



# EMU:s KONSEKVENSER FÖR RELATIONERNA PÅ ARBETS-MARKNADEN

Denna broschyr behandlar Ekonomiska och monetära unionens (EMU) konsekvenser på arbetsmarknadsförhållandena, sysselsättningen och arbetsmiljön på europeisk och nationell nivå samt på sektors- och företagsnivå. Den bygger på en omfattande rapport om EMU:s effekter på arbetsmarknadsrelationernas processer och konsekvenserna för löner och sysselsättning inom tre sektorer: bilindustrin, finansiella tjänster och vägtransporter.

## Huvudrön

- Ur ett smalt perspektiv (EMU sedd bara i fråga om euron, Europeiska centralbanken samt stabilitets- och tillväxtpakten) har EMU haft begränsade konsekvenser för processer och resultat inom arbetsmarknadsrelationer när det gäller de tre sektorerna, med undantag för finansiella tjänster.
- Sett ur ett bredare perspektiv (EMU sedd som en faktor vid slutförandet av den inre marknaden) har EMU haft ett mer betydande genomslag, även om detta skiljer sig från sektor till sektor och i stor utsträckning är indirekt. De mest framträdande effekterna noteras inom bilindustri- och vägtransportsektorerna.
- Inom bilindustrisektorn har den europeiska integrationen medfört ökad konkurrens och ökat tryck på prissänkningar.
- Inom vägtransportsektorn har EMU lett till framväxten av stora alleuropeiska tredjepartsägda logistikföretag, ett resultat av de multinationella företagens krav på att dessa skall ha hand om deras leveranskedjor över hela Europa.
- Inom den finansiella sektorn har det förekommit en betydande förskjutning av sysselsättningsmönstren, från filialer till "call center".
- Det finns få tecken på att EMU har påverkat arbetsmarknadsrelationerna på europeisk nivå inom de tre sektorerna, även om "tvingande" jämförelser mellan länderna utgör en viktig faktor vid förhandlingar inom bilindustrin.
- Även om man väntar sig ytterligare "europeisering" av relationerna på arbetsmarknaden, i form av förhandlingar "på armslängds avstånd", är det osannolikt att det kommer att leda till några europeiska kollektivavtal som fastställer löner och arbetsvillkor på företags- eller sektorsnivå.
- Det kommer att dröja innan europeiska företagsråd kommer att spela en viktig roll inom arbetsmarknadsrelationerna.
- Efter hand som ytterligare fusioner och förvärv genomförs som en konsekvens av EMU, kommer företagen i allt högre grad att omstruktureras, när företagsledarna får press på sig att organisera arbetet på ett mer konkurrenskraftigt sätt.



EUROPEISKA FONDEN  
*för förbättring av levnads- och arbetsvillkor*

## Inledning

Genomförandet av EMU är avgörande för den europeiska integrationen. Hittills har den främsta uppmärksamheten riktats mot de ekonomiska och finansiella konsekvenserna av EMU. De sociala konsekvenserna har fått jämförelsevis liten uppmärksamhet – och ändå kommer de sannolikt att bli lika långtgående. Här handlar det inte bara om socialpolitik på EU-nivå och nationell nivå, utan även om EU-medborgarnas löner och levnads- och arbetsvillkor.

Den undersökning som inleddes 1998 av Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor hade följande två huvudmålsättningar:

- Bedöma konsekvenserna av EMU – särskilt för sysselsättning, arbetsmarknadsrelationer och arbetsförhållanden – på EU-nivå.

- Underlätta diskussionen om de sociala konsekvenserna av EMU mellan arbetsmarknadens parter och beslutsfattare på nationell och EU-nivå.

