



## Hvilke uddannelser er der brug for i fremtiden?

Professor Jakob Roland Munch, Københavns Universitet

**Beskæftigelsen i den danske fremstillingssektor er siden midten af 1980'erne faldet fra en halv million til i dag ca. 300.000. Fremstillingssektoren har historisk spillet en dominerende rolle i den private sektor og har stået for hovedparten af landets eksport. Denne nedgang i beskæftigelsen i fremstillingssektoren er en af grundene til den livlige debat om hvad vi skal leve af i fremtiden.**

Debatten har blandt andet handlet om hvordan vi bedst tilrettelægger uddannelsespolitikken. Der synes at være bred enighed om at arbejdsstyrken generelt skal opkvalificeres, så vi kan klare os i en mere og mere globaliseret verden. Relevante spørgsmål melder sig: Skal vi have mere af al slags uddannelse? Eller er bestemte færdigheder mere nyttige end andre på fremtidens arbejdsmarked?

Der er mange forslag i debatten om uddannelsespolitikken. Den nye regering har skærpet ambitionerne på uddannelsesområdet, sådan at målsætningen nu er at 60 procent af en ungdomsårgang skal have en videregående uddannelse og 25 procent skal have en universitetsuddannelse. Dansk Industri argumenterer for at vi bruger for mange ressourcer på humanistiske uddannelser. I stedet bør de tekniske, naturvidenskabelige og samfundsvidenskabelige uddannelser opprioriteres (Politiken d. 3.7). Arbejderbevægelsens Erhvervsråd peger derimod på at mulighederne for ungdomsuddannelse, erhvervsuddannelse og voksen- og efteruddannelse forbedres (Politiken d. 17.11).

En helt central forklaring på beskæftigelsesfaldet i fremstillingssektoren er globalisering, outsourcing og konkurrence fra Asien. Hvordan har efterspørgslen efter arbejdskraft og kvalifikationer ændret sig som følge af outsourcing? Et godt bud er at virksomhederne vil fortsætte med at outsource og i stigende grad udnytte mulighederne i den internationale arbejdsdeling, så viden om konsekvenserne kan give en indikation af, hvilke kvalifi-

kationer der i fremtiden vil være brug for og hvilke, der vil efterspørges i mindre grad.

Dette indlæg viderebringer forskningsresultater, som svarer på netop dette spørgsmål. Vi har undersøgt løn- og beskæftigelsesudviklingen i alle danske fremstillingsvirksomheder i perioden 1995-2006.

Over denne 12-årige periode har gennemsnitsvirksomheden fordoblet outsourcingomfanget, og i overensstemmelse med den gængse opfattelse finder vi, at når outsourcingomfanget øges, så falder beskæftigelsen i virksomheden markant. Samtidig øges omsætningen, eksporten og overskuddet i disse virksomheder. Dvs. virksomhederne, der outsourcer, klarer sig bedre, men nogle ansatte mister deres jobs, og lønudviklingen, for de der fortsat er i beskæftigelse, påvirkes.

Vi finder at outsourcing øger lønnen for ansatte med videregående uddannelse, mens faglærte og ufaglærte får en lavere løn. Højtuddannede ansatte i virksomheder, der fordobler outsourcingomfanget, får således 3,6 procent højere løn, hvorimod faglærte og ufaglærte får 1,6 procent lavere løn sammenlignet med ansatte i virksomheder, der ikke ændrer outsourcingomfanget.

Vi er ikke de første, der viser at outsourcing især går ud over lønnen for lavtuddannede. Men vi går et skridt videre, og undersøger om der inden for grupperne af hhv. lavt- og højtuddannede er bestemte jobfunktioner, der i højere eller mindre grad påvirkes af outsourcing. Vi finder at outsourcing har de største negative effekter på lønnen for personer, der i særlig grad har rutineprægede jobfunktioner og er i jobs med et risikobetonet arbejdsmiljø (f.eks. brug af sikkerhedsudstyr).

De største positive effekter af outsourcing findes for personer, der i særlig grad har brug for sprog og kommunikation eller samfundsvidenskabelige færdigheder i jobbet. Det betyder at disse ansatte bliver mere værdifulde for virksomheden når outsourcingomfanget stiger. Hvorfor? En mulig forkla-

ring er, at outsourcing øger interaktionerne mellem ansatte i Danmark og udlændinge fra forskellige kulturelle baggrunde. Ansatte i de danske virksomheder med evner inden for sprog, kommunikation og viden om andre kulturer og samfund kan derfor være særligt nyttige for virksomheden.

