

LUKNING OG INDSKRÆNKNING AF VIRKSOMHEDER

Konsekvenser af globalisering

PETER P. GEERDSEN / JAN HØGELUND / MONA LARSEN

04:20



LUKNING OG INDSKRÆNKNING AF VIRKSOMHEDER

Konsekvenser af globalisering

PETER P. GEERDSEN / JAN HØGELUND / MONA LARSEN

KØBENHAVN 2004
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET
04:20

INDHOLD

	FORORD	4
	RESUME	6
1	HVAD ER GLOBALISERING OG HVORDAN MÅLER VI DEN?	10
	Hvad er globalisering?	10
	Hvordan måler vi globalisering?	14
2	BERØRTE ARBEJDSSTEDER	20
	Udviklingen i antallet af arbejdssteder og ansatte fordelt på brancher	21
	Berørte arbejdssteder og deres ansatte	23
	Karakteristik af berørte arbejdssteder	25
3	HVEM FRATRÆDER ARBEJDSSTEDERNE?	30
	Fratrådte fra lukkede arbejdssteder	31
	Fratrådte fra indskrænkede arbejdssteder	36
	Fratrådte fra industrien	40

4	GENBESKÆFTIGELSE AF FRATRÅDTE	48
	Arbejdsmarkedstilknytning efter fratrædelse	49
	Genbeskæftigelse af fratrådte fra industrien	52
5	GENBESKÆFTIGEDES INDTJENING	60
	Det generelle billede	61
	Indtjening for fratrådte fra industrien	63
6	AFSKEDIGELSESRISIKO OG KONSEKVENSER – ET LITTERATURSTUDIE	68
	Opsummering	68
	Indledning	69
	Afskedigelse – en begrebsafklaring	69
	Afskedigelsesrisiko	70
	Genbeskæftigelse af afskedigede	73
	Indtjening for genbeskæftigede	74
	 BILAG	 78
	Datagrundlag	78
	Tabeller til kapitel 2	81
	Figurer til kapitel 4	85
	 LITTERATUR	 88

FORORD

Fra Danmarks Erhvervsråd

Danmarks Erhvervsråd har ønsket at få et overblik over de arbejdsmarkedsmæssige konsekvenser af globaliseringen. Vil Danmark tabe arbejdspladser til udlandet på grund af konkurrence fra lande med lavere lønninger? Og hvordan klarer medarbejdere sig på arbejdsmarkedet, som har mistet deres job på grund af virksomhedslukning eller nedskæringer?

Danmarks Erhvervsråd har derfor bedt Socialforskningsinstituttet om at udarbejde denne rapport.

Rapporten fokuserer på de medarbejdere i den private sektor, der mister deres job som følge af lukning eller kraftig reduktion af medarbejderstaben. Rapporten dokumenterer, hvem der mister deres job fordelt på stilling og brancher. Rapporten dokumenterer endvidere, hvordan de fratrådte personer senere klarer sig på arbejdsmarkedet.

Danmarks Erhvervsråd finder, at rapporten giver et væsentligt bidrag til forståelsen af de udfordringer, som globaliseringen stiller Danmark over for.

God læselyst.

Anders Knutsen

Formand for Danmarks Erhvervsråd

18. oktober 2004

FORORD

Fra Socialforskningsinstituttet

Globalisering nævnes ofte som en uafvendelig udfordring eller endda trussel for det danske samfund: Uanset hvad vi gør, vil den øgede globalisering blandt andet betyde, at danske arbejdspladser flytter til udlandet. På baggrund af en diskussion af globalisering og dens formodede konsekvenser belyser denne rapport, hvilken betydning konkurrence fra lande med lave produktionsomkostninger har for danske lønmodtagere i brancher, som er særligt udsat for netop denne konkurrence.

Rapportens analyser bygger på registeroplysninger fra Danmarks Statistik om samtlige privatansatte lønmodtagere og de arbejdssteder, hvor de er beskæftiget. Lønmodtagerne følges fra 1997 til 2001.

Lektor, cand.polit, Per Vejrup-Hansen fra Handelshøjskolen, Institut for Industri-økonomi og Virksomhedsstrategi, har læst manuskriptet og takkes for gode og konstruktive kommentarer.

Undersøgelsen er gennemført i Forskningsafdelingen for beskæftigelse og erhverv af forskningsassistent, cand.scient.oecon Peter Pico Geerdsen, akademisk medarbejder, cand.oecon, ph.d., Mona Larsen, og seniorforsker, cand.polit, ph.d. Jan Høgelund, som også har været undersøgelsens projektleder.

Danmarks Erhvervsråd har finansieret undersøgelsen.

København, oktober 2004

Jørgen Søndergaard

RESUME

Denne rapport belyser de arbejdsmarkedsmæssige konsekvenser af globalisering i industrien. Betyder øget konkurrence fra lande med lave lønninger, at lønmodtagere i de konkurrenceudsatte dele af industrien ofte må forlade virksomhederne, fordi de lukker eller indskrænker medarbejderstaben væsentligt? Og hvordan klarer fratrådte lønmodtagere i de konkurrenceudsatte dele af industrien sig efterfølgende – kommer de i arbejde igen, og opnår de samme indkomstudvikling som andre lønmodtagere? Desuden belyser rapporten de arbejdsmarkedsmæssige konsekvenser for lønmodtagere i hele den private sektor, som forlader virksomheder, der lukker eller indskrænker medarbejderstaben væsentligt. Hermed kan det bl.a. belyses, om forholdene inden for industrien adskiller sig fra forholdene i den private sektor som helhed.

Rapporten tager udgangspunkt i arbejdssteder, som lukkede eller reducerede medarbejderstaben væsentligt i 1997. Lønmodtagere fra disse arbejdssteder følges i fire år. Rapporten giver derfor et øjebliksbillede af, hvordan disse lønmodtagere klarede sig på arbejdsmarkedet. Da visse underbrancher i industrien ifølge DØR (2001) er særligt udsat for konkurrence fra lavtlønslande, er fokus rettet mod disse underbrancher. Effekterne af globalisering belyses således ved at sammenligne de dele af industrien, som af DØR (2001) udpeges som særligt udsatte for konkurrence fra lavtlønslande, med de dele af industrien, som i mindre grad er udsat for denne konkurrence. Hvis globalisering har negative beskæftigelses- og indkomstmæssige effekter, skulle vi derfor se dem i de særligt konkurrenceudsatte dele af industrien, men ikke i de mindre konkurrenceudsatte dele. Da andre forhold end globalisering påvirker begge grupper af virksomheder, indebærer metoden imidlertid, at der er forbundet en vis usikkerhed med rapportens resultater på dette område. Ligeledes skal man være opmærksom på, at den brancheinddeling, vi bruger, ikke er så detaljeret, som den DØR (2001) benytter. Det betyder, at vi ikke identificerer de meget konkurrenceudsatte brancher så præcist som DØR (2001).

Med dette in mente er rapportens hovedkonklusion, at de negative arbejdsmarkeds-mæssige konsekvenser af konkurrence fra lavtlønslande synes at have været meget begrænsede i perioden 1997-2001, idet de ser ud til at have været koncentreret om en begrænset del af industrien.

Globalisering i form af øget konkurrence fra lavtlønslande har bedømt ud fra denne rapports analyser således tilsyneladende kun haft væsentlige negative konsekvenser for tekstil- og beklædningsindustri samt transportmiddelindustri i den pågældende periode. I andre konkurrenceudsatte dele af industrien, hvor danske virksomheder konkurrerer med importerede varer fra lavtlønslande, finder vi ingen eller begrænsede negative arbejdsmarkeds-mæssige effekter.

Lønmodtagere i tekstil- og beklædningsindustri samt transportmiddelindustri, som er to af de meget konkurrenceudsatte underbrancher, har større risiko for at fratræde lukkede og indskrænkede arbejdssteder end lønmodtagere i mindre konkurrenceudsatte dele af industrien i den undersøgte periode. Da fratrådte lønmodtagere gennemgående efterfølgende har en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet og en lidt ringere indkomstudvikling end lønmodtagere, som ikke er fratrådt, tyder det på, at lønmodtagere i tekstil- og beklædningsindustri samt transportmiddelindustri ”rammes” af konkurrence fra lavtlønslande.

Fratrådte lønmodtagere fra tekstil- og beklædningsindustri har ydermere en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet og en lidt dårligere indkomstudvikling end fratrådte fra de dele af industrien, som ikke er særligt konkurrenceudsat. Dette kan tolkes således, at mulighederne for at blive genbeskæftiget indenfor tekstil og beklædning er forholdsvis begrænsede, hvilket igen kan skyldes, at denne branche er hårdest ramt af konkurrence fra lavtlønslande. Resultaterne for tekstil og beklædning genfindes for transportmiddel, når det gælder indkomstudvikling, og for gummi- og plastindustri, når det gælder efterfølgende tilknytning til arbejdsmarkedet.

At vi kun finder væsentlige negative konsekvenser i tekstil- og beklædningsindustrien samt transportmiddelindustrien, betyder ikke nødvendigvis, at konkurrence fra lavtlønslande ikke har betydning i andre dele af industrien. Det kan således også betyde, at konkurrencen har en lille betydning for alle virksomheder i en konkurrenceudsat del af industrien eller en stor betydning for en mindre del af virksomhederne i en underbranche. I begge tilfælde vil vi muligvis ikke se det i analyserne, fordi effekterne overskygges af andre forhold, der påvirker virksomhederne.

En hypotese om globalisering (se kapitel 1) er, at konkurrence fra lavtlønslande først og fremmest vil gå ud over ikke-faglærte lønmodtagere, som forholdsvis ofte vil miste deres job. Det ser i begrænset omfang ud til at være tilfældet, fordi stil-

lingsgrupper i den nedre del af stillingshierarkiet, som er kendetegnet ved et forholdsvis lavt færdighedsniveau, lidt oftere end andre stillingsgrupper er ansat inden for tekstil- og beklædningsindustri samt transportmiddelindustri, hvor risikoen for at fratræde stor i det hele taget. Når virksomheder indskrænker og lukker i disse underbrancher, rammer det alle stillingsgrupper lige ofte. Lønmodtagere med et lavt færdighedsniveau har dermed *samme* sandsynlighed for at fratræde som lønmodtagere med et højere færdighedsniveau i denne del af industrien.

Rapportens konklusion for den private sektor som helhed er, at de negative arbejdsmarkedsmæssige konsekvenser for fratrådte lønmodtagere fra lukkede og indskrænkede arbejdssteder er meget begrænsede. Vi finder ganske vist, at lønmodtagere, som forlader et arbejdssted, der lukker eller indskrænker medarbejderstaben væsentligt, efterfølgende er mere ledige end andre lønmodtagere. Men i den henseende adskiller disse lønmodtagere sig ikke nævneværdigt fra lønmodtagere, som fratræder et arbejdssted, der ikke lukker eller indskrænker. Hertil kommer, at det beskæftigelsesmæssige gab stort set indhentes i løbet af den fireårige periode, vi har undersøgt. Endelig viser det sig, at de fratrådte lønmodtageres relative indkomsttab er ret beskedent, men dog ser det ud til at være længerevarende for fratrådte fra lukkede arbejdssteder. Disse resultater svarer til resultaterne af tidligere både danske og udenlandske undersøgelser.

De forholdsvis begrænsede konsekvenser af lukninger og indskrænkninger og i særdeleshed konkurrence fra lavtlønslande kan afspejle, at det danske arbejdsmarked har været i stand til at afbøde de negative konsekvenser. Forstået på den måde, at lønmodtagernes fleksibilitet og mobilitet kombineret med en tilstrækkelig jobskabelse bevirker, at fratrådte lønmodtagere i udsatte brancher opsuges i andre brancher. Set i dette perspektiv er lønmodtagernes mobilitet og jobskabelse i andre brancher en vigtig forudsætning for at imødegå negative konsekvenser af en eventuel øget fremtidig konkurrence fra lavtlønslande. En yderligere forklaring på de forholdsvis begrænsede konsekvenser kan være, at vi, ligesom tidligere internationale undersøgelser (se kapitel 6), finder, at karakteristika ved de arbejdssteder, som lønmodtagerne fratræder, synes at spille større rolle for, hvem der fratræder, end de fratrådte lønmodtageres personkarakteristika (fx køn og uddannelse). Dette resultat synes især at gælde fratrædelser fra lukkede arbejdssteder (se kapitel 3). At personkarakteristika synes at spille en mindre rolle tyder på, at fratrådte fra lukkede og indskrænkede arbejdssteder ikke har markant svagere ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet som ikke-fratrådte. Derfor må man regne med, at de fratrådte ikke har væsentligt dårligere beskæftigelsesmuligheder end andre lønmodtagere.

Det forhold, at karakteristika ved især lukkede arbejdssteder har stor betydning for, hvem der fratræder, tyder på, at det, der er afgørende for, hvordan strukturelle

forhold som fx globalisering påvirker arbejdssteder, snarere er relateret til bl.a. branche og arbejdsstedets størrelse end til, hvilke lønmodtagere der er ansat på arbejdsstederne. I forbindelse med et generelt fald i efterspørgslen efter arbejdsstedets produkter, fx som følge af øget konkurrence, betyder det, at det gennemgående er mindre arbejdssteder, som lukker uanset de enkelte ansattes karakteristika. Det kan afspejle, at små arbejdssteder ofte er mindre robuste over for ydre påvirkninger, og at graden af robusthed kun i mindre grad afhænger af, hvilke personer der er ansat på arbejdsstedet. På tilsvarende vis kan resultaterne tolkes sådan, at det afgørende er, hvilke produkter (og dermed brancher) der rammes af en efterspørgselsnedgang, snarere end brancheforskelle, hvad angår fx personalets kønssammensætning.

Endelig skal det nævnes, at den geografiske variation, hvad angår indskrænkninger og lukninger, tilsyneladende er meget begrænset. Derimod er der som bekendt stor variation i den regionale jobskabelse, hvilket kan indikere, at jobskabelse er mere afgørende for den regionale beskæftigelsessituation end indskrænkninger og lukninger.

HVAD ER GLOBALISERING OG HVORDAN MÅLER VI DEN?

Hvad er globalisering?

Selvom ordet ”globalisering” ofte anvendes af politikere, forskere og andre i den daglige debat, er det ikke et veldefineret og entydigt begreb. I nogle sammenhænge defineres globalisering som det forhold, at verdens lande til stadighed bliver mere økonomisk afhængige af hinanden. Det kommer blandet andet til udtryk gennem øget handel og konkurrence på vare- og finansielle markeder. I andre sammenhænge omfatter globalisering ikke kun økonomiske forhold, men også kulturelle og livsstilsforhold og politiske processer (Yeates, 2001).¹ Med kulturel globalisering tænkes blandt andet på, at folk i alle lande i stigende omfang opfatter sig som internationale borgere snarere end nationale borgere. Ligeledes tænkes der på kulturelle konsekvenser af øget mobilitet af folk mellem forskellige lande, fx af indvandrere og flygtninge, samt udbredelsen af en fælles kommerciel kultur gennem øgede medie- og kommunikationsstrømme. Denne udvikling følges af en politisk globalisering, som indebærer, at folk mere og mere opfatter problemstillinger som værende af international karakter, som kræver globale løsninger. Det drejer sig om miljømæssige, sociale og økonomiske problemer, som i stigende grad søges løst i internationale fora.

Hvad er økonomisk globalisering?

Denne rapport beskæftiger sig kun med den del af globaliseringen, som vedrører økonomiske forhold og deres betydning for beskæftigelsen i Danmark. Økonomisk globalisering refererer ofte til en øget internationalisering af handels- og ka-

¹ Når globalisering og dens formodede konsekvenser beskrives her og i det følgende, sker det ved referencer til forfattere, som beskriver og diskuterer emnet, men som ikke nødvendigvis konkluderer, at globalisering er et særligt omfattende fænomen med alvorlige konsekvenser.

pitalmarkeder og liberalisering af kapitalmarkeder. Denne globalisering kan tænkes at påvirke nationalstaterne på mindst fire måder.

For det første anføres det, at deregulering af kapitalmarkederne begrænser muligheden for at føre en selvstændig national beskæftigelsespolitik. Det skyldes, at lande, som fører en afvigende finanspolitik, hvor de forsøger at begrænse ledigheden via store offentlige investeringer og forbrug, risikerer, at internationale investorer flytter deres investeringer, hvis de kan opnå et bedre afkast i andre lande. Dermed undermineres den førte beskæftigelsespolitik (For en beskrivelse og diskussion af dette argument se fx Thompson, 1997; Esping-Andersen, 1996; Standing, 1999; Myles and Quadagno, 2002).

For det andet kan der argumenteres for, at internationaliseringen af kapital ændrer på magtbalancen mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, idet kapital får større betydning end hidtil, hvilket giver arbejdsgivere mere magt. Det underminerer den "sociale kontrakt", som indebærer, at lønmodtagersiden begrænser deres lønkrav for til gengæld at opnå højere beskæftigelse (Rhodes, 1997). Dette risikerer med andre ord at skade beskæftigelsen på længere sigt.

For det tredje bliver produktionsprocesserne mere og mere globale. Multinationale selskaber får større og større betydning. Det anføres, at de industrialiserede lande risikerer at miste kapital og arbejdspladser, fordi de multinationale selskaber kan flytte produktionen til lavtlønslande og samtidig flytte deres hovedkvarter til lande med gunstigere forretningsvilkår (se Bonoli m.fl., 2000). Denne udvikling kan til dels bremses ved at reducere skattebetalinger for disse virksomheder, hvilket til gengæld vil reducere (skatte-) grundlaget for industrilandenenes velfærdssystemer samtidig med, at disse indtægter under alle omstændigheder vil være usikre, fordi selskaberne altid kan flytte, hvis vilkårene bliver bedre i andre lande (Bonoli m.fl., 2000; Granghof, 2000). På lignende måde bliver produktionen i nationale selskaber i stigende grad international, fordi bedre og billigere kommunikation og transport muliggør, at dele af produktionen outsources til lande med lave lønninger.

For det fjerde indebærer den øgede handel med varer, som globalisering giver anledning til, at industrilande i højere grad end tidligere bliver udsat for konkurrence fra lande, hvor lønningerne er meget lave (Rhodes, 1997; Wood, 1994). Det betyder, at vestlige virksomheder, især inden for industrien, kan få sværere ved at klare sig. Den øgede konkurrence betyder for det første, at lønningerne bliver presset i konkurrenceudsatte erhverv, hvilket kan skabe større indkomstulighed i industrilandene mellem personer beskæftiget i disse brancher og lønmodtagere beskæftiget i erhverv, der ikke i samme grad er udsat for udenlandsk konkurrence. Herudover indebærer konkurrencen, at nogle virksomheder må lukke eller indskrænke deres produktion, mens andre virksomheder vælger at outsource dele af produktionen til

lande med lavere lønomkostninger (jf. ovenfor). Denne konkurrence foregår ikke kun som en direkte konkurrence med lavtlønslande, men sker også via konkurrence med andre industrialiserede lande, som henlægger (dele af) produktionen til lavtlønslande. Som en følge af denne udvikling vil navnlig ikke-faglærte, men også visse faglærte danske arbejdere – og i stigende grad også visse grupper af højtuddannede – derfor miste deres job (eller gå ned i løn). I det omfang, disse arbejdere ikke kan finde beskæftigelse i andre sektorer, kan denne udvikling derfor have alvorlige sociale konsekvenser. Det er først og fremmest dette forhold – at globaliseringen kan resultere i virksomhedslukninger og indskrænkninger med deraf følgende ledighed og mindre gunstig indkomstudvikling – som er emnet for denne rapport.

Et nyt fænomen?

Mens de fleste kommentatorer og forskere er enige om, at verdens lande i de seneste 30 år er blevet mere økonomisk afhængige af hinanden, og at denne udvikling vil fortsætte, er der stor uenighed om, hvorvidt der er tale om et nyt fænomen, og om, hvilke konsekvenser den har haft og vil få. Nogle forfattere påpeger, at ”globalisering” næsten udelukkende finder sted mellem vestlige lande, hvorfor der endnu ikke er tale om en global udvikling, som også omfatter 3. verdenslande (se fx Hirst og Thompson, 2001). For eksempel udgjorde Danmarks handel med andre OECD-lande (som i overvejende grad er velstående lande med høje lønninger) i 2000 knap 88 pct. af den samlede handel i Danmark. Til sammenligning udgjorde handlen med sydasiatiske og central- og østeuropæiske lande henholdsvis 1,4 pct. og 3,8 pct. i 2000 (DØR, 2001). Vores handel med lavtlønslande er med andre ord begrænset. For det andet peger nogle forfattere på, at globalisering kvalitativt ikke er et nyt fænomen, idet de fremhæver, at varehandel og udenlandske direkte investeringer også var fremherskende i tiden op til 1. Verdenskrig (Thompson, 1997; Bairoch, 1996).

Heroverfor kan det indvendes, at selvom omfattende varehandel og kapitalstrømme ikke er et nyt fænomen, er niveauet i dag væsentligt højere end tidligere, samtidig med at der ikke er udsigt til, at det vil falde i de kommende år. Og for Danmarks vedkommende har der været tale om mere end en fordobling af handelen med de central- og østeuropæiske lande mellem 1990 og 2000 (mens handelen med de sydasiatiske lande var på samme niveau i 1990 og 2000) (DØR, 2001). Hertil kommer, at hvis man alene kigger på handelen i de vareproducerende erhverv, viser det sig, at der i de sidste ti år har været tale om en kraftig vækst (DØR, 2001). Det kan tolkes sådan, at den økonomiske integration på industriområdet er vokset markant, mens en tilsvarende integration ikke finder sted inden for serviceerhvervene. Igen skal det dog bemærkes, at denne vækst i høj grad er foregået mellem de industrialiserede lande.

Globalisering – en storm i et glas vand?

Uenigheden er ikke mindre, når det gælder *effekterne* af den økonomiske globalisering. Nogle mener, at mange af de økonomiske problemer, som de fleste vestlige lande har oplevet gennem de sidste 30 år, kan henføres til øget globalisering.

Skærpet konkurrence fra lavtlønslande menes således at være en væsentlig årsag til den de-industrialisering – industriens faldende andel af den samlede beskæftigelse – de vestlige lande har oplevet i de seneste 30 år (Wood, 1994; Saeger, 1997).

Blandt andet Pierson (1998) indvender, at man i denne argumentation glemmer, at andre forhold end globalisering sandsynligvis kan forklare udviklingen. Det gælder blandt andet de vestlige samfunds overgang fra industriproduktion til serviceproduktion, som indebærer, at den samlede økonomiske vækst bliver mindre, fordi produktivitetstigningerne er mindre i arbejdskraftintensiv (service-)produktion end i kapitalintensiv (industri-)produktion. Det gælder også vestlige regerings løfter til befolkningerne om bedre sundhedsvæsen og alderspensioner, som lægger beslag på mange økonomiske ressourcer. Pointen er med andre ord, at det er nationale forhold og ikke internationale forhold som fx øget handel, der er årsag til udviklingen.

Dette understøttes af en undersøgelse af Iversen og Cusack (2000), som viser, at nationale forhold har langt større betydning for reduktionen i beskæftigelsen inden for landbrug og industri i perioden 1960-1990 end udviklingen i handel. Når det gælder de vestlige landes handel med NIC-lande (new industrialized countries), finder forfatterne endda, at en negativ handelsbalance med NIC-lande, dvs. at de vestlige landes udgifter til import fra disse lande overstiger indtægten fra de varer, der eksporteres hertil, forøger beskæftigelsen i landbrug og industri. Og med hensyn til betydningen af deregulering af kapitalmarkeder finder de, at kapitalmarkederne åbenhed ikke har nogen betydning. Forfatterne konkluderer, at det er ændrede forbrugerpræferencer – fra industriprodukter over imod serviceprodukter – den teknologiske udvikling og efterspørgselsforhold, der har været afgørende for nedgangen i beskæftigelsen i landbruget og industrien i de vestlige lande.

At konkurrencen fra lavtlønslande indtil videre har været forholdsvis begrænset bekræftes også af DØR (2001), som finder, at Danmarks handel med disse lande er begrænset, og at den konkurrence, der er, er koncentreret på særlige segmenter af industribranchen, hvor den især rammer ikke-faglærte arbejdere. Det drejer sig om tekstilindustri, andre industrier inden for transport (bl.a. cykler)², anden indu-

² Med ”andre industrier inden for transport” menes andre transportmiddelindustrier end skibsværfter og bådebyggerier.

stri (bl.a. legetøj)³ og i nogen grad træindustrien, gummi- og plastindustrien samt fremstilling af kontormaskiner og edb-udstyr (DØR, 2001: 219).

I forhold til denne undersøgelse er konklusionen, at effekterne på beskæftigelsen i Danmark af konkurrencen fra lavtlønslande formodentlig er forholdsvis begrænset og navnlig koncentreret på visse dele af industrien. For det andet må man regne med, at fratrædelser på grund af virksomhedslukninger og indskrænkninger i høj grad også skyldes andre forhold end globalisering. Det gælder blandt andet den teknologiske udvikling og ændringer i forbrugernes efterspørgsel efter industri- og serviceprodukter. For undersøgelsens overordnede problemstillinger – at belyse hvad der karakteriserer lønmodtagere, der fratræder lukkede og indskrænkede virksomheder, og hvordan de efterfølgende klarer sig på arbejdsmarkedet – betyder det, at vi ikke kender årsagen til, at virksomhederne måtte lukke eller indskrænke antallet af lønmodtagere. Vi ved med andre ord ikke, om virksomhederne lukkede eller indskrænkede medarbejderstaben på grund af udenlandsk konkurrence, indenlandsk konkurrence, faldende efterspørgsel efter virksomhedernes varer, eller om det skyldes andre forhold.

Hvordan måler vi globalisering?

Spørgsmålet om effekterne af globalisering er vanskeligt at belyse af flere grunde. Globalisering er ikke et veldefineret begreb, og det er som nævnt svært at isolere effekten af globalisering fra andre forhold, som påvirker lønmodtageres situation på arbejdsmarkedet. Med hensyn til at definere globalisering begrænser vi os som nævnt kun til at se på den del, som kan henføres til øget konkurrence fra lande med lave produktionsomkostninger. Ydermere ser vi kun på ”bagsiden af globaliseringsmedaljen” og ikke på forsiden. Vi belyser således omfanget af nogle af de negative konsekvenser af globalisering – blandt andet om berørte lønmodtagere mister tilknytningen til arbejdsmarkedet – mens vi ikke ser på eventuelle positive konsekvenser. I forbindelse med outsourcing af arbejdspladser til lavtlønslande, som er en af de formodede negative konsekvenser af globalisering, kan der i ”afsenderlandet” således genereres en betydelig økonomisk gevinst blandt andet i form af nye arbejdspladser. Outsourcing kan derfor i nogle tilfælde være en gevinst for både afsender- og modtagerlande. McKinsey Global Institute har således beregnet, at outsourcing af arbejdspladser til lavtlønslande indebærer en gevinst for USA, men et tab for Tyskland (McKinsey Global Institute, 2003, 2004). Forfatterne peger på, at outsourcing også kan blive en gevinst for den tyske økonomi, men at det kræver reformer, som øger jobskabelsen og fleksibiliteten på arbejdsmarkedet (McKinsey Global Institute, 2004). Endelig skal det bemærkes, at de

³ ”Anden industri” omfatter ud over fremstilling af legetøj også fremstilling af guld- og solvvarer mv.

