

# Globalisering af magisterarbejdet

Rapport udarbejdet for DM – Dansk Magisterforening

*Nana W. Hansen, Steen E. Navrbjerg og Anna P. Kylling*

**April 2014**

ISBN 978-87-91833-90-8

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds- og  
Organisationsstudier

Sociologisk Institut  
Københavns Universitet  
Øster Farimagsgade 5  
1014 København K  
Tlf: 35323299  
Fax: 35323940  
faos@sociology.ku.dk  
www.faos.dk

## Sammenfatning

Denne rapport præsenterer tre analyser. Først en analyse af udviklingen i tilgangen af udenlandske højt kvalificerede arbejdstagere og offshoringen af højt kvalificerede jobs fra Danmark til udlandet. Dernæst følger en kvalitativ analyse af rekruttering, medarbejdermobilitet og offshoring i tre brancher, som har mange magisterjobs, og som i særlig grad kan siges at være globaliserede. Endelig følger en tredje analyse af de mobile magistre, som arbejder i udlandet i længere perioder.

Hovedkonklusioner vedrørende mobiliteten i medarbejdere og jobs på det akademiske arbejdsmarked til/fra Danmark er:

- *Udenlandske akademikere udgør en begrænset del af den danske arbejdsstyrke*  
Udenlandsk arbejdskraft udgør under 8 % af den samlede danske arbejdsstyrke, og heraf er kun en meget lille del ansat i højt kvalificerede jobs (dvs. jobs, der kræver lang videregående uddannelse). Det er ikke muligt på baggrund af tilgængelige registerdata at angive et præcist tal for omfanget af udenlandske arbejdstagere med lang videregående uddannelse i Danmark, men der er tale om en meget begrænset del af den danske arbejdsstyrke.
- *Stigning i tilgangen og stabil offshoring trods svingende konjunkturer*  
Antallet af udenlandske arbejdstagere i Danmark, som i kortere eller længere perioder opholder sig her og er beskæftiget, er dog stærkt stigende og det på trods af den finansielle krise fra 2008 og frem. Offshoring er et stabilt fænomen, når man sammenligner offshoring i perioderne 2001-2006 og 2009-2011.
- *Hvert fjerde offshore-job er højt kvalificeret*  
I perioden 2009-2011 offshoredede 532 virksomheder i alt 4.636 højt kvalificerede stillinger, hvilket svarer til, at godt en fjerdedel af alle offshoredede jobs var højt kvalificerede.
- *Mere mobilitet end migration*  
At bestanden er stigende for både europæiske arbejdstagere og arbejdstagere med opholds- og arbejdstilladelse via fast track ordningerne, vidner om, at en del af de udenlandske arbejdstagere bliver i Danmark. Omvendt fremgår det ved sammenligning af tilgang og bestand, at størstedelen af den udenlandske arbejdskraft ikke bliver i Danmark. Dermed tyder det på, at selvom der ikke er tale om et rent mobilitetsfænomen, er det alligevel i højere grad et mobilitets- end et migrationsfænomen.
- *Arbejdstagere fra de gamle EU-lande i højt kvalificeret beskæftigelse*  
Tal og tidligere undersøgelser peger på, at det primært er arbejdskraft fra de gamle EU-lande – navnlig Tyskland og Storbritannien – som bliver beskæftiget i brancher med jobs, der kræver lang videregående uddannelse. Herudover kan det dokumenteres, at en voksende gruppe arbejdstage-

re fra tredjelande, som får adgang via fast track ordningerne, i relativt vidt omfang er i beskæftigelse, der kræver lang videregående uddannelse. Arbejdstagerne, som er ankommet via de fire ordninger (dvs. positivlisten, beløbsordningen, koncernordningen og greencard-ordningen), kommer hovedsageligt fra landene Indien, Kina, Pakistan og USA. Disse fire nationaliteter udgør ca. 60 % af bestanden af arbejdskraft, som har opholds- og arbejdstilladelse via ordningerne. Den største nationalitetsgruppe i både 2008 og 2012 var indere.

