

Købt eller solgt?

Antallet af virksomheder, der købes eller sælges på tværs af landegrænserne, er vokset eksplosivt. Følgerne for de ansatte er stigende usikkerhed og frygt for fremtiden. EU-regler om internationale samarbejdsudvalg har kun ringe effekt

Af Bjarke Larsen

En tornado drager hængende gennem de danske arbejdspladser.

Ikke en hvid rengørings-tornado som i reklamerne, men en mørk og truende penge-tornado, hvor firmaer købes og sælges på det internationale marked med stadig større hast og i stadig større omfang.

Trykker og tillidsmand Ole Møller har netop oplevet, at hans arbejdsplads, Amcor Flexible Unibag, der fremstiller specialeballage, er blevet solgt for fjerde gang på seks år. Dermed skiftede han og de 200 øvrige ansatte i henholdsvis Skive og Højbjerg ved Århus fra at være ansat i en australsk koncern til at blive en del af aktiverne i en svensk investeringsfond, ejet af den stenrige Wallenberg-familie. De er også pludselig blevet kollegaer med deres hidtil største nordiske konkurrent, som ejes af samme fond.

Hvad betyder det? Er der stadig plads til begge – eller skal et af firmaerne lukkes? Ingen ved det endnu, og usikkerheden er ødelæggende, fortæller Ole Møller. Ødelæggende for arbejdsglæden, for stemningen, for folks tryghed:

”Det er utroligt frustrerende. Alle går spændt og venter: hvad kommer det til at betyde med de nye ejere.”

Andre kan som Solveig Nielsen fra Lafarge Tekkin i Aalborg berette om, hvordan det vender op og ned på hverdagen – også som tillidsrepræsentant –, når man pludselig får 20.000 europæiske kolleger: Lafarge Tekkin, der producerer og sælger byggematerialer over hele verden, var blevet slået sammen med en anden multinational koncern – og Solveig Nielsen måtte selv finde ud af, at hun ikke længere var medlem af firmaets europæiske samarbejdsudvalg. Da hun rykkede for en dagsorden til det ordinære årlige møde fik hun at vide, at hendes plads nu var overtaget af en ansat i en svensk afdeling.

Angst for fremtiden

De mange fusioner og opkøb er en del af hele den udvikling, der med en blød og neutral formulering bliver kaldt ”globaliseringen” i den offentlige debat. Men for de ansatte i de firmaer, der oplever følgerne på nærmeste hold, er der ikke altid noget blødt eller neutralt over virkningerne. De oplever ændringerne i form af angst for fremtiden, usikkerhed, nedskæringer og frygt for forringede arbejdsvilkår.

Og udviklingen går stærkere og stærkere i disse år. Det bekræftes både af økonomer og tørre tal. Således viser tal fra FN, at værdien af de danske firmaer, der er blevet opkøbt af udlandet eller fusioneret med en udenlandsk koncern, er fordoblet 45 gange på 5 år fra 1995 til 2000 (se boksen). Tilsvarende er værdien af de udenlandske firmaer, der er blevet købt eller fusioneret ved hjælp af dansk kapital, 30-doblet i løbet af perioden.

De små ikke i fare

Det er ikke alle arbejdspladser, der er i fare for at blive suget ind i tornadoens hvirvelstrøm. Det lille, lokale firma i Varde med 10 ansatte, ligger i læ af de store og kan sagtens blive ved med at klare sig i sin niche. Den slags firmaer vil der stadig være brug for i stor stil. Også selv om det

skulle vokse til at have flere hundrede ansatte. Problemet er de halvstore og store firmaer, der har ambitioner om at være førende på sit felt eller som ønsker at komme ud i hele verden.

Danske Danfoss, der bl.a. laver radiator-termostater forskellige former for varmestyring, har f.eks. besluttet, at man vil være nummer et eller to på verdensplan på alle de områder, hvor man har produkter. Kan det ikke lykkes, sælges produktlinjen.

