

LEDIGE HK'ERE

Erfaringer med og ønsker til job

DINES ANDERSEN/HELLE HOLT/SØREN JENSEN

KØBENHAVN 2003
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET
03:22

INDHOLD

	FORORD	6
1	SAMMENFATNING	8
	Hvordan adskiller de ledige sig fra de beskæftigede?	9
	Hvad siger de ledige selv om deres situation?	11
	Konklusion og anbefalinger	17
2	SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN	20
	De ledige	20
	Hvorfor blev de ledige?	23
	Det arbejde de kom fra	27
	Hvordan har de ledige det nu?	41
	Mulighederne for at få et nyt arbejde	50
	Et fremtidigt arbejde	54
	Konklusioner	58

3	REGISTERUNDERSØGELSEN	64
	Definitionen af ledige HK'ere og stikprøven	65
	Personlige, upåvirkelige variable	66
	Personlige, men påvirkelige kendetegn	73
	Karakteristika ved de lediges seneste ansættelsessted	84
	Konklusioner	89

FORORD

Denne rapport er blevet til på foranledning af HK/Danmark. HK/Danmark havde et ønske om at få afdækket ledige HK-medlemmers årsager til ledighed og ledige medlemmers ønsker til det næste job.

Undersøgelsen består af to typer data. For det første blev der i februar 2003 udsendt et spørgeskema til en stikprøve af ledige HK'ere, hvori der er spurgt til, hvorfor de var ledige, karakteristika ved det sidste job og ønsker til det næste. Spørgeskemadataene er indsamlet af SFI-Survey. For det andet er der anvendt registerdata. Registerdataene er anvendt til en belysning af eventuelle forskelle mellem beskæftigede HK'ere og ledige HK'ere på udvalgte baggrundsvariable. Disse data stammer fra et register, som Socialforskningsinstituttet har fået etableret på Danmarks Statistik.

Seniorforsker Chris Jensen, Arbejdsmiljøinstituttet, takkes for gode kommentarer til rapporten.

Rapporten er udarbejdet af seniorforsker Dines Andersen (kap. 2), forskningsassistent Søren Jensen (kap. 3) samt seniorforsker Helle Holt (kap. 1). Undersøgelsen er udført i Afdelingen for beskæftigelse og erhverv. Helle Holt har været projektleder.

Undersøgelsen er finansieret af HK/Danmark.

December, 2003

Jørgen Søndergaard

SAMMENFATNING

Formålet med denne undersøgelse har været at rette fokus mod HK's ledige medlemmer. Hvem er de, og hvordan oplever de deres situation? I de senere år har der på grund af de gunstige konjunkturer og deraf følgende lave ledighedstal været en tendens til i højere grad at rette opmærksomheden mod medlemmer, der er i beskæftigelse. Dette skal denne undersøgelse råde bod på ud fra den antagelse, at selv om ledigheden er lav, oplever de mennesker, der ender i ledighed, alligevel at være i en udsat position. Situationen er så endda vendt i den periode, hvor undersøgelsen har været undervejs, idet konjunkturerne har været mindre gunstige, og ledigheden har været for opadgående.

Ud over at en sådan undersøgelse kan give en unik viden om, hvordan de ledige oplever deres situation, så giver den også mulighed for at få belyst, hvor man som fagforening skal påvirke arbejdsvilkårene med henblik på at forebygge ledighed. Det er ganske vist ikke muligt direkte at udlede årsagssammenhænge mellem arbejdsvilkår i sidste job og ledigheden, men det er muligt at lade sig inspirere af de lediges udsagn i forhold til, hvilke arbejdsvilkår der ikke var tilfredsstillende i sidste job¹. Ligeledes kan de krav, som de ledige vil stille til deres næste job, være en inspirationskilde til, hvad man som fagforening og som samfund som sådan skal lægge vægt på. Denne særlige vinkel betyder, at der i sammenfatningen af rapportens resultater i højere grad vil blive lagt vægt på de forhold, som de ledige ikke har fundet tilfredsstillende, end på de forhold, som de har fundet tilfredsstillende. Det betyder samtidig, at det i dette sammenfatningskapitel bliver en minoritet blandt de ledige, der beskrives, idet fx flertallet af de ledige HK'ere var tilfredse med deres sidste arbejdsplads.

¹ De lediges vurdering af sidste arbejde skal selvfølgelig tages med et vist forbehold. For det første spørges der retrospektivt, og vi mennesker har det med at ændre på fortiden. For det andet er det en særlig situation, hvis man er blevet fyret fra sin sidste arbejdsplads. Det har formentlig ikke gjort én mere positivt stemt i forhold til arbejdspladsen.

Undersøgelsen benytter sig af to typer af data:

- De *mere objektive forhold* omkring gruppen af ledige HK'ere får vi fra registerdata. Socialforskningsinstituttet har fået etableret et register på Danmarks Statistik, der består af en 10 pct.-stikprøve af den voksne befolkning (18-67 år). I stikprøven indgår der 28.631 HK'ere, som altså skal ganges op med en faktor ti for at svare til alle HK'ere i hele befolkningen. Disse registerdata bruges til at sammenligne henholdsvis de beskæftigede HK'ere med de ledige HK'ere for at undersøge, om der er nogle objektive forskelle på de to grupper med hensyn til fx køn, alder og uddannelse.
- Socialforskningsinstituttet har i samarbejde med HK/Danmark udarbejdet et spørgeskema til ledige HK'ere. Informationerne, der er indsamlet gennem spørgeskemaet, giver *de lediges egne subjektive oplevelser* af årsagen til ledigheden, af det at være ledig, af det sidste arbejde, samt deres ønsker til det næste job. En stikprøve på 1.101 ledige HK'ere blev leveret af HK. I februar 2003 blev disse telefonisk kontaktet for et interview, men det viste sig, at 295 af disse personer ikke længere tilhørte målgruppen; de havde fået nyt arbejde. Andre 44 havde ikke telefon. Herefter udgjorde den (reducerede) effektive stikprøve 762 personer. Der blev gennemført interview med 643 personer, hvilket svarer til 84 pct. af den effektive stikprøve. Det er en meget høj svarprocent, som i sig selv er et argument for datamaterialets repræsentativitet.

I de følgende afsnit vil hovedresultaterne fra både registerundersøgelsen og spørgeskemaundersøgelsen blive sammenfattet.

Hvordan adskiller de ledige sig fra de beskæftigede?

Formålet med registerundersøgelsen er at undersøge, om der på nogle udvalgte variable er forskel på de ledige og på de beskæftigede, således at man kan belyse, om bestemte grupper har en større sandsynlighed for at være ledige end andre. Man kan også sige det på en anden måde: Er der bestemte grupper af HK'ere, der er overrepræsenteret i gruppen af ledige HK'ere?

Kvinder er overrepræsenteret i gruppen af ledige

Registerundersøgelsen viser, at ledigheden blandt HK'erne i 2000 lå på 6,7 pct. De 2,2 pct. var langtidsledige², mens de 4,5 pct. var korttidsledige³. HK'ere er en kvin-

² En ledig er defineret som en person, der er tilmeldt en arbejdsløshedskasse, og som var ledig i november 2000. En langtidsledig er defineret som en person, der har været ledig i mere end 80 pct. af tiden i 2000, eller som var registreret som beskæftiget i november 2000, men som har været ledig i mere end 80 pct. af tiden i 2000, uanset om han/hun var beskæftiget i november 2000 eller ej.

dedomineret gruppe. Kun knap en fjerdedel af HK's medlemmer er mænd. Til gengæld er mændene en smule bedre til at bevare deres beskæftigelse, idet kvinder er overrepræsenteret i gruppen af korttidsledige. I tal kan det udtrykkes sådan, at 75,6 pct. af de beskæftigede HK'ere er kvinder, og 24,4 pct. er mænd, hvorimod kvinderne udgør 81,8 pct. af de korttidsledige og mændene 18,2 pct. Blandt de langtidsledige udgør kvinderne 75,5 pct. og mændene 24,5 pct., hvilket altså er i overensstemmelse med deres andele af de beskæftigede.

Det er de 50-59-årige, der er langtidsledige

Alderen har afgørende indflydelse på, hvorvidt man er ledig eller ej. Hovedtenden- sen er, at de unge og de ældre har den højeste ledighed blandt de korttidsledige, mens langtidsledigheden er lav for de unge, men stadig høj for de ældre. De 50-59- årige udgør 40,9 pct. af alle langtidsledige HK'ere. De 40-49-årige er den gruppe, der har den laveste ledighed overhovedet.

Handels - og kontoruddannelserne giver beskæftigelse

Som de to største uddannelsesområder er det værd at bemærke, at handels- og kontoruddannelserne ikke er særlig hårdt ramt af ledighed. Det er 'de fremmede uddannelser' i kategorien 'blandet', med uddannelser inden for fx bygge og anlæg, industri og service, som skiller sig ud med den højeste ledighed blandt både de korttidsledige og de langtidsledige. Personer med en kort videregående uddannelse ligger også højt blandt de langtidsledige.

En ansættelse i det offentlige giver jobsikkerhed

Med hensyn til brancher ser de lediges fordeling nogenlunde ud som de beskæfti- gedes. Et par afvigelser er der dog. En af dem angår handel og reparation, hvor der er forholdsvis flere korttidsledige i forhold til, hvad de udgør af de beskæftige- de, mens en ansættelse i det offentlige har den modsatte betydning. Her er der færre ledige, end der kunne forventes.

Korttidsledige går mere til læge end andre

Som indikator på helbredstilstand ses der på besøgsfrekvensen hos almenpraktise- rende læger og speciallæger. Der er en tendens til, at de ledige har flere lægebesøg end de beskæftigede, og det gælder i særlig grad de korttidsledige. De langtidsledi- ges lægebesøg ligner de beskæftigedes. Branchetilhørsforholdet kan ikke forklare sygeligheden blandt de ledige, idet der ikke er nogen signifikant sammenhæng mel- lem besøgsfrekvens og branche.

³ En korttidsledig er defineret som en person der har været ledig i mindre end 80 pct. af tiden i 2000.

Små virksomheder producerer flere ledige end store

Opdelt efter virksomhedens størrelse er der en tendens til, at ledigheden relativt set er størst for dem, som tidligere var ansat i de mindre virksomheder, mens den er mindst for de personer, hvis sidste ansættelse var i en stor virksomhed. I gruppen af ledige er der endvidere en overrepræsentation af personer, der i seneste ansættelse havde en lav timeløn, hvorimod der er en underrepræsentation i gruppen af ledige, der havde en høj timeløn. Personaleomsætningen spiller også en rolle, idet de ledige fra virksomheder med høj personaleomsætning er overrepræsenteret i forhold til, hvor stor en andel der har beskæftigelse på sådanne virksomheder.

Hvad siger de ledige selv om deres situation?

I det følgende vil resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen blive præsenteret under overskrifter svarende til undersøgelsens hovedformål.

1. Hvorfor blev de ledige?

De *ledige, som ikke selv sagde deres job op*, og som udgør ca. 71 pct.⁴ af de ledige, blev for to tredjedele vedkommende fyret, mens den sidste tredjedel sad i et midlertidigt job, som ophørte. Det sidste forekom relativt hyppigere i den offentlige sektor end i den private.

De *ledige, som selv sagde deres job op*, uden at der stod et nyt job og ventede på dem, og som udgør ca. 19 pct.⁵ af de ledige, begrundede hyppigst deres afgang med en henvisning til *belastninger i arbejdet af fysisk og psykisk karakter*, som den nu ledige ønskede at komme bort fra. Hertil kommer, at nogle måtte stoppe på grund af langvarig sygdom. Det er bemærkelsesværdigt, at selv om der ikke direkte blev spurgt om det, tilkendegav relativt mange ledige, at de fandt 'klimaet på arbejdspladsen' så dårligt, at de foretrak at sige op (5 pct.). Især peges på uoverensstemmelser med overordnede.

2. Hvordan oplevedes vilkårene på den sidste arbejdsplads?

Halvdelen har oplevet højt tempo og knap halvdelen følte sig udmattede

Mere end halvdelen af de ledige oplevede et konstant *højt tempo* i sidste job. Denne vurdering var mere fremtrædende blandt ældre end blandt yngre. En tredjedel af de ledige havde jævnt hen den oplevelse, at arbejdet var *ujævnt fordelt* og derfor til tider klumpede sig sammen. Ikke desto mindre mente langt de fleste, at det ikke gik ud over tidsfristerne. Syv ud af ti svarede, at de altid nåede deres arbejde. Det kan således konstateres, at der hos de ansatte og/eller i arbejdstilrettelæggelsen

⁴ Der er anvendt et ca. foran procentandelen, fordi 10 pct. af de ledige har angivet et både og.

⁵ Jf. note 4.

fandtes en betydelig grad af fleksibilitet, som gjorde dette muligt. Det har ikke været muligt nærmere at beskrive, hvordan fleksibiliteten konkret kom til udtryk. En meget nærliggende mulighed er, at de har presset sig selv (eller er blevet presset) til det yderste for at overholde produktions- og tidsplaner. På længere sigt må det føre til, at de ansatte føler sig fysisk eller psykisk udmattede. 28 pct. følte sig enten fysisk eller psykisk udmattede, når de kom hjem fra arbejde. Herudover følte 16 pct. sig både fysisk og psykisk udmattede.

Mange forstyrrelser i arbejdet

Det mest omfattende problem på HK-området synes, efter de lediges angivelser, at være de mange *forstyrrelser i arbejdet*, som halvdelen havde været udsat for 'ofte' eller ligefrem 'altid'. Problemer synes mest udtalt på området for 'Offentlig administration og undervisning' samt 'Privat service'. Over en tredjedel af de ledige oplyser altid eller ofte at have oplevet at skulle gentage de samme arbejdsbevægelser mange gange i timen. Godt en fjerdedel har oplevet tør luft, en fjerdedel har oplevet støj i lokalet, knap en fjerdedel har oplevet arbejdspladsen som dårligt indrettet. Træk og for høj temperatur er der til gengæld kun henholdsvis 16 og 17 pct., der har oplevet.

To tredjedele havde ingen indflydelse på eget arbejde

Det er karakteristisk, at flertallet af de ledige mente, de havde meget lidt *indflydelse på deres eget arbejde*, hvad enten det gjaldt arbejdets indhold, hvem de arbejdede sammen med, eller beslutninger om arbejdet. Det aspekt, som hyppigst var genstand for egen indflydelse, var pausers placering. Her mente halvdelen, at de normalt selv kunne bestemme. Generelt gav mænd udtryk for at have haft større indflydelse i deres tidligere job, end kvinder gjorde. Det må forstås sådan, at mænd hyppigere end kvinder var placeret i positioner med (nogen) indflydelse på eget arbejde.

Heller ingen indflydelse gennem tillidsmandssystemet

Den organiserede medarbejderindflydelse gennem en faglig repræsentation (tillids- og sikkerhedsrepræsentant) blev kun oplevet som nærværende af en mindre del af de ledige, som havde været på en arbejdsplads med den slags repræsentation. Også denne form for indflydelse oplevede mænd hyppigere end kvinder at have del i.

Sammenhæng mellem indflydelse på arbejdet, tempo og udmattelse

Er de personer, der oplevede et *højt tempo* på deres sidste arbejdsplads, de samme som de, der ofte var udsat for *ujævn fordeling* af arbejdet, og de, der ofte havde *svært ved at nå deres arbejde til tiden*? Som ventet er der en stærk overlapning i forekomsten af disse problemer. Lidt forenklet kan det fremstilles sådan, at de 17 pct., som ofte oplevede at have svært ved at holde tidsfristerne, også havde det problem, at deres arbejdsopgaver var ujævnt fordelt, og at det sædvanligvis var nødvendigt at arbejde

meget hurtigt. 12 af de 17 pct. oplevede således at have haft alle tre problemer i arbejdet.

At der er en stærk sammenhæng mellem tempo og ringe indflydelse på egen arbejdsituation fremgår af, at *hver tredje* ledig, fra den gruppe, som ikke havde oplevet nogen af ovennævnte tempoindikatorer, angav, at de ofte havde indflydelse på mængden af deres eget arbejde. Blandt de ledige med alle tre tempoproblemer var det *blot en ottendedel*, som mente, at de havde indflydelse på mængden af deres eget arbejde.

Endelig svarede to ud af tre ledige med alle tre tempoindikatorer, at de ofte følte sig fysisk udmattede, når de kom hjem fra arbejde. Omvendt var det blot hver niende af de ledige uden disse tempoindikatorer, der ofte følte sig fysisk udmattet efter arbejdstid. Samme sammenhæng fremgår, når der ses på psykisk udmattelse, om end ikke så markant.

Tre fjerdedele af de ledige følte sig velanbragte i sidste job

De fleste ledige havde den oplevelse, at de i grunden passede godt til deres job. Rundt regnet tre ud af fire mente 'i høj grad', at deres arbejdsopgaver var meningsfulde, at de ydede en vigtig indsats, at de kunne bruge deres kunnen og færdigheder i arbejdet, og at de følte sig engagerede og motiverede. Samtidig mente en noget mindre andel (knap halvdelen), at de 'i høj grad' havde mulighed for at lære nyt gennem arbejdet, at arbejdet var varieret, og at arbejdet stillede krav om initiativ. Alt i alt følte de ledige sig godt tilpas og velanbragte i jobbet.

Godt en fjerdedel af arbejdspladserne bidrog slet ikke til udviklingen af de ansatte

Et er, at arbejdspladsen har forventninger til de ansatte og stiller krav om udvikling, initiativ mv., men er den også villig til at bidrage hertil? Hver femte ledig mente, at deres tidligere arbejdsplads 'i høj grad' medvirkede til udvikling af deres faglige kvalifikationer. Lidt flere (godt en fjerdedel) mente til gengæld, at arbejdspladsen 'slet ikke' medvirkede hertil. I denne henseende varierede synet på den tidligere arbejdsplads med branchegruppen. Generelt var ledige med en fortid inden for 'offentlig administration og undervisning' mest positive i deres vurdering.

En tredjedel oplevede konflikter og skænderier - færre direkte mobning

De ledige HK'ere blev spurgt om samarbejdsklimaet på deres tidligere arbejdsplads. Hvordan havde de det med kollegaerne? Var der konflikter og skænderier? En tredjedel kan i større eller mindre omfang ikke genkende til fænomenet. 7 pct. svarede 'i høj grad' og 13 pct. 'i nogen grad', mens 14 pct. oplevede det 'i mindre grad'. To ud af tre ledige mener ikke, at de i nogen nævneværdig grad var indblandet i konflikter på deres sidste arbejdsplads.

13 pct. af de adspurgte nævner, at der på sidste arbejdsplads har fundet mobning (her formuleret som ubehagelige drillerier) sted i en eller anden udstrækning. For langt de fleste har det dog ikke været noget problem på deres tidligere arbejdsplads.

Opdeles de ledige efter branchegruppe, ses det hyppigst (17 pct.) blandt ledige fra grupperne *privat service* og *offentlig administration og undervisning*, at der forekom mobning. Blandt ledige fra *fremstillingserhverv* (industri) var den tilsvarende andel blot 5 pct. Der er endvidere en tendens til, at ledige med 'anden etnisk oprindelse' end dansk hyppigere (22 pct.) end 'danske' ledige (12 pct.) har oplevet mobning på arbejdspladsen.

Støtte i det daglige arbejde fra nærmeste leder var en mangelvare for mange

Godt hver fjerde mente, at den nærmeste overordnede aldrig eller kun sjældent var villig til at lytte til deres problemer. Lægges hertil de ledige, som kun 'somme tider' kunne trænge igennem til deres overordnede, bliver det til 40 pct., som havde kommunikationsproblemer af denne karakter. Hvad angår støtten i arbejdet fra de overordnede, var andelen, der ikke fik en sådan i tilstrækkeligt omfang, noget mindre: 30 pct.

De fleste ledige havde den opfattelse, at deres *kollegaer* på den seneste arbejdsplads var villige til at *lytte* til dem og *støtte* dem i deres arbejde. Men der er dog en gruppe (omkring hver ottende), som svarer, at de aldrig (eller i bedste fald sjældent) fik nogen støtte fra eller blev lyttet til af kollegaerne. Inkluderes yderligere de ledige, som mener, at det kun 'somme tider' skete, drejer det sig om godt og vel hver fjerde, som ikke fik tilstrækkelig støtte eller lydhørhed.

De ledige mænd finder i højere grad (50 pct.) end de ledige kvinder (36 pct.), at de 'altid' fik den støtte i arbejdet, de havde behov for. Andelen, der 'som regel ikke' eller '(næsten) aldrig' kunne gøre regning på den fornødne støtte i arbejdet, var 21 pct. blandt mænd og 32 pct. blandt kvinder.

3. Hvordan opleves det at være ledig?

To tredjedele savner arbejdet

Den gængse opfattelse af ledighedens følgevirkninger er, at de ledige føler sig udenfor. De oplever en række savn eller mangler i den daglige tilværelse. De ledige i denne undersøgelse bekræfter som hovedregel denne opfattelse. Omkring to tredjedele svarer, at de savner en række ting i tilknytning til det at have et arbejde. Men der er altså også en tredjedel, som ikke føler disse savn. Opfattelsen varierer stærkt med alderen. De yngre (under 50 år) giver i markant større omfang end de ældre udtryk for, at de savner de seks elementer, som blev forelagt dem. For de ledige over 60 år er billedet mest 'blandet', idet arbejdslivets kvaliteter ikke længere

synes så indlysende for hen ved halvdelen, mens den anden halvdel er mere på linie med de yngre ledige.

Jo længere, man har gået ledig, jo mere svækkes kontakterne til arbejdslivet, og jo mindre savner man tilsyneladende kontakten med andre mennesker via arbejdet. Dog er der stadig mere end 60 pct. af dem, der har været ledige i mere end to år, som savner kontakten med kollegaerne.

Personer, som inden for de seneste fire år har haft *flere ledighedsperioder*, angiver lidt hyppigere end personer med kun den nuværende ledighedsperiode, at de savner følelsen af at være til nytte. De synes med andre ord hyppigere at bære på en følelse af at være marginaliseret eller udstødt.

Alle oplever at have noget at tilbyde arbejdsmarkedet

Næsten alle de ledige synes helt generelt, at de 'har noget at tilbyde arbejdsmarkedet'. Dog er der en tydelig aldersmæssig udvikling i selvopfattelsen. De yngre (under 50 år) mener alle (99 pct.), at have noget at tilbyde. Omvendt synes næsten hver femte på 60 år og derover ikke, at de har noget at byde på. Det mest interessante kan dog nok siges at være de godt 80 pct. blandt de ældste på 60 år og derover, som (fortsat) mener at have noget at tilbyde arbejdsmarkedet.

Et andet udtryk for de lediges interesse i at komme i arbejde igen fremstår via svarene på udsagnet: 'Hvis du kan få lidt arbejde, tager du det helt sikkert'. Det har godt 80 pct. svaret ja til. Også her er der en klar aldersmæssig forskel i ja-andelen. Mens ca. 85 pct. af de ledige op til 60 år svarer ja, er andelen blandt de over 60-årige noget mindre (64 pct.), men dog alligevel høj.

Alder ingen hindring ifølge de ledige selv

En vigtig forudsætning for at kunne genindtræde på arbejdsmarkedet er, at helbredet er i orden og arbejdsevnen er intakt. De ledige vurderer selv helt overvejende at være ved godt helbred, og de fleste afviser blankt, at deres arbejdsevne skulle være nedsat i mærkbar grad. 24 pct. vurderer dog, at deres arbejdsevne i høj grad eller i nogen grad er nedsat. Alderen spiller en vis rolle. Mens hver tredje ældre på 60 år og derover mener, at arbejdsevnen i nogen grad er nedsat, gælder det kun for hver ottende blandt de yngste.

Men det kniber med optimismen, når man har rundet de 50 år

Det samlede billede viser, at to ud af tre nok mener, de kan få et nyt arbejde, men den sidste tredjedel ser på den anden side overvejende pessimistisk på sagen. Når de ledige bliver spurgt, om de tror, de kan få et nyt arbejde, er den optimisme, de lægger for dagen, stærkt aldersafhængig. Blandt de yngste ledige (under 35 år) er stort set alle af den overbevisning, at de nok skal få et nyt arbejde. Men blandt de

ældste på 60 år og derover er det til gengæld sjældent at finde nogen, der ser lyst på de fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Hver ottende i denne aldersgruppe tror på muligheden, men ingen føler sig sikre. Det synes at være omkring 50-års alderen, det optimistiske syn på fremtiden for alvor bliver afløst af pessimisme. Et andet forhold, som spiller en rolle, er den nuværende ledighedsperiodes længde. Jo længere man har været uden arbejde, jo vanskeligere er det at tro på, at man igen vil komme i beskæftigelse.

