



Globaliseringens betydning for de danske ingeniørers arbejdsliv - konklusioner og perspektiver

En undersøgelse udarbejdet af Ane Kolstrup, Vibeke Tornhøj Christensen og Ane Gudmand Persson i samarbejde med Ingeniørforeningen i Danmark (IDA) og Rambøll Management

Marts 2005

Globaliseringens betydning for de danske ingeniørers arbejdsliv

– *konklusioner og perspektiver*

Undersøgelsen sætter fokus på spørgsmålet om, hvad der sker med ingeniørernes *arbejdsliv*, når et stigende antal af de danske medarbejdere i kraft af globaliseringen opnår ansættelse i internationale virksomheder i Danmark. Hvad sker der med fx ansættelsesvilkårene, organisationsformerne og medarbejdernes muligheder for indflydelse på arbejdspladsen? Undersøgelsen bygger på en sammenligning af ingeniørernes egne oplevelser og beskrivelser af deres arbejdsliv opdelt efter, om de er ansat i danskbaserede virksomheder, danske internationale virksomheder eller udenlandske internationale virksomheder – alle placeret i Danmark.

Globaliseringens betydning ansues således fra en anden vinkel end de fleste andre rapporter om emnet. Fokus er ikke outsourcing og eventuelle tab af arbejdspladser i Danmark, men derimod globaliseringens betydning for kvaliteten i arbejdet for den brede medarbejderskare, som er ansat i internationale virksomheder – en medarbejderskare, der antages at blive endnu større i takt med den stigende internationalisering af virksomheder.

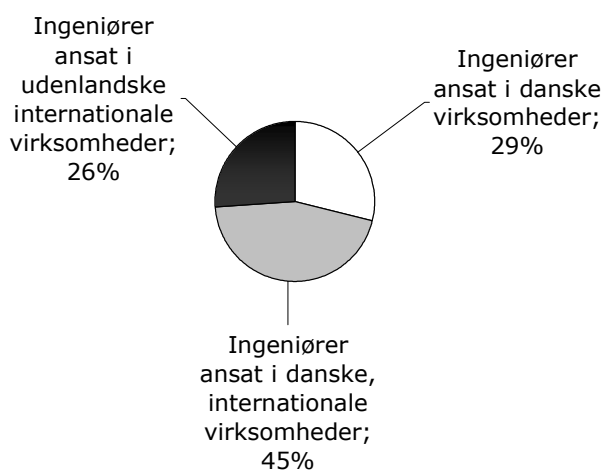
Hovedkonklusioner:

- 71 procent af de danske ingeniører er ansat i internationale virksomheder
- udenlandske internationale virksomheder vægter individualitet højere end danskbaserede virksomheder, hvor medarbejderne i højere grad vægtes kollektivt
- i udenlandske internationale virksomheder har medarbejderne færre formelle indflydelseskanaler, og dette bliver ikke opvejet af flere uformelle indflydelsesmuligheder
- ingeniører i udenlandske internationale virksomheder er højere lønnet og har flere incitamentsfremmende ordninger end ingeniørerne i de udelukkende danskbaserede virksomheder
- globaliseringen udfordrer ikke den flade danske arbejdsplads- og ledelsesstruktur
- danske ingeniører betragter mere globaliseringen som en mulighed end en trussel.

I undersøgelsen er globalisering først og fremmest brugt som et begreb for det forhold, at et stigende antal virksomheder internationaliseres og dermed opererer på tværs af flere landegrænser. Dette eksempelvis illustreret ved, at der inden for de seneste ti år er tiltruk-

ket stadig flere udenlandske virksomheder og investorer til Danmark. I hovedstadsområdet er der i 2003 fx ikke mindre end 2.100 udenlandsk ejede virksomheder, hvilket svarer til en stigning på 21 procent i forhold til 1999. Samtidig tegner de udenlandske investeringer i Danmark sig for mere end en tredobling sammenlignet med begyndelsen af 1990'erne (Copenhagen Monitor 2003, Beskæftigelsesministeriet, december 2004).