Denne tankegang ligger i ryggraden hos direktørerne i de store firmaer, fortæller Steen Hildebrandt, der er professor på Handelshøjskolen i Århus:

”I mange virksomheder har man opfattelsen, at hvis man ikke *vækster*, som det hedder med et nyt ord, så dør man. Det er ikke kun fordi, man synes, det er sjovt eller prestigefyldt – de mener, at det er nødvendigt for at overleve, og de oplever et kolossalt behov for vækst.”

Derfor vokser de

Steen Hildebrandt ser to årsager til behovet for international vækst:

Konkurrencen skærpes med stigende krav om hele tiden at udvikle nye produkter i et stadig hurtigere tempo for at klare sig. Og det bliver dyrere og dyrere at udvikle de nye produkter:

”Det bilfirma eller det medicinalfirma, der vil være verdensførende, må vokse for at klare sig.”

Hertil kommer almindelig voksesyge og et ønske om at være dominerende på markedet med de fordele, det kan give, forklarer professoren.

Direktør Lars Andersen fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd peger på, at der generelt er to grunde til, at et firma etablerer sig i et andet land: Enten for at spare penge på produktionen eller fordi det er nødvendigt at være til stede for at kunne levere den service, kunderne forventer:

”Tidligere handlede man mellem de enkelte lande. Nu investerer man hos hinanden, og det skyldes ikke mindst, at service og service-ydelser bliver stadig vigtigere. Du kan ikke pakke service ned i en papkasse og sælge den over grænsen. Firmaet er nødt til selv at være til stede.”

Bliver ineffektive

Køb-også algs-bølgen giver ikke altid den forventede, økonomiske gevinst, påpeger professor Steen Hildebrandt:

”Meget af den positive effekt, man regner med, udebliver. Og det tager ofte lang tid og kræver mange kræfter at fusionere forskellige virksomheder. Samtidigt opstår der en enorm ineffektivitet i virksomheder, der er sat til salg: de ansatte bruger utrolig meget energi på at snakke, på at undre sig over, hvad der sker, eller på at søge væk.”

Det bekræfter tillidsmand Allan Jan Pedersen fra kemikalievirksomheden Akzo Nobel Deco, der har 70.000 ansatte på verdensplan. Heraf er 70 pct. i EU-landene og Norge.

”Vi har haft afdelinger, hvor de ansatte har gået i uvished i et helt år, efter at de første rygter begyndte. Det føles som en meget lang tid. Mange finder et andet arbejde, og firmaet mister hurtigt de gode. Den dårlige stemning smitter af på alle.”

Akzo Nobel Deco har haft 1.200 ansatte i Danmark. I dag er de 400 væk, fortæller Allan Jan Pedersen:

”I sådan et stort firma vil der altid ske noget, men lige nu går det for hurtigt og ændringerne er for omfattende. Den menneskelige side kan slet ikke følge med. Ændringerne overlapper hinanden, og man får en masse bivirkninger, man ikke har tænkt på.”

Alligevel er professor Steen Hildebrandt ikke i tvivl om, at fusionerne og opkøbene vil fortsætte:

”Så længe verden ser ud som den gør med et stadig større globalt marked – så er det nødvendigt for de store at blive endnu større.”

Boks:

Enorme summer flyttes

FNs handelsorganisation, UNCTAD, har beregnet, at værdien af de direkte, udenlandske investeringer i Danmark steg fra 2,5 milliarder dollars i 1997 til 15,7 milliarder dollars i 2000. Det er en seksdobling på kun 5 år. Tilsvarende steg danske investeringer i udlandet fra 3,7 milliarder dollars i 1997 til 8,6 milliarder dollars i 2000 – godt og vel en fordobling.

Ser man udelukkende på de firmaer, der er blevet fusioneret eller opkøbt, så er værdien af de udenlandske opkøb og fusioner steget fra 199 millioner dollars i 1995 til 9,122 milliarder dollars i 2000 – en 45-dobling på 5 år. Tilsvarende er værdien af de udenlandske firmaer, der er blevet købt eller fusioneret ved hjælp af dansk kapital, steget fra 152 millioner dollars i 1995 til 4,590 milliarder dollars i 2000 – en 30-dobling i løbet af perioden.