Det pessimistiske syn på mulighederne for at komme ind på arbejdsmarkedet igen, som de ledige over 50 år lægger for dagen, hænger tilsyneladende sammen med en meget kraftig fokusering på *alder* som *den altdominerende barriere* for at få et nyt job. Blandt de ledige, som ikke tror på muligheden for at få nyt arbejde, peger næsten alle på 55 år og derover på deres alder som en væsentlig årsag til ikke at kunne komme i job igen.

4. Ønsker til et nyt arbejde

Et arbejde – gerne på fuld tid – ønskes

Alle ledige (96 pct.) ønsker at komme i arbejde. Ønskerne til et fremtidigt arbejde går for to tredjedele vedkommende på et fuldtidsjob. En fjerdedel ønsker ansættelse på deltid. Måske er det blot udtryk for et ønske om en tilbagevenden til, hvad de ledige kom fra. Det vides ikke. Det er navnlig kvinder, der ønsker deltidsbeskæftigelse. En femtedel af de ledige i efterlønsalderen (60 år og derover) har slet intet ønske om at komme i job igen. De har indstillet sig på tilværelsen efter arbejdslivet.

Helst med gode kollegaer og med udfordringer i dagligdagen

Blandt de ønsker, ledige HK'ere lægger stor vægt på at få tilgodeset i en ny ansættelse, rangerer ønsket om *gode kollegaer* højest. Her ved halvdelen lægger vægt på dette forhold. Dernæst kommer et ønske om at få *udfordringer i det daglige arbejde*. Det nævnes af godt en tredjedel, og næsten lige så mange peger på, at *lønnen* skal være god eller i orden.

De nævnte forhold tillægges vægt i alle aldersgrupper. Hertil kommer et fjerde aspekt, som især de 50-59-årige har betonet: *at virksomheden gør meget for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø*. Det må opfattes sådan, at det er i denne aldersgruppe, problemerne med det psykiske arbejdsmiljø opleves stærkest.

Til gengæld tror få på uddannelse som vejen til beskæftigelse

En femtedel af de ledige HK'ere mente, at mere uddannelse kunne gavne deres muligheder for at finde et nyt arbejde. Yderligere en tredjedel mente, at det 'i nogen grad' kunne hjælpe dem. Men næsten halvdelen (45 pct.) var afvisende over for tanken om, at mere uddannelse kunne være en vej frem. Hvor ca. 30 pct.

blandt de yngre mente, at det i høj grad kunne hjælpe dem på vej at få mere uddannelse, mente blot 10 pct. af de ældre det samme. Specielt ledige over 60 år var afvisende over for tanken om at sætte sig på skolebænken igen.

De 55-årige og derover synes selv, de har noget at tilbyde arbejdsmarkedet

Det er bemærkelsesværdigt, at de ledige HK'ere på 55 år og derover på den ene side erklærer sig interesserede i at få et nyt arbejde og faktisk mener, at de har noget at tilbyde en ny arbejdsgiver, og på den anden side lægger en meget desillusioneret holdning for dagen, når de tilkendegiver, at de anser det for nytteløst at søge et nyt job, fordi de har dåbsattesten imod sig (96 pct. af de ledige på 55 år og derover mener, det er alderen, der er forhindringen). Hvis udviklingen skal vendes, vil det være nødvendigt med nogle markante seniorpolitiske initiativer, der kan overbevise den ældre del af arbejdsstyrken om, at de ikke udsættes for aldersdiskriminering, men tværtimod værdsættes for deres viden og kunnen.

Konklusion og anbefalinger

Som skrevet i indledningen kan der ikke trækkes kausalforklaringer ud af materialet, men man kan lade sig inspirere, specielt af de forhold, der er bemærkelsesværdige, eller hvor der er et særligt mønster. Der er især fire resultater, der springer i øjnene:

- Alder og køn har betydning for risikoen for at være ledig og for længden af ledigheden. Det er de ældre HK'ere, der bærer langtidsledigheden. De 50-59-årige udgør 40,9 pct. af de langtidsledige HK'ere. De fleste af HK's medlemmer er kvinder. Kun knap en fjerdedel af HK's medlemmer er mænd. Til gengæld er mændene en smule bedre til at bevare deres beskæftigelse, idet kvinder er overrepræsenteret i gruppen af korttidsledige. Køn har ingen betydning for langtidsledigheden.
- Tre fjerdedele af de ledige HK'ere oplever på den ene side, at de i høj grad var velanbragte og gjorde et godt arbejde på deres sidste job. På den anden side er der en del af de ledige, der oplever, at arbejdsvilkårene bar præg af: højt tempo, mange forstyrrelser og manglende indflydelse på deres arbejde. Disse forhold betød, at de ofte følte sig fysisk og/eller psykisk udmattede. Endvidere angiver en del, at det psykiske arbejdsmiljø kunne have været bedre. Denne gruppe angiver, at der på arbejdspladsen både var konflikter, skænderier samt i færre tilfælde egentlig mobning. Der var ikke megen støtte at hente hos nærmeste leder, hverken i forhold til personlige eller arbejdsmæssige problemer.
- Ledige mener i høj grad, at de har noget at tilbyde arbejdsmarkedet, og de vil meget gerne have et arbejde. Dette gør sig gældende uanset alder. Men når man har rundet de 50 år, er man ikke så optimistisk med hensyn til chancerne for

faktisk at få et arbejde. De mener ikke, at uddannelse vil forbedre deres chancer.

- De lediges ønsker til deres næste arbejde er: gode kollegaer, et udfordrende arbejde, en god løn, og at virksomheden arbejder for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Skal der udledes nogle anbefalinger af disse konklusioner, vil det være at:

- Seniorpolitiske initiativer både over for arbejdsgivere og over for arbejdstagere er påkrævede.
- Det psykiske arbejdsmiljø fylder meget både i beskrivelsen af tidligere vilkår og i ønsker til en kommende arbejdsplads. Det kunne tyde på, at der faktisk er problemer på det område.
- Dårligt psykisk arbejdsmiljø, ingen støtte fra nærmeste leder og ingen indflydelse på eget arbejde tyder på, at der er et fælles problem for leder og medarbejder. Problemet forstærkes yderligere, når hverken arbejdsgiverne eller medarbejderne prioriterer uddannelse særlig højt. Det må være et oplagt satsningsområde.
- Når det er sagt, så viser undersøgelsen en gruppe af ledige, der har bevaret troen på egen kunnen og dermed værdi for arbejdsmarkedet, og som bare venter på, at jobbet er der, og det uanset alder. Det er ikke et uvæsentligt billede at få frem i den løbende bearbejdning af arbejdsgivernes holdning til at ansætte ældre medarbejdere.

KAPITEL 2

SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

Efter opdrag fra HK gennemførte Socialforskningsinstituttet i februar 2003 en telefonisk spørgeskemaundersøgelse blandt *ledige HK'ere* om deres situation. Undersøgelsens stikprøve er leveret af HK. Den bestod af 1.101 personer. Da de pågældende blev kontaktet, viste det sig, at ca. 295 af disse ikke længere tilhørte målgruppen; de havde fået nyt arbejde. Andre 44 havde ikke telefon. Herefter udgjorde den (reducerede) effektive stikprøve 762 personer. Der blev gennemført et interview med 643 personer, hvilket svarer til 84 pct. af den effektive stikprøve. Det er en meget høj svarprocent, som i sig selv er et argument for datamaterialets repræsentativitet.

De ledige

Ud over at være medlem af HK og aktuelt uden arbejde, hvem er de ledige så? Hvordan kan vi karakterisere dem? På grundlag af de data, som blev indsamlet ved interviewet, har vi udvalgt et antal baggrundsfaktorer, der i de efterfølgende analyser fungerer som forklarende (årsags)variable i forhold til de afhængige responsvariable. Hvis der er en sammenhæng mellem fx de lediges *skoleuddannelse* og deres svar på spørgsmålet om, *hvor længe de nu har gået ledige*, vil den underliggende forståelse af denne sammenhæng være, at skoleuddannelsen er årsag til den senere ledighed.

Følgende baggrundsfaktorer indgår som analysevariable:

Køn

Fordelingen blandt de ledige HK'ere er sådan, at 78 pct. er kvinder, 22 pct. mænd. Set i forhold til HK's samlede medlemsskare betyder det, at der er nogenlunde overensstemmelse, se i øvrigt tabel 3.1.

Alder

Der opereres med fire aldersgrupper. De unge er i alderen 20-34 år og udgør 30 pct. af alle de ledige i dette datamateriale. De 35-49-årige udgør 26 pct., og de 50-59-årige dækker 29 pct. af de ledige. Endelig er der en gruppe (14 pct.) på 60 år og derover. Denne gruppering er valgt, dels fordi den sikrer, at der inden for hver gruppe er et passende antal personer, således at analyser kan foretages, dels fordi det er naturligt at trække et skel ved 60 år (efterlønsalderen), og fordi ledigheden synes at blive opfattet anderledes blandt de lidt ældre (aldersgruppen 50-59 år) end blandt deres yngre kollegaer.

Familietype

På grundlag af de lediges oplysninger om, hvorvidt de er enlige eller gift/samlevende, samt om de har hjemmeboende børn, er den enkelte indplaceret i en af følgende fire familietyper: a) enlige *uden* hjemmeboende børn (23 pct.), b) enlige *med* hjemmeboende børn (6 pct.), c) samlevende (gifte) *uden* hjemmeboende børn (43 pct.) og d) samlevende (gifte) *med* hjemmeboende børn (28 pct.).

Ansættelsessektor

De ledige er opdelt efter den sektor (privat eller offentlig), de sidst havde job i. 24 pct. havde deres sidste ansættelse inden for den offentlige sektor, mens hovedparten (76 pct.) var ansat i en privat virksomhed.

Branche

De ledige er endvidere opdelt på fem brancheområder svarende til de fem overenskomstområder: 1) *fremstillingsvirksomhed* (industri), der tegner sig for 22 pct. af de ledige, 2) *privat service*, der omfatter ejendomsadministration, databehandlingsvirksomheder og anden forretningsservice (rengøring, advokat, revision, reklame) og tegner sig for 25 pct., 3) *handel* (engros- og detail) med 29 pct., 4) *offentlig administration og undervisning* med 16 pct., samt 5) *sundheds- og velfærdsinstitutioner* (bl.a. sygehuse, tandlæger og sociale institutioner) med 7 pct. af de ledige. Branchehenføringen er foretaget på grundlag af det nedskrevne svar på spørgsmålet: *Hvilken branche arbejdede du indenfor?* (i seneste job) og må i betydeligt omfang ses som en underopdeling af variabelen: ansættelsessektor.

Virksomhedens størrelse

Den ledige blev spurgt om, hvor mange ansatte, der var på den seneste arbejdsplads. På grundlag heraf er foretaget en opdeling i *små* virksomheder med højst 10 ansatte, der tegner sig for 30 pct. af de ledige, *mellemstore* virksomheder eller institutioner med 11-50 ansatte, der tegner sig for 34 pct., og *store* virksomheder, der tegner sig for 29 pct. af de ledige i datamaterialet. 7 pct. af de ledige kunne ikke angive virksomhedens størrelse.

Nuværende ledighed

Der blev spurgt til længden af den nuværende ledighed: *Hvor længe har du været uden arbejde siden dit sidste job?* 8 pct. havde været uden arbejde i højst 3 måneder. 15 pct. havde gået ledig i 4-6 måneder, og yderligere 19 pct. i op til et år. 24 pct. havde været ledig i mindst ét år, men ikke to hele år. Endelig kunne 33 pct. rapportere, at de havde været uden arbejde i to år eller mere. Ledighedsprofilen (dvs. den relative fordeling på korttids- og langtidsledige) er følsom over for svingninger i den generelle konjunktur- og ledighedssituation i samfundet. Forud for interviewfasen i februar 2003 var gået en periode med økonomisk stagnation og nedskæringer i (dele af) den offentlige sektor.

Ledighedsperioder

Ved at sammenholde længden af den enkeltes ledighed *siden sidste job* og *samlet inden for de sidste 4 år* kan man finde ud af, om personen inden for de sidste 4 år har været ledig i en eller flere perioder. 34 pct. har været ledig i to eller flere perioder, mens 42 pct. kun har den nuværende ledighedsperiode med i deres personlige bagage. Endelig har 23 pct. ikke kunnet indplaceres i denne opdeling.

Indkomst

Den ledige er blevet spurgt om *den samlede månedlige bruttoindkomst* (før skat) i husstanden (dvs. inkl. evt. ægtefælles indtægt) samt *den tilsvarende nettoindkomst* (efter skat). Der er foretaget en pragmatisk gruppering af de to indkomstmål, således at der falder et passende stort antal personer i hver indkomstgruppe. Der tages ikke hensyn til, om indkomsten baseres på en eller to personers arbejde/understøttelse. Da det er den nuværende månedsindtægt, der spørges til, siger indkomsten ikke noget om, hvor meget den ledige tjente i sit sidste job. 24 pct. af de ledige tilhører en husstand, hvis samlede månedlige nettoindkomst på interviewtidspunktet er højst 9.000 kr. I intervallet op til 15.000 kr. placerer yderligere 10 pct. sig. Indkomstgruppen 15-20.000 rummer 23 pct. af de interviewede, og gruppen over 20.000 dækker ligeledes 23 pct. af de ledige. 20 pct. har ikke svaret på spørgsmålet om indkomst.

Etnicitet

De lediges etniske baggrund er belyst ved spørgsmålet: *Er begge dine forældre født i Danmark?* For at blive klassificeret som 'dansk' skal begge forældre være født i Danmark (men ikke nødvendigvis have dansk indfødsret). 90 pct. af de ledige er af 'dansk' afstamning.

Skoleuddannelse

Næsten hver tredje (31 pct.) har en skolegang bag sig, der højst gik til og med 9. klasse. Lidt flere (39 pct.) har gået 10 år i skole, mens 28 pct. har en studentereksamen (HF) med sig i bagagen.

Erhvervsuddannelse

De lediges erhvervsuddannelsesbaggrund er opdelt i *kortuddannede* (inkl. ledige helt uden erhvervsuddannelse), som der er 15 pct. af, ledige med en *læringeuddannelse*, som er den helt dominerende uddannelseskategori på HK-området (61 pct.), personer med *anden faglig uddannelse* (uden svendebrev) eller en kort videregående uddannelse (16 pct.), og endelig ledige med en *mellemlang eller lang videregående uddannelse* (8 pct.).

Alle disse baggrundsvariable indgår som potentielt forklarende faktorer i analyserne nedenfor. Imidlertid vil kun de faktorer, som i den konkrete analyse viser statistisk sammenhæng med det analyserede spørgsmål, blive trukket frem.

Hvorfor blev de ledige?

Når en medarbejder fratræder sin stilling i en virksomhed, kan det ske på to vidt forskellige måder: medarbejderen bliver *fyret* eller *valger selv at sige sin stilling op*. Ofte forestiller vi os, at den første fratrædelsesform (fyringen) fører den pågældende ud i ledighed, hvorimod den selvvalgte fratræden sker i forbindelse med et jobskift. Så simpelt behøver det nu ikke at være. Ledige kan godt have valgt deres tidligere arbejdsplads fra uden først at have sikret sig en ny arbejdsplads. Endelig kan der i den lediges selvforståelse være tale om et både-og, dvs. den ledige blev formelt set fyret, men ville under alle omstændigheder have fratrådt sin stilling. I undersøgelsen blev der spurgt: *Der kan være mange grunde til, at du ikke er i beskæftigelse. Er det, fordi du blev nødt til det, eller fordi du selv valgte det?* 71 pct. svarede, at de 'blev nødt til det' (eller sagt lige ud: de blev fyret). 19 pct. svarede, at de 'valgte selv at gå' og de sidste 10 pct. svarede 'både-og'.

Når arbejdsophøret ikke er selvvalgt

Hvad peger de ledige, der blev afskediget (81 pct. af samtlige), på som grund til deres fratræden? Ikke overraskende henviser to ud af tre til, at de blev fyret. Desuden peger en tredjedel på, at deres midlertidige ansættelse ophørte. Man kan også formulere det sådan, at praktisk taget alle afskedigede peger på det indlysende faktum, at arbejdsgiveren (på et eller andet tidspunkt) har besluttet, at ansættelsesforholdet skulle ophøre.

Lægges procentangivelserne i tabel 2.1 sammen, ses det, at summen overstiger 100. Det skyldes, at den enkelte har kunnet angive flere grunde (ikke kun den vigtigste). Som supplerende begrundelser peger en ottendedel af de ledige på, at de følte sig presset af firmaet. Endvidere falder det i øjnene, at hver tredje nævner, at der var *andre grunde* (end de opregnede) til, at de holdt op i jobbet. En del af disse begrundelser (14 pct.) hører hjemme i kategorien: 'nedskæringer, firmalukning og

manglende arbejde på grund af ordrenedgang'. Man kan også sige det på den måde, at disse ledige ikke mener, der var andre grunde til deres ledighed, end at der samlet set blev færre arbejdspladser i firmaet, og de var så de uheldige, som måtte forlade jobbet. Der er endvidere en gruppe på 3 pct., som peger på 'uoverensstemmelser med chefen' og ligeledes en gruppe på 3 pct., der angiver 'fusionering, omstilling, flytning af firmaet' som begrundelse for deres ophør.

Det er bemærkelsesværdigt, at begrundelserne ikke udviser signifikante udsving mellem *aldersgrupperne*. Der er heller ingen forskelle, når de ledige opdeles efter *kon* eller *familietype*.

Tabel 2.1

Andelen, der angiver forskellige begrundelser for deres ophør i sidste job. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
A. Dårligt fysisk helbred	3	8	5	5	6
B. Dårligt psykisk helbred	6	6	7	3	6
C. Ophør af midlertidig ansættelse	44	32	27	29	33
D. Langvarigt sygefravær	1	6	7	4	5
E. Blev fyret	64	67	65	68	66
F. Følte sig presset af firmaet	10	15	13	9	12
G. Følte sig presset af kollegaerne	4	4	4	3	4
H. Der blev indført ny teknologi	2	3	4	5	3
I. Kunne ikke klare arbejdet længere	6	5	6	4	5
J. Kunne ikke få et lettere job	1	2	2	4	2
K. Problemer med børnepasning	1	3	0	1	2
L. Andre grunde	32	37	35	30	34
Procentgrundlag	144	148	150	76	518

Spm.: Der kan være mange grunde til, at man føler sig nødt til at holde op med at arbejde. Var der nogle af følgende grunde, der spillede en rolle for dig?

Når opdelingen sker efter *ansættelsessektor* i tidligere job, fremgår enkelte forskelle. Således nævner ledige, der kommer fra den offentlige sektor (stat og kommuner), hyppigere end ledige fra den private sektor, at deres midlertidige ansættelse hørte op (53 pct. i den offentlige sektor mod 26 pct. i den private). Omvendt peger flere fra den private sektor (69 pct.) end fra den offentlige (56 pct.) på, at de blev fyret. Måske er det blot udtryk for, at det offentlige, bevillingsbundne system i højere grad end den private sektor benytter sig af midlertidige ansættelser.

Ud af de fem *branchegrupper*, som de ledige kan henføres til, refererer de tre til den private sektor, mens de to sidste refererer til den offentlige sektor. Det gælder for begge brancher i offentligt regi (hhv. 'offentlig administration og undervisning' og 'sundheds- og velfærdsinstitutioner'), at andelen, der ophørte i et midlertidigt job, ligger over 50 pct., hvorimod kun 35 pct. af de ledige fra branchegruppen 'privat service' havde været ansat i en midlertidig stilling. Blandt ledige fra 'fremstilling' var andelen endnu lavere (25 pct.), og i 'handel' blot 20 pct.

Opdeles de ledige efter *firmastørrelsen* (antal ansatte på tidligere ansættelsessted), viser der sig at være en lille tendens til, at begrundelsen 'ny teknologi' anvendes hyppigere (7 pct.) af ledige fra store arbejdspladser med over 50 ansatte end af ledige fra mindre arbejdspladser (ca. 2 pct.).

Opdeles de ledige efter *varigheden* (i denne omgang) af deres ledighed, viser det sig, at der blandt de ny-ledige (under tre måneders ledighed) meget hyppigt (58 pct.) henvises til 'ophør af midlertidig ansættelse'. For alle andre ligger andelen på ca. 30 pct. Det kunne tyde på, at der blandt de midlertidigt ansatte er en gruppe ressourcestærke personer, som er i stand til ret hurtigt selv at skaffe sig ny beskæftigelse.

De fleste ledige kan karakteriseres ved antal *ledighedsperioder* (en eller flere) inden for de seneste fire år. Det skal dog bemærkes, at ca. 150 ledige ikke har kunnet klassificeres entydigt på denne måde. De indgår derfor ikke i analysen her. Personer med flere ledighedsperioder anfører markant hyppigere (47 pct.) end ledige med kun én periode (21 pct.), at de fratrådte efter en 'midlertidig ansættelse'. Til gengæld angiver de ledige, som kun har haft den nuværende ledighedsperiode, hyppigere (75 pct.) end ledige med flere perioder inden for de seneste fire år (56 pct.), at de blev fyret. Der er en lille tendens til, at personer med kun denne ene ledighedsperiode hyppigere (15 pct.) føler sig 'presset af firmaet' end ledige med flere perioder (8 pct.).

Der er ingen sammenhæng mellem størrelsen af husstandens nuværende *bruttoindkomst* og begrundelserne for ansættelsens ophør. Det er der heller ikke, når de ledige opdeles efter *etnisk baggrund* (dvs. om begge forældre er født i Danmark).

En opdeling af de ledige efter deres *skolemæssige baggrund* viser, at ledige med studentereksamen hyppigere (45 pct.) end ledige, der gik ud af skolen efter (højst) 9. klasse (25 pct.), anfører, at de fratrådte efter en midlertidig ansættelse. Samtidig er der en lille tendens til, at ledige med studentereksamen mindre hyppigt (58 pct.) end andre (ca. 70 pct.) angiver, at de blev fyret. Sker opdelingen af de ledige i stedet efter gennemført *erhvervsuddannelse*, viser det sig, at afgang efter 'midlertidig ansættelse' nævnes hyppigst (48 pct.) af ledige med en mellemlang eller lang videre-

gående uddannelse. Blandt kortuddannede ledige (inkl. personer helt uden erhvervsuddannelse) anføres begrundelsen blot af 18 pct. Imellem disse yderpunkter befinder ledige med en lærlinguddannelse (34 pct.) og ledige med anden faglig eller kort videregående uddannelse sig (39 pct.).

Når den ansatte selv siger op

Hvad begrunder man sin afgang fra et job med, når det ikke er sådan, at der står et nyt job og venter på en, men at man tværtimod går direkte ud i ledighed? Ligesom skift fra et job til et andet kan forstås i en push-pull-kontekst, kan fratræden fra et job uden anden umiddelbar 'sikkerhed' end et liv i ledighed også ses i lyset af forhold på arbejdspladsen, der frastøder den pågældende, og forhold uden for arbejdsmarkedet, der virker tiltrækkende.

I denne undersøgelse angiver 19 pct. af de ledige, at de selv har sagt op. De to vigtigste af de begrundelser, som disse ledige skulle tage stilling til, peger på belastninger i arbejdet af fysisk og psykisk karakter, som den nu ledige ønskede at komme bort fra. Hertil kommer, at nogle måtte slippe jobbet på grund af langvarig sygdom.

'Langvarig sygdom' optræder som begrundelse for arbejdsophøret i såvel tabel 2.1 (de afskedigede) og tabel 2.2 (sagde selv op). Begge steder med en hyppighed af 4-5 pct. Det skal imidlertid bemærkes, at procentgrundlaget er væsentligt større i tabel 2.1 end i 2.2, hvilket betyder, at der er langt *flere personer* blandt de ledige, som

Tabel 2.2

Andelen, som angiver forskellige begrundelser for selv at have sagt op i sidste job. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
A. For at undgå et dårligt fysisk helbred	8	7	12	8	9
B. For at undgå et dårligt psykisk helbred	12	10	18	13	13
C. Langvarig sygdom (mindst 2 mdr.)	3	3	8	3	4
D. Tid til noget andet i tilværelsen	8	4	4	1	5
E. Havde lyst til at arbejde mere	3	2	1	2	2
F. For at være mere sammen med venner og familie	3	2	2	2	2
G. Ægtefælle/samlever holdt op med at arbejde	0	1	1	3	1
H. Andre grunde	23	18	16	18	19
Procentgrundlag	182	163	171	88	604

Spm.: Der kan være mange grunde til, at man selv vælger at holde op med at arbejde. Var der nogle af de følgende grunde, der spillede en rolle for dig?

blev afskediget efter langvarigt sygefravær, end personer, som selv sagde op efter langvarigt sygefravær.

