

4

Han har verden som sin arbejdsplads

9

Globaliseringen skaber også nye job

12

Ny formand for DM Privat

Den globale verden trænger sig på

Globalisering har også ramt det akademiske arbejdsmarked, og der bliver i stigende grad udvekslet job og opgaver på tværs af landegrænser. Udviklingen vil kun blive forstærket i årene fremover, vurderer forskerholdet bag rapporten Globalisering af magisterarbejde.



Det lyder jo fantastisk at have hele verden som sin potentielle arbejdsplads. Tænk at rejse derhen, hvor det fedeste job er. Eller tjekke ind i en first-mover-virksomhed, selv om den ligger på den anden side af jordkloden.

For nogle lyder det næsten for godt til at være sandt. For andre er det et skræmmescenarie, som kan forstyrre nattesøvn og give svedeture i dagtimerne. Men ikke desto mindre er det et realistisk billede af det magisterarbejdsmarked, der

venter forude: Globaliseringen er over os. Og den indebærer både store muligheder og store udfordringer. Det fastslår Nana Wesley Hansen, adjunkt på Sociologisk Institut, FAOS, ved Københavns Universitet og medforfatter på rapporten Globalise-

Artiklen fortsat fra forsiden

ring af magisterarbejdet, som er udarbejdet for Dansk Magisterforening.

“Vi kan se i tallene, at der er en stigen- de global tendens på magisterarbejds- markedet. Der kommer flere udlændinge til Danmark, der er job, der outsources og sendes offshore, og der er flere, der rejser ud”, fastslår hun.

Ifølge forskeren er der ikke tale om, at udenlandske magistre kommer væl- tende ind over landegrænsen for at tage jobbene fra højtuddannede danskere. Af den samlede danske arbejdsstyrke ud- gør udenlandsk arbejdskraft under otte procent, og det er kun en lille del, der er ansat i job, der kræver højt kvalificeret ar- bejdskraft, fastslår hun.

Til gengæld viser undersøgelser, at 532 virksomheder sendte i alt 4.636 stillinger, der kræver højt kvalificeret arbejdskraft, offshore i perioden fra 2009 til 2011, og det svarer til, at hver fjerde job sendt offshore kræver er højt kvalificeret ar- bejdskraft.

“Når vi analyserer de opgaver, der bli- ver sendt ud af landet, er det på magister- området i høj grad inden for industri- en samt it- og telesektoren, at jobbene flyttes ud. Man flytter både kerne- og hjælpefunktioner ud, og blandt hjælpe-

funktionerne er der især en stigning i ud- flytningen af administrative og manage- mentfunktioner. I den kvalitative del af analysen, der for den private sektor alene ser på it- og teleområdet samt medicinal- og biotekområdet, kan man finde eksem- pler på outsourcing af alle disse typer af opgaver”, siger hun.

Job bliver omplaceret

Tendensen med at lægge driftsopgaver uden for Danmarks berører både stan- dardopgaver og udviklingsopgaver, og Nana Wesley Hansen ser ingen tegn på, at det bliver anderledes fremover. Virk- somhederne er meget opmærksomme på, hvornår knap så højt kvalificerede medar- bejdere i udlandet kan tage sig af opga- verne, og når det handler om drift, er det for virksomheder sund fornuft at gå efter den mest konkurrencedygtige løsning – selv om det koster arbejdspladser i Dan- mark, lyder filosofien fra blandt andre DI, Dansk Industri.

Analysen i rapporten viser dog, at der kan være mange forskellige årsager til, at jobbene flyttes ud af Danmark. Særligt på it-området er der fokus på omkost- ningsbesparelser, mens udflytning af forsknings- og udviklingsopgaver i både it- og medicinal- og biotekbranchen også tit hænger sammen med, hvor eksper- tisen er til rådighed, og hvor virksomhe- derne lægger produktion. Omkostnings- besparelser kan i sådanne tilfælde bare være en ekstra bonus.

Offshoring, altså at virksomhederne flytter opgaver ud af Danmark – enten til andre selskaber i en koncern eller til helt fremmede virksomheder betyder heller ikke nødvendigvis, at de job, der kræver højt kvalificeret arbejdskraft, helt forsvin- der. Der er snarere tale om en arbejds- deling, for ikke sjældent er der brug for dansk arbejdskraft der, hvor eksem- pelvis driftsopgaverne rykker hen. Særligt i Sydøstasien, i lande som Kina og Indien, kræver en vellyk- ket offshoring ofte en stor grad af kontrol og dokumentation, og det er en kerneopgave for en højtud- dannet medarbejder.

“Det viser sig tit, at der er brug for at sende en højtuddannet ar- bejdskraft med opgaverne ud i ver- den, fordi der er brug for en vis kontrol med opgaveløsningen derude. Det er her, at begrebet medarbejder-

mobilitet kommer i spil”, forklarer Nana Wesley Hansen.

Der er også en tendens til, at der i ha- len på de opgaver, der er sendt offshore, opstår nye job. Det går med andre ord op for virksomhederne, at der stadig er brug for højt kvalificerede medarbejdere til at videreudvikle på eksempelvis produkti- onsmetoder eller produkter. Men i stedet for at jobbene opstår i udviklingsafde- lingerne i Danmark, opstår en del af dem altså der, hvor produktionen eller drifts- opgaverne er flyttet hen.