I 2001 var stigningstakten ifølge de foreløbige tal meget lille på grund af den økonomiske afmatning i både USA, EU og Japan og på grund af terrorangrebet 11. september.

Fagbevægelsen har en nøglerolle

Politikerne kan ikke give de multinationale modspil

Der er i den grad brug for fagbevægelsen, hvis der skal dæmnes op for globaliseringens negative virkninger. De multinationale firmaer skal have modspil, og der skal opstilles fælles minimumsregler, som alle skal forpligtes til at følge. Den opgave magter politikerne ikke at løse i øjeblikket.

Det mener Christian Friis Bach. Han er lektor i International Økonomi og tidligere formand for Mellemløst Samvirke, der sender unge af sted som u-landsfrivillige og samarbejder med græsrodsbevægelser i u-landene.

Christian Friis Bach ser to modsatrettede tendenser i udviklingen. Den ene kalder han ”kapløbet mod bunden” – det vil sige, at firmaerne konsekvent flytter hen, hvor lønnen er lavest, lovgivningen svagest og reglerne så få som mulige. Den anden er, at de multinationale firmaer selv etablerer interne minimumsregler, der skal gælde overalt. Og det er langt fra altid den laveste fællesnævner, der bliver valgt. Disse firmaer hører ofte hjemme i EU eller USA, hvor de både er under pres fra deres medarbejdere og interesseret i et godt image i offentligheden.

Det store spørgsmål er så, hvilken af de to tendenser, der vil vinde:

”Frihandelen er ved at komme for langt frem. Den politiske globalisering – ansvarligheden og reglerne – er ikke fulgt med den økonomiske globalisering.”

”Hvis det skal stoppes, kræver det at medarbejderne går ud og siger ’Vi vil have ordentlige forhold overalt i virksomheden. Ellers vil vi ikke være her’.”

”Medarbejderne har en nøglerolle. De kan påvirke i bestyrelser, via pensionsfonde, der ejer aktier, og fordi medarbejderne og deres viden er det vigtigste aktiv for mange firmaer.”

Politikere kan ikke

Politikerne kan ikke lave de fælles regler, mener Christian Friis Bach:

”I disse år sidder politikerne i kulissen og venter, mens den politiske kamp foregår mellem virksomheder, fagbevægelse og NGO'er. I dag kan du f.eks. ikke vinde et valg i USA uden penge fra erhvervslivet, og bl.a derfor er amerikanske politikere tilbageholdende.”

Christian Friis Bach kritiserer også arbejdsgiverne for at være alt for tilbageholdende:

”Det er i danske virksomhedens egen interesse, at de ikke skal konkurrere på ulige vilkår med skruppelløse, udenlandske firmaer. Men desværre kan du ikke få en interesseorganisation som Dansk Industri til at være med. De skal hele tiden tage hensyn til den mest fodslæbende del af deres medlemmer.”

For Christian Friis Bach er vejen frem ”et oprør fra neden” med fagbevægelsen i en nøglerolle, og en række ”politiske virksomheder”, der går forrest med at kræve fælles, internationale spilleregler.

”Vi mangler i den grad globale fagforeninger. Ikke mindst i u-landene. Folk i u-landene ender ved det globale samlebånd, hvis vi ikke hjælper og griber ind. De laver arbejdet – vi får profitten, produkterne og patenterne”.

Det er synspunkter, som direktør Lars Andersen fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd er enig i:

”Når de økonomiske spilleregler bare bliver liberaliseret, som det sker i øjeblikket, så kommer det hele til at foregå på markedets betingelser.”

Han mener, at fagbevægelsen skal bruge de europæiske regler som den platform, der skal bredes ud til hele verden. Og det nytter ikke at forsøge at bremse udviklingen, siger han:

”Globaliseringen er også årsag til vækst og velstand herhjemme. Men det er de løntunge job med de dårligst uddannede medarbejdere, der taber i første omgang. Dem skal vi hjælpe med efteruddannelse, omskoling og en aktiv regionalpolitik. Når der er gang i kedlerne, kan du godt få folk i gang med noget andet. Det så vi i Vestjylland, da tekstilindustrien flyttede væk til billigere lande. I Vestjylland er arbejdsløsheden ikke lavere end i resten af landet. Snarere tværtimod.”