Undersökningen omfattade insamling av dokument och intervjuer med företrädare för ledningen och de anställda på företag, arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i sex medlemsstater – Tyskland, Spanien, Frankrike, Nederländerna, Finland och Förenade kungariket – för att balans mellan regioner och olika system för arbetsmarknadsrelationer skulle uppnås. Man beslöt att särskilt belysa följande tre sektorer: bilindustrin (tillverkning och komponenter), finansiella tjänster (bank och försäkring) samt vägtransporter. Dessa sektorer valdes eftersom de återspeglade ett brett spektrum av institutionella ordningar och marknadsstrukturer, samtidigt som de är sektorer som i betydande grad bidrar till de flesta EU-länders ekonomiska resultat. Nedanstående tabell 1 innehåller en översikt efter sektor och land över de fallstudier, som ingick i undersökningen.

Tabell 1 EMU fallstudieföretag

<b>Bilindustri</b>			
<b>Tyskland</b>	DaimlerChrysler	Volkswagen	Bildelsföretag (önskade vara anonymt)
<b>Spanien</b>	Ford	SEAT	Michelin
<b>Frankrike</b>	Renault	PSA Peugeot-Citroën	Valéo
<b>Nederländerna</b>	Nedcar	Scania	Powerpacker
<b>Finland</b>	Valmet Automotive	Sisu Auto	Nokian Tyres
<b>Förenade kungariket</b>	GM (Vauxhall)	Peugeot	Cummins
<b>Finansiella tjänster</b>			
<b>Tyskland</b>	Deutsche Bank	Commerzbank	Dresdner Bank
<b>Spanien</b>	Banco Santander Central-Hispano	Banco Popular	AXA
<b>Frankrike</b>	Crédit Lyonnais	Société Générale	Assurances Générales
<b>Nederländerna</b>	ABN-AMRO	ING Group	Bouwfonds
<b>Finland</b>	Merita-Nordbanken	Leonia Bank	Pohjola Insurance
<b>Förenade kungariket</b>	HSBC (Midland)	Legal & General	NatWest
<b>Vägtransporter</b>			
<b>Tyskland</b>	Deutsche Post	Schenker BTL	DHL
<b>Spanien</b>	MRW	Azkar	TNT
<b>Frankrike</b>	Expag	Nicholas Industry	Sotrapoise
<b>Nederländerna</b>	Van Gend & Loos	DHL	Hays Logistics
<b>Finland</b>	Schenker BTL	Beweship	Kaukokiito
<b>Förenade kungariket</b>	Christian Salvesen	Barbour-European	Andrew Wisheart

Tabell 2 Kollektivavtalsordningar på nationell nivå

<b>Tyskland</b>	Ingen tradition för nationella branschöverenskommelser. Försök utan framgång att förhandla fram "Jobballians" under 1996 och 1999. Informell social dialog pågår.
<b>Spanien</b>	En rad branschöverenskommelser under 1996 har behandlat vidareutbildning, policy för yrkesutbildning, arbetarskydd, pensioner och lösning av arbetstvister utanför domstol. Under 1997 ingicks tre överenskommelser under titeln "Arbetsmarknadsöverenskommelse för sysselsättning". De behandlade "anställningsstabilitet", "kollektivavtal" och "fylla luckor i bestämmelserna". Under 1996 avslutades den process, som gick ut på att ersätta de arbetsmarknadsförordningar som tidigare styrte villkoren på arbetsmarknaden med kollektivavtalsförhandlingar.
<b>Frankrike</b>	Inga större nationella branschöverenskommelser sedan 1995 (även om ARPE-systemet, vilket omfattar ersättning vid arbetslöshet, förnyades under 1998). Informell social dialog pågår.
<b>Nederländerna</b>	Lång tradition med branschöverenskommelser och social dialog inom Arbetsmarknadsfonden. Efter 1982 års Wasseneröverenskommelse har det förekommit en rad uppgörelser på nationell nivå, där återhållsamhet med löner bytts mot minskade sociala avgifter och förbättrad sysselsättningspolitik. Det har även förekommit överenskommelser om den framtida dagordningen för kollektivförhandlingar (1993 och 1997) och om ett antal utbildnings- och anställningsfrågor samt om lagstiftningsåtgärder syftande till att främja "flexicurity" (flexibilitet och trygghet).
<b>Finland</b>	Lång tradition med nationella branschöverenskommelser. I den allra senaste överenskommelsen har tonvikten legat på inkomspolitik och på upprättandet av "buffertfonder" för att klara av asymmetriska chocker som kan uppstå efter införandet av EMU.
<b>Förenade kungariket</b>	Ingen tradition med nationella branschöverenskommelser. Informell social dialog pågår.

