

Report No 3:2003

# Fackliga strategier för att möta globalisering och regionalisering inom metallindustrin

En jämförande studie av fyra nordiska länder

*Paula Blomqvist och Sofia Murhem (red)*

FaOS



SAL TSA – JOINT PROGRAMME  
FOR WORKING LIFE RESEARCH IN EUROPE  
The National Institute for Working Life and The Swedish Trade Unions in Co-operation

SALTSA is a collaboration programme for occupational research in Europe. The National Institute for Working Life in Sweden and the Swedish confederations of trade unions SACO (the Swedish Confederation of Professional Associations), LO (the Swedish Trade Union Confederation) and TCO (the Swedish Confederation of Professional Employees) take part in the programme. Many problems and issues relating to working life are common to most European countries, and the purpose of the programme is to pave the way for joint research on these matters from a European perspective.

It is becoming increasingly obvious that long-term solutions must be based on experience in and research on matters relating to working life. SALTSA conducts problem-oriented research in the areas labour market, employment, organisation of work and work environment and health.

SALTSA collaborates with international research institutes and has close contacts with industry, institutions and organisations in Europe, thus linking its research to practical working conditions.

### **Contact SALTSA**

#### *Labour Market Programme*

Lars Magnusson, National Institute for Working Life, Tel: +46 8 619 67 18,

e-mail: [lars.magnusson@arbetslivsinstitutet.se](mailto:lars.magnusson@arbetslivsinstitutet.se)

Torbjörn Strandberg, LO, Tel: +46 8 796 25 63, e-mail: [torbjorn.strandberg@lo.se](mailto:torbjorn.strandberg@lo.se)

#### *Work Organisation Programme*

Peter Docherty, National Institute for Working Life, Tel: +46 8 619 69 59,

e-mail: [peter.docherty@arbetslivsinstitutet.se](mailto:peter.docherty@arbetslivsinstitutet.se)

Mats Essemyr, TCO, Tel: +46 8 782 92 72, e-mail: [mats.essemyr@tco.se](mailto:mats.essemyr@tco.se)

#### *Programme for Work Environment and Health*

Per Malmberg, National Institute for Working Life, Tel: +46 8 619 67 10,

e-mail: [per.malmberg@arbetslivsinstitutet.se](mailto:per.malmberg@arbetslivsinstitutet.se)

Anders Schaerström, SACO, Tel: +46 8 613 48 74, e-mail: [anders.schaerstrom@saco.se](mailto:anders.schaerstrom@saco.se)

© National Institute for Working Life and authors 2003

SE-113 91 Stockholm, Sweden

Tel: (+46) 8-619 67 00, fax: (+46) 8-656 30 25

Web: [www.arbetslivsinstitutet.se/saltsa](http://www.arbetslivsinstitutet.se/saltsa)

Printed at Elanders Gotab

ISSN: 1404-790X

## *Innehåll*

<i>Forord og hovedpunkter .....</i>	<i>3</i>
<i>1 Inledning .....</i>	<i>11</i>
<i>1.1 Varför studera facket och globaliseringen inom metallindustrin? .....</i>	<i>11</i>
<i>1.2 Förändringstendenser inom metallindustrin under 1990-talet.....</i>	<i>13</i>
<i>1.3 Globalisering och fackliga utmaningar .....</i>	<i>19</i>
<i>1.4 Europeisering av industriella relationer? .....</i>	<i>32</i>
<i>1.5 Sammanfattning .....</i>	<i>34</i>
<i>2 Danmark: Metalindustriens förändring og den faglige europæisering.....</i>	<i>37</i>
<i>2.1 Indledning: Fra sværindustri til produktionsklynger .....</i>	<i>37</i>
<i>2.2 Udviklingen i organisations- og aftalestrukturen .....</i>	<i>50</i>
<i>2.3 Faglige vurderinger af internationaliseringens konsekvenser .....</i>	<i>57</i>
<i>2.4 Faglige strategier i det internationale arbejde.....</i>	<i>61</i>
<i>2.5 Konklusioner og perspektiver .....</i>	<i>79</i>
<i>3 Norge: Nasjonal krise og internasjonal vekst – utfordringer for fagorganisasjonene.....</i>	<i>87</i>
<i>3.1 Innledning .....</i>	<i>87</i>
<i>3.2 Internasjonalisering – nasjonale konsekvenser for fagforbundene .....</i>	<i>90</i>
<i>3.3 Utviklingstrekk i forbundenes internasjonale arbeid.....</i>	<i>108</i>
<i>3.4 Konsernfaglig samarbeid – nasjonalt og internasjonalt .....</i>	<i>120</i>
<i>3.5 Avslutning og perspektiver framover .....</i>	<i>139</i>
<i>Kap 4. Globalisering och fackligt samarbete inom svensk metallindustri .....</i>	<i>149</i>
<i>4.1 Inledning .....</i>	<i>149</i>

4.2 Den svenska metallindustrin .....	149
4.3 Fack- och arbetsgivarföreningarnas struktur .....	159
4.4 Fackens internationella arbete .....	164
4.5. Lokala fackliga strategier för att möta förändringar inom Metallindustrin	176
4.6 Globalisering och koncernfackligt arbete: två exempel .....	178
4.7 Sammanfattning .....	193
5 Finland: Internationell facklig politik i metallbranschen.....	197
5.1 Introduktion.....	197
5.2 Metallindustrin i Finland – en översikt .....	197
5.3 Internationalisering och förändringar i nationella arbetslivsrelationer .....	200
5.4 Organisering inom metallbranschen .....	204
5.5 Fallstudie: Fujitsu-Siemens .....	209
5.6 Globalisera det fackliga arbetet? .....	210
5.7 Avslutning och utmaningar inför framtiden.....	211
Kap 6 Sammanfattning.....	217
6.1 Inledning .....	217
6.2 Nya utmaningar för facket: ekonomisk och politisk utveckling inom metallindustrin i Norden.....	217
6.3 Fackens internationella arbete .....	222
6.4 Sammanfattning: utvecklingen av det internationella fackliga arbetet inom den nordiska metallindustrin under 1990-talet .....	231

## *Forord og hovedpunkter*

Siden fagorganisasjonernes framvekst for over 100 år siden har forbundene i metall-og verkstedindustrien vært toneangivende aktører i de nasjonale regimene for forhandlinger og arbeidslivsregulering i Norden. I dag fremheves globalisering og regional integrasjon ofte som en ny trussel mot de kollektive aktørene i nordisk arbeidsliv, men som det fremgår av landstudiene i denne rapporten har arbeiderne i metall-og verkstedindustrien fra første stund levd med utenlandske eiere, skiftende konjunkturer og tøff konkurranse på internasjonale markeder. Likevel reiser de siste tiårs liberalisering av de internasjonale markedene for kapital, varer, tjenester og, i noen grad arbeidskraft, kombinert med dyptgripende teknologiske, sosiale og politiske endringer, nye utfordringer for metallforbundene. Vekst i grenseoverskridende produksjonskjeder, investeringsstrømmer, eierskap og styringsformer gjør fagorganisasjonenes nasjonale redskaper utilstrekkelige til å hevde arbeidstakernes interesser og påvirke de strategiske beslutningene i arbeidslivet. Samtidig som de politiske rammevilkårene for økonomien og produksjonslivet i økende grad fastlegges i internasjonale og overstatlige institusjoner, reiser konkurransen om arbeid, oppdrag og investeringer mellom arbeidstakere i ulike land og regioner vanskelige spørsmål ved grunnlaget og grensene for faglig solidaritet.

Etter de faglige internasjonales sammenbrudd ved krigsutbruddet i Europa i 1914, mellomkrigstidens splittelse, og etterkrigstidens skisma mellom 'frie', kristelige og kommunistiske organisasjoner, ble utøvelsen av fagorganisasjonenes kjerneoppgaver hegnet inn i nasjonale regimer, mens internasjonal solidaritet i økende grad ble assosiert med altruistisk bistandsarbeid, 1.maitogenes festtaler og uforpliktende kongressresolusjoner. I dag er dette bildet i endring. Sovjetimperiets oppløsning, den kalde krigens slutt, den digitale revolusjonen og den globale markeds kapitalismens fremmarsj under amerikansk hegemoni, samtidig med bestrebelsene på å gjenerobre politisk styringskraft gjennom regionale integrasjonsprosjekt, har gjort at fagorganisasjonene i økende grad erkjenner at deres nasjonale styrke blir mer og mer avhengig av evnen til samordnet opptreden og strategiutvikling på tvers av landegrensene.

I Europa, hvor østutvidelsen av EU (og EØS) er i ferd med skape et felles indre marked med over 450 millioner innbyggere og felles reguleringer, valuta og politiske institusjoner, settes disse utfordringene på spissen. Gjenforeningen av Europa gjør EU til et økonomisk-politisk laboratorium for 'globalisering på ett kontinent'. Samtidig løper en stor og viktig debatt i den internasjonale fagbevegelsen om utvikling av globale institusjoner for styring av verdensøkonomien, hvor fagforbundenes arbeid overfor FN, ILO, WTO, OECD,

Verdensbanken, Pengefondet mv, reiser kontroversielle spørsmål ved forholdet mellom fagorganisasjonenes nasjonale, regionale og globale strategier. Mens sterke faglige krefter ser europeisk samarbeid som et avgjørende bindeledd mellom det nasjonale og globale arbeidet, oppfatter andre strømninger i de nordiske fagforbundene europeisk integrasjon som en trussel både mot det nasjonale og globale faglige samarbeidet.

Den faglige debatten om virkningene av endringene i omgivelsene for de 'nordiske arbeidslivsregimene', og hvordan disse forandringene kan påvirkes, har vært intens. Oppfatningene har vært sterke og polariserte, men en utbredt tese har vært at globalisering og regionalisering bidrar til underminering av arbeidslivsregimer med sterke sentraliserte fagforbund og kollektivavtaler, tap av arbeidsplasser i høykostland med strikte arbeidslivsstandarder, og konvergens i retning av deregulerte og desentraliserte arbeidsmarkeder etter britisk-amerikansk mønster. I nordisk fagbevegelse har det også vært bekymring for at EU's arbeidslivsreguleringer basert på (forhandlet) minimumslovgivning vil undergrave kollektivavtalene, redusere interessen for fagorganisering og svekke arbeidstakernes rettigheter i Norden.

### **Formålet for prosjektet**

Etter flere tiår med økonomisk globalisering og snart ti års erfaring med deltakelse i det indre markedet, er formålet med denne rapporten, som er utarbeidet på oppdrag fra Nordisk Metall, (1) å sammenlikne utviklingen i fagforbundenes stilling i metallindustrien i de nordiske landene de seinere år, og (2) beskrive hvilke vurderinger, politikk og strategier som kjennetegner de ulike nordiske metallforbundenes internasjonale arbeid. Ett siktemål har dermed også vært å belyse utviklingen i det internasjonale arbeidstakersamarbeidet sett gjennom de ulike nordiske aktørenes 'briller'. Selv om bidragene ikke gir grunnlag for bastante årsaksanalyser av forholdet mellom ytre og indre endringer i de nordiske arbeidslivsregimene, håper vi at rapportens beskrivende analyser av likheter og forskjeller mellom de nordiske forbundenes utvikling kan bidra til økt innsikt i vilkårene for politiske og sosiale valg i møtet med globaliseringen og regionaliseringen av den politiske økonomien.

Fagforbundene i metallindustrien er særskilt interessante i denne sammenhengen, dels fordi de organiserer kjernen av den tradisjonelle arbeiderklassen i de nordiske landene som mange hevder er særlig sårbar for global konkurranse, dels fordi de er forankret i noen av de mest internasjonaliserte delene av produksjonslivet hvor også teknologisk endring, automatisering og skift til mer kompetanse- og tjenesteintensiv produksjon har satt etablerte organisasjonsformer under press. Konsekvensene for partsforholdene i metallindustrien kan derfor være en viktig pekepinn på hvordan omstruktureringen av den internasjonale kapitalismen påvirker de nordiske fagorganisasjonenes stilling. Samtidig er fagforbundene i

metallindustrien blant dem som har kommet lengst i å utvikle forpliktende samarbeid over landegrensene, spesielt i Europa hvor medlemsforbundene i den Europeiske Metallarbeiderføderasjonen (EMF) har tatt mål av seg til å koordinere sine kollektive forhandlingsstrategier.

I overnevnte perspektiv håper vi denne rapporten kan komme til nytte i forbundenes egne diskusjoner om hvordan det internasjonale arbeidet kan videreutvikles i årene framover og at den kan være et hjelpemiddel til å styrke informasjons- og kunnskapsgrunnlaget om dette arbeidet blant de tillitsvalgte i forbundene. Selv om Norden ofte oppfattes som en enhet med felles interesser og god kunnskap om hverandres situasjon, er vårt inntrykk at også tillitsvalgte i de nordiske landene har behov for bedre kjennskap til situasjonen i nabolandene og at dette er en sentral forutsetning for å kunne utvikle felles nordiske strategier på internasjonale arenaer. Vår studie tyder på at Nordisk Metall spiller en meget viktig rolle i denne sammenhengen. Ledelsen, forbundene og avtalekomiteen i Nordisk Metall – og spesielt Gunn Sofie Rautiala som har vært primus motor i initieringen av prosjektet – fortjener en stor takk for godt samarbeid, nyttige kommentarer og økonomisk-praktisk støtte underveis! Takk også til alle de tillitsvalgte i nasjonale fagforbund og konsern, samt representanter for arbeidsgiversiden i flere av landene, som generøst har delt sin tid og kunnskap med oss.

### **Hovedpunkter i rapporten**

I kontrast til skremselsbildene indikerer vår studie at metall-og verkstedindustrien i de nordiske landene har utvist betydelig omstillingsevne og har klart seg ganske godt gjennom de store ytre forandringene det siste tiåret. Dette gjelder også fagforbundene og forhandlingssystemene, som trass i påstander om deres rigiditet og ødeleggende virkninger for konkurranseevnen, har gjennomgått fornyelse og tilpasninger i 90-årene som tilsynelatende har konsolidert og styrket deres stilling. Unntaket her er Norge, hvor samordningen brøt sammen og industrien er inne i en dyp krise. I det følgende sammenfattes noen av hovedpunktene i rapporten:

- *Internasjonalisering av produksjon og sysselsetting*

Trass i økende eksport og investeringer til Sørøst-Asia, går hovedtyngden av handels-og investeringsstrømmene til Europa, hvor EU/EØS har blitt et utvidet hjemmemarked for nordisk metallindustri. I alle landene har internasjonaliseringen av eierskap-og produksjonskjeder gått sammen med store omstruktureringer, konsentrasjon om kjernevirksomhet, utskilling av støttefunksjoner og relokalisering av arbeidsintensiv virksomhet – de siste årene i økende grad til Sentral-og Øst-Europa. Omstruktureringen av industrien under 90-tallet har i alle landene ført til at andelen faglærte og ufaglærte arbeidere synker, mens andelen funksjonærer og ingeniører øker. Økte krav til driftstid,

punktlig levering og fleksibilitet i produksjonen har ført til mer variabel arbeidstid, vekst i små underleverandørbedrifter, og i Finland og Sverige en økende andel tidsbegrenset ansatte. For mange grupper er derfor jobbtryk-  
heten svekket.

- *Tilpasning av faglige strukturer og avtalesystem*

For å møte strukturendringene og det ytre konkurransepresset i bransjene har mange av forbundene gjort tilpasninger i sine organisasjons –og forhandlingsstrategier i 90-årene. I Danmark og Sverige har dette i hovedsak skjedd gjennom dannelsen av sterke sektorkarteller hvor *CO-industri* (omfatter danske LO-forbund) og *Facken i Industrin* (omfatter forbund fra alle de svenske hovedorganisasjonene) har fått nøkkelroller i de nasjonale forhandlingsystemene. I Finland er forbundsstrukturen uforandret, men økt samarbeidet på tvers av forbund og hovedorganisasjoner ventes å gi opphav til nye konstellasjoner. Mønstrer i Norge er mer oppsplittet. Dannelsen av Fellesforbundet i LO omfattet også forbund utenfor industrien, og flere aktuelle LO-forbund i industrien valgte å stå utenfor; i tillegg finnes en rekke ingeniør- og funksjonærforbund utenfor LO. Tendenser til mer lokal lønnsdannelse kan observeres i alle landene, men arbeidsgivernes agenda for full desentralisering av avtalesystemet har ikke vunnet fram.

- *Endret samspill med penge-og finanspolitikken*

Som følge av skiftet til lavinflasjonsregimer med uavhengige sentralbanker – og for Finlands del overgangen til euro – har den nasjonale lønnsdannelsen blitt viktigere for landenes makroøkonomiske tilpasningsevne. I Danmark, Finland og Sverige har ytre press og indre reformer medvirket til et hittil varig skift til moderat (real)lønnsvekst tilpasset lav inflasjon og kostnadsutviklingen hos de europeiske handelspartnerne. Dette skjedde også i Norge 1988-96, men presset i oljeøkonomien og sprekk i samordningen utover i 90-årene førte til kraftig lønnsvekst, som i samspill med økt kronekurs de siste årene har ført til tap av arbeidsplasser og økt utflagging.

- *Europeisering av det faglige arbeidet*

Den økonomiske og politiske integrasjonen har ført til en kraftig opptrapping av fagforbundene sitt internasjonale arbeid, først og fremst på europeisk plan. Politisk påvirkning overfor EU skjer dels gjennom nasjonale myndigheter, direkte lobbying og hovedorganisasjonene sitt arbeid i ETUC, men hovedvekten legges på arbeidet i EMF (den Europeiske Metallarbeiderføderasjonen) som anses å ha størst direkte betydning for medlemmenes interesser. Dette har ført til en vitalisering av samarbeidet i Nordisk Metall, hvor også tjenestemannsforbundene kom med på 90-tallet, for å vinne innflytelse på europeiske



plan. Den andre pillaren i det internasjonale arbeidet er konsernfaglig samarbeid i transnasjonale selskap, med hovedvekt på utvikling av Europeiske Samarbeidsutvalg (EWC). Mange av forbundene har vært skeptiske til EWC, ikke minst på grunn av frykten for uorganiserte ansatterepresentanter, men trass i kulturelle barrierer og vansker med å få sving på arbeidet viser rapporten at EWC-ene (i samspill med nasjonale medvirkningsordninger) i mange tilfeller har vist seg mer nyttige og dynamiske enn først antatt. Konsernsamarbeidets horisontale, internasjonale karakter skaper også spenninger i forhold til forbundenes hierarkiske, nasjonale beslutningsstruktur – og stiller nye krav til støtte og koordinering på tvers av forbundsgrenser.

- *Faglige utfordringer og dilemmaer*

Den økonomiske internasjonaliseringen og europeiseringen av arbeidslivspolitikken betyr at fagforbundene må arbeide på flere arenaer (lokalt, nasjonalt, europeisk og globalt) og flere organisatoriske nivåer (konsern, forbund, hovedorganisasjon). Deres politiske og faglige arbeid blir mer komplekst og stiller økte krav til kompetanse, prioritering av knappe ressurser og samordning på tvers av historiske skillelinjer. Forbundene i metallindustrien forvalter tunge tradisjoner, men rapporten vitner om betydelig evne til omstilling og fornyelse. Den viser også at det internasjonale arbeidet har vært en viktig kilde til å bygge ned hjemlige skillelinjer og styrke samarbeidet mellom arbeider- og funksjonærforbund. Idag står alle de nordiske metallforbundene overfor en felles utfordring: Hvordan styrke kunnskapen, delaktigheten og forankringen blant medlemmene i det internasjonale arbeidet?

### **Byggesteiner i et bredere nordisk program**

Denne rapporten er ledd i forskningsprogrammet 'Globalisering, regionalisering og arbeidslivsorganisering: Endringer i de nordiske fagorganisasjonenes nasjonale handlingsvilkår og internasjonale strategier' som Fafo Institutt for arbeidsliv- og velferdsforskning organiserer i samarbeid med Arbetslivsinstituttet i Stockholm (ALI), Löntagarnas Forskningsinstitut i Helsingfors, og FAOS Forskningscenter for Arbejdsmarkeds – og Organisationsstudier ved Universitetet i København. Ved siden av støtte fra Nordisk Metall trekker programmet veksler på bevilgningen til Fafo's Strategiske Instituttprogram fra Norges Forskningsråd (NFR), Nordiska Nämnden för Samhällsforskning (NOS-S), SALTSA (LO, TCO og SACO's program for arbeidslivsforskning i Europa) og flere av medlemsorganisasjonene i Nordens Faglige Samorganisasjon (NFS). Med ønske om at dette programmet kan danne grunnlag for et videre samarbeid mellom nordiske forskere og arbeidslivsorganisasjoner i årene framover, vil Fafo takke alle bidragsyterne, instituttene og forskerne som har deltatt i prosjektet, og Torbjørn

Strandberg (Saltsa) spesielt, for medvirkningen til å gjøre dette nordiske forskningssamarbeidet mulig.

I utarbeidelsen av rapporten har vi tatt utgangspunkt i et felles sett av problemstillinger og tema som har vært diskutert på flere workshops underveis, men vi har lagt vekt på å gi spillerom for ulike utforming av de nasjonale landstudiene. Metodisk har vi bygget på semi-strukturerte, kvalitative intervjuer med representanter for nasjonale forbund, Nordisk Metall, og tillitsvalgte i et mindre utvalg internasjonale konsern, samt gjennomgang av skriftlig materiale fra organisasjonene og offentlig bransjestatistikk. Internasjonalt samarbeid er utfordrende og tidkrevende, både blant fagorganisasjoner og forskere, men arbeidet med prosjektet har overbevist oss om at nordiske aktører kan ha betydelige lærings- og kunnskapsmessige gevinster å høste ved å videreutvikle sitt samarbeid på internasjonale arenaer.

Fafo, Oslo  
Mars 2003

Jon Erik Dølvik  
Prosjektleder

*Informasjon om forskningsprogrammet*

***Globalisering, regionalisering og arbeidslivsorganisering: Endringer i de nordiske fagorganisasjonenes nasjonale handlingsvilkår og internasjonale strategier.***

Deltakende forskningsinstitutt: Fafo, Institutt for arbeidsliv-og velferdsforskning, Arbeidslivsinstituttet i Stockholm (ALI), Løntagarnas Forskningsinstitut i Helsingfors, og FAOS Forskningscenter for Arbejdsmarkeds – og Organisationsstudier ved Universitetet i København.

Økonomiske bidragsytere: Norges Forskningsråd (NFR), Nordiska Nämnden för Samhällsforskning (NOS-S), SALTSA (LO, TCO, SACO och Arbeidslivsinstituttets program for arbeidslivsforskning i Europa), Nordisk Metall og medlemsorganisasjoner i Nordens Faglige Samorganisasjon (NFS).

Rapportering: I løpet av 2003/2004 publiseres en serie delrapporter på Arbeidslivsinstituttet/ SALTSA's rapportserie 'Working Life Research in Europe' (<http://www2.niwl.se/saltsa>) Delrapportene bygger på sammenliknende landstudier og omhandler bla. følgende tema:

Publiserte rapporter:

\* Globalisering og regional integrasjon – utfordringer for lønnsforhandlinger og kollektivavtaler i de nordiske land (Jon Erik Dølvik og Juhana Vartiainen, 2002)

\* Gjennomføring og konsekvenser av europeiske avtaler og direktiv i de nordiske land – case-studier av avtalene om deltidsarbeid og midlertidig ansatte. (Søren Kaj Andersen, Kerstin Ahlberg mfl 2003)

\* Fackliga strategier för att möta globalisering och regionalisering inom metallindustrin.

En jämförande studie av fyra nordiska länder (Paula Blomqvist og Sofia Murhem (red.), 2003)

Kommende rapporter:

\* Surveyundersøkelse av nordiske forbunds internasjonale arbeid (Ansvarlig: Kristine Nergaard, Fafo)

\* Case-studier av fagorganisasjonenes internasjonale arbeid i

- Landtransport (Koordinator: Ralf Sund, Løntagarnas Forskningsinstitut.)

- Telekommunikasjon. (Koordinator: Christina J. Colclough, FAOS).

\* De nordiske hovedorganisasjonenes internasjonale faglige arbeid (Ansvarlig: Jon Erik Dølvik, Fafo)

Det planlegges også en sammenfattende sluttrapport, samtidig som notater og artikler legges ut på programmets hjemmeside (<http://www.fafo.no/pro/sip-g-ap.htm>), med linker på de medvirkende instituttene hjemmesider.

## **Kontaktadresser:**

Et viktig mål for programmet er å styrke samarbeidet mellom nordiske arbeidsforskningsmiljøer og fagorganisasjoner. Ta derfor gjerne kontakt med oss, vi er å finne på følgende adresser:

### **Fafo, Institutt for arbeidslivs-og velferdsforskning**

Postboks 2924 Tøyen, N-0608 Oslo, Norge

Tlf: +4722088660 Fax: +4722088700,

Jon Erik Dølvik (prosjektleder), jed@fafo.no

Kristine Nergaard (surveystudie), kne@fafo.no

Bård Jordfald (telekommunikasjon), bjo@fafo.no

Mona Bråten (metallsektoren), mob@fafo.no

Espen Løken (landstransport), elo@fafo.no

### **Arbetslivsinstituttet (ALI)**

113 91 Stockholm, Sverige

Tlf: +4686196700 Fax: +4686563025

Paula Blomqvist (metall), Paula.Blomqvist@ekhist.uu.se

Sofia Murhem (metall, telekommunikasjon), sofia.murhem@ekhist.uu.se

Malin Junestav (landtransport), malin.junestav@arbetslivsinstituttet.se

### **FAOS Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier,**

Sociologisk Institut, Linnésgade 22, 1361 København K, Danmark

Tlf: +4535323299 Fax: +4535323940

Søren Kaj Andersen (prosjektansvarlig), ska@faos.dk

Christina Jayne Colclough (metall, tele, landtransport), col@faos.dk

Malene Nordestgaard (metall, tele, landtransport), man@faos.dk

### **Löntagarnas forskningsinstitut**

Pitkäsillanranta 3 A, 6. krs, 00530 Helsinki

Tlf: +358-25357330 Fax: +358-25357332

Ralf Sund (metall, landtransport, telekom), Ralf.Sund@labour.fi

Juhana Vartiainen c/o Fackföreningsrörelsens Institut för Ekonomiskt Forskning (FIEF),

Wallinggatan 38, SE-111 24 Sverige,

Tlf: +46-8-240450, fax +46-8-207313, juhana.vartiainen@fief.se

Før øvrig har Niklas Bruun og Kerstin Ahlberg, Arbetslivsinstituttet, og Asløg Rask, Hanken, bidratt til delrapporten om europeiske avtaler/direktiv.

### **Delrapporter fra programmet kan bestilles via**

Arbetslivsinstituttet. S- 113 91 Stockholm, Sverige,

Tlf: +4686196700 Fax: +4686563025, [www.arbetslivsinstituttet.se/saltsa](http://www.arbetslivsinstituttet.se/saltsa)

Fafo, Postboks 2947 Tøyen N-0609 Oslo, Norge, Tlf: +4722088600, Fax:+4722088700, <http://www.fafo.no>, eller [fafo@fafo.no](mailto:fafo@fafo.no).

# *1 Inledning*

Paula Blomqvist och Sofia Murhem, Uppsala universitet

## *1.1 Varför studera facket och globaliseringen inom metallindustrin?*

Metallindustrin i Norden har under de senaste 20 åren genomgått stora förändringar. Bakgrunden till förändringarna kan sökas både i den teknologiska utvecklingen och de förändrade förutsättningar för produktion och handel som skapats av den ekonomiska globaliseringen under samma period. Den teknologiska utvecklingen ställer krav på anpassning till nya produktionstekniker och ny kunskap hos dem som arbetar i branschen. Viktigast i detta avseende är informationsteknikens framväxt, som skapar nya marknader, produkter och produktionsprocesser, men också ställer andra krav på tekniskt kunnande än tidigare.

Globaliseringen av metallindustrin har lett till att den internationella konkurrensen mellan företag inom branschen ökat och att produktionskedjorna allt oftare sträcker sig över gränserna. En tredje viktig förändring som påverkar den nordiska metallindustrin är den europeiska integrationsprocessen, som skapar nya betingelser för produktion, investeringar och handel i alla delar av Europa.

För arbetstagarna innebär de senaste årens utveckling både hot och möjligheter. Det hot som oftast påtalas är det ökande konkurrenstrycket från låglöneländer i exempelvis Asien eller Östeuropa, vilket ställer högre krav på produktivitet och kvalitetsutveckling inom metallindustrin i de utvecklade länderna. Företagens ökade möjligheter att flytta produktion till andra länder medför också att dessa lättare kan undkomma nationella regleringar och avtal som stärker löntagarnas ställning. De positiva effekterna av globalisering handlar om tillgång till kapital och nya och växande marknader för metallindustrins produkter. En annan positiv utveckling för fackens vidkommande är att regionaliseringen av handel och produktion genom den europeiska integrationsprocessen har åtföljts av byggandet av nya politiska institutioner, vilka skapar möjligheter för fackligt inflytande över ekonomiska och sociala frågor även på denna nivå.

Internationellt fackligt arbete stöter dock på många utmaningar. Den största utmaningen består i att de flesta fackföreningar hittills haft en till övervägande del nationell orientering av sin verksamhet. En annan utmaning ligger i de skillnader som finns när det gäller facklig styrka, organisering, förhandlings-system och rättigheter som uppnåtts genom fackligt arbete på nationell nivå. De frågor som står högst på den europeiska fackliga agendan idag är samordning av

lönebildningen, skapandet av gemensamma normer för arbetstid och arbetsvillkor, tryggare anställningsförhållanden (och motverkandet av temporära anställningsformer), samt mer av gemensamt regelsystem vad gäller medbestämmande på arbetsplatsen och sociala förmåner. Den planerade utvidgningen av EU, till att inkludera länder där fackens ställning är svagare jämfört med nuvarande EU-länder, och en stor andel av arbetskraften är oorganiserad, gör frågan om gemensamt agerande över nationsgränserna än mer angelägen för Europas fackföreningar.

Nordiska löntagare inom metallindustrin har med internationella mått mätt haft långtgående rättigheter. Lönebildningen i Norden sker till helt övervägande del genom kollektivavtal. Sociala förmåner garanteras generellt sett genom lagstiftning och kompletteras genom kollektivavtal, anställningstryggheten är förhållandevis hög och en kultur av medbestämmande är välutvecklad, både genom facklig representation och arbetets organisation. Den 'nordiska modellen' för fackligt inflytande utmärks också av en relativt välutbildade arbetskraft som ofta får till gång till vidareutbildning genom arbetsgivaren (Gill & Krieger 2000). Den nordiska fackföreningsrörelsen har inte bara försvarat dessa rättigheter och sökt bevara den tradition av samarbete och förtroende som sedan 1930-talet präglat partsrelationerna inom den nordiska metallindustrin, utan också fört fram dem som komparativa fördelar i en debatt där kritikerna sett den nordiska modellen som en hämsko för företagets internationella konkurrenskraft.

Huvudsyftet med denna rapport är att försöka teckna en bild av hur partsrelationerna inom metallindustrin i de nordiska länderna har påverkats av förändringarna i branschen under det senaste decenniet samt undersöka vilka kanaler för inflytande fackförbunden väljer för att försvara sina medlemmars intressen i den internationaliserade miljö i vilken de verkar idag. Två frågeställningar har getts särskild vikt. Den första är hur branschens internationalisering och den tekniska utvecklingen har påverkat löntagarnas ställning och partsförhållandena inom metallindustrin i Norden under 1990-talet. Den andra handlar om hur facken inom den nordiska metallindustrin har anpassat sitt arbetssätt och organisation efter de förändringar som skett i branschen. Vilka vägar väljer man för att bevaka och förstärka löntagarnas intressen i dagens alltmer regionaliserade och globaliserade ekonomi? I vilken grad har det fackliga arbetet internationaliserats och hur påverkas organisationerna av detta? Särskilt intressant givetvis i vilken utsträckning den europiska unionen, och de initiativ till facklig organisering på europainivå som tagits under 1990-talet, har påverkat de nordiska fackens arbetssätt på nationell, regional och global nivå.

## *1.2 Förändringstendenser inom metallindustrin under 1990-talet*

Metallindustrin är en central del av den globala ekonomin. Den står för över 40% av världens samlade export och sysselsätter ca 70 miljoner människor. Vanligen skiljer man på två huvudsakliga sektorer inom denna industri: råvaruindustrin (metal production) och verkstadsindustrin (metal processing). Till den förstnämnda hör gruv- järn och stålning. Till den senare räknas produktionen av metallvaror (metal products), maskinindustrin (non-electrical machinery), elektroindustrin (electrical machinery) och transportmedelsindustrin (transport equipment). Av dessa är verkstadsindustrin den helt dominerande, vilket visas av att 85% av alla anställda inom metallindustrin återfinns i denna sektor. Inom Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) är andelen 91% (IMF 2000a).

Metallindustrin har sitt säte i den industrialiserade världen. De ledande exportnationerna USA, Japan och Tyskland svarade vid slutet av 1990-talet för över 40% av den totala export volymen inom området. Vid sidan om Nordamerika och Europa är Sydostasien (Singapore, Sydkorea, Kina, och Malaysia) den viktigaste regionen för metallproduktion. Totalt stod OECD för nästan 90 procent av förädlingsvärdet inom metallindustrin 1997. En tredjedel av förädlingsvärdet i världen stod EU-länderna för, medan Japan producerade en femtedel och Nordamerika knappt 30 procent. Utvecklingsländerna stod för drygt tio procent. Tillväxten var dock något starkare i utvecklingsländerna, cirka 6 procent årligen 1987-1997. Detta kan jämföras med tillväxten inom OECD som motsvarande drygt tre procent årligen under samma period. Tillväxten i EU var under perioden knappt två procent årligen.

OECD är helt dominerande inom den internationella handeln. Närmare 80 procent av världens export kommer från OECD-länder, varav drygt hälften kommer från Västeuropa. Cirka hälften av den totala exporten inom metallområdet är interkontinental. Den största andelen av denna export går från Asien till Nordamerika. EU-området har en stark ställning såväl som exportör som importör av metallvaror. Den största andelen av den inomkontinentala handeln inom metallindustrin (närmare 30% av den totala handeln) sker inom EU-området. Omkring 60 procent av all västeuropeisk metallexport exporteras till ett annat europeiskt land, en tiondel går till Asien och ungefär lika mycket till Nordamerika. Sammantaget uppvisar Västeuropa en positiv handelsbalans för metallprodukter, det vill säga importen är mindre än exporten (IMF 2000).

Att kontakterna mellan olika regioner och världsdelar ökar, både vad gäller omfattning och intensitet, brukar benämnas globalisering. Ekonomisk globalisering tar sig uttryck genom ökad internationell handel, att produktion

lättare flyttas och knyts samman över gränser samt att kapitalmarknader integreras och därmed skapar nya förutsättningar för utlandsinvesteringar (Held et al 1999). Inom metallsektorn har globaliseringstendenser märkts på flera olika sätt under de senaste decennierna. De viktigaste tendenserna har varit:

- ökad handel genom avregleringar och borttagna tullar
- ökade andel direktinvesteringar över gränser
- hårdnande priskonkurrens
- ökade krav på flexibilitet och snabbhet i produktionen
- mer lätttrölig produktion genom utlokalisering, sammanslagningar, uppköp
- ökat behov av högutbildad arbetskraft (IMF 2000b, 2001)

Till detta kommer den *europiska integrationen* som skapat nya möjligheter till samverkan och expansion för metallföretag inom Europa, men samtidigt också skärpt konkurrensen i regionen och minskat möjligheterna för länder att gynna inhemsk industri. Inte minst viktigt i sammanhanget är de nya möjligheter till investering och flyttning av produktion till länder i Östeuropa som skapats och som kan förväntas utvidgas ytterligare när flera av dessa länder blir medlemmar i unionen 2004.

1990-talet karaktäriserades av en generell stagnation av den europeiska metallproduktionen, som endast delvis återhämtades mot periodens slut. Eftersom produktiviteten samtidigt ökade starkt blev konsekvenserna för sysselsättningen större än vad som blivit fallet vid konstant produktivitet. Nedgången under perioden kan förklaras dels med en vikande konjunktur vid 1990-talets början, som drabbade främst de industrialiserade länderna inom OECD-området, dels med den strukturomvandling och ökande konkurrens som genererades genom branschens globalisering. Till följd av detta skedde också förskjutningar mellan olika metallbranscher. Hårdast drabbade av produktionsnedgång till följd av vikande efterfrågan har de sektorer varit som omfattat råvaruförädling och produktion av metallvaror. Tillväxten inom branschen under senare år har framförallt skett inom högteknologiska branscher som elektro- och maskinindustrin. Utvecklingen inom metallindustrin under 1990-talet utmärks också av att arbetsuppdelningen mellan olika regioner i världen blivit mer markerad och tydligare kommit att spegla de relativa konkurrens fördelar som finns vad gäller produktionsfaktorer som tillgången till kapital, teknologi, kompetens och arbetskraft. Nyligen industrialiserade låglöneländer i Asien och Latinamerika kunde under perioden öka sina marknadsandelar, särskilt inom metallindustri-sektorer som råvaruförädling och metallvaru- och transportmedelsproduktion, där tillgång på billig arbetskraft är en viktig konkurrensfaktor. Inom Västeuropa har elektro- och maskinindustrin samt transportindustrin, i synnerhet bilindustrin, som kräver mer högutbildad arbetskraft och större investeringar i forskning och



utvecklingsarbete, kunnat försvara sin position bättre, även om de nyindustrialiserade länderna ökade sin marknadsandel även inom dessa områden under perioden. Utvecklingen under 1990-talet innebär också att Nordamerika förstärkte sin marknadsandel i förhållande till Västeuropa (IMF 2000, 2001).

Tendensen är följaktligen i riktning mot minskad västeuropeisk dominans. Den helt klart största delen av den västeuropeiska produktionen inom metallindustrin avsätts dock fortfarande på den europeiska marknaden. OECD-ländernas ekonomiska position är fortsatt stark, trots en ökad konkurrens, men den svaga tillväxten i Europa parallellt med en starkare i Nordamerika har gjort att tyngdpunkten inom OECD förskjutits något från Västeuropa mot Nordamerika.

Att flödet av utlandsinvesteringar generellt sett gått från den industrialiserade världen till länder under industrialisering visas av tabell 1.1. Den allra största delen av investeringarna görs dock inom OECD. Som helhet uppvisar OECD ett utflödesöverskott av utländska direktinvesteringar under 1990-talet. Samma förhållande gäller för de flesta europeiska länder, däribland Storbritannien, Tyskland, Frankrike, Danmark och Finland. Sverige har ett starkt inflöde, medan Norge har ungefär lika stort in- som utflöde.

**Tabell 1.1** Ackumulerat in- och utflöde av utländska direktinvesteringar, FDI, 1992-2001 i miljoner US-dollar

	OECD	USA	GB	TY	FR	DK	SF	NO	SE
Akkumulerat FDI-inflöde 1992-2001	4324	1274	444	343	292	49	36	34	157
Akkumulerat FDI-utflöde 1992-2001	5206	1146	834	478	584	42	72	33	130

Källa: OECD Trends and Recent Developments in Foreign Direct Investment 2002.

Inom EU-området resulterade strukturomvandlingen inom metallindustrin under 1990-talet i en generell förlust av arbetstillfällen. Detta berodde främst på att produktiviteten i branschen ökade samtidigt som produktionen stagnerade (EMF 2002). Utvecklingen varierade dock mellan olika länder. Vissa, såsom Tyskland, Frankrike och Italien, drabbades hårt av nedgången i sysselsättning inom metall-industrin, medan andra länder, exempelvis de nordiska länderna, Spanien, Portugal och Irland, kunde bevara och i vissa fall öka sysselsättningsnivån under 1990-talets andra del. Generellt sett var nedgången i sysselsättning inom den europeiska metallindustrin under 1990-talet störst inom järn-, stål- och metallverk och maskintillverkningsindustrin, medan transportmedelsindustrin utmärktes av en ökande sysselsättning mot periodens slut (EMF 2002).

Ett av de mest utmärkande inslagen i globaliseringen under 1990-talet var den fusionsvåg som svepte över den industrialiserade världen. Denna våg var tydlig inom metallindustrin. Bland de fusionstätaste branscherna var bil- och stål-industrin. Inom bilindustrin globalt förekom under 1990-talet 830 fusioner och

övertaganden över landgränser, av vilka två inbegrep Norden (Volvo och Saab). Motsvarande siffra för stålbranschen var 480 (OECD 2001). Den största delen av fusionerna skedde inom OECD, framförallt inom Europa. Under perioden var fusionerna och ägarskiften ett långt mer betydande del av globaliseringen än flyttningar av produktion. Flera av dessa fusioner och övertaganden berörde metallindustrin i Norden. Ett exempel är när British Steel, som har omfattade intressen i flera nordiska länder, gick samman med holländska Hoogovens år 2001 (Metall 2001). Ytterligare exempel är företaget Fundia, som bildades 1992 när finska Ovako och Norsk Jernverk köpte dåvarande svenska Fundia, som i sin tur var en sammanslagning av bland annat Hallstahammar och Smebox med flera.

### **1.2.2 Metallindustrin i Norden under 1990-talet**

Metallindustrin i de nordiska länderna uppvisar olika särdrag, både med avseende på struktur och betydelse för sysselsättningen. De strukturella skillnaderna gäller såväl företagsstorlek som verksamhetsområden. Vissa verksamhetsområden är exempelvis enbart, eller nästan enbart, förekommande i ett av länderna. Nedan indelas metallindustrin i metallvaru-, maskin- elektro- och transportindustri.

I Danmark är det främst maskinindustrin som dominerar branschen, och företagsstrukturen uppvisar en stor mängd mindre och medelstora företag. Knappt sju procent av de sysselsatta arbetar inom den danska metallindustrin. Till skillnad från de övriga tre länderna i undersökningen har andelen sysselsatta i metallsektorn i Danmark minskat något under 1990-talet. Metallindustrin i Finland har ökat sin andel av sysselsättningen under perioden, från drygt sju procent 1993 till drygt 9 år 2000. Det är främst högteknologiska elektroföretag som står för ökningen, och i synnerhet är det telekomjätten Nokias framgångar som påverkat. 1993 var de flesta inom metallsektorn i Finland sysselsatta i metall- och maskinindustri, men tack vare framförallt Nokia är nu elektroindustrin den klart största arbetsgivaren inom metallsektorn. Norge är det av de fyra länderna som är minst beroende av metallsektorn för sysselsättningen. Andelen sysselsatta har ökat något, från 5,5 procent 1993 till 5,8 år 1997, men har därefter åter minskat något. Till skillnad från de övriga länderna är den dominerande av de fyra kategorierna i Norge transportindustrin, vilken sysselsätter de flesta inom metallsektorn. Detta beror på den stora ekonomiska betydelsen av varvsindustrin i Norge. Sverige är det land där metallindustrin betyder mest för sysselsättningen. Andelen sysselsatta inom denna sektor var 1993 8,5 procent och 2000 hade den ökat med nästan en procentenhet. Sverige är det enda nordiska land som har en omfattande bilindustri. Den största ökningen av antalet sysselsatta under 1990-talet har skett inom metallvaru- och elektroindustrin, som båda är högteknologiska branscher. Det svenska näringslivet är i högre utsträckning än något av de andra ländernas dominerat av mycket stora företag (OECD 2001b).

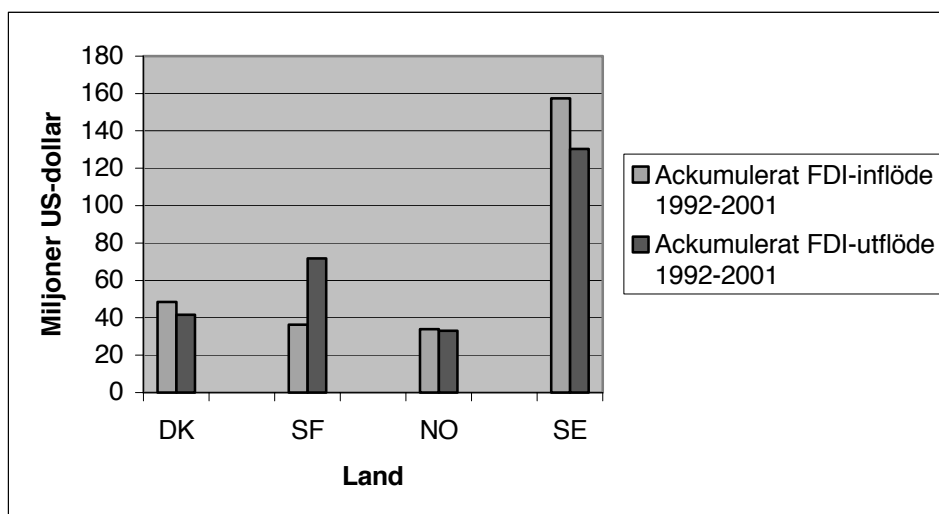
**Tabell 1. 2** Andelen anställda inom metallindustrin av totalt antal anställda i Danmark, Finland, Norge och Sverige 1993 och 2000

	DK	SF	NO	SE
1993	6,9%	7,5%	5,5%	8,5%
2000	6,7%	9,4%	6,2%	9,4%

Källa: National Accounts of OECD Countries volume 2, 2002, SCBs databaser

Även i de nordiska länderna märks spår av strukturella förändringar och ökad internationalisering inom metallbranschen under 1990-talet. Andelen direkta investeringar i utlandet har ökat samtidigt som utländskt ägande av metallföretag i Norden blivit vanligare. Till denna bild hör en ökande förekomst av uppköp och sammanslagningar samt nedläggningar av företag. En generell omställning av produktionen mot informationsteknologi är märkbar under perioden, särskilt inom Sverige och Finland. Denna utveckling har varit mindre märkbar i Danmark och Norge. Det bör dock noteras att de nordiska länderna uppvisar stora skillnader i internationaliseringsgrad, mätt som ut- och inflöde av utländska direktinvesteringar. Tydligt är att Sverige intar en särställning, med ungefär dubbelt så stora ut- och inflöden. Till skillnad från övriga länder har Finland ett större ut- än inflöde under perioden. Detta gäller för ekonomin som helhet, men som länderstudierna visar, är tendensen till ökande utflöden av direktinvesteringar starkare i metallindustrin.

**Figur 1.1** Ackumulerat totalt in- och utflöde av utländska direktinvesteringar, FDI, 1992-2001 för Danmark, Finland, Norge och Sverige i miljoner US-dollar

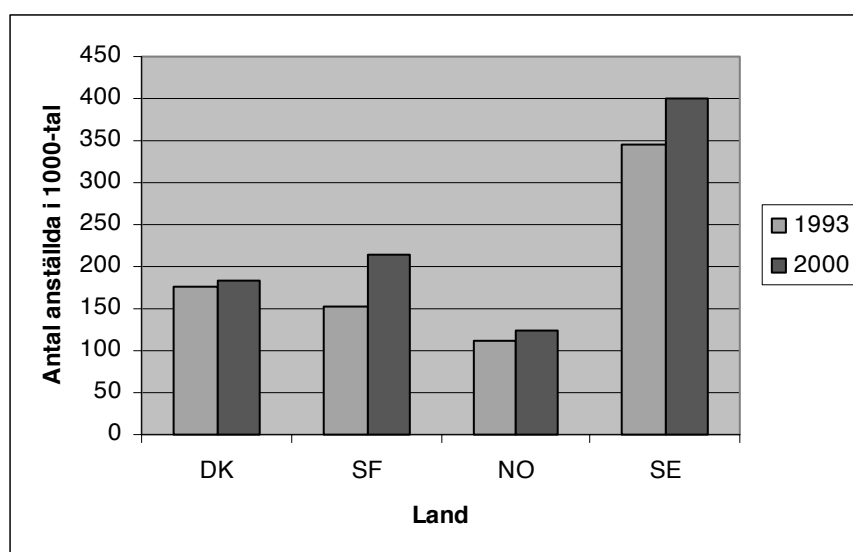


Källa: OECD Trends and Recent Developments in Foreign Direct Investment 2002

Viktigt att notera i detta sammanhang är att sysselsättningen inom den nordiska metallindustrin generellt sett *inte* minskat under perioden, till skillnad

från i Europa som helhet (se figur 1.2). Andelen anställda inom metallindustrin har tvärtom ökat något 1993-2000. Undantaget är Danmark (se tabell 1.2). Under åren innan märktes dock en viss nedgång, särskilt i Finland och Sverige. Finland och Sverige uppvisar också de största ökningarna efter 1993, något som tillväxten inom telekomsektorn kan ha bidragit till. Efter 2001 har dock den internationella konjunkturedgången påverkat lett till minskad tillväxt. I synnerhet telekomindustrin har uppvisat stora svårigheter, med varsel och avskedanden som följd.

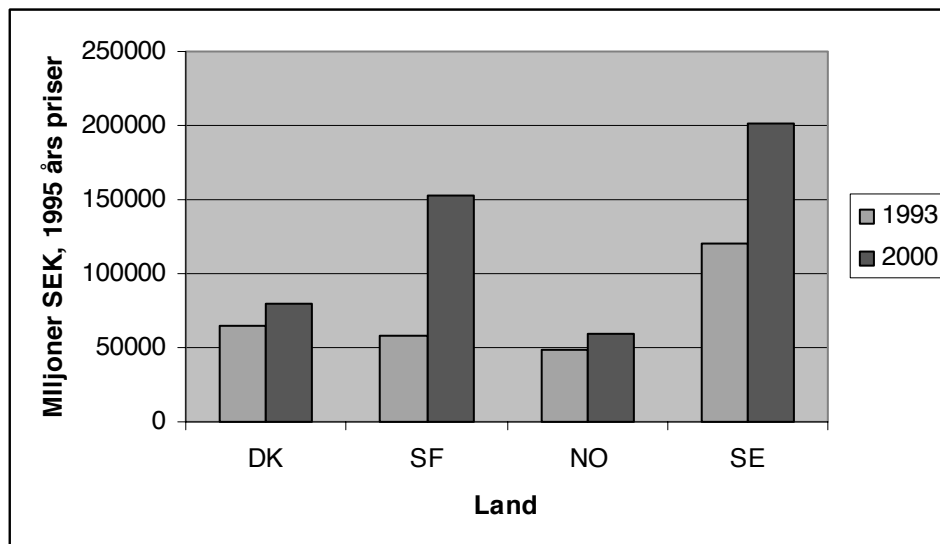
**Figur 1.2** Antal anställda i metallindustrin i Danmark, Finland, Norge och Sverige, i 1000-tal årsanställda



Källa: National Accounts of OECD Countries volume 2, 2002, SCBs databaser

I likhet med utvecklingen inom Europa som helhet har den nordiska metallindustrin också under 1993-2000 fått en ökning av förädlingsvärdet inom metallindustrin (EMF 2002). Medan Sverige och Finland fått kraftigt ökade förädlingsvärden har värdet av produktionen bara ökat svagt i Danmark och Norge. Det är rimligt att anta att den under perioden framgångsrika telekomindustrin i Finland och Sverige har påverkat siffrorna.

**Figur 1.3** Förädlingsvärde för metallindustrin i Danmark, Finland, Norge och Sverige, i miljoner SEK, 1995 års priser



Anm: Norge 1997, ej 2000, svenska värden omräknade efter producentprisindex för verkstadsvaror.

Källa: National Accounts of OECD Countries volume 2, 2002, Riksbankens valutakurser årsgenomsnitt, SCBs databaser, egna beräkningar

Den nordiska metallindustrin har alltså under perioden i ökande grad internation-aliserats, samtidigt som den i alla länder utom Danmark ökar sin betydelse som arbetsgivare. Liksom i övriga Europa har både dessutom förädlingsvärdet och produktiviteten ökat, men till skillnad från många andra länder i Europa har detta alltså skett utan att antalet sysselsatta har minskats.

### *1.3 Globalisering och fackliga utmaningar*

För fackföreningsrörelsen i industriländerna innebär den teknologiska utvecklingen och näringslivets globalisering en rad utmaningar. En av dessa är, som noterats ovan, den ökade konkurrensen från såväl andra OECD-länder såsom Nordamerika, som länder med lägre arbetskraftskostnader, kanske främst i Asien, men under de senaste åren även i Östeuropa (Metall 1998). Att hårdare konkurrens från dessa länder, i kombination med tekniska landvinningar inom framförallt de högteknologiska branscherna, redan inneburit en förlust av arbetstillfällen inom den europeiska metallindustrin som helhet står klart, även om en återhämtning skedde i många länder under 1990-talets andra hälft. Hotet

om arbetslöshet och arbetsgivarnas behov att pressa ned lönekostnaderna för att möta en ökad internationell konkurrens skapar större osäkerhet för löntagarna vad gäller arbetsmarknad, löneutveckling och sociala förmåner. Den ökande konkurrensen innebär också att arbetets villkor förändras. Ett exempel är kravet på ökad flexibilitet i produktionen för att möta förändringar i efterfrågan, som ofta har kommit att formuleras som krav på flexiblare anställningsförhållanden eller arbetstidsförläggning (Harvey 1989). Detta kan skapas genom visstidsanställning eller minskad anställningstrygghet, vilket ger arbetsgivaren större möjlighet att snabbt reglera arbetskostnaderna när efterfrågan faller. Ett annat sätt att nå samma frihet för arbetsgivaren är att använda sig av personaluthyrningsföretag eller att kräva stora övertidsuttag från de anställda vid stigande efterfrågan. En tredje möjlighet är produktionsanpassad arbetstid, som gör det möjligt att låta löntagarnas arbetstid följa cykler i produktionsmönstret över dygnet, veckan eller året. Dessa anpassningar till marknadens efterfrågan innebär dock större otrygghet för de anställda och minskad ekonomisk ersättning för övertid. Ett ökat arbetstempo i själva produktionen kan också leda till stress, och försämringar av den fysiska arbetsmiljön.

Under 1980- och 1990-talet märktes en ökande medvetenhet om globaliseringens utmaningar inom fackföreningsrörelsen. Först ut i detta avseende var kanske den amerikanska fackföreningsrörelsen, som redan under 1970-talet artikulerade farhågor om "social dumping" som ett resultat av amerikanska företags omlokalisering av produktion till låglöneländer i Asien och Latinamerika. Som en del i ansträngningarna att motverka denna utveckling har man gett uttryck för en ideologisk kritik mot världshandelns avreglering och den allmänna liberalisering och ökade tillämpningen av restriktiv monetaristisk politik som präglade den ekonomiska utvecklingen under 1980- och 1990-talen. Den internationella fackföreningsrörelsen inom metallsektorn, främst representerad av IMF (International Metal Workers Federation) har gett uttryck för en liknande kritik och strävan att motverka de multinationella företagens och finansiella investerarnas allt friare rörelser över gränserna genom ökad internationell reglering, exempelvis av kapitalströmmar (IMF 1999). I Europa, där metallindustrin är mer exportorienterad än i USA, har de fackliga reaktionerna varit mer pragmatiska vad gäller inställningen till frihandel, speciellt inom den inre marknaden i EU. Ansträngningarna har i stället koncentrerats på att bevara den politiska konsensus som funnits i de flesta europeiska länder när det gäller vikten av sociala rättigheter för löntagare och vikten av att stärka det egna landets och/eller regionens konkurrenskraft. En viktig del i denna strävan har varit att öka det fackliga samarbetet inom Europa och stärka de fackliga organisationer som verkar på regional nivå. Genom att skapa ett gemensamt europeiskt norm- och regelsystem som befäster löntagarnas rättigheter och möjlighet att agera kollektivt i förhållande till arbetsgivarna hoppas många fackföreningar i Europa

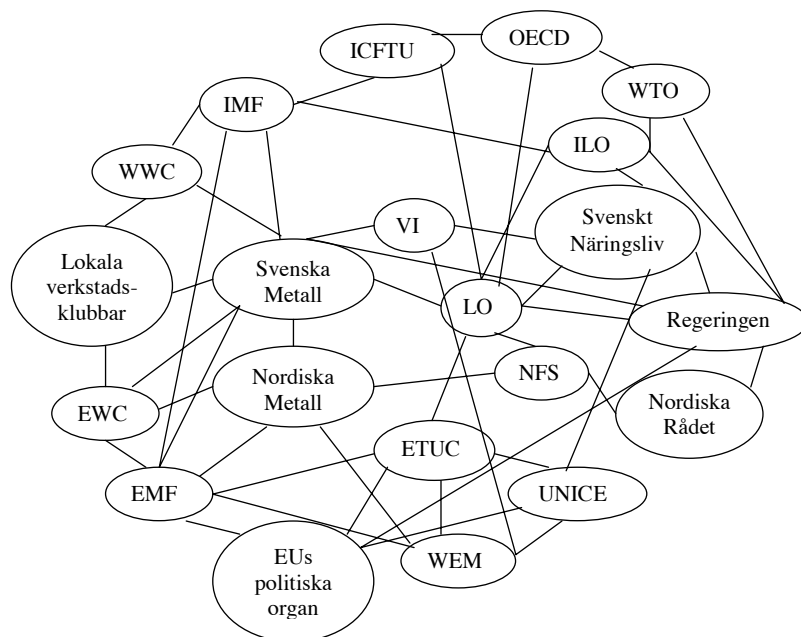
att man skall kunna motverka de tendenser till pressandet av lönekostnader och urholkandet av fackliga rättigheter genom sk social dumping. Ett sådant europeiskt norm- och regelsystem skulle också omfatta de östeuropeiska länderna med lägre löner, då dessa blir medlemmar i EU.

Strävan efter ökad facklig samverkan inom Europa har stärkts av planerna för den inre marknaden och av att EU-kommissionens ordförande Jacques Delors 1985 bjöd in fackföreningarna att delta i det politiska arbetet. Detta har skett bland annat genom den så kallade sociala dialogen, genom vilken fackföreningar och arbetsgivare getts utökade formella möjligheter att påverka det politiska beslutsfattandet inom EU. Frågor gällande arbetslivet kan nu hänskjutas till dessa för överenskommelse, istället för som tidigare att beslutas enbart i EUs politiska församlingar. Samtidigt har EU blivit en allt viktigare aktör inom den europeiska politiken genom att dess institutioner utvecklats och fått mer inflytande i förhållande till nationella regeringar under 1990-talet. För den nordiska fackföreningsrörelsen har EU fått ökad politisk och ekonomisk betydelse genom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) och EES-avtalet liksom genom Finlands och Sveriges inträde 1995.

### **1.3.1 Nya vägar att påverka för facket**

Det finns idag ett antal olika möjligheter för nationella fackföreningar inom metallindustrin att verka internationellt. De strategier, eller möjligheter att utöva inflytande, som står till buds för ett fackförbund har ökat genom att internationella samarbetsorganisationer och fackliga forum adderats till de nationella. Den ökade komplexiteten i det fackliga arbetet som detta medför inom metallsektorn illustreras genom figuren nedan.

**Figur 1.4** Den ökade organisatoriska komplexiteten i det fackliga arbetet.



Anm. Observera att linjerna endast påvisar kontaktytor, ej formella band.

De kanaler för fackligt inflytande inom metallsektorn som åskådliggörs genom figur 1.4 finns på olika geografiska nivåer. Detta påverkar förutsättningarna för den aktivitet som sker inom ramen för dessa, eftersom både motparterna, resurserna och målsättningarna för den agerande fackföreningen kan skilja sig åt beroende på var och inom vilken organisation aktiviteten utövas (Ramsay 1999). I det följande gör vi en kort genomgång över de organisationer som finns på de olika geografiska nivåerna, närmare bestämt nationell nivå, nordisk nivå, europeisk nivå, global nivå och företagsnivå.

#### *Nationell nivå*

För de flesta fackföreningar är den verksamhet som bedrivs på den nationella nivån fortfarande den viktigaste. Här sker huvuddelen av de förhandlingar med arbetsgivaren och politiska påtryckningar som direkt påverkar löntagarens vardag, såsom lönebildning, anställningstrygghet och sociala förmåner. De nationella fackliga organisationerna är också de viktigaste aktörerna i det internationella fackliga arbetet genom sin representation av medlemmarna i olika länder. Den nationella nivån rymmer i sig flera organisationsnivåer. Viktigast är att skilja på de fackliga organisationer som representerar löntagarna inom en viss *bransch* (som exempelvis metallindustrin, som i figuren representeras av den största förbundet för svenska metallarbetare, Svenska Metall) eller *yrke* och de nationella federationer, eller *centralorganisationer*, som samlar alla branschförbund inom arbetar-, tjänstemanna- och akademikerförbunden (i figuren representerad



av den svenska centralorganisationen Landsorganisationen, LO). Centralorganisationerna är medlemmar i Nordens fackliga samorganisation (NFS), Europeiska fackliga samorganisationen/European Trade Union Confederation (EFS/ETUC) och Fria fackföreningsinternationalen (ICFTU), organisationer som representerar fackligt anslutna löntagare på nordisk, europeisk respektive global nivå (se nedan). Flera nordiska centralorganisationer har också egen representation i Bryssel. Branschorganisationerna inom metallindustrin i de nordiska länderna, som totalt sett uppgår till 14 stycken, är på motsvarande sätt medlemmar i de europeiska och globala organisationerna för löntagare inom metallindustrin, EMF och IMF.

#### *Nordisk nivå*

*NFS* (Nordens fackliga samorganisation) På den nordiska nivån av facklig samverkan finns de nordiska centralorganisationernas samarbetsorgan, Nordens fackliga samorganisation, NFS. NFS bildades 1972 med syfte att stärka nordiskt fackligt samarbete när Danmark gick med i dåvarande EG. Sedan mitten av 1990-talet organiserar NFS även merparten av akademikernas fackliga organisationer. Den ökande hastigheten i europeiska integrationsarbetet under 1990-talet och Sveriges och Finlands medlemskap i EU 1995 ledde till en tydligare inriktning på europasamarbete under perioden. De nordiska förbunden försöker genom NFS att agera gemensamt inom den europeiska fackliga federationen ETUC. Detta försvåras till viss del genom att Norge och Island inte är medlemmar i EU, att endast Finland för närvarande är med i EMU och att de fackliga centralorganisationerna har olika styrka inom sina respektive länder. Industriefederationernas allt starkare ställning inom ETUC har också setts som ett problem för NFS, eftersom detta kan undergräva centralorganisationernas inflytande (Skulason & Jääskeläinen).

*Nordiska Metall* Nordiska Metall (NM) grundades 1970 av fem nordiska metallarbetarförbund och har under 1990-talet kommit att spela en viktig roll som samordnare av nordiska fackföreningars agerande inom ramen för det europafackliga samarbetet, och då särskilt den europeiska metallfederationen EMF. Förbundet har sitt säte i Stockholm. Arbetet leds av en operativ styrelse med 13 medlemmar, vara en ordförande. Kansliet består av idag av tre anställda, en generalsekreterare, en nordisk ombudsman och en assistent. Under 1980-talet bestod Nordiska Metalls verksamhet framförallt i att koordinera de nordiska aspekterna av medlemsförbundens verksamhet och att arrangera kurser för förtroendevalda. Verksamhetens inriktning ändrades i början av 1990-talet genom en starkt ökad satsning på den europeiska nivån. Samtidigt identifierades en betydligt aktivare och mer målinriktad agenda för organisationen, som nu sade sig ha som huvuduppgift att samordna de nordiska metallförbunden i förhållande

till EMF, snarare än att, som tidigare, endast förmedla information om aktiviteter hos medlemmarna (Nordiska Metall 1991).

Bakgrunden till förändringen av verksamhetens inriktning var EES-avtalet och antagandet att Sverige, Norge och Finland skulle ansöka om medlemskap i EU inom loppet av några år (EMF 2002). Det är viktigt att notera att Nordiska Metall, som idag alltså verkar i huvudsak mot EMF, även om man också har aktivitet i förhållande till IMF, inte formellt företräder de nordiska medlemsförbunden inom någon av organisationerna. I stället ser NM sin roll som ”samordnare” av nordiska positioner i olika sakfrågor som kommer upp i det internationella fackliga arbetet och utformare av strategier för att uppnå de gemensamma mål som definieras. Samtidigt bedrivs som noterats ovan också ett aktivt arbete inom organisationen för att utforma en gemensam nordisk policy i europafackliga frågor. Denna aktiva roll förstärks av att det ofta är Nordiska Metalls företrädare, som genom sina väl utvecklade kontaktnät inom EMF, ETUC och politiska organ i Bryssel, som först identifierar behovet av att formulera en nordisk ståndpunkt i en viss fråga som har aktualiserats någonstans inom den komplexa EU-byråkratin. Förhandlingscheferna inom de olika nordiska metallförbunden träffas regelbundet inom Nordiska Metalls avtalskommitté för att informera varandra och diskutera kring förhandlingarna.

1993 skedde en vidareutveckling av Nordiska Metalls verksamhet genom att ett samarbetsavtal slöts med tjänstemannaförbunden och akademikerförbunden inom metallsektorn i de nordiska länderna. Samarbetet ledde 1996 till att Nordiska Metall utvidgades till att omfatta även dessa och därmed kom att representera över 1 million anställda inom metallindustrin i Norden.<sup>1</sup> I samband med utvidgningen av organisationen antogs också en ny policydeklaration, som identifierade fyra centrala huvudområden för verksamheten, lagar och avtal, näringspolitik, arbetsmiljö och kompetensutveckling (Nordiska Metall 1996).

En övergripande gemensam målsättning som Nordiska Metall formulerat i relation till det fackliga samarbetet inom Europa är, förutom att utöva inflytande över frågor som rör arbetslivet inom metallindustrin, att bevara de nationella kollektivavtalens ställning. Man vill dessutom verka för den del av den nordiska fackliga modell som säger att avtal, snarare än lagstiftning, bör vara det huvudsakliga sättet att reglera fackliga förhållanden på den europeiska arbetsmarknaden. Dessa målsättningar har legat fast under hela 1990-talet, även om det står

---

<sup>1</sup> Följande förbund är idag medlemmar i Nordiska Metall: Danmark: Centralorganisationen af industriansatte i Danmark (CO industri), Ingeniørforbundet (IDA), Finland: Metallityöväen Litto, Toimihenkilöunioni (TU), Insinöörilitto (IL), Tekniikan Akateemisten (TEK), Island: Samiðn Samband iðnfélaga, Norge: Fellesforbundet, Handel og Kontor (HK), Norges Ingeniørorganisasjon (NITO), Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF), anmälde utträde 2002, Sverige: Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Sif, Sveriges Civilingenjörersförbund (CF).

klart att de senaste årens snabba utveckling mot ökad samordning av kollektiv-avtalsförhandlingar i Europa skapat ökat tryck på förbunden i Nordiska Metall att precisera hur långt man är villig att gå när det gäller samordningen av lönebildning och delegerandet av avtalsrätt till europeiska eller koncernfackliga organ.

### *Europeisk nivå*

*ETUC/EFS*, European Trade Union Confederation (ETUC), är namnet på den europeiska organisationen för nationella fackliga centralorganisationer och europeiska branschfederationer. Man har i dagsläget 74 medlemsorganisationer. ETUC är självständigt i förhållande till ICFTU (Fria fackföreningsinternationalen), och omfattar i likhet med de europeiska branschfederationerna både förbund som är knutna till ICFTU och till den kristna katolska internationalen World Confederation of Labour (WCL), samt tidigare eurokommunistiska förbund.<sup>2</sup> I ETUC (eller EFS, Europeiska fackliga samorganisationen, som det också kallas på svenska) är 11 europeiska branschfederationer medlemmar. Det betyder att metallförbunden dels kan agera via sina respektive nationella centralorganisationer (LO-DK, LO-S etc), som är medlemmar, och dels via EMF, för att påverka i en fråga. Likaså kan metallförbunden agera gemensamt via Nordiska Metall, eller individuellt, i EMF. Införandet 1991 av medlemskap i ETUC för europeiska branschförbunden har även bidragit till att stärka inflytandet över europafrågor för de nationella branschförbunden, eftersom dessa nu kan påverka beslutsfattande i ETUC direkt och inte alltid behöver gå via sin nationella centralorganisation.

Under 1970- och 1980-talen var ETUC huvudsakligen en arena för icke bindande samverkan mellan de nationella organisationerna och lobbying gentemot EUs organ, men utvecklades under 1990-talet till en mer aktiv och självständig aktör i förhållande till de politiska organen och arbetsgivarnas paraplyorganisationer i Bryssel (Dølvik & Visser 2000). Förändringen kom igång 1991 då organisationen ändrades från en samverkansorganisation till en centralorganisation för förhandlingar. Förändringen av ETUC förstärktes när organisationens överenskommelse med arbetsgivarorganisationerna (UNICE och CEEP)<sup>3</sup>, det

---

<sup>2</sup> Förhållandet mellan ETUC, ICFTU och WCL har tidigare präglats av rivalitet, men organisationen har i samband med den så kallade Millenniumdebatten skapat ett viss samarbete under beteckningen Global Unions med en gemensam webportal.

<sup>3</sup> UNICE uttyds Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe och fungerar som bransch- och arbetsgivarorganisation för privata företag i Europa med syfte att främja medlemmarna affärsintressen, påverka EU i en näringslivsvänlig riktning samt representera sina medlemmar i den sociala dialogen. Medlemmar i UNICE är centrala arbetsgivarföreningar, i Danmark DI och DA, i Finland TT och PT, i Norhe NHO och i Sverige svenskt Näringsliv. CEEP är motsvarigheten för offentliga arbetsgivare och arbetsgivare i företag av allmänt ekonomiskt intresse, European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest. Såväl organisationer som företag kan vara medlemmar. Medlemmar i de nordiska länderna är respektive länders

sociala protokollet, bifogades i Maastrichtfördraget 1991. Överenskommelsen innebar att fackföreningarna genom att sluta avtal med arbetsgivarna i en fråga kunde utforma eller undvika lagstiftning eller andra typer av politiska beslut i frågor som rör arbetslivet och partsrelationerna.

De nordiska fackförbunden var till en början tveksamma till att ETUC på detta vis inkorporerades i EUs beslutsstruktur. Organisationen blev därmed en förhandlingsorganisation, en rättighet som tidigare begränsats till de nationella förbunden. Beslutsfattandet inom ETUC hade tidigare bedrivits genom konsensusorienterade förhandlingar, men 1995 infördes majoritetsbeslut. På detta sätt stärkts de nationella förbundens incitament att ta aktiv del i beslutsfattandet, eftersom det numera räcker med en majoritet för att driva igenom en fråga. Tidigare hade i praktiken ett enskilt förbund kunnat stoppa ett beslut eller uppgörelse (Dølvik 2000, Dølvik & Visser 2000).

*EMF* Den europeiska metallfederationen EMF är en sammanslutning för fackförbund inom metallbranschen i Europa. EMF, som bildades 1971, är den tredje största industrifederationen i världen, med cirka 6,5 miljoner medlemmar i 60 metallförbund i 26 europeiska länder. Enligt sina stadgar har EMF rätt att företräda sina medlemmar under representation och förhandlingar på EU-nivå, samt initiera och koordinera gränsöverskridande fackliga aktiviteter inom metallsektorn i Europa ([www.emf-fem.org/Info](http://www.emf-fem.org/Info)). EMF är medlem i ETUC och samverkar med den världsomspännande metallfederationen IMF.

EMFs högsta styrande organ är dess kongress som samlas vart fjärde år. Löpande beslut mellan kongresserna fattas av en exekutiv kommitté som består av 62 medlemmar från de 60 medlemsorganisationerna och som sammanträder två gånger per år. Besluten förbereds av ett sekretariat som leds av EMFs generalsekreterare. Till sin hjälp för att utveckla EMFs policy har ledningen en rådgivande kommitté (Steering Committee) som förbereder löpande beslut, dels en särskild tillfällig 'think tank' som utvecklar framtida strategier samt särskilda kommittéer som arbetar med EMFs huvudområden, europeiska företagsråd (EWC), industripolitik och kollektivavtal. Vidare finns en indelning i branschgrupper (stål, bil etc.) och regioner, av vilka Norden utgör en. EMFs övergripande mål är, förutom att representera de anställdas inom metallindustrin intressen på den europeiska nivån, att arbeta för en fördjupning och förstärkning av den sociala dimensionen för att på detta sätt öka löntagarnas inflytande i europeisk politik, ekonomi och arbetsliv. Övriga viktiga uppgifter för EMF är att bistå och övervaka implementeringen av beslut som fattas inom EU som rör metall-

---

arbetsgivarorganisationer för offentlig sektor, förutom i Norge, då företag och organisationer i länder som ej är medlemmar i EU endast kan vara associerade medlemmar.

anställda och att fungera som en förmedlare av information till sina medlemmar om vad som händer inom EU.

EMFs viktigaste frågor för närvarande handlar om att koordinera löneför-handlingsstrategier inom ramen för kollektivavtal i medlemsländerna (se avsnitt 1.6.), att harmonisera arbetstidsöverkommelser mellan medlemmarna och att verka för en gemensam europeisk policy vad gäller vidareutbildning, kompetens-utveckling och sociala rättigheter för löntagare inom metallindustrin. EMF är positiva till införandet av euron, men är starkt kritiska till stabilitetspakten och den restriktiva makroekonomiska politik som förs i EU. Istället förespråkar man en mer expansiv och samordnad ekonomisk strategi, i syfte att bekämpa den höga arbetslösheten i många medlemsländer. Den sociala dialogen inom metallsektorn har varit mycket begränsad på europainivå, eftersom den europeiska arbetsgivar-organisationen inom metall, The Employers' Organisation of the Metal Trades in Europe, WEM, har valt att se sig som en branschorganisation och därmed avvisat varje tanke på förhandlingar på europeisk nivå. EMF har varit starkt positiv till direktivet om europeiska företagsråd (Dir 94/45/EG och 97/74/EG) och verkar för att ytterligare fördjupa den rätt till insyn och konsultation som ges genom detta direktiv, liksom av det nyligen antagna direktivet om europabolag (Dir 2001/86/EG), vilket ger fackföreningar i den särskilda sorts 'europeiska' bolag som får en egen, för EU gemensam bolagsform, rätt att förhandla om styrelse-representation (Johansson et al 2001). En särskild grupp inom EMF, (EWC Task Force) övervakar bildandet och funktionen av företagsråd inom europeiska metallföretag.

#### *Global nivå*

*ICFTU/FFI* Den fria fackföreningsinternationalen, ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions) bildades 1949 i syfte att utgöra ett samlande forum för världens alla fria och demokratiskt organiserade fackföreningar. Medlemmar är centralorganisationer för fackföreningar i 148 länder. Sammantaget representerar ICFTU 157 millioner löntagare i hela världen. ICFTU har ett nära samarbete med International Labour Office (ILO), FN och UNESCO och deltar aktivt i samtal med och lobbying mot ekonomiska organisationer och biståndsgivare som IMF (International Monetary Fund), Världsbanken och världshandels-organisationen WTO (World Trade Organization). Centrala mål för ICFTU är, förutom att stötta utvecklingen av facklig rörelse i länder där sådan saknas och verka för den fria fackföreningsrätten i alla länder, att försöka förmå fler länder i världen att implementera de grundläggande rättigheter för arbetstagare som formuleras av ILO. ICFTU har arbetat hårt för att infoga sociala klausuler i WTOs globala handels- och investeringsprogram. Den ökade förekomsten av multinationella företag och direktinvesteringar i utlandet ses som en av de största utmaningarna för fackliga organisationer genom de ökade möjligheter att

kringgå etablerade rättigheter för löntagare i vissa länder som denna utveckling erbjuder ([www.icftu.org/multinationals](http://www.icftu.org/multinationals)). Ett sätt som ICFTU försöker stärka löntagarnas inflytande i multinationella företag på är att stötta framväxten av internationella företagsråd (International Union Company Councils), genom vilka löntagarna i olika länder kan dela information och formulera gemensamma krav på företaget (ICFTU 2000). ICFTU arbetar huvudsakligen genom att producera policyrapporter, bedriva lobbyverksamhet och föra dialog med organisationer som reglerar handel och ekonomi på en global nivå (exempelvis WTO, OECD och FN) för att utveckla i regelverk och överenskommelser som stärker löntagarnas rättigheter utanför den nationella lagstiftningen.

*IMF* Den internationella metallfederationen (IMF) grundades redan 1893 för att försvara metallanställdas intressen i hela världen. Idag har organisationen 207 nationella fackföreningar som medlemmar och representerar närmare 25 miljoner metallarbetare och -tjänstemän i 101 länder ([www.imfmetal.org](http://www.imfmetal.org)). IMF arbetar huvudsakligen med informationsspridning genom konferenser, forskningsprojekt och kontinuerlig kontakt med sina medlemsorganisationer. IMF agerar också som företrädare för anställda inom metallindustrin i internationella organisationer som OECD, ILO och olika FN-organ. IMF håller världskongress var fjärde år för att välja generalsekreterare och anta handlingsprogram för den kommande verksamhetsperioden. I det program som antogs på den senaste kongressen 2001 slås fast att de viktigaste uppgifterna under de närmaste åren att fortsätta ansträngningarna att organisera den stora majoritet av världens metallanställda som inte är fackligt anslutna (uppskattningsvis två tredjedelar av det totala antalet) och att verka för en ekonomisk politik och handelspolitik som tar större hänsyn till värden som social rättvisa och ekologisk balans. Ett annat viktigt mål för IMF är att driva frågan om verkställande av de grundläggande rättigheter för arbetare (Core Labour Standards) som antogs av ILO (International Labour Organisation) genom en särskild deklaration i juni 1998 (IMF Action Programme 2002-200).

Under 1960-talet lanserade IMF idén om världsföretagsråd, World Company Councils (WCC) som ett sätt att skapa facklig enighet och stärka löntagarnas rättigheter inom stora transnationella företag i metallindustrin. Dessa har blivit verklighet i flera nordiska företag inom metallbranschen, däribland ABB, Electrolux, SKF och Volvo. De flesta världsföretagsråden i Norden återfinns inom svenska företag, vilket förklaras av deras relativa storlek. De senaste åren har facken inom flera företag inom metallindustrin, exempelvis Volkswagen och DaimlerChrysler, ingått globala ramavtal om grundläggande fackliga rättigheter och etiska standard, och IMF har förklarat att man kommer att öka sina ansträngningar för att sprida sådan avtal.

### *Koncern/företagsnivå*

Koncern- och företagsnivån avser det fackliga arbetet inom företaget och den företagsgrupp det ingår i. På företagsnivå finns ofta fackklubbar eller fackombud från de olika avtalsbärande organisationerna. Dessa utgör tillsammans med sina motsvarigheter i andra företag inom koncernen basen för det koncernfackliga arbetet. På denna nivå kan facket förhandla i lokala frågor, dvs de frågor som ofta påverkar förhållanden på en arbetsplats mest påtagligt, fungera som konsultativ part, skaffa och förmedla information om de verksamhetsbeslut som planeras av företagsledningen samt söka påverka dessa genom sin eventuella styrelse-representation och/eller dialog. En del i det koncernfackliga arbetet när det gäller europeiska företag bedrivs sedan några år tillbaka genom europeiska företagsråd, sk. European Works Councils (EWC). Dessa tillkom, som tidigare nämnts, genom ett EU-direktiv 1994 och implementerades av medlems- och EES-länderna fram till 1996. Direktivet innebar att alla företag inom EU med mer än 1000 anställda och med mer än 150 anställda i minst två länder ålades att ingå avtal om bildandet om bildande av ett företagsråd som konsultativt organ för de anställda inom företaget, under förutsättning att de anställda så kräver. I dagsläget (2002) finns drygt 700 företagsråd av denna modell i Europa, vilket utgör 36 procent av de företagsråd som omfattas av direktivet.

Tanken om europeiska företagsråd (EWC) kan ses som en regional tillämpning av de världsföretagsråd (WCCs) som skapades på IMF:s initiativ på 1960-talet som ett sätt att skapa ökad insyn och ökad inflytande för de anställda i multinationella företag. Företag som omfattas av direktivet är skyldiga att förhandla med arbetstagarrepresentanter för att skapa ett EWC.<sup>4</sup> Syftet med EWC är att tillhandahålla information och konsultera de anställda i alla större frågor som rör företaget. Till dessa räknas exempelvis övertalighet, planer på ändrad verksamhet och nya fabriksanläggningar. EWC är alltså enbart konsulterande och rådgivande. EWC kan bestå av endast representanter för arbetstagare eller för både arbetstagare och ledning. Arbetstagarnas representanter kan vara antingen fackligt anslutna, som i Sverige, eller oanslutna som förekommer i exempelvis Holland.

EU-direktivet rörande EWC har i Danmark, Finland och Sverige implementerats genom lagstiftning, och i Norge genom kollektivavtal samt lagstiftning (Hoffmann 1999, 2000). Totalt omfattades 1999 22 norska, 48 finska, 57 danska och 98 svenska företag av direktivet om EWC. Av dessa har 15 norska, 21 finska, 17 danska och 37 svenska företag instiftat EWC. Andelen är alltså högst bland de norska och lägst bland de danska (Hoffmann 2000). Vissa bedömare anser att

---

<sup>4</sup> Undantag medges för de företag som har giltiga frivilliga överenskommelser om EWC, beslutade före 22 november 1996. Dessa kallas artikel 13-överenskommelser, till skillnad från de vanliga som benämns artikel 6-överenskommelser.

införandet av EWC, i kombination med förändrad arbetsorganisation, mer individualiserad lönesättning och decentraliserade förhandlingar, kan förskjuta makten inom den fackliga rörelsen i riktning mot företagsnivån (Kjellberg 1998).

### **1.3.2 Fackliga arenor inom metallsektorn, en schematisk översikt**

Genomgången av fackliga organisationer inom metallindustrin visar att många beslut som rör löntagares rättigheter idag fattas på andra nivåer än den nationella. Samtidigt kan man inte utan vidare anta att den nationella fackliga arenan blivit mindre viktig. Snarare kan utvecklingen beskrivas som att komplexiteten i det fackliga arbetet ökar och att många processer för att nå inflytande pågår samtidigt, på olika nivåer och genom en mängd organ. Det är också viktigt att notera att även förhållandena på den nationella arenan påverkas av internationaliseringen. Ett exempel på detta är att branschförbunden kan stärkas i förhållande till centralorganisationerna genom att de får ökade möjligheter att verka direkt på den europeiska nivån genom den europeiska branschförbund. Ett annat exempel är den förstärkning av den koncernfackliga nivån som kan ske genom EU direktiv som ger lokala fackföreningar utvidgade rättigheter till insyn och konsultation och ger ökade möjligheter till internationellt koncernfackligt samarbete. Internationalisering av fackliga relationer behöver alltså inte innebära att nationellt fackligt arbete blir mindre betydelsefullt, men kan medföra en förskjutning av aktivitet mellan olika organisatoriska nivåer av facklig aktivitet inom landet.

Ett sätt att åskådliggöra samspelet och den möjliga förskjutningen av makt och ansvar mellan olika organ för fackligt inflytande är att skilja på två dimensioner av facklig organisation. Den första är facklig *organisationsnivå*, som kan vara centralorganisation-, bransch- eller koncern/företagsnivå. Den andra är *geografisk facklig nivå*, som kan vara global, europeisk, nordisk eller nationell. Om man för samman dessa två dimensioner ges en översikt över olika kanaler för fackligt inflytande inom metallsektorn.



**Figur 1.5** Schematiskt åskådliggörande av olika arenor för fackligt inflytande

	<b>Geografisk nivå</b>			
<b>Verksamhetsnivå</b>	<i>Nationellt</i>	<i>Norden</i>	<i>Europa</i>	<i>Världen</i>
<i>Koncern</i>	Koncernråd Lokala fackklubbar	Koncernråd	EWC	WWC
<i>Bransch</i>	Nationella bransch- organisationer	Nordiska Metall	EMF	IMF
<i>Centralorganisation</i>	Nationella central organisationer	NFS	ETUC	ICFTU

Modellen, som visar på 12 olika organisatoriska kanaler för fackligt inflytande inom metallindustrin, kan tas som utgångspunkt för analys av hur det fackliga arbetet har anpassats och utvecklats under 1990-talet för att möta förändringarna inom industrin. Viktiga frågor att besvara i detta avseende är om man se någon förskjutning av facklig aktivitet mellan olika organisationsnivåer eller geografiska nivåer under perioden och hur förhållandet mellan de olika organisationerna har påverkats av de förändringar som skett inom branschen. Har den nordiska nivån ökat eller minskat i betydelse? Hur dras gränserna mellan det nationella arbetet och det arbete som sker på global eller europeisk nivå? Vilken facklig arena stärks mest om arbetet med att samordna lönebildningen i Europa fortskrider och utrymmet för en nationellt avvikande lönebildning minskar? En konsekvens av de förändringar som skett inom industrin och de fackliga organisationernas sätt att arbeta kan också vara att distinktionerna mellan olika nivåer av facklig aktivitet blir mindre tydliga. Vi har exempelvis redan sett ovan att en aktör på den nordiska nivån, Nordiska Metall, har omorienterat sin verksamhet mot att verka som ett gemensamt nordiskt språkrör gentemot det europeiska branschförbundet EMF. Klart är då att den nordiska nivån inte kan ställas *mot* den europeiska, utan att den ökade fackliga aktiviteten på europeisk nivå i sig bidrar till att omdefiniera vad som skall menas med 'nordisk' nivå och gemensamma nordiska intressen. Inte minst intressant att studera är hur de nationella fackförbunden själva ser på det internationella fackliga arbetet och de delvis förändrade krav på organisationerna som detta kräver.