Vi får europæiske fagforeninger

Den danske model skal videreudvikles – ellers dør den

Af Bjarke Larsen

”En gang ad åre får vi europæiske fagforeninger.”

Det er HK/Industris formand, Jens Pors, ikke i tvivl om. For ham er det ikke bare en logisk følge af globaliseringen og det øgede samarbejde i EU. Det er i aller højeste grad også en nødvendighed. For ellers er det arbejdsgiverne, der høster alle fordelene af udviklingen, og EU-Kommissionen, der bestemmer arbejdsvilkårene ved hjælp af en strøm af direktiver. Det sker allerede nu i stigende grad. Så vil det være lønmodtagerne, der står tilbage som tabere og uden at have indflydelse på de store forandringer, arbejdsmarkedet vil undergå i de kommende år.

De tvær-nationale fagforeninger ligger dog ikke lige om hjørnet, men Jens Pors vil ikke have noget imod her og nu at få en europæisk hovedaftale mellem Euro-LO og den europæiske arbejdsgiversammenslutning.

”Det nytter ikke noget, at vi i Danmark bare siger, at vi ikke vil have, at andre blander sig i vores forhold. Det gør ”de andre” allerede nu, og hvis vi ikke går ind og får indflydelse, så ender det med, at vi sidder for os selv og administrerer det rene ingenting,” siger Jens Pors.

Han forstår godt den utryghed og angst, mange føler over for de store forandringer, og frygten for at miste jobbet, hvis virksomheden flyttes til et land med lavere lønninger og dårligere arbejdsforhold. Men de negative følger af globaliseringen kan ikke bremses ved at vi lukker os om os selv:

”Den danske model og de danske aftalesystemer er gode på mange måder, men de skal hele tiden videreudvikles og tilpasses. Det nyttede jo heller ikke noget, hvis Ford havde stoppet udviklingen af deres biler, da de havde lavet Ford T, som dengang var det bedste og nyeste, man kunne få,” forklarer HK/Industris formand.

Han beklager, at der er alt for meget modstand i fagbevægelsens rækker mod at turde satse helhjertet på et europæisk samarbejde og det, han kalder et kæmpemæssigt solidaritetsprojekt, som i de kommende år skal udfolde sig i over for de nye EU-lande i Østeuropa.

”Vi skal hjælpe dem til at få gode løn- og arbejdsvilkår. Ellers bliver vi sorteper her i Danmark.”

Vil ikke kigges over skulderen

Arbejdsgiverne har alle kort på hånden, når de handler på tværs af landegrænserne

Det er svært for medarbejderne at få oplysninger om de fremtidsplaner, en international koncern har, og det er svært at få et fagligt samarbejde til at fungere på tværs af landegrænserne. Det gælder, hvad enten man arbejder på en afdeling i Maribo, Milano, Madrid eller Manchester.

Det er arbejdsgiverne – koncernledelsen – der har det store overblik, og de vil nødvendigvis kigges i kortene. Det viser erfaringerne med de Europæiske SamarbejdsUdvalg (ESU'er), der har eksisteret siden september 1996.

Som regel bliver man først informeret, når det i praksis er for sent at ændre ledelsens planer. Og får man endelig noget at vide, har man tavshedspligt og kan ikke bruge sin viden til noget. Sådan oplevede tillidsmand Allan Jan Pedersen fra kemikalievirksomheden Akzo Nobel Decolet, da koncernen solgte firmaet Inks i Glostrup med 150 medarbejdere:

”Der gik rygter i et helt år om, at man skulle sælges. Medarbejderne var utrygge, men når vi spurgte den danske ledelse, sagde de, at de heller ikke viste noget.”