”negative konsekvenser” i form af lukninger af arbejdspladser i et vist omfang må anses som nødvendige. Historisk set har afvandring fra landbruget således været en forudsætning for væksten i industrien.

Når det gælder måling af effekten af globalisering, er der ingen ideelle løsninger, fordi de konkrete årsager til virksomhedslukninger og indskrænkninger ikke registreres. Det er derfor ikke muligt at se, om globalisering er årsagen til, at lønmodtagere forlader en lukket eller indskrænket virksomhed, eller om det skyldes andre forhold, fx øget indenlandsk konkurrence eller et generelt fald i efterspørgslen efter de varer, virksomhederne producerer. I rapporten har vi derfor valgt at belyse spørgsmålet indirekte. Vi tager udgangspunkt i industrien, hvor vi sammenligner de dele af industrien, som ifølge DØR (2001) i særlig høj grad konkurrerer med produkter fra lavtlønslande, med de dele af industrien, hvor denne konkurrence er mindre udtalt. De områder, som DØR (2001) betegner som særligt konkurrenceudsatte, er som nævnt tekstilindustri, andre industrier inden for transport (bl.a. cykler), anden industri (bl.a. legetøj) og i nogen grad træindustrien, gummi- og plastindustrien samt fremstilling af kontormaskiner og edb-udstyr (DØR, 2001: 219). Desværre er det ikke muligt for os at operere med så detaljeret brancheinddeling som i DØR (2001), fordi der bliver for få observationer, når datamaterialet fx opdeles både på detaljerede underbrancher og på, om fratrådte lønmodtagere bliver genbeskæftiget eller ej. Dette indebærer, at vi ikke identificerer de konkurrenceudsatte brancher så præcist som DØR (2001).

Hvis globalisering har negative beskæftigelses- og indkomstmæssige konsekvenser for lønmodtagere, skulle disse effekter derfor være synlige i de konkurrenceudsatte dele af industrien, men ikke i de mindre konkurrenceudsatte dele. Da andre forhold end globalisering påvirker begge grupper af virksomheder, indebærer metoden, at der er forbundet en vis usikkerhed med rapportens resultater på dette område. Et andet usikkerhedsmoment er, at rapporten bygger på oplysninger om arbejdssteder, som lukkede eller reducerede medarbejderstaben væsentligt i 1997, dvs. i en periode, der overvejende var præget af højkonjunktur. Analyserne er derfor ikke nødvendigvis dækkende for perioder med lavkonjunktur.

Den centrale analyseenhed i rapporten er personer.⁴ Fokus er således rettet mod at belyse, hvad der karakteriserer de personer, der berøres af indskrænkninger og lukninger, samt de arbejdsmarkedsmæssige konsekvenser heraf for den enkelte person. Til dette formål sammenlignes de berørte lønmodtagere med lønmodtagere, som ikke berøres af lukninger og indskrænkninger. I kapitel 2, hvor vi karakte-

⁴ Da indskrænkninger og lukninger er omdrejningspunktet i rapporten, ligger det lige for at have arbejdssteder frem for personer som analyseenhed. Formålet med denne rapport er imidlertid at se på, hvilke effekter indskrænkninger og lukninger har for lønmodtagere.

riserer arbejdssteder berørt af indskrænkninger og lukninger, er analyseenheden dog arbejdssteder.

Problemstillinger og hypoteser

Undersøgelsen omhandler to typer af problemstillinger: Dem, der vedrører lønmodtagere på det private arbejdsmarked som helhed, og dem, der vedrører lønmodtagere i særligt konkurrenceudsatte dele af industrien. Med hensyn til det første belyses en række spørgsmål om virksomhedslukninger og indskrænkninger på et overordnet niveau, hvor fokus er på virksomheder og lønmodtagere på det private arbejdsmarked som helhed. Her belyses:

- Om det er bestemte typer af virksomheder, som lukker eller indskrænker antallet af ansatte væsentligt.
- Om særlige grupper af lønmodtagere har forhøjet risiko for at forlade virksomheder, som lukker eller indskrænker.
- Hvordan det går fratrådte lønmodtagere fra lukkede og indskrænkede virksomheder på arbejdsmarkedet. Kommer de i arbejde igen, og hvis de gør, er det så inden for en ny branche, og må de så acceptere et arbejde med lavere løn?

Hvad angår de to første problemstillinger, viser tidligere undersøgelser (som er beskrevet i kapitel 6), at forhold, som karakteriserer lønmodtagernes job (fx stilling) og den virksomhed, de kommer fra (fx branche og antal ansatte), gennemgående har stor betydning for, om lønmodtagerne forlader virksomheder, som lukker eller indskrænker, mens personkarakteristika (fx køn og alder) har mindre betydning. I spørgsmålet om, hvordan det går lønmodtagere, som fratræder lukkede og indskrænkede virksomheder, viser både danske og internationale undersøgelser, at afskedigede lønmodtagere har en væsentligt lavere beskæftigelsesgrad året efter afskedigelsen end andre lønmodtagere, men at denne forskel stort set er forsvundet efter fire år. Fratrådte lønmodtageres efterfølgende indtægtssituation er derimod kun lidt dårligere end andre lønmodtageres, men til gengæld er denne indtægtsforskel tilsyneladende længerevarende.

Med hensyn til den anden type problemstillinger belyses en række spørgsmål om virksomhedslukninger og indskrænkninger med fokus på virksomheder og lønmodtagere inden for dele af industrien, som er særligt udsat for konkurrence fra lavtlønslande. Baggrunden herfor er, at virksomheder i de konkurrenceudsatte dele af industrien i særlig grad formodes at blive påvirket af økonomisk globalisering. I den forbindelse er det formålet at belyse, om:

- lønmodtagere fra virksomheder fra konkurrenceudsatte dele af industrien har større risiko for at fratræde lukkede og indskrænkede virksomheder end lønmodtagere i andre dele af industrien
- særlige grupper af lønmodtagere ofte fratræder virksomheder i konkurrenceudsatte dele af industrien
- fratrådte lønmodtagere fra lukkede og indskrænkede virksomheder i konkurrenceudsatte dele af industrien har sværere ved at komme i beskæftigelse end lønmodtagere, der fratræder virksomheder fra mindre konkurrenceudsatte dele af industrien
- fratrådte lønmodtagere fra lukkede og indskrænkede virksomheder i konkurrenceudsatte dele af industrien efterfølgende har en lavere vækst i indkomsten end lønmodtagere, der fratræder mindre konkurrenceudsatte virksomheder i industrien

Som tidligere nævnt kan det forventes, at konkurrence fra lavtlønslande først og fremmest rammer virksomheder i industrien – tekstilindustri, andre industrier inden for transport, anden industri, træindustrien, gummi- og plastindustrien samt fremstilling af kontormaskiner og edb-udstyr. Ligeledes formodes det, at øget konkurrence fra lavtlønslande indebærer, at især ikke-faglærte arbejdere afskediges. Endvidere kan det på baggrund af hypoteser om globalisering forventes, at lønmodtagere, som afskediges fra konkurrenceudsatte virksomheder, gennemgående har svært ved at finde et nyt arbejde og i særdeleshed har svært ved at finde beskæftigelse inden for den branche, som de fratrådte.

Undersøgelsens data

Undersøgelsen bygger på data fra Danmarks Statistiks IDA-database for perioden 1994-2001 om alle danske arbejdssteder og alle personer i arbejdsstyrken i alderen 17-67 år. Slutåret er 2001, fordi det var de nyeste eksisterende data i IDA-databasen på det tidspunkt, hvor undersøgelsen blev påbegyndt, og det anvendte datasæt blev udtrukket (datagrundlaget er nærmere beskrevet i bilag 1). På grundlag af disse data er det muligt at identificere arbejdssteder, som inden for et givet år enten er lukket eller har indskrænket medarbejderstaben væsentligt, hvilket i denne undersøgelse er defineret som en reduktion af medarbejderstaben på mindst 30 pct. Det er også muligt at registrere tilknytningen til arbejdsmarkedet for lønmodtagere efter arbejdsstedernes lukning eller indskrænkning. Hermed bliver det muligt at belyse undersøgelsens tre overordnede problemstillinger: 1) hvilke arbejdssteder der lukker eller indskrænker, 2) hvilke lønmodtagere der fratræder disse arbejdssteder, og 3) hvordan det efterfølgende går fratrådte lønmodtagere fra lukkede og indskrænkede virksomheder på arbejdsmarkedet, hvad angår beskæftigelsesgrad og indkomstudvikling.

Datamaterialet indeholder hverken oplysninger om årsagen til, at et arbejdssted lukker eller indskrænker, eller årsagen til, at lønmodtagere fratræder et arbejdssted, som indskrænker. Det betyder for det første, at det ikke er muligt at skelne mellem, om lønmodtagere frivilligt eller ufrivilligt fratræder et indskrænket arbejdssted. Det vil sige, at vi ikke kan skelne mellem lønmodtagere, som fratræder på grund af afskedigelse, og lønmodtagere, som selv vælger at gå, fx fordi de fik tilbudt et bedre job i en anden virksomhed. For i størst muligt omfang at identificere lønmodtagere, som fratræder, fordi arbejdsstedet indskrænker, omfatter undersøgelsen kun lønmodtagere med mindst 3 års anciennitet, fordi beskæftigelsesrelationen dermed i højere grad kan betragtes som ”ikke-tilfældig”.

For det andet betyder begrænsningerne i datamaterialet, at det som nævnt ikke er muligt at se, om globalisering er årsagen til, at et arbejdssted lukker eller indskrænker medarbejderstaben væsentligt, eller om det skyldes andre forhold. For bedre at identificere lukninger og indskrænkninger, som skyldes globalisering, omfatter analyserne udelukkende arbejdssteder i den private sektor, fordi globalisering i form af konkurrence fra lavtlønslande først og fremmest antages at påvirke dette område. Derudover gennemføres en del af undersøgelsens analyser kun blandt arbejdssteder i industrien, fordi konkurrence fra lavtlønslande formodes navnlig at påvirke virksomheder inden for særlige områder af denne branche. Ved at studere underbrancher inden for industrien, hvor konkurrence fra lavtlønslande kan forventes at være størst, har vi således rettet fokus derhen, hvor der er størst chance for at observere fænomenet. Omvendt må man sige, at selv med denne afgrænsning vil en del af analysens fratrædelser formodentlig skyldes andre forhold end globalisering, hvorfor man skal være forsigtig med entydigt at henhøre analysernes resultater til effekter af globalisering.

KAPITEL 2

BERØRTE ARBEJDSSTEDER

Hvor stort er omfanget af lukninger og indskrænkninger, og hvor mange ansatte berøres? Rammes konkurrenceudsatte arbejdssteder inden for industrien og deres ansatte i højere grad end andre af lukninger og indskrænkninger? Er der specielle karakteristika ved arbejdssteder, der lukkes eller indskrænkes? Med det formål at undersøge disse problemstillinger for perioden 1994-2000 belyses i dette kapitels første afsnit udviklingen i antallet af hhv. arbejdssteder og ansatte samlet set og fordelt på sektorer og brancher. I forlængelse heraf ser vi på, hvor mange arbejdssteder og ansatte der er berørt af lukninger og indskrænkninger, samt på, hvordan dette omfang har udviklet sig de senere år. Afslutningsvis undersøger vi, om lukninger og indskrænkninger typisk finder sted på store eller små arbejdssteder samt på, om de er geografisk og branchemæssigt koncentreret på bestemte områder.

Analyserne i kapitlet viser, at:

- Ca. 1.500 arbejdssteder og 23.000 ansatte i gennemsnit var årligt berørt af lukninger.
- 5.500 arbejdssteder i gennemsnit blev indskrænket årligt. Ca. 40.000 personer var i gennemsnit ansat på disse arbejdssteder forud for indskrænkningerne.
- Lukninger og indskrænkninger synes primært at være forårsaget af strukturelle forhold, fx øget international konkurrence og ændringer i forbrugernes efterspørgsel efter forskellige typer af produkter. Det gælder både den private sektor som helhed, de enkelte brancher og underbrancherne inden for industrien.
- Lukninger og indskrænkninger falder med stigende antal ansatte, mens de berørte arbejdssteder er forholdsvis ligeligt fordelt på geografiske områder.

Udviklingen i antallet af arbejdssteder og ansatte fordelt på brancher

Perioden 1994-2000 var præget af højkonjunktur, og helt overordnet betød dette, at antallet af private arbejdssteder med mere end 5 ansatte steg med 14 pct., mens antallet af ansatte på disse arbejdssteder steg med 19 pct., jf. tabel 1 og 2. Skelnes der mellem fremstillingssektoren og den private servicesektor fremgår, at beskæftigelsen ganske vist er steget på begge områder, men de seneste årtiers udvikling er dog fortsat i den forstand, at fremstillingssektorens andel af den samlede beskæftigelse i den private sektor er faldet, mens servicesektorens andel er steget.

Betragtes fremstillingssektoren nærmere, fremgår det, at beskæftigelsen og antallet af arbejdssteder inden for bygge- og anlægsvirksomhed ikke overraskende er steget absolut set, mens der trods konjunkturopsvinget er sket et fald inden for industri. Fra 1994-2000 faldt antallet af arbejdssteder i industrien således med knap 800 svarende til et fald på 8 pct., mens antallet af ansatte blev reduceret med ca. 11.100 svarende til en reduktion på 2 pct.

Udviklingen inden for industrien kan primært tilskrives udviklingen inden for brancherne nærings- og nydelsesmiddelindustri, tekstil- og beklædningsindustri samt transportmiddelindustri. Set i lyset af, at (dele af) de to sidstnævnte brancher af DØR (2001) fremhæves som områder, der er påvirket af konkurrence fra lavtlønslande, kan konkurrencen herfra have bidraget til den faldende beskæftigelse inden for disse brancher. Beskæftigelsen inden for tekstil- og beklædningsindustri og transportindustri faldt således med hhv. 38 og 28 pct.

En tilsvarende om end mindre markant udvikling ses inden for møbelindustri og anden industri, der fremhæves af DØR (2001) som et område, hvor dele er påvirket af globalisering. Beskæftigelsen inden for denne underbranche er reduceret med 4 pct.

Dele af træ-, gummi- og plast- samt elektronikindustri er ifølge DØR (2001) også påvirket af globalisering, men inden for disse brancher er beskæftigelsen som helhed omvendt steget. Konkurrence fra lavtlønslande kan dog have bidraget til, at antallet af arbejdssteder på trods af beskæftigelsesstigningen er faldet/stagneret på de nævnte områder i perioden. Trods en stigning i elektronikindustriens beskæftigelse på hele 23 pct., stagnerede antallet af arbejdssteder på dette område, hvilket kan indikere, at nogle områder inden for denne branche outsources, mens andre ekspanderer indenlands. Inden for gummi- og plastindustrien steg beskæftigelsen med 10 pct., mens antallet af arbejdssteder faldt med 2 pct. Endelig steg træindustriens beskæftigelse med 3 pct., mens antallet af arbejdssteder faldt med 6 pct.

Tabel 1

Private arbejdssteder (> 5 ansatte), i alt og opdelt på sektorer og brancher, arbejdssteder inden for industri opdelt på underbrancher. Antal, 1994 og 2000 og ændring 1994-2000 i antal og procent.

	1994 Antal	2000 Antal	Ændring 1994-2000 Antal	Procent
Fremstillingssektor, i alt	5.992	7.051	1.059	18
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	1.800	2.035	235	13
Industri	10.388	9.593	-795	-8
Nærings- og nydelsesmiddel	1.878	1.644	-234	-12
Tekstil- og beklædningsindustri	672	430	-242	-36
Træindustri	413	387	-26	-6
Papir og grafisk industri	1.378	1.220	-158	-11
Mineralolieindustri mv.	11	6	-5	-45
Kemisk industri	274	250	-24	-9
Gummi- og plastindustri	460	452	-8	-2
Sten-, ler- og glasindustri mv.	460	448	-12	-3
Fremstilling og forarbejdning af metal	1.586	1.584	-2	0
Maskinindustri	1.249	1.252	3	0
Elektronikindustri	861	860	-1	0
Transportmiddelindustri	316	301	-15	-5
Møbelindustri og anden industri	830	759	-71	-9
Energi- og vandforsyning	259	170	-89	-34
Bygge- og anlægsvirksomhed	5.992	7.051	1.059	18
Servicesektor, i alt	32.199	38.701	6.502	20
Handel, hotel- og restaurationsvirksomhed	18.622	21.070	2.448	13
Transportvirksomhed, post og telekommunikation	3.390	4.313	923	27
Finansieringsvirksomhed mv., forretningservice	7.502	8.858	1.356	18
Offentlige og personlige tjenester	2.685	4.460	1.775	66
Uoplyst, i alt	4	2	-2	-50
Privat sektor, i alt	50.642	57.552	6.910	14

Alt i alt viser der sig ikke et entydigt billede af, hvilken effekt konkurrence fra lavtlønslande har haft på beskæftigelsen inden for de berørte områder siden midtferierne. Det brogede billede skyldes dog formentligt til dels, at det typisk kun er dele af de nævnte brancher, der kan forventes at være påvirket af denne konkurrence. Dertil kommer, at virksomhedslukninger og -indskrænkninger generelt givetvis i vidt omfang skyldes andre strukturelle forhold såsom den teknologiske udvikling og ændringer i forbrugernes efterspørgsel, jf. kapitel 1.

Tabel 2

Ansatte på private arbejdssteder (> 5 ansatte), i alt og opdelt på sektorer og brancher, ansatte inden for industri opdelt på underbrancher. Antal, 1994 og 2000 og ændring 1994-2000 i antal og procent.

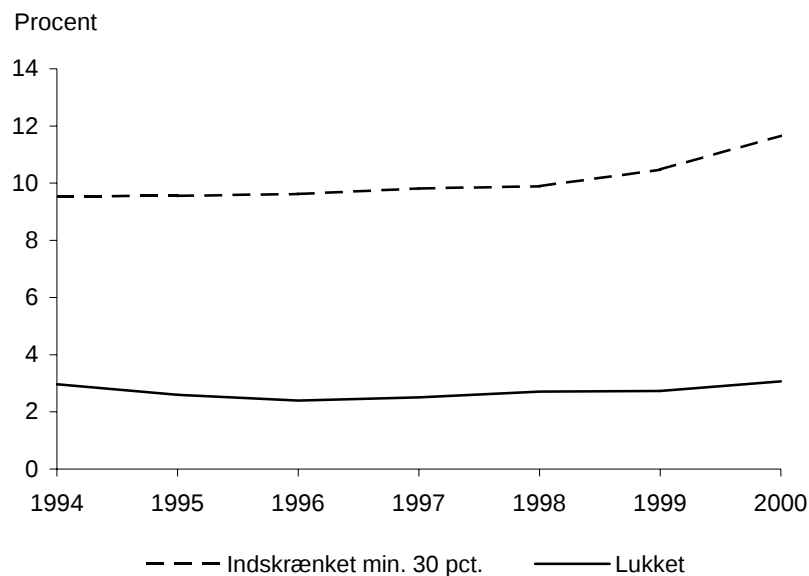
	1994 Antal	2000 Antal	Ændring 1994-2000	
			Antal	Procent
Fremstillingssektor, i alt	610.291	619.924	9.633	2
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	25.117	28.635	3.518	14
Industri	458.396	447.297	-11.099	-2
Nærings- og nydelsesmiddel	89.291	81.750	-7.541	-8
Tekstil- og beklædningsindustri	21.994	13.575	-8.419	-38
Træindustri	15.146	15.535	389	3
Papir og grafisk industri	49.994	46.973	-3.021	-6
Mineralolieindustri mv.	949	585	-364	-38
Kemisk industri	26.135	27.536	1.401	5
Gummi- og plastindustri	20.519	22.474	1.955	10
Sten-, ler- og glasindustri mv.	18.701	20.856	2.155	12
Fremstilling og forarbejdning af metal	49.667	52.275	2.608	5
Maskinindustri	70.374	68.218	-2.156	-3
Elektronikindustri	41.142	50.411	9.269	23
Transportmiddelindustri	21.958	15.882	-6.076	-28
Møbelindustri og anden industri	32.526	31.227	-1.299	-4
Energi- og vandforsyning	12.120	8.330	-3.790	-31
Bygge- og anlægsvirksomhed	114.658	135.662	21.004	18
Servicesektor, i alt	673.659	913.977	240.318	36
Handel, hotel- og restaurationsvirksomhed	341.312	411.705	70.393	21
Transportvirksomhed, post og telekommunikation	100.567	162.251	61.684	61
Finansieringsvirksomhed mv., forretningservice	182.909	229.525	46.616	25
Offentlige og personlige tjenester	48.871	110.496	61.625	126
Uoplyst, i alt	57	20	-37	-65
Privat sektor, i alt	1.284.007	1.533.921	249.914	19

Berørte arbejdssteder og deres ansatte

Trods beskæftigelsesfremgangen var i gennemsnit ca. 7.000 private arbejdssteder årligt berørt af væsentlig indskrænkning eller egentlig lukning i analyseperioden. Heraf blev i størrelsesordenen 1.500 arbejdssteder lukket årligt. Omfanget varierer dog en del over årene. Omfanget af både lukninger og indskrænkninger toppede i år 2000 med hhv. knap 1.800 og godt 6.700 arbejdssteder. Omvendt nåede omfanget af lukninger sit laveste niveau i 1996, hvor knap 1.300 arbejdssteder blev lukket. Færrest indskrænkninger fandt sted i 1994, hvor godt 4.800 arbejdssteder blev indskrænket.

Figur 1

Arbejdssteder, der lukker eller indskrænker medarbejderstaben med minimum 30 pct., 1994-2000. Procent af alle private arbejdssteder med mere end 5 ansatte.



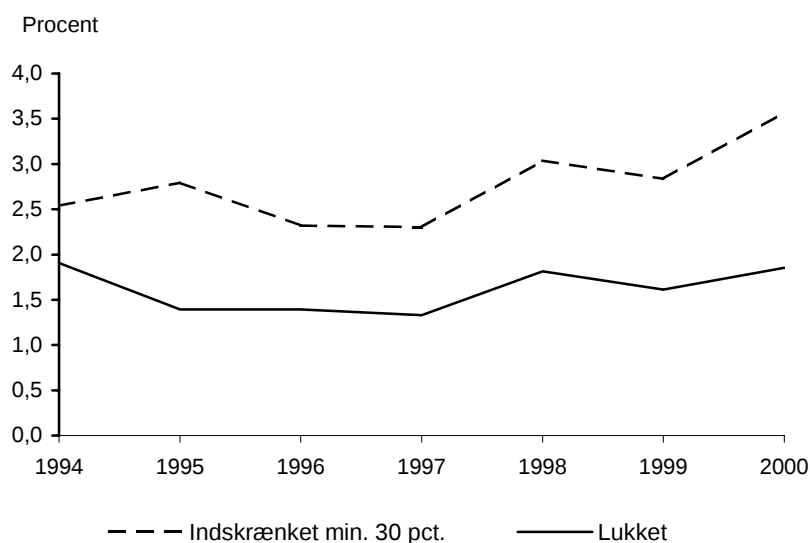
Knap 13 pct. af alle private arbejdssteder med mere end 5 ansatte var i gennemsnit berørt af lukning eller indskrænkning årligt. Knap 3 pct. vedrører lukninger, jf. figur 1. Selvom udviklingen er svagt konjunkturmedløbende, specielt hvad angår indskrænkninger, må andelen af berørte arbejdssteder siges at være relativt stabil i perioden bortset fra årene 1999-2000, hvor en mere markant stigning fandt sted. Denne stigning faldt sammen med, at ledigheden stagnerede efter de forudgående år at være faldet. Konjunkturopsvinget synes generelt ikke at give anledning til en reduktion i andelen af arbejdssteder, der er berørt af lukning eller væsentlig indskrænkning. Dette indikerer, at lukningerne og indskrænkningerne snarere er strukturelt end konjunkturrelt betingede. Vejrup-Hansen (2000) når frem til et tilsvarende resultat på basis af analyser for 1980'erne. Der synes generelt at foregå en omfattende udskiftning af arbejdssteder, idet der var en nettotilvækst på knap 7.000 arbejdssteder i den belyste periode.

Andelen af private arbejdssteder, der berøres af indskrænkninger og lukninger, er væsentligt større end andelen af privatansatte på disse arbejdssteder, jf. figur 1 og 2, hvilket skyldes, at jobnedlæggelser er mest omfattende på små arbejdssteder, se Vejrup-Hansen (2000) og nedenfor.

Kun i gennemsnit godt 4 pct. af de ansatte på private arbejdssteder, svarende til knap 63.000 personer, var således ansat på de berørte arbejdssteder i perioden 1994-2000. Heraf var i gennemsnit ca. 23.000 personer årligt ansat på arbejdssteder berørt af lukning. Dette antal varierer fra ca. 18.700 i 1995 til ca. 28.400 i år 2000. Antallet af ansatte, der var ansat på arbejdssteder, som indskrænkede, toppede ligeledes i år 2000, hvor 54.800 personers arbejdssted var berørt, mens dette antal var lavest i 1996, nemlig 32.300 personer.

Figur 2

Ansatte på arbejdssteder, der lukker, eller indskrænker medarbejderstaben med minimum 30 pct., 1994-2000. Procent af alle ansatte på private arbejdssteder med mere end 5 ansatte.



Variationen over tid fremgår også, når vi ser på andelen af ansatte på berørte arbejdssteder, jf. figur 2. Samlet faldt andelen af ansatte, der var berørt af lukninger og indskrænkninger frem til 1997, hvorefter den igen steg frem til år 2000 bortset fra et mindre fald fra 1998 til 1999. I år 2000, hvor andelen toppede, omfattede det godt 5 pct. af alle ansatte på private arbejdssteder (med > 5 ansatte).