## EMU:s konsekvenser hittills

EMU:s konsekvenser för relationerna på arbetsmarknaden kan betraktas ur två synvinklar. Den första, det s.k. smala synsättet, är att se EMU som den gemensamma valutan, Europeiska centralbanken med ansvar för fastställandet av en gemensam valutapolitik samt stabilitets- och tillväxtpakten, som utformades för att alltför stora underskott i de offentliga budgetarna skall undvikas. Ur denna synvinkel tycks EMU hittills ha haft tämligen begränsade konsekvenser på såväl processerna som resultaten av arbetsmarknadsrelationerna inom de tre sektorerna. Beträffande processerna är den samordning på EU-nivå inom såväl bilindustri- som finanssektorn, som Europeiska metallarbetarfederationen respektive UNI Europa har genomfört, en direkt reaktion på EMU, men denna har ännu inte haft någon påvisbar verkan. Den ändrade balansen mellan sektors- och företagsförhandlingar, som är mest kännetecknande för många av företagen inom de tre sektorerna i fallstudien, återspeglar den bredare utveckling inom företagsomstrukturering som diskuteras nedan. Inte heller i fråga om löner och sysselsättning förefaller genomslaget vara stort. Inom finanssektorn finns det en direkt konsekvens i fråga om anställningsnivåer

och -villkor – exempelvis inom transaktioner med utländska valutor – men antalet anställda som berörs är ganska litet. Överlag är återhållsamhet i fråga om löner regel, men så var det även under 1980- och 1990-talen. Kostnaderna för att införa den gemensamma valutan kommer sannolikt att minska resultatmarginalerna inom alla sektorerna, särskilt då ökande konkurrens sätter press på priserna, men några eventuella följd effekter för sysselsättningen har man ännu inte upplevt.

Den andra möjligheten är att betrakta EMU som en pågående process som är en del av upprättandet av den inre marknaden i Europa. Ur denna synvinkel tycks konsekvenserna för relationerna på arbetsmarknaden vara mycket mer betydande, om än indirekta. Det är den betydande knuff som EMU gett åt framväxten av stora företag genom fusioner och övertaganden, som ligger bakom den förändrade balansen mellan sektors- och företagsförhandlingar inom finansiella tjänster. På liknande sätt svarar EMU för skapandet av alleuropeiska tredjepartsföretag (logistik) inom vägtransporter, som en reaktion på de multinationella företagens krav på operatörer som kan sköta deras leveranskedjor över hela Europa. Dessa fusioner och övertaganden sträcker sig inte enbart över de traditionella gränser, som hittills satts för

sektorsöverenskommelser, och gör det betydligt mer komplicerat att genomföra dem, utan de skapar också ett behov av sysselsättningssystem som inte tillgodoses fullt ut i överenskommelser där flera arbetsgivare deltar.

### Intern omstrukturering

Den omstrukturering som satts i gång genom den inre marknaden får även väldiga konsekvenser för samtliga tre sektorer. Inom bilindustrisektorn, där en ökande globalisering, snarare än en "europeisering", skulle kunna sägas vara den dominerande faktorn, intensifierar den europeiska integrationen konkurrensen och ökar pressen på företagen att sänka priserna. Inom finanssektorn är detta en av de faktorer som ligger bakom förändringarna i arbetsmetoder och -villkor och som bidrar till en

markant förskjutning i sysselsättningsmönstret, från filialer till "call center". Inom vägtransporter ger EMU inte bara ytterligare tyngd åt förskjutningen från operatörer av typen "egen räkning" till "hyra in och belöna", utan den öppnar även sektorn för konkurrens från förare och företag från Bulgarien, Rumänien och Turkiet, liksom från medlemsstater i EU.

