

Udflytning af danske slagteriarbejdspladser

– europæisk pres på det danske arbejdsmarked

Bjarke Refslund

Stigende internationalisering af produktionen anføres ofte som en af årsagerne til erosionen af IR-systemer og især arbejdstagernes position. Det empiriske grundlag for argumentationen er dog ofte anekdotisk. Derfor undersøger artiklen på baggrund af et omfattende casestudie af den danske slagterisektor, herunder interviews i branchen, hvordan udflytning/offshoring af arbejdspladser påvirker magtbalancen i sektoren primært via en de facto eliminering af overenskomststridige strejker. En stor del af de ændrede magtforhold i sektoren skyldes udflytning af slagteriarbejdspladser grundet lavere omkostninger i primært Tyskland, som skyldes omfattende brug af kolonnearbejdere i den tyske slagteriindustri. Den tyske slagteriindustri er meget påvirket af europæisering, især servicedirektivet. Regionale relationer har således stor betydning for danske arbejdsmarkedsforhold, hvilket ofte ellers nedtones til fordel for især Kinas eller andre asiatiske lande rolle i den globale arbejdsdeling.

Stigende international økonomisk integration bliver ofte fremhævet som én af hovedårsagerne til den faldende fagforeningsstyrke i OECD-landene, som bl.a. tidligere påpeget af Ferner og Hyman (1992). Især tilskrives det betydning, at produktionen er blevet mere fragmenteret og dermed mobil, hvilket skaber en ikke tidligere set mere eller mindre 'global' arbejdsdeling (Gereffi & Korzeniewicz 1994; Gereffi 2005; Held et al. 1999, kap.5), hvor virksomhederne lettere kan erstatte arbejdskraften i et land med billigere eller mindre organiseret arbejdskraft i et andet land (Bonoli et al. 2000, 60–61; Rodrik 1997; Slaughter 2007, 334–35).

Den påståede sammenhæng er dog meget svær at påvise på landeniveau, hvor

argumenterne ofte bliver anekdotiske og resultaterne spuriøse samt divergerende. Således bekræfter kun få undersøgelser på sektorniveau hypotesen, hvorimod flere undersøgelser på virksomhedsniveau bekræfter den (Crinó 2009, 218), hvorfor der, som påpeget af Slaughter (2007, 333–334), er brug for yderligere forskning på området. Denne artikel sigter derfor til gennem et dybdegående casestudie af slagterisektoren at bidrage til en bedre forståelse af den komplekse dynamik mellem arbejdsmarkedet og globaliseringsprocesserne.

Slagtericasen er måske ikke så atypisk som ved første øjekast, idet internationaliseringen kan have samme effekter i andre sektorer, ligesom det regionale aspekt også

kan spille en større rolle end traditionelt antaget. Et mere dualiseret tysk arbejdsmarked kan tiltrække flere danske arbejdspladser, ligesom Østeuropa formodentlig vil få endnu større betydning som udflytningsdestination fx som følge af markant stigende reallønninger i Kina og andre sydøstasiatiske lande. Derudover har den traditionelle antagelse været, at det primært var arbejdsopgaver med begrænsede kvalifikationskrav, der udflyttedes, hvilket resulterede i øget ledighedsrisiko og/eller lavere løn for lavt uddannede. Denne forståelse er dog noget forsimplet, idet de internationale produktionsstrukturer er meget mere komplekse fx ses en øget udflytning af mere avancerede arbejdsopgaver fx ingeniør- og it-jobs (Baldwin 2006; Blinder 2006). Slagtericasen er interessant fordi det er en lavteknologisk industri, hvor Danmark har komparative fordele, og samtidig er der en høj andel af lavt uddannede, som traditionelt har været hårdere ramt af den internationale økonomiske integration.

Analysens metode

Metodisk er der store udfordringer i forhold til udflytning/outsourcing, og der indsamles ingen regelmæssig og valid data, ligesom nationaløkonomisk statistisk materiale generelt er mangelfuldt i forhold til de komplekse produktionsstrukturer i moderne kapitalisme (Sturgeon & Gereffi 2009).

Derfor har overordnede makroanalyser ofte uoverstigelige problemer med operationaliseringen af komplekse økonomiske sammenhænge, ligesom globaliseringsbegrebet per se er meget svært at indfange analytisk. Et klassisk eksempel er, at import- og eksporttal i forhold til BNP tages som et kvantitativt mål for globalisering. Det kan naturligvis være en udmærket indikator, men det er langt fra udtømmende for et så komplekst begreb som globalisering. Disse begrænsninger til trods er der flere forsøg i litteratu-

ren på at behandle effekterne af udflytning af arbejdspladser, fx hvordan lønninger påvirkes, dog med meget divergerende resultaterne (Crinó 2009, 234; Horgos 2009, 620). Måle- og operationaliseringsproblemer taget i betragtning er det oplagt at forfølge et casebaseret forskningsdesign som nærværende artikel. Herved bliver historiske dimensioner i højere grad inddraget, og man kommer udover det, som Hirschman har kaldt 'The psychis envy', hvor empiriske observationer sættes ind i eviggyldige (ofte økonomiske) ligninger (Streeck 2009, 11–12), som især økonometriske analyser af udflytning/outsourcing lider under. Effekterne af udflytning af arbejdspladser er i høj grad afhængige af nationale forhold og institutioner (Swank 2002).

Nærværende artikel bygger på et grundigt casestudie af slagterisektoren. Der har været gennemført interviews i branchen med ledelsesrepræsentanter fra slagteriarbejdernes fagforening NNF og fra Danish Crown, område- og overenskomstansvarlige i Dansk Industri og desuden et dansk Europaparlamentsmedlem samt en central medarbejder ved staben for et tysk Europaparlamentsmedlem, som beskæftiger sig med området. Resultaterne fra disse interviews er kombineret og krydstjekket med data fra forskellige statistiske kilder (fx Statistik Danmark og OECD) samt offentligt tilgængelige dokumenter som årsrapporter samt allerede eksisterende forskning og litteratur. Artiklen anlægger på linje med Hansen (2005) et mere konfliktteoretisk perspektiv på udviklingen på slagterierne, modsat tidligere undersøgelser som Hasle og Møller (2004; 2007), som primært forklarer den ændrede samarbejdskultur på slagterierne med en bevidst kulturforandring. Slagterisektoren tjener som et kritisk case design (Gerring 2007, 89). Hvis internationalisering af produktionen kan påvirke en branche med meget høj organiseringsgrad

og stærk institutionel og organisatorisk fagforeningsmagt som slagterierne, vil der ceteris paribus være en potentiel lignende effekt i andre brancher med lavere organisationsgrader og svagere fagforeningsmagt.

I næste afsnit præsenteres generelle betragtninger om den stigende internationalisering af produktionsforholdene herunder udflytning af danske arbejdspladser. Herefter gennemgås resultaterne fra casestudiet af de danske svineslagterier, inden konklusionen opsummerer de vigtigste resultater fra analysen.

Stigende international økonomisk integration og arbejdsdeling

Stigende økonomisk internationalisering er langt fra kun drevet af handel. Udenlandsk produktion og investeringer spiller en meget central rolle, og værdien af virksomhedernes udenlandske produktion er større end den samlede globale handel (Hirst et al. 2009, 198). Så selvom international arbejdsdeling langt fra er noget nyt fænomen (se fx Fröbel et al. 1977) og har rødder tilbage til Smith og Ricardo, så har den stigende internationale arbejdsdeling betydet en ændret produktionsstruktur i stort set alle verdens lande. Hvilket sammen med politisk afregulering har medført, at virksomhederne oplever et stigende konkurrencepres og endvidere et pres for at sænke omkostningerne især lønnens andel (Baldwin 2006; Bonoli et al. 2000, 54; Held et al. 1999, 278). Globaliseringsprocesserne dækker over langt flere dimensioner end blot den økonomiske integration (Held et al. 1999), men her behandles primært konsekvenserne af den øgede økonomiske integration. En central debat i globaliseringslitteraturen er, hvilken rolle regionale dimensioner spiller i forhold til reelt globale processer, se fx (Hay 2006; Hirst et al. 2009). Resultaterne i denne artikel viser, at regionale forbindelser er meget

vigtige både som udflytningsdestination og via den stigende europæiske integrations effekter på arbejdsmarkedet.

En undtagelse til de store problemer med indsamling af valide data vedrørende outsourcing/udflytning (Sturgeon & Gereffi 2009) er Danmarks Statistiks 'ad hoc survey' vedrørende udflytning i perioden 2001-2006¹, som betyder, at udflytning fra Danmark er rigtig godt belyst komparativt set. Der er desuden definitionsproblemer i dele af litteraturen, hvor begreberne offshoring og outsourcing ofte anvendes uden nærmere definition. Outsourcing er eksternalisering af arbejdsopgaver, der tidligere blev løst internt i virksomheden, hvilket kan foregå nationalt eller internationalt. Offshoring (her anvendes den danske term udflytning) dækker over, at arbejdsopgaver flyttes ud af landet, hvor de løses enten internt i virksomheden fx i datterselskaber eller af eksterne partnere (for en uddybende diskussion se Refslund & Goul Andersen 2013b; 2013a). I slagtericasen er det udelukkende intern udflytning i Danish Crown, selvom brugen af kolonnefolk er en særlig produktionsmåde, som vil blive uddybet herunder.

