

Tendenser i det globaliserede arbejdsliv

Globalisering har været et vigtigt emne i både den politiske og akademiske debat i de seneste år. På den politiske scene er der blevet nedsat et globaliseringsråd, en globaliseringsfond er oprettet, og i mange politiske debatter fremhæves nødvendigheden af, at Danmark er parat til at konkurrere på et globaliseret marked. At der er tale om et fænomen, som har betydning for økonomi og arbejdsdeling, er ikke længere noget, man diskuterer, men en forudsætning man diskuterer ud fra. På den akademiske scene diskuteres det dog til stadighed, om globalisering er noget nyt, og hvad begrebet egentlig indebærer. Nogle forskere har peget på, at den stigende økonomiske samhandel snarere bør beskrives som internationalisering eller regionalisering end som egentlig globalisering (Wallerstein 1999; Fligstein & Merand 2002). Andre forskere har peget på, at et for snævert fokus på de økonomiske dele af fænomenet giver en misvisende forståelse af, hvad globalisering egentlig er (Bauman 1998). I stedet må begrebet udvides til at omfatte kulturelle og sociale forandringer, der strækker sig ud over de rent økonomiske. Endnu andre har argumenteret for, at begrebet er for upræcist og generelt til at kunne bruges analytisk, og at det i højere grad skal ses som et nøgleord i en politisk diskurs, der ønsker at fremme deregulering og liberalisering af markedskræfterne (Hirst & Thompson 1999).

På trods af disse kontroverser kan der på mange områder alligevel argumenteres for,

at markedet i almindelighed og arbejdsmarkedet i særdeleshed er blevet mere globalt eller i hvert tilfælde præges af en række globale eller transnationale forandringsprocesser. I midten af 1990'erne blev den internationale konkurrence mere mærkbar – på flere måder. Deregulering af kapitalmarkeder og en gradvis fjernelse af internationale handelsbarrierer har i løbet af de seneste årtier givet multinationale virksomheder og kapitalfonde større og større spillerum. Opkøb og sammenlægninger har øget antallet af multinationale virksomheder, som løbende tager stilling til hvilke nationer, der leverer de bedste vilkår for produktion, salg og skattebetaling. Samtidig spredte nye *teknologier* sig med stor hast på tværs af grænser, og den teknologi, der var konkurrencedygtig det ene år, kunne være håbløst forældet det næste. Danske virksomheder, der havde været førende på deres marked, kunne pludselig opleve, at de i den internationale konkurrence kunne tabe deres forspring til konkurrenter fra Sydøstasiatiske land. Ydermere skabte murens fald åbninger mod *alternative arbejdsmarkeder* i nærheden af Danmark, hvilket, i hvert fald i teorien, betød, at der åbnede sig relativt nemmere muligheder for outsourcing fra danske virksomheder til Polen og Tjekkiet frem for Kina og Indien. Både de stadig mere åbne arbejdsmarkeder og de teknologiske fremskridt betyder, at stadig flere former for produktion og service lader sig udføre langt fra det sted, hvor produktet

eller ydelsen bruges, og derfor er outsourcing stadig mere brugt – og en stadig trussel, som lønmodtagere på alle niveauer af jobhierarkiet i især de rigere vestlige lande må forholde sig til.

I lyset af disse forandringer har en mængde dommedagsprofetier præget den offentlige debat i Danmark og en række andre vestlige lande. Den aktuelle finanskrise til trods lader disse skrækscenarier dog til at have været stærkt overdrevet. Specielt har forudsigelser om det tempo, hvormed forandringerne vil slå igennem, ofte vist sig at være overdrevet, og dermed er det blevet overset, at danske aktører har haft en periode til at forholde sig til forandringer. Når det er sagt, er der ingen tvivl om, at der pågår forandringer, og netop fordi forandringsprocesserne er mere langstrakte end først antaget, kan de til tider blive helt overset. Det var på denne baggrund, at redaktionen valgte at lave et temanummer om globaliseringens konsekvenser for arbejdslivet i Danmark.