### Skillnader mellan sektorer

Konsekvenserna av denna utveckling för processerna inom arbetsmarknadsrelationerna skiljer sig från sektor till sektor. Inom biltillverkningen utgör jämförelser av kostnader och förutsättningar mellan länder redan en viktig faktor vid förhandlingar mellan ledning och fackföreningar samt vid investeringsbeslut. Ju mer ledningen uppmuntrar de

Tabell 3 Kollektivavtalsordningar på sektorsnivå

	Bilindustri	Finans	Vägtransporter
<b>Tyskland</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelser på Land-nivå (metallarbetare)</li> <li>företags- och/eller företagsrådsöverenskommelser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelser på nationell nivå (privatbanker, sparkassor, bankverksamhet och försäkring)</li> <li>företags- och/eller företagsrådsöverenskommelser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelser på distriktsnivå</li> <li>begränsat antal företags- och/eller företagsrådsöverenskommelser</li> </ul>
<b>Spanien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ingen sektorsöverenskommelse</li> <li>företagsöverenskommelser med företrädare för fackföreningar/ arbetarkommittéer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelser på nationell nivå (privatbanker, sparbanksverksamhet och försäkring)</li> <li>företagsöverenskommelser med företrädare för fackföreningar/ arbetarkommittéer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelser på provinsnivå</li> <li>begränsat antal företagsöverenskommelser med företrädare för fackföreningar/ arbetarkommittéer</li> </ul>
<b>Frankrike</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelser på nationell och <i>departement</i>-nivå (metallarbetare)</li> <li>företagsöverenskommelser med fackföreningsföreträdare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelser på nationell nivå (privatbanker, sparkassor, bankverksamhet och försäkring)</li> <li>företagsöverenskommelser med fackföreningsföreträdare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelse på nationell nivå</li> <li>begränsat antal företagsöverenskommelser med fackföreningsföreträdare</li> </ul>
<b>Nederländerna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelser på nationell nivå (metallarbetare)</li> <li>företagsöverenskommelser med företrädare för fackföreningar/företagsråd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelser på nationell nivå (bank och försäkring)</li> <li>företagsöverenskommelser med företrädare för fackföreningar/företagsråd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelser på nationell nivå</li> <li>begränsat antal företagsöverenskommelser med företrädare för fackföreningar/företagsråd</li> </ul>
<b>Finland</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelser på nationell nivå (metallarbetare)</li> <li>företagsöverenskommelser med fackföreningsföreträdare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelser på nationell nivå (bank och försäkring)</li> <li>företagsöverenskommelser med fackföreningsföreträdare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelse på nationell nivå</li> <li>begränsat antal företagsöverenskommelser med fackföreningsföreträdare</li> </ul>
<b>Förenade kungariket</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ingen sektorsöverenskommelse</li> <li>överenskommelser mellan företag och/eller affärsenheter och fackföreningar/fackliga förtroendemän</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ingen sektorsöverenskommelse</li> <li>överenskommelser mellan företag och/eller affärsenheter och fackföreningar/fackliga förtroendemän</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sektorsöverenskommelser på regional nivå</li> <li>begränsat antal överenskommelser mellan företag och/eller affärsenheter och fackföreningar/fackliga förtroendemän</li> </ul>

anställda att tävla om investeringar på företagets inre marknad, desto mer kommer de anställdas representanter att rikta uppmärksamheten mot sysselsättningsvillkoren i andra länder: arbetstiden per vecka är det mest uppenbara exemplet.