Selv om der ikke direkte blev spurgt om det, viser en gennemgang af opsamlingskategorien 'andre grunde', at mange af de ledige fandt 'klimaet på arbejdspladsen' så dårligt, at de foretrak at sige op (5 pct.). Især peges på uoverensstemmelser med overordnede. Der forekommer også henvisninger til en trængt økonomisk situation (besparelser, nedskæringer, omstrukturering af firmaet mv.) (2 pct.). Ligeledes er der 2 pct., som har sagt deres arbejde op, fordi de skulle begynde på en uddannelse, eller flytte til en anden egn (fx i forbindelse med ægtefælles jobskift).

Der er ingen statistisk signifikante forskelle på svarhyppigheden mellem aldersgrupper eller de to køn. Ledige, der er *samlevende uden hjemmeboende børn*, angiver hyppigere end andre familietyper, at de sagde op for at undgå et dårligt fysisk eller psykisk helbred. Ledige fra den private sektor peger hyppigere (21 pct.) end ledige fra den offentlige sektor (13 pct.) på 'andre grunde'. Endvidere har ledige fra store virksomheder med mere end 50 ansatte hyppigere (8 pct.) end ledige fra små virksomheder med under 10 ansatte (2 pct.) angivet langvarig sygdom som begrundelse for deres egen opsigelse. Ellers er der ingen af de anvendte baggrundsvARIABLE, som viser sammenhæng med de viste begrundelser.

Det arbejde de kom fra

Hvad var karakteristisk for det arbejde, de ledige havde, mens de endnu var i beskæftigelse? Her skal der gøres opmærksom på, at det altid er vanskeligt at spørge til fortiden, for vi glemmer hurtigt eller ændrer i vores erindring af oplevelserne. Her er det særlig problematisk, idet ledige, der for hovedparten er blevet fyret fra deres sidste arbejde eller selv har sagt op på grund af utilfredshed, må antages at se forholdsvis kritisk på deres sidste arbejdsplads. Dette skal huskes, når arbejdsvilkårene i det følgende beskrives.

De ledige blev forelagt en række udsagn om deres sidste arbejde og kunne så angive, hvor hyppigt udsagnet passede på netop deres arbejdssituation.

Svarene er udtryk for en subjektiv vurdering, som på sin side blandt andet afspejler de forventninger til arbejdet, den enkelte har haft. Jo højere forventninger, jo vanskeligere er det at få dem indfriet. Den, der intet forventer, bliver heller ikke skuffet.

Vurderingerne falder på nogle områder forskelligt ud, alt efter hvilken undergruppe af de ledige man ser på. Det kan naturligvis hænge sammen med, at de forskellige grupper har forskellige *forventninger* til deres arbejde (fx kunne ældre medarbejdere tænkes at forvente større indflydelse på eget arbejde end yngre), men det kan også skyldes, at problemerne optræder særlig hyppigt i visse brancher eller i forbindelse med visse arbejdsoperationer. Hvis det samtidig er sådan, at de belastende job typisk tilfalder bestemte befolkningsgrupper (unge, kvinder, dårligt uddannede etc.), kan det føre til fejlslutninger, hvis der kun fokuseres på gruppens kendetegn og ikke på branchen eller arbejdsoperationerne.

Tabel 2.3

De lediges karakteristik af forhold i deres sidste arbejde. Procent.

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent/ aldrig	I alt	Procent- grundlag
A. Var det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	25	32	26	17	100	638
B. Var dit arbejde ujævnt fordelt, så det hobede sig op?	11	23	23	43	100	636
C. Hvor ofte skete det, at du ikke nåede alle dine arbejdsopgaver?	5	12	12	71	100	634
D. Havde du indflydelse på mængden af dit arbejde?	11	19	14	56	100	637
E. Havde du indflydelse på, <i>hvad</i> du lavede på dit arbejde?	14	21	17	48	100	636
F. Havde du indflydelse på, hvem du arbejdede sammen med?	8	7	5	80	100	633
G. Havde du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	13	21	15	52	101	638
H. Kunne du bestemme, hvornår du holdt pauser?	36	18	10	37	101	638
I. Havde du indflydelse på større forandringer på din sidste arbejdsplads gennem din <i>tillidsrepræsentant</i> ? ¹	5	7	7	81	100	344
J. Havde du indflydelse på større forandringer på din sidste arbejdsplads gennem din <i>sikkerhedsrepræsentant</i> ? ¹	4	5	7	84	100	358
K. Følte du dig <i>fysisk</i> udmattet, når du kom hjem fra arbejde?	11	21	23	45	100	638
L. Følte du dig <i>psyisk</i> udmattet, når du kom hjem fra arbejde?	11	17	21	51	100	637

1. Kun personer, som havde en tillidsrepræsentant hhv. sikkerhedsrepræsentant, indgår.
Spm.: Hvorledes passer følgende udsagn på dit sidste arbejde?

Sider af arbejdsmiljøet

De lediges oplevelse af *arbejds-mængden* og dens fordeling over tid er belyst ved fire spørgsmål (A-D), som kunne besvares med en angivelse af, hvor hyppigt situationen forekom.

Mere end halvdelen af de ledige oplevede på deres sidste arbejde et konstant *højt tempo*. Det var 'ofte' eller ligefrem 'altid' nødvendigt at arbejde meget hurtigt. Tempoet oplevedes lidt mindre belastende blandt unge ledige på 20-34 år, hvor 18 pct. svarede 'altid', end blandt de ældre. Ledige, der kom fra store arbejdspladser, følte i højere grad (35 pct. 'altid') end andre tempoet som en belastning.

En ujævn opgavestrøm kan føre til, at arbejdet hober sig op og eventuelt ikke nås til tiden. En tredjedel af de ledige var til stadighed udsat for dette pres i arbejdet, men hen ved halvdelen mente på den anden side, at det aldrig skete for dem. Uanset de eventuelle tendenser til, at opgaverne klumpede sig sammen, oplevede langt de fleste ledige, at det ikke gik ud over tidsfristerne. Syv ud af ti svarede således, at de altid nåede deres arbejde. Men hver sjette måtte leve med, at de hyppigt var bagud. – Det er karakteristisk, at ingen af de baggrundsvariable, som benyttes i denne undersøgelse, viser sammenhæng mellem oplevelsen af et ujævnt fordelt arbejdsomfang og tendens til periodevis ophobning.

Er de personer, der oplevede et *højt tempo* på deres sidste arbejdsplads, de samme som dem, der ofte var udsat for *ujævn fordeling* af arbejdet, og dem, der ofte havde *svært ved at nå deres arbejde til tiden*? Som ventet er der en stærk overlapning i forekomsten af disse problemer. Lidt forenklet kan det fremstilles sådan, at de 17 pct., som ofte oplevede at have svært ved at holde tidsfristerne, også havde det problem, at deres arbejdsopgaver var ujævnt fordelt, og at det sædvanligvis var nødvendigt at arbejde meget hurtigt. 12 af de 17 pct. oplevede således at have haft alle tre problemer i arbejdet.

Et værktøj til imødegåelse af en u hensigtsmæssig placering af arbejdsopgaverne er indflydelse på egen arbejds situation. Ca. 30 pct. af de ledige fandt, at de ofte havde indflydelse på mængden af deres eget arbejde. Omvendt mente godt halvdelen, at de aldrig havde den type indflydelse. At der er en stærk sammenhæng mellem højt tempo, ujævn fordeling samt svært ved at nå sit arbejde og ringe indflydelse på egen arbejds situation fremgår af, at *hver tredje* ledig, fra den gruppe, som ikke havde oplevet nogen af ovennævnte problemer, angav, at de ofte havde indflydelse på mængden af deres eget arbejde. Blandt de ledige med alle tre problemer var det *blot en ottendedel*, som mente, at de havde indflydelse på mængden af deres eget arbejde. De yngre skilte sig ud ved i højere grad end andre at mene, de havde nogen indflydelse. Der er som nævnt ovenfor tale om subjektive vurderinger. Det vides ikke, om de yngre objektivt set havde mere indflydelse på eget arbejde end de ældre. Men det var åbenbart sådan, de oplevede det. Oplevelsen af at have indflydelse på eget arbejde var endvidere mere markant blandt mænd end blandt kvinder (Mænd: 16 pct. 'altid' og 47 pct. 'aldrig'. Kvinder: 9 pct. 'altid' og 59 pct. 'aldrig').

Et er arbejds*mængden*, noget andet er *indholdet* i arbejdet. Hver tredje angav, at de ofte havde indflydelse på, hvad de lavede, men *halvdelen havde aldrig den form for indflydelse* på eget arbejde. Igen var kvinderne lidt dårligere stillet end mændene. Tilsvarende var de ledige, som havde en anden etnisk baggrund end dansk, dårligere stillet end danske ledige. Endelig var der en tendens til, at ledige med mindst skoleuddannelse (dvs. højst 9. klasse) havde ringere indflydelse på indholdet i eget arbejde end ledige med studentereksamen.

De ledige oplevede i meget ringe grad, at de havde haft indflydelse på, *hvem de arbejdede sammen med* (udsagn F). Således angav hele 80 pct., at de *aldrig* havde den form for medbestemmelse. Selvbestemmelse eller indflydelse på dette felt var hyppigere noget, mændene havde haft end kvinderne.

Beslutninger omkring eget arbejde var langt fra det typiske i de lediges seneste job. To tredjedele mente således, at de i deres seneste job kun sommetider havde stor indflydelse på beslutninger om deres eget arbejde. Mænd havde hyppigere end kvinder den form for indflydelse. De positioner, ledige med anden etnisk baggrund befandt sig i, var i mindre grad karakteriseret ved hyppig indflydelse på beslutninger om eget arbejde. Det samme gjaldt for personer med kort skoleuddannelse.

Ser man endelig på den enkeltes mulighed for selv at placere sine pauser, giver undersøgelsen et lidt broget billede. Godt en tredjedel kunne altid selv bestemme over pausernes placering, hvorimod næsten halvdelen af de ledige (46 pct.) kun sommetider havde den form for indflydelse på deres egen arbejdssituation.

Der er også spurgt til *den organiserede indflydelse* på større forandringer via tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant. Her er det naturligvis en forudsætning, at den ledige kom fra en arbejdsplads, hvor man havde en sådan faglig repræsentation. Det var tilfældet for lidt over halvdelen, og det er blandt disse, at svarene er fordelt. Langt de fleste oplevede, at de *ikke* havde del i den slags indflydelse på arbejdspladsen. Omkring hver tiende (svarende til 5-7 pct. af samtlige ledige) mente dog, at de ofte havde indflydelse via deres valgte repræsentanter. Mænd oplevede hyppigere end kvinder at have del i denne form for indflydelse.

I hvilken udstrækning indvirker arbejdet sådan på ens almene velbefindende, at man føler sig træt, ja ligefrem udmattet, når man kommer hjem fra arbejde? De ledige blev bedt om at forholde sig til både *fysisk* og *psykisk udmattelse*.

Tabel 2.4

De lediges oplevelse af fysisk udmattelse efter arbejde. Opdelt efter branchegruppe. Procent.

	Branchegruppe					Alle
	Fremstillings- virksomhed	Privat service	Handel (en gros og detail)	Offentlig administration og undervisning	Sundhed og velfærds- institutioner	
Altid	13	10	12	11	11	11
Ofte	17	24	28	11	22	21
Sommetider	22	17	29	24	20	23
Sjældent/aldrig	48	49	32	55	48	45
I alt	100	100	101	101	101	100
Procentgrundlag	143	156	185	104	46	634

Spm.: Følte du dig fysisk udmattet, når du kom hjem fra arbejde?

Hver tredje ledig havde ofte følt sig *fysisk udmattet* efter arbejdstid. Der var en klar sammenhæng mellem denne følelse af fysisk udmattelse og de tidligere nævnte problemer (oplevelsen af højt tempo, ujævn arbejdsfordeling og besvær med at overholde tidsfrister). Således kunne to ud af tre ledige med alle tre problemer svare, at de ofte følte sig fysisk udmattede, når de kom hjem fra arbejde. Omvendt var det blot hver niende af de ledige uden disse problemer, der ofte følte sig fysisk udmattede efter arbejdstid. Kvinder oplevede hyppigere end mænd, at de var fysisk udmattede, når de kom hjem fra arbejde. Opdeles de ledige efter branchegruppe, viser det sig, at de ledige inden for handel hyppigere end andre giver udtryk for, at de følte sig fysisk udmattede efter fyraften.

Oplevelsen af *psykisk udmattelse* var knapt så markant, men dog noget, godt en fjerdedel af de ledige ofte havde oplevet i deres seneste job. Der var den samme stærke sammenhæng med oplevelsen af de ovennævnte tre problemer (højt tempo, ujævn fordeling af arbejdsopgaver samt problemer med at overholde tidsfrister), som vi har påvist for den fysiske udmattelse. Endelig kan man spørge, om det er de samme personer, der har følt sig både fysisk og psykisk udmattede. Det er det kun delvist. Alt i alt følte 44 pct. af de ledige sig ofte enten fysisk *og/eller* psykisk udmattede, når de kom hjem fra arbejde. 16 pct. følte sig både fysisk og psykisk udmattede, mens 28 pct. kun havde oplevet den ene form for udmattelse.

Et udviklende arbejde?

Fremtidens arbejdsmarked vil i højere grad være præget af, at der stilles krav til den enkelte medarbejder om selvstændighed, kreativitet, samarbejdsevne og ansvarlighed, men også af, at der gives muligheder for personlig udvikling. Dette står i modsætning til industrisamfundets syn på arbejdskraften som en vare, der mere passivt lod sig bruge. Hvordan opfattede de ledige muligheder og krav i det job, de sidst havde?

Umiddelbart springer det i øjnene, at et overvældende flertal af de ledige (mindst 75 pct.) opfatter sig som velanbragte i deres tidligere job. De fik brugt deres kunnen og færdigheder, de følte sig motiverede og engagerede i arbejdet, som de selv fandt meningsfuldt, og de mener, at de ydede en vigtig arbejdsindsats. Samtidig er de ledige noget mere tilbageholdende med at beskrive deres job som udviklende. En fjerdedel mener, at jobbet slet ikke var det, mens lidt under halvdelen mener, at det var. Udviklingsperspektivet er her brugt som en samlet betegnelse for de tre øverste udsagn (A-C) i tabel 2.5.

Vurderingen af det tidligere job hænger ikke så meget sammen med de baggrundsvariable, som systematisk benyttes i analyserne. Således har den lediges familietype og længden af nuværende ledighedsperiode samt opdelingen i en- og flergangsledige ingen betydning for besvarelsen af nogen af udsagnene. Dette gælder også, når de ledige opdeles efter indkomst.

Tabel 2.5

De lediges udsagn om en række forhold på deres sidste arbejde. Procent.

	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I alt	Procentgrundlag
A. Havde du mulighed for at lære nye ting gennem dit arbejde?	44	32	24	100	637
B. Var dit arbejde varieret?	46	29	24	99	638
C. Krævede dit arbejde, at du var initiativrig?	47	29	24	100	637
D. Kunne du bruge din kunnen og dine færdigheder i dit arbejde?	74	17	8	99	636
E. Var dine arbejdsopgaver meningsfulde?	70	19	11	100	635
F. Følte du, at du ydede en vigtig arbejdsindsats?	85	11	4	100	637
G. Følte du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	75	17	8	100	637

Spm.: Hvorledes passer følgende udsagn på dit sidste arbejde?

Anm.: Kategorien 'I høj grad' inkluderer også svarmuligheden 'i meget høj grad'. Tilsvarende med 'i ringe grad', der også inkluderer svaret 'i meget ringe grad'.

En klar sammenhæng ses til gengæld mellem svarfordelingen på udsagnet (A) om 'mulighederne for at lære nyt gennem arbejdet' og de lediges uddannelse. 51 pct. af de ledige med en studentereksamen mente i høj grad at kunne lære nyt i arbejdet, hvorimod andelen blandt ledige med højst 9. klasse var 39 pct. Næsten lige så mange (34 pct.) af de ledige med kort skolegang mente, at de i ringe grad kunne lære nyt i jobbet. Blandt ledige med studentereksamen var denne andel blot 16 pct.

Der er stor sammenhæng mellem en persons skoleuddannelse og erhvervsuddannelse. Derfor er det ikke overraskende, at mulighederne for at lære nyt i jobbet og-

så varierer med erhvervsuddannelsen. De kortuddannede (som inkluderer personer helt uden erhvervsuddannelse) skiller sig ud ved ikke så hyppigt som andre at mene, de kunne lære nyt gennem arbejdet. 34 pct. har svaret 'i høj grad' og 36 pct. 'i ringe grad'. Blandt ledige med en mellemlang eller lang videregående uddannelse er de tilsvarende andele hhv. 46 pct. og 8 pct. Den talmæssigt store gruppe med læringeuddannelse placerer sig som gennemsnittet, med hhv. 44 pct. og 24 pct.

De konkrete arbejdsfunktioner varierer naturligvis mellem brancheområderne samt inden for disse. Nogle funktioner lever bedre end andre op til fremtidsvisionerne om det udviklende arbejde. Ledige, som sidst var beskæftiget inden for *offentlig administration og undervisning*, var klart mere positive i vurderingen af deres muligheder for at lære nye ting gennem arbejdet (52 pct. svarede 'i høj grad' og 17 pct. 'i ringe grad') end ledige fra branchegruppen *handel*, hvor de tilsvarende andele var på hhv. 35 og 26 pct.

Når de ledige opdeles efter *alder*, ses kun mindre forskelle i synet på de muligheder for at lære nyt, som det tidligere arbejde gav. De yngste (under 35 år) var de mest positive, idet 52 pct. mente, det 'i høj grad' var tilfældet. 19 pct. var af den modsatte opfattelse og svarede 'i ringe grad'. Blandt de ældste (over 60 år) var de tilsvarende andele hhv. 36 pct. 'i høj grad' og 27 pct. 'i ringe grad'.

Der er ikke særlig markante forskelle mellem de undersøgte grupper, når det gælder opfattelsen af deres tidligere arbejde som varieret (udsagn B). Det skal dog noteres, at denne opfattelse forekommer lidt hyppigere blandt ledige, hvis forældre begge var født i Danmark (47 pct. har svaret 'i høj grad' og 23 pct. 'i ringe grad'), end blandt ledige med en anden etnisk baggrund. Her er de tilsvarende andele hhv. 40 pct. og 40 pct.

I hvilken udstrækning var det et indbygget krav til den ansatte, at denne udviste *initiativ* (C) i sit seneste job? Set under et er den beskrivelse, der gives af ledige fra den private sektor, mere sammensat end beskrivelsen af vilkårene i den offentlige sektor. Der var således en tendens til, at ledige fra den private sektor i højere grad end ledige fra den offentlige sektor havde en meget positiv eller negativ vurdering. De offentligt ansatte samlede sig mere omkring det 'neutrale' midtersvar ('delvist'). Fordelingen for privatansatte er: 'i høj grad' 48 pct., 'delvist' 26 pct. og 'i ringe grad' 25 pct. For ledige fra den offentlige sektor er de tilsvarende andele: 43 pct., 37 pct. og 20 pct. – Anvendes i stedet den lidt mere detaljerede opdeling efter branchegruppe, ser man, at den positive vurdering ('i høj grad') navnlig er benyttet inden for *privat service* (49 pct.) og *handel* (52 pct.).

Opdeles de ledige efter deres erhvervsuddannelse, skiller gruppen med en anden faglig uddannelse (ikke læringeuddannelsen) eller en kort videregående uddannelse

sig ud fra de øvrige ved en hyppigere betoning af kravet om initiativrighed. Andelen, som har svaret 'i høj grad', er 59 pct., hvorimod blot 17 pct. har svaret 'i ringe grad'.

Ingen baggrundsvariabel viser sammenhæng med spørgsmålet (D) om at kunne bruge sine færdigheder og kunnen i jobbet.

Der er en forholdsvis klar sammenhæng mellem de lediges erhvervsuddannelse og spørgsmålet (E) om deres tidligere arbejde var *meningsfuldt*. Det mener 82 pct. af de ledige med en 'anden faglig uddannelse' (end lærlingeuddannelse) eller en kort videregående uddannelse, at det 'i høj grad' var. Kun 6 pct. har svaret 'i ringe grad'. Det andet yderpunkt repræsenteres af de kortuddannede, hvor 56 pct. har svaret 'i høj grad', mens 14 pct. mener, at arbejdet 'i ringe grad' var meningsfuldt.

Ledige, der tidligere var beskæftiget på mellemstore arbejdspladser (11-50 ansatte) mener oftere end andre, at deres arbejdsopgaver var meningsfulde. 78 pct. har svaret 'i høj grad' og kun 7 pct. 'i ringe grad'. Blandt ledige fra store arbejdspladser med mere end 50 ansatte er de tilsvarende andele hhv. 63 pct. og 14 pct.

Når det gælder vurderingen af egen arbejdsindsats som vigtig for firmaet (udsagn F) har den ældre del af de ledige (over 50 år) hyppigere (ca. 90 pct.) end de yngre (ca. 80 pct. af dem under 50 år) svaret 'i høj grad'.

Tabel 2.6

De ledige fordelt efter arbejdspladsens medvirken til udvikling af deres faglige kvalifikationer. Opdelt efter alder. Procent.

	Branchegruppe					Alle
	Fremstillingsvirksomhed	Privat service	Handel (en gros og detail)	Offentlig administration og undervisning	Sundhed og velfærdsinstitutioner	
Ja, i høj grad	21	20	14	28	30	21
Ja, i nogen grad	30	29	38	38	26	33
Nej, ikke særligt	19	15	21	18	17	18
Nej, slet ikke	30	36	27	15	26	28
I alt	100	100	100	99	99	100
Procentgrundlag	141	156	183	104	46	630

Spm.: Medvirkede arbejdspladsen til at udvikle dine faglige kvalifikationer?

Det er også de ældste (over 60 år), som hyppigst (82 pct.) angiver, at de 'i høj grad' følte sig motiverede og engagerede i arbejdet (udsagn G). Lavest lå i den forbindelse de yngste (under 35 år) med 67 pct. i denne svarkategori. Opdelt efter skole-

uddannelse placerer de ledige med højst 9. klasse i bagagen sig med flest svar (83 pct.) af typen 'i høj grad'.

Næsten halvdelen af de ledige (46 pct.) mente ikke, at deres tidligere arbejdsplads i særlig grad havde medvirket til udvikling af deres faglige kvalifikationer. På den anden side mente en femtedel, at det 'i høj grad' var tilfældet. Når de ledige opdeles på en række baggrundsvariable, er det kun sektortilknytningen og branchegruppen, som viser en vis sammenhæng med vurderingen af arbejdspladsens vilje til opkvalificering af den nu ledige. Ansatte i den offentlige sektor giver i højere grad end privatansatte udtryk for, at det 'i høj grad' skete, og omvendt giver de privatansatte i højere grad udtryk for, at det 'slet ikke' skete. Inden for branchegruppen Sundheds- og velfærdsinstitutioner er der 30 pct., som 'i høj grad' mener, at arbejdspladsen medvirkede til udvikling af den lediges faglige kvalifikationer.

Gener i arbejdsmiljøet

De ledige HK'ere blev spurgt om en række gener i arbejdsmiljøet på deres seneste arbejdsplads. Bedømt ud fra den grundopfattelse, at gener i arbejdsmiljøet ideelt set ikke bør forekomme, og at de bør bekæmpes, når de alligevel forekommer, er det ganske voldsomt, når mere end halvdelen af de ledige havde oplevet 'ofte' eller ligefrem 'altid' at være udsat for *mange forstyrrelser* i deres arbejde. Spørgsmålet, om et konkret arbejdsmiljø er mere eller mindre belastet af forstyrrelser, hviler dels på noget objektivt konstaterbart (nogle arbejdsfunktioner er mere end andre præget af kontakter med omverdenen), dels på en subjektiv vurdering af det belastende

Tabel 2.7

De lediges oplevelse af gener i det daglige arbejdsmiljø. Procent.

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent/ aldrig	I alt	Procent- grundlag
A. Mange forstyrrelser	18	34	22	37	101	638
B. Dårligt indrettet arbejdsplads	12	12	12	64	100	634
C. Træk	7	9	12	71	99	636
D. At skulle gentage de samme arbejdsbevægelser mange gange i timen	15	20	15	50	100	637
E. Støj i lokalet	12	13	12	64	101	638
F. Tør luft	16	12	10	61	99	633
G. For høj temperatur	6	11	18	66	101	637

Spm.: Var du i dit daglige arbejde generet af ...?

heri (nogle mennesker lader sig lettere end andre forstyrre af et givet kommunikationsniveau). Det er den subjektive vurdering, der her ligger til grund for svarafgivelsen. Det er imidlertid også den, der er afgørende for, om den pågældende er i stand til at yde en god indsats på sin arbejdsplads. Den eneste af de baggrundsfaktorer, der systematisk indgår i analyserne, som viser nogen signifikant sammenhæng med spørgsmålet om forstyrrelser i arbejdet, er branchegruppen. 56 pct. af de ledige fra *offentlig administration og undervisning* mener, at det daglige arbejde 'ofte' eller ligefrem 'altid' var præget af mange forstyrrelser. Andelen var også relativt høj (46 pct.) inden for Privat servicevirksomhed, hvorimod den var en del lavere (28 pct.) i *fremstillingserhverv* (industri) og i *sundheds- og velfærdsinstitutioner* (33 pct.).