Figur 1: Andelen af ingeniører ansat i danske, danske internationale og udenlandske internationale virksomheder i Danmark



Undersøgelsen viser, at 29 procent af de privatansatte ingeniører i Danmark organiseret i IDA er ansat i danske virksomheder, 45 procent i danske internationale virksomheder og 26 procent i udenlandske internationale virksomheder. Dermed er ikke mindre end 71 procent af ingeniørerne allerede i dag ansat i internationale virksomheder.

Ingeniører ansat i udenlandske internationale virksomheder forventes at være de første i ingeniørstanden til at opleve, hvilken betydning globaliseringen får for arbejdslivet – og det er særligt deres oplevelser og beskrivelser af arbejdslivet, der er belyst i denne undersøgelse. Hvorledes adskiller deres arbejdsliv sig fra arbejdslivet i danske virksomheder? Og er der forskel på arbejdslivet i de danske virksomheder, som udelukkende har aktiviteter i Danmark og de danske internationale virksomheder?

Boks 1: Hvordan er globaliseringens betydning blevet undersøgt, og hvem har deltaget i undersøgelsen?

1.996 ingeniører har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen. De er alle ingeniøruddannede, medlem af IDA, privatansatte og arbejdende i Danmark.

Globaliseringens betydning for arbejdslivet er undersøgt gennem en sammenligning af arbejdslivet for de privatansatte danske ingeniører ansat i tre forskellige virksomhedstyper:

- danske virksomheder karakteriseret ved udelukkende at have datterselskaber, afdelinger eller filialer i Danmark
- danske internationale virksomheder, der har datterselskaber, afdelinger eller filialer i flere lande, men hvor hovedsædet ligger i Danmark
- udenlandske internationale virksomheder, der ligeledes har datterselskaber, afdelinger eller filialer i flere lande, men hvor hovedsædet ligger uden for Danmark.

Udgangspunktet i hovedsæde og ikke ejerskab skyldes en antagelse om, at det først og fremmest er strategier udarbejdet i hovedsædet, der smitter nedad i virksomheden.

I dette notat præsenteres tankerne bag og resultaterne fra undersøgelsen, der er udarbejdet som led i en afgangssopgave på Sociologisk Institut ved Københavns Universitet.

Hvad betyder globaliseringen for ingeniørernes arbejdsliv?

Undersøgelsen afspejler ud fra ingeniørernes svar ikke en gennemgående tendens for forandringer i ingeniørernes arbejdsliv som følge af globaliseringen. På nogle områder er der overraskende få forskelle i ingeniørernes oplevelser af deres arbejdsliv i de tre virksomhedstyper. På andre områder er der *betydelige* forskelle i deres oplevelser.

De mest markante fordele og ulemper ved at være ansat som ingeniør i udenlandske internationale virksomheder i Danmark i forhold til at være ansat i en dansk eller en dansk international virksomhed fremgår af boksen nedenfor.

Boks 2: Fordele og ulemper ved at være ansat i en udenlandsk international virksomhed i Danmark set i forhold til ansættelse i en dansk eller en international dansk virksomhed.

<i>Ingeniører ansat i udenlandske internationale virksomheder...</i>	
<i>Fordele</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Får højere løn og oftere præstationsløn/bonus. • Har lige så moderne organisationsformer. • Er lige så tilfredse med deres arbejde og ledelse. • Føler sig qua deres arbejdsplads bedre rustet til at møde de udfordringer, globaliseringen stiller.
<i>Ulemper</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Er oftere end ingeniørerne i de danske virksomheder ansat uden øvre grænse for arbejdstiden og har dermed øget sandsynlighed for længere arbejdstid. • Oplever en mindre grad af korpsånd i virksomheden og værdifællesskab med ledelsen. • Har færre muligheder for formel indflydelse på arbejdspladsen. • Er mest bange for at miste deres job som følge af globaliseringen.

Som det fremgår af boksen, skiller de udenlandske internationale virksomheder sig altså mest ud ved de faktuelle forhold; løn, præstationsløn/bonus samt formelle indflydelseskanaler, hvilket kan ses som udtryk for, at de udenlandske internationale virksomheder vægter individualiteten højere end de danskbaserede virksomheder, hvor medarbejderne i højere grad vægtes kollektivt.