Karakteristik af berørte arbejdssteder

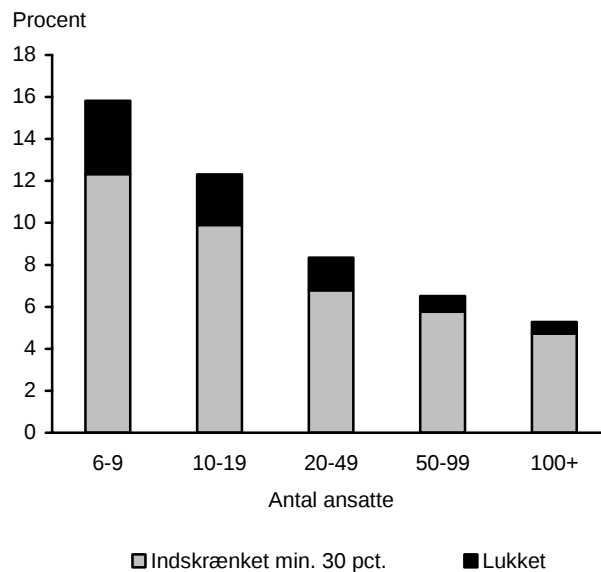
Små arbejdssteder er som nævnt i væsentligt større omfang berørt af lukninger og indskrænkninger end store arbejdssteder, jf. figur 3.¹ Dette billede tegner sig både

¹ Figur 3 og de efterfølgende figurer og tabeller er baseret på tal for 1997. Dette år er valgt som udgangspunkt for den resterende del af kapitlet, fordi 1997-oplysninger generelt danner udgangspunkt for analyserne i de efterfølgende kapitler.

for berørte arbejdssteder samlet set og for lukninger og indskrænkninger hver for sig. Bach (2000) finder tilsvarende, at virksomheder med over 50 ansatte gennemgående afskediger relativt færre end små virksomheder, jf. kapitel 6. Resultatet diskuteres nærmere i kapitel 3.

Figur 3

Arbejdssteder, der indskrænker medarbejderstaben med minimum 30 pct. eller lukker, opdelt på antal ansatte pr. arbejdssted (forud for ændring), 1997. Procent af alle private arbejdssteder inden for den pågældende størrelseskategori.

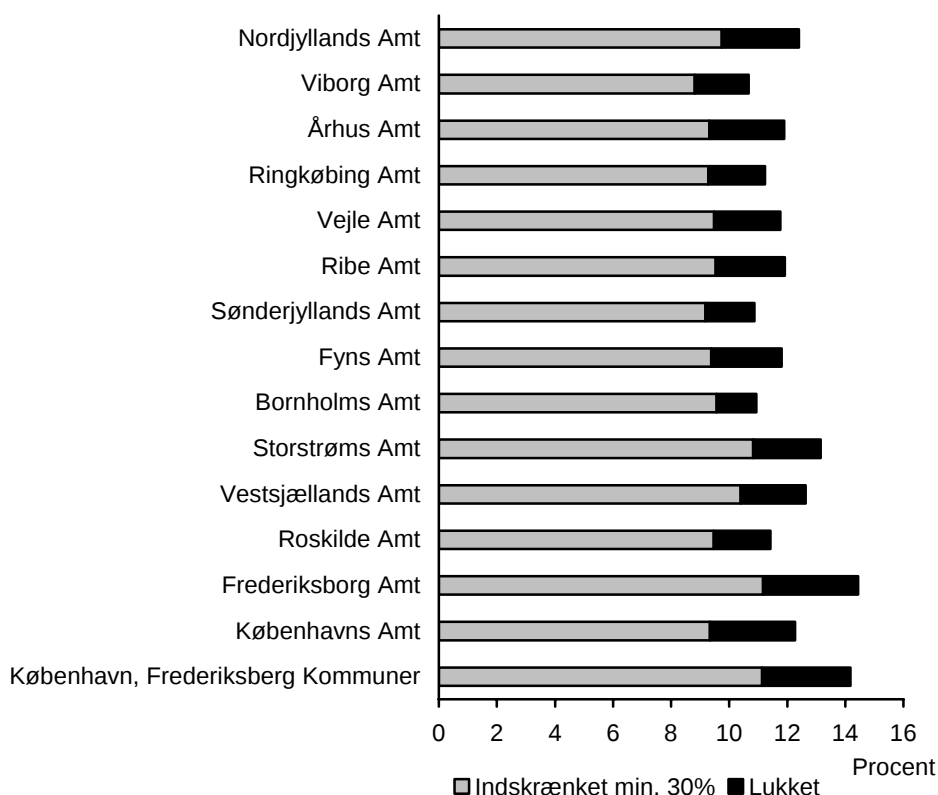


Den geografiske variation er omvendt meget begrænset, jf. figur 4. Under forudsætning af, at der er tale om repræsentative gennemsnitsvirksomheder, er dette et positivt tegn i forhold til konsekvenserne for arbejdsmarkedet. Specielt hvis ikke-faglærte er dem, som primært er berørt af indskrænkninger og lukninger, da de er de mindst geografisk mobile (Deding og Filges, 2004). Til gengæld er der stor variation i den regionale jobskabelse, hvilket kan indikere, at jobskabelse er mere afgørende for den regionale beskæftigelsessituation end indskrænkninger og lukninger.

gende kapitler, jf. kapitel 1. En sammenligning med fordelinger for de berørte arbejdssteder for år 2000 viser, at disse ikke adskiller sig væsentligt fra fordelingerne for 1997.

Figur 4

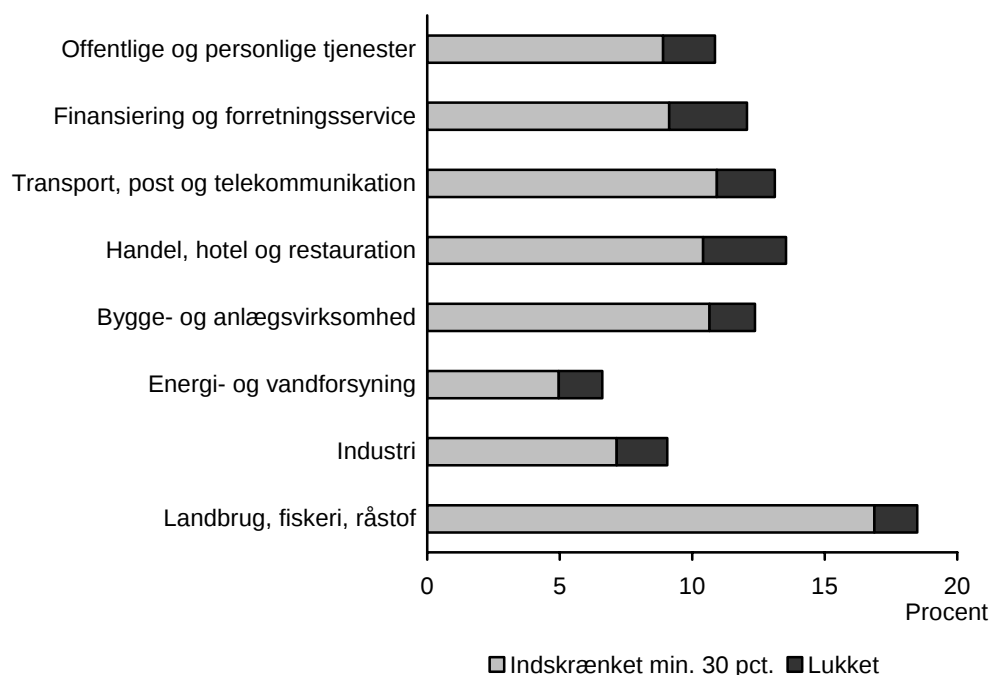
Arbejdssteder, der indskrænker medarbejdsstaben med minimum 30 pct. eller lukker, opdelt på amter, 1997. Procent af alle ansatte på arbejdssteder med mere end 5 ansatte i det pågældende amt.



Der er stor variation, når vi kigger på brancher, jf. figur 5. Mens arbejdsstederne inden for landbrug, fiskeri og råstofdudvinding i relativt stort omfang var berørt i 1997 (18 pct.), lå industri, der er den branche, som vi som udgangspunkt forventer er mest påvirket af globalisering, relativt lavt med ca. 9 procent. Dette relativt lave tal betyder dog ikke nødvendigvis, at væsentligt færre beskæftigede inden for industrien er berørt af lukninger og indskrænkninger, da det gennemsnitlige antal ansatte pr. arbejdssted i denne branche ligger over gennemsnittet, jf. tabel 2. De forskelle mellem brancherne, der er vist i figur 5 for 1997, svarer i store træk til de forskelle, som Vejrup-Hansen (2000) finder frem til på basis af en analyse af indskrænkninger generelt og lukninger for perioden 1980-1989.

Figur 5

Arbejdssteder, der indskrænker medarbejderstaben med minimum 30 pct. eller lukker, opdelt på brancher, 1997. Procent af alle private arbejdssteder med mere end 5 ansatte inden for den pågældende branche.

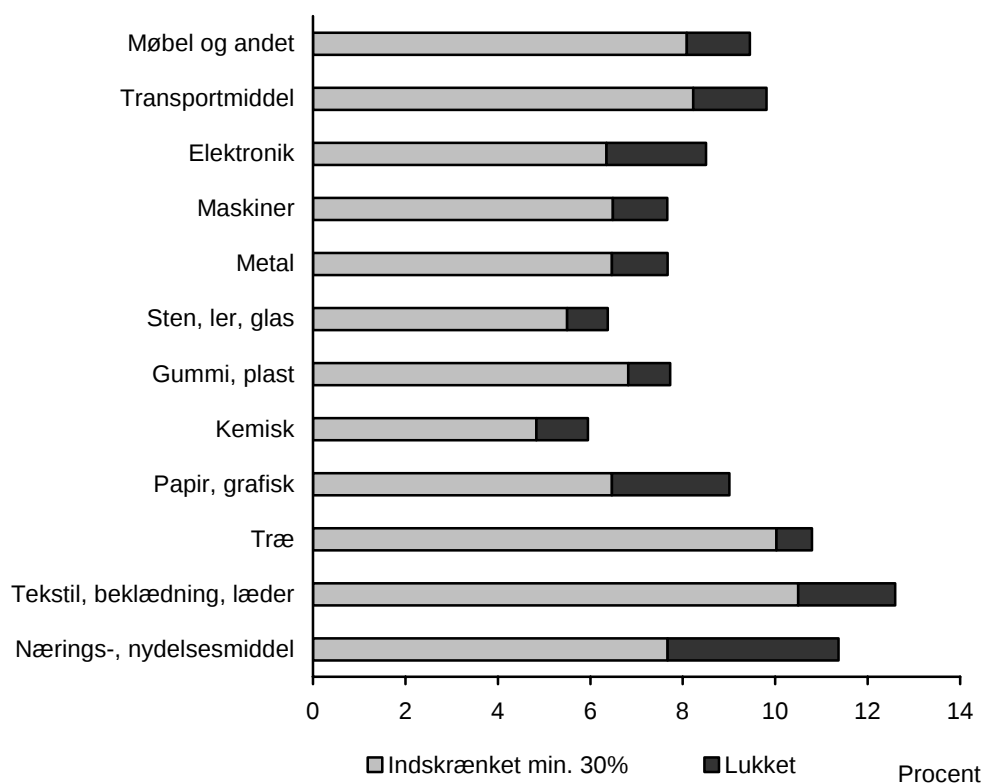


Den relativt lave andel berørte arbejdssteder inden for industrien som helhed dækker over en vis variation på underbrancher, jf. figur 6. Blandt de brancher, som ifølge DØR (2001) er påvirket af globalisering, ligger især tekstil- og beklædningsindustri, men også træindustri, transportmiddelindustri samt møbelindustri og anden industri over gennemsnittet, hvad angår berørte arbejdssteder. Omvendt ligger andelen relativt lavt i andre brancher, der ifølge DØR (2001) også er påvirket af globalisering, nemlig elektronikindustrien og gummi- og plastindustrien. Dertil kommer, at også de illustrerede forskelle for 1997 på underbrancher i vidt omfang genfindes i den førnævnte analyse af Vejrup-Hansen (2000) for 1980'erne. Stabiliteten over tid taler for, at indskrænkninger og lukninger er et stabilt og strukturelt fænomen, både generelt, inden for de enkelte brancher og i underbrancherne inden for industrien.

I kapitel 3 ser vi nærmere på, hvad der karakteriserer de ansatte, der afgang fra de berørte arbejdssteder. For en karakteristik af de ansatte på arbejdssteder, der efterfølgende indskrænkes eller lukkes, se tabel 7-9 i bilag.

Figur 6

Berørte ansatte på arbejdssteder inden for industrien, der indskrænker medarbejderstaben med minimum 30 pct. eller lukker, opdelt på underbrancher, 1997. Procent af alle ansatte på arbejdssteder med mere end 5 ansatte inden for den pågældende underbranche.



HVEM FRATRÆDER ARBEJDSSTEDERNE?

En negativ konsekvens af, at virksomheder lukker eller indskrænker, er, at en del af de lønmodtagere, som forlader virksomhederne, risikerer at blive langvarigt arbejdsløse og måske helt miste tilknytningen til arbejdsmarkedet. I dette kapitel giver vi en karakteristik af de lønmodtagere, som fratræder arbejdssteder, der lukker eller indskrænker medarbejderstaben væsentligt. Er det fx især lønmodtagere med få faglige og erhvervsrelevante kvalifikationer, som forlader arbejdsstederne? Og hvad kendetegner de arbejdssteder, hvor lønmodtagerne var ansat? Er der større risiko for at fratræde et arbejdssted, som lukker eller indskrænker, når man er beskæftiget i bestemte brancher? I den forbindelse belyser vi også, om det er person- eller virksomhedsforhold, der har størst betydning for, om lønmodtagere forlader et arbejdssted.

Globalisering i form af fx øget konkurrence fra lande med lave lønninger fremhæves ofte som en væsentlig grund til, at danske arbejdspladser ”forsvinder”. Enten fordi konkurrencen betyder, at danske virksomheder må lukke eller skære produktionen ned, eller fordi det bedre kan betale sig at flytte en del af produktionen til lavtlønslande (outsourcing). Den skærpede konkurrence fra lande med lave lønninger formodes først og fremmest at ramme ikke-faglærte arbejdere, der er ansat i konkurrenceudsatte dele af industrien, se kapitel 1. I dette kapitels sidste afsnit ser vi nærmere på dette spørgsmål, idet vi undersøger, om lønmodtagere i den nedre del af stillingshierarkiet i konkurrenceudsatte dele af industrien oftere fratræder lukkede og indskrænkede virksomheder end lønmodtagere i den nedre del af hierarkiet i mindre konkurrenceudsatte dele af industrien.

Analyserne viser bl.a.:

- Arbejdsstedsforhold har større betydning end personforhold for, hvilke lønmodtagere der fratræder et arbejdssted, som lukker.
- Personforhold har større betydning for, hvilke lønmodtagere der fratræder et arbejdssted, som indskrænker, end de har for, hvilke lønmodtagere der fratræder et lukket arbejdssted. Det kan skyldes, at der i forbindelse med indskrænkninger sker en selektion af, hvem der fratræder.
- Lønmodtagere, som fratræder et lukket arbejdssted, har gennemgående færre ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet end andre lønmodtagere.
- Lønmodtagere i de særligt konkurrenceudsatte brancher, transportmiddelindustri samt tekstil- og beklædningsindustri, har en stor sandsynlighed for at fratræde et arbejdssted, der indskrænker eller lukker, sammenlignet med lønmodtagere i andre dele af industrien i den undersøgte periode.
- Lønmodtagere i den nedre del af stillingshierarkiet synes ikke at have større sandsynlighed for at fratræde lukkede og indskrænkede arbejdssteder inden for de brancher, der er udsat for konkurrence fra lavtlønslande, end andre stillingsgrupper i undersøgelsesperioden.
- Lønmodtagere i den nedre del af stillingshierarkiet er imidlertid lidt oftere berørt af fratrædelse fra lukkede og indskrænkede arbejdssteder i de brancher, der er udsat for konkurrence fra lavtlønslande, end andre stillingsgrupper, fordi de er svagt overrepræsenteret blandt ansatte i de udsatte brancher.

Fratrådte fra lukkede arbejdssteder

For at belyse hvad der karakteriserer lønmodtagere, der fratræder arbejdssteder, som lukker, sammenligner vi lønmodtagere, som fratræder et lukket arbejdssted, med lønmodtagere, som enten ikke er fratrådt, eller som er fratrådt, men ikke i forbindelse med lukning eller indskrænkning. Formålet er således at belyse, hvilke personkarakteristika samt job- og arbejdssteds-karakteristika knyttet til personen, der forøger den enkelte lønmodtagers sandsynlighed for at fratræde på grund af lukning.

Analysen bygger på registerdata om privatansatte lønmodtagere med mindst 3 års anciennitet, der er ansat på arbejdssteder med mere end 5 ansatte (data er nærmere beskrevet i rapportens bilag). Blandt disse ca. 538.000 lønmodtagere fratrådte knap 12.000 eller 2,2 pct. et arbejdssted, som mellem ultimo november 1997 og ultimo november 1998 indskrænkede medarbejderstaben med mindst 30 pct. Og lidt

mindre end 2.500 lønmodtagere, svarende til 0,5 pct., fratrådte et lukket arbejdssted.¹

Analysen er gennemført som en logistisk regressionsanalyse, hvor alle personkarakteristika samt job- og arbejdsstedskarakteristika indgår i analysen på én gang. En væsentlig forskel mellem en logistisk regressionsanalyse og en beskrivelse ud fra simple tabeller er dermed, at i en logistisk regressionsanalyse analyseres det, om et givet person-, job- eller arbejdsstedkarakteristik har betydning for, om lønmodtagere fratræder et lukket arbejdssted, når der samtidig tages hensyn til betydningen af andre person-, job- og arbejdsstedkarakteristika. Derfor kan forskelle, fx mellem mænd og kvinder, i, hvor ofte de fratræder et lukket arbejdssted, blive mindre eller helt forsvinde. Ligeledes kan forhold, som tilsyneladende ikke havde betydning for, om lønmodtagerne fratræder et lukket arbejdssted, vise sig at have en betydning, når der tages hensyn til andre forhold.

Tabel 3 viser resultaterne af en logistisk regressionsanalyse. Resultaterne af analysen er rapporteret som odds-ratioer. For eksempel angiver tabellens første odds-ratio, om mænd har større sandsynlighed for at fratræde en lukket virksomhed end kvinder. Da dette tal er tæt på 1, har mænd og kvinder nogenlunde samme sandsynlighed. Havde odds-ratioen været væsentligt større end 1, havde mænd haft større sandsynlighed for at fratræde end kvinder. Havde odds-ratioen derimod været væsentligt mindre end 1, havde kvinder haft større sandsynlighed for at fratræde end mænd. Størrelsen på odds-ratioen er med andre ord udtryk for størrelsen af effekten af det undersøgte forhold.

Ud for hver odds-ratio er med småt angivet et mål for, hvor sikre vi kan være på, at den målte forskel mellem de to persongrupper – i dette tilfælde mellem mænd og kvinder – ikke blot skyldes en tilfældighed. ”NS” (non-significant) betyder, at vi ikke med sikkerhed kan regne med, at forskellen mellem de to grupper er væsentlig, mens ”*” betyder, at vi med 99 pct.’s sikkerhed kan regne med, at forskellen er væsentlig, ”**” at vi med 99,9 pct.’s sikkerhed kan regne med, at forskellen er væsentlig, og ”***” betyder, at vi med 99,99 pct.’s sikkerhed kan regne med, at forskellen er væsentlig.²

¹ Blandt samtlige ca. 1,2 mio. privatansatte lønmodtagere fratrådte ca. 50.000 (4 pct.) et indskrænket arbejdssted, mens lidt mere end 13.000 (1 pct.) fratrådte et lukket arbejdssted.

² Her kan det indvendes, at der ikke er nogen usikkerhed på odds-ratioerne, fordi analysen omfatter samtlige privatansatte lønmodtagere i Danmark. Sikkerhedstestene skal imidlertid i dette tilfælde tages som udtryk for, hvor sikre vi er på at få samme odds-ratio, hvis den samme analyse gennemføres på et andet tidspunkt under nøjagtig samme omstændigheder, det vil sige med det samme antal arbejdssteder, lønmodtagere, økonomiske konjunkturer osv.

Tabel 3

Lønmodtageres sandsynlighed for at fratræde et arbejdssted, der lukker (logistisk regression).

		Odds-ratio for at fratræde lukket arbejdssted, sammenlignet med lønmodtagere, som ikke er fratrådt på grund af lukning eller indskrænkning
Personkarakteristika		
Køn		NS
	Mand vs. Kvinde	0,925 ^{NS}
Alder		***
	30-39 år vs. 17-29 år	1,140 ^{NS}
	40-49 år vs. 17-29 år	1,325 ^{***}
	50-67 år vs. 17-29 år	1,391 ^{***}
Statsborgerskab		NS
	Andet vs. dansk	1,105 ^{NS}
Samlivsstatus		*
	Samlevende vs. enlig	0,843 ⁺
Har hjemmeboende børn?		NS
	Ja vs. nej	0,956 ^{NS}
Uddannelsesbaggrund		**
	Gymnasium vs. ingen, før grundskole	1,313 ⁺
	Faglig vs. ingen, før grundskole	0,908 ^{NS}
	Videregående vs. ingen, før grundskole	0,945 ^{NS}
Forudgående beskæftigelsesgrad		NS
	50-75 pct. vs. 0-50 pct.	0,905 ^{NS}
	75-100 pct. vs. 0-50 pct.	0,828 ⁺
Jobkarakteristika		
Anciennitet		***
	3-5 år vs. mere end 10 år	1,508 ^{***}
	6-10 år vs. mere end 10 år	1,387 ^{***}
Stilling		NS
	Lønmodtagere, grundniveau vs. andre lønmodtagere mv.	0,935 ^{NS}
	Lønmodtagere, mellemniveau vs. andre lønmodtagere mv.	0,893 ^{NS}
	Lønmodtagere, højeste niveau vs. andre lønmodtagere mv.	0,908 ^{NS}
	Topledere vs. andre lønmodtagere mv.	0,831 ^{NS}
Bruttoindkomst i 1997		***
	150-200.000 kr. vs. under 150.000 kr.	0,677 ^{***}
	200-300.000 kr. vs. under 150.000 kr.	0,706 ^{***}
	Over 300.000 kr. vs. under 150.000 kr.	0,656 ^{***}

(fortsættes)

Odds-ratio for at fratræde lukket arbejdssted, sammenlignet med lønmodtagere, som ikke er fratrådt på grund af lukning eller indskrænkning

Arbejdsstedkarakteristika		
Branche		***
	Landbrug mv. vs. industri	0,512***
	Energi- og vandforsyning vs. industri	2,354***
	Bygge og anlæg vs. industri	0,467***
	Handel, hotel og restauration vs. industri	0,798***
	Transport, post og tele vs. industri	0,892 ^{NS}
	Finans- og forretningsservice vs. industri	0,682***
	Offentlige og personlige tjenester ³ vs. industri	0,529***
Antal ansatte		***
	10-19 ansatte vs. 6-9 ansatte	0,611***
	20-49 ansatte vs. 6-9 ansatte	0,287***
	50-99 ansatte vs. 6-9 ansatte	0,098***
	100 ansatte og derover vs. 6-9 ansatte	0,067***
Antal arbejdssteder i firmaet		***
	2-3 arbejdssteder vs. 1 arbejdssted	1,935***
	4-8 arbejdssteder vs. 1 arbejdssted	1,300*
	9 arbejdssteder og derover vs. 1 arbejdssted	0,275***
Antal observationer		524.762

NS: ikke-væsentlig forskel, **: forskel væsentlig med 99 pct. sikkerhed, ***: forskel væsentlig med 99,9 pct. sikkerhed, ****: forskel væsentlig med 99,99 pct. sikkerhed.

Et væsentligt resultat af analysen er, at arbejdsstedsforhold har større betydning end personforhold for, om lønmodtagerne fratræder et arbejdssted, som lukker. Forhold som branche, antal ansatte og antal arbejdssteder i firmaet har således væsentligt større betydning end personkarakteristika som fx alder og uddannelse. Størrelsen på effekterne (odds-ratioerne) og sikkerheden på estimerne er således markant større for branche, antal ansatte og antal arbejdssteder i firmaet⁴ end for de variabler, der måler personforhold. Disse resultater stemmer overens med resultaterne fra tidligere undersøgelser (jf. kapitel 6).

Lønmodtagere ansat på et arbejdssted i industrien har en forholdsvis stor sandsynlighed for at fratræde et arbejdssted, der lukker. Bortset fra lønmodtagere beskæftiget inden for energi og vandforsyning, har lønmodtagere inden for industri således den største risiko for at forlade et lukket arbejdssted. Odds-ratioen for løn-

³ Da nærværende analyse alene omfatter den private sektor, dækker betegnelsen offentlige og personlige tjenester primært renovation, foreninger og forlystelser mv.

⁴ For definition af arbejdssted, se beskrivelsen af datagrundlag i bilag.

modtagere i industrien (1) er større end i de øvrige brancher (0,467-0,892). Risikoen for at fratræde et lukket arbejdssted falder markant med stigende antal ansatte på arbejdsstedet. Odds-ratioen for lønmodtagere fra arbejdssteder med mindst 100 ansatte har således en odds-ratio på langt under 1 (0,067) sammenlignet med lønmodtagere med arbejdssteder med 6-9 ansatte.

Resultaterne tyder derfor på, at de strukturelle forhold, der er afgørende for, om arbejdssteder lukker, snarere er relateret til branche og arbejdsstedets størrelse, end til, hvilke lønmodtagere der er ansat på arbejdsstederne. I forbindelse med et generelt fald i efterspørgslen, fx som følge af øget international konkurrence, betyder det, at det gennemgående er mindre arbejdssteder, som lukker, uanset de enkelte ansattes karakteristika. Det kan afspejle, at små arbejdssteder ofte er mindre robuste over for ydre påvirkninger, og at graden af robusthed kun delvist afhænger af, hvilket personale der er ansat på arbejdsstedet. På tilsvarende vis kan resultaterne tolkes sådan, at det afgørende er, hvilke produkter (og dermed brancher) der rammes af en efterspørgselsnedgang, snarere end forskelle i fx arbejdsstedernes kønssammensætning mellem forskellige brancher.

Når vi ser på resultaterne for personforhold og jobkarakteristika, tyder det imidlertid klart på, at de negative konsekvenser af lukninger ikke er jævnt fordelt blandt lønmodtagere. De lønmodtagere, som især berøres af lukninger, har således tilsyneladende på nogle punkter færre ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet end lønmodtagere, som ikke berøres af lukninger. Dette underbygges af betydningen af bruttoindkomst, uddannelse, forudgående beskæftigelsesgrad og anciennitet.

Bruttoindkomst kan afspejle lønmodtagerens hidtidige succes på arbejdsmarkedet på den måde, at personer med succes på arbejdsmarkedet formodes at være beskæftiget i højtlønnede stillinger. Uddannelse kan afspejle lønmodtagerens formelle kvalifikationer således, at lønmodtagere med en faglig eller en videregående uddannelse har flere formelle kvalifikationer end lønmodtagere med en gymnasieuddannelse og lønmodtagere uden uddannelse eller en førskoleuddannelse. På tilsvarende måde formodes anciennitet at afspejle jobspecifikke kvalifikationer således, at lønmodtagere med lang anciennitet har flere jobspecifikke kvalifikationer end lønmodtagere med kort anciennitet. Endelig må man regne med, at lønmodtagere med en høj beskæftigelsesgrad og dermed stor erhvervserfaring har forholdsvis mange erhvervsrelevante kvalifikationer. Når vi derfor finder, at gymnasieuddannede lønmodtagere med lave bruttoindkomster, kort anciennitet og lav beskæftigelsesgrad har forholdsvis stor sandsynlighed for at fratræde et lukket arbejdssted, kan det tolkes sådan, at lønmodtagere med begrænset succes på arbejdsmarkedet, få formelle kvalifikationer, få jobspecifikke kvalifikationer og få erhvervsrelevante kvalifikationer har stor risiko for at fratræde et lukket arbejdssted.