## *1.4 Europeisering av industriella relationer?*

Den ökande takten i den europeiska integrationen har lett till att frågan om europeisering av industriella relationer blivit mer aktuell. Den inre marknaden och införandet av den europeiska monetära unionen EMU nödvändiggör enligt vissa bedömare också en förstärkt europeisk koordinering av löneförhandlings- och kollektivavtalssystemen för att skapa konkurrensneutralitet och bevara arbetstagarnas sociala rättigheter (Greenwood 1999, Traxler 1999). Hur EMU påverkar lönebildning och arbetsmarknad i de anslutna länderna är omtvistat och påverkas också av de specifika ekonomiska och politiska omständigheterna i varje land, men klart är att den gemensamma valutan kommer att öka jämförbarheten mellan länder vad gäller löner och sociala förmåner och därmed sätta ökad press både på arbetsgivare och fackföreningar att verka för en ökad harmonisering. De flesta bedömare har dock ansett att skapandet av ett centraliserat europeiskt förhandlingssystem är ett orealistiskt scenario, åtminstone på kort sikt (Streeck 1998, Calmfors et al 2001). Ett mer realistiskt alternativ till ett centraliserat europeiskt förhandlingssystem är sk. koordinerade förhandlingsnätverk, som innebär att förhandlingarna för de i nätverket ingående förbunden samordnas med avseende på exempelvis löneökningsskrav och information om förhandlingarna. Även stöd i form av sympatiaktioner kan ingå. Idag finns dock få exempel på explicit löneförhandlingskoordination mellan fackföreningar i Europa. Det sk. Doorninitiativet från 1998, då en överenskommelse om gemensamma förhandlingsstrategier togs av tyska, belgiska, holländska och luxemburgska fackföreningar tillkom vid en tidpunkt då fackföreningarna beförde att de systematiskt skulle spelas ut mot varandra av arbetsgivarna inom regionen. Erfarenheterna från detta försök till samarbete i löneförhandlingsprocesser visade dock att det var svårare än väntat att koordinera förhandlingarna på grund av skillnader i förhandlingstraditioner mellan de nationella organisationerna (Janssen 2001).

Koordinerade förhandlingsnätverk har den fördelen att de bevarar den nationella särarten i de olika fackliga förhandlingssystem som i dag finns, samtidigt som de ger möjlighet till koordination mellan nationella fackföreningar inom samma bransch. På detta sätt kan koordinerade förhandlingssystem ses som en förlängning av nationella system, snarare än en ersättare av dessa (Traxler 1999, Traxler et al 2001, Streeck 1998). Många forskare har dock varit skeptiska till möjligheten till reell samordning av löneförhandlingar över gränserna (Calmfors 2001). Vissa försök har också gjorts att skapa transnationella fackförbund, men dessa har hittills inte varit framgångsrika (Streeck & Visser 1998).

Forskaren Harvey Ramsay har utifrån en forskningsöversikt identifierat ett flertal hinder för fackföreningsrörelsens internationalisering. Det första är de institutionella skillnader som finns mellan olika länder vad avser industriella

relationer. Vidare finns också skillnader mellan för nationell politik mellan länder. Andra hinder för internationell facklig samverkan är enligt Ramsay att arbetsgivarna har varit skeptiska till en överföring av förhandlingar till transnationell nivå, och att även nationella fackföreningar kan vara ovilliga att avstå inflytande. Deras ovilja kan förstärkas av att de anställda upplevs också som mindre intresserade av internationellt samarbete. Slutligen är resurserna för fackföreningsrörelsen på internationell nivå begränsade, jämfört med nationellt (Ramsay 1999).

Den koordinering av avtalsförhandlingar som förekommit hittills har huvudsakligen varit av så kallad implicit karaktär, det vill säga att förhandlingarna har koordinerats genom att systematiska jämförelser mellan länder med avseende på löneutvecklingen ökat i omfattning och bättre statistik för detta gjorts tillgänglig. Framförallt har arbetsgivare i multinationella företag använt sig av jämförelser gällande arbetsvillkor och kostnader för arbete och produktion. Fackföreningarna själva har hittills i mindre utsträckning använt sig av denna typ av "benchmarking". Här utgör dock EMFs informationsdatabas Eucoba ett undantag, om än tämligen nytt. Denna innehåller information om arbetsvillkor och -kostnader som kan användas av medlemförbunden för jämförelser (EMF 2001).

För löntagare och arbetsgivare gemensamma framförhandlade texter som skapats inom europeiska företagsråd (EWC) kan ses som ett embryo till transnationella avtalsförhandlingar på koncernnivå. Endast ett fåtal sådana, om än ett ökande antal, förhandlade texter finns i dagsläget, varför deras betydelse är begränsad. Avtaltexterna har inte ett kollektivavtals rättsliga status, men behandlar ofta områden som av tradition ingår i kollektivavtal, som arbetsvillkor, jämställdhet, arbetsmiljö och omorganisation. Däremot ingår sällan kollektivavtalens kärnområden, som löner och arbetstider. Ofta behandlar texterna principiella frågor, snarare än specifika förhandlingsfrågor, och många rör planer inför framtiden. De skiljer sig alltså väsentligt från de nationella kollektivavtalen. Ett av få undantag är en text som förhandlats fram inom det europeiska företagsrådet på företaget Ford och som behandlar kärnfrågor kring arbetsvillkor och industriella relationer. EMF har betecknat avtalstexten som en föregångare som bör följas av andra, liknande, exempel. Nyligen har också liknande avtal slutits inom General Motors (Opel). Många europeiska branschförbund har till skillnad från EMF varit tveksamma till att godkänna texter som förhandlats fram av enskilda företagsråd. I framtiden kommer krav på partrelationer på flernationsnivå också att ställas genom bildandet av sk europabolag (Carley 2001).

EMF tog 1998 initiativet till en utökad, mer explicit lönekoordination. Tidigare hade man antagit regler för maximiövertid, 150 timmer, och maximal årsarbetstid, 1750 timmer per år. Kärnan i den överenskommelse om koordinering av löner som träffats i EMF är en så kallad löneförhandlingsnorm (Wage Coordination Rule, WCR) som innebär att de nationella avtalen

åtminstone bör överstiga inflationen och ge löntagarna en andel i produktivitetsvinster. I praktiken skapar WCR en gemensam norm för löneökningar i varje land under ett givet förhandlingsår. Nordiska Metall och de nordiska facken har hittills intagit en närmast defensiv hållning när det gäller ökad samordning av lönebildningen i Europa, vilket märkts inte minst genom det relativt motvilliga accepterandet av EMFs löneförhandlingsnorm. Det initiala nordiska motståndet mot normen, som slutligen övergavs under påtryckningar från andra medlemmar i EMF, medförde att en kompromiss inom federationen som innebär större frihet än som först var föreslaget tillåts när det gäller hur det av EMF uppmätta löneökningstrymmet i praktiken utnyttjas genom nationella avtal mellan fack och arbetsgivare.

EMFs lönesamordningsinitiativ har fått efterföljare inom andra branschfederationer och ETUC, som 1999 antog en resolution i syfte att försöka främja industriella relationer på europeisk nivå. Under senare år användes inom ETUC en särskild kommitté, Collective Bargaining Committee, för att påskynda koordineringen av europeiska kollektivavtalsförhandlingar.

EMFs strategi för det praktiska genomförandet av ökad samordning av löneförhandlingar har gått ut på att etablera regionala samarbeten, ett slags transnationella förhandlingsnätverk. I dagsläget är det främst IG Metall som gått i spetsen för ett sådant samarbete över gränserna. Det mest lyckade samarbetet hittills har varit mellan IG Metall Rhen-Västfalen och de holländska och belgiska metallarbetareförbunden i samma region. Man har också skapat ett samsamarbetsnätverk mellan medlemsförbund i Slovakien, Slovenien, Tjeckien, Tyskland, Ungern och Österrike, vilket har antagit en gemensam skrift om en interregional kollektivförhandlingspolicy. I arbetsplanen för 1999-2003 anger EMF att målsättningen är att förhandlingsnätverken ska öka avsevärt under perioden. Norden utgör också ett sådant förhandlingsnätverk. Nätverken ägnas åt att utväxla information, möjliggöra observatörer vid nationella förhandlingar och innefattar också utrymme för olika typer av sympatiåtgärder. IG Metall Kustregionen/-Hamburg har även avtal med Svenska Metall och danska CO-Industri (Gollbach & Schulten 2000, eiro observer 3'99).

Av intresse i de efterföljande landstudierna är att se hur de nordiska metallfacken utvecklat sin interna lönepolitiska samordning, och vilken betydelse detta fått i praktiken vid nationella förhandlingar.

## *1.5 Sammanfattning*

I denna inledande del av rapporten har vi pekat på att metallindustrin genomgått stora förändringar under de senaste decennierna, både vad gäller produktion, handel och investeringar. Särskilt inom råvaruproduktionen har nyligen

industrialiserade länder i Asien och Latinamerika tagit upp konkurrensen med de utvecklade länderna. Tillsammans med sänkta tullar, ökad rörlighet för kapital och hård konkurrens mellan de industrialiserade länderna som fortfarande står för en dominerande del av världens metallproduktion, har detta lett till att metallindustrin i denna del av världen genomgått en strukturomvandling. Struktur-omvandlingen har framtingat effektiviseringar och satsningar på ny teknik, men också resulterat i förlust av arbetstillfällen i vissa länder, framförallt i Europa. 1990-talet karaktäriserades också av en svag konjunktur, vilket bidrog till en avmattning i efterfrågan på metallprodukter och ökade krav på ytterligare rationaliseringar i produktion. En annan viktig utvecklingstrend, som var mer märkbar i de nordiska länderna, var ökade utlandsinvesteringar och en ökad andel utländskt ägande. Detta skapar tillgång till nya marknader för metallföretagen men också möjlighet att flytta produktion till länder med ett gynnsammare lönekostnadsläge. Sist men inte minst påverkas metallindustrin i Europa och Norden av den pågående ekonomiska och politiska integrationen genom den europeiska unionen, EU.

Det är mot bakgrund av dessa förändringstendenser angeläget att studera hur fackföreningsrörelsen påverkas och utvecklas. Två huvudsakliga frågeställningar kommer att styra den fortsatta framställningen i rapporten. Den första handlar om hur har partsrelationerna inom metallindustrin förändrats under 1990-talet i de nordiska länderna. Den andra syftar till att undersöka vilka åtgärder fackföreningarna inom denna sektor själva vidtagit för att verka för sina medlemmars intresse i en alltmer globaliserad och regionaliserad ekonomi och hur detta påverkat organisationen av det fackliga arbetet.

I det följande presenteras studier av de förändrade förutsättningarna för fackligt arbete inom den metallindustrin i fyra nordiska länder: Norge, Sverige, Danmark och Finland. Till att börja med beskrivs förändringarna inom metallindustrin inom respektive land under 1990-talet. Därefter redogörs för hur partsrelationerna och den fackliga organisationsstrukturen utvecklats under samma period i respektive land. Framställningen bygger på, förutom statistiska uppgifter och skriftligt material från förbunden, en stor mängd intervjuer. Särskild vikt läggs vid att beskriva hur fackföreningarna anpassat sitt arbete till de nya strukturer inom näringsliv och politik som är under utveckling. Detta gäller inte minst utvecklingen inom EU och den alltmer framträdande roll som den europeiska fackföreningsrörelsen fått inom EU. För att illustrera effekterna av industrins ökade internationalisering och visa på fackliga åtgärder för att bevaka löntagarnas inflytande vid t.ex. företagsuppköp eller nedläggningar beskrivs i varje landstudie några sådana händelser mer ingående.

## **Intervjuer**

Andersson, Jan, Europaparlamentet, 20020521  
Börje, Anna-Lena, Nordiska Metall, 20020603  
Karlsson, Hans, Europaparlamentet, 20020522  
Rautiala, Gun-Sofie, Nordiska Metall, 20020603  
Sjöstrand, Roger, ETUC, 20020521  
Svensson, Sven, LO-TCO-SACOs Brysselkontor, 20020522  
Triangle, Luc, EMF, 20020521

## **Otryckta källor**

*Nordiska Metalls arkiv*

Stadgar

Styrelseprotokoll 1990-2000

Verksamhetsplan 1990-2000

Årsmötesprotokoll 1990-2000

## 2 Danmark: Metalindustriens forandring og den faglige europæisering

Søren Kaj Andersen, Malene Nordestgaard og Christina Colclough, FAOS

### 2.1 Indledning: Fra sværindustri til produktionsklynger

Dansk metalindustri består primært små og mellemstore virksomheder og i tillæg hertil nogle få store koncerner. De små og mellemstore virksomheder er specialiserede og hovedparten fungerer som underleverandører til mellemstore eller store internationalt orienterede ordregivere. Deres produktion består således primært af delkomponenter og -produkter, der efterfølgende samles længere oppe i enten nationale eller internationale produktionskæder – det er *business-to-business* produktion. Et særligt karakteristika inden for visse delbrancher i jern- og metalindustrien er, at virksomheder samler sig i såkaldte kompetenceklynger. Det er virksomheder, der producerer inden for identiske produktkategorier, anvender de samme råmaterialer og/eller har en omfattende indbyrdes handel. Virksomhederne inden for kompetenceklyngerne har traditionelt nydt godt af en fælles, billig adgang til råvarer, kvalificeret arbejdskraft og en veludviklet infrastruktur. På denne vis har et velkoordineret samarbejde givet sådanne klynger af virksomheder mulighed for i fællesskab at fastholde og udvikle ikke-kopier- og flytbare kompetencer. Dermed har de stået bedre rustet i en øget international konkurrence.

På trods af at erhvervsstrukturen med mange små og mellemstore virksomheder traditionelt har præget den danske jern- og metalindustri, er der de seneste tre årtier sket voldsomme forandringer i, hvad der er typiske arbejdspladser for ansatte i metalindustrien. Sværindustri og specielt stålskibsvæfterne, der gennem et århundrede prægede dansk metalindustri og ikke mindst var et arnested for den venstresradikale faglige aktivitet, er stort set forsvundet.

Danmarks relativt tidlige industrialisering sammenlignet med de øvrige nordiske lande viste sig bl.a. ved, at Baumgarten og Burmeister etablerede Danmarks første jernskibsværft på Christianshavn i 1851. I 1872 blev værftet, nu B&W, omdannet til et aktieselskab og flyttede ud på Refshaleøen i Københavns havn, hvor det blev liggende frem til konkursen i 1996. Allerede ved udflytningen var B&W byens største arbejdsplads med 1100 ansatte. Set i internationaliserings lys var B&W et eksempel på, at produktion baseret på import/eksport, og international faglig aktivitet, var del af metalarbejdernes virkelighed allerede i den tidlige industrialisering. I 1885 krævede Smede og Maskinarbejdernes fagforening

en minimalløn på 27 øre om dagen, en øre mere end gennemsnittet. Kravet førte til konflikt og lockout på 24 fabrikker heriblandt B&W. Konflikten varede fire måneder og kom til at koste fagforeningen knapt 250.000 kroner i udbetalt understøttelse. Et i datidens målestok enormt beløb man ikke havde kunnet udbetale, hvis det ikke havde været for de penge, der bl.a. kom fra de faglige organisationer i landene omkring Danmark. Smedene og maskinarbejderne fik ikke den ekstra øre, men i slutforliget anerkendte arbejdsgiverne arbejderne ret til at være medlem af en fagforening (Bengtson 1988). Et vigtigt skridt var taget frem mod 'septemberforliget' i 1899.

Sammen med B&W er mange andre skibsværfter forsvundet i dag. Hvor der i 1970 var knapt 23.000 ansatte på landets 18 skibsværfter var der i 2000 samlet set 5000 ansatte i skibsindustrien i Danmark (Johansen 1988, EIRO 2000)<sup>5</sup>. Andre sværindustrielle virksomheder er også forsvundet eller har måttet igennem gennemgribende rekonstruktioner for at kunne videreføres.

Et eksempel fra 2002 er Stålvalseværket i Frederiksværk, der blev oprettet i 1940 og op gennem årene har været den helt store leverandør af stål til skibsværfterne. Efter underskud i regnskabet 20 år i træk gik Stålvalseværket i juni 2002 konkurs og de omkring 1100 medarbejdere mistede deres arbejde. Værket genåbnede delvist seks måneder senere under navnet DanSteel og er nu ejet af Jysk Stålintustri Aps, der igen er ejet af en international investorgruppe kaldet Harrow-gruppen. Ledelsen af Stålvalseværket er russisk-dansk, hvilket skal ses i sammenhæng med, at værkets revitalisering delvist er baseret på russiske investeringer samt leverancer af billige russiske råvarer fra Novolipetsk-koncernen. Ved genåbningen blev 220 personer genansat til produktion af stålplader til energi-, skibs- og byggerisektoren.

Den produktion vi finder inden for metalindustrien i dag udviser langt hen ad vejen de traditionelle skel mellem forskellige produktionsområder. Trods dette kan man som udgangspunkt opdele metalindustrien i Danmark på tre hovedgrupper. For det første *maskinindustrien*, der producerer en lang række specialiserede produkter. Markante eksempler på virksomheder er her Danfoss, som producerer ventiler, termostater og køle- og varmeanlæg m.m., og Grundfos, der fremstiller pumper, der anvendes i bl.a. fødevarerindustri anlæg samt til cirkulation af vand i varmeanlæg og væsker i air-condition anlæg. Danfoss og Grundfos koncernerne er med henholdsvis godt 16.000 og godt 10.000 ansatte to af de få store virksomheder inden for metalindustrien i Danmark. Det er samtidig også virksomheder, som har størstedelen af sine aktiviteter uden for Danmarks grænser.

---

<sup>5</sup> Dansk Industri oplyser, at der primo 2003 er cirka 550 ansatte på i alt otte nybygger-værfter. Hertil kommer reparations-værfter og værfter, der bygger både i andre materialer end stål. De angivne tal dækker således kun værfter, der bygger nye stålskibe og medarbejdere (ikke funktionærer) ansat her (Glenn Søgaard, DI, 2003).



Det er kendetegnede, for Danfoss og Grundfos at produktionen ikke kan karakteriseres som maskinindustri i traditionel forstand. Deres højteknologiske produkter kan på sin vis lige så vel kategoriseres inden for det andet hovedområde – *elektronisk industri*. Det samme er tilfældet for en tredje koncern, NKT Cables, der for blot et årti siden var en virksomhed, der fokuserede på en produktion af kabler og tråd. Opkøb og en internationalisering af koncernen betyder, at man i dag også producerer højteknologiske lysledersystemer til telekommunikationsindustrien, temperaturovervågningssystemer, genbrugssystemer af fx elektronikaffald m.m. Et næsten klassisk eksempel fra den elektroniske industri i Danmark er Bang og Olufsen, hvis eksportandel af TV, radio og andre audiovisuelle produkter er øget markant fra 1960'erne, hvor ca. 4 procent eksporteredes over 60 procent i midten af 1970'erne til en aktuel eksportandel på ca. 80 procent. B&O's stærkt eksportorienterede produktion er baseret på en intensiv produktudvikling og et markant design.

Hvor den elektroniske industri gennem de seneste årtier har fået en markant større betydning for den samlede metalindustri er det tredje store område, *transportmiddelindustrien*, svundet og, som allerede nævnt, stålskibsværfterne nærmest forsvundet. Særligt fra 1970'erne og frem blev værfterne ramt af en stærkt stigende internationale konkurrence fra bl.a. Syd Korea og Japan samt øget subsidiering af nationale industrier i flere af de traditionelle skibsbygningsnationer. De danske organisationer på metalområdet pressede via bl.a. det europæiske faglige samarbejde på for at få en fælles europæisk regulering af subsidierne til skibsværfterne. Det lykkedes at få lagt et 'loft' over subsidierne, men det kom ikke til vende udviklingen. De danske skibsværfters svære økonomiske problemer blev intensiveret. Statslige støtteordninger kunne ikke forhindre dansk værftsindustriens krise og nedgang. Ét stort stålskibsværft er der dog tilbage; det A.P. Møller ejede Odense Stålskibsværft, bedre kendt som Lindøværftet. Siden udflytningen til Lindø i 1957 har det været præget af bestræbelserne på at sikre en højteknologisk og fleksibel produktion. Typisk for den generelle udvikling inden for industrien har man i dag outsourcet størstedelen af forskningsaktiviteterne. Konkret er det fire små virksomheder, som leverer disse ydelser til værftet i dag (Erhvervsfremmestyrelsen 2001c). Værftet har dog også haft problemer i de senere år. I 2002 afskedigede man godt 500 medarbejdere. Odense Stålskibsværft gruppen har opkøbt værfter i Tyskland, Litauen og Estland og ejer også containervirksomheder i Danmark og Kina. Samlet har gruppen i dag cirka 8.000 ansatte.

### **2.1.1 Produktion, eksport og beskæftigelse i den danske jern- og metalindustri**

Generelt er dansk jern- og metalindustri gennem de sidste årtier kendetegnet ved omvæltninger i produktionsmønsteret, en betydelig forøgelse af værditilvæksten

og et lille fald i beskæftigelsen. Dette peger på, at der er sket en effektivisering som følge af blandt andet den teknologiske udvikling og rationaliseringstiltag.

Bruttoværditilvæksten, der er et udtryk for produktionen minus forbruget af råvarer m.m. i produktionen, er for jern- og metalindustriens vedkommende fordoblet over perioden fra 1971 til 2001. Sammenholder man produktiviteten (bruttoværditilvæksten pr. beskæftiget) for jern og metalindustrien med produktiviteten for de samlede erhverv, er jern- og metalindustriens produktivitet steget mere, end det er tilfældet samlet set.<sup>6</sup>

**Tabel 2.1**

<b>Jern og metalindustrien og den samlede danske produktion, bruttoværditilvækst (mio. kr.) og antal beskæftigede over tid</b>					
		<b>1971</b>	<b>1981</b>	<b>1991</b>	<b>2001</b>
<b>Jern- og metalindustri</b>	Produktion	78.372	95.028	126.134	179.786
	Bruttoværditilvækst	33.981	42.468	52.158	66.133
	Antal beskæftigede	196.950	177.476	185.728	190.546
<b>I alt</b>	Produktion	1.033.796	1.229.619	1.528.531	1.999.895
	Bruttoværditilvækst	556.811	668.494	801.756	1.016.101
	Antal beskæftigede	2.458.539	2.496.241	2.590.819	2.739.449

Data er 1995 priser. Antal beskæftigede er eksklusiv orlovsholdere

Danmarks statistik, Statistikbanken 2003

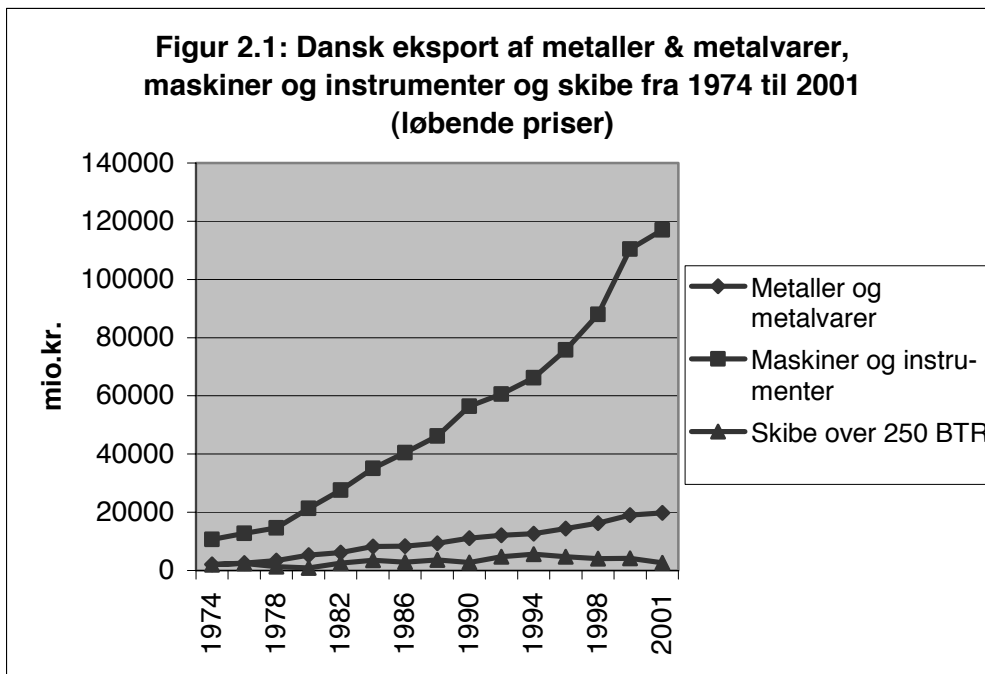
Ser man nærmere på beskæftigelsen er den inden for jern- og metalindustrien er den samlet faldet med 3,3 procent fra 1971 til 2001, men det er en udvikling, der dækker over stort dyk i beskæftigelsen i løbet af kriseårene i 1970'erne. Her forsvandt en tiendedel af de eksisterende job. Siden er nye job kommet til i 1980'erne og 1990'erne. Det samlede fald i antal beskæftigede inden for jern- og metal skal også ses i relation til, at beskæftigelsen på arbejdsmarkedet totalt set steg med godt 11 procent fra 1971 til 2001.

Trods fald i beskæftigelsen er eksporten af varegrupperne med størst direkte eller indirekte tilknytning til den danske jern- og metalindustri steget stødt i perioden fra 1974 til 2001. Her er det samtidig tydeligt, at det er kategorien maskiner og instrumenter, der alene står for den betydelige stigning i eksportindtægterne. Indtægterne fra salget af metaller og metalvarer er i løbende priser kun steget beskedent, mens indtægterne fra skibe er stagneret.<sup>7</sup> Den voldsomme stigning for maskiner og instrumenters vedkommende dækker også over, at det er specialiserede produkter, i et vist omfang højteknologiske, som i højere grad bliver afsat på det international marked. Det er inden for sådanne produktområder

<sup>6</sup> For jern- og metalindustrien er produktiviteten steget med en faktor 2, mens den for alle erhverv er steget med faktor 1,6.

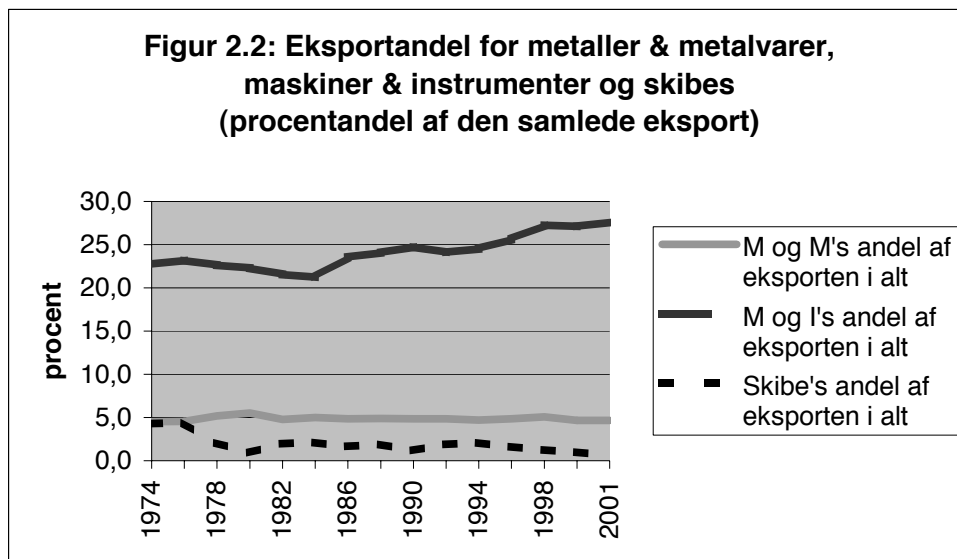
<sup>7</sup> Danmarks statistik opgør ikke eksporten pr. industri, men de tre medtagne varetyper metaller og metalvarer, maskiner og instrumenter samt skibe udgør de varegrupper, der har størst direkte eller indirekte tilknytning til den danske jern- og metalindustri.

vi finder koncerner som Danfoss og Grundfos, og det er også her vi finder flertallet af de små og mellemstore jern- og metalvirksomheders produktion længere nede i produktionskæderne.



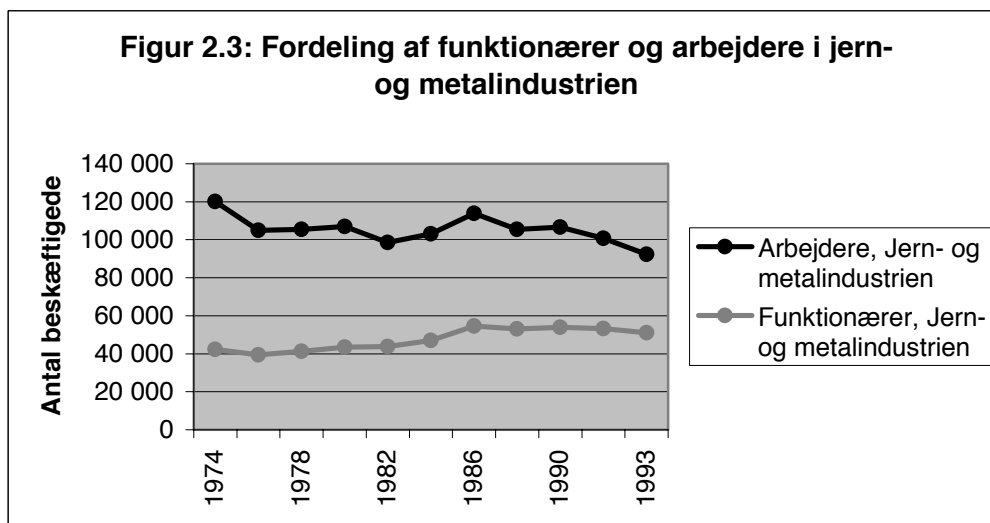
Danmarks statistik, Statistiske tiårsoversigter og Statistikbanken, 2003.  
(Se bilag 1 for numeriske værdier.)

Kastes blikket på disse varegrupperes andel af den samlede eksport bekræftes det yderligere, at den danske jern- og metalindustri er stærkt eksportorienteret og betydningsfuld for den samlede danske eksport. I 2001 udgjorde de tre varegrupper tilsammen næsten 32 procent af den samlede eksport. Figur 2.1 illustrerer endvidere, hvordan betydningen af skibseksporten i det samlede billede af dansk eksport daler specielt i 1970'erne men også videre frem. Atter fremgår det, at varekategorien maskiner og instrumenter alene tegner sig for en stigende eksportandel.



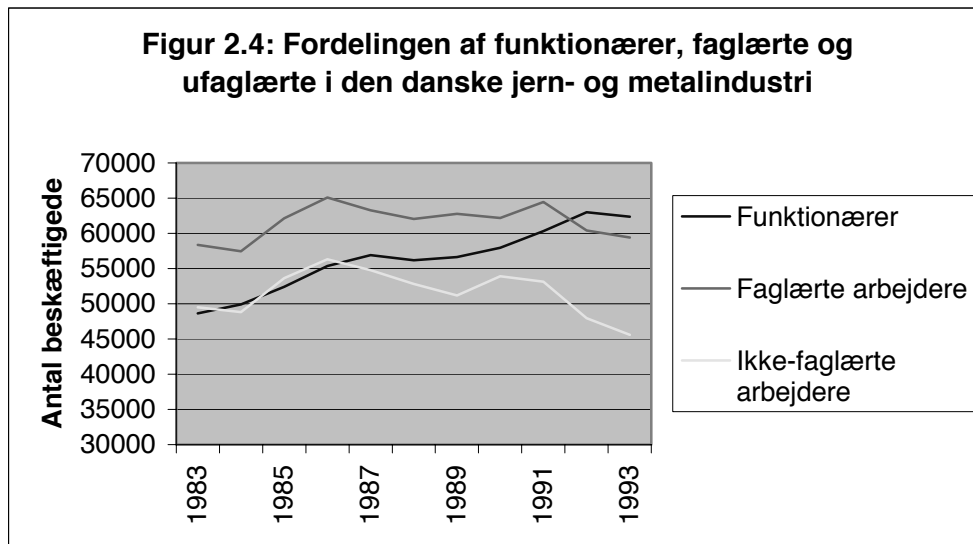
Danmarks statistik, Statistiske tiårsoversigter og Statistikbanken, 2003.  
(Se bilag 1 for de eksakte andelsværdier.)

Som nævnt er der samlet set sket et lille fald i beskæftigelsen inden for jern- og metalindustrien siden starten af 1970'erne, men derudover er der også sket en ændring i beskæftigelsesmønstret. Det er på grund af brud i statistiske opgørelsesmetoder ikke muligt at give et samlet billede over tid af hvilke forskydninger, der har været mellem antallet af funktionærer og arbejdere (faglærte/ufaglærte) beskæftiget i den danske jern- og metalindustri. Figur 2.3 viser udviklingen i antallet af henholdsvis funktionærer og arbejdere i jern- og metalindustrien fra 1974 og frem til 1993. Det fremgår, at om end der har været udsving i det samlede antal beskæftigede henover perioden, er samlet omkring hver femte beskæftigede arbejder forsvundet.



Danmarks statistik, Statistiske tiårsoversigter og Statistikbanken, 2003.

Modsat er antallet af funktionærer i jern- og metalindustrien vokset fra 1974-1993. Samme udviklingsmønster i beskæftigelsen, men her opdelt på faglærte, ufaglærte og funktionærer fremgår af figur 2.4, som dog kun dækker tiårsperioden fra 1983-93. Atter er stigningen i antallet af funktionærer markant, mens det er tydeligt at faldet i antal beskæftigede først og fremmest findes blandt de ufaglærte. Gruppen af faglærte steg i løbet af perioden, men faldt atter til, hvad der stort set svarer til udgangsniveaueu.



Danmarks statistik, Statistiske tiårsoversigter og Statistikbanken, 2003.

### 2.1.2 Ind- og udgående udenlandske investeringer

Når en koncern vælger at investere i en udenlandsk virksomhed, kan der være flere forskellige årsager bag investeringsinitiativet. Et typisk motiv for danske virksomheder har været at styrke deres markedsposition, andre motiver har været ønsker om at udvide forretningsområdet, at opnå viden gennem fusionspartnerens ekspertise og teknologier, eller et mål om at realisere de effektivitetsgevinster, der ligger i at opbygge sin virksomhed globalt frem for nationalt. Netop det faktum, at investeringerne først og fremmest er gået til andre OECD-lande understreger, at udflytning af produktion til 'lavtlønslande' ikke har været det dominerende motiv bag investeringerne (Hofman 1997).

Et eksempel på, hvordan man har styrket sin markedsposition er Danfoss, der for få år tilbage var den syvende eller ottende største producent af pumper og kompressorer, hvilket ikke var en position, der gav afgørende indflydelse på markedet. Men efter fusionen med SAUER er Danfoss nu blandt de allerstørste. Dette giver en langt mere fordelagtig position bl.a. med henblik på at øve direkte indflydelse på den internationale prisfastsættelse.

**Tabel 2.2** Danske direkte investeringer i udlandet (netto mia. kroner)

	<i>I alt</i>	<i>Heraf:</i> Jern- og metalindustri	<i>Heraf:</i> Finansieringsvirksomhed mv. og forretningsservice	<i>Heraf:</i> Transport, post og telekommunikation	Gennemløbs- investeringer
<b>1997</b>	27,8	1,7	7,1	3,4	-
<b>1998</b>	30,0	1,8	11,9	0,1	0
<b>1999</b>	118,2	1,0	85,2	11,1	67,1
<b>2000</b>	202,5	5,5	137,7	4,8	147,0
<b>2001</b>	105,5	3,2	53,3	18,6	40,9

Nationalbanken 2002: Direkte investeringer, 3. kvartal 2002: Finansiell statistik

Det er vanskeligt at danne sig et præcist billede af udviklingen i andelen af udenlandsk ejede jern- og metalvirksomheder i Danmark, og ligeledes udviklingen i andelen af dansk ejede jern- og metalvirksomheder uden for landets grænser. På linie med andre OECD-lande har man i Danmark kunnet konstatere en voldsom udvikling i omfanget af indgående og udgående udenlandske investeringer siden midten af 1980'erne.

**Tabel 2.3** Udenlandske direkte investeringer i Danmark (netto mia. kroner)

	<i>I alt</i>	<i>Heraf:</i> Jern- og metalindustri	<i>Heraf:</i> Finansieringsvirksomhed mv. og forretningsservice	<i>Heraf:</i> Transport, post og telekommunikation	Gennemløbs- investeringer
<b>1997</b>	18,5	1,6	1,1	0,7	-
<b>1998</b>	51,8	1,3	9,2	25,1	0
<b>1999</b>	116,5	2,7	68,4	2,8	67,1
<b>2000</b>	264,9	1,4	159,2	16,8	146,1
<b>2001</b>	88,4	-	23,3	2,1	40,0

Nationalbanken 2002: Direkte investeringer, 3. kvartal 2002: Finansiell statistik

Af tabellerne 2.2 og 2.3 fremgår det, at den samlede udviklingen i denne relativt korte periode har været dramatisk – her er tale om en voldsom stigning i investeringsaktiviteten. Ser man nærmere på de enkelte sektorer er det tydeligt, at jern- og metal industrien ikke fylder meget i det samlede billede af investeringer. Inden for jern- og metalindustrien er de udgående direkte investeringer (tabel 2.2) relativt set steget fra 1997 til 2001, hvilket kan være et udtryk for en stigning i omfanget af internationale opkøb, fusioner og nye investeringer. Ser man på den indgående direkte investering (tabel 2.3) er udviklingen stabil på nær et hop i 1999.

Langt størstedelen af investeringerne er sket indenfor erhvervsgruppen finansieringsvirksomhed mv. og forretningsservice og skyldes i vid udstrækning nogle

markante enkeltinvesteringer inden for dette område.<sup>8</sup> Endvidere er her sket en voldsom udvikling i de såkaldte gennemløbsinvesteringer, hvilket kan tilskrives en ændring af de danske skatteregler.<sup>9</sup> Det er også med til at sløre billedet, at det er blevet mere udbredt, at virksomheder der opererer internationalt optræder som holdningsselskaber. Disse selskaber er ansvarlige for både ind- og udgående investeringer, samt såkaldte koncernlån<sup>10</sup>. Holdingselskaberne bliver statistisk set behandlet som finansielle virksomheder, hvormed eventuelle investeringer i jern- og metalvirksomheder opgøres inden for denne sektor. Tallene i tabellerne 2.2 og 2.3 er derfor ikke nødvendigvis dækkende for de samlede finansielle bevægelser indenfor jern- og metalindustrien.

Både Danfoss og NKT Cables er eksempler på danske virksomheder, som har flyttet en del af deres produktion til enten lavtlønsområder eller til andre lande for at udnytte markedspotentialerne i de respektive lande. En af begrundelserne for udflytningen har været at udnytte de lave omkostningsniveauer i landene i især Central- og Østeuropa, men opkøbene og fusionerne skyldes også ønsket om at erobre markedsandele og udnytte lokal viden inden for et bestemt teknologisk område. Tillidsrepræsentanter på både Danfoss og NKT Cables vurderer, at udflytning af produktion ikke kun skal vække bekymring. Dels sikrer udflytningen, at den del af produktionen som stadig findes og tilbageholdes i Danmark er konkurrencedygtig på det internationale marked, og dels sikrer investeringer i udlandet, at de potentielle afsætningsmarkeder udvides. Begge virksomheder har dog oplevet et fald i antal arbejdspladser i Danmark som følge af enten udflytning af dele af produktionen til udlandet eller omstruktureringerne indenfor virksomhedens forskellige afdelinger.

I Dansk Metalarbejderforbund har man peget på, at man ikke skal tage stigningen i danske virksomheders investeringer i udlandet som tegn på, at produktionen bliver flyttet til lavtlønslandene, og at det sker på bekostning af danske arbejdspladser. I en analyse fra 1997 viser Dansk Metal, at langt de fleste investeringer placeres i andre OECD-lande, hvormed motiverne bag investeringerne mere handler om at forbedre markedspositionen end at konkurrere på lønomkostningerne (Hoffman 1997). De nyeste tal fra Nationalbanken, som dog ikke er nedbrudt på sektorniveau, viser også, at langt størstedelen af investeringerne stadigvæk foretages i enten EU-landene eller i Nordamerika (Danmarks Nationalbank 2001).

---

<sup>8</sup> For eksempel opkøbte Nordic Baltic Holding Unidanmark i 2000 og samme år overtog Intel it-virksomheden Giga.

<sup>9</sup> Gennemløbsinvesteringerne skal principielt fratrækkes de øvrige investeringer, idet her er tale om penge, der reelt ikke investeres, men som bliver flyttet rundt mellem selskaber uden at blive materialiseret og derfor ikke har realøkonomisk betydning.

<sup>10</sup> Koncernlån er for eksempel lån fra et moderselskab i ét land til et datterselskab i et andet land, og skal derfor indregnes i de samlede investeringer.

### 2.1.3 Antal virksomheder og virksomhedsstørrelse

Det store antal små metalvirksomheder fremgår tydeligt at tabel 2.4. Mere end 80 procent af virksomhederne havde i 1999 under 20 ansatte og mere end 90 procent mindre end 50 ansatte. Samtidig er der dog sket et fald i det samlede antal metalvirksomheder, og her er det først og fremmest de små virksomheder, der er blevet færre af.

**Tabel 2.4**

<b>Antal virksomheder i metalindustrien fordelt på virksomhedsstørrelse (antal beskæftigede)</b>			
	<b>1995</b>	<b>1997</b>	<b>1999</b>
1-19	6959	6429	5805
20-49	603	727	703
50-99	263	265	257
100-249	146	176	179
250-499	57	60	53
500-999	16	29	20
1000+	11	11	9

Eurostat, NewCronos 2002.

Således er den gennemsnitlige størrelse af virksomhederne generelt steget. Hvor antallet af virksomheder med over 50 ansatte i 1996 udgjorde godt 6 procent af samtlige virksomheder, var andelen i 1999 steget til 7,4 procent. Når det er sagt, er strukturen i den danske metalindustri stadigvæk præget af mange små- og mellemstore virksomheder.

**Tabel 2.5**

<b>Antal beskæftigede i metalindustrin fordelt på virksomhedsstørrelse</b>			
	<b>1995</b>	<b>1997</b>	<b>1999</b>
1-19	25.436	25.622	24.143
20-49	18.257	22.184	21.342
50-99	18.086	18.394	17.813
100-249	22.443	27.261	27.629
250-499	NA	NA	18.472
500-999	10752	NA	NA
1000+	NA	NA	NA

Eurostat, NewCronos 2002 (NA= not applicable/ikke tilgængelig).

Tabel 2.5 nedenfor viser udviklingen i beskæftigelsen målt på virksomhedsstørrelse<sup>11</sup>, og som det ses er der især sket en stigning i antallet af ansatte inden for de virksomheder, der beskæftiger mellem 100-249 medarbejdere. Sammenligner man antal virksomheder og virksomhedsstørrelsen med

<sup>11</sup> Som det ses, er der forskel på beskæftigelsestallene i tabellerne 2.1 og 2.5. Årsagen er forskelle i definitioner og opgørelsesmåde hos henholdsvis Danmarks Statistik og Eurostat.



udviklingen i antal ansatte, kan man få et udtryk for tendensen i erhvervsstrukturens udvikling. Givet at beskæftigelsen stiger, samtidig med at antallet af virksomheder falder, kan man sige, at der sker en koncentration i branchen, som peger i retning af konsolidering og vækst i virksomhedsstørrelse.

Trods denne udviklingstendens inden for metalindustrien er det stadig de små- og mellemstore virksomheder, der karakteriserer dansk metalindustri ikke mindst i en nordisk optik. Modsat situationen i fx Sverige, hvor store koncerner præger metalindustrien, kan man spørge, hvordan det kan være, at de mange forholdsvis små virksomheder overlever i en ellers internationaliseret branche i Danmark. Som et svar på dette spørgsmål vil vi i det følgende fokusere på de produktions- eller kompetenceklynger som vi allerede nævnte indledningsvis. Det er ikke fordi dette fænomen er dækkende for, hvordan dansk metalindustri generelt er organiseret, men det er typisk for, hvordan flere grupper af små- og mellemstore industrivirksomheder har set konkurrencemæssige fordele i sådanne samarbejdsformer. Produktionsklynger findes i dag inden for områder som off-shore produktion omkring Esbjerg, tekstilproduktion omkring Herning, produktion knyttet til mobiltelefoni i Nordjylland og biotek-virksomheder i Øresundsregionen. I det følgende koncentrerer vi os om produktionsklynger i det såkaldte 'Trekantsområde' (Vejle, Fredericia og Kolding), en tværkommunal region i Midtjylland.

#### **2.1.4 Produktionsklynger i dansk metalindustri**

Set i relation til spørgsmålet om internationalisering er det tankevækkende, at man kan finde grupper af mindre metalvirksomheder i Danmark, som ikke bliver opkøbt, ikke indgår i fusioner, og ikke direkte handler internationalt. Alligevel kan man konstatere, at de tydeligt er præget af markedets internationalisering. Virksomhederne, der sigtes til her, er et eksempel på de mange små virksomheder, som er karakteristisk for den danske erhvervsstruktur. Det er virksomheder inden for specifikke erhvervsgeografiske områder, som indgår i produktions-samarbejde, såkaldte kompetenceklynger, der knytter mindre underleverandør-virksomheder til større virksomheder.

Dette fænomen findes bl.a. i 'Trekantsområdet', hvor en gruppe virksomheder indenfor metalindustrien har dannet en kompetenceklynge indenfor forarbejdning af rustfrit stål med leverancer til primært fødevarerindustrien. Virksomhederne er bundet sammen af et fælles teknologisk system – procesteknologi relateret til flydende føde. Den primære sammenhængskraft er nære relationer mellem underleverandører og producenter af slutprodukter (Erhvervsfremmestyrelsen 2001a). Produktionen af stålprodukter til fødevarerindustrien går i dette område tilbage til 1880'erne – dengang produceredes primært til mejeribrug. Der har længe eksisteret en form for arbejdsdeling mellem de mange mindre virksomheder i området, men situationen forandredes fra 1970'erne, hvor tre multinationale koncerner begyndte at købe sig ind i området. Det var svenske Alfa-Laval, tyske GEA og

engelske APV Systems. I dag dominerer de 'tre søstre', hvad man kan kalde det øverste lag i klyngens netværk. De er ordregivere og de primære sælgere af slutprodukter. Mellemlaget udgøres af leverandører, som koordinerer/outsourcer produktionen af en lang række delprodukter, komponenter, m.m. til de mange små underleverandørvirksomheder i området, der udgør det nederste lag. Det er netop disse små virksomheder, hvis struktur er forbavsende stabil. De er ikke direkte blevet 'internationaliseret', men tydeligvis er de indirekte vævet ind i internationale produktions- og afsætningsstrategier (Christensen & Munksgaard 2001).

Tre ud af fire virksomheder i stålklyngen samarbejder om delproduktion til andre virksomheder (insourcing af andres opgaver). For cirka 20 procent af klyngens underleverandører gælder det, at de er afhængige af én enkelt aftager, hvilket understreger, at den vertikale integration er meget udpræget for klyngens virksomheder. Produkt- og procesudvikling er også væsentlige samarbejdsområder i klyngen, men ikke på niveau med samarbejdet om insourcing.<sup>12</sup>

Indenfor Stålklyngen er der i samarbejde med Center for småvirksomhedsforskning CESFO ved Syddansk Universitet i Kolding etableret to samarbejdsprojekter kaldet leverandørsammenslutninger.<sup>13</sup> Disse sammenslutninger har karakter af mere formelle samarbejdsnetværk og er centreret omkring henholdsvis Alfa Laval og SFK Meat Systems, der ligesom de "tre søstre" tilhører gruppen af ordregivere og er verdens næststørste producent af slagterianlæg.

Alfa Laval er gået sammen med fem af sine vigtigste underleverandører for at skabe et stærkere strategisk samarbejde omkring forbedret leveringstid og effektivitet. Et centralt formål med sammenslutningen er, at klyngevirksomhedernes sårbarhed overfor de dominerende globale koncerners udflytning af produktion til lavtlønsområder minimeres. Alle de fem underleverandørvirksomheder er maskin- og metalvarefabrikker, der fremstiller og bearbejder komponenter og produkter i rustfrit stål til producenter af slutprodukter som fx Alfa Laval i Kolding.

**Alfa Laval LKM A/S** er del af den svensk ejede verdensomspændende Alfa laval-koncern. Afdelingen i Kolding har ca. 530 ansatte: 200 funktionærer og resten faglærte/ufaglærte. I 2002 omsatte Alfa Laval i Kolding for 900 mio. kr., hvoraf ca. 90% eksporteres. Virksomheden producerer især ventiler, rørsystemer og fittings til håndtering af væsker i fødevarerindustrien, olieindustrien og den kemiske industri.

<sup>12</sup> 17 procent af virksomhederne, der har foretaget produktudvikling har gjort det i samarbejde med andre virksomheder indenfor klyngen, mens 20 procent af de procesudviklende virksomheder har procesudviklet internt i klyngen (Erhvervsfremmestyrelsen 2001a).

<sup>13</sup> Projekterne har modtaget støtte fra Erhvervsfremmestyrelsen, og er nu formelt afsluttede om end de uformelt kører videre.

Samarbejdsprojektet med SFK Meat systems som nøglevirksomhed har en lidt anden karakter. SFK Meat systems valgte efter mange hårde år at lægge hele deres produktion ud til specialiserede underleverandører i og udenfor Stålklyngen for i stedet at optimere deres internationale konkurrenceevne ved at fokusere på

**SFK Meat Systems a.m.b.a.** udvikler, leverer og monterer samlede slagterianlægssystemer. På fabrikken i Kolding er der 180 ansatte, hvoraf ca. 80 er faglærte smede, 10 ufaglærte og resten funktionærer.

Virksomheden ejes af de Danske Slagterier og havde sammen med datterselskaberne i DK, USA, UK og Australien en omsætning på 470 mio. kroner/år. På verdensplan har SFK ca. 350 ansatte.

deres kernekompetence; at udvikle nye systemer og løsninger, at samle og montere de færdige systemer i slagterierne og sørge for service og vedligeholdelse i forbindelse hermed. Leverandørsammenslutningen omfatter SFK's fire primære underleverandører indenfor Stålklyngen. Konkret har dette samarbejde med underleverandørerne handlet om at udarbejde normer for produktens standarder, således at slutkunden ikke oplever produkter af svingende kvalitet.

Endvidere indgår de fem virksomheder fælles indkøbsaftaler med råvarerleverandørerne for derved at få minimeret omkostninger og bedret produktions- og konkurrencevilkårene.

De faglige organisationer lokalt i regionen (Dansk Metal, Specialarbejderforbundet, SID, og Kvindeligt Arbejderforbund, KAD) har ikke været direkte involveret i samarbejdet, som hidtil primært har fungeret på ledelsesniveau. Men Metal Kolding har på grund af de mange medlemmer, som de organiserer indenfor Stålklyngen, en stor interesse i at medvirke til at udvikle vilkårene for den rustfri stålindustri i området, og afdelingen er på den baggrund blevet medlem af Stålklyngen fra 1. januar 2003. Metal Koldings engagementet i Stålklyngen handler om at tilvejebringe gode muligheder for opkvalificering og efteruddannelse og sørge for at motivere medlemmerne til at udnytte disse muligheder. Endvidere gør Metal Kolding meget ud af at fremme forståelsen blandt medlemmerne for, hvad den mærkbare internationalisering betyder for virksomhederne og de ansatte, samt hvad internationaliseringen stiller af kvalifikationskrav til dem som medarbejdere. Yderligere vil Metal Kolding søge at påvirke samarbejdet ved at indkalde medlemmerne på virksomhederne indenfor leverandørnetværkene til drøftelser, således at debatten på ledelsesniveau formidles til medlemmerne.

Både leverandørsammenslutningen omkring Alfa Laval og SFK Meat systems er eksempler på mere formelle netværk indenfor Stålklyngen. Det er dog kendetegnende for kompetenceklyngens virksomheder, at det forventede samarbejde og informationsudveksling gennem formelle fora såsom netværk, brancheforeninger eller ERFA-grupper virksomhederne imellem langt fra er fuldt opnået. Hele 67 procent af virksomhederne angiver, at de ikke indgår i et formaliseret samarbejde med andre af stålklyngens virksomheder. På trods af denne lave grad af formelt samarbejde beretter samme undersøgelse, at det interne salg mellem kompetence-

klyngens virksomheder tegner sig for 75-100 procent for knapt syv ud af ti virksomheder. Dette tyder på, at det uformelle samarbejde er veludviklet i kompetenceklyngen for rustfrit stål, hvilket 58 procent også tilkendegiver (Erhvervsfremmestyrelsen 2001a).

Det forhold, at den udbredte samarbejdsform imellem klyngens virksomheder er udpræget uformel og betinget af nære, sociale relationer mellem virksomheder såvel i toppen som i bunden af leverandørkæderne, er under forandring med de internationale koncerners indtog i lokalområdet. En publikation udgivet af Center for Småvirksomhedsforskning på Syddansk Universitet peger på, at de tre internationale virksomheders mere formelt professionelle og mindre familiære ledelsesform kommer i konflikt med den traditionelle samarbejdsånd mellem de større virksomheder, der tidligere har samarbejdet om fx at sikre et relevant uddannelsesudbud og dermed kvalificeret arbejdskraft til stålklyngen. Denne situation forgrener sig ned gennem hierarkiet af leverandører i klyngen og intensiverer konkurrencen betydeligt mellem de kæder af leverandører, som de store ordregivere hver især har knyttet til sig (Christensen & Mortensen 2002).

## *2.2 Udviklingen i organisations- og aftalestrukturen*

### **2.2.1 De faglige organisationer på metalområdet**

Ansatte inden for metal industrien fordeler sig på flere faglige organisationer. Dominerende er her Dansk Metal, Industri-gruppen indenfor Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD). Andre store organisationer på området er Ingeniørforeningen i Danmark (IDA), HK/Industri og Teknisk Landsforbund. Der findes også grupper af metalarbejdere i forbund som Kvindeligt Arbejderforbund (KAD)<sup>14</sup>, Blik og Rørarbejderforbundet (Jernkredsen) og blandt elektrikerne i Elforbundet.

Fagforbundet Dansk Metal opgiver selv, at de i dag har godt 136.500 medlemmer. Dette tal inkluderer alle medlemmer (lærlinge, efterlønnere, arbejdsløse og pensionister). Medlemstallet har været svagt faldende siden 1994, hvor den samlede gruppe af medlemmer var på 144.000 personer. En forskydning i det samlede beskæftigelsesmønster mod flere funktionærer (ingeniører m.fl.) og færre faglærte udgør en del af forklaringen. Organisationsgraden på metalområdet er dog stadig høj, også sammenlignet med de øvrige nordiske lande – omkring 90 procent. Men det er bemærkelsesværdigt, at andelen af organiserede blandt de unge på metalområdet er betydeligt lavere. I Dansk Metal ser man primært udviklingen som et resultat af den demografiske udvikling, idet det er små ungdoms-

---

<sup>14</sup> Det er aftalt i en grænseaftale mellem SiD og KAD, at kvinder ansat i metalindustrien skal være organiseret i KAD.

årgange, der kommer ind, og de store årgange der lader sig pensionere. Således angiver man, at det ikke direkte er udmeldelser, man oplever.

Dansk Metal står sammen med 11 andre LO-forbund bag forhandlingskartellet CO-industri, Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark, som blev dannet i 1992<sup>15</sup>. Dansk Metal og SID Industri er de to langt største forbund i samarbejdet. I tabel 2.2.1 er antallet af erhvervsaktive medlemmer i de enkelte medlemsforbund opgjort.

**Tabel 2.6** CO-industri – medlemsforbund og antal medlemmer

<i>Medlemsforbund i CO-industri</i>	<i>Antal medlemmer</i>
Dansk Metal	101.852
SiD Industri	99.475
Kvindeligt Arbejderforbund (KAD)	46.000
HK/Industri	32.500
Teknisk Landsforbund	15.000
Telekommunikationsforbundet	10.030
Dansk Elforbund	8.200
Træ-Industri-Byg	3.059
Blik- og Rør	1.100
RBF Gastronomerne	600
Malerforbundet	371
Dansk Funktionærforbund	251
<i>Medlemmer totalt</i>	<i>318.438</i>

Kilde: CO-industri, februar 2003

Uden for LO-familien, og dermed også udenfor karteldannelserne, findes Ingeniørforeningen i Danmark (IDA). IDA har en relativ stor andel af sine medlemmer inden for metalindustrien. IDA er en interesseorganisation for ingeniører i Danmark og opgiver selv, at de har godt 48.000 medlemmer. Medlemstallet er opgjort i kandidatmedlemmer, altså alle medlemmer med en ingeniørgrad (ledige, selvstændige, pensionister, medlemmer i udlandet m.m.). Ud af godt 48.000 medlemmer er knapt 40.000 erhvervsaktive.<sup>16</sup> Medlemstallet har været svagt stigende siden 1996, hvor IDA havde knapt 45.000 medlemmer. Stigningen kan forklares med, at der er blevet uddannet flere ingeniører i perioden. IDA blev dannet i 1995 som resultat af en fusion mellem Ingeniørernes Sammenslutning (IS) og Dansk Ingeniør Forbund (DIF), og organiserer rundt regnet cirka 60 procent af de erhvervsaktive ingeniører i Danmark. IDA hører ind under hovedorganisationen for akademikere AC og har i AC-kredsen ansvaret for at varetage akademikeres interesserne i den europæiske industri.

<sup>15</sup> I marts 2003 blev det ved en urafstemning blandt medlemmerne klart, at Telekommunikationsforbundet fusionerer med Dansk Metal. Således reduceres antallet af medlemsforbund i CO-industri til 11.

<sup>16</sup> IDA i tal, november 2002. København: Ingeniørforeningen.

### **2.2.2 Dansk Industri**

CO-industris modpart og forhandlingspartner i de kollektive forhandlinger er Dansk Industri (DI). DI er erhvervs- og arbejdsgiverorganisation for 6.100 danske virksomheder. Medlemmer er både store og små virksomheder inden for fremstilling, service, viden og it. De fleste medlemsvirksomheder er mindre virksomheder. For eksempel har 75 procent af medlemsvirksomhederne færre end 50 medarbejdere. Sammenligner man dette tal med tallene i tabel 2.4 kan man alligevel konstatere, at de mindste virksomheder forholdsvis er underrepræsenteret i DI, idet mere end 90 procent af metalvirksomhederne havde færre end 50 ansatte i 1999.

Over en kort periode i slutningen af 1980'erne og begyndelsen af 1990'erne ændrede organiseringen af industriens arbejdsgiverinteresser fuldstændig form. Jernets Arbejdsgiverforening og Industrifagene gik sammen i 1988 og blev til Industriens Arbejdsgivere. Men allerede i 1992 blev denne nye organisation fusioneret med Industrirådet og blev til den nye magtfulde organisation Dansk Industri. DI er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening, DA, men DI's position i forhold til DA var understreget allerede i udgangspunktet, idet DI repræsenterede mere end 50 procent af den totale lønsum udbetalt af DA's medlemsorganisationer. Således ændrede DI fuldstændig medlemsstrukturen i DA og reelt også DA's rolle i den samlede varetagelse af arbejdsgiverinteresser. Denne samling af interesser på arbejdsgiversiden satte pres på LO-forbundene generelt og specielt på det daværende CO-Metal og på SiD's industrigruppe. Resultatet på den faglige side blev dannelsen af CO-industri (Due & Madsen 2001:47-55).

Internationalt er DI bl.a. medlem af UNICE, International Chamber of Commerce (ICC) og Business and Industry Advisory Committee to the OECD (BIAC).

Ud over DI findes der andre arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien bl.a. Dansk Smedemesterforening (DS). DS er arbejdsgiverforening for omkring 2500 underleverandørforeninger smede-, maskin- og VVS-industrien, der samlet beskæftiger cirka 25.000 personer. DS indgår overenskomster med blandt andre Dansk Metal, SiD, Blik- og Rør og HK.

### **2.2.3 Udviklingen i det kollektive aftalesystem**

Det er CO-industri, der på vegne af medlemsforbundene forhandler kollektive aftaler med DI for timelønnede samt tekniske og administrative funktionærer i industrivirksomheder. Ifølge DI dækker industriens overenskomst cirka 150.000 timelønnede og funktionæroverenskomsten cirka 55.000 i tekniske og administrative jobs. Det er dog langt flere af den samlede medlemsgruppe inden for CO-forbundene, der er dækket af de to overenskomster. Det skyldes i første række tiltrædelsesoverenskomsterne, som man indgår med de arbejdsgivere, der ikke er ikke er del af arbejdsgiverfællesskabet. Det gælder endog store koncerner som fx

Novo Nordisk. Overenskomsterne mellem de to organisationer – Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst – bygger på minimal-lønssystemet, hvor organisationerne aftaler de overordnede rammer for løn- og arbejdsvilkår, som parterne ude på den enkelte arbejdsplads bygger videre på og supplerer med lokale aftaler.

Dækningsgraden af de kollektive overenskomster på det private område generelt er i en af de seneste undersøgelser blevet beregnet til 71 procent for den såkaldte formelle overenskomstdækning. For ansatte, der angiver medlemskab af Dansk Metal ligger tallet højere – på 90 procent. Det tilsvarende for SID-medlemmer er på 86 procent (Scheuer & Madsen 2000).

Med hensyn til kollektive aftaler skal det bemærkes, at ingeniører ansat på det private arbejdsmarked, og dermed en markant andel af Ingeniørforeningen IDA's medlemmer, oftest ikke er dækket af kollektive overenskomster, men derimod indgår individuelle ansættelsesaftaler.

DI's og CO-industris aftaleområde udgør nøgleområdet for overenskomst-indgåelsen på det danske arbejdsmarked. Siden 1980'erne har det samlede danske organisations- og aftalesystem været præget af en udvikling, hvor beslutninger om løn- og arbejdsforhold, med afsæt i forholdene i metalindustrien, i højere grad er blevet lagt ud på virksomhedsniveau. Stadig er det de centralt fastsatte overenskomster, der danner rammen om de lokale forhandlinger. Derved er niveauet i kontrollen over forhandlingerne blevet skubbet fra hovedorganisationerne, LO og DA, til de store sektorsammenslutninger med CO-industri og Dansk Industri, som det absolut dominerende forhandlingsområde. Industriområdet, og herunder metal, har således været drivkraften bag den *centralisering af interessevaretagelsen* og *decentralisering af de kollektive forhandlinger* som er blevet karakteriseret som centraliseret decentralisering (Due m.fl. 1993).

De faglige organisationers interesse i at fastholde et sådant system har været at sikre 'det nedre niveau' for udvikling i løn- og ansættelsesvilkår for alle industri-ansatte. Arbejdsgivernes interesse skal først og fremmest ses i sammenhæng med industriens erhvervsstrukturs med mange små og mellemstore virksomheder, som gennem en overordnet koordinering kan mindske konkurrencen om arbejdskraften og konfliktrisikoen på den enkelte virksomhed. Dertil kommer, at parternes behov for at sikre sig indflydelse politisk såvel på det nationale som på det internationale plan fremmer tendensen til at fastholde stærke centrale organisationer. Ikke mindst i denne sammenhæng skal det således fremhæves, at man kan se internationaliseringen og i den sammenhæng udviklingen i EU som en centraliserende faktor i det danske organisations- og aftalesystem.

Den decentrale lønforhandling har også et direkte link til internationaliseringen, idet den bringer den konkurrencesituation, som den enkelte virksomhed er udsat for, direkte ind i forhandlingerne. På industriområdet er det i dag cirka 2/3 af den samlede omkostningsstigning i forbindelse med overenskomstfornyelsen,

som forhandles på virksomhedsniveau. Det skal nævnes, at repræsentanter fra parterne på arbejdsmarkedet antager, at dette direkte link til den enkelte virksomheds situation på det internationale marked kan være overvurderet. Ofte har specielt de faglige repræsentanter svært ved at gennemskue virksomhedens samlede økonomiske situation og derfor også vanskeligt ved at vurdere, hvad der vil være rimelige krav til lønudvikling m.m. Det kan lede til en situation, hvor man i stedet skæver til de aftaler, der indgås på tilsvarende virksomheder i området og de signaler, der kommer fra de centrale organisationer.

I anden halvdel af 1990'erne kom det danske organisations- og aftalesystem ind i en alvorlig kriseperiode. De første tegn var de indre modsætninger på arbejdsgiversiden, som kom til udtryk i forhandlingsrunden i 1995 og gav sig udslag i et brud med takten i forhandlingerne, dvs. det system hvorefter stort set alle overenskomster på det danske arbejdsmarked forhandles inden for den samme tidsperiode hvert andet år. Kulminationen var storkonflikten og det politiske indgreb i overenskomstforhandlingerne i foråret 1998. Problemet var, at den nye form for centraliseret decentralisering, der var bygget op i 1980'erne og 1990'erne for at løse krisen for det centraliserede reguleringssystem i 1970'erne, ikke længere synes at kunne sikre holdbare kompromiser (Due m.fl. 1998, Madsen m.fl. 2001).

Den manglende balance lå for det første i forholdet mellem sektorniveauet og hovedorganisationsniveauet, hvor der var en magtkamp mellem de gamle hovedorganisationer og de store sektororganisationer. Det var specielt tydeligt på arbejdsgiversiden, hvor DI var blevet så indflydelsesrig, at organisationen reelt kunne diktere vilkårene for alle andre. Medlemsorganisationerne kunne enes om en ressourcemæssig og magtmæssig begrænsning af DA's centrale ledelse, men når det kom til de konkrete overenskomstforhandlinger opstod der hurtigt intern uenighed. DI ville ganske vist begrænse DA's magt, men DI ønskede at fastholde en central koordinering efter devisen, at det var DI's forhandlinger med CO-industri, der skulle lægge linien for alle andre. Det kom til at fremstå som et diktat, som de andre arbejdsgiverorganisationer havde svært ved at bøjse sig for. Det gik galt i 1995, hvor transportområdet brød med den koordinerede decentralisering og indgik en aftale imod DI's vilje. DI og CO-industri indgik herefter en aftale efter samme retningslinier, men fik markeret en forskel ved at indgå et 3-årigt forlig. Det skabte en utakt i forhandlingerne ikke alene inden for DA's egne rækker, men også i forhold til de øvrige overenskomstområder på det private arbejdsmarked og den offentlige sektor.

Det betyder, at der i stedet for samlede overenskomstforhandlinger for hele arbejdsmarkedet hvert andet år nu er forhandlinger på forskellige områder hvert år. Det lykkedes først med stort besvær at genoprette takten inden for LO/DA-området fra og med forhandlingerne i år 2000. Effekten af de spredte forhandlinger i et relativt lille og gennemsigtigt arbejdsmarked stærkt præget af ligheds-



ideologi som det danske har været en form for løftestangseffekt, der naturligt har løftet opnåede forbedringer fra det ene område til det næste, hvor der yderligere lægges oven på osv. Derved er omkostningsstigningerne formentlig blevet større end de ellers ville have været blevet, og det er en af årsagerne til, at der i DA har været enighed om, at man i hvert fald internt skulle genoprette takten.

Baggrunden for dette spil er primært en række uløste strukturproblemer i det eksisterende forhandlingssystem. *For det første* er det ikke lykkedes for DI og de øvrige organisationer inden for det bevægelige mindstebetalingssystem at få de sidste områder med det traditionelle centralt aftalte normallønssystem til at decentralisere beslutningerne om løndannelsen. Fx bliver lønreguleringen på transportområdet endnu fastsat centralt ved overenskomstforhandlingerne, og det risikerer at give en direkte afsmitning til de øvrige områder, som virker undergravende på de lokale forhandlinger. *For det andet* er strukturreformerne med henblik på at skabe effektive sektordækkende sammenslutninger ikke blevet gennemført konsekvent på det private arbejdsmarked. DI er en enhedsorganisation, mens CO-industri som nævnt kun er et forhandlingskartel, der består af selvstændige forbund. Ganske vist har CO-industri været i stand til at agere effektivt, men det kan man ikke sige om de øvrige karteller i LO, ligesom man kun delvist har fået samlet organisationerne uden for industrien på arbejdsgiversiden. Den mangelfulde organisationsmæssige centraliseringsproces på sektorniveauet virker undergravende på den centraliserede decentralisering, som denne form for regulering var tænkt, da arbejdsgiverne påbegyndte deres strukturreform i 1989. *For det tredje* er medlemmernes stillingtagen gennem urafstemning og organisationernes mulighed for at iværksætte konflikt stadig bundet til den centrale overenskomst. Som nævnt ovenfor fastlægges størstedelen overenskomsten lokalt, hvilket gør det vanskeligt at give den centrale aftaleforlængelse tilstrækkelige perspektiver til, at medlemmerne siger ja.

Samlet er spørgsmålet om aftalesystemet bevæger sig mod en ny form for centraliseret decentralisering, hvor DI og CO-industri stadig sidder i en nøglerolle, eller om systemet er på vej til en form for *multiniveau regulering*, hvor der ikke længere er et markant center i reguleringssystemet. Vertikalt spiller ikke bare virksomhedsniveauet ind i forhold til de centrale forhandlinger, men også en indirekte/direkte europæisk koordinering – specifikt på metalområdet via EMF's koordineringsregel. Horisontalt er det primært den ufærdige samling af organisationer på sektorniveau, som skaber usikkerhed om, hvor centeret for udviklingen i aftalerne ligger.

#### **2.2.4 Lønudviklingen**

Det fremgår af tabel 2.7, at den præsterede tid i jern- og metalindustrien, både hvad angår antal timer og antal fuldtids job, har ligget stabilt om end med små

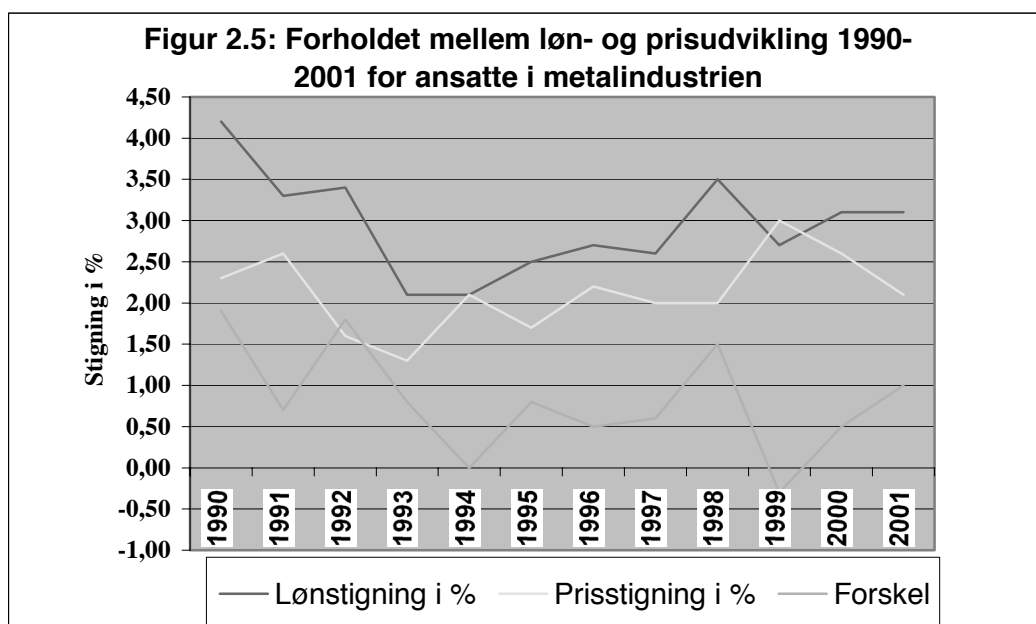
udsving i femårs perioden 1995 til og med 1999. Samtidig er den samlede udbetalte lønsum steget med cirka 13 procent.

**Tabel 2.7 Arbejdstidsregnskab for Jern og Metalindustrien:**

Arbejdstidsregnskab for Jern- og Metalindustrien fra 1995-1999					
	1995	1996	1997	1998	1999
Præsteret tid, 1000 timer	178.661	180.183	180.498	183.286	177.577
Præsteret tid, fuldtids job	117.179	117.629	116.891	118.861	117.789
Lønsum, mio. kr.	29.186	29.749	31.028	32.278	32.923
Tælleenhed: 1000 timer/mio.kr					

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken 2002.

Den lønudvikling, som disse tal viser, bliver bekræftet i figur 2.5, vedrørende forholdet mellem løn- og prisudvikling for ansatte på metalområdet. Dansk Metal har beregnet, at den gennemsnitlige nominelle årlige lønstigning for deres medlemmer gennem 1990'erne har været på 2,8 procent. Samlet har der for metalarbejdere været tale om en reallønsstigning gennem perioden, men den har været lille – på mellem 0,4 og 0,7 procent.



Kilde: Dansk Metal, 2003

Som vist i afsnit 2.1 er det samlede niveau for beskæftigelsen inden for jern- og metalområdet blevet fastholdt op gennem det sidste årti. Tallene over lønudviklingen viser, at dette er sket samtidig med at de ansatte på området har oplevet en lille reallønsstigning.

## 2.3 Faglige vurderinger af internationaliseringens konsekvenser

Generelt betragter de faglige organisationer ikke internationaliseringen som et problem eller en trussel i sig selv. Men man har rettet fokus mod en række konsekvenser, som man anser det som nødvendigt at forholde sig til.

Et tema, der ofte bliver fremhævet, er *virksomhedernes omkostningsniveau*. Det er en generel vurdering blandt de faglige repræsentanter, at den internationale konkurrence over det sidste årti er blevet tydeligere og mere mærkbar. Der er dog variationer i, hvorvidt man sætter dette direkte i relation til etableringen af det indre marked og udvidelsen af EU med de central- og østeuropæiske lande (interview nr. 1 og 2) eller er tilbøjelig til at se denne udvikling som del af en mere vidt forgrenet international udvikling (interview nr. 5).

Dette fokus på omkostninger, og specifikt lønomkostninger, kan for det første føre til en større *automatisering* på virksomhederne. Det sker fx ved udvikling af maskiner med henblik på effektivisering og en reduktion af behovet for løntung arbejdskraft. For det andet kan det føre til *udflytning af produktion*. Er produktionen ikke i tilstrækkelig grad vidensbaseret, og foregår den ikke på et kvalitetsniveau, der er højt nok, kan det ofte ikke betale sig at producere i Danmark på grund af de høje lønninger og omkostninger generelt. I tillæg hertil kan det også være anledning til udflytning af produktion, at virksomheden ønsker at komme tættere på kunderne. Med andre ord: producerer man i vid udstrækning til en bestemt region på verdensmarkedet, kan det vise sig rentabelt at flytte produktionen til den pågældende region (interview nr. 7).

Disse omvæltninger inden for metalindustrien kom også frem i en rapport udarbejdet for Erhvervsfremmestyrelsen i 2001. Heri bliver et kerneområde inden for metalindustri/produktionsteknologi med cirka 40.000 beskæftigede belyst nærmere. Bl.a. bliver det påvist i rapporten, at der inden for dette område skete en voldsom strukturrationalisering fra 1992 til 1998, der førte til, at hver syvende virksomhed på området lukkede i denne periode. Alligevel er beskæftigelsesniveauet blevet fastholdt, hvilket skyldes at nye virksomheder er kommet til, men tilsyneladende også at de etablerede virksomheder på området beskæftiger flere i 1998 end i 1992 (Erhvervsfremmestyrelsen 2001c:31-32). Ser man nærmere på undergruppen bearbejdningsindustri er der sket en tilbagegang i beskæftigelse og firmabestand kombineret med en fremgang i de økonomiske nøgletal (Erhvervsfremmestyrelsen 2001c:42). Dette kan udlægges som et tegn på, at automatisering og effektivisering er slået igennem.

Det er ikke bare virksomheder, der 'lukker og åbner'. De faglige repræsentanter ser, at ny produktion konstant dukker op. Her kan være tale om produktion af mindre produkter, eller delelementer til produkter, og kendetegnende er det

ofte, at det er produktion med en kort levetid. Det stiller krav til den produktionsmæssige fleksibilitet på virksomhederne – herunder også fleksible kompetencer hos medarbejderne (interview nr. 3).

Nye store krav på kvalifikations- og efteruddannelsesområdet på grund af det konstante krav om fleksible medarbejdere er et helt centralt tema i de konsekvenser af internationaliseringen, som de faglige repræsentanter påpeger. Dansk Metal behandlede i 1997 de udfordringer, globaliseringen giver, i bogen ”Vi kan, hvis vi vil”. Heri stiller man spørgsmålet, hvad den stigende udenrigshandel og det stærkt stigende niveau for grænseoverskridende investeringer betyder for den danske metalindustri. Med hensyn til beskæftigelsen, det vil sige om Danmark mister arbejdspladser til lavtlønslandene, konkluderer de, at der skabes mange nye arbejdspladser i Danmark netop på grund af stigningen i eksporten til lavtlønslandene. Specielt bliver der peget på, at de arbejdspladser, der mistes hovedsageligt var besat af ufaglærte, og at det derfor er vigtigt for Danmark at holde et højt uddannelsesniveau blandt metalarbejderne. Således faldt andelen af job til personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse kraftigt fra 1982 til 1992 (Elikofer et al. 1997:16), mens beskæftigelsen af personer med en faglig erhvervsrettet uddannelse er steget i samme periode – en udvikling der bekræftes af figur 2.4.

Danmark kan ikke konkurrere på det internationale marked på lønomkostningerne, men netop det høje faglige niveau er med til at sikre udviklingen af en højteknologisk produktion. På denne baggrund bliver det fremhævet, at medlemmerne skal have mulighed for kontinuerligt at dygtiggøre sig. Det gælder både indenfor medlemmernes kernefunktionsområder, men også kvalifikationer der ikke er virksomheds- eller for den sags skyld brancheafhængige, fx it-kundskaber. Nye, og typisk udvidede kvalifikationskrav skaber en trussel om en opsplittelse mellem et A og et B hold blandt ansatte i metalindustrien, hvor man enten er højt kvalificeret og kan opretholde en god løn eller forbliver ufaglært med stadig færre jobmuligheder og en mindre favorabel løn (interview nr. 3).

En udvikling i relation hertil er også, at *værkførerne og mellemliderne forsvinder* fra metalindustrien. Deres administrative arbejde og ledelsesopgaver lægges delvist ud til medarbejderne. En vurdering er, at på 20 år er omkring 2/3 af værkfører- og mellemliderstillingerne i metalindustrien forsvundet (interview nr. 3). Dette er et signal om et øget kvalifikationskrav overfor de ansatte – ledelsesmæssige og administrative kvalifikationer bliver en del af kravet til dem.

Det positive perspektiv for 'A-holdet', der formår til stadighed at udbygge egne kvalifikationer er, at de bliver kostbare medarbejdere for virksomheden. I perioder med nedgang i omsætningen kan det vise sig at være en dårlig forretning at 'fyre for senere at hyre', da omkostningerne ved at uddanne og optræne nye medarbejdere er for store. Resultatet kan således blive en forøget sikkerhed i ansættelsen for A-holdet. Men her følger B-holdet heller ikke med.

En effekt af udenlandske opkøb af danske virksomheder og fusioner, hvor danske virksomheder bliver del af internationale koncerner, er, at '*beslutninger ganske simpelt træffes andre steder*'. Konkret oplever man i CO-industri, at man får stadig flere henvendelser fra medlemmer og tillidsrepræsentanter, som har spørgsmål vedrørende deres ansættelse i et multinationalt selskab, eller de forhandler rettigheder fx ved virksomhedsovertagelse (interview nr. 4). At udenlandske opkøb bliver en udfordring for samarbejdstraditionerne kommer også til udtryk ved, at udenlandske ejere medbringer en anden kultur, dermed andre traditioner for samarbejde, samtidig med de måske fysisk ikke er meget til stede på virksomheden. Udenlandske ejeres omlægninger i arbejdsorganisering og personalepolitik bliver i nogle tilfælde oplevet som en forringelse i de samlede arbejdsvilkår. Yderligere må tillidsrepræsentanter ofte konstatere, at overenskomsterne kun sjældent omhandler spørgsmål som netop arbejdets organiseringen og personalepolitik. Med andre ord oplever man, at det er vanskeligt at stille noget op imod sådanne indgreb fra nye ejere (Navrbjerg m.fl. 2001:39-40).

Som nævnt ovenfor er mange danske industrivirksomheder underleverandører til andre virksomheder. At være et led i internationale produktionskæder får en særlig effekt i forhold til *strejker* i Europa. Opstår der en strejke et eller andet sted i 'kæden', går produktionen i stå. Et, i dansk sammenhæng ofte nævnt eksempel, er arbejdsnedlæggelsen i 1998, hvor overenskomstforslaget blev forkastet af medlemmerne. En effekt blev, at en produktionslinie hos bilfabrikken SAAB i Sverige måtte stoppe på grund af udeblevne leverancer. Ubehaget var til at få øje på, ikke bare blandt erhvervsfolk, men også langt ind i lønmodtagergruppen, hvor man udmærket er klar over, at den gensidige afhængighed i sådanne produktionskæder betyder, at stabilitet i leverancerne er afgørende: Kan man ikke levere den fornødne stabilitet i produktionen, kan man ofte erstattes.

Denne tværnationale effekt af strejker har skabt en ny dagsorden for de faglige organisationer, hvor konflikter ikke længere kan betragtes som et rent nationalt anliggende - de har internationale konsekvenser. CO-industri har i den forbindelse taget det skridt, at man ved større arbejdskonflikter i landene omkring Danmark retter en officiel henvendelse til Dansk Industri, hvori man gør det klart, at man ikke påtager sig strejkeramt arbejde. Principielt er der intet nyt i, at fagbevægelsen ikke påtager sig strejkeramt arbejde. Men det faktum, at man meddeler dette direkte til DI i forbindelse med en konflikt i et andet land er en ny situation. Reelt er det et signal om, at man har rettet en ny opmærksomhed mod de internationale konsekvenser af arbejdskonflikter. CO-industri sendte en sådan meddelelse af sted til DI i foråret 2002 i forbindelse med arbejdsnedlæggelser i Tyskland. Dette kan på den ene side ses som et signal til såvel tyske som danske arbejdsgivere - sendt af sted som en sympatierklæring til kollegaerne i Tyskland. På den anden side kan det også tolkes som et signal med et bredere sigte, idet man hermed understreger, at faglig kamp hen over grænserne kan være et logisk

skridt i en internationaliseret produktionsverden. Dette bredere sigte må ses i sammenhæng med, at det i dag er uafklaret, hvilke muligheder der er for at iværksætte en international sympatikonflikt. Det er med andre ord et spørgsmål, som venter på en juridisk og/eller politisk afklaring.

### 2.3.1 Arbejsgiverstrategier

Det var et direkte mål med skabelsen af Dansk Industri (DI) i 1992 at simplificere det kollektive forhandlingssystem, det vil sige reducere antallet af overenskomster og decentralisere forhandlingsprocessen. Disse politiske mål er siden hen blevet fulgt op bl.a. i et bud på 'Fremtidens overenskomstforhandlingssystem' fra 1999.<sup>17</sup> Om end dette papir blev til i skyggen af det nedstemte forhandlingsresultat fra 1998, afspejler det arbejdsgiversynspunkter, der stadig er gyldige for DI's strategiske overvejelser.

Det er som udgangspunkt slående, at internationalt forankrede problemstillinger har en helt central placering i disse overvejelser. Man identificerer *lavinflationssamfundet* som et karakteristika ved den økonomiske udvikling, og vurderer, at det økonomiske og monetære samarbejde omkring euroen vil stabilisere den europæiske lavinflation. Dette tydeliggør for DI nødvendigheden af, at omkostningsudviklingen bliver afstemt med udviklingen inden for euro-zonen. Her konstaterer man, at det eksisterende overenskomstsysteem ikke altid har leveret en 'forsvarlig omkostningsudvikling'. Et svar eller perspektiv på dette problem er for DI, at de kilder, der øger virksomhedernes lønomkostninger, 'må ledes sammen'. Man ser et problem i, at såvel centrale forhandlinger som lokale forhandlinger og diverse bonusordninger øger lønomkostningerne. Målet må, ifølge DI, være at knytte udviklingen i lønomkostninger så tæt som muligt til værdifrembringelsen på den enkelte virksomhed. Således ser man gerne, at det bliver muligt at fravige de centralt aftalte overenskomster, således at lokale ordninger 'erstatte' paraplyoverenskomsternes bestemmelser. Hermed er der lagt op til at uddybe decentraliseringen i aftalesystemet – en bevægelse der kan lede direkte mod en multiniveau reguleringen inklusive en afmontering af det koordinerende center.

Dernæst identificerer DI *den internationale arbejdsdeling* som et fænomen, der til stadighed udbygges, jf. produktionskæderne ovenfor, og som giver nye muligheder for vækst og beskæftigelse i Danmark. Men ud over det positive i mulighederne ser man konfliktsystemet som en trussel. Her skinner erfaringerne fra overenskomstforhandlingerne i 1998 tydeligt igennem. DI karakteriserer det som 'fortidig tankegang' at holde fast i, at det eneste gyldige alternativ til forlig er umiddelbar konflikt. Man mener, at der er grund til at overveje mulighederne for at indføre et mere fleksibelt konfliktbegreb. Man mener også at kunne finde støtte i det faktum, at lønmodtagerne i højere grad identificerer sig med virksom-

---

<sup>17</sup> Dansk Industri, *Fremtidens overenskomstforhandlingssystem*, DI, juni 1999.

hederne, hvilket har mindsket forståelsen for omfattende og langvarige konflikter. I kølvandet på disse argumenter understreger DI dog, at man helt og holdent anerkender lønmodtagernes konfliktret.

Samlet har DI et klart fokus på omkostningsudviklingen – et fokus der er direkte hægtet sammen med den internationale økonomiske udvikling. Hertil kommer, at såvel ønsket om at styrke forbindelsen mellem overenskomsten og den enkelte virksomhed som problematiseringen af konfliktretten i dens nuværende form er afledt af internationale udviklingstendenser.

## *2.4 Faglige strategier i det internationale arbejde*

Dette afsnit præsenterer de forskellige dele af de faglige organisationers internationale arbejde på metalområdet. Afsnittet er opbygget således, at først præsenteres den overordnede organisering af det internationale arbejde, dernæst generelle udfordringer til det internationale arbejde. Herefter er der fokus på henholdsvis det nordiske, det europæiske og det globale niveau. I relation til det europæiske niveau og konkret europæiske samarbejdsudvalg (ESU) vil to casestudier blive præsenteret.