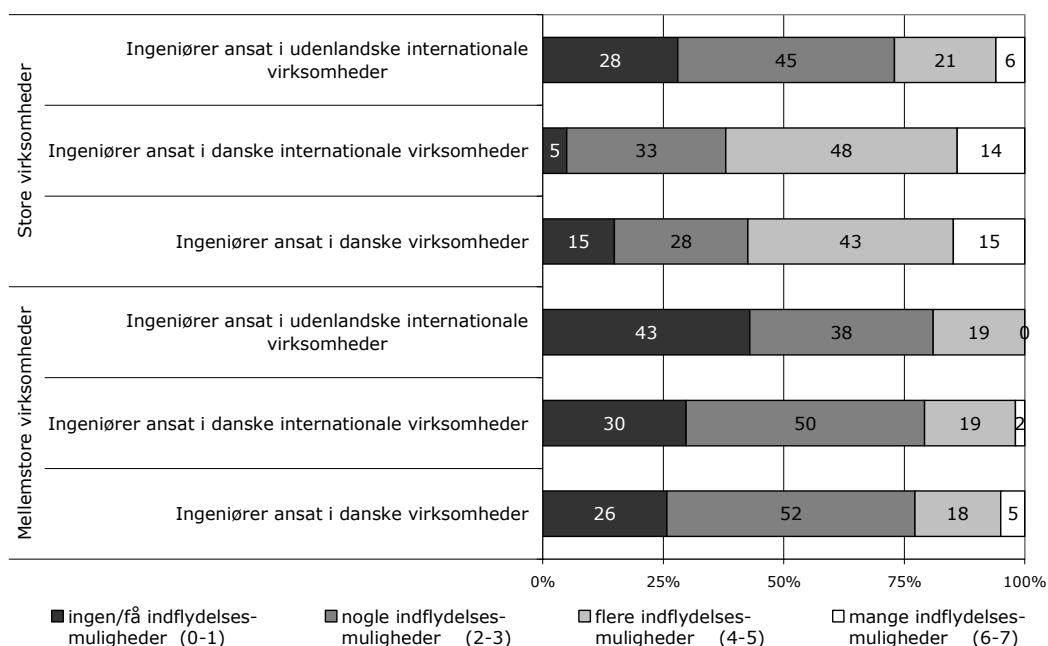
Forskelle i arbejdslivet i de udenlandske internationale, danske internationale og danske virksomheder

Færre formelle kollektive indflydelseskanaler

Globaliseringens betydning for ingeniørernes arbejdsliv ses tydeligst i relation til udbredelsen af formelle indflydelsesmuligheder i de tre virksomhedstyper. Undersøgelsen peger på, at globaliseringen udfordrer den danske tradition for formel medbestemmelse i virksomhederne. Ingeniørerne i de udenlandske internationale virksomheder har, når der tages højde for virksomhedernes størrelse, sammenlignet med ingeniører i de to danske typer virksomheder markant færre formelle kollektive indflydelsesmuligheder¹. Af ingeniører ansat i store og mellemstore udenlandske internationale virksomheder har henholdsvis 28 og 43 procent få eller ingen formelle indflydelsesmuligheder. Til sammenligning er der i de store og mellemstore danske virksomheder kun henholdsvis 15 og 26 procent af ingeniørerne, der har få eller ingen formelle indflydelsesmuligheder, jf. Figur 2.

¹ Formelle indflydelsesmuligheder beskriver, hvorvidt ingeniørerne angiver, at der til deres arbejdsplads er knyttet følgende syv indflydelsesmuligheder: Kollektive aftaler, faglige klubber, tillidsrepræsentant, samarbejdsudvalg, sikkerhedsudvalg, medarbejderrepræsentanter i virksomhedsbestyrelsen og fagligt arbejde på internationalt plan.

Figur 2: Udbredelsen af formelle indflydelsesmuligheder fordelt på virksomhedsstørrelse og -type. Procent.



Note: Udbredelsen af formelle kollektive indflydelseskanaler i de små og meget store virksomheder er ikke medtaget i figuren, da tallene for disse størrelser i visse kategorier beror på meget få respondenter. Tendensen her er dog den samme som for de store og mellemstore virksomheder.