Danske virksomheder udflytter i stigende omfang dele af produktionen, men arbejdsmarkedseffekterne er stadig moderate. Årligt estimeres det, at der udflyttes omkring 5.000 danske arbejdspladser (Refslund & Goul Andersen 2013b, 20-23), hvilket dog er stigende, især i industrien (Thelle et al. 2011, 40). Dette skal dog ses ud af en samlet årlig jobnedlæggelse i størrelsesorden 150-200.000 jobs alene i den private sektor (Refslund & Goul Andersen, 2013b, 20-23). Udflytningen er mest regional, og størstedelen af den danske udflytning går til Europa, heraf udgør den danske fremstillingsindustri udflytning til lavtlønsområder i de nye EU-lande og det øvrige Østeuropa den største andel. Samtidig er majoriteten af outsourcing stadig *national* (Danmarks Statistik 2008). Mange analyser

har hidtil fokuseret nærmest ensidigt på udflytning til Kina og andre asiatiske lavtlønsområder (fx Glyn 2006; Thun 2007).

Økonomisk globalisering og fagforeninger

Den øgede internationale økonomiske integration og konkurrence virker til at svække arbejdsmarkedets parter især arbejdstager-siden, og truslen om udflytning af arbejdspladser bruges som pressionsmiddel både i forhold til løn og generelle magtforhold (Doellgast & Greer 2007; Slaughter 2007, 334–35). Selvom arbejdspladserne i sidste ende ikke flyttes, kan selve truslen om udflytning stadig have negative effekter for arbejdstagerne og medvirke til et lønpres (Flecker 2010, 18; Grossman & Rossi-Hansberg 2008). Især i sektorer med store eksport- og importandele kan der opstå et markant pres for at sænke lønningerne, ofte under trussel om at jobsene forsvinder (Oesch 2010, 41), hvilket fx gjorde sig gældende på slagteriområdet i 2004, hvor Tulips medarbejdere i Ringsted blev stillet over for dette valg. Arbejdsmarkedets parter magt i IR-systemet kan siges at afspejle troværdigheden af alternativer fx relokalisering af produktionen eller strejker (Dumont et al. 2006), og her har Danish Crowns brug af udflytning svækket strejkevåbenet og dermed påvirket forhandlingsstyrken.

Samtidig er der, bl.a. pga. den ændrede magtfordeling i IR-systemet (Rodrik 1997, 4–5), sket et skred i den sociale pagt, som prægede velfærdsstatens gyldne periode, hvor arbejdstagerne i bytte for fredelige forhold på arbejdsmarkedet fik andel i virksomhedernes overskud. Det, som Ruggie (1982) kaldte *"embedded liberalism"*, har længe været under opløsning (Glyn 2006; Keohane 1984; Lash & Urry 1987). Streeck (2009, 193) påpeger, at perioden er præget af;

"..much more liberalism and much less em-

beddedness than the postwar configuration Ruggie had described"

Derved kommer arbejdstagerne under yderligere pres. Samtidig skaber globaliseringsdiskursen en opfattelse af, at det nødvendigt med en række restriktioner i velfærdsstaten samt i arbejdsmarkedsrettighederne for at sikre et fleksibelt og konkurrencedygtigt arbejdsmarked (Hay 2006, 2). Samlet medfører internationaliseringen af økonomien et øget pres på lønmodtagerne dels gennem øget konkurrence, erosionen af den sociale pagt samt truslen om udflytning af arbejdspladser.

Teoretisk set kan man forvente forskellige effekter af faglige organisationer afhængigt af den faglige styrke. Lommerud et al. (2009, 109) argumenter for, at stærke fagforeninger kan forhindre udflytning. Men når gevinsterne ved udflytning er markante nok, kan selv stærke faglige organisationer ikke forhindre udflytningen, som slagtericasen viser. Dette understøttes samtidig af Danmarks Statistiks (2008) undersøgelse, hvor kun 4 % af de danske virksomheder angiver bekymring blandt både medarbejdere og fagforeninger som en afgørende barriere for udflytning. Derfor er det mere relevant, at stærke fagforeninger kan påvirke beslutningen, når der er tale om mindre eller usikre besparelser, og i en dansk kontekst at faglige organisationer kan være med til at minimere omfanget af udflytning bl.a. gennem en konsensusorienteret tilgang til optimeringen af produktionen (Streeck 2005, 172–73). Dette synes at være tendensen i flere danske brancher.

Udflytning af danske slagteriarbejdspladser

"HR afdelingen bliver ved med at sige, at det er deres værdibaserede ledelsesprogram, der er skyld i, at folk ikke strejker så meget mere,

men jeg tror snarere, at det er truslen om lukning af slagteriet, der hænger over folks hoveder.” Slagteriarbejder Danish Crown. Citeret fra (Hansen 2005, 10)²

Svinekødsbranchen³ er interessant, fordi der har været en markant internationalisering af virksomheder samt skærpet international konkurrence (Grunert et al. 2010; Hamann 2006, 2–3; 2010, 4). I Danish Crown er der alene siden 2005 nedlagt omkring 6000 danske arbejdspladser. Derudover har branchen været kendetegnet af en meget stærk fagforening: Dansk Slagteriforbund (nu Fødevarerforbundet NNF), som traditionelt har haft stort set 100 % medlemsdækning på de danske slagterier, hvilket sammen med en række særlige forhold i branchen historisk har givet slagteriarbejderne en stærk forhandlings- og strejkeposition. Slagterierne har historisk været kendt som et meget konfliktfyldt IR-system (Jørgensen 2002). Danish Crown-koncernen, inklusiv datterselskabet Tulip, er analysens naturlige omdrejningspunkt, idet udflytningen fra branchen stort set udelukkende er sket fra Danish Crown og Tulip. Danish Crown er samtidig ubetinget den største aktør i branchen.

Fra andelsselskab til multinational koncern

Den stigende internationale konkurrence og integrerede varemærker samt øget fokus på omkostningsreduktioner i branchen, især lønandelen, har betydet en koncentration i større og færre virksomheder, fx er Danish Crown blevet en multinational koncern (Grunert et al. 2010; Hamann 2006; 2010). Samtidig er detailkæderne også blevet mere multinationale med meget store markedsandele (Strandskov 2011, 731; Baud & Durand 2012). Herved får store supermarkedskæder som Carrefour og Lidl i Europa og Wal-mart i USA en meget stærk

forhandlingsposition og presser slagterierne for at sænke priserne, bl.a. fordi en stadig større andel produkter fremstilles som 'private labels' for detailkæderne (Grunert et al. 2010, 370–71). Svinekødsproducenterne er derfor nødt til at vokse over flere markeder for at kunne matche detailkædernes forhandlingsstyrke, ligesom de kan opnå en stærk konkurrenceposition ved at indgå i partnerskaber med de store detailkæder (Hamann 2010, 37–39). Derudover oplever danske svineslagterier konkurrence om svineleveringerne med tyske slagterier. Svinekødseksporten har traditionelt spillet en vigtig rolle i dansk økonomi, og Danmark er stadig en af verdens største eksportører af svinekød. Mere end 90 % af Danish Crowns produktion bliver solgt uden for Danmark, hvor især det kinesiske marked pt. oplever en kraftig vækst (Danish Crown årsrapport 2010/2011).

Internationalisering, effektiviseringer og centralisering

Fra 62 andelsslagterier i Danmark i 1960 (Pedersen et al. 1987), hvilket stort set var et svineslagteri i alle købstæder og større byer, er der i 2012 kun Danish Crown og nordvestjyske Tican tilbage som større slagteriselskaber. Begge er stadig organiseret som andelsselskaber med Danish Crown som ubetinget det største med en global omsætning på næsten 52 mia. kr., omkring 100 afdelinger og 23.500 medarbejdere verden over. Danish Crown står for ca. 80 % af alle danske svineslagtninger⁴. Frem til årtusindeskiftet betød en øget produktion, at antallet af slagteriarbejdere var nogenlunde stabilt eller ligefrem voksende på trods af markante effektiviseringsgevinster og deraf faldende arbejdskraftefterspørgsel. Men siden 2003 er beskæftigelsen i Danmark tæt på halveret efter en årrække at have ligget stabilt omkring 14.000 til under 8.000

slagteriarbejdere. Det er især efter Danish Crown har skærpet sin strategi i forhold til internationalisering, rationalisering og udflytning, at antallet af slagteriarbejdere er gået tilbage. En ikke uvæsentlig andel af arbejdspladserne er udflyttet, mens resten er forsvundet som følge af effektiviseringer, automatisering samt en periodisk faldende svineproduktion. Hertil kommer så en kraftigt stigende eksport af primært levende smågrise til Tyskland, som også ville give flere slagtninger, hvis disse blev opdrættet i Danmark. Eksporten af levende slagtesvin er dog faldet markant det seneste år (Landbrug & Fødevarer 2012). Danish Crown har siden årtusindeskiftet haft en bevidst strategi for international vækst primært gennem opkøb samt effektiviseringer og omkostningsreduktion bl.a. via udflytning (Danish Crown årsrapport 2003/2004, 3), og har således været blandt de førende i udviklingen mod større og mere multinationale slagteriser-skaber. Effektiviseringsstrategien betød, at mange ældre og mindre anlæg blev lukket, og der samtidig blev investeret næsten to mia. kroner i det nye storslagteri ved Horsens (Strandskov 2011, 745–50). Danish Crown har alene siden 2005 lukket anlæg i Skive, Hurup, Nykøbing Mors, Bjerringbro, Viborg, Holstebro, Hjørring, Grindsted, Vojens, Rødding, Vejle, Odense, Holbæk, Hadsund samt Esbjerg. Siden 2002/03, hvor internationaliseringsstrategien for alvor blev konkret, har Danish Crown haft årlige milliardoverskud, de seneste år har overskuddet været omkring 1,7 mia.