- *Særlige områder for offshoring*  
Offshoring er et branchespecifikt fænomen, og et fænomen, som særligt vedrører bestemte forretningsfunktioner. Offshoring i information og kommunikationsbranchen stiger markant, selvom det fortsat udgør en mindre del af den samlede offshoring. 67 % af de jobs, der offshores i denne branche, er højt kvalificerede. Over halvdelen af virksomhederne med offshoring til udlandet flytter kerneaktivitet ud. Ser man på, hvilke hjælpefunktioner forskellige typer af virksomheder offshorer i perioderne 2001-2006 og 2009-2011, tegner der sig et fald for de fleste funktioner. Undtagelserne er IT-drift og telekommunikation, som er forholdsvis stabil, og administrative og management-funktioner, som er steget med 41 %.
- *Danske virksomheder offshorer primært til andre vestlige lande*  
Danske virksomheder offshorer som hovedregel til andre vestlige lande og især til andre EU-lande. 52 % af offshoringen gik både i perioden 2001-2006 og i perioden 2009-2011 til andre EU-lande. Omkring 30 % offshorer til asiatiske lande, og her modtager Kina og Indien størstedelen.

Den kvalitative analyse satte derefter fokus på særlige mekanismer i globaliseringen inden for henholdsvis IT- og telekommunikationsbranchen, medicinal- og biotekbranchen og universitetsområdet. Tre områder, som ifølge centrale repræsentanter fra arbejdsgiver- og akademikerorganisationerne er særligt globaliserede. Denne del af analysen viste:

- *Flytning af medarbejdere og flytning af jobs er tæt koblet*  
Case-studierne viser, at flytning af vidensopgaver og jobs på tværs af lande i offshoringsprocesser kræver styring og vidensdeling, hvilket befordrer en øget medarbejdermobilitet. Medarbejdermobiliteten stiger således i takt med, at virksomheder globaliserer sig. Samtidig giver case-studierne også eksempler på, at allerede globaliserede virksomheder vælger at lægge opgaverne – og derved også jobbene – der, hvor de kan få adgang til den nødvendige ekspertise. Denne beslutning er i mindre grad koblet til manglende kompetencer i arbejdsstyrken i Danmark, men derimod til overvejelser over sammenhængen mellem udviklingsafdelinger og produktion, lønomkostninger og adgang til allerede eksisterende videnscentre i udlandet.
- *Afvejning af vidensdeling og risici er afgørende*  
Offshoringen af akademiske funktioner involverer meget konkrete overvejelser omkring vidensdeling på tværs af brancher. Dette gælder særligt i forhold til overvejelser over, om man skal holde medarbejdere og viden in-house, eller om man skal dele sin viden med andre virksomheder, som kan overtage produktion eller serviceopgaver.

- *Globaliseringen involverer læring over tid*  
På tværs af disse overvejelser kan man inden for alle brancherne identificere en læringskurve for både ledelse og medarbejdere i casene. Efterhånden, som der samarbejdes og offshores, erhverver man sig viden om muligheder for arbejdsdelinger, omkostningsbesparelser, risici, kvalitets sikring og anvendelse af akademiske medarbejdere i udlandet, og med denne læring forandres virksomhedernes strategiske valg over tid.
- *Globalisering udfordrer samarbejde og organisering*  
Globalisering medfører betydelige sproglige og kulturelle udfordringer i de globale produktionskæder. Særligt fremhæves tidsforskelle som en udfordring, der betyder, at man i Danmark ofte må tage møder om aftenen eller tidligt om morgenen. Ledelse og samarbejde opleves således også som ganske forskelligt, alt afhængigt af hvilke lande de globaliserede produktionskæder breder sig over. Mest markant opleves, at opgaver, der bliver lagt ud til Sydøstasien (særligt Kina) og Indien, kræver meget kontrol og dokumentation – til tider i en sådan grad, at medarbejderne foretrækker at beholde så meget som muligt af opgaven selv, fordi det simpelt hen tager kortere tid end at forklare opgaven og kontrollere den bagefter. Dette gælder både hjælpe- og kernefunktioner, som er outsourcet. Sådanne udfordringer opleves også i en vis udstrækning i europæisk sammenhæng.

Herudover peger case-studierne også på en række mere branchespecifikke mekanismer ved globaliseringen:

- *Udenlandske IT-eksperter indgår som 'produktionsredskaber' på to måder*  
IT- og telekommunikationsbranchen er kendetegnet ved, at man politisk har meget fokus på efterspørgslen efter IT-specialister fra udlandet. Studiet viser da også, at sådanne specialister kan være stærkt efterspurgt til særlige stillinger. Casene viser dog, at prispres og konkurrence understøtter offshoring af IT-opgaver til fx Indien og Kina, hvor lønomkostningerne er lavere. Behovet for bedre kvalitet og teknologi er også i søgelyset i valget af outsourcingpartner, men er det i mindre grad end omkostningsbesparelserne. I sådanne processer er der ikke tale om, at viden tilføres Danmark, eller at virksomhederne rekrutterer udenlandske arbejdstagere, fordi de ikke kan finde arbejdskraften herhjemme. Tværtimod er det et område, hvor man først ser international medarbejderrotation og dernæst forsvinder hovedparten af jobbene til andre lande. Det gælder både kerne- og hjælpefunktioner samt standardiserede og komplekse opgaver, som akademikere traditionelt varetager.
- *Store konsekvenser for løn og arbejdsvilkår i dele af IT-branchen*  
Offshoringen påvirker løn og arbejdsvilkår på specifikke måder i IT-branchen. For det første opstår der et pres på danske overenskomster og regler med henblik på at øge mulighederne for fleksibel hyring og fyring. For det andet opstår der virksomhedsinterne parallelorganiseringer, hvor fx arbejdstidsstandarder kan være meget forskellige for henholdsvis danske og udenlandske medarbejdere, trods det at begge grupper arbejder på samme danske arbejdsplads. For det tredje oplever medarbejdere som følge af globaliseringen af produktionen særligt meget pres på arbejdstiden. Disse konklusioner ændrer dog ikke på, at der i mange andre dele af

IT-branchen – fx i forhold til IT-konsulting – både er efterspørgsel efter akademisk arbejdskraft og gode løn- og arbejdsvilkår. IT-branchen er således i mange henseender stadig en lukrativ branche med gode jobmuligheder for danske akademikere. Noget tyder dog på, at der i branchen er tegn på segmentering af arbejdsmarkedet i en mindre og mere lukrativ del.

- *Efterspørgsel efter internationale kompetencer i medicinal og biotek*  
Medicinal- og biotekbranchen er en branche i vækst internationalt og i Danmark, hvor der er betydelig efterspørgsel efter akademiske kompetencer. Den (relativt begrænsede) arbejdskraft, der hentes til Danmark, er typisk enten topledelse eller topspecialister, som ikke findes eller ikke kan rekrutteres i Danmark. Rekrutteringen af udenlandske medarbejdere varierer dog meget alt efter, hvor videnstung virksomheden er. Den virksomhed, der selv bedriver forskning i vidt omfang, er i langt højere grad en del af et globalt jobmarked, hvor eksperterne findes overalt i verden, og hvor forskningsafdelingerne også i stigende grad placeres dér, hvor forsknings- og udviklingsmiljøerne i forvejen befinder sig.
- *Arbejdspladser forsvinder ikke, men nye arbejdspladser gror i udlandet*  
Der er i medicinal og biotek, modsat i IT, en relativt lille virksomhedsintern udveksling af medarbejdere. Denne er knyttet til oplæring og vidensdeling. Modsat IT-virksomhederne handler denne oplæring dog ikke om, at opgaver skal forsvinde fra Danmark og løses i udlandet, men snarere om, at virksomhederne ekspanderer deres virke og opretter parallelorganisationer i udlandet. Opgaverne forbliver altså i Danmark, men nye akademikerjobs skabes måske i højere grad i udlandet.
- *Ingen synlig effekt på løn og arbejdsvilkår i medicinal og biotek*  
På grund af medicinal- og biotekbranchens stadige ekspansion og efterspørgsel af kvalificeret arbejdskraft i Danmark må løn og arbejdsvilkår betragtes som særdeles gode. Det er det danske arbejdsmarked, der p.t. bestemmer løn og arbejdsvilkår, og globaliseringen presser ikke på samme måde som i IT- og telebranchen. Høj kvalitet af produkter – og højt og rigtigt kvalificerede medarbejdere – er den helt afgørende konkurrenceparameter. Desuden har man behov for stabile medarbejdere, så man kan bevare sin viden in-house.
- *Universiteterne har stor efterspørgsel efter udenlandske akademikere*  
På universitetsområdet er det helt overvejende medarbejderne, der er mobile fremfor jobbene. Kulturelle udfordringer i samarbejde og ledelse opfattes overvejende som positive. Ud af alle de her studerede cases er det universiteterne, som er mest 'globaliserede' i forhold til at rekruttere udenlandske akademikere og flytte medarbejdere rundt internationalt. Den naturvidenskabelige forskning, som bedrives på de to institutter, som indgår i studiet, er sandsynligvis det bedste eksempel på et integreret globalt (forsker-)job-marked. Ny stillingsstruktur sker således med fokus på fortsat at kunne tilpasse sig internationale standarder for forskningskarriere, mere end det handler om nationale arbejdsmarkedstraditioner.
- *Det danske overenskomsts system står stærkt på universitetsområdet*  
Løn og arbejdsvilkår reguleres efter overenskomst uafhængigt af, om der er tale om danske eller udenlandske forskere. På de højere stillingsni-