Når det gælder formel medarbejderindflydelse adskiller virksomheder med hovedsæde i UK sig fra de øvrige udenlandske internationale virksomheder. Som de eneste udenlandske internationale virksomheder har medarbejderne i disse virksomheder de samme formelle indflydelsesmuligheder, som kollegerne i de danskbaserede virksomheder. Til gengæld ligger virksomheder med hovedsæde i øvrige Norden, dvs. Sverige, Norge og Finland, helt i bund, når det gælder udbredelsen af formelle kollektive indflydelseskanaler. Dette resultat er noget overraskende, da man på mange punkter typisk plejer at sammenligne danske virksomheder med virksomheder i de øvrige nordiske lande.

Samtidig viser undersøgelsen, at der er klart færre kanaler for formel kollektiv indflydelse i de udenlandske virksomheder, der er etableret direkte i Danmark, sammenlignet med de virksomheder der er opstået ved opkøb af en virksomhed i Danmark.

Noget tyder på, at en stigende udbredelse af udenlandske internationale virksomheder i Danmark indebærer, at ingeniørernes muligheder for indflydelse på arbejdspladsen nedtones. De ringere muligheder for kollektiv formel indflydelse i de udenlandske internationale virksomheder opvejes *ikke* af flere muligheder for mere uformelle og

individuelle indflydelsesformer, hvor ledelsen fx inddrager ingeniørerne i beslutninger af betydning for deres arbejdsopgaver, eller hvor ingeniørerne har selvbestemmelse i arbejdet. Faktisk viser undersøgelsen det modsatte. Der er en svag tendens til, at ingeniører med få muligheder for kollektiv formel indflydelse også har en ringere grad af muligheder for individuel uformel indflydelse.

I forlængelse heraf kan det påpeges, at de ingeniører, der har muligheder for formel indflydelse, ikke oplever, at det gør en specielt positiv forskel i deres hverdag. Det kan på den ene side tyde på, at de formelle kollektive indflydelseskanaler ikke spiller en særlig vigtig rolle for ingeniørerne, og at der derfor er risiko for, at ingeniørernes interesse for og villighed til at kæmpe for disse indflydelseskanalers bevarelse daler. På den anden side kan det tyde på, at indflydelseskanalerne ikke udnyttes optimalt, men at ingeniørerne på trods heraf stadig er glade for, at mulighederne for formel kollektiv indflydelse rent faktisk findes.

Flere økonomiske incitamenter

Ingeniørerne i de udenlandske internationale virksomheder i Danmark får den højeste løn, de fleste tillæg og/eller bonus/præstationslønninger, og ligesom ingeniørerne i de danske internationale virksomheder får de flere medarbejdergoder end kollegaerne i de udelukkende danskbaserede virksomheder.

Ingeniørerne i de udenlandske internationale virksomheder tjener i gennemsnit 536.656 kr. om året, mens ingeniørerne i de danske tjener 484.505 kr. og ingeniørerne i de danske internationale virksomheder 512.166 kr. om året.

Samtidig får 60 procent af ingeniørerne i de udenlandske internationale virksomheder tillæg og/eller bonus/præstationsløn, mens det kun gælder for 47 procent i de rent danske og 50 procent i de internationale danske virksomheder.

Det tyder på, at globaliseringen ikke truer det i forvejen høje lønniveau i Danmark. Tværtimod kunne det tyde på, at de danske ingeniører besidder spidskompetencer, som de udenlandske virksomheder er rede til at betale klækkeligt for at fastholde. Til gengæld forventer de udenlandske internationale virksomheder i Danmark også en høj grad af fleksibilitet fra medarbejdernes side.

Risiko for længere arbejdstid

Ansættelse uden øvre grænse for arbejdstiden er mest udbredt i de udenlandske og danske internationale virksomheder. Her angiver 24 procent, at de er ansat uden øvre arbejdstid, mens det kun gælder for 20 procent i de danske virksomheder. Det betyder, at der er øget sandsynlighed for, at ingeniører i disse virksomhedstyper arbejder