Det monotone arbejde med mange gentagelser af de samme bevægelser har omkring halvdelen oplevet som et problem, der i det mindste gjorde sig gældende 'sometider'. Godt hver tredje angav hyppigheden til 'altid' eller 'ofte'. Ledige kvinder peger hyppigere end mænd på problemet. 16 pct. af kvinderne mod 12 pct. af mændene har svaret 'altid', mens omvendt 61 pct. af mændene og 46 pct. af kvinderne har svaret 'sjældent eller aldrig'. Der er endvidere en tendens til, at det monotone arbejde hyppigere er et problem på store end på små arbejdspladser. 22 pct. af de ledige fra firmaer med mere end 50 ansatte har svaret 'altid', hvorimod blot 12-13 pct. af de ledige fra mindre virksomheder brugte denne hyppighedsangivelse.

Hver fjerde ledig angiver, at deres arbejdsplads 'altid' eller 'ofte' var *dårligt indrettet*. Der er en lille tendens til, at kvinder udtrykker denne negative vurdering lidt hyppigere (27 pct.) end mænd (15 pct.), og at 'danske' hyppigere (25 pct.) end ledige med en anden etnisk baggrund (13 pct.) har haft problemet.

Tabel 2.8

De lediges oplevelse af udvalgte gener i det daglige arbejdsmiljø. Opdelt efter firmastørrelse. Procent.

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent/ aldrig	I alt	Procent- grundlag
E. Støj i lokalet						
Højest 10 ansatte	7	6	11	76	100	194
11-50 ansatte	11	13	11	65	100	214
Mere end 50 ansatte	17	19	13	51	100	184
F. Tør luft						
Højest 10 ansatte	7	7	12	74	100	191
11-50 ansatte	19	13	7	61	100	214
Mere end 50 ansatte	22	15	13	50	100	183

Spm.: Var du i dit daglige arbejde generet af ...?

Hver sjette ledig oplevede, at de på den tidligere arbejdsplads ofte var udsat for *træk*. Der er en lille tendens til, at træk hyppigere (10 pct.) har været et vedvarende problem på de store arbejdspladser med mere end 50 ansatte end på de mindre (6 pct.).

For en fjerdedel af de ledige har problemer med *støj i lokalet* og *tør luft* ofte været en plage. Ledige fra store arbejdspladser giver klart hyppigere end ledige fra mindre firmaer udtryk for, at deres arbejde var belastet af støjgener. Det samme gælder for problemerne med tør luft.

Problemet støj viser i mindre omfang sammenhæng med de lediges alder. De ældste har hyppigere (16 pct. har svaret 'altid') følt sig støjplagede end de yngre (10 pct.).

Den tørre luft har hyppigere været et problem for kvinder end for mænd. 19 pct. af de ledige kvinder har på sidste arbejdsplads 'altid' været udsat for genen. Blandt de ledige mænd var den tilsvarende andel 9 pct.

Endelig har hver sjette ofte været udsat for problemer med *for høj temperatur* i arbejdet. Der kan konstateres små signifikante sammenhænge med varigheden af nuværende ledighed, med erhvervsuddannelsen og familiens indkomst. Men mønstret er i alle tre tilfælde noget uklart.

Samarbejdsklimaet

De ledige HK'ere blev spurgt om samarbejdsklimaet på deres tidligere arbejdsplads. Hvordan havde de det med kollegaerne? Var der konflikter og chikanerier? Eller støttede kollegaerne op om hinanden?

Tabel 2.9

De lediges oplevelse af *konflikter* og *skænderier* på deres sidste arbejdsplads. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
I høj, nogen eller mindre grad	35	35	34	31	34
Nej, eller kun i ringe grad	65	65	66	69	66
I alt	100	100	100	100	100
Procentgrundlag	192	171	182	91	636

Spm.: Var du involveret i konflikter eller skænderier på din sidste arbejdsplads?

To ud af tre ledige mener ikke, at de i nogen nævneværdig grad var indblandet i konflikter på deres sidste arbejdsplads. Den sidste tredjedel kan i større eller mindre omfang ikke genkende til fænomenet. 7 pct. var det 'i høj grad', 13 pct. 'i nogen grad' og 14 pct. 'i mindre grad'. Det er karakteristisk, at ingen af de benyttede baggrundsvARIABLE viser sammenhæng med dette spørgsmål. Konflikter og skænderier og andre former for samarbejdsproblemer på arbejdspladsen er snarere en følge af personlighedstræk hos en eller flere af de berørte parter end af den type karakteristika, som belyses i denne undersøgelse.

Tabel 2.10

De lediges oplevelse af *vold eller trusler om vold* på deres sidste arbejdsplads. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
I høj, nogen eller mindre grad	3	4	2	4	3
Nej, eller kun i ringe grad	97	96	98	96	97
I alt	100	100	100	100	100
Procentgrundlag	193	171	182	91	637

Spm.: Var du udsat for vold eller trussel om vold på din sidste arbejdsplads?

Så godt som alle afviser at have oplevet vold eller trusler om vold på deres tidligere arbejdsplads. Blot 20 personer (3 pct.) har den slags oplevelser med sig i bagagen. Heraf halvdelen 'i høj grad' eller 'i nogen grad'. Ingen af de benyttede baggrundsvARIABLE viser sammenhæng med dette spørgsmål.

Tabel 2.11

De lediges oplevelse af *ubehagelige drillerier* på deres sidste arbejdsplads. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
I høj, nogen eller mindre grad	12	15	11	12	13
Nej, eller kun i ringe grad	88	85	89	88	87
I alt	100	100	100	100	100
Procentgrundlag	193	171	182	91	637

Spm.: Var du udsat for nogen form for ubehagelige drillerier på din sidste arbejdsplads?

Ubehagelige drillerier er et problem, der i sine groveste udtryksformer kan antage karakter af egentlig mobning. I takt med den stigende forståelse for betydningen af et godt samarbejdsklima anses ubehagelige drillerier i dag for utilstedelige på arbejdspladsen og alle andre steder, hvor mennesker er sammen. Det er i den forbindelse positivt, at langt de fleste ledige ikke eller kun i ringe grad har været ude for den slags på deres tidligere arbejdsplads. Lige så vigtigt er det dog at fokusere på de 13 pct., der nævner, at det har forekommet i en eller anden udstrækning. 4 pct. mener, at det 'i høj grad' forekom, andre 4 pct. har svaret 'i nogen grad' og 5 pct. mener, at det 'kun i mindre grad' fandt sted.

Opdeles de ledige efter branchegruppe, ses det hyppigst (17 pct.) blandt ledige fra grupperne *privat service* og *offentlig administration og undervisning*, at der forekom mobning ('i høj grad' eller 'i mindre grad'). Blandt ledige fra *fremstillingserhverv* (industri) var den tilsvarende andel blot 5 pct. Der er endvidere en tendens til, at ledige med 'anden etnisk oprindelse' end dansk hyppigere (22 pct.) end 'danske' ledige (12 pct.) har oplevet mobning på arbejdspladsen. Ligeledes er der en tendens til, at ledige med studentereksamen hyppigere (18 pct.) end andre angiver at have oplevet mobning. Alt i alt kan der således peges på områder og grupper af personer, hvor mobning er et alt for omfattende problem til, at det kan negligeres.

Tabel 2.12

De lediges oplevelse af *uønsket seksuel opmærksomhed* på deres sidste arbejdsplads. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
I høj, nogen eller mindre grad	2	2	1	0	1
Nej, eller kun i ringe grad	98	98	99	100	99
I alt	100	100	100	100	100
Procentgrundlag	193	170	182	91	636

Spm.: Skete det, at du blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din sidste arbejdsplads?

Sexchikane (dvs. uønsket seksuel opmærksomhed) mener ganske få (7 personer) at have oplevet på deres tidligere arbejdsplads. Der ses ingen sammenhæng med nogen af de benyttede baggrundsvariable. Det skyldes dog først og fremmest, at der absolut set er så få med oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed. Seks af de syv personer, der har oplevet sexchikane, er kvinder.

Sladder og bagtalelse har godt halvdelen oplevet på deres arbejdsplads. 15 pct. angiver, at det forekom 'i høj grad' og en femtedel svarede, at det forekom 'i nogen grad'.

Her er der en meget klar sammenhæng med arbejdspladsens størrelse. 8 pct. af de ledige på små arbejdspladser med højst 10 ansatte har 'i høj grad' oplevet sladder og bagtalelse som et element i den stedlige omgangsform. 60 pct. mente til gengæld ikke, at det fandtes (eller kun i ringe grad). På de største arbejdspladser med mere end 50 ansatte angav derimod hele 22 pct., at der 'i høj grad' var sladder på arbejdspladsen. Her var andelen, som ikke kunne huske noget af den slags, nede på 36 pct.

Tabel 2.13

De lediges oplevelse af *sladder og bagtalelse* på deres sidste arbejdsplads. Opdelt efter størrelsen af sidste arbejdsplads. Procent.

	Antal ansatte			Alle
	Højst 10 ansatte	11-50 ansatte	Mere end 50 ansatte	
I høj grad	8	14	22	15
I nogen grad	16	24	24	21
Kun i mindre grad	15	22	18	19
Nej, eller kun i ringe grad	60	40	36	45
I alt	99	100	100	100
Procentgrundlag	169	210	182	624

Spm.: Forekom der sladder og bagtalelse på din sidste arbejdsplads?

De fleste ledige er af den opfattelse, at deres *kollegaer* på den seneste arbejdsplads var villige til at *lytte* til dem og *støtte* dem i deres arbejde. Men der er dog en gruppe (omkring hver ottende), som svarer, at de 'aldrig' (eller i bedste fald 'sjældent') fik nogen støtte eller blev lyttet til. Inkluderes yderligere de ledige, som mener, at det kun 'somme tider' skete, drejer det sig om godt og vel hver fjerde, som ikke fik tilstrækkelig støtte eller lydhørhed. Ingen af de to spørgsmål viser sammenhæng med nogen af de benyttede baggrundsvariable.

Magtstrukturen (eller over-/underordningsforholdet) på arbejdspladsen gør, at der påhviler den magtfulde overordnede et særligt, moralsk ansvar for den underordnedes trivsel. I det mindste må denne kunne gøre regning på sin nærmeste chefs lydhørhed. Hvis det opleves som umuligt at komme til orde, når der er problemer, er den ansatte rigtig dårligt stillet. Set i det lys er det ikke godt nok, at flertallet af de ledige mener, at deres nærmeste overordnede var lydhøre og støttende

over for dem. Andelen, som mener, at det ikke var tilfældet, er nemlig større, end når der blev spurgt til kollegaernes opførsel. Navnlig falder det i øjnene, at hver fjerde mente, at den nærmeste overordnede *aldrig* eller kun sjældent var villig til at lytte til deres problemer. Lægges hertil de ledige, som kun 'somme tider' kunne trænge igennem til deres overordnede, bliver det til, at *40 pct. havde kommunikationsproblemer af denne karakter*. Hvad angår støtten i arbejdet fra de overordnede, var andelen, der svarede sommetider eller sjældent/aldrig, noget mindre: 30 pct.

Tabel 2.14

De lediges oplevelse af at få støtte i arbejdet. Procent.

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent/ aldrig	I alt	Procent- grundlag
Hvor ofte var dine kollegaer villige til at lytte til dine problemer med arbejdet?	41	33	15	12	101	589 ¹
Fik du støtte i arbejdet fra dine kollegaer på din sidste arbejdsplads?	45	27	13	15	100	591 ¹
Hvor ofte var dine nærmeste overordnede villige til at lytte til dine problemer med arbejdet?	38	22	16	24	100	617
Fik du støtte i arbejdet fra dine nærmeste overordnede?	39	31	11	19	100	615

1. Personer *uden* kollegaer på deres sidste arbejdsplads er holdt uden for procentgrundlaget.

Kvinder savner hyppigere end mænd opbakning og støtte fra deres nærmeste overordnede. Således fandt 50 pct. af de ledige mænd, men kun 36 pct. af kvinderne, at de 'altid' fik den støtte i arbejdet, de havde behov for. Andelen, der 'som regel ikke' eller '(næsten) aldrig' kunne gøre regning på den fornødne støtte i arbejdet, var 21 pct. blandt mændene og 32 pct. blandt kvinderne. Herudover ses ingen sammenhænge med de benyttede baggrundsvariable.

Hvordan har de ledige det nu?

Afsavn i forhold til arbejdet

Når man ikke længere har sin vante plads på arbejdsmarkedet, siges det at have betydning for den enkelte på forskellige måder. De ledige blev spurgt, om de, efter at være holdt op med at arbejde, savnede forskellige forhold. Det svarede de, som tabellen (2.15) viser, ja til i stort omfang. Når bortses fra den uspecificerede opsamlingskategori 'andet', som relativt få (17 pct.) har benyttet, ligger andelen, der bekræfter at savne de ting, som blev bragt i forslag for dem, på mellem to tredjedele og tre fjerdedele. Savnet føles dog ikke lige stærkt i alle *aldersgrupper*. De yngre (under 50 år) giver i markant større omfang end de ældre udtryk for, at de savner

de seks elementer, som blev forelagt dem. For de ledige over 60 år er billedet mest 'blandet', idet arbejdslivets kvaliteter ikke længere synes så indlysende for hen ved halvdelen, mens den anden halvdel er mere på linie med de yngre ledige.

Der er ingen signifikante kønsforskelle at rapportere. Det er der derimod, når de ledige opdeles efter *familietype*, men det afhænger af udsagnets karakter, hvordan forskellen nærmere gør sig gældende. Gennemgående placerer de samlevende uden hjemmeboende børn sig med den laveste andel ja-svar. Således savner 68 pct. fra denne gruppe deres tidligere løn. Blandt ledige i de tre andre familietyper er det ca. 80 pct., som savner lønnen. Fornemmelsen af, at arbejdet giver ens tilværelse indhold, idet man derved har 'noget bestemt at skulle' (stå op til), udtrykkes mest klart som et savn af de ledige, der er enlige med hjemmeboende børn (76 pct.), hvorimod savnet kun udtrykkes af 56 pct. af de samlevende uden børn. Den samme forskel ses i forhold til savnet af 'det, der sker om en på arbejdspladsen'. 89 pct. af de enlige med hjemmeboende børn, men kun 71 pct. af de samlevende uden hjemmeboende børn giver udtryk for, at de som ledige har dette savn. 'Selve arbejdet' savnes af 63 pct. blandt de samlevende uden hjemmeboende børn. De tilsvarende andele ligger på ca. 75 pct. i de tre andre familietyper. Endelig er det de ledige (enlige og samlevende) med hjemmeboende børn, som tydeligst tilkendegiver, at de savner at 'træffe andre mennesker under arbejdet'. Andelen er for enlige 69 pct. (uden børn) og 87 pct. (med børn), samt for samlevende 67 pct. (uden børn) og 75 pct. (med børn).

Tabel 2.15

Andelen, der savner noget, efter at være holdt op med at arbejde. Opdelt efter alder. Procent

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
A. At træffe andre mennesker under arbejdet	81	77	66	50	71
B. Følelsen af at være til nytte	77	71	63	49	67
C. At have noget bestemt at skulle	77	65	55	39	62
D. Det, der sker om én på arbejdspladsen	80	82	72	60	75
E. Selve arbejdet	74	74	67	52	69
F. Lønnen	79	83	69	65	75
G. Andet	15	21	17	12	17
Procentgrundlag	192	171	180	92	635

Spm.: Er der noget af det følgende du savner, efter at du er holdt op med at arbejde?

Det skal bemærkes, at der er en tydelig sammenhæng imellem de to baggrundsvariable, alder og familietype. 70 pct. af de samlevende uden hjemmeboende børn er således 50 år eller derover. Og blandt de ledige over 50 år er godt 70 pct. samlevende uden hjemmeboende børn. – Blandt 35-49-årige er knap 60 pct. derimod samlevende med hjemmeboende børn.

Der er en lille tendens til, at ledige, der kommer fra små arbejdspladser (med under 10 ansatte), ikke så hyppigt (68 pct.) angiver, at de savner lønnen i deres tidligere job. Blandt øvrige ledige er den tilsvarende andel ca. 78 pct. Herudover er der ingen sammenhæng mellem de afsavn, de ledige har, og størrelsen af den virksomhed, de sidst var ansat på. Der er heller ingen sammenhæng med sektorknytningen (offentlig/privat).

Opdeles de ledige efter, *hvor længe de har gået ledige siden sidste job*, ses en række forskelle. Jo længere, man har gået ledig, jo mindre savner man tilsyneladende kontakten med andre mennesker under arbejdet. Dog er der stadig mere end 60 pct. af dem, der har været ledige i mere end 2 år, som savner kontakten med kollegaerne. De langvarigt ledige (mere end 2 år) skiller sig ud fra de øvrige ved i mindre grad end andre at savne det aspekt ved arbejdet, som består i 'at skulle noget bestemt'. Det er også i denne gruppe 'selve arbejdet' savnes af færrest.

Tabel 2.16

Andelen, der savner noget efter at være holdt op med at arbejde. Opdelt efter ledighed siden sidste job. Procent.

	Nuværende ledighedsperiode				
	-3 mdr.	4-6 mdr.	7-12 mdr.	1-2 år	2 år -
A. At træffe andre mennesker under arbejdet	80	78	78	72	62
B. Følelsen af at være til nytte	76	77	66	66	63
C. At have noget bestemt at skulle	69	74	65	66	51
D. Det, der sker om én på arbejdspladsen	82	82	74	82	67
E. Selve arbejdet	67	72	71	72	64
F. Lønnen	78	73	82	72	74
G. Andet	16	23	17	19	11
Procentgrundlag	51	98	122	151	209

Spm.: Er der noget af det følgende, du savner, efter at du er holdt op med at arbejde?

Personer, som inden for de seneste fire år har flere *ledighedsperioder*, angiver hyppigere (76 pct.) end personer med kun den nuværende ledighedsperiode (64 pct.), at de savner følelsen af at være til nytte. De synes med andre ord hyppigere at bæ-

re på en følelse af at være marginaliseret eller udstødt. Der er endvidere en tendens til, at flergangsledige hyppigere (78 pct.) end engangsledige (67 pct.) savner selve arbejdet og lønnen, der fulgte med (81 pct. blandt flergangsledige og 70 pct. blandt engangsledige). Ledige, der tilhører en husstand med en samlet nettoindkomst (efter skat) på under 9.000 kr. om måneden, angiver hyppigere (75 pct.) end andre indkomstgrupper (55-60 pct.), at de savner det element i arbejdet, som medvirker til at sætte struktur på dagligdagen, 'at have noget bestemt at skulle'. Endvidere savner 85 pct. i den laveste indkomstgruppe (under 9.000 mdl. i nettohusstandsindkomst) deres tidligere løn. Blandt de øvrige er den tilsvarende andel knap 75 pct.

Opdeles de ledige efter deres etniske baggrund (begge forældre er 'danske' eller højst en af dem er 'dansk'), viser det sig, at ledige, som ikke har to 'danske' forældre, hyppigere savner følelsen af 'at være til nytte' (84 pct.), end ledige med indfødte forældre gør (65 pct.). Tilsvarende gælder det, at 83 pct. af de ledige, hvis forældre for mindst den enes vedkommende ikke er født i Danmark, savner 'at have noget bestemt at skulle'. Blandt 'danske' ledige er det blot 60 pct., som har dette savn. Endelig er der en mindre tendens til, at lønnen i højere grad (87 pct.) savnes af ledige, som ikke er 'danske' gennem flere generationer, end af ledige, der er det (74 pct.).

Den uddannelsesmæssige baggrund spiller kun en signifikant rolle med hensyn til udsagnet 'at træffe andre mennesker under arbejdet'. Her giver ledige med en studentereksamen i bagagen i højere grad (80 pct.) udtryk for at savne kontakten med andre mennesker i arbejdet, end andre gør. Blandt ledige med 10. klasse er andelen 71 pct., og blandt ledige med højst 9. klasse som skolemæssig baggrund er andelen 64 pct.

Dagligdagen som arbejdsløs

Hvordan oplever de ledige deres (nye) situation, efter at de er holdt op med at arbejde? Søger de at fastholde en selvopfattelse som tilknyttet arbejdsmarkedet, eller har de tilpasset sig en tilværelse udenfor? De ledige blev forelagt en række udsagn, som kunne passe (ja) eller ikke passe (nej) på deres situation.

Næsten alle de ledige synes helt generelt, at de (stadig) 'har noget at tilbyde på arbejdsmarkedet'. Dog er der en tydelig aldersmæssig udvikling i selvopfattelsen. De yngre (under 50 år) mener alle (99 pct.) at have noget at tilbyde. Omvendt synes næsten hver femte på 60 år og derover ikke, at de har noget at byde på. Det mest interessante kan dog nok siges at være de godt 80 pct. blandt de ældste på 60 år og derover, som (fortsat) mener at have noget at tilbyde på arbejdsmarkedet. Uden at

gå nærmere ind i de politiske konsekvenser heraf, kan det noteres, at denne aldersgruppe (helt generelt) har et potentiale for fortsat beskæftigelse.

Et andet udtryk for de lediges interesse i at komme i arbejde igen fremstår via svarene på udsagnet: *Hvis du kan få lidt arbejde, tager du det helt sikkert*. Det har godt 80 pct. svaret ja til. Også her er der en klar aldersmæssig forskel i ja-andelen. Mens ca. 85 pct. af de ledige op til 60 år svarer ja, er andelen blandt de over 60-årige noget mindre (64 pct.). Det er med andre ord ikke en betingelsesløs interesse for at få et job, de ældre lægger for dagen. (De vil godt, men det skal være på visse betingelser.)

Tabel 2.17

Andelen, der bærer på forskellige karakteristika, efter at være holdt op med at arbejde. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
A. Du har svært ved at få tiden til at gå	25	15	10	4	15
B. Der er ingen alvorlige økonomiske problemer	23	24	18	17	21
C. Du er mere sammen med venner og familie end før, du blev ledig	49	42	44	56	47
D. Du har lavet så lidt om på din hverdag som muligt	67	63	64	63	65
E. Hvis du kan få lidt arbejde, tager du det helt sikkert	86	87	84	64	82
F. Du glæder dig over selv at bestemme, hvad du skal lave om dagen	68	73	84	88	77
G. Du er kommet til at føle dig tilovers	41	47	47	37	44
H. Du synes, at andre ser ned på dig, fordi du er arbejdsløs	31	35	21	23	28
I. Du synes, at du har noget at tilbyde på arbejdsmarkedet	99	99	93	82	95
Procentgrundlag	193	169	179	92	633

Spm.: Hvordan passer følgende påstande på dig selv, efter at du er holdt op med at arbejde?

Især blandt mennesker, som ikke selv er arbejdsløse (har måske aldrig prøvet det), kan man træffe den opfattelse af ledighed, at det er en slags 'ekstraferie'. Der lægges vægt på den tilsyneladende frihed, situationen rummer. Elementet af frihed – som formuleret i udsagnet: *Du glæder dig over selv at bestemme, hvad du skal lave om dagen* – deles af de ledige. Tre ud af fire har svaret ja. Blandt de ældste på 60 år og derover opleves 'friheden' mest positivt (88 pct. ja-svar). Blandt de yngre (under 35 år) er det to ud af tre, som er enige i udsagnet.

Den megen frihed kan på sin side føre til, at det bliver 'svært at få tiden til at gå'. Det er imidlertid en oplevelse, kun få (15 pct.) har. Men den er stærkest blandt de yngre (25 pct.). De ledige på 60 år og derover giver derimod meget sjældent (4 pct.) udtryk for denne opfattelse. De har jo også kunnet forberede sig på denne situation, uanset at den måske er opstået lidt tidligere end beregnet.

En fjerdedel af de ledige (28 pct.) har en oplevelse af, at andre ser ned på dem, fordi de er arbejdsløse. Det er især de yngre (under 50 år), som har dette problem med selvforståelsen. I disse aldersgrupper, hvor den almindelige forventning helt klart er, at man skal finde sin plads på arbejdsmarkedet, oplever 30-35 pct. af de ledige HK'ere at blive set ned på, fordi de er arbejdsløse. Blandt de lidt ældre er det knap 25 pct., som har denne oplevelse.

Udsagnet: *Du er mere sammen med venner og familie, end før du blev ledig* svarer halvdelen (47 pct.) ja til. Det er karakteristisk, at ja-andelen ikke varierer signifikant med nogen af de benyttede baggrundsvariable. Dette gælder også for udsagnet: *Du har lavet så lidt om på din hverdag som muligt*, som 65 pct. af de ledige har svaret ja til.

