

Når lønmodtagere fratræder virksomheder

Henning Bjerregård Bach

***Socialforskningsinstituttet
00:5***

Når lønmodtagere fratræder virksomheder

Hvilke faktorer afgør, om en lønmodtager selv siger op, bliver afskediget eller forbliver ansat på en virksomhed? Socialforskningsinstituttet har undersøgt årsagerne til lønmodtageres fratrædelser inden for perioden 1990-95. Undersøgelsens resultater belyser aspekter der henholdsvis fremmer muligheden for, at vedkommende er selvforsørgende 5-7 år senere, eller hæmmer denne mulighed.

I begge tilfælde har man fokuseret på arbejdsmiljøets og helbredets betydning. De deltagende lønmodtagere var lønmodtagere i 1990.

Rapportens resultater er baseret på spørgeskemaoplysninger fra ca 4.500 repræsentativt udvalgte lønmodtagere i 1990 og fra de samme personer i 1995. Efterfølgende er disse oplysninger suppleret med oplysninger fra Danmarks Statistik om varigheden af de samme personers udbetalinger af indkomsterstattende ydelser i perioden 1995-97.

00:5 *Når lønmodtagere fratræder virksomheder*

Når lønmodtagere fratræder virksomheder

Henning Bjerregård Bach

København 2000
Socialforskningsinstituttet
00:5

Når lønmodtagere fratræder virksomheder

Forskningsleder: Mag.scient.soc. Anders Rosdahl
Forskningsgruppen om arbejdsmarkedets rummelighed

ISSN 1396-1810

ISBN 87-7487-637-6

Sats og tilrettelæggelse: Socialforskningsinstituttet efter principiayout af Bysted A/S

Oplag: 1.000

Trykkeri: Holbæk Center-Tryk A/S

Socialforskningsinstituttet

Herluf Trolles Gade 11

1052 K

Tlf. 33 48 08 00

Fax 33 48 08 33

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

Forord

Denne undersøgelse drejer sig om forhold, der har betydning for, om lønmodtagere forlader deres arbejdsplads og på længere sigt bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet. Undersøgelsen falder i to dele. Undersøgelsens første del belyser primært, hvilken betydning arbejdsmiljø- og helbredsforhold har for lønmodtageres tilbøjelighed til frivilligt eller ufrivilligt at fratræde arbejdspladsen inden for en femårig periode. I den anden del undersøges arbejdsmiljøets og helbredets betydning for lønmodtageres selvforsørgelse 5-7 år efter.

Undersøgelsens primære datamateriale består af to surveys blandt repræsentative udsnit af lønmodtagere i efteråret 1990 og 1995, som er indsamlet af Arbejdsmiljøinstituttet og Socialforskningsinstituttet. Disse surveyoplysninger er efterfølgende sammenkoblet med registeroplysninger om de samme personers modtagelse af offentlige ydelser og varigheden heraf i perioden 1995-1997.

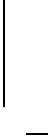
Rapporten er kommenteret af repræsentanter fra Arbejdsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark. Endvidere er rapporten læst og kommenteret af professor Lars Iversen og seniorforsker Anders Holm. Alle takkes for gode råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af seniorforsker, cand.oecon., ph.d. Henning Bjerregård Bach.

Arbejdsministeriet og EUs Socialfond har bidraget til undersøgelsens finansiering.

København, maj 2000

Jørgen Søndergaard



Indhold

Kapitel 1	
Hovedresultater	7
1.1. Indledning	7
1.2. Resumé	9
1.3. Arbejdsmiljøets og helbredets betydning for fratrædelse fra job og efterfølgende offentlig forsørgelse	11
1.4. Diskussion af undersøgelsens resultater	17
 Kapitel 2	
Datamaterialet i hovedtræk	21
2.1. Oversigt og sammenhæng mellem de to surveys i 1990 og 1995	21
2.2. Initiativforholdet omkring fratrædelsen fra 1990-arbejdspladsen	24
 Kapitel 3	
Karakteristik af lønmodtagerne i deres 1990-ansættelse . . .	27
3.1. Demografiske, virksomheds- og helbredsmæssige oplysninger om arbejdstagerne i 1990	27
3.2. Arbejdstagernes arbejdsmiljø i 1990	33
3.3. Sammenfatning	42
 Kapitel 4	
Forhold som er bestemmende for initiativforholdet ved fratrædelsen	45
4.1. Indledning	45
4.2. En model for initiativet til arbejdstageres evt. fratrædelse fra arbejdspladsen	46
4.3. Sammenfatning og diskussion	61
 Kapitel 5	
Arbejdsmiljøforhold og efterfølgende beskæftigelse	65
5.1. Indledning	65
5.2. Anvendte registerdata	66
5.3. En model for modtagelse af offentlige indkomsterstattende ydelse i 1995-1997	69
5.4. Sammenfatning	79