veuer syntes internationaliseringen at skabe et vist lønpres i opadgående retning, mens lønnen på de nedre niveauer ikke påvirkes. Internationaliseringen synes dog at have effekter, som stiller de danske forskningsmiljøer over for andre udfordringer. For det første sætter en stigende international konkurrence arbejdstiden under pres ligesom i de private virksomheder. For det andet er der en stor udfordring i at integrere de udenlandske forskere i de formelle samarbejdsudvalg, råd og nævn. For det tredje efterlyser både ledere og medarbejderrepræsentanter bedre forhold, så man kan opretholde den internationale mobilitet for forskere, også i de højere stillingskategorier.

- *Medarbejdermobilitet mindre lukrativt*

I universitetssektoren er udlandsophold karrierefremmende, men kan have store transaktionsomkostninger. I ingen af de private brancher nævnes udlandsophold som noget, der hverken forbedrer karriere eller ansættelsesforhold, selvom flere finder arbejdet fagligt og personligt udviklende. Tværtimod kan kompetencerne erhvervet i udlandet være svære at bruge i senere jobs hjemme, og så oplever man, at man arbejder hårdt, når man er ude. Helt grundlæggende bekræfter case-studierne akademikerorganisationernes oplevelse af, at der, samtidig med at medarbejdermobiliteten øges, sker en udvikling, hvor løn og arbejdsvilkår i højere grad tilpasses lokale vilkår i udlandet for dem, der rejser ud.

Endelig viser analysen af de mobile magistre, som tager på længerevarende udlandsophold, følgende:

- *Stigende tendens til mobilitet*

Der er fortsat relativt få internationalt mobile magistre, men tendensen til at søge ud i længere perioder er stigende.

- *En relativt ung gruppe med international fremfor global orientering*

De mobile magistre er kendetegnet ved at være en relativt ung gruppe, hvor de fleste endnu ikke har stiftet familie. Det er dog ikke alene nyuddannede, som rejser ud, men også personer med kortere eller længerevarende karriere bag sig. De fleste opholder sig i udlandet i en periode på 1-2 år, og hovedparten søger mod andre vesteuropæiske lande eller USA. Der er således snarere tale om en internationalisering i forhold til nærmarkederne, end der er tale om en egentlig globalisering.

- *En blandet gruppe: Både nogen i højt kvalificerede jobs, og nogen, som har svært ved at få brugt sine akademiske kompetencer*

Der er ingen nævneværdige kønsforskelle at spore i forhold til de magistre, som agerer mobilt. Både humanister og naturvidenskabeligt uddannede magistre vandrer, dog er sidstnævnte en anelse overrepræsenterede. Den beskrivende analyse havde svært ved at pege på et entydigt mønster i, hvilke brancher og jobtyper de vandrende magistre arbejder i. Analysen viser dog, at gruppen af mobile magistre både rummer personer, der arbejder i jobs på højeste vidensniveau, og magistre, som har svært ved at få brugt deres akademiske kompetencer i deres job.

- *Ingen eller negativ effekt af udlandsophold for de mobile magistre*

Effektmålingen viste, at for gruppen af nyuddannede mobile magistre fører vandring til en negativ effekt på lønnen, mens effekten på ledigheds-

graden er insignifikant. Ser man alene på effekten for de nyuddannede mobile magistre, som havde oplevet ledighed inden udrejse, er der dog en negativ effekt på både ledighed og løn. Her fører udlandsophold til en marginalt højere ledighed og en noget lavere løn.

For de magistre, der allerede er etableret på arbejdsmarkedet med 2-8 års erhvervs erfaring, er effekten af udlandsophold insignifikant både for ledighed og løn. For den gruppe, som har oplevet ledighed, fører udlandsophold dog til en marginalt højere ledighedsgrad.

For alle de mobile magistre må man dog konkludere, at der er tale om en begrænset effekt af udlandsophold på både ledighedsgrad og løn. For de nyuddannede har udlandsophold dog en negativ effekt på deres lønniveau. Hvorfor det præcist er sådan, kan effektmålingen ikke i sig selv sige ret meget om.