En undtagelse fra dette billede er, at stilling tilsyneladende ikke har væsentlig betydning for, hvor ofte lønmodtagere fratræder lukkede arbejdssteder. Dette skyldes, at betydningen af stilling forklares af analysens andre variabler. Når variabler, som måler karakteristika ved arbejdsstederne (branche, antal ansatte og antal arbejdssteder i firmaet), fjernes fra modellen, får stilling den forventede betydning. Lønmodtagere i den nedre del af stillingshierarkiet, som har et forholdsvis lavt færdighedsniveau, har større sandsynlighed for at fratræde end lønmodtagere i den øvre del af stillingshierarkiet.⁵ Resultaterne skal derfor fortolkes sådan, at lønmodtagere med et lavt færdighedsniveau ofte forlader arbejdssteder, som lukker, fordi de ofte er beskæftiget på arbejdssteder, som lukker (stillingskategorierne er nærmere beskrevet i afsnittet ”Fratrædte fra industrien”, s. 40ff.).

Dette peger på et overordnet forhold ved analysen: da alle lønmodtagere fratræder, når et arbejdssted lukker, afspejler de personforhold, der er med i analysen, ikke kun karakteristika ved de personer, som fratræder lukkede arbejdssteder, men også på aggregeret niveau karakteristika ved de lukkede arbejdssteder. Resultaterne viser derfor også, at lukninger ofte rammer arbejdssteder, hvor der blandt de ansatte er forholdsvis mange gymnasieuddannede, der er enlige, og som har en høj gennemsnitsalder, kort anciennitet, og hvor lønnen (bruttoindkomsten) er lav. Det sidste resultat stemmer overens med, at især lønkonkurrerende områder formodes at være påvirket af øget konkurrence fra lavtlønslande (dette ser vi nærmere på i afsnittet ”Fratrædte fra industrien”, s. 40ff.).

Fratrædte fra indskrænkede arbejdssteder

For at belyse, hvilke lønmodtagere der forlader arbejdssteder, som indskrænker medarbejderstaben med mindst 30 pct., er der gennemført en analyse magen til analysen i forrige afsnit (hvor metoden er beskrevet nærmere). I den logistiske regressionsanalyse sammenlignes lønmodtagere, der fratræder et arbejdssted, som indskrænker, med lønmodtagere, som ikke er fratrædt på grund af lukning eller indskrænkning.

Resultaterne af analysen er vist i tabel 4. Karakteristika ved arbejdsstederne har ligesom i analysen af lukkede arbejdssteder stor betydning for, om lønmodtagere fratræder arbejdssteder, der indskrænker. Det gælder alle de karakteristika, der er med i analysen: branche, antal ansatte, antal arbejdssteder i firmaet og gennemsnitlig timeløn.

⁵ Andre lønmodtagere mv. har imidlertid nogenlunde samme sandsynlighed for at fratræde som topledere. Dette skyldes, at tidligere beskæftigelsesgrad og bruttoindkomst forklarer forskellene mellem de to grupper. Fjernes disse variabler, har andre lønmodtagere mv. større sandsynlighed for at fratræde end topledere.

Tabel 4

Lønmodtageres sandsynlighed for at fratræde et arbejdssted, der indskrænker medarbejderstaben (logistisk regression).

		Odds-ratio for at fratræde et arbejdssted, som indskrænker, sammenlignet med lønmodtagere, som ikke er fratrådt på grund af lukning eller indskrænkning
Personkarakteristika		
Køn		***
	Mand vs. kvinde	1,447***
Alder		***
	30-39 år vs. 17-29 år	0,962 ^{NS}
	40-49 år vs. 17-29 år	1,031 ^{NS}
	50-67 år vs. 17-29 år	1,222***
Statsborgerskab		NS
	Andet vs. dansk	0,991 ^{NS}
Samlivsstatus		***
	Samlevende vs. enlig	0,867***
Har hjemmeboende børn?		*
	Ja vs. nej	0,933 [*]
Uddannelsesbaggrund		***
	Gymnasium vs. ingen, før grundskole	0,911 ^{NS}
	Faglig vs. ingen, før grundskole	0,967 ^{NS}
	Videregående vs. ingen, før grundskole	1,373***
Forudgående beskæftigelsesgrad		***
	50-75 pct. vs. 0-50 pct.	1,300***
	75-100 pct. vs. 0-50 pct.	0,865***
Jobkarakteristika		
Anciennitet		***
	3-5 år vs. mere end 10 år	2,078***
	6-10 år vs. mere end 10 år	1,338***
Stilling		***
	Lønmodtagere, grundniveau vs. andre lønmodtagere mv.	0,941 ^{NS}
	Lønmodtagere, mellemniveau vs. andre lønmodtagere mv.	1,069 ^{NS}
	Lønmodtagere, højeste niveau vs. andre lønmodtagere mv.	0,657***
	Topledere vs. andre lønmodtagere mv.	0,743***
Bruttoindkomst i 1997		***
	150-200.000 kr. vs. under 150.000 kr.	0,921 ^{NS}
	200-300.000 kr. vs. under 150.000 kr.	0,843***
	Over 300.000 kr. vs. under 150.000 kr.	0,776***

(fortsættes)

Odds-ratio for at fratræde et arbejdssted, som indskrænker, sammenlignet med lønmodtagere, som ikke er fratrådt på grund af lukning eller indskrænkning

Arbejdsstedkarakteristika		
Branche		***
	Landbrug mv. vs. industri	1,293**
	Energi- og vandforsyning vs. industri	2,863***
	Bygge og anlæg vs. industri	0,953 ^{NS}
	Handel, hotel og restauration vs. industri	1,221***
	Transport, post og tele vs. industri	3,118***
	Finans- og forretningsservice vs. industri	1,006 ^{NS}
	Offentlige og personlige tjenester vs. industri	0,683***
Antal ansatte		***
	10-19 ansatte vs. 6-9 ansatte	0,859***
	20-49 ansatte vs. 6-9 ansatte	0,647***
	50-99 ansatte vs. 6-9 ansatte	0,570***
	100 ansatte og derover vs. 6-9 ansatte	0,546***
Antal arbejdssteder i firmaet		***
	2-3 arbejdssteder vs. 1 arbejdssted	1,314***
	4-8 arbejdssteder vs. 1 arbejdssted	1,100*
	9 arbejdssteder og derover vs. 1 arbejdssted	1,003 ^{NS}
Gennemsnitlig timeløn		***
	120-139 kr. vs. under 120 kr.	1,093 ^{NS}
	140-159 kr. vs. under 120 kr.	0,863***
	160 kr. og derover vs. under 120 kr.	1,012 ^{NS}
Antal observationer		533.239

NS: ikke-væsentlig forskel, ***: forskel væsentlig med 99 pct. sikkerhed, ***: forskel væsentlig med 99,9 pct. sikkerhed, ****: forskel væsentlig med 99,99 pct. sikkerhed.

Betydningen af branche er stort set den samme som i analysen af lukkede arbejdssteder. Dog er der to væsentlige forskelle. For det første har lønmodtagere inden for transport, post og telekommunikation ligesom energi- og vandforsyning en stor sandsynlighed for at fratræde et arbejdssted, som indskrænker. For det andet sker fratrædelser tilsyneladende ikke hyppigere i industrien end i andre brancher. Odds-ratioen i landbrug mv., bygge og anlæg, handel, hotel og restauration samt finansiering og forretningsservice er således på samme niveau eller større end i industrien. Det kan tyde på, at hovedparten af de fratrædelser, vi måler i denne analyse, skyldes økonomiske konjunkturer og andre strukturelle forhold – fx indenlandsk konkurrence og forskydninger i efterspørgslen – end globalisering. Det kan også tyde på, at globalisering i form af en øget konkurrence fra lavtlønslande især slår igennem i særligt konkurrenceudsatte dele af industrien.

Ligesom for lukkede arbejdssteder kommer fratrådte lønmodtagere fra indskrænkede arbejdssteder oftest fra arbejdssteder med få ansatte. Dette resultat stemmer overens med en tidligere dansk undersøgelse, Bach (2000), og understøttes af, at jobomsætningen i Danmark generelt er størst på små arbejdssteder, jf. Vejrup-Hansen (2000).

Endelig har gennemsnitslønnen på arbejdsstedet en betydning, idet lønmodtagere fra arbejdssteder med en timeløn på under 120 kr. har større sandsynlighed for at fratræde et arbejdssted, der indskrænker, end lønmodtagere fra arbejdssteder med en timeløn på 140-159 kr. Størrelsen af denne effekt er imidlertid ret beskeden.

Personforhold har gennemgående større betydning for, om lønmodtagere fratræder et arbejdssted, som indskrænker, end de har for, om lønmodtagere fratræder et lukket arbejdssted. Dette kan skyldes, at der i forbindelse med indskrænkningerne sker en selektion af, hvilke lønmodtagere der fratræder, mens en tilsvarende selektion ikke sker i forbindelse med lukningerne, hvor alle lønmodtagere fratræder arbejdsstedet.

I modsætning til resultaterne for lukkede arbejdssteder giver resultaterne vedrørende personforhold ikke anledning til en entydig konklusion med hensyn til, hvem der fratræder et arbejdssted, som indskrænker. På den ene side kan betydningen af anciennitet, stilling og bruttoindkomst tyde på, at lønmodtagere med begrænsede ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet ofte fratræder i forbindelse med en indskrænkning. Lønmodtagere med kort anciennitet fratræder således lukkede arbejdssteder oftere end lønmodtagere med lang anciennitet. Og andre lønmodtagere mv. samt lønmodtagere på hhv. grund- og mellemniveau fratræder oftere end lønmodtagere på højeste niveau og topledere. Endelig fratræder lønmodtagere med lav bruttoindkomst oftere end lønmodtagere med høj bruttoindkomst.

På den anden side har lønmodtagere med en lav forudgående beskæftigelsesgrad og lønmodtagere uden erhvervsuddannelse ikke en specielt høj sandsynlighed for at fratræde et indskrænket arbejdssted (tværtimod har lønmodtagere med en videregående uddannelse en høj sandsynlighed for at fratræde).

Disse resultater er umiddelbart overraskende, fordi det kunne forventes, at lønmodtagere med begrænsede ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet ofte afskedisges i forbindelse med en indskrænkning. Resultaterne kan skyldes, at bruttoindkomst og anciennitet forklarer det samme som uddannelse og beskæftigelsesgrad. Hvis dette var tilfældet, skulle effekterne af uddannelse og beskæftigelsesgrad blive som forventet, når bruttoindkomst og anciennitet fjernes fra modellen. Det er imidlertid ikke tilfældet, idet effekterne af uddannelse og beskæftigelsesgrad er uændret.

En mulig årsag til, at lønmodtagere med en videregående uddannelse har en høj sandsynlighed for at fratræde, er, at højtuddannede på grund af deres forholdsvis gode beskæftigelsesmuligheder ofte frivilligt forlader arbejdssteder, der indskrænker. Dette understøttes af, at højtuddannede er de mest mobile (Deding og Filges, 2004). Forklaringen understøttes endvidere af, at vi samtidig finder, at lønmodtagere med forholdsvis lav bruttoindkomst (og dermed typisk lav løn) ofte fratræder. Den (lille) gruppe af lønmodtagere med lav løn og høj uddannelse har derfor en markant højere sandsynlighed for at fratræde et arbejdssted, der indskrænker, end andre lønmodtagere. Disse lønmodtagere har stor tilskyndelse til at forlade et arbejdssted frivilligt, fordi de har en lav løn, samtidig med at de har gode beskæftigelsesmuligheder *qua* deres uddannelse.⁶

Alt i alt synes konklusionen derfor at være, at indskrænkninger på nogle punkter indebærer, at lønmodtagere med begrænsede ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet ofte forlader arbejdsstederne. På andre punkter fx uddannelsesbaggrund er lønmodtagere, som forlader arbejdssteder, der indskrænker, tilsyneladende ressourcestærke.

Fratrådte fra industrien

Det er ud fra undersøgelsens data ikke muligt at se, om globalisering er årsagen til, at et arbejdssted lukker eller indskrænker medarbejderstaben væsentligt, eller om det skyldes andre forhold som fx indenlandsk konkurrence, ændrede konjunkturer, faldende efterspørgsel eller dårlig ledelse. For bedre at identificere lukninger og indskrænkninger, som skyldes globalisering, omfatter analyserne i dette afsnit kun arbejdssteder i industrien, fordi konkurrence fra lavtlønslande formodes navnlig at påvirke virksomheder inden for særlige områder af denne branche (DØR, 2001). Vi gennemfører derfor en analyse blandt lønmodtagere ansat i industrien svarende til analysen i de to foregående afsnit. Den eneste forskel er, at vi her ikke skelner mellem fratrædelser fra henholdsvis et lukket og et indskrænket arbejdssted. Baggrunden herfor er, at antallet af fratrådte lønmodtagere i enkelte af underbrancherne ellers bliver for lille. Det gør det imidlertid ikke helt ligetil at sammenligne resultaterne med resultaterne af analyserne i de forrige afsnit.⁷

⁶ Et andet forhold, som kan bidrage til at forklare dette resultat, er, at nogle arbejdssteder outsourcer dele af produktionen, som kræver højtuddannet arbejdskraft. Men som vi skal se i næste afsnit, støttes denne forklaring ikke af en særskilt analyse for industri.

⁷ Da der er mere end 4 gange flere lønmodtagere, der fratræder arbejdssteder, der indskrænker, end lønmodtagere, der fratræder lukkede arbejdssteder, kan resultaterne af analysen bedst sammenlignes med resultaterne af analyserne af fratrædelse fra indskrænkede arbejdssteder.

Tabel 5

Lønmodtageres sandsynlighed for at fratræde et arbejdssted, der lukker eller indskrænker medarbejderstaben, inden for industrien (logistisk regression).

		Odds-ratio for at fratræde et arbejdssted, som indskrænker, sammenlignet med lønmodtagere, som ikke er fratrådt på grund af lukning eller indskrænkning
Personkarakteristika		
Køn		NS
	Mand vs. kvinde	1,082 ^{NS}
Alder		***
	30-39 år vs. 17-29 år	1,046 ^{NS}
	40-49 år vs. 17-29 år	1,268 ^{***}
	50-67 år vs. 17-29 år	1,426 ^{***}
Statsborgerskab		NS
	Andet vs. dansk	0,956 ^{NS}
Samlivsstatus		NS
	Samlevende vs. enlig	0,909 ^{NS}
Har hjemmeboende børn?		NS
	Ja vs. nej	0,968 ^{NS}
Uddannelsesbaggrund		NS
	Gymnasium vs. ingen, før grundskole	1,090 ^{NS}
	Faglig vs. ingen, før grundskole	1,005 ^{NS}
	Videregående vs. ingen, før grundskole	0,941 ^{NS}
Forudgående beskæftigelsesgrad		NS
	50-75 pct. vs. 0-50 pct.	1,096 ^{NS}
	75-100 pct. vs. 0-50 pct.	1,059 ^{NS}
Jobkarakteristika		
Anciennitet		***
	3-5 år vs. mere end 10 år	1,509 ^{***}
	6-10 år vs. mere end 10 år	1,239 ^{***}
Stilling		***
	Lønmodtagere, grundniveau vs. andre lønmodtagere mv.	0,923 ^{NS}
	Lønmodtagere, mellemniveau vs. andre lønmodtagere mv.	0,831 ^{NS}
	Lønmodtagere, højeste niveau vs. andre lønmodtagere mv.	0,906 ^{NS}
	Topledere vs. andre lønmodtagere mv.	0,588 ^{***}
Bruttoindkomst i 1997		***
	150-200.000 kr. vs. under 150.000 kr.	0,726 ^{***}
	200-300.000 kr. vs. under 150.000 kr.	0,773 ^{**}
	Over 300.000 kr. vs. under 150.000 kr.	0,867 ^{NS}

(fortsættes)

Odds-ratio for at fratræde et arbejdssted, som indskrænker, sammenlignet med lønmodtagere, som ikke er fratrådt på grund af lukning eller indskrænkning

Arbejdsstedkarakteristika	
Industribranche	***
Næring og nydelse vs. tekstil, beklædning	1,388***
Træ vs. tekstil, beklædning	0,878 ^{NS}
Papir og grafik vs. tekstil, beklædning	0,813 ^{NS}
Kemisk vs. tekstil, beklædning	0,260***
Gummi og plast vs. tekstil, beklædning	0,415***
Sten, ler og glas vs. tekstil, beklædning	0,388***
Metal vs. tekstil, beklædning	0,433***
Maskin vs. tekstil, beklædning	0,600***
Elektronik vs. tekstil, beklædning	0,453***
Transportmiddel vs. tekstil, beklædning	3,054***
Møbler, andet vs. tekstil, beklædning	0,607***
Antal ansatte	***
10-19 ansatte vs. 6-9 ansatte	0,756**
20-49 ansatte vs. 6-9 ansatte	0,597***
50-99 ansatte vs. 6-9 ansatte	0,287***
100 ansatte og derover vs. 6-9 ansatte	0,251***
Antal arbejdssteder i firmaet	***
2-3 arbejdssteder vs. 1 arbejdssted	1,909***
4-8 arbejdssteder vs. 1 arbejdssted	0,901 ^{NS}
9 arbejdssteder og derover vs. 1 arbejdssted	0,774***
Antal observationer	208.476

NS: ikke-væsentlig forskel, ***: forskel væsentlig med 99 pct. sikkerhed, ***: forskel væsentlig med 99,9 pct. sikkerhed, ****: forskel væsentlig med 99,99 pct. sikkerhed.

Resultaterne af analysen er vist i tabel 5. Det skulle på baggrund af DØR (2001) forventes, at sandsynligheden for at fratræde et arbejdssted, der indskrænker eller lukker, er størst i de dele af industrien, som producerer varer, som i stort omfang importeres fra lavtlønslande. Virksomheder i disse brancher kan siges at være særligt konkurrenceudsatte, fordi deres varer i høj grad kommer til at konkurrere med de importerede varer fra lavtlønslandene. Det drejer sig først og fremmest om underbrancherne tekstil, andre industrier inden for transport (bl.a. cykler), anden industri (bl.a. legetøj) og i mindre grad træindustri, gummi- og plastindustri samt fremstilling af kontormaskiner og edb-udstyr (DØR, 2001: 219).⁸

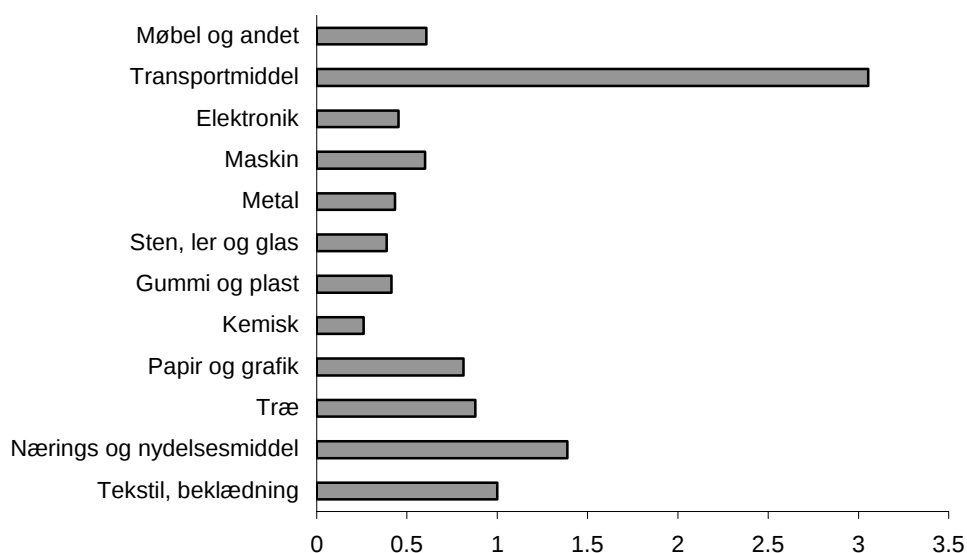
⁸ Det skal bemærkes, at vi ikke identificerer de konkurrenceudsatte underbrancher så præcist som DØR (2001), jf. kapitel 1.

Underbranche har stor betydning for lønmodtageres sandsynlighed for at fratræde et arbejdssted, der indskrænker eller lukker. Dette er illustreret i figur 7.

Resultaterne understøtter i nogen grad, at fratrædelser som følge af lukninger og indskrænkninger især sker i konkurrenceudsatte dele af industrien. Der er således overensstemmelse mellem DØR's identifikation (DØR, 2001) af konkurrenceudsatte sektorer og industribrancher, hvor sandsynligheden for at fratræde et arbejdssted er stor, for så vidt angår transportmiddelindustri og i nogen grad tekstil- og beklædningsindustri og træindustri. Derimod er der ikke overensstemmelse i brancherne gummi og plast, maskiner og elektronik, hvor sandsynligheden for at fratræde er (overraskende) lille, og nærings- og nydelsesmiddelindustri, hvor sandsynligheden for at fratræde er stor.

Figur 7

Sandsynligheden (odds-ratio) for at fratræde et arbejdssted, som lukker eller indskrænker, i forskellige brancher i industrien.



Note: Odds-ratio er angivet med tekstil og beklædning som referencekategori.

At vi finder en stor sandsynlighed for at fratræde et arbejdssted, der indskrænker eller lukker, i transportmiddelindustri og tekstil- og beklædningsindustri, som er blandt de underbrancher, som DØR (2001) identificerer som mest konkurrenceudsatte, understøtter, at konkurrence fra lavtlønslande bidrager til lukninger og indskrænkninger i disse brancher. Når vi ikke finder en stor sandsynlighed for at fratræde et arbejdssted, der indskrænker eller lukker, i de brancher, som ifølge DØR (2001) er karakteriseret ved i nogen grad at være konkurrenceudsatte, dvs.

gummi- og plastindustri samt elektronikindustri, kan det for det første tyde på, at konkurrence fra lavtlønslande spiller en mindre rolle i disse dele af industrien. Det kan skyldes flere forhold. For eksempel kan det forklares med, at de importerede varer fra lavtlønslande ikke konkurrerer særlig meget med de danske varer inden for disse dele af industrien, at konkurrencen rammer et begrænset segment af virksomheder, hvilket ikke bliver fanget i analysen, eller at de danske virksomheder i de pågældende brancher er meget konkurrencedygtige, fx fordi de allerede har tilpasset sig konkurrenceforholdene. For det andet kan det afspejle, at andre forhold end konkurrence fra lavtlønslande påvirker resultaterne. Det kan fx være konkurrence fra andre industrialiserede lande. Hvis dette er tilfældet, er det muligt, at vores analyse overvurderer betydningen af konkurrence fra lavtlønslande inden for fx transport og tekstil og beklædning og undervurderer betydningen i andre underbrancher.

Rammes ikke-faglærte i særlig grad af konkurrence fra lavtlønslande?

Ud fra hypoteser om effekterne af globalisering skulle vi forvente, at konkurrence fra lavtlønslande især skulle betyde, at ikke-faglærte arbejdere mister deres job, idet konkurrence fra lavtlønslande fortrinsvis forekommer for varer, hvor produktionen er baseret på ikke-faglærte.

Med udgangspunkt i undersøgelsens datamateriale er det vanskeligt præcist at teste den nævnte hypotese, fordi stillingsvariablens kategorier ikke direkte kan relateres til en opdeling i ikke-faglærte, faglærte, funktionærer etc. Fra og med 1997 benytter Danmarks Statistik socioøkonomisk status som stillingsvariabel. Denne variabel måler lønmodtageres færdighedsniveau, som kan være opnået gennem såvel formel uddannelse som oplæring og praksis (Danmarks Statistik, 1998). Variablens kategorier er topledere, lønmodtagere på hhv. højeste og mellemste færdighedsniveau, lønmodtagere med færdigheder på grundniveau, andre lønmodtagere og lønmodtagere uden nærmere angivelse. Som eksempler på lønmodtagere på højeste færdighedsniveau kan nævnes ingeniører, advokater, revisorer og arkitekter. Lønmodtagere på mellemste færdighedsniveau omfatter fx teknisk arbejde ved produktion og transport samt assistance ved handel og administration. Lønmodtagere på grundniveau er fx beskæftiget med betjening eller overvågning af maskiner, almindeligt kontorarbejde og kundeservice. Andre lønmodtagere udgøres af lønmodtagere, der ikke indgår i de førnævnte grupper, fx rengøring og pakke- og transportarbejde uden brug af maskiner. Den sidste kategori er lønmodtagere uden angivelse af stilling. Sidstnævnte kategori omfatter typisk skoleelever og studerende med lønnet beskæftigelse, se Vejrup-Hansen (2000).

På basis af stillingsvariablen kan vi belyse, om lønmodtagere i den nederste del af stillingshierarkiet oftere rammes af konkurrence fra lavtlønslande end lønmodtage-

re i den øvre del af hierarkiet. Der kan være to grunde til, at lønmodtagere nederst i hierarkiet rammes særligt ofte. For det første kan de være særligt påvirket af konkurrence fra lavtlønslande, fordi globalisering især påvirker virksomheder med mange ansatte med et lavere færdighedsniveau. Selvom denne gruppe har samme sandsynlighed for at forlade konkurrenceudsatte virksomheder som andre stillingsgrupper (jf. nedenfor), vil de med andre ord alligevel blive ramt, fordi de ofte er ansat på konkurrenceudsatte virksomheder. Dette ser i begrænset omfang ud til at være tilfældet, se tabel 6.

Tabel 6

Stillingsgrupper fordelt efter, i hvor høj grad den underbranche, de er ansat i, er udsat for konkurrence fra lavtlønslande. Procent af alle i stillingsgruppen, der er ansat inden for industri.

	Andre lønmodtagere mv.	Lønmodtagere, grundniveau	Lønmodtagere, mellemniveau	Lønmodtagere, højeste niveau	Topledere
Konkurrenceudsathed					
Ikke udsat	65,2	66,5	69,6	72,8	63,2
Noget udsat	26,0	23,9	23,4	23,3	28,3
Meget udsat	8,9	9,5	7,0	3,9	8,5
Industri i alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Antal	21.612	142.400	24.815	10.328	9.734

Anm: "Meget konkurrenceudsat" omfatter underbrancherne tekstil og beklædning samt transportmiddel. "Noget konkurrenceudsat" omfatter underbrancherne møbel og andet, elektronik, gummi og plast samt træ. "Ikke-konkurrenceudsat" omfatter underbrancherne: næring og nydelse, papir og grafik, kemisk, sten, ler og glas, metal samt maskin.⁹ "Andre lønmodtagere mv." omfatter andre lønmodtagere og lønmodtagere uden nærmere angivelse.

