

Ringe vilje til at være mobil

Et eksempel fra Sønderjylland

*Niels Henning Bjørn
Cecilie Dohlmann*

*Socialpolitik og marginalisering
Arbejdsrapport 7:2002*



Arbejdsrapport
Socialforskningsinstituttet
The Danish National Institute of Social Research

Om undersøgelsen

Ledigheden er faldet meget siden 1993, og den kan formodentlig komme længere ned, hvis de ledige er mobile. Formålet her er at analysere ledige kvinders indstilling til at være faglig eller geografisk mobil ved brug af interviewdata, der kan give et bedre billede af de lediges holdninger og forventninger end registerdata. Indstillingen til faglig og geografisk mobilitet kan forklares med udgangspunkt i human kapital teorien og søgeteorien. Interviewene er gennemført i Sønderjyllands amt, hvor ledigheden for mænd og kvinder er lavere end på landsplan, men hvor kvindernes overledighed er relativ høj. Vi finder, at mange af kvinderne er overraskende lidt geografisk og fagligt mobile, samt at de kun i begrænset omfang søger aktivt efter et job.

Ringe vilje til at være mobil

Et eksempel fra Sønderjylland

*Niels Henning Bjørn
Cecilie Dohlmann*

*Socialpolitik og marginalisering
Arbejdsrapport 7:2002*



Arbejdsrapport
Socialforskningsinstituttet
The Danish National Institute of Social Research

***Ringe vilje til at være mobil
blandt ledige kvinder
Et eksempel fra Sønderjylland***

***Niels Henning Bjørn
Cecilie Dohlmann***

***Socialpolitik og marginalisering
Arbejdsrapport 7:2002***

Socialforskningsinstituttets arbejdsrapporter indeholder foreløbige resultater af undersøgelser og forarbejder til artikler eller rapporter. Arbejdsrapporter udgives i et begrænset oplag som grundlag for en faglig diskussion, der indgår som led i forskningsprocessen. Læseren bør derfor være opmærksom på, at resultater og fortolkninger i den færdige rapport eller artikel vil kunne afvige fra arbejdsrapporten. Arbejdsrapporter er ikke omfattet af de procedurer for kvalitetssikring og redigering, som gælder for instituttets forskningsrapporter.

Indholdsfortegnelse

1. Introduktion	s. 5
2. Teoretiske forklaringer af mobilitet blandt ledige kvinder	s. 7
2.1 Faglig mobilitet	s. 7
2.2 Geografisk mobilitet	s. 10
3. Spørgeskemaundersøgelsen og registerdata	s. 13
4. Resultater i forbindelse med kvinders holdninger til mobilitet	s. 19
4.1 Faglig mobilitet	s. 19
4.2 Geografisk mobilitet	s. 22
4.3 Realiseret mobilitet og barrierer i forbindelse med mobilitet	s. 27
5. Konklusion	s. 29
Litteratur	s. 30
Arbejdsrapporter publiceret af Socialforskningsinstituttet	s. 32

1. Introduktion

Ledigheden i Danmark er faldet betydeligt de seneste otte år og kan formodentlig reduceres yderligere. Der er i dag mangel på nogle typer af arbejdskraft med en faglært eller en videregående uddannelse samtidig med, at der er mange ledige ufaglærte i samme område. Et andet problem er, at ledigheden er højere for kvinder end for mænd med samme kvalifikation. Dette tyder på, at en højere faglig og geografisk mobilitet på arbejdsmarkedet kunne lede til en lavere ledighed.

Mobilitet er ikke kun vigtig for den øjeblikkelige ledighed, idet bl.a. de liberale regler for afskedigelse af medarbejdere i forbindelse med produktionsændringer kan gøre det nødvendigt for de beskæftigede at være meget mobile for at forblive i beskæftigelse. Samtidig bliver den internationale arbejdsdeling konstant udviklet. Derfor er mobiliteten i arbejdsstyrken afgørende for at kunne holde en høj beskæftigelse samtidig med at understøttelsen ved ledighed er høj, jf. OECD (1996).

Det danske arbejdsmarked er karakteriseret ved at have meget liberale regler for afskedigelse af medarbejdere i forbindelse med ændringer i behovet for arbejdskraft, jf. OECD (1999). Nogle grupper af lønmodtagere har relativt korte opsigelsesvarsler i forbindelser med udsving i efterspørgslen på arbejdskraft. Det betyder, at de nyansatte hurtigt kan blive kastet ud i ledighed. Eksempelvis har nogle grupper af ufaglærte intet opsigelsesvarsel inden for det første halve års ansættelse, og selv efter to år kan opsigelsesvarslet være under en måned. Det har også konsekvenser for antallet og omfanget af midlertidige hjemsendelser, som er højt i sammenligning med andre OECD lande.

Arbejdsdelingen med udlandet er et andet aspekt af mobiliteten i arbejdsstyrken. Her er arbejdsdelingen under fortsat udvikling, og det er ikke bare arbejdsdelingen mellem de højtlønnede industrilande og lavtlønslandene i Asien og Østeuropa, der udbygges. Det gælder i lige så høj grad for arbejdsdelingen mellem lande med en relativ høj løn. Arbejdsdelingen med lavtlønslande er blevet lettet af åbningen af markederne i Østeuropa, hvor fremstillingsindustrien

kan henlægge en del af produktionen til områder med relativ billig arbejdskraft. En anden form for arbejdsdeling opstår ved, at virksomheder sammenlægger eller omplacerer produktionen til et land frem for i en række lande, jf. Det Økonomiske Råd (2001). Det kan føre til nedlæggelse af arbejdspladser eller ændrede krav til arbejdskraften blandt de resterende arbejdspladser.

En høj mobilitet kan også forbedre allokeringen af arbejdskraften til de job, hvor der er de bedste forhold, som eksempelvis aflønning, arbejdsmiljø og udviklingsmuligheder. Kun hvis arbejdskraften er faglig og geografisk mobil er det muligt for ekspanderende effektive virksomheder at tiltrække ledige eller beskæftigede fra mindre produktive virksomheder til nye job.

Mobiliteten på arbejdsmarkedet opstår, når der er både en mobilitet i efterspørgslen og et mobilt udbud. Vi vil i det følgende fokusere på mobiliteten i udbudet, der er en nødvendig betingelse for, at der vil være mobilitet på arbejdsmarkedet.

Vi gennemfører en udbudsbaseret analyse af mobiliteten på arbejdsmarkedet i Sønderjyllands Amt ud fra telefoninterview blandt ca. 560 ledige kvinder, jf. Bjørn og Dohlmann (2001). Denne undersøgelse kan belyse den faglige og geografiske mobilitet blandt ledige ud fra de ledige kvinders egne holdninger og meninger, hvilket ikke er muligt ved brug af registerdata. Da undersøgelsen kun fokuserer på ledige kvinder, er den ikke repræsentativ for hverken kvinderne i Sønderjyllands amt eller på hele det danske arbejdsmarked. Man må tværtimod formode, at de mest ressourcestærke og mest mobile sjældent vil være ledige. Undersøgelsen er rettet mod den del af arbejdsstyrken med de største problemer, hvor der er behov for et øget fokus.

Først opstiller vi de centrale teoretiske forklaringer af mobilitet på arbejdsmarkedet i kapitel 2. Efterfølgende beskrives i kapitel 3 de anvendte data, hvorefter resultaterne af undersøgelsen præsenteres i kapitel 4. I kapitel 5 sammenfatter vi vores konklusioner.