”Så gik jeg til ESU'et i Holland men fik at vide, at der ingenting skulle ske. 'Hold da op', sagde jeg, 'der går alle mulige rygter'. Men ledelsen afviste, indtil bomben pludselig sprang.”

Går i stå et år

Allan Jan Pedersen roser dog generelt samarbejdet i firmaet og især den danske ledelse, der har givet ham meget frie hænder og som bl.a. stiller kontor til rådighed for ham. Det Europæiske SamarbejdsUdvalg hos Akzo Nobel Deco mødes to gange om året i to dage. Det giver tid til at blive informeret ordentligt og til at komme med kommentarer og forslag til ændringer.

Men generelt er erfaringen, at de fleste af de 650 ESU'er, der er blevet oprettet, kun mødes den ene gang om året, som EU-direktiver kræver. Og sker der store ændringer i koncernen, går arbejdet i stå. Det har Solveig Nielsen fra Lafarge Tekkin oplevet flere gange:

”Hver gang skal der laves et nyt ESU-udvalg. De gamle udvalg skal måske køres sammen, der skal harmoniseres regler osv. Så går alt arbejde i stå i et års tid.”

Hun er dog generelt glad for de muligheder, det giver:

”Når det fungerer, er det utroligt spændende at være med. Det giver indsigt i forholdene andre steder, og de problemer andre har at slås med. F.eks. er der hos os nedsat arbejdsgrupper, der skal se på sikkerhedsforholdene og lave fælles minimumsregler.”

Boks:

Mødes en gang om året

De Europæiske SamarbejdsUdvalg (ESU'erne) skal oprettes i henhold til et EU-direktiv, der trådte i kraft i september 1996. Alle koncerner med i alt mindst 1000 ansatte og mindst 150 ansatte i to EU-lande (+ Norge og Island), skal oprette et ESU. Udvalget skal mødes mindst en gang om året for at blive informeret og hørt om væsentlige ændringer, der har betydning for virksomheden på europæisk plan.

Flyttet til Polen

Det er svært at konkurrere med en virksomhed, hvor lønnen kun er 16 pct. af den danske, men hvor medarbejderne er stort set lige så dygtige

Det har de ansatte på Esseltes fabrik i Randers oplevet. Her producerede de 350 medarbejdere i mange år ringbind og andre kontorartikler, men nu er hele produktionen flyttet til Polen. Tilbage i Randers er 65 ansatte, der primært arbejder på lageret, der fungerer som centrallager for en del af Esseltes kontorartikler til hele det europæiske marked. Herud over er der en enkelt maskine tilbage, hvor man producerer nogle få varer, som er for dyre i fragt.

”Den eneste begrundelse for at flytte var, at lønningerne i Polen er så lave, som de er,” fortæller tillidsmand Flemming Frausing.

Virksomheden i Polen er vokset fra 28 ansatte i 1991 til 700, og det ser ud til, at polakkerne sagtens kan leve op til Esseltes krav om effektivitet og kvalitet. De har også flyttet produktion til Polen fra Tyskland og Frankrig.

Flemming Frausing er formand for Esseltes Europæiske SamarbejdsUdvalg, der blev startet i 1999. I den tid er Esselte i Europa gået fra at være 10.000 ansatte til 7.000, og der er lukket 20 fabrikker rundt om i Europa.

”Nu har tillidsfolkene fra 19 forskellige lande fået mulighed for at kommunikere sammen, mødes og udveksle erfaringer. Men reglerne er ikke gode nok. Det bør være muligt at indgå i forhandlinger med ledelsen om ting, der vedgår alle i koncernen.”

”Esselte lever op til kravene i de enkelte lande, men nogle lande er længere fremme end andre. Hvis de så den danske arbejdsmiljølov i Polen, ville de falde døde om. Skulle de have samme regler som os, så ville vi ikke konkurrere på så ulige vilkår, selv om de samlede udgifter stadig ville stadig være lavere i Polen.”

Hvad er løsningen?

”Vi må vente på, at vi bliver et u-land, så vi kan få arbejdet tilbage,” svarer Flemming Frausing galgenhumoristisk.