Alt i alt er der flere karakteristika ved situationen som ledig, der gør sig gældende med klart forskellig styrke alt efter den lediges *alder*. Herefter ses på sammenhængen med andre baggrundsvariable.

Der er en tendens til, at *kvinder* (84 pct.) erklærer sig mere parate eller villige til at tage lidt arbejde, hvis det bliver muligt, end mænd gør (76 pct.). De lediges vurdering af, om arbejdsløsheden giver dem (alvorlige) økonomiske problemer, er her formuleret negativt ('der er ingen alvorlige økonomiske problemer'). Lidt færre kvinder (19 pct.) end mænd (27 pct.) er enige i udsagnet. Men langt de fleste af begge køn er altså uenige og mener (som man kunne vente), at arbejdsløsheden giver dem økonomiske problemer. Endelig er der lidt flere kvinder (30 pct.) end mænd (21 pct.), der oplever, at andre ser ned på dem, fordi de er arbejdsløse.

En gruppering af de ledige efter *familietype* viser, at ledighedens økonomiske aspekt opleves meget forskelligt, alt efter familiens situation. De enlige har ikke en ægtefælles indkomst at støtte sig til. Derfor kunne man forvente, at de enlige ville have den stærkeste oplevelse af økonomiske problemer, men tallene tyder på noget andet. Den antalsmæssigt beskedne gruppe af enlige med hjemmeboende børn har således hyppigst (47 pct.) en oplevelse af, at der ingen alvorlige økonomiske problemer er. Blandt enlige uden hjemmeboende børn er den tilsvarende andel 28 pct. Blandt de samlevende med hjemmeboende børn er andelen 20 pct., og endelig er det blot 14 pct. af de samlevende uden hjemmeboende børn, der mener, at situationen er uden alvorlige økonomiske følger for familien.

Glæden over selv at kunne bestemme over sin hverdag er mest udbredt blandt de samlevende uden hjemmeboende børn, hvor 83 pct. har svaret ja. Omvendt er der blot 66 pct. ja-svar blandt de enlige uden hjemmeboende børn. De to grupper med hjemmeboende børn placerer sig i en midterposition (ca. 75 pct.).

Opfattelsen af stadig at have noget at tilbyde på arbejdsmarkedet er som nævnt meget udbredt. Lavest er den dog blandt de samlevende uden børn, hvor 'kun' 92 pct. har svaret ja. De to familietyper med børn har begge afgivet ja-svar tæt på 100 pct.

Det er også de to grupper med hjemmeboende børn, som hyppigst føler sig set ned på af andre, fordi de ikke har arbejde (hhv. 44 pct. blandt enlige forsørgere og 33 pct. blandt samlevende). Ja-svarenes andel blandt enlige uden børn er 25 pct.

Arbejdsvilligheden: *Hvis du kan få lidt arbejde, tager du det helt sikkert* er størst blandt samlevende med hjemmeboende børn (90 pct.). De øvrige grupper har en ja-andel på ca. 80 pct.

Længden af *nuværende ledighedsperiode* viser på enkelte punkter en tendens til sammenhæng med oplevelsen af det at være ledig. De langvarigt ledige (over 2 år) nyder hyppigere (84 pct.) end personer med 4-6 mdr.s ledighed (68 pct.), at de selv kan bestemme over deres dagligdag. samtidig er det de langvarigt ledige, som afgiver den laveste andel ja-svar (91 pct.) på udsagnet om, at de (stadig) har noget at tilbyde på arbejdsmarkedet. En vis modløshed synes på vej til at bide sig fast blandt de langvarigt ledige.

De ledige med flere ledighedsperioder inden for de seneste fire år adskiller sig fra dem, der kun har haft denne ene periode, ved hyppigere (23 pct.) at have 'svært ved at få tiden til at gå'. Blandt de engangsledige er andelen 13 pct. De flergangsledige svarer hyppigst (25 pct.), at der 'ingen alvorlige økonomiske problemer' er. Det er kun 17 pct. af de engangsledige, der deler denne opfattelse. De flergangsledige føler sig oftere (48 pct.) 'tilovers', end engangsledige gør (38 pct.). Endelig oplever de flergangsledige hyppigst (33 pct.), at 'andre ser ned på dem, fordi de er arbejdsløse'. 24 pct. af de engangsledige har denne opfattelse.

Opfattelsen af (stadig) 'at have noget at tilbyde på arbejdsmarkedet' gør sig gældende blandt 91 pct. af de ledige med højst 9. klasse, blandt 95 pct. af de ledige med 10. klasse og blandt 99 pct. af de ledige med en studentereksamen. Hvis udsagnet sammenholdes med den lediges erhvervsuddannelse, er det gruppen med lærlingeuddannelse, som mindst hyppigt (93 pct.) giver udtryk for denne selvopfattelse.

Sluttelig skal bemærkes, at baggrundsvariablene: sektortilknytning (offentlig/privat) i tidligere job, arbejdspladsens størrelse og den lediges etniske baggrund slet ikke viser sammenhæng med nogle af de forelagte udsagn.

Helbred og arbejdsevne

De ledige blev spurgt om, hvordan de selv vurderede deres helbred – såvel fysisk som psykisk – og arbejdsevne.

Tabel 2.18

De ledige fordelt efter egen vurdering af det fysiske helbred. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
Meget godt	49	44	37	39	43
Godt	36	35	38	35	36
Nogenlunde	12	16	23	24	18
Dårligt	3	5	3	2	3
I alt	100	100	101	100	100
Procentgrundlag	193	171	182	92	638

Spm.: Hvordan vil du vurdere, at dit fysiske helbred er alt i alt?

Otte ud af ti ledige vurderer selv deres fysiske helbred til at være 'godt' eller 'meget godt'. Næsten hver femte anser det for at være 'nogenlunde', mens 3 pct. anser det for at være 'dårligt' eller ligefrem 'meget dårligt'. De to sidstnævnte kategorier er her slået sammen. Vi ved ikke, hvordan fordelingen ville se ud blandt en gruppe beskæftigede med tilsvarende aldersspredning.

Der ses en lille tendens til, at de yngre lidt oftere anvender den mest positive vurdering og tilsvarende lidt mindre hyppigt placerer sig i kategorien 'nogenlunde'. Forskellene er dog ikke tilstrækkeligt klare til at give signifikante udslag i en statistisk test heraf. Ingen af de anvendte baggrundsvariable viser sammenhæng med helbredsspørgsmålet.

Godt 80 pct. af de ledige har en 'god' eller 'meget god' opfattelse af deres eget psykiske overskud i dagligdagen. Det kan formentlig fortolkes på den måde, at de ikke føler sig mentalt svækkede i forhold til at påtage sig et lønnet arbejde. De har det overskud, der skal til. Hver syvende (14 pct.) anlægger den lidt forbeholdne vurdering, som 'nogenlunde'-svaret er udtryk for, mens 4 pct. samler sig i kategorien 'dårligt' (der også omfatter svarmuligheden 'meget dårligt').

Det er bemærkelsesværdigt, at alderen ikke spiller nogen rolle for andelen, der har en så ringe vurdering af eget psykisk overskud, at de næppe er parate til at påtage sig et arbejde. I alle aldersgrupper er andelen ca. 4 pct. Alderen gør sig gældende med hensyn til andelen, der har den mest positive selv vurdering ('meget godt'), hvor de yngste skiller sig ud med en højere andel end andre. Dette modsvares af en lavere andel 'nogenlunde'- svar. Alt i alt er disse forskelle dog ikke nok til at fremkalde signifikante udslag i en statistisk test. Det gælder, som for det fysiske helbred, at ingen af de anvendte baggrundsvARIABLE viser sammenhæng med spørgsmålet om psykisk overskud.

Tabel 2.19

De ledige fordelt efter egen vurdering af psykisk overskud. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
Meget godt	53	40	42	42	45
Godt	34	37	40	37	37
Nogenlunde	9	18	15	16	14
Dårligt	4	5	3	4	4
I alt	100	100	100	99	100
Procentgrundlag	193	171	182	92	638

Spm.: Hvordan vil du vurdere, at dit psykiske overskud er alt i alt?

Spørgsmålet, om de ledige har en nedsat arbejdsevne, besvarer to ud af tre med en blank afvisning. Hertil kommer en tiendedel, som er knapt så kategorisk, men dog ikke mener, at arbejdsevnen er nedsat noget særligt. Den sidste fjerdedel mener på den anden side, at det er tilfældet. Der er en klar – statistisk signifikant – forskel på de unges og ældres vurdering. Mens 13 pct. af de yngste mener, at deres arbejdsevne er nedsat mindst 'i nogen grad', er den tilsvarende andel blandt ledige over 60 år mere end dobbelt så stor (32 pct.). Det modsvares af, at hele 80 pct. af de yngste helt afviser, at deres arbejdsevne er nedsat, hvorimod denne vurdering deles af mindre end 60 pct. blandt de ældste ledige.

Nogle baggrundsvARIABLE (fx familietype og uddannelse) varierer med alderen, og derfor er det ikke overraskende, at der tillige kan konstateres en vis sammenhæng i disse forhold. De samlevende uden børn (der typisk tilhører den ældre del af de ledige) vurderer hyppigere end samlevende med børn deres arbejdsevne til at være nedsat. Ledige med højst 9 års skolegang mener tilsvarende hyppigere (32 pct. sva-

rede 'i høj/nogen grad') end ledige med studentereksamen (15 pct. svarede 'i høj/nogen grad'), at deres arbejdsevne er nedsat.

Tabel 2.20

De ledige fordelt efter egen vurdering af arbejdsevne. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
I høj / nogen grad	13	26	29	32	24
Nej, ikke særligt	6	5	15	12	9
Nej, slet ikke	81	69	56	57	67
I alt	100	100	100	101	100
Procentgrundlag	190	171	182	92	635

Spm.: Vil du sige, at din arbejdsevne er nedsat på grund af sygdom, ulykke eller slid?

Tabel 2.21

De ledige fordelt efter egen vurdering af arbejdsevne. Opdelt efter længden af nuværende ledighedsperiode. Procent.

	Nuværende ledighedsperiode				
	Højst 3 mdr.	4-6 mdr.	7-12 mdr.	1-2 år	Mere end 2 år
I høj / nogen grad	14	17	19	29	29
Nej, ikke særligt	8	7	4	12	11
Nej, slet ikke	78	76	77	59	60
I alt	100	100	100	100	100
Procentgrundlag	51	96	122	150	635

Spm.: Vil du sige, at din arbejdsevne er nedsat på grund af sygdom, ulykke eller slid?

Mulighederne for at få et nyt arbejde

De ældre tror ikke på muligheden

Næsten to ud af tre ledige mener, at de nok skal få et job igen. Men der er altså også en tredjedel, som er så skeptiske over for muligheden heraf, at de vælger en af nej-kategorierne. Svarfordelingen er imidlertid stærkt afhængig af de lediges alder. Næsten alle de yngre ledige regner med, at de nok skal komme i arbejde igen, hvorimod meget få af de ledige på 60 år og derover tror på muligheden.

Tabel 2.22

De lediges vurdering af mulighederne for at få et nyt job. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
Ja, helt sikkert	66	51	5	0	35
Ja, det tror jeg	29	41	26	12	29
Nej, det tror jeg ikke	4	6	47	46	23
Nej, helt sikkert ikke	0	2	17	40	11
Ved ikke	1	1	4	2	2
I alt	100	101	99	100	100
Procentgrundlag	193	171	183	92	639

Spm.: Tror du, at du kan få et arbejde?

Den samlede gruppe af ledige HK'ere, der medvirker i denne undersøgelse, er sammensat af ledige i forskellige aldersgrupper. Da de lediges selvopfattelse i forhold til spørgsmålet om at komme i arbejde igen er meget aldersafhængig, betyder det meget for, hvordan den samlede gruppe af ledige fordeler sig på svarmulighederne, om aldersgruppen nær de 60 år er stærkt eller svagt repræsenteret i materialet. For at komme uden om dette problem kan det være hensigtsmæssigt at fokusere mere på, hvordan HK'ere i en bestemt aldersgruppe forholder sig.

Tilsyneladende sker der et kraftigt ryk i selvopfattelsen omkring 50-års alderen. Men de to aldersgrupper på hver side af 50-års-grænsen er ret brede, så det er vanskeligt at pege mere præcist på, i hvilken alder skiftet sker. For at få bedre hold på denne problematik er de ledige inddelt i fem-års aldersgrupper. Svarenes fordeling inden for udvalgte grupper er vist, se tabel 2.23.

Samlevende uden hjemmeboende børn ser mere pessimistisk på mulighederne for at komme i arbejde igen (kun 24 pct. regner 'helt sikkert' med at få et arbejde, 19 pct. føler sig 'helt sikre' på, at det ikke vil ske). Det er inden for denne familietype, vi finder de ældre ledige. Sammenhængen er nok snarere en følge af de lediges alder end af deres placering i livscyklus.

Blandt de ledige, som har været *uden arbejde i kortere tid* (dvs. højst et halvt års ledighed) angiver ca. 90 pct., at de regner med at komme i beskæftigelse igen. Ledige med et års fravær fra arbejdsmarkedet ser mere dystert på fremtidsudsigterne. To ud af tre regner ganske vist fortsat med at få arbejde, men en tredjedel tror ikke på, at det vil lykkes. Og går vi til de ledige, som nu har været uden beskæftigelse i 2 år eller mere, er det blot 40 pct., som fortsat er optimister. 60 pct. mener ikke, de igen vil få et arbejde.

Tabel 2.23

Udvalgte aldersgruppers vurdering af mulighederne for at få et nyt job. Procent.

	Alder				
	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år
Ja, helt sikkert	56	55	37	10	4
Ja, det tror jeg	35	43	47	47	18
Nej, det tror jeg ikke	4	2	14	37	51
Nej, helt sikkert ikke	3	0	2	2	23
Ved ikke	1	0	0	6	3
I alt	99	100	100	100	99
Procentgrundlag	68	60	43	52	131

Spm.: Tror du, at du kan få et arbejde?

De lediges *skoleuddannelse* viser sammenhæng med forventningen om igen at få et arbejde. Pessimismen er størst blandt ledige med kort skolegang (højst 9. klasse). Derimod er der ingen sammenhæng med erhvervsuddannelsen. Da der i de yngre årgange er langt flere med studentereksamen eller lignende end i de ældre årgange, kan sammenhængen med skoleuddannelse ved en nærmere prøve vise sig at dække over den tidligere nævnte sammenhæng med alderen.

Man kunne vente at ledige der inden for de seneste fire år har været uden arbejde i mere end en periode, ville se mere pessimistisk på fremtiden end ledige med kun den aktuelle ledighedsperiode. Det er imidlertid ikke tilfældet. Faktisk er det i sidstnævnte gruppe, pessimismen er størst. En mulig forklaring på dette kunne være, at de, der flere gange har prøvet at gå ledig, har den erfaring i bagagen, at arbejdsløshed er noget forbigående. De har faktisk prøvet at komme i arbejde igen, og oplever måske derfor ikke ledigheden så skræmmende som personer, der er ledige for første gang.

Opdeles de ledige efter etnicitet, viser det sig, at pessimismen er størst blandt ledige 'danskere' (dvs. begge forældre er født i Danmark). 36 pct. fra denne gruppe tror ikke på, at de får et arbejde igen. Blandt ledige, som har mindst én forælder, der er født uden for landets grænser, er den tilsvarende andel 16 pct. Der er ikke checket for en evt. forskel i gennemsnitsalder i de to grupper.

Alder den største hindring

Cirka hver tredje ledige HK'er i undersøgelsen er skeptisk med hensyn til mulighederne for at komme i arbejde igen. Det er en meget stor andel af de ledige. Men vurderingen er som nævnt stærkt aldersafhængig. Det er først og fremmest de ældre ledige, som ser sort på fremtiden.

De ledige, der ikke tror på, at de kan få et arbejde igen, er blevet spurgt om begrundelsen herfor. Den helt overvejende del af disse ledige er 55 år gamle eller ældre. For stadig at kunne undersøge alderens sammenhæng med begrundelserne for et pessimistisk syn på fremtiden, har vi måttet arbejde med lidt anderledes aldersgrupper, end det ellers er gjort i denne rapport.

Overordnet set er der ikke forskel på, hvilke begrundelser de 55-59-årige fører i marken, og dem, de ældre (60 år og derover) nævner. *Alderen* nævnes af langt de fleste som en barriere for genindtræden på arbejdsmarkedet og må som sådan betragtes som den væsentligste hindring. Det kan forekomme overraskende, at to ud af tre ledige under 55 år også peger på deres alder som en vigtig barriere. Her skal det bemærkes, at procentgrundlagets størrelse (blot 46 personer) medfører en forøget usikkerhed med hensyn til procenttallet. Vigtigere er det dog, at halvdelen af de 46 personer under 55 år faktisk er 50-54 år gamle. Det peger frem mod, at tanken om, at 'jeg er for gammel' indfinder sig allerede fra omkring 50-års alderen og derfra breder sig ud til stadig flere, når vi går opad i alder.

Tabel 2.24

Andelen, der angiver forskellige årsager til, at de ikke tror, de kan få et arbejde. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder			Alle ¹
	20-54 år	55-59 år	60 år -	
Arbejdsgiverne er ikke interesseret	20	10	15	14
Jeg er ikke interesseret	0	0	2	1
Manglende / forældede kvalifikationer	13	11	7	10
Børnepasningsproblemer	2	0	0	0
Transportproblemer	4	1	1	2
Min alder er en forhindring	63	96	96	90
Mit køn er en forhindring	4	1	0	1
Andet	43	9	7	15
Ved ikke	2	0	1	1
Procentgrundlag	46	102	81	229

Spm.: Hvorfor tror du ikke, at du kan få et arbejde?

1. Procentgrundlaget omfatter kun de ledige, som ikke mener, at de kan få et arbejde.

En anden begrundelse går på *arbejdsgivernes manglende interesse* i at ansætte den ledige. 15 pct. af de ledige anfører denne begrundelse. Det står ikke ganske klart, hvad der skal forstås herved. Lidt færre henviser direkte til deres manglende eller forældede kvalifikationer. Her kunne man tro, at de ældste hyppigst ville have den opfattelse, at deres kvalifikationer ikke længere var tidssvarende. Det synes imidlertid ikke at være tilfældet. Snarere tværtimod. En mulig forklaring herpå kan være, at de ældre ledige i den grad fokuserer på *alderen* som begrundelse, således at dette argument har overtaget scenen og så at sige skubbet alle andre begrundelser til side.

Blandt de relativt få yngre ledige har en stor gruppe peget på 'andet' som begrundelse for deres manglende tro på, at de kan komme i arbejde igen. Der er tale om en broget buket af individuelle udsagn, som ikke lader sig gruppere nærmere. I absolute tal er det en forholdsvis lille gruppe.

Et fremtidigt arbejde

Arbejde på fuld- eller deltid

Overordnet set ønsker de ledige at komme i arbejde igen. Kun 4 pct. ønsker det ikke. Men hvilke ønsker har de ledige så til deres næste beskæftigelse? Ni ud af ti ønsker at få en *fast ansættelse*, hovedparten (65 pct.) i et job på fuld tid. Der er dog også 25 pct., som vil foretrække et deltidsjob. Forskellen i det ønskede arbejdsomfang kunne meget vel hænge sammen med arbejdsugen i den lediges seneste job. Det er vi dog ikke i stand til at efterforske, fordi det ikke er oplyst, hvor lang arbejdstid den ledige havde i sit seneste arbejde.

Tabel 2.25

De lediges ønsker til et nyt job. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
Fast ansættelse på <i>fuld tid</i> (37 timer)	76	61	64	47	65
Fast ansættelse på <i>deltid</i> (under 32 timer)	16	33	26	27	25
Selvstændig / vikar / andet	8	6	6	8	7
Vil under ingen omstændigheder søge nyt arbejde	0	0	4	18	4
I alt	100	100	100	100	101
Procentgrundlag	193	171	182	89	635

Spm.: Hvilken type ansættelse kunne du tænke dig: Fuldtid, deltid, selvstændig, vikar eller freelance?

Ønskerne til den fremtidige arbejdstid varierer ikke blot med alderen. Der er også en klar forskel på mænds og kvinders foretrukne arbejdstid. 30 pct. af de ledige kvinder vil gerne have et deltidsjob. Det ønsker kun 8 pct. af de ledige mænd. Forskellen modsvares af, at mændene i højere grad (78 pct.) ønsker sig et fuldtidsjob (61 pct. af kvinderne har dette ønske) eller at blive selvstændig, vikar eller lignende (11 pct.). Dette ønske deles af blot 6 pct. af kvinderne. Endelig er der ingen forskel med hensyn til andelen blandt de to køn, som reelt ikke er interesseret i et nyt job.

Opdeles de ledige efter familietype, findes ønsket om deltid at være særlig udbredt (35 pct.) blandt samlevende med hjemmeboende børn, hvorimod blot 8 pct. af de enlige uden børn ønsker at få deltidsansættelse. Ønsket om at forlade arbejdsmarkedet helt forekommer hyppigst (7 pct.) blandt samlevende uden børn. Det er som bekendt også den familietype, hvor gennemsnitsalderen er højest.

Næsten alle de ledige, som slet ikke ønsker at vende tilbage til beskæftigelse, har nu været ledige i mindst ét år. Det er også i denne ledighedsgruppe, man har den højeste andel (knap 30 pct.), som ønsker sig et deltidsjob. Til sammenligning ønsker blot 14 pct. af de ledige, som nu har været uden arbejde i højst tre måneder, at få et deltidsjob. 76 pct. ønsker sig et arbejde på fuld tid.

Vigtigt ved et nyt job

De ledige blev bedt om selv at formulere deres tre vigtigste krav eller ønsker til den virksomhed, som i fremtiden skal være deres arbejdsgiver. Intervieweren indplacerede herefter svaret i de forlods opstillede kategorier, som ses i tabel 2.26.

Blandt de ønsker, ledige HK'ere lægger stor vægt på at få tilgodeset i en ny ansættelse, rangerer ønsket om *gode kollegaer* højest. Her ved halvdelen lægger vægt på dette forhold. Dernæst kommer et ønske om at få *udfordringer i det daglige arbejde*. Det nævnes af godt en tredjedel, og næsten lige så mange peger på, at *lønnen* skal være god eller i orden.

Ud fra en overfladisk betragtning kunne man fristes til at drage den konklusion, at to tredjedele af de ledige HK'ere ikke interesserer sig for at få en god løn for deres arbejde. Sådan kan man imidlertid ikke slutte. Det er kun registreret, om den ledige lægger *stor vægt* på dette spørgsmål, ikke om temaet har lav prioritet. Tilsvarende gælder for alle de øvrige aspekter ved et nyt job.

Tabel 2.26

De lediges prioritering af de tre vigtigste krav til et nyt job. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
A. Virksomheden er miljøbevidst og gør meget for det ydre miljø	3	8	6	8	6
B. Virksomheden gør meget for at forbedre det fysiske arbejdsmiljø	14	19	18	15	17
C. Virksomheden gør meget for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø	21	26	34	23	26
D. Virksomheden er socialt ansvarlig	10	19	11	17	14
E. Virksomheden er familievenlig	11	4	1	1	5
F. Lønnen er god / i orden	34	37	32	25	33
G. Du får udfordringer i det daglige arbejde	41	37	35	28	36
H. Gode karrieremuligheder	5	6	2	4	4
I. Stabilitet og tryghed i ansættelsen	16	11	20	21	16
J. Gode kollegaer	50	40	49	45	46
K. Et godt forhold til ledelsen	11	6	14	9	10
L. Virksomheden ligger tæt på din bopæl	17	20	16	16	17
M. Virksomhedens produkter/ytelser er samfundsnyttige	1	1	1	0	1
N. Andet	34	32	25	25	30
Procentgrundlag	193	171	182	89	615

Spm.: Nævn de tre vigtigste ting, der har betydning for, at du ville søge arbejde på en virksomhed, opfordret såvel som uopfordret.

Den indbyrdes vægtning af de forskellige jobaspekter er lidt forskellig blandt yngre og ældre personer. Således er der en nogenlunde tydelig rangorden blandt de 20-34-årige: *Gode kollegaer* prioriteres af 50 pct., *udfordringer i det daglige arbejde* af 41 pct., og en *acceptabel løn* af 34 pct. De 50-59-årige lægger lige så stor vægt som de yngre på at have *gode kollegaer* (49 pct.), men lægger til gengæld nogenlunde lige stor vægt på, at arbejdet er *udfordrende* og til en *god løn*. I denne aldersgruppe er der et fjerde aspekt, som skal nævnes, fordi det prioriteres lige så højt som de to sidstnævnte krav. Det drejer sig om, at virksomheden gør meget for at forbedre *det psykiske arbejdsmiljø*. Det er ganske tydeligt, at dette emne nyder stor bevågenhed blandt de 50-59-årige. Det må opfattes sådan, at det er i denne aldersgruppe, problemerne med det psykiske arbejdsmiljø opleves stærkest.