2. Teoretiske forklaringer af mobilitet blandt ledige kvinder

Årsagerne, til at personer i arbejdsstyrken er eller ikke er mobile, findes både blandt de økonomiske forklaringer på jobsøgning blandt ledige og blandt lediges værdier, der er uafhængige af økonomiske forhold. En væsentlig økonomisk forklaring af mobilitet er, at den ledige kan opnå en højere indkomst ved at være mobil. Blandt de sociologiske forklaringer lægges vægten især på betydningen af prestige ved et job og den enkeltes interesse for og identitet ved et givet job. I det følgende fokuseres på de økonomiske forklaringer. Vi opdeler i forskellige former for mobilitet, der forenklet set består af faglig mobilitet og geografisk mobilitet. Den faglige mobilitet kan opdeles i en kvalifikationsmæssig mobilitet og en branchemæssig mobilitet, hvor typen af arbejdsopgaver ændres, mens den geografiske mobilitet kan opdeles i henholdsvis flyttemobilitet og pendlingsmobilitet.

2.1 Faglig mobilitet

Den ledige kan forbedre sine muligheder for at få et arbejde ved at forøge kvalifikationer, så vedkommende er kvalificeret til flere job, eller den ledige kan acceptere at søge job, der ligger uden for det ønskede arbejdsområde. I begge tilfælde er formålet at få mulighed for at søge flere job ved at være faglig mobil.

Kvalifikationsmæssig mobilitet

En ledig kan vælge at forbedre sine beskæftigelsesmuligheder ved at forbedre sine kvalifikationer. Det økonomiske argument for at gøre dette er, at det giver en højere indkomst set over personens resterende tid i arbejdsstyrken, fordi beskæftigelsesmulighederne vil være bedre og aflønningen vil formodentlig være højere, jf. Becker (1964). Human kapital teorien beskriver de overvejelser, som en person gør i forbindelse med opbygning af de individuelle kvalifikationer. Teoriens grundidé er, at en investering i human kapital skal forøge personens nytte, der bygger på de personlige præferencer, som kan splittes op i en økonomiske del og en ikke-økonomisk del. Det er centralt for de økonomiske overvejelser, at en investering i kvalifikationer skal kunne forrentes tilfredsstillende.

Det er økonomisk optimalt for en ledig at forøge sine kvalifikationer, indtil investeringen i flere kvalifikationer netop modsvarer den tilbagediskonterede værdi af forskellen mellem den fremtidige indkomst med mere uddannelse og indkomsten uden ekstra uddannelse. Diskonteringsfaktoren er personspecifik, da personer vægter indkomst nu og i fremtiden frem til tilbagetrækningen forskelligt.

Det er vigtigt, at se på den alternative indkomst, som den ledige kunne have opnået uden at forøge kvalifikationerne. Oftest anvendes arbejdsløshedsunderstøttelsen eller den lediges seneste indkomst som alternativ indkomst. Ønsker den ledige at tage højde for sine nuværende jobmuligheder, er det relevant at inddrage søgteorien, hvor det er muligt at vurdere mulighederne for beskæftigelse. Arbejdsløshedsunderstøttelsen kan kun udbetales for en kortere årrække, hvorefter der evt. kan udbetales kontanthjælp, der typisk vil være lave og afhænge af andre økonomiske forhold. Alternativ indkomsten falder derfor, hvis den ledige ikke længere har mulighed for at være forsikret i en arbejdsløshedskasse. I denne situation ser vi bort for en eventuel forskel i søgeomkostninger henholdsvis med eller uden flere kvalifikationer.

Da investeringen i flere kvalifikationer skal kunne forrentes, er det mere relevant for unge at investere i flere kvalifikationer end for seniorer på arbejdsmarkedet, der ikke har så mange år tilbage på arbejdsmarkedet til at forrente investeringen. Ufaglærte må på samme vis overveje, om det kan betale sig for dem at få en uddannelse med de forskelle i lønninger og beskæftigelse, som der er udsigt til.

De ledige vælger også deres kvalifikationer ud fra ikke-økonomiske faktorer som identitet, værdier og prestige, jf. Zeuner (2000). Det gælder for unge, der står over for at vælge uddannelse eller beskæftigelsesvej, og det gælder ledige, der søger arbejde. Ofte er der en højere prestige ved at have flere kvalifikationer f.eks. mere uddannelse. Omvendt vil flere kvalifikationer lede til job med mere ansvar, hvilket af nogle betragtes som en ulempe. Det kan bl.a. betyde et brud med den levevis, som personen har haft.

Branchemæssig mobilitet

En ledig kan alternativt vælge at forbedre sine beskæftigelsesmuligheder ved at være branchemæssig mobil, hvilket her betyder, at en ledig søger stillinger med et andet jobindhold end det foretrukne. Det kan være at søge job i andre brancher med andre arbejdsopgaver. Det kunne også være mobilitet til en anden stilling inden for samme branche, mens det kun sjældent kan regnes som mobilitet, hvis en ledig søger en stilling med det samme jobindhold i en anden branche f.eks. som kontorassistent. Det økonomiske argument er igen, at det skal give en højere indkomst set over personens resterende tid i arbejdsstyrken. En ledig har typisk kvalifikationer fra et tidligere job. Det kan være både jobspecifikke kvalifikationer og branchespecifikke kvalifikationer, som ikke er relevante i andre job. Ud fra human kapital teorien vil man antage, at den ledige ville få en mindre indkomst i andre brancher, hvor vedkommende ikke kan anvende sine branchespecifikke kvalifikationer. Fordelen ved at være mobil er, at der er en større mulighed for at være i beskæftigelse, og den ledige vil bedre være i stand til at opretholde eller forbedre sine kvalifikationer gennem oplæring på jobbet. Afvejningen mellem indtjening og mulighed for beskæftigelse fremgår af søgeteorien, hvor de ledige vælger det job, hvor de kan få en løn, der er lige så stor som den forventede gevinst ved at søge videre efter et job. Her er den mulige indkomst ved at søge videre sat i forhold til omkostningerne ved at søge job. Det vigtige er, hvad personen ville have mulighed for at tjene, hvis hun søgte i endnu en periode, jf. Mortensen (1986).

Jo flere typer af job, som den ledige er villig til at acceptere, desto større muligheder er der for at få tilbudt et job og muligvis vælge mellem flere job.

Igen vil den alternative indkomst i perioder med ledighed være arbejdsløshedsunderstøttelsen, men ved udløbet af dagpengeforsikringen vil den ændre sig til kontanthjælp, hvis den ledige har mulighed for at få dette. Det betyder, at den alternative indkomst falder ved udløbet af perioden med dagpenge.

Omkostningen ved at være branchemæssig mobil i form af mindre aflønning vil oftest være mindre end ved at investere i flere kvalifikationer. Derfor er det ofte

økonomisk set bedre for seniorer på arbejdsmarkedet at være branchemæssigt mobile end at erhverve flere kvalifikationer.