### **2.4.1 Organiseringen af det internationale arbejde**

Det er CO-industri, der på vegne af de tolv medlemsforbund varetager det internationale arbejde. Således er det gennem CO-industri, at de enkelte forbund, fx Dansk Metal, er medlem af fx NM, EMF og IMF. Ved kongresser og lignende i de internationale forbund på metalområdet (NM, EMF og IMF) vil det være CO-industris forretningsudvalg, som repræsenterer de danske organisationer. Dette betyder at alle 12 medlemsforbund vil være repræsenteret. I det løbende internationale arbejde vil det derimod ofte være tilfældet, at det er repræsentanter fra Dansk Metal som varetager opgaverne. Derfor optræder repræsentanter fra Dansk Metal med 'CO-kasketter' i det internationale arbejde. Baggrunden herfor er, at Dansk Metal er det dominerende forbund på dette område i kartellet, men det skal også ses i lyset af, at CO-industri ikke er en enhedsorganisation, men en organisatorisk overbygning, et kartel, skabt af selvstændige forbund. Således er CO-industris sekretariat relativt lille, hvorfor flere opgaver bliver varetaget af repræsentanter fra i første række de store medlemsforbund med store og udbyggede sekretariater. Ligeledes er det del af den interne arbejdsdeling i CO-industri, at det er SiD industri og KAD, som repræsenterer kartellets interesser på kemiområdet. I sekretariatsarbejdet vil de enkelte ansatte derfor også komme til at sidde med sager, som dels hører til kartel-, dels til forbundsopgaver.

Medlemsforbundene kan også blive ganske synlige i det internationale arbejde af rent pragmatiske hensyn. Fx kan det på den nationale scene være en fordel, hvis de faglige repræsentanter henvender sig til Udenrigsministeriet som repræ-

sentanter for Dansk Metal. Det åbner simpelthen flere døre på grund af manglende kendskab til det nyere kartelsamarbejde CO-industri (interview nr. 2). Flere faglige repræsentanter giver udtryk for, at kartelstrukturen, ikke bare nationalt, men i høj grad også internationalt kan skabe forvirring. CO-industri kan med sin sammensatte struktur ligne såvel europæiske som nordiske søsterorganisationer, men selve kartelstrukturen med 12 fagforbund 'svæver i vinden for langt de fleste – og så de nordiske kollegaer'.

Trods den noget vanskelige rollefordeling er den klare fordel ved karteldannelsen, at der kan samarbejdes direkte bl.a. om spørgsmål som koncernfagligt samarbejde, industri- og europapolitik, arbejdsmiljø m.m. Samlet koordinerer man medlemsforbundenes internationale arbejde og yder medlemmerne service i forbindelse bestyrelsesarbejde i A/S og med etablering af europæiske samarbejdsudvalg. Det er vurderingen, at forbundene i CO-industri langt hen ad vejen har sammenfaldende interesser i det internationale arbejde. Derfor giver kartelsamarbejdet mulighed for at samle ressourcerne og undgå dobbeltarbejde vedrørende de internationale opgaver (interview nr. 1 og 2).

I Ingeniørforeningen styres det nordiske og europæiske arbejde centralt i foreningen og er mere eller mindre fordelt på fem faste folk. IDA er på nordisk plan medlem af Nordisk Metal. IDA er desuden medlem af EMF og er bl.a. repræsenteret i udvalget om europæiske samarbejdsudvalg under EMF.<sup>18</sup> IDA samarbejder endvidere i nordisk regi med de øvrige nordiske ingeniørorganisationer og er aktiv i European Federation of National Engineering Associations (FEANI), der på europæisk plan varetager arbejdet for den gensidige europæiske anerkendelse af ingeniørkompetencer og EURO-ingeniørtitlen. Ved fusionen mellem Ingeniørernes Sammenslutning (IS) og Dansk Ingeniør Forbund (DIF) i 1995 blev budgettet for internationalt arbejde forøget og den internationale indsats opprioriteret. Den internationale indsats søgtes derefter fokuseret mod NM og EMF, da de bliver anset som de væsentligste kanaler for international indflydelse.

#### **2.4.2 Strukturelle udfordringer – medlemmerne og det internationale arbejde**

Overordnet forsøger man i CO-industri og Dansk Metal at integrere de internationale opgaver i det øvrige arbejde – med andre ord skal opgaverne ikke lægges i en selvstændig afdeling. Målsætningen er, at det bliver de medarbejdere, der har den særlige ekspertise, som kommer til at sidde med opgaverne. Det er vurderingen, at det er lykkedes at integrere det europæiske arbejde generelt på bl.a.

---

<sup>18</sup> IDA er ikke medlem af IMF eller andre internationale stående udvalg. Det internationale arbejde, som IDA udfører, handler primært om afholdelse af forskellige internationale verdenskongresser for ingeniører.



arbejdsmiljøområdet – alle internationale arbejdsmiljø reguleringer m.m. bliver håndteret af arbejdsmiljøafdelingen.

Medlemmernes opfattelse og vurdering af det internationale arbejde udgør en særlig udfordring. I Dansk Metal har man gennem en længere periode forsøgt at sætte fokus på det internationale område og globaliseringens betydning. Det er bl.a. kommet til udtryk ved et omfattende udbud af informationsmateriale til medlemmerne. På denne måde har den øgede internationalisering haft betydning for den strategiske kommunikation til medlemmerne, idet det har været vigtigt for Metal at signalere overfor medlemmerne, at forbundet er tilhænger af frihandel, åbne grænser og internationalt samarbejde. Fagforbundet vil formidle, at det er vigtigt at tage aktivt del i globaliseringen, idet den har stor betydning for den danske velfærd og danske jobs (interview nr. 2).

Denne grundlæggende holdning skinner også igennem i Dansk Metals syn på euroen. På Metals kongres i 1997 var man enige om, at forbeholdet overfor den fælles mønt var en hindring for Danmarks udviklingsmuligheder. Samme synspunkt gik igen i udtalelsen fra kongressen i september 2000, umiddelbart før folkeafstemningen om ØMU-samarbejdet. Her støttede 85 procent af de delegerede en udtalelse om, at Danmark burde tilslutte sig den fælles europæiske mønt. Man hæftede sig ved de økonomiske fordele, først og fremmest tryghed og stabilitet, og euroen som et værn mod 'spekulanterens mulighed for at undergrave vore arbejdspladser og velfærd'. Politisk understregede man, at vigtige økonomiske beslutninger træffes i Euro-11-rådet og i den Europæiske Centralbank – her burde Danmark også have direkte indflydelse. Der var afdelingsformænd i Dansk Metal som offentligt kritiserede forbundsledelsen for, at være 'unuanceret i ØMU-spørgsmålet'. Det forhindrede dog ikke, at CO-industri sammen med DI lancerede en fælles kampagne for euroen. Det skete på trods af holdningerne i bl.a. det mere EU-skeptiske SID. Her anbefalede hovedbestyrelsen med 2/3 flertal et ja til euroen, men samtidig var man enige om 'ikke at gå ud i nogen stor ja-kampagne'.

Det blev som bekendt et 'nej' ved folkeafstemningen den 28. september 2000, hvilket også var et signal om, at der stadig var forskel på ledende fagforeningsfolks og nok mere end halvdelen af medlemmernes syn på euroen.

EU-spørgsmålene er et nøgleeksempel på, hvordan det skaber *problemer at rodfæste det internationale arbejde* i det nationale forbundsarbejde og hermed sikre medlemsopbakningen. Samtidig er der stadig en tendens til, at det internationale arbejde bliver betragtet som 'et vedhæng til det egentlige arbejde'. I Dansk Metal anser man det som en nødvendighed, at der bliver tænkt strategisk i forhold til medlemmerne og deres fortsatte opbakning. De skal have 'valuta for medlemskabet', og her er en central opgave i at skabe viden om og øge forståelsen for det internationale arbejde. Dette skal også ses i lyset af det svagt vigende medlemstal, hvilket har sat fokus på opgaven om at fastholde og hverve medlemmer. Det bliver fremhævet, at tillidsrepræsentanten er en nøglepersonen i denne

sammenhæng. De skal være bedre klædt på til det internationale arbejde. De bliver sendt på kurser for at erhverve kompetencer, så de føler sig rustede til det internationale arbejde fx i forbindelse med virksomhedsovertagelser. I Dansk Metal har man bl.a. inviteret tillidsrepræsentanter med på rejser, så de kunne få et førstehåndsindtryk af det faglige samarbejde på europæisk niveau.

Problemerne med at rodfæste det internationale arbejde lokalt bliver også understreget af det principielle forhold, at det er de 88 lokale Metal-afdelinger, der så at sige 'ejer' Dansk Metal. Dette understreger problemet, hvis ikke de lokale afdelinger i et tilstrækkeligt omfang anerkender og forholder sig til udfordringerne fra det internationale niveau. Ofte oplever man centralt, at afdelingerne har store barrierer og manglende gå-på-mod i forhold til de internationale arbejdsopgaver. Vurderingen er, at det dels handler om initiativ og dels om sproglige kvalifikationer. Et element her er, at man lokalt er tilbøjelig til at tro, at 'det er sværere end det er'. Sådanne vurderinger bygger bl.a. på de henvendelser man får centralt per telefon fra lokalafdelingerne. Samtidig mener man også centralt at kunne konstatere, at de unge ikke er så berøringsangste over for internationalt fagligt arbejde, som de ældre generationer (interview nr. 1 og 2).

Der kan også forekomme spændinger, når det bliver tydeligt, at den enkelte tillidsrepræsentant ikke vil kunne hente informationer og hjælp i lokalafdelingen eller i forbundet i forbindelse med fx ESU og A/S bestyrelsesrepræsentation, men derimod skal gå til kartellet. Det ses som et udtryk for, at der er brug for en kompetenceafklaring mellem afdelinger og kartel. Samme problem gør sig gældende i relationen mellem forbundene og CO-industri. CO-industri søger for den samlede kontrol med det internationale arbejde, men modsat hævder specielt de store forbund, at CO-industris relativt smalle sekretariat ikke altid besidder den nødvendige kompetence og forbundsindsigt til at varetage dette arbejde.

I relation til hovedorganisationsniveauet ser Dansk Metal gerne et 'slankere' LO bl.a. fordi man mener, at der betales for meget til LO. Man anerkender dog, at LO har en betydningsfuld rolle at spille internationalt i kraft af bl.a. indgangen til EFS. LO er og skal være toneangivende i forhold til formuleringen af den danske stemme i den overordnede europæiske arbejdsmarkedspolitik. Forhold omkring det indre marked, konkurrenceregler og WTO derimod – det er noget, 'der ligger og skal ligge i Metal-regi' (interview nr. 2).

### **2.4.3 Det faglige samarbejde i Norden**

I CO-industri oplever man, at det nordiske samarbejde er tæt, og at det med Sveriges og Finlands medlemskab af EU har fået en ny væsentlig dimension, idet *det nordiske arbejde er blevet europæiseret*.

CO-industri er på nordisk plan med i Nordisk Metal (NM), og Nordisk Industriarbejder Føderation (NIF). Det nordiske samarbejde på metalområdet ses i tæt sammenhæng med udviklingen i det europæiske samarbejde. I CO-industri anser

man NM som et vigtigt samarbejdsorgan, men netop først og fremmest i forhold til det europæiske samarbejde. Det nordiske samarbejde betragtes mest af alt som et redskab til at opnå indflydelse på europæisk niveau. Proceduren hvor synspunkter, holdninger m.m. koordineres i fælles nordiske formøder inden EMF-møder, mener man fungerer godt. Vurderingen er også, at NM er blevet en mere offensiv organisation i dag end før – der tages initiativer (interview nr. 2).

På denne baggrund bliver det betonet, at 'vi i Norden ligner hinanden en del', og at det derfor i en vis udstrækning lykkes at 'tale med én stemme' i de europæiske spørgsmål. I forlængelse heraf bliver det præciseret, at det fælles nordiske er, at de faglige organisationer har en forholdsvis høj organisationsgrad og de faglige organisationer har en grundlæggende tro på, at man med fordel kan indgå aftaler med arbejdsgiverne. Generelt muliggør det nordiske samarbejde en koordinering, der bliver vurderet som nødvendig, når man ikke fylder så meget i den internationale sammenhæng. Modsat bliver det også fremhævet, at der er grænser for, hvor langt de fælles interesser går på metalområdet i Norden. Markante forskelle i produktionsstrukturer, aftaleforhold, lovgivning m.m. skaber også forskelle i industripolitiske interesser og forståelsen af europæisk arbejdsmarkedsregulering – fx i spørgsmålet om vigtigheden af at gå aftalevejen. Vurderingen er, at dette sætter grænser for, i hvor høj grad NM kan sætte en fælles dagsorden og dermed også for, hvor langt NM som interesseorganisation kan udvikle sig.

I CO-industri bliver det også understreget, at der er internationale sager, som man ikke tager ind i NM-regi, men hvor man vurderer, at man har et større interessefællesskab med andre europæiske organisationer. På den måde arbejder man også selvstændigt i det europæiske arbejde, uden om Norden i øvrigt.

Lige såvel som strukturdebatten er en løbende diskussion i Danmark, mener de faglige forbundsrepræsentanter også, at debatten bør være nærværende på nordisk plan. På længere sigt har man svært ved at forestille sig, at nordiske organisationer som Nordisk Metal, Nordisk Industri Federation, Nordisk Træ, Industri og Byg lever videre som selvstændige organisationer – 'der vil ske sammenlægninger'.

I CO-industri giver man også udtryk for, at man hører meget lidt om, hvad der sker i Nordisk Faglig Sammenslutning, NFS og mener godt, at det kunne være anderledes. Hermed udtrykker man en mild utilfredshed med, at der ikke afholdes et internationalt udvalgsmøde i LO-regi inden de internationale møder i fx NFS. Man ser gerne, at det danske internationale arbejde kører bedre i takt med de europæiske møder. Her ser man også en pointe i, at man får koordineret sin viden på forskellig områder – fx 'ved LO ikke meget om erhvervs politik – det gør Metal' (interview nr. 2).

#### 2.4.4 Det faglige samarbejde i Europa

Hovedprioriteringen i det internationale faglige arbejde for CO-industri er Europa og konkret EU. Udviklingen af det indre marked, tilkomsten af den fælles mønt og den medfølgende stigende konkurrence har cementeret dette. Det er her det internationale arbejde har karakter af konkret interessevaretagelse, mens andre elementer i det internationale arbejde, fx solidaritetsarbejdet, har en anderledes karakter præget af 'slagord'.

I det europæiske arbejde benytter de danske organisationer på metalområdet flere forskellige kanaler: De nationale og internationale organisationer – også arbejdsgiverorganisationer – og man har fra tid til anden direkte eller indirekte kontakt til centrale europæiske institutioner, repræsentanter fra Europa Parlamentet og Rådet. Den Europæiske Metalarbejder Føderation (EMF) står dog centralt i det europæiske arbejde. Her behandler man forhold omkring arbejdsmarkedsområdet generelt, industripolitikken, konkurrence, indre marked, statsstøtteordninger m.m. Om end overenskomststoffet principielt er blevet, og stadig bliver, betragtet som et rent dansk anliggende, så vurderer man i CO-industri, at EMF's overenskomstarbejde i dag er mere konkret og forpligtende end tidligere.

Det gælder fx arbejdet omkring 'den europæiske koordinationsregel'. De danske erfaringer er indtil videre sparsomme, idet reglen kun har eksisteret under et enkelt forhandlingsforløb – i 2000. I CO-industri fortæller man, at erfaringen herfra blev, at reglen ikke direkte indgår i forhandlingerne – det er med andre ord ikke et emne, der tages op ved forhandlingsbordet. Derimod ligger den 'et sted i baggrunden'. Mest af alt vurderer man i CO-industri reglen som udtryk for 'politisk vilje', det vil sige et udtryk for, at man på tværs af grænserne er parat til at bakke hinanden op i konfliktsituationer. Målet er at undgå, at man underbyder hinanden og derved får en nedadgående lønspiral. Samtidig er der også danske fagforeningsrepræsentanter, der kan se, at koordinationsreglen måske også kan udvikle sig til at blive et værktøj, der viser omverdenen, at metalorganisationerne i Europa ønsker en 'ansvarlig lønpolitik'. Med andre ord sigter man heller ikke på et overbud, men på en balanceret udvikling i overenskomsterne. Bliver dette signal taget alvorligt, ser man mulighed for at opnå indflydelse overfor bl.a. den Europæiske Centralbank.

Som et eksempel på, hvordan nordisk samarbejde kan have effekt på europæisk niveau bliver det nævnt, at Nordisk Metal havde en uddannelsesgruppe, der på baggrund af et projekt om livslang læring skrev et papir, der stort set blev overtaget af EMF. Det bliver udlagt som et godt eksempel på, at det kan være vigtigt at være pennefører på de dokumenter, som udarbejdes. Mere principielt er det også et eksempel på, hvad der kan komme ud af at være proaktiv og tage initiativer, modsat at været fanget i et reaktivt mønster (interview nr. 1).

CO-industri har to indgange til den Europæiske Faglige Sammenslutning, EFS. Dels gennem dansk LO og dels gennem EMF. Det hænder også, at man kontakter

EFS direkte. Disse to indgange er til dels præget af konflikter, idet dansk LO generelt ikke kan støtte EFS' politiske linie med hensyn til prioritering af og hensyn til europæisk industri. Her bakker CO-industri op om LO. Samtidig vurderer man, at EMF mest af alt ligger på linie med de danske synspunkter. Det afslører på sin side 'knaster' i forholdet mellem EFS og EMF, men ifølge vurderingen er situationen mest af alt præget af, at man i begge de europæiske organisationer godt ved, at de ikke er stærkere, end at de er nødt til at samarbejde i et eller andet omfang (interview nr. 2).

Selvom CO-industri ser, at de europæiske hovedorganisationer, inklusive det danske LO, søger en indflydelse på europæisk niveau, som de ofte har mistet på hjemmefronten med decentraliseringen af overenskomstforhandlingerne, så mener man alligevel, at relationen LO-EFS skal forblive den 'politiske tunge' relation. Hovedorganisationernes rolle i forbindelse med tværsektorielle forhandlinger og eventuelle arbejdsretlige direktiver anser man for at være central. Her har det også betydning, at kredsen af internationale sekretærer inden for LO-familien holder hinanden orienteret. Her er ikke tale om et formaliseret samarbejde, men om en løbende uformel kontakt. Vurderingen er, at der i denne kreds er en udbredt enighed om de afgørende spørgsmål. Der hvor der faktisk opstår forskelle, er mellem den offentlige og den private sektor – man oplever det ofte som 'to forskellige verdener'.

Et generelt problem i det europæiske samarbejde er de svage relationer mellem organisationer i henholdsvis de nord- og sydeuropæiske lande. I Dansk Metal vurderer man, at det udelukkende er den politiske integration på EU-niveau, der gør, at der overhovedet eksisterer et vist samarbejde med disse lande. Forståelsen for forskelligheden nord-syd, og nu også stadig mere aktuelt øst-vest, er vokset betydeligt fx, hvad angår balancen mellem lovgivning og aftale, men relationerne er fortsat konfliktfyldte. Den lave organisationsgrad, de lave kontingentbetalinger og tilsvarende små ressourcer til internationalt arbejde er nogle af de forskelligheder, der spiller ind. Oplevelsen er, at sydeuropæiske organisationer søger at opnå styrke via det europæiske samarbejde, mens de danske organisationer modsat er tilbøjelige til at tænke, at 'hvis vi ikke passer på i det europæiske samarbejde, så mister vi nogle kompetencer og dermed indflydelse på nationalt plan' (interview nr. 2).

CO-industri er som nævnt overenskomstpartner til Dansk Industri. Det betyder også, at de to organisationer aftaleimplementerer *arbejdsretlige EU-direktiver*.<sup>19</sup> Men det er allerede i processen omkring udformning af forhandlingsmandater i EFS-regi, at CO-industri kommer ind i billedet. CO-industri og medlemsforbundene søger primært gennem LO at påvirke forhandlingsforløbene. Direktivregule-

---

<sup>19</sup> Se Søren Kaj Andersen (red.) *EU og det nordiske spil om lov og aftale – de nordiske lande og de europæiske aftaler/direktiver om deltid og tidsbegrænset ansættelse*. Arbejdslivsinstitutet/Saltsa, 2003.

ringen rammer ind i konflikten mellem individuelle og kollektive rettigheder. Direktiverne sikrer individuelle rettigheder for den enkelte arbejdstager, organiseret eller ej, mens overenskomstbaserede rettigheder sikrer de organiserede kollektivt. Der er uenighed både mellem forbund og internt i forbundene vedrørende EU-reguleringen og konkret EU-direktivernes betydning for den danske aftalemodel. På den ene side er der frygt for, at den lange aftaletradition og den funktionsdygtighed, der er blevet udviklet, vil blive undermineret. På den anden side er vurderingen, at frygten er overdrevet, og at man hellere skulle forsøge at tænke aftalemodellen offensivt – det vil sige stille sig selv spørgsmålet, hvordan aftalemodellen kan udvikles og matche et stadig mere internationaliseret arbejdsmarked.

Vedrørende den *tværsektorielle sociale dialog* er man i CO-industri overbevist om, at der kommer flere europæiske aftaler. Ikke nødvendigvis aftaler, der bliver ophøjet til direktiver, men også aftaler, der som aftalen om distancearbejde (telework) skal implementeres via de nationale reguleringssystemer. Man ser også gerne, at det i større udstrækning er forhandlinger og aftaler, der er baseret på parternes og ikke Kommissionens initiativ. Samtidig må indholdet i aftalerne udvikle sig. Man giver udtryk for, at visse af de aftaler, der er blevet til på europæisk niveau, ville man aldrig have 'skrevet under på i Danmark'. Samtidig er der også en erkendelse af, at visse direktiver har vist sig at få en større reelt betydning, end hvad der var forventet. Et eksempel er direktivet om udstationering, som CO-industri og DI har skrevet ind i hovedaftalen. Når udenlandske arbejdere kommer til Danmark og påtager sig opgaver ved overenskomstdækkede virksomheder, kan de danske organisationer stille krav om en forhandling vedrørende løn- og ansættelsesvilkår. De faglige organisationers erfaringer har været, at det er muligt at nå frem til, hvad man karakteriserer som, fornuftige aftaler.

Uddannelse er et af de områder, hvor man forventer, at der kan indgås frivillige aftaler uden lovgivning. Der er dog også ganske udbredt skepsis over for, hvor langt dialogen mellem UNICE/CEEP og EFS kan udvikle sig.

Denne skepsis er tilsyneladende endnu mere udbredt, når det gælder udviklingen af *sektordialogen* inden for metalområdet. CO-industri presser på for, at EMF skal få opbygget en dialog med industriarbejdsgiverorganisation Employers' Organisation of the Metal Trades in Europe (WEM). Det tror man dog ikke meget på vil lykkes, idet arbejdsgiverne mistænkes for primært at se den europæiske integration som en mulighed for at underminere den regulering af arbejdsmarkedet, som fagforeningerne tager del i nationalt. Hermed understreger man også, at kernespørgsmålene i metalområdets nationale overenskomster ikke bliver europæisk aftalestof.

Ligesom strukturdiskussionen er et emne nationalt og på nordisk niveau, mener CO-industri også, at det er uholdbart med 13 branchesekretariater i Bruxelles. Man mener, at der skal ske fusioner i fremtiden, men vurderer også, at det

ikke vil ske før, at der kommer et tilstrækkeligt pres i form af fx medlemstab eller manglende forhandlingskompetence.

Udvidelsen af EU med *de øst- og centraleuropæiske lande* kommer stadig tydeligere til at påvirke det europæiske faglige arbejde. I CO-industri er man principielt imod en begrænsning af arbejdskraftvandringerne fra disse lande. Men man er også opmærksom på udviklingen i landene omkring Danmark. Med andre bliver der iværksat en regulering i landene omkring Danmark anser man, at det er et spørgsmål man må tage op. CO-industri har efterhånden et ganske tæt samarbejde med faglige organisationer i Østeuropa. På værftsområdet er der relativt gode kontakter – fx har faglige repræsentanter på Lindøvværftet gode kontakter til fagforeningerne i de baltiske lande. CO-industri deltager sammen med bl.a. Dansk Industri med i de såkaldte Twinning projekter i Polen, Tjekkiet og Ungarn. Målet med disse EU-projekter er at styrke den sociale dialog og de faglige organisationer i disse lande op til optagelsen i EU.

#### **2.4.5 Europæiske samarbejdsudvalg**

Opfattelsen og vurderingen af de europæiske samarbejdsudvalg (ESU), har været temmelig ambivalent inden for CO-industri. Til at begynde med anså man de europæiske samarbejdsudvalg som et udvalg uden reel betydning. De blev betragtet som informations og høringsorganer uden vægt og forhandlingskompetence. Da direktivet samtidigt også inddrager uorganiserede ansatte, blev det også anset som en åbning overfor denne gruppe. Flere oplever det stadig som problematisk, at alle kan komme ind i et ESU (interview nr. 3).

Siden hen er oplevelsen i CO-industri generelt, at ESU er gået hen og blevet noget andet og mere, end hvad man i udgangspunktet forestillede sig. Konkret er ESU'erne ikke blevet et forhandlingsorgan på kerneområderne, men det går mere og mere i den retning (interview nr. 2). Arbejdet omkring ESU'erne har skiftet karakter, om end det er kommet i bølger. De koncerner, der gerne ville indgå aftaler før direktivets ikrafttrædelse, kan ifølge de faglige repræsentanter deles op i to: For det første dem, der var velvillige og for det andet dem der ville slippe billigt. Den store midtergruppe af virksomheder flyttede sig ikke nævneværdigt, men det har siden hen ændret sig gradvist (interview nr. 1).

Det er CO-industri, der i første række sidder på ESU-vejledningen på metalområdet i Danmark. Til møder vedrørende ESU på koncernniveau er det en repræsentant fra CO-industri, der deltager sammen med en forbundsrepræsentant. Det forbund, der organiserer fællestillidsrepræsentanten støtter oprettelsen af ESU'et med en fast kontaktperson. Forbundene støtter og uddanner sine tillidsfolk til at klare opgaverne i forbindelse med etablering og drift af ESU. Medlemmerne får informationer ved henvendelse i forbundet, men CO-industri har primært ekspertisen.

Primo 2003 er der en halv snes danske multinationale koncerner inden for metalområdet, hvor der er etableret et ESU. CO-industri oplyser, at der er to til fire, hvor der er aftaler på vej, mens der er nogle få koncerner på metalområdet, hvor der ikke er taget nogen initiativer vedrørende ESU. Køb og salg af virksomheder er et element, der vanskeliggør etableringen af ESU'er – yderligere vanskeliggøres det i enkelte tilfælde af, at ejeren er finansieringsselskaber, hvis erklærede mål er at videresælge. Nok et problem er, at nogle koncerner ligger på kanten i forhold til, hvorvidt de opfylder kriterierne for oprettelse af et ESU. Typisk er det antallet af ansatte, der ligger og vipper omkring de 1000 medarbejdere. Ved siden af de dansk baserede koncerner kommer så metalvirksomheder i Danmark, der er del af udenlandske koncerner, hvor der er oprettet ESU'er. I CO-industri vurderer man, at det i dag drejer sig om omkring 35 virksomheder.

Samtidig vurderer man, at cirka halvdelen af de ESU'er, hvor danske medarbejdere i metalindustrien er involveret, stadig befinder sig i en form for etableringsfase, mens den anden halvdel har fundet en struktur på arbejdet og reelt behandler væsentlige spørgsmål i forhold til koncernens aktiviteter. Arbejdet med at opbygge tillid dels mellem medarbejderrepræsentanter i udvalget, dels i forhold til koncernledelsen er generelt væsentligt. Herudover fremhæver man i CO-industri strategier vedrørende økonomi og handel, sikringen af arbejdspladser, out-sourcing af produktionsopgaver, miljøspørgsmål (internt og eksternt) samt etiske regnskaber som typiske emner fra ESU'ernes dagsorden. CO-industri ser det som en vigtig erfaring, at ESU'erne i visse tilfælde har kunnet bruges af de lokale Samarbejdsudvalg (SU) til at formidle information, og det kan der komme resultater ud af.

Et af de problemer, man kæmper med i de ESU'er der er kommet op og stå, er manglende tillid. Det gælder ikke kun i forhold til ledelsesrepræsentanter. Der er danske ESU-repræsentanter, der sidder med en fornemmelse af, at andre ESU-repræsentanter reelt er ledelsesvalgte, 'da de typisk tænker mere på deres respektive ledere end på det fagpolitiske spørgsmål'. I samme forbindelse nævnes det, at nogle medlemmers faglige og koncernmæssige indsigt er for ringe til, at de kan yde en substantiel indsats i udvalget (interview nr. 4).

En undersøgelse fra 1999 om ESU'er i Danmark viste, at fagbevægelsen umiddelbart er ganske tæt inde på ESU-arbejdet. Stort set alle ESU-repræsentanter, der deltog i undersøgelsen, var medlem af en fagforening, og hele 86 procent opgav, at de var medlem af et LO-forbund. Samtidig viste det sig også, at 75 procent af de danske ESU-medlemmer også var medlem af samarbejdsudvalget på deres arbejdsplads. Dette indikerer en tæt relation mellem det traditionelle SU-arbejde og ESU'erne. Trods dette angav hen ved en tredjedel af ESU-medlemmerne, at de indenfor det sidste år ikke havde haft nogen kontakt til deres kartel eller forbund vedrørende ESU-arbejdet. Hermed synes denne store gruppe at fungere isoleret fra fagbevægelsen (Knudsen & Sørensen 2000). I CO-industri



vurderer man, at denne manglende kontakt kan hænge sammen med, at man i de første år var meget optaget af de dansk baserede koncerner, hvor der kunne oprettes ESU. Med andre ord den relativt store gruppe af danske repræsentanter, der sad med i udenlandsk baserede ESU'er havde man ikke den store kontakt til – et forhold CO-industri selv angiver har ændret sig. En anden forklaring kan være, at også danske koncernledelser direkte har givet udtryk for, at de helst så, at hverken den nationale eller den europæiske fagbevægelse blev indblandet i ESU-arbejdet. Som det fremgår nedenfor var dette tilfældet hos NKT Cables i forbindelse med etableringen af ESU'et.

Der er et par principielle problemer, man i dag er særligt opmærksom på i CO-industri vedrørende ESU'erne. For det første spørgsmålet om, hvorvidt et ESU skal kunne forhandle og indgå aftaler eller ikke? Og hvis ja, på hvilke områder? I CO-industri ser man gerne, at ESU'erne tager fat på spørgsmål som procedurer ved afskedigelsesrunder, uddannelsesordninger og lignende. Men det er et skræmmescenarie, hvis man kommer tæt på overenskomstens kerneområder og dermed efterhånden bevæger sig mod koncernaftaler, der underminerer de centralt indgåede kollektive overenskomster. Et andet principielt problem vedrører, hvad der skal ske med ESU-aftaler i tilknytning til produktionsmæssige og ledelsesmæssige omstruktureringer fx i kølvandet på en virksomhedsovertagelser. Det rejser også spørgsmålet, hvorvidt der skal etableres 'under-ESU'er' under 'hoved-ESU'et' i store koncerner. Det er i dag fx tilfældet i den A.P. Møller ejede Mærsk-koncernen (interview nr. 1).

### **Case-studie: NKT Cables (Nordisk Kabel og Tråd)**

Liberaliseringen af det europæiske kabelmarked i begyndelsen af 1990'erne og den deraf følgende øgede internationale konkurrence har medført store forandringer for virksomheden Nordisk Kabel og Tråd, der har været en dominerende metalindustrivirksomhed i Danmark siden fabrikkens etablering i 1898.

Fra at være en dansk virksomhed hovedsageligt med produktion i Danmark i begyndelsen af 1990'erne, er NKT i dag en multinational virksomhed med hovedsæde i Köln, som samlet beskæftiger godt 5500 mennesker på verdensplan og havde en omsætning på godt 860 millioner Euro i 2001. NKT har siden 1998 ekspanderet på det internationale kabelmarked og producerer i dag energi- og datakabler i både Danmark, Tyskland, Tjekkiet, Polen, Østrig, USA og Kina – primært til de europæiske el-, energi- og telesektorer.

*NKT-Cables i Asnæs omsætter for omtrent 700 mio. DKR/år, hvoraf 30-35% eksporteres.*

NKT-Cables i Asnæs beskæftiger ca. 425 medarbejdere, hvoraf 110 er funktionærer, 30 faglærte og resten specialarbejdere. NKT-holding har i alt 525 ansatte i Danmark.

Frem til slutningen af 1980'erne blev NKT som koncern ledet ud fra en virksomhedsfilosofi om, at en så bred og diversificeret produktion som muligt gav de største konkurrencefordele. Den hårde konkurrence om markedsandele på det europæiske marked og den annoncerede åbning af kabelmarkedet gjorde, at man i 1990 og årene frem fokuserede på koncernens kerneprodukter, hvormed perifere virksomheder i koncernen blev solgt fra og andre, der kunne bidrage til at styrke produktionsprofilen, blev købt op. I 1990 etableredes endvidere NKT holding, der nu er moderselskab for koncernens dattervirksomheder NKT Cables og Nilfisk samt flere vækst- og udviklingselskaber i koncernen.

Åbningen af markedet satte sine tydelige spor på fortjenesten, som i 1987 var på 148 mio. kroner for NKT Cables, hvorefter man i 1993 var nede med et minus på 5 mio. kroner. Denne udvikling satte skub i indkøbet af konkurrerende kabelproducerende virksomheder og en tilpasning af produktionen i de mange nye virksomheder efter hovedreglen 'et produktionsapparat per produkt'.<sup>20</sup> Liberaliseringen og den økonomiske nedtur for koncernen har betydet, at man har slanket profilen og fokuseret denne på koncernens materialeteknologiske know-how og særlige kompetencer indenfor fremstilling af lederteknologi, micro-systemer, polymer- og overfladeteknologi samt miljøteknologi.

Internationaliseringen har ligeledes betydet lukninger af virksomheder i Danmark (Jyderup og Brøndby) og udflytning af dele af disse fabrikkers produktion til Polen og Tyskland. Dette har skabt en del usikkerhed blandt koncernens produktionsmedarbejdere. NKT Cables i Asnæs har dog ikke mærket nedgang i beskæftigelsen, og den forventede konkurrenceskærpelse med den kommende Østudvidelse giver heller ikke udsigter til dette. Koncernen har valgt at satse på de fabrikker, hvor der bliver tjent penge, og det har hele tiden været tilfældet på NKT Cables i Asnæs. Endvidere er fabrikken i Polen endnu ikke konkurrencedygtig, hvad angår krav til produktkvalitet, miljøhensyn og uddannelse af medarbejderne, hvilket er med til at udvidelsen af EU endnu tages med sindsro.

#### *Etablering af det europæiske samarbejdsudvalg*

Siden midten af 1980'erne har der været et stærkt koncernfagligt samarbejde i NKT-koncernens virksomheder rundt om i Danmark og ligeledes en god kontakt til CO-industri og EL-forbundet. Da direktivet om europæiske samarbejdsudvalg blev vedtaget i 1994, blev det på fælles initiativ fra fællestillidsrepræsentanten fra det danske NKT Cables og repræsentanter fra de faglige organisationer derfor hurtigt besluttet at begynde forberedelserne til etablering af et ESU indenfor NKT-koncernen. Det koncernfaglige samarbejde i Danmark eksisterer fortsat, men det er nedtonet meget efterhånden som flere produktionsvirksomheder er solgt fra og/eller flyttet til udlandet. Det bibeholdte koncernfaglige samarbejde

---

<sup>20</sup> En undtagelse fra denne regel gælder produkter, hvis transport er omkostningsfyld og derfor kræver at blive produceret tæt på markedet for at være konkurrencedygtig.

drejer sig primært om at sikre sig indflydelse på, hvem der vælges til NKT Holdings bestyrelse.

Baggrunden for etableringen af ESU'et var, at de danske tillidsvalgte kendte til ledelsens planer om fremtidige opkøb af virksomheder i udlandet og derfor ønskede at styrke dialogen med den mere og mere internationalt orienterede koncernledelse. Ønsket om etablering af ESU'et blev således formuleret på trods af, at der ved forhandlingernes start i 1994 kun var få udenlandske datterselskaber i koncernen (bl.a. i Tyskland).

Etableringen af ESU'et skulle vise sig at blive en langstrakt proces. Hovedproblestillingen var, at tillidsrepræsentant-gruppen på NKT holdt fast i, at de faglige repræsentanter fra CO-industri og EL-forbundet skulle med til forhandlingerne om ESU-aftalen. Det var ledelsen i koncernen imod. Først ved det fjerde møde mellem ledelse og medarbejdere accepterede ledelsen organisationsrepræsentanternes medvirken, og den foreslåede struktur med et ESU på koncernniveau og et for hver af de største industriselskaber NKT Cables og Nilfisk blev vedtaget. Den første ESU-aftale fra 1996 (en såkaldt artikel 13 aftale) blev underskrevet netop samme dag, som fristen for frivillig indgåelse af ESU-aftaler udløb. De tre ESU'er i NKT regi er alle udvalgt for medarbejderne, som ledelsen så har hørings- og informationspligt overfor i grænseoverskridende spørgsmål.

Ved genforhandlingen af ESU-aftalen i 2000 var NKT blevet en multinational koncern, og de valgte medarbejderrepræsentanter i de nyindkøbte virksomheder fra bl.a. Tyskland, Østrig og Tjekkiet samt disses faglige organisationsrepræsentanter sad med ved forhandlingsbordet. Revisionen af ESU-aftalen forløb langt mere gnidningsfrit, end det var tilfældet i første runde, idet organisationsrepræsentanternes deltagelse i såvel forhandlinger som årlige ESU-møder var accepteret. NKT Cables ESU har i dag ni repræsentanter; en fra Østrig, og to fra henholdsvis Danmark, Polen, Tjekkiet og Tyskland. Hvert af de tre ESU'er indenfor koncernen afholder et ordinært møde om året, og i det omfang særlige problemstillinger kræver det i løbet af året, kan der afholdes ekstraordinære møder.

Ved den forestående genforhandling, der begyndes allerede i 2003 med vedtagelse i 2004, er en af mærkesagerne fra de tillidsvalgtes side, at mødeaktiviteten sættes op ligesom en mere kontinuerlig uddannelse af de valgte ESU-repræsentanter kommer på dagsordenen. Der er ingen aktuelle planer om etablering af et world works council på trods af, at fabrikkerne i Kina og USA får øget betydning for den samlede koncern. Dette skyldes primært manglende velvilje fra ledelsen, der er tilbageholdende med at øge udgifterne til det internationale faglige arbejde samarbejdet.

#### *Fremtidige udfordringer for samarbejdet i ESU*

De europæiske samarbejdsudvalg opfattes som vigtige organer for koncernens medarbejdere, fordi de giver mulighed for at blive hørt og få information om

større beslutninger som fx investeringer, lukninger eller omstruktureringer i såvel moder- som datterselskaberne i koncernen (interview nr. 6). På trods af, at de europæiske samarbejdsudvalg er blevet vigtige medindflydelsesorganer, ligger der fortsat store udfordringer forude.

For det første er det en stor opgave at overkomme kultur- og kommunikationsbarriererne mellem de valgte ESU-repræsentanter. Specielt de tjekkiske og polske repræsentanter i ESU-Cables, men også de tyske og østrigske, har ganske ringe engelskkundskaber, og afhængigheden af tolk fordyrer og besværliggør mødeaktiviteten betydeligt. Kultur og regelforskelle, hvad angår systemer for arbejdsmarkeds- og overenskomstregulering, udgør ligeledes en betydelig barriere. De forskellige repræsentanter kender mange gange ikke hinandens regulerings- og aftalesystemer godt nok til i fællesskab at manøvrere og påvirke koncernens udvikling.

For det andet ligger der en udfordring i at få kollegerne på NKT Cables til at forstå væsentligheden af det europæiske faglige samarbejde. Interessen for det internationale er øget blandt dele af medarbejdergruppen, men hovedparten er fortsat mere interesseret i løn- og arbejdsvilkårsforbedringer på deres egen arbejdsplads end i at løfte standarderne og knytte et tættere samarbejde med kollegerne på tværs af grænserne. Formidlingen af resultaterne og den lokale forankring af det europæiske arbejde i ESU ligger de tillidsvalgte meget på sinde, men det er en vanskelig proces at vinde den brede kollegagrupperes opmærksomhed, når emnehorisonten peger uden for fabrikkens mure.

En tredje udfordring ligger i det forhold, at ESU-samarbejdet er forholdsvist personafhængigt. Fællestillidsrepræsentanten på NKT Cables i Asnæs, der både er medarbejderrepræsentant i NKT Cables og NKT Holdings bestyrelser samt formand for ESU Cables og ESU Holding, er en af de bærende ildsjæle i det europæiske samarbejde. Det gør alt andet lige det etablerede samarbejde skrøbeligt. Fællestillidsrepræsentanten vurderer selv, at hans afløser sagtens kan findes, men at det kan give anledning til vanskeligheder, hvis formandskabet for et eller flere af de forskellige ESU'er går til udenlandske hænder, fordi de har ganske andre traditioner for samarbejde, mødekultur m.m. (interview nr. 6).

En sidste og afgørende udfordring hviler på de faglige organisationer og handler om at sørge for kvalificeret støtte til ESU-repræsentanterne. Som det er organiseret nu, er det op til hvert enkelt fagforbund eller kartel at hjælpe de valgte ESU-repræsentanter på virksomhedsniveau. Denne fragmenterede organisering gør, at støtten til de enkelte ESU-repræsentanter afhænger af den pågældende faglige organisations ressourcer til og prioritering af den ydede støtte til ESU-arbejdet. De mindre forbund har selvsagt mindre budgetter, hvorfor den støtte og sparring de valgte repræsentanter kan forvente, er mindre fyldestgørende end det er tilfældet hos de store organisationer og karteller. En måde at løse op for denne ulighed på er at centralisere arbejdet med give service og støtte ESU-

repræsentanterne til LO-niveau, hvorved at ressourcerne samles og forventeligt vil kunne anvendes mere effektivt og ligeligt uafhængigt af de forskellige faglige organisationers økonomi (interview nr. 6).

### **Case-studie: Danfoss-koncernen**

Danfoss er Danmarks største industrikoncern med global produktion af mekaniske og elektroniske komponenter til blandt andet køle/fryseapparater, varmeanlæg og radiatorer samt til tryk- og temperaturmålingsinstrumenter.

Familievirksomheden Danfoss etableres i 1933 og ledes i dag af grundlæggerens søn Jørgen Clausen. Danfoss er et aktieselskab, men majoriteten af aktierne ejes af familiefonden. Danfoss er ikke børsnoteret.  
Omsætning i 2001: 1,930 mia. Euro. Størstedelen af omsætningen sikres på det europæiske marked.  
Antal ansatte i 2001: globalt: 16.600 europæisk: 11.300 og i Danmark 6.100

Op gennem 1990'erne har Danfoss hvert år etableret nye produktionsvirksomheder og/eller opkøbt en eller flere konkurrerende virksomheder rundt om i verden. Strategien bag de mange opkøb og nyetableringer er, at det betaler sig at være tæt på kunderne, og endvidere at Danfoss-koncernen derved gøres mindre sårbare overfor konjunktursvingninger, fordi risiko og produktionsansvar spredes. Danfoss har i dag 53 fabrikker i 21 lande.

Danfoss-gruppen blev ved interne organisationsændringer i 2000-2001 opdelt i tre selvstændige segmenter: 1. Refrigeration & Air Conditioning, 2. Heating & Water og 3. Motion Controls. Det er produktion og markedsføring indenfor disse kerneområder, som Danfoss forsøger at styrke og hverve markedsandele indenfor ved opkøb og nyetablering af virksomheder. Baggrunden etablering af segmenterne var, at direktionen som følge af de fortsatte udvidelser verden over ikke længere havde mulighed for centralt at styre alle de mange divisioner, hvorfor det var nødvendigt at indføre et ekstra led i virksomhedshierarkiet. En anden årsag var en konkurrencemæssigt målsætning om at decentralisere nogle af direktionens kompetencer, så det er muligt indenfor segmenterne at indgå aftaler med kunder om fx service og distribution i forbindelse med en ordre uden, at den øverste ledelse er involveret.

Den øgede internationale konkurrence og den generelle økonomiske lavkonjunktur på verdensmarkedet, intensiveret i slutningen af 1990'erne, har haft indvirkning på Danfoss' vækst i investeringer og omsætning. Konsekvensen har været, at de satte mål ikke er blevet indfriet de seneste år. De negative resultater har ført til effektivisering og rationalisering på Danfoss-gruppens virksomheder verden over, ligesom den omtalte organisationsændring også skal ses i lyset heraf.

### *Etableringen af det europæiske samarbejdsudvalg*

Initiativet til etablering af et europæisk samarbejdsudvalg blev taget i Danmark, hvor hovedkvarteret for Danfoss-koncernen ligger, umiddelbart efter vedtagelsen af direktivet i 1994. Inden drøftelserne for alvor kom i gang, blev der afholdt en indledende konference for repræsentanter for Danfoss-medarbejdere. På opfordring fra Dansk Metal blev der efterfølgende nedsat et mindre forhandlingsudvalg, der skulle forhandle aftalen på plads. Forhandlingsudvalget bestod af tre danske tillidsrepræsentanter, to tyske og en repræsentant for CO-industri. På ledelsessiden var en personaleleder og en direktør part i forhandlingerne.

Indledningsvist vidste tillidsrepræsentanterne ikke ret meget om et sådant arbejde, men fagforeningerne sendte dem på kurser, så de blev rustet til at indgå i arbejdet. Aftalen blev forhandlet på plads uden de store problemer på godt seks måneder, og underskrevet samme dag som deadline for frivillig implementering udløb i 1996. Forbundets/kartellets rolle i det europæiske samarbejdsudvalg var at få forhandlingerne i gang og aftalen underskrevet. De er i dag ikke med til møderne, men følger løbende arbejdet og står parat på sidelinien, hvis der skulle opstå tvivlsspørgsmål, problemer m.m.

Ledelsen havde undervejs i etableringsforhandlingerne krævet, at samarbejdsudvalget blev etableret som verdensorgan i overensstemmelse med den globale produktionsstruktur. Dette mødte modstand blandt medarbejderrepræsentanterne, fordi man ønskede at starte på europæisk plan og så ekspandere foretagendet efterhånden som erfaringerne med ESU-arbejdet voksede. Medarbejdersiden vandt ledelsens accept af dette mod at det blev indskrevet i formålsparagraffen for det etablerede ESU, at man arbejdede hen imod etablering af et world works council. Efter otte år er det dog endnu ikke sket. Danfoss-koncernens europæiske samarbejdsudvalg har dog fra starten af dækket EU-landene, Rusland og de østeuropæiske lande. Det var vigtigt for udvalgets medarbejdere at sende et signal om, at østeuropæiske medarbejdere ikke var andenrangsmedarbejdere, og at de naturligvis skulle være omfattet aftalens bestemmelser (interview nr.7).

Danfoss-koncernens danske virksomheder har for uden det europæiske samarbejdssystem et veludviklet og velfungerende koncernfagligt samarbejde. På nuværende tidspunkt har det europæiske samarbejdsudvalg ikke samme kaliber som det koncernfaglige samarbejde, hvilket blandt andet skyldes det koncernfaglige samarbejdes længere historie, og den konsensusorienterede holdning til det tillidsbårne samarbejde ledelse og medarbejdere imellem, der præger hovedparten af danske virksomheder. Det forventes dog, at ESU med tiden udvikler sig i retning af det koncernfaglige samarbejde og dermed kan levere et kvalificeret modspil til den multinationale virksomheds ledelse (interview nr. 7).

### *Det daglige arbejde i ESU*

Det europæiske samarbejdsudvalg er et arbejdstagerorgan og består i dag af 28 medarbejderrepræsentanter fra 23 lande. ESU afholder ét årligt ordinært møde, som med ledelsens billigelse strækker sig over fire dage. Hvis der herudover opstår særlige omstændigheder, der kræver et møde, kan der indkaldes til ekstraordinære møder, hvor ledelsesrepræsentanter kan være med. Udvalgets styregruppe mødes efter behov, hvilket ikke har været ret tit i løbet af de sidste par år.

Hvis der er tre eller flere Danfoss selskaber i et land, indgår én repræsentant fra hvert selskab i et valgmandskollegium, som udgør en national komité. Disse komitéer mødes før og efter de ordinære ESU-møder og briefer og debriefer hinanden. Muligheden for dette bliver dog ikke benyttet i særlig høj grad, især ikke i Danmark hvor tillidsrepræsentanterne i forvejen har et udbygget tværgående samarbejde, og hvor de er privilegerede nok til at kunne mødes med ledelsen, hvis der er behov for det. Danfoss betaler for alle komitémøder, såvel som for ESU-møderne.

I det europæiske samarbejdsudvalg er samtalesproget engelsk, hvilket til tider er et problem. Ved udvalgets begyndelse blev der stillet tolke til rådighed, men medlemmerne besluttede så efterfølgende at få engelskundervisning som en del af mødet, hvormed alle bedre kunne være med. Engelskundervisningen, som er betalt af ledelsen, er nu blevet et fast punkt på programmet.

Med hensyn til erfaringerne fra møderne fortælles det, at det første møde var en karikatur af netop dét medarbejderne ikke ønskede: det var envejskommunikation fra ledelsen til dem. Dette er der siden hen blevet rettet op på, således at mødeformen nu er mere uformel og dialogbaseret. Det har de haft så meget succes med, at ledelsesrepræsentanter nu er tilstede flere dage i løbet af mødeperioden, hvor direktøren kommer med en mundtlig beretning om virksomheden på førstedagen, hvorefter medarbejderne kan diskutere og forberede spørgsmål til ledelsen, som de på ESU-mødets fjerdedag får svar på. Det er den generelle oplevelse, at mødeformen har medvirket til at forbedre kommunikation og åbenhed mellem de internationale medarbejdere og ledere. Til dags dato er der blevet afholdt fem ordinære møder.

### *ESU – fremtidige udfordringer*

Udover de førnævnte sprogvanskeligheder, bliver kulturelle forskelle fremhævet som noget, der til tider kan skabe problemer blandt samarbejdsudvalgets medlemmer. Det vurderes, at nogle af problemerne skyldes, at traditionerne for at samarbejde med ledelsen er forskellige landene imellem, og at der er ikke altid bliver informeret i samme omfang fra udvalgets medlemmer til kollegerne på virksomhederne rundt omkring i Europa. I Danmark går informationsvejen typisk fra det europæiske samarbejdsudvalg til divisions- og afdelingsudvalgene, men også den anden vej.

De gode forbindelser og nærværet til koncernens ledelse i Danmark fremhæves som noget positivt i arbejdet i ESU'et, selvom de gode kontakter kan være svære at forstå for nogle af udvalgets øvrige medlemmer. Ydermere har det været oplevelsen, at der undervejs i nogle af møderne er blevet diskuteret problemer, som er lokalt forankret, og som derfor næppe kan løses gennem det europæiske samarbejdsudvalg, hvor vægten helst skal ligge på det fagpolitiske felt. Et andet problem, der nævnes, beror sig på de tidsmæssige ressourcer, der reelt set er afsat til arbejdet i ESU'et. Som situationen er nu, er arbejdet i udvalget og koordineringen af det noget der foregår ved siden af repræsentanternes daglige arbejde, dog med undtagelse af mødeperioderne, hvor medarbejderen får fri til at deltage. For at højne niveauet ville det derfor være ønskeligt, hvis der kunne blive afsat tid og ressourcer til at arbejde for det europæiske samarbejdsudvalg, som en del af de daglige forpligtigelser (interview nr. 7).

På sigt vurderes det af Danfoss' tillidsvalgte, at der kan være en fremtid i at tildele ESU'et forhandlingsret på visse overordnede spørgsmål fx uddannelse, men samtidig fastholde den nationale forhandlingsret vedrørende kernespørgsmålene om løn- og ansættelsesvilkår.

Hidtil i udvalgets historie har koncernens ledelse støttet arbejdet i det europæiske samarbejdsudvalg både økonomisk og organisatorisk og har aldrig stillet spørgsmålstejn ved mødets længde på fire dage. De nyeste røster fra ledelsen går dog på at nedsætte antallet af mødedage fordi der er opstået tvivl om, hvad udbyttet reelt er, når dette sammenholdes med informationsgraden i de forskellige lande. I skrivende stund er der ikke kommet en konklusion på om mødelængden skal nedsættes (interview nr. 7).

#### **2.4.6 Det bilaterale samarbejde**

CO-industri og medlemsforbundene retter som konsekvens af internationaliseringen og den europæiske integration større opmærksomhed mod andre europæiske lande og de kollektive overenskomster, der indgås der. Man følger med i, hvad organisationerne i andre lande satser på – er det fleksible arbejdstider, mere fritid, pension eller mere i lønningsposen. De forskellige lande finder inspiration hos og lærer af hinanden og er opmærksomme på hinandens krav i overenskomstsøjemed. Man har erfaret, at der kigges specielt på Danmark for den særlige ordning omkring den aftalte arbejdsmarkedspension og den høje fleksibilitet på arbejdsmarkedet.

Et særligt samarbejde har udviklet sig med IG Metal, Bezirk Küste i det nordligste Tyskland og Nordisk Metal. Det er et samarbejde, hvor man ganske tæt følger med i hinandens overenskomstforhandlinger. Konkret har fx repræsentanter fra dansk metal deltaget i interne møder i I.G. Metal under pågående overenskomstforhandlinger. Tilsvarende har I.G. Metal repræsentanter været i



Danmark i forbindelse med de seneste overenskomstforhandlinger, hvor de fik en grundig orientering om udviklingen hos CO-industri.

I Dansk Metal fremhæver man to ting ved det bilaterale samarbejde. For det første er det en måde at knytte alliancer på. For det andet er det bilaterale arbejde en måde at udvikle og udveksle de fagligt aktive på. De tillidsvalgte lærer meget af at være med i forskellige projekter (virksomhedsbesøg i fx Rusland, deltagelse i kongresser m.m.) og samarbejdsprojekter. Ressourceforbruget til det bilaterale arbejde svinger meget og afhænger af aktivitetsniveauet.

#### **2.4.7 Det faglige samarbejde globalt**

Som det allerede er fremgået, prioriterer man inden for CO-industri det europæiske arbejde, men det forhindrer ikke en vis global aktivitet. CO-industri støtter via IMF forskellige projekter –fx et samarbejde vedrørende udvikling af faglig organisering i Syd Korea. Man laver bl.a. solidaritetsarbejde i Brasilien. I forbindelse med arbejdet i IMF har world works councils nu fået en større prioritering. Men det fokus der er på multinationale selskaber forbliver relativt begrænset, da der er forholdsvis få multinationale koncerner på metalområdet i Danmark. Det er den internationale sekretær i CO-industri, som sidder med dette arbejde i dansk regi.

Dansk Metals engagement i solidaritetsprojekter i den 3. verden er begrænset. I modsætning hertil står SiD for et omfattende internationalt solidaritets- og bistandsarbejde. Ud over SiD's egen solidaritetsbevilling finansieres størstedelen af projekterne af den statslige bistandsorganisation, Danida.

I CO-industri tilslutter man sig, at fagbevægelsen skal blive bedre til at arbejde sammen med NGO'er, men samarbejdsiveren afhænger af, hvilke NGO'er, der er tale om. Således er man skeptiske over for organisationer som ATTAC, der forholder sig generelt afvisende overfor de forskellige aspekter af økonomisk globalisering (interview nr. 1). I SID er man mere positivt indstillet over for ATTAC og har opfordret sine medlemmer til at melde sig ind i organisationen.<sup>21</sup>

## *2.5 Konklusioner og perspektiver*

Gennem de sidste par årtier er der sket betydelige ændringer i *hvad*, der produceres i den danske metalindustri. Sværindustri herunder skibsværfter er i vid udstrækning forsvundet. Kendetegnende er det derimod i dag, at der på nær nogle få markante undtagelser produceres en lang, og til stadighed skiftende, række produkter og delprodukter først og fremmest i små og mellemstore virksomheder. Ofte er der tale om *business-to-business* produktion, det vil sige man producerer ikke slutprodukter, men led i produktionskæder eller produktionsnetværk, der

---

<sup>21</sup> SID international årsrapport 2000/2001.

ofte bevæger sig ud over landets grænser. Yderligere kan man i visse regioner se danske metalvirksomheder knyttet sammen i såkaldte 'kompetenceklynger', hvor man gensidigt understøtter produktudvikling, produktion og salg. Samlet kan hele denne strukturudvikling knyttes til internationalisering i form af intensiveret konkurrence og en specialisering i den international arbejdsdeling, ikke mindst fremmet af multinationale koncerners strategiske opkøb.

Globalisering er dog ikke en rammende betegnelse for den udvikling. Der er danske koncerner på metalområdet, der i stigende grad opererer globalt, men hovedtendensen er snarere en *regionalisering*. Det skyldes at køb og salg af varer og ydelser samt virksomheder, investeringer m.m. er blevet kraftigt intensiveret i forhold til landene umiddelbart omkring os – det vil sige i denne del af Nord-europa.

### **2.5.1 Faglig succes med forbehold**

Trods forandringerne inden for metalindustrien er beskæftigelsesniveauet i dag stort set det samme som for 30 år siden. Lønmæssigt har metalarbejderne i samme periode oplevet en ganske beskedent reallønsstigning. Organisationsgraden blandt metalarbejdere er stadig meget høj i Danmark, men den har været svagt vigende i de seneste år. Om end demografiske ændringer delvist kan forklare dette, vækker det bekymring i faglige kredse, at opbakningen til organisationerne på metalområdet er relativt lav blandt de unge i industrien.

En omskiftelig og dermed fleksibel højteknologisk produktion kræver også fleksible og veluddannede medarbejdere. Fortløbende opkvalificering og videreuddannelse er derfor blevet afgørende for ansatte i metalindustrien. De relativt høje omkostninger på arbejdskraft betyder, at lavteknologisk produktion sjældent vil kunne betale sig i Danmark; den vil blive flyttet udenlands. Nok et element er, at mellemlederne/værkførerne forsvinder fra metalvirksomhederne. Dette betyder, at den enkelte medarbejder skal overtage ledelsesmæssige og administrative opgaver. Denne udvikling kan ses som en effektivisering, der atter kan knyttes til en skærpet international konkurrence. Samlet skaber denne udvikling frygt for, at ansatte i metalbranchen bliver opdelt i et A og et B hold. A-holdet er til stadighed veluddannet og vellønnet, mens B-holdet har vanskeligt ved at honorere kvalifikationskravet og samtidigt også lønmæssigt risikerer at halve bagefter.

Samlet har intensiveret international konkurrence og omvæltningerne i produktionsmønstret ikke undermineret de faglige organisationer eller det kollektive aftalesystem. Samtidig må udviklingen i løn og det samlede beskæftigelsesniveau hen over de sidste to årtier karakteriseres som positiv. Men det kan også konstateres, at kravene til de enkelte ansatte i metalindustrien er blevet større. Det gælder uddannelsesniveaet generelt og evne og vilje til at tilpasse sig en omskiftelig produktion.

### **2.5.2 Et multiniveau reguleret aftalesystem?**

Der skete en organisatorisk centralisering med industriens samling af arbejdsgiverinteresser i slutningen af 1980'erne og starten af 1990'erne. Udviklingen ledte frem til dannelsen af Dansk Industri i 1992. Med afsæt i det daværende CO-metal førte denne udvikling til, at en række LO-forbund, heriblandt Dansk Metal og SiD Industri, dannede CO-industri. Efter at have samlet den overordnede forhandlingskompetence på DI/CO-området pressede arbejdsgiverne på for at få decentraliseret løndannelsen. Dette har ført til, at 2/3 af omkostningerne ved overenskomstfornyelsen i dag fastsættes på virksomhedsniveau – resten aftales centralt i de rammeaftaler DI og CO-industri indgår. Udviklingen på dette område er kommet til at præge udviklingen på det samlede private arbejdsmarked og er blevet karakteriseret som 'centraliseret decentralisering'. Men strukturproblemer skaber barrierer for en målrettet koordinering på det centrale niveau. Når der hertil lægges, at stigningen i løn og omkostninger skal tilpasses udviklingen på de vigtigste danske eksportmarkeder, samt at der *de facto* finder en vis koordinering sted i europæisk perspektiv bliver det tydeligt, at der er flere niveauer i den samlede reguleringsproces. Således er der tegn på, at der er ved at ske en bevægelse fra centraliseret decentralisering mod multiniveau regulering, og at metalsektoren er frontløber i denne proces. DI's tanker om fremtidens aftalesystem kan komme til at bekræfte denne udvikling. Bliver det fx muligt at fravige/suspendere overenskomsten i aftaler på virksomhedsniveau, vil det givetvis medvirke til at opløse den mulige eksistens af et koordinerende center for de kollektive forhandlinger.

### **2.5.3 Et klart men ambivalent fokus på Europa**

Basalt set er europæisk fagligt arbejde i dag integreret i det (traditionelle) nationale faglige arbejde, eller det kan omvendt hævdes, at det nationale faglige arbejde er blevet europæiseret. Hermed har det bevæget sig væk fra, hvad der traditionelt er blevet opfattet som 'internationalt fagligt arbejde'. Dette betyder også, at nøgleorganisationerne i det internationale faglige arbejde i dag er de europæiske – konkret EMF på metalområdet. På samme vis er det ligeledes klart, at det nordiske samarbejde i Nordisk Metal først og fremmest bliver set som et samarbejde, der kan fremme nordiske synspunkter i en europæisk sammenhæng. Således må holdningen over for NM også karakteriseres som pragmatisk: Ser Dansk Metal i bestemte sager en fordel i at gå udenom NM, evt. i samarbejde med ikke-nordiske organisationer, gør man det. Vedrørende struktur ser man gerne en samling af organisationer på nordisk og EU-niveau (branchesekretariaterne). Samlet giver dette et nyt klart fokus på det europæiske faglige samarbejde – man ønsker at støtte udviklingen af europæiske faglige rettigheder.

Modsat er der skepsis over for at afgive kompetence til organisationerne på europæisk niveau og nervøsitet for, hvad der vil ske med den danske aftalemodel

og den funktionalitet der har kendetegnet modellen, hvis den europæiske regulering bliver stadig dybere og mere omfattende. I den sammenhæng er den tøvende medlemsopbakning til det europæiske arbejde specielt og det internationale generelt en hæmsko. På arbejdspladserne er der en tendens til, at det bliver opfattet som 'et vedhæng til det egentlige arbejde'. I fx Dansk Metal ser man tillidsrepræsentanten som en nøglefigur i arbejdet med at øge forståelsen for det internationale arbejde. Her møder man dog ofte en vis 'berøringsangst'. Det kan generelt hænge sammen med, at europæiske spørgsmål er betændte. En lang historie med EU modstand og skepsis inden for fagbevægelsen skaber modvillighed over for positivt at tage fat på de europæiske spørgsmål. Yderligere er der også praktiske problemer – det bliver oplevet som 'sværere end det er', og der er sprogbarrierer.

Fra faglig side har holdningen til de Europæiske Samarbejdsudvalg været ambivalent. I CO-industri/Dansk Metal har man været, og er stadig, skeptiske over for at uorganiserede kan deltage i arbejdet. Ydermere anså man, at ESU næppe ville få nogen reel betydning som samarbejdsudvalg. Man kan i dag konstatere, at noget nær alle ESU-medlemmer er organiserede. Samtidig vurderer man i CO-industri, at trods mange og tilbagevendende problemer er ESU gået hen og blevet noget andet og mere end man forestillede sig. Konkret er ESU'erne ikke blevet et forhandlingsorgan på centrale områder vedørende arbejdsvilkår, men der er eksempler på, at det går i den retning.

Samlet kan ESU blive en bølgebryder for det internationale faglige arbejde på virksomhedsniveau, hvis succeshistorierne bliver flere. Hermed er det også sagt, at den skeptiske om ikke ligefrem negative holdning, der i udgangspunktet eksisterede i mange faglige organisationer over for ESU, har ændret sig til det mere positive. Det er en udvikling, der også skal ses i sammenhæng med, at faglige organisationer kan frygte, at nogle ESU'er efterhånden når dertil, at der bliver indgået tværnationale koncernaftaler, som bevæger sig tæt ind på det traditionelle overenskomstområder. Dette bliver en tilskyndelse for de faglige organisationer til at gå ind og spille en så aktiv rolle som muligt i udviklingen af ESU'erne.

#### **2.5.4 Økonomi og ressourcer i et europæiseret fagligt arbejde**

De faglige organisationer på metalområdet fremhæver, at en uundgåelig udfordring hedder ressourcer og prioriteringer: Generelt er tendensen i Europa i dag, at de faglige organisationer mister medlemmer. Resultatet er, at økonomien svinder i de faglige organisationer, hvilket også vil ramme omfanget af ressourcer til det internationale faglige arbejde. Hvad angår det faglige arbejde på EU-niveau, og her udviklingen af den sociale dialog, vurderer man også, at EU-Kommissionen i fremtiden vil være mindre tilbøjelig til at finansiere den store andel af aktiviteterne, som det er tilfældet i dag. Dette bringer de faglige organisationer i en dobbelt klemme.

I CO-industri ser man gerne, at der flyttes ressourcer til det europæiske niveau. Det gælder såvel i forhold til EMF som EFS. Samtidig er man også godt klar over, at det ikke kun handler om økonomi, men også om mandat og beslutningskompetence. Vanskelighederne er dog også til at få øje på: Det bliver svært at få medlemmerne til at acceptere en flytning af ressourcer fra nationalt til internationalt plan – fx til EMF. Det tager tid at skabe tillid til, at interessevaretagelsen også sker på det internationale niveau.

### **2.5.5 Fremtiden**

Tre udfordringer for den fremtidige udvikling bliver ofte fremhævet af de faglige repræsentanter: *For det første* er det nødvendigt at videreføre den organisatoriske sammenlægning såvel lokalt, nationalt som internationalt. De faglige interesser på industriområdet, herunder metal, er blevet samlet i CO-industri. Men CO-industri er et kartel – en overbygning – hele forbundsstrukturen er intakt. Det betyder også, at strukturen med de enkelte forbunds lokalafdelinger er intakt. Blev lokalafdelinger slået sammen vil det kunne føre til en koncentration af ressourcer og dermed en øget gennemslagskraft. Dog er dette i dag, som en faglig repræsentant udtrykker det 'krystalkuglekiggeri'. Vedrørende det internationale niveau træder samme tematik frem: Flere faglige repræsentanter nævner, at sammenlægninger af sektororganisationer såvel på nordisk som europæisk niveau er en nødvendighed med henblik på en effektiv interessevaretagelse.

*For det andet* udvikler de faglige organisationers internationale kontakter sig hurtigt i disse år. Det fokus, der ligger i det internationale arbejde og specielt mod det europæiske samarbejde, betyder ikke blot, at ressourcerne koncentrerer omkring EMF. Vejen hertil går ofte via Nordisk Metal, og der er en række organisatoriske og politiske institutioner internationalt, som det yderligere vil være vigtigt at søge indflydelse hos med henblik på udviklingen i europæisk politik. Der tegner sig et billede af, at interessevaretagelsen bliver stadig mere dynamisk og kompleks. Der etablerer sig stadig tydeligere et netværk af mulige veje at handle ad, hvilket betyder, at der ikke er nogen 'one-way' mellem Danmark og den øvrige verden. Det handler også om internationalt fagligt arbejde kan tage afsæt i den enkelte virksomhed eller koncern – ESU er her det paradigmatisk eksempel. Samlet understreger det såvel kompleksiteten i det internationale arbejde i dag som nødvendigheden af at koncentrere ressourcerne.

Samlet peger dette *for det tredje* på de enkelte medlemmers holdninger til og opbakning bag det internationale arbejde. Meget tyder på, at der i dag er en udbredt skepsis - man har sværet ved at få øje på de direkte resultater af det internationale arbejde. Der ligger med andre ord en særlig udfordring i at gøre de internationale opgaver konkrete og synlige. Dette er sandsynligvis en nødvendighed for at kunne sikre opbakning til, hvad der ligner nødvendige organisatoriske omlægninger og forandringer i placeringen af forhandlingskompetencer.



## Bilag 1

Eksport af metaller & metalvarer, maskiner & instrumenter, skibe og eksport i alt i mio. kr.							
	Metaller og metalvarer	Maskiner og instrumenter	Skibe over 250 BTR	Dansk eksport i alt	M og M's andel af eksporten i alt	M og I's andel af eksporten i alt	Skibe's andel af eksporten i alt
1974	2123	10669	2023	46922	4,5	22,74	4,31
1976	2502	12759	2426	55034	4,5	23,18	4,41
1978	3364	14660	1347	64747	5,2	22,64	2,08
1980	5283	21369	885	95824	5,5	22,30	0,92
1982	6134	27644	2501	128173	4,8	21,57	1,95
1984	8268	35096	3475	165346	5,0	21,23	2,10
1986	8345	40482	2869	171791	4,9	23,56	1,67
1988	9396	46242	3637	191957	4,9	24,09	1,89
1990	11065	56442	2708	228187	4,8	24,74	1,19
1992	12144	60548	4751	250960	4,8	24,13	1,89
1994	12650	66170	5612	269712	4,7	24,53	2,08
1996	14389	75782	4783	295885	4,9	25,61	1,62
1998	16330	88036	4077	322797	5,1	27,27	1,26
2000	19025	110451	4127	407171	4,7	27,13	1,01
2001	19743	117065	2654	424484	4,7	27,58	0,63

Danmarks statistik, Statistiske tiårsoversigter og Statistikbanken, 2003.

Beskæftigede i jern- og metalindustrien efter arbejdsstilling fra 1997 til 2001					
	1997	1998	1999	2000	2001
Selvstændige	4728	4488	4556	4459	4392
Medarbejdende ægtefælle	451	387	363	331	292
Topledere	6549	6689	6783	6825	6093
Lønmodtagere højeste niveau	10877	11424	11454	11825	11032
Lønmodtager mellemniveau	21163	21024	21497	21135	20817
Lønmodtagere grundniveau	123139	126483	126816	121796	120980
Andre lønmodtagere	12068	12563	12540	12148	11952
Lønmodtagere u.n.a.	12014	10561	11715	10721	15732

Danmarks statistik, Statistikbanken 2003.

## **Interviewpersoner**

Interview nr. 1

Jens Bundvad, *International sekretær*, CO-industri

Interview nr. 2

Jens Boe Andersen, *EU-sekretær*, Dansk Metalarbejderforbund

Interview nr. 3

Dines Smidt Nielsen, *Cheføkonom*, Dansk Metalarbejderforbund

Interview nr. 4

Jørn Larsen, *Områdeleder (ESU)*, CO-industri

Interview nr. 5

Per Ole Front, *Formand*, Ingeniørforeningen i Danmark og

Bo Falkencrone, *Konsulent*, Ingeniørforeningen i Danmark

Interview nr. 6

Jørgen Bjergskov Nielsen, *Fællestillidsrepræsentant*, NKT-Cables

Interview nr. 7

Svend Åge Hansen, *Fællestillidsrepræsentant*, Danfoss

Herudover er der gennemført en række supplerende telefoninterviews dels med de ovennævnte interviewpersoner, dels med andre repræsentanter for arbejdsmarkedets partner i Danmark



## *3 Norge: Nasjonal krise og internasjonal vekst – utfordringer for fagorganisasjonene*

Mona Bråten og Jon Erik Dølvik, Fafo.

### *3.1 Innledning*

Jernoverenskomsten av 1907 mellom Mekaniske Verksteders Forening (MVF), Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) og Norsk Jern - og Metallarbeiderforbund var den første landsomfattende tariffavtalen i Norge og forløperen til Verkstedoverenskomsten (VO), som fortsatt utgjør frontfaget i det norske forhandlings-systemet. Jern & Metall ble dannet i 1891 etter den skandinaviske arbeiderkongressen i Oslo året før. Der fikk pionerene impulser og råd fra svenske og danske jern-og metallfolk (Bull 1985: 445), og under storkonflikten i Sverige 1909 bevilget forbundet 150,000 kroner i støtte til svenske arbeidere. Forbundet vokste raskt til over 7000 medlemmer i 1907 og en organisasjonsgrad på hele 70% i 1909 (Bjørnson 1985: 160). Jern & Metall gikk inn i Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon (seinere LO) i 1905, og har siden vært en bærebjelke for industriarbeidernes samfunnspolitiske innflytelse og ledende rolle i LO. I 1988 slo Jern & Metall seg sammen med flere andre forbund innen industri, bygg - og anleggsbransjen og primærnæringene, og dannet Fellesforbundet (FF) som med nesten 100,000 medlemmer i dag er det største fagforbundet i privat sektor i Norge.

Metall-og verkstedindustrien, inklusive skip-og borererigger, sto i 2001 for nesten halvparten av verdiskapingen og sysselsettingen i norsk industri – rundt 120.000 årsverk, tilsvarende 7% av samlet sysselsetting. I tillegg kommer nesten like mange ansatte internasjonalt. Ved siden av FF, organiserer Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF) i aluminiumsbransjen, mens den frittstående Norges Ingeniørorganisasjon (NITO) er det største forbundet på ingeniør-og funksjonærsiden i metallområdet. Ulike LO-forbund organiserer arbeidsledere og tekniske funksjonærer (FLT), merkantile funksjonærer (HK) og spesielle faggrupper (El & IT), samtidig som Norske Sivilingeniørers Forening (NIF, Akademikerne) og funksjonærforbundene i YS (NOFU og PRIFO) har en del medlemmer i metallområdet (se Tabell 3.4). Den viktigste arbeidsgivermotparten er Teknologibedriftenes Landsforening (TBL), mens aluminiumsindustrien er organisert i Prosessindustriens Landsforening (PIL), som begge er tilknyttet Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

I likhet med i Sverige og Finland, skjøt ikke industrireisningen i Norge fart før ved inngangen til det 20. århundret, da grunnlaget for eksportproduksjon av industrivarer for det voksende verdensmarkedet ble lagt under den første bølgen av handelsliberalisering og økonomisk globalisering. Ved siden av tekstil og trelastindustrien, hadde likevel jernverk, mekaniske verksted og de mange skipsverftene langs kysten lenge gitt grunnlag for en viss industriell virksomhet. Rundt 1850 vokste det fram bedrifter som Aker, Nyland og Myrens verksteder, Kværner Brug og Christiania Spigerverk – raskt etterfulgt av Bergens, Fredrikstads og Trondheims mekaniske verksteder – som skulle bli arnesteder for verkstedarbeidernes organisatoriske reisning. Klubbene i Aker og Kværner er, som vi skal se, fortsatt innflytelsesrike aktører i norsk verkstedindustri og i selskapenes voksende internasjonale forgreininger. Det neste spranget i den norske industrialiseringen kom med utbyggingen av fossekraften, hvor samspillet mellom Sam Eyde's entreprenørskap, staten og svensk og fransk kapital, la grunnlaget for Norsk Hydro på Rjukan og framveksten av en omfattende elektrometallurgisk og kjemisk eksportindustri (smelteverk, aluminium, kunstgjødsel mv). Fra bryggene på steder som Odda, Tyssedal og Glomfjord gikk skipslastene til havner verden rundt. Arbeiderne i smelteverksindustrien ble kjernetroppene i NKIF, hvor klubbene i selskaper som Norsk Hydro, Elkem og Alcoa i dag kjemper for å ivareta interessene til ansatte verden rundt. I takt med den internasjonale teknologiutviklingen viskes også grensene mellom bransjer og yrker ut, og stiller klubbene overfor nye krav til samarbeid på tvers av historiske forbundsgrenser.

Som følge av den seine industrialiseringen, fraværet av et sterkt nasjonalt borgerskap, samt Norge's korte historie som selvstendig nasjon etter oppløsningen av unionen med Sverige i 1905, kom staten til å innta en mer dominerende rolle i utviklingen av industri- og arbeidslivspolitikken enn i de andre nordiske landene. Samarbeidet mellom staten og utenlandsk kapital (bla. det svenske Wallenbergdynastiet) var viktig under industrireisningen i første halvdel av det 20. århundret og en forutsetning for utbyggingen av oljesektoren i 1970-årene, som de siste tiårene har vært drivkraften i norsk verkstedindustri. Med et lite hjemmemarked og stor eksportavhengighet har Norge tatt aktiv del i handelsliberaliseringen innenfor GATT/WTO, EFTA og EU/EØS, selv om folket to ganger med knapt flertall har sagt nei til politisk medlemskap i EF/EU. Norsk metallindustri har dermed deltatt fullt ut i den økonomiske globaliseringen. Dette har innebåret store omstruktureringer og nedbygging av arbeidsintensiv produksjon (eks. i skipsverftene), men vekstmulighetene ute har vært avgjørende for utviklingen av kompetanse- og teknologiintensiv eksportproduksjon hjemme. De sentrale forbundene i metallindustrien er tilhengere av EU-medlemskap og har inntatt en positiv grunnholdning til internasjonaliseringen, som under

Solidaritetsalternativets lønnsmoderasjon på 90-tallet gikk sammen med oppgang i industrisysselsettingen hjemme.

Men det siste året har strukturelle problemer og langvarig lønns-og kostnadsvekst, høyt rentenivå og sterk kronekurs<sup>22</sup> i den norske oljeøkonomien, kombinert med internasjonal stagnasjon, utløst en dyp krise i norsk industri og satt debatten om internasjonalisering og europeisk integrasjon i et nytt lys. Samtidig som oljeutbyggingen faser ut og vil kreve en tøff omstrukturering og internasjonalisering av offshoreindustrien, har de seinere års svekkelse av konkurranseevnen ført til tap av store kontrakter og satt tusenvis av arbeidsplasser i fare. Ledigheten i industrien øker, flere bedrifter legger ned eller flytter ut deler av produksjonen, og en rekke hjørnesteinsbedrifter i metallindustrien melder om videre nedbemannings-og utflaggingsplaner. Oljeinntektene, aldringen og reduksjonen av arbeidsstyrken, og stort behov for arbeidskraft i offentlig tjenesteyting i årene framover, gir grunn til å vente et varig press på den konkurranseutsatte industrien.

Denne situasjonen har gitt støtet til en opphetet debatt om lønnspolitikken, industripolitikken, penge-og finanspolitikken, og prisen for å stå utenfor EU med en oljevaluta som periodevis tjener som nødhavn for internasjonale finansspekulanter. For partene i metallindustrien dreier denne striden seg om eksistensgrunnlaget i framtiden. De har derfor gått inn for fornyet inntektspolitisk samarbeid om lønnsmoderasjon og drevet felles kampanjer for industripolitiske krisetiltak, nøktern budsjettpolitikk, og endringer i Norges Banks pengepolitikk for å få ned renta og kronekursen. Og under den norske 'winter of discontent' 2003 gikk fagforbundene i industrien til felles politisk streik mot det de oppfattet som regjeringens industripolitiske passivitet, mens aksjoner og demonstrasjoner spredte seg blant klubber og ansatte utover i industri-Norge.<sup>23</sup>

Det er mot dette bakteppet en må lese denne analysen av fagforbundene i norsk metallindustri sine strategier for å håndtere internasjonaliseringen. I kapittel 3.1 redegjøres for utviklingen i sysselsetting, faglig organisering og arbeidslivsrelasjoner i norsk metallindustri; i 3.2 beskrives forbundenes internasjonale arbeid, og i 3.3 illustreres fagforeningenes utfordringer i internasjonaliserte konsern ved eksempler fra Dexion Group, Hydro Automotive Structures og Aker/Kværner. Framstillingen bygger på intervjuer med

---

<sup>22</sup> Norges Banks sentralrente ved utgangen av 2002 var 6,5% (mot 2,5% i eurosonen) og den norske krona steg i 2001/2002 med over 11% mot handelspartnernes valutaer. Rentenivået påvirker kapitalkostnadene og investeringsnivået, mens høy kronekurs virker direkte på lønnsomheten i industrien og skjerper presset for kostnads- og bemanningsreduksjoner.

<sup>23</sup> Presset fra valutakursen dempet seg noe utover våren 2003, og etter at Norges Bank i februar 2003 varslet en mer ekspansiv pengepolitikk og gjorde to 0.5-punkts kutt i renten svekket krona seg en del mot euro. Hvis ikke kronas fall fortsetter ventes nye rentekutt. De akkumulerte lønnsomhetsproblemene gjør imidlertid at industrisysselsettingen ventes å fortsette å falle utover i 2003.

representanter for forbundene og tillitsvalgte i konsernene, samt enkelte samtaler med representanter for arbeidsgiversiden og LO (se informantliste bak i kapitlet).

## *3.2 Internasjonalisering – nasjonale konsekvenser for fagforbundene*

### **3.2.1 Metallsektoren i Norge – omfang og utvikling**

Den norske metallsektoren utfører rundt 120 000 årsverk innenlands og står for nesten halvparten av produksjonen og sysselsettingen i norsk industri.<sup>24</sup>

Teknologi-og verkstedindustrien utgjør ca 1/3 og metallindustrien ca 1/10 av industriproduksjonen. Samlet står disse bransjene for rundt 45% av industrieksporten og nesten 25% av total eksport utenom olje og gass (SSB, TBL Industriefakta 2002). Metallsektoren er dermed en hjørnestein i norsk økonomi.

Gjennom de siste tiårene med internasjonalisering har det vært en langsiktig produksjonsvekst i metallsektorene (se Figur 3.2 nedenfor). Fra 1992 til 2001 ble produksjonsverdien og eksportverdien nesten fordoblet, og aktørene i næringen ser internasjonal ekspansjon som helt avgjørende for den framtidige vekstevnen. Av den samlede eksporten av metall-og verkstedprodukter (inklusive skip-og borerigger) gikk 77% til Europa, 10% til Asia og 11% til Nord-og Mellom-Amerika i år 2000 (SSB Spesialkjøring).<sup>25</sup> Eksportandelen til Europa økte i 90-årene, mens andelene til Amerika og Asia sank svakt (jf. Asiakrisen i 1999). Andelen til EU-15 har holdt seg stabil rundt 60% siden 1980. Importmønstret er omtrent det samme, men viser noe sterkere vekst i innførslen fra Asia (19% i 2000 mot 12% i 1990). For verkstedprodukter økte eksportandelen til Asia fra 9 til 14% i 90-årene, mens Europas andel sank fra 76 til 69%.

Produksjonsveksten i metallsektoren de siste 30 år motsvares ikke i utviklingen i sysselsettingen, som har sunket fra over 140,000 årsverk til rundt 120,000 siden 1975 (se Figur 3.1 nedenfor). Teknologi-og produktivitetsutviklingen har med andre ord vært sterk. Den samlede sysselsettingen i norsk industri har siden 1970 sunket med om lag 25% (100,000) (Holden mfl 2003).

En viktig grunn til sysselsettingsnedgangen i metallsektoren er saneringen av skipsverftene etter den 1. oljekrisen, som delvis er kompensert ved omstilling til produksjon av oljeplattformer. I dag utføres om lag 75, 000 årsverk i verksted-

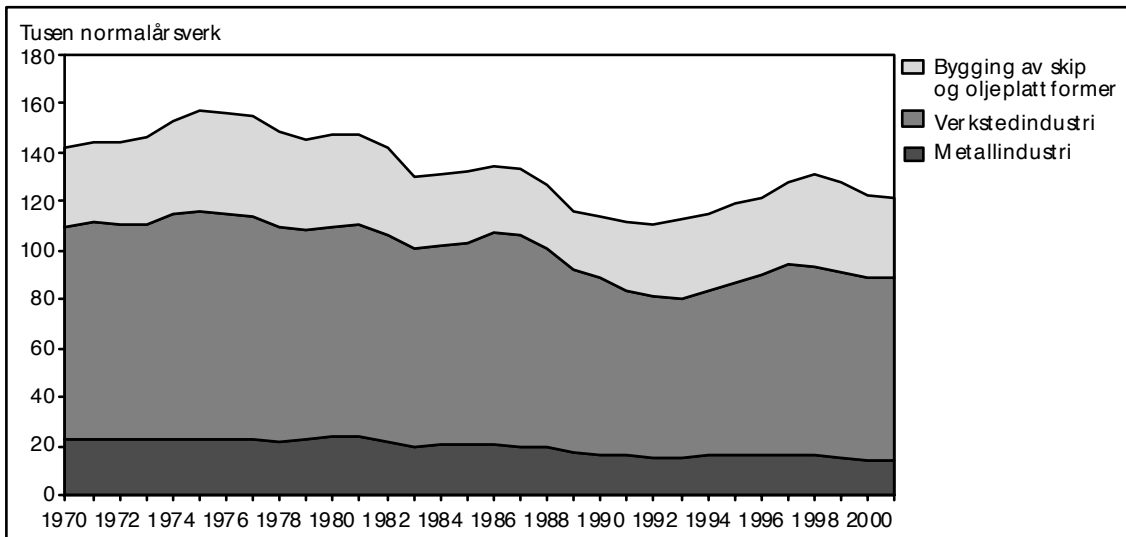
---

<sup>24</sup> I denne oversikten over metallsektorens utvikling, har vi avgrenset det statistiske materialet til næringskodene 27-35 (NACE).

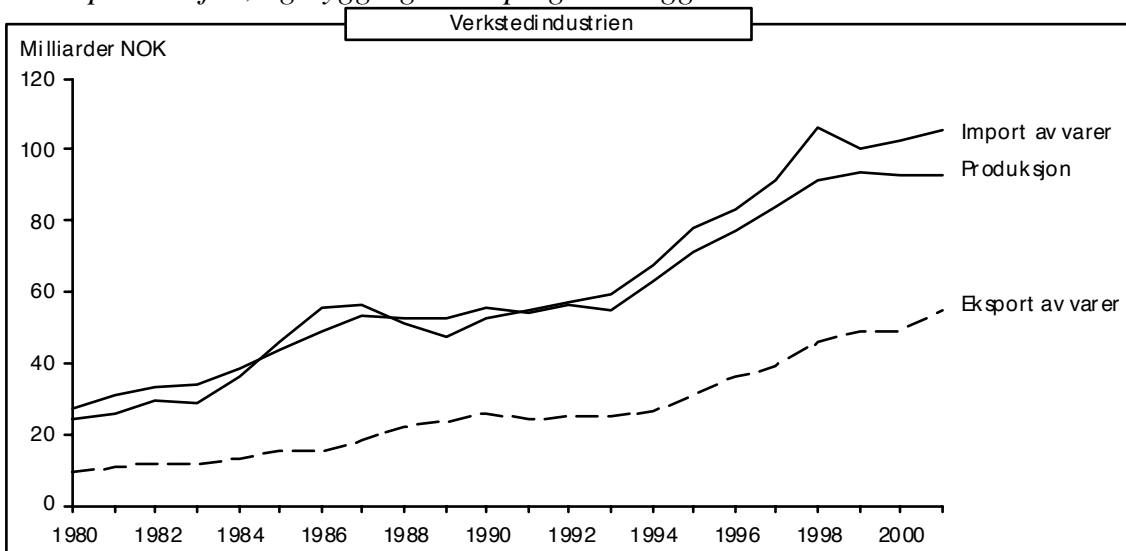
<sup>25</sup> Tallene bygger på spesialkjøring fra SSB for SITC-kodene 67-79. Det samlede norske handelsmønstret for varer er forbausende stabilt; eksport til land utenfor Vest-Europa utgjorde 20% i 1970 og 22% i 1998, importen utenfra Vest-Europa utgjorde rundt 30% både i 1970 og 1998 (Thonstad 2002, Tabell 5).

industrien, 30,000 i bygging av skip og oljeplattformer, og drøyt i 15,000 i framstilling av ulike metaller. Sysselsettingstapet på feltet var særlig sterkt på 80-tallet da den hjemmeproduserte krisen i norsk økonomi 1986-92 utraderte nesten 1/5 av industriarbeidsplassene.