Inom finanser och vägtransporter är de första effekterna av ett europeiskt system knappt märkbara. Inom finanssektorn, där det bruk av "tvingande jämförelser" som finns inom bilindustrisektorn knappast förekommer, gäller den dominerande frågan konsekvenserna av omstruktureringar. Inom vägtransporter finns det ännu få tecken på någon gränsöverskridande verksamhet på såväl sektors- som företagsnivå, även om den sociala dialogen inom EU i denna sektor är intensivare, vilket återspeglar Europeiska kommissionens starkare engagemang i transportfrågor.

Det ligger många faktorer bakom skillnaderna mellan de tre sektorerna och mellan företagen inom sektorerna: ägande, marknadsposition, den fackliga organisationsgraden och de bredare rättsliga, politiska och sociala sammanhangen i de enskilda länderna. Något som bidrar till att förklara de växande likheterna mellan företag oavsett skilda nationella system för arbetsmarknadsrelationer är (se tabell 2 för en jämförelse mellan de olika systemen) i vilken grad verksamheterna är homogenerade och den åtföljande integreringen av de operationer som leder fram till slutprodukten.

### **Bilsektorn**

Biltillverkningen är i detta avseende exceptionell, eftersom den domineras av ett litet antal mycket stora multinationella företag, med allt mer integrerade europeiska och i vissa fall världsomspännande marknader och produktionsverksamheter. Denna bransch har länge kännetecknats av en inre marknad för kapital och av att "tvingande jämförelser" är en naturlig del av verksamheten.

### **Den finansiella sektorn**

Även den finansiella sektorn domineras i allt högre grad av stora multinationella företag. Huvuddelen av dessa organisationer är dock i dag engagerade i en lång rad verksamheter, däribland kundnära verksamhet, företags- och investeringsbankverksamhet jämte försäkringar och sparkassor. Dessutom finns det inget som liknar den gränsöverskridande integration som finns inom bilindustrin. Än viktigare är att kundnära bankverksamhet, där antalet fackanslutna anställda är högst, fortfarande i hög grad är en inhemsk affär, även om den i allt högre grad påverkas av den globala utvecklingen.

### **Vägtransportsektorn**

Inom vägtransporter är både kapital och arbetskraft extremt rörliga. Det är möjligt att det kommer att växa fram vissa logistikföretag inom tredjepartsdistributionen, som organiserar sig på ett

sätt som liknar det för biltillverkare. För tillfället är dock fragmentering det som främst kännetecknar sektorn. I det närmaste samtliga nyckelvariabler – storlek, ägande och affärsinriktning – finns företrädda i sin mest extrema form och det är långt ifrån klart vilken form denna sektor kommer att få.

## **Framtida utveckling**

### **Decentralisering och centralisering**

Om man mot bakgrund av dessa rön betraktar framtidsutsikterna, förefaller det som om de parallella processerna med decentralisering och centralisering inom nationella system för arbetsmarknadsrelationer skulle komma att leva vidare. I det första fallet kommer EMU sannolikt att bidra till ytterligare fusioner och förvärv och även sätta i gång en process med intern omstrukturering, när företagsledarna får pressen på sig att göra arbetsorganisationen mer konkurrenskraftig. Detta har faktiskt redan inträffat i fråga om några av företagen inom bilindustri- och finanssektorerna. Man kan även förvänta sig att det, särskilt i de länder där det sedan gammalt finns en tradition, kommer att ske en ökad samordning på makroplanet. Allt annat lika, kan man förvänta sig att arbetsmarknadens parter och staten skulle tvingas i armarna på varandra.