2.2. Geografisk mobilitet

Den ledige kan endelig vælge at forbedre sine beskæftigelsesmuligheder ved at være geografisk mobil, hvor den ledige enten flytter bopæl eller er villig til at pendle længere til et job. Det økonomiske argument for at være geografisk mobil er, at den ledige kan få en højere indkomst ved at flytte til et område med bedre beskæftigelsesmuligheder. Derved kan den ledige samtidig opretholde eller udbygge sine kvalifikationer ved oplæring på jobbet. De lediges økonomiske overvejelser kan forklares ved brug af human kapital teorien og søgeteorien. De ikke-økonomiske overvejelser ved geografisk mobilitet drejer sig bl.a. om tilknytningen til det nuværende nærmiljø og sociale netværk samt betydningen af den tid, som vil blive anvendt på at være geografisk mobil.

Mobilitet i form af flytning

Beslutningen om at flytte kan økonomisk set betragtes som en investering, idet der vil være en betydelig udgift i forbindelse med flytningen, mens der i den efterfølgende tid antages ikke at være omkostninger i forbindelse med transporten til arbejde. Omkostningen ved at flytte skal være mindre end den tilbagediskonterede ekstra indkomst, som den ledige kan opnå ved at bo et andet sted fremover. Man kunne også inddrage forskelle i leveomkostninger, men det ser vi bort fra.

Fordelen ved at flytte er, at den ledige kan vælge at rejse til et område, hvor der er bedre muligheder for at være beskæftiget, selv hvis den første ansættelse skulle blive afsluttet hurtigt efter flytningen. Det vil betyde en permanent forøgelse af den forventede fremtidige indkomst.

En af de ikke-økonomiske fordele ved at flytte er, at tiden til at pendle til arbejde kan tilpasses efter en mulig arbejdsplads, mens ulempen kan være, at den ledige flytter væk fra kendte omgivelser og skal forsøge at etablere en tilværelse og et socialt netværk et andet sted. Der skal anvendes personlige ressourcer på at etablere et nyt netværk det nye sted.

Set fra den praktiske synsvinkel så vil en flytning være økonomisk overskuelig, hvis personen er alene, sidder i lejebolig og ikke har så meget bohave, mens det kan være særdeles bekostelig for en boligejer med en stor husholdning. Hvis husstanden består af både partner, som vil få behov for andet arbejde, og børn, der vil skulle skifte skole, stiger både de økonomiske og ikke-økonomiske omkostninger ved flytningen.

Mobilitet i form af pendling

En fjerde form for mobilitet er pendling. De fleste pendler til arbejde, og ved at søge inden for et større geografisk område har den ledige bedre mulighed for at finde et job, hvor løn og ansættelsesforhold svarer til hendes ønsker. Den lediges nytte ved at søge i en større radius påvirkes, fordi der økonomisk set er højere transportomkostninger, og ved at det tager længere tid. Den økonomiske fordel på lidt længere sigt er, at den ledige både har bedre beskæftigelsesmuligheder og opretholder eller muligvis udbygger sine kompetencer, mens kvalifikationerne kunne risikere at blive forældet ved at forblive ledig. Yderligere vil det måske være muligt at finde et job tættere på bopælen på et senere tidspunkt, hvilket kan reducere omkostningerne ved pendlingen.

Den ledige kan også have en ikke-økonomisk præference for at pendle, da det er muligt for personen og hendes husstand at forblive i det samme nærmiljø og samtidig være beskæftiget. Det betyder, at det sociale netværk er det samme. Derimod påvirker det nytten negativt at anvende noget af sin fritid på transport til og fra arbejde. Nyttens af fritid er derved en central faktor for overvejelsen om at søge arbejde i en større transportafstand fra hjemmet.

Mobilitet i form af pendling er således en relativ overskuelig form for mobilitet, idet udgifterne er afhængige af afstanden, og de kan nedbringes, hvis personen finder et job tættere ved bopælen. Den personlige identitet er uændret, så længe det er muligt at finde job inden for den samme branche, hvilket mindsker barriererne for den ledige.

Generelt er det vores vurdering, at pendling og branchemæssig mobilitet påvirker den løbende indkomst. Det er reversible handlinger, som er forholdsvis overskuelige for den ledige og dermed relativt lette at håndtere selv for personer med kort tid tilbage på arbejdsmarkedet. Derimod er investeringer i flere kvalifikationer eller en flytning at betragte som investeringer, der ikke i samme grad er reversible. Eksempelvis er der knyttet ændring af nærmiljø til flytning. Det betyder, at de i højere grad har karakter af en væsentlig ændring i levevis, som ofte vil være mere relevant for unge på arbejdsmarkedet end for personer tæt ved tilbagetrækningstidspunktet.

3. Spørgeskemaundersøgelse og registerdata

Projektet anvender en spørgeskemaundersøgelse til at belyse de ledige kvinders faglige og geografiske mobilitet. Fordelen ved spørgeskemadata er, at vi får oplysninger om de lediges holdninger til mobilitet og aktiviteter i forbindelse med jobsøgning, hvor registerdata giver information om personers faktiske gørem. Oftest kan registerdata kun belyse mobilitetsproblemstillinger i forbindelse med beskæftigede og beskæftigelsesstedet, mens blandt andet de lediges mobilitet i form af jobsøgning ikke umiddelbart kan observeres i registerdata.

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i Sønderjyllands Amt. 650 ledige sønderjyske kvinder mellem 16 - 65 år blev udtrukket til telefoninterview fra Arbejdsmarkedsstyrelsens registre over ledige. Både forsikrede og ikke-forsikrede ledige er med i stikprøven.¹ For at kunne se på forskelle og ligheder blandt kvinder med forskellig ledighedslængde, blev der udvalgt kvinder både fra passiv- og aktivperioden. 325 af kvinderne i aktivperioden blev udvalgt simpel tilfældigt fra en gruppe på ca. 1200 kvinder, som ikke var i aktivering. De andre 325 kvinder blev simpelt tilfældigt udvalgt fra en gruppe på ca. 3140 kvinder i dagpengeperioden, som alle havde været ledige i mere end 10 uger. Socialforskningsinstituttet gennemførte telefoninterview med 563 kvinder. Svarandelen var 87 pct. og stort set den samme for begge grupper af ledige. Kvinderne blev interviewet både om arbejdsmarkedsforhold, indkomstforhold og andre økonomiske og sociale forhold.

Udvælgelsen betyder, at vi i denne undersøgelse ikke kan belyse holdninger omkring mobilitet blandt kvinder i beskæftigelse eller med en ledighedsperiode under 10 uger. Til gengæld betyder den høje svarandel, at stikprøven er repræsentativ for gruppen af ledige kvinder, som har problemer med at komme i beskæftigelse.

¹ I alt har fire kontanthjælpsmodtagere deltaget i undersøgelsen. Kontanthjælpsmodtagere kan eventuelt forventes at have en mobilitetsadfærd, der er forskellig fra forsikrede ledige, blandt andet fordi de økonomiske incitament kan være forskellige. Da gruppen af kontanthjælpsmodtagere er meget lille ekskluderes de fra de logistiske regression, da det er svært at lave konklusioner ud fra et så lille antal.