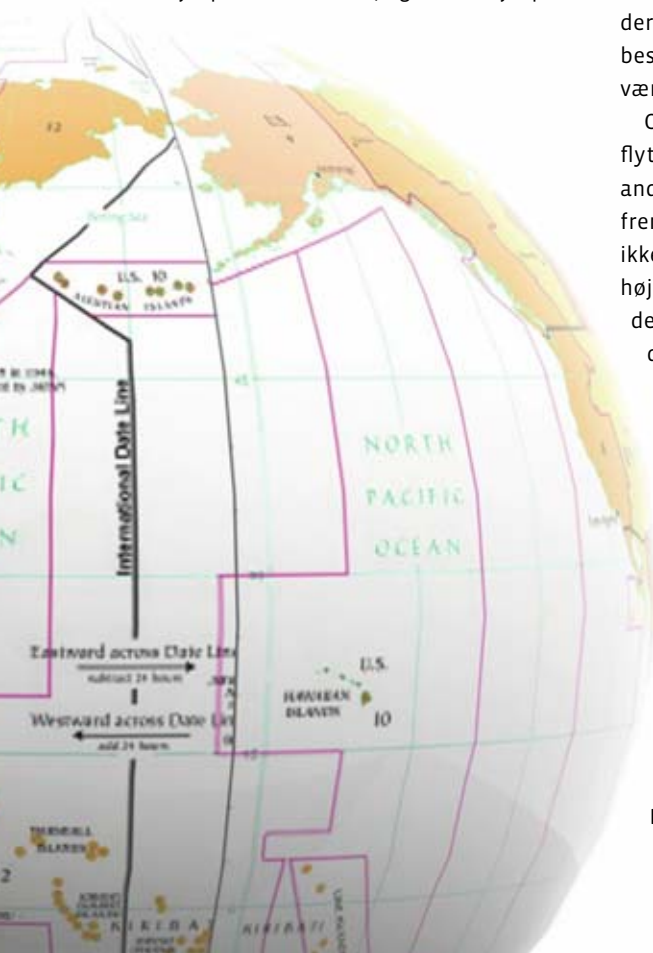
“Globaliseringen fører et mobilitetsfæ- nomen med sig. Casestudierne viser, at flytningen af opgaver og job på tværs af landene kræver styring og vidensdeling, og det fører en øget medarbejdermobili- tet med sig”, fastslår hun.

Vilkår udfordrer

Der er påfaldende mange job, som for- svinder på it-området i forbindelse med det, som kaldes business proces outsour- cing, altså driftsopgaver, som danske virksomheder outsourcer til danskbase- rede it-virksomheder, men som dernæst flytter videre til udlandet.

“Det sker hovedsageligt, fordi lønnen er lavere, og kompetencerne er at finde i udlandet”, fastslår Nana Wesley Hansen.

Det er i den forbindelse, at der også fin- der en særlig form for medarbejdermo- bilitet sted. Her rekrutterer virksomhe- derne ikke udenlandske it-eksperter, fordi de skal blive i Danmark på længere sigt, men fordi de skal oplæres og have del i den viden, som den danske organisation rummer. Herefter kan de drage hjem igen



UNDERSØGELSESRISULTATER

- Der er relativt få internatio- nalt mobile magistre, men tendensen til at søge ud i længere perioder er stigende.
- Virksomheder, der selv bedri- ver forskning, er i langt hø- jere grad en del af et globalt jobmarked, hvor eksperterne findes overalt i verden, og hvor forskningsafdelingerne i stigende grad placeres der, hvor forsknings- og udvik- lingsmiljøerne i forvejen befinder sig.

“Den store bekymring for, at globaliseringen eller kineserne kommer og tager os, køber jeg ikke. Det er en proces, der er i gang. Ja, der er udfordringer, og arbejdsmarkedet vil blive påvirket af globaliseringen, og det vil lægge pres på arbejdsvilkårene. Men på sigt kan globaliseringen også føre en ny arbejdsdeling med sig”.

Nana Wesley Hansen, sociolog og adjunkt, FAOS, Københavns Universitet

og derfra udføre serviceopgaverne for de danske virksomheder. Der er altså tale om en form for opgaveeksport, som har den konsekvens, at visse akademiske job forsvinder fra Danmark.

Den form for medarbejdermobilitet, som er tæt forbundet med outsourcing, skaber dog nogle særlige udfordringer. Her sidder danske og udenlandske medarbejdere side om side og arbejder på det samme område, men efter vidt forskellige overenskomster. Den enes job er måske i fare på længere sigt, mens den anden arbejder hårdt for at få afsluttet opgaven, så vedkommende kan komme hjem til familien igen. Der kan opstå det, som forskeren kalder en parallelorganisation. Og det lægger pres på den danske model:

“En parallelorganisation kan opstå, når ansatte inden for samme jobfunktion sidder og udfører deres arbejde på meget forskellige vilkår og med udgangspunkt i forskellige virksomhedskulturer. En kollega, der kommer for at løse en specifik opgave over tre eller fire måneder, vil ikke integrere sig i virksomheden, på samme måde som hvis der er tale om en ny medarbejder, der sidder i en blivende funktion. Desuden skaber usikkerheden over sin egen fremtidige beskæftigelse som

dansk medarbejder i den danske virksomhed der sender offshore, massiv utryghed”, konkluderer Nana Wesley Hansen.

Nye muligheder opstår

Ifølge undersøgelsen er der stadig relativt få magistre, der går under betegnelsen internationalt mobile magistre. Men tendensen til at søge ud i længere perioder er stigende. Mens der i 1973 var under 100 årligt, der rejste ud, er tallet steget støt og roligt i alle årene siden og nåede i 2011 således op på 1.250 magistre årligt.

Lysten til at udforske verden er dog ikke noget, der nødvendigvis kaster noget positivt af sig. Ikke hvis man kigger på jobmulighederne og lønudviklingen efter et udlandsophold. For selv om de fleste betragter et job i udlandet som både personligt og fagligt udviklende, så er det ikke noget, der afspejler sig i forhold til hverken karriere eller ansættelsesforhold efterfølgende.

“For medarbejdere, der har taget et år eller to i eksempelvis et udenlandsk datterselskab, kan det være svært at komme hjem og finde sin plads i virksomheden. Det kan ganske simpelt være svært at omsætte færdighederne fra udlandet til den danske virkelighed”, siger Nana Wesley Hansen.

Helt slemt står det til for de relativt nyuddannede magistre, der vover sig ud på eventyr uden for Danmarks grænser. Her viser undersøgelsen, at det har en direkte negativ effekt på lønnen at rejse ud, og for dem, der oplevede ledighed, inden de drog ud, er der tilsvarende negativ effekt på ledigheden også.