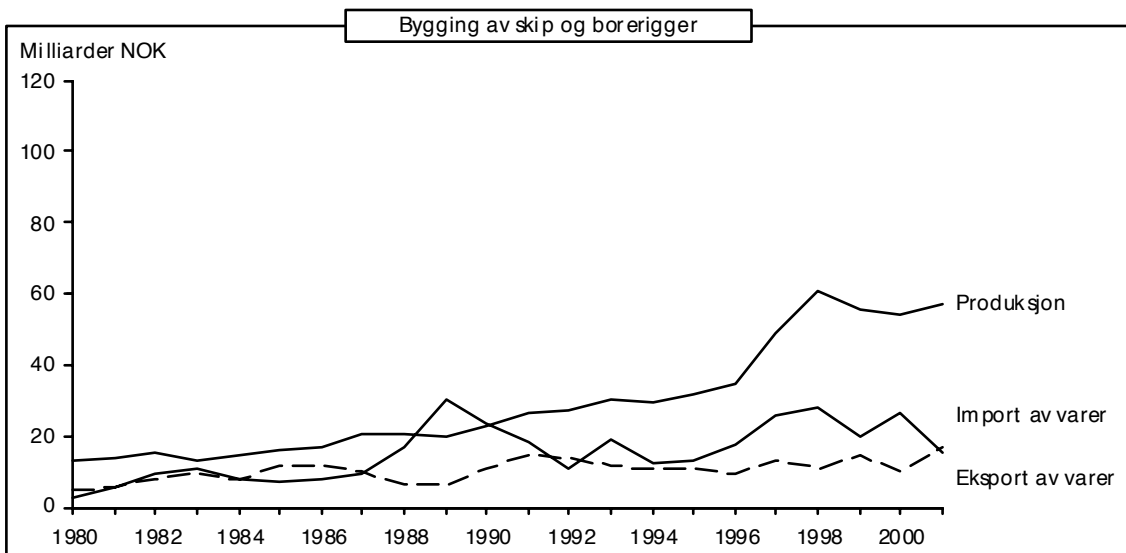
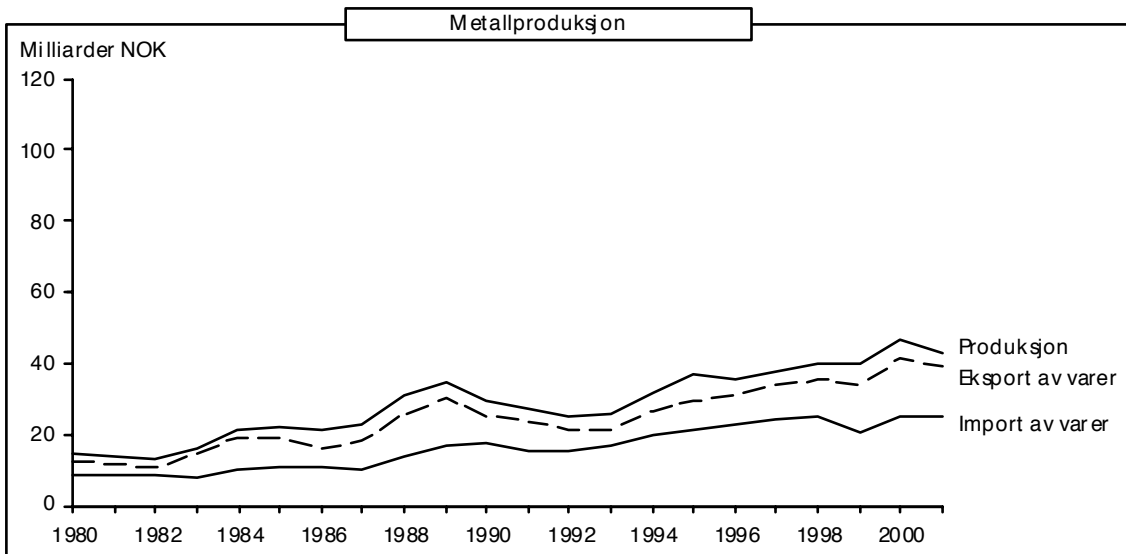
**Figur 3.1** Utvikling i sysselsettingen i ulike deler av metallsektoren 1970-2000. Normalsårverk i 1000. Kilde: SSB Nasjonalregnskap



**Figur 3.2** Utviklingen i produksjon, import og eksport i verkstedindustrien,<sup>26</sup> metallproduksjon, og bygging av skip og borerigger 1980-2000. Milliarder NOK.



<sup>26</sup> En stor del av importen av verkstedprodukter gjelder biler.



Kilde: SSB Nasjonalregnskap

Fra 1992 snudde trenden – dels som følge av kraftig vekst i oljeinvesteringene, dels som følge av bedret konkurransevne under Solidaritetsalternativet – og sysselsettingen vokste raskt med 15% fram til 1998. Men med stagnerende offshoreinvesteringer og sterk kostnadsvekst fra slutten av 1990-tallet viste metallsysselsettingen igjen en fallende tendens (over 6% 1998-2001), og i takt med stigningen i kronekursen skjød omfanget av permitteringer og oppsigelser fart utover i 2002 (TBL Konjunkturrapport 2003). Ved inngangen til 2003 var inntjeningen, kapasitetsutnyttelsen og de generelle utsiktene på et historisk lavmål, og bedriftene ventet et markant fall i produksjon og sysselsetting i 2003 (SSB Konjunkturbarometer 2003, TBU 2003). På lengre sikt vil økt arbeidskraftsbehov og lønnsvekst i tjenestesektorene trolig redusere industrisyssel-

settingen ytterligere – med anslag som varierer mellom 26,000 (SSB, i Holden 2003) og 60,000 innen 2010 (Norges Bank; Gjedrem 2002, Holmøy *et al.* 2002).

Arbeidsstyrken i metallsektoren er svært mannsdominert (kun 15% kvinner), men alders-og utdanningsfordelingen skiller seg ikke særlig fra yrkesbefolkningen som helhet. Om lag 25 prosent har universitets-og høyskole, og flertallet har videregående yrkesfaglig utdanning, mens 14% kun har grunnskole (AKU 2001). Andelen arbeidere i industrien har sunket fra 67% i 1981 til 55% i 2002; andelen ledere og høyere funksjonærer steg fra 18% til 31 % (AKU 2003). Det hevdes ofte at globaliseringen fører til kraftig vekst i atypisk ansatte, men i den norske metallsektoren har fortsatt mer enn 9 av 10 arbeidstakere fast fulltidsjobb (AKU 2001, Nergaard 2002). Dette utelukker ikke at en voksende andel arbeidstakere kan være ansatt hos små underleverandører eller leiefirmaer som er mer utsatte for aktivitetssvingninger. Veksten i 90-årene gikk sammen med en økning i antallet bedrifter med færre enn 10 sysselsatte (TBL Industriefakta 2002/SSB). Likevel er metallindustrien kjennetegnet av en høyere andel store bedrifter enn øvrig industri, og over halvparten av de ansatte i TBL's medlemsbedrifter arbeider i bedrifter med flere enn 200 ansatte.

### 3.2.2 Direkte investeringer og internasjonalisering av produksjon

Utenlandsk kapital har spilt en viktig rolle i den norske metallindustrien, spesielt i aluminium og smelteverksindustrien, men også i verksted-og elektroteknisk industri har det vært betydelig utenlandsk eierskap (jf. EB, ABB, Ericsson, Siemens mfl). I 1998 var nesten 20% av de sysselsatte i norsk industri ansatt i utenlandskeide selskap, noe lavere enn i Sverige (OECD 2001a: 22). Verdiskapingen og lønnsnivået er noe høyere i disse selskapene enn i nasjonale selskap. Samtidig har antall ansatte i norske industrietableringer internasjonalt økt og tilsvarer i dag 40% av industrissysselsettingen hjemme (Hagen *et al.* 2002).

**Tabell 3.1** Strømmer av direkteinvesteringer (FDI) inn/ut av Norge 1998-2002 (milliarder kroner, løpende priser), samt endring i beholdning 1990-94.<sup>27</sup>

	1990-94*	1998-2002
Utenlandske direkteinvesteringer i Norge	40,5	162,8
Herav: industri	5,4	35,5
Olje og bergverk	13,9	8,1
Norske direkteinvesteringer i utlandet	55,6	140,0
Herav: industri	26,5	68,3
Olje og bergverk	19,4	-2,9

<sup>27</sup> Kilde: Norges Bank 2003. \*1990-94 beregnet ut fra Hveem mfl 2002. Norges Banks oversikt over utenlandske direkteinvesteringer fordeles på næring, men fordi konsernspissen i store selskap ofte organiseres som holdingsselskap som klassifiseres som finansiell og forretningsmessig tjenesteyting gir den ikke et dekkende bilde og en kan ikke skille ut metallindustrien spesielt (jf. Hagen m.fl 2002).

Det er særlig foretak i industrien, i tillegg til oljeselskapene, som står for de norske investeringene i utlandet. Norsk eierskap i utenlandsk industri er mer omfattende og viser langt større volumvekst enn inngående investeringer i Norge. Den samlede omsetningen i alle norskeide virksomheter utenlands utgjorde i 1998 mer enn 80% av verdien av eksport fra virksomheter hjemme (OECD 2001b: 27). Samtidig illustrerer det voksende utenlandske eierskapet i norsk industri den økende selskapsintegrasjonen over landegrensene. Innen metallsektoren økte sysselsettingen i utenlandskeide bedrifter fra 11,670 i 1994 til 29,014 i 1998 (OECD 2001a: 268-9), men sysselsettingen i norskeide bedrifter utenlands øker langt raskere og var mer enn dobbelt så høy i 1998.

**Tabell 3.2** *Sysselsetting i utenlandskeide foretak i Norge og norskeide foretak i utlandet, 1980-2000. Prosent av totalen i industrien*

	1980	1990	2000
Industrielskap i Norge eid fra utlandet	6	8	18
Industrielskap i utlandet eid av norsk konsern	3	19	41

Kilde: SNF, Hagen m.fl. 2002

Over 90% av norske direkteinvesteringer går til andre industrialiserte land (OECD), og mer enn 70% av både inn- og utgående investeringer skjer i Vest-Europa (Hagen mfl. 2002). Slik sett er det hittil mer tale om europeisering enn en bred globalisering av norsk industri, selv om de største selskapene i økende grad også opererer globalt, særlig i Sørøst-Asia.

Tabell 3.3 viser salg og sysselsetting i utlandet i de til enhver tid 30 største industrikonsernene i Norge, og understreker den økende betydningen av internasjonale direkteinvesteringer for de norske industrilokomotivene.

**Tabell 3.3** *Omsetning og sysselsetting i utlandet for de til enhver tid 30 største industrikonsernene i Norge 1980, 1990 og 2000*

	1980	1990	2000
Salg fra utlandet, % av samlet omsetning	53	64	78
Sysselsetting i utlandet, % av samlet sysselsetting	9	34	59

Kilde: SNF, Hagen m.fl. 2002.

I gjennomsnitt har omsetningen i konsernenes utenlandske datterselskaper økt fra vel 50% av deres samlede omsetning i 1980 til over 75% i 2000, og sysselsettingen økte fra 9% i 1980 til nesten 60% i 2000 (Hagen mfl. 2002). De største konsernene har altså forlenget tatt steget fra nasjonale til internasjonale selskaper, og har i gjennomsnitt vokst med over 50% de siste 20 årene, i stor grad gjennom fusjoner og oppkjøp ute. I for eksempel skipsbyggingsdelen av Aker/Kværner arbeider mer enn  $\frac{3}{4}$  av de 13,500 ansatte i verft i Finland, Tyskland, USA,



Romania og Brasil.<sup>28</sup> Samlet har Aker/Kværner over 34,000 ansatte i over 30 land, hvorav 12,000 i Norge. I aluminiumsindustrien har Elkem i hele etterkrigstiden samarbeidet tett med den amerikanske giganten Alcoa, og har i dag smelteverk i Canada, USA, Brasil, Island og Kina. Norsk Hydro, som lenge har ekspandert globalt uten å gå i allianse med andre selskap, fusjonerte våren 2002 med det tyske VAW og ble dermed det ledende aluminiumsselskapet i Europa. Hydro har 58,000 ansatte i 58 land, hvorav 75% i Europa og snaut 30% i Norge, og meldte våren 2003 at framtidige investeringer i økende grad vil skje utenfor Norge.

Den internasjonale ekspansjonen har hittil i hovedsak gått sammen med økt virksomhet nasjonalt, og de fleste konsernene har beholdt hovedkvarteret og FoU-delen i Norge. Spørsmålet er om denne trenden som følge av den særnorske kostnads- og valutakursutviklingen nå vil snu, og at internasjonalisering i økende grad vil framstå som et alternativ til aktivitet hjemme. Mens internasjonale studier viser at markedsadgang vanligvis har vært det viktigste motivet for direkteinvesteringer (Kucera 2002), kan en undersøkelse blant medlemsbedrifter i TBL tyde på at kostnadsbesparelser nå har blitt det viktigste motivet for norske verkstedbedrifter (TBL 2001). Blant bedriftene som svarte oppga 40% i 2000 at de har uteproduksjon, i betydelig grad i Øst-Europa, hvorav drøyt halvparten hadde etablert slik kapasitet de siste fem årene. I en nyere undersøkelse i TBL-området oppgir nesten halvparten av bedriftene som svarte at de planlegger å bytte ut norske underleverandører og/eller sette ut egen produksjon til utlandet (TBL Konjunkturbarometer 2003). I hvilken grad dette er situasjonsbetingete vurderinger eller uttrykk for et dypere trendskifte gjenstår å se, men det kan se ut til at de nye mulighetene til å etablere seg i nærliggende EU-land i Øst-Europa med lave kostnader og kvalifisert arbeidskraft har senket terskelen for utflagging også i mindre bedrifter.

### **3.2.3 Utviklingen i fagorganisering og kollektivavtaledekning**

Globalisering og europeisk integrasjon fremheves ofte som drivkraft for underminering av kollektivavtaler og faglig organisering, men i den etterfølgende oversikten over organisasjons- og avtaleforholdene i metallområdet finner vi ikke belegg for at slike tendenser har slått gjennom i de mest internasjonaliserte bransjene i norsk industri. Tendensene gjør seg derimot sterkere gjeldende i de hjemmemarkedsorienterte tjenestenæringene.

---

<sup>28</sup> Ordreservene for norske skipsverft ved inngangen til 2003 er nesten tomme (*Aftenposten* 7.1.03) og flere norske verft er nå i ferd med å etablere seg i Kina, mens Aker Yards nylig kjøpte et nytt rumensk verft, ”for å tilpasse seg en svært vanskelig konkurransesituasjon ved de norske verftene, som følge av sterk kronekurs, bortfall av subsidier, samt flere år med høye lønnsoppgjør” (*Aftenposten* 21.1.03).

På arbeidsgiversiden er bedriftene i metallsektoren organisert i to landsforeninger i NHO. I midten av 90-årene omfattet de ca 1200 medlemsbedriftene i TBL over 70% av sysselsettingen i verkstedindustrien, mens de 700 medlemsbedriftene i PIL omfattet over 90% av de ansatte innen aluminium, jern, stål og ferrolegeringer (Stokke 1996). Bare i 2002 falt imidlertid sysselsettingen i TBL's medlemsbedrifter med 12,000 ansatte og i PIL med 4,500 (DN 5.2.03) .

På arbeidssiden er Fellesforbundet (FF) med sine 40 000 medlemmer i verkstedindustrien det dominerende forbundet, og Verkstedoverenskomsten mellom FF og TBL er den største tariffavtalen i privat sektor og frontfaget i den norske forhandlingsmodellen (se neste avsnitt). NKIF inngår tilsvarende avtaler med PIL og Norsk Hydro for sine 6000 medlemmer i aluminium. LO og NHO er signerende part i alle sine forbund-og landsforeninger sine avtaler. På funksjonærsiden er den frittstående Norges Ingeniørorganisasjon (NITO) det største forbundet, og inngår i likhet med flere av de andre funksjonærforbundene bransjeovergripende rammeoverenskomster med NHO.

**Tabell 3.4** Oversikt over organisasjons og avtaleforhold i metallsektoren. <sup>29</sup>

Forbund/ Hovedorg	Avtale i metallindustri	Arbeidsgiver- part	Bransje- spesifikk	Medlemmer i metall – anslag	Hovedyrkesgruppe
FF/LO	Verkstedoverenskomsten	TBL/NHO	Ja	Ca 40 000	Operatører
NKIF/LO	1.Hydro-avtalen 2.Overenskomsten for Elektrokjemisk industri	PIL/NHO PIL/NHO	Nei (konsern) Ja	Ca 6 000	Operatører ved aluminiumsverk
NITO/frittstående	Overenskomst-NITO	NHO	Nei	Ca 12 000	Ingeniører
NIF/Akademikerne	Hovedavtale – NIF	NHO	Nei	3 –4 000	Sivilingeniører
EI&IT/LO	1.Heisoverenskomsten 2.Elektrooverenskomsten med offshore bilag	TELFO/NHO TELFO/NHO	Ja Ja	2 –3 000	Heismontører Elektrikere – offshore
FLT/LO	1.Arbeidslederavtalen 2.Avtalen for tekniske funksjonærer	NHO NHO	Nei Nei	Ca 7 000 totalt i alle Sektorer	Arbeidsledere Tekniske funksjonærer
HK/LO	Standardoverenskomsten	NHO	Nei	2,5-3 000	Merkantile funksjonærer
NOFU/YS PRIFO/YS	Funksjonæravtalen	NHO	Nei	Ca 1 000	Tekniske- og merkantile funksjonærer
NMF/Frittstående	Norsk Hydro avtalen (aluminium)	TBL/NHO	Ja	Ca 200	Merkantile funksjonærer
Lederne/Frittstående	Lederavtalen	NHO	Nei	Ca 1 800	Ledere

<sup>29</sup> Siden funksjonæravtalene er bransjeovergripende er det vanskelig å beregne hvor mange medlemmer i en bransje som er dekket av avtalen. Medlemstallene i tabellen er basert på anslag fra de ulike forbundene.

I 1998 oppga nærmere 80% av de ansatte og 90% av arbeiderne i metallindustrien at egen lønn ble fastsatt ved tariffavtale (AKU 2001), dvs langt flere enn andelen fagorganiserte. Dette avspeiler at avtalenes lønnsbestemmelser gjøres generelt gjeldende i organiserte bedrifter, samt forbundenes hengavtaler med en del uorganiserte bedrifter.

Den faglige organisasjonsgraden i Norge har ligget ganske stabilt rundt 55% siden 1950-tallet, men har sunket litt de siste årene, og var i metallsektoren 63% i 2001 mot 69% i 1998. Trass en viss nedgang, er dette fortsatt høyt både i internasjonalt og nasjonalt perspektiv. Tabell 3.5 viser videre at LO-forbundenes andel av de organiserte i metallsektoren er svakt fallende. Snarere enn internasjonalisering er det rimelig å anta at fallet i organisasjonsgrad de siste årene gjenspeiler veksten i høyere funksjonærer, ingeniører og småbedrifter. Organisasjonsgraden i metallindustrien er under 30% i de minste bedriftene og 85–90 % i bedrifter med over 100 ansatte (AKU 2001). De mest internasjonalserte delene av norsk industri er dermed fortsatt gjennomorganisert og utgjør en hjørnestein i fagbevegelsen i privat sektor.

**Tabell 3.5** Faglig organisasjonsgrad i metallsektoren (Kilde: AKU)

	Organisert	Av disse: LO	Andre	Uorganisert	Organiserte - anslag
<b>Metallindustrien</b>					
1995 (ISIC 37, 38, 39)	68	-	-	32	83000
1998	69	54	13	31	92000
2001	63	48	15	37	70000
<b>Industrien i alt</b>					
1995	61	-	-	39	179000
1998	61	47	11	39	195000
2001	58	46	12	42	160000

Fagforbundenes størrelse er viktig for innflytelsen i hovedorganisasjonene og på ulike samfunnsarenaer. Sett i forhold til veksten i ansatte i offentlig sektor – som i dag utgjør over halvparten av LO's medlemmer og et klart flertall i de andre hovedorganisasjonene – illustrerer medlemsnedgangen i Fellesforbundet (FF) fra over 160,000 i 1980 til snaut 100,000 i 2002 hvilke utfordringer industriforbundene står ovenfor. For å møte synkende medlemstall og inntekter, bransje- og yrkesglidning, og styrke den samfunnspolitiske innflytelsen, har det de siste tiårene vært omfattende debatter om reorganisering av LO's forbundsstruktur i industrien. FF er som nevnt resultat av en sammenslåing av fem forbund i 1988,<sup>30</sup> men NKIF motsatte seg i likhet med HK og FLT planene om å danne et stort industriarbeiderforbund (Nergaard 2003b).

<sup>30</sup> Sammenslåingen omfattet Bekledningsarbeiderforbundet, Bygningsarbeiderforbundet, Jern og Metallarbeiderforbundet, Papirindustriarbeiderforbundet, Skog - og Landarbeider-

Ideen om å danne et forbundsløst LO, som Lars Skytøen, tidligere leder i Jern & Metall, gikk sterkt inn for i LO's organisasjonsdebatt (1989-93), fikk lite gehør, men har i dag fått ny vind i seilene blant konserntillitsvalgte i industrien som ofte opplever forbundsgrensene som hindringer i sitt arbeid. For å motvirke dette problemet ble det på LO-kongressen i 1993 opprettet fire karteller – i privat industri, privat service, kommune og stat – men industrikartellet fikk aldri noen forhandlingsrolle og har i motsetning til i Sverige og Danmark falt mellom alle stoler. Tanken om å danne et nytt stort industriforbund har derfor fått nytt liv – også i lys av utsiktene til oppretting av et felles serviceforbund i LO – men ulikhetene i makt og størrelse synes å gjøre det vanskelig for mindre industriforbund å slå seg sammen med FF, NKIF, NNN, Trearbeiderforbundet og Arbeidsmannsforbundet innledet imidlertid i 2002 et praktisk samarbeid som kanskje kan peke mot bredere reorganiseringer i framtiden.

Selv om disse endringstendensene i fagforbundenes organisering ikke først og fremst skyldes internasjonaliseringen, samsvarer de med trender i andre europeiske land som springer ut av felles problemer med å håndtere omstruktureringene i produksjonslivet.

### **3.2.4 Utviklingstrekk i systemet for lønnsforhandlinger**

For den norske forhandlingsmodellen er ikke internasjonalisert konkurranse en ny utfordring. Som i de andre små, åpne nordiske økonomiene ble lønnsdannelsen tidlig innrettet mot å sikre eksportnæringenes interesser (Aukrust 1977) og ut fra frontfagsmodellen har Verkstedoverenskomsten satt rammene for hvilken samlet lønns- og kostnadsvekst konkurranseutsatt sektor kan tåle i forbundsvis oppgjør. I samordnete oppgjør forhandler LO og NHO først om utviklingen i industrien. Avtaler må godkjennes av medlemmene i uravstemming (se Stokke 1998, 2003).

Verkstedoverenskomsten (VO) er en toårig minstelønnsavtale. Forhandlingene foregår på to nivåer: (1) nasjonale forhandlinger som fastsetter sentrale krone-tillegg og minstelønnssetninger, og (2) gjennom lokale lønnsforhandlinger i den enkelte bedrift som er underlagt fredsplikt, men med muligheter til gå-sakte eller arbeid etter reglene ('dagsing'). Lokale lønnstillegg skal (både for arbeidere og funksjonærer) etter en avtale mellom LO og NHO fra 1990 gis på grunnlag av en vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, arbeidsmarkedssituasjon, framtidsutsikter og konkurransevne. I 90-årene kom gjennomsnittlig omtrent 40% av lønnsveksten for arbeidere i sentrale tillegg og rundt 60% lokalt (NOU 2000:21). I aluminiumsindustrien forhandler NKIF både sentrale og lokale tillegg direkte med Hydro på konsernnivå, mens forhandlingene med PIL for de øvrige bedriftene følger samme mønster som Verkstedoverenskomsten. De bransje-overgripende funksjonæravtalene som inngås med NHO er derimot i all hovedsak

---

forbundet. I 1988 utgjorde Jern & Metall 52% av medlemmene og i 2001 var snaut 40% (40 000) av FF's medlemmer dekket av Verkstedoverenskomsten.

basert på lokale lønnsforhandlinger og individuelle vurderinger på den enkelte bedrift (Bråten 2001). I alle år på 1990-tallet har lønnsnivået for funksjonærene steget mer enn for arbeiderne (se Tabell 3.6).

**Tabell 3.6** Årslønnsvekst for heltidsansatte i industrien ( NOU 2002:5, TBU 2003:1).

	Industriarbeidere (NHO-bedrifter)	Industrifunksjonærer (NHO-bedrifter)
1991-96	16,9	20,4
Gjennomsnitt per år	3,2	3,8
1996-2001	25,5	29,0
Gjennomsnitt per år	4,6	5,2
2001-2002	5,0	6,0
Lønn 2001, kr	266 000	368 000

Under de sentraliserte oppgjørene på 1970-tallet var lønnsveksten så sterk at staten i 1978 grep inn med lønns- og prisstopp. Under de borgerlige regjeringene i første del av 80-tallet ble forhandlingene desentralisert til forbundsnivået. Kombinert med den kredittdrevene 'vekstboblen' i norsk økonomi resulterte dette i høye nominelle tillegg, sterk lønnsглиdning og inflasjon, som kulminerte i 1986-oppgjøret hvor N.A.F. etter en mislykket lockout måtte gi tapt for Jern & Metalls krav om lik arbeidstid for arbeidere og funksjonærer, samt solide tillegg.

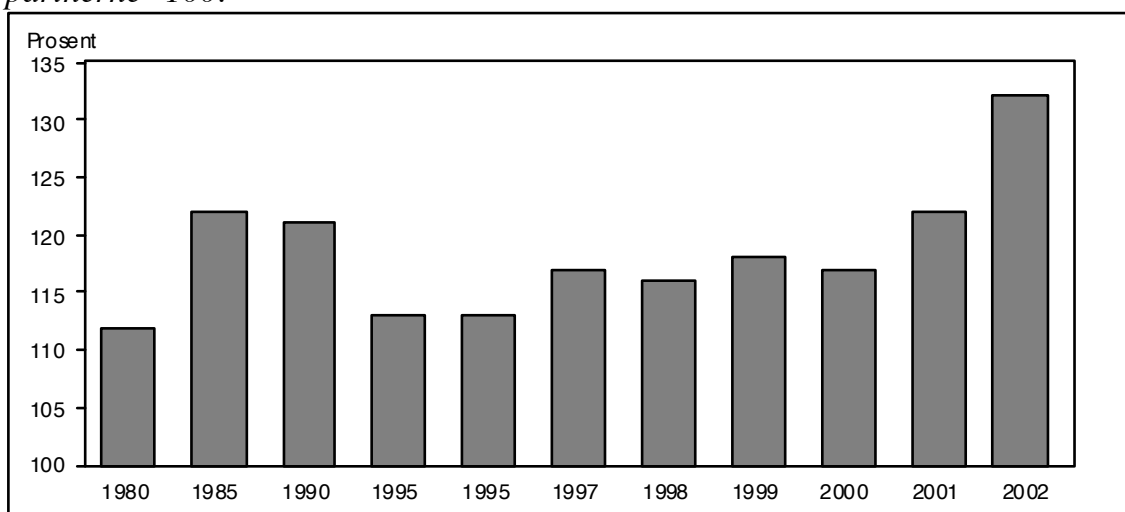
Sammen med et kraftig fall i oljeprisen, et 'run' på norske kroner, og voksende handelsunderskudd, innledet dette store endringer i den økonomiske politikken og forhandlingssystemet (se Dølvik og Vartiainen 2002). Pengepolitikken ble (etter en kraftig devaluering) lagt om til et 'hardvalutaregime' med fast kronkurs og høye renter – som førte til kollaps i kredittmarkedet – og de sentrale partene i arbeidslivet ble (i motsetning til i Danmark og Sverige) enige om å skvise ut inflasjonen og styrke konkurransevnen gjennom *sentralisering* av lønnsoppgjørene. I 1988-89 ble disse understøttet av en statlig lønnsreguleringslov som forbød høyere tillegg enn LO/NHO hadde avtalt. Frisleppet og den etterfølgende 'crashlandingen' på 80-tallet førte som nevnt til store tap av industriarbeidsplasser og høy ledighet.

Denne utviklingen medvirket til økende press i økonomien, og motstand i Fellesforbundet (FF) bidro til å stanse LO's ønsker om videre samordnede oppgjør. I 1996 forkastet medlemmene i FF en fremforhandlet avtale og utløste den første landsomfattende streiken i verkstedindustrien siden 1930-tallet, hvor man også fikk erfare innvirkningen av internasjonalserte produksjonskjeder for den lokale konfliktviljen (jf kap.3.3, Hydro Automotive). I det forbundsvise 1998-oppgjøret ble lønnsveksten i Norge om lag dobbelt så høy som hos handelspartnerne, og industrien begynte igjen å tape markedsandeler og sysselsetting.

Regjeringen inviterte da partene i arbeidslivet til å gjenreise det inntektspolitiske samarbeidet og man ble i Arntsenutvalget enige om å styrke frontfags-

modellen med eksportindustrien som normsetter. LO og NHO fulgte i det samordnete oppgjøret i 2000 opp med å legge fram et moderat avtaleforslag, men avtalen ble forkastet med stort flertall blant LO's medlemmer, og den første storstreiken i privat sektor siden 1930-tallet var et faktum. Selv om sentralbanksjefens renteøkning midt i avstemmingsperioden, samt voksende overskudd, lederlønninger, opsjonsavtaler og fallskjermer i næringslivet, medvirket til utfallet, så man nå konturene av de økende vanskene med å sikre en lønnsutvikling som eksportindustrien kan leve med i en oljeøkonomi på høygear.

**Figur 3.3** Samlete lønnskostnader for voksne industriarbeidere i Norge (NOK) i forhold til gjennomsnittet av viktigste handelspartnere 1980-2002.\* Handelspartnerne=100.



Kilde: NOU 2002:16, LO 2002:17, TBU 2003:1 (\*2001-2002 egne anslag.)

I det forbundsvisе 2002-oppgjøret steg lønnsveksten ytterligere, spesielt i offentlig sektor, men også industriarbeidere (5%) og funksjonærer (6%) fikk solide tillegg. Sentralbanken svarte med å sette opp renten, og stigningen i kronkursen aksellererte, trass i klare nedgangstegn i økonomien. Lønnsveksten i 2001-2 bidro til drøyt 4% større økning i timekostnadene i Norge enn hos handelspartnerne, mens kronkursen bidro med over 11% økning, og bragte Norge på verdenstoppen i samlede lønnskostnader – 10% over Tyskland og 30% over Sverige (LO 2002:17). Samlet har timelønnskostnadene i norsk industri økt med 18% mer enn hos handelspartnerne 1996-2002, og i følge TBU (2003:1) lå lønnsnivået for norske industriarbeidere i fellesvaluta 34% høyere enn hos handelspartnerne. Det er i dette lyset en må se Fellesforbundets åpne holdning til euro og forbundslederens høyttenkning om devaluering (Bjørndalen 08.01.03),

som ville kreve radikale endringer i det pengepolitiske regimet hvor sentralbanken fra 2001 har styrt etter inflasjonsmål.<sup>31</sup>

Trass i internasjonaliseringen har altså fagforbundene det siste tiåret hatt sterk forhandlingsmakt og oppnådd større reallønnsvekst enn noen gang, ved siden av reformer i opplærings- og pensjonssystemet. Dette har utløst stor strid om den videre utviklingen i det norske forhandlingssystemet. Blant annet med henvisning til internasjonaliseringen tok arbeidsgiversiden i 2001 til orde for en radikal desentralisering og individualisering av lønnsdannelsen (NHO 2001), men har i lys av industrikrisen i 2002 igjen gått inn for sentrale forlik om lønnsmoderasjon. Så lenge fagforbundene effektivt kan blokkere ønsket om desentralisering, synes arbeidsgiverne å foretrekke sentraliserte avtaler som setter klare rammer for forhandlingene på forbunds nivå. En viktig grunn til det er svekkelsen av frontfaget som i de seinere oppgjørene snarere har utgjort et gulv enn et tak for forhandlerne i tjenestenæringene, samtidig som det har vært økende kritikk av at de sentrale avtalene for 40,000 verkstedarbeidere skal sette rammene for den nasjonale lønnsveksten (mens de lokale tilleggene i industrien ikke er kjent under oppgjørene i servicesektoren). Frontfaget har heller ikke omfattet industri-funksjonærene som utgjør om lag halvparten av lønnsmassen i NHO-området, og i økende grad har blitt referansegruppe for tjenesteforbundene i skjermet sektor.

I bakrusen etter 2002-oppgjøret og sentralbankens straffeaksjon ble hovedorganisasjonene og staten i januar 2003 likevel enige om rammene for et inntektspolitisk samarbeid ved mellomoppgjøret i 2003 som skal sikre en lønnsvekst på linje med handelspartnerne. Forbundene i offentlig sektor fikk samtidig gjennomslag for at det er den samlede sentrale og lokale lønnsveksten for alle grupper (inklusive funksjonærer) i konkurranseutsatt industri som skal legge malen for andre sektorer (dette vil trolig kreve en ny mekanisme for etterregulering.) Etter at Fellesforbundets leder tok til orde for et sentralt nulloppgjør i 2003 med lokale tillegg bare i bedrifter som går godt, ble LO og NHO raskt enige om at kun lavtlønte i industrien skal få et moderat tillegg og innførte en klausul som også gir de lokale partene anledning til å avstå fra tillegg hvis situasjonen er vanskelig. Det gjenstår imidlertid å se om dette skjøre krisekompromisset vil holde i de kommende hovedoppgjørene. Både blant LO-forbundene og NHO's landsforeninger er tiltroen til sentralisert samordning vaklende, og arbeidsgiverne og mange av fagforbundene utenfor LO både i privat og offentlig sektor ønsker mer desentralisering av lønnsdannelsen.

---

<sup>31</sup> På samme måte som en overgang til euro/europeisk rentenivå ville stille økte krav til stabilisering/ innstramming av finanspolitikken, ville et skifte til fast valutakurs som under Solidaritetsalternativet legge større byrder på finanspolitikken i å stabilisere innenlandsk etterspørsel. I begge tilfelle ville inntektspolitikken få en viktigere rolle i å sørge for lav inflasjon og tilpasning til økonomiske konjunktursvingninger.

Om den sentrale rammekoordineringen derfor sprekker, vil et alternativt scenario være at partene i industrien i større grad forsøker å samordne sine avtaler og bygge opp mer omfattende, slagkraftige forhandlingsområder (slik man har gjort i Danmark og Sverige). Et første skritt kan være at NKIF/LO og PIL/NHO i 2002 ble enige om å samkjøre utløpsdatoene for sine avtaler med Verkstedsoverenskomsten. Et slikt scenario, som særlig beror på arbeidsgiversidens samordningsvilje, vil antakelig også kunne åpne for sterkere desentraliserte innslag i avtalene, men inkorporering av funksjonærlønningene vil fortsatt utgjøre en kritisk faktor.<sup>32</sup>

Sammenfattende kan det fastslås at uroen i forhandlingsystemet i hovedsak gjenspeiler nasjonale problemer med å håndtere kostnadspresset i oljeøkonomien og sikre oppslutning om en samlet lønnsvekst som industrien kan tåle. Tøffere internasjonal konkurranse og bedre utflaggingsmuligheter har gjort problemet mer alvorlig, samtidig som den strikte pengepolitikken og stigningen i kronkursen har forsterket vanskelighetene. Krise i 2002-3 har vært en alvorlig vekker for partene, men det gjenstår å se om de på varig basis kan vinne forståelse hos den voksende majoriteten som i globaliseringens tidsalder livnærer seg i skjermet sektor.

### **3.2.5 Forbundenes syn på internasjonaliseringens nasjonale konsekvenser**

Representanter for forbundene gav i våre intervjuer (rundt sommeren 2002) uttrykk for at trusselbildene av virkningene av globalisering og europeisk integrasjon for arbeidsplassene, partsforholdene og lønnsutviklingen i den norske metallsektoren hittil i overraskende liten grad har slått til. Riktignok har utflaggingstrusler av og til blitt brukt som pressmiddel i forhandlinger, men når det gjelder kollektivavtaledekning, faglig organisasjonsgrad og forhandlings-system er hovedtrekket de siste tiår kontinuitet. Den internasjonale konkurransen har blitt hardere og har skjerpet presset for fornyelse, rasjonalisering og kostnads-kontroll i metallindustrien, men både produksjon og sysselsetting viste solid vekst på 90-tallet da Norge ble en del av EU's indre marked og globaliseringen skjøt fart. Selv om det finnes negative eksempler (jf. Kværners vekst og fall), var forbundenes inntrykk at internasjonaliseringen så langt har vært en nødvendig forutsetning for å vokse og trygge arbeidsplassene hjemme, og at det hittil har vært lite utflagging av arbeidsplasser til lavkostland.<sup>33</sup> Mens man i FLT gav

---

<sup>32</sup> En mulig vei for å komme rundt denne bøygen kan være å ta utgangspunkt i EMFs lønnspolitiske formel 'inflasjon+produktivitetsvekst', slik at gruppevariasjoner i lønnsveksten må gjenspeile produktivitetsforskjeller.

<sup>33</sup> NKIF viste også til det siste landsmøtets internasjonale resolusjon som slo fast at "vi må sikre u-landene friest mulig adgang til markedene i den industrialiserte verden. [...] Den senere tids protestkampanjer mot internasjonal frihandel representerer en direkte fare for utviklingen mot en mer rettferdig internasjonal handelsordning. Det er fremfor alt de



uttrykk for at globaliseringsdebatten var preget av mer retorikk og syning enn fakta, og NITO viste til meget positiv utvikling for sine medlemmer det siste tiåret, var oppfatningen mer kritisk i HK som refererte til nedbemanning, outsourcing og til en viss grad utflytting av kontortjenester og merkantile oppgaver i industrien.

Den begrensede utflaggingen av norsk metallproduksjon har mest dreid seg om særlig arbeidsintensive oppgaver – slik som flyttingen av Mustads fiskekrokproduksjon og sveisingen av skipsskrog til lavkostland i Europa og Asia – som det etter forbundenes oppfatning uansett ikke er grunnlag for å beholde i et høykostland. Det er likevel bekymring for at 'dumping'-produksjon ved koreanske og kinesiske verft vil underminere europeisk skipsbygging, og det siste året har offshoreindustriens tap av nøkkelkontrakter og arbeidsplasser i norsk gassutbygging utløst anklager om skjult subsidiering av spanske verft, noe som understreker behovet for internasjonal regulering av konkurranseforholdene.<sup>34</sup> Kjernen i norsk metallindustri er imidlertid blitt mer teknologi- og kunnskapsintensiv, og i følge forbundene har selskapene hittil ønsket å beholde slike virksomhet i Norge, fordi den bygger på opparbeidet spesialkompetanse i arbeidsstokken og/eller industrielle miljø- og forskningsklynger som vanskelig kan erstattes ved utflagging. Typiske eksempler er utviklingen av høykompetansemiljøet rundt tidligere Kongsberg Våpenfabrikk, leverandørindustrien til olje- og gassvirksomheten, samt de maritime klyngene basert på produksjon av spesialskip- og utstyr. Forbundene var dermed skeptiske til tesen om at selskapene i økende grad bare vil beholde FoU-delen og flagge ut produksjonen, og viste til Brattvaag Verft hvor et slikt forsøk hadde strandet på manglende koplinger mellom FoU-miljøet og produksjonsenhetene, og virksomheten delvis var hentet hjem igjen. I case-studiene (Dexion og Hydro Automotive) viste lokale tillitsvalgte også til at særegen kompetanse og teknologi beskytter mot utflagging.

Men med den høye kronekursen, strukturproblemer i offshorevirksomheten og krisen i industrien utover i 2002 inntrådte et 'sannhetens øyeblikk'; framtidsvurderingene ble langt mer pessimistiske og forbundene stilte seg bak arbeidsgivernes advarsler om økt utflagging hvis ikke rammevilkårene for industrien

---

svakeste partene i handelen som har behov for en styrking av Verdens Handelsorganisasjon WTO." Også Fellesforbundets siste landsmøteresolusjon pekte på at "en fri verdenshandel har store potensielle fortrinn", men kritiserte at den internasjonale utviklingen lenge har vært preget av "ensidig liberalisering", brudd på faglige rettigheter og ILO's kjernekonvensjoner, og markerte sterk støtte til kravet om at det internasjonale handelssystemet og WTO må bygge på respekt for disse grunnleggende standardene.

<sup>34</sup> EU gjeninnfører i lys av handelskonflikten med Sør-Korea subsidieordninger for visse deler av skipsverftene, og i februar 2003 fulgte Norge etter. Samtidig hevder de tillitsvalgte i Aker/Kværner, med støtte fra TBL og FF, at selskapet tapte to store anbudskonkurranser på sokkelen – som utløser salg av Kværner Rosenberg – på grunn av skjulte spanske subsidier til Dragadosverftet (De Facto 2002, Dagens Næringsliv 8.2.03).

forbedres radikalt. Skytset rettes altså mot svakheter ved den nasjonale politikken og strukturelle skjevheter i norsk økonomi, ikke mot internasjonaliseringen *per se*. Samtidig er det en utbredt oppfatning i de største forbundene at tap av industriarbeidsplasser som følge av den særnorske rente- og valutakursutviklingen er en del av prisen Norge betaler for å stå utenfor EU. Investeringsstrømmene går i følge forbundene i økende grad til EU-området, eller land som er på vei inn i EU og eurosonen, hvor rente- og valutarisikoen vurderes som mindre.<sup>35</sup>

Forbundenes overveiende pragmatisk-positiv vurdering av internasjonaliseringens nasjonale konsekvenser betyr ikke at utviklingen oppfattes som uproblematisk. Raskere og mer omfattende restruktureringer; presset fra aksjemarkedet; den økte takten i eierskift, oppkjøp, fusjoner, fisjoner og outsourcing av tjenester over grensene, og konsentrasjonen om kjernevirksomhet, får ofte store konsekvenser for de ansatte. Intern konkurranse i selskapene og tøffere kortsiktige avkastningskrav på kapitalen (som forsterkes av høyt norsk rentenivå), tvinger fram kostnadskutt, nedbemanning og nedleggelse selv i industrielt lønnsomme virksomheter (Andersen og Byrkjeland 2001, Andersen 2002). Konsentrasjonen av beslutningsmyndighet i stadig mer komplekse og omskiftelige konsernstrukturer innebærer store utfordringer for bedrifts-demokratiet og de lokale partsforholdene. NITOs vurdering er at de store konsernene vil bli enda mektigere i fremtiden, på bekostning av nasjonale myndigheter og organisasjoner, og at arbeid på konsernnivå derfor vil bli avgjørende for den faglige innflytelsen.

Flere av forbundsrepresentantene gav likevel uttrykk for en ganske avslappet holdning til skiftene i eierstruktur, og understreket at hovedsaken er å sikre at virksomhetene kan drives videre på et industrielt holdbart grunnlag. Forbundene må imidlertid sette av langt mer ressurser enn tidligere til juridisk bistand og støtte for å sikre medlemmenes interesser ved eierskift og omstillinger, som ofte kompliseres ved at de tillitsvalgte er for seint ute med å kople inn de respektive forbundene. I Fellesforbundet (FF) ble det også pekt på at utviklingen av det norske bedriftsdemokratiet delvis har stoppet opp, og at den viktigste fornyelsen på dette feltet nå kommer fra EU (jf. rettigheter ved virksomhetsoverdragelse, ESU, Europeiske Selskap, omstrukturering mv.). Like fullt fremholdes at det faglige samarbeidet og partsforholdene i konsern ofte fungerer godt på nasjonalt plan, men er vanskeligere å få til på tvers av landegrensene (jf kap. 3.3).

Den andre hovedkonsekvensen av internasjonaliseringen er i følge FF at skjerpet konkurranse og transnasjonale produksjonskjeder har økt avhengigheten over landegrensene når det gjelder lønnsforhandlinger og streik. Ikke bare har

---

<sup>35</sup> Mens inngående direkteinvesteringer som andel av BNP i de andre nordiske land ble 2-4-doblet fra 1988-90 til 1998-2000, økte andelen i Norge svakt og utgjorde i 1998-2000 rundt ¼ av nivået i Sverige (NHO 2003/ World Investment Report 2001).

streikevåpenet blitt kvassere og vanskeligere å bruke, dette har i følge forbundet også styrket bevisstheten om behovet for samordning av lønnspolitikken og sympatiaksjoner mellom organisasjonene i EMF (se kap. 3.2). Under streikene i 1996 og 2000 ble flere metallbedrifter truet med tap av leverandørkontrakter og arbeidsplasser, samtidig som forbundet fikk aktiv støtte fra europeiske søsterforbund og klubber for å hindre slike sanksjoner og omplassering av leveranser. Ved siden av frykten for internasjonal lønnsdumping, er man i FF bekymret for svekkelsen av frontfagsmodellen og vanskene med sikre en langsiktig nasjonal lønns- og kostnadsvekst som samsvarer med utviklingen i konkurrentlandene. Dette fikk man til under Solidaritetsalternativet, men en grunn til at dette brøt sammen er i følge FF at arbeidsgiverne ikke innfridde sin del av 'byttet' og tok ut store overskudd snarere enn å øke investeringene. Et nytt trekk i bildet siden skiftet i pengepolitisk regime på 80-tallet, er at for høy lønnsvekst ikke lenger kan kompenseres ved devaluering og dermed får mer direkte konsekvenser for sysselsettingen i næringen. Konkurransereglene i EØS/EU og WTO innebærer også at forbundene i synkende grad kan vende seg til staten for å redde utsatte virksomheter. Dette innebærer at kravene til nasjonalt partssamarbeid om omstilling, kvalitet, opplæring og næringspolitikk skjerpes.

Selv om ingeniørarbeidsplasser i prinsippet kan flyttes rundt i verden, har dette i følge NITO og FLT ikke skjedd i nevneverdig grad, og lønnsveksten og etterspørselen etter ingeniører har vært sterk det siste tiåret. Utenlandske investeringer konsentreres i stor grad til bransjer med høy FoU-intensitet i Norge (Kvinge & Narula 2001), og de moderate ingeniørlønningene i Norge kan ha vært et konkurransefortrinn i oppbyggingen av teknologimiljøene i bransjen. Siden ingeniørlønningene i Norge i følge NITO er 25% lavere enn i Tyskland, kan internasjonaliseringen gi ingeniørene drahjelp i lønnskampen, i kontrast til for arbeiderne. I motsetning til FF er NITO derfor kritisk til inntektspolitisk samarbeid. Men bildet kan fort endre seg med de øst-europeiske landenes inntreden i EU, da kompetansenivået er høyt, lønningene lave og avstanden til Norge liten i disse landene.

Før etableringen av det indre markedet i EU/EØS var det bekymring i fagbevegelsen for at fri bevegelse av arbeidskraft skulle føre til økende sosial dumping i norsk arbeidsliv. Ingen av forbundene har opplevd dette som noe utstrakt problem i metallsektoren, selv om det har vært en del uryddige eksempler ved leievirksomhet i Nordsjøen og enkelte av verftene opp gjennom årene. FF har avtaler om at innleie utenfra skal klareres med forbundets representanter og at norske lønns- og arbeidsvilkår skal overholdes,<sup>36</sup> men det er slett ikke alltid dette skjer. Ved enkelte høve har FF derfor bedt LO vurdere bruk av loven om allmen-

---

<sup>36</sup> FF har også samarbeidsavtaler med det britiske forbundet Amicus (tidligere AEEU) og nordiske forbundsfeller om støtte og gjensidige rettigheter for gjestearbeidere, og har innenfor EMF forpliktet seg til å ivareta interessene til søsterorganisasjonenes medlemmer ved arbeid i Norge.

gjøring av tariffavtaler som ble innført i sammenheng med EØS-avtalen, men hittil har dette forblitt et ris bak speilet. Som følge av knapphet på arbeidskraft de seinere årene, har en også sett en økende tendens til at bedrifter henter inn arbeidskraft utenfor EØS-området, som i flere tilfelle har vært utsatt for grov utbytting og underbetaling. Ikke minst polske verftsarbeidere har vært ettertraktet. Ved et tilfelle i Bergen tok forbundet affære og fikk etter trussel om arbeidsrettssak sikret etterbetaling av tarifflønn, men polakkene ble kort tid etter sendt hjem med begrunnelse at de når var blitt for dyre å ha i jobb. FF har likevel inntatt en mer åpen holdning til arbeidsinnvandring enn LO, dels ut fra prinsipielle betraktninger, dels fordi en oppfatter at mangelen på faglært personell i deler av verkstedindustrien har vært et reelt problem. Men i takt med at ledigheten og permitteringene nå har skutt fart igjen, har sosial dumping og utnytting av utenlandske gjestarbeidere igjen blitt et hett tema i Fellesforbundet.

Virkningene av EU's arbeidslivsreguleringer, som av mange i fagbevegelsen ble oppfattet som en trussel mot det norske avtalesystemet (SME 1994), har i følge forbundene understøttet og i flere tilfeller styrket rettighetene for norske arbeidstakere.<sup>37</sup> EU-reguleringene begrenser også hvilke muligheter norske regjeringer har for å svekke arbeidstakernes rettigheter (jf. striden om kommunale pensjonskasser). I øyeblikket kan det se ut til at den største trusselen mot etablerte arbeidstakerrettigheter ikke kommer utenfra, men fra den norske regjeringen som det siste året har sørget for innstramminger i ledighetstrygden, permitteringsregler, friere overtidsregler og tatt til orde for å svekke stillingsvernet og sykelønnsordningen.

EU-direktivene har så langt ikke fortrent norske avtaler, men har i enkelte tilfelle gitt nye forhandlingsmuligheter (jf. ESU-direktivet). Forbundene har i liten grad utnyttet åpninger i de europeiske avtalene til å reise krav om forbedringer i nasjonale avtaler. I FF mener man for eksempel det ble gjort en dårlig jobb i forhandlingene om gjennomføring av ESU-direktivet, hvor LO godtok en rein minimumsavskrift av direktivet. Forbundene er kritiske til at arbeidsministeren har insistert på å gjennomføre direktivet om nasjonal informasjon og konsultasjon – et tema som i dag er forankret i partenes Hovedavtaler – som ledd i arbeidet med reformer i arbeidsmiljøloven, og har vært provosert av arbeidsgivernes steile holdning i disse drøftingene.<sup>38</sup> I en viss kontrast til enkelte nordiske søsterorganisasjoner, som sies å ha blitt mer kritisk til direktiver og bindende avtaler fra EU-nivå (jf svensk og dansk kapittel), har de norske

---

<sup>37</sup> Det vises blant annet til direktivene om ESU, virksomhetsoverdragelse, masseoppsigelser, skriftlig arbeidskontrakt, diskriminering, utstasjonering av arbeidstakere, Europeiske Selskap, en rekke arbeidsmiljødirektiv, samt avtalene om rettigheter for deltidsansatte, midlertidig ansatte, og telearbeidere.

<sup>38</sup> Arbeidsgiverne ønsket at loven skulle utvide mulighetene til å holde tilbake informasjon i visse spørsmål og at Hovedavtalene mellom NHO og LO skulle endres tilsvarende.

metallforbundene få innvendinger så langt, men understreker at europeiske reguleringer som berører avtalefestede forhold nasjonalt kan være uheldig. Det var mye ståk om EU's arbeidslivspolitik under medlemskapsstriden, men i ettertid har fagforbundene engasjert seg relativt lite i den nasjonale gjennomføringen av denne politikken (se Nergaard 2003a).

Forbundenes engasjement er større når det gjelder handels- og konkurransepolitiske forhold, som da USA's innføring av WTO-stridige handelsbarrierer for stål og EU's mottiltak i strid med EØS-reglene rammet norske leverandører, eller som når offshoreverftene taper kontrakter til spanske konkurrenter og EFTA's konkurransemyndighet (ESA) hevder at norsk differensiering av el-priser, arbeidsgiver- og miljøavgifter innebærer ulovlig subsidiering av norsk industri. I flere av forbundene framheves slike saker som illustrasjoner på at EØS-avtalen er blitt en husmannskontrakt, samtidig som det pekes på at norsk kjerneindustri kan bli ytterligere svekket i kampen om investeringer og jobber når de østeuropeiske landene blir medlemmer i EU. For de eksportavhengige industriforbundene er det også et dilemma at Danmark, Sverige og England, som er blant Norges viktigste handelspartnere, vurderer overgang til euro, mens fordelene ved en selvstendig norsk pengepolitikk lett uthules av en valutakurs som skjerper moderasjonskravene og utflaggingstruslene overfor norske metallarbeidere. Selv om slike trusler er ledd i kampen om virkelighetsforståelsen i norsk politikk, illustrerer overnevnte endringer at nasjonal politikk ikke blir mindre men mer avgjørende under globaliseringen. Samtidig understreker forbundene at den nasjonale politikken må knyttes til bredere regionale strategier. Krisen i industrien har således utløst koalisjonsbygging mellom en rekke fagforbund og arbeidsgiverorganisasjoner i industrien. I et felles brev fra organisasjonene til Regjeringen fastslås det at "Våre seks organisasjoner er svært urolige for utviklingen [...] Bedrifter innskrenker, flytter ut og legger ned virksomhet i et omfang som er skremmende, og vi er redd for at dette bare er starten på en større avskalling av norsk industri, dersom mottiltak ikke settes inn raskt."<sup>39</sup> Situasjonen roper på samhandling, i følge leder i Fellesforbundet (FF), Kjell Bjørndalen. Dette gjelder i like høy grad over landegrensene, legges det til i FF, hvor man lenge har vært mildt oppgitt over norske partier og hovedorganisasjoners manglende politiske vilje til å medvirke i de historiske endringene som nå utspiller seg i de europeiske nærområdene.

---

<sup>39</sup> Felles brev sendt til Regjeringen fra lederne i Fellesforbundet, NITO, NKIF og TBL, PIL og Byggenæringens Landsforening (29.8.02), hvor de krevde grep for å få ned kronekursen og en rekke finans-, skatte-, industri- og arbeidsmarkedspolitiske tiltak for styrke industrien.

### *3.3 Utviklingstrekk i forbundenes internasjonale arbeid*

Forbundenes internasjonale arbeid utøves både gjennom politiske kanaler og gjennom de ulike faglige internasjonale som vil stå i fokus i dette avsnittet, med hovedvekt på deltakelsen i metallføderasjonene på nordisk, europeisk og globalt nivå (NM, EMF og IMF). Disse inkluderer aluminiumsbransjen og omfatter både arbeider- og funksjonærforbund. Ved siden av organiserer UNI-IBITS industrifunksjonærer på tvers av bransjer. De aktuelle norske forbundenes tilknytninger er oppsummert i Tabell 3.7 (neste side).

Samlet gir dette opphav til et komplekst internasjonalt samarbeidsmønster, som gjenspeiler at de nasjonale forbundsstrukturene ikke samsvarer med de internasjonale organisasjonsmønstrene. Fellesforbundet (FF) alene er med i 4 nordiske, 6 europeiske og 6 globale organisasjoner, og er det klart tyngste norske forbundet i det internasjonale metallsamarbeidet. De mindre LO-forbundene på feltet (HK, EL& IT) prioriterer arbeidet i andre internasjonale hvor de har tyngdepunktet av sine medlemmer og overlater i praksis hovedansvaret for å følge opp det internasjonale metallsamarbeidet til FF.

**Tabell 3.7** Norske metallforbunds deltakelse i internasjonale industri og yrkesføderasjoner (Viktigste samarbeidsorgan er uthevet, antall tilmeldte medlemmer i parentes)

<b>Forbund</b> Yrkesaktive medlemmer i privat sektor	<b>Nordisk</b>	<b>Europeisk</b>	<b>Globalt</b>	<b>Andre internasjonale nordisk-europeisk-globalt</b>
<b>FF</b> (LO) Ca 106 000	<b>Nordisk Metall</b> (54 000)	<b>EMF</b> (60 000)	<b>IMF</b> (54 000)	Kjemisk: NIF,EMCEF,ICEM Bygg:NBTF,EFBWWU, IFBWW Landbruk/næring: EFATT,IFU Tekstil: ETUF-TCL, ITGLWF Transport: NTF, ETF,ITF
<b>NKIF</b> (LO) Ca 19 700	<b>NIF</b> (alle medl)	<b>EMCEF</b> (alle medl.)	<b>ICEM</b> (alle medl)	
<b>NITO</b> (frittst.) Ca 23 000	<b>Nordisk Metall</b> (15 000)	<b>EMF</b> (15 000)		Offentlig: EPSU, PSI
<b>HK</b> (LO) Ca 45 000	<b>UNI-IBITS Norden</b> Nordisk HK-komite Nordisk Met. (7000)	<b>UNI-IBITS</b> EMF (7000)	<b>UNI-IBITS</b> IMF (7000)	<b>UNI-E, UNI-I Handel (45 000)</b> Transport: NTF, ETF, ITF Kjemisk: NIF, EMCEF, ICEM
<b>FLT</b> (LO) Ca 12 000	<b>UNI-IBITS Norden</b> (12 000)	<b>UNI-IBITS</b> (12 000)	<b>UNI-IBITS</b> (12 000)	Euro-Cadres (ledere)
<b>EL&amp; IT</b> (LO) Ca 29 000	<b>UNI-IBITS Norden</b> <b>NTO – Nordisk</b> <b>Teleorganisasjon</b>	<b>UNI-IBITS</b> EMF	<b>UNI-IBITS</b> UNI-Tele IMF	Bygg: NBTF, EFBWW, IFBWW Kremisk: EMCEF, ICEM Offentlig: EPSU, PSI
<b>NIF</b> Akademikerne Ca 21 500	<b>Søsterorganisasjoner</b> Ønsker å søke medlemskap i NM og EMF i 2003			
<b>PRIFO</b> (YS) <b>NOFU</b> (YS)	Ingen deltakelse – endring etter YS's medlemskap i NFS, DEFS og FFI?			

NITO kom med i NM og EMF i 1996 som følge av en samarbeidsavtale mellom LO og AF (hvor NITO var med). Dette har medvirket til at LO-forbundet FLT ikke er med i metallføderasjonene, og har prioritert samarbeidet mellom industrifunksjonærer i UNI-IBITS (hvor også HK er aktive), ved siden av å representere LO-forbundene i Euro-Cadres hvor også NITO er medlem via EMF. Det synes ikke å være særlige koplinger mellom arbeidet i UNI-IBITS og metallføderasjonene. Organisasjonen for sivilingeniører (NIF, *Akademikerne*) er ikke medlem i noen internasjonale føderasjoner, men forbundet oppgir at det vil søke medlemskap i EMF og NM i 2003, hvor flere av forbundets nordiske søsterorganisasjoner er med.<sup>40</sup>

<sup>40</sup> Medlemskap i internasjonale føderasjoner er vanligvis betinget av støtte fra eksisterende nasjonale medlemsorganisasjoner. I lys av at NIF ikke har hatt noe nasjonalt samarbeid med

Siden oppgaven her er å belyse deltakelsen i det internasjonale metall-samarbeidet, vil den videre framstillingen konsentreres om Fellesforbundet og NITO sitt arbeid og erfaringer i denne sammenhengen.

### **3.3.1 Organisering av forbundenes internasjonale samarbeid**

I *Fellesforbundet (FF)* er det internasjonale arbeidet forankret som en integrert del av det løpende faglige arbeidet, slik at den ansvarlige fagavdeling/person for et saksfelt nasjonalt også har ansvaret for oppfølgingen av dette internasjonalt. Forbundets ulike seksjoner (jern og metall, papir, bygg og anlegg, tekstil, landbruk, transport mv) har ansvar for det internasjonale arbeidet i 'sine' industri-føderasjoner; lederen for forhandlingsavdelingen følger opp det løpende tariff-politiske samarbeidet i EMF og NM, og den fagansvarlige for konsernfaglig samarbeid (KFS) hjemme følger opp dette ute. Alle som deltar i internasjonale møter skal skrive en kort reiserapport til forbundsstyret og intern bruk. Samordning og informasjonsspredning ivaretas av en internasjonal sekretær i stabsfunksjon direkte under forbundslederen, som konsentrerer sin internasjonale virksomhet mot metallføderasjonene. Viktige prinsipp-og policyspørsmål behandles i forbundsstyret, samtidig som overordnede prioriteringer og mål for det internasjonale arbeidet drøftes på landsmøtene og nedfelles i arbeidsprogrammet. I følge forbundet er det en bred konsensus om hovedlinjene i det internasjonale arbeidet, på tvers av ulike syn på forholdet til EU.<sup>41</sup>

Selv om det internasjonale arbeidet fortsatt i hovedsak håndteres på forbundsplan, satte FF av en hel dag til å diskutere internasjonale spørsmål på det siste landsmøtet i 1999, hvor temaene var europeiske forhandlinger og globalisering. Forbundet opplever likevel at slike almene tema ikke helt 'treffer' medlemmene og gjerne oppfattes som løsrevet fra det løpende faglige arbeidet. Men stadig flere erfarer at slike spørsmål blir en del av deres egen virkelighet når de inngår i internasjonale konsern, eller ved konkrete hendelser som berører egen bedrift, som ved USA's innføring av tollrestriksjoner på stålimport i 2002 og EU's svar på disse.

Samlet bruker Fellesforbundet om lag 3,1 millioner NOK årlig i kontingenter og reiseutgifter til det internasjonale arbeidet, eller om lag 1 % av driftsbudsjettet. Om lag 3 årsverk av totalt 96 går med til internasjonalt arbeid, og om lag 15 personer deltar jevnlig i internasjonale møter. Kontingentene anses som relativt 'billige' og utgjør om lag 100,000 NOK per organisasjonsledd på nordisk,

---

de nåværende norske medlemsforbundene, vil en søknad fra NIF trolig reise kontroversielle spørsmål i disse forbundene.

<sup>41</sup> Jern & Metall støttet ikke LO's standpunkt for EF-medlemskap i 1972, men i 1994 gikk FF (i motsetning til LO) inn for norsk EU-medlemskap. Mange av EU-motstanderne i forbundet, ikke minst blant de konserntillitsvalgte, er tilhengere å styrke det internasjonale faglige arbeidet, inkludert europeiske avtaler.



europaisk og globalt plan.<sup>42</sup> I tillegg bevilges noe midler til bilaterale prosjekt. Omfanget av det internasjonale arbeidet kan illustreres ved at FF ved siden av styrerepresentasjon i 10 internasjonale, deltar i rundt 42 internasjonale komiteer og oppimot 100 møter årlig.

Organiseringen av arbeidet i de øvrige forbundene følger i hovedsak FF's prinsipp om å kople internasjonal og nasjonal virksomhet tettest mulig, men i de mindre forbundene faller mesteparten av det internasjonale arbeidet på ledelsen. Knappe personalressurser og budsjetter legger begrensninger på forbundenes internasjonale engasjement. HK rapporterer at man er godt fornøyd med samordningen med FF, NITO (og tidligere NKIF) i metallsamarbeidet.

Ingeniørorganisasjonen *NITO* har vært medlem av NM og EMF siden 1996, hvor forbundet er tilmeldt med 15,000 medlemmer. Forbundet er ikke medlem av IMF. Dette gjenspeiler kostnad/nyttevurderinger. Ansvarlige for saksfelt hjemme følger disse ute. Beslutningsveier og mandatvurderinger følger ordinær organisatorisk behandling, og forbundet opplever ingen spesielle samordningsvansker mellom nasjonalt og internasjonalt arbeid. Forbundet bruker anslagsvis én prosent (1,2 mill NOK) av sitt totale budsjett til internasjonalt arbeid, samt ett årsverk fordelt på fem personer i forbundet. Kostnadene ved internasjonalt arbeid har tidvis vært kritisert; NITO's Ledermøte reiste for en tid tilbake krav om at alle internasjonale aktiviteter skulle skjæres kraftig ned ifbm budsjettet, men innvendingene stilnet etter en grundig presentasjon av hva arbeidet dreiet seg om og hvor verdifull Hovedstyret anså deltakelsen i disse foraene. Forbundet har likevel ikke ressurser til å delta i relevante undergrupper av EMF (eks. verft, bil og stål), og har valgt å konsentrere deltakelsen til Avtalekomitéene i NM og EMF, komitéene for industripolitikk i NM og EMF, samt EMFs arbeidsgruppe for "Europeiske samarbeidsutvalg". I NM alternerer NITO styrevervet med LO-forbundet HK annet hvert år, og forbundet rapporterer om et godt samarbeid med både HK og FF i internasjonale spørsmål.

### **3.3.2 Det faglige samarbeidet på globalt, europeisk og nordisk plan**

Hovedtyngden av Fellesforbundet og NITO sitt internasjonale arbeid er knyttet til den Europeiske Metallarbeiderføderasjonen (EMF), som vurderes som den mest forpliktende og matnyttige arenaen for faglig samarbeid. Nordisk Metall (NM) er spesielt for de norske forbundene et viktig forum for nordisk samordning av arbeidet i EMF. Det globale samarbeidet i IMF vurderes som løser og er mer rettet mot tradisjonelt solidaritetsarbeid enn å ivareta de norske medlemmenes umiddelbare interesser.

---

<sup>42</sup> FF betaler p.t. 5 NOK per tilmeldt medlem til Nordisk Metall, 3-5 NOK til de europeiske føderasjonene, og 10 NOK til de globale føderasjonene (GUF/global union federations).

### *IMF og det globale faglige samarbeidet*

For å påvirke vilkårene for den globale arbeidslivsutviklingen arbeider forbundene dels gjennom politiske kanaler overfor institusjoner som ILO, FN, WTO, WB/IMF og OECD, dels gjennom den Internasjonale Metallarbeiderføderasjonen (IMF), samt den Frie Faglige Internasjonale (FFI) og TUAC via LO. På det handelspolitiske feltet driver man særlig lobbyarbeid for å påvirke norske myndigheters arbeid i de globale samarbeidsorganisasjonene. Striden for sosialklausuler i det globale handelsregimet har stått i fokus de seinere årene, samtidig som de største forbundene er positive til å bygge ned internasjonale handelsbarrierer.

Den viktigste funksjonen til FFI, IMF og de andre globale industriføderasjonene er i følge FF å drive solidaritetsarbeid overfor medlemsorganisasjoner i utviklingslandene, samt å være politiske talerør for fagbevegelsen overfor verdenssamfunnet og de globale institusjonene. Aktiviteten i IMF preges av konferanser og resolusjoner, og oppleves av de norske deltakerne som for lite konkret og resultatorientert. FF deltar i IMF's kampanjer og forsøker å påvirke norske selskap til å etablere fagforeninger, avtaler og respektere ILO's konvensjoner ved utenlandsetableringer. FF har inngått en global avtale med Norske Skog og tar sikte på å følge opp dette i metallområdet.

For FF dreier dette seg først og fremst om grunnleggende solidaritet, verdighet og demokratiske rettigheter. – For at internasjonale investeringer skal bidra til sosial og økonomisk utvikling, er det en forutsetning at arbeidstakerne skal få sin rettmessige del av 'kaka' og at undertrykking av forsvarsløse arbeidere ikke aksepteres som et konkurransefortrinn i det globale handelssystemet.

FF's hovedprioritet i IMF er arbeidet i skipsverftskomiteén som står sentralt i fagbevegelsens arbeid med subsidier og handelsvilkår i forhold til den voksende verftsindustrien i Asia, og hvor lederen i FF p.t. er leder.<sup>43</sup> I slike handelspolitiske saker (jf. stålkonflikten) kommer de europeiske forbundene ofte på kollisjonskurs med de amerikanske forbundene i IMF, som følger en mer proteksjonistisk linje og har blokkert all IMF-kontakt med fagbevegelsen i Kina. FF er sterkt uenig i denne boikottstrategien og har innledet underhånden kontakt med kinesisk fagbevegelse for å medvirke i utviklingen av faglige rettigheter ved kinesiske verft – hvor flere norske selskap er på vei inn.<sup>44</sup>

Enkelte av forbundene driver også en del bilateralt arbeid på globalt plan. Spesielt HK har vært aktive i gjenreisningen av en uavhengig fagbevegelse i Baltikum, Bosnia og Kroatia, men er også involvert i et samarbeidsprosjekt i

---

<sup>43</sup> I og med at både OECD (jf. reglene for verftssubsidier) og EU spiller en sentral rolle i denne striden, arbeider FF her aktivt også overfor norske myndigheter, TUAC og EMF.

<sup>44</sup> Ved siden av de koreanske verftene, anses utviklingen av 6-7 kinesiske verft som kan dekke nesten hele verdens produksjon og uten noen faglige rettigheter som en stor trussel for norsk verftssysselsetting.

Kina. Som forbundslederen understreker, ”Vi blir aldri for fattige til at vi skal drive internasjonalt arbeid”. Også FLT har etablert et solidaritetsfond som kanaliseres via Norsk Folkehjelp, mens NITO’s fond særlig har vært anvendt til oppbygging av ingeniørorganisasjoner i Baltikum og Estland spesielt. FF har i hovedsak overlatt dette arbeidet til enheten for Internasjonal Faglig Solidaritet i LO, som i stor grad finansieres ved NORAD-midler, men vedtok på siste landsmøte å øke støtten til lokale ledd som engasjerer seg. De svenske og danske forbundene oppfattes likevel som langt mer aktive på dette feltet. De siste årene har enkelte av forbundene tatt del i samarbeid med frivillige organisasjoner (NGO’s) som arbeider for å fremme etisk handel og etiske retningslinjer for konsern med virksomhet i utviklingsland, men det anses for eksempel i FF som lite aktuelt å støtte ATTAC.

### *Faglig samarbeid på europeisk og nordisk plan*

Forbundenes fokus på det europeiske og nordiske faglige samarbeidet er først og fremst uttrykk for realpolitiske prioriteringer. I takt med sammenvevingen av produksjons- og selskapsmønstrer i europeisk metallindustri øker avhengigheten mellom medlemsforbundene, enten det gjelder kampen for arbeidsplasser, lønn- og arbeidsvilkår, eller innflytelse i konsern. Samtidig som EU/EØS-området utgjør et felles europeisk arbeidsmarked og over 70% av eksportmarkedet for norsk industri, har EU blitt en politisk motpart som på stadig flere områder påvirker rammevilkårene for norsk nærings- og arbeidslivspolitik. Dette gjelder i økende grad saker som direkte berører medlemmenes interesser innenfor arbeidsrettslig lovgivning, tariffpolitikk, bedriftsdemokrati og økonomisk politikk i EU/EØS-området. Skillene mellom nasjonal, nordisk og europeisk faglig politikk bygges dermed gradvis ned. Samtidig som EU har lagt til rette for sosial dialog over landegrensene, er de økonomiske, kulturelle og språklige barrierene mellom fagforbundene i Europa mindre enn på globalt plan og det faglige samarbeidet i EMF har blitt mer forpliktende. Uavhengig av EU-medlemskap er norske metallforbund dermed vevet inn i et skjebnefellesskap med sine europeiske søsterforbund, som både bygger på konkurrerende og felles interesser, et aspekt som vil forsterkes med østutvidelsen av EU/EØS de kommende år. I økende grad går denne utviklingen langt utover Europas grenser, men hvis europeisk industri omformes til en arena for konkurranse på lavest mulige arbeidskostnader, er utsiktene i følge forbundene dystre for å kunne forsvare arbeidstakernes interesser både nasjonalt og globalt. I dette perspektivet anses den faglige striden som nå utspiller seg i industrialiseringens vugge avgjørende for om det skal være mulig å opprettholde et arbeidsliv basert på kollektive partsforhold, medvirkning og sosial rettferdighet i den globaliserte økonomien.

Fagforbundenes aktivitet på europeisk plan kan utøves gjennom flere kanaler:

- 1) Påvirkning gjennom EMF og NM, samt deltakelse i sosial dialog;

- 2) Påvirkning gjennom LO/hovedorganisasjon via NFS og DEFS;
- 3) Påvirkning av nasjonale myndigheters politikk overfor EU og EØS;
- 4) Direkte arbeid og lobbying overfor EU og EØS-institusjonene.

*Påvirkning gjennom politiske kanaler og hovedorganisasjonene:* FF driver begrenset påvirkning direkte overfor EU-systemet, men har i enkeltsaker (jf stålstriden og verftssubsidier) tatt initiativ overfor EU-kommisjonen og ESA, i tillegg til å påvirke norske myndigheter. Det samme gjør en del konserntillitsvalgte, særlig i saker angående fusjoner og oppkjøp. I handels- og konkurranse-spørsmål samordner FF tidvis lobbyarbeidet med Teknologibedriftenes Landsforening (TBL).

FF legger stor vekt på å påvirke norske myndigheters holdning der det er aktuelt, men det oppfattes tidvis som et problem at norske myndigheter har dårlig kontaktflate, informasjon og tilgang til beslutningssentraene i EU. De nordiske søsterorganisasjonene har langt bedre kanaler for å påvirke saker i EU/EØS via sine nasjonale myndigheter.<sup>45</sup> Forbundene vurderer følgelig de faglige kanalene via EMF/NM som langt viktigere enn norske myndigheter når det gjelder å fremme norske metallansattes interesser i europeisk sammenheng.

FF legger stor vekt på LO's deltakelse i DEFS for å fremme norske arbeidstakerinteresser på europeisk plan, særlig når det gjelder sektorovergripende sosial dialog, avtaler og arbeidslivspolitik, og mener det er viktig at LO har et kontor i Brussel. Det europeiske arbeidet i LO-familien har imidlertid etter forbundets vurdering vært preget av svak samordning og kontinuitet de seinere år, og FF ønsker nå i lys av østutvidelsen en mer aktiv Europapolitikk fra LO's side. Aktivitetsnivået var høyt under forhandlingene om EØS og EU-medlemskap, men har dabbet av etter at LO-kongressen og folkeavstemningen i 1994 sa nei til EU-medlemskap. LO's mandat og posisjoner i europeiske spørsmål vedtas i Sekretariatet, men inntrykket er at Sekretariatet i stor grad har fungert som et sandpåstrøingsorgan. I og med at forbundene kan fremme sine interesser på europeisk plan, og i DEFS spesielt, både via sine europeiske industriføderasjoner og LO, har FF etterlyst bedre informasjonsflyt og koordinering for å unngå at forbundene fremmer motstridende interesser i den sosiale dialogen og det faglige samarbeidet. Dette skjedde for eksempel i striden om vikarbyråer hvor UNI-Europa kjørte egne forhandlinger på tvers av DEFS's strategi. Etter FF's initiativ ble det derfor i 2002 opprettet en referansegruppe for europeiske forhandlinger og et nytt Europautvalg i LO. Utvalget består av representanter for forbundene og de relevante avdelingene i LO, men er ikke forankret i LO's politiske ledelse.

---

<sup>45</sup> Ettersom partene har bedre tilgang enn myndighetene til det arbeidslivspolitiske feltet i EU/EØS, har regjeringen opprettet et forum for sosial dialog om EU-saker med hovedorganisasjonene.

*Arbeidet gjennom EMF og NM:* Fellesforbundet (FF) deltar på alle nivåer og i de mest relevante undergruppene i EMF's arbeid, mens NITO særlig har konsentrert seg om komiteene for kollektivavtaler, ESU og næringspolitikk. Begge forbundene opplever at EMF har blitt en stadig viktigere felles arena for læring, erfaringsutveksling og premisslegging for medlemsforbundenes strategiutvikling. Samordningen mellom de norske forbundene i EMF og NM skjer uformelt i forkant av møtene; man tar gjerne en telefon eller en prat på flyet hvis det dukker opp saker hvor en føler behov for samråding, og det virker som forbundene snakker mer åpent og konstruktivt sammen ute enn hjemme.

Toneangivende krefter i EMF har de siste årene tatt til orde for å utdype samarbeidet ved å gjøre det mer bindende ved flertallsavgjørelser, doblet kontingent, og, kanskje, direkte medlemskap. Denne utviklingen konfronterer de norske forbundene med en rekke dilemmaer: På den ene siden ønsker de sterkest mulig faglig slagkraft og innflytelse overfor arbeidsgiverne og de politiske myndighetene på europeisk plan, på den annen side er de skeptiske til å avgi suverenitet, spesielt i spørsmål som i dag reguleres av nasjonale tariffavtaler. Samtidig er forbundsfellene i europeisk metall skarpe konkurrenter i kampen om investeringer og markedsandeler.

De norske forbundene er positive til de seinere års dreining av det nordiske samarbeidet i NM mot samordning av forbundenes aktivitet i EMF. Både med utgangspunkt i felles historie, fagforeningskultur, språk og naboskap, samt deres mer integrasjonsskeptiske holdning enn mange av de kontinentale forbundene, drar de norske forbundene fordel av at de nordiske aktørene opptrer som en blokk i EMF og kan foreta en arbeidsdeling i oppfølgingen av bestemte saker ut fra sakkunnskap og tyngde på feltet. FF og NITO opplever at de nordiske forbundenes samlede tyngde i slik koalisjonsbygging, samt deres fagligpolitiske styrke i mange av EMF's bransjer, gir betydelig innflytelse i EMF.

I de store linjene mener FF og NITO at de nordiske og tyske forbundene har mye felles, men det er en viss skepsis til at IG Metall i for stor grad skal bestemme takten og i en del saker allierer de nordiske aktørene seg med forbund fra England og Benelux-landene.

Hittil har det på grunn av motstand fra arbeidsgiverforeningen WEM knapt vært noen sosial dialog i metallsektoren, men i følge de norske forbundene er det i samarbeid med bransjeorganisasjonene på arbeidsgiversiden nå sendt søknad om oppretting av komiteer for sosial dialog innen skipsverft, stål og bilverksteder, samtidig som WEM deltar i utvikling av et felles dokument om videre- og etterutdanning. Hvis dialogen får momentum vil det i følge FF tvinge fram en nyorganisering av undergruppene i EMF og NM, for å sikre en ryddige mandat og forhandlingsorden.

Når det gjelder konkrete saksfelt som står i fokus i EMF, behandles tariffsamordningen og ESU lenger bak, men både FF og NITO trekker fram arbeidet med *etter-og videreutdanning* som et område hvor de nordiske forbundene i kraft av nasjonale erfaringer har bidratt sterkt til utviklingen av EMFs charter for rettigheter til livslang læring som i de siste tariffundene har vært et felles krav for mange av EMF-forbundene.

De nordiske forbundene spiller også en sentral rolle i arbeidet overfor *Baltikum*. Her står Norge litt på sidelinja i og med at man har fått ansvaret for Nordvest-Russland, mens de øvrige nordiske forbundene konsentrerer seg om hvert sitt land i Østersjøregionen. NM utgjør således en viktig del av EMFs nordøstlige frontlinje, hvor også tyskerne er meget aktive. Det er ikke aktuelt å integrere de baltiske organisasjonene i NM, men de inviteres til årsmøter og vil i økende grad trekkes med i NM's samarbeid om avtalepolitikken. For de norske forbundene er planene om en større konferanse for tillitsvalgte i verftsindustrien i Østersjøregionen viktig, i og med at Aker/Kværner's skipsbygging i økende grad konsentreres her.

Når det gjelder *arbeidstidspolitikken*, hvor de nordiske forbundene tidligere har vært sterkt i mot EMF og IG Metalls prioritering av kortere ukentlig arbeidstid, opplever FF at avstanden er redusert de seinere år som følge av konkretiseringen av arbeidet med tariffpolitisk koordinering (jf koplingene mellom pensjonsalder, årlig arbeidstid, overtid, ferie, fleksibilitet og lønnskompensasjon). I følge FF går striden her like mye i egne rekker som på tvers av land.

FF refererer også til flere eksempler på at samarbeid med søsterorganisasjonene i EMF har vært viktig for å presse utenlandske datterselskap i Norge (eks. i Bilia/Volvo, Vema Industrier og Rodenstock) til å rydde opp i bedriftenes organisasjonstilhørighet eller tariffstridige forhold.

De norske forbundene har ikke hatt noe i mot at de europeiske avtalene om foreldrepermisjon, deltid og midlertidig ansatte er gjennomført lovveien i Norge, men de vil helst unngå europeiske reguleringer som trenger inn avtaleregulerte områder nasjonalt. Forbundene er positive til oppretting av en instans for mekling og tvisteløsninger i europeiske avtalespørsmål.

Trass i rollen som 'bremsekloss' i EMF, har de nordiske forbundene i følge norske deltakere høy legitimitet på grunn av sin ryddighet, innbetaling av kontingenter og vilje til å bidra til ulike EMF-arrangementer. Innflytelsen har i følge FF blitt styrket etter at Finland og Sverige – Svensk Metall har aleine nesten 400 000 medlemmer, dvs 10 ganger større enn FF i metallområdet – ble medlem av EU. NM oppfattes ikke lenger som et talerør for 'motvillige' EFTA-organisasjoner, og har derfor større spillerom for å utøve kritikk og bruke muskler for å vinne gehør, selv om man alltid må balansere hvilke saker man skal utøve 'negativ' innflytelse i opp mot kravet om å bidra konstruktivt til

samarbeidet. I dette lyset bidro de sterke nordiske funksjonærforbundenes inntreden i NM og EMF på 90-tallet til å styrke NM's tyngde og kompetanse til å legge premisser i et bredere spekter av saker. NITO har for eksempel i samarbeid med nordiske feller lagt viktige premisser for EMF's holdning til liberalisering av energimarkedet og utvikling av konsepter for e-læring. Det synes også som det europeiske samarbeidet har bidratt til å bygge ned skillet mellom operatør- og ingeniørforbund på nordisk hjemmebane, samtidig som NITO opplever EMF som en nyttig arena for å styrke båndene til andre europeiske søsterforbund.

*Lønnspolitisk samordning:* EMF's tariffkonferanse i Frankfurt 1998 vedtok, som nevnt i kapittel 1, forpliktende retningslinjer for lønnspolitisk koordinering basert på formelen 'inflasjon + en balansert del av produktivitetsveksten' (Schulten 2001). Det gjelder at 'ingen skal jukse med kortene og dumpe lønna ved høy arbeidsløshet', i følge FF's forhandlingsleder, som også viser til erfaringer med sosial dumping på arbeidstid (ubetalt overtid mv). Samtidig som EMF's normer bygger på en vurdering av hvor stort det tariffpolitiske handlingsrommet kan være under EMU, uten å bidra til høyere rente og ledighet, ser FF euroen som en fordel for den lønnspolitiske samordningen.

Oppfølgingen av EMF's handlingsregel har i følge FF innebåret markante endringer; før møttes man i EMF og orienterte om krav, resultater og reiste hjem, nå er samarbeidet blitt langt mer forpliktende. I kollektivforhandlingskomiteen må de som ikke følger opp stå til rette for avvik, en kraftfull 'gapestokk-mekanisme', i følge Fellesforbundets representant. Som nevnt fikk FF både i 1996 og 2000-streiken støtte fra europeiske forbundsfeller, og var tidlig ute med å markere støtte til IG Metalls streik i det tyske 2002-oppgjøret som oppfattes som et slags frontfag innen EMF. Slike erfaringer har i følge FF stor betydning for medlemmenes forståelse og oppslutning om det internasjonale arbeidet, som her ikke dreier seg om veldedig solidaritet, men praktisk-konkret støtte i utøvelsen av forbundets kjerneoppgaver.

Selv om lønnsutviklingen vil variere med nasjonale konjunkturer, og lønnsnormen rimeligvis burde tillempes over flere år, blir man i følge FF 'målt på denne fra år til år (se finsk kapittel for en kreativ tilpasning), selv om det har vist seg uhyre vanskelig å sammenlikne endringer i arbeidskostnader over landegrensene. Både FF og NITO fremhever derfor arbeidet med å skaffe bedre kunnskap og databaser over ordninger for pensjon, sykkelønn, opplæring, ledighetstrygd, permisjons- og oppsigelsesrettigheter mv, som i økende grad virker inn på konkurransen om oppdrag og investeringer. Ett eksempel på dette så en da EMF-forbundene stilte seg bak sine tyske forbundsfeller i kampen mot sykkelønnskutt i 1995; et annet eksempel som uroer de norske forbundene er at det

er langt billigere for bedriftene (men dyrere for staten) å si opp folk i Norge enn i mange andre land.<sup>46</sup>

Selv om EMF-samordningen foreløpig er skjør, mener de norske forbundene den nå er såvidt sterkt forankret at den vil utvikle seg videre, noe som understøttes av liknende koordinering innen den såkalte Doorn-gruppa av forbund i Tyskland og Beneluxlandene. Medlemsforbundenes kunnskap og bevissthet om utviklingen i forhandlingsordningene i de andre landene er kraftig forbedret og erfaringsutvekslingen gir viktige referanser, læring og impulser til de hjemlige forhandlingene. Det er også en gryende diskusjon i EMF om forbundene hvert år skal stille ett felles-europeisk krav i sine nasjonale forhandlinger. De norske forbundene mener dette kun kan være aktuelt i 'myke' spørsmål og eventuelt må dreie seg om brede målsettinger og ikke spesifiserte krav.