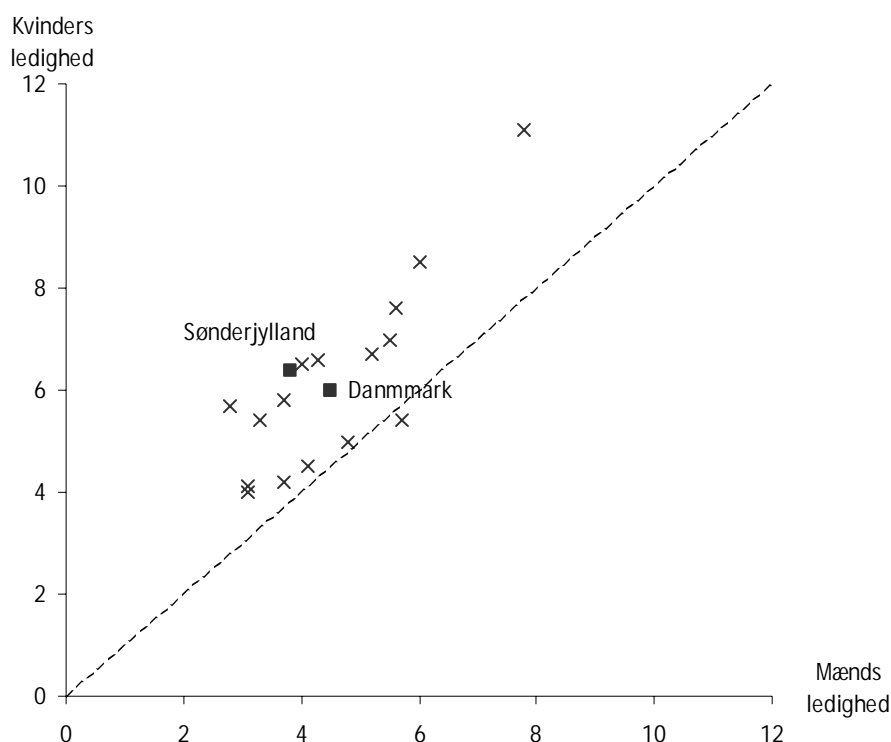
Det stratificerede datamateriale fra Sønderjyllands Amt bliver undervejs sammenlignet med enkelte totaltal på befolkning i hele landet og i Sønderjyllands Amt. Totaltallene er fra Danmarks Statistiks Statistikbank, jf. Danmarks Statistik (2001).

De ledige på det regionale arbejdsmarked

På arbejdsmarkedet i Sønderjylland er kvindernes ledighed højere end mændenes, hvilket dog er et fælles problem i næsten alle amter i Danmark, jf. figur 3.1. Selvom ledigheden for kvinder i Sønderjylland er næsten dobbelt så stor som for mændene i regionen, så er ledigheden for kvinder i Sønderjylland relativ lav, idet de for alle uddannelsesniveauer har lavere ledighed end kvinderne i gennemsnit for hele landet.

Figur 3.1

Mænds og kvinders ledighed i pct. på amtsniveau 2001



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Stikprøven er ikke repræsentativ i forhold til befolkningen mht. aldersfordeling eller uddannelsesniveau, jf. tabel 3.1. Andelen af unge kvinder og kvinder med

en videregående uddannelse er mindre i stikprøven end blandt ledige kvinder på landsplan. Samtidig er ledige kvinder med en erhvervsfaglig uddannelse overrepræsenteret.

Tabel 3.1
Kvinder i hele landet og stikprøven, 2000. Procent.

		Hele landet		Stikprøve**
		Beskæftigede	Ledige	Ledige
Alder	20-29 år	22,4	24,3	14,4
	30-39 år	27,4	30,7	31,8
	40-49 år	25,6	20,0	20,1
	50-59 år	21,8	22,1	30,7
	60 år +	2,8	2,9	3,0
	I alt	100,0	100,0	100,0
Uddannelse	Grundskole	31,7*	50,3*	45,5
	Erhvervsfaglig	37,8*	34,0*	43,0
	Videregående	30,5 *	15,7*	11,5
	I alt	100,0	100,0	100,0

Note: * 30-66 år, ** 20-65 år.

Tabel 3.2
Beskæftigede udpendlere i pct. af natbefolkningen i Amtet 2001.

Region	Mænd	Kvinder
Københavns Kommune	43,1	35,3
Frederiksberg Kommune	80,1	75,9
Københavns Amt	73,2	67,0
Frederiksborg Amt	65,4	58,2
Roskilde Amt	68,4	59,1
Vestsjællands Amt	52,4	43,5
Storstrøms Amt	49,7	41,4
Bornholms Amt	38,3	34,0
Fyns Amt	38,7	30,0
Sønderjyllands Amt	43,1	36,7
Ribe Amt	32,9	27,2
Vejle Amt	39,8	32,1
Ringkøbing Amt	32,2	26,8
Århus Amt	35,2	27,2
Viborg Amt	34,7	29,5
Nordjyllands Amt	33,9	26,6

Sammenlignet med resten af landet og især Jylland ser Sønderjyllands Amt ud til at have relativt mange udpendlere, jf. tabel 3.2. Kønsforskellen i forbindelse med udpendling i Sønderjyllands Amt er dog stor som i alle andre danske amter.

Ovenstående simple eksempler, indikerer at kvinder både ledige og beskæftigede eventuelt har dårlige beskæftigelseschancer og indkomstmuligheder, fordi de udviser en ringe mobilitet i form af videreuddannelse og pendling.

Anvendte metoder

Holdninger til mobilitet er ikke lette at måle. Det er nødvendigt at spørge de ledige direkte om emnet, for at kunne sige noget om mobiliteten blandt denne del af arbejdsstyrken. Vi har valgt at se på mobilitet blandt ledige kvinder ud fra de fire spørgsmål i tabel 3.3.

Tabel 3.3
Spørgsmål omhandlende mobilitet i spørgeskemaundersøgelsen af ledige kvinder i Sønderjyllands Amt 2001.

Mobilitet		Spørgsmål	Svar	Antal svar
<i>Faglig</i>	<i>Brancher</i>	Hvilket arbejde / hvilken arbejdsplads ville De gerne arbejde på ?	- landbrug - råstofudvinding - journalistik	19 kategorier
	<i>Kvalifikationer</i>	Tror De, at aktiveringstilbud (kursus, uddannelse, jobtræning, anden aktivering) kan forbedrer Deres beskæftigelsesmuligheder ?	- ja i høj grad - ja i nogen grad - ved ikke	5 kategorier
<i>Geografisk</i>	<i>Flytninger</i>	Er De villig til at skifte bopæl for at kunne få varigt arbejde ?	- ja, ja hvis min ægtefælle/samlever også kan får varigt arbejde der - nej, er slet ikke interesseret i (andet) arbejde	8 kategorier
	<i>Pendling</i>	Hvor lang daglig transporttid (tur/retur) er De villig til at påtage Dem for at få (evt. andet) arbejde ?	- indtil ½ time - over ½ indtil 1 time - er slet ikke interesseret i (andet) arbejde.	9 kategorier

Det er tydeligt, at svarene til ovenstående spørgsmål ikke kan illustrere alle problemstillinger i forbindelse med mobilitet blandt ledige kvinder. Da fagkategorierne blandt andet er meget overordnet, kan det diskuteres, om en ledig er meget lidt branchemæssig mobil, hvis personen kun ønsker job inden for f.eks. industrien, som kan være samlebandsarbejde i metalindustrien eller et kontorarbejde i tekstilindustrien. Omvendt vil det være overraskende, hvis en person er meget fleksibel inden for en branche, men slet ikke ønsker et job i andre brancher.