Den udvikling, som globaliseringen fører med sig, får dog ikke forskeren bag undersøgelsen til at råbe vagt i gevær eller protestere over udviklingen:

“Den store bekymring for, at globaliseringen eller kineserne kommer og tager os, køber jeg ikke. Det er en proces, der er i gang. Ja, der er udfordringer, og arbejdsmarkedet vil blive påvirket af globaliseringen, og det vil lægge pres på arbejdsvilkårene. Men på sigt kan globaliseringen også føre en ny arbejdsdeling med sig, for der sker en udvikling i forhold til de opgaver, der skal løses. Der opstår nye opgaver, i takt med at andre opgaver flytter ud. Og der opstår nye teknologier, som kræver noget nyt. Cybersikkerhed er et eksempel, som vi ikke havde forestillet os for få år siden, men som nok skal generere nogle nye job til magistre i Danmark også. Det er en del af udviklingen, så jeg er ikke bekymret”, fastslår hun. <<

- Globaliseringen udfordrer samarbejde og organisering, og særligt tidsforskelle fremhæves som en udfordring. Ofte må medarbejdere i Danmark tage møder om aftenen eller tidligt om morgenen for at være på arbejde på samme tid som kolleger ude i verden.
- Prispres og konkurrence understøtter offshoring af specielt it-opgaver til blandt andet Indien og Kina. Behovet for bedre kvalitet og teknologi er også i søgelyset, når virksomhederne vælger outsourcingpartner, men i mindre grad end omkostningsbesparelserne.
- Offshoring påvirker løn- og arbejdsvilkår i it-branchen. Dels opstår der et pres på danske overenskomster og regler omkring mulighederne for fleksibel hyring og fyring, dels opstår der interne parallelorganiseringer, hvor blandt andet arbejdstidsstandarderne kan være forskellige for henholdsvis danske og udenlandske medarbejdere på samme arbejdsplads.
- Offshoring i informations- og kommunikationsbranchen stiger markant, og 67 procent af de job, der er sendt offshore i denne branche, kræver højt kvalificeret arbejdskraft. Over halvdelen af virksomhederne med offshoring til udlandet flytter kerneaktivitet ud.
- Danske virksomheder sender som hovedregel job offshore til andre vestlige lande. 52 procent af offshoringen gik både i perioden 2001-2006 og igen fra 2009-2011 til andre EU-lande. Omkring 30 procent sender job offshore til asiatiske lande – hovedsageligt Kina og Indien.
- Mobile magistre har generelt ringe effekt af udlandsophold hvad angår både ledighedsgrad og løn. For erfarne magistre har udlandsophold ingen effekt – for nyuddannede har udlandsophold en negativ effekt på lønniveauet.

Thomas Kejser har foreløbigt arbejdet i Sverige, USA og Storbritannien. Han overvejer, om næste step skal være Asien.

Mit job kan sagtens flytte til Asien

Thomas Kejser rejste ud, så snart han var færdig med sin uddannelse på Aarhus Universitet, og har foreløbigt arbejdet i it-branchen i både Sverige, USA og senest Storbritannien. Nu overvejer han at rykke til Asien for at matche den nye virkelighed i en branche, der bevæger sig med lynets hast.

For Thomas Kejser var det egentlig aldrig et større filosofisk spørgsmål, om han skulle rejse til det store udland med sin kandidatgrad i it-teknologi fra Aarhus Universitet, da han blev færdig i 2003. Det faldt ham helt naturligt at se ud over landets grænser, da han skulle ud på arbejdsmarkedet.

“Jeg tror, at enten har man det i sig, at man gerne vil ud, eller også har man ikke. Og for mig var det en nærliggende mulighed, fordi jeg altid har været vant til at rejse meget med mine forældre og opleve verden”, siger han.

I første omgang rykkede Thomas Kejser ikke så langt væk. Det første job var i Sverige, men det var her, han knyttede de første internationale kontakter, og det varede ikke længe, før han blev kontaktet af en headhunter, der lokkede ham til Storbritannien.

I løbet af sin karriere har han indtil videre arbejdet for selskaber som CSC,

Platon og Microsoft, hvor han var Principal Programme Manager, og senest som CTO, Chief Technical Officer, for Livedrive i London, der leverer cloud-services til virksomheder.

Kulturel udfordring

Da arbejdsadressen blev britisk, måtte Thomas Kejser lære, hvordan man begår sig i en international sammenhæng som dansker, og det var en udfordring:

“Kulturelt set var det let at flytte til Sverige, men i Storbritannien er arbejdsmarkedet markant anderledes. Det, der har slået mig mest, er, hvor dovne folk er. Som danskere har vi faktisk en udmærket arbejdsmoral. Måske lægger vi ikke 18 timer i døgnet som briterne, men vi får udrettet meget mere i de ni-ti timer, hvor vi faktisk møder frem. Folk sætter pris på, at man arbejder hårdt”, siger Thomas Kejser.

En anden kulturforskel, man skal indstille sig på som dansker, er, at det ikke er

alle steder, hvor den danske tradition for at sige tingene ligeud falder i god jord.

“Man skal være klar til at få nogle rap over nallerne, når man som dansker bare siger, hvad man tænker. I Danmark er det ikke så vigtigt, at man bruger en masse tid på processen, og at man taler til hinanden på en politisk korrekt måde. Men i både USA og Storbritannien har jeg oplevet stor fokus på den del”, siger den danske it-ekspert, der for længe siden besluttede sig for at holde fast i sin evne til at tale lige ud af posen.

“Man kan vælge at se det som en ulempe og lære at tale som alle de andre. Eller man kan vælge at se det som en fordel og bruge det i sin karriere. Folk respekterer ofte, at man siger sin mening”, understreger Thomas Kejser.

Lønnen rækker længere

En anden ting, der gør Thomas Kejser anderledes end størstedelen af it-eksper-



“Der er en tendens i Danmark til, at man ikke sætter så stor pris på it-folk som i udlandet. Som it-ansat i USA og Storbritannien kan man tjene en rigtig, rigtig god løn. Ikke mindst fordi der er muligheder for gode bonusordninger, som jeg ikke synes, man kan komme i nærheden af i Danmark”.