De vilde slagteriarbejdere

De nordiske og især det danske arbejdsmarked er historisk blevet opfattet som relativt konsensusorienteret komparativt set (Galenson 1952; Dølvik 2007; Gustavsen 2007). Arbejdskonflikter i Danmark knytter sig normalt til overenskomstfornyelsen,

og der er generel respekt for fredspligten (Jensen 2007, 126–28). Her har slagteriarbejderne adskilt sig væsentligt fra det øvrige arbejdsmarked. De havde et velfortjent ry for at være konfrontatoriske og nedlægge arbejdet, hvis en enkelt bemærkning faldt skævt. Omfanget af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser var markant højere end i stort set alle andre brancher (Due & Madsen 2004, 37; Jørgensen 2002). Slagteri-arbejdet kan i en dansk kontekst beskrives som skoleeksemplet på det 'tayloristiske' arbejde (Hasle & Møller 2007, 402; Søndergaard Kristensen 1994, 30; Jørgensen 2002), og mange af de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser tog udgangspunkt i dagligdagsproblemer med fx produktionen eller arbejdssikkerheden. I Arbejdsmiljøinstituttets undersøgelser optræder slagteriarbejderne i kategorien med det dårligste arbejdsmiljø (Burr 2006; Burr et al. 2002). Dertil kommer det suverænt højeste antal arbejdsskader til trods for et markant fald i de senere år, hvoraf mange dog er mindre snit- og skæreskader (Arbejdstilsynet 2010, 14). Forholdene i branchen og arbejdets organisering har således givet grobund for et stærkt arbejdersammenhold (Søndergaard Kristensen 1994, 56; Jørgensen 2002), hvilket stadig kommer til udtryk, ved at NNF-medlemmer udviser en højere grad af kollektiv bevidsthed end andre LO-medlemmer (Ibsen et al. 2012, 34).

Dertil kommer at de strukturelle forhold i branchen gav slagteriarbejderne en gunstig strejkeposition, fordi der ofte ikke var alternativer til at slagte svinene på det strejkeramte slagteri. Derfor endte problemerne ude ved landmændene, hvor svinene voksede sig for store, hvorfor andelshaverne ofte gav efter for slagteriarbejdernes krav. Men i de senere år er forholdene ændret markant bl.a. pga. truslen om udflytning af arbejdspladser, som har haft en markant disciplinerende effekt på de tidligere så strej-

kelystne slagteriarbejdere. Dertil kommer at centraliseringen til ét stort slagteriselskab har betydet, at slagteriselskaberne nemmere kan slagte strejkeramte svin andre steder.

Udflytning af slagteriarbejdspladser

Overordnet kan der påpeges tre faktorer, der forklarer faldet i slagteriarbejdere de seneste ti år; den teknologiske udvikling (effektiviseringer og automatiseringer), udflytning af arbejdspladser samt en periodisk faldende svineproduktion, som hænger sammen med den øgede eksport af levende smågrise. De to førstnævnte har haft størst betydning. Slagterivirksomhederne har løbende effektiviseret produktionen bl.a. med nye arbejdsmetoder og teknologisk udvikling samt de senere år også robotteknologi til fx at flække slagtekroppen (Hamann 2009, 49). Dette har medført faldende beskæftigelse, som produktivitetsstigninger ceteris paribus gør. Sideløbende er der siden 2002-3 udflyttet en ikke ubetydelig mængde arbejdspladser til primært Tyskland og i mindre omfang Polen⁵. Fokus er på udflytningen til Tyskland, som tegner sig for langt størstedelen af de udflyttede arbejdspladser (se Refslund 2012).

Motiver for udflytning kan i en lidt grov idealtypisk dikotomi kategoriseres som enten omkostningsorienterede eller markedsorienterede, dog som et kontinuum fra markedsorienterede investeringer, der ikke påvirker den nationale beskæftigelse til rene omkostningsorienterede arbejdspladsudflytninger (Refslund & Goul Andersen 2013b). I en eksportsektor kan man argumentere for, at produktionen altid kan varetages i hjemlandet og så eksporteres. Men Danmark kan trods alt ikke forsyne hele verden med svinekød, så dele af den udenlandske aktivitet må nødvendigvis falde uden for kategorien, der påvirker den danske beskæftigelse. Derfor er det kun arbejdsopgaver, der tidligere blev varetaget i

Danmark, og hvor udflytningen er drevet af omkostningsreduktioner, som er medregnet i vurderingen af omfanget af udflyttede slagteriarbejdspladser. Danish Crown har fx øget produktionen i USA, men her er tale om kapacitetsforøgelser i koncernen, hvilket ikke direkte påvirker den danske beskæftigelse. Oftest er der indirekte jobtab forbundet med arbejdspladsudflytning på slagterierne fx håndværkere, rengøringspersonale, transportjobs osv. Disse er ikke medregnet i artiklens konklusioner, primært fordi omfanget er meget svært at fastsætte validt. Dette kan generelt medføre en undervurdering af den samlede jobeffekt, hvilket er et tilbagevendende problem i analyser af udflytning. Forholdet mellem lukninger og udflytning er meget sjældent en til en. Fx da udbeningsafdelingerne i Hurup, Viborg og Nykøbing Mors i 2007 blev flyttet til Polen, medførte det samtidig en effektiviseringseffekt, så ikke alle lukkede arbejdspladser åbnede i Polen.

Først med Danish Crowns overtagelse af Steff-Houlberg i 2002 blev der udformet en sammenhængende strategi for udflytning af de arbejdsintensive opgaver, som der er relativt mange af i slagterisektoren. I 2003 købte Danish Crown en udbeningsfabrik i Boizenburg i Tyskland og flyttede en del af udbeningen dertil med udgangspunkt i de lavere omkostninger (Danish Crown årsrapport 2003, 11). Herefter tog udflytningen for alvor fart med Danish Crowns opkøb af den nordtyske svinekødsvirksomhed Oldenburger Fleischwaren, hvortil produktionen fra fabrikkerne i Viby, Ringsted og på Vejle havn efterfølgende blev flyttet, og de danske anlæg blev lukket (Danish Crown årsrapport 2004/2005, 26). Danish Crown har siden opkøbt et anlæg i Kolo i Polen, hvortil der bl.a. er udflyttet udbening, samt senest et større slagteri i Essen, hvortil der dog pt. ikke er udflyttet arbejdsfunktioner. En række danske anlæg er lukket direkte som følge

af udflytning af aktiviteterne (se Refslund 2011, 2012 for en empirisk gennemgang). Det er danskslagtet svinekød, der bliver udbenet og forarbejdet på Danish Crowns anlæg i Boizenburg, Oldenburg samt Kolo.

De danske slagterier er stadig konkurrencedygtige på selve slagtingen, hvilket sammen med de høje veterinære standarder og transportudfordringer for levende svin er forklaringen på, at slagtingerne stadig foregår i Danmark (Hamann 2009, 26–28). Det er hovedsageligt løntunge og arbejdsintensive opgaver som udbening, udskæring samt forædling, som er interessant for Danish Crown at udflytte pga. de væsentligt lavere lønninger (Strandskov 2011, 748). Samlet anslås minimum mellem 1600 og 2000 danske slagteriarbejdspladser at være nedlagt i Danish Crown som direkte følge af udflytning (Refslund 2012). De særlige forhold i den tyske kødindustri med en udbredt anvendelse af især østeuropæiske kolonnearbejdere gør de facto Tyskland til et lavtlønsland, og udflytningen har været drevet af ønsket om reducerede omkostninger, hvilket Danish Crown er meget ligefremme om:

“Lavere løn- og produktionsomkostninger og større fleksibilitet var for 10 år siden motivation for at flytte dele af produktionen til Tyskland” Danish Crowns hjemmeside⁶.

Men udover lønbesparelserne ønskede Danish Crown også at svække NNF og slagteriarbejdernes forhandlings- og strejkemagt. Danish Crown ville vise, at man var parat til at udflytte arbejdspladserne pga. det høje antal overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og bruge udflytning som et disciplineringsmiddel på NNF og slagteriarbejderne. Kjeld Johannesen, direktør i Danish Crown har udtalt:

“...[Etableringen i Oldenburg var ikke] for at få lave produktionsomkostninger, men for

at få ro på et slagteri i Esbjerg, hvor medarbejderne strejkede for meget. Vi var dengang kendt for, at vores medarbejdere strejkede meget. Den attitude er heldigvis helt væk...” (Børsen 20/9-12, side 17).