Indstillingen til aktiveringstilbud indikerer, om den ledige er interesseret i andre og nye kvalifikationer. Kvalifikationsmæssig mobilitet kan ikke kun illustreres ved lediges indstilling til aktiveringstilbud, men omvendt ville det være overraskende, om aktivering ikke kunne tilpasses den lediges ønsker.

Spørgsmålet omkring transporttid er meget generelt, og det er muligt, at kvinderne svarer ud fra de forventninger, de har til jobtilbudene i et bestemt geografisk område. Kvinderne ville muligvis pendle længere, hvis de blev spurgt om transporttiden i forbindelse med et ønske job.

Spørgsmålene omkring mobilitet er brede. Svarene kan dog alligevel anvendes til at karakterisere de ledige kvinders holdning over for faglig og geografisk mobilitet.

Det interessante men begrænsede datamateriale betyder, at vi anvender simple logistiske regressionsmetoder til at belyse ledige kvinders holdning til mobilitet. Der tages ikke højde for endogenitet, selektion, heterogenitet etc. Da intensio- nen med undersøgelsen er at indikere nogle problemstillinger omkring ledige kvinders mobilitet, mener vi, at enkle statistiske metoder er tilstrækkeligt til at belyse de enkelte problemstillinger.

4. Resultater i forbindelse med kvinders holdninger til mobilitet

Den mobilitet, kvinderne udviser, må forventes at hænge sammen med kvindernes ønsker om at blive beskæftiget. Spørger man de ledige kvinder, hvor hurtigt de kan starte i et nyt arbejde, ønsker lidt over 50 pct. af de adspurgte at komme i beskæftigelse så hurtigt som muligt. Omkring 25 pct. ønsker slet ikke at komme i beskæftigelse.² Resultatet afviger ikke markant fra Arbejdsministeriets undersøgelse om marginalgruppen på arbejdsmarkedet, jf. Arbejdsministeriet (2001).³

Lysten til at arbejde er ikke til stede hos alle ledige kvinder, hvilket må forventes at påvirke deres indstilling til at være mobil. Reglerne omkring understøttelse siger, at ledige skal stå til rådighed på arbejdsmarkedet. De ledige kvinders vilje til at være faglig og geografisk mobile kan blandt andet være med til at indikere, i hvor høj grad kvinderne rent faktisk står til rådighed på arbejdsmarkedet.

4.1 Faglig mobilitet

Definitionen på faglig mobilitet er ikke entydig i foregående undersøgelser. Vi har valgt at definere fagligt mobile ledige kvinder, som de kvinder, der enten ønsker beskæftigelse inden for flere forskellige brancher, eller som har en positiv holdning over for en form for opkvalificering i forbindelse med aktiveringstilbud.

Branchemæssig mobilitet

Det er interessant, at majoriteten af de interviewede kvinder kun ønsker at blive beskæftiget i én branche ud af 19 mulige, mens kun 2 pct. af de ledige kvinder giver udtryk for, at de gerne vil arbejde inden for fire forskellige brancher.

Ud fra resultaterne i tabel 4.1 har kvinders ledighedshistorie inden for dagpengesystemet, alder, civilstatus, boligforhold og flyttevillighed ingen signifikant be-

² Kvinderne tager muligvis højde for diverse økonomiske fordele og ulemper ved understøttelsessystemet, når spørgsmålet besvares.

³ Marginalgruppen består af særlig langtidsledige. 20 pct. blandt de ledige i marginalgruppen ønsker ikke ordinær beskæftigelse, og 34 pct. blandt de aktiverede.

tydning for de lediges velvilje overfor at arbejde i flere brancher.⁴ Selvom teorien kunne forklare aldersmæssige forskelle i forbindelse med brancheskift, så finder vi, at alder ikke påvirker indstillingen til at være branchemæssig mobil signifikant.

Man kunne formode, at husejeren ville opleve et stigende økonomiske pres, når hun nærmer sig slutningen af rådighedsperioden, dvs. den alternative indkomst reduceres markant eller bortfalder. Det økonomiske pres synes dog ikke at få den branchemæssige mobilitet til at stige blandt de ledige kvinder, da adfærden blandt ledige i dagpenge- og aktivperioden ikke er signifikant forskellig.

Selvom civilstatus ikke ser ud til at betyde noget for sandsynligheden for at ønske beskæftigelse inden for flere brancher, så ser partnerens beskæftigelsessituation ud til at have effekt. Hvis partneren er på overførselsindkomst, synes det at have en demotiverende effekt på ønsket om arbejde inden for flere brancher.⁵ Det kunne skyldes, at de personlige omkostninger ved at være mobil og dermed beskæftiget stiger, når ens partner går hjemme og eventuelt ønsker, at den ledige kvinde skal gå hjemme og "underholde".

Sandsynligheden for at udvise faglig mobilitet udtrykt ved en interesse for at arbejde i flere brancher stiger, når kvinderne i høj grad ønsker et job og har en videregående uddannelse. Det kunne tyde på, at kvinder med en lang uddannelse har for store offeromkostninger ved at gå ledig, og de har derfor ikke stærke præferencer med hensyn til valget af branche. En anden forklaring kunne være, at kvinder med længere uddannelse har flere muligheder for beskæftigelse inden for et bredt spekter af brancher i modsætning til kvinder med en kort uddannelse.

Det er forståeligt, at kvinder som ønsker at komme i beskæftigelse også udviser en høj faglig mobilitet. Derimod er branchemæssig mobile kvinder ikke nødvendigvis villige til at flytte med udsigten til et nyt job. Det kan skyldes at branche-

⁴ Stikprøvens størrelse forklarer til dels det lave signifikansniveau.

⁵ Parameteren er dog kun signifikant på 50 pct. niveau.

mæssig mobilitet er en søgebeslutning og flyttemobilitet er en investeringsbeslutning, hvor de personlige omkostninger kan være meget forskellige.

De ledige kvinders ensidige præferencer for job i en branche, er en markant barriere i forhold til beskæftigelse. De ledige kvinder ønsker ofte at arbejde i den sociale sektor eller industrien. Branchevalget virker ensidigt, når man tænker på, at de ledige kvinder vælger to hovedbrancher ud af 19 mulige.

Kvalifikationsmæssig mobilitet

Uddannelse synes at have stor betydning for kvinders ledighedshistorie, jf. Cohn og Addison (1997). Det er derfor også ekstra interessant, at kun 35 pct. af de ufaglærte ledige kvinder mener, at et kursus eller en uddannelse er nødvendig for at komme i arbejde igen.

De lediges interesse for at erhverve flere kvalifikationer kan belyses ved at undersøge deres indstilling til aktiveringstilbud.^{6 7} Kun lidt over 30 pct. af de interviewede ledige kvinder vurderer, at aktiveringstilbud kan forbedre deres beskæftigelsessituation. Tabel 4.1 viser, hvad holdningen til aktiveringstilbud afhænger af. Kvinders ledighedshistorie og flyttevillighed har heller ikke her signifikant betydning for kvalifikationsmæssig mobilitet.

Det er interessant, at blandt unge højt uddannede kvinder, som deltager eller har deltaget i aktiveringskurser, er der større sandsynlighed for at finde en positiv holdning til aktiveringstilbud end blandt ældre ufaglærte kvinder. Resultaterne synes at bekræfte teorien om, at unge har større økonomiske incitamentter til at uddanne sig end ældre, da de har længere tid til at forrente investeringen i human kapital.