Thomas Kejser, it-arkitekt, London

terne i Danmark, er tilknytningen til en fagforening. Den står ikke øverst på hans must have-liste:

“Jeg føler mig helt i stand til at slås for mig selv. Jeg har måske ikke den store job-sikkerhed. Men det handler jo også om, at jeg har opsøgt den slags arbejde, hvor tingene flytter sig hurtigt. Men så er belønningerne også tilsvarende højere”, understreger han.

“Der er en tendens i Danmark til, at man ikke sætter så stor pris på it-folk som i udlandet. Som it-ansat i USA og Storbritannien kan man tjene en rigtig, rigtig

god løn. Ikke mindst fordi der er muligheder for gode bonusordninger, som jeg ikke synes, man kan komme i nærheden af i Danmark”, siger Thomas Kejser.

Han er samtidig godt klar over, at hans job er under pres fra billig arbejdskraft i Asien, og erkender, at flere og flere opgaver bliver flyttet hen i den del af verden.

“Det er skræmmende at se, hvordan vi hele tiden outsourcer til rigtig dygtige folk i Asien, der skal have en brøkdel af, hvad vi skal have for arbejdet. På den anden side så kommer der flere penge til Asien, efterhånden som vores viden

flytter derover. Når leveomkostningerne stiger, så stiger lønningerne også, så jeg tror, Asien er i en overgangsfase”.

Thomas Kejser er netop nu i færd med at pakke kufferten for at tage til Thailand i en måned. Her skal han sidde og skrive programmer.

“Jeg kan leve i fire uger i Thailand for det, som det koster mig at bo i London i en uge. Så jeg kan godt forestille mig, at jeg en dag flytter mit job derover. Det er jo den eneste måde at sikre sig mod lønpres i Asien på, og opsparingen på min engelske konto holder rigtig, rigtig langt på de kanter”. <<

HVAD BETYDER GLOBALISERINGEN?



Jan Bardino, projektleder, tillidsrepræsentant i TDC A/S:

Hvordan mærker du globaliseringen på din arbejdsplads?

“Globaliseringen mærkes på flere måder. Primært ved at TDC har flyttet en hel del opgaver offshore til firmaer i Indien og Filippinerne.

Nyeste tiltag er, at vi åbner et callcenter i Flensborg. Hver gang der er foretaget outsourcing/offshoring, har det betydet, at en del medarbejdere enten er flyttet med opgaverne – måske midlertidigt – eller er blevet sagt op. I den periode, hvor man undersøger mulighe-

derne for outsourcing/offshoring, lægger det et psykisk pres på medarbejderne. Samarbejdet med udenlandske underleverandører betyder, at der jævnligt kommer medarbejdere fra de lande, hvor opgaverne skal løses, for at få overdraget viden og/eller være til stede i forbindelse med ændringer.

Den øgede globalisering giver ikke anledning til, at der kommer større mangfoldighed blandt de fastansatte, end vi har set tidligere”.

Hvad er de største udfordringer ved globaliseringen?

“Det er som oftest tungt at kommunikere over store afstande, halvdårlige telefonforbindelser, medarbejdere, der sidder i storrumskontor og taler engelsk med en, for os, noget speciel dialekt. For

nogle medarbejdere er det også uvant at arbejde på et fremmedsprog”.

Hvad forventer du af fremtiden?

“Så længe der ikke sker en samlet opgørelse over de ekstraomkostninger, det medfører at sende offshore, vil der formentlig ske yderligere flytning af opgaver på et urealistisk grundlag.

Lige nu ser det ud, som om lønniveauet for specialister er blevet ret højt i Indien, så jeg gætter på, at der er andre lande, der vil komme i spil. TDC har lige taget hul på en kontrakt med kinesere, ellers vil østeuropæiske lande sikkert også snart melde sig”.

OUTSOURCING OG OFFSHORING

Outsourcing: Handler om hvem der skal løse hvilken opgave. Ved sourcing overdrager virksomheden ansvaret for udførelsen af opgaver til tredjemand.

Offshoring: Handler om hvor opgaverne skal løses. Outsourcing kan finde sted uden offshoring, og offshoring kan finde sted uden outsourcing – ofte kombineres de to ting.



Mette Dupont, Business Analyst, medlem af samarbejdsudvalget i Tata Consultancy Services:

Hvordan mærker du globaliseringen på din arbejdsplads?

“Min arbejdsplads er en stor, asiatisk, international virksomhed, og jeg er kommet ind i virksomheden gennem en outsourcing.

Virksomheden ønsker at flytte flest mulige arbejdspladser til hjemlandet. Det betyder, at ca. 75 procent af mine tidligere kolleger i Danmark blev fyret i løbet af to år. De er blevet erstattet af asiatiske kolleger. En del af dem kommer til Danmark i perioder af tre til tolv måneder.

Der er kun ganske få danskere i ledelsen. Den asiatiske ledelse ser gerne, at danskerne tilpasser sig den asiatiske arbejdskultur, og de tilpasser sig selv kun nødt til den danske arbejdskultur”.

Hvad er de største udfordringer ved globaliseringen?

“Jeg er selv blevet sat til at lave andet arbejde – arbejde, som jeg aldrig har beskæftiget mig med før. Det netværk af kolleger, som kunne sætte mig ind i arbejdet, har for længst forladt virksomheden. De fleste som fyrede, andre har selv søgt nye græsange.

Klimaet på arbejdspladsen er præget af den asiatiske arbejdskultur: Begrænset information, kort planlægningshorisont – mange opgaver skal løses, samme dag som ledelsen udsteder dem.

Ingen respekt for de planer, som den enkelte medarbejder har for sit eget arbejde. Lavere kvalitet af arbejdsprodukterne – delvis grundet manglende viden. Højt støjniveau, lavt oprydningniveau”.

Hvad forventer du af fremtiden?

“Jeg er selv tæt på pensionsalderen og har ingen konkrete forventninger til min egen situation. Efterløn er blevet en ikke usandsynlig løsning på min egen utilfredshed. Om virksomheden overlever på det danske marked, er for tidligt at udtale sig om. Kundens tålmodighed er til dels styret af en tilsyneladende billigere pris. Jeg har svært ved at se akademikere på arbejdspladsen i fremtiden, for vi kræver for høj løn og stiller for mange krav til indflydelse på eget arbejde”.