### **Sektorsförhandlingar**

Mot bakgrund av sektorsöverenskommelsernas nyckelroll i de flesta länder när det gäller att lägga fast ramarna för villkor och förutsättningar är det kanske framtiden för dessa som främst påkallar de nationella beslutsfattarnas uppmärksamhet. Härvid visar utvecklingen inom finanssektorn i Nederländerna och Spanien två vägar framåt. Den första är att skifta tonvikten i sektorsöverenskommelserna från att vara normgivande till att lägga fast ramar. I det fallet är företagsöverenskommelsen i realiteten ett komplement till sektorsöverenskommelsen. Den andra är att stora företag i realiteten väljer att stå utanför sektorsöverenskommelser och i stället förhandlar fram sina egna företagsöverenskommelser, vilket sker i Nederländerna. I tabell 3 nedan ges en redogörelse för ordningar för sektorsförhandlingar för respektive land som studerats i undersökningen.

Helt klart är mycket beroende av sektorns struktur. Båda de ovan beskrivna scenarierna är tänkbara, eftersom det finns ett stort antal små och medelstora företag och tillika stora företag. Det andra scenariot är emellertid knappast genomförbart då sektorn domineras av stora företag, vilket är fallet inom banksektorn i Förenade kungariket.

### **Mot större europeisering?**

Vilka är utsikterna för att ett europeiskt system för arbetsmarknadsrelationer skall utvecklas? I

undersökningen finns det inte mycket som tyder på att kollektivavtalsförhandlingar med normativa avtal på europeisk sektors- eller företagsnivå kommer att se dagens ljus inom den närmaste framtiden. Inom vägtransportsektorn finns det bland vissa arbetsgivar- och fackföreningsföreträdare stöd för en sektorsöverenskommelse på EU-nivå, som återspeglar ett sammanhang där en social dialog förs med Europeiska kommissionen om EU:s program för avreglering och dess insatser på områden som säkerhet och arbetstid. Inom bilindustri- och finanssektorerna står emellertid ledar- och arbetsgivarorganisationerna emot varandra. Oavsett vad man anser om hur önskvärt eller icke önskvärt det är med sektoriella kollektivavtalsförhandlingar på Europainivå, finns det bred uppslutning kring åsikten att enorma praktiska problem måste övervinnas om detta skall kunna äga rum. Som den senaste utvecklingen inom vägtransportsektorn visat tycks det vara vanskligt att avgöra vilken enhet som skall föra förhandlingarna, eftersom den sektorsavgränsning som används i anslutning till den sociala dialogen inte överensstämmer med den som normalt används under kollektivavtalsförhandlingar.

### **De europeiska företagsrådets roll**

På europeisk företagsnivå befinner sig de europeiska företagsråden, som en del kommentatorer väntar sig skall tjäna som infrastruktur för kollektivavtalsförhandlingar, fortfarande i sin linda och de första tecknen tyder på att det i de flesta fall kommer att ta tid innan de får någon större roll inom arbetsmarknadsrelationerna. Det är även kännetecknande att det inte bara är ledningen som motsätter sig att de europeiska företagsråden skulle ges en roll inom kollektivavtalsförhandlingarna, utan även många företrädare för de anställda. Liksom i fråga om sektorsnivån finns det betydande skillnader i fråga om lönesystem och lönestrukturer mellan företag som den insyn en gemensam valuta ger endast delvis kommer att belysa. Det finns likaså farhågor bland arbetstagarrepresentanter om att en rörelse i riktning mot harmonisering kommer att inbegripa utjämning nedåt likaväl som uppåt.

### **”Virtuella” kollektivavtalsförhandlingar**

Trots att det är ytterst osannolikt att det inom överskådlig tid kommer att finnas några europeiska kollektivavtal som fastställer löner eller andra grundläggande villkor, kommer troligtvis en ytterligare ”europeisering” av arbetsmarknadsrelationerna att följa som en naturlig konsekvens av den europeiska inre marknaden. Den process som detta innefattar skulle kunna beskrivas som ”virtuella” kollektivavtalsförhandlingar. Kollektivavtalsförhandlingar kommer att äga rum i enskilda länder genom befintliga sektors- och företagsstrukturer, men det är sannolikt att dessa i allt högre grad kommer att påverkas av utvecklingen i andra länder.