Familiære forhold, som at leve sammen med en partner, øger sandsynligheden for at have en positiv holdning over for aktivering. Det ser ikke ud til at have signifikant betydning for den kvalifikationsmæssige mobilitet, at en ledig har små børn.

⁶ Aktiveringstilbud indeholder kursus, uddannelse, jobtræning og beskæftigelsesprojekt.

⁷ Forudsætningen er, at holdningen over for aktivering svarer til holdningen til uddannelse.

Netop de ældre ufaglærte med en partner på permanent overførsel har ringe tiltro til uddannelse, hvilket kan skyldes de ringe økonomiske incitamenter og de personlige omkostninger ved, at partneren ikke ønsker den ledige kommer i beskæftigelse. På den anden side kan det også skyldes, at det i højere grad er de ældre ufaglærte kvinder, der har opgivet at komme i arbejde, og at de ikke ønsker eller ikke tror på, at de kan få et arbejde i fremtiden. De samme holdninger til aktivering er blevet fundet blandt marginalgruppen af ledige i Danmark, jf. Arbejdsministeriet (2001).

De kvinder, som mener, at de har behov for uddannelse, tror også i højere grad på, at aktiveringstilbudene kan forbedre deres beskæftigelsesmuligheder. Samtidig synes de ufaglærte kvinder ikke at ønske eller have tiltro til de aktiveringstilbud, der er til rådighed. Derimod tror de veluddannede, som allerede har deltaget i aktivering, at de kan øge deres jobmuligheder ved hjælp af aktivering.

Sammenfattende om faglig mobilitet

Viljen til at være faglig mobil i forbindelse kvalifikationer og brancher synes at være størst blandt unge ledige med en videregående uddannelse, der ønsker et job, og som ikke har en partner på permanent overførsel. Det er også disse kvinder, som har store offeromkostninger forbundet med at være ledig. Tidligere resultater finder netop at mobiliteten er størst blandt ikke faguddannede, hvor de fleste ønsker at bevæge sig fra beskæftigelse som ufaglært til beskæftigelse som faglært, jf. Arbejdsministeriet (2001). Dette viser, at definitionen på faglig mobilitet er meget vigtig for resultaterne.

4.2. Geografisk mobilitet

Blandt ledige har vi valgt at se på geografisk mobilitet ud fra holdningen til at flytte i forbindelse med jobtilbud og villigheden til at pendle til og fra arbejde.

Flyttemobilitet

Blandt de interviewede ledige kvinder eksisterer der stort set ikke nogen flyttemobilitet. Tilbud som skolemuligheder, pasning af børn og arbejde til partneren i tilflytningsregionen kan ikke få kvinderne til at flytte. Næsten 75 pct. af de ledige

ønsker ikke at flytte, ligegyldig hvad de får tilbudt i forbindelse med et nyt job. Det svarer til resultater fra tidligere undersøgelser lavet blandt forsikrede langtidsledige i Danmark, jf. Bach et al. (1998).

Den geografiske mobilitet i forbindelse med flytninger påvirkes af flere faktorer, jf. tabel 4.1. Ledige yngre kvinder uden samlever med mere end en erhvervsuddannelse bag sig, og som ikke bor i ejerbolig, ser ud til at have høj villighed til at flytte, hvis de derved kan opnå beskæftigelse. Det er netop disse kvinder, som ifølge teorien må forventes at have relativt små omkostninger forbundet med flytning. Yderligere forventes de at have relativt store offeromkostninger ved ikke at have ordinært arbejde. De økonomiske incitamentter i forbindelse med fremtidig indkomst og flytteomkostninger ser ud til at have betydning for ledige kvinders vilje til at være geografisk mobile.

Familiære forhold som en partner på permanent overførsel synes også her at have en negativ effekt på mobiliteten. Samtidig er det bemærkelsesværdigt, at børn påvirker sandsynligheden for at ønske at flytte i forbindelse med job positivt, da de sociale omkostningerne i forbindelse med flytning af børn umiddelbart synes store. Det må tolkes som et signal om, at det er vigtigere for ledige kvinder med børn at få et job, end det er for ledige kvinder uden børn. Det kunne bunde i et mere brændende ønske om højere indkomst.

Selvom teorien indikerer, at geografisk mobilitet i form af flytning kan forbedre jobmulighederne for ledige, så ser det økonomiske pres i forbindelse med kvinders historie i dagpengesystemet ikke ud til at have signifikant betydning for lysten til at flytte i forbindelse med jobtilbud. Samtidig er det interessant at over 40 pct. af de interviewede kvinderne, der ikke ønsker at flytte, mener at deres fremtidige jobmuligheder er ret gode.

Pendlingsmobilitet

De ledige kvinder burde ifølge teorien øge deres chancer for ordinær beskæftigelse, hvis de står til rådighed for et større geografisk arbejdsmarked. Dette er undersøgt ved at spørge til den lediges vilje til at pendle i forbindelse med et nyt

job og deres udsagn om den faktiske pendlingstid i forbindelse med sidste regulære job, jf. tabel 4.2.

Geografisk mobilitet afhænger i høj grad af hvilke transportmidler, der er til rådighed. Over 60 pct. af de interviewede kvinder angiver, at de har bil til rådighed, hvilket er relativt mange sammenlignet med resten af landet, jf. Danmarks Statistik (2001).

Over 80 pct. af de ledige interviewede kvinder har maksimalt haft en daglig transporttid på en time i deres sidste job. I denne undersøgelse finder vi også, at de ledige kvinder generelt giver udtryk for, at de er begrænset mobile, da omkring 65 pct. ikke ønsker at påtage sig en daglig transporttid på mere end en time tur/retur i forbindelse med fremtidig beskæftigelse, hvor rådighedsreglerne kræver villighed til 3 timers daglig transporttid ved modtagelse af dagpenge, jf. Schultz lovsamling (december 2000). Tidligere undersøgelser finder at over 50 pct. at de langtidsledige ikke vil acceptere en daglig transport på mere end en time, Bach et. al (1998).

Den geografiske mobilitet i form af pendling ser ud til at være størst blandt yngre ledige kvinder med lang uddannelse. De ønsker også i høj grad et job. Denne gruppe har samtidig også pendlet relativt langt i det sidste job sammenlignet med de resterende ledige kvinder. Som før nævnt har denne gruppe af ledige kvinder relativt store økonomiske incitament til at komme i beskæftigelse, og derfor udviser de en relativ stor geografisk mobilitet.

Ofte argumenteres for, at kvinder med familie begrænser deres transporttid på grund af børnepasning, arbejdet i hjemmet etc. For disse kvinder burde der være flere personlige omkostninger forbundet med at være mobil. Alligevel er det kvinder med børn, som viser vilje til at pendle længst.

De interviewede ledige kvinder i aktivperioden har større vilje til at pendle end kvinder i dagpengeperioden.⁸ Det stemmer overens med, at kvinder, som har

⁸ Parametre er dog kun signifikante på 50 pct. niveau.

været mindst ledige, har et mindre økonomisk pres i forbindelse med rådighedsregler og føler derfor ikke, at det er nødvendigt at udvise geografisk mobilitet endnu.