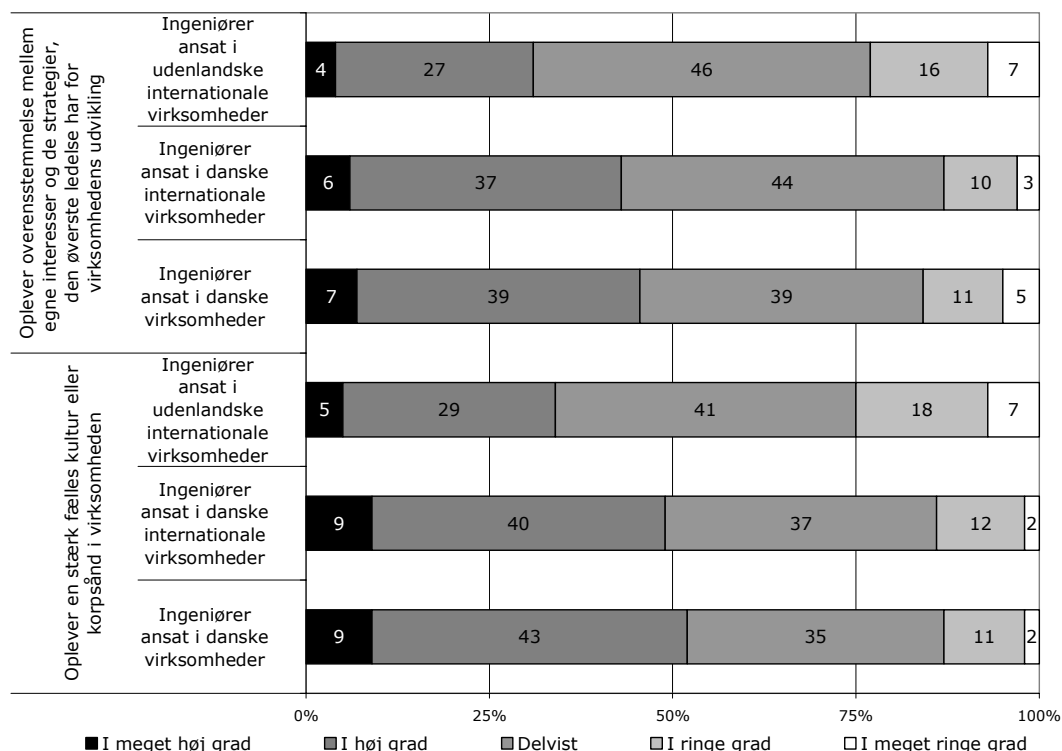
mere end ingeniørerne i de danske ikke-internationale virksomheder. Undersøgelsen viser således en sammenhæng mellem disse to forhold. Dermed synes globaliseringen at kunne føre til et øget pres for stigning i arbejdstiden for de danske ingeniører.

Mindre enighed med ledelsens strategier og mindre udbredt korpsånd

Ingeniørerne i de udenlandske internationale virksomheder oplever mindre overensstemmelse mellem virksomhedens værdier og egne værdier end ingeniørerne i de danske og danske internationale virksomheder. 46 og 43 procent af ingeniørerne i henholdsvis danske og danske internationale virksomheder oplever, at der i høj eller i meget høj grad er overensstemmelse mellem egne interesser og de strategier, ledelsen har for virksomhedens udvikling. Det samme gælder kun for 31 procent af ingeniørerne i de udenlandske internationale virksomheder.

Korpsånden/oplevelsen af en fælles kultur er også mindre i de udenlandske internationale virksomheder. I disse virksomheder oplever kun en tredjedel en stærk fælles kultur eller korpsånd, mens dette gælder for halvdelen i både de danske internationale og danske virksomheder. Dette kan hænge sammen med, at ingeniørerne i de udenlandske internationale virksomheder typisk er fysisk og derfor måske også mentalt meget langt væk fra virksomhedens hovedsæde, hvorfra værdierne udvikles og udstikkes. Det kan i sidste ende have betydning for deres loyalitet over for virksomheden og dennes ledelse.

Figur 3: Oplevelsen af fælles kultur/korpsånd og interessefællesskab i virksomheden. Procent.



Den lavere grad af overensstemmelse mellem virksomhedens værdier/strategier og ingeniørernes værdier og ønsker i de udenlandske internationale virksomheder kan også være en følge af de færre formelle indflydelseskanaler. Ingeniørerne i de udenlandske internationale virksomheder har således ikke i samme omfang, som ingeniørerne i de danske virksomheder, mulighed for at påvirke de overordnede værdier og strategier i virksomheden gennem eksempelvis samarbejdsudvalg og medarbejderrepræsentanter i virksomhedsbestyrelsen.