Fagbevægelsen har en nøglerolle

Politikerne kan ikke give de multinationale modspil

Der er i den grad brug for fagbevægelsen, hvis der skal dæmmes op for globaliseringens negative virkninger. De multinationale firmaer skal have modspil, og der skal opstilles fælles minimumsregler, som alle skal forpligtes til at følge. Den opgave magter politikerne ikke at løse i øjeblikket.

Det mener Christian Friis Bach. Han er lektor i International Økonomi og tidligere formand for Mellemløst Samvirke, der sender unge af sted som u-landsfrivillige og samarbejder med græsrodsbevægelser i u-landene.

Christian Friis Bach ser to modsatrettede tendenser i udviklingen. Den ene kalder han ”kapløbet mod bunden” – det vil sige, at firmaerne konsekvent flytter hen, hvor lønnen er lavest, lovgivningen svagest og reglerne så få som mulige. Den anden er, at de multinationale firmaer selv etablerer interne minimumsregler, der skal gælde overalt. Og det er langt fra altid den laveste fælles nævner, der bliver valgt. Disse firmaer hører ofte hjemme i EU eller USA, hvor de både er under pres fra deres medarbejdere og interesseret i et godt image i offentligheden.

Det store spørgsmål er så, hvilken af de to tendenser, der vil vinde:

”Frihandelen er ved at komme for langt frem. Den politiske globalisering – ansvarligheden og reglerne – er ikke fulgt med den økonomiske globalisering.”

”Hvis det skal stoppes, kræver det at medarbejderne går ud og siger ’Vi vil have ordentlige forhold overalt i virksomheden. Ellers vil vi ikke være her’.”

”Medarbejderne har en nøglerolle. De kan påvirke i bestyrelser, via pensionsfonde, der ejer aktier, og fordi medarbejderne og deres viden er det vigtigste aktiv for mange firmaer.”

Politikere kan ikke

Politikerne kan ikke lave de fælles regler, mener Christian Friis Bach:

”I disse år sidder politikerne i kulissen og venter, mens den politiske kamp foregår mellem virksomheder, fagbevægelse og NGO’er. I dag kan du f.eks. ikke vinde et valg i USA uden penge fra erhvervslivet, og bl.a derfor er amerikanske politikere tilbageholdende.”

Christian Friis Bach kritiserer også arbejdsgiverne for at være alt for tilbageholdende:

”Det er i danske virksomhedens egen interesse, at de ikke skal konkurrere på ulige vilkår med skruppelløse, udenlandske firmaer. Men desværre kan du ikke få en interesseorganisation som Dansk Industri til at være med. De skal hele tiden tage hensyn til den mest fodslæbende del af deres medlemmer.”

For Christian Friis Bach er vejen frem ”et oprør fra neden” med fagbevægelsen i en nøglerolle, og en række ”politiske virksomheder”, der går forrest med at kræve fælles, internationale spilleregler.

”Vi mangler i den grad globale fagforeninger. Ikke mindst i u-landene. Folk i u-landene ender ved det globale samlebånd, hvis vi ikke hjælper og griber ind. De laver arbejdet – vi får profitten, produkterne og patenterne”.

Det er synspunkter, som direktør Lars Andersen fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd er enig i:

”Når de økonomiske spilleregler bare bliver liberaliseret, som det sker i øjeblikket, så kommer det hele til at foregå på markedets betingelser.”

Han mener, at fagbevægelsen skal bruge de europæiske regler som den platform, der skal bredes ud til hele verden. Og det nytter ikke at forsøge at bremse udviklingen, siger han:

”Globaliseringen er også årsag til vækst og velstand herhjemme. Men det er de løntunge job med de dårligst uddannede medarbejdere, der taber i første omgang. Dem skal vi hjælpe med efteruddannelse, omskoling og en aktiv regionalpolitik. Når der er gang i kedlerne, kan du godt få folk i gang med noget andet. Det så vi i Vestjylland, da tekstilindustrien flyttede væk til billigere lande. I Vestjylland er arbejdsløsheden ikke lavere end i resten af landet. Snarere tværtimod.”