Outsourcing and beyond

Intet er vel et mere klassisk udtryk for globaliseringens pres på det danske arbejdsmarked end *outsourcing* af arbejdspladser til lande med lavere lønniveau. Blandt de nationer, som Danmark almindeligvis sammenligner sig med – Sverige, Norge, Finland og Holland – er danske virksomheder dem, der outsourcer mest. 19 % af danske virksomheder med over 50 ansatte har outsourcet i perioden 2001-2006 – mens det gælder 16 % af finske virksomheder, 14 % norske hhv. hollandske, mens kun 4 % af svenske virksomheder har outsourcet (Danmarks Statistik 2008). Man kan tale om tre bølger i outsourcing i Danmark (Navrbjerg 2006). I den første bølge i 1980'erne år var de ufaglærte rutinejobs, der forsvandt. I dansk sammenhæng blev særligt tekstil-industrien ramt, og det var denne bølge, der for alvor skabte

opmærksomhed om problemer og muligheder ved outsourcing. Problemerne tegnede sig først, da mange mistede deres arbejde. Men set i bagklogskabens lys kan det konstateres, at dansk tekstilindustri samlet rykkede op i værdikæden. Dansk modedesign beskæftiger i dag flere, end man gjorde på tekstilfabrikkerne i 1980'erne, og den danske modebranche står i dag stærkt internationalt. Det skal dog ikke glemmes, at for den enkelte medarbejder, som er ufaglært og har vanskeligt ved at finde et job i lokalområdet, kan det være en personlig katastrofe, når en produktion således omlægges. Når omstruktureringer medfører, at service, marketing, design og udvikling bliver de ny kernekompetencer, er der færre muligheder for ufaglærte – som dog via efteruddannelse kan finde nyt arbejde. Eksemplet illustrerer, at globaliseringens vindere og tabere ikke kun skal opgøres på lande, men at der også inden for de enkelte landegrænser findes vindere og tabere.

Anden bølge kom i slutningen af 1990'erne, hvor en række serviceerhverv blev outsourcet. Det kunne være ticket-handling i SAS og andre flyselskaber, som kunne udføres i Sydøstasien, eller desk-top publishing, som kunne udføres i Pakistan. Dette er muliggjort af ny kommunikationsteknologi, hvor opgaverne kan formidles via internet, og denne bølge var måske en øjenåbner for mange, når det gjaldt forståelsen af, hvad ny teknologi kunne gøre ved den internationale arbejdsdeling – for nu var det muligt elektronisk at overføre arbejdet fra et land til et andet på et millisekund.

Den tredje bølge er nok den, der har overrasket mest. Tredje bølge er højt kvalificerede jobs som forskning og udvikling, ingeniørarbejde, design etc. som, både i kraft af bedre kommunikationsteknologi, men også i kraft af stadig højere uddannelsesniveauer i andre lande, har betydet, at også videnstunge opgaver er i konkurrence på

et globalt arbejdsmarked. I de vestlige lande var forventningen ellers, at netop disse jobfunktioner var de 'sikre' – at netop de videnstunge jobfunktioner ville være forbeholdt de 'gamle' førende og rige nationer, som så ellers kunne fordele de mindre interessante jobs til andre nationer i den internationale arbejdsdeling.

Disse tre bølger afløser ikke hinanden, men finder sted samtidig. Arbejdsintensive jobs er i stadig konkurrence, ligesom visse servicejobs og højt kvalificerede jobs er det. Men for personer i servicejobs og måske især i de videnstunge jobs har det været en brat opvågning, at deres job kunne udsættes for global konkurrence. Hvis man vil have en indikation af, hvorfor danske virksomheder outsourcer, viser *Etableringsundersøgelsen 2003*, at der er forskelle på, hvorfor virksomhederne etablerer sig i andre lande. Investeringer i Østeuropa og Asien er typisk begrundet i omkostningsfordele, mens man etablerer sig i vestlige lande, fordi det giver markedsfordele (*Etableringsundersøgelsen 2003*). Dertil kommer også såkaldte 'offshoring' konstruktioner, hvor virksomhedernes formål er at løsrive sig fra store dele af den nationale regulering (Lillie 2010).

Efter hver outsourcing-bølge har man dog også set flere eksempler på, hvad man kalde en tilbagerulning af bølgen, hvor nogle virksomheder har trukket arbejdsfunktioner hjem igen. Selv om der har været flere gode grunde til at søge udenlands – lavere omkostninger i produktionsprocesser, billigere arbejdskraft, nærhed til nye markeder – så har mange virksomheder også måttet sande, at dansk arbejdskraft besidder nogle kvaliteter, som ikke umiddelbart kan opnås i andre lande. Danske medarbejdere har ofte et højt kompetenceniveau, kan arbejde selvstændigt og behøver ikke konstant overvågning. Flere virksomheder har erfaringer med, at omkostninger til mellemledelse og efteruddannelse øges, når

produktionen flyttes til udlandet, ligesom kvaliteten kan være et problem i indkørfasen, når virksomheder i andre lande overtager produktionen.