*Nasjonal og nordisk oppfølging:* Som følge av de siste års sterke lønnsutvikling i Norge har FF og NITO (med unntak av overtidsreglene) mer enn innfridd sine forpliktelser. Samtidig har man overskredet det lønnspolitiske handlingsrommet EMF har beregnet og bidratt til eksport av arbeidsplasser, noe man ikke havner i 'gapestokken' for. Hvis en skuer tilbake til første halvdel av 90-årene, hvor målsettingen for forhandlingene i Norge var å redusere kostnadsnivået med 10% ifht konkurrentlandene, er det likevel klart at forpliktende samordning reiser krevende spørsmål knyttet til mandat. FF har landsmøtevedtak som hjemler at forbundsstyret kan delegere mandat til EMF hvis det blir aktuelt. Det understrekes samtidig at det ikke alltid er like enkelt å komme hjem og argumentere for det man er blitt enige om i EMF. Man må være nøye med hva man er med på å beslutte; 'Det vi forplikter oss til i Brussel er mer alvorlig nå enn tidligere', for man skal stå for det og følge opp vedtakene hjemme, slås det fast.

For NITO sin del kan det framstå som et paradoks at en medvirker i europeisk samordning, mens forbundet står hardt på prinsippet om desentralisering og mest mulig individuell lønnsfastsettelse hjemme. Forbundet opplever imidlertid ikke dette som noen motsetning; i praksis har man de siste årene mer enn innfridd de felles minstenormene. For en utenforstående aksentuerer likevel ingeniørenes merlønnsutvikling spørsmål om man i EMF-sammenheng har diskutert normer for endringer i nasjonal lønnsfordeling. Med den flate norske lønnsstrukturen vil uansett sammenlikninger med lønnsnivået i andre europeiske land være nyttige i NITO's arbeid for å løfte ingeniørlønningene i Norge og forbundet forventer en konvergens i lønnsutviklingen for ingeniører over tid, selv om det er vanskelig å anvende slike sammenlikninger i lokale forhandlinger. NITO legger følgelig stor

---

<sup>46</sup> I flere norske selskap har en for eksempel erfaringer med at sluttoppgjør ifht bedriftsbaserte pensjonsordninger i England kan gi ubehagelige overraskelser.



vekt på kontakten med søsterorganisasjonene i EMF, og er ikke interessert i sentrale avtaler av den typen svenske Sif inngår.

På nordisk plan, hvor EMFs tariffarbeid samordnes i 'avtalegruppa' i NM, var FF først ute med å invitere nordiske feller til forberedelsene av tariffoppgjøret i 2000. Siden har man fulgt opp denne linja, samtidig som andre nordiske forbund involveres tettere i koordinering i forhold til Nord-Tyskland, Baltikum og Øresundsregionen. Ved at de nordiske forhandlingssjefene møtes før hver nasjonal tariffrevisjon, og er tilstede under de respektive forbundenes drøftinger, får man en god innføring i hverandres situasjon. Selv om svenskene og danskene har gått lengre i å desentralisere forhandlingene i metallområdet, er problemstillingene ofte de samme. Arbeidsgiverne presser på for økt fleksibilitet, og snakker sammen på nordisk plan. Det skjer likevel ingen direkte samkjøring av krav mellom forbundene, i følge FF på grunn av ulikheter i avtale - og bransjestruktur, konjunktursituasjon, og utløpstidspunkt for avtaler. I Danmark utgjør feks pensjoner en stor del av lønssummen (10%). En har heller aldri drøftet ideer om nordiske avtaler. Effekten av samordningen er mer indirekte ved at en kjenner hverandres vilkår og kan parere hvis arbeidsgiverne viser til 'gunstigere' ordninger i andre land.

I 1998 tok FF opp EMF's overtidstak med TBL uten resultat, men under 2002-oppgjøret avviste man TBL's krav om økte overtidsrammer med henvisning til situasjonen i Europa. Fordi en ikke har ønsket å sette noe tak for de lokale lønnsforhandlingene, har FF aldri henvist direkte til EMF's lønnspolitiske normer (som samsvarer omtrent med Norges Banks retningslinjer). Når det gjelder lokal arbeidstidsfleksibilitet har FF vært mer restriktive enn sine nordiske kolleger, i følge forbundet dels på grunn av forskjeller i industristruktur (feks svensk bilproduksjon krever mer helkontinuerlige skift), dels fordi man mener de lokale partene finner nok av kreative løsninger.

Utviklingen av avtalerelasjoner i konsern utgjør et nytt trekk i det forhandlingspolitiske bildet som forbundene venter kan få økende momentum i åra framover. I følge FF har flere internasjonale selskap slike avtaler om lønns- og bonussystem og det er en økende tendens til at spørsmål om aksjeopsjoner, finansiell medvirkning og bonusordninger gjøres til tema i ESU/EWC-sammenheng. FF er positive til internasjonale konsernavtaler om 'myke spørsmål', men er svært skeptisk til at disse skal omfatte forbundet og klubbens kjerneoppgaver knyttet til lønn, og misliker sterkt bonusordninger som bygger på engangsutbetalinger (uten opptjening av sykkelønsrettigheter mv). Allerede i dag oppleves det som et problem at sentrale direktiver fra konsernledelsen kortslutter lokale forhandlinger, og på sikt kan en ikke utelukke at grenseoverskridende konsernavtaler vil komme i konkurranse med nasjonale avtaleverk. Innen EMF er det imidlertid bred enighet om at lønnsforhandlinger først og fremst er et tema for

samordning mellom de nasjonale forbundene, og ikke bør slippes løs i mylderet av konsern.

### *3.4 Konsernfaglig samarbeid – nasjonalt og internasjonalt*

Den internasjonale konsernveksten, raskere eierskift, omstrukturering og outsourcing, innebærer ofte en dobbeltbevegelse hvor konsentrasjon i større enheter går sammen med desentralisering og oppsplitting av partsforholdene, samtidig som grensene mellom bransjer, yrker, forbund og avtaleområder viskes ut. I følge tillitsvalgte har flere transnasjonale selskap også innledet en regionalisering av virksomheten for eventuelt å kunne organisere datterbedrifter som Europeiske Selskap når SE-direktivet settes i verk i 2004.

Dette avsnittet gir noen eksempler på hvordan endringene oppleves 'nedenfra' og hvilke strategier fagforeningene i konsern har valgt for å håndtere utfordringene. Konsernfaglig samarbeid (KFS) har lang tradisjon nasjonalt, og er trass i at ESU-direktivet åpnet nye muligheter i europeisk sammenheng fortsatt i en tidlig oppbyggingsfase internasjonalt. Dette kan skape skjevheter i innflytelse mellom ansatte i moderkonsernets hjemland og i datterbedrifter ute.

Vi har lagt vekt på å få med selskap hvor det konsernfaglige samarbeidet har tatt ulike former, selv om alle er norskeide. Constructor Norge har tatt steget fra å være en liten tradisjonell presse- og stansefabrikk til å bli morselskap i et internasjonalt konsern eid av Aker RGI; Hydro Automotive Structures på Raufoss produserer avanserte deler for europeisk bilindustri, og det sammen-smeltete Aker/Kværner representerer de to største norske selskapene i offshore - og skipsverftsindustrien. Samtidig viser norske erfaringer fra selskap som ABB, Fundia, Alcatel, og Draca at utvikling av ESU og internasjonalt konsern-samarbeid er spesielt avgjørende i utenlandske selskap hvor nasjonale medvirkningsordninger ikke rekker og avstandene til beslutningssentrene øker. Som det vil framgå av eksemplene er konsernfaglig samarbeid utfordrende både for tillitsvalgte og forbund. Verken nasjonale ordninger, styrerepresentasjon, ESU, eller globale rammeavtaler, er noe sesam for å påvirke konsernens strategier – og det kan oppstå vanskelige interessekonflikter mellom ansatte i ulike bedrifter og land. Men eksemplene tyder også på at fagforeningene kan oppnå betydelig strategisk innflytelse i selskapene om de makter å kople disse ordningene på kløktig vis.

#### **3.4.1 De rettslig-institusjonelle rammene for ansattes innflytelse i konsern**

Det norske systemet for medbestemmelse er forankret i Hovedavtalen mellom LO og NAF (nå: NHO) som ble opprettet i 1935. Samarbeidsavtalen mellom LO og NHO ble inngått i 1966 (Del B i Hovedavtalen) og inneholder blant annet regler

om bedrifts- og avdelingsutvalg, samt konsernutvalg som kom til i 1969. Disse organene har ikke besluttende myndighet, de skal ha en rådgivende og informerende funksjon. I tillegg kommer lovhjemlet deltakelse i felles arbeidsmiljøutvalg.<sup>47</sup> (For en grundig gjennomgang av de rettslig-institusjonelle sidene ved konsernfaglig samarbeid, se Granden 2002.)

Ansattes representasjonsrett i virksomhetens styrende organer ble tatt inn i aksjeloven i 1972, og ble i 1976 utvidet til konsernnivå.<sup>48</sup> Hvor mange representanter ansatte kan kreve i styret avhenger av flere forhold; selskapets størrelse, om bedriften har etablert generalforsamling eller ikke, og eventuelle vedtekter om ramme for antall styremedlemmer totalt (jf. §6-4). Ansattes representanter skal velges av og blant de ansatte.

Etter at nordiske fagforbund på 80-tallet hadde kjempet forgjeves for retten til konsernfaglig samarbeid i selskaper på nordisk plan, ble EU-direktiv 94/45 om opprettelse av samarbeidsutvalg (ESU) i flernasjonale selskaper i 1996 innarbeidet i Hovedavtalen mellom LO og NHO (Tilleggsavtale X) og allmenngjort ved lovforskrift. Framgangsmåten vakte protester fra YS og handelsarbeidsgiverne (HSH).

Organiseringen av konsernfaglige samarbeidsordninger varierer fra selskap til selskap. I de fleste konsern er flere forbund representert, og det er i praksis opp til de tillitvalgte å ta stilling til hvem man ønsker å samarbeide med, hvordan, og på hvilket nivå i konsernet. I de fleste konsernene følger samarbeidsordningene selskapsstrukturen. Hvorvidt og hvordan man skal velge konserntillitsvalgte er opp til partene i det enkelte konsern. Som følge av behovet for koordinering og for å ha en kontaktperson til konsernledelse, myndigheter og offentlighet, har man i to tredjedeler av konsernene valgt å ha en konserntillitsvalgt (Berg m.fl 1996).

Aktørene på konsernnivå har etter Hovedavtalen ikke forhandlingsrett; denne er lagt til partene ved den enkelte bedrift, men disse kan velge å delegerer enkelte eller alle forhandlingsspørsmål til konsernnivået. Det siste er svært uvanlig, men i en del foretak og forbund diskuteres om forhandlinger i større grad bør skje på konsernnivå og ikke bare i den enkelte bedrift.

Da det på globalt plan ikke finnes regler som hjemler retten til konsernfaglig representasjon, foreslo LO for en tid tilbake å inngå en avtale med NHO om å forplikte nasjonale selskap til å følge opp den norske samarbeidsmodellen i sine internasjonale engasjement, men forslaget ble høflig avvist.

---

<sup>47</sup> Hovedavtalen åpner for at det kan etableres felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg hvis partene på bedriften ikke blir enig om noe annet (jf. Hovedavtalen LO-NHO Kap XII).

<sup>48</sup> Lov om aksjeselskaper av 13.juni 1997 nr 44.

### 3.4.2 DEXION GROUP – Constructor Norge<sup>49</sup>

#### **Bakgrunn**

- 1856 – Høvik Verk etableres, herunder tilknyttet Hadeland Glassverk.
- 1974 – ny fabrikk reises på Hensmoen ved Hønefoss.
- 1989 – Høvik Stål (eid av A. Brynstad) kjøpes av finske Kasten, som etablerer Kasten Høvik.
- 1994 – selskapet selges til RGI som etterpå kjøper svenske Regalia.
- 1996 – kjøper svenske Electrolux Constructor, danner Constructor Group
- 1996 – oppretter Europeisk Samarbeidsutvalg.
- 1999 – Constructor Norge fusjoneres med britiskeide Dexion, Aker RGI's eierandel på 50% øker raskt og utgjør nå over 76%.

#### **Produksjonssteder**

- Constructor Norge dekker Skandinavia/Europa på sitt produktområde.
- Svensk fabrikk i Säffle nedlegges i 2001.
- COFI, Finland leverer østover i Europa/Russland mv.
- Dexion Hemel, London (hovedkvarter for tidligere Dexion).
- Dexion Laubach, Tyskland (I tillegg er det en liten fabrikk i Leipzig).
- Dexion Malaysia – dekker Asia i samspill med.
- Dexion, Australia.
- Redirack, UK leverer bestemte pallereoler til det britiske marked.

Lokalisert på Hensmoen ved Hønefoss, er Constructor Norge en del av den internasjonale Dexion-gruppen, som med rundt 2500 ansatte i 10 fabrikker i 8 forskjellige land produserer avanserte lager og arkivsystemer for internasjonale markeder. Aker RGI er dominerende eier med en aksjeandel på 76%. De tillitsvalgte i Dexion-gruppen har i motsetning til i mange andre selskap lyktes i å utvikle et nyskapende og effektivt Europeisk Samarbeidsutvalg (ESU).

#### *Lokal sysselsetting i internasjonalt produsert produksjon*

Constructor Norge har i dag om lag 145 ansatte på Hønefoss, hvorav 110 operatører, og spesialiserer seg i økende grad på pallehyller og reolprodukter i stål. Av en omsetning på rundt 150 millioner NOK (fabrikkpris), er eksportandelen 75% og rundt 90% av dette går til europeiske/skandinaviske markeder. Fabrikken på Hensmoen er av de mest moderne i verden og eneleverandør innen Dexion på noen av sine kjerneprodukter. Framstillingen er råvareintensiv, men teknologisk avansert.

Trass i stor overkapasitet i de internasjonale markedene og betydelige tap har

---

<sup>49</sup> Avsnittet bygger på intervju 12.09.02 med John Steinar Granheim som er fulltids klubblleder, konserntillitsvalgt og styrerepresentant i Dexion-Group (Constructor-Norge), samt leder i ESU i Dexion-Group og medlem i arbeidsutvalget for LO-organiserte i Aker RGI.

eierne de siste årene investert tungt i nye maskiner (150 millioner). Som ledd i en konsernovergripende restrukturering er fabrikken inne i en omstilling hvor man fokuserer på noen få kjerneprodukt og tar sikte på å doble produksjonsvolumet i 2003/2004.

De ansatte på Hensmoen er helt avhengige av internasjonal ekspansjon, men som følge av høy produktspesialisering, kompetanse, teknologi, samt den regionale markedsdelingen i konsernet og nedleggelsen av den svenske fabrikken i 2001, føler de seg godt sikret mot 'utflagging og intern konkurranse'. Trass i sterk produksjonsvekst har automatiseringen innebåret en viss slanking av arbeidsstokken gjennom naturlig avgang de siste årene, men ingen særlige endringer i arbeidsstokkens sammensetting. Sviktende lønnsomhet som følge av stigende kronekurs og økte kostnader utløste imidlertid omfattende permitteringer høsten 2002.

Operatørene er 100% organisert i FF, mens FLT organiserer 50% av funksjonærene. Konsernledelsen forholder seg ryddig til nasjonale ordninger for medvirkning og lønnsforhandlinger, og gir trass i høye norske lønninger gjerne uttrykk for at de norske sosiale ordningene er mindre kostnadskrevenne og mer forutsigbare enn feks. de britiske, hvor børsnoterte pensjonskasser kan føre til store uforutsette tap. Fagforeningen lå likevel lavt i lønnsforhandlingene under striden om kapasitetskutt (Sverige vs Norge), men tok ut 6,5% lokalt i 2002 da dette var avklart og nye maskiner installert. Streikene i 1996 og 2000 gikk i følge klubbleder greit, selv om løpende internasjonale leveranser gjør arbeidsstans mer vanskeligere. Dexiongruppen har ikke opplevd konflikter i de andre landene.

#### *Det europeiske samarbeidsutvalget i Dexion: oppbygging og erfaringer*

Klubblederen tok initiativet til å opprette ESU etter et kurs i Fellesforbundet om ESU og konsernfaglig samarbeid i 1995. Etter forhandlinger med konsernledelsen ble ESU-avtalen, som da omfattet svenske, finske og norske

##### **Europeisk samarbeidsutvalg i Dexiongruppen:**

- ESU er et reint tillitsvalgtorgan for fast ansatte i Dexion-selskapene; medlemmene skal representere alle ansatte, velges etter nasjonale prosedyrer, og har status som tillitsvalgte ihht nasjonal lovgivning. Det er ingen vekting etter størrelse, alle medlemmene stiller likt.
- ESU har fire møter årlig med konsernsjef, finansdirektør og lokal sjef (flere hvis akutte saker) som roterer mellom produksjonsstedene.
- Konserntillitsvalgt som sitter i styret for morselskapet er leder i ESU, fastlegger agendaen for møtene i forståelse med konsernledelsen, samarbeider tett i et tremanns Arbeidsutvalg, og er ansvarlig for referatet. Strikte konfidensialitetskrav gjelder.
- Med engelsk som arbeidsspråk, gir avtalen mulighet til språkopplæring for medlemmene.
- De tillitsvalgte har formøter mandagen før møtet med ledelsen, treffes til sosialt samvær i helga i forkant, og er dermed samlet fire dager i strekk fire ganger i året, samt 1 ukes felles språkkurs i York, tilsammen over 20 døgn årlig.
- Kostnadene ved driften av ESU dekkes av konsernet, i praksis gjennom de enkelte selskapene.
- ESU har arbeidet med et bredt saksspekter fra utvikling av 'best practice' på HMS-feltet, opprydding i partsforholdene ved en britisk fabrikk og en tvist om lønnsutbetaling i Tyskland, til løpende medvirkning i omstruktureringen av konsernet som førte til nedleggelse/salg av den svenske bedriften (se nedenfor).

ESU-organiseringen i Dexion har flere særtrekk. En viktig positiv lærdom er, i følge ESU-lederen, at det tette samarbeidet mellom et lite antall medlemmer gir stor kontinuitet, tillitsbygging og uformell kontakt på tvers av landegrensene. Det er ikke mulig å trekke seg tilbake til 'sin nasjonale delegasjon', samtidig som den 'spisse' representasjonsordningen tvinger fram samarbeid om etablering og forankring av konsernfaglige strukturer innen hvert land. I kombinasjon med møterotasjonen kan sakene dermed ikke holdes innenfor ESU-kretsen.

ESU-lederens rolle som konserntillitsvalgt og styrerepresentant i morselskapet vurderes som avgjørende for at ESU-arbeidet skal gi innflytelse. Styredeltakelsen gir viktig informasjon, innsyn og ledelseskontakt. En har derfor som mål at ESU skal få 2 representanter i styret, dvs en 'internasjonalisering av styrerepresentasjonen'. Dette anses strategisk viktig for å få plass ved forhandlingsbordet og sikre videreføringen av ESU før et eventuelt salg, oppkjøp eller fusjon. I tillegg gir deltakelse i arbeidsutvalget for LO-ansatte i eierselskapet gode kommunikasjonskanaler til eieren, som bruker de tillitsvalgte og ESU-nettverket til å få tilbakemelding fra de ansatte, uten filtrering fra lokal ledelse.

Selv om ESU-samarbeidet i Dexion ofte trekkes fram som et innovativt, løfterikt eksempel, har det ikke vært en konfliktfri prosess. Konsernledelsen var i utgangspunktet skeptisk (mest av kostnadshensyn), men har etter overgangen til et lite strømlinjeformet ESU inntatt en positiv holdning. Ledelsen erfarte også under omstruktureringen av konsernet at ESU-ledelsen var nyttige veggspillere for å finne fram til gode løsninger. De tillitsvalgte, i hvertfall i morselskapet, opplevde at de var dypt involvert i hele omstillingsprosessen og kunne sørge for informasjon bakover i rekkene via ESU.

Samtidig illustrerte nedleggelsen og salget av den svenske fabrikken i Säffle 2001 – som delvis stod i konkurranse med Constructor Norge – at de tillitsvalgte i morselskapet har større innflytelsesmuligheter enn kollegaene i utenlandske datterbedrifter. Det er liten tvil om at det norske eierskapet og de tillitsvalgtes direkte relasjoner til eieren og konsernledelsen medvirket til å trygge de norske arbeidsplassene. Alternativet til å nedlegge den svenske eller norske fabrikken var å legge ned i London, hvor dyre oppsigelseskostnader og pensjonsordninger svekket de nordiske ansattes posisjon i kampen for arbeidsplassene. ESU-lederen understreker at dette var en tøff belastning for ESU-samarbeidet og at det alt for ofte stikkes under en stol at 'alle er seg sjøl nærmest' i slike saker. Utfordringen er å håndtere slike interessekonflikter ryddig og profesjonelt. ESU-lederen la vekt på å gå formelt korrekt fram og innkalte ESU til informasjon og drøftinger i forkant av prosessen, men opplevde som klubbleder på Constructor Norge et særlig ansvar for å sikre jobbene for kameratene på Hensmoen. Uansett illustrerer denne saken hvor krevende konsernfaglig samarbeid er når hensynet til arbeidsplassene i konsernet som helhet brytes mot sprikende nasjonale interesser.

En gunstig faktor for å ivareta samholdet blant de tillitsvalgte i de gjenværende selskapene i Dexion, har i følge ESU-lederen, likevel vært at 'alle har blødd litt'.

#### *Utfordringer framover*

Når det gjelder forholdet til ansatte i de oversjøiske datterbedriftene (Malaysia, Australia, USA) mener de tillitsvalgte i Dexion det er viktigst i første omgang å få på beina et europeisk samarbeid som grunnlag for hyppig/dyp kontakt blant de tillitsvalgte i kjernevirksomheten. Samtidig gir ESU-direktivet rettigheter som ikke motsvares internasjonalt. Spørsmålet om å utvikle en global rammeavtale har ikke vært realitetsbehandlet, selv om dette framholdes som en målsetting på litt lengre sikt. Uansett er vurderingen at en slik overbygning må forankres i regionale strukturer og at et oppegående ESU er et nødvendig springbrett for kontakten med de ansatte i Asia og USA. I øyeblikket har man knapt kontakt eller kjennskap til organisasjonsforholdene i bedriftene i USA, Malaysia og Australia.

En annen utfordring for det konsernfaglige samarbeidet i Dexion er avhengigheten av en enkelt 'ildsjel'. Gjennom koplingen av rollene som klubbleder, konserntillitsvalgt/styrerepresentant og ESU-leder, har han utviklet en innflytelsesrik posisjon både i forhold til konsernledelsen/eieren og de tillitsvalgte som demonstrerer hvilke potensialer slik deltakelse kan gi. Personifiseringen av denne rollen gir sårbarhet, og gjør spørsmålet om kontinuitet vs opplæring og fornyelse kritisk for det videre arbeidet. Utvidet styrerepresentasjon for ESU kan bidra positivt i så måte.

En tredje utfordring er å sikre forankring blant de ansatte; trass i positive tilbakemeldinger i morselskapet synes interessen ganske begrenset og betinget av den personlige kontakten på arbeidsplassen på Hensmoen. Når det gjelder forbundets rolle i utviklingen av det konsernfaglige samarbeidet, understreker konserntillitsvalgt i Dexion behovet for mer sentral støtte. Det koster for mye å være 'ildsjel' både i form av tidsbruk, opplæring (kursutgifter/fravær) og egeninnsats. Dette skaper vansker i oppfølgingen lokalt, samtidig som en del konserntillitsvalgte risikerer å falle ut av forbundets demokratiske representasjonssystem.

### **3.4.3 Hydro Automotive Structures**

Raufoss Automotive ble innlemmet i Hydro-konsernet i 1997, da Hydro ble eeneier. Etter oppkjøpet har det vært en kraftig oppbygging av produksjonskapasiteten av profilerte aluminiumsskinner til støtfangere (personbil).

Omsetningen er mer enn tidoblet på under ti år, uten særlig vekst i ansatte. På grunn av høye kostnader til utvikling og produksjon, er virksomheten i hovedsak rettet inn mot europeiske bilprodusenter som etterspør høy kvalitet, med mektige aktører som Mercedes, BMW, Renault, Opel, Volvo, Saab, Audi, Volkswagen, Rover og Jaguar på kundelista.

### **Internasjonaliseringen av Hydro Automotive Structures - bakgrunn:**

1920 Raufoss begynner begrenset produksjon av spesialkonstruerte biler  
1957 Første leveranse av bilkomponenter til Volvo  
1970 Produksjon av støtfangere i aluminium til flere europeiske bilprodusenter  
1987 Utvikling av prototype av spaceframe for ulike bilmerker  
1995 Hydro kjøper seg inn i Raufoss Automotive med 40 prosent, inntil da var bedriften en del av Raufoss Ammunisjonsfabrikker (nå: Raufoss ASA) som er heleid av staten.  
1997 Hydro øker eierandelen ved Raufoss Automotive til 100 prosent  
2000 Hydro vedtar en kraftig kapasitetsøkning for bildelproduksjon i Europa og USA, som et signal til bilindustrien. Etter oppkjøpet i 1997, har Hydro investert 1,1 milliard i nye produksjonsanlegg ved bedriften på Raufoss.  
2002 Hydro Aluminium kjøper opp det tyske konsernet VAW aluminium AG. Det nye Hydro Automotive som nå er en av i alt seks sektorer innenfor Hydro Aluminium, organiseres i tre forretningsområder; Structures, Precision Tubing og Castings. Virksomheten på Raufoss hører nå inn under forretningsområdet Hydro Automotive Structures.

Etter oppkjøpet av tyske VAW vil den samlede omsetningen for lettmetallvirksomheten i Hydro være om lag 80 milliarder kroner, og selskapet vil totalt ha vel 58 000 ansatte i 58 land, hvorav 12,400 i Norge og drøyt 30,000 i Vest Europa forøvrig. Det foreligger planer om bemanningsreduksjon som følge av fusjonen på totalt 1,100 ansatte, hvorav vel 300 i Norge. For ytterligere informasjon; se <http://www.hydro.com>

**Ansatte:** 927 var ansatt ved Hydro Automotive Structures på Raufoss ultimo 2002, mot 871 i 1998.

**Fagorganisering:** Fellesforbundet (Jern og Metall) er største klubb med ca 650 medlemmer. I tillegg er LO forbundene EL&IT og FLT, NITO, NIF samt Norsk Merkantilforbund representert. Lokalt har EL&IT inngått samarbeidsavtale med Jern og Metall, og er omfattet av Verkstedsoverenskomsten lokalt og deltar i klubbstyret til Jern og Metall.

Den internasjonale bildelproduksjonen på Raufoss, 120 km Nord for Oslo, er bygget opp rundt et kompetanse- og teknologimiljø med spesialkompetanse i forming av aluminium i presseprosessen (forme-teknologi). Maskinparken er blant nord-europas største, og består i all hovedsak av verktøy som er utviklet og produsert ved bedriften. Den tekniske kompetansen, samarbeidet mellom operatør og ingeniør, samt støttefunksjonene rundt produksjonslinjen, vurderes som viktige suksessfaktorer.

Produksjons- og logistikksystemene er basert på ”just in time”-filosofi; minimalt lagerhold og hyppige vareleveranser. Systemet har vist seg sårbart overfor en streikesituasjon. Raufoss Automotive fikk særlig oppmerksomhet i forbindelse med streikene i norsk verkstedindustri i 1996 og 2000, da mulige konsekvenser av streiken for ansatte i europeisk bilindustri og svekket tillit til norsk industris leveringsdyktighet kom i fokus. Den lokale klubben ble i 1996 utsatt for et enormt press både fra media, kundene og arbeidsgiver, samtidig som den opplevde støtten fra forbundet sentralt som svak, særlig de første dagene av streiken. Raufoss Automotive var (og er) eneleverandør av støtfangere til BMW, og ledelsen ved BMWs fabrikker i Tyskland gjorde flere aktive fremstøt overfor



de lokale partene for å få stanset streiken. Trusler om ordrefrafall og skift av leverandører, med tap av norske industriarbeidsplasser som konsekvens, ble brukt som press overfor de streikende arbeiderne, men har hittil ikke skjedd (jf den sterke veksten siden 1997).

En av hensiktene bak Norsk Hydros oppkjøp av Raufoss Automotive var i følge den lokale klubben å bygge opp et teknologisenter på Raufoss, mens mesteparten av produksjonen skulle flyttes ut av landet. Slik er det ikke blitt. I stedet for utflagging, har Hydro investert cirka 1,1 milliard i bedriften på Raufoss, som i dag er en av Europas største for fabrikasjon av ekstrudert (presset) aluminium. Men pris- og kostnadspresset er stort i bilindustrien, og utflaggings-trusselen kan vise seg mer reell dersom produksjonen på noe sikt ikke gir bedre avkastning enn i dag. Tillitsvalgte ga likevel uttrykk for stor optimisme med hensyn til å kunne beholde både utvikling og produksjon på Raufoss; ”Man kan flytte ut enkeltdeler, men ikke en hel kultur. Vi er godt sammensveiset i hele produksjonslinja her”. Kompetansen og teknologien til å fremstille strukturerte skinner til støtfangere karakteriseres som unik, noe klubben mener reduserer risikoen for at Hydro velger å flagge ut produksjonen.

I dag består det som karakteriseres som ”bildemiljøet” på Raufoss av flere bedrifter som er lokalisert i en felles industripark. I tillegg til Hydro Automotive, har både Raufoss-konsernet og Plastal AS aktiviteter knyttet til utvikling og produksjon av deler i plast og lettmetall til bilindustrien. Hydro Aluminium Profiler (ca 220 ansatte) er også lokalisert her, og det er bygget opp et kompetansemiljø for videreforedling av lettmetall.

#### *Hydro Aluminium – nasjonal og internasjonal ekspansjon*

I Norge har Hydros aluminiumsenhet for det meste vært konsentrert om primærproduksjon (smelteverk), hvor det er satt i gang bygging av et nytt verk på Sundalsøra som vil bli det største i Europa. I løpet av de siste årene har selskapet også styrket sin posisjon innen videreforedling vesentlig, noe investeringene i bildelproduksjonen på Raufoss er ett eksempel på. Hydro Aluminium har også bygget seg opp internasjonalt, og blir i økende grad et transnasjonalt selskap. Gjennom oppkjøpet av tyske VAW våren 2002, realiserer Hydro sin strategi for å være en av de tre førende aluminiumsselskapene i verden og vil sammen med VAW bli klart ledende i Europa.

Etter fusjonen med tyske VAW skal all operativ virksomhet nå organiseres langs verdikjeden med fokus på produksjons- og salgsprosessen. Hydros aktiviteter mot bilindustrien regnes som et strategisk vekstområde for Hydro lettmetall, og samles i en egen Automotiveenhet. Internasjonalt har Hydro 21 produksjonsenheter innenfor automotiveenheten, blant annet i Danmark, Tyskland, Sverige, Belgia, England, Brazil, Mexico og USA. I tillegg til bildelproduksjonen på Raufoss, består Hydro Aluminium Automotive Structures

av bedriftene i Tønder (Danmark), Louviers (Frankrike), Wackersdorf (Tyskland), Skultuna (Sverige) og Worcester (UK).

Oppkjøpet av tyske VAW fikk støtte av de ansattes representanter i konsernstyret i Hydro.<sup>50</sup> Hovedgrunnen var at et stort og sterkt selskap i følge de tillitsvalgte er mindre utsatt for å bli oppkjøpt, og vil bidra til å styrke aluminiumsdivisjonen i Hydro ved eventuell fremtidig selskapsoppsplitting. Ingen av de tidligere VAW bedriftene er direkte konkurrenter til Hydro Automotive på Raufoss.

### *Konsernfaglig samarbeid nasjonalt*

Innlemmingen av Raufoss Automotive i et av Norges største internasjonale industrikonsern, har hatt en rekke konsekvenser for partsrelasjonene og for organiseringen av det faglige samarbeidet, nasjonalt og internasjonalt. Avstanden mellom toppledelsen og den lokale klubben oppleves i mange tilfeller som lang i et slikt konsern. Ulike industriforbund, i dette tilfellet FF og NKIF, har kommet tettere på hverandre og har gjennom det konsernfaglige arbeidet i større grad sett nødvendigheten av å samarbeide på tvers av faglige skillelinjer, som tidligere var fremtredende innenfor lettmetallproduksjonen i Norsk Hydro. Disse uenighetene dreide seg i hovedsak om grenseflatene mellom ulike tariffavtaler og retten til å organisere innenfor enkelte virksomheter. Mens NKIF har en felles avtale for sine medlemmer i Hydro,<sup>51</sup> som også dekker ansatte i deler av aluminiumsproduksjonen, er flere av bedriftene innenfor videreforedling av aluminium, som for eksempel Hydro Automotive på Raufoss, dekket av Verkstedoverenskomsten mellom FF/LO og TBL/NHO.

Det konsernfaglige samarbeidet i Norsk Hydro er organisert på konsernnivå hvor det er etablert fire samarbeidskomiteer – NKIF, LO-funksjonærene, FF og et Sentralt Samarbeidsråd for foreninger utenfor LO. De tre LO-komiteene representerer 65 prosent av de ansatte. Samarbeidskomiteene møtes fire til seks ganger i året og diskuterer ulike saker knyttet til Hydros strategier og rammevilkår for industrien i Norge. Tariffspørsmål blir bevisst holdt utenfor diskusjonene i dette forumet.

Ordningen med konserntillitsvalgte i Hydro ble re-etablert i 2000, og består i dag av lederne for samarbeidskomiteene (3,5 stilling). På sikt synes det hensiktsmessig å etablere en konserntillitsvalgt for hver av Hydro's tre produksjonsområder. Ansatte har til sammen tre representanter i konsernstyret; LO-forbundene har to (p.t. fra NKIF), og forbund utenfor LO har én. FF har i dag en konserntillitsvalgt i halv stilling som også er nestleder for den lokale klubben ved

---

<sup>50</sup> Profil januar 2002: Intervju med konserntillitsvalgt Jon-Arne Mo, som representerer alle LO fagforbundene i landbasert industri i Hydro.

<sup>51</sup> Hydro-overenskomsten mellom NKIF/LO og PIL/NHO innbærer at NKIF forhandler lønns- og arbeidsvilkår for sine medlemmer i 32 av Norsk Hydro's bedrifter særskilt.

Hydro Automotive på Raufoss. Både formelle og uformelle kanaler sikrer informasjonsflyten mellom ulike fora, og gjør at FF's manglende styrerepresentasjon ikke oppleves som noe hinder for å påvirke viktige beslutninger.

#### *Erfaringer med ESU i Hydro Aluminium*

Mens det konsernfaglige samarbeidet er etablert på konsernnivå, har man funnet det hensiktsmessig å danne ESU-er på enhetsnivå i Hydro. ESU-avtalen som i 1994 ble inngått mellom FF og NKIF på den ene siden og Norsk Hydro på den andre, er likelydende for de tre enhetene; aluminium, olje og energi, og landbruk, og er en såkalt §-13 avtale (jf EU-direktiv 94/95). Avtalen gjelder for fem år av gangen.

Innen Aluminiumsenheten har man forsøkt å etablere i alt fem ESU, ett for hver av produktområdene; primærmetall (smelteverkene), metallprodukter (støperiene), valsede produkter (valseverkene), ekstruderte produkter (pressverkene) og Automotive (produksjon av bildeler). Automotive-området har størst internasjonal aktivitet, og er det området hvor man har fått ESU-ordningen til å fungere best.<sup>52</sup> Smelteverkene og støperiene har stort sett vært konsentrert i Norge, mens valse- og pressverkene har hatt noe internasjonal aktivitet. Oppkjøpet av VAW har nå særlig bidratt til å legge trykk på arbeidet med å utvikle ESU-er innenfor valse- og pressverkene.

I Hydro Automotive består ESU av syv medlemmer, samt en representant fra ledelsen.<sup>53</sup> Det er opprettet ett eget arbeidsutvalg for Structure-virksomheten, som består av tre personer; en fra Raufoss (Norge) som for tiden leder AU, en fra Tønder (Danmark) og en fra Skultuna (Sverige). Representantene velges for ett år av gangen. AU arbeider aktivt med relevante saker mellom hvert ESU-møte, som holdes to ganger i året over to dager. ESU betegnes som enkelt og oversiktlig fordi man er få personer som møtes.

ESU-avtalen i Hydro spenner videre enn de temaene som er angitt i ESU-direktivet, men sier eksplisitt at møtene ikke skal behandle lønns- og arbeidsvilkår. Dessuten skal saker som bare gjelder enkeltstående selskaper ikke behandles på møtet, men henvises til det relevante lokale organ og behandlingsform.

Ansattes representanter vurderer først og fremst ESU som et informasjonsforum, og mener at ledelsen også betrakter dette som en god kanal for å informere ansatte i konsernets avdelinger ute. De tillitsvalgte mener det viktigste ved dette forumet er det som skjer sosialt, at man bygger opp nettverk, og at det er lettere å ta kontakt per telefon når det skjer viktige saker som trenger en rask avklaring. Særlig viste dette nettverket seg nyttig da Raufoss Automotive var i

---

<sup>52</sup> I tillegg har man et godt fungerende ESU i landbruksenheten (agri) i Hydro.

<sup>53</sup> Følgende utenlandske avdelinger er representert i ESU: Tønder i Danmark, Louviers i Frankrike, Wackersdorf i Tyskland, Skultuna i Sverige og Worcester i UK.

streik i 1996, og ansatte ved en av konsernets fabrikker i Belgia (Ghent, seinere solgt) nektet å jobbe overtid i solidaritet med de streikende i Norge. Det påpekes at en slik direkte solidarisk støtte ikke hadde vært mulig dersom man ikke hadde vært aktive med å jobbe opp et faglig nettverk og kjente personene gjennom ESU. Tyske IG Metall og det Svenska Metallarbetarforbundet ga også sin støtte til de norske arbeiderne under streikene i 1996 og 2000. Denne forbundsstøtten betydde mye for de norske underleverandørene til europeisk bilindustri.

Konsernspråket i Hydro er engelsk, noe som gir en felles språklig plattform. Man opplever få kulturelle barrierer for samarbeidet over landegrensene. Selv om lokale forhold ikke skal diskuteres i ESU møtene, blir slike saker diskutert i egne formøter hvor ledelsen ikke er til stede. Problemer knyttet til fagorganisering ved konsernets avdeling i UK, er blant de sakene som er blitt drøftet i egne møter. Ledelsen i Norge ønsker imidlertid ryddige partsforhold, anbefaler ansatte i alle deler av konsernet å organisere seg, og betrakter i følge tillitvalgte de norske klubbene som en motor i arbeidet med å skape gode partsrelasjoner i konsernets avdelinger ute.

Oppkjøpet av VAW i 2002 har skapt behov for omorganisering av ESU-arbeidet. Seinhøstes 2002 ble man enige om en ny avtale basert på fire ESU-er innen de ulike delene av aluminiumsenheten (automotive, extrusion, primary metals og rolled products), med ett ESU på toppen hvor et Arbeidsutvalg på 4, samt forbundene, skal møtes med konsernledelsen.

Det er ikke etablert noe konsernfaglig samarbeid i forhold til produksjonsenhetene utenfor Europa, men representanter fra NKIF har tatt initiativ overfor Hydros ledelse for å vurdere grunnlaget for en global rammeavtale om etiske retningslinjer for hele selskapets virksomhet.

#### **3.4.4. Aker Kværner Group ASA**

Kampen om det multinasjonale Kværnerkonsernet i 2001, hvor Aker Maritime til slutt vant fram med sin 'uvennlige' strategi for sammenslåing med Kværner, demonstrerte hvilke utfordringer det konsernfaglige samarbeidet kan støte på i forbindelse med internasjonale fusjoner, oppkjøp og industriell restrukturering. Striden mellom de to største og mest tradisjonsrike selskapene i norsk verksted – og offshoreindustri med noen av de sterkeste fagforeningene i Jern og Metall, framstod i media også som en kamp mellom innflytelsesrike og profilerte konserntillitsvalgte som på hver sin side spilte på lag med ledelsen og eierne i sine respektive selskap. Virkeligheten var nok mer sammensatt, men grunntemaet berørte et av de vanskeligste spørsmålene i faglig konsernsamarbeid – hvordan håndtere situasjoner hvor fagforeningene opplever at de kommer på kollisjonskurs i kampen om å redde arbeidsplasser, levebrød og innflytelse i et skrumpende marked med stor overkapasitet.

## **FRAMVEKSTEN AV AKER/KVÆRNER SOM INTERNASJONALT KONSERN**

### **KVÆRNER**

**1853 Kværner Brug** etableres i Lo-dalen, utvikles til en av Norges største industrivirksomheter med produksjon av maskiner for vannkraftverk, turbiner mv, papirindustrien (Myren Verksted), skipsbygging (Moss og Rosenberg Verft), og elektro-teknisk industri (Thune Eureka) .

**1967 Kværnerkonsernet** etableres

1970-årene går inn produksjon av oljerigger/ plattformer til Nordsjøen ved Moss og Rosenberg verft  
1973 bygger verftet Kværner Brug Egersund som går inn i olja i 1978

1988 kjøper skipsverftet Govan i Skotland, Kleven Verft (1990), Masa Yards i Finland (1991) og tyske Warnow Verft (1992)

1996 Overtar det britiske konglomeratet Trafalgar House - flytter hovedkontoret til London

2000 Aker Maritime kjøper 26% av aksjene, økende finansielle vansker, diskusjon om sammenslåing med Aker Maritime strander

2001 store underskudd, høy gjeld og konkurstrusler setter Kværner i spill, Aker kjøper seg opp, russiske Yokos kommer på banen, slaget om de 35,000 arbeidsplassene i Kværner kulminerer.

Nov 2001 avtale om at Aker Maritime går inn i Kværner med 49,9% av aksjene, skyter inn 2,8 mrd av egne verdier, 3,5 mrd innhentes i nyemisjon, og gjelda reforhandles.

### **AKER-konsernet**

1841 Akers Mekaniske Verksted etableres og blir et dominerende selskap i norsk skipsbygging

1970-årene går inn i delproduksjon til oljerigger/plattformer ved Aker Stord og Verdal

1987 kjøper Norwegian Contractors, blir etterhvert en ledende totalleverandør til offshoresektoren

1985 kjøper sement og byggevareselskapet Norcem AS, utvikler bredt offshoreengasjement

1990 strategiendring, fokuserer på olje-og gassteknologi, samt sement og byggevarer

1996 fusjonerer olje-og gassvirksomheten med Maritime Group, danner Aker Maritime (AMA)

1996 fusjon mellom Norcem og svenske Euroc, danner Scancem (som siden selges)

1997 fusjon mellom Aker ASA og investorselskapet RGI eid av Kjell Inge Røkke

1999 Kjell Inge Røkke overtar samtlige aksjer i Aker RGI og tar selskapet av børs

### **AKER RGI**

Investorselskap med forretningsidè å kjøpe, restrukturere, utvikle og selge virksomheter.

Eier før sammenslåingen av Aker Maritime og Kværner følgende industriselskap:

- Aker Maritime – driver offshoreverft i Norge (blant annet på Stord og Verdal)
- Norway Seafoods – fangst, videreforedling og salg av (hvit) fisk i Norge og internasjonalt
- Aker Yards – driver skipsverft i Norge (4), Finland (1), Tyskland (1) og Romania (1)
- Dexion Group – driver arkiv og lagerutstyrproduksjon i 11 land (se Dexion-case).
- Atlas-Stord – lager maskiner/anlegg for fôr og matvareindustrien, samt miljøsektoren.

Ca 18,000 ansatte på verdensbasis (drøyt 10,000 i Norge); nesten 8000 i Aker Maritime og 6000 i Aker Yards, drøyt 1000 i Norway Seafoods, snaut 3000 i Dexion, samt 173 i Atlas-Stord.

### **AKER KVÆRNER ASA**

Etableres desember 2001, 50/50 eid av Aker RGI og Kværner ASA.

34,000 ansatte i 30 land, hvorav 12,000 i Norge, organisert i fire forretningsområder:

- Oil & Gaz – 16,700 ansatte
- Shipbuilding – 13,500 ansatte
- Pulp & Paper – 2,100 ansatte
- Engineering & Construction – 6,500 ansatte

Seinere er det dannet et eget område for feltdrift – Operations.

Denne problemstillingen er like gammel som fagbevegelsen sjøl, men slike motsetninger ser ut til å bli stadig hyppigere, mer omfattende og grenseoverskridende i sin karakter i takt med akselerasjonen i eierskift, aksjesvingninger og omstilling i internasjonalisert produksjon.

For å belyse denne prosessen, hvor også et russisk selskap (Yokos) kastet seg inn i sluttkampen, skal vi etter et riss av de to selskapene kort oppsummere de

tillitsvalgtes vurderinger av sammenslåingen, og beskrive grunnlaget for utviklingen av de konsernfaglige strukturene i det nye internasjonale selskapet. Med utfasingen av oljeutbyggingen på norsk sokkel, Aker/Kværners tap i kampen om flere store gassutbyggingskontrakter og etterfølgende planer om salg av Kværner Rosenbergverftet i Stavanger, vil det konsernfaglige samarbeidet i selskapet bli stilt på store prøver i tida som kommer.

#### *De konserntillitsvalgtes vurderinger* <sup>54</sup>

Forut for sluttkampen om Kværner hadde det vært flere mislykkete initiativ til sammenslåing av Aker Maritime (AMA) og Kværner, hvor også fagforeningene på begge sider hadde tatt del. Klubbene var enige om at det i lys av synkende og endret aktivitet på den norske sokkelen var behov for kapasitetsnedbygging og omstrukturering av den norske offshoreindustrien, og at risikoen for utenlandske oppkjøp og sanering var stor.

De tillitsvalgte i Kværner hadde liten tillit til de strategiske motivene til eeneier Røkke i AMA. Ved siden av hans image som 'raider' uten langsiktige industrielle mål, fryktet de tillitsvalgte i Kværner at et sammenslått norsk selskap ville miste markedsandeler i anbudskampen på norsk sokkel og at likheten mellom selskapene ville tvinge fram drastisk sanering. Salget av AMA's dypvannsselskap i 2001 forsterket skepsisen. De tillitsvalgte i AMA hadde ut fra sine erfaringer langt større tiltro til Røkke's industrielle motiver. Ikke bare hadde han pløyet inn betydelige, langsiktige investeringer i AMA og andre industri-selskaper i Aker RGI, han hadde bygd opp nære og åpne samarbeidsrelasjoner med de tillitsvalgte. De tillitsvalgte ble holdt løpende orientert og konsultert om AMA's strategiske planer i forhold til Kværner – som de mente representerte den beste løsningen også for de Kværnersansatte i den norske leverandørindustrien – og de la vekt på å orientere sine kolleger i Kværner om AMA's strategiske tenkning.

Det ble tidlig i prosessen også utarbeidet et felles dokument av samtlige fagforeninger i de to selskapene, som ble et viktig referansepunkt for ledelsen i begge selskapene. Da det likevel viste seg umulig å komme fram til en omforent løsning, og en overtakelse av Kværner uansett ikke kunne utelukkes, måtte de AMA-tillitsvalgte ta stilling til om de skulle gå imot AMA's oppkjøpsplaner av hensyn til de Kværner-tillitsvalgtes sterke motstand. Selv om man i utgangspunktet mente det burde være en uskreven regel å respektere tillitsvalgtes kamp mot å bli kjøpt opp, konkluderte de AMA-tillitsvalgte at de måtte gjøre seg opp sine egne selvstendige vurderinger (Tranøy 2002): "Hovedspørsmålet var ikkje

---

<sup>54</sup> Avsnittet bygger på intervjuer med forbundsrepresentanter, konserntillitsvalgt i Aker Kværner, Atle Tranøy (8. og 18.11.02), hans artikkel 'Oppkjøp og fusjoner. Erfaringar frå Aker-Kværner' i *Granden* (2002), samt samtaler og materiale fra tidligere konserntillitsvalgt i Kværner, Rolf Utgård.

om de tillitsvalde i oppkjøpskandidaten var positive eller negative, men om oppkjøpet representerte større muligheter enn truslar for dei tilsette i begge selskapa samla sett.” De AMA-tillitsvalgte la samtidig sterk vekt på å orientere LO, de aktuelle fagforbundene og myndighetene om AMA’s hensikter, og opplevde at det, selv om ingen ville gå ut med noe offentlig standpunkt til planene, ikke framkom grunnleggende innvendinger. Slike møter, hvor ledelsen også deltok, bidro i følge de AMA-tillitsvalgte til å ansvarliggjøre ledelsen i AMA sin håndtering, og de opplevde at ”både Aker RGI og Aker Maritime si leing kommiterte seg sterkt både ovanfor oss som tillitsvalde, samt ovanfor forbund, LO og myndigheter i forhold til å ha en langsiktig industriell agenda for sitt engasjement i eit eventuelt samanslått Aker Kværner, samt at selskapet skulle være norskregistrert og med norsk hovudkontor” (Tranøy 2002).

Selv om de tillitsvalgtes vurderinger neppe hadde særlig innvirkning på utfallet av den finansielle brytekampen om Kværner, kan det ikke herske tvil om at de KTV sin støtte til sine respektive konsernledelser påvirket forløpet av striden. Uten ryggdekning hos sine tillitsvalgte ville det vært langt vanskeligere for AMA å vinne støtte og politisk aksept for oppkjøpet i offentligheten, og uten den profilerte motstanden fra de Kværnertillitsvalgte ville det trolig vært enklere for LO, forbundene og politiske aktører å presse på for en omforent løsning på et tidligere tidspunkt.

I juni 2002 møttes de tillitsvalgte til samlingskonferanse for å meisle ut prinsippene for det konsernfaglige samarbeidet i det nye selskapet. Selv om det hadde falt en del harde ord i kampens hete, hadde det som nevnt vært løpende kontakt mellom de to sidene under hele prosessen, inkludert et felles møte med det Europeiske samarbeidsutvalget i Kværner på tampen av prosessen. Denne dialogen hadde tilsynelatende bidratt til å dempe fiendebildene og gjøre mange Kværneransatte mindre skeptisk til AMA sine strategiske hensikter. Da det i sluttfasen viste seg at alternativet til sammenslåing med AMA var skifteretten eller innlemming i det russiske Yokos, framstod Røkke i manges øyne som redningsmannen for den norske leverandørindustrien.

Arbeidet med å bygge bro over tidligere fronter og utvikle felles samarbeidsformer i det nye konsernet kunne dermed starte i en forbausende konstruktiv atmosfære. Et felles Samarbeidsutvalg med 2 representanter fra LO-foreninger og 1 fra andre foreninger i hvert av selskapene fikk i oppdrag å utarbeide en ny konsernfaglig struktur, samtidig som de tillitsvalgte fikk to representanter i det sentrale integrasjonsteamet som skulle lede sammenslåingen av selskapene.

#### *Konsernfaglig samarbeid i Aker/Kværner – nasjonalt og internasjonalt*

I eierselskapet Aker RGI er det i nasjonal sammenheng utviklet et tett konsernfaglig samarbeid. Ansatte i selskaper hvor Aker RGI er førende eier er valgbare og har stemmerett til konsernets styre, hvor de ansatte i dag har fire

tillitsvalgtrepresentanter.<sup>55</sup> Det høyeste organet på arbeidstakersiden er den årlige konsernkonferansen som velger Arbeidsutvalg (AU) og en fulltids konserntillitsvalgt (KTV). Blant LO-foreningene samordnes det løpende arbeidet i AU, som foruten KTV er sammensatt av en representant fra hhv Norway Seafoods, Dexion Group, Aker Yards, og fire fra Aker Kværner, derav en fra funksjonærforeningene i LO. Foreningene utenfor LO har liknende samordningsorganer. AU har nesten månedlige møter, hvor eieren eller andre ledelsesrepresentanter gjerne stiller opp. Eieren oppfattes som tøff men åpen, ærlig og direkte, og hans vekt på å utveksle informasjon og vurderinger med de tillitsvalgte har bidratt til å bygge opp et tillitsforhold som etter de tillitsvalgtes oppfatning gir gjensidige innflytelsesmuligheter.

I *olje-og gassområdet i Aker/Kværner* er man etter sammenslåingen blitt enige om at det nasjonale konsernfaglige samarbeidet skal videreføres i separate strukturer for forbund innenfor og utenfor LO. Med rundt 50 klubber er det øverste organet blant LO-foreningene den årlige tillitsvalgtkonferansen, som er sammensatt ut fra hensynet til bredde snarere enn størrelse.<sup>56</sup> Konferansen velger et Hovedutvalg med 18 representanter, som samles 6-8 ganger årlig, et Arbeidsutvalg, og to konserntillitsvalgte. Organisasjonene utenfor LO har tilsvarende strukturer, og det rapporteres om et godt, utstrakt samarbeid, og det er opprettet et eget Koordineringsutvalg med representanter fra AU på hver side. Begge sider er representert i konsernstyret i Aker Kværner – to fra LO-foreningene (A. Tranøy og E. Myhre) og en fra de andre organisasjonene.

Mens det konsernfaglige samarbeidet i Aker RGI var dypt forankret nasjonalt, var det (med unntak for Dexion-gruppen) svakt utviklet *internasjonalt*; ESU i AMA var sovende og Aker Yards hadde ikke noe ESU. De tillitsvalgte i Kværner hadde satset langt sterkere internasjonalt, og hadde lagt ned mye ressurser i å utvikle ESU-samarbeid på konsernnivå, blant annet gjennom oppbygging av IKT-baserte kommunikasjons-og opplærings-systemer (De Facto 2000). Trass i vanskene i det konsernovergipende samarbeidet i Kværner med å finne en sammensetting som samsvarer med selskapets konglomeratstruktur, har de tillitsvalgte i det nye Aker/Kværner blitt enige om å bruke Kværners ESU-avtale som mønster for organiseringen av det internasjonale samarbeidet, slik at en kan bygge videre på nettverket som ble opparbeidet der. Selv om Aker/Kværner er oppdelt i svært ulike forretningsområder, ønsker man altså å forhandle fram en avtale som forankrer ESU på konsernnivå. En slik løsning kan sikre den norskdominerte olje-og gassdivisjonen en strategisk posisjon, men i følge de KTV gjenspeiler dette ønsker fra tillitsvalgte i internasjonale datterbedrifter som

---

<sup>55</sup> Dette er p.t. L. Furre, som er heltids konserntillitsvalgt i Aker RGI, samt en fra Aker-Kværner, en fra Aker Yards, og en fra fagorganisasjonene utenfor LO.

<sup>56</sup> Funksjonærforeningene har en parallell konferanse, som en diskuterer å samlokalisere for å kunne drøfte felles problemstillinger.



naturlig nok er opptatt av å få direkte kanaler til konsernledelsen og eierne i et selskap med så sterk maktkonsentrasjon. Likevel utelukkes det ikke etablering av under-ESU-er på divisjonsnivå etterhvert.

For å unngå et stort kongressliknende forum, ønsker de tillitsvalgte å framforhandle rett til minst 2 årlige møter i et relativt lite ESU (ikke over 20 representanter) sammensatt ut fra nasjonale representasjonsnøkler som ivaretar hensynet til ulike forretningsområder og størrelse/vekting, mens den løpende samordningen vil ivaretas av et lite, operativt Arbeidsutvalg. For å sikre mest mulig direkte informasjons-og innflytelseskkanaler anses det ønskelig at lederen for de ansattes ESU-arbeid samtidig er konserntillitsvalgt og representant i konsernstyret.

Prioriteringen av det europeiske samarbeidet gjenspeiler at hovedtyngden i Aker/Kværners virksomhet ligger i Europa, men en har på sikt også planer om å forhandle fram en global rammeavtale om etiske retningslinjer for alle virksomhetene i konsernet.

### **3.4.5 Metallforbundenes arbeid med ESU<sup>57</sup>**

Det finnes ingen komplett oversikt, heller ikke i forbundene, over antall ESU i norske eller i utenlandske metallkonsern i Norge. En tidligere undersøkelse viser at 78% av alle norske flernasjonale konsern hadde signert såkalt frivillige §13 avtaler innen fristen 22 september 1996, sammenliknet med 62% i Finland, 32% i Sverige, og 29% i Danmark. Slike avtaler er mer utbredt i Norge enn i det øvrige Europa (Knudsen og Bruun 1998:137, Heiret 2000), og i mange konsern insisterer ledelsen på at eksisterende ESU skal reforhandles som §-13-avtaler. Et viktig motiv er at denne typen avtaler gir større frihet når det gjelder oppbygging og hvem som kan forhandle fram ESU, og dermed kan sikre partene i det norske morselskapet større kontroll over ordningen enn §6-avtaler som har striktere regler for sammensetting av forhandlingsutvalg og ESU. Fellesforbundet (FF) anslår likevel at om lag halvparten av avtalene i norske flernasjonale konsern i dag er §6 avtaler.

Metallforbundene er samstemte i at ESU-arbeidet, og utvikling av dette på bredere basis (f.eks. globale avtaler), vil bli stadig viktigere for å hevde medlemmenes interesser i takt med internasjonaliseringen. FF og NITO deltar aktivt i EWC-utvalget i EMF, hvor man utveksler informasjon om oppkjøp, eierendringer, aktuelle ESU, tillitsvalgtkontakter mv. Det nordiske samarbeidet om ESU skjer også der. FF har klart flest norske konserntillitsvalgte og ledere/representanter i ESU, og bidrar med opplæring, rådgivning og samlinger for denne gruppa, men ressursene begrenser oppfølgingen. NITO opplever at det kan være vanskelig å motivere medlemmer til å bli konserntillitsvalgt eller delta i

---

<sup>57</sup> Dette avsnittet bygger på intervjuer med Hans Christian Gabrielsen (FF), Camilla Steenbuch (NITO), og Gro Granden (LO).

konserngrupper, men forbundet har tillitsvalgte i 25-30 konsern, og motiverer disse aktivt til å delta i ESU-arbeid for å sikre bred representasjon. Forbundet har en årlig samling for sine tillitsvalgte i konsern og avholdt vinteren 2003 et kurs om restruktureringsavtaler hvor en trakk på krefter fra IG Metall som har utviklet en prosjektbase med informasjon om slike avtaler (jf. avtalene i Ford og General Motors). Metallforbundene i LO og NITO samarbeider bra om å kartlegge selskap og finne og kople tillitsvalgte som kan utvikle ESU, men de medgir at det har vært tungt å dra i gang ESU-arbeidet. I likhet med de fleste nye ordninger i fagbevegelsen (jf skepsisen til bedriftsdemokratiet og styrerepresentasjon på 70-tallet), er det en møysommelig prosess å få ESU-er til å fungere, også fordi det handler om å samhandle med ukjente mennesker på fremmede arenaer og språk. En er derfor avhengig av 'ildsjeler'. Men ofte har interessen økt etter hvert som samarbeidet har begynt å finne sin form og man ser at det kan gi innflytelse i omstrukturingsaker, nettverk, informasjon og støtte ved konflikt. Det fremheves også at ESU-arenaen kan være et nyttig forum for utveksling av informasjon om lønnsforhold, sosiale vilkår, oppsigelsesvern mv som påvirker selskapenes vurderinger av investeringer, nedbemanning mv.

En hovedoppgave er i følge metallforbundenes erfaringer å styrke kunnskapen om hverandres nasjonale faglige tradisjoner, regelverk, forhandlingssystemer, selskapsjuss og ledelsesformer. For eksempel er både ledelsen og tillitsvalgte i mange sør-europeiske land og i England, som er vant med tøffere klasse-motsetninger, ofte skeptisk til de tette samarbeidsforholdene med ledelsen i norske selskap. Utover betydningen av tålmodighet, tillitsbygging, opplæring og ildsjeler, er det ingen standardoppskrift for utvikling av gode ESU-ordninger. Internasjonale studier tyder på at ESU-oppbyggingen bør samsvare med produksjons-og beslutningsstrukturen i konsernet (Müller og Hoffmann 2001, Ramsey 2000). I komplekse, sammensatte selskap kan det for eksempel være mer hensiktsmessig å forankre ESU på divisjonsnivå hvor en kan komme i dialog med ledelsen i de aktuelle enhetene (jf. Dexion i Aker RGI, Hydro Automotive) enn på overordnet konsernnivå. Ut fra erfaringer i ulike konsern, har Fellesforbundet likevel utarbeidet en liste over forutsetninger for å lykkes i ESU-arbeidet:

- Fast og godt arbeidsutvalg som kan kommunisere med hverandre og som har språkkunnskaper til å holde kontakt med enheter i alle nasjoner (nettverk).
- Skolering i språk, regnskap, nasjonale faglige tradisjoner og regelverk..
- Effektive kommunikasjonsrutiner mellom ESU-medlemmer, lokale tillitsvalgte og forbund nasjonalt (internett).
- Introduksjonsopplegg for nye medlemmer av ESU.
- Strukturen i arbeidet bør være bygd på tillitsvalgte/fagforeninger i de ulike land.

- ESU-arbeidet krever mye tid, arbeid og ressurser for å skaffe gode kontakter og få faglige nettverk til å fungere, samt ekspertise i forbundene til å støtte opp.

Erfaringene tyder på at mindre utvalg med ganske hyppige møter er mest effektivt, samtidig som forbundene støtter forslaget fra Dexion om direkte ESU-representasjon i styret. I FF synes det i motsetning til i NKIF å være enighet om at informasjons- og påvirkningsgevinstene ved å kople representasjon i styret, konserntillitsvalgt og ESU-ansvarlige, overskygger risikoen for maktkonsentrasjon. Utsiktene til internasjonal styreprerentasjon er også en av grunnene til at man i FF har en positiv holdning til direktivet om Europeiske Selskap.

Et særlig problem for forbundenes ESU-arbeid er å holde oversikt over de skiftende eierforholdene og hvilke bedrifter en kan reise krav om ESU i, spesielt i utenlandske bedrifter i Norge. Ofte er heller ikke de tillitsvalgte kjent med eierforholdene. Det er et stort hinder at enhetsregisteret i Brønnøysund (med informasjon om eier- og aksjeforhold i alle virksomheter i Norge) ikke er åpent, og FF har reist krav til flere regjeringer om lovendring. Per i dag baseres dette arbeidet mye på EMF's ESU-utvalg og kontakter i andre lands forbund. Når norske bedrifter kjøper opp i utlandet, er FF påpasselige med å informere de ansatte ved disse bedriftene om eierskap, ESU, og kontakter. Forbundenes ESU-arbeid er likevel helt avhengig av at de tillitsvalgte selv tar kontakt, men bevisstheten om ordningen er veldig ujevn.

Like fullt antar forbundene at ESU-ene vil få en mer sentral rolle framover (jf. Aker/Kværner) og det er flere tegn til at innholdet i samarbeidet er i ferd med å bli mer substansielt. Også arbeidsgiversiden rapporteres i enkelte tilfelle å ha oppdaget at dette er et nyttig forum for å kommunisere med ansatterepresentanter, spesielt i forbindelse med omstruktureringer. Mange ESU-er drøfter i dag temaer som går langt utover de obligatoriske temaene i direktivet/avtalene, og spenner fra selskapsstrategi, HMS, forsikringer og pensjoner, opplæring, likestilling, arbeidstid og arbeidsmiljø til ordninger for bonus, prestasjonslønn og overskuddsdeling som begynner å spise seg inn i området for nasjonale tariff-avtaler. Foreløpig har en ikke i Norge sett eksempler på at internasjonale konsernavtaler har kommet i konflikt med nasjonale avtaler,<sup>58</sup> men metallforbundene følger denne utviklingen nøye.

Foreløpig synes både de lokale og sentrale tillitsvalgte å prioritere utvikling av et oppegående samarbeid på europeisk plan, som de ser som en nødvendig byggestein for videre internasjonalisering av det faglige arbeidet. Både forbundene og

---

<sup>58</sup> Fellesforbundet rapporterer imidlertid at enkelte internasjonale konsern ut fra krav om større forutsigbarhet i kostnadsutviklingen har tatt til orde for treårige avtaler i strid med Verkstedoverenskomsten.

KTV i flere selskap signaliserer at de i tida framover vil legge inn økte krefter på å forhandle fram globale rammeavtaler om grunnleggende faglige rettigheter i norskeide konsern.

### **3.4.6 Organisasjonelle utfordringer**

Utviklingen av det konsernfaglige samarbeidet (KFS) har ikke vært noen rettlinjert, konfliktfri prosess. Etersom konsernstrukturene ikke samsvarer med forbundenes hierarkiske beslutnings- og arbeidsmønster – fra forening, klubb og avdeling til forbundsledelse og forbundsstyre – har KFS vært et stebarn uten klar forankring i forbundene og LO. Uten direkte koplinger til forhandlingssystemet og med en vagt regulert posisjon i forbundene og Hovedavtalens samarbeidsordninger, har KFS i stor grad vokst fram på frivillig basis på siden av og på tvers av forbundsstrukturene. Mange av de ledende konserntillitsvalgte (KTV) springer ut av sterke faglige miljøer i metallkonsern med flere tusen ansatte fra et bredt spekter av forbund. Kombinert med personlig dyktighet, har de derfor opparbeidet et betydelig maktgrunnlag og samfunnsmessig profilering. I kraft av rollene de inntar i sine konsern, ofte som styrerepresentanter, har de tidvis forfulgt saker direkte overfor myndighetene, LO-ledelsen, EU-Kommisjonen mv, uten å involvere de berørte forbundene. Samtidig som dette har skapt en del usikkerhet og mistenksomhet i forbundene, har de KTV følt at forbundene har manglet interesse og vilje til å støtte opp om arbeidet. Denne gjensidige ambivalensen gjenspeiler også at flere av de mest profilerte KTV har representert politisk radikale og fagopposisjonelle strømninger (Heiret 2000) som krefter i forbundene og LO har ønsket å demme opp for.

Spenningene rundt utviklingen av KFS ble forsterket da det utover på 90-tallet ble bygd opp et uformelt, selvrekrutterende nettverk for erfaringsutveksling blant KTV fra LO forbund. Nettverket ble i noen grad formalisert i 1997 gjennom vedtak i LOs sekretariat om å stille møtelokale til rådighet, dekke enkelte utgifter, samt å delta med en observatør/sekretær på de månedlige møtene. Nettverket omfatter drøyt 30 deltakere og beskrives av deltakerne som dynamisk og nyttig. Med stor kontaktflate har en holdt kurs, seminarer, møter med framstående næringslivs- og organisasjonsledere, engasjert seg i faglig-politiske spørsmål og avgitt samfunnspolitiske uttalelser. Inntil nylig var det ikke noen informasjonsflyt eller kontakt mellom nettverket og LOs konsernutvalg, som består av representanter fra forbundene og LO.

For å overvinne disse kommunikasjons- og samordningsvanskene, ble det høsten 2002 tatt initiativ til å etablere en tredje arena – LOs konsernforum, som skal være en felles møteplass for alle berørte tillitsvalgte i konsern, forbund og LO, med halvårlige konferanser hvor man kan utveksle erfaringer og bidra til faglig strategiutvikling. Det uformelle nettverket og LO's konsernutvalg vil bestå, men det er opprettet et Arbeidsutvalg med to tillitsvalgte fra nettverket, to

fra forbundene (FF og HK), og to fra LO's forhandlingsavdeling, som også skal ha sekretærfunksjonen og samordningsansvar. Denne nyskapningen oppfattes fra alle hold som et konstruktiv tiltak for tillitsbygging, integrasjon og klarkjøring av ansvarsforhold.

Dette organisatoriske grepet vil likevel neppe eliminere spenningene knyttet til KFS. Det er en utbredt oppfatning blant KTV at forbundsgrensene er irrelevante i forhold til KFS, at de KTV trenger større 'armslag', og at løsningen på lengre sikt er å skape et forbundsløst LO. Samtidig ønsker mange KTV sterkere representasjon i forbundenes organer og forhandlingsrett på konsernnivå. I forbundene ser en til gjengjeld en viss risiko for utvikling av konsernsyndikalistiske tendenser, hvor de sterkeste fagforeningene i økende grad konsentrerer kreftene innover i sine respektive konsern. Uansett fremtidig organisasjonsmønster vil fagbevegelsen være avhengig av den kompetansen, kontaktflaten og innflytelsen de tillitsvalgte i konsern kan bidra med for å tilpasse fagbevegelsens arbeidsformer til et moderne, internasjonalt arbeidsliv, samtidig som de konserntillitsvalgtes legitimitet og påvirkningsevne er avhengig av at de opptrer på vegne av en sterk og representativ fagbevegelse. Utfordringen er derfor å finne fram til samhandlingsformer som gjør at de ulike aktørene spiller på lag snarere enn å motarbeide hverandre.

### *3.5 Avslutning og perspektiver framover*

Utviklingen i den norske metallindustrien illustrerer at virkningene av globalisering og europeisk integrasjon for nasjonale arbeidslivsrelasjoner og fagforbund er mindre entydige og mer motsetningsfylte enn det har vært vanlig å anta i de seinere års 'globaliseringsdebatt'.

#### **3.5.1 Regionalisering og globalisering – nye og gamle utfordringer**

Det er ingen tvil om at de siste tiårene har innebåret skjerpet konkurranse, raskere omstillinger og akselererende internasjonalisering av den norske metallindustrien. Som vi har sett er dette ikke 'nye' utfordringer for partene i norsk metallindustri; avhengigheten av internasjonale markeder, kapital og teknologi har vært retningsgivende for forhandlingssystemet og partsforholdene siden industrialiseringen over 100 år tilbake. Selv om en økende del av norsk industri opererer i markeder med global konkurranse og utvikler globale produksjonskjeder, er brorparten av norske selskapers verksted- og metallproduksjon fortsatt lokalisert og innrettet mot høykostmarkeder i de industrialiserte OECD-landene, med tyngdepunkt i Vest-Europa. Samtidig som veksten i ny-industrialiserte land i Sørøst-Asia åpner nye markeder og etableringsmuligheter for norsk investeringsvareproduksjon, framstår EU/EØS-markedet i økende grad som et utvidet hjemmemarked for norske produsenter. I takt med at arbeidsintensiv virksomhet i økende grad

overtas av nyindustrialiserte lavkostland, og i årene framover trolig i økende grad av Sentral-og Øst-Europeiske land, er det i lys av det norske kostnadsnivået grunn til å anta at dette mønstret for regionalt konsentrert internasjonalisering vil fortsette. Den overordnede utfordringen for partene i norsk metallindustri er i følge fagforbundene derfor ikke å ta opp kampen på lavkostproducentenes banehalvdel – eller å begrense deres eksportmuligheter – men å hevde seg i konkurransen med andre høykostland innenfor markedene for avansert kvalitetsproduksjon.

I tråd med denne forståelsen har forbundene i den norske metallsektoren i hovedsak inntatt en pragmatisk, positiv holdning til global handels-og investeringsintegrasjon – som de oppfatter som en forutsetning for vekst hjemme – samtidig som de konsentrerer sitt internasjonale arbeid om å styrke arbeidstakernes stilling og fremme likeverdige konkurransevilkår og vekst i det utvidete europeiske hjemmemarkedet. Striden for å forsvare og fornye den norske arbeidslivsmodellen kan etter deres syn ikke lenger føres på et defensivt nasjonalt grunnlag, men vil stå og falle med fagbevegelsens evne til å påvirke grunnlaget for den europeiske arbeidslivsutviklingen. Dette anses også som en kritisk forutsetning for å hindre at internasjonaliseringen utarter til et globalt 'race to the bottom'. De norske forbundene ser således ingen motsetning mellom fordypet politisk og faglig integrasjon i Europa og striden for å sikre respekt for grunnleggende arbeidslivsstandarder i multinasjonale selskap og det globale handelssystemet. Mens det globale faglige arbeidet i følge forbundene fortsatt preges av altruistisk solidaritetsarbeid, har de europeiske føderasjonene de seinere år dreiet mer og mer mot kjerneoppgavene i forbundenes arbeid basert på kamp for felles egeninteresser, dvs faglig solidaritet i ordets opprinnelige betydning. En viktig forutsetning for dette er at det på europeisk plan har vokst fram en felles politisk motpart med myndighet til å regulere arbeids-og konkurransevilkår og presse arbeidsgiverne til å inngå i forpliktende sosial dialog på tvers av landegrensene. EU's arbeidslivsreguleringer har i følge forbundene bidratt til å løfte de sosiale standardene i det indre markedet og har på flere områder også styrket norske arbeidstakerrettigheter. Den sittende norske regjeringskoalisjonen mellom Høyre og Nei-til-EU-partiene Krf og Venstre har derimot tatt til orde for å liberalisere og/eller svekke reguleringer knyttet til overtid, ansettelsesvern, ledighetstrygd, sykelønn mv.

De toneangivende metallforbundene er i motsetning til LO således tilhengere av norsk EU-medlemskap. Ved siden av at de oppfatter EU-medlemskap som en forutsetning for å oppnå likeverdige vilkår i kampen om investeringer og jobber i det indre markedet, bygger dette på en internasjonal strategi hvor forbundene søker å kombinere faglige virkemidler med aktiv politisk påvirkning av de rettslige og økonomiske rammevilkårene for markedsintegrasjonen gjennom alle tilgjengelige politiske kanaler på europeisk og globalt plan.

### 3.5.2 Nasjonale implikasjoner

Når det gjelder endringene i metallforbundenes nasjonale handlingsvilkår og strategiske stilling, er det vanskelig å skille mellom indre og ytre faktorer knyttet til teknologiske, nasjonale, europeiske og globale utviklingstrekk. Ved siden av skjerpet konkurranse og økt kapitalmobilitet, er den viktigste ytre endringen knyttet til skiftet til et universelt lavinflasjonsregime som sprang ut av liberaliseringen av de globale finansmarkedene på 80-tallet og forandret vilkårene for den nasjonale rente- og valutakurspolitikken. Dette betydde at devaluering ikke lenger kan brukes til å bedre konkurranseevnen og at sysselsettingsutviklingen i større grad enn før beror på partene i arbeidslivet sin evne til å sikre en lønns- og kostnadsvekst som er i tråd med utviklingen hos de viktigste handelspartnerne. I praksis har dette siden midten av 80-tallet innebåret en tydeligere europeisering av rammevilkårene for tariffpolitikken, som partene i kontrast til rådende ideologi møtte med en gjenreisning av den sentrale, nasjonale inntektspolitikken, som seinere ble kodifisert i Solidaritetsalternativet (1992-97).

Perioden 1970-2000 var trass i store omstillinger, sanering av skipsindustrien og krisen 1988-92, preget av langsiktig vekst i norsk metallproduksjon og eksport, og en dreining mot mer teknologi- og kompetanseintensiv produksjon med offshorevirksomheten som motor. Teknologeutviklingen har ført til økt produktivitet og redusert sysselsettingseffekt av veksten i den nasjonale metallindustrien. Etter nedgangen på 80-tallet, økte sysselsettingen utover på 90-tallet, men har som følge av svekket konkurranseevne og utfasing av oljeutbyggingen igjen vist en fallende tendens de siste årene. Utflagging av produksjonsarbeidsplasser har hittil hatt begrenset omfang, men forbundene frykter at dette nå vil endre seg radikalt hvis ikke den nasjonale valutakursen og kostnadsveksten kommer under kontroll.

Mens internasjonaliseringen kan bidra til å disiplinere partene i eksportindustrien og gi incentiver til forsterket nasjonalt trepartssamarbeid, har veksten i transnasjonale konsern og endringene i produksjons- og arbeidsorganisering trukket i retning av desentralisering og internasjonalisering av partsrelasjonene på bedriftsnivå. I samspill med kapitalens økte 'exit'-muligheter har dette reist nye utfordringer for det konsernfaglige samarbeidet og de nasjonale partene i metallindustrien har kommet under økt internasjonalt press både 'ovenfra' og 'nedenfra'. Dette bidrar til å redusere handlingsrommet i tariffpolitikken, men øker arbeidsgivernes avhengighet av arbeidsfred og gode partsrelasjoner for å styrke industriens evne til omstilling, produktivitets- og kvalitetsutvikling. Slik sett har internasjonaliseringen forsterket det nasjonale skjebnefellesskapet mellom arbeidsgiverorganisasjonene og fagforbundene i eksportindustrien. Konjunkturutviklingen og mangelen på kvalifisert arbeidskraft bidro til å styrke forbundenes forhandlingsmakt og økende lønnsutvikling utover på 90-tallet, og arbeidsgiverne har i kontrast til i Danmark og Sverige ikke vunnet fram med sine

ønsker om økt desentralisering til bedriftsnivå. Kombinert med at kollektivavtaledeknningen, andelen fast heltidsansatte og faglig organiserte har vært stabilt høy, dog med et visst fall i fagorganisering de siste årene, betyr dette at de institusjonelle rammene for arbeidslivsrelasjonene i den norske metallsektoren har vært preget av kontinuitet og relativ stabilitet under de siste tiårenes internasjonalisering. Under denne stabile overflaten har det imidlertid skjedd endringer i ledelsesstrategier, arbeidsformer og belønningssystemer, som i samspill med Solidaritetsalternativets sammenbrudd, arbeidsgivernes ønske om mer desentralisert fleksibilitet og industrikrisen, kan gi grobunn for mer omfattende forandringer i årene som kommer.

### **3.5.3 Skiftende indre frontlinjer**

I en tid hvor globalisering og europeisering er utropt til de store truslene mot den norske arbeidslivsmodellen er paradoksalt nok de største utfordringene for fagforbundene i den internasjonaliserte metallsektoren knyttet til interne endringer i makt- og organisasjonsforholdene i norsk arbeidsliv. Den sterke veksten i de skjermete sektorene og skjerperte fordelingskampen i den norske oljeøkonomien har svekket forbundene i eksportindustrien sin frontfagfunksjon og innflytelse på den samlede lønnsutviklingen og makroøkonomiske politikken. De seinere årene har dette utløst en særnorsk vekst i lønnsnivå, valutakurs, rente- og kapitalkostnader som i kombinasjon med internasjonal stagnasjon truer med å rykke grunnen under den nasjonale industrien og føre til økende utflagging av industriarbeidsplasser. En fortsettelse av denne utviklingen vil trolig skjerpe arbeidsgivernes krav om desentraliserte forhandlinger og forsterke det politiske presset for deregulering og svekkelse av norske arbeidstakerrettigheter. For de største fagforbundene i metallindustrien som mener denne situasjonen delvis er betinget og forsterket av at Norge står utenfor EU, må det være en skjebnens ironi at det nettopp var fagforbundene i de skjermete sektorene som var tungen på vektskålen da norsk LO i 1994 med knapt flertall vedtok å gå imot EU-medlemskap. Dette beseget trolig utfallet av den norske EU-striden og la lokk på fagbevegelsens Europadebatt for de etterfølgende ti årene. Dette illustrerer at internasjonaliseringen berører arbeidstakerne i ulike sektorer forskjellig og kan bidra til å svekke interessefellesskapet mellom fagforbund i skjermete og eksportavhengige næringer. Samtidig som dette kan forsterke de interne tendensene til sektorbasert segmentering av de nasjonale arbeidslivsrelasjonene, kan det se ut til at samspillet mellom disse indre og ytre faktorene har styrket metallforbundenes samholdighet med fellene i nordisk og europeisk metallindustri.

Svingningene i den norske utviklingen, hvor sterk innenlandsk oppgang regelmessig er etterfulgt av økonomisk sprekk og krisetiltak (1978, 1986, 1998 og 2002), viser likevel at nasjonal politikk og partssamarbeid ikke blir mindre, men mer avgjørende under presset fra økt internasjonal konkurranse. Hovedtyngden



av det faglige arbeidet vil også i framtiden skje innenfor nasjonalstatens rammer, men må i følge de norske metallforbundene koples til strategier for å styrke fagbevegelsens påvirkningskraft på de internasjonale arenaene hvor rammevilkårene for norske industriarbeidsplasser utformes.

### **3.5.4 Internasjonalisering av det faglige arbeidet**

I tråd med perspektivet foran har de norske forbundene det siste tiåret foretatt en markant opptrapping av sitt internasjonale arbeid, med særlig vekt på å

1. utvikle det konsernfaglige samarbeidet i internasjonale konsern;
2. styrke deltakelsen og innflytelsen i det europeiske faglige metallsamarbeidet innenfor EMF og NM, samt
3. å påvirke de internasjonale institusjonene i EU og på globalt nivå (WTO, ILO, OECD mv) via metallinternasjonalene, LO's arbeid innenfor DEFS og FFI, samt norske myndigheter.

Selv om de norske metallforbundene legger stor vekt på det politiske og faglige arbeidet for å utvikle et mer sosialt og rettferdig globalt handels- og investeringsregime bygd på respekt for ILO's grunnleggende arbeidsstandarder, konsentrerer de sitt internasjonale arbeid om de europeiske industriføderasjonene (primært EMF), som anses nyttigere enn det mer uforpliktende globale samarbeidet i IMF. Europeiseringen har samtidig ført til en revitalisering av arbeidet i Nordisk Metall for å styrke innflytelsen på europeisk plan.

LO-forbundene fremmer også sine synspunkter gjennom norske myndigheter og LO sitt arbeid i NFS, DEFS og FFI, men flere av forbundene er lite tilfreds med den politiske prioriteringen og samordningen av LO's arbeid på europeisk plan. De anser DEFS's innsats for å fremme arbeidstakernes felles interesser på EU-plan som svært viktig, men opplever å ha bedre tilgang og innflytelse i DEFS gjennom EMF enn LO.

De norske forbundene mener samarbeidet i EMF har gjort store framskritt og blitt mer forpliktende det siste tiåret. Særlig når det gjelder tariffpolitisk samordning, konsernfaglig arbeid, næringspolitikk og opplæring har samarbeidet blitt mer resultatorientert og gir nyttige nettverk, læring og impulser til det hjemlige faglige arbeidet såvel som viktig støtte ved arbeidskonflikter. Disse erfaringene har styrket tiltroen til det europeiske samarbeidet, og selv om de norske forbundene er tilbakeholdende overfor kontinentale initiativ til dypere integrasjon i EMF og EU, har den nordiske fløyen etter deres syn betydelig innflytelse på utviklingen. I en tid hvor arbeiderforbundene i metall er på defensiven, er det tydelig at følelsen av å tilhøre et større fellesskap hvor en kan søke råd, støtte og inspirasjon har stor betydning; Fellesforbundet har således gått i bresjen for å følge opp EMF's lønnspolitiske samarbeid på nordisk plan. Flere

norske aktører fremhever dessuten at det er meningsfylt å kunne støtte opp om utviklingen av faglige rettigheter og avtaler for arbeidstakere i land som har hatt mindre flaks enn Norge. – Dette har et konkret solidaritets- og utviklingsaspekt, spesielt overfor organisasjonene i Øst-Europa, men er også viktig for å motvirke sosiale dumping i det utvidete EU/EØS-markedet.

Prioriteringen av EMF-arbeidet, kombinert med ressursknapphet, kan gi grunnlag for å spørre hvorfor forbundene vil holde liv i parallelle nordiske strukturer som mest driver saksforberedelser i forhold til EMF.<sup>59</sup> For de norske forbundene som er små og har langt dårligere tilgang til de politiske kanalene i EU enn sine nordiske søsterforbund, framstår imidlertid samarbeidet i Nordisk Metall som helt avgjørende for å kunne bli hørt og ikke havne på sidelinja i europeisk faglig-politisk sammenheng. Samtidig som de øvrige nordiske forbundene etter inntredenen i EU retter blikket mere sør- og østover enn mot den lille oljerike fetteren i den atlantiske strandkanten, ikke minst på avtalefeltet, er EU-Kommisjonen ikke lenger villig til å finansiere norsk deltakelse i møter og konferanser i forbindelse med den sosiale dialogen og ESU-arbeid. Enkelte norske representanter opplever således at den norske særstatusen gjør det naturlig å ligge lavere i terrenget enn man ellers ville gjort. De norske forbundene virker likevel ganske trygge på at de historiske, kulturelle, og språklige fellesnevnerne i nordisk fagbevegelse utgjør et lim som vil holde Nordisk Metall sammen også i framtida, men de mener den nordiske blokken bør bli mer proaktiv i å påvirke retningen og premissene for EMFs arbeid. Man bør også legge større vekt på å få inn representanter i EMFs sekretariat hvor nordiske forbund sjelden har hatt posisjoner.

### **3.5.5 Organisatoriske og strategiske utfordringer**

Internasjonaliseringen av det faglige arbeidet møter ressurs- og kompetanse-skranker, men reiser også krav til fornyelse av forbundenes organisasjons- og beslutningsmønstre. Kanalisering av myndighet og ressurser oppad til internasjonale føderasjoner og nedad til konsernfaglige organer, parallelt med økt behov for nasjonal samordning, betyr at det faglige arbeidet spennes ut over flere nivåer vertikalt – fra det lokale via det nasjonale til europeisk og globalt plan – samtidig som den horisontale integrasjonen i internasjonale konsern skaper spenninger i forhold til forbundenes vertikale oppbygging. Forbundenes hierarkiske autoritets- og beslutningsstruktur kommer under press og kan gi

---

<sup>59</sup> Slike spørsmål er luftet på hovedorganisasjonsnivå (i NFS), hvor kritiske røster har hevdet at det mest er av hensyn til Norges og Islands 'utenforskap' man har opprettholdt slike instanser på nordisk plan i stedet for å konsentrere ressursinnsatsen i de europeiske organisasjonene. I følge denne tolkningen var det kraftfull innsats fra LO-leder Yngve Hågensen etter den norske folkeavstemningen i 1994 som overbeviste lederne i de andre nordiske landene om å videreføre de fellesnordiske faglige tradisjonene i separate organer.

grobunn for maktforskyvninger og mer uregjerlige nettverkspregete innflytelsesmønstre. I en situasjon med skrumpende ressurser og vansker med å mobilisere medlemmene i det daglige arbeidet, kan dette bidra til fragmentering og underminering av forbundenes tradisjonelle maktgrunnlag, samtidig som deres rolle som kompetansesenter, katalysator og bindeledd mellom aktører på ulike nivå blir desto viktigere.

Likevel har internasjonaliseringen vært ledsaget av små endringer i de norske metallforbundenes organisering. I kontrast til i Sverige og Danmark er det ikke skjedd sammenslåinger av forbund eller avtaleområder på metallfeltet, men endringer 'nedenfra' kan forandre bildet. Mens bransjegliding og skift i organisasjons- og forhandlingsmønstrer i tjenestesektorene kan utløse oppbygging av større og mer slagkraftige enheter i industrien, opererer det framvoksende nettverket av tillitsvalgte i konsern i stor grad uavhengig av og på tvers av forbundene. Med vyer om et forbundsløst LO, representerer de ledende konserntillitsvalgte faglig-politiske strømninger som har stått i opposisjon til forbundenes tariffpolitikk og ønsker økte forhandlingsfullmakter på konsernnivå. Forbundene støtter oppbyggingen av det konsernfaglige samarbeidet, men er i lys av kampen mot 'husforeninger' på vakt mot tendenser til 'bolagisering' av det faglige arbeidet innen de mektigste og mest internasjonaliserte delene av norsk metallindustri.