IT-OMRÅDER SOM OFTE OUTSOURCES/OFFSHORES:

- Infrastruktur, drift (servere, databaser, lagrings-systemer).
- Datacenter og netværk.
- Udvikling, vedligehold, implementering og løbende drift af brugersystemer som fx ERP, CRM.
- Lagersystemer og produktionssystemer.
- Slutbrugerrapporter (for eksempel mobil enhed, pc, printer).

Danske vilkår under pres

Globaliseringen udfordrer de danske løn- og arbejdsvilkår, men med udviklingen følger også nye jobfunktioner.



Helle Wahlberg erkender, at det er svært at kæmpe mod udviklingen. Hun sammenligner vilkårene i it-branchen med det, der skete for tekstilbranchen for flere år siden.

For 10 år siden troede vi, at globalisering på arbejdsmarkedet var noget, der kun ramte produktionsvirksomhederne. Dem, der fremstiller ting og sager – tøj, elektronik, komponenter. Men vi er blevet klogere. Verden har for længst indhentet Danmark, og det gælder også de opgaver, som danske lønmodtagere tidligere forestillede sig at have eneretten over.

“Vi kan alle sammen godt huske, dengang de første tekstilvirksomheder begynde at sende opgaver til Portugal og Østen. Dengang var der ingen, der forestillede sig, at det også ville ramme akademikere, men det er det, vi ser nu. Globaliseringen er simpelthen kommet op på et højere niveau”, siger Helle Wahlberg, forhandlingskonsulent i DM.

Set fra hendes plads er udviklingen i øjeblikket helt tydelig. Akademiske opgaver, der kan beskrives detaljeret, ryger i større og større udstrækning til lavtlønslande. Særligt i it-branchen går det stærkt med at sende opgaver uden for Danmarks grænser, og også her gælder det, at når noget kan sættes på en formel, så findes der både kompetent og billig arbejdskraft andre steder.

“Det er klart, at det er svært for alle de mennesker, der plejer at være beskæftiget

med de her opgaver. Det er ikke rart at se sit job forsvinde, og det er en svær udfordring at skulle omstille sig fra at være en dybt specialiseret ekspert på et område til pludselig at skulle arbejde med noget nyt”, medgiver Helle Wahlberg.

Arbejder sent

Globaliseringen sætter de danske virksomheder, der har opgaver af den type, under pres. Og presset ryger direkte videre til medarbejderne. Opmærksomheden på virksomhedernes omkostningsstruktur har aldrig været større, og det konstante fokus gælder også de generelle løn- og arbejdsvilkår, fastslår Helle Wahlberg.

“Vi ser tydelige tegn på, at vilkårene på de danske arbejdspladser er under pres, og særligt i it-branchen, hvor der sendes offshore i stor stil. Som fagforening er det en udfordring, at tredjeverdenslandene ikke har den samme fagforeningsstruktur, som vi kender herhjemme, og det giver os problemer i forhold til den danske model”, siger hun.

Løn- og arbejdsvilkårene bliver ikke kun presset af det lavere niveau, som ansatte i store dele af Syd- og Østeuropa samt Fjernøsten og USA arbejder under. For kampen om opgaverne foregår også

på dansk jord. Her er det specielt udviklings- og forskningsopgaver, der i stigende grad bliver løst af medarbejdere, der enten hyres ind til den enkelte opgave eller kommer rejsende fra moder- eller datterselskaber med base i lande, der har helt andre grundvilkår end de danske. Og ofte for at blive lært op til en opgave, som de tager med sig retur til deres hjemland i den sidste ende.

“Særligt arbejdstidsaftalerne bliver pressede, når der kommer udenlandske akademikere til Danmark. Ofte er der tale om medarbejdere, der ikke har familien med, og som egentlig bare er interesseret i at blive færdige med opgaven i en fart, så de kan rejse hjem igen. Det betyder, at de tit sidder til langt ud på aftenen og arbejder, for hvad skal de ellers, og tit foregår det jo til en lavere løn, end deres danske kolleger får. Det lægger pres på de generelle vilkår, som vi har på det danske arbejdsmarked, og de danske kolleger føler sig tit pressede til også at arbejde ekstra”, fortæller Helle Wahlberg.

En del af de udenlandske akademikere, der kommer til Danmark for at arbejde, kommer på nogle af de særordninger, der findes. Nogle jobfunktioner er beskrevet på den såkaldte Positivliste og giver dermed adgangsbillet til udenlandske kandidater. Andre kommer via Koncernordningen, hvor de arbejder under vilkår, der gælder i det udenlandske moder- eller datterselskab, hvor de har deres oprindelige ansættelse. Greencardordningen bliver ikke længere brugt så flittigt, men det gør derimod Beløbsordningen. For at gøre brug af den skal den udenlandske medarbejder have mindst 375.000 kroner om året i løn, og det beløb er ifølge Helle Wahlberg med til at trykke de danske vilkår:

“375.000 kroner om året er mindre end det, en nyuddannet akademiker tjener på det område, og det synes vi ikke er i orden. Fra politisk hold signalerer man, at man gerne vil have akademikere til lan-

» det, men man vil ikke sikre dem arbejds-vilkår på lige fod med danske ansatte, så der opstår et socialt dumpingpres. Det lægger et voldsomt pres på os, så fra DM's side forsøger vi selvfølgelig via politisk vej at gøre opmærksom på, at beløbet er for lavt. Det giver unfair konkurrence, når udenlandske medarbejdere kan komme til Danmark på de vilkår”, fastslår hun.

Nye muligheder opstår

På trods af de pressede vilkår ser Helle Wahlberg dog heller ikke kun negativt på globaliseringen.