Andre lønmodtagere mv., lønmodtagere på grundniveau og til dels topledere er lidt overrepræsenteret i de to særligt konkurrenceudsatte underbrancher, tekstil og beklædning samt transportmiddel. Andre lønmodtagere mv. er således oftere beskæftiget inden for disse to underbrancher (8,9 pct.) end både lønmodtagere på mellemste (7,0 pct.) og højeste færdighedsniveau (3,9 pct.). Topledere (8,5 pct.) og især lønmodtagere på grundniveau (9,5 pct.) er ligesom andre lønmodtagere mv. også ofte beskæftiget inden for de nævnte underbrancher. Dette tyder med andre ord på, at lønmodtagere i den nedre del af stillingshierarkiet lidt oftere end lønmodtagere i den øvre del "rammes" af konkurrence fra lavtlønslande.

Der kan også være en anden grund til, at lønmodtagere med et forholdsvis lavt færdighedsniveau er særligt påvirket af konkurrence fra lavtlønslande. Det er tilfældet, hvis lønmodtagere med lavt færdighedsniveau i konkurrenceudsatte dele af

⁹ Bemærk, at møbel og andet er placeret i gruppen af "noget konkurrenceudsatte" underbrancher på trods af, at DØR (2001) identificerer dele af dette område som værende meget konkurrenceudsat. Placeringen skal ses i lyset af, at vi ønsker at se nærmere på tekstil og beklædning samt transportmiddel, hvor risikoen for at fratræde som nævnt er stor.

industrien har større sandsynlighed for at forlade lukkede eller indskrænkede virksomheder end den tilsvarende gruppe i andre dele af industrien. Det vil fx være tilfældet, hvis konkurrenceudsatte virksomheder ofte fyrer lønmodtagere med et lavere færdighedsniveau, mens ikke-konkurrenceudsatte virksomheder ofte fyrer lønmodtagere med et højere niveau.

Bortset fra topledere synes der ikke umiddelbart at være forskelle på stillingsgruppers risiko for at fratræde som følge af lukninger og indskrænkninger inden for industrien, jf. tabel 5. For imidlertid at belyse dette spørgsmål nærmere er det undersøgt, om lønmodtagere med et lavere færdighedsniveau – dvs. hhv. andre lønmodtagere mv. og lønmodtagere med grundniveau – har større sandsynlighed for at forlade et arbejdssted i konkurrenceudsatte underbrancher end i underbrancher, som ikke er udsat for konkurrence fra lavtlønslande.¹⁰ Denne analyse tyder ikke på, at lønmodtagere i den nedre del af stillingshierarkiet fratræder specielt ofte i de særligt konkurrenceudsatte underbrancher. Inden for transportmiddel, som er særligt udsat for konkurrence fra lavtlønslande, har hverken andre lønmodtagere mv. eller lønmodtagere med grundniveau således større sandsynlighed for at fratræde end andre stillingsgrupper. Når det gælder en anden af de særligt konkurrenceudsatte brancher, tekstil og beklædning finder vi godt nok den forventede tendens, men den er ikke statistisk væsentlig. I de brancher, som ifølge DØR (2001) i nogen grad er konkurrenceudsatte, er resultaterne heller ikke entydige. Der er således ikke væsentlig forskel på sandsynligheden for at fratræde mellem lønmodtagere i den nedre og den øvre del af stillingshierarkiet, og i nogle brancher går tendensen i den modsatte retning af det forventede.¹¹ Dette indikerer, at når virksomheder indskrænker eller lukker som følge af konkurrence fra lavtlønslande, rammer det bredt i stillingshierarkiet.¹²

¹⁰ Dette er undersøgt ved at gennemføre en logistisk regressionsanalyse inden for hver industriunderbranche. Da der i flere af underbrancherne kun er få personer, der fratræder et arbejdssted, som lukker eller indskrænker, når datamaterialet opdeles efter flere baggrundsvariabler, er der foretaget to ændringer i forhold til den foregående analyse rapporteret i tabel 5. For det første har vi udeladt variabler, som ikke havde væsentlig betydning i analysen i tabel 5. Det drejer sig om køn, statsborgerskab, samlivsstatus, børn, uddannelse og beskæftigelsesgrad. For det andet er nogle af variablerne kategorier slået sammen med følgende inddeling: alder (17-39 år, 40-67 år), bruttoindkomst (under 300.000 kr., 300.000 kr. og derover), antal ansatte (0-49, 50 og derover), antal arbejdssteder i virksomheden (1 arbejdssted, 2 arbejdssteder og derover). Derudover er nogle af kategorierne for stilling slået sammen. For industribrancherne Kemisk industri, Gummi og plast; Sten, ler og glas samt Elektronik er lønmodtagere på mellemste og højeste niveau samt topledere slået sammen i én kategori, og i analyserne af de øvrige industribrancher er lønmodtagere på højeste niveau og topledere slået sammen i én kategori.

¹¹ Samme resultat opnås, når der foretages separate analyser for hhv. meget, noget og ikke konkurrenceudsatte brancher, se anmærkning til tabel 6. Her indgår de samme forklarende variabler som i analysen i tabel 5, bortset fra antal arbejdssteder i firma og branche.

¹² Når analyserne ikke understøtter, at lønmodtagere i den nedre del af stillingshierarkiet fratræder specielt ofte i de særligt konkurrenceudsatte underbrancher, kan det hænge sammen med, at datamaterialet ikke gør det muligt at skelne mellem frivillig og ufrivillig afgang fra arbejdsstederne. Da langt de fleste fratrædelser i analysen omfatter lønmodtagere, der fratræder et indskrænket arbejdssted, kan man således forestille sig, at lønmodtagere i den nedre del af hierarkiet ofte fratræder ufrivilligt, mens lønmodtagere i andre stillingskategorier ofte fratræder frivilligt, fx fordi de har bedre alternative beskæftigelsesmuligheder. Dermed kan vi ikke udelukke, at en analyse, hvor man kan skelne mellem frivillige og ufrivillige fratrædelser, vil understøtte, at lønmodtagere i den nedre del har større sandsynlighed for at blive fyret i særligt konkurrenceudsatte dele af industrien.

Alt i alt synes konklusionen derfor at være, at lønmodtagere med lavt færdighedsniveau lidt oftere end andre lønmodtagergrupper ”rammes” af konkurrence fra lavtlønslande. Ikke fordi denne gruppe oftere end andre lønmodtagere fratræder i forbindelse med lukninger og indskrænkninger i de konkurrenceudsatte dele af industrien, men fordi de lidt oftere er beskæftiget i disse brancher.

GENBESKÆFTIGELSE AF FRATRÅDTE

De negative følger af virksomheders lukninger og indskrænkninger afhænger af, hvordan de fratrådte lønmodtagere efterfølgende klarer sig på arbejdsmarkedet. Hvis de fratrådte lønmodtagere i høj grad bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet, er problemet mindre alvorligt, end hvis mange fratrådte lønmodtagere helt eller delvist mister deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette spørgsmål tager vi op i kapitlets første afsnit.

Et af hovedargumenterne for, at konkurrence fra lavtlønslande er et problem for lande som Danmark, er, at konkurrencen betyder, at lønmodtagere, som mister deres job, har særlig svært ved at bevare fodfæstet på arbejdsmarkedet, fordi de har svært ved at finde arbejde i samme branche. Det anføres således ofte, at industriarbejdere, som mister deres job, enten bliver ledige eller er nødt til at finde et nyt job i en anden branche. I kapitlets andet afsnit kigger vi derfor nærmere på industrien, hvor disse problemer skulle være særligt fremherskende. Hvis globalisering spiller en vigtig rolle på dette område, skal vi finde, at fratrådte lønmodtagere i de dele af industrien, som er mest udsat for konkurrence fra lavtlønslande, har særligt svært ved at komme i arbejde. Og vi skal også finde, at fratrådte lønmodtagere i de særligt konkurrenceudsatte dele af industrien, som kommer i arbejde, oftere end fratrådte lønmodtagere i mindre konkurrenceudsatte dele af industrien skifter branche.

Dette kapitels hovedkonklusioner er:

- Fratrædelser i forbindelse med lukninger eller indskrænkninger giver ikke anledning til et større beskæftigelsesmæssigt problem end fratrædelser fra arbejdssteder, som ikke lukker eller indskrænker medarbejderstaben væsentligt.

- Det beskæftigelsesmæssige gab, som fratrådte lønmodtagere oplever, aftager med tiden.
- Fratrådte lønmodtagere fra indskrænkede arbejdssteder i tekstil- og beklædningsindustrien og til dels i gummi- og plastindustrien har dårligere beskæftigelsesmuligheder end fratrådte lønmodtagere fra andre dele af industrien i den undersøgte periode.
- Fratrådte lønmodtagere fra lukkede arbejdssteder inden for tekstil- og beklædningsindustrien og gummi- og plastindustrien har som udgangspunkt vanskeligt ved at komme i beskæftigelse. Denne forskel udlignes stort set i løbet af den fireårige periode.

Arbejdsmarkedstilknytning efter fratrædelse

I dette afsnit ser vi på, hvordan fratrådte lønmodtagere fra lukkede og indskrænkede arbejdssteder efterfølgende klarer sig på arbejdsmarkedet.

Analyserne bygger ligesom i kapitel 3 på privatansatte lønmodtagere med mindst 3 års anciennitet ansat på arbejdssteder med mindst 6 ansatte (data er nærmere beskrevet i rapportens bilag). Langt de fleste af de fratrådte lønmodtagere kom i arbejde igen. Blandt de ca. 14.500 fratrådte lønmodtagere var 75 pct. således i arbejde et år efter fratrædelsen, og det samme var tilfældet fire år efter, mens 88 pct. af de fratrådte lønmodtagere var i arbejde ultimo november i mindst et af de fire år.

Der er imidlertid to problemer med at bruge disse tal til at vurdere, om lønmodtagere, som forlader lukkede og indskrænkede arbejdssteder, klarer sig godt eller dårligt på arbejdsmarkedet. For det første siger tallene ikke noget om, hvorvidt disse fratrådte lønmodtagere klarer sig bedre eller dårligere end andre fratrådte lønmodtagere. For det andet er de ovennævnte andele for, hvor mange af de fratrådte lønmodtagere der kommer i arbejde, et usikkert mål for tilknytning til arbejdsmarkedet. Sat på spidsen kan vi således ikke vide, om en lønmodtager, der er i arbejde ultimo november, har været ansat fuld tid hele året eller kun har været ansat nogle få uger i løbet af året.¹ I det følgende vurderes tilknytningen til arbejdsmarkedet derfor ved at sammenligne den årlige ledigheds- og beskæftigelsesgrad² for fratrådte lønmodtagere fra lukkede og indskrænkede arbejdssteder med

¹ Minimumskravet er, at man har fået en løn i løbet af året, der mindst svarer til 80 timers beskæftigelse med en beregnet mindsteløn.

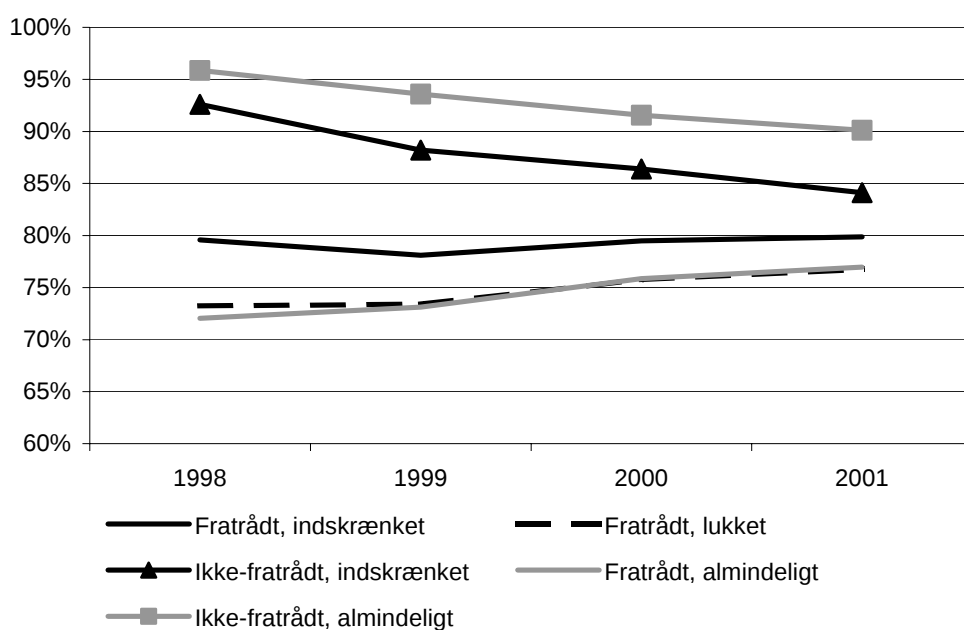
² Beskæftigelsesgraden er beregnet på basis af oplysninger om erhvervs erfaring siden 1980. Beskæftigelsesgraden for et givet år er således opgjort som differencen mellem den summerede erhvervs erfaring siden 1980 i analyseåret og det foregående år. Erhvervs erfaring, der er opgjort på basis af lønmodtageres indbetaling af ATP, er kun defineret for personer, der enten er lønmodtagere eller arbejdsløse pr. ultimo november. Man kan diskutere, om personer uden for arbejdsstyrken (fx personer på revalidering el.lign.) burde indgå i beregningen af beskæftigelsesgraden ud

tilsvarende tal for andre lønmodtagere. Der er valgt at sammenligne med tre andre grupper af lønmodtagere: 1) ikke-fratrådte lønmodtagere fra arbejdssteder, som indskrænker, 2) fratrådte lønmodtagere fra arbejdssteder, som ikke lukker eller indskrænker, 3) ikke-fratrådte lønmodtagere fra arbejdssteder, som ikke lukker eller indskrænker. I det følgende kaldes arbejdssteder, som ikke lukker/indskrænker, for ”almindelige arbejdssteder”.

Figur 8 og figur 9 viser beskæftigelses- og ledighedsgrad for fratrådte lønmodtagere fra henholdsvis lukkede og indskrænkede arbejdssteder, samt for de tre andre grupper af lønmodtagere.

Figur 8

Beskæftigelsesgrad for personer med min. 3 års anciennitet i 1997, 1998-2001. Særsilkt for fratrådte fra hhv. indskrænkede, lukkede og almindelige arbejdssteder samt for ikke-fratrådte fra indskrænkede og almindelige arbejdssteder. Procent.



Figurene giver anledning til tre overordnede konklusioner. For det første har lønmodtagere, der forlader lukkede og indskrænkede arbejdssteder, ikke sværere ved at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet end andre fratrådte lønmodtagere.

fra den betragtning, at positionen uden for arbejdsstyrken er udtryk for manglende beskæftigelsesmuligheder. Fraværet af disse personer bidrager i så fald til, at den beregnede beskæftigelsesgrad er et overkantsskøn. Omvendt er det næppe rimeligt at medregne folkepensionister og personer, der har ønsket at gå på efterløn, fordi de typisk ikke eller kun i begrænset omfang bør regnes med blandt dem, der ønsker at få et arbejde. Dertil kommer, at personer, der bliver selvstændige, heller ikke medregnes, hvilket bidrager til, at den beregnede beskæftigelsesgrad bliver lavere, end den ellers ville have været.

Figur 8 viser således, at fratrådte lønmodtagere fra lukkede og indskrænkede arbejdssteder har mindst samme beskæftigelsesgrad som lønmodtagere, der fratrådte almindelige arbejdssteder. Lønmodtagere fra indskrænkede arbejdssteder har endda en lidt højere beskæftigelsesgrad end fratrådte lønmodtagere fra almindelige arbejdssteder.

For det andet klarer fratrådte lønmodtagere sig ikke overraskende gennemgående dårligere end ikke-fratrådte lønmodtagere. Dette ses tydeligst af figur 8. Et år efter at lønmodtagerne fratrådte, havde de tre grupper af fratrådte lønmodtagere en beskæftigelsesgrad på mellem 73 pct. og 78 pct., mens ikke-fratrådte lønmodtagere fra indskrænkede arbejdssteder og ikke-fratrådte fra almindelige arbejdssteder har en beskæftigelsesgrad på henholdsvis 88 pct. og 94 pct. Det er med andre ord dårligt for ens tilknytning til arbejdsmarkedet at fratræde et arbejdssted, uanset om det sker fra et arbejdssted, som indskrænker eller lukker eller fra et arbejdssted, som ikke indskrænker eller lukker.

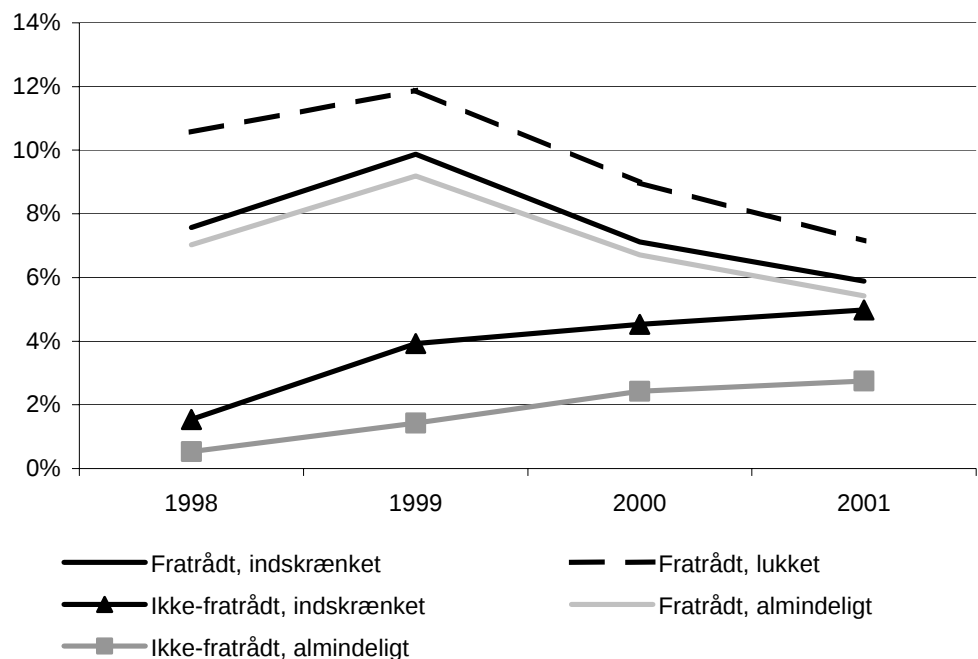
Endelig viser figurerne, at størrelsen af dette ”beskæftigelsesmæssige gab” aftager med tiden. I løbet af perioden 1998-2001 nærmer fratrådte lønmodtageres arbejdsmarkedstilknytning sig således tilknytningen for ikke-fratrådte lønmodtagere. Af figur 9 kan det således ses, at forskellen i ledighedsgraden mellem fratrådte fra lukkede arbejdssteder og ikke-fratrådte fra almindelige arbejdssteder er på ca. 10 procentpoint i 1998, mens den i 2001 kun er godt 4 procentpoint³. En lignende udvikling kan ses, når vi ser på udviklingen i beskæftigelsesgraden, jf. figur 8. Disse resultater stemmer overens med resultater fra internationale undersøgelser, se kapitel 6.

Alt i alt synes konklusionen at være, at fratræden i forbindelse med lukninger eller indskrænkninger ikke giver anledning til et større beskæftigelsesmæssigt problem end fratræden fra almindelige arbejdssteder. Ligeledes kan det konkluderes, at det beskæftigelsesmæssige gab, som de fratrådte lønmodtagere oplever, aftager med tiden.

³ Umiddelbart kan det virke overraskende, at ledighedsgraden for fratrådte lønmodtagere (både fratrådte fra lukkede, indskrænkede og almindelige arbejdssteder) vokser fra 1998 til 1999. Dette skyldes imidlertid den måde, som datamaterialet er konstrueret på. Fratrådte lønmodtagere omfatter således lønmodtagere, som forlader et arbejdssted i perioden fra ultimo november 1997 til ultimo november 1998. Det betyder, at de fratrådte lønmodtagere kan have været beskæftiget i op til 11 måneder i 1998, idet de senest fratrådte forlod arbejdsstederne ultimo november 1998.

Figur 9

Ledighedsgrad for personer med min. 3 års anciennitet i 1997, 1998-2001. Særskilt for fratrådte fra hhv. indskrænkede, lukkede og almindelige arbejdssteder samt for ikke-fratrådte fra indskrænkede og almindelige arbejdssteder. Procent.



Genbeskæftigelse af fratrådte fra industrien

Ifølge globaliseringshypotesen (se kapitel 1) vil konkurrence fra lande med lave lønomkostninger betyde, at lande som Danmark vil miste arbejdspladser især i industrien. Analysen i kapitel 3 understøtter, at konkurrence fra lavtlønslande medfører lukninger og indskrænkninger, men tilsyneladende kun i væsentlig grad i særligt konkurrenceudsatte dele af industrien. I forlængelse heraf belyser vi i dette afsnit, om lønmodtagere, som fratræder lukkede og indskrænkede arbejdssteder i særligt konkurrenceudsatte dele af industrien, har sværere ved at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet end fratrådte lønmodtagere fra mindre konkurrenceudsatte områder. Vi belyser således både, om fratrådte lønmodtageres beskæftigelsesmuligheder i de konkurrenceudsatte dele af industrien er specielt dårlige, og om lønmodtagere fra disse dele af industrien ofte søger over i en anden branche.

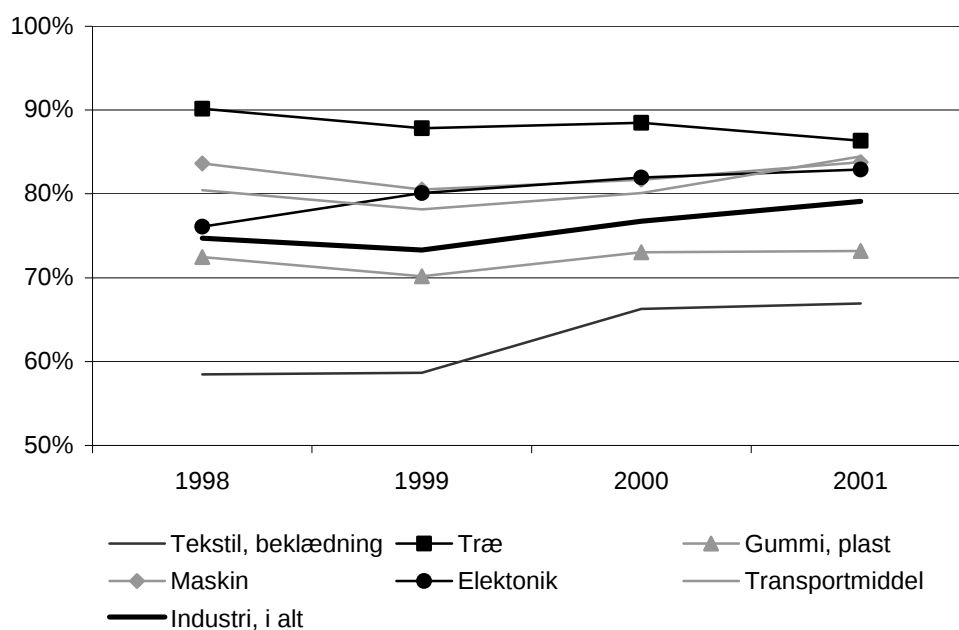
Beskæftigelseschancer

Ifølge DØR (2001) omfatter de særligt konkurrenceudsatte dele af industrien først og fremmest underbrancherne tekstil, andre industrier inden for transport (bl.a.

cykler), anden industri (bl.a. legetøj) og i mindre grad træindustri, gummi- og plastindustri samt fremstilling af kontormaskiner og edb-udstyr. Hvis konkurrence fra lavtlønslande reducerer fratrådte lønmodtageres beskæftigelsesmuligheder, skulle vi derfor finde, at fratrådte lønmodtagere i disse brancher har dårligere beskæftigelsesmuligheder end fratrådte lønmodtagere i industrien som helhed.⁴ Figur 10 og 11 viser beskæftigelsesgraden for fratrådte lønmodtagere fra henholdsvis indskrænkede og lukkede arbejdssteder i udvalgte underbrancher i industrien og i industrien som helhed.

Figur 10

Beskæftigelsesgrad for fratrådte fra indskrænkede arbejdssteder med min. 3 års anciennitet i 1997, 1998-2001. Industrien, i alt og særskilt for udvalgte underbrancher. Procent.



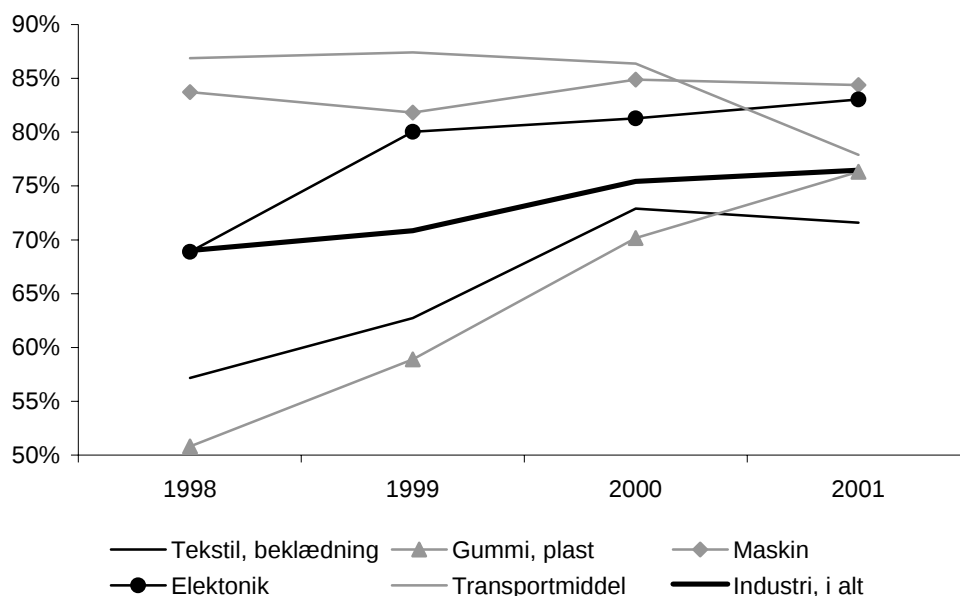
Figureerne giver anledning til tre konklusioner. For det første har lønmodtagere, som er fratrådt et indskrænket arbejdssted i tekstil- og beklædningsindustrien og til dels i gummi- og plastindustrien, dårligere beskæftigelsesmuligheder end tilsvarende lønmodtagere fra andre dele af industrien. For det andet har fratrådte lønmodtagere fra lukkede arbejdssteder i disse to konkurrenceudsatte brancher som udgangspunkt vanskeligt ved at komme i beskæftigelse, men denne forskel udlignes stort set i løbet af den fireårige periode. Og for det tredje har fratrådte lønmodta-

⁴ Det skal i øvrigt bemærkes, at fratrådte lønmodtagere i industrien i gennemsnit har hverken dårligere eller bedre beskæftigelsesmuligheder end fratrådte lønmodtagere i andre brancher, se figur 16 og 17 i rapportens bilag.

gere fra indskrænkede og lukkede arbejdssteder i andre konkurrenceudsatte underbrancher tilsyneladende ikke specielt dårlige beskæftigelsesudsigter.