Men selv om *outsourcing* er en af globaliseringens typiske udtryksformer på det danske arbejdsmarked, kan et for snævert fokus på outsourcing og de arbejdspladser, der forsvinder, få os til at overse en række andre tendenser i arbejdslivet, som også er udtryk for globale forandringsprocessers påvirkning. Derfor har vi i dette temanummer samlet en række artikler, der på forskellig vis belyser forandringer i arbejdslivet, som har relation til globale og transnationale processer.

Globalisering i det danske arbejdsliv

En af de forandringer der præger arbejdslivet er netop *tilpasningen* til globale forandringer. Det er temaet for Peter Nielsen, René Nesgaard Nielsen, Simon Grandjean Bamberger, Kirsten Fonager, Anker Lund Vinding, Anelia Larsen, Øyvind Omland og Pia Ryoms artikel om udviklingen af danske virksomheder mod globaliseringen. Artiklen belyser med udgangspunkt i fire undersøgelser over tid (Disko 1996; Disko 2001; Disko 2006; GOPA 2010) udviklingen i virksomhedernes jobkrav og samarbejde i lyset af globaliseringen. Perspektivet er et ressourcaperspektiv, hvor der fokuseres på anvendelsen af de humane og organisatoriske ressourcer, som virksomhederne har.

Dette longitudinale studie viser, at danske virksomheder, i forhold til deres interne humane og organisatoriske ressourcer, har udviklet sig på flere af de dimensioner, som er af betydning for etablering af dynamiske kapabiliteter – dvs. evnen til at omstille sig under indtryk af ydre forandringer som fx globalisering. De voksende jobkrav modsvarer af en stigende tendens til at

inkludere alle virksomhedernes uddannelsesgrupper i formel efteruddannelse. Ydermere er der i en del virksomheder en bevidsthed om betydningen af læring og kompetenceudvikling, både centreret omkring individet, om arbejdsgruppen og om organisationen. Samtidig er der dog en faldende andel af virksomheder, som anfører, at den løbende færdighedsudvikling har afgørende betydning for virksomhedernes konkurrenceevne. I stedet er organisationsudviklingen en væsentlig dimension i det ressourcebaserede perspektiv, og andelen af virksomheder, der har gennemført vigtige organisationsændringer, har udviklet sig fra godt halvdelen ved årtusindskiftet til op mod 70 % i seneste periode. Heraf har 50 % af virksomhederne gennemført flere vigtige organisationsændringer inden for det to-årige fokus. Mange virksomheder har indført organisationsformer, som er velegnet til at fremme kommunikation, hurtig tilpasning, læring og vidensudvikling blandt medarbejderne. Udviklingen er dog nogle steder flertydige, og der er eksempler på moderate tilbageslag. På ét område udviser virksomhederne imidlertid entydig udvikling i ressourcemobilisering og opbygning af dynamiske kapabiliteter. Det er i forhold til samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om udviklingsprocesserne, som stadig er stærkt. Dette samarbejde vidner om styrken ved det danske samarbejdsparadigme, som i den globale konkurrence kan vise sig som en afgørende komparativ fordel.

I forlængelse heraf er en af de store udfordring ved globaliseringen *udenlandske investeringer* i danske virksomheder og den betydning, disse kan få for nationale arbejdsmarkedsinstitutioner. Udfordringen er her, at udenlandske virksomheder ikke altid har forståelse for de nordiske aftalesystemer eller den samarbejdskultur, som kendetegner nordiske virksomheder. Mens der er meget fokus på danske virksomhe-

ders investeringer i andre lande, overses det ofte, at udenlandske virksomheder også investerer i Danmark. Et stigende antal arbejdstagere oplever at være ansat i udenlandsk ejede eller ligefrem multinationale virksomheder. Det er denne problemstilling, som er udgangspunkt for *Paul Gooderham, Steen E. Navrbjerg, Karen M. Olsen og Christina Roe Steens* artikel om multinationale selskabers HRM-strategier i Norge og Danmark. Med inspiration fra ny-institutionel teori kategoriseres såvel den norske som den danske arbejdsmarkedsmodel som tilhørende en særlig nordisk variant af kapitalisme, der til forskel fra den tyske model er karakteriseret ved, at arbejdsmarkederne i højere grad reguleres af overenskomster end via lovgivning. Men artiklen fremhæver også, at der er forskelle på Danmark og de øvrige nordiske lande på grund af den danske flexicurity-model, som kombinerer stor fleksibilitet i ansættelsesforholdet, generøs arbejdsløshedsforsikring samt aktiv arbejdsmarkedspolitik.