Herunder belyses tre episoder, hvor sammenhængen mellem udflytning, arbejdsnedlæggelser og lønforhandlinger er centrale, hvor især Ringsted-sagen har stor betydning som en 'critical juncture' i udviklingen i den danske svineslagteriindustri.

Ringsted-sagen 2004

Konkurrenceudsatte sektororganiserede fagforeninger står ofte overfor et stort pres ved lønforhandlinger, fordi der i sektoren kan opstå krav om dårligere løn- og arbejdstider end de generelle nationale forhold, fordi man i sektoren står overfor en trussel om tab af arbejdspladser (Oesch 2010, 41). Dette kan medføre løntilbageholdenhed i sektoren, hvorfor solidariteten i fagbevægelsen på tværs af sektorer kan komme under pres fx mellem offentlige og private ansatte (Glyn 2006, 126).

I 2004 stod medarbejderne på Tulips fabrik i Ringsted, som indgår i Danish Crown-koncernen, overfor en 'mikro' udgave af denne situation. De fik stillet et ultimativt valg fra slagteriets ledelse. Enten gik de 15 % ned i løn, ellers blev produktionen flyttet til Tyskland. Efter lange og følelseladede forhandlinger var medarbejderne klar til at indgå en lokalaftale, som betød en lønnedgang på 15 % mod at bevare produktionen i Ringsted. Dette udløste en kædereaktion af arbejdsnedlæggelser blandet landets øvrige Tulip- og slagteriarbejdere, som frygtede en 'omvendt omgangsskrue' (FAOS 2004, 16). NNF mente desuden, at en lokalaftale om lønnedgang ville være overenskomststridig, fordi Tulips anlæg var omfattet af en normallønsoverenskomst, som ikke giver

mulighed for at gå under den centralt fastsatte løn (Andersen 2005, 8). I sidste ende førte det nationale pres til, at Tulip trak sit udspil tilbage og i første omgang flyttede store dele af produktionen fra Ringsted til Tyskland og senere lukkede helt i Ringsted.

Frygten blandt landets øvrige slagteriarbejdere var tydeligvis, at en aftale i Ringsted vil få en afsmittende effekt, og at modellen med markante lønnedgange mod at bevare arbejdspladser ville blive legitimeret og samtidigt udhule den overordnede styring af rammeoverenskomsten (Andersen 2005, 7–8). Ringsted-sagen har formodentlig tjent som en prøveballon for Danish Crown i forhold til udflytning og har derfor haft stor betydning for den videre udvikling. Var Danish Crown kommet igennem med lønreduktionen i Ringsted, ville man formodentlig have set en tilsvarende udvikling på landets øvrige slagterier.

Overenskomstforhandlinger 2010

Ved overenskomstforhandlinger i foråret 2010 var det sektoren, der stod overfor jobpresset og potentielt set det samlede arbejdsmarked, der var påvirket af lønpresset. Danish Crown krævede markante lønnedgange og havde i *DC Future* strategiplanen fra 2009 lagt op til en 20 % reduktion i de danske lønomkostninger heraf halvdelen via overenskomsten (Ibsen & Andersen 2010).

"Alternativet er at flytte opgaverne ud af landet i meget større stil, end vi har set indtil nu," skrev Danish Crowns direktør Kjeld Johannesen til medarbejderne ifølge *Berlingske Tidende* (Ibsen & Andersen 2010), så skismaet mellem lønnedgang, jobfastholdelse og udflytning var endnu en gang meget udtalt.

Under overenskomstforhandlinger blev Danish Crown beskyldt for at underbetale rumænske kolonnefolk i Oldenburg (Strandskov 2011, 749). I den forbindelse udtalte tillidsmandskollegiet i Danish Crown:

"Vi kan ikke stiltiende se til, at Danish Crown med den ene hånd udnytter underbetalt arbejdskraft i udlandet, og med den anden forsøger at presse os ned i løn. Vel at mærke med den slet skjulte trussel, at hvis vi ikke makker ret, så ryger vores job til udlandet, og bliver overtaget af bl.a. rumænsk arbejdskraft." (Citeret fra Strandskov 2011, 749).

Kolonnearbejderne i Tyskland bliver således eksplicit inddraget i en dansk arbejdskonflikt. Parterne var åbenlyst langt fra hinanden, og NNF ville ikke acceptere nulvækst uden en jobsikkerhedsgaranti i overenskomstperioden, hvilket arbejdsgiversiden ikke ville eller kunne give (Due et al. 2010, 18). Derfor endte slagteriområdet med at blive samlet op i forligsmandsrunden. Det betød moderate lønstigninger til slagteriarbejderne på linje med den toneangivende tendens fra transport- og industriområdet. Lønstigningerne blev stort set opvejet af inflationen, men var stadig langt fra Danish Crowns mål om 10 % reduktion af lønomkostningerne. Danish Crown proklamerede, at den manglende lønnedgang kostede i konkurrenceevne især i forhold til tyske slagterier, og de derfor var nødt til at afskedige knap 600 medarbejdere i Danmark, heraf over halvdelen på slagteriet i Esbjerg (Ibsen & Andersen 2010).

Lukningen af fabrikken i Hadsund

Danish Crown meddelte i december 2010, at man ville lukke det nedslidte anlæg i Hadsund, og i første omgang flytte produktionen eller dele heraf til en tom fabrik i Sdr. Borup ved Randers. Men igen var lønomkostningerne centrale, og Danish Crown ville derfor forhandle en ny og for dem billigere lønaftale med de medarbejdere, der skulle flytte til Sdr. Borup. Således stod danske slagteriarbejdere endnu en gang over for valget mellem en lønnedgang

eller potentielt set at miste deres job. Heller ikke denne gang lykkedes det at nå en aftale på trods af lange forhandlinger, så endnu en gang endte det med et nej til lønnedgang mod at sikre arbejdspladser. Danish Crown valgt derfor at skrinlægge planerne om at flytte til den tomme fabrik i Sdr. Borup. Fordi anlægget i Hadsund stod for en stor del af produktionen af høj kvalitetsprodukter til bl.a. det japanske marked, kunne produktionen ikke flyttes til Tyskland eller Polen, fordi danskproduceret kød har en særlig godkendelse samt et kvalitetspræg i Japan. Således er produktionen flyttet til andre anlæg i Danmark, fordi slagteriarbejderne ikke ville acceptere lønnedgangen.

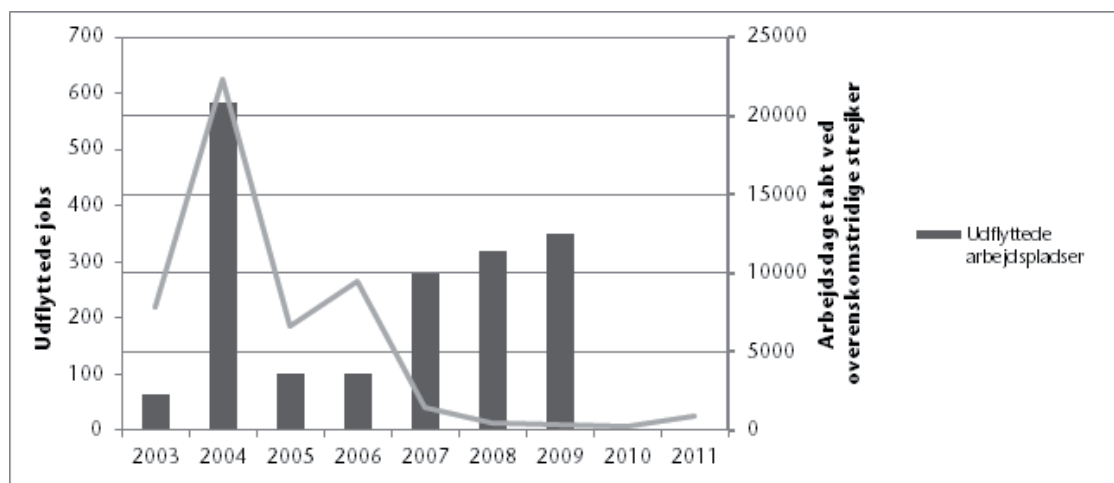
Nye tider på slagterierne?

"Førhen var det os [tillidsrepræsentanterne], der havde rigtig meget at skulle have sagt, mens det nu er virksomhederne, der har rigtig meget at skulle have sagt." Jens Peter Bostrup, tidligere næstformand og chef-forhandler NNF.

Som de ovenstående eksempler viser, har

slagteriarbejderne i flere omgange været stillet overfor konkrete krav om lønnedgang for ikke at miste arbejdet, men i alle tilfælde er lønnedgangen blevet afvist, hvilket har betydet markante tab af arbejdspladser. Danish Crown har således i flere omgange udflyttet slagteriarbejdspladser som en direkte følge af lønspørgsmålet. Danish Crown har udover omkostningsreduktioner haft et klart ønske om at reducere NNF's magt samt deres indflydelse på produktionen via især strejker, hvilket er lykkedes. Som det fremgår af figur 1, er antallet af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser reduceret meget markant. Fra omkring 7000 tabte arbejdsdage i første halvdel af 00'erne, som lå i forlængelse af det høje historiske niveau (Grelle & Knudsen 1995; Strandskov 2011) til et nyt bundniveau på 291 tabte arbejdsdage i 2010. Der er således en klar korrelation mellem den faldende strejkerate og den tiltagende udflytning af arbejdspladser, især efter Ringsted-sagen, hvor magtbalancen forrykkedes. Efter en kortere tilpasningsperiode til de nye tider er strejkerne nærmest elimineret i 2007. Udflytningspresset har

Figur 1. Overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og udflytning fra slagterierne



Kilder: Arbejdsnedlæggelser: Dansk Industri. Tallene dækker alle typer slagteri, men tendensen er meget klar. Svin slagterierne udgør langt størstedelen. Udflytning: (Refslund 2012)

tæmmet de tidligere så strejkelystne slagteriarbejdere, hvilket samtidig har givet grobund for en mere samarbejdsorienteret kultur især i forhold til dagligdagsproblematikker i produktionen, hvilket kan have positive langsigtede gevinster.