Forslaget om forhandlingsrett på konsernnivå har hittil ikke dreid seg om lønn, men om felles ordninger for pensjon, forsikring, opplæring, og personalpolitikk, samt avtaler om omstilling innen selskapene. Maktkonsentrasjonen i konsern kan utvilsomt tale for en slik utvikling, men forbundene er bekymret for at sentralisering av det faglige arbeidet i konsernene kan svekke grunnlaget for klubbene, rekrutteringen av lokale medlemmer og tillitsvalgte, og dermed medlemsdemokratiet og partsforholdene lokalt. Bedre samordning av forhandlinger i konsern er neppe kontroversielt så lenge det handler om 'myke' spørsmål, men internasjonale erfaringer indikerer at slike forhandlinger fort vil kunne omfatte lønns- og arbeidstidsrelaterte spørsmål og dermed trenge inn i kjernen av forbundenes maktgrunnlag. Samtidig som en slik utvikling kan forsterke arbeidsgivernes ønske om å bryte opp de landsomfattende avtalene og desentralisere forhandlingssystemet etter britisk-amerikansk mønster, er det er også en viss uro i forbundene for at framveksten av grenseoverskridende rammeavtaler i konsern kan komme i konflikt med nasjonale kollektivavtaler og stimulere selskap til å bryte ut av nasjonale avtalesystemer og arbeidsgiverforeninger. Et slikt scenario ville bety en tosidig forsterkning av tendensene til

nasjonal desentralisering og internasjonal sentralisering av forhandlinger, som kan føre til en radikal uthuling av de nasjonale fagforbundenes funksjon.<sup>60</sup>

Foreløpig er det lite som tyder på at slike tendenser er i ferd med å få gjennomslag i norske konsern. De fleste konserntillitsvalgte framstår som pragmatiske faglige ledere med sterk tilhørighet i den nasjonale fagbevegelsen – og gjør en dyktig jobb for å styrke arbeidstakernes informasjons- og konsultasjonsmuligheter over landegrensene – samtidig som ledelsen i de fleste konsern synes å foretrekke mest mulig lokal lønnsdannelse og intern konkurranse mellom produksjonsenhetene både innenlands og utenlands. Snarere enn transnasjonale lønnsforhandlinger i konsern, peker dette i retning av at de nasjonale forhandlingssystemene vil bestå, men at den lokale lønnsutviklingen i konsern i økende grad vil påvirkes av intern 'benchmarking' av enhetskostnadene mellom datterbedrifter i ulike land, og rammeavtaler som bidrar til harmonisering av sosiale og faglige rettigheter i konsernene. Dette vil forsterke behovet for tverrnasjonalt faglig samarbeid, ikke minst i forhold til søsterbedrifter i mindre utviklede land. For å unngå at arbeidstakerne skal spille 'svarteper' med hverandre i kampen om jobber og investeringer, og motvirke maktskjevheter mellom ansatte i nasjonale morselskap og utenlandske datterbedrifter, har norske konserntillitsvalgte derfor reist forslag om styrerepresentasjon for ansatte i internasjonale datterbedrifter.

Selv om de siste tiårs internasjonalisering har ført til opptrapping av de norske forbundenes internasjonale arbeid, står de overfor store utfordringer når det gjelder å sikre forankring, delaktighet og interesse blant medlemmene og de lokale tillitsvalgte. Det internasjonale arbeidet domineres fortsatt av et fåtall forbundsansatte og konserntillitsvalgte, og er lite kjent blant medlemmene. Dette gjenspeiler dels at de nasjonale oppgavene framstår som mer presserende på kort sikt, dels kapasitetsproblemer, men reflekterer trolig også at fagbevegelsens kollektive identitet i over 100 år er blitt stadig tettere vevet sammen med nasjonalstatens institusjoner og interesser. Samtidig som forbundenes internasjonale utspring ble historie, førte den kalde krigens todeling av verden og den norske arbeiderbevegelsens sterke amerikanske bånd til at internasjonale spørsmål ble ideologisert, omstridt, og skjøvet i bakgrunnen. Trass i den europeiske nyorienteringen i de største metallforbundene, er den regionale dimensjonen av det faglig-politiske samarbeidet fortsatt en kilde til strid, men snart 15 år etter Berlinmurens fall kan det se ut til at gjenforeningen av Europa og

---

<sup>60</sup> Slike perspektiver gir grunn til å innta en tilbakelent holdning til de mest ukritiske tilhengerne av globale konsernforhandlinger; nedbryting av nasjonale fagforbund og avtalesystemer kan samsvare godt med globale selskapers interesse i å etablere interne markeder hvor de kan spille lokale ansatte og fagforeninger ut mot hverandre på tvers av landegrensene. I europeisk fagbevegelse er det derfor stor årvåkenhet overfor tendensene til at ESU-er innleder forhandlinger om spørsmål som er regulert av nasjonale tariffavtaler.

krisen i norsk industri kan skape grunnlag for en mer fordomsfri debatt om fagbevegelsens internasjonale utfordringer og ansvar. Arbeidet i de internasjonale fagorganisasjonene dreier seg i følge de norske metallforbundene ikke lenger om faglig-diplomatisk turisme og uforbindtlige resolusjoner, men om å påvirke de nasjonale fagbevegelsenes felles eksistensvilkår og legger i økende grad føringer på kjerneområder av forbundenes nasjonale arbeid. Godt faglig-politisk lederskap vil derfor i framtiden stille stadig større krav til medvirkning, forankring, og synliggjøring av sammenhengen mellom fagbevegelsens arbeid på nasjonale, regionale og globale arenaer.

## Liste over intervjuete personer

Fellesforbundet (FF): Hallstein Sjøvoll (forhandlingssjef), Atle Høie (internasjonal sekretær), Hans-Christian Gabrielsen (rådgiver konsernfaglig samarbeid)

Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF): Olav Støylen (forbundsleder), Liv Undheim (nestleder)

Norges Ingeniørorganisasjon (NITO): Lasse Breen (forhandlingssjef), Steinar Simonsen (organisasjonssjef), Camilla Steenbuch (rådgiver).

Forbundet for ledelse og teknikk (FLT): Magnus Midtbøe (forbundsleder)

Handel og Kontor i Norge (HK): Sture Arntzen (forbundsleder), Margit Glomm (seksjonsleder)

Teknologibedriftenes landsforening (TBL): Knut E. Sunde (direktør), Tore M. Sellæg (direktør)

Landsorganisasjonen (LO): Gro Granden, forhandlingsavdelingen

Hydro Automotive Structures: Rune Strande (konserntillitsvalgt FF Hydro og nestleder ved Jern og Metall klubben på Raufoss), Jon-Arne Mo (konserntillitvalgt NKIF Hydro)

Dexion Group/Norwegian Constructor: John Steinar Granheim (klubbleder, konserntillitsvalgt og leder av ESU i Dexion).

Aker/Kværner: Atle Tranøy (konserntillitsvalgt), Rolf Utgård (tidligere konserntillitsvalg i Kværner).

# *Kap 4. Globalisering och fackligt samarbete inom svensk metallindustri*

Paula Blomqvist och Sofia Murhem, Uppsala universitet

## *4.1 Inledning*

Den svenska metallindustrin är en av landets viktigaste näringar. En dominans av stora företag inom framförallt verkstads- och bilindustrin har under efterkrigstiden även bidragit till att ge den ett symbolvärde för landets identitet som framväxande industrination. Genom den strukturomvandling som följde i oljekrisens spår under 1970- och 1980-talet skedde förändringar i produktionsstrukturen, främst genom att stålindustrin och delar av den traditionella verkstadsindustrin minskade i omfattning medan elektroindustrin växte. Under 1990-talet har förändringarna fortsatt men tagit nya uttryck. Utmärkande drag är den tilltagande internationaliseringen av den redan starkt exportorienterade svenska metallindustrin, vilket märkts främst genom uppköp, fusioner och intensifierat företags-samarbete över gränserna. Särskilt vad beträffar de största företagen står klart att den nationella hemvisten i Sverige blivit mindre viktig och att produktionen i allt högre grad organiseras oberoende av gränser.

Detta har inneburit att den fackliga organisationen inom metallindustrin, som har lång tradition och en stark ställning, verkar under delvis nya förutsättningar. Förutom förändrade ekonomiska strukturer har Sveriges blivit medlem i EU, vilket ger svenska fack tillgång till en ny arena för aktiviteter och inflytande. Som vi skall se i detta kapitel har de svenska fackförbunden inom metallindustrin, Metall, Sif och CF delvis anpassat sin verksamhet under 1990-talet för att möta förändringarna. En viktig del i anpassningen är det intensifierade samarbetet med fackföreningar i andra, främst europeiska, länder. En annan utvecklingstendens när det gäller det fackliga arbetet inom metallindustrin i Sverige under det senaste decenniet är den ökade samverkan mellan arbetar- och tjänstemannafack, vilket märks både i det nationella och internationella arbetet.

## *4.2 Den svenska metallindustrin*

Den svenska metallbranschen kan sägas bestå av två traditionella delar. Den första är järn- och stålindustrin, som har anor från 1600-talets järnbruk. Svensk stålindustri består idag av specialiserade företag, av vilka många är världs-

ledande. Inom rostfritt finns exempelvis Sandvik Steel som är störst i världen på sömlösa rör, Avesta Polarit, som är näst störst på rostfritt stål, och Fagersta Stainless som är en av världens två största tillverkare av valstråd. Vidare finns världens största tillverkare av verktygsstål, Böhler Uddeholm, den största på sk. snabbstål, Erasteel Kloster, den största på elektrisk motståndstråd, Kanthal och Ovako Steel som är världsledande när det gäller produktion av kullagerstål (Metall 2001). Den andra delen är verkstadsindustrin, som grundades under det sena 1800-talets och tidiga 1900-talet och baserades på de så kallade snilleindustrierna, dvs. industrier som bygger på tekniska uppfinningar och innovationer. Exempel på företag som grundades under denna period är LM Ericsson (telefoner), AGA (gasfyrar), Separator (mjölkseparatorer), SKF (kullager) ASEA (trefas), Atlas Copco (borrar, gruvutrustning). Till dessa har kommit några senare storföretag, också de teknik- och innovationsbaserade, såsom Electrolux och biltillverkarna Volvo och Saab. Även dessa företag har ofta haft sin bas inom den äldre verkstadsindustrin. Volvo växte exempelvis fram som en del inom SKF, Saab skapades genom Bofors och Svenska Järnverksverkstäderna och Electrolux bildades ursprungligen som en del av AGA. Idag utgör bilindustrin, med personbilstillverkning inom Volvo personvagnar och Saab och lastbilstillverkning inom Scania och Volvo lastvagnar, en självständig del av den svenska metallindustrin.

Att metallindustrin är en viktig del av den svenska industrin visas bland annat av dess andel av den samlade produktionen i landet. Ett vanligt mått på produktion är det så kallade förädlingsvärdet, dvs. det värde som företagen skapar och som fås genom produktens pris minus kostnaden för råvaror och halvfabrikat. Metallindustrin stod år 2000 för 56% av det totala förädlingsvärdet inom industrin och 16 % förädlingsvärdet av landets bruttonationalprodukt (BNP). Den totala industriproduktionen i Sverige uppgick år 2000 till drygt tjugo procent av BNP. Metallindustrin svarar också för en ansevärd del av landets sysselsättning. 2002 sysselsatte den 400 000 människor, vilket motsvarar drygt 9% av det totala antalet sysselsatta i Sverige. Största andelen av de anställda inom metallindustrin finns inom transportmedelsindustrin (27%) och maskinindustrin (25%). Resterande sysselsättning är inom elektroindustrin (24%) och metallvaruindustrin (23 %).

Den svenska industrin utmärks av en hög grad av koncentration när det gäller företagsstrukturen. Ett fåtal stora företag står för en relativt stor del av den totala produktionen under 1900-talet. Detta gäller i hög grad även metallindustrin. Jämförs storleksfördelningen av industriföretag mellan västeuropeiska länder, finner vi att Sverige har störst andel stora företag per invånare och också störst andel stora företag överlag (Henrekson & Jakobsson 2000). Även ägarmakten är koncentrerad inom metallindustrin. Det är framförallt de större bankerna som agerat som solida och långsiktiga ägare. En stor ägare är den sk. Wallenberg-



gruppen, som via sin bank SEB och sitt maktbolag Investor kontrollerar stora delar av svensk industri. Till Wallenbergssfären hör ABB, SKF, Astra Zeneca (numera brittiskt), Ericsson, Saab och Electrolux. En annan ägare utgörs av Handelsbankssfären som till skillnad från Wallenbergssfären inte är kopplad till en enskild familj. I Handelsbankssfären ingår bland annat AGA, Sandvik, SCA och MoDo. Utöver bankernas intressen dominerar ägarstrukturen av ett tiotal familjer. Bland dessa kan nämnas familjen Ax:son Johnson, som tidigare haft stora intressen inom bland annat rederi, handel och järn, och då ägde verkstadsföretagen Avesta och Nynäs, och familjen Söderberg som haft intressen i många bolag via sitt investmentbolag Ratos (Glete 1994, Magnusson 1997).

Metallindustrin i Sverige har ända sedan de tidiga järnbrukens tid varit starkt exportorienterad. Redan under 1500-talet var järnexporten betydande, men ökade kraftigt under första hälften av 1600-talet. Järnexporten var en fortsatt viktig del av den svenska försörjningen under 1800-talet, men ersattes under denna period av skogsråvara som den viktigaste exportvaran. Efter 1870 ökade dock järnexporten åter kraftigt, vilket förklaras av tekniskt förbättrade produktionsprocesser som sänker produktionskostnaden samt ökad efterfrågan från framförallt England. Under 1900-talet kom förädlade metallvaror att utgöra en allt större del av exporten. År 2000 uppgick metallindustrins andel av landets totala export (mätt som andel av BNP) till 48%. Importen av metallprodukter är också omfattande och motsvarade samma år 40% av all import till Sverige. Detta innebär att bytesbalansen inom metallindustrin var högre än för andra näringar i landet. De mest exportorienterade delarna av metallsektorn är maskin-, elektro-, och transportindustrin.

#### **4.2.1 Utvecklingstendenser i svensk metallindustri efter 1970**

Energikrisen under 1970-talet påverkade den svenska stålindustrin mycket negativt. Den svenska varvsindustrin, som tidigare varit en stor avnämare till stålet, praktiskt taget försvann efter att ha upplevt en dramatisk kostnadsökning. Kostnadsökningarna genererades genom höjda energipriser och stigande inflation och spädades på ytterligare av en ekonomisk politik som genom subventioner och offentliga investeringar sökte skydda sysselsättningen i branschen. Den ökande inflationstakten och gynnsamma förhållanden för inhemska råvaruproducenter ledde till höga löneförväntningar. När dessa infriades, samtidigt som de sociala avgifterna höjdes, ökade lönekostnaderna i branschen reellt med 40 procent mellan 1974 och 1976, vilket ytterligare försämrade stålindustrins konkurrenskraft (Magnusson 1997). Från mitten av 1970-talet minskade också bostadsbyggandet i Sverige, vilket innebar ytterligare påfrestningar för stålindustrin. Före oljekrisen hade det svenska bostads- och skeppsbyggandet tillsammans stått för närmare hälften av stålindustrins efterfrågan (Metall 2001).

De förändrade förutsättningarna för stålproduktion i landet och den ökande internationella konkurrensen ledde till kraftiga strukturförändringar inom branschen, som innebar att såväl produktionen som antalet produkter koncentrerades. Ett exempel på detta är bildandet av SSAB (Svenskt Stål AB) 1979, som kunde ske genom att tre av Sveriges största järnverk, Domnarvets Järnverk, Norrbottens Järnverk och Gränges Oxelösunds Järnverk, slogs samman. Många olönsamma anläggningar lades under denna period ned och produktionen koncentrerades till färre orter. Strukturomvandlingen inom stålindustrin under 1970- och 80-talet i Sverige innebar emellertid att man föregick den omfattande strukturomvandling inom den europeiska stålindustrin som kom att ske under 90-talet med hjälp av EU-bidrag och föranleddes av rapporter om överkapacitet inom branschen.

1970-talets strukturomvandling omfattade även verkstadsindustrin, om än inte i samma dramatiska omfattning som varvs-, järn- och stålindustrin. Även inom denna del av metallindustrin, som dessutom var beroende av råvaror från järn- och stålindustrin, blev kostnadsökningar ett växande problem för den internationella konkurrenskraften. Ett exempel är det svenska storföretaget inom telefoni, Ericsson, som i slutet av 1970-talet fick stora lönsamhetsproblem när nya konkurrenter dök upp på marknaden. Företaget valde då att öka utvecklingssamarbetet med statliga televerket, vilket kom att resultera i de nya digitala telefonsystem som blev en stor framgång på exportmarknaden under slutet av 1980-talet. Samtidigt började man med mobiltelefoni. Efterfrågan på denna typ av nya produkter ledde till att telekomindustrin växte under 1980-talet, och genom sin expansion kom att ersätta en del av den tidigare produktionsnedgången inom den traditionella verkstadsindustrin.

1980-talet utmärktes också av en ökad internationalisering av de svenska storföretagen. Detta märktes framförallt genom att en större del av produktionen kom att bedrivas utanför Sveriges gränser. Exempel på företag som omfattades av trenden är Ericsson, SKF AGA, Electrolux och Atlas Copco, som alla ökade sina investeringar utanför Sverige under perioden (Schön 2000). Ett annat exempel på den tilltagande internationaliseringen är det svenska storföretaget ASEAs fusion 1988 med schweiziska Brown Boveri till ABB. Även bilföretagen Volvo och Saab ökade under 1980-talet produktionen utanför landet. Detta skedde främst genom sk. outsourcing, dvs att verksamheter som ej ansågs som kärnverksamheter lades ut på andra tillverkare, men också genom uppköp, företagsfusioner och ökat samarbete med biltillverkare i andra länder. Faktorer bakom utvecklingen mot färre stora tillverkare även inom bilindustrin var att den hårdnande internationella konkurrensen på marknaden och de högre miljökrav på bilarna som bidrog till utvecklingskostnaderna inom produktionen kom att öka kraftigt.

Internationaliseringen av svensk metallindustri under 1980-talet avspeglas också i den växande andelen svenska utlandsinvesteringar. Från att svenska investeringar i utlandet utgjort mellan 0,5 och 1 procent av BNP under efterkrigstiden, steg de mellan 1985 och 1990 till över fem procent av de totala investeringarna. Ökningen av andelen utlandsinvesteringar under 1980-talets slut kan delvis förklaras genom avregleringen av den svenska kapital- och valuta-marknaden i början av 1990-talet, som gjorde det lättare att flytta kapital. Till de gynnsamma förutsättningarna för utlandsinvesteringar bidrog också Sveriges relativt höga andel mycket stora industriföretag, vilka lättare än mindre företag kan investera utomlands om möjlighet ges. Till viljan att investera utomlands under 1980-talets slut torde också ha bidragit det faktum att Sverige då fortfarande stod utanför EU och att svenska företag var måna om att etablera sig på den europeiska marknaden.

#### **4.2.2 1990-talet: intensifierad internationalisering**

Under 1990-talet bibehölls ett högt förändringstryck i den svenska metallindustrin, framförallt genom att internationaliseringen av produktion och ägande förstärktes. Både inom stålindustrin och verkstadsindustrin fortsatte antalet förvärv av och fusioner med utländska företag att öka. Den intensifierade internationaliseringsprocessen, som märktes genom att utlandsinvesteringarna och antalet anställda i utländska bolag ökade ytterligare under perioden, har också tagit sig uttryck genom produktionsflyttningar utomlands och utförsäljning av svenska företag. Samtidigt ökade också både exporten och importen av metallprodukter. Att metallindustrin under 1990-talet utmärktes av en fortsatt dynamisk omvandling visas också av att antalet företag i branschen växte under perioden och att produktiviteten i verksamheten generellt sett blev högre. Som vi skall se nedan så var det telekomsektorn som stod för största delen av den ökade produktionstillväxten.

##### *Strukturomvandling och ägandeförhållanden*

Den svenska metallindustrin kan sägas ha genomgått en fortsatt strukturomvandling i början av 1990-talet som ledde till att många mindre lönsamma anläggningar lades ner. Samtidigt ökade det utländska ägandet. Detta skedde även inom stålindustrin, där andelen förvärv och fusioner mellan svenska och utländska företag ökade markant under perioden. Resultatet blev en stor andel utländskt ägande inom den svenska stålbranschen. Exempel på svenska företag som under perioden fick utländska ägare är Uddeholms AB, som idag helt ägs av österrikiska Böhler-Uddeholm AG, Fundia AB och Wirsbo Stålrör AB, som sedan 1990 ägs av finska Rautarukki. Ett annat exempel är storföretaget Avesta AB som 2000 köptes upp av engelska British Steel, som idag även äger 75 procent av Surahammars Bruks AB. Samma fusionsmönster som inom

stålindustrin återfinns inom verkstadsindustrin, både när det gäller de äldre branscherna och 90-talets stora svenska tillväxtbransch telekommunikation. Ericsson, som hade stora framgångar under 1990-talets början fick under slutet av perioden ekonomiska problem, vilket ledde till det uppmärksammade beslutet 2001 att överföra mobiltelefonverksamheten till ett med japanska Sony gemensamt bolag. En av de stora ägarna inom svensk industri, det av Wallenbergfamiljen kontrollerade bolaget Investor, omstrukturerade under 1990-talet en del av sitt ägande, vilket innebar att man minskade ägandet inom den traditionella verkstads- och tillverkningsindustrin och ökade det inom IT-sektorn (Metall 2001). Även inom bilindustrin fortsatte under 1990-talet utvecklingen mot färre och större koncerner. För Sveriges del innebar utvecklingen att delar av både Saab och Volvo såldes till utländska koncerner.

Metallindustrins betydelse för den svenska ekonomin ökade under 1990-talet. Dess andel av den totala industrins förädlingsvärde har ökat sedan 1980 och denna utveckling förstärktes under 1990-talet. Detta betyder att en förskjutning av den totala industriproduktionen i landet har skett i riktning mot metallindustrin. Det har också skett vissa förändringar vad beträffar en relativa betydelsen av olika branscher. Förädlingsvärdet för järn- och stålverk och metallvaruindustri har minskat. Istället har elektroindustrins förädlingsvärde ökat, och då framförallt vad gäller teleprodukter (se tabell 4.1).

**Tabell 4.1** Andel i procent av det totala förädlingsvärdet i industrin för järn-, stål och metallverk samt verkstadsindustrin 1990 respektive 2000

	1990	2000
Järn-, stål och metallverk	5,4	5,1
Verkstadsindustri	42,0	51,1
Metallvaruindustri	7,6	6,7
Maskinindustr	12,5	9,2
Transportmedelsindustri	10,3	11,6
Elektroindustri	10,6	19,5

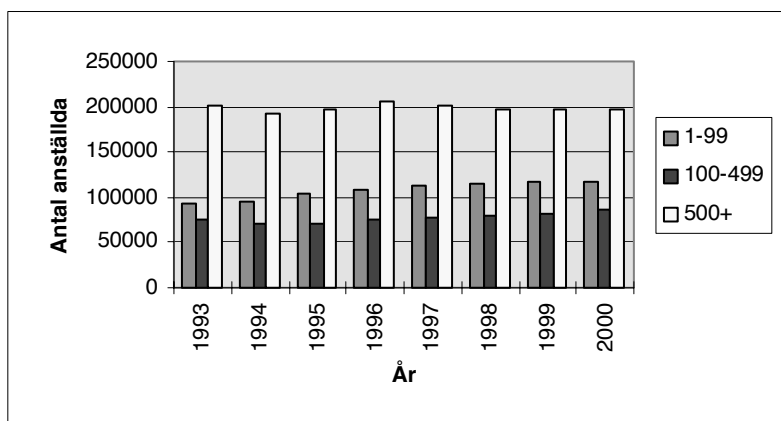
Källa: Fakta om Sveriges ekonomi s. 38, SCB databas, egna beräkningar

Intressant att notera är också att antalet företag inom den svenska metallindustrin ökade stadigt under perioden 1993-2000.<sup>61</sup> Den totala ökningen av antalet företag var drygt 25 procent. En förklaring till ökningen kan vara att många verksamheter lagts ut på entreprenad. Denna slutsats stärks av att det var framför-allt de mindre företagen som ökade i antal. Ökningen av antalet enmansföretag kan bero på ökad förekomst av så kallad self-employment, det vill säga att tidigare anställda blir egenföretagare. Detta har tidigare varit relativt

<sup>61</sup> Näringslivsindex i Sverige omklassificeras efter 1992. Därför används för jämförbarhet 1993 och 2000 som nedslagsår.

sällsynt i Sverige. Som framgår av figur 4.1 blir också de mindre företagen allt viktigare som arbetsgivare inom metallsektorn. De står för den största delen av ökningen av antalet anställda under 1990-talet.

**Figur 4.1** Antal företag 1993-2000 verksamma inom verkstadsindustrin fördelade på storlek mätt efter antalet anställda



Källa: SCBs databas, CFAR, egna beräkningar.

### Utlandshandel

Under 1990-talet ökade både exporten och importen av metallprodukter i Sverige. En viktig faktor bakom den ökade exporten var den svenska valutapolitiken, som ledde till flera kraftiga devalveringar under 1980-talet. Detta gynnade helt uppenbart landets exportindustri, vilken uppvisade ett historiskt sett mycket högt exportöverskott under både 1980- och 1990-talen. Mot slutet av perioden var det av allt att döma industrins internationalisering och ökade satsning på utländska marknader som gav genomslag, framförallt med avseende på efterfrågan på kvalificerade teleprodukter (Schön 2000). Den svenska exporten totalt uppgick 2000 till 987 miljarder, vilket motsvarar 47 procent av BNP. Omräknat till 1990 års penningvärde var värdet av exporten 774 miljarder år 2000, vilket motsvarar en ökning med 90 procent under de senaste tio år. Metallindustrins andel av den totala exportens värde (48%) var dock konstant under perioden. Att metallindustrin kunnat behålla sin exportandel, trots att produktion inom många områden, främst järn och stål, minskade under 1990-talet, beror på en stark tillväxt av exporten av teleprodukter. Största andelen av exporten gick under hela 1990-talet till Europa och USA (SCBs databas, egna beräkningar).

Metallindustrins andel av importen minskade något under 1990-talet. Svensk import ökade totalt sett under perioden, från 402 miljarder SEK 1990 till 876 miljarder 2000. Metallindustrin andel sjönk samtidigt från 42 procent till 40 procent. Värdet av metallindustrins import ökade i reella priser från 169 miljarder till 275, det vill säga 63 procent. Det totala värdet av importen 2000 i 1990 års priser var 687 miljarder. Importen består huvudsakligen av elektro-, maskin- och

transportvaror. Under decenniet kom den största delen av importen från USA, Asien, Norge och Östeuropa (SCBs databas, egna beräkningar).

Som vi konstaterade ovan ökade andelen svenska investeringar utomlands kraftigt under 1980-talets slut, för att vid 1990 uppgå till ca 5% av de totala investeringarna. Denna andel har varit relativt konstant under hela 1990-talet. Däremot ökade de utländska investeringarna i Sverige markant under samma period och kom därmed att bli något högre än de utgående investeringarna (se tabell 4.2). Detta kan bland annat förklaras av 1990-talets ekonomiska nedgång och den svenska kronans nedskrivning under perioden, vilket ledde till att företag blev förhållandevis billiga i Sverige. Det svenska systemet med röstsvaga och röststarka aktier kan också ha påverkat utvecklingen, eftersom det gör det möjligt att behålla ägarkontroll med en mindre del av aktierna, och en större andel därför kan säljas ut utan att ägarens ställning försvagas.

**Tabell 4.2** Utlandsinvesteringar i Sverige 1980-2000, direkta investeringar, netto i miljarder SEK

År	Svenska investeringar i utlandet	Utländska investeringar i Sverige
1980-1985	60,5	15,9
1986-1990	257,9	45,3
1991-1995	187,3	220
1996-2000	864,5	972,7

Källa: Fakta om Sveriges ekonomi, s 74.

Utlandsorienteringen av svensk metallindustri under 1990-talet märktes också genom den växande andelen anställda i utlandsägda bolag. Den ökade från en sjättedel av samtliga anställda inom metallindustrin i Sverige 1990 till en tredjedel år 2000. Totalt var 9 procent av den svenska arbetskraften anställd i utländska företag 1990, en siffra som år 2000 hade ökat till 17 procent. Metallindustrin har alltså dubbelt så stor andel anställda i utlandsägda företag som Sverige totalt. Fördelas andelen utlandsägda företag efter företagsstorlek framgår att andelen är högst i de stora företagen. På sektornivå var andelen anställda i utlandsägda företag 1990 störst inom verkstadsindustrin, medan den 2000 var högst inom tjänstesektorn.

Internationaliseringen av den svenska metallindustrin under 1990-talet var särskilt tydlig när det gäller de riktigt stora företagen (Metall 2000). För dessa företag är det tydligt att Sverige blivit mindre viktigt under perioden. Detta visas av en sammanställning av Metall som ger vid handen att de 15 största företagen inom branschen minskade såväl värdet av sin fakturering i Sverige som antalet anställda i landet efter under 1990-talet. Faktureringen, som visar hur mycket företaget säljer för, mer än halverades i Sverige under 1990-talets andra hälft, från 21 procent 1995 till nio procent 2000 (tabell 4.3). Andelen anställda i landet

på de stora företagen har inte påverkats lika mycket, men gått ned från 32 procent till 29 procent under samma period (tabell 4.4). Någon större överflyttning av arbetstillfällen utomlands har alltså inte skett.

**Tabell 4.3** Värdet av fakturering i SEK i Sverige och totalt i 13 storföretag inom den svenska metallindustrin 1995 och 2000

Fakturering Företag	Totalt		I Sverige		Andel i Sverige	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000
	ABB	23877	210800	17953	16900	75%
Atlas Copco	24454	46500	978	800	4%	2%
Avesta Sheffield	22552	20100	2255	1800	10%	9%
Electrolux	115800	124500	9096	4500	8%	4%
Ericsson	98780	273600	8890	8700	9%	3%
LKAB	4557	4900	1094	1200	24%	24%
Saab Automobile	19965	30000	4104	6000	21%	20%
Saab	7325	17800	3148	9300	43%	52%
Scania	34840	47200	2370	3600	7%	8%
Sandvik	29700	47200	2202	2400	7%	5%
SKF	36700	40000	36700	1800	100%	5%
SSAB	19004	19300	19004	9400	100%	49%
Volvo AB	171511	210000	21304	30700	12%	15%
<b>Totalt</b>	<b>609065</b>	<b>1091900</b>	<b>129098</b>	<b>97100</b>	<b>21%</b>	<b>9%</b>

Källa: Metall (2001) 15 storföretag 1999/2000

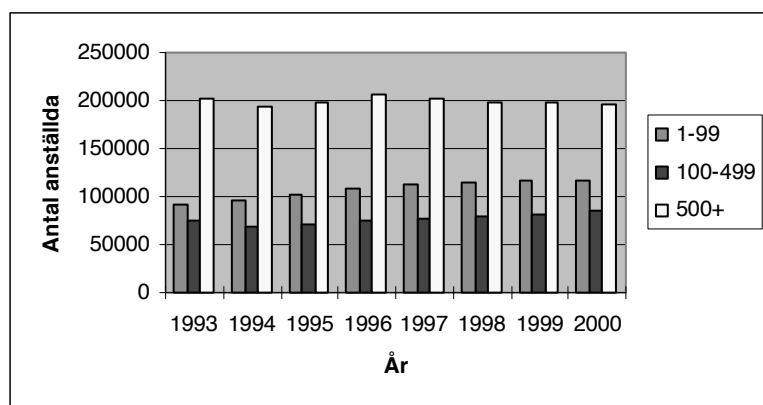
**Tabell 4.4** Antal sysselsatta i Sverige och totalt i 13 storföretag inom den svenska metallindustrin 1995 och 2000

Sysselsatta Företag	Totalt		I Sverige		Andel i Sverige	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000
	ABB	209637	160800	36354	19000	17%
Atlas Copco	19751	26400	2743	2400	14%	9%
Avesta Sheffield	7900	6400	3760	3200	48%	50%
Electrolux	112300	87100	14949	8200	13%	9%
Ericsson	84513	101600	42022	37900	50%	37%
LKAB	3432	3200	3122	2900	91%	91%
Saab Automobile	7229	9100	6537	8300	90%	91%
Saab	7991	15400	7778	13300	97%	86%
Scania	20930	25500	10815	12100	52%	47%
Sandvik	29900	34300	10200	9700	34%	28%
SKF	42641	39600	6418	5200	15%	13%
SSAB	9383	9800	9383	9100	100%	93%
Volvo AB	80369	79500	47732	43900	59%	55%
<b>Totalt</b>	<b>635976</b>	<b>598700</b>	<b>201813</b>	<b>175200</b>	<b>32%</b>	<b>29%</b>

Källa: Metall (2001) 15 storföretag 1999/2000

### Sysselsättning

Trots att antalet företag inom metallindustrin ökade i Sverige under 90-talet var ökningen av antalet anställda inom branschen inte särskilt stor. Den växte från 368000 anställda 1990 till 400 000 2000, vilket motsvarar drygt 9 % av den totala sysselsättningen i landet. Denna blygsamma ökning skall dock ställas i kontrast



till utvecklingen i många andra länder i Europa, där andelen sysselsatta inom metallindustrin minskade under perioden. Som visas av figur 4.2 skedde ökningen av arbetstillfällen framförallt bland de mindre företagen. Siffrorna inbegriper dock inte utvecklingen efter 2000, då främst telekomindustrin drabbats av en mängd varsel.

**Figur 4.2** Antal anställda inom verkstadsindustrin i Sverige 1993-2000, efter företagsstorlek mätt i antal anställda

Källa: SCBs databas, CFAR, egna beräkningar

Att metallindustrin i Sverige fortfarande genomgår en strukturomvandling märks också på att antalet varsel ökade inom branschen under perioden, den höga produktiviteten och växande exporten till trots (se figur 4.3). Mellan 1997 och 2002 steg antalet varslade med sammanlagt 12400 personer. Ett särskilt dramatiskt år var 2001, då över 25000 varslades, främst inom telekommunikationsindustrin. Många varsel har drabbat små orter hårt. Ett dramatiskt exempel på företag som tvingades varsla stora grupper under perioden är Ericsson som gick från 120 000 anställda år 2000 till 72000 anställda 2002 och beräknar att fortsätta minska personalstyrkan under 2003. Minskningen av antalet anställda har skett såväl genom uppsägningar som outsourcing av verksamheter. Ericssons neddragningar har även drabbat underleverantörer, som också tvingas varsla anställda. Flextronics i Visby och Karlskrona och amerikanskägda Sanmina i Motala och Bengtsfors är några exempel.



**Figur 4.3** Antal varslade om uppsägning inom stål-och metallverk samt metallindustrin 1990-2002



Källa: AMS databas, egna beräkningar

Sammanfattningsvis kan man konstatera att den svenska metallindustrin har genomgått stora förändringar sedan 1970-talet och att denna utveckling accentuerats av den tilltagande internationaliseringen av branschen under senare år. En genomgripande strukturomvandling har inneburit att järn- och stålproduktionen minskat i betydelse till förmån för framförallt telekomindustrin. Ett annat resultat av strukturomvandlingen är att företagsstorleken generellt sett har minskat, främst genom outsourcing och ökad förekomst av egenföretagande. Internationaliseringen av metallindustrin märks också genom att svenska företags engagemang utomlands ökat, men kanske främst genom den markant högre andelen utländska investeringar i Sverige. Samtidigt har exporten av metallprodukter ökat, liksom produktiviteten i en denna del av industrin. Sysselsättningen inom sektorn har, produktivitetens ökningarna till trots, kunnat bibehållas och t.o.m. ökat något under 1990-talet. Början av 2000-talet karaktäriserades emellertid av minskad lönsamhet och många varsel, särskilt inom den tidigare så framgångsrika telekomindustrin.

### 4.3 Fack- och arbetsgivarförbundet struktur

Metallindustrin tillhör de tidigast fackligt organiserade i Sverige. Arbetarna organiserade sig redan under det sena 1800-talet, och tjänstemännen följde efter under mellan- och efterkrigsperioden. Dagens fackliga organisation inom metallindustrin i Sverige är relativt enkel och bygger på en uppdelning av den fackliga aktiviteten som följer de anställdas utbildning och typ av arbetsgifter. De tre största fackförningarna inom den svenska metallindustrin är Svenska metallarbetareförbundet (Metall), Sif (tidigare Svenska industritjänstemannaförbundet) och Civilingenjörernas förbundet (CF).

Arbetarna inom svensk metallindustri är till 95 procent anslutna till Metall, som är den näst största LO-fackföreningen i Sverige (efter Kommunal). Metall organiserar cirka 1200 arbetsplatser och hade 412000 medlemmar år 2000. 1990 var medlemsantalet över 450000 och man var det största fackförbundet inom LO, vilket alltså innebar att medlemsantalet och Metalls styrka i förhållande till andra medlemsförbund minskade under perioden. Metall har cirka 20 procent kvinnor bland sina aktiva medlemmar. Andelen medlemmar med utländsk bakgrund är bland de högsta bland de svenska fackförbunden, 25 procent. Varje arbetsplats där Metall är representerade har en lokal klubb, eller, om den är mycket liten, ett arbetsplatsombud. Fackklubbarna samlas i 118 lokalavdelningar som varierar i storlek mellan ett hundratal medlemmar till cirka 27000 (Göteborg).

Tjänstemännen är organiserade i TCO-förbundet Sif och SACO-förbundet CF. Sif är det överlägset största TCO-förbundet, med 363000 medlemmar 2000. Mellan 1990 och 2000 växte Sifs medlemsantal med över 40000, vilket innebar en stark ökning. Förbundet har liksom Metall verksamhet på lokal, regional och central nivå. Sifs ökade medlemsantal under 1990-talet kan till viss del förklaras av att många yrken övergått från att vara arbetaryrken till att vara tjänstemannayrken. En annan orsak kan vara att Sifs medlemsavgift är lägre än Metalls. Endast under 2001 gick flera tusen Metallmedlemmar över till Sif. Av Sifs aktiva medlemmar var 39 procent kvinnor 2001, medan 17 procent hade utländsk bakgrund (Kjellberg 2002).

CF är den minsta organisationen av de tre, men den avgjort största inom huvudorganisationen för akademikerförbunden, SACO. Även CF ökade sitt medlemsantal under perioden, från 52000 medlemmar 1990 till 85000 år 2000. Förbundet representerar anställda med civil- eller högskoleingenjörsexamen, vilket innebär att medlemmarna har en akademisk teknisk examen motsvarande minst 3 år. 81 % av de aktiva medlemmarna är män. Andelen medlemmar av utländsk härkomst är 17 procent (Kjellberg 2002). CF saknar regionalavdelningar, men har ungefär 1300 fackklubbar och 4300 lokala fackombud. De senaste åren har samarbetet mellan Metall, Sif och CF ökat i många frågor. TCO och SACO har också träffat ett separat samarbetsavtal, vilket var en förutsättning för att SACO skulle kunna få medlemskap i EFS. Metall, Sif och CF ingår alla i den 1997 bildade samarbetsorganisationen *Facken i industrin*, som förutom de ovannämnda består av Industrifacket (som organiserar arbetare bland annat inom kemisk, läkemedels och tekoindustri), Skogs- och Träfacket, Pappersarbetarförbundet och Livsmedelsarbetareförbundet. Förutom de dominerande tjänstemannaförbunden Sif och CF och finns också ytterligare en tjänstemannaorganisation, Ledarna (f.d. Svenska arbetsledarförbundet, SALF). Ledarna har knappt 64000 medlemmar och är det enda industriförbundet som står utanför samarbetet genom *Facken i Industrin*.

Under 1990-talet har viss styrkeförskjutning mellan Metall, Sif och CF skett. Metall har fått färre medlemmar, medan tjänstemannaförbunden Sif och CF ökat sitt medlemstal. En förklaring till detta är, som noterats ovan, att höjningar av kompetensnivån inom industrin medfört att har vissa medlemmar gått över från Metall till Sif. Konkurrensen i förhållande till akademikerförbundet CF är inte lika uttalad, eftersom de kräver en akademisk examen. Detta exkluderar de allra flesta Metallmedlemmarna och även flertalet Sif-medlemmar. Ett annat skäl till att tjänstemannaförbunden kunnat öka sitt medlemsantal under 1990-talet har varit den svikande marknaden för telekomindustrin, vilket föranlett många tidigare icke anslutna anställda inom denna sektor att organisera sig fackligt. En utveckling inom metallindustrin som på sikt kan hota förbunden är att en allt större del av anställda arbetar i mindre företag. Eftersom den fackliga organisationsgraden vanligen är lägre i dessa än i stora företag finns risken för en allmän nedgång i organisationsgrad om utvecklingen fortsätter. En annan faktor som kan komma att påverka den fackliga styrkan i framtiden är att yngre anställda genomgående har lägre anslutningsgrad än äldre. Hittills har någon påverkan dock inte skett av den fackliga organisationsgraden i Sverige, som uppgår till över 80% och därmed är fortsatt mycket hög vid internationell jämförelse. Inte heller den internationalisering av ägarstrukturen som skett inom den svenska metallindustrin under 1990-talet förefaller hittills ha haft några negativa effekter på den fackliga organisationsgraden.

*Arbetsgivarna* inom den svenska metallindustrin är främst organiserade genom föreningen Sveriges Verkstadsindustrier, VI. Föreningen bildades under namnet Sveriges Verkstadsförening, VF, 1896. Det första kollektivavtalet slöt man med Järn- och Metallarbetareförbundet, det vill säga nuvarande Metall, 1905. 1917 inträdde VF i huvudorganisationen Svenska arbetsgivareföreningen, SAF, som bildats 1902 (De Geer 1992). 2001 slogs SAF samman med branschorganisationen Industri-förbundet i den nya organisationen *Svenskt Näringsliv*. VI fungerar både som en branschorganisation och en arbetsgivarförening. Antalet medlemsföretag i VI ökade under 1990-talet från cirka 2700 till 2900 år 2000, en ökning som delvis kan förstås i ljuset av den våg av outsourcing och avknoppning som skett under perioden. Bland medlemmarna märks Sveriges största företag, som ABB Sverige, Atlas Copco, Autoliv, Electrolux, Ericsson, SAAB Automobile, Sandvik, Scania, SKF och Volvo. Majoriteten av medlemsföretagen är dock små, vilket visas av att ungefär 80 procent har färre än 100 anställda. Små företag är vanligtvis i betydligt mindre utsträckning är medlemmar i arbetsgivarföreningar. Just metallindustrin har emellertid en relativt hög anslutningsgrad för små företag, om än betydligt lägre än för de stora. Inom tillverkningsindustrin var 1999 29 procent av företagen med i en arbetsgivarförening, vilket gjorde att branschen hade den näst högsta anslutningsgraden i landet (efter el-, gas-, värme- och vattenföretagen). Bland de

stora företagen, med fler än 500 anställda, var 97 procent anslutna (Tegle 2000). Även många utländska företag är medlemmar i VI, vilket pekar mot att utländska företag som etablerat sig i Sverige har valt att anpassa sig till det rådande inhemska systemet av industriella relationer.

Delvis som ett resultat av att företagsstorleken i Sverige minskade under 1990-talet, minskade antalet anställda av arbetsgivare som är medlemmar i VI under perioden; från 321 000 1990 till 304 000 år 2000. VI är dock fortfarande det överlägset största medlemsförbundet i Svenskt Näringsliv när det gäller antalet anställda. VI har också, genom Svenskt Näringslivs och dess föregångare SAF:s historia, haft ett dominerande inflytande inom organisationen. Eftersom VI har representerat den för den svenska ekonomin så viktiga exportindustrin och dessutom räknat de största företagen bland sina medlemmar har man ofta varit förhandlingsledande och normbildande för avtalsförhandlingar (De Geer 1992).

### **4.3.1 Lönebildning och partrelationer inom metallindustrin under 1990-talet**

Fram till 1980-talets början skedde lönebildningen inom den svenska metallindustrin inom ramen för ett starkt centraliserat förhandlingssystem genom att huvudorganisationerna LO, TCO och SAF förhandlade om utrymmet för löneökningar inom i det närmaste hela den svenska ekonomin. Detta system grundlades genom en överenskommelse mellan LO och SAF 1938, det så kallade Saltsjöbadsavtalet, och fungerade under i stort sett under hela efterkrigstiden.

Under 1980-talet bröt dock det centrala förhandlingssystemet samman. Bakgrunden var att en alltmer komplicerad struktur av partsrelationer vuxit fram genom att nya fackliga organisationer bildats, vilket skapade ett ökat tryck på det starkt centraliserade förhandlingssystemet. Särskilt tydligt var att konkurrensen om löneutrymmet mellan privat- och offentliganställda hade tilltagit. Inom SAF växte samtidigt fram krav på ett starkt decentraliserat förhandlingssystem, något som delvis hade sin förklaring i de allt större problemen med löneglidning inom det existerande systemet. Löneglidningen motsvarade under 1970-talet över 40 procent av det totala årliga löneökningen för kollektivanställda inom tillverkningsindustrin och under 80-talet ungefär 50 procent. De grupper som inte omfattades av löneglidningen tenderade att kompenseras med så kallade lönetillägg (Elvander 1997).

1983 lämnade Metall det centrala förhandlingssystemet och förhandlade separat med sin motpart på arbetsgivarsidan, dåvarande Verkstadsföreningen. Under de kommande åren följde andra fackförbund efter, vilket i praktiken ledde till att det centrala förhandlingssystemet övergavs. I slutet av 1980-talet och början av 1990-talet hade den svenska ekonomin kommit att bli närmast överhettad, med stigande inflation. Under 1990-talets första år sjönk tillväxten drastiskt med en rekordhög statskuld och massarbetslöshet som följd. Början av

1990-talet var också en turbulent period vad gällde lönebildningen och lönerna var fortsatt höga. En särskild förhandlingsgrupp, den sk. Rehnberggruppen, fick av regeringen fick i uppdrag att söka få till stånd lägre löneökningar och en ökad koordinering av lönebildningen, men hade begränsade framgångar i detta avseende. Fackförbunden inom metallindustrin, Metall, Sif och CF bildade under denna period tillsammans ett förhandlingsråd för att gemensamt löneförhandla med arbetsgivareföreningen VI. 1995 kunde det första gemensamma avtalet slutas, som resulterade i relativt måttliga löneökningar på 3,5 procent årligen, (varav hälften fördelades lokalt) (Elvander 1997).

Utvecklingen i det svenska lönebildningssystemet under 1990-talet utmärktes generellt sett av en ökade samverkan på branschnivå mellan olika förbund, inklusive arbetar- och tjänstemannaförbund. Tendensen var särskilt utpräglad inom industrin, som kan ses som föregångare i detta avseende. Redan under 1990-talets början hade det fackliga samarbetet mellan olika arbetarförbund inom industrisektorn ökat genom att en löneförhandlingskartell bildades mellan förbunden Metall, Skogsträ och Industrifacket. Detta samarbete utvidgades gradvis och ledde på Metall, Sifs och CFs initiativ 1997 till det så kallade *Industriavtalet*, ett avtal mellan elva arbetsgivarförbund och åtta fackförbund inom industrin (gemensamt organiserade genom samarbetsorganisationen *Facken inom industrin*) som bl. a lade fast ramar för löneökningar inom branschen. Tillsammans bildar fackförbunden och arbetsgivarföreningarna som samarbetar kring *Industriavtalet* den så kallade *Industrikommittén*, som bland annat har en rådgivande och medlande roll i kollektivavtalsförhandlingar.<sup>62</sup>

Förutom att lägga fast principen att lönerna inom området inte får överstiga en nivå som hotar industrins internationella konkurrenskraft, reglerar *Industriavtalet* en mängd frågor som rör fackligt medbestämmande och olika typer av löntagarförmåner. Förutom *Industriavtalet* finns ett antal kollektivavtal som täcker i princip alla löntagare i branschen. Dessa reglerar bland annat löner, anställningsvillkor och arbetstider. Gällande kollektivavtal idag är *Verkstadsavtalet* (VI/Metall), *Industrifackavtalet* (VI/Industrifacket, som organiserar arbetare bland annat inom konfektion-, petrokemisk- och stenindustri) samt *Tjänstemannaavtalet* (VI/Sif, CF och LEDARNA). *Verkstadsavtalet* omfattade 1997 nästan 153 000 fackmedlemmar.

*Industriavtalet* omfattar i princip nästan hela den konkurrensutsatta sektorn och berör omkring 8000000 anställda inom tillverkningsindustrin (Elvander 2002).

---

<sup>62</sup> I *Industrikommittén* ingår förutom de ovan uppräknade fackförbunden arbetsgivarföreningarna Allmänna IndustriGruppen, Byggnadsämnesförbundet, Föreningen Sveriges Skogsindustrier, Gruvornas Arbetsgivarförbund, Livsmedelsföretagen, Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet, Stål- och Metallförbundet, Sveriges Verkstadsindustrier, SvetsMekaniska Arbetsgivarförbundet, TEKOindustrierna och Trä- och Möbelindustriförbundet.

Det förlängdes 2000 och fortsätter därmed att reglera partförhållanden i stort sett alla frågor inom den svenska metallindustrin. Industriavtalets tillkomst kan ses som en avgörande händelse rörande svenska arbetsmarknadsrelationer, jämförbar med Saltsjöbadsöverenskommelsen 1938. Det har skapat ett för svenska förhållanden nytt sätt att förhandla fram kollektivavtal och lösa konflikter mellan arbetsmarknadens parter. Industriavtalet kan på vissa sätt också ses som en återgång till ett mer centraliserat förhandlingsförfarande, efter tjugo års utveckling mot en decentralisering av det svenska lönebildningssystemet. En skillnad i förhållande till den tidigare centrala förhandlingsmodellen är att det nya systemet organiseras på branschnivå, istället för på huvudorganisationsnivå. I likhet med den centrala modellen karaktäriseras dock även det nya, branschbaserade systemet av frihet från statsingripanden och parternas gemensamma ansvar för lönesättning och konfliktlösning (Kjellberg 2000, Elvander 2002). Viktigast av allt är kanske att Industriavtalet har medfört att parternas ställning på arbetsmarknaden konsoliderats. Parallellt med framväxten av en allt mer internationaliserad ekonomi har en återgång till ett starkt partsorienterat löneförhandlingssystem alltså skett i Sverige, där fackförbundens ställning i förhållande till arbetsgivarna har stärkts jämfört med de två tidigare decennierna. Genom sin konstruktion innebär Industriavtalet också att den gamla uppdelningen mellan arbetar- och tjänstemannafack blivit mindre tydlig.

#### *4.4 Fackens internationella arbete*

Svenska fackföreningar inom metallsektorn har ökat sitt internationella engagemang markant under 1990-talet. De viktigaste förklaringarna till detta kan sökas i de svenska företagens tilltagande internationalisering, den större kapitalrörligheten över gränserna och de konsekvenser som detta får för möjligheterna att bedriva nationell ekonomisk politik samt Sveriges inträde i EU (Kjellberg 1998). Det ökade internationella engagemanget märks främst genom den större satsningen på det europafackliga samarbetet, som inneburit att mer resurser läggs på aktiviteter i Europa, liksom på vidareutbildning av medlemmar och förtroendevalda för att de skall kunna delta i arbetet och förstå betydelsen av denna delvis nya fackliga organisationsnivå.

*Metall* var en av de svenska fackföreningar som först tog ställning för ett svenskt medlemskap i EU. Förbundet verkade också aktivt opinionsbildande för denna ståndpunkt under den debatt som föregick folkomröstningen 1994. Svenska Metall var även ett av de första fackförbund som vid kongressen 1997 öppet tog ställning för ett svenskt medlemskap i EMU. Under 1990-talet har en tydlig omprioritering skett vad gäller Metalls internationella arbete. Från att tidigare ha handlat mest om bistånd, prioriteras idag Europafackligt samarbete.

Metall är medlem i EMF, IMF, Nordiska Metall och via LO i EFS. Metall formulerar i sina måldokument tydligt vilka hot man ser mot den fackliga verksamheten som ett resultat av den ökade internationaliseringen av branschen. De allvarligaste av dessa är, menar man, att tillväxten i många av de svenska metallföretagen hotas genom ökad internationell konkurrens, att produktion förläggs till länder där löner och anställningsvillkor är sämre än i Sverige (främst Asien och Östeuropa) och att traditionella yrkeskunskaper hotas när både produkter och produktionsteknik är i ständig snabb förnyelse. Till detta kommer en utveckling där de gamla storföretagen delas upp i mindre enheter, produktion utlokaliseras och förekomsten av tillfälliga anställningar ökar. Denna utveckling bidrar enligt Metall även till att skapa otydligare gränser mellan olika fackliga områden och ökar risken för facklig konkurrens om medlemmarna i Sverige (Metall 1998).

En viktig del i Metalls strategi för att möta dessa utmaningar har varit att öka det internationella fackliga engagemanget. Under 1990-talet har man framförallt gjort en ökad satsning på det fackliga samarbetet inom Europa. För att vinna förståelse för detta bland medlemmarna har man arbetat aktivt med opinionsbildning inom organisationen och satsat på ökad kunskap om EU och vikten av fackligt arbete på europeisk nivå. Redan under 1980-talet började förbundsstyrelsen arbeta med att utbilda så kallade Europafunktionärer, vanligtvis lokala förtroendemän som ges särskild vidareutbildning i Europafrågor för att sedan kunna sprida denna kunskap inom den lokala verkstadsklubben. Arbetet med inre opinionsbildning inom Metall har resulterat i ett förhållandevis starkt stöd för EU bland medlemmarna och har bidragit till att ge Metall en viktig roll som arbetarrörelsens främsta företrädare för ett EMU medlemskap i den kommande folkomröstningen. Metall är också den drivande organisationen i föreningen *Löntagare för Europa*.

Det internationella arbetet organiseras idag på ett annorlunda sätt inom förbundet än tidigare. Tidigare var verksamheten koncentrerad till en särskild enhet, men efter ett beslut från förbundsstyrelsen under 1990-talets början spreds det internationella arbetet inom organisationen på så sätt att det följer uppdelningen på olika sakområden. Den internationella enheten på förbundet finns dock kvar och har idag till huvudsaklig uppgift att samordna olika internationella aktiviteter, liksom att ansvara för biståndsverksamheten.

Metalls starkt ökade satsning på Europafackligt samarbete har inneburit att den internationella verksamheten inom förbundet delvis bytt inriktning. Tidigare dominerades verksamheten av biståndsprojekt i exempelvis Latinamerika och Afrika. Idag står de europeiska frågorna helt i fokus. Det biståndsarbete som fortfarande bedrivs inom organisationerna inriktas också alltmer mot närområdet Baltikum. Även engagemanget i IMF har minskat i relativ betydelse. Huvudskälet till detta är den ökade fackliga aktiviteten i Europa, men också att man

upplever att verksamheten inom IMF som ineffektiv och alltför retoriskt inriktad. Metalls engagemang i de europafackliga frågorna och tidiga ställningstagande för EU (och senare EMU) har placerat förbundet i fronten bland LO-förbunden när det gäller internationell verksamhet. Denna utveckling förklaras av företrädare inom organisationen med att metallindustrins snabba internationalisering under de senaste decennierna gjort behovet av internationell samverkan extra påtagligt inom förbundet. Till detta kommer Metalls storlek och organisatoriska styrka, vilket gjort att man kunnat mobilisera den kompetens och de resurser som dagens internationella fackliga arbete kräver.

Även tjänstemannaorganisationen *Sif* har ökat sitt internationella engagemang markant under 1990-talet och då särskilt med avseende på de europafackliga frågorna. Från att vid 1980-talets slut endast ha en anställd med ansvar för internationella frågor finns på förbundets kansli fyra anställda som arbetar heltid med internationella frågor, samtidigt som man (precis som Metall) har spritt ansvaret i organisationen så att det operativa internationella arbetet kopplas direkt till de aktuella sakfrågorna. En skillnad i förhållande till Metall är emellertid att man har färre rena utredningstjänster inom detta område och att produktionen av skriftligt material är mer begränsad. *Sif* ser globaliseringen av industrin och medlemskapet i EU som de främsta skälen till det ökade internationella engagemanget. För medlemmarna själva anses de mest påtagliga effekterna av globaliseringen vara ägarbyten och omstruktureringar i företagen i den konkurrensutsatta sektorn. Den ökade satsningen på internationell verksamhet inom *Sif* under perioden har också till stor del inspirerats av Metall, som varit en föregångare i detta avseende. Metall och *Sif* har under perioden utvecklat ett nära samarbete när det gäller det internationella fackliga arbetet inom metallindustrin (som för *Sif* bara är ett av flera verksamhetsområden). Samarbetet har både informell och formell karaktär, och manifesteras utåt bland annat genom gemensamma kurser för förtroendevalda i internationella frågor och gemensamma publikationer.

*Sifs* internationella arbete bedrivs genom fyra verksamhetsområden; samarbete med internationella organisationer; samarbete med andra fackföreningar; internationella företagsråd och biståndsprojekt. Vad gäller internationella organisationer prioriteras de europeiska branschfederationerna. Förutom EMF är *Sif* medlem i EMCEF, Europeiska kemi-, energi- och gruvarbetarefederationen, EAL, Europeiska Livsmedelsarbetarefederationen och EFBWW, Europeiska Bygg- och träindustriarbetarefederationen. Av dessa organisationer ser man EMF som den i särklass mest effektiva. *Sifs* biståndsverksamhet har utvecklats under 1990-talet som en del i det ökade internationella engagemanget och organiseras huvudsakligen genom LO/TCOs Biståndsnämnd. Tjänstemannaorganisationen *Sif* är också medlem i IMF och, via TCO, i EFS. Förbundet har, trots att man



blivit medlem relativt nyligen, ett aktivt engagemang även inom den globala metallarbetarfederationen IMF.

Till skillnad från Metall och Sif beskriver akademikerförbundet *CF* sin internationella verksamhet som ganska begränsad. Ingen inom *CFs* kansli arbetar heltid med internationella frågor och man har ingen särskild organisation för detta. Emellertid anser man även på *CF* att de internationella frågorna fått väsentligt större betydelse idag än tidigare, då man överhuvudtaget inte hade någon verksamhet på området. Tidigare begränsades *CFs* internationella kontakter främst till yrkes- och certifieringsfrågor genom organisationen FEANI, European Federation of National Engineering Associations. Redan innan man gick med i EMF, NM och IMF under 1990-talet hade *CF* också ett samarbete med andra ingenjörsförbund i de nordiska länderna som man betecknar som fortsatt välfungerande. Den mest påtagliga förändringen av det internationella arbetet under 1990-talet för *CFs* del är att man beslutat sig för att bli medlem i de internationella metallarbetar-federationerna. En orsak till detta, förutom EU-medlemskapet och branschens globalisering, är att man anser att organisationerna EMF och Nordiska Metall ändrat inriktning och blivit mer praktiskt orienterade och sakfrågeinriktade än tidigare. *CF* beskriver sitt internationella engagemang som starkt pragmatiskt inriktat. Man är endast verksam i de forum och frågor där man anser att medlemmarna kan ha direkt nytta av resultatet (framförallt avtalsfrågor och industripolitiska frågor) och betonar att förbundet inte har någon internationell facklig 'tradition' av samma slag som arbetarförbunden. De viktigaste internationella frågorna för *CFs* medlemmar är dels negativa effekter av globaliseringen som ägarbyten och den förlorade närhet till företagsledningen för de anställda som detta kan föra med sig, men också att få bättre möjligheter att utnyttja den ökade internationella rörligheten på arbetsmarknaden. *CF* är idag medlem i EMF, IMF, Nordiska Metall och via SACO i ETUC. Nordiska Metall gick man med i samtidigt som man gick med i EMF (1999) eftersom man insåg att gemensamma nordiska diskussioner hölls innan EMF mötena och att möjligheten att påverka frågor inom EMF var avhängig medlemskap även i Nordiska Metall. Inom IMF är *CF* passiva medlemmar. Medlemskapet initierades under 1990-talet av koncernfackligt aktiva på Volvo för att dessa skulle ha möjlighet att delta i IMF:s globala företagskonferenser och detta är enligt *CFs* kansli anledningen till att man valt att bli medlemmar. Någon biståndsverksamhet har förbundet inte, och inte heller några planer på att utveckla en sådan. Ett problem för *CF* som påtalas är att motsvarande fackliga organisationer för högskoleutbildade ingenjörer saknas i många länder (även i Europa) och att man därför fortfarande till viss del upplever sig som en 'främmade fågel' inom organisationer som EMF och IMF.

#### **4.4.1 Olika kanaler för internationellt fackligt inflytande**

De svenska facken inom metallindustrin använder sig av flera olika kanaler av för att påverka politiska och ekonomiska beslut som fattas på den europeiska nivån. De viktigaste av dessa är den svenska regeringen, Europaparlamentet, de svenska fackliga huvudorganisationerna, EMF och Nordiska metall. Av dessa förefaller de fackliga organisationerna viktigast, även om särskilt Metall har regelbunden och tät kontakt både med regeringen och svenska EU-parlamentariker i Bryssel. Även Sif anger direktkontakter med den svenska regeringen som en viktig källa till inflytande i internationella frågor. När det gäller politiskt inflytande har särskilt Metall, som det traditionellt största LO-förbundet, en särställning inom den svenska arbetarrörelsen. Den rollen förefaller ha förstärkts genom det svenska EU-medlemskapet och den aktiva roll som Metall spelat som opinionsbildare i Europafrågor. Metall har också kunnat utöva visst inflytande över nomineringen av socialdemokratiska kandidater till Europaparlamentet. Sif har inga egna direkta kontakter med EU parlamentariker, utan agerar i detta forum genom Nordiska Metall. CF uppger sig inte ha några direkta politiska kontakter vare sig med regeringskansliet i Stockholm eller EU-parlamentet i Bryssel.

Svenska fackförbund representeras i EFS och i Bryssel generellt även genom huvudorganisationerna LO, TCO och SACO. Huvudorganisationerna har ett gemensamt Brysselkontor som förmedlar information om EUs arbete och beslut till förbunden i Sverige. Huvudorganisationerna i Bryssel koordinerar också arbetet med att finna svenska fackrepresentanter till de många olika kommittéer som bildas genom EFS och som har till uppgift utforma en europeisk facklig ståndpunkt i olika politiska frågor. Till skillnad från många andra fackliga huvudorganisationer i Bryssel har LO/TCO/SACO-kontoret en uttalad policy att inte själva direkt representera svenska fackliga intressen, utan försöka finna representanter bland förbunden i Sverige. På detta sätt utgör huvudorganisationernas Brysselkontor en viktig länk mellan svenska fack och den nya, europeiska, politiska arenan. Detta gäller särskilt fackförbund som, till skillnad från Metall, har begränsade resurser till sitt förfogande och mindre erfarenhet när det gäller att ta egna kontakter inom ramen för det europeiska samarbetet.

Från metallförbundens sida anser man att huvudorganisationernas gemensamma representation i Bryssel fungerar väl, även om det påtalas att verksamheten skulle kunna utökas och ges mer resurser. Vissa bedömare menar också att den svenska (fackliga) närvaron i Bryssel skulle behöva förstärkas genom ökad bosättning på orten och större vana vid den lokala politiska och administrativa miljön. Tillfälliga besök för möten, lobbying och representation från svenska fackliga organisationer kan inte jämföras med det inflytande och den kunskap som kan byggas upp vid längre vistelser på orten. I detta avseende

anses i regionen boende belgare, holländare och fransmän, etc. ha ett stort försprång. Att förmå svenskar att flytta till Bryssel upplever man dock inom Metall som svårt, bland annat beroende på det geografiska avståndet, skillnader i livsstil och svårigheterna för förvärvsarbetande partners att finna arbete. Från Metalls sida påtalas också att organisationens företrädare kan hindras i sitt arbete i Bryssel av bristande språkkunskaper samt, vid vissa tillfällen, att dessa ofta saknar formell akademisk utbildning; något som tillmäts större vikt i europeiska politiska miljön än den svenska.

Metalls samarbete med LO när det gäller internationella frågor anses fungera väl, särskilt när det gäller den arbetsfördelning som finns genom att huvudorganisationen representerar förbundet i den sociala dialogen och genom arbetet inom EFS, medan förbundet ägnar sig åt de för metallbranschen specifika frågorna och samarbetet inom EMF. LO anses av förbundet ha byggt upp en hög kompetens i europafackliga frågor under senare år. Samtidigt påpekas från Metalls sida att eftersom man kommit så långt när det gäller att utveckla förbundets eget internationella arbete, så har man mindre behov av att använda sig av huvudorganisationen som informationskanal än många andra LO-förbund. Från Sifs sida uttrycks ett visst missnöje med det internationella arbetet på TCO, som man anser prioriteras i alltför låg utsträckning. CF uppger sig nöjd med SACOs sätt att representera förbundet internationellt, men uppger sig inte ha särskilt mycket kontakter med huvudorganisationen på detta område. Det samlade intrycket är att tjänstemännens huvudorganisationer hittills inte satsat lika mycket resurser som LO på att stärka kompetensen och utredningsresurserna vad gäller det europafackliga arbetet och att detta även påverkar samarbetet med branschförbunden i internationella frågor.

Som noterades i inledningen har den europeiska branschförbundet, EMF har kommit längre än de flesta andra europeiska branschförbund när det gäller att skapa välfungerande institutioner för samarbete mellan sina medlemsförbund. Företrädare för Metall, som varit medlemmar i organisationen längst, påpekar att EMFs omorientering under 1990-talet mot mer praktiska frågor och ökad organisatorisk effektivitet är en utveckling som initierats och drivits på inte minst av de nordiska förbunden. Att EMF har så pass verksamhet jämfört med andra branschförbund har också bidragit till att metallförbunden i högre utsträckning än många andra nationella branschförbund agerar utanför huvudorganisationerna när det gäller att påverka och initiera frågor på europeisk nivå. Att överlappande domäner och t.o.m. intressekonflikter mellan bransch och huvudorganisationer emellanåt förekommer i det europafackliga arbetet är oundvikligt och hanteras genom försök till ökad samordning mellan de svenska förbunden på nationell nivå. Generellt sett tycks inte detta upplevas som ett problem varje sig av Metall, Sif eller CF. Men klart är att det förekommit fall av

besvärande "dubbelkommando", där exempelvis LOs och Metalls företrädare kommit att representera olika svenska ståndpunkter i samma fråga.

De intervjuer som genomförts med företrädare för de fackliga organisationerna inom metallsektorn i Sverige visar klart att man gör en tydlig åtskillnad mellan arbetet inom EMF och den globala organisationen IMF. Medan EMF uppfattas som en målinriktad, effektiv organisation som företräder förbunden i en politisk miljö där de konkreta resultat kan nås och utvecklingen accelererar i snabb takt, ser man IMF:s arbete som långsiktigt och av mer normbildande karaktär. Skillnaden mellan de internationella organens verksamhet och inriktning i detta avseende har förstärkts under 1990-talet och ses av förbunden som ett naturligt resultat av den europeiska integrationen och skapandet av allt mer kraftfulla federala politiska institutioner inom EU. Denna utveckling har medfört att alla förbunden idag uppfattar EMF som långt viktigare än IMF när det gäller att nå resultat i det internationella fackliga arbetet som *direkt* påverkar de egna medlemmarnas arbetsförhållanden, men, som flera förbund påpekar, så kan man knappast jämföra de två organisationerna i detta avseende. Istället anser man att IMF spelar en helt annan, men på sitt sätt minst lika viktig roll, särskilt när det gäller att påverka arbetsförhållanden och fackliga rättigheter i länder som ligger långt efter västvärlden i detta avseende. Från Sifs sida påpekas också att förbundet ser IMF som ett viktig agent i kampen för ökad facklig internationell mobilisering även bland tjänstemän. För akademikerorganisationen CF förefaller IMF:s mer traditionella 'arbetarretorik' och politiskt färgade solidaritetsarbete utgöra en viss kulturell barriär. Det är intressant att notera att EMF:s omorientering mot en mer pragmatiskt inriktad intresseorganisation för informationsutbyte och branschriktad lobbying verkar ha undanröjt denna barriär på den europeiska nivån.

#### **4.4.2 De svenska metallfackens syn på det Europafackliga samarbetet**

Som noterats ovan märks inom både Metall, Sif och CF en tydlig omorientering av det internationella fackliga arbetet under 1990-talet mot fackliga aktiviteter på europeisk nivå. Inom Metall beskrivs den ökade satsningen på europafackligt samarbete som något som skett gradvis och utan att det diskuterats öppet på exempelvis förbundets kongresser. Av central vikt för den ökade satsningen på Europafrågor var också förbundsledningens beslut att dessa skulle integreras i den övriga verksamheten inom förbundet och inte, som tidigare, skötas endast av det internationella sekretariatet. Beslutet att sprida den europeiskt inriktade verksamheten inom organisationen har banat väg för en ökning av de resurser inom förbundet som satsas på Europafrågor och inneburit att betydligt fler av de anställda kommit i kontakt med det fackliga arbetet i Bryssel. Det har dock medfört att omorienteringen av den internationella verksamheten är svår att dokumentera eller kvantifiera. Ingen samlad redovisning görs av de resurser som

idag satsas på Europafackligt samarbete inom Metall. Inte heller inom Sif eller CF görs någon sammanställning av hur mycket resurser som idag satsas på fackliga aktiviteter på europanivå. Inom alla förbunden märks en viss tvekan inför att lägga alltför mycket resurser på internationellt fackligt arbete, eftersom man inte upplever sig ha stöd bland medlemmarna för detta. Forfarande kan exempelvis vistelser i Bryssel kan uppfattas som onödiga ”lyxresor”. Att samarbete med andra fackförbund i Europa inte ses av medlemmarna i varje sig Metall, Sif eller CF som en speciellt prioriterad uppgift för facket bekräftas av en attitydundersökning bland förbundens medlemmar som genomfördes 2002. På frågan om vilka fackliga uppgifter som bedömdes som viktigast kom fackligt samarbete i Europa på 16:e plats av 20 för LOs medlemmar, på 14:e plats för TCO-medlemmar och på 15:e plats för SACOs medlemmar (LO 2002).<sup>63</sup> Medlemmarnas låga prioritering av den europeiska fackliga arbetet upplevs som en hämmade faktor inom förbunden och har bidragit till att bromsa omorienteringen av den fackliga verksamheten från den nationella till den europeiska nivån. Det bidrar dessutom till att den kompetensutveckling bland de förtroendevalda som krävs för detta, t.ex. språkkunskaper och vana vid att företräda organisationen i en internationell miljö, inte har kunnat komma till stånd lika fort som man hoppats.

Vilka frågor ses som viktigast av de svenska metallfacken inom ramen för det fackliga samarbetet i Europa? En genomgående svensk linje vad gäller allt europeiskt fackligt samarbete är att verka för bevarandet av nationella kollektivavtal, för att på detta sätt värna fackförbundens ställning i det egna landet. Denna grundinställning innebär att de svenska metallförbunden intagit en skeptisk inställning till EU-lagstiftning och bindande avtal i fackliga frågor på Europainivå och motsätter sig att facklig beslutsmyndighet flyttas från det nationella planet till europeiska organ. I stället verkar man inom EMF och EFS vanligen för frivilliga överenskommelser mellan länder och organisationer, som lämnar utrymme för nationella och lokala avtal att specificera innehållet i de överenskommelser som träffas. Det betonas från svenskt håll att man ser exempelvis EMF som en *representant* för de nationella medlemsförbunden, inte som ett överordnat organ med egen agenda och beslutanderätt. Inställningen att grunden för internationellt fackligt samarbete läggs genom starka och självständiga förbund på den nationella nivån kan ställas i kontrast till den hos vissa andra förbund inom EMF, som har en svagare ställning i förhållande till politiska organ och arbetsgivare i det egna landet och därför önskar överföra mer makt till EMF och andra europeiska fackliga organ. Ett område där denna skillnad i synsätt blivit tydlig är koordineringen av löneförhandlingar inom EMFs kollektiv-

---

<sup>63</sup> De högst prioriterade frågorna bland medlemmarna var enligt undersökningen istället anställningstrygghet, löner, skydd mot inkomstförluster, arbetsmiljö och jämställdhet.

avtalskommitté, där svenska förbund snarast verkat som en bromskloss. Andra exempel är överenskommelserna om gemensamma riktlinjer för arbetstid, där Sverige motsatte sig en gemensam policy, eller den pågående diskussionen om att formulera ett eget så kallat Social Charter inom EMF.

När det gäller frågan om lönekoordinering så uppger sig de svenska förbunden vara positiva till att informationsutbyte om löneutvecklingen i olika medlemsländer sker och att gemensamma riktlinjer för beräkning av löneutrymme formuleras, men betonar samtidigt starkt att lönebildningen även fortsatt skall vara en nationell process. De svenska förbunden är överens om att den så kallade Wage Coordination Rule (WCR), EMFs gemensamma riktlinjer för beräkning av nationellt löneutrymme, hittills inte ha påverkat den svenska lönebildningsprocessen nämnvärt och att riktlinjerna fortfarande är relativt okända i Sverige. Däremot förkommer av konkurrensskäl sedan lång tid tillbaka indirekta försök till anpassning av löneutvecklingen i konkurrerande industriländer i regionen. Vad gäller bilateralt löneförhandlingsarbete förekommer bland de svenska förbunden ännu inte någon sådan typ av strukturerat samarbete, även om observatörer från de nordiska länderna regelmässigt bjuds in att närvara under lönerörelserna. Att denna typ av informationsutbyte skulle komma att utvecklas till ett regelrätt samarbete i löneförhandlingsfrågor, där man exempelvis diskuterar strategier eller deltar direkt i varandras förhandlingar, anser ingen svensk bedömare sannolikt.

Frågor som aktivt drivits av de svenska metallfacken inom ramen för europasamarbetet är bland andra betydelsen av kompetensutveckling som ett sätt att stärka den europeiska konkurrenskraften inom metallindustrin samt vikten av en medveten och framsynt strategi för näringspolitiken. När det gäller denna typ av frågor används främst de politiska påverkanskanalerna och huvudorganisationerna. I frågan om kompetensutveckling (*life long learning*), som tidigare ibland upplevts som svår att finna gehör för bland andra europiska fack (delvis på grund av att begreppets innebörd varit oklar och saknat tydlig motsvarighet inom det engelska språket), skedde ett genombrott genom ett avtal mellan EFS och den europeiska arbetsgivarorganisationen UNICE (Union of Industrial and Employes' Confederation of Europe) och den offentliga arbetsgivarorganisationen CEEP (European centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest) i februari 2002. Avtalet, som slöts inom ramen för den sociala dialogen, innebär att organisationerna kom överens om att arbetsmarknadens parter i varje medlemsland skall verka för utvecklandet av system för att identifiera behov av kompetensutveckling i arbetslivet och avsättandet av ökade resurser för detta för att på så sätt öka den geografiska och

yrkesmässiga rörligheten på arbetsmarknaden.<sup>64</sup> I enlighet med den svenska och nordiska preferensen för öppna överenskommelser, som anses ha fått stärkt legitimitet genom de så kallade Luxemburg- och Lissabonprocesserna, är avtalet ett 'non-binding agreement' vars efterföljande skall utvärderas om fyra år. En ytterligare fråga som särskilt av Metall påtalas som viktig för framtiden är den om Europabolagen. Europabolagsfrågans angelägenhet handlar, anser man, om möjliga negativa konsekvenser för de anställda vad gäller fackliga rättigheter i bred bemärkelse, både i fråga om kollektivavtal och styrelserepresentation (för en översikt om Europabolagens rättsliga status, se Johansson et al 2001).

En annan central europafacklig fråga är den om EWCs, de europeiska företagsråden. De svenska förbunden påtalar samfällt att EWC-direktivet från 1994 är en av de viktigaste konkreta resultaten av det europafackliga arbetet hittills och man anser att råden kommer att få en ökande betydelse i framtiden. Från svenskt håll har man generellt sett varit försiktigt positiv till EWC-direktivet, även om man hellre sett att representationen i företagsråden begränsats till fackliga företrädare. Metall förefaller vara det förbund som har den mest aktiva hållningen i förhållande till företagsråden i Sverige, även om man har ett nära samarbete med Sif i frågan. Förbundets första prioritet har varit att upprätta företagsråd på alla företag i Sverige som kvalificerar sig. Man har hittills inte haft några större problem med att förmå de svenska företagens ledning att ingå avtal om företagsråd, utan anser tvärtom att företagsledningarna har kommit att uppskatta rådets verksamhet. Metalls roll i upprättandet av företagsråden har dels varit att initiera processen på lokal nivå, dels att uppträda som nationella experter och rådgivare när det gäller avtalens innehåll. En företrädare från Metalls förbundskansli, eller, i vissa fall, Sifs, är alltid representerad i företagsrådet som den "nationella expert" som man enligt direktivet har rätt till. Från företagsledningens sida har ibland funnits en negativ attityd mot förekomsten av förbundens nationella experter i företagsråden. Även från de lokala klubbarnas sida har den initiala reaktionen mot denne ibland varit skeptisk, eftersom man enligt den svenska fackliga traditionen är van att sköta sina kontakter med arbetsgivaren på egen hand, men denna attityd har vanligen försvunnit när den speciella kompetens som förbundets representant tillför tydliggörs. Metalls policy med avseende på företagsrådets upprättande och den nationella branschförbundets koordinerande roll följer helt EMFs rekommendationer i frågan. Både Metall, Sif och CF har nära kontakt med EMFs arbetsgrupp för europeiska företagsråd (den så kallade EWC task force) för informationsutbyte när det gäller rådets verksamhet. Förbundens samverkan på området manifesteras förutom de täta kontakterna i det löpande arbetet i att man håller gemensamma

---

<sup>64</sup> ETUC, UNICE, CEEP, februari 2002. Europeisk överenskommelse om handlingsplan för kompetensutveckling i arbetslivet som en del av det livslånga lärandet. (översättning till svenska av Los internationella sekretariat).

kurser för de lokala fackrepresentanterna. Vudare har förbunden gett ut en informationsskrift om företagsråden och EMF, vilken innehåller riktlinjer för deras verksamhet (Metall, Sif och CF 2000). På koncernfacklig nivå bekräftas den aktiva roll som särskilt Metall spelar när det gäller att stödja de europeiska företagsrådens verksamhet, även om denna på grund av lokala förutsättningar och personliga relationer kan variera mellan verkstadsclubbarna. Från Sifs sida uttrycker man en önskan att utveckla sin verksamhet när det gäller de europeiska företagsråden och menar att man i dagsläget inte har tillräckliga resurser för att följa upp rådets verksamhet så noga som man skulle vilja. Också från CFs sida ser man utvecklingen inom företagsråden som mycket viktig och vill utöka sin koordinerande och stödjande roll i förhållande till de medlemmar som representerar förbundet i råden, exempelvis genom att skapa nationellt nätverk för dessa.

Innehållet i de EWC-avtal som hittills har träffats på svenska företag anses av Metalls företrädare vara bra och kvalitetsmässigt ligga något över den nivå som anges av EMFs riktlinjer. Exempel på överenskommelser som går utöver EMFs rekommendationer är att man träffas oftare eller att de anställda har rätt till språkutbildning. De svenska avtalen har hittills varit mycket lika i sin utformning, vilket är en följd av de nationella experternas koordinerande roll. Man anser dock inte från svensk sida att man leder utvecklingen vad gäller att skriva EWC-avtal, utan menar att det finns exempel på råd i andra länder (exempelvis Tyskland) som har bättre avtal. Detta kan bero på den svenska fackliga traditionen att lita till ömsesidigt förtroende och informella överenskommelser mellan fackrepresentanter och arbetsgivare. Resultatet blir att svenska EWC-avtal tenderar att bli –i likhet med svenska avtal generellt- relativt kortfattade och lämna stort utrymme för muntliga överenskommelser. Detta har dock visat sig vara en brist i vissa situationer, till exempel om personer i företagsledningen byts ut eller får ändrade direktiv från nya ägare. Att lita på personliga och förtroendefulla relationer mellan fack och företagsledning kan vara en nackdel i en bransch som blir allt mer internationaliserad och turbulent vad gäller ägarstruktur. En viss läroprocess i detta avseende har dock skett under senare år, inte minst genom diskussionerna inom EMF arbetsgrupp. De svenska EWC-avtalen anses ha blivit mer formaliserade, samtidigt som man idag tar mer allvarligt på ”det juridiska” än tidigare.

Även om de svenska metallförbunden har en till övervägande del positiv syn på de europeiska företagsråden och anser att dessa skapat förbättrade möjligheter för internationell facklig samverkan inom en (europisk) koncern, märks också en viss ambivalens i förhållande till företagsråden. Vissa bedömare påtalar risken att företagsråden utvecklas till avtalsslutande parter och därmed kommer att underminera de nationella kollektivavtalens ställning och den nationella fackliga enigheten. Problemet anses inte vara att de europiska företagsråden kan förhandla



bort kollektivavtalsstadgade rättigheter för sina medlemmar, eftersom detta är juridiskt omöjligt, utan snarare att råden skulle komma att utgöra ett allt viktigare alternativt förhandlingsforum för särskilt de stora verkstadsklubbar och att dessa därför på sikt blir mindre engagerade i regional och nationell facklig verksamhet.

#### **4.4.3 Synen på Nordiska Metalls roll och förutsättningarna för nordiskt samarbete**

De svenska metallförbunden uttrycker genomgående en mycket positiv syn på Nordiska Metalls roll som samordnare av de nordiska metallförbundens intressen. Både inom Metall, Sif och CF är man övertygade om att Nordiska Metalls arbete ökat de nordiska förbundens möjligheter att agera kollektivt inom EMF och att detta i sin tur bidragit till att stärka den nordiska representationen inom organisationen. Bedömningen är att de nordiska förbunden vid sidan av IG Metall är den starkaste aktören inom EMF och den främsta motvikten till det tyska förbundets totala dominans inom organisationen. Nordiska Metalls relativt framgångsrika arbete med att ena de nordiska förbundens ståndpunkter i europafackliga sakfrågor samt bidra till ökad uppmärksamhet för dessa frågor inom de nationella organisationerna, ses av många som till icke oväsentlig del avhängigt av personförhållanden, dvs. enskilda personer i Nordiska Metalls ledning som haft stort förtroende inom metallfackliga kretsar både i Europa och de nordiska länderna.

Det står klart att det till en början förekommit en del ”revirtänkande” när Nordiska Metall skulle samverka med Svenska Metall i europafackliga frågor, men att detta problem blivit mindre med åren. Närheten mellan Nordiska Metall och Svenska Metall förstärks av att organisationerna delar lokaler och att Nordiska Metall har begränsade administrativa resurser, vilket gör att man av praktiska skäl kommit att bli delvis integrerade med det svenska metallförbundet. Samtidigt påpekar många bedömare, även inom Sif och CF, att Nordiska Metall är ’hjälpväckande effektiva’ just med tanke på de begränsade personalresurserna (tre personer).

Från de svenska tjänstemannaförbundens sida anser man att Nordiska Metall fortfarande domineras av arbetarorganisationerna och att denna dominans, som har naturliga historiska rötter, idag är något mer framträdande än vad som kan anses rimligt med tanke på de tjänstemannaorganisationernas höga medlemsantal. Det förefaller mot denna bakgrund troligt att tjänstemannaorganisationerna kommer att vilja öka sitt inflytande i organisationen i framtiden. Från CFs sida påtalar man att språkbruket i organisationens dokument fortfarande ofta speglar den svunna tid när den representerade endast ”arbetare” och ser som viktigt att man idag istället skriver ”anställda” och därmed underlättar för tjänstemannaorganisationerna att känna sig fullt delaktiga i verksamheten. Den överordnade

bilden är dock en av mycket gott samarbete mellan arbetar- och tjänstemannafack inom Nordiska Metall på den svenska sidan. Ingen formell koordinering mellan de svenska förbunden sker inför Nordiska Metalls möten och man anser inte heller att det utformas en gemensam svensk 'linje' i förhållande till de frågor som aktualiseras. Däremot påtalas att den gemensamma plattform som aktiviteterna inom Nordiska Metall kommit att utgöra bidragit till att öka kontakterna och samarbetet mellan de olika förbunden. På detta sätt har tjänstemannaorganisationernas beslut att bli medlemmar i Nordiska Metall, som initierades av Sif under 1990-talets början, varit betydelsefullt för den generella utveckling mot ökat samarbete mellan de tre branschförbunden, både vad gäller internationella och nationella frågor, som kan observeras under perioden.

#### *4.5. Lokala fackliga strategier för att möta förändringar inom Metallindustrin*

Fackligt arbete på lokal nivå har en lång och stark tradition i Sverige, och anses av både Metall, Sif och CF utgöra själva grunden för förbundens styrka och överlevnad. En viktig facklig rättighet för lokala fackklubbar i Sverige är lagen om styrelserepresentation för anställda (LSA), som ger fackrepresentanter insyn i företagets lönsamhet och planerade framtidsinvesteringar. LSA tillkom på initiativ av LO och TCO 1973 och innebär att två representanter för de anställda har rätt att ta plats i företagets styrelse som fullvärdiga ledamöter. Arbetstagarrepresentanterna har samma rättigheter som övriga styrelseledamöter t.ex. vad gäller rätten att väcka frågor eller ta del av företagsinformation, men också samma skyldigheter när det gäller lojalitet mot företaget och ansvar för de beslut som fattas.<sup>65</sup> De har dock ej formell tystnadsplikt. De viktigaste uppgifterna för arbetstagarrepresentanten i bolagets styrelse är att öka den fackliga kunskapen om företaget, framföra medlemmarnas uppfattning i olika frågor och försöka påverka utvecklingen inom företaget på ett sätt som gynnar medlemmarnas intressen (*Metall Introduktion för Metalls ledamöter i bolagsstyrelser*). Liksom övriga styrelseledamöter omfattas de fackliga representanterna i styrelsen av aktiebolagslagen. Metall ger, i samarbete med LO, en fem veckors introduktionskurs för lokala fackliga representanter som tagit plats i en bolagsstyrelse.