Ligheder i arbejdslivet i de udenlandske internationale, danske internationale og danske virksomheder

Lighederne i arbejdslivet for ingeniørerne i de tre virksomhedstyper ses især i relation til den måde arbejdet er organiseret på og de ledelsesformer, som præger virksomhederne.

Lige moderne organisationsformer

Undersøgelsen viser, at ingeniørerne i vid udstrækning synes at have et moderne arbejde såvel som en moderne ledelse. Det ses ved, at de fx angiver at have stor selvbestemmelse, spændende og udfordrende arbejdsopgaver, ligesom de bliver inddraget af ledelsen og får et stort ansvar uddelegeret. Dette gør sig gældende i alle tre

virksomhedstyper, og der er derfor ikke belæg for at konkludere, at globaliseringen udfordrer den flade danske arbejdsplads- og ledelseskultur. Derved afkræfter undersøgelsen fordomme om, at globaliseringen vil medføre mere hierarkiske og autoritære ledelsesformer i Danmark grundet indrykket af udenlandske internationale virksomheder. Virksomheder med hovedsæde i Asien er dog en undtagelse. Ingeniørerne i disse virksomheder oplever her at have et mindre moderne arbejde end fagfællerne i de øvrige virksomheder.

Lige grad af tilfredshed

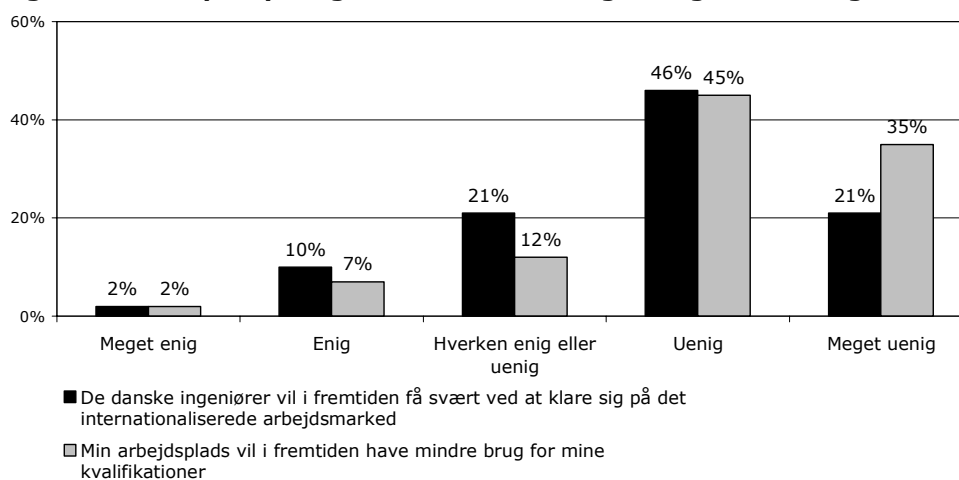
Samtidig viser undersøgelsen, at der er en meget stærk sammenhæng mellem på den ene side det at have et moderne arbejde og en moderne ledelse og på den anden side ingeniørernes tilfredshed med arbejdet og ledelsen. Ligesom der ikke var forskel i organisationsformen mellem de tre virksomhedstyper, er der heller ikke nogle iøjnefaldende forskelle i ingeniørernes tilfredshed med deres arbejde og ledelse. Ud fra disse resultater er der altså ikke tale om, at globaliseringen i form af et stigende antal udenlandske virksomheder i Danmark forringer ingeniørernes tilfredshed med deres arbejdsliv.

Globaliseringen som en mulighed for de danske ingeniører

Undersøgelsen har desuden belyst, hvilke holdninger ingeniørerne i de tre virksomhedstyper har til globaliseringen og dennes konsekvenser for deres fremtid.