Bilag

Arbejdsmiljøindeks og helbredsmål 85

Litteratur 95

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1999 97

Hovedresultater

1.1. Indledning

Hvert år fratræder et større antal medarbejdere den arbejdsplads, de er ansat på. De fleste fratrædelser sker på arbejdstagernes eget initiativ, men en ikke ubetydelig del er afskedigelser. Selvfølgelig er mange af de afskedigede arbejdstagere ledige efter fratrædelsen i kortere eller længere tid ligesom mange af de frivilligt fratrædende.

Nogle af disse arbejdsmarkedsprocesser er tidligere i et vist omfang blevet belyst på et surveymateriale bl.a., af Socialforskningsinstituttet i en undersøgelse i midten af 1980'erne af mobiliteten på arbejdsmarkedet (Bach 1987). Inden for de senere år er processerne primært blevet belyst på et registerbaseret grundlag, herunder af Vejrup Hansen (1995) og Albæk & Sørensen (1995), hvor fokus har været på studiet af jobskabelses- og nedlæggelsesprocesser i virksomhederne. De registerbaserede undersøgelser har mange fordele, men også nogle svagheder. Registeroplysninger muliggør således ikke sondringen mellem frivillig fratræden (opsigelse) og ufrivillig fratræden (afskedigelse). Registerdata indeholder heller ikke oplysninger om arbejdstageres arbejdsvilkår, dvs. fysiske og psykiske arbejdsmiljø, helbredsoplysninger og tilfredshed med arbejdet. Sådanne oplysninger kan i sagens natur kun tilvejebringes gennem survey.

Ideen i den foreliggende undersøgelse er at udnytte sammenhængende surveydata fra 1990 og 1995, som dækker et større repræsentativt udsnit af beskæftigede lønmodtagere på begge tidspunkter, og supplere med registeroplysninger om deres senere modtagelse af en række offentlige indkomsterstøttende ydelser med henblik på at belyse følgende hovedspørgsmål:

- Hvilke grupper af beskæftigede har en større eller mindre risiko for at blive afskediget? Hvilken betydning har arbejds-

plads- og personrelaterede forhold for afskedigelsesrisikoen? I hvilket omfang har fx beskæftigede, hvis helbred/arbejdsevne er nedsat, en "overrisiko" for at blive afskediget?

- Hvilke grupper af beskæftigede har en større eller mindre sandsynlighed for at fratræde en arbejdsplads på eget initiativ? I hvilket omfang og på hvilke punkter er der forskelle mellem personer, der fratræder "frivilligt" og "ufrivilligt"? I hvor høj grad er de frivillige fratrædelser begrundet i fysiske og psykiske belastninger i arbejdet, således at en del af de "frivillige" fratrædelser i realiteten er udtryk for, at arbejdstagere, fx af helbredsgrunde, har følt sig nødsaget til at sige op?
- Har arbejdsforholdene på en arbejdsplads indflydelse på arbejdstageres arbejdsmarkedstilknytning på længere sigt? I hvilket omfang har arbejdsmiljø og helbred betydning for tilknytningen til arbejdsmarkedet på længere sigt? Kan man påvise, at ansættelsesforholdets varighed har nogen indvirkning på disse faktoreres betydning for tilknytningen til arbejdsmarkedet?

Datagrundlaget for denne undersøgelse er de arbejdsmiljøundersøgelser, som Arbejdsmiljøinstituttet og Socialforskningsinstituttet gennemførte i fællesskab i 1990 og 1995. 1990-undersøgelsen er rapporteret i Lønmodtagernes arbejdsmiljø 1990.¹⁾ I denne rapportering findes en nærmere dokumentation af den første undersøgelses datamæssige design. 1995-undersøgelsen er afrapporteret i Borg & Burr (1997): Danske lønmodtageres arbejdsmiljø og helbred 1990-95. I begge undersøgelser finder man de beskæftigede lønmodtagere ved en screening blandt 18-59-årige. Hele brutostikprøven fra 1990 blev i 1995 søgt interviewet påny. Desuden blev 1990-stikprøven suppleret med en repræsentativ supplerende stikprøve af 18-22-årige i 1995, således at 1995-stikprøven er repræsentativ for den samlede befolkning og dermed også for de beskæftigede 18-64-årige lønmodtagere i 1995.

1) Udgivet af Arbejdsmiljøfondet, AMI og SFI i 1992.