Det er tidligere (tabel 2.14) påvist, at ca. 40 pct. af de ledige i deres seneste job oplevede at have haft kommunikationsproblemer i forhold til deres nærmeste overordnede (lederen var aldrig eller kun sommetider 'villig til at lytte til dine problemer med arbejdet'). På den baggrund kan det forekomme overraskende, at blot 10 pct. lægger vægt på et godt forhold til ledelsen i et nyt job. En nærliggende forklaring

ring kunne være, at et godt forhold til ledelsen ses som en del af det større krav om et godt psykisk arbejdsmiljø og således er inkluderet heri.

De ledige HK'ere blev spurgt, om de mente, at mere uddannelse kunne gavne deres muligheder for at finde et nyt arbejde. En femtedel anså det for at være et vigtigt middel til at komme i arbejde igen. Yderligere en tredjedel mente, at det 'i nogen grad' kunne hjælpe dem. Men næsten halvdelen (45 pct.) var afvisende over for tanken om, at mere uddannelse kunne være en vej frem.

Der er en meget klar forskel på svarfordelingen blandt ældre ledige (dvs. ledige over 50 år) og de yngre. Hvor ca. 30 pct. blandt de yngre mener, at det i høj grad kunne hjælpe dem på vej at få noget mere uddannelse, mener blot 10 pct. af de ældre det samme. Specielt ledige over 60 år er massivt afvisende over for tanken om at sætte sig på skolebænken igen.

Svarfordelingen viser sammenhæng med *familietyper* (samlevende uden hjemmeboende børn er mest afvisende over for tanken om at uddanne sig yderligere), længden af *nuværende ledighedsperiode* (personer med middellang ledighed, dvs. 4-12 mdr., er i højere grad end både korttids- og langtidsledige indstillet på, at en ekstra uddannelsesindsats kunne forbedre deres muligheder på arbejdsmarkedet) og den lediges *skoleuddannelsesniveau*. Ledige med studentereksamen mener hyppigere end ledige med højst 9. klasse, at mere uddannelse kunne komme dem til nytte.

Tabel 2.27

De lediges mening om eget behov for mere uddannelse. Opdelt efter alder. Procent.

	Alder				Alle
	20-34 år	35-49 år	50-59 år	60 år -	
Ja, i høj grad	28	30	9	11	21
Ja, i nogen grad	39	38	34	17	34
Nej	33	32	57	72	45
I alt	100	100	100	100	100
Procentgrundlag	192	170	178	89	629

Spm.: Syner du, at du har brug for mere uddannelse (fx et kursus) for at kunne finde et arbejde?

Hvordan spiller opfattelsen af at have behov for mere uddannelse sammen med den lediges syn på egne muligheder for at komme i arbejde igen? Blandt de ledige, som tror på, at de kan komme i arbejde igen, er der en klarere opfattelse af, at mere uddannelse (kurser) kan hjælpe dem ind på arbejdsmarkedet igen. 25 pct. har

svaret 'i høj grad' og yderligere 39 pct. 'i nogen grad'. Blandt de ledige, som ikke tror på, at de kan genvinde fodfæstet på arbejdsmarkedet, er de tilsvarende andele hhv. 14 og 24 pct. Som bekendt er alderssammensætningen forskellig i de to grupper, og derfor er det nyttigt samtidig at inddrage denne faktor i analysen. Resultatet heraf ses i tabellen nedenfor, hvor det indledningsvis skal bemærkes, at procentgrundlaget i den sidste kolonne er meget lille og usikkerheden derfor ganske stor. Blandt de *ældre ledige* ses en tendens (som dog ikke kan holde for en statistisk signifikantest) til i højere grad at mene, at man har brug for mere uddannelse, hvis man samtidig tror på mulighederne for at komme i arbejde igen. Blandt de *yngre ledige* er der en markant forskel, således at det er mere sandsynligt, at man selv vurderer at have brug for ekstra uddannelse, hvis man ser pessimistisk på mulighederne for at få et arbejde igen.

Tabel 2.28

De lediges mening om eget behov for mere uddannelse. Opdelt efter alder og syn på mulighederne for at komme i arbejde igen. Procent.

	Tror du, at du kan få et arbejde?			
	20-49 år		50 år og derover	
	Ja	Nej	Ja	Nej
Ja, i høj grad	27	57	12	9
Ja, i nogen grad	39	19	37	24
Nej	33	24	51	66
I alt	99	100	100	99
Procentgrundlag	339	21	68	190

Spm.: Synes du, at du har brug for mere uddannelse (fx et kursus) for at kunne finde et arbejde?

Konklusioner

Blandt de indsamlede data i spørgeskemaundersøgelsen har en del kunnet anvendes som baggrundsvariable, dvs. som faktorer, der muligvis kunne have sammenhæng med de spørgsmål, som undersøgelsen skulle belyse. Sådanne statistiske sammenhænge kan være 'tilfældige' i den forstand, at det ikke er muligt at forklare, hvordan baggrunds faktoren skulle være *årsag* til udslag i respons faktoren (fx kan det være svært at se nogen årsagssammenhæng mellem familietype og oplevelsen af problemer i det fysiske arbejdsmiljø). Andre statistiske sammenhænge har det på forhånd været muligt at formulere en hypotese om. Man har fx kunnet begrunde antagelsen om, at alderen skulle have indflydelse på den lediges tro på muligheden af igen at få et arbejde. Det er en årsagssammenhæng, hvor der ligger en hypotese bag, der er de interessante – hvad enten hypotesen så er blevet af- eller bekræftet.

De *ledige, som ikke selv sagde deres job op*, blev for to tredjedele vedkommende fyret, mens den sidste tredjedel sad i et midlertidigt job, som ophørte. Det sidste forekom relativt hyppigere i den offentlige sektor end i den private.

De *ledige, som selv sagde deres arbejde op*, uden at der stod et nyt job og ventede på dem, begrundede hyppigst deres afgang med en henvisning til *belastninger i arbejdet af fysisk og psykisk karakter*, som den nu ledige ønskede at komme bort fra. Hertil kommer, at nogle måtte slippe jobbet på grund af langvarig sygdom. Det er bemærkelsesværdigt, at selv om der ikke direkte blev spurgt om det, ønskede relativt mange ledige at tilkendegive, at de fandt 'klimaet på arbejdspladsen' så dårligt, at de foretrak at sige op (5 pct.). Især peges på uoverensstemmelser med overordnede.

De lediges oplevelse af det arbejde, de sidst havde, var sådan, at mere end halvdelen mente, der var et konstant *højt tempo*. Denne vurdering var mere fremtrædende blandt ældre end blandt yngre. En tredjedel af de ledige havde jævnt hen den oplevelse, at arbejdet var *ujævnt fordelt* og derfor til tider klumpede sig sammen. Ikke desto mindre mente langt de fleste, at det ikke gik ud over tidsfristerne. Syv ud af ti svarede, at de altid nåede deres arbejde. Det kan således konstateres, at der hos de ansatte og/eller i arbejdstilrettelæggelsen fandtes en betydelig grad af fleksibilitet, som gjorde dette muligt. Det har ikke været muligt nærmere at beskrive, hvordan fleksibiliteten konkret kom til udtryk. En meget nærliggende mulighed er ved at presse sig selv (eller blive presset) til det yderste for at overholde produktions- og tidsplaner. På længere sigt må det føre til, at de ansatte føler sig fysisk eller psykisk udmattede. Godt hver fjerde tilkendegav, at de til stadighed ('altid' eller 'ofte') bar på en sådan følelse af udpinthed. Mest udpræget ses det på brancheområdet *handel* og blandt kvinder. Over halvdelen mente, at de aldrig havde indflydelse på mængden af deres arbejde.

Det er karakteristisk, at flertallet af de ledige mente, de havde meget lidt *indflydelse på deres eget arbejde*, hvad enten det gjaldt arbejdets indhold, hvem de arbejdede sammen med eller beslutninger om arbejdet. Det aspekt, som hyppigst var genstand for egen indflydelse, var pausers placering. Her mente halvdelen, at de normalt selv kunne bestemme. Generelt gav mænd udtryk for at have haft større indflydelse i deres tidligere job, end kvinder gjorde. Det må forstås sådan, at mænd hyppigere end kvinder var placeret i positioner med (nogen) indflydelse på eget arbejde.

Den organiserede medarbejderindflydelse gennem en faglig repræsentation (tillids- og sikkerhedsrepræsentant) blev kun oplevet som nærværende af en mindre del af de ledige, der havde mulighed for det, idet arbejdspladsen havde den slags repræ-

sensation. Også her oplevede mænd hyppigere end kvinder at have del i denne form for indflydelse.

De fleste ledige havde den oplevelse, at de i grunden passede godt til deres job. Rundt regnet tre ud af fire mente 'i høj grad', at deres arbejdsopgaver var meningsfulde, at de ydede en vigtig indsats, at de kunne bruge deres kunnen og færdigheder i arbejdet, og de følte sig engagerede og motiverede. Samtidig mente en noget mindre andel (knap halvdelen), at de 'i høj grad' havde mulighed for at lære nyt gennem arbejdet, at arbejdet var varieret, og at arbejdet stillede krav om initiativ. Disse aspekter, som er karakteristiske for 'det udviklende arbejde', var ikke i så høj grad til stede i de jobfunktioner, de ledige kom fra, men noget tyder også på, at det for en del af de ledige heller ikke gjorde så meget. De følte sig på trods heraf godt tilpas og velanbragt i jobbet.

De veluddannede blandt de ledige (hvad enten skole- eller erhvervsuddannelsen lægges til grund) mente i højere grad end de ledige med ringe uddannelse, at de havde *mulighed for at lære nyt* i arbejdet. Kravet om *initiativ i arbejdet* blev oplevet lidt stærkere af ansatte i de private branchegrupper 'privat service' og 'handel'.

Et er, at arbejdspladsen har forventninger til de ansatte og stiller krav om udvikling, initiativ mv., men er den også villig til at bidrage hertil? Hver femte ledig mente, at deres tidligere arbejdsplads 'i høj grad' medvirkede til udvikling af deres faglige kvalifikationer. Lidt flere (godt en fjerdedel) mente til gengæld, at arbejdspladsen 'slet ikke' medvirkede hertil. I denne henseende varierede synet på den tidligere arbejdsplads med branchegruppen. Generelt var ledige med en fortid inden for 'offentlig administration og undervisning' mest positive i deres vurdering.

Flertallet af de ledige fandt, at en række gener i arbejdsmiljøet ikke havde forekommet i forbindelse med deres arbejde. Lige så vigtigt er det dog at registrere, når disse gener optræder. Det mest omfattende problem på HK-området synes, efter de lediges angivelser, at være de mange *forstyrrelser i arbejdet*, som halvdelen havde været udsat for 'ofte' eller ligefrem 'altid'. Problemer synes mest udtalt på området for 'offentlig administration og undervisning' samt 'privat service'.

Ledig – og hvad så? Den gængse opfattelse af ledighedens følgevirkninger er, at de ledige føler sig udenfor. De oplever en række savn eller mangler i den daglige tilværelse. De ledige i denne undersøgelse bekræfter som hovedregel denne opfattelse. Omkring to tredjedele svarer, at de savner en række ting i tilknytning til det at have et arbejde. Men der er altså også en tredjedel, som ikke føler disse savn. Opfattelsen varierer stærkt med alderen. De yngre (under 50 år) giver i markant større omfang end de ældre udtryk for, at de savner de seks elementer, som blev forelagt dem. For de ledige over 60 år er billedet mest blandet, idet arbejdslivets kvaliteter

ikke længere synes så indlysende for hen ved halvdelen, mens den anden halvdel er mere på linie med de yngre ledige.

Jo længere, man har gået ledig, jo mere svækkes kontakterne til arbejdslivet, og jo mindre savner man tilsyneladende kontakten med andre mennesker under arbejdet. Dog er det stadig mere end 60 pct. af dem, der har været ledige i mere end to år, som savner kontakten med kollegaerne.

Personer, som inden for de seneste fire år har flere *ledighedsperioder*, angiver lidt hyppigere end personer med kun den nuværende ledighedsperiode, at de savner følelsen af at være til nytte. De synes med andre ord hyppigere at bære på en følelse af at være marginaliseret eller udstødt.

Den – navnlig blandt yngre ledige – stærkt udtalte oplevelse af savn i forbindelse med ledigheden passer godt til de lediges selvopfattelse i forhold til det at gå uden arbejde. Næsten alle de ledige synes helt generelt, at de (stadig) 'har noget at tilbyde på arbejdsmarkedet'. Den lille gruppe, som ikke mener det, skal findes blandt de ældste (60 år og derover), hvor 'kun' 80 pct. mener, at de stadig har noget at tilbyde. Interessen for at tage et arbejde, når det kan fås, er også intakt. Kun blandt de ældste er der en mærkbar andel, som er uinteresserede i at tage et hvilket som helst arbejde. Det er også blandt de ældste, glæden ved at være blevet fri er størst. Omvendt er det blandt de yngste, man hyppigst finder en følelse af at blive set ned på, fordi man er arbejdsløs. Alt i alt er der flere karakteristika ved situationen som ledig, der gør sig gældende med klart forskellig styrke, alt efter den lediges alder.

En vigtig forudsætning for at kunne genindtræde på arbejdsmarkedet er, at helbredet er i orden og arbejdsevnen er intakt. De ledige vurderer selv helt overvejende at være ved godt helbred, og de fleste afviser blankt, at deres arbejdsevne skulle være nedsat i mærkbar grad. Alderen spiller en vis rolle. Mens hver tredje ældre på 60 år og derover mener, at arbejdsevnen i nogen grad er nedsat, gælder det kun for hver ottende blandt de yngste.

Når de ledige bliver spurgt, om de tror, de kan få et nyt arbejde, er den optimisme, de lægger for dagen, stærkt aldersafhængig. Det samlede billede viser, at to ud af tre nok mener, de kan få et nyt arbejde, men den sidste tredjedel ser på den anden side overvejende pessimistisk på sagen. Blandt de yngste ledige (under 35 år) er stort set alle af den overbevisning, at de nok skal få et nyt arbejde. Men blandt de ældste på 60 år og derover er det til gengæld sjældent at finde nogen, der ser lyst på de fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Hver ottende i denne aldersgruppe tror på muligheden, men ingen føler sig sikre. Det synes at være omkring 50-års alderen, det optimistiske syn på fremtiden for alvor bliver afløst af pessimisme. Et an-

det forhold, som spiller en rolle, er den nuværende ledighedsperiodes længde. Jo længere, man har været uden arbejde, jo vanskeligere er det at tro på, at man igen vil komme i beskæftigelse.

Det pessimistiske syn på mulighederne for at komme ind på arbejdsmarkedet igen, som de ledige over 50 år lægger for dagen, hænger tilsyneladende sammen med en meget kraftig fokusering på *alder* som *den altdominerende barriere* for at få et nyt job. Blandt de ledige, som ikke tror på muligheden for at få nyt arbejde, peger næsten alle på 55 år og derover på deres alder som en væsentlig årsag til ikke at kunne komme i job igen.

Ønskerne til et fremtidigt arbejde går for to tredjedele vedkommende på et fuldtidsjob. En fjerdedel ønsker ansættelse på deltid. Måske er det blot en tilbagevendende til, hvad de ledige kom fra. Det vides ikke. Som ventet er det navnlig kvinder, der ønsker deltidsbeskæftigelse. En femtedel af de ledige i efterlønsalderen (60 år og derover) har slet intet ønske om at komme i job igen. De har indstillet sig på en fremtid efter arbejdslivet.

Blandt de ønsker, ledige HK'ere lægger stor vægt på at få tilgodeset i en ny ansættelse, rangerer ønsket om *gode kollegaer* højest. Her ved halvdelen lægger vægt på dette forhold. Dernæst kommer et ønske om at få *udfordringer i det daglige arbejde*. Det nævnes af godt en tredjedel, og næsten lige så mange peger på, at *lønnen* skal være god eller i orden.

De nævnte forhold tillægges vægt i alle aldersgrupper. Hertil kommer et fjerde aspekt, som især de 50-59-årige har betonet: at virksomheden gør meget for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Det må opfattes sådan, at det er i denne aldersgruppe, problemerne med det psykiske arbejdsmiljø opleves stærkest.

En femtedel af de ledige HK'ere mente, at mere uddannelse kunne gavne deres muligheder for at finde et nyt arbejde. Yderligere en tredjedel mente, at det 'i nogen grad' kunne hjælpe dem. Men næsten halvdelen (45 pct.) var afvisende over for tanken om, at mere uddannelse kunne være en vej frem. Hvor ca. 30 pct. blandt de yngre mente, at det i høj grad kunne hjælpe dem på vej at få noget mere uddannelse, mente blot 10 pct. af de ældre det samme. Specielt ledige over 60 år var massivt afvisende over for tanken om at sætte sig på skolebænken igen.

REGISTERUNDERSØGELSEN

I dette kapitel vil ledige HK'ere blive beskrevet på baggrund af oplysninger fra registre på Danmarks Statistik om den voksne befolkning mellem 18 og 67 år. Helt overordnet er spørgsmålet, der skal besvares i dette kapitel:

Er der forskelle mellem gruppen af ledige HK'ere, gruppen af beskæftigede HK'ere og befolkningen, når der ses på forskellige typer af variable/karakteristika?

Det vil sige, at formålet med dette kapitel ud over beskrivelsen og sammenligningen af de to grupper er at finde frem til nogle af de afgørende forskelle, hvis der *er* forskelle, mellem de ledige og de beskæftigede HK'ere.

De ledige HK'ere vil blive beskrevet ud fra tre typer af karakteristika:

- For det første er der de karakteristika, der angår det enkelte individs personlige forhold såsom køn, alder, familieforhold og yngste barns alder. Disse variable er karakteriseret ved at være forhold, som er umulige at gøre noget ved for den enkelte, men som sagtens kan handle om, at der på arbejdsmarkedet er nogle barrierer, der kan gøres noget ved, fx hvis arbejdsmarkedet diskriminerer HK'ere over en vis alder.
- En anden gruppe af variable er også knyttet til det enkelte individ, men er karakteriseret ved, at det er forhold, der kan ændres ved, som for eksempel bosted, uddannelse og branchetilhørsforhold. Denne gruppe af variable kan sige noget om, hvorvidt det fx er personer med en bestemt uddannelse, der i højere grad er ledige end andre. Til denne gruppe af variable hører også helbredstilstand. I registeret er det muligt at se på personers besøg hos læge og speciallæge. En overrepræsentation af personer med hyppige lægebesøg i gruppen af ledige kunne give en brik til billedet af ledige HK'ere.
- Endelig er der den gruppe variable, der gør det muligt at se på de lediges seneste ansættelsessted sammenlignet med, hvilke ansættelsessteder de beskæftigede

befinder sig på. Her kan branchen være interessant, ligesom ejerforholdet og størrelsen kan være afgørende. Denne gruppe af variable kan sige noget om, hvorvidt det fx er særlige brancher, der producerer ledige.

Den røde tråd gennem kapitlet er således sammenligningen mellem gruppen af ledige HK'ere med gruppen af beskæftigede HK'ere på udvalgte karakteristika.

Definitionen af ledige HK'ere og stikprøven

De følgende tabeller og beskrivelser er baseret på et register, som Socialforskningsinstituttet har fået etableret på Danmarks Statistik. Dette register består af en 10 pct. stikprøve af den voksne befolkning (18-67 år). Der er i alt omkring 250 variable, hvoraf det kun er en lille del, der er relevant i denne sammenhæng. I stikprøven indgår der 28.631 HK'ere, som altså skal ganges op med en faktor 10 for at svare til alle HK'ere i hele befolkningen.

I stedet for at lave omregningen med faktor 10 hver gang, præsenteres de fundne resultater som procenter og relative størrelser i tabellerne, og det svarer til samme procentstørrelser i befolkningen. Til enkelte af analyserne bliver resultaterne opgjort i absolutte tal, idet de bedst viser de fundne resultater. Og så må læseren gange op med faktoren 10 for at få resultater svarende til, hvordan det ser ud for alle HK'ere.

Definitionen af de ledige HK'ere er sket på følgende måde: En ledig HK'er er en person, der er tilmeldt en arbejdsløshedskasse i år 2000 og registreret som ledig november samme år. Endvidere er det valgt at lave en sondring mellem *korttidsledige HK'ere* og *langtidsledige HK'ere*, idet det formodes, at der her er nogle markante forskelle. Sondringen mellem de to grupper er, om de har været ledige i hhv. mindre eller mere end 80 pct. af tiden i 2000. Endvidere er der til gruppen af langtidsledige medregnet de personer, der er registreret som beskæftigede i november, men som har en ledighed på over 80 pct. af tiden i 2000.

Ud fra disse definitioner udgør de korttidsledige 4,5 pct. af samtlige HK'ere, og de langtidsledige udgør 2,2 pct. Dette giver en samlet ledighed på 6,7 pct., mens de resterende 93,3 pct. er beskæftigede. I absolutte tal svarer det til, at der i stikprøven er 1.919 ledige HK'ere. Heraf er de 1.281 korttidsledige og de 638 er langtidsledige. Disse absolutte tal skal ganges med 10, hvis man ønsker tallet for hele befolkningen. Det vil sige, at der samlet i 2000 er 19.190 ledige HK'ere. Heraf er 12.810 korttidsledige, mens 6.380 er langtidsledige.

Personlige, upåvirkelige variable

I dette afsnit skal der ses på de karakteristika/variable, som er kendetegnet ved at være umulige at gøre noget ved for det enkelte individ. De er så at sige uomgængelige og må tages for givne. Til denne gruppe af variable hører: køn, alder, familieforhold og yngste barns alder.

Det interessante ved disse variable er, at de kan vise, hvorvidt der er grupper, som er mere udsatte for ledighed eller bedre stillet på arbejdsmarkedet end andre, fx personer fra bestemte aldersgrupper, som er overrepræsenteret eller underrepræsenteret blandt ledige i forhold til, hvad de udgør af alle de beskæftigede HK'ere.

Tabel 3.1

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter køn. Procent.

Køn	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede	I alt	Procentgrundlag
Mænd	3,4	2,3	94,4	100,1	6.908
Kvinder	4,8	2,2	93,0	100,0	21.722
Mænd	18,2	24,5	24,4		
Kvinder	81,8	75,6	75,6		
I alt procent	100,0	100,1	100,0		
Procentgrundlag	1.281	638	26.711		28.630
<i>Observeret/forventet</i>					
Mænd	0,8	1,0	1,0		
Kvinder	1,1	1,0	1,0		

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Ingen oplysninger manglede.

Ledigheden og beskæftigelsen blandt HK'ere fordelt på køn vises i tabel 3.1. HK'ere er en kvindedomineret gruppe. Alligevel er kvinderne overrepræsenteret i gruppen af korttidsledige, mens mændene er underrepræsenteret. Både mænd og kvinders andele i gruppen af langtidsledige svarer derimod til deres andele af de beskæftigede. I tal kan det udtrykkes sådan, at 75,6 pct. af de beskæftigede HK'ere er kvinder, og 24,4 pct. er mænd, hvorimod kvinderne udgør 81,8 pct. af de korttidsledige og mændene 18,2 pct. Blandt de langtidsledige udgør kvinderne 75,5 pct. og mændene 24,5 pct., hvilket altså er i overensstemmelse med deres andele af de beskæftigede. Sagt på en anden måde er kvindernes korttidsledighed større end

mændenes: 4,8 pct. mod 3,4 pct., mens der stort set ingen kønsforskel er, når der ses på langtidsledigheden.

De beskrevne forskelle kan beskrives med en chi-i-anden-test, som tester, om forskellene er signifikante. I tabellen er testen vist ved forholdet mellem det observerede og forventede antal, som skal være 1, hvis der ikke er nogen forskelle¹. Som det ses, er der blandt de korttidsledige observeret færre mænd end ventet, idet forholdet er 0,8, og flere kvinder end forventet, idet forholdet her er 1,1, og i dette tilfælde betyder det, at der er en signifikant forskel mellem mænd og kvinder.

Ser man på de to køn hver for sig og på ledighedens sammensætning, fremgår det af tabellen, at hos mændene tæller langtidsledigheden mere end hos kvinderne, fordi 2,3 pct. langtidsledige udgør en større andel af de 3,4 pct. korttidsledige hos mændene, end de 2,2 pct. langtidsledige udgør af de 4,8 pct. korttidsledige hos kvinderne. Opsummerende kan man sige, at kvindelige HK'ere i højere grad er ledige end mandlige HK'ere, men mændenes ledighed er i højere grad præget af langtidsledighed end kvindernes.

Aldersfordelingen blandt ledige og beskæftigede HK'ere fremgår af tabel 3.2. Hovedtendensen er, at de unge og de ældre har den højeste ledighed blandt de korttidsledige, mens ledigheden blandt de langtidsledige er lav for de unge, men stadig høj for de ældre.