Sammenfattende om geografisk mobilitet

Viljen til at være geografisk mobil i form af villighed til at flytte og pendle synes at være størst blandt ledige yngre kvinder, som er veluddannede og som ønsker ordinær beskæftigelse. Familiens betydning synes at være den samme i forbindelse med pendling og flytning. Enlige kvinder med børn synes at være mere geografisk mobile end kvinder i par uden børn. Et barn ser altså ud til at være en mindre barriere end en partner i forbindelse med geografisk mobilitet.

Tabel 4.1**Resultater af logistiske regressioner for faglig og geografisk mobilitet**

	Sandsynlighed for at ønske beskæftigelse inden for mere end en branche	Sandsynlighed for at synes at kursus hjælper	Sandsynlighed for at ville flytte i forbindelse med beskæftigelse
Konstant	-6,506 (20,55)	-66,81 (23,60)***	-95,33 (29,86)***
Alder (ung)	0,003(0,011)	0,033 (0,012)***	0,048 (0,015)***
Grundskole	r.c.	r.c.	r.c.
Erhvervsfaglig	0,390 (0,228)*	0,281 (0,226)#	0,322 (0,308)#
Videregående	0,699 (0,325)**	0,725 (0,327)**	0,552 (0,446)#
Enlig	r.c.	r.c.	r.c.
Partner	-0,004 (0,303)	0,318 (0,310)#	-0,708 (0,355)**
Partner ej førtidspensionist	r.c.	r.c.	r.c.
Partner førtidspensionist	-0,315 (0,391)#	-0,644 (0,412)#	-1,295 (1,062)#
Lejerbolig	r.c.	r.c.	r.c.
Ejerbolig	0,031 (0,265)	-0,186 (0,265)#	-0,732 (0,348)**
Aktiv perioden	r.c.	r.c.	r.c.
Dagpenge perioden	0,061 (0,209)	0,101 (0,232)	-0,059 (0,282)
Ønsker beskæftigelse	r.c.	r.c.	r.c.
Ønsker ej beskæftigelse	-0,946 (0,282)***	-0,174 (0,249)#	-1,303 (0,459)***
Vil ej at flytte	r.c.	r.c.	-
Vil flytte	0,068 (0,316)	0,049 (0,314)	-
Ej børn under 6 år	-	r.c.	-
Børn under 6 år	-	-0,013 (0,262)	-
Kursus ej nødvendigt	-	r.c.	-
Kursus nødvendigt	-	0,819 (0,218)***	-
Ej deltaget i aktivering	-	r.c.	-
Deltaget i aktivering	-	0,439 (0,244)*	-
Ej barn	-	-	r.c.
Barn	-	-	0,310 (0,304)#
Under en branche	-	-	r.c.
Flere end en branche	-	-	0,087 (0,319)
-2 Log L	569,8	559,4	344,8
Antal obs.	559	465	559

Kilde: Socialforskningsinstituttet, SFI-SURVEY.

Anm.:*** Mindre end 1 pct. sandsynlighed for at parameteren er 0. ** Mindre end 5 pct. sandsynlighed for at parameteren er 0. * Mindre end 10 pct. sandsynlighed for at parameteren er 0. # Mindre end 50 pct. sandsynlighed for at parameteren er 0.

Tabel 4.2**Ordnede logistiske regressioner af fremtidig pendlingstid (indelt i under ½ time, ½-1 time og over 1 time).⁹**

	Sandsynlighed for at ville pendle langt i forbindelse med fremtidig arbejdsplads
Konstant (pendler ½-1 time)	-9,779 (18,141)
Konstant (pendler mere end 1 time)	-7,566 (18,138)
Alder (ung)	0,004 (0,009)
Grundskole	r.c.
Erhvervsfaglig	0,451 (0,184)**
Videregående	0,464 (0,294) #
Aktiv perioden	r.c.
Dagpenge perioden	-0,131 (0,173) #
Lejerbolig	r.c.
Ejerbolig	0,0184 (0,215)
Enlig	r.c.
Partner	-0,142 (0,245)
Ingen børn	r.c.
Børn	0,161 (0,206) #
Under en branche	r.c.
Flere end en branche	-0,060 (0,200)
Ønsker beskæftigelse	r.c.
Ønsker ej beskæftigelse	-0,730 (0,219)***
-2 Log L	1006,023 **
Antal observationer	490

Kilde: Socialforskningsinstituttet, SFI-SURVEY.

Anm.:*** Mindre end 1 pct. sandsynlighed for at parameteren er 0. ** Mindre end 5 pct. sandsynlighed for at parameteren er 0. * Mindre end 10 pct. sandsynlighed for at parameteren er 0.# Mindre end 50 pct. sandsynlighed for at parameteren er 0.

4.3. Realiseret mobilitet og barrierer i forbindelse med mobilitet

Ihærdigheden hvormed en ledige kvinde søger beskæftigelse viser til dels den faktiske faglige og geografiske mobilitet. I interviewundersøgelsen har 25 pct. af de ledige kvinder inden for den sidste måned henvendt sig direkte til en arbejdsgiver angående et job, lidt over 30 pct. har indrykket eller svaret på en jobannonce, og næsten 50 pct. mener, at de står registret hos arbejdsformidlingen eller kommunen som arbejdssøgende.¹⁰ En stor andel på 25 pct. har ikke taget noget initiativ til at finde et arbejde inden for den sidste måned. Nogle enkelte ledige kvinder har henvendt sig til arbejdsformidlingen, kontaktet venner og slægtninge, søgt på internettet etc. Der er altså mange af de interviewede ledige kvinder, der udviser en meget lav søgeintensitet, og især den aktive søgning er lav.

⁹ Indeholder ej personer som svarer "ved ikke".

¹⁰ Kvinden kan søge job på flere måder på samme tid.

I denne undersøgelse har vi fokuseret på udbudssiden af arbejdsmarkedet og specifikt på de ledige kvinder og deres faglige og geografiske mobilitet. De institutionelle forhold og efterspørgselssiden undersøges ikke her men er behandlet i hovedrapporten, jf. Bjørn og Dohlmann (2001). Ud fra teorien ses at præferencer over for f.eks. risiko, den individuelle diskontering og fritid har betydning for mobiliteten. Det betyder, at vi forventer, at hvis spektret af jobtilbud ikke har den ledige kvindes interesse, så vil kvinden ønske at gå ledige i stedet for at søge et arbejde. Vi har derfor spurgt, hvad de ledige kvinder lægger vægt på i forbindelse med et job, jf. tabel 4.3.

Tabel 4.3
Lediges vurdering af aspekter vedrørende et job i 2001 i pct.

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke, irrelevant	I alt
God løn	28	49	15	3	5	100
Interessant arbejde	82	12	2	1	4	100
Gode kolleger	90	5	1	0	4	100
Arbejde alene	15	25	21	34	5	100
Have ansvar	44	36	10	6	5	100
Blive styret	3	21	40	30	6	100
Fleksible arbejdstider	34	27	15	18	6	100
Teamwork	89	6	0	0	4	100
Arbejde hjemme	11	16	17	52	5	100

Kilde: Socialforskningsinstituttet, SFI-SURVEY.