Indholdet i denne rapport er følgende. I kapitel 2 redegøres der for sammenhængen mellem de to surveys, hvad angår opnåelse af interview, graden af overensstemmelse mellem de to surveys angående ansættelsesforholdet i nov. 1990, initiativet til fratrædelse fra 1990-arbejdspladsen og året herfor. I kapitel 3 diskuteres, hvad der nærmere skal forstås ved initiativet til fratrædelse fra et job. Endvidere karakteriseres arbejdstagerne med hensyn til personlige og virksomhedsmæssige forhold. Endelig gør vi rede for de 10 arbejdsmiljøindeks, som det er valgt at gøre brug af i denne beskrivelse og efterfølgende analyse. I bilaget er de 10 indeks nærmere dokumenteret.

Den kausale analyse, af hvad der er bestemmende for, hvilke medarbejdere der selv siger deres job op, bliver afskediget eller oplever begge dele samtidig eller forbliver ansat på virksomheden, rapporteres i kapitel 4 i form af en statistisk analyse. I kapitel 5 undersøges betydningen af arbejdsmiljøforholdene, helbredsforhold og andre arbejdsmarkedsforhold for arbejdstageres tilknytning til arbejdsmarkedet på længere sigt. Analysen gennemføres ved en undersøgelse af, hvilke lønmodtagere som undgår modtagelse af en bred vifte af offentlige indkomsterstøttende ydelser.

1.2. Resumé

Følgende resumé koncentrerer sig om arbejdsmiljøets og helbreds betydning dels for risikoen for afskedigelse og tilbøjeligheden til selv at sige op, dels for beskæftigedes selvforsørgelse 5-7 år senere.

- 43 pct. af et repræsentativt udsnit af lønmodtagere i 1990 fratrådte deres arbejdsplads inden for en 5-årig periode, dvs. i perioden 1990-95.
- 60 pct. af de fratrådte medarbejdere tog selv initiativet hertil, 25 pct. fratrådte efter arbejdsgiverens initiativ, 10 pct. oplyser, at fratrædelsen skete efter både arbejdsgiverens og eget initiativ, og 4 pct. fratrådte, fordi ansættelsen var tidsbegrænset.

- 2 eller flere arbejdshæmninger i form af smerter eller besvær i forskellige legemsdele og mindst 2 sygdomme, som er lægeligt diagnosticeret, formindsker markant hyppigheden af efterfølgende at være selvforsørgende. Arbejdstagere med mindst 2 sygdomme er udsat for en markant højere risiko for afskedigelse end tilsvarende arbejdstagere uden sygdomme eller med kun én sygdom, derimod er de meget mindre tilbøjelige til selv at forlade deres ansættelse.
- Kun for kvindelige arbejdstagere giver forekomst af 2 eller flere arbejdshæmninger anledning til markant forøget risiko for afskedigelse. Sådanne kvinder er også klart mere tilbøjelige til frivilligt at forlade deres job i sammenligning med kvinder uden arbejdshæmninger.
- De fysiske og psykiske arbejdsmiljøforhold har kun en svag betydning for risikoen for afskedigelse, tilbøjeligheden til selv at sige op og de beskæftigedes efterfølgende selvforsørgelse 5-7 år senere.
- Fysiske og kemiske påvirkninger i arbejdsmiljøet har for den store hovedgruppe af arbejdstagere ikke nogen betydning for den efterfølgende selvforsørgelse, selv om arbejdstagere udsat for relativt megen fysisk og kemisk påvirkning hyppigere afskediges.
- Relativt meget eller lidt arbejdstid med diverse monotone arbejdsstillinger (i ryggen, nakken, hænder, arme mv.) påvirker ikke måden arbejdstagere evt. fratræder et job på, medmindre arbejdstagere samtidigt har 2 sygdomme, hvorved relativt megen arbejdstid med monotone arbejdsstillinger forøger afskedigelsesrisikoen i begrænset omfang. Andelen af arbejdstid med monotone arbejdsstillinger påvirker imidlertid ikke den efterfølgende selvforsørgelse.
- Relativt megen arbejdstid med ensidigt gentaget arbejde hæmmer den efterfølgende selvforsørgelse lidt. Har arbejdstagere endvidere mindst 2 sygdomme, hæmmes den efterfølgende selvforsørgelse markant, hvilket slet ikke gælder arbejdstagere med én sygdom.