“Der er en omstilling på vej i samfun-det, og man kan ikke kortslutte udviklin-gen. Der forsvinder nogle arbejdspladser, men der kommer også nogle nye opgaver

til – opgaver, der er på et andet niveau, end vi hidtil har set. Hvis vi tænker til-bage på tekstilindustrien, så forsvandt produktionen, og i dag har vi design, som genererer gode job i Danmark. Det er den samme udvikling, som vi ser inden for it-branchen i dag”, siger hun.

Og at der er nye muligheder i globalise-ringen, bekræfter rapporten “Outsourcing og offshoring ... hvad følger efter?” som KPMG Statsautoriseret Revisionspartner-selskab udarbejdede sidste år. Rapporten har fokus på brugen af it og de mulighe-der, som teknologien rummer, og der er vækst at hente, vurderer KPMG-forfatte-ren, Senior Manager Bo Lund Rosenlund.

“Fokus og opgaver flyttes fra teknik, produktion og drift til et andet abstrakti-

onslag med fokus på strategi, måling og opfølgning på realisering af den forret-ningsmæssige værdi”, fastslår han i rap-porten.

KPMG-rapporten forudser, at de mest progressive virksomhedsejere fremover vil se it som en katalysator for netop for-andringer. Og at it vil indgå som en na-turlig del af forretningsstrategien i både store og små virksomheder i endnu hø-jere grad end i dag. De højt kvalificerede it-medarbejdere vil altså komme til at fungere som sparringspartnere og støtte-personer, så strategier og vækstpotentia-ler kan føres ud i livet – hvilket ligner op-gaver, der langt fra kan sættes på formler og eksporteres videre til billigere arbejds-kraft uden for Danmarks grænser. <<

SÅDAN KAN UDENLANDSKE AKADEMIKERE KOMME TIL DANMARK:

KONCERNORDNINGEN

Koncernordningen gør det lettere for virksomheder, der er etableret i Danmark, at hente medarbejdere med særlige evner eller kvalifikationer fra udenlandske dele af virksomheden til Danmark i forbindelse med opgaver af innovativ, projektmæssig eller uddannelsesmæssig karakter. Der må altså ikke være tale om almindelige driftsopgaver.

Koncernordningen betyder, at en medarbejder fra en udenlandsk del af virksomheden kan få en koncernopholdstilladelse i Danmark og herefter skiftevis arbejde i Danmark og i udlandet, uden at opholdstilladelsen bortfalder. Medarbejderen skal være fastansat i den udenlandske del af koncernen, og ansættelsen skal overholde de sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår, når arbejdet foregår i Danmark.

En koncerngodkendelse kan gives til en dansk virksomhed, som er en del af en international koncern med udenlandske moder-, søster- eller datterselskaber, eller som har divisioner, filialer eller kontorer i udlandet.

BELØBSORDNINGEN

Udlændinge, som er tilbudt arbejde med høj løn, har særligt let adgang til det danske arbejdsmarked. Der stilles ikke særlige krav til uddannelse, erhvervsområde eller stillingens præcise karakter.

Det er et krav, at man er tilbudt arbejde med en årlig løn på minimum 375.000 kr. Beløbsgrænsen på 375.000 kr. er en absolut nedre grænse. Dette betyder, at kravet om en årlig aflønning på minimum 375.000 kr. skal være opfyldt i hvert enkelt optjeningsår, også selv om der afholdes ferie uden løn. Feriepenge optjent i et ferieår med udbetaling det følgende år kan ikke indgå i beregningen af den årlige aflønning i optjeningsåret.

Man skal kunne fremvise en jobkontrakt eller et konkret jobtilbud, hvoraf løn- og ansættelsesvilkår fremgår, og løn- og ansættelsesvilkår skal være sædvanlige efter danske forhold.

POSITIVLISTEN

Positivlisten består af en række stillingsbetegnelser inden for forskellige erhvervsområder, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft i Danmark. Minimumskravet til det uddannelsesmæssige niveau for en stilling på Positivlisten er en professionsbachelor eller en kandidat. Stillingsbetegnelser på Positivlisten gældende fra 1. januar 2014 er blandt andre:

- It-ingeniør
- Aktuar
- Business controller
- Konservator
- It-arkitekt
- It-konsulent
- Programmør og systemudvikler
- Bioanalytiker.

GREENCARDORDNING

En opholdstilladelse efter Greencardordningen gives efter en individuel vurdering på baggrund af et pointsystem. For at kunne få opholdstilladelse efter Greencardordningen skal man i alt opnå mindst 100 point. Pointene tildeles efter fem kriterier: uddannelse, sprogfærdigheder, arbejds erfaring, tilpasningsevne og alder.

For at få point for uddannelsesniveau kræves det, at man som minimum har, hvad der svarer til en dansk bachelorgrad. Der gives kun point for ét uddannelsesniveau. En bachelor eller afsluttet mellemlang videregående uddannelse giver 30 point, en bachelor efterfulgt af 1-årig masteruddannelse giver 50 point, en kandidatgrad giver 60 point, og en ph.d. giver 80 point. Der gives bonuspoint, hvis afgangseksamen er taget på et internationalt anerkendt universitet. Desuden gives der bonuspoint, hvis uddannelsen er inden for et område, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft – altså et område, der er nævnt på Positivlisten. Har ansøgeren arbejdet som forsker inden for de seneste fem år, giver det også ekstra point.

FAGFORENINGER SKAL VÆRE INTERNATIONALE

Et mobilt og globalt arbejdsmarked kræver fagforeninger, der forstår at begå sig og spille med på det internationale arbejdsmarked. Men der er brug for radikal nytænkning, fastslår organisationen UNI Global Union.

Aldrig før har der været så stor brug for internationale fagforeninger, som kan organisere brancher på tværs af landegrænser og hjælpe it-medarbejdere – hvad enten de er højtlønnede karrieremennesker i Silicon Valley eller sidder på en bjergtop i Nepal.

Det fastslår den internationale fagforeningsorganisation UNI Global Union, der organiserer omkring 20 millioner arbejdere, fordelt i 900 fagforeninger over hele verden.

Og it-branchen er en branche med særlige udfordringer. Ikke kun for medarbejderne men også for fagforeningerne, siger Alan Tate, der er chef for UNI Global Unions ICTS-sektion, som blandt andet arbejder med at organisere it-medarbejdere på tværs af landegrænser og kontinenter.