Set lidt mere detaljeret, er det de unge 18-24-årige, som har den højeste korttidsledighed, nemlig 6,4 pct. Herefter falder korttidsledigheden indtil 50-59-års alderen, hvor den stiger til 4,7 pct. De unge (de 18-24-årige) er især overrepræsenteret blandt de korttidsledige med et forhold mellem det observerede og forventede antal på 1,4, hvor de 40-49-årige er klart underrepræsenteret med et forhold på 0,7.

Langtidsledigheden tegner et lidt andet billede. Som sagt er den med knap 1 pct. lavest for aldersgruppen 18-24-årige, hvorefter den stiger for at toppe blandt de 50-59-årige, hvor den er lige under 4 pct. De 50-59-årige udgør 40,9 pct. af alle langtidsledige HK'ere, hvilket vil sige, at forholdet mellem det observerede og det

¹ Chi-i-anden-testen siger, om forskellen er signifikant ud fra forskellen mellem det faktiske antal observerede og det forventede antal, hvor det forventede er beregnet sådan, at søjleprocenterne hen over en række er ens. Som et eksempel er de observerede værdier for mænd i tabellen 18,2 pct., 24,5 pct. og 24,4 pct. mens de fælles forventede gennemsnit er 24,1. I tabellen er forskellen mellem de observerede og forventede angivet som forholdet mellem dem, så en værdi større end 1 betyder, at der er flere observerede end forventet, mens det omvendte er tilfældet, når forholdet mellem dem er mindre end 1. Vurderingskriteriet for, om forskellene er signifikante, er, om testen angiver en sandsynlighed på under 0,05, hvor det må siges, at forskellen er så stor, at de forventede antal ikke svarer til det observerede. Såfremt der er signifikans, angiver det en systematisk afvigelse mellem de observerede og forventede, mens manglende signifikans udtrykker, at afvigelsen ikke er andet end en tilfældig variation. Fx betyder dét, at kvinder udgør 81,8 pct. af de korttidsledige, men kun 75,6 pct. af de beskæftigede, at der er en systematisk afvigelse, som der kan søges en forklaring på.

forventede antal er stort, nemlig 1,8. Til sammenligning er forholdet 0,2 for de 18-25-årige.

Tabel 3.2

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter alder. Procent.

Alder	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede	I alt	Procentgrundlag
18-24 år	6,4	0,5	93,1	100,0	1.920
25-29 år	5,1	1,7	93,2	100,0	4.531
30-39 år	4,5	1,9	93,6	100,0	8.332
40-49 år	3,3	1,8	95,0	100,1	6.484
50-59 år	4,7	3,9	91,4	100,0	6.665
60-65 år	3,5	3,4	93,1	100,1	654
18-24 år	9,6	1,6	6,7		
25-29 år	18,1	11,9	15,8		
30-39 år	29,4	24,1	29,2		
40-49 år	16,6	18,0	23,1		
50-59 år	24,4	40,9	22,8		
60-65 år	1,8	3,5	2,3		
I alt procent	99,9	100,1	99,9		
Procentgrundlag	1.281	638	26.711		28.630
<i>Observeret/forventet</i>					
18-24 år	1,4	0,2	1,0		
25-29 år	1,1	0,8	1,0		
30-39 år	1,4	0,8	1,0		
40-49 år	0,7	0,8	1,0		
50-59 år	1,0	1,8	1,0		
60-65 år	0,8	1,4	1,0		

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Ingen oplysninger manglede.

Statistisk er det muligt at vurdere, om der er en sammenhæng mellem alder og køn, når der tages udgangspunkt i en gruppe af de ledige, for eksempel de korttidsledige. Det vil blive gjort ved at sammenholde de forventede med de faktisk forekommende observationer for alder og køn blandt de korttidsledige. Tilsvarende sammenhæng vil blive undersøgt for de langtidsledige. Resultatet er vist i tabel 3.3.

For de korttidsledige er der i aldersgruppen 18-24 år klart flere mænd end ventet: Forholdet mellem de observerede og forventede er 1,7, hvilket modsvares af, at der er tilsvarende færre kvinder end ventet. Det omvendte gør sig gældende for de 30-39-årige mænd, hvor der med et forhold på 0,6 er en del færre end ventet. For alle de andre aldersgrupper er forskellene forholdsvis små.

Tabel 3.3

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter køn og alder.

Køn og alder	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede
Mænd			
<i>Observeret/forventet</i>			
18-24 år	1,7	2,0	1,4
25-29 år	1,1	1,3	1,3
30-39 år	0,6	0,8	0,9
40-49 år	1,1	1,2	0,9
50-59 år	0,9	0,9	0,9
60-65 år	2,1	1,1	1,0
Kvinder			
<i>Observeret/forventet</i>			
18-24 år	0,8	0,7	0,9
25-29 år	1,0	0,9	0,9
30-39 år	1,1	1,1	1,0
40-49 år	1,0	0,9	1,0
50-59 år	1,0	1,0	1,0
60-65 år	0,8	1,0	1,0
HK'ere i alt	1.281	638	26.711

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Ingen oplysninger manglede.

Der er ikke nogen bemærkelsesværdig forskel mellem alder og køn blandt de langtidsledige.

I tabel 3.4 undersøges det, om en HK'ers familieforskel har betydning for ledigheden. Af tabellen fremgår det, at korttidsledigheden er størst blandt enlige med børn og enlige uden hjemmeboende børn i forhold til par med og uden hjemmeboende børn. For de enlige med børn er ledigheden 6,5 pct., men gruppen udgør dog kun lige 6,5 pct. af samtlige korttidsledige. Personer i parforhold med børn har en ledighedsprocent på 4,2 pct., og deres andel af de korttidsledige er på 35,1 pct. Ligeledes er der forskel på enlige og par uden børn: Enlige uden børn ligger

med en korttidsledighed på 5,1 pct., mens personer, som lever i et parforhold uden børn, har en ledighed på 4,1 pct.

Tabel 3.4

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter familietype. Procent.

Familietype	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede	I alt	Procentgrundlag
Enlig uden børn	5,1	2,7	92,2	100,0	5.989
Enlig med børn	6,5	3,4	90,1	100,0	1.278
Parforhold uden børn	4,1	2,5	93,4	100,0	10.713
Parforhold med børn	4,2	1,6	94,2	100,0	10.650
Enlig uden børn	23,9	25,1	20,7		
Enlig med børn	6,5	6,7	4,3		
Parforhold uden børn	34,5	42,3	37,4		
Parforhold med børn	35,1	25,9	37,6		
I alt procent	100,0	100,0	100,1		
Procentgrundlag	1.281	638	26.711		28.630
<i>Observeret/forventet</i>					
Enlig uden børn	1,1	1,2	1,0		
Enlig med børn	1,5	1,5	1,0		
Parforhold uden børn	0,9	1,1	1,0		
Parforhold med børn	0,9	0,7	1,0		

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Ingen oplysninger manglede.

Sammenligner vi med de beskæftigede HK'ere, ser vi, at både enlige med og uden børn er overrepræsenteret i gruppen af ledige. Af den totale korttidsledighed bidrager enlige uden børn med 23,9 pct., mens de kun udgør 20,7 pct. af de beskæftigede. De enlige med børns andel af alle korttidsledige er 6,5 pct., mens deres andel af de beskæftigede er 4,3 pct. Personer, der lever i parforhold uden børn, udgør 34,5 pct. af de korttidsledige, mens deres andel af de beskæftigede er 37,4 pct., og tilsvarende er tallene for parforhold med børn 35,1 pct. og 37,6 pct. Disse forskelle er signifikante.

Ser vi på de langtidsledige, er situationen næsten den samme som for de korttidsledige, blot er ledighedsprocenterne på et lavere niveau svarende til den samlede langtidsledighed for HK'erne.

Opdeles ledigheden for de forskellige familietyper på køn som i tabel 3.5, fremgår det, at sammenhængen mellem køn, familietype og ledighed er signifikant, både for korttids- og for langtidsledige. Specielt skal bemærkes, at enlige mænd uden børn er mere ledige end enlige kvinder uden børn. Med et forhold mellem observeret og forventet på 2 for korttidsledige og 1,6 for langtidsledige ligger de over kvinderne, hvis tilsvarende tal er 0,8. Der er også en tendens til, at enlige kvinder med børn har relativt høj ledighed, men det skal ikke sammenlignes med enlige fædre, fordi det lave forhold mellem observeret og forventet er udtryk for, at der næsten ingen observationer er. Herudover skal det bemærkes, at ledige mænd i parforhold med børn er klart underrepræsenteret i forhold til de beskæftigede mænd med børn, mens deres modpart kvinderne er en smule overrepræsenteret. At være i parforhold uden børn giver lidt større ledighed for mænd i forhold til de beskæftigede, mens der hos kvinderne er overensstemmelse mellem grupperne.

Tabel 3.5

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter familietype og køn.

Familietype og Køn	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede
<i>Observeret/forventet</i>			
Enlige mænd uden børn	2,0	1,6	1,5
Enlige mænd med børn	-	0,2	0,2
Mænd i parforhold uden børn	0,9	1,0	0,9
Mænd i parforhold med børn	0,5	0,7	0,9
Enlige kvinder uden børn	0,8	0,8	0,8
Enlige kvinder med børn	1,2	1,3	1,3
Kvinder i parforhold uden børn	1,0	1,0	1,0
Kvinder i parforhold med børn	1,1	1,1	1,0
HK'ere i alt	1.281	638	26.711

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Ingen oplysninger manglede.

Et er, om man har børn eller ej, men hvis man har børn, så kan børnenes alder godt have betydning for ens placering på arbejdsmarkedet som ledig eller i beskæftigelse. Tabel 3.6 viser, at har man et barn, der er under 3 år, er chancen for at være korttidsledig større, end hvis barnet er ældre. Der er ganske enkelt en overrepræsentation af personer med små børn i gruppen af korttidsledige. Forholdet mellem det observerede og det forventede antal er på 1,5. For dem med børn over 6 år er forholdet 0,6, så denne gruppe er altså underrepræsenteret.

Fokuseres der på de langtidsledige opdelt efter yngste barns alder, fremgår det, at deres andele er meget lig deres andele af de beskæftigede. For gruppen af personer med børn under 3 år udgør den for eksempel 38 pct. af de langtidsledige og 38,7 pct. af de beskæftigede.

Tabel 3.6

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter yngste barns alder. Procent.

Yngste barns alder	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede	I alt	Procentgrundlag
0-3 år	6,7	1,7	91,7	100,1	4.728
3-6 år	3,7	2,0	94,3	100,0	2.132
Over 6 år	2,7	1,7	95,6	100,0	5.068
0-3 år	59,3	38,0	38,7		
3-6 år	14,8	20,2	18,0		
Over 6 år	25,9	41,8	43,3		
I alt procent	100,0	100,0	100,1		
Procentgrundlag	533	208	11.187		11.928
<i>Observeret/forventet</i>					
0-3 år	1,5	1,0	1,0		
3-6 år	0,8	1,1	1,0		
Over 6 år	0,6	1,0	1,0		

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Oplysninger manglede for 16.702.

En variabel, der har en lidt anden karakter end de andre variable i dette afsnit, er arbejdserfaring. Arbejdserfaring er alligevel taget med i dette afsnit, fordi det faktisk er et forhold, der er uomgængeligt for den enkelte, idet der er tale om et fortidigt forhold. Arbejdserfaring giver et billede af, hvor stabil personen har været på arbejdsmarkedet. Arbejdserfaring er målt som antal år i arbejde siden det attende år.

Som det fremgår af tabel 3.7, er de beskæftigedes erfaring en del større end de lediges for alle aldersgrupper, men der er også forskel mellem de ledige. Personer med korttidsledighed har mere erfaring end de langtidsledige. Dog er det kun for aldersgrupperne 41-50 år og 61-65 år, at der i den henseende er tydelig forskel.

Tabel 3.7

Ledige og beskæftigede HK'eres arbejds erfaring fordelt efter alder. Antal år.

Alder	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede
18-30 år	4,7	4,3	6,75
31-40 år	9,2	8	13,9
41-50 år	16,9	14,6	22,0
51-60 år	21,0	20,6	26,1
61-	19,3	16,5	27,4
HK'ere i alt	1.281	638	26.711

Opsummering

Skal der foretages en kort summering af resultaterne fra denne gruppe af variable, er det, at:

- Kvinder er overrepræsenteret i gruppen af korttidsledige.
- Det er de helt unge og de ældre, der bærer ledigheden blandt HK'ere. Både de unge og de ældre er overrepræsenteret i gruppen korttidsledige, mens det er de ældre, der er overrepræsenteret i gruppen langtidsledige.
- Blandt unge mænd er korttidsledigheden markant.
- Enlige med eller uden børn er overrepræsenteret i gruppen af ledige.
- Personer med børn under 3 år er overrepræsenteret i gruppen af korttidsledige.
- Personer i gruppen af ledige har mindre arbejds erfaring end i gruppen af beskæftigede, når der er taget højde for alderen.

Personlige, men påvirkelige kendetegn

En række af de variable, som kendetegner de ledige HK'ere, er påvirkelige, og hvis det viser sig, at der er nogle af disse variable, der faktisk har betydning for ledigheden, så er det noget, man måske skal være opmærksom på blandt de arbejdsmarkedspolitiske aktører. For eksempel kan det vise sig, at personer uden uddannelse er overrepræsenteret i gruppen af ledige. En anbefaling kunne så være, at der satses på uddannelse for på den måde at forbedre deres jobmuligheder. Uddannelse, bopæl, branche og lignende variable er påvirkelige, og disse variables betydning for personers ledighed vil blive beskrevet i det følgende.

Ledigheden blandt HK'ere fordelt geografisk efter bopæl ses i tabel 3.8. Blandt de korttidsledige findes det højeste niveau i Storstrøms Amt, hvor korttidsledigheden er 6,2 pct. Herefter kommer Nordjyllands Amt med 5,9 pct. og Bornholm med 5,6 pct. I den anden ende af skalaen ligger Viborg Amt med 2,5 pct. Samme mønster

ses ikke for de langtidsledige. Bornholm ligger her højest med 4,3 pct., hvorefter følger Århus Amt og Nordjyllands Amt, begge med 3,3 pct. Langtidsledigheden er lavest for Viborg og Ringkøbing Amter med 0,9 pct.

Tabel 3.8

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter bopæl. Procent.

Amt	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede	I alt	Procentgrundlag
København	3,9	1,8	94,3	100,0	3.646
Frederiksborg	3,1	1,6	95,2	99,9	2.136
Roskilde	3,4	1,3	95,3	100,0	1.669
Vestsjælland	4,3	2,0	93,7	100,0	1.570
Storstrøm	6,2	1,6	92,2	100,0	1.360
Bornholm	5,6	4,3	90,2	100,1	234
Fyn	5,3	2,7	92,0	100,0	2.258
Sønderjylland	3,9	2,3	93,9	100,1	1.157
Ribe	4,5	2,2	93,3	100,0	1.118
Vejle	4,7	1,5	93,8	100,0	1.884
Ringkøbing	4,1	0,9	94,9	99,9	1.284
Århus	5,1	3,3	91,6	100,0	3.536
Viborg	2,5	0,9	96,6	100,0	1.148
Nordjylland	5,9	3,3	90,7	99,9	2.814
København og Frederiksberg Kommune	4,2	2,7	93,1	100,0	2.818
København	11,1	10,5	12,9		3.646
Frederiksborg	5,2	5,5	7,6		2.136
Roskilde	4,5	3,5	6,0		1.669
Vestsjælland	5,3	4,9	5,5		1.570
Storstrøm	6,6	3,5	4,7		1.360
Bornholm	1,0	1,6	0,8		234
Fyn	9,4	9,6	7,8		2.258
Sønderjylland	3,5	4,1	4,1		1.157
Ribe	3,9	4,0	3,9		1.118
Vejle	6,9	4,4	6,6		1.884
Ringkøbing	4,1	1,9	4,6		1.284
Århus	14,1	18,3	12,1		3.536
Viborg	2,3	1,6	4,2		1.148
Nordjylland	13,0	14,9	9,6		2.814

(fortsættes)

Amt	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede	I alt	Procentgrundlag
København og Frederiksberg Kommune	9,2	12,1	9,8		2.818
I alt procent	100,1	100,4	100,2		
Procentgrundlag	1.281	635	26.711		28.627
Observeret/forventet					
København	0,9	0,8	1,0		
Frederiksborg	0,7	0,7	1,0		
Roskilde	0,8	0,6	1,0		
Vestsjælland	1,0	0,9	1,0		
Storstrøm	1,4	0,7	1,0		
Bornholm	1,2	1,9	1,0		
Fyn	1,2	1,2	1,0		
Sønderjylland	0,9	1,0	1,0		
Ribe	1,0	1,0	1,0		
Vejle	1,0	0,7	1,0		
Ringkøbing	0,9	0,4	1,0		
Århus	1,1	1,5	1,0		
Viborg	0,6	0,4	1,0		
Nordjylland	1,3	1,5	1,0		
København og Frederiksberg Kommune	0,9	1,2	1,0		

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Ingen oplysninger manglede.

Det samme spredte billede fremkommer også, når der ses på den samlede ledighed. Den samlede ledighed er størst på Bornholm med 9,9 pct., tæt fulgt af Nordjylland med 9,2 procent. Disse to amter er også et eksempel på, at sammensætningen af ledigheden er forskellig. Langtidsledigheden er mere alvorlig på Bornholm. Ca. 43 pct. af de ledige er langtidsledige her, mens den udgør 35 pct. i Nordjylland. Den samlede ledighed i Viborg er nede på 3,4 pct., og i Frederiksborg og Roskilde er den lige under 5 pct. Der er således tale om en forholdsvis stor spredning mellem amterne.

Fordelingen af ledighed efter personernes uddannelse fremgår af tabel 3.9. Her skal man være opmærksom på, at den er forholdsvis mangelfuldt oplyst, det vil sige, at der er forholdsvis mange uoplyste. Det skyldes, at Danmarks Statistik ikke har oplysninger om alle personernes uddannelse.

Tabel 3.9

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter uddannelse. Procent.

Uddannelse	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede	I alt	Procent-Grundlag
Blandet	5,3	3,5	91,3	100,1	2.341
Kort videregående uddannelse	5,2	3,9	91,0	100,1	388
Mellemlang og lang uddannelse	4,2	2,0	93,8	100,0	2.361
Handel og Kontor					
Butik og en gros (Handel)	4,4	1,9	93,6	100,0	5.427
Kontor	3,7	1,6	94,7	100,0	8.260
Kommune, amt og stat	4,0	1,2	94,9	100,1	1.203
Andet	4,7	2,9	92,4	100,0	831
Uoplyst/ukendte	5,2	2,8	92,0	100,1	2.381
Blandet	9,6	12,7	8,0		
Kort videregående uddannelse	1,6	2,4	1,3		
Mellemlang og lang uddannelse	7,8	7,2	8,3		
Handel og Kontor					
Butik og en gros (Handel)	18,8	16,3	19,0		
Kontor	23,7	20,9	29,3		
Kommune, amt og stat	3,8	2,2	4,3		
Andet	3,0	3,8	2,9		
Uoplyst/ukendte	31,8	34,6	26,9		
I alt procent	100,1	100,1	100,0		
Procentgrundlag	1.281	638	26.711		28.630
<i>Observeret/forventet</i>					
Blandet	1,2	1,6	1,0		
Kort videregående uddannelse	1,2	1,7	1,0		
Mellemlang og lang uddannelse	0,9	0,9	1,0		
Handel og Kontor					
Butik og en gros (Handel)	1,0	0,9	1,0		
Kontor	0,8	0,7	1,0		
Kommune, amt og stat	0,9	0,5	1,0		
Andet	1,0	1,3	1,0		
Uoplyst/ukendte	2,3	2,8	2,0		

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Ingen oplysninger manglede.

Tabellen giver ikke noget klart mønster. En masse af de små uddannelsesområder – bygge og anlæg, service, teknik, industri, jern og metal, grafisk, levnedsmiddel og husholdning, transport og sundhed – er blevet slået sammen i kategorien 'blandet'.

Denne gruppering har den højeste korttidsledighed med 5,3 pct., hvilket betyder, at den er overrepræsenteret i forhold til de beskæftigede: De ledige med en af de ovennævnte uddannelser udgør 9,6 pct. af samtlige korttidsledige, mens deres andel af de beskæftigede kun er 8 pct.

I den anden ende er det HK'ere med en uddannelse inden for kontor, som har den laveste korttidsledighed med ca. 3,7 pct. Gruppen er klart underrepræsenteret i forhold til de beskæftigede. Set som forholdet mellem observerede og forventede bliver det til 0,8. HK'ere uddannet inden for det offentlige ligger også lavt med en korttidsledighed på knap 4 pct. Midt imellem ligger et område som handel, hvor korttidsledigheden er ca. 4,4 pct. Som den er givet her, er fordelingen af korttidsledigheden på de forskellige uddannelsesgrupper signifikant forskellig fra de beskæftigedes fordeling hen over grupperne.

Blandt de langtidsledige er det HK'ere med kort videregående uddannelse, der har den højeste ledighed på 3,9 pct., hvilket dog ikke giver sig udslag i en særlig høj overrepræsentativitet: De forventede svarer næsten til de observerede. Næsthøjest ligger kategorien 'blandet' med 3,5 pct., og det medfører en pæn overhyppighed for denne gruppe. Ledige med en uddannelse inden for det offentlige har den laveste ledighed, men også Kontor og Handel ligger forholdsvis lavt. Den lave ledighed for disse to grupper betyder, at de er underrepræsenteret i forhold til, hvad de to grupper udgør af de beskæftigede. Men da de samtidig er de to største grupper HK'ere, udgør de selvfølgelig reelt den største andel af de ledige HK'ere, henholdsvis 16,3 pct. og 20,9 pct. af de langtidsledige, og 18,8 pct. og 23,7 pct. af de korttidsledige.

Sammenhængen mellem køn, uddannelse og ledighed viser, at der navnlig for de korte, mellemlange og lange uddannelser er flere mænd end ventet. Det fremgår af tabel 3.10, som viser forholdet mellem observerede og forventede antal. Specielt er mænd med mellemlang og lang uddannelse overrepræsenteret blandt de langtidsledige. Mænd er overrepræsenteret inden for handel, men klart underrepræsenteret inden for kontor, hvor der er forholdsvis flere kvinder ledige, hvilket specielt kommer til udtryk hos de korttidsledige.

Tabel 3.10

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter køn og uddannelse.

Køn og uddannelse	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede
Mænd			
<i>Observeret/forventet</i>			
Blandet	2,0	1,5	2,0
Kort videregående uddannelse	1,6	0,8	0,4
Mellemlang og lang uddannelse	1,5	1,9	1,2
Handel og Kontor			
Butik og en gros (Handel)	1,3	1,0	1,5
Kontor	0,4	0,6	0,5
Kommune, amt og stat	0,8	0,9	0,7
Andet	1,7	1,0	1,4
Uoplyst/ukendt	0,8	0,9	0,9
Kvinder			
<i>Observeret/forventet</i>			
Blandet	0,8	0,8	0,7
Kort videregående uddannelse	0,9	1,1	1,2
Mellemlang og lang uddannelse	0,9	0,7	0,9
Handel og Kontor			
Butik og en gros (handel)	0,9	1,0	0,8
Kontor	1,1	1,1	1,2
Kommune, amt og stat	1,0	1,0	1,1
Andet	0,8	1,0	0,9
Uoplyst/ukendt	1,0	1,0	1,0
HK'ere i alt	1.281	638	26.711

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Ingen oplysninger manglede.

Sammenhængen mellem branchetilhør i seneste ansættelse og ledighed ses af tabel 3.11. Som det fremgår, er de lediges fordeling på brancher generelt ikke så forskellig som de beskæftigedes, men der er nogle få klare, signifikante afvigelser, som primært angår korttidsledigheden i et par af de beskæftigelsestunge områder.

I et beskæftigelsestungt område som handel og reparation er der forholdsvis mange ledige i forhold til, hvor mange HK'ere der ansat inden for området. 33,4 pct. af samtlige korttidsledige kommer fra handel og reparation, mens kun 27,3 pct. af samtlige HK'ere har deres beskæftigelse inden for dette område. I et af de andre store beskæftigelsesområder som det offentlige, er det derimod omvendt. Her udgør de korttidsledige kun 11,4 pct., mens de beskæftigede er oppe på 15,6 pct. Der ikke nogen branche, som skiller sig ud som særlig hårdt ramt af langtidsledighed.

Tabel 3.11

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter branche i seneste og nuværende ansættelse.
Procent.