### **Ramöverenskommelser**

En sådan utveckling kommer att bestå i att man på branschnivå i EU, på EU-sektorsnivå eller på

europeisk företagsnivå enas kring gemensamma yttranden eller ramöverenskommelser, i vilka parametrar och målsättningar fastställs inom vilka förhandlare på lägre nivåer i enskilda länder förväntas eller måste arbeta. Enligt många förmenande framträder de allra första tecknen på ramöverenskommelser på europeisk företagsnivå inom finanssektorn, i form av överenskommelser om gemensamma värderingar.

### **Förhandlingar på armslängds avstånd**

En annan sådan utveckling är förhandlingar ”på armslängds avstånd”, under vilka arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter inte förhandlar ansikte mot ansikte på europeisk nivå, men där utfallet påverkas och samordnas länder emellan. Något av det som kännetecknar förhandlingar ”på armslängds avstånd” märks redan tydligt inom bilindustri-sektorn, både på företagsnivå och på sektorsnivå i vissa regioner.

### **Det enskilda företagens inflytande**

En ytterligare följd är att den hastighet med vilken utvecklingen av ramöverenskommelser och förhandlingar ”på armslängds avstånd” försiggår, i brist på inblandning utifrån, sannolikt kommer att variera mycket. Kritiska aspekter kommer dock sannolikt inte att utgöras av de nationella systemen för arbetsmarknadsrelationer eller sektorn, som man traditionellt uppfattat saken, utan snarare av de enskilda företagens specifika ställning. Härvid kommer sannolikt ägandet, marknaden, den geografiska utbredningen, organisationsstrukturen och de anställdas representanters förmåga att få till stånd sin egen variant av ”tvingande jämförelser” att vara särskilt betydelsefulla. Exempelvis kommer kanske såväl ledningen som fackföreningarna inom vissa undersektorer av vägtransportsektorn att uppfatta ramöverenskommelser med flera arbetsgivare på europeisk grund som logiska. Inom andra sektorer, särskilt inom biltillverkning och bankväsende, är det emellertid tveksamt om det kommer att finnas någon uppslutning kring sådana arrangemang. Inom dessa sektorer är det troligt att företaget kommer att utgöra huvudföremål för verksamheten, med en jämvikt mellan ramöverenskommelser och förhandlingar ”på armslängds avstånd” som varierar från fall till fall, beroende framför allt på i vilken utsträckning ett företags verksamhet är integrerad och geografiskt spridd. Det förefaller exempelvis sannolikt att en sådan utveckling kommer att framträda tidigare inom företag som är djupt engagerade regionalt i Benelux och Tyskland eller i de nordiska länderna, än inom sådana vars verksamhet är mer spridd. Beslutsfattarna kommer att ha att göra med ett Europa i flera hastigheter, när det gäller europeiseringen av arbetsmarknadsrelationerna.

### **Slutsats**

De rön och tankar som här läggs fram återspeglar situationen i de tre sektorerna fram till början av 2000, då forskningsrapporten skrevs. Den stora

osäkerhetsfaktorn är vilka konsekvenser övergången till euro i januari 2002 kommer att få. Mycket av det som här beskrivits och sagts kommer sannolikt att visa sig riktigt. I synnerhet kommer det fortfarande att finnas betydande problem med att jämföra både nivån på och sammansättningen av lönerna mellan länder. Samtidigt visar resultaten från forskning som genomförts på företagsnivå att nya

informationskällor om löner och anställningsvillkor kan få betydande konsekvenser för de referensgrupper anställda har, vilket skapar en önskan om att ändra förhandlingsordningarna. Detta betyder inte att samma sak kommer att hända då euron införs. Man bör emellertid inte bortse ifrån möjligheten att det skulle kunna bli så.