Figur 11

Beskæftigelsesgrad for fratrådte fra lukkede arbejdssteder med min. 3 års anciennitet i 1997, 1998-2001. Industrien, i alt og særsilt for udvalgte underbrancher. Procent.



Beskæftigelsesgraden for fratrådte lønmodtagere fra indskrænkede arbejdssteder i tekstil- og beklædningsindustrien og til dels i gummi- og plastindustrien er lavere i hele perioden end for lønmodtagere i andre dele af industrien, se figur 10. Noget tilsvarende gælder ikke for andre konkurrenceudsatte brancher i industrien som fx transportmiddelindustrien, hvor lønmodtagerne har en højere beskæftigelsesgrad end den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for hele industrien.

Når det gælder lønmodtagere, som fratræder lukkede arbejdssteder, klarer lønmodtagere i tekstil- og beklædningsindustrien og i gummi- og plastindustrien sig markant dårligere i begyndelsen af perioden end lønmodtagere i andre dele af industrien. I begyndelsen af perioden er beskæftigelsesgraden for fratrådte fra lukkede arbejdssteder således kun på 57 pct. inden for tekstil og beklædning og på 51 pct. inden for gummi og plast, mens det tilsvarende tal for hele industrien er 69 pct.. Denne forskel bliver imidlertid mindre og mindre i løbet af den fireårige periode, vi kigger på, og i 2000 er beskæftigelsesgraden for fratrådte fra tekstil- og beklæd-

ningsindustrien næsten på niveau med den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for fratrådte lønmodtagere fra lukkede arbejdssteder i industrien som helhed. Denne udvikling kan fortolkes således, at lukninger i første omgang rammer lønmodtagere i tekstil- og beklædningsindustrien og i gummi- og plastindustrien hårdere end i andre dele af industrien. Lønmodtagere i disse underbrancher formår imidlertid med tiden at indhente lønmodtagere i andre dele af industrien.

Med hensyn til effekterne af konkurrence fra lavtlønslande synes konklusionen at være, at konkurrencen i værste fald kun har væsentlige negative beskæftigelsesmæssige konsekvenser for lønmodtagere i tekstil- og beklædningsindustrien, men også til dels i gummi- og plastindustrien. Der kan være flere grunde til, at vi ikke finder, at fratrådte lønmodtagere fra andre konkurrenceudsatte dele af industrien har dårligere beskæftigelsesmuligheder end fratrådte lønmodtagere i industrien som helhed. Én forklaring er, at importerede varer fra lavtlønslande ikke konkurrerer særligt meget med dansk producerede varer i disse dele af industrien. En anden mulighed er, at konkurrencen kun påvirker en del af arbejdsstederne i disse underbrancher, hvilket ikke fanges i vores analyser. Endelig kan en forklaring være, at konkurrencen faktisk reducerer mulighederne for at blive genbeskæftiget i samme branche, men at lønmodtagerne kommer i beskæftigelse i andre brancher. Det ser vi nærmere på i næste afsnit.

Genbeskæftigelse i andre brancher

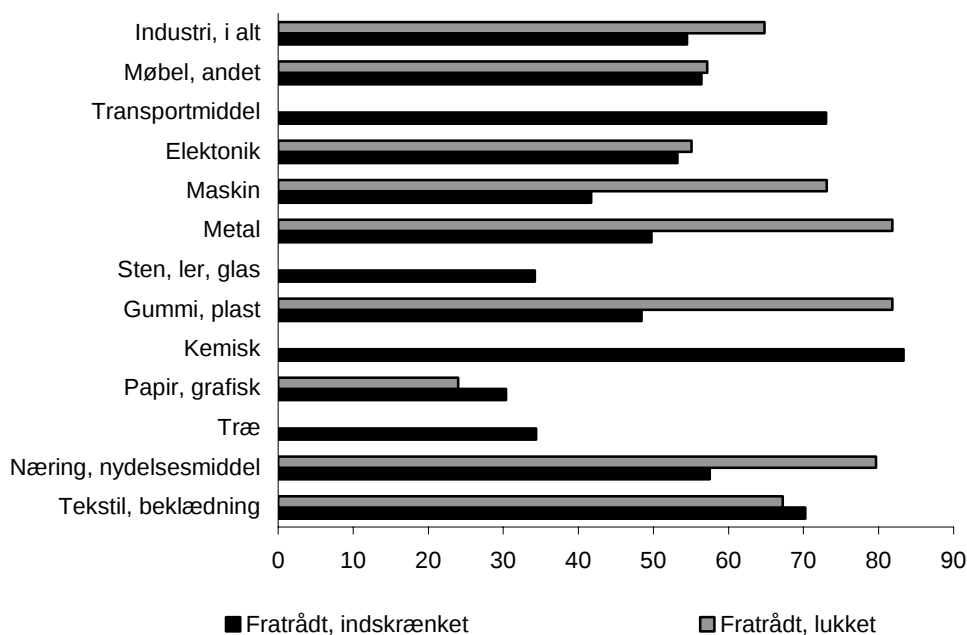
Hvis globalisering og konkurrence fra lavtlønslande spiller en vigtig rolle, skulle vi forvente, at fratrådte lønmodtagere i de dele af industrien, som er mest udsat for konkurrence fra lavtlønslande, har særligt svært ved at finde arbejde i samme branche, og at de derfor ofte skifter branche. Dette understøttes delvist af figur 12, som viser andelen af fratrådte lønmodtagere fra henholdsvis lukkede og indskrænkede arbejdssteder i industrien, der skifter branche i forbindelse med genbeskæftigelse. I figuren omfatter brancheskift både skift til en anden underbranche i industrien og skift til en anden hovedbranche.

En stor andel af fratrådte lønmodtagere fra indskrænkede arbejdssteder i tekstil- og beklædningsindustrien og især i transportmiddelindustrien skifter branche. Sammenlignet med hele industrien, hvor 55 pct. skifter branche, er der således mange brancheskift i transportmiddelindustrien (73 pct.) og i tekstil- og beklædningsindustrien (70 pct.). Da disse brancher ifølge DØR (2001) er blandt de mest konkurrenceudsatte, understøtter det, at de fratrådte lønmodtagere søger over i andre brancher for at finde beskæftigelse. Det, at fratrådte i tekstil og beklædning skifter branche mindre hyppigt end fratrådte i transportmiddel, kan bidrage til at forklare, at fratrådte i tekstil og beklædning har lavere beskæftigelsesgrad end i andre konkurrenceudsatte underbrancher i industrien, se figur 10. Hvis deres beskæf-

tigelsesmuligheder i andre brancher havde været bedre, ville de både have skiftet branche oftere, end de gør, og deres beskæftigelsesgrad ville have været højere.

Figur 12

Andelen af lønmodtagere, der skifter underbranche i forbindelse med første genansættelse på nyt arbejdssted, 1998-2001. Opdelt på underbrancher inden for industrien. Særskilt for fratrådt fra indskrænket, lukket og almindeligt arbejdssted. Procent.



Note: Tal for brancheskift blandt fratrådte lønmodtagere fra lukkede arbejdssteder i træindustrien, sten-, ler- og glasindustrien samt transportmiddelindustrien er ikke vist som følge af få observationer.

Der er imidlertid flere forhold, som taler imod globaliseringstenen. For det første passer forklaringen ikke umiddelbart, når vi ser på fratrådte fra lukkede arbejdssteder i tekstil- og beklædningsindustrien.⁵ Mod forventning skifter de således ikke branche væsentligt oftere end fratrådte i andre underbrancher – 67 pct. af de genbeskæftigede i tekstil og beklædning skiftede branche mod 65 pct. i hele industrien. Det er med andre ord ikke sådan, at fratrådte fra lukkede arbejdssteder i tekstil- og beklædningsindustrien specielt ofte søger over i andre brancher. Da fratrådte i tekstil og beklædning over tid opnår næsten samme beskæftigelsesgrad som i andre underbrancher, kan resultatet tyde på, at de i høj grad kommer i beskæftigelse inden for tekstil og beklædning. Det tyder på sin side på, at konkurrencen inden

⁵ På grund af et for spinkelt datagrundlag er det ikke muligt at belyse brancheskift for fratrådte lønmodtagere fra lukkede arbejdssteder i blandt andet transportmiddelindustrien.

for tekstil og beklædning trods alt ikke er hårdere, end at de fratrådte i løbet af en fireårig periode i vidt omfang kommer i arbejde i denne branche. Hvis globaliseringstesen skal opretholdes – og konkurrence fra lavtlønslande i væsentlig grad øger konkurrencen inden for tekstil og beklædning – indebærer det derfor, at den forskellige udvikling i beskæftigelsesgraden for fratrådte fra henholdsvis indskrænkede og lukkede arbejdssteder skyldes, at der er forskel på de to grupper af lønmodtagere. Når vi ser, at fratrådte fra lukkede arbejdssteder over tid i vidt omfang kommer i arbejde inden for tekstil og beklædning, mens det samme ikke er tilfældet for fratrådte fra indskrænkede arbejdssteder, kan det således skyldes, at fratrådte fra lukkede arbejdssteder har flere ressourcer og kvalifikationer og dermed bedre beskæftigelsesmuligheder end fratrådte fra indskrænkede arbejdssteder. Det kan være tilfældet, hvis de medarbejdere, der fratræder indskrænkede arbejdssteder, er dem, som bedst kan undværes i forbindelse med en indskrænkning, mens fratrådte fra lukkede arbejdssteder omfatter alle ansatte – også dem med de bedste kvalifikationer.⁶

Et andet forhold, som går imod globaliseringstesen, er, at andelen af brancheskift er stor blandt fratrådte fra indskrænkede arbejdssteder i kemisk industri, som ikke er en konkurrenceudsat branche. Ligeledes finder vi, at andelen af fratrådte fra indskrænkede arbejdssteder, der skifter branche, ikke er særligt stor i flere af de underbrancher, som ifølge DØR (2001) er udsat for en vis konkurrence. Det gælder fx træindustrien og gummi- og plastindustrien. Dette understøtter således ikke, at konkurrence i disse brancher får fratrådte lønmodtagere til at skifte branche. Det kan bl.a. hænge sammen med, at konkurrencen er koncentreret om særlige dele af disse brancher, hvilket ikke kan ses i figur 12.

Konklusionen er for det første, at fratrådte lønmodtagere fra indskrænkede arbejdssteder i tekstil- og beklædningsindustrien har dårligere efterfølgende beskæftigelsesmuligheder end andre fratrådte i industrien i den undersøgte periode. Og for det andet, at konkurrence fra lavtlønslande kan være en medvirkende årsag.

Resultatet for tekstil- og beklædningsindustrien stemmer ikke umiddelbart overens med resultaterne i Olsen m.fl. (2004) og Økonomi- og Erhvervsministeriet (2004). For eksempel finder Olsen m.fl. (2004), at fratrådte lønmodtagere inden for tekstil og beklædning efterfølgende kommer i arbejde i mindst lige så høj grad som lønmodtagere i fremstillingssektoren i øvrigt. Økonomi- og Erhvervsministeriet (2004) finder et tilsvarende resultat for lønmodtagere berørt af ledighed. Man skal imidlertid være forsigtig med at tillægge forskellene for stor betydning, fordi de

⁶ Denne fortolkning kan ikke testes ud fra analysen i kapitel 3 af, hvem der fratræder lukkede og indskrænkede arbejdssteder i industrien, fordi datagrundlaget er for spinkelt til at gennemføre separate analyser for fratrådte lønmodtagere fra henholdsvis lukkede og indskrænkede arbejdssteder.

kan skyldes en række forskelle i data og definitioner af centrale variabler. Olsen m.fl. (2004) omfatter fx fratrædelser i perioderne 1980-1993 og 1993-2000, hvor vi ser på fratrædelse et enkelt år. Et andet eksempel er, at både Økonomi- og Erhvervsministeriet (2004) og Olsen m.fl. (2004) bruger beskæftigelsesstatus på et givet tidspunkt som mål for efterfølgende tilknytning til arbejdsmarkedet, mens vi benytter den årlige beskæftigelsesgrad. Resultaterne behøver derfor ikke at være modstridende.

GENBESKÆFTIGEDES INDTJENING

Lukning og væsentlige indskrænkninger af arbejdssteder synes generelt ikke at give anledning til negative konsekvenser for de fratrådtes efterfølgende beskæftigelsesgrad, se kapitel 4. En anden konsekvens kan imidlertid være, at de fratrådte må acceptere en relativ lønnedgang i forbindelse med genbeskæftigelse sammenlignet med andre lønmodtagere. Tidligere studier indikerer, at fratrådtes relative indtægtstab er moderat, men til gengæld synes dette tab at være længerevarende. Formålet med nærværende kapitel er for det første på basis af data for perioden 1997-2001 at få et billede af, i hvilket omfang fratrådte i Danmark i forbindelse med genbeskæftigelse må acceptere et relativt indtægtstab og i så fald, om dette tab er længerevarende.

Virksomheder i de dele af industrien, der i særlig grad er udsat for konkurrence fra lavtlønslande, formodes at være blandt dem, hvor man i særlig høj grad kan se konsekvenser af globalisering. Dette synes i nogen grad at være tilfældet, når det drejer sig om mulighederne for at komme i beskæftigelse efter fratræden, se kapitel 4. En anden hypotese om globalisering er, at fratrådte lønmodtagere fra lukkede og indskrænkede arbejdssteder i konkurrenceudsatte dele af industrien efterfølgende formodes at opleve et relativt større indtægtstab i forbindelse med genbeskæftigelse end fratrådte lønmodtagere fra andre dele af industrien. I forlængelse heraf antager vi, at indtægtstabet hænger sammen med, at fratrådte fra de berørte underbrancher i højere grad end andre ufrivilligt skifter branche i forbindelse med genbeskæftigelse. Et andet formål med dette kapitel er at belyse denne hypotese.

Resultaterne af analyserne er:

- Fratrådte fra indskrænkede og lukkede arbejdssteder oplever en vækst i indtjeningen i forbindelse med genbeskæftigelse, der kun er lidt lavere end andre lønmodtageres, men forskellen synes at være længerevarende for fratrådte fra lukkede arbejdssteder.

- Fratrådte lønmodtagere fra særligt konkurrenceudsatte dele af industrien, tekstil- og beklædningsindustri samt transportmiddelindustri, har en relativt mindre gunstig lønudvikling end fratrådte fra industrien som helhed i den undersøgte periode.
- Det relative indtægtstab for fratrådte lønmodtagere fra tekstil- og beklædningsindustri hænger sammen med, at de i højere grad end andre inden for industri skifter branche i forbindelse med genbeskæftigelse i undersøgelsesperioden.

Det generelle billede

Med det formål at få et indblik i fratrådtes indtægtssituation¹ i forbindelse med genbeskæftigelse tages udgangspunkt i lønmodtagere med mindst 3 års anciennitet, der i november 1997 var ansat på et privat arbejdssted med mere end 5 ansatte (for nærmere beskrivelse af datagrundlaget, se bilag). For at få et mere nuanceret billede af den relative udvikling for fratrådte lønmodtagere fra lukkede og indskrænkede arbejdssteder er valgt tre sammenligningsgrupper: 1) ikke-fratrådte fra indskrænkede arbejdssteder, 2) ikke-fratrådte fra almindelige arbejdssteder, dvs. arbejdssteder, der hverken indskrænker væsentligt eller lukker og 3) fratrådte fra almindelige arbejdssteder.

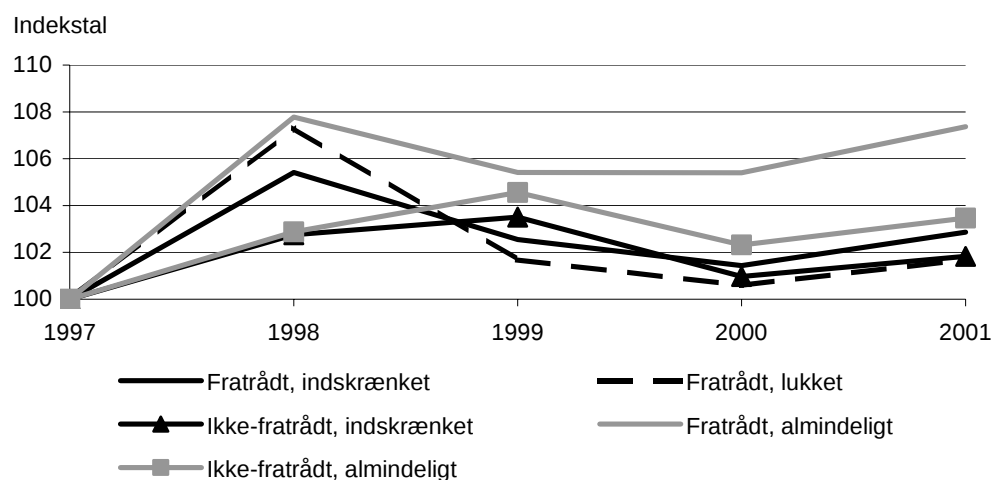
Fratrådte fra indskrænkede og lukkede arbejdssteder har en vækst i indtægten i forbindelse med genbeskæftigelse, der kun er lidt lavere end den, ikke-fratrådte fra almindelige arbejdssteder oplever i perioden 1999-2001 (se figur 13, der illustrerer udviklingen på basis af indekstal opgjort i faste priser, hvor indtægten i 1997 er sat lig med 100). Til gengæld synes denne forskel at være længerevarende for fratrådte fra lukkede arbejdssteder. Sammenlignes udviklingen for ikke-fratrådte fra almindelige arbejdssteder med udviklingen for fratrådte fra indskrænkede og lukkede arbejdssteder fremgår således, at de sidstnævnte gruppers vækst i indtægten er hhv.

¹ Som mål for indtægt anvendes bruttoindkomst. Bruttoindkomst defineres af Danmarks Statistik som al indkomst (for fradrag af arbejdsmarkedsbidrag og særlig pension), der inddrages under den almindelige indkomstbeskatning. Bruttoindkomst er ikke det optimale mål i denne sammenhæng, fordi vi alene er interesseret i indkomst fra beskæftigelse. Bruttoindkomst er imidlertid valgt, fordi det var det bedst egnede mål i det anvendte datasæt. Anvendelsen af dette mål bygger på en antagelse om, at udviklingen i bruttoindkomsten *i gennemsnit* svarer til udviklingen i indtægten fra beskæftigelse. Et andet problem er, at operationaliseringen af bruttoindkomst ændrer sig i løbet af analyseperioden. For det første tilgår pensioner fra udlandet i bruttoindkomsten fra 1998, mens kapitalafkast fra ægtefællen i kapitalafkastordningen og kapitalafkast overført til ægtefælle udgår. For det andet udgår lejeværdi af egen bolig fra år 2000. Disse ændringer bidrager formentligt til at forklare de udsving i udviklingen i bruttoindkomsten over tid, der er illustreret i figur 13. Under forudsætning af, at ændringerne *i gennemsnit* påvirker de belyste grupper på samme måde, er ændringerne et mindre problem, fordi forskellene mellem kurverne dermed kan betragtes som forskelle, hvad angår lønindkomst. Problemet er større, når vi fx sammenligner brancher, hvad angår udviklingen i indkomsten fra arbejdsstedet i 1997 med indkomsten i forbindelse med den første genansættelse, fordi varigheden frem til første genansættelse formentligt varierer fra branche til branche, hvorfor ændret operationalisering af bruttoindkomst over tid kan spille en rolle. Fortolkningen af resultaterne af disse analyser er derfor baseret på den antagelse, at varigheden (opgjort i hele år) fra 1997 frem til den første genansættelse *i gennemsnit* er den samme for de enkelte brancher. De nævnte problemer omkring ændret operationalisering af bruttoindkomst over tid indebærer, at vi alene fokuserer på forskelle mellem de belyste grupper, mens størrelsen af den relative stigning ikke kommenteres.

2 og knap 3 procentpoint lavere i 1999 – forskelle, der absolut set må siges at være begrænsede. I 2001 er de tilsvarende forskelle hhv. godt ½ og knap 2 procentpoint. De angivne tal skal dog tages med det forbehold, at det anvendte mål for indkomst ikke er optimalt. Dels indeholder dette mål ikke alene indkomst fra beskæftigelse, men også andre former for indkomst, dels er metoden til opgørelse af dette mål ændret over tid (se også fodnote 1 på forrige side). Det faktum, at den skitse-rede udvikling for fratrådte fra lukkede arbejdssteder i perioden 1999-2001 svarer til resultatet af tidligere undersøgelser, jf. indledningen, indikerer dog, at indkomstmålet er anvendeligt.

Figur 13

Bruttoindkomst for lønmodtagere med ansættelse pr. ultimo november, gennemsnit, 1997-2001. Særskilt for fratrådt fra indskrænket, lukket og almindeligt arbejdssted samt ikke-fratrådt fra indskrænket og almindeligt arbejdssted. Indekstal, 1997=100. Faste priser.



Note: Fratrådt/ ikke-fratrådt vedrører afgang/ ikke-afgang fra arbejdssted mellem ultimo november 1997 og ultimo november 1998. Et "almindeligt" arbejdssted er et arbejdssted, der hverken indskrænker eller lukker, jf. definition heraf i bilag.

Den relative indkomstudvikling for ikke-fratrådte fra indskrænkede arbejdssteder ligger også lavere end udviklingen for ikke-fratrådte fra almindelige arbejdssteder. En forklaring kan være, at personer i denne gruppe efter 1997 også har måttet forlade arbejdsstedet, fx i forbindelse med yderligere indskrænkninger. En anden forklaring kan være, at de indskrænkede arbejdssteder ikke indskrænker yderligere, men oplever en ugunstig økonomisk situation, og derfor får de tilbageværende ansatte en mindre indtægtsstigning end ansatte på det private arbejdsmarked som helhed.

Det er også værd at bemærke, at lønstigningstakten i perioden 1999-2001 for fratrådte fra lukkede arbejdssteder ligger lavere end udviklingen for fratrådte fra ind-

skrænkede arbejdssteder, der igen ligger (væsentligt) lavere end udviklingen for fratrådte fra almindelige arbejdssteder. Det kan hænge sammen med, at forskellene afspejler andelen af frivilligt fratrådte inden for hver af de tre grupper. Jo større grad af frivillighed, jo større antages sandsynligheden at være for, at man genbeskæftiges i et job med en relativt gunstig lønudvikling. Vi forventer således, at andelen af frivillige er størst blandt fratrådte fra almindelige arbejdssteder og mindst blandt fratrådte fra lukkede arbejdssteder.

En undtagelse i forhold til den ovenfor skitserede tendens er udviklingen fra 1997 til 1998, hvor især fratrådte fra lukkede, men også fratrådte fra indskrænkede arbejdssteder noget overraskende oplever et ”hop” opad i den gennemsnitlige bruttoindkomst sammenlignet med ikke-fratrådte. En mulig forklaring kan være, at fratrådte har fået en aftrædelsesgodtgørelse. Da fratrådte fra lukkede og indskrænkede arbejdssteder som nævnt opnår en lavere vækst i indtjeningen i de efterfølgende år sammenlignet med ikke-fratrådte, kan en del af forklaringen også være, at dem, der er hurtigt til at finde et job, også er dem, der opnår den største lønstigning.

Indtjening for fratrådte fra industrien

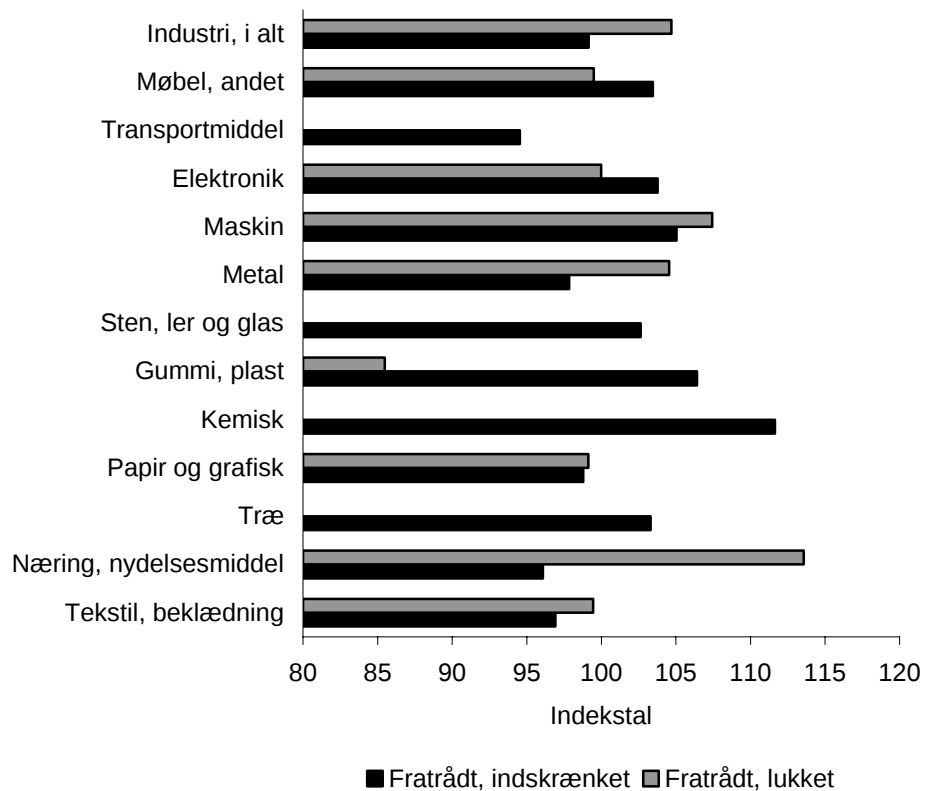
Fører globalisering til, at fratrådte lønmodtagere fra hhv. lukkede og indskrænkede arbejdssteder i konkurrenceudsatte dele af industrien oplever en relativt mindre gunstig udvikling i indtjeningen i forbindelse med genansættelsens første år end lønmodtagere, der fratræder fra mindre konkurrenceudsatte arbejdssteder i industrien? Og hænger den mindre gunstige udvikling sammen med et relativt stort omfang af brancheskift? For at få en indikation af, om disse hypoteser om globalisering er opfyldt, ser vi i dette afsnit på, hvor stor den årlige indtjening er i forbindelse med genansættelsens første år sammenlignet med indtjeningen i 1997. Som i de foregående kapitler retter vi her fokus mod de underbrancher i industrien, der af DØR (2001) betegnes som særligt konkurrenceudsatte, nemlig tekstil, andre industrier inden for transport (bl.a. cykler), anden industri (bl.a. legetøj) og i mindre grad træindustri, gummi- og plastindustri samt fremstilling af kontormaskiner og edb-udstyr. I praksis foretages sammenligningen ved at sammenholde den relative udvikling i indtjeningen for personer, der er fratrådt disse underbrancher, med udviklingen for fratrådte fra industrien som helhed.