“Af flere årsager bliver det sværere og sværere for fagforeningerne at få hvervet it-folk. Traditionelt er der tale om meget individuelt indstillede mennesker, ofte er deres forhold til arbejdspladsen ikke tæt, de sidder måske og arbejder hjemme eller tager ud til kunder, og derfor er det svært at få fat på dem”, siger han.

Ud over udfordringen med at få fat på og også holde på ansatte inden for denne branche er der brug for, at fagforeningerne tænker nyt, hvis det skal give mening for it-folkene rundtomkring i verden at melde sig ind, mener Alan Tate.

“Løn og andre traditionelle fagforeningsmærkesager er ikke nødvendigvis noget, der optager disse mennesker. Mange får en høj løn, og derfor er vi nødt til at gå ind at se på, hvad vi som fagforeninger kan tilbyde, som giver mening i deres liv”, siger han.

Alan Tate mener, at balancen mellem privatliv og arbejde er et område, hvor den globale it-branchen godt kan bruge en fagforening.

“Hvad nytter det, at man får en gigantisk løn, hvis man aldrig har tid til at bruge den eller være sammen med sin familie, fordi man forventes at arbejde et enormt antal timer? Der skal fagforeningerne være bedre til at sætte ind”, mener han, men erkender samtidig, at fagforeningerne stadig har svært ved at finde ud af, hvad deres moderne medlemmer har brug for.

“Som fagforening er det vores største udfordring lige nu at blive bedre til at nå vores medlemmer. Nogle af de ting, vi håber, der kan være med til at hverve og fastholde folk i fremtiden, er ting som videreuddannelse, omskoling og hjælp i forbindelse med karriererådgivning”, siger han.

Dårlige vilkår giver dårligt ry

I den anden ende af spektret møder UNI Global Union også de medarbejdere, der er beskæftiget med det arbejde, som danske og andre europæiske virksomheder har outsourcet. De medarbejdere sidder typisk i områder, hvor arbejdsgivernes lønudgifter er minimale, og hvor lukrative arbejdsvilkår hører en helt anden verden til.

“Generelt set forsøger vi selvfølgelig at forhindre, at job går tabt. Men realistisk set i den her verden, så bliver der outsourcet til lande med billigere arbejdskraft

hele tiden. Og når det sker, så går vi ind og forsøger at sikre, at de arbejdsvilkår, der bliver skabt i andre lande, er anstændige, og at arbejdsgiverne giver deres medarbejdere mulighed for at organisere sig i fagforeninger”, siger Alan Tate.

UNI Global Union har netop været med til at organisere en hel it-arbejdsplads i Nepal i forbindelse med outsourcing fra en svensk virksomhed.

“Mange virksomheder i Europa er godt klar over, at det er en god idé at lade deres medarbejdere organisere sig – også i udlandet. Ellers kan det nemt gå ud over deres brand, så i dette tilfælde gik det helt problemfrit”, fortæller Alan Tate.

Han understreger dog, at det ikke er alle steder, hvor fagforeningerne har lige let ved at få fat.

“Filippinerne er ved at komme frem som et sted, hvor man lægger it-opgaver, og her er det svært. Ikke mindst fordi regeringen har lagt økonomien an på at tiltrække investeringer og virksomheder, der kommer til regionen på grund af lave lønninger. Der kan man godt mærke, at der er en direkte modvilje mod fagforeninger”. <<



NYE OG FORNYEDE OVERENSKOMSTER



INCITA

Incita, det tidligere REVA-center, har indgået en virksomheds-overenskomst med de faglige organisationer, der har medlemmer ansat i virksomheden, bl.a. Dansk Magisterforening.

- Akademikere får en grundlønstruktur med fire trin, hvor første trin er 25.000 kr. netto stigende med 2.000 kr. pr. trin og et sluttrin på 30.400 kr.
- Pensionsdelen er 17,5 % og fuld pensionsdækning i både den lønnede og ulønnede del af barselsorloven.
- Betalt frokostpause.
- Merarbejde afvikles i forholdet 1:1,5, lørdag efter kl. 12 i forholdet 1:2.
- 2 omsorgsdage, 5 feriefridage og 1 seniordag (fra det fyldte 62. år) om året.
- Aftalen kan først varsles opsagt 1. januar 2018.



BL DANMARKS ALMENE BOLIGER

BL Danmarks Almene Boliger har indgået en treårig overenskomst med akademikerorganisationerne

- Lønregulering på 1,7 % i 2014 og 1,90 % i 2015 og 2016, i alt 5,5 %.
- Hensigtserklæring om lønpolitik vedr. decentrale lønforhandlinger og -tillæg.
- Forsøgsordning med introduktionsstillinger for ledige akademikere.
- Evaluering af lønstruktur, efteruddannelse og introduktionsstillinger med henblik på at skabe overblik over den måde, de ca. 700 boligorganisationer forvalter overenskomsten på.
- Overenskomsten løber i tre år.



DANSK FIRMAIDRÆTSFORBUND

Dansk Firmaidrætsforbund og Dansk Magisterforening har indgået en treårig overenskomst

- Lønskalaen udvides med to etårige trin.
- Mulighed for at modtage et kreditkort fra arbejdsgiveren.
- Betalt forældreorlov udvides med 1 uge, fra 12 til 13 uger.
- Outplacementforløb og efteruddannelse i tilfælde af afskedigelse for medarbejdere med mere end 1 års anciennitet.
- Retten til suppleant for tillidsrepræsentanten er præciseret.



CSC DANMARK

Fornyelsen af overenskomsten mellem CSC på den ene side og IDA, Djøf og Dansk Magisterforening på den anden side har ikke været uden vanskeligheder, hvorfor Forligsinstitutionen er blevet inddraget. Et mæglingsforslag er blevet resultatet.