Globaliseringen er i ingeniørernes øjne ikke en trussel, men en mulighed der vil gøre deres arbejde mere spændende og udfordrende. De er yderst positive over for udviklingen og frygter kun i ringe omfang for deres muligheder på det globale arbejdsmarked. Mere end to tredjedele af ingeniørerne er således uenige i, at de vil få svært ved at klare sig på et internationaliseret arbejdsmarked, og at deres arbejdsplads vil have mindre brug for deres kvalifikationer.

Figur 4: Eksempler på ingeniørernes holdninger til globaliseringen



Der ses enkelte forskelle på ingeniørernes holdninger, alt efter hvilken virksomhedstype de er ansat i. Ingeniører ansat i de internationale – specielt de udenlandske internationale – virksomheder, er mest bekymrede, når det kommer til risikoen for at miste jobbet. Men samtidig er det også disse ingeniører, der vurderer at have de bedste muligheder for at imødegå globaliseringens kompetencemæssige udfordringer. De mener således, at de gennem deres egen specifikke arbejdsplads er bedre rustet end andre danske ingeniører.

Hvilken betydning vil globaliseringen få for ingeniørernes arbejdsliv fremover? Tre scenarier

Globaliseringen er naturligvis en proces, og undersøgelsen af forskelle i ingeniørernes arbejdsliv mellem de tre virksomhedstyper giver et øjebliksbillede. Undersøgelsen belyser derved ikke en udvikling over tid, men på sigt kan der opstilles i hvert fald tre mulige scenarier for globaliseringens videre betydning for de danske ingeniørers arbejdsliv. Disse scenarier illustrerer videre fortolkninger og perspektiver af resultaterne.

Lokal tilpasning – det danske arbejdsliv består?

I det første scenarie tolkes de anderledes forhold i de udenlandske internationale virksomheder som udtryk for, at de udenlandske internationale virksomheder i Danmark endnu ikke har tilpasset sig forholdene i den danske kontekst, men at dette langsomt kan ske over tid. Dette underbygges af de til tider overraskende få og små forskelle de tre virksomhedstyper imellem, hvilket kunne tyde på, at de udenlandske internationale virksomheder hér har tilpasset sig de allerede eksisterende forhold i Danmark. Det kan ligeledes tænkes, at de udenlandske internationale virksomheder netop vælger at oprette afdelinger i Danmark, fordi arbejdslivet og organisationsformerne i deres øjne er særligt attraktive her, og at de dermed bevidst søger en tilpasning. Er dette korrekt, er der tale om en dansk styrkeposition i den globale konkurrence.

Endnu mere virksomhedsspecifikke arbejdslivsformer – det nationalt betingede arbejdsliv opstår?

I det andet scenarie forventes de forskelle, der er internt mellem de udenlandske internationale virksomheder og i forhold til de to danske virksomhedstyper, at blive forstærket over tid. Tesen er, at kulturen på arbejdspladsen styres af de værdier og ønsker, som udstikkes fra hovedsædet. Et hovedsæde som i de udenlandske internationale virksomheder er placeret i et andet land, og derved kan have andre forestillinger om den bedste måde at tilrettelægge og organisere arbejdet på. Dermed vil globaliseringen med udbredelsen af de udenlandske internationale virksomheder i Danmark medføre en mangfoldighed af handlemåder og -mønstre i danskernes arbejdsliv.

Globaliseret arbejdsliv – det globale arbejdsliv opstår?

I det tredje scenarie vil de påviste forskelle i arbejdslivet mellem på den ene side de internationale virksomheder og på den anden side de ikke-internationale virksomheder med tiden blive forstærket. Udviklingen fører til en stigende ensretning i organisationsformer, arbejdsforhold m.m. i internationale virksomheder verden over. I takt med at virksomhederne indgår på det globale marked, vil de efterligne hinanden og udvikle ens måder at gøre tingene på. Som følge af denne konvergens opstår i de internationale virksomheder et egentligt globalt arbejdsliv løsrevet fra sted og national forankring.

Den fremtidige udvikling og dermed de enkelte scenariers gennemslagskraft er dog afhængig af, i hvilket omfang det netværk af personer, virksomheder og organisationer, der på forskellig vis har indflydelse på organiseringen af arbejdslivet, aktivt griber ind og forsøger og formår at påvirke udviklingens retning.

*Rapporten kan læses i sin fulde længde på
www.ramboll-management.dk eller www.ida.dk.*