Tekstil og beklædning skiller sig ligesom i kapitel 4 ud som den underbranche, hvor fratræden synes at have de mest negative konsekvenser, se figur 14. Underbranchen er således den eneste, hvor genansættelse efter fratræden både fra lukkede og fra indskrænkede arbejdssteder giver anledning til en mindre gunstig udvikling i indtjeningen end for industrien som helhed. Efterslæbet er størst for fratrådte fra lukkede arbejdssteder. Resultatet for fratrådte fra indskrænkede arbejdsste-

der inden for transportmiddel er imidlertid også interessant, da denne gruppe oplever et større efterslæb ved genansættelse end den tilsvarende gruppe af fratrådte fra tekstil og beklædning (desværre har vi ikke tal for fratrådte fra lukkede arbejdssteder i denne branche som følge af for få observationer). Resultaterne for tekstil og beklædning samt transportmiddel stemmer fint overens med, at disse underbrancher ifølge DØR (2001) som nævnt er blandt de mest konkurrenceudsatte, og for tekstil og beklædnings vedkommende, at de har lavere beskæftigelsesgrad, se kapitel 4.

Figur 14

Bruttoindkomst for fratrådte lønmodtagere ved første genansættelse på nyt arbejdssted, 1998-2001. Industri, i alt og opdelt på underbrancher. Særsilt for fratrådte fra indskrænkede og lukkede arbejdssteder. Indekstal, 1997=100. Faste priser.



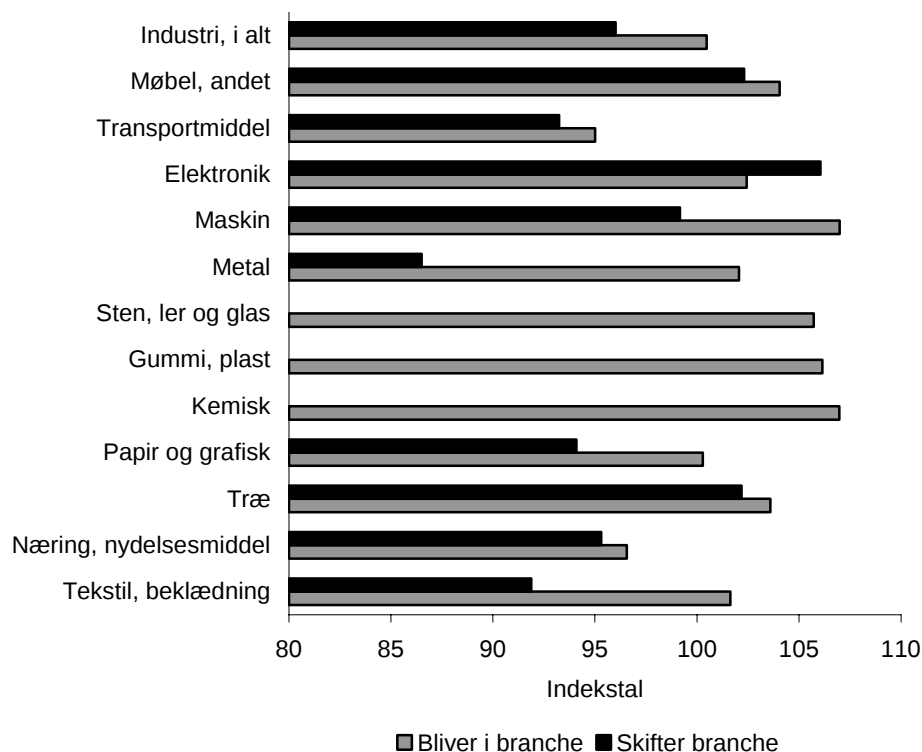
Note: "Fratrådt" vedrører afgang fra arbejdssted mellem ultimo november 1997 og ultimo november 1998. Tal for "fratrådt, lukket" er udeladt for træ, kemisk, sten, ler og glas samt transportmiddel som følge af for få observationer.

For de resterende konkurrenceudsatte underbrancher, dvs. træ, gummi og plast samt elektronik er billedet mere broget i den forstand, at fratrådte fra lukkede ar-

bejdssteder ganske vist opnår en mindre gunstig udvikling i indtjeningen ved genansættelse end fratrådte fra industrien som helhed – dette gælder især fratrådte fra gummi og plast – men omvendt er udviklingen *mere* gunstig for fratrådte fra indskrænkede arbejdssteder fra disse underbrancher.

Figur 15

Bruttoindkomst for fratrådte lønmodtagere fra indskrænkede arbejdssteder ved første genansættelse på nyt arbejdssted, 1998-2001. Industri, i alt og opdelt på underbrancher. Særskilt for dem, der bliver i samme branche og for dem, der skifter branche. Indekstal, 1997=100. Faste priser.



Se note til figur 14. Tal for "skifter branche" er udeladt for kemisk; gummi, plast samt sten, ler og glas som følge af for få observationer.

Til slut ser vi på, om brancheskift i forbindelse med genbeskæftigelse som forventet fører til en mindre gunstig udvikling i indtjeningen for fratrådte fra de konkurrenceudsatte underbrancher sammenholdt med fratrådte fra de øvrige underbrancher. Igen udgør fratrådte fra industri som helhed sammenligningsgrundlaget. Sammenligningen foretages alene for indskrænkede arbejdssteder som følge af for få observationer for lukkede arbejdssteder. Dertil kommer, at det for nogle underbrancher – heriblandt gummi og plast – ikke er muligt at sammenligne udviklingen

for dem, der hhv. skifter branche og bliver i samme branche som følge af mangel på observationer for personer, der foretager brancheskift i forbindelse med genbeskæftigelse.

Også her skiller tekstil og beklædning sig ud, se figur 15. Blandt de underbrancher, der her er i fokus, er det således fratrådte fra denne underbranche, der oplever det relativt største efterslæb ved brancheskift sammenholdt med dem, der bliver i samme branche – dette indikerer, at fratrådte fra tekstil og beklædning i højere grad end andre er tvunget til at skifte. Resultatet stemmer overens med resultaterne i kapitel 4, der viser, at lønmodtagere fra denne underbranche har vanskeligere end andre ved at finde beskæftigelse efter fratræden. For fratrådte fra træ, transportmiddel samt møbel og andet er der ganske vist også et efterslæb, men dette gab er mindre end for fratrådte fra industrien som helhed, mens der for fratrådte fra elektronik viser sig at være en gevinst ved at skifte branche. Elektronik synes således at være et eksempel på et område, hvorfra fratrådte har mulighed for at skifte til et job med mere gunstig indtjening.

Resultaterne for tekstil- og beklædningsindustri samt transportmiddelindustri kan indikere, at globalisering giver anledning til indtægtsmæssige konsekvenser i de mest konkurrenceudsatte underbrancher i form af en mindre gunstig udvikling i indtjeningen. Og for tekstil- og beklædningsindustri synes efterslæbet at hænge sammen med ufrivilligt skift af branche.

AFSKEDIGELSESRISIKO OG KONSEKVENSER – ET LITTERATURSTUDIE

Opsummering

En af de negative konsekvenser ved globalisering er, at deraf følgende strukturelle ændringer i nogle tilfælde fører til virksomhedslukninger eller til omfattende beskæring af medarbejderstaben. Op mod 7 pct. af de danske lønmodtagere skønnes at have oplevet at blive afskediget af strukturelle årsager over en femårig periode. Dette tal ligger på niveau med tilsvarende tal for USA. Omfanget af afskedigelser går imod konjunkturudviklingen.

Afskedigede i Danmark oplever i gennemsnit 6 ugers ledighed i løbet af tre år efter afskedigelsen. Dette lave tal skal bl.a. ses i lyset af de relativt lave fyringsomkostninger, der indebærer, at nye jobtilbud opstår med større hyppighed end i andre i øvrigt sammenlignelige lande. Internationale studier viser, at afskedigedes ledighedsrisiko ligger på niveau med risikoen for andre lønmodtagere fire år efter afskedigelsen.

Afskedigede i Danmark, der genbeskæftiges, oplever en mindre gunstig indtægtsudvikling end andre lønmodtagere. Indtægtsnedgangen over en treårig periode er beregnet til at være på omkring 6,8 pct. Det relative indtægtstab er tilsyneladende generelt moderat i Europa sammenholdt med USA. Internationale studier tyder på, at mens den relative stigning i ledighedsrisikoen forsvinder efter fire år, er den relative indtægtsnedgang længerevarende.

Virksomhedsrelaterede faktorer synes at have en relativt større betydning end demografiske forhold for afskedigelsesrisiko og de efterfølgende konsekvenser. Der er således ikke store forskelle i forhold til alder, etnicitet eller grupper opdelt på

køn – hverken hvad angår forekomsten af afskedigelser eller dens resultat – som ikke kan forklares med de afskedigedes anciennitet, stilling eller branche eller virksomhedernes geografiske placering.

Indledning

Lukning af virksomheder eller omfattende beskæring af medarbejderstaben kan være nogle af konsekvenserne af globalisering og er i nogle tilfælde blevet fremhævet som de negative aspekter med særlig betydning for en region eller et lokalområde. Det kan have særlige konsekvenser for de afskedigedes tilknytning til arbejdsmarkedet, hvis de ikke er i stand til at finde et andet job pga. manglende kvalifikationer eller ringe mobilitet. Set fra et politisk perspektiv er det derfor vigtigt for beslutningstagere at opnå viden om omfanget af afskedigelser og konsekvenserne heraf for dermed at få et indblik i dybden og alvoren af effekten af de strukturelle ændringer på enkeltpersoner. En viden, der i sidste ende kan føre til overvejelser om, hvilke ændringer der er påkrævet for at sprede omkostningerne forbundet med afskedigelse mere ud.

Afskedigelse – en begrebsafklaring

Globalisering og outsourcing er dog ikke de eneste årsager til, at en virksomhed afskediger medarbejdere. Vi fokuserer i denne sammenhæng på det, som i den internationale litteratur betegnes displacement, dvs. ”fortrængning”. Der er i litteraturen i høj grad uenighed om, hvordan man formelt skal definere denne type afskedigelse, men tre karakteristika kan nævnes, jf. Fallick (1996):

- Der er en strukturel årsag til afskedigelsen. Afskedigelsen skyldes således ændringer i international handel, teknologi, sammensætningen af den endelige efterspørgsel, offentlige reguleringer mv. snarere end konjunkturelt betinget nedgang eller særlige ugunstige forhold på den individuelle virksomhed.
- De afskedigede medarbejdere har begrænset mulighed for at vende tilbage til et sammenligneligt job inden for en rimelig tidshorisont. Det er således vanskeliggere for disse lønmodtagere at blive genansat inden for samme branche, stilling eller lokalområde end lønmodtagere i almindelighed, der har mistet deres job.
- De afskedigede er i høj grad knyttet til den sektor, hvor de har været beskæftiget. De ville således have været relativt utilbøjelige til at forlade denne branche, stilling eller lokalitet, hvis de ikke var blevet afskediget. De har foretaget investeringer og dannet bindinger, som gør mobilitet særlig besværlig.

For forskere på dette felt er udfordringen at opstille kriterier, der gør det muligt at identificere lønmodtagere, der har været udsat for denne type afskedigelse. Det er forskelligt, hvordan dette håndteres i praksis. Som eksempel kan nævnes, at en række analyser afgrænses til at omfatte personer med mindst tre års anciennitet i det job, de afskediges fra. Valget af grænsen ved tre år er baseret på den antagelse, at mindst tre år ved den samme arbejdsgiver er udtryk for, at beskæftigelsesrelationen ikke er "tilfældig", jf. Helwig (2001). De afskedigede er med andre ord mere tilbøjelige til at være dem, der har mistet deres job som følge af arbejdsmarkedssituationen end som følge af, at de matcher dårligt med deres arbejdsgiver. En anden/yderligere mulighed er at stille som betingelse, at reduktionen af beskæftigelsesomfanget på det enkelte arbejdssted skal være af en vis størrelsesorden, fx 30 pct., som er den grænse, der er fastsat i Albæk et al. (1999).

Afskedigelsesrisiko

Vi kender ikke det eksakte omfang af strukturelt betingede afskedigelser på det danske arbejdsmarked. Det er imidlertid muligt at give et skøn over dette omfang med udgangspunkt i resultater i Bach (2000). Surveyoplysninger fra 1990 og 1995 viser, at 43 pct. af et repræsentativt udsnit af lønmodtagere i 1990 havde forladt deres daværende arbejdsplads i løbet af den efterfølgende femårsperiode. Ifølge interviewpersonernes egne udsagn fratrådte tre femtedele på eget initiativ, 4 pct. fratrådte, fordi ansættelsen var tidsbegrænset, 10 pct. fratrådte som følge af både arbejdsgiverens og eget initiativ, mens en fjerdedel fratrådte på arbejdsgiverens initiativ. På basis af en nærmere analyse af de fire grupper konkluderes, at personer, for hvem fratrædelsen skete efter både arbejdsgiverens og eget initiativ, har de største lighedspunkter med gruppen af arbejdstagere, som blev afskediget, og de mindste lighedspunkter med gruppen, der selv sagde op. Analysen tyder således på, at afgang fra en arbejdsplads i op mod en tredjedel af tilfældene kan tilskrives afskedigelse. Sættes denne andel i forhold til de 43 pct., der forlod deres arbejdsplads, står vi tilbage med i størrelsesordenen 14 pct., der oplever at blive afskediget i løbet af en femårig periode.

Afskedigelse omfatter i denne forbindelse imidlertid ikke udelukkende afskedigelse som følge af virksomhedsrelaterede faktorer, herunder strukturelt betingede forhold, jf. ovenfor, men også afskedigelser, der primært foretages som følge af personlige forhold hos lønmodtageren. I undersøgelsen kan man ikke skelne mellem de to typer af forklaringer, men på basis af en tidligere undersøgelse er vurderingen, at fordelingen er 50/50, jf. Bach (2000). Dette leder frem til, at i størrelsesordenen 7 pct. af de danske lønmodtagere oplever at blive afskediget som følge af virksomhedsrelaterede forhold over en femårig periode. Hvor stor en andel heraf, der kan tilskrives strukturelle forhold, vides ikke. Det vil sige, at 7 pct. må antages

at være et overkantsskøn. De 7 pct. ligger imidlertid på niveau med tal for USA, jf. Rodriguez & Zavodny (2003).

En lang række analyser beskæftiger sig med, hvilke faktorer der påvirker risikoen for at blive afskediget, se fx Albæk et al. (1999), Bach (2000), Fallick (1996), Burda & Mertens (2001), Koeber & Wright (2001), Green & Leeves (2003) og Rodrigues & Zavodny (2003).

Afskedigelsesrisikoen for kvinder og mænd er ikke signifikant forskellig i Danmark, jf. Albæk et al. (1999)¹, der ser på den private sektor. Er fokus derimod alene rettet mod en sammenligning af afskedigede med ikke-afskedigede på de samme arbejdssteder, har mænd større risiko for at blive afskediget end kvinder. Mænd har ligeledes størst risiko i både USA og Australien, jf. Fallick (1996) og Green & Leeves (2003). Forskellen mellem mænd og kvinder skal bl.a. ses i lyset af brancheeffekter, jf. Green & Leeves (2003). Mænd er således overrepræsenterede inden for fremstillingserhverv, hvor afskedigelsesrisikoen er større end inden for serviceerhverv, hvor mænd er underrepræsenterede.

Personer under 20 år har større risiko for afskedigelse end 20-59-årige, mens der ikke er signifikant forskel på risikoen for de helt unge sammenlignet med personer på 60 år eller derover, jf. Albæk et al. (1999). En lignende sammenhæng synes at gælde for arbejdsstyrken som helhed, idet Bach (2000) finder, at sammenhængen mellem alder og afskedigelsesrisiko er u-formet. Vendepunktet er ifølge Bach (2000) ved 39 år. Ældre (her defineret som 40-59-årige) har en større afskedigelsesrisiko end yngre arbejdstagere i Australien, jf. Green & Leeves (2003).² Endelig konkluderer Rodriguez & Zavodny (2003) på basis af analyser for USA, at ældre (især de 45-54-årige) oplevede en relativ stigning i ledighedsrisikoen fra 1980'erne til 1990'erne.³ Demografiske forhold i form af ændret uddannelsesniveau eller ændringer i relationen mellem uddannelse og afskedigelse synes ikke at være forklaringen på de fundne aldersforskelle, jf. Rodriguez & Zavodny (2003). Koeber & Wright (2001) argumenterer ligeledes på basis af analyser for USA for, at ældres større afskedigelsesrisiko kan tilskrives forskelle, hvad angår sammenhængen mellem branche og indtjening. Ældre ansatte tjener mere end yngre, men forskellen er større inden for fremstillingserhverv end inden for serviceerhverv. Denne forskel kan ifølge Koeber & Wright (2001) forklare, at ældre i højere grad end yngre afskediges fra et job inden for fremstillingserhverv.

¹ I Albæk et al. (1999), hvor analyserne er registerbaserede, identificeres afskedigede som nævnt som personer, som forlader et arbejdssted med en reduktion i beskæftigelsen på 30 pct. eller mere i løbet af referenceåret.

² I analyserne i Green & Leeves (2003) er fokus rettet mod personer med en relativt høj grad af tilknytning til arbejdsmarkedet (defineret som min. 30 timers arbejde om ugen samt min. 6 måneders anciennitet). Dette kan bidrage til at forklare, at de ikke finder en større afskedigelsesrisiko for de helt unge.

³ I analyserne i Rodriguez & Zavodny (2003) indgår personer i alderen 25-64 år, hvorfor afskedigelsesrisikoen for de helt unge ikke er belyst.

Begrænset anciennitet forøger afskedigelsesrisikoen i Danmark, jf. Albæk et al. (1999) og Bach (2000). Bach (2000) finder imidlertid omvendt også, at personer med meget lang anciennitet har en forøget risiko. Sammenhængen mellem anciennitet og afskedigelsesrisiko er således ifølge Bach (2000) også u-formet. I denne forbindelse er vendepunktet ved 20 års anciennitet. Albæk et al. (1999) sammenligner afskedigede med ikke-afskedigede på de samme arbejdssteder og finder, at anciennitet ikke har signifikant betydning i denne forbindelse. Resultaterne for Danmark indikerer, at der ikke synes at være en direkte lineær sammenhæng mellem anciennitet og afskedigelsesrisiko. Internationale undersøgelser peger i samme retning. På basis af amerikanske undersøgelser konkluderer Fallick (1996) ganske vist, at anciennitet på jobbet fortsat reducerer risikoen for at blive afskediget, men samtidig er beskyttelsen ved at være ansat længe formindsket. Nyere analyser for Australien og Tyskland, jf. Green & Leeves (2003) og Burda & Mertens (2001), viser, at sammenhængen mellem afskedigelsesrisiko og anciennitet ikke er systematisk.

Flere krav til færdigheder formindsker afskedigelsesrisikoen. Albæk et al. (1999) finder således, at arbejdere har større risiko for at blive afskediget end funktionærer. Lavere lønnede har ligeledes en større risiko. Fallick (1996) konkluderer tilsvarende på basis af amerikanske undersøgelser, at der er en overrepræsentation af afskedigede fra stillinger, der kræver mindre uddannelse. Green & Leeves (2003) når frem til samme resultat på basis af analyser for Australien.

Arbejdsmiljøet har ligeledes betydning for afskedigelsesrisikoen. Mange psykiske krav i arbejdet (stor arbejdsmængde, megen koncentration og stort ansvar) samt mere indflydelse på arbejdsituationen mindsker afskedigelsesrisikoen, jf. Bach (2000). Omvendt har arbejdstagere med mindst to sygdomme eller med relativt megen fysisk og kemisk påvirkning større afskedigelsesrisiko end andre. Det samme gælder kvindelige arbejdstagere med to eller flere arbejdshæmninger sammenlignet med tilsvarende mænd.

Større virksomheder (over 50 ansatte) afskediger gennemgående færre ift. antal ansatte end små virksomheder, jf. Bach (2000). Et tilsvarende resultat er fundet for Tyskland, jf. Burda & Mertens (2001). Bach (2000) viser endvidere, at staten og (amts)-kommunerne afskediger markant færre ift. antal ansatte end private virksomheder. Afskedigelse er ifølge Fallick (1996) koncentreret i brancher og geografiske områder, der klarer sig dårligere end gennemsnittet (sammenlignet med andre eller i forhold til deres egen forudgående historie). Konjunkturudviklingen spiller også en rolle. Omfanget af afskedigelser stiger således i forbindelse med lavkonjunktur, jf. Fallick (1996) og Burda & Mertens (2001).

I relation til udviklingen over tid er vurderingen, at afskedigede mere er kommet til at ligne arbejdsstyrken som helhed, jf. Fallick (1996). Han konkluderer, at betydningen af anciennitet er formindsket. Afskedigelsesrater på tværs af brancher og stillinger nærmer sig hinanden. Mænd er ganske vist mere tilbøjelige til at blive afskediget end kvinder, men der er begrænset forskel, hvad angår alder, etnicitet, ægteskabelig stilling og region.

Ud over at beskæftige sig med afskedigelsesrisiko er det også relevant at se på, hvilke konsekvenser afskedigelsen har i relation til den efterfølgende arbejdsmarkedssituation og indtjening samt på, hvilke faktorer der har betydning i denne forbindelse.

Genbeskæftigelse af afskedigede

Albæk et al. (1999) finder med udgangspunkt i personer med mindst 3 måneders anciennitet i det job, de blev afskediget fra, at danske afskedigede i de tre efterfølgende år har et forventet arbejdsløshedsforløb på 6 uger. Albæk et al. (1999) gennemfører en tilsvarende analyse for Belgien og finder, at tallet for belgiske afskedigede er 10 måneder, hvilket indikerer, at danske lønmodtagere har en større genbeskæftigelseschance. Forskellen mellem de to lande tilskrives permanente forskelle på efterspørgselssiden i den forstand, at belgiske lønmodtagere med langt mindre hyppighed oplever, at nye jobtilbud opstår. Denne lavere tilbøjelighed til at ansætte i Belgien tilskrives større fyringsomkostninger.

Baseret på analyser for Tyskland finder Couch (2001), at arbejdsløsheden stiger mest i afskedigelsesåret. Den gennemsnitlige effekt var omkring en halv måneds arbejdsløshed i afskedigelsesåret, men to år senere var effekten mindre end én uges arbejde pr år. Vurderingen er, at mønstret for stigningerne i arbejdsløsheden generelt set er i overensstemmelse med resultater for USA. Fallick (1996) konkluderer på basis af amerikanske analyser, at afskedigede lønmodtagere oplever mere ikke-beskæftigelse end andre, men at effekten synes at være forsvundet efter omkring fire år.

Ifølge Albæk et al. (1999) har mænd en større genbeskæftigelseschance end kvinder. Det samme gælder for yngre i forhold til ældre, for højere lønnede og for arbejdere i forhold til funktionærer. Arbejdere har således på samme tid både større afskedigelsesrisiko og større genbeskæftigelseschance end funktionærer. Couch (2001) finder, at uddannelse har betydning. Hvert års ekstra uddannelse i Tyskland reducerer således arbejdsløsheden med omkring en fjerdedel af den gennemsnitlige effekt.

Green & Leeves (2003) vurderer på basis af analyser for Australien, at branche, anciennitet og virksomhedsstørrelse også har betydning for den efterfølgende beskæftigelseschance. Især brancheeffekten pointeres. Green & Leeves (2003) finder således, at forudgående beskæftigelse inden for fremstillingsvirksomhed forøger varigheden af perioden med ikke-beskæftigelse. Dette tilskrives, at personer, der har været ansat inden for denne branche, har karakteristika, der medvirker til at gøre det vanskeligere at blive genbeskæftiget. Disse personer tenderer således i gennemsnit til at være mindre uddannede, have højere anciennitet og komme fra større virksomheder end ansatte i andre brancher.

I en dansk analyse gennemført af Frederiksen & Westergaard-Nielsen (2002)⁴ sammenlignes personer, der afgår fra et lukket firma, med personer, der afgår fra firmaet af andre årsager. Fokus er rettet mod den private sektor. Personer, der afgår fra et firma, som lukkes, er mindre tilbøjelige til at blive arbejdsløse. Risikoen for denne gruppe er kun 2/3 gange så stor sammenlignet med personer, der afgår af andre årsager. Tallene for ledighedsrisiko er således 0,24 i forhold til 0,37 for kvinder og 0,17 i forhold til 0,28 for mænd. Frederiksen & Westergaard-Nielsen (2002) angiver signalværdi som en mulig forklaring på resultatet. Forklaringen er, at virksomhedslukning indebærer, at lønmodtagere, der i høj grad er profitable⁵, forlader firmaet sammen med mindre profitable lønmodtagere, mens enkeltstående afskedigelser i højere grad påvirker mindre profitable lønmodtagere. Personer, der har været involveret i en virksomhedslukning, vil have en interesse i at signalere disse omstændigheder, fordi de kan bruge det til deres fordel sammenholdt med den gennemsnitlige lønmodtager, der ikke er afskediget i forbindelse med en virksomhedslukning. Et andet argument kan ifølge Frederiksen & Westergaard-Nielsen (2002) være, at de fleste lønmodtagere involveret i virksomhedslukning får en advarsel tidligere end lønmodtagere involveret i enkeltstående afskedigelser.

Indtjening for genbeskæftigede

En række undersøgelser beskæftiger sig med indtægtsforskelle mellem afskedigede, der er blevet genbeskæftiget, og ikke-afskedigede, se fx Albæk et al. (1999), Fallick (1996), Burda & Mertens (2001), Couch (2001) og Kletzer & Fairlie (2003).

Albæk et al. (1999) finder for Danmark, at afskedigede over en treårig periode oplever en indtægtsnedgang på omkring 6,8 pct. sammenlignet med andre lønmodta-

⁴ Analysen er registerbaseret, analyseenheden er firmaer, og analyseperioden er 1980-2000. De angivne tal vedrører hhv. mænd og kvinder, der er midaldrende, funktionærer, beskæftiget inden for fremstillingsvirksomhed og er ansat i mellemstore virksomheder samt har høj kompensationsgrad.

⁵ Med profitable lønmodtagere menes lønmodtagere, hvis bidrag til den generelle produktion er højere end lønomkostningerne.

gere. De tilsvarende analyser for Belgien tyder på, at forskellen mellem de to lande er relativt begrænset i denne forbindelse.