Der skal knyttes en kommentar til figur 1 og især det usædvanligt høje antal, mere end 22.000, tabte arbejdsdage i 2004. Disse knyttede sig dels til overenskomstforhandlingerne og især forhandlingerne om såkaldt 'forsømt tid' (Due & Madsen 2004, 37) og dels til Danish Crowns krav om lønnedgang i Ringsted, som lå uden for overenskomstforhandlingerne, hvorfor størstedelen af arbejdsnedlæggelserne var overenskomststridige (FAOS 2004, 17). DI og CO-industri var nået til enighed om, at overarbejde som følge af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser såkaldt 'forsømt tid' ikke længere skulle udløse overtidsbetaling, hvilket NNF kæmpede hårdt imod (Due & Madsen 2004, 37). Arbejdsnedlæggelser på slagterierne var traditionelt ensbetydende med overarbejde, hvorfor afskaffelsen af 'forsømt tid' ville koste NNF-medlemmerne dyrt. NNF's krav om at blive friholdt for 'forsømt tids' bestemmelsen blev i sidste ende tilsidesat af LO mod at få barselsfonden med i det endelige mæglingforslag. Således blev bestemmelsen om 'forsømt tid' indført på NNF's to store overenskomster tobaks- og chokoladeindustrien samt slagterierne til trods for, at stort set alle NNF-medlemmer stemte mod mæglingforslaget (Due & Madsen 2004, 37-43). Dette viser det centrale forhandlingsniveaus forsatte magt. Afskaffelsen af 'forsømt tid' har også påvirket strejkeomfanget på slagterierne, fordi slagteriarbejderne så at sige ikke længere kunne strejke på arbejdsgivernes regning, men argumentet her er, at udflytningen af arbejdspladser samt truslen om yderligere udflytning er den væsentligste forklaringsfaktor.

En succes for den danske model?

På lønsiden derimod er der ikke sket noget markant brud, ligesom atypiske ansættelsesformer, brug af kolonnefolk og andre markante omstruktureringer af arbejdsvilkårene fx arbejdstiden heller ikke er vundet frem i større omfang, som det er set i Tyskland. Slagteriarbejderne har dog oplevet en svagere lønudvikling siden 2004. Lønstigningerne på slagterierne lå i perioden 1995-2003 i gennemsnit 15 % under industriens, mens det for perioden 2004-2011 var faldet til 29 % under⁷. Dette understøtter, at slagteriarbejdernes forhandlingsposition er forringet efter Ringsted-sagen.

På trods af pres på overenskomsten bl.a. fra svineproducenterne, som foreslog helt at droppe overenskomsten, har Danish Crown hele vejen igennem accepteret de danske arbejdsmarkedsregler, herunder opsamlingen i forligsmandens mæglingforslag, hvorved lønudviklingen fra andre områder normalt overføres direkte (Due & Madsen 2010, 18). Således bliver det meget svært for Danish Crown at komme igennem med markante lønreduktioner via overenskomstforhandlingerne. Slagterierne er dækket af normallønsoverenskomst, hvor de centrale parter i sektoren (her DI og NNF) fastsætter størstedelen af løn- og arbejdsvilkårene modsat minimallønsområder, som ellers dækker 85 % af LO/DA-området, hvor der er lønforhandlinger på virksomhedsniveau (Due & Madsen 2010, 19). Danish Crown kan derfor ikke forhandle løn direkte på de enkelte anlæg, hvorved truslen om udflytning versus lønnedgang bliver spredt ud på alle slagteriarbejderne, hvilket markant reducerer incitamentet til at acceptere lønnedgange. Danish Crown er dog ikke nødvendigvis interesseret i minimallønsoverenskomster, fordi det ville give en meget stærk forhandlingsposition for de lokale NNF-afdelinger på de store slagterier

fx Horsens med ca. 1300 ansatte, og hvor der slagtes omkring 100.000 svin om ugen.

Den tyske svinekødsindustri

Forståelsen af udflytning af arbejdspladser har ofte handlet om lavløns-lande i syd, hvor især Kina har fået stor opmærksomhed som 'verdens produktionshal'. Men som slagtericasen viser, foregår udflytning også mellem lande med mere ens politiske og økonomiske systemer. Det er i høj grad lokale forhold, der er afgørende for valget af udflytningsdestination (Jensen & Pedersen 2011).

Brugen af kolonnefolk i den tyske kødindustri

Der er hersker helt særlige løn- og arbejdsforhold i den tyske slagteribranche, og lønomkostningerne er væsentligt under det halve af i Danmark, mens produktivitetforskellene ikke er nævneværdige (Hamann 2009, 38). Dette gør Tyskland attraktivt for Danish Crown som produktionsland og ikke kun som marked. I et tidligere studie fandt Strandskov et al. (1996, IV), at timelønningerne for slagteriarbejdere i Tyskland var på niveau med de danske. Siden er lønudviklingen i Danmark og Tyskland gået hver sin retning. Lønnen i Danmark er vokset med 2,83 % årligt siden 1996, hvor den i Tyskland på slagterierne er faldet i det seneste årti (Landbrug & Fødevarer 2010, 5). Lønfaldet skyldes primært den udprægede brug af kolonnearbejdere, som samtidig også presser lønnen ned for tyske slagteriarbejdere.

Det samlede lønniveau i den tyske svinekødsindustri er meget svært at fastlægge præcist, pga. den udbredte brug af kolonnearbejderne som ofte ikke fremgår af lønstatistikken (Czommer 2008, 159). Lønniveauet for kolonnefolkene ligger ofte mellem to og fem euro i timen (Czommer 2008, 167; Grunert et al. 2010). Danish Crown anfører selv at de betaler min. 7,50 euro i timen. Et stigende lønniveau for pol-

ske kolonnefolk har betydet, at slagterikoncernerne er begyndt at anvende rumænsk og ukrainsk arbejdskraft. Den seneste udvikling i branchen er, at slagteriselskabet Tönnies henter indere og pakistanere til kolonnearbejdet. EU's vikardirektiv, som sidestiller vikarer eller andre eksterne medarbejdere med fastansatte, og som skulle være implementeret i 2011, har endnu ikke haft nogen nævneværdig effekt i den tyske kødindustri. Hvis arbejdet udelukkende udføres af vikarer eller kolonnearbejdere er effekten af direktivet minimale.

Beskæftigelsen i den tyske slagterisektor er ifølge officielle statistikker faldet fra 107.000 i 1998 til 85.000 i 2007. Men ifølge det tyske nærings- og nydelsesmiddelarbejderforbund (NGG) arbejder op imod 300.000 i slagteri- og kødindustri, og størstedelen er kolonnearbejdere typisk fra Østeuropa (Hamann 2009, 31). Rent praktisk entrerer slagterivirksomheden med en kolonnefører, som har specialiseret sig i at tiltrække østeuropæisk arbejdskraft fx enkeltmandsfirmaer eller større firmaer i kolonnefolkernes hjemland eller et tredjeland (Grunert et al. 2010, 386). Kolonnevirksomheden har så arbejdsgiveransvaret, fordi kolonnefolkene ikke er direkte ansat af slagteriselskabet, selvom arbejdet udføres fx på Danish Crowns anlæg. Dermed slipper slagteriselskabet for at betale de sociale bidrag, som i Tyskland er 20 % af lønnen for arbejdsgiverne, samt for tilsynet med arbejdsmiljø- og arbejdstidsregler samt sygefravær (Hamann 2010, 52). Samtidig kan slagteriselskaberne fralægge sig ansvaret for de lave lønninger, idet det rent teknisk er et eksternt anliggende, hvordan kolonneføreren aflønner sine folk.

Brugen af kolonnearbejde i den tyske slagteriindustri er langt fra noget nyt fænomen, og Strandskov et al. (1996) omtaler brugen af uorganiserede slagteriarbejdere i Tyskland som et udbredt fænomen. Hvor det tidligere primært var tyske slagteriarbejdere som 'gik

på valsen', er det nu primært østeuropæiske kolonnefolk. Således skønner den tyske fødevarefagforening NGG, at andelen af medarbejdere, som er ansat af selve slagteriselskabet i de fire største tyske virksomheder, som står for ca. 60 % af slagtingerne, til: Westfleisch 15 %, Vion 50 % samt omkring 10 % hos Danish Crown og Tönnies, hvilket understøttes af interviews. Tönnies og Danish Crown har stort set kun kolonnefolk i produktionen, og det er primært administrationen og ledelsen samt nogle folk i kvalitetskontrollen, der er ansat direkte af slagteriselskabet. I den integrerede internationale økonomi påvirker løn- og arbejdsforholdene i høj grad de nærliggende lande, hvorved danske slagteriarbejdere kommer under markant pres pga. forholdene i Tyskland og truslen om udflytning hertil.