<b>EMU:s konsekvenser för arbetsmarknadsförhållandena</b>	
<i>Författare till de nationella rapporterna</i>	
<b>Tyskland</b>	Anni Weiler
<b>Spanien</b>	Elena Alonso, David Saez, Juan Carlos Collado
<b>Frankrike</b>	Alice Le Franchec, Jacques Rojot
<b>Nederländerna</b>	Rien Huiskamp
<b>Finland</b>	Kari Alho
<b>Förenade kungariket</b>	Keith Sisson, Paul Marginson, Jim Arrowsmith, Tony Edwards, Helen Newell

Denna broschyr har utarbetats av **Keith Sisson och Paul Marginson** på forskningsenheten för arbetsmarknadsrelationer vid Warwicks universitet i Förenade kungariket.

**Timo Kauppinen och Christian Welz** är de forskningsledare vid Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor som ansvarar för projektet "De sociala konsekvenserna av EMU".



## PUBLIKATIONER

Fondens publikationer finns till försäljning i lokala bokhandlar eller via de officiella försäljningsombuden för EU eller Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer, L-2985 Luxembourg (webbadress [www.eur-op.eu.int](http://www.eur-op.eu.int)). Om pris inte anges är dokumentet gratis och finns tillgängligt på fondens webbplats på [www.eurofound.ie/publications/](http://www.eurofound.ie/publications/). De kan också rekvireras från fonden.

1. **The impact of EMU on industrial relations: A sectoral and company view** (rapport)  
Kat. nr: TJ-31-00-748-EN-C  
Finns enbart på EN.  
32 EUR
2. **The impact of EMU on industrial relations: A sectoral and company view**  
Sammanfattningar av de nationella rapporterna.  
[www.eurofound.ie/](http://www.eurofound.ie/)
3. **EMU and the implications for industrial relations: A select bibliographical review**

EF/99/09  
Finns enbart på EN.

4. **Economic and Monetary Union, employment, social conditions and social benefits: A literature survey**  
EF/99/10  
Finns enbart på EN.

5. **Negotiating European Works Councils: An analysis of agreements under Article 13**  
Kat. nr: SX-16-98-320-\*-C  
Finns på DE, EN, FR.  
20 EUR

6. **Negotiating European Works Councils: A comparative analysis of Article 6 and Article 13 agreements**  
Kat. nr: TJ-31-00-029-\*-C  
Finns på DE, EN, FR.  
20 EUR

7. **European Works Councils Agreements on-line**  
[www.eurofound.ie/ewc](http://www.eurofound.ie/ewc)

8. **European Industrial Relations Observatory**

**(EIRO): Comparative study on wage policy and EMU**  
(July 2000)

<http://www.eiro.eurofound.ie/2000/07/study/index.html>

9. **European Industrial Relations Observatory (EIRO): EU-level feature on the impact of EMU on industrial relations**  
(July 2000)

<http://www.eiro.eurofound.ie/2000/07/Features/eu0007265f.html>

10. **Onlineordlista om sysselsättning och arbetsmarknadsförhållanden i Europa (Emire)**  
<http://www.eurofound.ie/information/emire.html>

### Ytterligare information

För ytterligare information, besök fondens webbplats på [www.eurofound.ie](http://www.eurofound.ie) eller kontakta: **Camilla Galli da Bino**, Informationsansvarig  
Tfn (353-1) 204 31 25  
E-post: [gdb@eurofound.ie](mailto:gdb@eurofound.ie)

Upphovsrätt: Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor.

Att mångfaldiga innehållet är tillåtet, utom i kommersiellt syfte, förutsatt att källan anges och en kopia sänds till fonden.



European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions  
Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Ireland.

Tfn (353-1) 204 31 00

Fax (353-1) 282 64 56/282 42 09

E-post: [postmaster@eurofound.ie](mailto:postmaster@eurofound.ie)

EF/00/44/SV



BYRÅN FÖR EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS  
OFFICIELLA PUBLIKATIONER

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0010-6



9 789289 700108