Artiklens underliggende spørgsmål er så, om denne forskel mellem Danmark og de øvrige nordiske lande får betydning for forholdet mellem arbejdsgivere og fagforeninger samt på de HRM-strategier, der anvendes af multinationale selskaber i de pågældende lande. Med udgangspunkt i en unik kvantitativ undersøgelse af multinationale selskaber i henholdsvis Danmark og Norge konkluderer artiklen, at multinationale datterselskaber anerkender fagforeningerne som forhandlingspart, hvad enten de er lokaliseret Norge eller Danmark. Samtidig påvises det, at danskejede virksomheder er mindre positive overfor fagforeninger end norskejede, hvilket bl.a. kommer til udtryk ved, at de danske fagforeninger i mindre grad end de norske inddrages i spørgsmål vedrørende bemanding og organiseringen af arbejdet. Endelig påvises det, at der er en høj grad af lighed mellem den HRM praksis som kendetegner

multinationale selskaber i henholdsvis Danmark og Norge, hvilket forfatterne ser som en indikator på, at de udenlandske selskaber tilpasser sig de respektive arbejdsmarkeder. Artiklen afsluttes med en hypotese om, at den danske flexicurity-model på sigt kan få negative konsekvenser for de danske fagforeningernes indflydelse på eksempelvis ansættelsesforholdene. Argumentet er, at den relativt svage beskyttelse i forbindelse med opsigelse samt den uformelle regulering af informations- og konsultationspligten i forbindelse med restruktureringen af multinationale selskaber i Danmark umiddelbart lægger op til en mindre grad af medarbejderinddragelse. På dette punkt syntes de multinationale selskaber således ikke at tilpasse sig den danske tradition for information og kommunikation gennem samarbejdsudvalgene.

En anden stor udfordring i relation til det globale arbejdsmarked er *arbejdskraftens bevægelighed*. Det er specielt blevet tydeligt efter EU-udvidelserne i 2004 og 2007. Hverken arbejdsmigration eller den fri bevægelighed for arbejdskraft inden for EU er nye fænomener, men indlemmelsen af de østeuropæiske lande i EU har ikke desto mindre skabt en ny situation. Kombinationen af geografisk nærhed og store forskelle i løn og arbejdsvilkår har skabt frygt for, at østeuropæiske arbejdstagere ville skabe social dumping. Umiddelbart faldt indlemmelsen af de østeuropæiske lande sammen med meget positive konjunkturer, og hvor diskussionen i starten af 1990'erne handlede om frygten for at miste danske arbejdspladser, har dagsordenen umiddelbart efter EU-udvidelserne i 2004 og 2007 også handlet om at tiltrække og fastholde arbejdskraft i Danmark. Med de seneste års konjunkturedgange er der dog kommet et mere kritisk fokus på det pres, som østeuropæisk arbejdskraft lægger på danske arbejdstageres jobmuligheder og arbejdsvilkår. Ikke

mindst fordi undersøgelser har dokumenteret, at der er store lønmæssige forskelle mellem danskere og østeuropæere (Hansen & Hansen 2009). En udfordring i den forbindelse er at sikre, dels at den nye arbejdskraft tilbydes rimelig løn og arbejdsvilkår, dels at arbejdskraften fra Østeuropa ikke presser løn og arbejdsvilkår i forskellige brancher. I modsætning til situationen i 1990'erne ser det denne gang ud til, at Danmark reelt vil blive en del af et større europæisk arbejdsmarked, og derfor er der også denne gang grundlag for at gå dybere ind i diskussionen om, hvordan udenlandsk arbejdskraft integreres i den danske model.