- Skalløntrinnene reguleres med i alt 4,50 % over tre omgange: 1. marts i 2014, i 2015 og i 2016.
- Den samlede regulering af den pensionsgivende løn over de næste 3 år kan dog ændres, hvis AC-organisationerne vinder en faglig voldgift vedr. en generel minimumslønsreguleringsprocent for fremtidige overenskomstfornyelser.
- Der vil ikke ske yderligere ændringer af den nuværende AC-overenskomst på CSC.



TDC

Fornyelse af overenskomsten er blevet til ved Forligsinstitutionens involvering.

- En samlet lønregulering på mindst 1,3 % i 2014.
- Lønudviklingen sker ved individuel forhandling og regulering.
- Regulering af de fleste af overenskomstens satser: mindstelønninger ved ansættelse og efter 3 års anciennitet, mindsteløn for studenter, hjemmevags- og udstationeringstillæg.



KØBENHAVNS LUFTHAVNE

Overenskomsten hos Københavns Lufthavne er en mindstelønsoverenskomst, dvs. at løn ud over mindstelønnen skal forhandles individuelt

- Mindstelønnen for 2014, 2015 og 2016 er nu henholdsvis: 32.191 kr. (stigning: 241 kr. pr. måned), 32.456 kr. (stigning: 265 kr. pr. måned) og 32.745 kr. (stigning: 289 kr. pr. måned).
- Hovedparten af akademikere er ansat på jobløn.
- Seniorordning, hvor arbejdstiden reduceres med 20 %, men lønnen kun med 16 %.
- Nyansatte, der holder ferie uden løn, får indbetalt til pensionen under ferien.

DM · Dansk Magisterforening



DM Privats midsommerfest

Skyd sommeren godt i gang med boblevand, god energi, grin og inspirerende tanker, når vi mødes til DM Privats midsommerfest i juni.

DET SKER

kl. 16.45-20.30 i

KØBENHAVN:

Tirsdag 17. juni

AARHUS:

Onsdag 18. juni

dm.dk/kalender

Udover at netværke med gode kolleger i en række af de private virksomheder, hvor vi DM'ere gør en forskel, er det vores ambition, at du går både gladere og klogere fra midsommerfesten:

- Hør, hvordan DM'ere kan matche det private arbejdsmarked i fremtiden
- Få ideer fra andre, der gør det fremragende i forskellige brancher
- Fortæl vores formand, hvordan DM bedst støtter op om din fremtid på arbejdsmarkedet
- Få en snak med DMs forhandlings- og karrierekonsulenter
- Rør lattermusklen, når ATS (Politikens skøre og skæve bagsideredaktion) causerer over DM Privat
- Fornøj dig med god mad, dejlige bobler og sjovt selskab

Se programmet og tilmeld dig på dm.dk/kalender

En ny global virkelighed kræver nye svar fra DM

Flere DM-medlemmer på udlandsophold, flere med en international hverdag og flere udenlandske akademikere til Danmark. Den ene dag en kilde til berigelse, den anden dag til usikkerhed og bekymringer. Som fagligt organiserede giver globalisering os nye udfordringer, som vi er tvunget til at løfte, hvis vi ønsker os både karriere og en vis social tryghed.

Konsekvenserne af globaliseringen for de højtuddannedes arbejdsliv er netop blevet beskrevet i DM's globaliseringsrapport (læs om den i dette nummer af DM Privat). Det er den hidtil mest omfattende afdækning af området og er bl.a. blevet til på initiativ af DM Privat.

Rapporten afdækker, hvordan udflytning af jobfunktioner i dag også omfatter akademikere, og hvordan navnlig it-branchen – men også andre brancher – er blevet konkurrenceudsat. Det giver langt flere muligheder, men også risici for den enkelte. På den ene side nye og spændende jobfunktioner med højere løn, større ansvar og flere udlandsrejser. På den anden side pres på løn og arbejdstid fra lavtlønslande og et forværret arbejdsmiljø med frustrationer og kommunikationsproblemer. Det er ikke os alle, der er så risikovillige og rejseparate som Thomas Kejser, der er interviewet i dette nummer af DM Privat. Eller som kan kape at skulle optræne sin efterfølger i Indien og se sit jobområde fordufte.

Som DM-medlemmer skal vi indstille os på en ny virkelighed, hvor vi er udfordret af de multinationale koncerner, der hverken er vant til eller indstillet på at forhandle med egne medarbejdere. Desuden skal vi selv langt mere aktivt strække hånden ud til udenlandske fagfæller. Både via samarbejde med andre fagforeninger i udlandet og i allerhøjeste grad konkret som kolleger på egen arbejdsplads.

I DM skal vi ikke kun være en fagforening for danske akademikere, men for akademikere i Danmark uafhængig af baggrund. Desuden skal vi være der for de godt 1.200 medlemmer, der hvert år rejser til udlandet, og som på forskellige måder risikerer at komme i klemme.

Giv lyd til os i bestyrelsen, hvis du som os gerne vil bidrage til et globaliseret DM.



Foto: Stefan Kai Nielsen

Ny formand for DM's sektor for privatansatte

DM Privat valgte på sit bestyrelsesmøde den 8. maj ny formand i stedet for Frederik Dehlholm, der ønskede at træde tilbage efter rigtig mange år i formandsstolen.

Valget, enstemmigt, faldt på Camilla Gregersen, selv medlem af DM Privats bestyrelse gennem de seneste fem år og også medlem af DM's hovedbestyrelse.

Camilla Gregersen er uddannet i socialvidenskab og pædagogik fra RUC i 2004, er i dag ansat i fagforeningen Prosa, hvor hun er ledelseskonsulent – ud over at hun er fællestillidsrepræsentant for akademikerne i Prosa.

Privat er Camilla Gregersen, 37 år, gift og har tre børn, en pige og to drenge.

DM Privat holder sommerfest for sektorens medlemmer den 17. juni i København og den 18. juni i Aarhus (se annoncen på foregående side).

Her vil der blive afholdt en afskeds- og velkomstreception for henholdsvis Frederik Dehlholm og Camilla Gregersen.

I Magisterbladet nr. 7, der udkommer den 22. august, bringer vi et portræt af den nye formand for de privatansatte i Dansk Magisterforening. *mt*



Foto: Hans Søndergaard