Den tyske syge?

Hvorfor er det ikke lykkedes de tyske fagforeninger og det tyske arbejdsmarked, som ellers traditionelt er blevet opfattet som koordineret og relativt stærkt (Albert 1992; Hall & Soskice 2001; Thelen 1991) at imødegå udviklingen med dårlige arbejdsforhold og meget lavtlønnet udenlandsk arbejdskraft i slagterisektoren? I flere tyske industrier, primært hvor fagbevægelsen står stærkt, er løn- og arbejdsvilkår stadig tæt på de danske (Joebges et al. 2008, 2). Således adskiller slagteribranchen sig markant og bekræfter den stigende dualisering af det tyske arbejdsmarked, som medfører en generel dualiseringstendens i det tyske samfund (Palier & Thelen 2010; Emmenegger et al. 2012; Bosch & Kalina 2008; Lehndorff et al. 2009). De vigtigste forklaringer af dualiseringstendenserne er en tiltagende polarisering på arbejdsmarkedet og svækkelse af arbejdstagerorganisationerne, dertil kommer den europæiske indflydelse på arbejdsmarkedsforholdene. De tyske fagforenin-

ger har oplevet faldende medlemstal samt vigende overenskomstdækning (Doellgast & Greer 2007; Hassel 1999). Således er fagforeningsmedlemsgraden i Tyskland ifølge OECD under 20 % i 2010, hvor den i Danmark er omkring 67 % (OECD 2012; Ibsen et al. 2012, 77). Samtidig er overenskomstdækningen ifølge OECD 62 % i Tyskland (2009) sammenlignet med 80 % i Danmark (2007) (OECD 2012). Der er fx ingen nationale overenskomster i slagterisektoren i Tyskland (Grunert et al. 2010, 378), men dog lokale hos Vion og Westfleisch.

Kolonnearbejderne har typisk ikke tradition for at organisere sig, og lønningsniveauet er stadig højere end i deres hjemland fx Rumænien, ligesom de betragter deres ophold i Tyskland som midlertidigt, hvorfor incitamenterne til at organisere sig er lave (Grunert et al. 2010, 395). Dertil kommer at flere arbejdsgivere er negativt indstillet overfor organiseret arbejdskraft.

Samtidig har især Ruffert- men også bl.a. Laval-dommen fra EU-domstolen stor betydning (se Bücker & Warneck 2010 for en gennemgang af dommene). Dommene tager udgangspunkt i reglerne om det indre marked og arbejdskraftens fri bevægelighed samt EU's udstationerings- og servicedirektiver. Udstationeringsdirektivet og Ruffert-dommen betyder reelt, at nationale arbejdsmarkedsregler kun gælder for udstationerede arbejdere som kolonnefolkene på slagterierne, hvis de er lovfæstede eller fastlagt i en overenskomst med almen gyldighed, ellers er det udstationeringslandets regler, der gælder (Bücker & Warneck 2010, 11). Den tyske kødindustri er i høj grad påvirket, fordi fraværet af en lovfastlagt mindsteløn og nationale overenskomster betyder, at arbejdstagerne ikke kan kræve nogen mindsteløn eller tage kollektive kampskridt overfor kolonnevirksomhederne, hvilket Laval-dommen viser. Derved bliver det udstationeringsfirmaets hjemland fx Po-

lens regler, der gælder. Således griber EU-lovgivning langt ind i arbejdsmarkedsforhold, som ellers historisk blev opfattet som nationale anliggender. Overordnet må de faglige organisationers manglende styrke og medlemsopbakning samt den stigende påvirkning fra EU, især EU-domstolen, siges at være de centrale forklaringer af udviklingen i den tyske kødindustri.

Fremtidig udvikling

Analysen viser klart, at selv en stærk faglig organisation som NNF på et meget organiseret arbejdsmarked som det danske ikke kan forhindre udflytningen af deres medlemmers arbejde. De har dog generelt kunnet opretholde gunstige løn- og arbejdsvilkår modsat de tyske slagteriarbejdere, hvilket især skyldes det danske arbejdsmarkedssystem, som derved bekræfter, at den nationale institutionelle og organisatoriske konfiguration har stor betydning (Swank 2002). De ændrede produktionsvilkår i branchen har dog haft en disciplinerende effekt på slagteriarbejderne, som indtager en mere proaktiv og samarbejdende rolle for at reducere virksomhedernes omkostninger og tilpasse produktionen, så fremtidig udflytning kan minimeres.

Lønreduktioner mod jobsikkerhed virker ikke videre sandsynlige hverken på slagterierne eller det øvrige arbejdsmarked. Det skyldes især, at arbejdsgiverne har svært ved at stille reelle jobgarantier og at der er stor modstand mod lønnedgange i fagbevægelsen, også selvom det koster arbejdspladser i de enkelte brancher. Bekymringen er, at lønnedgange mod at sikre arbejdspladser lokalt bliver legitimeret og spredt sig via en 'omvendt omgangsskrue' primært i industrien, men også i servicefagene. Derfor har udviklingen på slagteriområdet potentielt store konsekvenser for det øvrige arbejdsmarked. I lyset af de meget store lønforskelle mellem den danske og den ty-

ske kødindustri må det betegnes som yderst tvivlsomt, om selv markante lønnedgange vil sikre de danske arbejdspladser. Vurderingen er, at Danish Crown ikke kan komme igennem med lønreduktioner i noget større omfang ved overenskomstforhandlingerne pga. den høje koordineringsgrad i forhandlingerne. Derfor er det mest realistiske scenarie de kommende år moderate lønstigninger på slagterioverenskomsten i tråd med de seneste overenskomstforhandlinger samt fortsat udflytning dog i aftagende omfang, idet de mest arbejdskraftintensive dele af produktionen som udbening og opskæring allerede er flyttet. De høje danske veterinære standarder samt det kvalitetsstempel dansk svinekød har fx i Japan og USA begrænser desuden udflytningen.

Konklusion

Analysen af udflytning af arbejdspladser fra danske svineslagterier har en række centrale resultater. For det første har den stigende internationale konkurrence, det øgede fokus på omkostningsreduktioner og især en markant udflytning af danske slagteriarbejdspladser til primært Tyskland reduceret slagteriarbejdernes magtposition og samtidig haft en disciplinerende effekt på slagteriarbejderne. Især er antallet af overenskomststridige strejker styrtdykket. Når en branche med en fagforening med en meget stærk magtposition kan påvirkes i sådan et omfang, må det antages, at andre brancher potentielt kan opleve samme udvikling. Således re-aktualiserer dette casestudie argumentet; at ændrede produktionsforhold medvirker til at ændre styrkeforholdet mellem arbejdstagere og arbejdsgivere og primært til arbejdsgivernes fordel (Hyman & Ferner 1992). Forandringer i magtforholdet på arbejdsmarkedet kan have stor betydning for velfærdsstatsmodellen, især hvis man anlægger et 'power ressource' perspektiv på

velfærdsstaten, hvor magtbalancen mellem arbejdstagere og arbejdsgivere er central for velfærdsstatens udvikling (Esping-Andersen 1985; Huber & Stephens 2001; Korpi 1983; Pierson 2011). Ligesom en reduktion af lønniveauet især for ufaglærte og lavt-uddannede, som udgør en stor andel på slagterierne, på sigt vil kunne medføre et øget pres på velfærdsydelse, idet det vil være svært at opretholde et dagpenge- og understøttelsessystem med et mere generøst niveau end det, de lavestlønnede tjener på arbejdsmarkedet.

En anden central pointe er, at på trods af massivt pres på slagteriarbejderne, er det lykkedes at undgå lønreduktioner samt væsentlige ændringer i arbejdsvilkårene. NNF har fastholdt en politik, hvor lønnedgange ikke accepteres mod bevaring af jobs. Erfaringerne fra Ringsted i 2004, hvor man lokalt var parat til at acceptere en lønnedgang, viser at det centrale forhandlingsniveau samt den høje grad af koordinering stadig har meget stor betydning for løndannelsen på sektor- og dermed virksomhedsniveau. Centrale overenskomstforhandlinger spiller således stadig en stor rolle i den danske arbejdsmarkedsmodel, til trods for en stigende decentralisering. Den centrale regulering og de facto fastsættelse af minimumslønninger er jf. analysen de væsentligste årsager til, at man ikke oplever lønnedgange endsige østeuropæiske kolonnearbejdere på danske svineslagterier. En tilsvarende tendens kan påvises i metalindustrien (Andersen 2006). Der er dog tendenser til øget brug af østeuropæiske kolonnearbejdere og underleverandører i Danmark, især i bygge- og transportbranchen. Skulle parternes magtposition svækkes, fx arbejdstagernes organisationsgrad falde yderligere, kan det ændre den fremtidige forhandlingsstyrke, men Danish Crown har fuld respekt for overenskomsten, hvilket vidner om styrken i den danske aftalemodel.