De ledige kvinder lægger i høj grad vægt på, at deres fremtidige arbejde skal være interessant, og at de har gode kolleger på arbejdspladsen, hvor der eksisterer et godt teamwork. Dette er uafhængigt af kvindens civilstatus. Disse arbejdskvaliteter får større betydning, desto længere uddannelse den ledige har. Hjemmearbejde, muligheder for at arbejde alene eller at blive styret af andre i arbejdet er ikke faktorer, som ligger de ledige kvinder meget på sinde mht. at vælge job. Uddannelsesbaggrunden har dog også betydning for denne vurdering.

Muligheden for gode kolleger, teamwork etc. i forbindelse virksomheders jobtilbud påvirker de ledige kvinders præferencer for et jobbet, og dermed forventer vi, at også den faglige og geografiske mobilitet, de vil udvise i forbindelse med et fremtidigt job, påvirkes.

5. Konklusion

En lediges mobilitet kan bero på både en investeringsbeslutning og en søgebeslutning i følge teorien. Samtidig er det både økonomiske overvejelser og personlige værdier, der påvirker de lediges mobilitet. De empiriske resultater blandt ledige kvinder i Sønderjylland indikere netop nogle af de teoretiske sammenhænge i forbindelse med mobilitet.

De interviewede ledige kvinder er hverken tilstrækkelig geografisk eller faglig mobile, i forhold de mobilitetskrav de skal opfylde for at modtage arbejdsløshedsunderstøttelsen. Samtidig er deres realiserede søgeintensitet lav. Det er de yngre ledige kvinder med lang uddannelse, som ikke har partner på førtidspension, og som ønsker beskæftigelse så hurtigt som muligt, der er mest mobile. Disse kvinder har de største økonomiske incitamentter til at komme i beskæftigelse, samtidig med at de eventuelt har færre personlige omkostninger ved at være mobile.

Søgeintensitet og lysten til arbejde hænger sammen med mobiliteten blandt ledige. De ledige kvinder burde derfor udvise en større mobilitet, hvis jobtilbudene indeholdt mere teamwork, gode kolleger etc. Det kan virksomhederne tage højde for, hvis de ønsker at beskæftige de ledige kvinder.

Denne undersøgelse viser at spørgeskemaundersøgelser i modsætning til registerdata er gode til at belyse problemstillinger omkring mobilitet blandt ledige. Netop mobiliteten blandt ledige er vigtig, da det specielt er beskæftigelseschancerne blandt ledige som skal øges på det danske arbejdsmarked.

Konklusionen er, at de ledige kvinder ikke er tilstrækkeligt mobile. Vi har ikke forslag til, hvordan mobiliteten kan forbedres. Det kunne være et oplagt emne for den videre forskning.

Litteratur

Arbejdsministeriet (2001): Marginalgruppen og arbejdsmarkedet. København.

Bach H. (1999): Længerevarende ledighed – jobsøgning og beskæftigelses-chancer. Socialforskningsinstituttet, rapport 99:12. København.

Bach H., J.A. Larsen, A. Rosdahl (1998): Langtidsledige i tre kommuner. Hovedresultater fra en spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interview blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere. Socialforskningsinstituttet, rapport 98:9. København.

Becker, G. (1964): Human Capital. Columbia University Press, New York.

Bjørn, N. og C. Dohlmann (2001): De ledige kvinder i Sønderjylland. En analyse af et kønsopdelt arbejdsmarked. Socialforskningsinstituttet, rapport 1:10. København.

Boll J. (2001): Det fleksible arbejde, ophør og marginalisering. Socialforskningsinstituttet, rapport 01:4. København.

Cohn, E., og J. T. Addison (1998): The economic returns to lifelong learning in OECD countries, Education Economics, Vol. 6, 3.

Danmarks Statistik (2001): Statistikbanken <http://www.statistikbanken.dk> .

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

Mortensen, D. (1986): Job Search and Labor Market Analysis. I O. Ashenfelter og R. Layard, red. Handbook of Labor Economics. Elsevier Science Publishers. Amsterdam.

OECD (1996): Denmark. OECD Economic Surveys. Paris.

OECD (1999): Employment Outlook 1999. Paris.

Schultz Lovsamling (2000): Bekendtgørelse om rådighed nr. 1353 af 20. december 2000. København.

Zeuner, L. (2000): Unge mellem egne mål og fællesskab. Socialforskningsinstituttet. København.

Arbejdspapirer publiceret af Socialforskningsinstituttet

Siden 1.1.2001. Se www.sfi.dk

- 1:2001
- 2:2001 Graversen, B.K. & Weise, H.: Effekter af aktiveringsindsatsen over for kontant-hjælpsmodtagere
- 3:2001 Carøe, C. Christiansen: TV-Nyheder fra hjemlandet – integration eller ghettoisering? Om transnationalisme og nyhedsforbrug
- 4:2001 Weatherall, J.: Vejen til førtidspension
- 5:2001 Bach, H.B. & Harsløf, I. : Kontanthjælpsmodtageres forhold – aktivering og arbejdsudbud
- 6:2001 Boll, J.L. & Christensen, T.Q.: Ledige kontanthjælpsmodtagere på Vestegnen
- 7:2001 Anker, J.; Munk, A.; Koch-Nielsen, I. & Raun M.: De sociale puljer
- 8:2001 Clausen, T.: Hørehandicappedes tilknytning og vilkår i forhold til arbejde og uddannelse
- 9:2001 Christoffersen, M.N. : Risikofaktorer for selvmordsforsøg blandt børn og unge
- 10:2001 Axelsen, I.: Litteraturstudie om forebyggende foranstaltninger for børn og unge
- 11:2001 Graversen, B.K. & Nielsen, J.: Oversigt over databaser med relevans for overvågning, udredning og forskning på det sociale område
- 12:2001 Kamp, A.: Virksomheder under modernisering – socialt ansvar under forandring. Human Ressource Management og socialt ansvar på danske virksomheder.
- 13:2001 Storm, J.: Revalidering – en spørgeskemaundersøgelse blandt revalidender
- 14:2001 Filges, T.: Revalidering – en registerundersøgelse
- 15:2001 Rosdahl, A. ; Harsløf, I. & Møller, S.N.: Virksomhedsrevalidering som vejen (tilbage) til arbejdsmarkedet
- 16:2001 Mehlsen, S.: Sammenhængen mellem boligform og ledighedens længde
- 1:2002 Kamp, A. & Hagedorn-Rasmussen, P.: Mangfoldighedsledelse. Et litteraturstudie om koncept, teori og praksis
- 2:2002 Christensen, T. Qvortrup: Cost-effect-analyser på den aktive socialpolitik
- 3:2002 Egelund T.: Metodeanvendelse i kommunernes forebyggende arbejde med børn og unge.

2. delrapport i *Evaluering af den forebyggende indsats over for børn og unge*.
- 4:2002 Larsen, M.: Hvordan fastholdes ældre på arbejdsmarkedet?
- 5:2002 Harsløf, I., Møller, S.N., Kruhøffer, A.: Metoder og metodeudvikling i virksomhedsrevalideringen – set fra projekternes perspektiv .

- 6:2002 Steenstrup, J.: Familie-erfaringer. En kvalitativ undersøgelse af 12 familiers erfaringer med at modtage forebyggende hjælp efter Servicelovens § 40, stk. 2.
3. delrapport i Evaluering af den forebyggende indsats over for børn og unge.
- 7:2002 Bjørn, N.H. & Dohlmann, C.: Ringe vilje til at være mobil blandt ledige kvinder – Et eksempel fra Sønderjylland.