Rätten till styrelserepresentation ses av Metall som ett viktigt komplement till MBL, Medbestämmandelagen, som trädde i kraft 1977. Genom MBL fick fackföreningarna stärkt förhandlingsrätt i frågor som rör de anställda i företagen och rätt till information från arbetsgivaren när det gäller beslut som fattas av företagsledningen. Studier av nedläggningar av olika svenska anläggningar har

---

<sup>65</sup> Undantag när det gäller tillgång till information görs dock när det gäller styrelsefrågor som berör direkta förhandlingar med de anställda, eftersom en jävsituation då anses uppstå.

visat att fackets roll förstärkts efter införandet av MBL. Nedläggningarna tog längre tid när MBL tillämpades, och facket fick större möjlighet att agera (Mossfelt 1987). En utvärdering av MBL tyder på att lagen också uppfattas som positiv av arbetsgivarna (Levinson 1997). Genom LSA kan facket få ytterligare information om vad som händer i företaget, samtidigt som MBL och den utvidgade förhandlingsrätten ger facken möjlighet att också *agera* (dvs. kräva i förhandling) på basis av den information de fått. En distinktion mellan LSA och MBL är att LSA, genom aktiebolagslagen, förutsätter att de anställdas företrädare i styrelsen agerar i enlighet med företagets bästa, medan MBL-lagstiftningen utgår ifrån att facket och arbetsgivaren är varandras motparter. Det är viktigt att notera att förhandlingar mellan fack och arbetsgivare aldrig kan ske i bolagsstyrelsen, utan endast genom den lokala fackklubben, och att företagsrepresentanten ej heller kan lämna ut information till facket om detta kan anses skada företagets intressen.

Genom att vara representerade i företagets styrelse får den lokala fackklubben en unik insikt i företagets position och utvecklingsmöjligheter. Från Metall sida anser man att erfarenheterna med facklig styrelsrepresentation har varit mycket positiva och att de flesta företagsledningar har kommit att se arbetstagarrepresentanterna som en tillgång. En anledning kan vara att övriga styrelserepresentanter ofta byts ut, medan kontinuiteten bland arbetstagarrepresentanter ofta är högre och dessa därför kommer att besitta en mer djupgående kunskap om företaget. Som arbetstagarrepresentanter har man också vanligen ett långsiktigt intresse i företagets framtid, särskilt om detta dominerar som arbetsgivare på orten. I sådana fall kan arbetstagarrepresentanterna vara mer villiga att satsa på nya investeringar och ny arbetsorganisation än andra styrelsemedlemmar.

Det svenska fackliga arbetet för att förebygga nedläggningar och stärka svenska företags konkurrenskraft omfattar också den lokala företagarmiljön. Särskilt på orter som tidigare drabbats av nedläggningar, och där globaliseringens effekter i form av ökad utslagning av företag varit tydliga, har metallfacken varit aktiva genom att samverka med politiker, tjänstemän, arbetsgivare och forskare för att få tillstånd lokala satsningar på infrastruktur, kompetensutveckling och nya företagariidéer. Lokalt näringspolitiskt utvecklingsarbete för att förebygga nedläggningar har blivit en viktigare del av Metalls arbete under senare år och kan ses som en del i utvecklandet av nya strategier för att möta globaliseringens konsekvenser inom branschen. Det innebär samtidigt en vidareutveckling och fördjupning av den tidigare traditionen att samverka med arbetsgivare och politiker för att påskynda strukturomvandling. Bidrag från EUs strukturfonder har gett ytterligare möjligheter till regionala satsningar av fackföreningar i samarbete med andra aktörer.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att fackliga strategier inom metallindustrin för att möta globaliseringens effekter på lokal nivå inneburit en vidareutveckling av den traditionella svenska fackliga strategin att samverka med arbetsgivarna för att stärka de egna företagens internationella konkurrenskraft. Huruvida strategin kan anses framgångsrik är dock svårt att bedöma. När det gäller det lokala utvecklingsarbetet för att få företagen att stanna på orten och investera i verksamheten beror utfallet ofta mest på ortens strukturella förutsättningar, exempelvis vad gäller industristruktur och geografiskt läge (Helander 2000).

#### *4.6 Globalisering och koncernfackligt arbete: två exempel*

Nedan ges två exempel av hur globaliseringen av metallindustrin kan påverka ägande, verksamhetsutveckling och förutsättningar för koncernfackligt arbete på svenska företag. De två företag som vi har valt att beskriva närmare, Volvo AB och Avesta AB, är både internationella storföretag; det första inom verkstadsindustrin, det andra inom stålindustrin. I båda fallen finns starka fackliga traditioner och en historia av gott samarbete mellan lokala fackklubbar och företagsledning. I Volvos fall har studiet av lokal facklig verksamhet förlagts till Torslandaverken i Göteborg, där företaget alltjämt har sitt huvudsäte. När det gäller Avesta AB speglas de förändrade förutsättningarna för fackligt arbete inom koncernen genom Järnbruksklubben i Degerfors, där ett järnbruk legat sedan 1660.

Båda Volvo och Avesta har under 1990-talet genomgått stora förändringar till följd av ökad konkurrens och en allt mer internationaliserad produktionsstruktur inom de respektive branscherna, men förändringarna har tagit sig delvis olika uttryck. Volvo AB är ett exempel på ett företag som sålt ut en separat del av sin verksamhet (personbilstillverkningen) till en utländsk ägare för att koncentrera sig på den del där man har en tydligare konkurrensfördel (lastbilstillverkningen). Volvos strategi att fokusera på ett huvudsakligt verksamhetsområde har även inbegripit flera uppköp av utländska företag för att förstärka sin marknadsposition. För den lokala verkstadsklubben i Göteborg, dit företagets huvudkontor och mesta produktion alltjämt är lokaliserade, har detta inneburit en splittring av klubben i två delar, samtidigt som nya fackliga samarbetspartners i andra länder kommit till. Förändringarna inom det gamla svenska stålbolaget Avesta har på vissa sätt varit ännu mer dramatiska. Efter ett samgående med det brittiska stålföretaget British Steel 1992 införlivades hela Avesta under brittiskt ägande 2000. De strukturrationaliseringar som sedan följde innebär att verksamheten i Degerfors under det nya namnet Avesta Polarit fusionerades med det finska företaget Outokumpu Steel och hamnade under finskt huvudägarskap.

2001 beslutade den finska ledningen att verksamheten i Degerfors skulle läggas ned. För metallklubben i Degerfors innebar detta att man fått nya utländska ägare två gånger under 1990-talet och ett kontinuerligt minskat inflytande i förhållande till företagsledningen, samtidigt som verksamheten på orten ständigt hotats av nedläggning.

#### **4.6.1 Volvo AB**

Volvogruppen, eller Volvo AB, är en av världens största producenter av lastbilar, bussar, anläggningsmaskiner samt flyg – och båtmotorer. Företaget grundades 1927 som ett dotterbolag inom kullagertillverkaren SKF och växte under efterkrigstiden till att bli en av Sveriges största industriföretag med produktion flera olika svenska orter. Idag har Volvo AB drygt 71 000 anställda, varav drygt hälften finns i Sverige. Företagets huvudkontor ligger i Göteborg, där också de största produktionsanläggningarna i Sverige finns. Trots en stor andel utländskt ägande har den svenska aktieägaremajoriteten i koncernen bibehållits. De svenska huvudägarna innehade 2001 63% av aktieägarnas totala antal röster. Sedan 1999, då en del inom koncernen, Volvo Personvagnar, köptes upp av amerikanska Ford, koncentreras produktionen till transportutrustning för kommersiellt bruk, framförallt lastbilar. Volvo AB har idag produktion i 30 länder och finns representerat på marknaden i 185 länder. Värdet av den totala försäljningen uppgick 2001 till över 181 miljarder svenska kronor. Den överlägset största andelen av försäljningen (67%) utgjordes av lastbilar, en marknad där företaget är världsledande.

1990-talet var en turbulent period för Volvokoncernen. Redan vid 1980-talet slut stod det klart att företaget var för litet för att ensamt kunna bära de utvecklingssatsningar som krävdes för att kunna hävda sig i den hårdnade internationella konkurrensen på bilmaknaden. Detta gällde särskilt den starkt konjunktur känsliga personbilsmaknaden, där Volvos marknadsandel vid 1990-talets början uppgick till endast 1% (att jämföra med marknadsandelen för lastvagnar (lastbilar, bussar och anläggningsmaskiner), som vid samma tidpunkt var 10% (Elvander 1995). Under 1980-talet hade Volvo expanderat sitt verksamhetsområde i syfte att bredda företagets finansiella bas och sprida riskerna över flera olika typer av produkter och marknader. Under 1990-talet övergavs denna strategi och ledningen bestämde att verksamheten skulle koncentreras till fordonstillverkning och att de företag inom livs- och läkemedelsindustrin som man tidigare förvärvat skulle säljas ut. Det innebar att man övergick från riskspridning genom olika verksamhetsområden till en globaliseringsstrategi, genom vilken konjunkturedgångar i en region kan kompenseras med tillväxt och ökad försäljning i en annan (Volvo LO-klubbars studieråd 2000). 1990-1991 genomförde koncernen en omorganisation som innebar att personbilstillverkningen och tillverkningen av tyngre, kommersiella

transportfordon skildes åt i två separata företag: Volvo Personvagnar och Volvo Lastvagnar. Samtidigt fortsatte försöken att finna en samarbetspartner inom personbilstillverkningen. 1993 gick en planerad fusion med den franska personbilstillverkaren Renault i stöpet på grund av aktieägarnas motstånd. Volvo och Renault hade då haft ett samarbete och ett korsvis ägande av aktier i varandras bolag sedan 1990. Under samma period skedde också flera uppmärksammade nedläggningar av företag inom personbilstillverkningen i Sverige, bland annat fabrikerna i Kalmar och Uddevalla 1992.

Volvo blev under 1990-talet allt mer internationellt orienterat, inte bara i försäljning (produkter sålda utomlands utgjorde redan i början av 1970-talet två tredjedelar av den totala försäljningen) utan också genom sin produktion. Vid 1990-talets slut tillverkades endast var fjärde Volvobil i Sverige. Försäljningen inom landet för Volvo PV motsvarade vid denna tidpunkt endast 10% av den totala försäljningen. För Volvo lastvagnar var andelen ännu lägre.

Internationaliseringen av Volvogruppen har skett genom utländska uppköp samt omstruktureringar och nedläggningar av produktion i Sverige. 1997 köptes amerikanska Novabuss och den finska busstillverkaren Carrus samt kanadensiska flygmotorproducenten Champion. 1998 köptes det mexikanska bussbolaget Masa och Norsk Jetmotor. Omstruktureringarna inom koncernen fortsatte under 1990-talets slut. 1998 stängdes busstillverkningsanläggningar i Wien, Österrike, Heilbronn, Tyskland och Irvine, Storbritannien och busstillverkningen inom koncernen koncentrerades i stället till Polen. Samma år lades en personbilsfabrik i Halifax, USA, ned, liksom tillverkningen av maskindelar i Eslöv, Sverige. Samtidigt etablerade koncernen nya företag i Ryssland (ZAO Volvo Vostok) och Turkiet (Volvo Otomotiv Turk). Satsningen på nya internationella marknader manifesterades också genom en ny fabrik för motortillverkning i Kina som invigdes 2000 (Olsson 2002).

1999 genomfördes den mest uppmärksammade av Volvos utlandsaffärer under 1990-talet, när personbilstillverkningen i Volvo Personvagnar såldes till den amerikanska biljätten Ford. Volvo Personvagnar (Volvo Cars) har ca 27 000 anställda totalt varav närmare 20 000 finns i Sverige. Förutom tre stora anläggningar i Göteborg har företaget tillverkning i Belgien och (i mindre skala) Sydostasien och Sydafrika. Genom ett samarbetsavtal med företaget NedCar sker även tillverkning av Volvobilar i Nederländerna (Volvo Personvagnar AB, 2001). Bakgrunden till försäljningen var insikten att företaget Volvo Personvagnar var alltför litet för att kunna hävda sig i den internationella konkurrensen på personbilsmarknaden. Affären tillstyrktes av Volvos fackklubbar såsom varande det bästa alternativet för att säkra företagets överlevnad på sikt. Ford gjorde i överenskommelsen med Volvo utfästelser om att bevara Volvo som märke och låta företaget behålla en hög grad av självstyre inom koncernen. Det ingick också i överenskommelsen med Ford att verkstadsclubbarna på Volvo, vars medlemmar

är anställda inom både Personvagnar och Lastvagnar, skulle kunna fortsätta verka som gemensamma organisationer för alla Volvoanställda och att ett särskilt EWC skulle bildas för Volvo PV. Anledningen till att verkstadsklubben föredrog att starta ett eget EWC var att man skulle få en relativt svag ställning inom Fords EWC, som dominerades av IG Metall. Inför fackklubbens beslut att godkänna affären hade man täta kontakter med både det amerikanska fackförbundet som organiserar de anställda på Ford i USA (United Autoworkers, UWC), och facket hos brittiska Jaguar, som blivit uppköpt av Ford ett år tidigare. För Ford innebar köpet av Volvo personvagnar förbättrad tillgång till den europeiska marknaden samt tillgång till ett varumärke med hög status även i USA.

Efter försäljningen av personvagnstillverkningen 1999 har Volvogruppen strävat efter att låta lastvagnstillverkningen växa och öka sin andel av denna marknad. Under 2000 drabbades företaget av en oväntad motgång, då EUs konkurrensmyndighet stoppade det planerade uppköpet av den svenska lastbilstillverkaren Scania. Avslaget grundades på den dominans inom lastvagnsmarknaden i norra Europa som Volvo-Scania skulle ha fått. Under 2001 förvärvade Volvo istället det franska lastbilsföretaget Renault V.I. (Vehicules Industriels) och dess dotterbolag, den amerikanska lastbilstillverkaren Mack. Förvärven innebar, förutom samordningsvinster för alla företagen, att Volvo breddade sitt produktsortiment och växte till att bli Europas största och världens näst största tillverkare av tunga lastbilar (Olsson 2002). Antalet anställda växte från knappt 55 000 till över 70 000, vilket innebar att företaget blev lika stort som innan personvagnsdelen såldes. Den överlägset viktigaste marknaden för koncernen är Västeuropa, som 2001 stod för över 50% av företagets totala omsättning (Volvo AB 2002). För Volvo Personvagnars försäljning dominerar USA, följt av Sverige, Storbritannien och Tyskland (Volvo Personvagnar AB, 2001).

#### *Koncernfacklig verksamhet på Volvo*

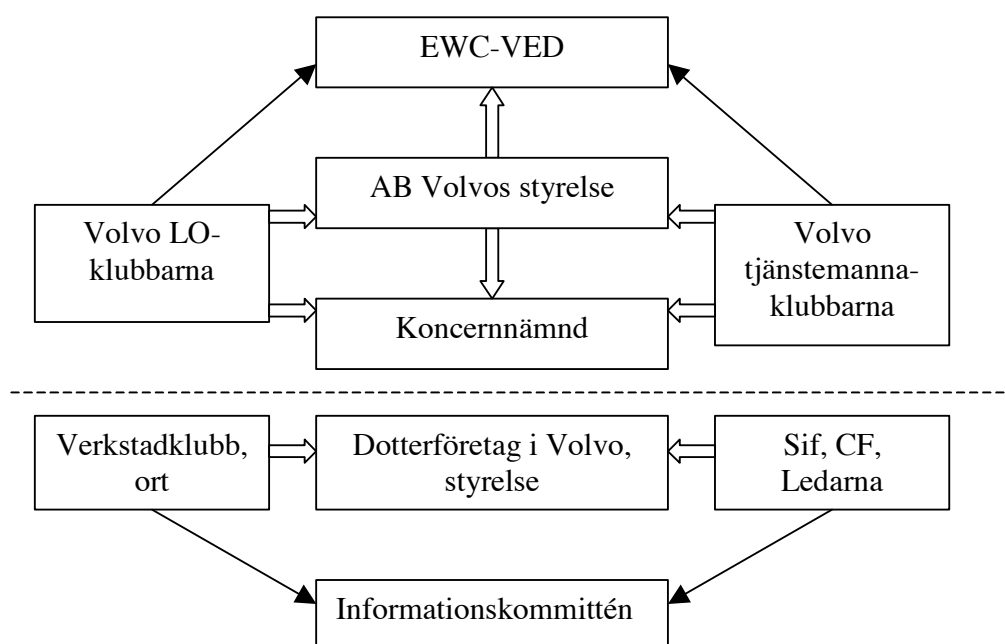
Volvokoncernen i Sverige har en tradition av goda partsrelationer. Under 1970- och 1980-talen utvecklades en förtroendefull relation mellan facken och ledningen, som bland annat manifesterade sig i ett samarbete för att förnya arbetsorganisationen. Under tidigare VD:n P G Gyllenhammars ledning utvecklades i framförallt Kalmar och Uddevallafabrikerna en arbetsmodell som baserades på självständiga arbetslag med hög grad av kontroll och självbestämmande för de anställda (Nilsson 1997). Det var under denna tid som man kom att tala om en särskild 'Volvoanda' av öppenhet och samarbete mellan fack och företagsledning. De fackföreningar som representerar anställda på Volvo är i huvudsak Metall, Sif, CF och Ledarna. Tjänstemanna- och akademikerförbunden samverkar genom inom koncernen genom privattjänstemannakartellen PTK och bildar tillsammans samarbetsorganisationen PTK-Volvo. Organisationen

domineras av Sif, vars medlemsantal är betydligt högre än de andra klubbarnas. Metalls största klubb, med 9500 medlemmar, finns på Torslandaverken i Göteborg. Verkstadsklubbarna på Volvo samverkar på koncernnivå genom organisationen *Volvo LO-klubbars samarbetsorganisation*.

Volvo LO-klubbarnas högsta beslutande organ är en koncernstyrelse som träffas 4-6 ggr/år för att diskutera övergripande fackliga frågor. Koncernstyrelsen utser också fackliga representanter till moderbolagets och dotterbolagens styrelser samt till koncernnämnden och de partsatta informationskommittéer som finns inom varje dotterföretag. (se figur 4.4). Koncernnämnden instiftades 1971 av dåvarande VD:n P G Gyllenhammar som ett organ där fackliga representanter ges information av ledningen om det ekonomiska läget och planerade aktiviteter inom företaget. I varje dotterbolag inom koncernen finns en informationskommitté som fyller samma funktion (Elvander 1995). Till dessa två plattformar för information och samråd mellan fack och företagsledning kommer den fackliga styrelserepresentationen, som på Volvo av Gyllenhammar infördes redan 1971, innan Lagen om styrelserepresentation för anställda (LSA) ännu hade trätt i kraft. Volvo LO-klubbarna och PTK-Volvo har ett nära samarbete och har under 1990-talets turbulenta period av uppköp, fusioner och nedläggningar inom koncernen ofta anlitat gemensamma löntagarkonsulter för att skaffa sig ett kunskapsmässigt underlag som bas för sina ställningstaganden inför de planerade affärerna.



**Figur 4.4** Organisation av koncernfackligt arbete i Volvo



Anm. Modifikation av modellen i Elvander, N. & A. (1995) s. 125

Det koncernfackliga arbetet på Volvo personvagnar har i vissa avseenden påverkats tämligen lite av Fords uppköp. Volvo PV är ett självständigt dotterbolag inom koncernen och alla personalfrågor sköts liksom tidigare av den svenska ledningen för företaget. Samarbetet mellan verkstadsklubben och arbetsgivaren var redan tidigare gott och har stärkts ytterligare efter uppköpet, när man fick ett gemensamt intresse av att värna företagets ställning inom Fordkoncernen. Kontakterna mellan facket på Volvo PV och Volvo AB är fortfarande täta genom att man formellt tillhör samma organisation och fortfarande har många gemensamma intressen, men samtidigt märks tecken på att verksamheterna blir gradvis mer åtskilda. När det gäller relationerna mellan den svenska fackklubben på Volvo PV och koncernledningen i Detroit är kontakterna få och består huvudsakligen av enskilda möten mellan fackets ordförande och koncernchefen. Mötena, som initieras av facket, är formella till sin karaktär och facket anser att det främst kan tillskrivas den svenska företagsledningens rekommendationer att de kommer till stånd. Den svenska fackklubben på Volvo PV har heller inget nära samarbete med UAW, som organiserar de flesta anslutna arbetarna på Ford i USA. Kulturskillnaderna mellan föreningarna är stora, både vad gäller organisation och synsätt. Relationen kompliceras också av UAWs starkt protektionistiska hållning, vilken tar sig uttryck i en negativ inställning till konkurrerande europeiska bilmärken. Ordföranden inom

verkstadsklubben på Volvo PV har dock varit i USA vid några tillfällen, bland annat som observatör vid UAWs kongress. Från svensk sida vill man gärna utveckla kontakterna så att man åtminstone kan få löpande information om vad som händer inom den amerikanska delen av koncernen, något för vilket man i dag främst är hänvisad till arbetsgivaren.

### *Internationellt fackligt arbete på Volvo AB*

Det internationella koncernfackliga arbetet har tidigare inte haft särskilt hög prioritet inom Volvokoncernen. Innan 1980 bestod det företrädelsevis av sporadiska kontakter och resor av "turismkaraktär". Detta ändrades dock under in 1990-talet, då ett mer målinriktat arbete för att öka samarbetet med andra fack i koncernen inleddes av Volvo LO-klubbar koncernutskott. Som ett första steg i detta arbete, som kom till stånd delvis som ett resultat av det planerade företagssamarbetet med franska Renault, bildades ett särskilt internationellt råd inom utskottet och internationell sekreterare utsågs. I samarbete med Metalls och Sifs internationella sekretariat samt EMF anordnades 1991 ett möte mellan Volvo-facken i Europa i Ghent, Belgien. Förutom Volvofacken i Sverige, Belgien och Storbritannien och Holland deltog fackliga företrädare från Renault. Mötet i Gent resulterade i beslutat att skapa den europeiska koncernfackliga samarbetsorganisationen Volvo European Trade Union Committée (VETUC). VETUC var en rent facklig samarbetsorganisation, utan representation av arbetsgivaren, och skapades i syfte att diskutera gemensamma fackliga angelägenheter inom koncernen och att förmedla information om arbetsförhållanden och löneutveckling. 1996 omorganiserades VETUC för att anpassas till den nya EU lagstiftningen om europeiska företagsråd. Genom ett avtal mellan Volvo LO-klubbarna och Volvo AB bildades dels ett företagsråd för de anställda på Volvo inom EES området och Schweiz, dels ett särskilt forum där arbetsgivarna deltar för att informera om koncernverksamheten, Volvo Euro Dialogue (VED). Sammanlagt tretton länder omfattades av avtalet. Vid utförsäljningen av Volvos personbilstillverkning till Ford 1999 skrevs ett separat avtal om EWC och VED (kallat VCED – Volvo Car Euro Dialogue) för Volvo PV och dess dotterbolag i Europa. Detta avtal omfattar idag sex länder; Sverige, Belgien, Holland, Tyskland, Storbritannien och Italien.

Fackklubben på Volvo AB anser att arbetet inom det europeiska företagsrådet fungerar relativt väl, även om det har tagit tid att bygga upp de personliga kontakter som verksamheten till stor del bygger på. Rådet, som leds av ordföranden i Metalls verkstadsklubb på Volvo, träffas två gånger om året och då under sex dagars tid. Av dessa avsätts en dag för information från företagsledningen och resten vigs åt interna fackliga diskussioner. Rådets arbetsutskott möts 4-5 gånger per år. En positiv utveckling av arbetet inom företagsrådet under 1990-talet har varit just att kontakterna mellan de medverkande fackklubbarna

blivit tätare och mer informella och att man på detta sätt idag snabbt kan förmedla information mellan klubbarna. Informationsförmedling ses från svenskt håll som det viktigaste syftet med företagsrådet, eftersom man anser att tidig information om planerade händelser inom företaget är avgörande för att facken snabbt skall kunna formulera en ståndpunkt och på detta sätt ha en chans att påverka företagsledningen innan ett beslut fattas. En viktig förutsättning för verksamheten har varit beslutet att alla diskussioner sker på engelska och att språkutbildning för alla representanter i rådet bekostats av arbetsgivaren. De frågor som diskuteras handlar ofta om produktionens organisation och geografiska förläggning. Genom sin närhet till företagsledningen i Göteborg står de svenska representanterna vanligtvis för merparten av informationen. De har i detta avseende stor fördel av den svenska lagstiftningen om facklig insyn och medbestämmande (MBL och LSA) liksom den särskilda tradition av öppenhet och fritt informationsflöde mellan fack och företagsledning som finns på företaget (Volvo LO-klubbar Studieråd 2002). Arbetet inom företagsrådet präglas givetvis även av skillnaderna i fackliga traditioner mellan de europeiska länderna, exempelvis med avseende relationen till arbetsgivarna, men man anser på Volvoklubben att det gemensamma arbetet i företagsrådet lett till ökad förståelse för dessa skillnader och att de i allt mindre utsträckning stör samarbetet. Ett större problem är när representanter i företagsrådet inte är fackliga förtroendevalda, eftersom dessa då saknar den organisatoriska förankring som möjliggör mer institutionaliserad samverkan.

Trots att man från svenskt håll menar att samarbetet inom det europeiska företagsrådet kommit att fungera väl under senare år, anser man att det finns ett behov av att finna nya och mer integrerade samarbetsformer för rådet. En möjlig utveckling är att tillsätta flera särskilda arbetsgrupper med inriktning på olika sakfrågor, så att mer frekventa kontakter och ett aktivare samarbete kan komma till stånd.

Även inom Volvo PVs europeiska företagsråd, som alltså etablerades 1999, anser man att ett fruktbart samarbete har kommit till stånd. Det EWC-avtal man har med arbetsgivarna är i stort sett identiskt med Volvo ABs och arbetet i rådet fungerar på liknande sätt. En avgörande skillnad är dock det långa avståndet till den amerikanska koncernledningen, som gör att tillgången till information om vad som händer i koncernen betydligt svårtillgängligare. I dagsläget fås information om företagsfrågor främst genom Volvo PVs ledning samt, i mindre utsträckning, fackets egna sammanträffanden med koncernchefen på Ford. Volvo PVs europeiska företagsråd har fortlöpande kontakt med Fords eget europeiska företagsråd och ett samgående mellan de båda har diskuterats.

### *Globalt koncernfackligt arbete*

1994 togs genom den europeiska samarbetsorganisationen VETUC det första initiativet till koncernfackligt samarbete på global nivå inom Volvokoncernen. 1995 hölls det första globala koncernfackliga mötet, Volvo World Wide Conference, i Brasilien med IMF som värd. Efter 1995 har ytterligare tre världskonferenser hållits. IMF har spelat en viktig roll i organiserandet av konferenserna, genom att man stått som värd för dem och också skött informationen till arbetsgivarna (vilket, i vissa länder, kan vara en fråga av känslig natur). På den senaste världskonferensen 2002 beslutades att man skulle bilda ett världsföretagsråd, ett så kallat World Company Council. Från svensk sida ser man det primära syftet med det globala fackliga samarbetet inom Volvo som stärkandet av fackliga kontakter utanför Europa för att på detta sätt få mer information om vad som händer i företaget. Detta är viktigt inte minst för arbetet inom det europeiska företagsrådet, som varit en drivande aktör när det gäller att få till stånd ett världsföretagsråd. Ett annat syfte med det globala arbetet är att stödja fackliga aktiviteter inom tredje världen. Detta görs bland annat genom att man för närvarande arbetar med att ta fram en gemensam "Code of Conduct" vad beträffar arbetstagarnas rättigheter inom koncernen. Företagsledningen på Volvo har varit positiva till etablerandet av ett världsföretagsråd och kommer att stå för alla kostnader. Volvoklubben i Sverige menar att den svenska ledningens agerande och 'goda exempel' när det gäller samverkan med facket är en viktig del i arbetet med att sprida 'Volvoandan' av öppenhet och goda fackliga relationer inom koncernen och att dess medverkan på världskongresserna därför är viktig.

### *Hinder för internationell koncernfacklig samverkan*

Trots de positiva erfarenheterna hittills av internationell facklig samverkan på Volvo finns också svårigheter. Det är mycket långt kvar till den typ av aktivt, integrerat samarbete som man har på nationell koncernfacklig nivå. En anledning till detta är givetvis att man inte har gemensamma avtal, en annan de skillnader i organisationssätt och fackliga traditioner som finns, även inom Europa. Till detta kommer de ständiga förändringarna i företagets struktur och den konkurrens-situation mellan produktionsanläggningar i olika länder som de facto råder. Från de svenska klubbarnas sida menar man dock att den uttalade konkurrensen mellan facken avtagit under perioden, i takt med att samarbetet inom särskilt de europeiska företagsråden blivit bättre och personliga relationer etablerats. Processen att bygga upp förtroende och tillit över nationsgränserna är dock långsam och fördröjs ytterligare när personsammansättningen inom de internationella företagsråden förändras på grund av uppköp och nedläggningar inom koncernen.

När det gäller förekomsten av en gemensam företagskultur inom Volvo-koncernen är det tveksamt om någon sådan kan sägas råda, speciellt vad gäller personalpolitik och fackliga relationer. Detta är heller inte målsättningen med det internationella arbetet från de svenska fackens sida, eftersom en total konvergens i detta avseende inte är möjlig. Dotterbolagen styrs rent finansiellt av koncernledningen, som fastlägger gemensamma normer vad gäller produkternas standard, miljökrav och vissa arbetsmiljöfrågor, men när det gäller partrelationer, löneförhandlingar och andra fackliga frågor gäller inhemska regelverk och traditioner. En genomgående skillnad mellan det fackliga arbetet på Volvo i Sverige och i andra länder, förutom styrelsrepresentationen och tillgängligheten till information om vad som händer i företaget, förefaller också vara vilken typ av frågor facken engagerar sig i. Medan Volvoklubbarna i Sverige har särskilda arbetsgrupper för att studera industrins utveckling och skaffa sig underlag för diskussioner med företagsledningen om strategiska affärsbeslut inom koncernen, begränsas fackets roll i både USA och många europeiska länder främst till frågor som gäller de lokala arbetsförhållandena (Elvander 1995). Svensk fackföreningsrörelse, som präglas av en kombination av starka centralorganisationer och stor lokal självständighet, har också en organisationsstruktur som kan vara svår att förstå i andra länder.

#### *Sammanfattning, Volvo*

Sammanfattningsvis kan man konstatera att den svenska koncernen Volvo AB starkt påverkats av bilindustrins internationalisering och hårdnande konkurrenstryck under 1990-talet. Detta har lett till en ny företagsstrategi och stora produktionsomläggningar, något som i sin tur skapat nya utmaningar för de lokala fackklubbarna. Som ett direkt resultat av företagets internationalisering fackklubbarna satsat ökade resurser på det internationella samarbetet, som utvecklats från att knappt existera vid decenniets början till att idag vara en central del av deras verksamhet. Vad som tidigare var sporadiska besök mellan fackklubbar i olika länder är i dag ett väl utvecklat samarbete med täta kontakter mellan framförallt de europeiska fackklubbarna. På Volvo är det den lokala metallklubben, i nära samarbete med PTK-klubben och förbunden, samt med bistånd från EMF och IMF, som varit den drivande aktören bakom denna utveckling. Det står klart att det mest dynamiska internationella arbetet idag sker genom det europeiska företagsrådet och att EUs direktiv i detta avseende bidragit till att utveckla denna del av verksamheten. Det är dock intressant att notera att det fackliga samarbetet på europeisk nivå också skapat impulser för att utveckla det globala fackliga samarbetet inom koncernen.

#### **4.6.2 Avesta Sheffield AB, sedermera AvestaPolarit**

Handelshuset A Johnson & Co: s grundare Axel Johnsson investerade i början av 1900-talet i Avesta Jernverk. Förutom järnverket grundade Johnson också rederiet Nordstjärnan. Under 1900-talets första hälft investerade man också i andra industriföretag samt oljeraffinaderi. Genom detta byggdes den framgångsrika Ax:son Johnsongruppen upp. Avesta Jernverk var under 1920-talet en av pionjärerna inom rostfritt stål och utvecklades framgångsrikt. Efter Axel Ax:son Johnsons död 1979 utvecklade hans arvingar företagsgruppen och minskade under de kommande åren det traditionella ägandet inom industrin, såsom Avesta och Nynäs (Glete 1994).

Den svenska stålindustrin genomgick en tydlig strukturomvandling från mitten av 1970-talet, och Avesta är inget undantag. Bolaget ombildades 1984 till Avesta AB, i samband med köp av 50 procent av Fagersta AB. 1992 gick Avesta AB samman med British Steel Stainless och bildade då Avesta Sheffield. British Steel har sitt ursprung i en sammanslagning 1967 av 14 ledande brittiska ståltillverkare som tillsammans bildade British Steel Corporation (BSC). BSC privatiserades 1988 under namnet British Steel. Tillverkningen av rostfritt samlades då under namnet British Steel Stainless. 1993 hotades koncernens anläggning i Degerfors av nedläggning, vilket väckte starkt lokalt fackligt motstånd. Fack och företagsledning kunde dock gemensamt vända nedläggningsbeslutet genom presentera en ny produktionsstrategi för anläggningen i Degerfors utarbetad av den lokala fackklubben i samarbete med konsulter (DN 20010824). British Steel förvärvade vid sammanslagningen 40 procent av aktierna i bolaget, men 1995 köptes ytterligare 11 procent, och Avesta Sheffield blev därmed ett dotterbolag i koncernen British Steel. Avesta Sheffield sysselsatte 1995 7900 personer, och år 2000 6400. Av dessa var 1995 48 procent sysselsatta i Sverige, en siffra som 2000 hade ökat till 50. Neddragningarna hade därmed varit något mindre i Sverige än i andra länder. Faktureringen i Sverige var 1995 tio procent, och 2000 hade den minskat något till nio procent. Den totala faktureringen var i löpande priser 1995 22552 SEK (cirka 2,44 miljarder euro) och 2000 20100 (cirka 2,38 miljarder euro).

Fem år senare, år 2000, gick British Steel och holländska Hoogovens samman till Corus. I samband med detta beslutades att Avesta Sheffield skulle fusioneras i januari 2001 med finska Outokumpu Steel under namnet AvestaPolarit.

Huvudägandeskapet i AvestaPolarit blev efter Outokumpus köp finskt, med över 55 procent av rösterna, liksom VD och styrelseordförande, och till 22 procent brittiskt-holländskt. Endast en liten del av företaget är svenskägt, huvudsakligen av fonder och försäkringsbolag. Företaget är idag en av världens ledande tillverkare av rostfritt stål med anläggningar i Finland, Sverige, Storbritannien och USA. I Sverige finns anläggningar i Avesta, Degerfors, Eskilstuna, Fagersta, Hedemora, Karlstad, Stockholm, Storfors och Örnsköldsvik. Koncernen har en

årlig smältkapacitet om två miljoner ton, vilket kommer att ökas till tre genom expansioner av kapaciteten fram till 2004. AvestaPolarit har cirka 9000 anställda och fakturerade för ungefär tre miljarder euro 2001.

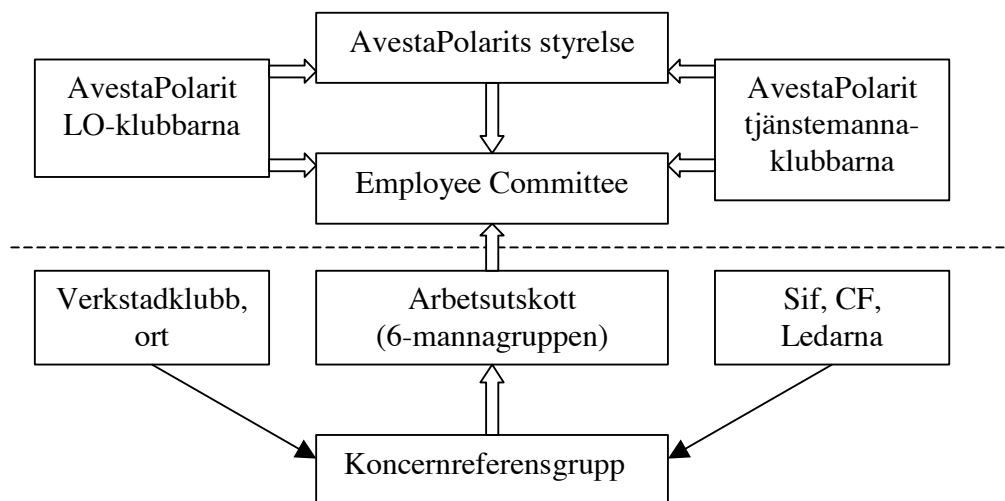
I samband med sammanslagningen till AvestaPolarit flyttades huvudkontoret till Finland, och företaget beslutade att lägga ned stål- och ämnesvalsverket i Degerfors. Anledningen var att man efter investeringar i Torneå hade en överkapacitet inom bolaget och därför måste lägga ner ett verk. Koncernledningen fann att det bästa alternativet var att lägga ned det minsta stålverket, Degerfors Stainless och överföra verksamheten till Sheffield, en investering om 22 miljoner euro. 330 arbetstillfällen beräknades gå förlorade i Degerfors, endast tillverkningen av kallvalsad stålplåt skulle bli kvar (AvestaPolarit, pressmeddelande 20010822).

Vid nedläggningsbeslutet av Degerfors Järnverk 2001, valde Metallklubbens ordförande i Degerfors, Bjarne Rasmussen, en tydlig strategi. Istället för att betona förlusten av arbeten och betydelsen av detta för människor och bygd, sökte han lägga tonvikten vid lönsamheten i Degerfors Stainless och det ekonomiskt olönsamma i att lägga ned just det bolaget. Rasmussen använde bland annat en löntagarkonsult för att värdera bolagets lönsamhet och de olika nedläggningsalternativen. Metallklubben i Degerfors gjorde också klart att man ansåg att huvudskälet till att företagsledningen valt att lägga ned den svenska anläggningen istället för den brittiska var politisk. Denna inställningen delades inte av det brittiska stålarbetarfacket ISTC, som ansåg att det var enbart kommersiella skäl som fällt avgörandet. I dagsläget (maj 2003) förefaller nedläggningen av AvestaPolarits verksamhet i Degerfors stå fast.

#### *Koncernfacklig verksamhet*

Totalt finns 48 olika fackliga klubbar inom koncernen AvestaPolarit. De olika klubbarna har tillsatt en gemensam facklig grupp som är ansvariga för alla fackliga frågor på koncernnivå. Denna grupp (*Employee Committee*) träffar ledningen regelbundet och särskilt före varje styrelsemöte. Gruppen består av sex fackliga representanter från Sverige, Finland och England.

*Figur 4.5 Organisation av koncernfackligt arbete i AvestaPolarit*



*Anm. Modifikation av modellen i Elvander, N. & A. (1995) s. 125*

Det svenska koncernfackliga arbetet sker genom en koncernreferensgrupp, 13-gruppen. Gruppen etablerades när Avesta var svenskt, men träffar koncernledningen regelbundet och diskuterar olika strategiska frågor även under brittisk/finsk styrning. Arbetet samordnas i arbetsutskottet, eller 6-mannagruppen som den också kallas. 6-mannagruppen är även de anställdas styrelserepresentanter i koncernen. Den har till uppgift att följa vad som händer inom hela företaget såväl i som utanför Sverige. Från den utses representanterna till den centrala fackliga gruppen, employee committee, och till den centrala personalgruppen. Samtliga anställda i koncernen har också fått del av ett vinstdelningssystem, som för de anställdas i Sverige räkning ligger i en personalstiftelse.

#### *Internationellt fackligt arbete*

De svenska facken inom Avesta var av strukturrationaliseringsskäl positivt inställda till en företagsfusion vid början av 1990-talet. Facken ansåg i likhet med företagsledningen att företaget skulle ha en bättre chans att överleva om man blev en del av en större koncern. Vid samgåendet med British Steel 1992 var placeringen av huvudkontoret en viktig förutsättning för bevarandet av det fackliga inflytandet. Med ett huvudkontor i Sverige kunde den fackliga



styrelserepresentationen bibehållas, och vägarna till ledningen göras kortare. Det första skälet sågs som viktigt för hela koncernens fackliga verksamhet, medan det andra främst gynnade de svenska anställda. Genom att huvudkontoret slutligen placerades i Sverige kunde det svenska fackliga arbetet fortgå till stor del som tidigare. Liksom förut kunde man delta i företagets strategidiskussioner i styrelsen. Vid försäljningen till Outokumpu 2001 gick detta inflytande förlorat. En ny facklig samarbetsstruktur, som nu också inkluderade finska fackförbund, skapades, men styrelserepresentation försvann genom det finska ägarövertagandet eftersom motsvarande fackliga rättigheter saknas i Finland.

Förutsättningarna för koncernfackligt samarbete var även på andra sätt bättre vid det brittiska uppköpet 1992. De engelska fackförbunden som var representerade inom British Steel hade en svag position i förhållande till företagsledningen. De saknade exempelvis helt inflytande över fusionen med Avesta, utan fick information om affären först efter det att beslutet var fattat. De brittiska facken sökte efter fusionen aktivt skapa goda kontakter med de svenska klubbarna, vilket sågs som positivt, också av den svenska ledningen. Britternas positiva inställning bidrog till att goda kontakter mellan de svenska och brittiska facken snabbt etablerades. De svenska fackliga representanterna lade i sin tur ned mycket tid på språkutbildning i engelska och att söka skapa former för facklig samverkan över gränserna. Tillsammans kunde facken bygga vidare på det förtroendefulla samarbetet med den svenska företagsledningen som redan fanns etablerat i den svenska delen av företaget. Efter fusionen hade den svenska VD:n regelbundna möten också med de brittiska facken. Inom British Steel hade avståndet mellan ledning och fack tidigare varit relativt långt. Efter fusionen med Avesta AB försökte de svenska fackliga representanterna överbrygga klyftan genom att fungera som förmedlare av information om företaget, som de genom samarbetet med den svenska ledningen hade bättre tillgång till. Informationsförmedlingen skedde bland annat genom täta besök av metallklubbens ordförande i Storbritannien. Företagsledningen inom British Steel var till en början skeptisk till det framväxande internationella fackliga samarbetet inom koncernen. När välfungerande former för samarbete mellan fack och företagsledning väl etablerats kom de dock att ses som ett positivt inslag även av de brittiska ägarna.

#### *Hinder för internationell facklig samverkan*

Som noterats ovan har det internationella fackliga samarbetet inom Avesta under 90-talet kommit att förändras över tid på grund av ändrade ägarförhållanden. Samarbetet med det brittiska facken upplevdes från svensk sida fungera mycket väl, trots skillnader i facklig kultur. Samarbetet leddes då tydligt av de svenska klubbarna, som genom sin styrelserepresentation fick tillgång till information som kunde förmedlas till brittena. Samtidigt bör man notera att i fallet med den planerade nedläggningen av verksamheten i Degerfors 1993 så agerade det

svenska facken på egen hand och nationella fackliga intressen ställdes mot varandra. Efter försäljningen av Avesta till Finland 2001 försvann den fackliga representationen i koncernstyrelsen. Förlusten av styrelserepresentationen försvårade kommunikationen med företagsledningen för de svenska facken, samtidigt som det rent fysiska avståndet till denna ökade genom att huvudkontoret flyttat till Finland. Samarbetet med de finska fackklubbar som 2001 kom in i koncernen anses av metallklubben i Degerfors ha fungerat betydligt sämre än med brittena. En orsak till detta är språkförbistring, eftersom de finska fackrepresentanternas kunskaper i engelska upplevs som begränsade. Från de svenska klubbarnas sida betraktas förlusten av styrelserepresentationen efter det finska uppköpet som en allvarlig förlust för det fackliga inflytandet och man hävdar mot bakgrund att detta att gemensam rätt till styrelserepresentation är en av de absolut viktigaste frågorna för den europeiska fackföreningsrörelsen idag. De europeiska företagsrådets roll under det senaste decenniets turbulens upplevs av de svenska klubbarna ha varit mycket begränsad. Inom Avesta Sheffield fanns det inte något EWC, utan man deltog i ett för British Steel gemensamt råd. Eftersom Avesta Sheffield var en så liten del av koncernen upplevde sig de svenska representanterna inte ha haft särskilt store möjligheter att påverka genom rådet

### *Sammanfattning*

Fallet Avesta Sheffield/AvestaPolarit visar att ett koncernfackligt samarbete kan byggas upp efter en företagsfusionen, men att förutsättningar för detta är stöd från företagsledningens sida och goda språkkunskaper. Fallstudien visar också på betydelsen av styrelserepresentation för fackens möjligheter att agera vid nedläggningshot. Genom styrelserepresentation skapas även incitament för internationellt koncernfackligt samarbete, eftersom facken i ett visst land då får tillgång till information som är viktig för alla fack inom koncernen. De svenska klubbarnas goda relationer med företagsledningen och tillgång till information under 1990-talet innebar att de engelska klubbarna genom att samarbeta med svenskarna kunde öka sitt inflytande efter fusionen. Vikten av styrelserepresentation illustrerades än tydligare när denna försvann genom det finska uppköpet av Avesta 2001 och de svenska klubbarna inte längre kunde möta nedläggningshoten på basis av ett starkt informationsunderlag om företags ekonomi.

Att även språkliga skillnader kan försvåra koncernfackligt samarbete illustreras av svårigheten att bygga upp ett gott samarbete med de finska klubbarna efter Outokumpus uppköp 2001, vilket de svenska facken anser till del beror på bristande språkkunskaper. Detta är extra problematiskt då företaget nu har finsk ledning och de finska förbunden rimligtvis är de som har bäst kunskaper och information om vad som händer inom koncernen. I ett väl

fungerande fackligt samarbete hade detta förts vidare och kommit alla anställda till godo.

Förekomsten av ett europeiskt företagsråd verkar inte ha spelat någon avgörande roll för det internationella samarbetet inom Avestakoncernen, eftersom företaget varit en relativt liten del av en större koncern och inte haft något eget råd.

Den lokala klubbens i Degerfors agerande efter 2001, då ett nytt nedläggningshot drabbade företaget, ger slutligen också en illustration av den fackliga strategin att satsa på brett, lokalt förankrat arbete för att motverka nedläggningar och förlust av arbetstillfällen efter utländskt uppköp. Att arbeta långsiktigt för att stärka konkurrenskraften hos arbetsgivaren, inte endast genom lönebildningen utan även andra typer av initiativ, som att försöka påverka investeringsbeslut, kan ses som en vidareutveckling av en svensk facklig tradition i tider av globalisering. Det faktum att fackklubben var lyckosam med denna strategi vid de tidigare nedläggningsplanerna 1993 kan bero på att man då kunde påverka beslutsfattandet tidigare i processen, medan avståndet till företagsledningen var betydligt större 2001. Nedläggningsbeslutet var då redan ett faktum, och då är det, som företrädare för Metall uttrycker det "oftast försent".

## *4.7 Sammanfattning*

Den här studien har visat att svensk metallindustri befinner sig i fortsatt omvandling. De strukturförändringar som skedde under 1970 och 1980-talet som ett resultat av kostnadsökningar och hårdande internationell konkurrens har fortsatt men tagit delvis ny form under 1990-talet. Medan traditionell stål- och verkstadsindustri minskat som andel av den totala produktionen har nya branscher vuxit fram. Främst av dessa är den förnyade telekomsektorn, som under 1990-talet kom att utgöra mest snabbast växande delen av svensk metallindustri. En annan del av den pågående strukturomvandlingen är tendensen till avknoppning och outsourcing, som resulterat i att många nya mindre företag bildats under det gångna decenniet. Den kanske viktigaste utvecklingstendensen inom svensk metallindustri under 1990-talet är emellertid den fortgående internationaliseringen, som framförallt tagit sig uttryck i ökade utländska investeringar och större andel utländskt ägande. Denna utveckling kan förvisso ses som ett tecken på att svensk metallindustri är dynamisk och konkurrenskraftig, men skapar också oro bland de anställda och ställer facken inför nya utmaningar.

Under det att svensk metallindustri under 1990-talet genomgått en förnyelse med avseende på produktionsstrukturer och ägarförhållanden har också relationerna mellan parterna förändrats. Vid decenniets början befann sig det

svenska löneförhandlingssystemet närmast i kris, efter det att den centrala förhandlingsmodell som fungerat under hela efterkrigstiden brutit samman och efterträtts av en oordnad decentralisering och hög konfliktnivå under förhandlingarna. Vid 1990-talets mitt vände denna utveckling genom att den ökade samverkan mellan metallförbunden Metall, Sif och CF utvidgades till att omfatta andra industriförbund och slutligen kunde formaliseras i en bred överenskommelse med arbetsgivarsidan genom det så kallade Industriavtalet. Industriavtalet, som reglerar både principer för lönebildningen och partssamverkan i en mängd andra frågor, har fått efterföljare i andra branscher och därmed kommit att lägga grunden för ett nytt svenskt löneförhandlingssystem på branschnivå. Denna utveckling har inneburit en mer självständig roll för branschförbunden och samtidigt bidragit till att föra arbetar- och tjänstemannaförbunden närmare varandra.

Den ökade samverkan mellan olika förbund inom metallsektorn i Sverige är en tendens som också kommit till uttryck i det internationella fackliga arbetet. Föreliggande studie har visat hur internationaliseringen i branschen föranlett facken att satsa ökade resurser på denna typ av verksamhet, trots att det inte uppfattas som särskilt angeläget av medlemmarna. Viktiga impulser till ökat internationellt engagemang på den europeiska nivån har också varit Sveriges medlemskap i EU och 1994 års EU direktiv om europeiska företagsråd. Som framförallt fallstudien av koncernfackligt arbete inom Volvo AB visar, så kan europeiska företagsråd bidra till att spela en viktig roll i det koncernfackliga arbetet, även om många hinder kvarstår för att dessa skall fungera som en effektiv kanal för facklig samverkan över nationsgränserna.

Den ökade satsningen på det europafackliga samarbetet är särskilt markant inom Metall och Sif. Akademikerförbundet CF har kommit in i samarbetet senare och förefaller hittills ha ett jämförelsevis begränsat engagemang. I förhållande till den globala metallfederationen IMF märks de traditionella skillnaderna i politisk orientering mellan arbetar- tjänstemanna och akademikerfack tydligare än i förhållande till den europeiska federationen EMF, där arbetet under senare år getts en mer sakfrågeinriktad och pragmatisk form. När det gäller de svenska förbundens syn på och roll inom EMF framträder en bild av en reaktiv, snarare än aktiv hållning i förhållande till de flesta frågor som kommit upp på organisationens agenda. Denna tendens att 'bromsa', snarare än att driva på, utvecklingen, kan förklaras med de svenska förbundens tydliga skepsis när det gäller att lämna ifrån sig beslutsmakt till europeiska fackliga organ. Det finns en genomgående tendens bland svenska förbunden att starkt betona de nationella organisationernas självständiga ställning, och se denna som grunden för det europafackliga samarbetet. Denna något restriktiva hållning i förhållande till utvecklingen inom EMF bör dock ställas i kontrast till det aktiva arbete som bedrivs både av

Svenska och Nordiska Metall under 1990-talets början för att göra den europeiska organisationen mer effektiv och beslutskompetent.

## **Intervjuer**

Andersson, Jan, Europaparlamentet, 20020521  
Asplund, Ola, Svenska Metall, 20020530  
Börje, Anna-Lena, Nordiska Metall, 20020603  
Jonsson, Lars, Svenska Metall, 20020507  
Karlsson, Hans, Europaparlamentet, 20020522  
Nilsson, Roger, Metall avd. 1 20030217  
Nygårdh, Christina, Civilingenjörskörbundet 20030213  
Rasmussen, Bjarne, Järnbruvsklubben, Degerfors  
Rautiala, Gun-Sofie, Nordiska Metall, 20020603  
Sellgren, Tore, Sif, 20020603  
Sjöstrand, Roger, ETUC, 20020521  
Svensson, Sven, LO-TCO-SACOs Brysselkontor, 20020522  
Triangle, Luc, EMF, 20020521  
Zandén, Margareta, Sif, 20030212

# *5 Finland: Internationell facklig politik i metallbranschen*

Ralf Sund, Löntagarnas forskningsinstitut

## *5.1 Introduktion*

Metallindustrin har tillsammans med pappersindustrin en framträdande roll i Finlands ekonomi. Redan före EU-inträdet och den snabba tillväxten inom IT-sektorn var metallindustrins ställning stark. Den snabba utvecklingen förändrade Finlands industristruktur. IT-bolaget Nokia utvecklades till det ledande företaget i landet.

Förändringen, från ett nära samarbete med Sovjetunionen i slutet av 1980-talet till EU-medlemskapet i början av 1995, var genomgripande och snabb. Den skulle inte ha lyckats om inte fackföreningsrörelsen, i ett mycket tidigt skede, hade ställt sig bakom ett EU-medlemskap. Fackförbunden inom metallbranschen var bland de första som fattade detta beslut. Förändringen krävde även att man kraftigt förnyade lönesättningen. Från den gamla modellen med stora nominella löneförhöjningar, en relativt hög inflation och en devalvering vart tionde år till en ny lönesättningsmodell med låg inflationen, låga nominella löneförhöjningar och utan möjlighet att använda valutakurspolitiken som ett sätt att förbättra konkurrenskraften.

Denna rapport bygger på intervjuer.

## *5.2 Metallindustrin i Finland – en översikt*

### **5.2.2 Produktionen**

Efter andra världskriget ökade metallindustrins betydelse kraftigt då Finland huvudsakligen betalade sitt krigsskadestånd med metallprodukter, maskiner och fartyg. Efter att krigsskadeståndet var betalat började man exportera metallprodukter till Sovjetunionen. Under denna period stod Finland på två ben: skogsindustrin och metallindustrin.

När Sovjetunionen i början av 1990-talet föll hade metallindustrin redan skaffat sig en stark ställning inom exporten till väst. Redan på 80-talet var metallindustrin den ledande exportbranschen. Här kan nämnas varvsindustrin

(Wärtsilä), pappersmaskinindustrin (Valmet och Tampella) och stålindustrin (Outokumpu, Ovako och Rautaruukki). På 90-talet har Nokiakoncernens snabba utveckling dominerat industrialiseringsprocessen inom metallindustrin.

**Tabell 5.1** Metallindustrins andel av hela industriproduktionen, andel av Finlands export samt metallexportens andel av metallproduktionen

År	Andel av industriproduktionen	Andel av total export	Andel export av total produktion
1989	34	42	41
1990	33	44	43
1991	31	41	45
1992	33	44	51
1993	35	46	58
1994	37	45	55
1995	40	48	53
1996	39	52	55
1997	41	43	47
1998	43	45	47
1999	44	46	46
2000	49	49	49
2001	-	54	-

Idag är metallindustrin klart beroende av sin export. Exportandelen var i början av 1990-talet 40 % för att idag vara nästan 50 %. Utvecklingen har varit kännbar på alla områden. Andelen aktier i utländsk ägo har ökat markant. Finländska före-tag har köpt företag i utlandet. Antalet människor som är anställda i utländska dotterbolag har ökat betydligt. Processen började redan på 80-talet. När de fin-ländska metallföretagen år 1985 hade 20 000 anställda utomlands var siffran år 2000 redan 90 000. Allt detta betyder att internationaliseringen starkt påverkar det fackliga arbetet.

Devalveringen år 1991 på 14 % förbättrade metallindustrins internationella konkurrenskraft. Beslutet var politiskt besvärligt, men gynnade exportindustrin. Det var sista gången man kunde använda valutakurspolitiken som en del av den ekonomiska politiken. Valutakurspolitiken har efter andra världskriget haft en central roll i den finländska ekonomiska politiken. Åren 1945-91 devalverades den finska marken tretton gånger och revalverades fem gånger. De ekonomisk-politiska förutsättningarna förändrades efter devalvering 1991.

Efter devalveringen 1991 stod Finland inför nya ekonomiska förutsättningar. Övergången till en regim med fast valuta (en hård valuta) liksom förberedelserna inför ett EU-medlemskap och den monetära unionen innebar att konkurrenskraft inte längre kunde skapas med valutapolitiska åtgärder. Samtidigt har arbetsmarknadsparternas roll i stabiliseringen av ekonomin och sysselsättningen förstärkts.



Vid närmare studium av metallindustrin framgår att största delen av förändringarna beror på de stora förändringar som har skett i tillverkningen av elekt tekniska produkter. Inom denna bransch har produktionen vuxit med cirka 20 % per år. Detta är ett faktum som alltid bör hållas i minnet vid granskning av metallindustrins siffror. Utvecklingen inom den övriga metallindustrin påminner mycket om industriutvecklingen överlag i Finland.

**Tabell 5.2** Ökning av produktion och produktivitet i den finska industrin totalt och metallindustrin uppdelat på sektorer 1976-2000

	Produktionsökning	Produktivitetsökning
<b>Metalltillverkningen</b>		
1976-90	5,2	5,8
1990-95	6,1	7,6
1995-00	4,9	3,8
<b>Maskin- och metallvaruindustrin</b>		
1976-90	3,5	3,0
1990-95	0,8	4,5
1995-00	4,1	1,8
<b>Elektronik- och elindustrin</b>		
1976-90	6,0	3,7
1990-95	14,8	10,8
1995-00	26,8	14,8
<b>Hela industrin</b>		
1976-90	3,6	3,5
1990-95	2,5	6,0
1995-00	8,3	7,0

Tabellen visar var den avgörande skillnaden ligger. IT-sektorn har följt sin egen väg. Tillväxtsiffrorna är mycket höga. Tabellen ger en tydlig bild av de ekonomiska förändringarna. Situationen i början av 1990-talet avviker helt och hållet från situationen under 90-talets fem sista år. Den stora produktivitetsökningen som skedde under första hälften av 1990-talet präglades av den höga arbetslösheten. Bortsett från IT-sektorn har metallindustrin utvecklats ungefär i samma takt som industrin i genomsnitt.

### 5.2.3 Sysselsättningen

Den ekonomiska nedgången drabbade sysselsättningen. Efter 1994 har metallindustrin varit en av de branscher som har vuxit mycket kraftigt. Under perioden 1990-94 förlorades 39 000 arbetsplatser i metallindustrin i Finland, vilket motsvarade ungefär 20 % av alla arbetsplatser. Arbetslösheten ökade år 1993 till över 15 %. Men under perioden 1994-2002 skapades 67 000 nya arbetsplatser. Tillväxten var snabbast i elektronikbranschen.

### *5.3 Internationalisering och förändringar i nationella arbetslivsrelationer*

Det är svårt att säga vilka av alla de förändringar som har skett i metallbranschen och i facket avtalsvillkor som beror på internationaliseringen. Under 90-talet mötte man också många andra förändringar. Den tekniska utvecklingen har skapat nya sätt att organisera arbetet och den har även på många sätt förändrat arbetsplatserna.

I början 1990-talet hamnade Finland i en djup lågkonjunktur som även den förändrade på arbetslivet. Korta anställningsförhållanden blev vanliga i metallindustrin. Arbetsgivarna förändrade sin anställningspolitik.

Efter Sovjetunionens fall förändrades den politiska situationen. Den bilaterala handeln följde andra regler än västhandeln. Den bilaterala handeln planerades för många år framåt och gav därmed säkrare anställningar. När marknadskrafterna styr är osäkerheten ett vardagligt fenomen.

Det är mycket svårt att säga vilka av de förändringar vi kan se i arbetslivet som direkt är en följd av internationaliseringen. Detta kom även fram i intervjuerna. Vi frågade vilka förändringar globaliseringen och integrationen hade fört med sig och svaren överlappade då i mångt och mycket varandra.

Sammanfattningsvis kan vi nämna några förändringar i arbetslivet under 1990-talet.

1) Antalet visstidsanställningar har ökat markant. Detta fenomen slog igenom samtidigt som arbetslösheten exploderade under den ekonomiska krisen. Efter den ekonomiska krisen har arbetsgivarna hållit fast vid detta sätt att anställa människor. Vi tror att fenomenet har ganska litet att göra med internationaliseringen. En möjlig orsak är att de nya ekonomiska förutsättningarna medför att man försöker nå större flexibilitet i produktionskostnaderna genom att anställa arbetskraft för en viss period. När valutakurspolitiken inte mera är möjligt, måste man skapa flexibilitet på andra sätt.

2) Arbetsorganisationen har förändrats. Organisationen har blivit mindre fast och arbetsgruppernas självständighet är större än tidigare. Förändringen började redan på 1980-talet. Det är svårt att se hur internationaliseringsprocessen direkt har påverkat denna förändring. Modellen har man nog importerat från utlandet. Orsaken är den samma: man vill ha mer flexibla kostnader och mindre fasta kostnader. Direkt beror detta inte på internationaliseringen. Det man gör är att man reagerar på de nya villkor som är knutna till internationaliseringen. En intressant fråga är huruvida företagen överdriver flexibilitetskravens betydelse.

3) Avtalsstrukturen har förändrats - den lokala nivån har större betydelse i avtalspolitiken. En viss del av avtalsfrågorna avgörs på arbetsplatserna. Trots detta är avtalssystemet centralt till sin natur. Vanligen är det frågan om att man på

den nationella nivån har, i vissa avtalsfrågor, beslutat överföra mandatet att förhandla och komma överens till den lokala nivån. Den ökande flexibiliteten beror på den ekonomiska krisen. De finländska avtalssystemen bör ändå kallas centrala. Den lokala nivån har fått mera makt inom det centrala systemet. I avtalen finns bestämmelser som, i vissa frågor, ger de lokala organisationerna handlingsfrihet och rätt att fatta beslut. Man kan säga att man inom det centrala avtalssystemet betonar flexibiliteten mer än tidigare.

4) Informationsteknik utnyttjas allmänt i arbetslivet. Arbetena har förändrats på många sätt. Men åter en gång är det mycket svårt att logiskt påvisa att detta beror på internationaliseringen.

De som svarar för internationella frågor i förbunden anser att utvecklingen i metallindustrin fortfarande är starkt utlandsorienterad. Fackförbunden är ganska eniga om att internationaliseringen kommer att fortsätta och förstärkas. Företagen kommer allt mer att agera utifrån Europa som hemmamarknad. Ägandet av företagen kommer att spridas över gränserna. 90 % av Nokias aktier är utländsk ägo. Samma gäller även för andra "finländska" bolag. Detta innebär att kampen för att behålla arbetsplatserna i Finland blir hårdare. Osäkerheten kommer därför att öka. Men samtidigt är det klart att den högklassiga nordiska infrastrukturen och invånarnas höga utbildningsnivå betyder att sysselsättningsutsikterna fortsättningsvis är goda.

Förbunden anser att EU:s betydelse kommer att öka, inte minst i ljuset av östutvidgningen. Konvergensutvecklingen inom skatte-, finans- och lönepolitik samt arbetstidsfrågor kommer att förstärkas, och den ställer nya krav till anpassning av den nationella politiken - och då i synnerhet avtalspolitiken .

Intressant är att ingen av de intervjuade tog upp alternativet att internationaliseringsströmmen kunde gå i motsatt riktning. Både i teorin och i praktiken är detta, trots att reglerna inom EU och WTO gör det svårt, möjligt. Den starka internationaliseringen kan provocera fram protektionistiska motkrafter. Om man granskar historien är det klart att frihandel och protektionism har utvecklats i långa vågor.

### **5.3.1 Fackligt arbete i förändring**

Det är redan klart att de senaste tio årens europeiska integration och globala marknadskonkurrens har påverkat villkoren för parterna inom den finländska metallindustrin. I det följande tar jag upp de viktigaste frågorna som kom fram i intervjuerna.

#### *Den nya lönenormen*

Alla förbund understryker den nya lönenormens betydelse. Utvecklingen av den nya normen inleddes i och med att den gamla devalveringsmodellen kom till sin vägs ände samtidigt som man tidigt på 90-talet började förbereda sig för ett

framtida EMU-medlemskap. Den finländska onda cirkeln med oansvariga löneökningar och därpå följande devalveringar återspeglade även en facklig oförmåga att axla sitt ansvar för en låg inflationen. Man "litade på" att valuta-politiken kunde korrigera läget om kostnadsnivån blev för hög och drabbade exporten.

Efter krisen i början av 1990-talet och inträdet i den inre marknaden var det mycket tydligt att Finland måste anpassa sig till en ny ekonomisk omvärld. I den nya ekonomiska strukturen var det viktigt att lönepolitiken kunde anpassas till en mycket låg inflationsnivå. Samtidigt var det klart att ett möjligt EMU-medlemskap betydde att möjligheterna att utnyttja valuta- och penningpolitiken som medel i den ekonomiska politiken skulle falla bort. Det betydde att fackets spelrum för de nominella löneförhöjningskraven reducerades och att kraven att anpassa löneutvecklingen vid ekonomiska bakslag skärptes. Tack vare den ekonomiska krisen lärde sig facket mycket snabbt vad den nya ekonomiska normen krävde.

Fackets lönekrav var mindre än hälften så stora i slutet av 1990-talet som i slutet av 1980-talet. I alla metallbranschens fackförbund genomförde man i början av 1990-talet stora projekt för att noggrant studera de förändringar som ett medlemskap i EU skulle medföra. Projekten skulle utreda frågor som berörde medlemmarna. Det är möjligt att den fråga man diskuterade mest var det hur man skall ställa sina lönekrav om man levde i en låginflationsituation. En annan viktig fråga var hur man skulle hantera ekonomiska chocker om man inte kunde ta till penningpolitiska åtgärder.

#### *Inkomstpolitik och centrala kollektivavtal*

Många hävdar att den nya internationaliserade ekonomin förutsätter en mer decentraliserad lönesättning. I Finland har metallbranschens fackförbund trots detta prioriterat centrala kollektivavtal. Detta kommer tydligt fram i förbundens diskussioner och dokument. I samtliga förbund analyseras frågan på ungefär samma sätt.

Den nya ekonomiska arkitekturen som följer EU- och EMU-medlemskapet har lett till att förbunden åter har erkänt fördelarna med inkomstpolitiska helhetsupp-görelser. När möjligheterna att använda valuta- och penningpolitiken som medel i den ekonomiska politiken är borta, blev båda arbetsgivar- och arbetstagens sidan i Finland eniga om att man behöver nya mekanismer för att jämna ut de konjunktursvängningar som den finländska ekonomin periodiskt har råkat ut för. Därför har lönepolitikens betydelse ökat. Förbunden har erkänt att inflationsnormen är nödvändig. Exportindustrin skall dock vara löneledande (dvs. slå fast normnivån för de generella löneförhöjningarna).

För att bevara jobben och motverka stora nominella lönesvängningar/sänkningar enades parterna och myndigheterna i Finland år 1997 att utveckla så

kallade buffertfonder. Genom en lite högre arbetsgivararbetslöshetsavgift samlar man, när den ekonomiska tillväxten är snabb, kapital i buffertfonder. Fonderna skall göra det möjligt att ha en lägre avgift när ekonomin tillväxer långsammare.

Inkomstpolitiska helhetsuppdrag ger också facket en möjlighet att delta i lagstiftningsarbetet och trepartssamarbetet i arbetslivsfrågor. I Finland har man efter 1994 ingått inkomstpolitiska helhetsuppdrag. Man har försökt kombinera dem med en viss decentralisering av ett antal avtalsfrågor. Vid den inkomstpolitiska helhetsuppdrag 2002 slog man fast att man skulle utveckla regler för de lokala bonus- och prestationslönesystemen.

Den slutsats man dragit om internationaliseringens inverkan på fackets avtalsstrategiska val är alltså den motsatta till den de finländska arbetsgivarna i början av 90-talet valde när de ville arbeta för en radikal decentralisering av avtalsystemet. Även arbetsgivar sidan har senare bytt strategi. Den förändrade ekonomiska och politiska strukturen, som är en följd av den europeiska integrationen, resulterade därmed i det att båda parterna värdesätter de möjligheter som de inkomstpolitiska helhetsuppdragen kan ge.

#### *Samarbetet mellan förbunden har aktiverats*

Som ett resultat av den ökande internationella konkurrensen och av den allt större vikten som man lägger på internationella frågor har de finländska facken utvecklat sitt nationella samarbete. I takt med att varje förbund satsat allt mer resurser på det internationella arbetet och att arbetsuppdragen ökat har förändringar även gjorts på hemmaplan.

Nya samsamarbetskonstellationer uppkommer i takt med att förbunden allt mer arbetar tillsammans i internationella sammanhang. Strukturförändringarna har också medfört att skillnaderna mellan olika branscher och yrken minskat liksom mellan arbetar- och tjänstemannaförbund. Samarbetet mellan förbunden har förstärkts och i vissa frågor tycks samarbetet över centralorganisationernas gränser på många sätt vara viktigare än samarbete inom centralorganisationerna. Frågan är om inte dessa nya samsamarbetsmodeller i framtiden kan möjliggöra förbundsfusioner över centralisationsgränserna. Det skulle betyda att förbunden skulle gå in för den modell som gäller i Tyskland: tydliga industriförbund samlade i en huvudorganisation. Metallarbetarförbundets förra ordförande Per-Erik Lundh tog upp denna tendens på ett seminarium i november 2001. Han diskuterade förbundsfusioner och sade att det finns objektiva tendenser som stöder att vi möjligen kan se framför oss en ny organiseringsmodell som bygger på ett förbund per bransch. Lundh nämnde två tendenser som gör denna utvecklingen möjlig. Dels det internationella arbetet och dels den tekniska utvecklingen på arbetsplatserna som gör att klyftorna mellan olika yrken minskar. Det är viktigt att påpeka att Per-Erik Lundh var pensionär när han höll sin

föreläsning. Förbundsfusioner är mycket känsliga frågor. Det är inte lätt att diskutera sådana frågor. De personer vi intervjuade nämnde inte denna vision.

## 5.4 Organisering inom metallbranschen

I Finland är organiseringsnivån relativt hög. Ungefär 85 % av alla anställda är fackligt organiserade. I metallbranschen är siffran något högre. Nästan alla som är anställda i metallindustrin är medlemmar i något av de fyra fackförbunden. Den största, metallarbetareförbundet, organiserar kollektivanställda. Tjänstemannaunionen organiserar tjänstemännen, Ingenjörsförbundet organiserar ingenjörer och Teknikens Akademiker ingenjörer med en högre akademisk utbildning.

**Tabell 5.3** Fackförbunden inom metallindustrin 2001

Antal medlemmar	Totalt	Andel i metall	Antal i metallindustrin	Central-organisation
Metallarbetareförbund	172 000	92%	158 000	SAK
Tjänstemannaunionen	125 000	33%	41 000	STTK
Ingenjörsförbundet	53 000	35%	19 000	Akava
Teknikens Akademiker	54 000	30%	16 000	Akava

*Anm: SAK motsvarar LO (ASI) i de övriga nordiska länderna. Tjänstemannaunionen är medlem i STTK. AKAVA organiserar anställda med akademisk utbildning.*

Källa: Respektive förbunds årsberättelser

I intervjuerna frågade vi om man såg någon logisk relation mellan utvecklingen i organisationsgraden och internationaliseringen. I diskussionerna om EU-medlemskapet kunde man vara en aning bekymrad över den låga organiseringsnivån södra och mellersta Europa. Förbunden har dock inte märkt att den skulle ha påverkat situationen i de nordiska länderna. Tvärtom förbättrades organiseringsgraden under 1990-talet i Finland. Detta kan ha flera olika orsaker. En är fackets roll i arbetslöshetsförsäkringen. En annan möjlig hypotes är att detta återspeglar den växande osäkerheten som många löntagare känner. En tredje är att under denna period hamnade mer perifera delarna av arbetsstyrkan utanför arbetslivet.

Invandrarna är inte så starkt organiserade. Men detta anser man i förbunden vara ett problem som går över med tiden. Förbunden satsar även aktivt på att organisera invandrarna.

### 5.4.1 Det internationella arbetet

Alla fyra förbunden är medlemmar i de tre viktigaste fackliga internationella organisationerna: Nordiska Metall (NM), Europeiska metallarbetarefederationen (EMF) och världsorganisationen Internationella metallarbetarefederationen

(IMF). Alla fyra förbunden är mycket aktiva internationellt. Enligt de personer vi intervjuade och enligt förbundens skriftliga dokument har man deltagit på hundratals internationella möten, konferenser etc. I alla förbund har man lagt, enligt verksamhetsplanerna och –berättelserna, stor vikt vid den internationella fackliga verksamheten. Med undantag av Metallarbetareförbundet är förbunden även medlemmar i andra globala, europeiska och nordiska fackliga federationer.

Förbunden tog i ett tidigt skede en mycket positiv ställning till Finlands medlemskap i EU. Samma gällde litet senare för inställningen till den monetära unionen.

I alla fyra förbund har de beslutande organen behandlat organisationens internationella strategier och förbunden har även analyserat den internationella omgivningen.

Metallarbetarförbundet analyserade, i ett dokument som kongressen år 2000 godkände, tämligen ingående globaliseringen och integrationen. Globaliseringen är en stor utmaning för Finland och det finländska facket. För att behålla arbetsplatserna kräver man nationella satsningar på forskning och utbildning. Förbundet ser EMU-medlemskapet mer som en möjlighet än ett hot för Finland och metallarbetarna.

Förbundet ser att EU erbjuder stora möjligheter. "Europas fackföreningar arbetar för europeiska avtal, men det kräver att man överskrider många hinder." I avtalsfrågor ser man en tendens var både företags- och den internationella nivån växer i betydelse.

Men samtidigt ser man även utveckling mot en större harmonisering. Förbundet stöder de baltiska ländernas medlemskap i EU. "Det är nyttigt för Finland att man i dessa länder arbetar för ekonomiska strukturförändringar och en stabil ekonomi." Förbundet försöker hjälpa fackföreningarna i de baltiska länderna och Ryssland att "stå på sina egna ben". Förbundet anser att internationaliseringen kommer att fortsätta.

De övriga tre förbunden följer ungefär samma linje i internationella frågor. Tjänstemannaunionen anser att globaliseringen av ekonomin, företagets kraftiga internationalisering, EU:s utvidgning och hotet att arbetena flyttar över till låglöneländer tvingar facket att satsa mer på det internationella arbetet. Ordförande Matti Viljanen i ingenjörsförbundet skriver att allt mera av det som händer i världen har en mycket direkt inverkan på både en enskild ingenjörs arbetes innehåll och förhållandena på hans arbetsplats. Ingenjörsförbundet skiljer sig i ett hänseende från de övriga fackförbunden. Utbildningsfrågorna är väldigt viktiga för förbundet. Därför satsar man ganska mycket på FEANI, som sysslar med ingenjörernas utbildningsfrågor i Europa.

Teknikens akademiker satsar relativt mycket på rådgivning av medlemmar som skall arbeta utomlands. Medlemmarna kan, under den tid de arbetar utom-

lands, fortsätta som medlemmar i förbundet och betalar då en halv medlemsavgift. Största delen utnyttjar denna möjlighet.

En nackdel i det internationella arbetet är att man i de styrande organen inte har fört någon omfattande diskussion om internationella linjefrågor. Det är vanligt att man delar ut rese- och andra rapporter om det som utförts till organen. Medlemmarna i de styrande organen är med på vissa resor, men dessa resor ses, åtminstone i vissa fall, som en slags belöning. I metallarbetarförbundet har förvaltningen systematiskt arrangerat seminarier i internationella frågor. Man arbetar systematiskt för att förbättra kunskapsnivån. Men förvaltningsorganen har inte i någon större grad deltagit i den strategiska delen av det internationella arbetet.

Detta har många orsaker. Det internationella arbetet blir bara långsamt en del av det vardagliga fackliga arbetet. Detta är en ny och komplicerad värld. Det är naturligt att medlemmar ser den inhemska fackföreningspolitiken som den viktigaste verksamhetsnivån. Medlemmarna tycks också anse att de internationella frågorna har ett visst drag av elitism. Situationen kan förändras när en allt större andel av arbetsplatserna konkret möter internationaliseringen.

Härefter skall vi först redogöra för de finska metallfackens arbete på den europeiska och nordiska nivån - som allt mer har vuxit ihop - och därefter kort diskutera hur de arbetar globalt och bilateralt.

### *En strategi för Europa*

Beslutet att gå med i EU år 1994 var mycket betydelsefullt. Facket började förbereda sig för beslutet mycket tidigt. Mycket viktigt var även att den finländska fackföreningsrörelsen understödde Finlands medlemskap i EU. Därför var det inte heller svårt för det finländska facket att snabbt få ett grepp om EU-arbetet i Bryssel. I det övriga Norden var situationen inte så entydig. Det svenska facket har, trots att metallfacken gått i spetsen för det europeiska arbetet, alltid varit mer kritiskt inställd till EU.

Tre skäl kan nämnas som förklarar varför Finlands fackföreningsrörelse redan från början var redo för medlemskapet. Sovjetunionens fall tvingade Finland att både ekonomiskt och politiskt rikta blicken västerut. Den ekonomiska krisen var så djup att man var redo att bygga någonting nytt. Och för det tredje: facket studerade och informerades om EU i god tid. I den här utvecklingen gick metallbranschen och metallförbunden i spetsen.

Största delen av det internationella arbetet är ett resultat av en yttre utveckling. Förbunden har inte i någon större grad arbetat med strategiska frågor som kunde utgöra grunden nya verksamhetslinjer. Förbunden har en strategi men den har uppkommit ad hoc, från fall till fall.

Några huvudpunkter kan dock nämnas. Förbunden vill arbeta politiskt i EU. EU-lagstiftningen är av stor betydelse. Man måste bevaka det som händer i



arbetslivet. Det är uppenbart att förbunden har förstått att de måste vara engagerade. Redan de första åren försökte man ofta påverka, men gjorde det för sent. Man visste inte hur man bör lobba i Bryssel. Nu vet man bättre och förbunden har både kontakter och styrka.

De viktigaste internationella kanalerna är EMF och Nordiska Metall. Europa är viktigt, men det nordiska samarbetet är ännu viktigare. Genom nordiskt samarbete kan man bäst påverka i EU. Det nordiska fackföreningsarbetet har fått ett nytt innehåll. I Finland har man satsat mycket på det nordiska samarbetet. Organisationen har länge haft en finländsk generalsekreterare, Kaj Laxén. Även hans efterträdare, Jyrki Raina, är från Finland.

I nästan alla intervjuer framkom nödvändigheten att bilda allianser inom EU. Ofta nämndes de nordiska länderna och Tyskland, samt några gånger Holland och Belgien, som allianspartner.

#### *Avtalssamordning eller europeiska avtal*

Förbundens representanter betonade starkt att de yttre förutsättningarna för avtalspolitiken i ökande grad bestäms i Europa. Det finns ett betydande harmoniseringstryck inom EMU-länderna men också inom alla EU-länder. Man talar om löneutveckling, arbetstider och andra arbetsvillkor. Förbunden var enhälliga om att utvecklingen går snabbt mot en gemensam avtalspolitik inom EMF. Den första fasen är skapandet av en gemensam löneökningsmodell. Löneökningarna bör bygga på inflationen plus produktivitetsökning. Samtidigt ansåg samtliga förbundsrepresentanter att man inte ser ett egentligt europeiskt löneavtal framför sig. Med ett europeiskt avtal menar man ett avtal som ingåtts mellan en europeisk arbetsgivarorganisation och en europeisk yrkesfederation. Förbunden såg inte detta som ett realistiskt mål på kort sikt, trots att centralorganisationerna ETUC, CEEP och UNICE har ingått ramavtal om vissa arbetsvillkor.

Jorma Löhman, som är avtalschef på metallarbetarförbundet, var i Bryssel 2002 och studerade avtalssamordning och europeiska avtal. Han skrev i förbundets tidning: "Man diskuterar europeiska avtal kontinuerligt, men i min undersökning framkom det klart och tydligt att ingen tror på euroavtalen." Samtidigt konstaterade han att samarbetet mellan de europeiska fackliga organisationerna kommer att öka men, att "Även i framtiden kommer arbetet att utföras nationellt."

EMF har utvecklat en strategi för avtalskoordinering. Strategin ses som ett realistiskt sätt anpassa löneavtalsutvecklingen inom EU. Samordningen kan ske på många sätt. Förbunden bör informera varandra i god tid före förhandlingarna om sina krav. I en nära framtid är det möjligt att en eller flera personer deltar i något annat lands avtalsförhandlingar. Samtidig kommer det gränsöverskridande konfliktstödet att bli mycket mera vanligt. Ett bra exempel var metallstrejken i Tyskland på våren 2002. Strejken var ett viktigt test för den finländska arbets-

marknaden. Aldrig tidigare har man varit så intresserad av en utländsk strejk. Orsaken var enkel: Inom EMU-området tenderar löneförhöjningarna att spridas från ett land till ett annat.

Flera branscher diskuterar avtalssamordning, men EMF är den federation som har kommit längst. Man har utvecklat en löneökningsmodell. Kraven ställs så att löneförhöjningarna motsvarar produktivitetsökningen plus inflationen. I Finland har man godkänt denna formel som i huvudsak motsvarar de riktlinjer de finländska parterna har kommit överens om.

Löneförhöjningsformeln tolkas på ett litet varierande sätt i olika länder. I Finland vill man även beakta sysselsättningen. Därför betonas den nominella ökningen av lönesumman. Detta kom tydligt fram i diskussionen i samband med metallstrejken i Tyskland. Om nominella löneförhöjningar beräknas på hela lönesumman blir lönekraven litet annorlunda än om man ställer kraven individuellt. Den stora arbetslösheten skapar vissa tolkningsproblem för modellen.

Frågan är relativt viktig om samordningen ska vidareutvecklas. Kan en mer exakt gemensam tolkning av löneförhöjningsformeln uppnås kan en gemensam lönepolitik vidareutvecklas. De finländska facken inom metallbranschen tycks förhålla sig positiva till detta strategiska val.

#### *Vilken väg framåt - centralt eller via branscherna?*

Det finns två alternativ: samordna avtalspolitik eller satsa på ramavtal och regler genom den sociala dialogen. Både den sociala dialogen och samordningen kan genomföras centralt eller på branschnivå. I det första alternativet ger förbunden mandat till sina centralorganisationer som sedan överför mandatet till den europeiska centralorganisationen (EFS/ETUC). EFS har vid flera tillfällen ingått ramavtal om arbetsvillkor med de europeiska arbetsgivarorganisationerna (UNICE och CEEP).

Den andra möjligheten är att arbeta på branschnivå. Då ger förbunden mandatet till sin europafederation (EMF) som försöker nå ett avtal med motsvarande europeiska arbetsgivarorganisation (WEM). De intervjuade personerna tyckte att den senare modellen innehöll fler fördelar.

Även denna väg står ännu inför många problem. Förbunden är tveksamma till att överlåta ett mandat till EMF. Arbetsgivarsidan är inte alls redo att överföra sitt mandat och har därför tillsvidare överhuvudtaget inte kommit med i diskussionerna. En viss uppluckring av inställningen kan dock skönjas. Tack vare kommissionens aktivitet har man förhandlat om vissa (närmast utbildnings-) frågor. Vägen till förhandlingar om väsentliga avtalsfrågor är dock lång. Förbunden tror inte man har resurser att förhandla om löner och arbetstider. Det är säkert lättare att komma överens om olika arbetsvillkor och utbildningsfrågor. På lönesidan är samordningen den enda realistiska vägen.

### **5.4.2 Det nordiska samarbetets roll i det europafackliga arbetet**

"Nordiska Metall är en klok organisation", säger en av de intervjuade. I Finland uppskattar man metalls samnordiska organisation mycket högt. Samarbete inom Norden har en stor betydelse för arbetet inom EMF och EU. Förbunden kan testa sina argument på förhand, ingå allianser med nordiska systerförbund och förbereda sig för frågor som kommer upp i EMF och EU.

Nordiska metalls uppgifter har förändrats under de senaste tio åren. Tidigare koncentrerade man sig på nordiska frågor. Man informerade varandra och arbetade med olika samnordiska projekt. Idag satsar man mest på EU-relaterade frågor. Förbunden uppskattar att NM har denna roll, men vilken roll spelar NM i avtalskoordineringen?

### **5.4.3 Europeiskt koncernfackligt samarbete: europeiska företagsråd (EWC)**

I EU:s beslutsfattande, den sociala dialogen, har man utarbetat tre direktiv som reglerar arbetslivet. EWC-direktivet är det viktigaste av dem. Alla förbund i metallindustrin satsar mycket på EWC-arbetet. Alla intervjuade personer nämnde EWC-arbetet som en mycket viktig facklig arbetsuppgift. Förbunden har tagit ansvar för utbildning och koordinering och informationen av EWC-medlemmarna. Alla intervjuade personer svarade, på frågan vilket direktiv som har varit viktigast för det fackliga arbetet, att det är EWC-direktivet.

EWC-arbetet har också ökat samarbetet mellan förbunden. Förbunden inom metallindustrin har delat ansvaret för att hjälpa och stöda de anställdas verksamhet i företagsråden.

Några av de intervjuade tog upp de strategiska problem som företagsråden kan skapa. När avtalsverksamhetens betydelse ökar på företagsnivån kan det uppstå skillnader i avtalens innehåll. Detta kan åter försvaga den gemensamma kampen för arbetstagarens rättigheter och avtalsfrågor. Inom företagen kan man komma överens om avtalsregler som försvagar förbundens möjligheter att förena sina medlemmar inom metallbranschen. Tillsvidare är detta hot enbart teoretiskt.

## *5.5 Fallstudie: Fujitsu-Siemens*

Ett exempel på detta, såväl på problem som uppstår i det koncernfackliga samarbetet och på hur förbunden hanterar situationen, är Fujitsu-Siemens i Finland.

I Esbo lade Fujitsu-Siemens år 2000 ned sin fabrik och sade upp 450 personer. Företaget skötte inte förhandlingarna enligt reglerna i den finländska samarbetslagen. Företaget påstår att det som ett internationellt företag inte i denna situation behöver följa Finlands samarbetslag. Den juridiska frågan är mycket komplicerad

och den första slutsatsen är att facket i framtiden måste arbeta med denna fråga. Det kan hända att EU:s arbetsrätt och den nationella arbetsrätten öppnar för en gråzon som ger företaget möjligheter att undvika vissa plikter. Därmed blir det för facket komplicerat och svårt att bevaka medlemmarnas intressen. Fallet är nu föremål för domstolsbehandling.