Som det tredje viser casestudiet, at selv meget stærke faglige organiseringer ikke kan forhindre udflytning, hvis gevinsterne er klare og signifikant. Fagforeningerne kan måske forhindre eller reducere udflytning, hvis gevinsterne for arbejdsgiverne er usikre eller marginale, ligesom en konsensusorienterede tilgang, hvor man samarbejder om optimering af produktionen og arbejdsgangene, kan reducere motivationen til udflytning. Hvilken betydning arbejdsmarkedets organisering har for udflytningens omfang kan med fordel belyses yderligere komparativt. Slagtericasen viser desuden, at tabet af ufaglærte arbejdspladser ikke hidtil har givet større beskæftigelsesproblemer og heller ikke i lokalområder, der rammes af markante slagterilukninger, hvilket primært forklares med det fleksible danske arbejdsmarked (se Refslund 2011; Refslund & Goul Andersen 2013b). Dette understøttes af tidligere erfaringer fra tekstilindustrien (Olsen et al. 2004) samt skibsværfterne (Poulsen & Sornn-Friese 2011). Det er dog langt fra sikkert, at fremtidens arbejdsmarked vil kunne absorbere evt. overskydende arbejdskraft.

Slutteligt viser analysen, at EU i stigende grad påvirker nationale arbejdsmarkedsforhold, hvilket ofte ignoreres i litteraturen. Domme som Rüffert og Laval har sammen med EU-lovgivning markant betydning for de nationale arbejdsmarkeder, hvilket den konkrete erfaring fra den tyske kødindustri tydeligt viser. Dertil kommer EU's betydning for åbning af de østeuropæiske arbejdsmarkeder. Således har europæisering af arbejdsmarkedsforholdene også stor betydning for danske arbejdstagere. Dette understreger vigtigheden af den regionale dimension både for arbejdsmarkedsforhold, men også i den internationale arbejdsdeling, hvor de regionale forbindelser kan få endnu større betydning for danske arbejdsmarkedsrelationer i fremtiden.

Jeg vil gerne takke følgende for værdifulde kommentarer: Jørgen Goul Andersen,

Laust Høgedahl, Emmett Caraker samt to anonyme bedømmere.

NOTER

- 1 Undersøgelsen var del af et Eurostat-projekt, hvor Eurostat-delen var noget mangelfuld. Se (Danmarks Statistik 2008) samt Refslund & Goul Andersen (2013b) for uddybning.
- 2 Egen oversættelse. Citatet er oprindeligt på engelsk.
- 3 Analysen omhandler udelukkende svineslagterierne og svinekødsforædling og ikke andre slagterityper (primært fjerkræ- og kvægslagterier).
- 4 Egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik samt Tican og Danish Crown.
- 5 En begrænset del af produktionen, 100-200 arbejdspladser, er flyttet til England. Det handler mere om praktiske hensyn end omkostningsreduktioner, på trods af kolonnearbejde også anvendes i England.
- 6 (Besøgt 13/4-12): <http://www.danishcrown.dk/Nyheder-Presse/Nyhedsarkiv/Nyheder-2012/DC-fejrer-10-aar-i-Oldenburg.aspx>
- 7 Beregnet på baggrund af tal fra DI for slagterierne og for DST for industrien. Slagterierne lå også lavere end fødevarerindustriens lønudvikling.

REFERENCER

- Albert, Michel (1992): *Kapitalismus contra Kapitalismus*, Frankfurt am Main, Campus Verlag.
- Andersen, Søren Kaj (2005): *Medarbejderindflydelse mellem decentralisering og globalisering. Et notat om tillidsvalgte og indflydelse på virksomheden*, København, FAOS.
- Andersen, Søren Kaj (2006): Nordic Metal Trade Unions on the Move: Responses to Globalization and Europeanization, i *European Journal of Industrial Relations* 12, 1, 29–47.
- Arbejdstilsynet (2010): *Arbejdsulykker. Anmeldte arbejdsulykker 2004-09 Arbejdstilsynets årsrapport 2009*, København, Arbejdstilsynet.
- Baldwin, Richard (2006): *Globalisation: the great unbundling(s)*, Helsinki, Prime Minister's office/Economic Council of Finland.
- Baud, Céline & Cédric Durand (2012): Financialization, globalization and the making of profits by leading retailers, i *Socio-Economic Review*, 10, 2, 241–266.
- Blinder, Allan S. (2006): Offshoring: The Next Industrial Revolution? i *Foreign Affairs* 2006, 2, 113–128.
- Bonoli, Giuliano, Vic George & Peter Taylor-Gooby (2000): *European welfare futures : towards a theory of retrenchment*, Oxford, Polity Press.
- Bosch, Gerhard & Thorsten Kalina (2008): Low-Wage Work in Germany: An Overview, i Gerhard Bosch & Claudia Weinkopf (red.): *Low-Wage Work in Germany*, New York, Russell Sage Foundation, 19–112
- Burr, Hermann (2006): *Arbejds miljø i Danmark 2005*, København, Arbejds miljøinstituttet.
- Burr, Hermann et al. (2002): *Arbejds miljø i Danmark 2000*, København, Arbejds miljøinstituttet.
- Bücker, Andreas & Wiebke Warneck (2010): *Viking – Laval – Rüffert: Consequences and policy perspectives*, Bruxelles, ETUI.
- Crinó, Rosario (2009): Offshoring, Multinationals and Labour Market: A Review of the Empirical Literature, i *Journal of Economic Surveys* 23, 2, 197–249.
- Czommer, Lars (2008): Wild West Condi-

- tions in Germany?! Low-skill Jobs in Food Processing, i Gerhard Bosch & Claudia Weinkopf (red.): *Low-Wage Work in Germany*, New York, Russel Sage Foundation, 147–176.
- Danish Crown årsrapport (flere årgange), Randers, Danish Crown.
- Danmarks Statistik (2008): *International Sourcing - Moving Business Functions Abroad*, København, Danmarks Statistik.
- Doellgast, Virginia & Ian Greer (2007): Vertical Disintegration and the Disorganization of German Industrial Relations, i *British Journal of Industrial Relations* 45, 1, 55–76.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2004): *Forskningsnotat nr. 47: Overenskomstforhandlingerne 2004. Optakt, forløb, afstemning*, København, FAOS.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2010): *Forskningsnotat nr. 109: Ny magtfordeling i overenskomstpillet*, København, FAOS.
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen & Mie Dal-skov Pihl (2010): *Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model. A-kassernes og fagforeningernes medlemsudvikling og organisationsgrader siden 1994*, København, LO.
- Dumont, Michel, Glenn Rayp & Peter Willemé (2006): Does internationalization affect union bargaining power? i *Oxford Economic Papers* 58, 1, 77–102.
- Dølvik, Jon Erik (2007): *The Nordic regime of Labour Market Governance: from Crisis to Succes-Story?* Oslo, Institute for Labour and Social Research.
- Emmenegger, Patrick et al. (2012): *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, Oxford, Oxford University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta (1985): *Politics against markets : The social democratic road to power*, Princeton, Princeton University Press.
- FAOS (2004): *FAOS årbog 2004*, København, FAOS.
- Ferner, Anthony & Richard Hyman (1992): *Industrial relations in the new Europe*, Oxford, Blackwell Business.
- Flecker, Jörg (2010): Fragmenting labour: organisational restructuring, employment relations and the dynamics of national regulatory frameworks, i *Work organisation, labour & globalisation*, 4, 1, 8–23.
- Fröbel, Folker, Jürgen Heinrichs & Otto Kreye (1977): *Die neue internationale Arbeitsteilung: strukturelle Arbeitslosigkeit in den Industrieländern und die Industrialisierung der Entwicklungsländer*, Reinbek bei Hamburg, Rowohlt.
- Galenson, Walter (1952): *The Danish System of Labor Relations. A Study of Industrial Peace*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.
- Gereffi, Gary (2005): The Global Economy: Organization, Governance, and Development, i Neil J. Smelser & Richard Swedberg (red.): *The handbook of Economic Sociology*, Princeton, Princeton University Press, 160–182.
- Gereffi, Gary & Miguel Korzeniewicz (1994): *Commodity chains and global capitalism*, Westport, Conn., Praeger.
- Gerring, John (2007): *Case study research : principles and practices*, New York, Cambridge University Press.
- Glyn, Andrew (2006): *Capitalism Unleashed*, Oxford, Oxford University Press.
- Grelle, Henning & Knud Knudsen (1995): *Gris på kniven : slagteriarbejdernes arbejde og organisation i 100 år*, Frederiksberg, NNF.
- Grossman, Gene & Esteban Rossi-Hansberg (2008): Trading Tasks: A Simple Theory of Offshoring, i *American Economic Review* 98, 5, 1978–97.
- Grunert, Klaus G., Susan James & Philip Moss (2010): Tough Meat, Hard Candy: Implications for Low-Wage Work in the Food-processing Industry, i Jérôme Gauthier & John Schmitt (red.): *Low-wage work in the wealthy world*, New York, Russell Sage Foundation, 367–420.
- Gustavsen, Bjørn (2007): Work Organization and “the Scandinavian Model”, i *Economic and Industrial Democracy*, 28, 4, 650–71.
- Hall, Peter & David Soskice (2001): *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Hamann, Karen (2006): *Konkurrenceevnen i den globale svineslagteriindustri – Sammendrag*, Hellerup, Institutet for Fødevarerstudier & Agroindustriell Udvikling - IFAU.