Fallick (1996) angiver på basis af analyser for USA, at det ugentlige indtægtstab for afskedigede i gennemsnit er på 14 pct. eller mere selv efter fire år. Fallick (1996) konkluderer således, at de markante reduktioner i indtjening i forhold til andre lønmodtagere synes at vare ved i en meget lang periode i modsætning til perioderne med ikke-beskæftigelse, jf. ovenfor. Analyser for Tyskland af Burda & Mertens (2001) og Couch (2001) indikerer, at indtægtstabet i forbindelse med afskedigelse er moderat sammenlignet med, hvad man har fundet for USA. Burda & Mertens (2001) finder i forbindelse med genbeskæftigelse af tidligere afskedigede, at lønnedgangen i de tre øvre kvartiler er sammenlignelige med resultater for USA (17 pct.), mens det laveste indtjeningskvartil, hvor afskedigede er koncentreret, forøger indkomsten en smule (+2 pct.). Endvidere viser Burda & Mertens (2001), at afskedigede oplever en lavere lønstigning end den gennemsnitlige arbejdsløse, samt at disse tab er positivt relateret til den oprindelige position i lønfordelingen. Omvendt finder Burda & Mertens (2001) ligesom Fallick (1996), at indtægtsforskellene ikke ophører efter en kortere periode. De viser således, at lønnedgangen for højtlønnede i Tyskland varer ved selv fire år efter afskedigelsen. Couch (2001) belyser også udviklingen over tid efter afskedigelse og finder, at indtjeningen falder mest i løbet af afskedigelsesåret med et estimeret fald på omkring 13,5 pct. i forhold til indtjeningen forud for afskedigelsen. To år senere er indtægtsnedgangen faldet til 6,5 pct..

Som mulig forklaring på, at lønnedgangen i Tyskland er moderat i forhold til USA, anfører Burda & Mertens (2001), at afskedigelse i Tyskland – og måske også generelt i Europa – tilsyneladende adskiller sig fra afskedigelse i USA og Canada. Burda & Mertens (2001) finder således på basis af tal for midtfirserne, at ca. halvdelen af alle arbejdsløse tyskere vender tilbage til deres oprindelige arbejdsgiver inden for det efterfølgende år, hvilket står i kontrast til situationen i Nordamerika. Kombineret med det faktum, at afskedigelse er koncentreret blandt lavtlønnede i Tyskland, kan små indtjeningstab ifølge Burda & Mertens (2001) måske afspejle en form for ”vente-arbejdsløshed”, hvor lønmodtagere berettiget forventer en højere sandsynlighed for at vende tilbage til deres oprindelige job.

Kletzer & Fairlie (2003) fokuserer på basis af data for USA på konsekvenserne for unge og finder, at nedgangen i både indtjening og løn er stor de første tre år efter afskedigelsen for denne gruppe. De konstaterer imidlertid også, at sammenlignet med indtægtstabet fundet i andre studier for ældre arbejdere er indtægtstabet kortsigtet, idet indtægtsforskellene mellem afskedigede og ikke-afskedigede indsnævres betragteligt 5 år efter afskedigelsen. På dette tidspunkt er tabet i årlig indtjening

(sammenholdt med, hvad den ville have været i fravær af afskedigelse) 9 pct. for mænd og 12,5 pct. for kvinder. Endelig fremhæver Kletzer & Fairlie (2003), at unge lønmodtagere tilsyneladende også adskiller sig fra mere etablerede lønmodtagere, hvad angår sammensætningen af det totale indtægtstab: For ældre lønmodtagere repræsenterer det totale tab i høj grad det faktiske øjeblikkelige indtægtstab, mens tabet af muligheden for hurtig indtægtsstigning er vigtigere for unge lønmodtagere.

Albæk et al. (1999) finder på basis af en analyse af lønnedgangen blandt lønmodtagere, der er genbeskæftiget to år efter afskedigelsen, at højtlønnede mister relativt mest, at faldet er langt større for kvinder end for mænd (17 pct. større for kvinder), samt at faldet for personer på 60 år eller derover er relativt stort (28 pct.), mens der ikke er nogen signifikant effekt af alder for 20-59-årige. Endelig synes lønnedgangen ikke at være korreleret med forudgående anciennitet.⁶ Disse resultater gælder både Danmark og Belgien. Baseret på tyske data finder Couch (2001), at hvert ekstra års uddannelse reducerer det observerede indtægtstab med en tredjedel i løbet af de to år umiddelbart efter afskedigelsen.

At anciennitet ikke synes at have en signifikant effekt for Danmark og Belgien står i kontrast til resultater for USA og Tyskland. Fallick (1996) og Burda & Mertens (2001) konkluderer således, at afskedigede med mere anciennitet i det gamle job oplever større løntab ligesom dem, der skifter branche eller stilling. Betydningen af anciennitet og mobilitet tilskrives, at afskedigelse ofte medfører et betragteligt tab af branchespecifik human kapital. Fallick (1996) anfører dog, at resultatet for alle afskedigede i høj grad er påvirket af den økonomiske situation, der omgiver dem. Dårlige lokale og branchemæssige betingelser forøger således lønnedgangen.

⁶ Analysen omfatter kun personer med min. 3 års anciennitet i deres forudgående job.

Datagrundlag

Analyserne i nærværende rapport er baseret på IDA-databasen fra Danmarks Statistik for perioden 1994-2001. Slutåret er 2001, fordi det var de nyeste eksisterende data i IDA-databasen på det tidspunkt, hvor undersøgelsen blev påbegyndt, og det anvendte datasæt blev trukket. Det anvendte datasæt omfatter oplysninger om dels alle arbejdssteder, dels alle personer i arbejdsstyrken, der var i alderen 17-67 år i 1997. Datasættet omfatter godt 54.000 arbejdssteder og ca. 1,2 millioner personer. Arbejdssteds- og personoplysninger er knyttet sammen. Data gør det muligt at belyse betydningen af såvel personkarakteristika som job- og arbejdsstedsrelaterede forhold.

I IDA-databasen er et arbejdssted defineret som ”en lokal enhed med ansatte i løbet af året, for hvilke der er indeholdt kildeskat”. Et sådant arbejdssted kan være en del af et firma med flere arbejdssteder.¹ I forbindelse med definitionen af arbejdsstedernes identitet over tid er *arbejdskraften* det centrale element. Det er således personerne på arbejdsstedet – arbejdskraften og ejeren – der er de udslagsgivende egenskaber i forbindelse med identiteten over tid. ”Samme” arbejdssted i to på hinanden følgende år foreligger, hvis arbejdsstedet har samme ejer og samme branche/arbejdsstyrke, *eller* hvis arbejdsstedet har samme arbejdsstyrke og samme adresse/branche. Der er tale om ”samme arbejdsstyrke”, hvis mindst 30 pct. af samtlige ansatte på arbejdsstedet i det ene eller eventuelt begge år har fælles arbejdssted i de to år.

¹ For nærmere information om definitionen af arbejdssteder i den Integrerede Database for Arbejdsmarkedsforskning (IDA), se Danmarks Statistik (1991).

Analyserne tager udgangspunkt i situationen pr. ultimo november 1997.² Dette indebærer, at de fratrådte, der her er i fokus, omfatter lønmodtagere, som i perioden fra ultimo november 1997 til ultimo november 1998 fratrådte et arbejdssted, som blev lukket eller indskrænket i denne periode. Valget af 1997 som udgangspunkt skal ses i lyset af ønsket om at undersøge, hvordan det går de fratrådte lønmodtagere i op til fire år, efter at de forlod arbejdsstedet, dvs. i perioden 1998-2001, jf. kapitel 4 og 5.

Strukturelle ændringer som følge af bl.a. globalisering er et centralt element i denne rapport. Analyserne er afgrænset til den private sektor, fordi globalisering først og fremmest må antages at påvirke dette område. For at komme så tæt som muligt på konsekvenserne af ændringerne har vi i vid udstrækning valgt at følge samme fremgangsmåde som i Albæk m.fl. (1999).

Med henblik på at identificere relevante *indskrænkninger* er der således fastsat en grænse ved minimum 30 pct. af medarbejderstaben, da kun indskrænkninger af en vis størrelsesorden er interessante i denne sammenhæng. For at sikre, at kriteriet giver mening, er arbejdsstederne afgrænset til at bestå af enheder med mere end 5 ansatte (dermed undgås, at små arbejdssteder, hvor én medarbejder "tilfældigvis" fratræder, regnes med blandt arbejdssteder, der indskrænker væsentligt).

Der er i analyserne tale om *lukninger*, hvis der sker følgende ændring fra ultimo november 1997 til ultimo november 1998:

- Arbejdsstedet eksisterer ikke mere.
- Arbejdsstedet er lukket og lokaler/bygninger er overdraget til et nyt arbejdssted.
- Arbejdsgiver overgår til at være selvstændig uden ansatte pr. ultimo november (i samme branche).
- Arbejdsstedet går fra at have ansatte til at være en eksisterende erhvervsenhed uden ansatte.

I en registerbaseret analyse er det ikke muligt at skelne mellem frivillig og ufrivillig afgang. Analyserne inddrager derfor typisk kun personer med mindst tre års anciennitet i det job, hvorfra de afskediges. Valget af grænsen ved tre år er baseret på den antagelse, at mindst tre år ved samme arbejdsgiver er udtryk for, at beskæftigelsesrelationen ikke er "tilfældig", jf. kapitel 6. Med andre ord tilstræber vi, at be-

² Undtagelsen er første del af kapitel 2, hvor udviklingen fra 1994-2000 beskrives. Her er beskrivelsen baseret på alle ansatte, dvs. at hverken alders- eller anciennitetsbegrænsningen, jf. nedenfor, gælder. Datasættet anvendt til dette formål omfatter godt 1,5 mio. lønmodtagere i år 2000.

skrivelsen af konsekvenserne på personniveau af lukninger og væsentlige indskrænkninger baseres på lønmodtagere, hvor fratrædelsen ikke kan tilskrives dårligt jobmatch.

Tabeller til kapitel 2

Tabel 7

Personkarakteristika for ansatte med mindst 3 års anciennitet på alle, på lukkede og på indskrænkende arbejdssteder (> 5 ansatte), i den private sektor og inden for industrien, 1997. Procent.

	Privat sektor			Industri		
	Alle	Indskræn- kende	Lukkede	Alle	Indskræn- kende	Lukkede
Køn						
Mænd	0,67	0,71	0,64	0,71	0,75	0,63
Kvinder	0,33	0,29	0,36	0,29	0,25	0,37
Alder						
17-29 år	0,14	0,16	0,19	0,14	0,14	0,14
30-39 år	0,29	0,26	0,25	0,29	0,26	0,26
40-49 år	0,29	0,28	0,28	0,29	0,29	0,29
50-67 år	0,28	0,29	0,28	0,28	0,31	0,31
Oprindelsesland						
Danskere	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,96
Indvandrere/efterkommere	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,04
Samlivsstatus						
Enlig	0,23	0,26	0,27	0,23	0,24	0,25
Samlevende	0,77	0,74	0,73	0,78	0,76	0,75
Hjemmeboende børn?						
Nej	0,58	0,62	0,63	0,58	0,61	0,62
Ja	0,42	0,38	0,37	0,42	0,39	0,38
Uddannelse						
Grundskole	0,30	0,31	0,33	0,36	0,35	0,36
Gymnasium	0,05	0,05	0,07	0,03	0,03	0,04
Faglig uddannelse	0,50	0,48	0,48	0,47	0,51	0,48
Videregående uddannelse	0,15	0,15	0,11	0,13	0,10	0,12
Beskæftigelsesgrad (1996)						
0-50 pct.	0,08	0,10	0,14	0,07	0,07	0,09
50-75 pct.	0,14	0,19	0,17	0,14	0,14	0,18
75-100 pct.	0,78	0,71	0,69	0,80	0,79	0,73
Antal personer	538.431	22.792	2.452	209.384	6.631	834

Tabel 8

Jobkarakteristika for ansatte med mindst 3 års anciennitet på alle, på lukkede og på indskrænkende arbejdssteder (> 5 ansatte), i den private sektor og inden for industrien, 1997. Procent.

	Privat sektor			Industri		
	Alle	Indskrænkende	Lukkede	Alle	Indskrænkende	Lukkede
Anciennitet						
3-5 år	0,39	0,50	0,47	0,37	0,42	0,38
6-10 år	0,31	0,29	0,31	0,33	0,34	0,38
11 år+	0,29	0,22	0,21	0,30	0,24	0,24
Stilling						
Andre lønmodtagere mv.	0,13	0,16	0,19	0,10	0,12	0,14
Lønmodtagere, grundniveau	0,58	0,57	0,58	0,68	0,69	0,66
Lønmodtagere, mellemniveau	0,16	0,16	0,13	0,12	0,10	0,11
Lønmodtagere, højeste niveau	0,08	0,06	0,06	0,05	0,04	0,03
Topledere	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
Bruttoindkomst						
< 150.000 kr.	0,06	0,08	0,14	0,04	0,05	0,08
150.000-199.999 kr.	0,14	0,14	0,15	0,15	0,15	0,12
200.000-299.999 kr.	0,51	0,49	0,46	0,55	0,53	0,51
300.000 kr.	0,30	0,29	0,25	0,26	0,27	0,28
Antal personer	538.431	22.792	2.452	209.384	6.631	834

Tabel 9

Arbejdssteds karakteristika for ansatte med mindst 3 års anciennitet på alle, på lukkede og på indskrænkende arbejdssteder (> 5 ansatte), i den private sektor og inden for industrien, 1997. Procent.

	Privat sektor			Industri		
	Alle	Indskræn- kende	Lukkede	Alle	Indskræn- kende	Lukkede
Brancher						
Landbrug mv.	0,01	0,03	0,02	-	-	-
Industri	0,40	0,29	0,34	-	-	-
Energi-/vandforsyning	0,01	0,03	0,02	-	-	-
Bygge, anlæg	0,08	0,11	0,08	-	-	-
Handel, hotel, restauration	0,21	0,24	0,32	-	-	-
Transport, post, tele	0,10	0,17	0,08	-	-	-
Finans, forretningservice	0,14	0,10	0,11	-	-	-
Offentlige, personlige tjen.	0,05	0,03	0,04	-	-	-
Underbrancher						
Nærings, nydelsesmiddel	-	-	-	0,18	0,17	0,39
Tekstil, beklædning	-	-	-	0,04	0,06	0,09
Træ	-	-	-	0,03	0,07	0,00
Papir, grafisk	-	-	-	0,10	0,11	0,17
Mineralolie	-	-	-	0,00	0,00	0,00
Kemisk	-	-	-	0,06	0,01	0,00
Gummi, plast	-	-	-	0,05	0,03	0,04
Sten, ler, glas	-	-	-	0,05	0,02	0,01
Metal	-	-	-	0,11	0,09	0,05
Maskiner	-	-	-	0,18	0,18	0,07
Elektronik	-	-	-	0,09	0,04	0,12
Transportmiddel	-	-	-	0,03	0,14	0,01
Møbel og andet	-	-	-	0,07	0,07	0,04
Antal ansatte						
0-9	0,08	0,16	0,29	0,03	0,07	0,16
10-19	0,14	0,21	0,31	0,07	0,14	0,24
20-49	0,20	0,20	0,22	0,15	0,19	0,30
50-99	0,14	0,11	0,06	0,14	0,11	0,05
100+	0,43	0,31	0,11	0,61	0,49	0,27
Antal arbejdssteder i firma						
1	0,49	0,56	0,67	0,52	0,60	0,58
2-3	0,15	0,15	0,21	0,19	0,21	0,34
4-8	0,09	0,08	0,07	0,12	0,07	0,07
9+	0,27	0,21	0,05	0,17	0,12	0,01

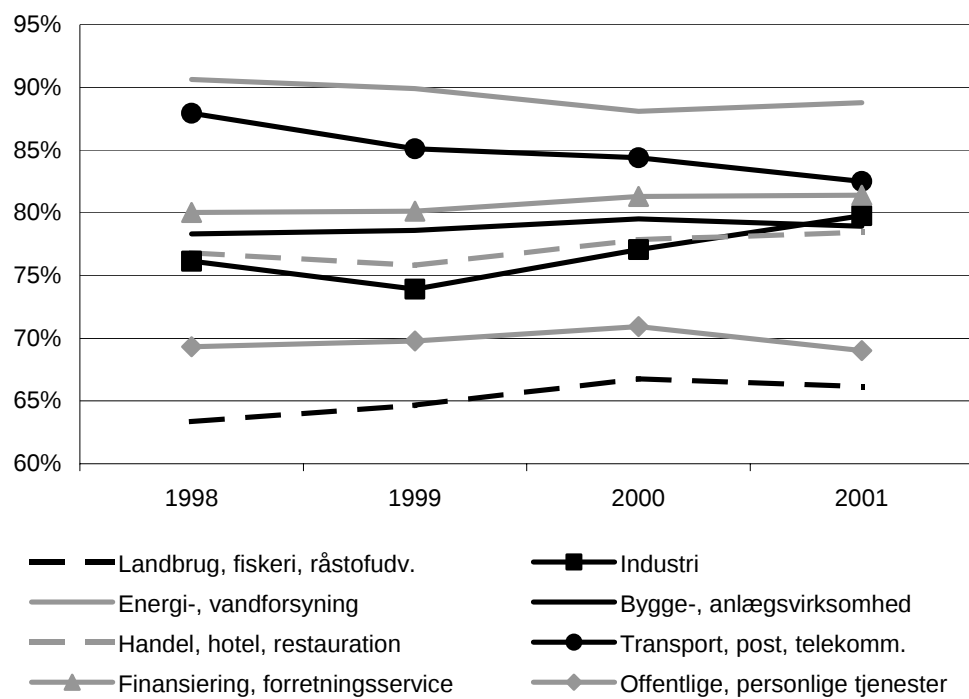
(fortsættes)

	Privat sektor			Industri		
	Alle	Indskræn- kende	Lukkede	Alle	Indskræn- kende	Lukkede
Gennemsnitlig timeløn						
< 120 kr.	0,10	0,14	0,20	0,05	0,10	0,12
120-139 kr.	0,20	0,23	0,21	0,21	0,17	0,16
140-159 kr.	0,28	0,23	0,16	0,37	0,30	0,13
160 kr. +	0,42	0,40	0,43	0,37	0,42	0,59
Antal personer	538.431	22.792	2.452	209.384	6.631	834

Figurer til kapitel 4

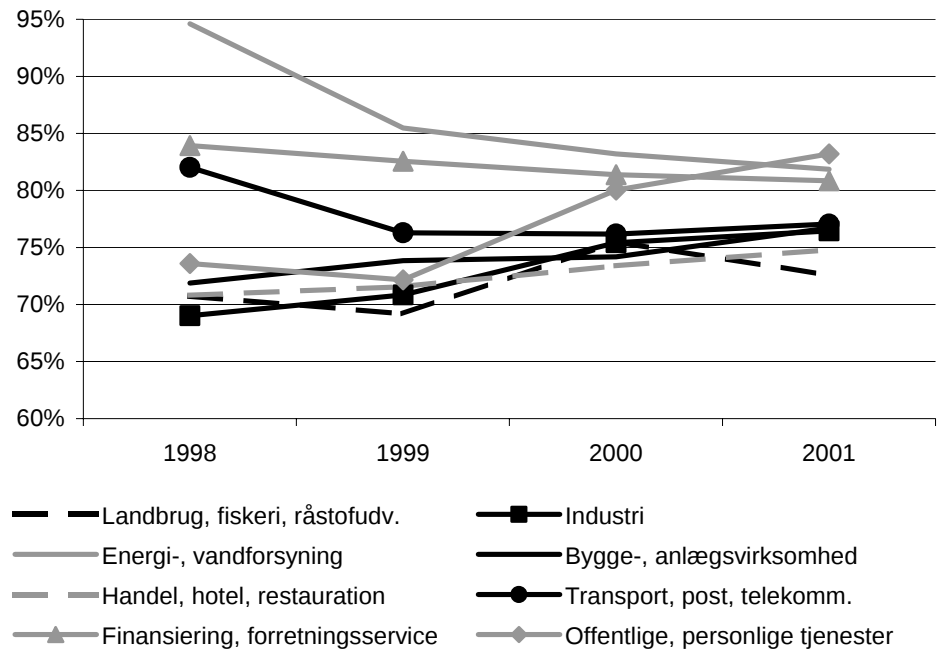
Figur 16

Beskæftigelsesgrad for fratrådte fra indskrænkede arbejdssteder med min. 3 års anciennitet i 1997, 1998-2001. Opdelt på hovedbrancher. Procent.



Figur 17

Beskæftigelsesgrad for fratrådte fra lukkede arbejdssteder med min. 3 års anciennitet i 1997, 1998-2001. Opdelt på hovedbrancher. Procent.



LITTERATUR

Albæk, K., M. Van Audenrode & M. Browning (1999)

Employment protection and the consequences for displaced workers: a comparison of Belgium and Denmark. Discussion papers 99-11, University of Copenhagen, Institute of Economics.

Bach, H.B. (2000)

Når lønmodtagerne fratræder virksomheder. København: Socialforskningsinstituttet 00:5.

Bairoch, P. (1996)

Globalization Myths and Realities. One century of external trade and foreign investment. I R. Boyer & Drache, D. (red): *States Against Markets. The Limits of Globalization*, London: Routledge.

Bonoli, G., George, V. & Taylor-Gooby, P. (2000)

European Welfare Futures. Towards a Theory of Retrenchment. Cambridge: Polity Press.

Burda, M.C. & A. Mertens (2001)

Estimating wage losses of displaced workers in Germany. *Labour Economics*, 8 (2001), s. 15-41.

Couch, K.A. (2001)

Earnings losses and unemployment of displaced workers in Germany. *Industrial and Labor Relations Review*, No. 3 (April 2001), s. 559-572.

Danmarks Statistik (1991)

Virksomheders identitet over tid. Begrebsdannelse og operationalisering. Rapport fra IDA-projektet. Arbejdsnotat nr. 29.

Danmarks Statistik (1998)

Statistiske Efterretninger, Arbejdsmarked 1998:21.

Deding, M. & T. Filges (2004)

Derfor flytter vi. Geografisk mobilitet i den danske arbejdsstyrke. København: Socialforskningsinstituttet 04:19.

DØR (2001)

Dansk Økonomi, efterår 2001. København: Det Økonomiske Råd.

Esping-Andersen, G. (1996)

Positive-Sum Solutions in a World of Trade-Offs? in: Esping-Andersen, G. (eds.): *Welfare States in Transition, National Adaptations in Global Economies.* London: Sage Publications.

Frederiksen, A. & N. Westergaard-Nielsen (2002)

Where did they go?, Conference paper, 10th International Conference on Panel Data, Berlin, July 5-6, 2002.

Fallick, B.C. (1996)

A review of the recent empirical literature on displaced workers. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 50, No. 1 (October 1996), s. 5-16.

Granghof, S. (2000)

Adjusting National Tax Policy to Economic Internationalization: Strategies and Outcomes i: Scharpf, F.W. & Schmidt, V.A.: *Welfare and work in the open economy – Volume II: Diverse responses to common challenges.* Oxford: Oxford University Press.

Green, C. & G. Leeves (2003)

The incidence and consequences of worker displacement in Australia. *Australian Economic Papers*, Vol. 42, No. 3 (September 2003), s. 316-331.

Helwig, R.T. (2001)

Worker displacement in a strong labor market. *Monthly Labor Review*, Vol. 124, No. 6 (June 2001), p. 13-28.

Hirst, P & G. Thompson (2001)

Globalisering til debat: Om den internationale økonomi og mulighederne for governance. København: Hans Reitzels Forlag.

Iversen, T. & T.R. Cusack (2000)

The Causes of Welfare State Expansion. Deindustrialization or Globalization. *World Politics*, Vol. 52, April 2000.

Kletzer, L.G. & R.W. Fairlie (2003)

The long-term costs of job displacement for young adult workers. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, No. 4 (July 2003), s. 682-698.

Koeber, C. & D.W. Wright (2001)

W/age bias in worker displacement: how industrial structure shapes the job loss and earnings decline of older American workers. *The Journal of Socio-Economics*, 30 (2001), s. 343-352.

McKinsey Global Institute (2003)

Offshoring: Is It a Win-Win Game? San Francisco: McKinsey & Company, Inc.

McKinsey Global Institute (2004)

Can Germany Win from Offshoring? San Francisco: McKinsey & Company, Inc.

Myles, J. & J. Quadagno (2002)

Political Theories of the Welfare State. *Social Service Review*, March 2002.

Olsen, K.B., Ibsen, R. & Westergaard-Nielsen, N. (2004)

Does Outsourcing Create Unemployment? The Case of the Danish Textile and Clothing Industry. Arbejdspapir, Center for Corporate Performance, Handelshøjskolen i Århus.

Pierson, P. (1998)

Irresistible forces, immovable objects: post-industrial welfare states confront permanent austerity. *Journal of European Public Policy*, 5 (4).

Rhodes, M. (1997)

The Welfare State: Internal Challenges, External Constraints in: Rhodes, M., Heywood, P. and Wright, V. (eds.): *Developments in West European Politics*. Basingstoke: Macmillan Press.

Rodriguez, D. & M. Zavodny (2003)

Changes in the age and education profile of displaced workers. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, No. 3 (April 2003), s. 498-510.

Saeger, S.S. (1997)

Globalization and Deindustrialization: Myth and Reality in the OECD. *Weltwirtschaftliches Archiv* 133, no. 4.

Standing, G. (1999)

Global labour flexibility: Seeking distributive justice. Basingstoke: Macmillan Press.

Thompson, H. (1997)

The Nation-State and International Capital in Historical Perspective. *Government and Opposition*, 32 (1): 84-113.

Yeates, N. (2001)

Globalization and Social Policy. London: Sage Publications.

Vejrup-Hansen, P. (2000)

Det fleksible arbejdsmarked. Jobomsætning, mobilitet og ledighed. København: Jurist- og Økonomforbundets forlag.

Wood, A. (1994)

North-South Trade, Employment and Inequality: Changing Fortunes in a Skill-Driven World. Oxford University Press.

Økonomi- & Erhvervsministeriet (2004)

Fakta vedr. udflytning af danske arbejdspladser. Notat i forbindelse med Tænketanken "Fremtidens vækst". København: Økonomi- og Erhvervsministeriet.

LUKNING OG INDSKRÆNKNING AF VIRKSOMHEDER

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og erhverv

ISSN: 1396-1810
ISBN: 87-7487-765-8

Layout: KPTO as
Omslagsillustration: Stig Stasig/BAM
Oplag: 600
Tryk: BookPartnerMedia A/S

© 2004 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

Socialforskningsinstituttets publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver Socialforskningsinstituttets publikationer, bedes sendt til instituttet.

Pris: 70 kr. inkl. moms

LUKNING OG INDSKRÆNKNING AF VIRKSOMHEDER

Konsekvenser af globalisering

Der tales meget om de negative konsekvenser af globalisering. I denne rapport søger forfatterne at vurdere risikoen for svagere tilknytning til arbejdsmarkedet og forringet indkomstudvikling blandt fratrådte lønmodtagere i de dele af industrien, der er særligt udsat for konkurrence fra lavtlønslande.

Beskæftigelsesgrad og indkomstudvikling følges gennem fire år for de lønmodtagere fra den private sektor, der i 1997 fratrådte en nedlagt eller væsentligt indskrænket virksomhed. Det giver bl.a. mulighed for at se, hvordan fratrådte lønmodtagere fra særligt konkurrenceudsatte dele af industrien klarer sig i forhold til lønmodtagere fra mindre konkurrenceudsatte dele. Desuden belyses det, hvordan fratrådte lønmodtagere fra indskrænkede og lukkede virksomheder i hele den private sektor klarer sig mht. beskæftigelses- og indkomstudvikling.

ISBN 87-7487-765-8



9 788774 877653