Det er i denne sammenhæng, at artiklen af Louise Møller Pedersen og Trine Lund Thomsen rejser spørgsmålet: Er arbejdsmigration fra de nye EU-lande en kilde til vækst eller er det en trussel mod de (u)faglærte danske arbejdstagere? Mere specifikt undersøger forfatterne, hvilke potentialer, begrænsninger og interessekonflikter der er forbundet med midlertidige ansættelser af østeuropæiske migrantarbejdere inden for bygge- og anlæg, jern- og metal industri, landbrug og slagteri set fra danske arbejdsmarkedsaktørers synspunkter. De belyser spørgsmålet gennem interview med både danske og udenlandske arbejdere og tillidsrepræsentanter samt deres virksomhedsledere og supplerer med enkelte nedslag i den offentlige debat. Artiklen konkluderer, at ulige vilkår på arbejdsmarkedet har konsekvenser for både de danske og østeuropæiske arbejdere. Danske arbejdere har generelt set en positiv holdning overfor arbejdsmigranterne fra Østeuropa, men er negative overfor, at arbejdsgivere vælger at ansætte udenlandsk frem for dansk arbejdskraft, særligt i perioder med høj arbejdsløshed. Artiklens interview viser, at migranterne blandt andet kan konkurrere på løn, større fleksibilitet, villighed til at tage overarbejde samt mindre sygefravær, hvilket direkte eller indirekte kan

forringe danskernes arbejdsvilkår. Artiklen argumenterer for, at nogle af de største udfordringer for de østeuropæiske arbejdere er den kulturelle forskellighed og manglende sproglige kompetencer. Den store asymmetri i kommunikationen betyder, at de udenlandske arbejdere har vanskeligt ved at gennemskue regler, procedurer og praksisser på det danske arbejdsmarked. Derved er migranterne en udsat gruppe, der lettere kan udnyttes i forhold til danske arbejdere, som har langt større kendskab til de danske forhold og langt færre økonomiske incitamenter til at se igennem fingrene med forholdene. Forfatterne mener derfor, at set fra såvel de danske som arbejdsmigranternes synspunkt er der behov for mere dialog, formaliserede krav og rettigheder samt kulturel integration, hvis målet er en situation, hvor de danske og de østeuropæiske ansatte arbejder på lige vilkår.

Globalisering er ikke kun noget, som den private sektor oplever. Breder man fokus lidt ud, bliver det tydeligt, at de forandringer, der pågår i den private sektor, sker sideløbende med en række politiske tiltag, som præger arbejdslivet i den offentlige sektor i en række lande. *Offentlige institutioner restruktureres* via privatisering, udlicitering og andre former for tiltag, der ændrer i arbejdsdelingen mellem offentligt og privat arbejde, som en del af liberaliseringen af staten og idealer om new public management. Medarbejdere kan på grund af udlicitering og privatisering være ansat som tjenestemænd i en offentlig institution den ene dag og som kundeconsulenter i en privat virksomhed den næste. Selv inden for de offentlige institutioner, der forbliver offentlige, implementeres der løbende øget kontrol og nye styringssystemer, som har til formål at 'simulere' den globale konkurrence, som den private sektor er udsat for. Disse forandringer har selvsagt store konsekvenser for medarbejdernes arbejdsliv og arbejdsmiljø.

Dette er temaet i *Pernille Hohnen og Peter Hasles* artikel, som trækker på data fra det omfattende WORKS projekt. Artiklens fokus på offentlig service er interessant, da den mest gængse forståelse af globalisering typisk betragter den offentlige sektor som relativt beskyttet mod global konkurrencepres. Men forfatterne argumenterer for, at de restrukturerings tiltag, der finder sted i den offentlige sektor, skal ses som en del af selve globaliseringen forstået som en intensiveret bevidsthed om verden som helhed. Globalisering består altså ikke kun i det økonomiske pres, men også i at ideer og diskurser om behov for øget forbrugerorientering og markedsliggørelse presser sig på. Det er ud fra en sådan forståelse af globalisering, at forfatterne analyserer restruktureringerne i den offentlige service. Paradoksalt nok viser forfatterne samtidig, at de restruktureringsprocesser, som den intensiverede bevidsthed om verden medfører, bidrager til at forlænge værdikæden og fragmenterer arbejdsprocesserne inden for de almennyttige ydelser. På den måde fjernes opmærksomheden fra de umiddelbare arbejdsrelationer. I forlængelse heraf trækker artiklen på materiale fra en række af WORKS projektets case-studier for at synliggøre, hvordan restruktureringsprocesserne påvirker arbejdsvilkår og arbejdsmiljø. Dette sker ud fra et teoretisk perspektiv og et empirisk materiale, der kan synliggøre både positive og negative udviklingstræk. Udover den øgede fokus på 'forbrugerne' findes der også eksempler på, at restruktureringerne har medført bedre vilkår for visse medarbejdergrupper. Artiklen peger dog på, at restruktureringernes øgede forbrugerorientering og markedsliggørelse generelt medfører mere usikre ansættelsesvilkår, længere og mere ufleksible arbejdstider, øgede produktivitetskrav, mere rutinepræget arbejde, samt lavere lønninger og færre karrieremuligheder.