Branche	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede	I alt	Procentgrundlag
Landbrug, jagt, fiskeri og skovbrug	9,7	2,2	88,2	100,1	93
Fremstilling	3,6	1,6	94,8	100,0	4.012
El, gas, varme, vand og vandforsyning samt bygge og anlæg	4,1	0,7	95,2	100,0	566
Handel og reparation	4,3	1,4	94,3	100,0	7.706
Hotel og restauration	8,7	4,1	87,2	100,0	195
Transport	3,4	1,0	95,7	100,1	1.662
Pengeinstitutter, finansiering og forsikring	2,8	0,9	96,3	100,0	323
Fast ejendom, udlejning, forretnings-service mm.	3,1	1,5	95,4	100,0	3.701
Offentlig administration, forsvar, socialforsikring	2,6	1,2	96,2	100,0	4.330
Undervisning	3,8	2,2	94,0	100,0	1.305
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	3,0	1,4	95,7	100,1	2.658
Andet	3,2	1,9	94,9	100,1	1.469
Landbrug, jagt, fiskeri og skovbrug	0,9	0,5	0,3		
Fremstilling	14,5	15,8	14,3		
El, gas, varme, vand og vandforsyning samt bygge og anlæg	2,3	1,0	2,0		
Handel og reparation	33,4	26,2	27,3		
Hotel og restauration	1,7	2,0	0,6		
Transport	5,7	4,0	6,0		
Pengeinstitutter, finansiering og forsikring	0,9	0,7	1,2		
Fast ejendom, udlejning, forretnings-service mm.	11,4	13,9	13,3		
Offentlig administration, forsvar, socialforsikring	11,4	12,9	15,6		
Undervisning	5,0	7,2	4,6		
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	8,0	8,9	9,6		
Andet	4,8	6,9	5,2		
I alt procent	100,0	100,0	100,0		
Procentgrundlag	988	404	26.628		28.020
<i>Observeret/forventet</i>					
Landbrug, jagt, fiskeri og skovbrug	2,7	1,5	0,9		
Fremstilling	1,0	1,1	1,0		
El, gas, varme, vand og vandforsyning samt bygge og anlæg	1,2	0,5	1,0		

(forsættes)

Branche	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede	I alt	Procentgrundlag
Handel og reparation	1,2	1,0	1,0		
Hotel og restauration	2,5	2,8	0,9		
Transport	1,0	0,7	1,0		
Pengeinstitutter, finansiering og forsikring	0,8	0,6	1,0		
Fast ejendom, udlejning, forretnings-service mm.	0,9	1,0	1,0		
Offentlig administration, forsvar, socialforsikring	0,7	0,8	1,0		
Undervisning	1,1	1,5	1,0		
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	0,8	0,9	1,0		
Andet	0,9	1,3	1,0		

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Oplysninger manglede for 610 personer.

I overensstemmelse med, at der samlet set er flest korttidsledige, dominerer de også de enkelte brancher, men i nogle brancher er ledighedsperioderne længere, fordi de langtidsledige udgør en større andel af branchens ledighed. I el, gas, varme samt i bygge og anlæg udgør de langtidsledige kun en sjettedel af de ledige, mens de i en branche som fremstilling udgør lige under halvdelen. Inden for branchen fremstilling er de ledige derfor gennemsnitligt uden arbejde i længere tid.

HK'ernes anciennitet ses i tabel 3.12. Når de lediges anciennitet i seneste beskæftigelse sammenlignes med de beskæftigedes anciennitet i deres nuværende arbejde, er forskellen mellem de to grupper tydelig. De beskæftigede har klart en noget højere anciennitet i deres nuværende ansættelse end de ledige i deres seneste ansættelse. Kun for 9,8 pct. af de korttidsledige og for 15 pct. af de langtidsledige gik deres seneste ansættelse helt tilbage til 1980'erne, mens den gjorde det for op mod 27 pct. af de beskæftigedes.

Det ser ikke meget anderledes ud for de første fem år af 1990'erne. I 1996 er situationen tæt på at være den samme for de tre grupper, hvorefter de ledige dominerer billedet i de sidste år af 1990'erne. Langt de fleste af de ledige blev ansat i 1997, 1998 eller 1999 og især de korttidsledige har lille anciennitet. 28 pct. af dem er blevet ansat i 1999, mens kun ca. 14 pct. af de langtidsledige blev det. I øvrigt er der en tendens til, at dem med kortest ledighed har været ansat i kortest tid i deres seneste ansættelse. Sammenlignes de to grupper af ledige, er der i hvert fald forholdsvis flere langtidsledige, jo længere anciennitet i seneste ansættelse.

Ovenstående billede af ancienniteten ændrer sig ikke meget, hvis det beskæftigelsesområde som handel ikke tages med i beskrivelsen. Fordelingen for de korttids- og langtidsledige og de beskæftigede er næsten fuldstændig den samme.

Tabel 3.12

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter anciennitet i seneste og nuværende ansættelse. Procent.

Ansættelsesår	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede	I alt	Procentgrundlag
1980-1989	1,7	1,2	97,1	100,0	5.628
1990-1995	2,2	1,6	96,2	100,0	5.279
1996	5,7	2,6	91,7	100,0	1.623
1997	6,8	3,3	89,9	100,0	2.179
1998	8,3	3,5	88,2	100,0	3.150
1999	7,2	1,5	91,3	100,0	3.870
1980-1989	9,8	15,3	26,9		
1990-1995	11,8	19,0	25,0		
1996	9,3	9,7	7,3		
1997	15,0	16,7	9,6		
1998	26,2	25,7	13,7		
1999	28,0	13,7	17,4		
I alt procent					
Procentgrundlag	993	432	20.304		21.729
<i>Observeret/forventet</i>					
1980-1989	0,4	0,6	1,0		
1990-1995	0,5	0,8	1,0		
1996	1,2	1,3	1,0		
1997	1,5	1,7	1,0		
1998	1,8	1,8	0,9		
1999	1,6	0,8	1,0		

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Oplysninger manglede for 6.901 personer.

De ledige og de beskæftigede HK'eres helbredstilstand er medtaget, idet det kunne være en antagelse, at gruppen af ledige havde en dårligere helbredstilstand end de beskæftigede. Som indikator på helbredstilstanden er her valgt to typer af variable. Den ene er personernes antal besøg hos almen praktiserende læge, og den anden er antal besøg hos speciallæge. Det er dog umuligt ud fra registeroplysninger at sige noget om, hvorfor personen har været på besøg hos lægerne.

Ledige HK'eres og befolkningens besøg hos den almenpraktiserende læge vises i tabel 3.13. Som det fremgår, afviger besøgsfrekvensen for de korttidsledige i for-

hold til besøgsfrekvensen for befolkningen, mens den ikke gør det for de langtidsledige. Der er en overrepræsentation af ledige med stigende antal lægebesøg. Især er det tydeligt for de korttidsledige. Hvis antallet af lægebesøg hos praktiserende tages som udtryk for ens helbredstilstand, må det konkluderes, at de ledige HK'ere har en dårligere helbredstilstand end befolkningen.

Tabel 3.13

Ledige HK'ere og befolkningen fordelt efter lægebesøg i 2000. Procent.

Lægebesøg	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Befolkningen	I alt	Procentgrundlag
0-5	0,3	0,2	99,5	100,1	190.411
6-10	0,5	0,2	99,3	100,0	76.339
11-20	0,6	0,3	99,1	100,0	44.645
21-	0,6	0,2	99,2	100,1	14.595
0-5	42,5	52,1	58,5		
6-10	28,2	25,9	23,4		
11-20	21,9	17,7	13,7		
21-	7,4	4,2	4,5		
I alt procent	100,0	99,9	100,0		
Procentgrundlag	1.269	637	324.084		325.990
<i>Observeret/forventet</i>					
0-5	0,7	0,9	1,0		
6-10	1,2	1,1	1,0		
11-20	1,6	1,3	1,0		
21-	1,7	0,9	1,0		

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Oplysninger manglede for 53 personer.

Besøgsfrekvensen hos speciallæge viser samme billede, hvilket kan ses af tabel 3.14. Der er en overrepræsentation af ledige med stigende antal speciallægebesøg.

Tages der højde for den branche, de ledige kommer fra, ændrer det ikke på dette billede. Der er ikke nogen af brancherne, der er præget af en speciel større sygelighed blandt de ledige end nogen af de andre brancher.

Tabel 3.14

Ledige HK'ere og befolkningen fordelt efter speciallægebesøg i 2000. Procent.

Lægebesøg	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Befolkningen	I alt	Procentgrundlag
0-5	0,4	0,2	99,4	100,0	314.532
6-10	0,5	0,3	99,3	100,0	8.005
11-20	0,8	0,3	98,9	100,0	2.646
21-	0,7	0,3	99,0	100,0	807
0-5	94,8	95,3	96,5		
6-10	3,2	3,1	2,5		
11-20	1,6	1,3	0,8		
21-	0,5	0,3	0,3		
I alt procent	100,1	100,0	100,1		
Procentgrundlag	1.269	637	324.084		325.990
<i>Observeret/forventet</i>					
0-5	1,0	1,0	1,0		
6-10	1,3	1,3	1,0		
11-20	1,9	1,5	1,0		
21-	1,9	1,3	0,9		

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Oplysninger manglede for 3072 personer.

Hovedresultaterne fra denne gruppe af variable kan opsummeres således:

- Ledigheden blandt HK'ere er skævt fordelt i landet.
- Personer med en uddannelse inden for enten kontor eller inden for det offentlige er underrepræsenteret i gruppen af ledige.
- Mænd med en kort eller lang videregående uddannelse er overrepræsenteret i gruppen af ledige, mens kvinder er underrepræsenteret. Til gengæld er mænd underrepræsenteret i gruppen af HK'ere med en uddannelse inden for kontor, hvor kvinderne er overrepræsenteret.
- Der er en overrepræsentation af ledige i branchen handel, mens der er en underrepræsentation inden for branchen det offentlige.
- De beskæftigede HK'ere har en længere anciennitet på deres ansættelsessted end de ledige havde i deres seneste.
- De ledige har en dårligere helbredstilstand end beskæftigede, når man ser antal lægebesøg som udtryk herfor.

Karakteristika ved de lediges seneste ansættelsessted

Ledige og beskæftigede HK'ere kan beskrives ud fra kendetegn ved deres tilknytning til arbejdsmarkedet, hvor det for de ledige er forholdene ved seneste ansættelse, der beskrives. De variable der er valgt til at beskrive ansættelsesstedet er: branchen, offentlig eller privat ansættelse, størrelsen på den ansættende virksomhed, timelønnen og personaleomsætningen. Ved at beskrive disse variable besvares spørgsmålet om, hvorvidt ledige HK'ere kommer fra nogle ansættelser med særlige kendetegn, som adskiller dem fra områder, hvor de beskæftigede er i arbejde.

Branchen er gennemgået ovenfor og vist i tabel 3.11. Her skal det blot konstateres, at ledigheden i de forskellige brancher varierer med en branche som hotel og restauration i den høje ende af skalaen med en korttidsledighed og langtidsledighed på henholdsvis 8,7 og 4,1 pct., mens ledigheden i transportvirksomhed tilsvarende er nede på henholdsvis 3,4 pct. og 1 pct.

Tabel 3.15

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter ejerforhold ved seneste ansættelse. Procent.

Ejerforhold	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede	I alt	Procentgrundlag
Privat ansættelse	4,1	1,7	94,2	100,0	20.291
Offentlig ansættelse	2,3	1,5	96,2	100,0	7.002
Privat ansættelse	83,5	77,4	73,9		
Offentlig ansættelse	16,5	22,6	26,1		
I alt procent	100,0	100,0	100,0		
Procentgrundlag	989	455	25.849		27.293
<i>Observeret/forventet</i>					
Privat ansættelse	1,1	1,0	1,0		
Offentlig ansættelse	0,6	0,9	1,0		

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Oplysninger manglede for 1.337 personer.

En grovere inddeling af beskæftigelsesområder fås ved at tage ejerforhold som indikator for henholdsvis offentlig og privat beskæftigelse. Som det fremgår af tabel 3.15, er langt de fleste HK'ere - 73,9 pct. - ansat i den private sektor. Samtidig er der en overrepræsentation af ledige både korttids- og langtidsledige, der har haft ansættelse i den private sektor. Der er 5,8 pct. ledige i den private sektor i forhold

til 3,8 pct. i den offentlige sektor. De korttidsledige er overrepræsenteret i den private sektor, hvor forholdet mellem observerede og forventede er 1,1, mens det samme tal er 0,6 i den offentlige sektor. Hos de langtidsledige er observerede lig med forventet i den private sektor, mens der er færre observerede i den offentlige sektor.

Tabel 3.16

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter virksomhedens størrelse ved seneste ansættelse. Procent.

Antal ansatte	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede	I alt	Procentgrundlag
0-5	5,0	2,5	92,5	100	2.443
6-10	4,2	2,0	93,7	99,9	1.934
11-100	3,8	1,5	94,6	99,9	11.720
101-500	3,2	1,5	95,3	100,0	7.233
501-	2,2	1,7	96,1	100,0	3.482
0-5	12,6	13,8	8,9		
6-10	8,5	8,7	7,1		
11-100	46,7	40,1	43,7		
101-500	24,2	24,3	27,1		
501-	8,1	13,1	13,2		
I alt procent	100,1	100,0	100,0		
Procentgrundlag	964	449	25.399		26.812
<i>Observeret/forventet</i>					
1-5	1,4	1,5	1,0		
6-10	1,2	1,2	1,0		
11-100	1,1	0,9	1,0		
101-500	0,9	0,9	1,0		
501-	0,6	1,0	1,0		

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Oplysninger manglede for 1.818 personer.

Ledige og beskæftigedes fordeling efter virksomhedens størrelse fremgår af tabel 3.16. Set i forhold til, hvor beskæftigede HK'ere er ansat, er der en tendens til, at ledigheden er forholdsvis størst for dem, der tidligere var ansat i de mindre virksomheder. For de helt små virksomheder udgør de korttids- og langtidsledige 12,6 pct. og 13,8 pct. af deres respektive grupper, mens kun 8,9 pct. af de beskæftigede er ansat her. Set ud fra forholdet mellem observerede og forventede svarer det for

de to grupper til 1,4 og 1,5. I den modsatte ende bemærkes det, at gruppen med 100 til 500 ansatte er underrepræsenteret med ledige. Forholdet mellem observerede og forventede for de to grupper af ledige er her 0,9. Specielt er der ikke mange korttidsledige, der sidst havde ansættelse på en af de helt store virksomheder med mere end 500 ansatte sammenlignet med, hvad HK'erne ellers udgør af beskæftigelsen i disse virksomheder. Inden for denne gruppe af virksomheder er korttidsledigheden ikke mere end 2,2 pct. og for de langtidsledige er den nede på 1,7 pct.

Fordelingen af ledige HK'ere efter timelønnen i seneste ansættelse fremgår af tabel 3.17, og herudfra er det klart, at ledigheden er stor for HK'ere, som har haft en timeløn på under 100 kr. i deres seneste beskæftigelse. Kun 6,2 pct. af de beskæftigede får under 100 kr. i timen, mens andelen af de korttidsledige udgør 22 pct. og af de langtidsledige ca. 18 pct. Ledigheden for de to grupper er på 11,8 pct. og 4,5 pct.

Tabel 3.17

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter timeløn ved seneste ansættelse. Procent.

Timeløn	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede	I alt	Procentgrundlag
-99 kr.	11,8	4,5	83,7	100,0	1.974
100-149 kr.	4,0	1,8	94,1	99,9	14.490
150-199 kr.	2,1	1,1	96,8	100,0	8.530
200- kr.	2,3	1,5	96,2	100,0	3.176
-99 kr.	21,7	18,0	6,2		
100-149 kr.	54,6	53,5	51,3		
150-199 kr.	16,8	19,0	31,0		
200- kr.	6,8	9,5	11,5		
I alt procent	99,9	100,0	100,0		
Procentgrundlag	1.069	495	26.606		28.170
<i>Observeret/forventet</i>					
-99 kr.	3,1	2,6	0,9		
100-149 kr.	1,1	1,0	1,0		
150-199 kr.	0,6	0,6	1,0		
200- kr.	0,6	0,8	1,0		

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Oplysninger manglede for 460 personer.

På de højere niveauer er forholdet et helt andet. 31 pct. af de beskæftigede tjener et sted mellem 150-199 kr. i timen, men kun 17 pct. af de korttidsledige og 19 pct. af de langtidsledige hørte til på dette lønniveau i deres seneste beskæftigelse. Det giver sig også udslag i en lille ledighed for de to grupper på henholdsvis 2,1 pct. 1,1 pct. Ledigheden er heller ikke stor for dem med de højeste lønninger, og de ledige er underrepræsenteret i forhold til de beskæftigede. Alt i alt er de fundne sammenhænge signifikante, så ledigheden er forholdsvis høj hos de lavtlønnede og tilsvarende forholdsvis lav hos de højtlønnede

Tabel 3.18

Ledige og beskæftigede HK'ere fordelt efter andelen af ansatte, der er gengangere på virksomheden fra januar 1999 til januar 2000. Procent.

Antal gengangere i procent	Under 1 års ledighed	1 års ledighed eller over	Beskæftigede	I alt	Procentgrundlag
90-100 procent	2,7	1,2	96,1	100,0	4.008
80-89 procent	2,9	1,4	95,8	100,1	7.931
70-79 procent	3,2	1,4	95,4	100,0	6.829
60-69 procent	5,0	2,2	92,8	100,0	3.576
50-59 procent	4,8	2,1	93,1	100,0	2.345
-50 procent	6,5	3,4	90,1	100,0	3.473
90-100 procent	10,2	9,3	14,5		
80-89 procent	21,1	21,6	28,6		
70-79 procent	20,4	19,2	24,5		
60-69 procent	16,7	16,0	12,5		
50-59 procent	10,6	9,9	8,2		
-50 procent	21,0	24,0	11,8		
I alt procent	100,0	100,0	100,1		
Procentgrundlag	1.069	495	26.598		28.162
<i>Observeret/forventet</i>					
90-100 procent	0,7	0,7	1,0		
80-89 procent	0,8	0,8	1,0		
70-79 procent	0,8	0,8	1,0		
60-69 procent	1,3	1,3	1,0		
50-59 procent	1,3	1,2	1,0		
-50 procent	1,7	1,9	1,0		

Anm.: Resultatet er signifikant på 5 pct.s niveau. Oplysninger manglede for 468 personer.

Personaleomsætningen ses af tabel 3.18. Som indikator for personaleomsætningen benyttes her antal gengangere fra sidste år i procent af årets ansatte i virksomheden. Forholdet mellem antal ansatte og gengangere kan pege på, hvor mange stillinger, det har været nødvendigt at genbesætte for at holde beskæftigelsen på samme niveau som sidste år². Tag fx en virksomhed med 100 ansatte, hvoraf de 90 er gengangere fra sidste år. Her er forholdet mellem dem $90/100=0,9$, så 90 pct. af de ansatte er gengangere. De resterende 10 er nyansatte, som det har været nødvendigt for virksomheden at ansætte for stadig at have 100 ansatte. Det vil sige jo flere gengangere, der er på målingstidspunktet, desto lavere er personaleomsætningen.

Ses der bort fra det tilfælde, hvor der er 50-59 procent gengangere, fremgår det, at der er en tendens til, at der kommer forholdsvis flere ledige fra virksomheder med et lille antal gengangere, hvilket altså vil sige virksomheder med en høj personaleomsætning. Den fundne sammenhæng er signifikant, og det gælder både for korttidsledige og langtidsledige set i forhold til beskæftigede. Ses der bort fra HK'erne ansat inden for handel og repræsentation, fremkommer et lidt andet billede. I det tilfælde kommer endnu flere af de korttidsledige fra virksomheder med høj personaleomsætning. Således kommer nu halvdelen af de korttidsledige fra virksomheder, hvor under 60 procent er gengangere fra sidste år, mens det var lige over 30 procent, når handel og reparation blev medregnet. Billedet for de langtidsledige i dette tilfælde er derimod næsten det samme. Omkring en tredjedel kommer fra virksomheder med under 60 procent gengangere.

I dette afsnit er der blevet set på, hvilke kendetegn de lediges seneste ansættelsessted havde, og om disse adskiller sig fra de beskæftigedes ansættelsessteder. Sagt på en anden måde: Er der nogle typer af virksomheder og arbejdssituationer, der producerer flere ledige end andre? Resultaterne kan opsummeres som følger:

- Der er en overrepræsentation af ledige, der har haft ansættelse i den private sektor, hvorimod ansættelse i den offentlige sektor er underrepræsenteret
- Der er en overrepræsentation af ledige, der har haft ansættelse på små virksomheder, hvorimod ansættelse i store virksomheder er underrepræsenteret
- Der er en overrepræsentation af ledige i gruppen, der i seneste ansættelse havde en lav timeløn
- Virksomheder med en høj personaleomsætning producerer flere ledige end virksomheder med en lav.

² Hermed tages der ikke højde for, hvor mange stillinger det har været nødvendigt at genbesætte i løbet af året.

Konklusioner

I dette kapitel har den gennemgående tråd været en sammenligning af karakteristika mellem ledige HK'ere og beskæftigede HK'ere. Spørgsmålet, der blev stillet i indledningen til kapitlet, var: *På hvilke måder adskiller de ledige HK'ere sig fra de beskæftigede HK'ere?* De forskellige karakteristika, der er valgt ud fra registerets mange muligheder, blev delt i tre grupper:

- De faste givne baggrundsfaktorer, som kendetegner de ledige
- De påvirkelige variable, der er knyttet til det enkelte individ, men som er påvirkelige
- De kendetegn, der ligger uden for det enkelte individ, nemlig hvad der kendetegnede de lediges seneste ansættelse og de beskæftigedes nuværende beskæftigelse.

Spørgsmålet kan efterfølgende forsøgsvis besvares i forhold til de tre punkter, som også kapitlet er disponeret efter:

1. HK-området er et kvindedomineret område, og det er kvinderne, der rammes forholdsvis mest af ledighed. Ses bort fra køn er det navnlig de helt unge og de ældre i 50'erne, som er korttidsledige, og det er specielt de 50-årige, som er langtidsledige. En opdeling efter familie viser, at det primært er enlige set i forhold til par, som er ledige, og det gælder, uanset om de har børn. Hvad angår arbejds erfaring, spiller det også en rolle for ledigheden, idet både de korttidsledige og de langtidsledige har mindre arbejds erfaring end de beskæftigede.

2. Ledighedens fordeling på amter er meget heterogen. Nogle amters korttidsledighed er klart højere end andres, og det samme gør sig gældende for langtidsledigheden. Som de to største uddannelsesområder er det værd at bemærke, at handels- og kontoruddannelserne ikke er særlig hårdt ramt af ledighed. Det er 'de fremmede uddannelser' i kategorien 'blandet' med uddannelser inden for fx bygge og anlæg, industri og service, som skiller sig ud med den højeste ledighed, både blandt de korttidsledige og blandt de langtidsledige. Personer med en kort videregående uddannelse ligger også højt blandt de langtidsledige.

Med hensyn til brancher ser de lediges fordeling nogenlunde ud som de beskæftigedes. Et par afvigelser er der dog. En af dem angår handel og reparation, hvor der er forholdsvis flere korttidsledige i forhold til, hvad de udgør af de beskæftigede, mens en ansættelse i det offentlige har den modsatte betydning. Her er der færre ledige, end der kan forventes, når der sammenlignes med de beskæftigede.

Til gengæld er der store forskelle mellem de beskæftigede og de ledige, når det gælder deres anciennitet. De beskæftigede har langt længere anciennitet i deres nuværende beskæftigelse, end de ledige havde i deres seneste ansættelse.

Som indikator på helbredstilstand er valgt at se på besøgsfrekvensen hos almenpraktiserende læge og speciallæger. Der er en tendens til, at de ledige har flere lægebesøg end de beskæftigede. Branchen kan ikke forklare sygeligheden blandt de ledige, idet der ikke er nogen signifikant sammenhæng mellem deres besøgsfrekvens og branchen.

3. Med hensyn til variablene i forbindelse med de lediges seneste ansættelsessted viser tallene, at branchen ikke giver noget entydigt billede. Til gengæld er det ret tydeligt, at der er en overrepræsentation af ledige, hvis seneste ansættelse var i den private sektor, set i forhold til andelen, der i dag har en beskæftigelse i den private sektor. Opdelt efter virksomhedens størrelse er der en tendens til, at ledigheden er forholdsvis størst for dem, som tidligere var ansat i de mindre virksomheder, mens den er mindst for de personer, hvis sidste ansættelse var i en stor virksomhed. Personaleomsætningen spiller også en rolle, idet de ledige fra virksomheder med høj personaleomsætning er overrepræsenteret i forhold til, hvor stor en andel der har beskæftigelse på sådanne virksomheder.

LEDIGE HK'ERE

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og erhverv

ISSN: 1396-1810
ISBN: 87-7487-735-6

Layout : KPTO as
Oplag: 500
Tryk:: BookPartner A/S

©2003 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.