- Hamann, Karen (2009): *Analyse af den tyske svineslagterisektor. Priser, omkostninger og konkurrencekraft*, Hellerup, Institutet for Fødevarerstudier & Agroindustriell Udvikling IFAU.
- Hamann, Karen (2010): *The European Red Meat Industry - Present situation and factors shaping the industry*, Hellerup, Institutet for Fødevarerstudier & Agroindustriell Udvikling IFAU.
- Hansen, Birgitte Gorm (2005): Slaughterhouse Work and the Babel-Effect. Occupational case study of production workers in the food industry, Denmark, WORKS project - changes in Work (upubliceret)
- Hasle, Peter & Niels Møller (2004): *Udvikling i fællesskab : om et godt psykisk arbejdsmiljø på svineslagterier*, Lyngby, Institut for Produktion og Ledelse, Danmarks Tekniske Universitet.
- Hasle, Peter & Niels Møller (2007): From Conflict to Shared Development: Social Capital in a Tayloristic Environment, i *Economic and Industrial Democracy*, 28, 3, 401–429.
- Hassel, Anke (1999): The erosion of the German system of industrial relations, i *British Journal of Industrial Relations*, 37, 3, 483–505.
- Hay, Colin (2006): What's Globalization Got to Do with It? Economic Interdependence and the Future of European Welfare States, i *Government and Opposition*, 41, 1, 1–22.
- Held, David et al. (1999): *Global transformations : politics, economics and culture*, Stanford, Stanford University Press.
- Hirst, Paul, Grahame Thompson & Simon Bromley (2009): *Globalization in question*, 3. udgave, Cambridge, Polity Press.
- Horgos, Daniel (2009): Labor market effects of international outsourcing: How measurement matters, i *International Review of Economics & Finance* 18, 4, 611–623.
- Huber, Evelyne & John Stephens (2001): *Development and Crisis of the Welfare State: Parties and Policies in Global Markets*, Chicago, University of Chicago Press.
- Ibsen, Christian Lyhne & Søren Kaj Andersen (2010): *Resumé af OK 2010-forløbet*, FAOS.
- Ibsen, Flemming, Laust Høgedahl & Steen Scheuer (2012a): *Kollektiv handling : faglig organisering og skift af fagforening*, Frederiksberg, Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Ibsen, Flemming, Laust Høgedahl & Anders Nybo (2012b): *NNF, tillidsrepræsentanterne, medlemmerne, de faglige ydelser og arbejdet med at rekruttere og fastholde medlemmer*, Aalborg, Center for arbejdsmarkedsforskning CARMA.
- Jensen, Carsten Strøby (2007): *Arbejdsmarkedsrelationer i Danmark : fra konfliktbaseret konsensus til konsensusbaseret konflikt*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Jensen, Peter Ørberg & Torben Pedersen (2011): The Economic Geography of Offshoring: The Fit between Activities and Local Context, i *Journal of Management Studies*, 48, 2, 352–372.
- Joebges, Heike et al. (2008): *Deutsche Arbeitskosten steigen im europäischen Vergleich nur gering. Auswertung der aktuellen Eurostat-Statistik*, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung.
- Jørgensen, Christian Helms (2002): *Uddannelsesplanlægning - samspil mellem uddannelse og arbejde*, Frederiksberg, Roskilde Universitetsforlag.
- Keohane, Robert O. (1984): The World Political Economy and the Crisis of Embedded Liberalism, i John Goldthorpe (red): *Order and conflict in contemporary capitalism*, Oxford, Clarendon, 15–38.
- Korpi, Walter (1983): *The Democratic Class Struggle*, London, Routledge & Keagan Paul.
- Landbrug & Fødevarer (2010): *Skæv lønudvikling flytter eksportorienterede jobs til Tyskland - Økonomisk analyse*, København, Landbrug & Fødevarer.
- Landbrug & Fødevarer (2012): *Statistik 2011 – svinekød*, København, Landbrug & Fødevarer.
- Lash, Scott & John Urry (1987): *The end of organized capitalism*, Cambridge, Polity.
- Lehndorff, Steffen et al. (2009): From the "Sick Man" to the "Overhauled Engine" of Europe? Upheaval in the German Model, i Gerhard Bosch, Steffen Lehndorff & Jill Rubery (red.): *European employment models in flux*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 105–130.
- Lommerud, Kjell Erik, Frode Meland & Odd Rune Straume (2009): Can deunionization

- lead to international outsourcing? i *Journal of International Economics*, 77, 1, 109–119.
- OECD (2012): Coverage rates of collective bargaining agreements and trade union density rates, i *Economic Policy Reforms 2012*, OECD Publishing.
- Oesch, Daniel (2010): What explains high unemployment among low-skilled workers? Evidence from 21 OECD countries, i *European Journal of Industrial Relations* 16, 1, 39–55.
- Olsen, Karsten Bjerring, Rikke Ibsen & Niels Westergaard-Nielsen (2004): *Does Outsourcing Create Unemployment? The case of the Danish Textile and Clothing Industry*, Aarhus, Aarhus School of Business.
- Palier, Bruno & Kathleen Thelen (2010): Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany, i *Politics & Society*, 38, 1, 119–148.
- Pedersen, Erik Helmer et al. (1987): *Danske slagterier 1887-1987 : de første hundrede år*, København, Organisationen Danske Slagterier.
- Pierson, Paul (2011): *The welfare state over the very long run*, ZeSArbeitspapier nr. 02/2011, Bremen, (<http://hdl.handle.net/10419/46215>)
- Poulsen, René Taudal & Henrik Sornn-Friese (2011): Downfall delayed: Danish shipbuilding and industrial dislocation, i *Business History* 53, 4, 557–582.
- Refslund, Bjarke (2011): Udflytning af danske slagteriarbejdspladser - Lokale konsekvenser, globale perspektiver, Århus Universitet, Institut for Statskundskab (upubliceret).
- Refslund, Bjarke (2012). Estimeret jobomfang af udflytningen af danske slagteriarbejdspladser 2003-2012. CCWS working paper, Aalborg Universitet: Centre for Comparative Welfare Studies.
- Refslund, Bjarke & Jørgen Goul Andersen (2013a): Globalization and Nordic Labour Markets. Outsourcing of jobs and competitive advantages, i Jørgen Goul Andersen (red.): *Reassessing the Nordic Welfare Model*. (Under udgivelse).
- Refslund, Bjarke & Jørgen Goul Andersen (2013b): *Offshoring of Jobs and Internationalization of Production: Empirical investigations of Labour market and Welfare State effects in Denmark and the Nordic countries*, Aalborg, Center for Comparative Welfare Studies.
- Rodrik, Dani (1997): *Has Globalization Gone Too Far?* Washington D.C., Institute for International Economics.
- Ruggie, John (1982): International Regimes, Transactions and Change: Embedded Liberalism in the Postwar Economic Order, i *International Organization*, 36, 2, 379–99.
- Slaughter, Matthew (2007): Globalization and Declining Unionization in the United States, i *Industrial Relations* 46, 2, 329–346.
- Strandskov, Jesper (2011): *Konkurrence og koncentration - Svin slagteriernes fusionshistorie 1960-2010 Bind I-II*, Odense, Syddansk Universitetsforlag.
- Strandskov, Jesper, Bent Kristensen & Anne Rohde Kristensen (1996): *Den danske slagterisektors konkurrenceevne i europæisk belysning*, Århus, Handelshøjskolen i Århus.
- Streeck, Wolfgang (2005): The Sociology of Labor Markets and Trade Unions, i Neil J. Smelser & Richard Swedberg (red.): *The handbook of Economic Sociology*, Princeton, Princeton University Press, 254-283.
- Streeck, Wolfgang (2009): *Re-forming capitalism: institutional change in the German political economy*, New York, Oxford University Press.
- Sturgeon, Timothy J. & Gary Gereffi (2009): Measuring success in the global economy: international trade, industrial upgrading, and business function outsourcing in global value chains, i *Transnational Corporations*, 18, 2, 1–36.
- Swank, Duane (2002): *Global Capital, Political Institutions, and Policy Change in Developed Welfare States*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Søndergaard Kristensen, Tage (1994): *Arbejds miljø, stress og helbred i den danske slagteribranche*, København, FADL.
- Thelen, Kathleen (1991): *Union of Parts: Labor Politics in Postwar Germany*, Ithaca, Cornell University Press.
- Thelle, Martin H., Svend Torp Jespersen & Eva Rytter Sunesen (2011): *Danmark som produktionsland. Muligheder og udfordringer for danske*

fremstillings erhverv, København, Copenhagen Economics for Danmarks Vækstråd.

Thun, Eric (2007): The Globalization of Production, i John Ravenhill (red.): *Global Political Economy*, Oxford, Oxford University

Press, 346–372.

Økonomi- og Erhvervsministeriet (2007): *Danmark på de globale markeder. Økonomisk Tema nr. 5, juni 2007*, København, Økonomi- og Erhvervsministeriet.

Bjarke Refslund, cand.scient.pol. er ph.d.-stipendiat ved Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet, Centre for Comparative Welfare Studies (CCWS)
e-mail: bref@dps.aau.dk