Uden for tema og helt uden reference til globaliseringen bringer vi en artikel om virkningen af at implementere IT-systemer til at øge medarbejdernes mulighed for at få indflydelse på placeringen af deres arbejdstid – kaldet ‘prioriteret arbejdstid’ af Helge Hvid, Anne Helene Garde, Henrik Lund, Jeppe Ajslev, Jeppe Møller, Karen Albertsen og Åse Marie Hansen. Artiklen viser, at generelt øges medarbejdernes tilfredshed i arbejdet, når medarbejderne får øget indflydelse på placeringen af deres arbejdstid, men det dækker over modsatrettede tendenser og store forskelle case-virkomhederne imellem. Hensynet til privatlivet forbedres, men det kan også betyde, at medarbejderne får længere og mere belastende vagter. Kvalitet og relationen til kunder og klienter forbedres også i de fleste tilfælde, men medarbejderne klager også over reducerede læringsmuligheder, samt at overlevering af information vanskeliggøres, og de kommer

under øget pres om at tilpasse deres arbejdstid til virksomhedens behov. Samarbejdet påvirkes også overvejende positivt, men systemerne kan også skabe konflikter mellem medarbejderne og belaste det sociale sammenhold.

Artiklerne i dette temanummer stikker i mange retninger – men det gør globaliseringen også. Den påvirker arbejdslivet på mange niveauer, og rækkevidden af globaliseringens fangarme overrasker til stadighed. Vi håber, at dette temanummer kan sætte nogle tanker i gang hos læseren om, hvordan hans eller hendes arbejdsliv, arbejdsplads, interessefelt eller forskning også påvirkes af globaliseringen – og måske skabes nye forståelser af globaliseringens udfordringer og muligheder. God læselyst!

Jens Arnholtz, Steen E. Navrbjerg,
Ole H. Sørensen & Ida Juul

REFERENCER

- Bauman, Zygmunt (1998): *Globalisering – de menneskelige konsekvenser*, København, Hans Reizels Forlag.
- Danmarks Statistik (2008): *International Sourcing. Moving Business Functions Abroad*, København, Danmarks Statistik.
- ERM (2007): *Restructuring and the impact of globalisation. ERM Report 2007*, Dublin, The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Etableringsundersøgelsen (2003): *Danske virksomheders etablering i udlandet*, København, Dansk Industri og Handelshøjskolen.
- Fligstein, Niel & Frederic Merand (2002): Globalization or Europeanization? Evidence on the European Economy Since 1980, i *Acta Sociologica*, 54, 1, 7-22.
- Hansen, Jens Arnholtz & Nana Wesley Hansen (2009): Polakker på det danske arbejdsmarked – frie fugle eller ny randgruppe? Et kvantitativt studie af polske arbejdsmigranternes løn- og arbejdsvilkår i Storkøbenhavn, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11, 2, 24-40.
- Hirst, Paul & Grahame Thompson (1996): *Globalization in Question*, London, Polity Press.
- Lillie, Nathan (2010): Bringing the Offshore Ashore: Transnational Production, Industrial Relations and the Reconfiguration of Sovereignty, i *International Studies Quarterly*, 54, 3, 683-704.
- Navrbjerg, Steen E. (2006): *Ledelse på tværs af grænser – konsekvenser af virksomhedsovertagelser i Danmark*, Forskningsnotat nr. 67, København, FAOS. <http://faos.sociology.ku.dk/dokum/fnotat67.pdf>
- Wallerstein, Immanuel (2000): Globalization or the Age of Transition? A Long-Term View of the Trajectory of the World-System, i *International Sociology*, 15, 2, 251-267.