Ansatte, der benytter naturvidenskabelige eller tekniske færdigheder, er derimod svagt negativt påvirket af outsourcing. I lyset af den særlige fokus, der er på naturvidenskab og teknik i uddannelsespolitikken, kan det virke overraskende at outsourcing reducerer lønnen for disse ansatte. Omvendt er naturvidenskab og teknik universelle videnskaber, så jobs, der gør brug af dem kan udføres overalt i verden, hvis blot arbejdsstyrken uddannes.

De ovenstående resultater er fundet for ansatte, der er i fortsat beskæftigelse i virksomheder med outsourcing. Mange mister imidlertid deres jobs, når virksomheden outsourcer. Et centralt spørgsmål er hvordan de afskedigede klarer sig efterfølgende. Finder de hurtigt beskæftigelse igen? Afhænger det af den afskediges uddannelse?

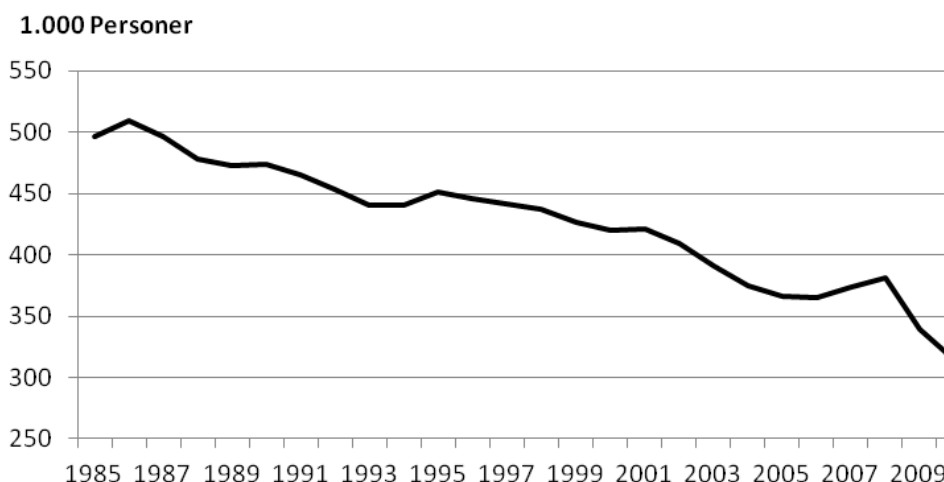
Et år efter afskedigelsen har ansatte med videregående uddannelse i gennemsnit 64.000 kr lavere årlig arbejdsindkomst, hvilket svarer til en nedgang på 15 procent. Dette indkomsttab er mere

end dobbelt så stort og det varer længere end det tilsvarende tab for personer, der afskediges af andre grunde end outsourcing. Det samme billede tegner sig for faglærte og ufaglærte, men her er indkomsttabene endnu større – det svarer her til en indkomstnedgang på 21 procent.

Dvs. outsourcing øger indkomsttabene ved afskedigelse. Hvad er årsagen? Det viser sig at ansatte der afskediges pga. outsourcing er mere tilbøjelige til at være arbejdsløse, ryge ud af arbejdsstyrken eller skifte branche. Det betyder at outsourcing reducerer efterspørgslen efter disse ansattes færdigheder ikke bare i den enkelte virksomhed men på hele arbejdsmarkedet.

Danmark er et af de lande i verden, der bruger flest ressourcer på efteruddannelse af arbejdsstyrken. Efteruddannelse må formodes at hjælpe ansatte, der afskediges som følge af outsourcing, med at blive omskølet. Imidlertid består en meget stor del af efteruddannelsesindsatsen af korte faglærte kurser, og analysen tyder ikke på, at det er faglærte kvalifikationer der efterspørges mere af i fremtiden. Tværtimod. Det vil derfor være nyttigt med mere systematisk viden om hvorvidt efteruddannelsesindsatsen hjælper ansatte, der rammes af outsourcing.

**Figur 1. Beskæftigelsen i fremstillingssektoren**



Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk).

## Litteratur

Hummels, R. Jørgensen, J. R. Munch og C. Xiang (2011): The Wage Effects of Offshoring: *Evidence from Danish Matched Worker-Firm Data*, NBER Working Paper No. 17496.