Men den andra slutsatsen är mycket viktigare. Nio förbund startade tillsammans ett projekt. De anställde en jurist som sköter ärendet åt alla förbund gemensamt. Samarbetet har fungerat väl och det är sannolikt att detta sätt att arbeta kommer att bli vanligare. De internationella utmaningarna kommer att leda till allt fler sådana gemensamma projekt.

Man kan åter en gång ställa den naturliga frågan om det inte vore strategiskt viktigt att utveckla detta arbetssätt vidare och organisera det mer ordentligt och systematiskt för att förstärka fackets kapacitet att hantera de multinationella koncernernas förmåga att välja mellan olika produktionsställen. För medlemmar, som har ett stort intresse för internationella frågor, ger samarbetet god behållning.

## *5.6 Globalisera det fackliga arbetet?*

Samtidigt som fackets internationella verksamhet koncentrerar sig allt mer kring EU satsar man mindre på det globala fackliga samarbetet. Alla fyra förbund har genom ett särskilt solidaritetsorgan, SASK, stött projekt i tredje världen. SASK finansieras av facket i Finland och organiserar stöd till tredje världen. Denna verksamhet står utanför fackets dagliga arbete.

Tråkigt nog har det globala arbetet skjutits litet åt sidan när EU tar en större del av resurserna. Två av de intervjuade personerna tog upp frågan om att minskningen av det globala arbetet är en stor fara och nackdel. "Företagen agerar globalt och det finländska facket mer och mer inom EU."

Man måste i detta sammanhang påpeka, att i tjänstemannaunionens strategidokument från den 17 augusti 2001 slår fast, att organisationen i framtiden kommer att betona både globala frågor och arbete i närområdena (dvs. de baltiska länder och Ryssland). Det arbete som man utför inom EU sker i stabila former i det nordiska samarbete.

### **5.6.1 Strategier för Ryssland, de baltiska länderna och det bilaterala samarbetet**

Förbunden inom metallbranschen känner viss oro inför EU:s utvidgning. Å ena sidan är man rädd att produktion med låg utbildningsintensitet flaggas ut till de baltiska länderna, å andra sidan finns det vissa tecken på att arbetskraften flyttar till Finland och skapar en svart arbetsmarknad. I synnerhet inom metallarbetarförbundet har man diskuterat dessa frågor.

Alla fyra förbund stöder i princip utvidgningen men de kräver en övergångsperiod för arbetskraftens fria rörlighet. Under många år har facket i Finland stött de fackliga organisationerna i de baltiska länderna för att de lokala arbetsmarknaderna skulle kunna fungera enligt europeiska regler. Resultaten har inte varit särskilt uppmuntrande. Frågan om nya medlemmar i EU är en mycket viktig fråga för det finländska facket överhuvudtaget och särskilt för metallindustrin.

I diskussionerna kom det på många sätt fram att det internationella fackliga arbetet idag är smalare än tidigare. De bilaterala relationerna med utländska systerförbunden har minskat i samma takt som aktiviteten i EU-organen har ökat. Denna förändring är inte något man önskat. Den är ett resultat av att man satsar allt mer resurser på EU. I intervjuerna kom det fram att detta inte enbart ses som en fördel. När man förlorar bilaterala kontakter mister man samtidigt en möjlighet att samarbeta med systerförbund i den kamp som förs inom EU.

## *5.7 Avslutning och utmaningar inför framtiden*

Detta är ett försök till en analytisk sammanfattning av den information som vi fick av förbunden. Ännu för tio år sedan var arbetsmetoden att alla förbund deltog med en egen representant eller delegation på europeiska möten. Nu är det normalt att man delar ansvaret. Alla intervjuade ansåg att det nya arbetssättet är en stor fördel, som under de senaste tio år förändrat det internationella arbetets innehåll märkbart.

Man kan konstatera att förbunden, åtminstone i dessa frågor, lutar på varandra. Det har varit litet överraskande att notera att samarbetet över centralorganisationsgränserna på många sätt är viktigare än samarbetet inom centralorganisationerna. Den nya samarbetsmodellen som överskrider centralorganisationsgränserna möjliggör förbundsfusioner i framtiden över samma gränser. Det skulle betyda att förbunden skulle gå in för den modell som är rådande i Tyskland. Metallarbetarförbundets tidigare ordförande Per-Erik Lundh presenterade denna tendens på ett seminarium i november 2001. Han spekulerade kring tanken på förbundsfusioner och sade att det finns objektiva tendenser som leder till att det är möjligt att vi får en ny organiseringsmodell som grundar sig på branschförbundsprincipen. Lundh nämnde två tendenser som gör den här utvecklingen möjlig, dels det internationella arbetet och dels den teknologiska utvecklingen på arbetsplatserna som minskar klyftorna mellan olika yrken. Dock var Lundh pensionär när han höll sitt ta. Frågan om fusioner är mycket laddad och ingen av de intervjuade tog upp saken.

### **5.7.1 Huvudpunkter i intervjuerna**

- 1) Facket har bristande språkkunskaper.

2) Det finns ännu några attitydproblem. Alla anser inte att det internationella arbetet är speciellt nyttigt. Förvaltningen står litet vid sidan om den internationella verksamheten.

Organisationen klarar inte alla uppgifter som kommer från utlandet. En del av personalen är överbelastad. Det nya sättet att arbeta, dvs. att alla i organisationen även sköter internationella frågor är inte ännu genomfört i praktiken.

3) Ute i företagen sker det mycket som förbunden inte känner till.

4) I internationella sammanhang är de finländska förbunden små. En ensam röst har nästan ingen betydelse.

5) Samarbetsförmågan har förstärkts. Man samlar information, förenar resurser och fördelar arbetsuppgifter.

6) Den starkaste fördelen är den höga organisationsgraden.

7) Förbunden har ett gott förhållande till de politiska beslutsfattarna. Facket har direkt kontakt till landets politiska ledning. Traditionen med de inkomstpolitiska helhetsuppställningarna ger också den facket en stark institutionell position.

8) Erfarenheten av att vara ett litet medför ett realistiskt förhållningssätt. Den historiska erfarenheten av den stora sovjetexporten lärde det finländska facket att komma överens med en stormakt. Något av det samma gäller när man skall komma överens i EU. Fackförbunden inom den finländska metallindustrin förberedde sig i god tid för landets medlemskap i EU. Därför var starten god.

9) Skattekonkurrensen mellan länderna kan betyda att produktion flyttas till länder med en lägre skattenivå. Särskilt de baltiska länderna och Ryssland utgör i detta sammanhang ett hot.

10) Arbetsplatserna hotas också av den globala konkurrensen och osäkerheten. Förbunden har tagit upp frågan om statssubventioner till varvsindustrin i Syd-Korea.

11) Arbetsgivarens negativa inställning till att behandla arbetsmarknadsfrågor på den europeiska nivån är ett problem. Ett mycket känt citat är av direktör Harri Malmberg på metallindustrins arbetsgivarförbund när han föreläste på ett internationellt fackföreningsseminarium: "Jag har ett mandat att säga dag, men inte god dag till er." Citatet beskriver attityderna väl.

12) Beslutsfattandet inom EU är komplicerat och facket har inte ännu en entydigt etablerad position inom EU. Lösningar som bygger på individuella system kan vara ett problem och ett hot för fackförbunden. Erfarenheterna har visat att dessa kan leda till social dumpning av arbetsvillkor och en svart arbetsmarknad.

13) Staten behöver fackets hjälp för att anpassa den ekonomiska politiken till de nya ramar som följer integrationen. Den ger facket makt och möjligheter. En mera öppen värld skapar möjligheter för den nationella industrin. Ökad export ger bättre sysselsättning och bättre arbetsvillkor.

Det nordiska välfärdsamhället är en bra grund för en hög reell konkurrensförmåga.

14) En krävande målsättning för den internationella verksamheten är att i så hög grad som möjligt påverka det internationella beslutsfattandet för att främja medlemmarnas intressen. De intervjuade förbunden ser detta som sin uppgift.

### **5.7.2 Slutsatser**

1. Fackförbundens internationella arbete är ofta en reaktion på händelser och förändringar i omgivningen. En viss avvaktande inställning tycks vara förhärskande. Om det strategiska arbetet blev bättre kunde man lättare agera själv. Men detta förutsätter att hela organisationen tänker strategiskt. Samtidigt måste man också besluta vad man ska göra på den globala nivån. Nu är det mera samvetet som styr och verksamheten har inte så mycket gemensamt med facket's vardagliga arbete.

Fackförbundens internationella politik består båda av strategiska synpunkter och element som har utvecklats bit för bit. Strategiska verktyg kunde hjälpa fackförbunden att skärpa och effektivisera sitt internationella arbete.

2. I dag använder man två till tre gånger så mycket resurser på det internationella arbetet jämfört med för tio år sedan. Arbetet för att påverka EU:s beslutsfattande har vuxit ännu mer. Det bilaterala internationella arbetet och den globala verksamheten har minskat något. Förbunden har uppmärksammat detta och man ämnar förskjuta de strategiska tyngdpunkterna något. I tjänstemannaförbundet är nytänkandet mest aktuellt.

3. Samarbetet har ökat kraftigt. På den vägen måste man fortsätta. I internationella sammanhang är de finländska och nordiska förbunden mycket små. Inget enskilt förbund kan för sig själv genomföra en resultatrik verksamhet. I Finland arbetar förbunden sällan systematiskt tillsammans. Samarbetet bygger på olika projekt. Organisatoriskt är detta ganska tungt. I framtiden är det önskvärt att man systematiserar samarbete inom landet. Detta försvåras av det förbundet är medlemmar i olika centralorganisationer. Det är mycket möjligt att man i framtiden lyfter fram frågan om förbundsfusioner genom samgåenden över centralorganisationernas gränser.

4. Alla förbund i metallbranschen ser internationaliseringen mer som möjlighet än hot. Man är kanske mest kritisk när det gäller utvidgningen av EU. Därför kräver förbunden övergångstider för arbetskraftens fria rörlighet.

5. Förbundens linje är klar: man vill förändra det nuvarande internationella arbetssättet. Alla som arbetar i organisationerna skall ha en internationell dimension i sitt arbete. Det största problemet är de bristande språkkunskaperna.

6. Ingen tror på europeiska avtal. Samtidigt har man gjort stora framsteg på väg mot en europeisk samordning av kollektivavtalsförhandlingarna inom metallbranschen. De finländska förbunden förhåller sig positivt till detta. Men

vägen dit är ännu lång. Först borde man komma överens om en litet mer exakt ram för de nationella avtalen.

7. EWC-direktiven har väckt ett stort intresse. Konkreta arbetsuppgifter satsar förbunden gärna mycket på. Men man kan inte undvika att se att resultaten och satsningarna är i obalans. De europeiska företagsråden kan försvaga de kollektiva avtalens betydelse.

8. I alla förbund har man förstått de nya ekonomiskpolitiska förutsättningarna. Fackets inflytande har förstärkts av inkomstpolitikens växande betydelse.



## **Intervjuade personer**

Erkki Vuorenmaa, Metallarbetarförbundet:

Jorma Löfman, Metallarbetarförbundet:

Seppo Pakarinen, Metallarbetarförbundet:

Eero Hovi, Metallarbetarförbundet:

Petteri Ojanen, Tjänstemannaunionen

Ritva Cavenius, Tjänstemannaunionen

Matti Viljanen, Ingenjörsförbundet

Ari Åberg, Teknikens Akademiker

Pekka Ahmavaara, FFC

Heikki Pohja, FFC

Martti Reuna, STTK

Markus Penttinen, Akava



# *Kap 6 Sammanfattning*

Paula Blomqvist, Uppsala universitet

## *6.1 Inledning*

De två övergripande frågor som ställdes i inledningskapitlet var hur globaliseringen och europeiseringen av den nordiska metallindustrin har påverkat förutsättningarna för fackligt arbete inom denna sektor och hur facken anpassat sin verksamhet till de delvis ändrade förhållandena. Globalisering refererar till de förändringar i ägande, produktionsstruktur och företagsstrategier som följer av snabbare och mer frekvent kontakt mellan ekonomiska aktörer i olika delar av världen. I begreppet europeisering ingår förutom motsvarande ekonomiska utveckling inom Europa även de nya politiska och institutionella förutsättningar som skapas genom den europeiska integrationen. Inledningskapitlet visade också att fackliga organisationer idag kan verka på en mängd olika arenor, varav många finns utanför nationalstaten. Genom denna utveckling riskerar det fackliga arbetet att bli mer organisatoriskt komplicerat och fragmenterat, samtidigt som nya fackliga samarbetsarenor också skapar möjligheter för ökat inflytande. I de länderstudier som presenteras i rapporten har vi försökt belysa i vilken utsträckning fackförbund inom metallindustrin i Norden verkar på de utomnationella fackliga arenorna och hur internationella aktiviteter påverkar deras organisation på det nationella planet. Genom den forskning som presenteras i rapporten ställs empiriska observationer mot de ibland framförda antagandena om att globalisering och europeisering innebär ett hot mot den fackliga organisationen och det väl utvecklade partssamarbetet i de nordiska länderna.

## *6.2 Nya utmaningar för facket: ekonomisk och politisk utveckling inom metallindustrin i Norden*

I både inledningskapitlet och de nationella fallstudierna beskrivs utvecklingen mot ökad internationalisering av metallindustrin i de nordiska länderna. Den ökade internationella konkurrensen och inträdet av nyligen industrialiserade länder på världsmarknaden fick redan under 1970- och 1980-talen konsekvenser för den nordiska metallindustrin genom att vissa delar av den arbetsintensiva produktionen inom stålindustrin och varvsnäringen slogs ut eller minskade i omfattning. Den strukturomvandling som detta så småningom ledde till innebär

att nya, mer högteknologiska industrier växte fram istället. I Norge innebar detta en utveckling av offshoreindustrin och förnyelse av varvsindustrin, i Danmark att en småskalig maskinindustri kunde utvecklas teknologiskt, och i Sverige och Finland gjordes stora investeringar i innovationsintensiva telekomindustrin.

Att internationaliseringen av den nordiska metallindustrin fortsatt under 1990-talet märks framförallt genom en ökad andel utländska direktinvesteringar, både i form av in- och utflöden. Ett inflöde av utländska investeringar till ett land handlar ofta att företag i landet köps upp av utländska ägare. Ett utflöde innebär att företag i det egna landet förlägger produktion utomlands eller gör egna uppköp. I samtliga nordiska länder ökade både inflödet och utflödet av utländska investeringar generellt under 1990-talet. I alla fall utom Finland var inflödet större än utflödet (i det norska fallet var skillnaden mycket liten). I de nordiska länderna märktes under perioden också ett ökade antal sysselsatta i utländska företag. Den totala omfattningen av de utländska investeringarna var betydligt högre i Sverige än något av de andra länderna. Omfattningen av de svenska utgående investeringarna förklaras av den höga andelen mycket stora företag i landet. De ännu större ingående investeringarna kan förstås mot bakgrund av den förhållandevis svaga valutan och en framgångsrik anpassning av löneläget under 1990-talet, som av allt att döma gjorde Sverige till en attraktiv marknad för utländska investeringar under perioden, även för de nordiska grannländerna. När det gäller utlandsinvesteringarna från de nordiska länderna står klart att Väst-europa och USA fortfarande står för en mycket hög andel av dessa, även om Asiens andel ökat något och en viss omorientering mot Östeuropa kan skönjas. Andra tecken på att den ekonomiska globaliseringen påverkar den nordiska metallindustrin är hårdnande konkurrens och ökade krav på flexibilitet i produktionen.

Sammantaget kan konstateras att metallindustrin i de nordiska länderna har klarat både den strukturomvandling och internationalisering som skett under perioden relativt väl. Efter krisen under 1980-talet och början av 1990-talet ökade produktionen och produktiviteten i industrin i alla länderna, samtidigt som sysselsättningen växte, särskilt i Sverige och Finland. Detta är en ovanligt positiv utveckling jämfört med den sysselsättningsnedgång inom metallsektorn som förekommit i de flesta andra industriländer under samma period. Den vittnar om att omställningskapaciteten inom den nordiska metallindustrin är hög och att farhågorna om att den ökande andelen utländskt ägande inom och utanför gränserna skulle utgöra ett direkt hot mot den nationella sysselsättningen hittills kommit på skam.

Den till övervägande delen positiva utvecklingen inom nordisk metallindustri under 1990-talet innebär inte att industrins internationalisering är problemfri eller att de anställda inte kan påverkas negativt av dess effekter. I flera av länderstudierna pekas från fackligt håll på att den kanske allvarligaste konsekvensen för

de anställda är en större osäkerhet när det gäller anställningstryggheten. I dagens starkt konkurrensutsatta metallindustri finns ständigt en oro för att uppköp, outsourcing, nedläggning av verksamheten eller andra produktionsomläggningar skall leda till ett minskat lokalt arbetskraftsbehov. En annan konsekvens av den internationaliserade produktionsstrukturen och allt rörligare ägarförhållandena är att företagsledningarna idag ofta finns på en annan ort än de anställda. Detta försvårar fackens möjligheter att bygga upp och bibehålla samarbetsrelationer med arbetsgivaren och därmed utöva inflytande på samma sätt som tidigare. En tredje effekt som påtalas i flera av länderstudierna är att omställningen mot en alltmer högteknologisk produktion och den allt hårdare internationella konkurrensen på produktmarknaderna ställer nya och högre krav på de anställdas kompetens. Kraven på högre och delvis annorlunda kompetens inom metallindustrin kan också leda till ändringar i arbetskraftens sammansättning, vilket i sig kommer att påverka styrkeförhållandena mellan olika typer av förbund. Att så till viss del redan skett, visas av att tjänstemannaorganisationerna under 1990-talet har vuxit i alla de nordiska länderna, medan arbetarförbundens medlemsantal sjunkit.

Fackföreningars verksamhet påverkas dock inte endast av ekonomiska strukturer, utan också av förändringar i den politiska och institutionella miljö i vilken de verkar. Särskilt viktiga i detta avseende är förändringar när det gäller den ekonomiska politiken, partsrelationernas organisering, löneförhandlings-systemet och utvecklingen av de nationella lagar och avtal som ger den formella grunden för de fackliga rättigheterna. En utmaning för alla de nordiska länderna under perioden har varit att bryta den uppåtgående inflations- och lönespiral som följde på 1970-talets expansiva ekonomiska politik. Lösningen har i alla fallen blivit –även om omställningen genomförts i varierande takt- att ersätta en tidigare valutapolitik av devalveringar med en externt förankrad 'hårdvalutapolitik' som omöjliggör sådana utvägar och därmed sätter ökad press på en konkurrensmässig lönebildning om sysselsättningen skall kunna bibehållas.

### **6.2.1 Anpassningen av partsrelationer och fackliga strukturer**

I ett internationellt perspektiv präglas de nordiska arbetsmarknadsrelationerna av många gemensamma drag. Bland dessa återfinns en stark avtalstradition, kraftfulla fackförbund, självständiga tjänstemannaorganisationer och en strävan efter solidarisk lönesättning. De centrala avtalen har varit förankrade i starka lokala fackklubbar, som också verkat för fortsatt utveckling av rätten till medbestämmande på arbetsplatserna. Samtidigt pekar länderstudierna i denna rapport på att det också finns historiskt betingade olikheter mellan de nordiska länderna i detta avseende, särskilt vad gäller medling i tvister och godkännande av avtal (i Danmark och Norge har exempelvis omröstningen bland medlemmarna större betydelse i detta avseende), men också vad beträffar statlig medverkan i

lönepolitiken, som spelar en stor roll i Norge, Danmark och Finland men inte i Sverige. Den samlade bilden när det gäller de förändringar som skett under 1990-talet präglas av både gemensamma tendenser och skilda nationella mönster. En gemensam tendens är den allmänna politiska omorienteringen, oavsett regeringars partifärg, mot inflationsbekämpning som en överordnad målsättning för den ekonomiska politiken. En annan är arbetsgivarnas hårdnande inställning när det gäller lönekrav och fackliga rättigheter, vilket bidragit till åtminstone periodvis frostigare relationer och ökad konfliktnivå mellan metallfacken och deras motparter på arbetsgivar sidan. I ljuset av farhågan att globaliseringen leder till en försvagning av fackets roll är det emellertid viktigt att notera att den fackliga anslutningsgraden i den starkt internationaliserade och konkurrensutsatta nordiska metallindustrin fortfarande är stabil och hög; 85-90% i Finland, Sverige och Danmark och 63% i Norge. Även arbetsgivarnas organisering och kollektivavtalens täckningsgrad är fortsatt mycket hög i internationell jämförelse.

När det gäller löneförhandlingssystemens utveckling och fackens interna organisation skiljer sig mönstren mer mellan länderna. I Norge frångicks redan under 1980-talet en centraliserad förhandlingsstruktur till förmån för förbundsvisa förhandlingar men från slutet av 1980-talet och under 1990-talet har man periodvis återgått till central koordinering och inkomstpolitik för att motverka en tendens till inflationsdrivande och icke-konkurrensmässiga löneökningar. Finland har följt samma mönster, då man vid 1990-talets mitt övergick från branschvisa förhandlingar till ett system av statlig inkomstpolitik och samordning genom huvudorganisationerna för att förbereda inträdet i EMU. Sverige och Danmark har gått en motsatt väg genom att man under 1980-talet lämnade de centraliserade systemen och istället –delvis på metallförbundens initiativ– skapade löneförhandlingssystem som bygger på branschvis koordinering av fack och arbetsgivare och ger ökat spelrum för lokala förhandlingar. En annan skillnad mellan länderna är tjänstemanna- och akademikerorganisationernas roll i lönebildningsprocessen. I Sverige och Finland deltar tjänstemannaorganisationerna i samordningen av lönebildningen genom branschvisa avtal, men i Danmark och Norge har dessa grupper i huvudsak individuell lönesättning. Medan formerna för lönebildningen alltså kommit att skilja sig åt mer mellan de nordiska länderna under perioden, kan man samtidigt observera en gemensam tendens till en mer konkurrenskänslig lönebildning, där lönenivåerna på ett tydligare sätt än tidigare relateras till löneutvecklingen hos de viktigaste handelsparterna.<sup>66</sup> Även om detta har inneburit att lönekraven har kommit att modereras i förhållande till tidigare nivåer är värt att notera att det i alla de nordiska länderna skett en stabil löneutveckling under 1990-talet (se Appendix). Det bör också påpekas att de krav på radikal decentralisering av lönebildningen som framfördes från arbetsgivarhåll under 1980-talet i

---

<sup>66</sup> Undantaget är Norge, efter det att de sk. solidaritetsalternativet bröt samman.

flera av de nordiska länderna (särskilt Sverige) inte möttes av något gensvar och att nya samarbetsmodeller som betonar ökad flexibilitet och möjlighet till lokal anpassning av lönebildningen i stället kommit att utvecklas.

I alla de nordiska länderna har följaktligen stora förändringar skett inom löneförhandlingssystemen under 1980 och 1990-talen. Drivkrafterna bakom utvecklingen kan sökas både i industrins strukturomvandling, låg inflation och det växande behovet att anpassa lönerna till omvärldens nivåer. Ändrade styrkeförhållanden mellan fack och arbetsgivare, liksom mellan olika fackförbund, har också spelat in. Som visas i rapporten förefaller de nya modeller för lönebildning som utvecklats i Danmark, Sverige och Finland fundera relativt väl, medan situation i Norge fortfarande är instabil.

Förändringstendenserna i löneförhandlingssystemen under 1990-talet kan, åtminstone till del, sammankopplas med metallförbundens organisatoriska utveckling. I alla de nordiska länderna har under perioden funnits en tendens till ökad samverkan mellan förbund på branschnivå. I Norge bildades 1988 Fellesförbundet genom en sammanslagning av fem industriförbund. I Danmark skapades 1992 den fackliga samarbetsorganisationen CO-Industri, som består av 12 förbund. Även i Sverige sker idag en organiserad förbundssamverkan genom organisationen *Facken i Industrin*, som består av 8 industriförbund, inklusive tjänstemannaorganisationerna Sif och CF. I Finland är organisationsstrukturen ännu oförändrad, men samarbetet mellan olika förbund har ökat under senare år och diskussioner om sammanslagningar har förts. I de sammanslagna industriorganisationerna i Norge, Danmark och Sverige är metallförbunden genomgående den dominerande och avtalsledande aktören.

Den ökade förbundssamverkan på branschnivå kan ses i ljuset av fackens önskan att motverka en alltför långtgående decentralisering av löneförhandlingarna men avspeglar också det faktum att gränserna mellan olika industrisektorer blir suddigare. I Sverige, som särskiljer sig organisatoriskt genom sina stora tjänstemannaförbund, märks utvecklingen mot ökad koordinering på branschnivå även genom att tjänstemanna- och arbetarförbunden i allt högre utsträckning samarbetar.

### **6.2.2 Den växande betydelsen av EU**

Den politiska och institutionella kontext som nationella fackföreningar verkar i har under 1990-talet i allt högre utsträckning kommit att påverkas av beslut och överenskommelser inom EU. De kanske viktigaste händelserna i detta avseende är EU-direktivet om Europeiska företagsråd 1994 och initierandet av den så kallade sociala dialogen, som inneburit att fack och arbetsgivare givits helt nya möjligheter att påverka politiska beslut och träffa egna överenskommelser på europeisk nivå. Ett EU-initiativ som kanske i framtiden kommer att visa sig lika betydelsefullt som EWC-direktivet är 2001 års direktiv om Europabolag, som

möjliggör en helt nya typ av företagskonstruktion baserad på federal lagstiftning. Fackens nationella villkor har också påverkats utvecklingen av EUs arbetsrätt och övriga regleringar av arbetslivet från EUs sida (exempelvis arbetstidsdirektivet). I framtiden kommer även den nya ekonomiska och monetära union som är under utveckling inom regionen (EMU) otvivelaktigt att spela en viktig roll för lönebildning och konkurrensvillkor i alla europeiska ekonomier.

En del av EU-samarbetet som har särskild relevans för denna studie är utvecklingen av de europeiska fackförbunden på branschnivå. Den europeiska metallarbetarfederationen EMF har kommit att spela en framträdande roll när det gäller att utnyttja de nya möjligheter som skapats för europeiska branschorgan att delta i den sociala dialogen. EMF har dessutom genomgått en organisatorisk utveckling som innebär att arbetet inom organisationen idag är mer målinriktat och effektivt än tidigare. Utvecklingen av nya fackliga arenor i Europa är intressant inte minst därför att den stimulerar ökad aktivitet på flera olika nivåer inom den nationella fackföreningsorganisationen samtidigt; på förbunds nivå genom EMF-samarbetet; på huvudorganisationsnivå genom den sociala dialogen och den europeiska fackliga samarbetsorganisationen EFSs växande roll; och på koncernnivå genom direktiven om europeiska företagsråd och europabolag.

### *6.3 Fackens internationella arbete*

Ett övergripande intryck från de länderstudier som presenteras i rapporten är den markant ökade satsningen på internationellt fackligt arbete bland de nordiska metallförbunden, särskilt i förhållande till den europeiska nivån. Den ökade omfattningen av det internationella arbetet har samtidigt lett till en vitalisering av samarbetet inom organisationen Nordiska Metall, som getts en ny och mer dynamisk roll. Som en följd av det växande engagemanget i europafackligt arbete kan globala och inomnordiska frågor sägas ha fått relativt sett lägre prioritet bland förbunden, även om de fortfarande tillmäts principiell vikt.

#### **6.3.1 Drivkrafter och huvudlinjer i det internationella arbetet**

De viktigaste drivkrafterna bakom det ökade intresset för fackligt samarbete på europeisk nivå är dels det behov som finns av att söka motverka det minskade nationella fackliga inflytande som följer av branschens internationalisering, dels de nya fackliga påverkansmöjligheter som skapats genom den politiska och organisatoriska utvecklingen av EU-samarbetet under 1990-talet. För förbunden i Sverige och Finland var givetvis själva medlemskapet en avgörande händelse. Generellt sett kan metallförbundens sägas representera en mer EU-vänlig linje än många andra fackliga organisationer i Norden. I Norge tog inför folkomröstningen 1994 NITO och Fellesförbundet, till skillnad från huvudorganisationen LO, ställning för ett EU-medlemskap; i Finland gick Metallarbetareförbundet i



spetsen för både EU och EMU-medlemskapen; och i Sverige och Danmark verkar Svenska metall och CO-industri, tillsammans med tjänstemannaorganisationerna, aktivt för ett deltagande i EMU. Länderstudierna visar också på en genomgående positiv syn på europafackligt samarbete från metallförbundens sida. Det är emellertid viktigt att notera är att ingen av de fackföreningar som intervjuats under projektets gång menar att den nationella fackliga organisationsnivån är mindre viktig idag än tidigare. Snarare verkar man mena att det i dag i högre utsträckning *krävs* internationellt samarbete för att bevara den fackliga styrkan på denna nivå. På så sätt uppfattas alltså inte det ökade europeiska fackliga samarbetet som att det står i motsättning till den nationella verksamheten, utan som en delvis ny strategi för att stärka dess förutsättningar.

#### *Det internationella arbetets organisation*

Det internationella arbetet förefaller i de flesta fall vara en integrerad del av förbundens övriga verksamhet och det är genomgående svårt att få en uppskattning på hur stor andel av resurserna som läggs på just denna del. (För de norska förbunden görs en uppskattning på ca 1%. Förmodligen är andelen högre inom de danska och svenska förbunden på grund av medlemskapet i EU). Den starka ökningen av omfattningen på det internationella fackliga arbetet som påtalas i alla länderstudierna skapar delvis förändrade organisatoriska och resursmässiga behov, vilket ibland kommit till uttryck i intervjuerna som ett missnöje med existerande strukturer. I den norska fallstudien noteras en viss frustration över vad förbunden menar vara bristfällig information om vad som händer inom EU, och man anser att både LO och myndigheterna skulle kunna utveckla bättre rutiner i detta avseende. I Danmark har ansvarsfördelningen när det gäller det internationella arbetet varit något oklar inom CO-industri, även om huvudregeln är att de olika förbunden handlägger de frågor som faller inom deras respektive sektor medan CO-industri har ett övergripande samordningsansvar. Man har också noterat att samsamarbetsorganisationens komplexa konstruktion ibland kan skapa förvirring bland de internationella samsamarbetsparterna, även inom Norden. I Sverige har Svenska Metall utnyttjat sina relativt stora utredningsresurser och stabila organisation till att bygga upp en kompetens i europafackliga frågor som gett dem ett försprång i förhållande till andra LO-förbund och gjort deras internationella arbete mer självständigt i förhållande till huvudorganisationen. Det har samtidigt lagt grunden för ett allt intimare samarbete med tjänstemannaorganisationerna på det internationella området. Även i Finland har under senare år märkts ett ökande samarbete mellan förbunden i internationella frågor. Ett övergripande intryck är att den ökade satsningen på internationellt fackligt arbete bland de nordiska metallförbunden har stärkt tendenserna till ökad samverkan dem emellan och att detta i sin tur har bidragit till en större självständighet i förhållande till huvudorganisationerna också när det gäller internationella frågor.

### *Europeisering: hinder eller språngbräda för globalt fackligt arbete?*

Att det globala fackliga arbetet fått en relativt sett minskad betydelse under 1990-talet innebär inte att detta upplevs som oviktigt. De nordiska metallfacken vill av allt att döma gärna påverka utvecklingen i den globala handeln genom WTO, OECD, ILO och liknande organisationer, men denna påverkan sker idag mestadels genom huvudorganisationerna. Även den verksamhet som bedrivs av den internationella metallfederationen IMF representerar ett solidaritetsarbete i framförallt tredje världen vars värde facken inte vill förringa. Snarast verkar det vara så att man ser IMF:s roll som långsiktig och attitydförändrande och på detta sätt väsenskiild från det konkreta, sakfrågeinriktade arbetet som bedrivs av EMF. De två arenorna kompletterar därmed varandra och står enligt facken inte i något motsatsförhållande. Samtidigt uttrycks på vissa håll en frustration över att arbetet inom IMF tenderar att bli ofokuserat och ta sig mest retoriska, till intet förpliktande, uttryck. En annan orsak till att de pragmatiskt inriktade nordiska förbunden känner sig mindre hemma i IMF är den protektionistiska linje som man anser att exempelvis de amerikanska fackförbunden företräder. Den mer traditionella, ideologiskt färgade, solidaritetsretorik som förekommer inom IMF kan också bidra till att alienera tjänstemanna- och akademikerförbunden, som endast i vissa fall valt att bli medlemmar. Svenska Sifs engagemang inom IMF, som syftar till att stimulera organisationen av tjänstemän i andra delar av världen, förefaller utgöra ett undantag härvidlag. Samtidigt kan man erinra sig att Sif var banbrytande även när det gällde att närma sig de nordiska och europeiska metallfederationerna, och att tjänstemanna- och akademikerorganisationernas inträde i dessa förmodligen bidragit till att ge dem en bredare och mer pragmatisk inriktning.

Den här rapporten pekar dessutom mot att det europeiska och globala fackliga arbetet ofta är sammankopplat. Detta kommer till uttryck inte minst på koncernnivå, där europeiska företagsråd i flera fall har varit initiativtagare till att utöka även det globala fackliga samarbetet inom en koncern. I ett fall, Volvo AB, har detta resulterat i konkreta planer på att etablera ett fackligt världsföretagsråd inom koncernen, och i flera andra studerade företag fanns liknande planer. Skälen till att de europeiska företagsråden tagit initiativ till att utveckla även ett globalt koncernfackligt samarbete är att man på detta sätt velat få ökad kunskap om och inflytande över företagets utveckling. Fallstudien av det fackliga arbetet på svenska Volvo visar också att den internationella metallarbetarfederationen IMF kan spela en central roll när det gäller att stötta ett begynnande globalt fackligt samarbete inom en koncern. En annan del av metallförbundens globala fackliga arbete är biståndsverksamheten. Denna förefaller inte ha minskat i omfattning under perioden, men däremot ser man tecken på en tydligare inriktning på

närområdet Östeuropa och Baltikum. Metallarbetarförbunden förfaller ha en starkare tradition av biståndsarbete än tjänstemanna- och akademikerförbunden.

### **6.3.2 Det europafackliga samarbetet**

Förbundens europafackliga arbete bedrivs genom en mängd olika kanaler, varav några av de viktigaste är nationella myndigheter, huvudorganisationerna och deras arbete genom EFS/EFS och den direkta lobbyingen gentemot EUs beslutsorgan. För metallfacken har emellertid under senare år samarbetet genom den europeiska metallarbetarfederationen EMF kommit att bli den dominerande arenan för det europeiskt inriktade arbetet. De intervjuer som genomförts med fackförbunden i detta projekt visar stor samstämmighet i synen på EMF. Man anser genomgående att organisationen blivit väsentligen mycket mer sakfrågeinriktad och effektiv i sitt arbete under 1990-talet och därmed kommit att spela en allt viktigare roll inom EU. En del i denna utveckling är skapandet av särskilda arbetsgrupper för de viktigaste sakområdena, varav de mest betydelsefulla torde vara kollektivavtalsgruppen, EWC-gruppen och den industripolitiska gruppen. Att fler tjänstemanna- och akademikerförbund blivit medlemmar i EMF under perioden ses som en positiv del i denna utveckling, även om de nordiska tjänstemännen fortfarande upplever sig sakna motsvarande representation från en del andra medlemsländer.

De nordiska fackens inställning till EMFs arbete präglas av att de ser som en av sina främsta uppgifter att verka för bevarandet av starka nationellt baserade fackliga organisationer och den nordiska kollektivavtalsmodellen. Detta innebär att man i alla nordiska länder ställer sig skeptiska till förslag som går ut på att delegera alltför mycket makt till EMF eller utveckla dess roll i mer federativ riktning. I detta avseende skiljer sig inställningen från flera andra medlemmar, framförallt i södra Europa. De nordiska förbunden är också genomgående skeptiska till bindande överenskommelser och föredrar att beslutsmodellen frivillig samordning (*open method of co-ordination*) tillämpas även på det fackliga området. Denna hållning innebär att de flesta förbunden uppfattar de nordiska ländernas roll inom EMF som mer 'bromsande' och reaktiv än offensiv. Största behållningen av EMFs verksamhet anser sig de nordiska förbunden ha när det gäller informationsspridning och erfarenhetsutbyte mellan medlemmarna och den koordinerande roll som EMF spelar inom olika sakområden. Även om en dialog med arbetsgivarna på europeisk nivå varit svår att få till stånd inom metallindustrins område ses EMF också som en bra representant för de metallanställdas intressen inom ramen för den sociala dialogen, liksom i förhållande till andra beslutsorgan inom EU. Från vissa förbund påtalas dock vikten av att EMFs kansli förankrar yttranden och policyrekommendationer bland medlemmarna och inte frestas att agera mer självständigt, även om den europeiska administrativa beslutsprocessen ofta kräver snabb handläggning av ärenden. Även i detta

avseende förefaller de nordiska förbunden vilja inta en något ”bromsande” roll för att försäkra sig om att EMF inte utvecklar en egen, från nordiska intressen skild policyagenda.

De nordiska förbundens strävan att bevara de nationella avtals- och organisationsstrukturerna har också tagit sig uttryck i en avvaktande hållning till EMFs initiativ att koordinera avtalspolitiken och den gemensamma lönesättningsnorm (*Wage Coordination Rule*) som utarbetades av organisationen 1998. De nordiska förbunden ser positivt på att det utbyts information om lönebildning och löneutvecklingen i de olika medlemsländerna och att gemensamma vägledande riktlinjer för lönesättning formuleras, men vill av allt att döma inte ha en mer formaliserad koordination än så. I praktiken förekommer sedan en viss tid tillbaka i alla de nordiska länderna en viss naturlig koordinering av löneförhandlingarna genom att man håller sig informerad om lönebildningen i de nordiska grannländerna, Tyskland, och andra viktiga handelspartners. Denna indirekta samordning av lönepolitiken kan komma att ytterligare förstärkas vid eventuellt svenskt och danskt medlemskap i EMU, som underlättar jämförelser av löner mellan länder. Tanken på ett fördjupat fackligt samarbete över nationsgränser när det gäller själva lönebildningsprocessen (även inom Norden) förefaller dock inte vara lockande för metallförbunden. Uppenbart är att löneförhandlingar fortfarande ses av de flesta som en djupt nationell angelägenhet. Även inför frågan om gemensamma riktlinjer vad gäller arbetstiden har de nordiska förbunden varit avvaktande och istället förespråkade lösningar som ger flexibilitet i tolkningen av begreppet. Ett område där de nordiska medlemmarna i EMF däremot varit starkt pådrivande är rätten till kompetensutveckling (också kallat *livslångt lärande*). EMF har, efter ett nordiskt initiativ, utarbetat en resolution med denna inriktning, och dessutom verkat aktivt både för ett ramavtal mellan ETUC/UNICE/CEEP och en s.k. ”joint opinion”-överenskommelse med metallarbetsgivarorganisationen WEM i frågan.

### *Nordiska Metalls nya roll*

Länderstudierna i den här rapporten visar stor samstämmighet i värderingarna av Nordiska Metalls delvis förändrade roll under 90-talet. Organisationens omorientering mot EU och EMF har enligt metallförbunden varit ett steg i positiv riktning och bidragit till att göra dess arbete mer fokuserat och effektivt. För Norges del spelar Nordiska Metall en viktig roll eftersom det utgör en nordisk gemenskap inom det europafackliga samarbetet i vilken man har självklar del, trots att landet inte är medlem i unionen. Norges ’utanförskap’ i EU har på detta sätt ökat de norska fackförbundens beroende av de nordiska systerorganisationerna när det gäller att bevaka och påverka den fackliga utvecklingen på den europeiska nivån. Från svenskt håll ser man mycket positivt på Nordiska Metalls roll, även om det framkommer att det under decenniets början funnits vissa

organisatoriska gränsdragningsproblem i förhållandet till Svenska Metall, med vilka Nordiska Metall delar lokal i Stockholm. Finland har under senare år innehaft den viktiga generalsekreterarposten inom organisationen och lägger enligt de finska förbunden fortsatt stor vikt vid det nordiska samarbetet, även om den generella attityden till EU är betydligt mer entusiastisk än i de andra nordiska länderna. Från dansk sida uttrycks den kanske mest pragmatiska synen på Nordiska Metall, i det att man menar att även om organisationen är den viktigaste samarbetspartnern inom ramen för EMF-arbetet är det en av flera möjliga samarbetspartners och att man emellanåt anser sig ha ett tydligare gemensamt intresse med exempelvis de brittiska eller tyska förbunden.

Även de tjänstemannaorganisationer som blivit medlemmar i Nordiska Metall under 1990-talet uttrycker tillförsikt inför organisationens verksamhet och menar att samarbetet med arbetarförbunden inom dess ram fungerar mycket bra. Att Nordiska Metall nått sitt huvudsyfte att stärka de nordiska förbundens inflytande inom EMF genom att stå enade i så många frågor som möjligt tycks de flesta bedömare överens om. Genom att agera tillsammans utgör man idag en motvikt till IG Metall, som annars skulle dominera den europeiska metallarbetar-federationen. Att sammanjämka de nordiska ståndpunkterna i olika frågor har förvisso inte alltid varit lätt, men man har hittills lyckats i de allra flesta fall och informerade bedömare anser dessutom att det går fotare och fortare att enas. Detta krävs också för att hålla jämna steg med den allt snabbare beslutsprocessen inom EMF och andra europeiska organ, som ofta förutsätter att medlemmarna snabbt formulerar sina ståndpunkter i olika frågor. Från nordiskt håll finns som noterats ovan viss kritik mot det snabba handlägningsförfarandet inom de europeiska fackliga samarbetsorganisationerna, som inte alltid ger utrymme för den interna demokrati som utmärker den nordiska fackliga traditionen. Klart är att Nordiska Metalls arbete under perioden till stor del byggt på enskilda personer med högt förtroende och breda kontaktytor och att detta delvis kompenserat de begränsade administrativa resurser man haft till förfogande. Samtidigt har organisationen kommit att utgöra en plattform för ett växande informellt nordiskt kontaktnät inom det metallfackliga området.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att den europeiska integrationen har lett till en vitalisering av det nordiska metallsamarbetet under 1990-talet, och att Nordiska Metalls nya ambition att verka som ett samordningsorgan för de nordiska medlemsförbunden i EMF bör ses som en lyckad strategi. Den har bidragit en tydlig nordisk närvaro inom den europeiska metallarbetarfederationen och av allt att döma ökat de nordiska förbundens inflytande. Sverige och Finlands inträde i unionen, liksom de nordiska tjänstemanna- och akademikerförbundens närmande till och slutliga medlemskap i EMF har givetvis också bidragit till att stärka de nordiska förbundens ställning i organisationen under 1990-talet.

### **6.3.3 Internationellt arbete på den koncernfackliga nivån**

En viktig del i metallförbundens internationella verksamhet är det arbete som bedrivs på koncernfacklig nivå. Av länderstudierna framgår att man i alla de nordiska länderna tror att det koncernfackliga arbetet blir ännu viktigare i framtiden, och att koncernklubbarna kommer att agera än mer självständigt. Orsaken är att de stora multinationella koncernerna blir mer integrerade internt och samtidigt mindre beroende av sin nationella hemvist och de lagar och avtal som gäller där. Därigenom ökar intresset från både arbetsgivare och fack att samordna åtminstone vissa förhållanden vad gäller de anställdas villkor inom företagen. En annan effekt av globaliseringen, som illustreras exempelvis av fallstudien av svenska Avesta Polarit, är att lokala fackklubbar upplever en större osäkerhet om den framtida sysselsättningen på orten och därför i ökad utsträckning engagerar sig i lokalt utvecklingsarbete tillsammans med myndigheter och företag för att öka ortens möjligheter att attrahera nyinvesteringar. 1994 års EU-direktiv om europeiska företagsråd anses av de nordiska metallförbunden ha bidragit till utvecklingen mot mer självständigt agerande koncernklubbar. Inställningen till direktivet om företagsråd var till en början skeptisk, eftersom råden ansågs ha svaga rättigheter i förhållande till den nordiska lagstiftning om medbestämmande på arbetsplatsen. Nordiska Metall och de nordiska förbunden var också starkt kritiska till att representation i råden inte förbehölls fackliga förtroendevalda.

Inställningen till de europeiska företagsråden tycks dock delvis ha förändrats i positiv riktning under senare år. Svårigheter att få igång en aktiv verksamhet och överbrygga språkliga och kulturella klyftor inom råden har rapporterats från många håll, men som visas i fallstudierna av enskilda företag i rapporten finns också många exempel på att råden fått igång en regelbunden verksamhet och de facto fungerar som överförare av information mellan olika fack inom koncernen. Fallstudierna av koncernfackligt arbete i rapporten pekar också mot att råden kan bidra till ett ökat engagemang för internationella frågor bland lokala förtroendevalda.

Etablerande av råden förefaller inte ha mött något särskilt stort motstånd från arbetsgivarnas sida, även om erfarenheterna varierar i detta avseende. I vissa fall, som Volvo, hade man redan innan ett samarbetsorgan för europeiska fackförbund inom koncernen. I alla de nordiska länderna har förbunden försökt ha en aktiv, koordinerande, roll när det gäller etablerandet av och den fortsatta löpande verksamheten inom företagsråden. Samtidigt finns tecken på att förbundens egen interna organisation påverkat i vilken utsträckning denna målsättning kunnat realiserats. Från norskt håll rapporteras att gränsdragningarna mellan olika förbund ibland skapat svårigheter när stödandet av verksamhet på den koncernfackliga nivån och att man från lokalt håll upplevt förbundens insatser som begränsade. I Danmark har CO-industris konstruktion emellanåt lett till

oklarheter om på vilken nivå ansvaret för att koordinera och stödja företagsrådets arbete ligger. I dag har det huvudsakliga ansvaret för denna uppgift lagts hos CO-industri, samtidigt som förtroendevalda inom de lokala klubbarna tenderar att i första hand vända sig till sitt eget förbund med frågor som aktualiseras i arbetet. I Sverige påtalas från lokal nivå att man har ett gott samarbete med förbundet när det gäller företagsråden, men mycket tyder på att denna kontakt är beroende av personliga kontakter och varierar från fall till fall. Tjänstemannaorganisationerna Sif och CF anser sig haft stor nytta av samverkan med Svenska Metall, som varit drivande när det gäller att upprätta och stödja europeiska företagsråd i Sverige, inom detta område, men påtalar bristande resurser när det gäller det egna uppföljningsarbetet. I Finland organiseras verksamheten i förhållande till företagsråden fortfarande av enskilda förbund, men tecken på en ökade samverkan emellan dem i frågan finns. Länderstudierna indikerar också att EMFs aktiva arbete med att koordinera de nationella ansträngningarna att etablera och utveckla företagsråden har varit uppskattat av de nordiska förbunden och att EWC-gruppen i synnerhet ses som en viktig arena för utbyte av erfarenheter när det gäller rådets aktiviteter. Bortsett från i Norge, där denna resurs hittills utnyttjats endast i begränsad utsträckning, anser man också att de så kallade 'nationella experterna' från förbunden utgör ett viktigt kompetenstillskott i företagsrådets arbete, även om det både från svenskt och danskt håll påtalas att arbetsgivarna inte alltid är förtjusta i deras medverkan.

När det gäller de europeiska företagsrådets egen verksamhet framkommer genom fallstudierna av koncernfackligt arbete i de nordiska länderna att detta har många gemensamma drag, även om storleken på råden varierar kraftigt (från 28 till 5 representanter). Även antalet träffar per år varierar (från 1 gång till 4 gånger), liksom hur många dagar man har till sitt förfogande. Flera råd har anammat modellen att låta arbetsgivaren medverka och informera den första dagen och avsätta resterande tid för egna diskussioner. Bland de frågor som diskuteras av råden märks spörsmål relaterade till produktionens organisation och geografiska förläggning, arbetsmiljöfrågor och olika typer av etiska frågor. Den viktigaste funktionen hos råden synes vara att förmedla information mellan koncernfacken, både om de anställdas villkor i de olika länderna och den ekonomiska utvecklingen inom koncernen. När det gäller den senare frågan har av naturliga skäl den klubb som sitter på samma ort som koncernledningen ett stort övertag och blir därför den part som kan bidra med mest information. Detta gäller i synnerhet de nordiska klubbarna, som då kan utnyttja sina nationella rättigheter till insyn och facklig styrelserepresentation. Den större närheten till och gemenskapen med koncernledningen ger givetvis också den klubb som sitter i samma land som ledningen en extra fördel när nedläggningar är aktuella och olika nationella intressen inom koncernen ställs mot varandra.

I nästan alla fallstudier av företag där europeiska företagsråd upprättats påtalas kulturella skillnader och språkproblem som de allvarligaste hindren för koncernfackligt samarbete. De kulturella skillnaderna omfattar även synen på och organisationen av partsrelationer. I flera fall framgår att de nordiska fackklubbarnas nära och otvungna relationer till arbetsgivarna ger upphov till förvåning och misstroende bland representanter från andra länder. Även skillnader i nationell facklig organisation kan ge upphov till svårigheter att förstå varandras positioner i frågor som aktualiseras inom företagsråden. Det förefaller dock som om att förståelsen för dessa och andra skillnader i förutsättningarna för fackligt arbete i olika länder gradvis ökar över tid. Bland de mest positiva erfarenheterna från de europeiska företagsråden hittills förefaller just vara insikten att det faktiskt *går* att bygga upp förtroendefulla relationer mellan fackliga representanter med olika nationalitet om man har tålamod. Sådana relationer, som bygger på personliga kontakter, är i sin tur en förutsättning för att kommunikationen mellan rådet medlemmar skall fungera väl även mellan mötena. Dessvärre motverkas processen att bygga upp tillit och utveckla kommunikationsformerna av omstruktureringar, uppköp och försäljningar inom koncernen, eftersom detta inte bara leder till skärpta intressekonflikter utan också ofta till att personsammanställningen i råden ändras. När det gäller språkförbistringen förefaller detta problem bäst lösas genom man enas om ett gemensamt språk (vanligen engelska) och att språkutbildning erhålls på arbetsgivarens bekostnad.

De viktigaste frågorna inför framtiden när det gäller de europeiska företagsrådets verksamhet handlar dels om formerna för arbetet, som många verkar mena är alltför formellt och ineffektivt, dels om huruvida råden kommer att utvecklas mot avtalande organisationer. När det gäller den senare frågan tycks den allmänna meningen bland de nordiska förbunden vara att utvecklingen går i den riktningen och att detta på sikt kan utgöra ett hot mot de nationella kollektivavtalens ställning. Redan idag finns enstaka exempel på europeiska företagsråd som slutit regelrätta avtal med sina arbetsgivare (ett nordiskt exempel är omställningsavtalen på Aker/Kverner). En annan möjlig negativ utveckling är att fackklubbarna på de stora koncernerna i allt högre grad kommer att verka inåt, mot sina internationella arbetsgivare och koncernfackliga samarbetspartner, och därmed i minskad utsträckning bidra till det lokala eller regionala fackliga arbete där de tidigare ofta spelat en ledande roll.



## 6.4 Sammanfattning: utvecklingen av det internationella fackliga arbetet inom den nordiska metallindustrin under 1990-talet

Som torde ha framgått ovan har utvecklingen av det fackliga arbetet bland de nordiska metallförbunden under 1990-talet varit både dynamisk och mångtydlig. Nya arenor för samarbete på internationell nivå har fått ökad betydelse, utan att de gamla arenorna därför försvunnit. Den analysmodell som presenterades i inledningskapitlet för att åskådliggöra relationerna mellan olika fackliga arenor (figur 1.5) kan tas som utgångspunkt för en illustration av några av de utvecklings-tendenser vi observerat i de nordiska länderna under perioden. De skuggade rutorna representerar fackliga arenor som verkat ha fått ökad vikt under den studerade perioden, medan pilarna anges förskjutning av facklig aktivitet.

**Figur 6.1** Schematiskt åskådliggörande av olika arenor för fackligt inflytande och förändring av arenornas relativa betydelse

	<i>Geografisk nivå</i>			
<i>Verksamhetsnivå</i>	Nationellt	Norden	Europa	Världen
Koncern	1	2 →	3 →	4
Bransch	5 →	6 ←	7 ←	8
Huvudorganisationer	↑ 9	↑ 10	11	12

En övergripande tendens när det gäller organiseringen av det internationella fackliga arbetet bland metallförbunden under 1990-talets är den generella förskjutningen av aktivitet och resurser mot den europeiska nivån i förhållande till övriga geografiska nivåer (rutorna 3,7,11). Detta representerar den tydligaste förändringen under perioden och förklaras av att det är främst på denna nivå som nya politiska och organisatoriska påverkansmöjligheter för facken har skapats. Samtidigt är det intressant att notera att den ökade aktiviteten på denna nivå inte nödvändigtvis inneburit att aktiviteten på andra nivåer avtagit, utan att den i vissa

fall t.o.m. ökat. Det tydligaste exemplet på detta är Nordiska Metall, som representeras av ruta 6. När det gäller verksamheten på den globala nivån kan man, som noterats ovan, tydligt märka att denna getts lägre prioritet av metallförbunden. Samtidigt har vi sett tecken på att globalt fackligt arbete fått ökad betydelse inom de internationella koncernerna under perioden (ruta 4) och att det i flera fall är de europeiska företagsråden som tagit initiativ till att aktivera facklig samverkan på global nivå. Även detta pekar mot att de olika geografiska arenorna för fackligt inflytande inte skall ses som separerade från varandra, utan i praktiken kan vara intimt sammanflätade.

Om man betraktar de horisontella linjer i modellen som representerar olika verksamhetsnivåer framträder också delvis motstridiga tendenser. En tydlig tendens under 1990-talet är att samverkan mellan förbund på branschnivå fått ökad betydelse i alla de nordiska länderna. Samordningen av branschförbundens arbete har i Sverige och Danmark bidragit till att huvudorganisationerna har fått minskad betydelse, även om detta till viss del kompenseras genom deras ökade aktiviteter på det europeiska planet. I Norge och Finland har huvudorganisationerna på ett tydligare sätt kunnat bevara och i vissa avseenden t.o.m. stärka sin roll. Ett viktigt skäl bakom detta är att den centrala löneförhandlingsstrukturen bevarats. Den ökade samverkan på branschnivå som märks i alla de studerade länderna har också bidragit till att det nordiska fackliga samarbetet genom Nordiska Metall fått nytt liv. Översatt till modellens ruttmönster innebär detta att ruta 6 och ruta 7 representerar fackliga arenor som inte endast fått ökad betydelse under perioden, utan också kommit att bli tätt sammankopplade. En analys av utvecklingen av det fackliga arbetet på olika verksamhetsnivåer ger också vid handen att det koncernfackliga arbetet blivit viktigare, både på den nationella (ruta 1) och europeiska (ruta 3) arenan. Denna utveckling påminner i sin tur om att koncernfackligt arbete på nordisk nivå (ruta 2) som förut varit en prioriterad målsättning för det nordiska fackliga samarbetet, idag har liten självständig aktualitet. Sammanfattningsvis är det svårt att dra några entydliga slutsatser om den relativa betydelsen av olika fackliga arenor under perioden. Utvecklingen under 1990-talet visar på motstridiga tendenser och följer heller inte helt likartade mönster i de nordiska länderna. Tydligt är att de olika fackliga arenor som skapas i skärningspunkten mellan verksamhetsnivåer och geografiska nivåer har kommit att samspela med varandra på ett delvis nytt sätt och att deras innehåll och betydelse kommer att fortsätta att förändras i takt med utvecklingen inom det omgivande samhället. Detta ställer i sin tur krav på en kontinuerlig organisatorisk anpassningsförmåga hos förbunden.

Den forskning som presenteras i rapporten pekar mot att de nordiska metallförbunden under 1990-talet åtminstone till del har anpassat sina organisationer till den förändrade politiska och ekonomiska miljö i vilken de idag verkar. Frågan är om ytterligare anpassning krävs när det internationella (europeiska) fackliga sam-

arbetet ökar i intensitet och omfattning. De nordiska metallförbundens organisation har traditionellt präglats av hierarkiska, nationellt orienterade beslutssystem och maktrelationer. De senaste årens internationalisering och decentralisering av det fackliga arbetet innebär att detta i allt högre utsträckning bedrivs genom informella nätverk som sträcker sig tvärs över förbunds- och nationsgränser. Denna typ av icke-institutionaliserade samverkansformer ställer ökade krav på förbundens kapacitet att leda och koordinera arbetet, men förutsätter samtidigt ökad kompetens och autonomi hos enskilda fackliga representanter.

En särskild utmaning för de nordiska förbunden förefaller vara den motsättning som ligger i att å ena sidan vilja påverka det europeiska fackliga samarbetet inom EMF/EFS och å andra sidan vilja bromsa utvecklingen inom dessa organisationer för att skydda nationella avtal mot federala regler och överenskommelser. Vad som förefaller vara frånavarön av en alternativ, nordisk, vision om hur det europafackliga samarbetet skall utformas i framtiden förstärker denna inneboende motsättning. En tydlig tendens som framkommer i rapporten är de nordiska metallförbundens starka identifiering med den nordiska avtalsmodellen. Samtidigt har vi också sett att avtalssystemen och organiseringen av det fackliga arbetet i vissa avseenden skiljer sig åt mellan de nordiska länderna och att vissa skillnader har ökat, snarare än minskat, under den studerade perioden.<sup>67</sup> Uppslutningen runt den nordiska avtalsmodellen bör därför också ses i ljuset av dess delvis symboliska status och roll som "sammanhållande kitt" i samarbetet mellan de nordiska metallförbunden. Det faktum att modellen kommit att representera det man vill bevara och försvara i förhållande till den inriktning samarbete inom EMF tagit under senare år gör det dock än mer angeläget att precisera vad, exakt, "den nordiska modellen" består av och huruvida skillnaderna i förhållande till andra nord-europeiska avtalsmodeller är så stora som ibland görs gällande. Vikten av att klargöra vad som egentligen ingår i den nordiska avtalstraditionen och vilka av dess särdrag de nordiska förbunden gemensamt vill värna i förhållande till det europafackliga samarbetet handlar också om behovet av att formulera tydligare målsättningar och strategier för detta arbete. Annars finns risken att de nordiska metallförbundens roll inom EMF begränsas till att i huvudsak defensivt bromsa utvecklingen inom organisationen istället för att bidra med en egen vision om hur det fackliga inflytandet inom branschen kan fördjupas och vidareutvecklas.

Den nordiska avvägningen mellan att vilja påverka och förstärka det europafackliga samarbetet och samtidigt verka för bevarandet av den nationella fackliga autonomi och de nordiska kollektivavtalens ställning kommer sannolikt att aktualiseras på nytt när EUs medlemsländer inom kort ställs inför uppgiften att

---

<sup>67</sup> För en utförlig genomgång av utvecklingen av löneförhandlingssystemen i de nordiska länderna under 1990-talet, se Dölvik och Vartiainen 2002.

införliva 10 nya länder i Öst- och Sydeuropa i den europeiska gemenskapen. För de nordiska länderna, med sin geografiska närhet till det relativt industrialiserade Baltikum och Polen, medför östutvidgningen av EU sannolikt ökad arbetskraftsinvandring och tendenser till utgående företagsinvesteringar inom området. För facken blir uppgiften att försöka undvika att en sådan utveckling resulterar i lönedumping och förlorade nationella arbetstillfällen. Samtidigt erbjuder östutvidgningen förbättrade möjligheter att samverka med och bistå med uppbyggandet av fackliga organisationer i denna del av Europa.

## Referenser

- Aftenposten (21.1.03) 'Røkke kjøper skrogverft i Romania'
- Aftenposten (8.2.03) 'Kværner lå 50% over i pris'
- Aftenposten (28.10.02) 'Vil skifte ut kronen med euro' (www.aftenposten.no)
- Aftenposten (7.1.03) 'Dramatisk for skipsverftene'
- Andersen, B. og Byrkjeland, M. (2001) *Industrielle endringsprosesser og organisasjonsutfordringer, LO Industri mot 2010*: Fafo-rapport 348, Oslo: Fafo.
- Andersen, B. og Byrkjeland, M. (2002) *Norsk finansnæring i nettverksøkonomien*, Fafo-rapport 386, Oslo: Fafo.
- Andersen, S. K., et al. (2003) *Implementering av europeiske avtaler og direktiv i de nordiske land*, Stockholm; Fafo/Saltsa/Arbetslivsinstituttet.
- Andersen, S. K. (red.) (2003) *EU og det nordiske spil om lov og aftale*. Stockholm: Saltsa/Arbetslivsinstituttet.
- Andersson, K. (2000) *Internationell Utblick - Löner och arbetskraftskostnader. International Outlook - Wages, Salaries, Labour Costs*. Stockholm: Svenskt Näringsliv
- Andersson, K. (2001) *Internationell Utblick - Löner och arbetskraftskostnader. International Outlook - Wages, Salaries, Labour Costs*. Stockholm: Svenskt Näringsliv
- Arbetskraftsundersøkelsene 2001*, Oslo: SSB.
- Aukrust, O. (1977) 'Inflation in the open economy: A Norwegian model', i Krause, L. B. og Salent, W.S. (red.), *Worldwide Inflation; Theory and Recent Experience*, Washington DC; Brookings Institution.
- AvestaPolarit, pressmeddelande 20010822
- Bengtson, P. (1988) *Spidspidsen*. København: Dansk Metalarbejderforbund.
- Berg, N. m.fl (1996) *Håndbok for tillitsvalgte i konsern*. Oslo:Fafo
- Bjørndalen, K. (8.1.03) "Hvorfor trenger velferdsstaten industri"? Sørmarka-dagene 8.1.2003 (<http://www.fellesforbundet.no/upload/TALER/sormarka.doc>)
- Bjørnson, Ø. (1985) *På klassekampens grunn. 1900-1920. Arbeiderbevegelsens historie i Norge.2*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Bråten, M. (2001) *Funksjonæravtaler og lokal lønnsdannelse*. Fafo-rapport 350, Oslo: Fafo.
- Bull, E. (1985) *Arbeiderklassen blir til. 1850-1900. Arbeiderbevegelsens historie i Norge.1*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Calmfors, L., Booth, A., Burda, M., Checchi, D., Naylor, R. & Visser, J. (2001) The Future of Collective Bargaining in Europe, i Boeri, T., Brugiavini, A. & Calmfors, L. (red.) *The Role of Unions in the Twenty-First Century*. Oxford: Oxford University Press.
- Christensen, P. R. & Mortensen, K. B. (2002) *Når mælk bliver til Stål – den rustfrie stålindustri i Trekantområdet 1880-2002*. Center for småvirksomhedsforskning. Syddansk Universitet.

- Christensen, P. R. og Munksgaard, K. B. (2001) "Transformationspres og inert i en klynge af små virksomheder - den rustfri stålindustri i Trekantområdet" CESFO; i *Nordiske Organisasjonsstudier* 3 (4):82-109, Fagbokforlaget.
- DA (2002) *IDA i tal*. København. Ingeniørforeningen i Danmark, IDA.
- Danmarks Nationalbank (2001) *Direkte investeringer ultimo 2000*, nr. 4 2001. Statistisk afdeling
- Dansk Industri (1999) *Fremtidens overenskomstforhandlingsystem*. DI, København.
- De Facto (2000) Hvordan kan vi utvikle kommunikasjon mellom tillitsvalgte på tvers av landegrensene i multinasjonale selskaper?, *Håndboka om Kværnerprosjektet*, Oslo: De Facto.
- De Facto (2002) *Konkurransen for enhver pris? Om konkurranseforholdene i europeisk offshoreindustri*, Oslo: De Facto.
- De Geer, H. (1992) *Arbetsgivarna : SAF i tio decennier*. Stockholm : Svenska arbetsgivareförbundet (SAF).
- DN, Dagens Næringsliv (5.2.03) 'Industriras for NHO og LO'
- Due, J. og Madsen, J. S. (2001) *Fagbevægelsens struktur i det 20. århundrede. Forhandlingssystemet som problemløser og hindring for udvikling*. LO-dokumentation nr. 1/2001. LO.
- Due, J., Madsen, J. S. og Strøby Jensen, C. (1993) *Den danske model. En historisk analyse af det kollektive aftalesystem*. København: Jurist- og økonomforbundets Forlag
- Due, J., Madsen, J. S., Petersen, K. F.V. og Strøby Jensen, C. (1998): "Denmark", pp. 71-108, i Fajertag, Giuseppe (red.) *Collective Bargaining in Western Europe 1997-1998*. Bruxelles: ETUI.
- Dølvik, J. E. (1997) *Redrawing boundaries of solidarity? : ETUC, social dialogue and the Europeanisation of trade unions in the 1990s*. Oslo: Fafo
- Dølvik, J. E. (2000) Building Regional Trade Union Structures: ETUC and the European Industry Federations, i *Transfer- European Review of Labour and Research*, nr. 1.
- Dølvik, J.E. og J. Vartiainen (2002) *Globalisering og europeisk integrasjon – utfordringer for kollektivavtalene og forhandlingsystemene i de nordiske land*, Stockholm: Fafo, Saltsa, og Arbeidslivsinstituttet. ([www.niwl.se/saltsa](http://www.niwl.se/saltsa), [www.faf.no](http://www.faf.no))
- Dølvik, J. E. & Visser, J. (2000) ETUC and European Social Partnership: A Third Turning Point?, i Compston, H. & Greenwood, J. (red.) *Social Partnership in the European Union*. New York: Palgrave.
- EIRO (2000) *Industrial relations in shipbuilding in Denmark*. Eiro Feature. Dublin: European Industrial Relations Observatory
- Elikofer, J., Nielsen, D. S., Andersen, J. B., Nielsen, M. og Holmsgaard, J. (1997) *Vi kan hvis vi vil! Om globaliseringen og dens utfordringer til Danmark*. Dansk Metalarbejderforbund. Fremad.
- Elvander, N. (2002) The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective, in *European Journal of Industrial Relations*, volume 8, number 2 pp. 197-216.

- Elvander, N. & Holmlund B.(1997) *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Elvander, N. och Seim Elvander, A. (1995). *Gränslös samverkan. Fackets svar på företagets internationalisering*. SNS Förlag, Stockholm.
- EMF (2001) *New Horizons for Collective Bargaining in Europe*. Bryssel:EMF
- EMF (2002) *Managing Restructuring Report*. Bryssel:EMF
- Erhvervsfremmestyrelsen (2001a) *Kompetenceklynger – rapport 2*. www.efs.dk
- Erhvervsfremmestyrelsen (2001b) *Kompetenceklynger i dansk erhvervsliv – en ny brik i erhvervspolitikken. Analyse af danske kompetenceklynger*. København, Erhvervsfremmestyrelsen.
- Erhvervsfremmestyrelsen (2001c) *Metalindustri/Produktionsteknologi – en erhvervsanalyse. Analyse af de danske ressourceområder*. København, Erhvervsfremmestyrelsen/Erhvervsministeriet.
- Fakta om Sveriges Ekonomi* (2001). Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Gjedrem, S. (2002) *Økonomiske Perspektiver*. Foredrag på Norges Banks representantskapsmøte, Oslo, 14.februar, Norges Bank.
- Glete, J. (1994) *Nätverk i näringslivet*. Stockholm: SNS Förlag.
- Granden, G. (2002) *Konsern –tillitsvalgt og styremedlem*, Oslo; Tiden Norsk Forlag.
- Greenwood, J. (1999) The Role of the Associations in a European Constitution, i Huemer, G., Mesch, M. & Traxler, F. (red.) *The Role of Employer Associations and Labour Union in the EMU. Institutional requirements for European economic policies*. Aldershot: Ashgate.
- Hagen, K. P. m.fl (2002); *Globalisering, næringslokalisering og økonomisk politikk*. Oslo: Fagboklaget.
- Harvey, D. (1989) *The condition of postmodernity : an enquiry into the origins of cultural change*. Oxford : Blackwell
- Heiret, J. (2000) 'Konsernfaglig samarbeid mellom demokratisering og ledelse', s.279-307 i Bjørnhaug et al. (red), *I rettferdighetenes navn. LO 100 år*. Oslo: Akribe.
- Held, D., McGrew, A., Goldblatt, D. & Perraton, J. (1999) *Global Transformations. Politics , economics and Culture*. Cambridge: Polity Press.
- Helander, M. (2000) *Regional økonomisk utveckling -en modell för lokal analys*. Stockholm: Metall.
- Henrekson, M. & Jakobsson, U. (2001) *The Transformation of Ownership Policy and Structure in Sweden: Convergence towards the Anglo-Saxon Model?*. Konferenspaper "Small States in World Markets- Fifteen Years Later". Göteborg 27-29 september 2001.
- Hoffmann, R. (red.) (2000) *European Trade Union Yearbook 1999*. Brussels: ETUI.
- Hoffmann, R. (red.) (2001) *European Trade Union Yearbook 2000*. Brussels: ETUI.
- Hoffmann, R. (red.) (2002) *European Trade Union Yearbook 2001*. Brussels: ETUI.
- Hofman, H. (1997) *Globalisering. Myter, realiteter og udfordringer*. Dansk Metalarbejderforbund. Fremad.
- Holden, S. mfl (2003) *Konkurranssevne, lønnsdannelse og kronkurs, Innstilling fra ekspertutvalg nedsatt av Finansdepartementet*, Oslo.

- Holmøy, E. Massey Heide, K. og Lerskau, L. (2002) *Norsk konkurranseutsatt sektor i et langsiktig perspektiv: Hvor mye industri trenger vi?*, Rapport 2002/29, Forskningsavdelingen i SSB, Oslo ([http://www.ssb.no/emner/10/07/rapp\\_200229](http://www.ssb.no/emner/10/07/rapp_200229)).
- Hveem, H., Heum, P. og Ruud, A. (2002) 'Norske selskapers transnasjonalisering', i Tranøy, B.S. og Østerud, Ø. (red.) *Mot et globalisert Norge? Rettslige bindinger, økonomiske føringer og politisk handlingsrom*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Hyman, R. (1999) *Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization?*, i Leisink, P. (red.) *Globalization and Labour Relations*. Cheltenham: Edward Elgar.
- IMF (1999) *Economic Globalization and Crises: Challenges for Metallworkers*. Geneve:IMF.
- IMF (2000a) *Prospects for the Metal Industry*. Geneve:IMF.
- IMF (2000b) *Enterprise Restructuring and Work Organization*. Geneve:IMF Research Paper.
- IMF (2001) *Enterprise Restructuring and Work Organization*. Geneve:IMF Research Paper.
- Janssen, R. (2001) *The Doorn Initiative: Three years experience with transnational cooperation in collective bargaining*. Konferenspaper "Wage Policy in the Eurozone". Bryssel 6-7 juni 2001.
- Johansen, H. C. (1998) *Dansk Industri efter 1870, Bind I. Industrien vækst og vilkår 1870-1973*. Odense Universitetsforlag.
- Johansson et al (2001) *Europabolag, arbetsrätt och kollektivavtal*. Solna: Arbetslivsinstitutet. SALTSA working life research in Europe, Report no 3:2001.
- Kjellberg, A. (1998) *Sweden: Restoring the Model?*, i Ferner, A. & Hyman, R. (red.) *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell.
- Kjellberg, A. (2000) *Facklig organisering och partsrelationer i Sverige och Danmark*, i Ströby Jensen, C. (red.) *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganisering i Norge, Sverige, Finland og Danmark*. Copenhagen: Nordiska Ministerrådet 2000:25.
- Kjellberg, A. (2002) *Ett nytt fackligt landskap i Sverige och utomlands*, *Arkiv* nr 86-87, sid. 44-96.
- Knudsen, H. og N. Bruun (1998) 'European Works Councils in the Nordic countries: An opportunity and a challenge for trade unionism', *European Journal of Industrial Relations* Vol.4., No.2.
- Knudsen, H. og .Ravnholt Sørensen, O. (2000) *Multinationale lønmodtagere – erfaringer med europæiske samarbejdsudvalg*. Ålborg Universitetsforlag.
- Kucera, D. (2001) *The effects of core workers rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the "conventional wisdom"*, Discussion paper 130/2001, International Institute for Labour Studies, Geneva.
- Kvinge, T. (1994) *Utenlandske oppkjøp og etableringer i norsk industri. Motiver, omfang og utvikling*. Oslo:Fafu
- Kvinge, T. og Rajneesh N. (2001); *"FDI in Norway's Manufacturing Sector"* Oslo: Center for technology, innovation and culture. University of Oslo.



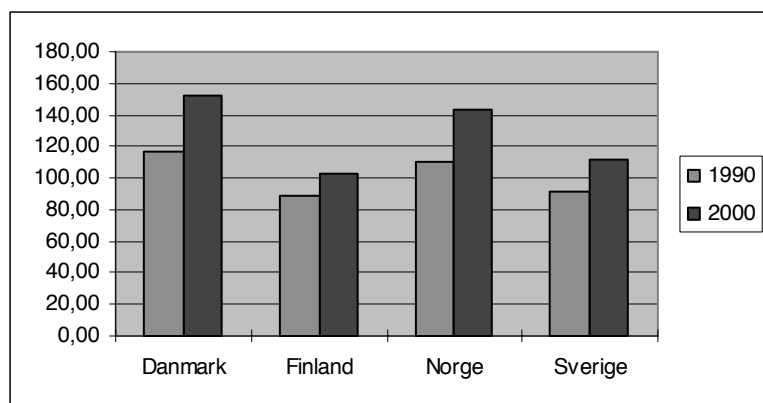
- Levinson, K. (1997) Medbestämmande i förändring, i *Arbetsmarknad och Arbetsliv* 1997:02.
- LO (2002) *Krona bringer Norge til topps i lønnskostnader*. Samfunnsnotat 2002/17.
- LO (2002) *Röster om facket och jobbet*. Stockholm: LO rapport.
- Madsen, J. S., Andersen, S. K. & Due, J. (2001) *Fra centraliseret decentralisering til multiniveau regulering – Danske arbejdsmarkedsrelationer mellem kontinuitet og forandring*. Invited paper, IIRA 6th European Congress, Oslo 25. – 29. juni 2001
- Magnusson, L. (1997) *Sveriges ekonomiska historia*. Stockholm: Rabén Prisma.
- Marginson, P. og Sisson, K. (2003) 'European Integration and Industrial Relations: a Case of Convergence and Divergence?', *Industrial Relations Journal*, March 2003.
- Metall (saknar tryckår) *Introduktion för Metalls ledamöter i bolagsstyrelser*. Stockholm: Metall Handbok.
- Metall (1998) *Nya villkor för industrin och metallarbetarna*. Stockholm: Metall Rapport.
- Metall (2001) *15 storföretag 1999/2000*. Stockholm: Metall Rapport.
- Metall, Sif & CF (2000) *Europeiska företagsråd*. Stockholm: Metall, Sif & CF.
- Mossfeldt, P. (1987) *Bevarande eller förnyelse : om aktörsroller och inflytande vid industriavveckling*. Stockholm : Arbetslivscentrum
- Müller, T. og A. Hoffmann (2001) EWC Research: A Review of the Literature, *Warwick Papers in Industrial Relations* 65. ((<http://users.wbs.warwick.ac.uk/irru>))
- Navrbjerg, Steen, Malene Nordestgaard & Jesper Due (2001) *Fremtidens overenskomster i decentraliseringens tegn*. København: CO-industri.
- Nergaard, K. (2002) *Atypiske ansettelser i norsk arbeidsliv*. Arbeidsnotat. Fafo 2002.
- Nergaard, K. (2003a): 'Pragmatisk tilpasning' i Andersen, S.K. mfl. *Nordiske prinsipper og pragmatik i europæisk arbejdsmarkedsregulering - De nordiske lande og de europæiske aftaler/direktiver om deltid og tidsbegrænset ansættelse*. Fafo/Saltsa/ALI: Stockholm. ([www.niwl.se/saltsa/...](http://www.niwl.se/saltsa/))
- Nergaard, K. (2003b kommer) 'Norway: Adapting slowly' i Waddington, J. (ed) *Trade union mergers in Europe*, ETUI: Brussel.
- NHO (2001) *NHO's Arbeidsgiverpolitisk program*, Oslo: NHO. ([www.nho.no](http://www.nho.no))
- NHO (2003) *Veier til ny vekst. NHO's konkurransevnebarometer 2002*, Oslo: NHO.
- Nilsson, T. (2002). Fackets nya roll. Från förhandling till partssamverkan i lokalt utvecklingsarbete. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 3, nr 3.
- Norges Bank (2003) *Direkte investeringer 2002*. ([www.norges-bank.no](http://www.norges-bank.no))
- NOU (1992: 26) *En nasjonal strategi for økt sysselsetting i 1990-årene*.
- NOU (2000: 21) *En strategi for sysselsetting og verdiskaping..*
- NOU (2002: 16) *Etter inntektsoppgjøret 2002*.
- NOU (2002: 5) *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene*.
- OECD (2001) *New Patterns of Industrial Globalisation Cross-border Mergers and Acquisitions and Strategic Alliances*. Paris:OECD
- OECD (2001a) *Measuring Globalisation. The role of multinationals in OECD economies. Volume I: Manufacturing sector*. Paris: OECD.

- OECD(2001b) *Measuring Globalisation. The role of multinationals in OECD economies. Volume II: Services*. Paris: OECD.
- OECD (2002a) *Trends and Recent Developments in Foreign Direct Investment*. Paris:OECD
- OECD (2002b) *National Accounts of OECD Countries volume 2*. Paris:OECD
- Olsson, J. C. och Moberger, H. (2002). *Volvo 75 år*. Norden Medea, AB Informationsgruppen, Stockholm.
- Ramsay, H. (1999) In Search of International Union Theory, i Waddington, J. (red.) *Globalization and Patterns of Labour Resistance*. London: Mansell.
- Ramsey, H (2000) 'Know Thine Enemy: Understanding Multinational Corporations as Requirement for Strategic International Laborism' s.26-44 i Gordon, M. og Turner, L. (eds.) *Transnational Cooperation among Labor Unions*, Ithaca: Cornell University Press.
- Scheuer, S. og Madsen, M. (2000) *Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme*. LO-dokumentation 2/2000: Ansættelses- og organisationsforhold
- Schulten, T. (2001) 'The European Metalworkers' Federation's Approach to a European Coordination of Collective Bargaining' pp. 303-332 i Schulten, T. & R. Bispinck (eds.) *Collective Bargaining Under The Euro. Experiences from the European Metal Industry*, Brussels; ETUI/European Metalworkers Federation.
- Schön, L. (2000) *En modern svensk ekonomisk historia*. Stockholm: SNS Förlag.
- Skulason, A. & Jääskeläinen, M. (2000) Regional co-operation within the Nordic Council of Trade Unions and across the Baltic Sea, i *Transfer- European Review of Labour and Research*, nr. 1.
- SME (1994) *Norsk fagbevegelse og den europeiske union*, Oslo; Sosialdemokrater mot EU/Nei til EU.
- SSB (2001) *Utenrikshandel 2000*.
- SSB (2003) *Konjunkturbarometeret*, 4. kvartal 2002.
- SSB *Nasjonalregnskap*, ulike årganger.
- SSB, *Arbeidskraftundersøkelsene*, ulike årganger.
- Stokke, T. Aa. red. (1996) *NHO: Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler*, Fafo-notat 1996:12.
- Stokke, T. Aa. red.(1998) *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*, Doktoravhandling. Oslo; Fafo-rapport 246.
- Stokke, T. Aa. red., "Norske streiker – typer og omfang". *Sosiologisk tidsskrift*, 1 (1999) Scandinavian University Press
- Stokke, T. Aa. red. (2003) *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Streeck, W. & Visser, J. (1998) *An Evolutionary Dynamic of Trade Union Systems*. Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung Discussion Paper 98/4.
- Sveriges riksbank, valutakurser årsgenomsnitt
- TBL (2001) *Uteproduksjon – redning eller undergang?* Oslo: TBL.
- TBL (2002) *Industrifakta*, Oslo: TBL.
- TBL (2003) *Konjunkturbarometer 2003*, Oslo: TBL

- TBU (2003) *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2003*. Rapport nr.1; Oslo: AAD.
- Thonstad, T. (2001) 'Mindre handel, men mer sårbare? Norsk utenrikshandel 1970-2000', i Tranøy, Bent Sofus og Øyvind Østerud (red.) (2002); *Mot et globalisert Norge? Rettslige bindinger, økonomiske føringer og politisk handlingsrom*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Tegle, S. (2000) *Har den svenska modellen overlevt krisen? Utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Tranøy, T. (2002) 'Oppkjøp og fusjonar. Erfaringar frå Aker Kværner' i Granden, G. *Konsern – tillitsvalgt og styremedlem*, Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Traxler, F. (1999) Wage-setting Institutions and European Monetary Union, i Huemer, G., Mesch, M. & Traxler, F. (red.) *The Role of Employer Associations and Labour Union in the EMU. Institutional requirements for European economic policies*. Aldershot: Ashgate.
- Turner (eds.) *Transnational Cooperation among Labor Unions*, Ithaca: Cornell University Press.
- UNCTAD (2002) *World Investment Report 2001*, New York: UN.
- Volvo AB (2001) *Årsredovisning*. [www.volvo.com](http://www.volvo.com)
- Volvo LO-klubbars studieråd (2000). *Vår arbeidsplats -Volvo*. Daleke Grafiska AB, Malmö. Litteratur
- Volvo Personvagnar AB (2001). *Ansvarsfullt företagande*. Rapport från Volvo, informationsavdelningen, [www.citizenship.volvocars.com](http://www.citizenship.volvocars.com)
- [www.emf-fem.org/Info](http://www.emf-fem.org/Info)
- [www.icftu.org/multinationals](http://www.icftu.org/multinationals).
- [www.imfmetal.org](http://www.imfmetal.org)

## Appendix

*Lön per arbetad timme i SEK för arbetare i tillverkningsindustrin 1990 och 2000, i 2000 års priser*



Källa: Andersson, K. (2000,2001)

## Förkortningslista

AC	Akademikernes Centralorganisation
AKU	Arbejdskraftundersøkelse
AMA	Aker Maritime
AU	Arbeidsutvalg
BIAC	Business and Industry Advisory Committee to the OECD
BNP	Bruttonationalprodukt
CEEP	European Centre of Enterprises with Public Participation
CESFO	Center for småvirksomhedsforskning
CF	Civilingenjørsforbundet
CO-industri	Centralorganisationen af industriansatte i Danmark
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
Dansk Metal	Dansk Metalarbejderforbund
DEFS	Den Europeiske Faglige Samorganisasjon (Eng: ETUC)
DI	Dansk Industri
DIF	Dansk Ingeniør Forbund
DN	Dagens Næringsliv
DST	Danmarks Statistik
EAL	Europeiska Livsmedelsarbetarefederationen
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EFBWW	Europeiska Bygg- och träindustriarbetarefederationen
EFS	Europeiska fackliga samorganisationen (ETUC)
EL&IT	EL&IT forbundet (LO)
EMCEF	Europeiska kemi-, energi- och gruvarbetarefederationen
EMF	Europæisk Metal Føderation
EMU	Ekonomiska och monetära unionen
ERFA-grupper	Erfaringsudvekslingsgrupper
ESU	Europæisk samarbejdsudvalg
ESU	Europeiske samarbeidsutvalg (eng: EWC)
ETUC	European Trade Union Confederation, se EFS
EU	Europeiska unionen
EWC	Europeiska företagsråd, European Work Council
EØS	Det Europeiske økonomiske samarbeidsområde
FAOS	Forskningscenter for arbejdsmarkeds- og organisationsstudier
FDI	Utländska direktinvesteringar, Foreign direct investment
FEANI	European Federation of National Engineering Associations
FF	Fellesforbundet (LO)
FFI	Frie Faglige Internationale (ICFTU)
FLT	Forbundet for ledelse og teknikk (LO)
HA	Hovedavtalen (LO/NHO)
HK	Handel og kontor i Norge (LO)
HSH	Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon

ICC	International Chamber of Commerce
ICFTU	Fria fackföreningsinternationalen, International Confederation of Free Trade Unions
IDA	Ingeniørforeningen Danmark
ILO	International Labour Office
IMF	Internationella metallarbetarefederationen
IMF	International Monetary Fund
IS	Ingeniørernes Sammenslutning
KAD	Kvindeligt Arbejderforbund
KFS	Konsernfaglig samarbeid
KrF	Kristelig Folkeparti
KTV	Konserntillitsvalgt
LO	Landsorganisasjonen i Norge
LO	Landsorganisationen i Danmark
LO	Landsorganisationen i Sverige
LSA	Lagen om styrelserepresentation för anställda
MBL	Medbestämmandelagen
N.A.F.	Norsk Arbeidsgiverforening (nå: NHO)
NFS	Nordisk Faglig Samling
NFS	Nordens Faglige Samorganisasjon
NFS	Nordens fackliga samorganisation
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon
NIF	Nordisk Industriarbejder Føderation
NIF	Norske Sivilingeniørers Forening (Akademikerne)
NITO	Norges Ingeniørorganisasjon (Frittstående)
NKIF	Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (LO)
NKT	Nordisk Kabel og Tråd
NM	Nordiska Metall
NMF	Norsk Merkantilt Forbund (Frittstående)
NOFU	Norges Funksjonærforening (YS)
NOU	Norges offentlige utredninger
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
PIL	Prosessindustriens Landsforening (NHO)
PRIFO	Privatansattes Fellesorganisasjon (YS)
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SID	Specialarbejderforbundet i Danmark
SNF	Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning
SSB	Statistisk Sentralbyrå
TBL	Teknologibedriftenes Landsforening (NHO)
TBU	Teknisk beregningsutvalg
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
TELFO	Tekniske Entreprenørers Landsforening (NHO)

UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
UWC	United Autoworkers
WCL	Kristna katolska fackföreningsinternationalen, World Confederation of Labour
WCR	Löneförhandlingsnorm, Wage Coordination Rule
WEM	Employers' Organisation of the Metal Trades in Europe
WTO	Världshandelsorganisationen, World Trade Organization
WWC	World Wide Council
VCED	Volvo Car Euro Dialouge
VED	Volvo Euro Dialougue
VETUC	Volvo European Trade Union Committée
VF	Sveriges Verkstadsförening
VI	Sveriges Verkstadsindustrier
VO	Verkstedoverenskomsten