- Relativt gunstige psykiske arbejdsmiljøforhold – psykisk velbefindende på arbejdet, indflydelse på arbejdet og udviklingsmuligheder på arbejdet – er med til at forøge hyppigheden af efterfølgende selvforsørgelse.
- Relativt mange psykiske krav i arbejdet (stor arbejdsmængde, megen koncentration og stort ansvar) påvirker ikke hyppigheden af efterfølgende selvforsørgelse, men mange psykiske krav mindsker afskedigelsesrisikoen, og fremmer den frivillige afgang fra virksomheder.
- Den negative betydning af forekomsten af sygdomme og ensidigt gentaget arbejde for efterfølgende selvforsørgelse forstærkes af relativt langvarig ansættelse. Derimod forstærkes en svag positiv sammenhæng mellem fysiske og kemiske påvirkninger i arbejdssituationen og efterfølgende selvforsørgelse af relativt langvarig ansættelse. For de øvrige arbejdsmiljø- og helbredsforhold er der ikke tilsvarende varighedsafhængigheder i deres evt. påvirkning af efterfølgende selvforsørgelse.
- Bortset fra sammenhængen mellem efterfølgende selvforsørgelse og fysiske og kemiske påvirkninger er de evt. sammenhænge mellem arbejdsmiljø- og helbredsforhold på den ene side og efterfølgende selvforsørgelse på den anden side upåvirkede af arbejdstageres alder.

1.3. Arbejdsmiljøets og helbredets betydning for fratrædelse fra job og efterfølgende offentlig forsørgelse

Nedenfor vil vi kort sammenfatte undersøgelsens hovedresultater med særlig vægt på arbejdsmiljøets og helbredets betydning for efterfølgende selvforsørgelse. Til grund for analysen har vi registreret arbejdstageres modtagelse af en bred vifte af indkomsterstøttende offentlige ydelser 5-7 år efter, at vi har registreret deres arbejdsmiljø og helbredsforhold ved interview i 1990. Disse ydelser omfatter arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, alle former for ydelser til aktiverede dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, orlovsydelse, førtidspension, overgangsydelse og sygedagpenge. Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i form af efterløn holdes uden for analysen af efterfølgende selvforsørgelse, hvorfor arbejdstagere over 53 år udelades fra denne analyse.

Vi har herefter analyseret, hvilke arbejdsmiljø- og helbredsforhold som har betydning for, om arbejdstagere stort set har været selvforsørgende 5-7 år efter interviewet i 1990. Har arbejdstagere således stort set været selvforsørgende, er dette nok helt overvejende udtryk for, at de ernærer sig ved arbejdsindkomst. Når vi undersøger dette hovedspørgsmål, sker det under hensyntagen til, at andre forhold øver indflydelse på evnen til eller mulighederne for at være selvforsørgende. Dette hensyn varetages ved at medtage arbejdstageres oplysninger om forhold som virksomhedsstørrelse, ansættelsesområde, aflønningsform, virksomhedsanciennitet, alder og køn i analysen.

Det er hensigtsmæssigt at sammenfatte betydningen af denne sidste gruppe af faktorer ved først at fokusere på alder og virksomhedsanciennitet. For det første gælder det, at under 40-årige arbejdstagere er mere selvforsørgende, jo ældre de bliver. De ca. 40-årige i 1995-97 er de mest selvforsørgende, herefter viser den statistiske model, at selvforsørgelsesgraden aftager med alderen. Dette beror formentlig primært på, at afskedigelsesrisikoen er aftagende, indtil arbejdstagerne når de ca. 40 år, hvorefter afskedigelsesrisikoen stagnerer og stiger lidt.

For det andet gælder det, at graden af selvforsørgelse er stigende med virksomhedsancienniteten og fortsat stigende, indtil virksomhedsancienniteten bliver ca. 40 år, hvilket kun ganske få når at overgå. Det er et bemærkelsesværdigt resultat, fordi det jo siger, at stabile arbejdstagere, som ikke frivilligt forlader den virksomhed, hvor de har søgt ansættelse, efterhånden som tiden går, får en mindre sandsynlighed for 5-7 år senere at være offentligt forsørgt. Bag denne sammenhæng ligger der nok to forhold. Sådanne arbejdstagere med forholdsvis lang anciennitet opbygger virksomhedsmæssige kvalifikationer, som måske også belønnes. Endvidere forekommer der ofte formelle eller uformelle afskedigelsesregler, som fx sidst ind først ud-reglen, som understøtter og forstærker det første forhold.

Lad os vende os mod betydningen af helbredsforholdene. De er meget entydige. Arbejdstagere med mindst to sygdomme, eftervirkninger af skader eller handicap, som en læge angiveligt har diagnosticeret, er markant mindre tilbøjelige til at være selvforsørgende 5-7 år senere i sammenligning med arbejdstagere med kun én sygdom eller slet ingen.

Det andet helbredsmaal vedrører arbejdshæmninger, som består i smerter eller besvær i en række udvalgte legemsdele, fx skuldre, nakke, hofte, ryg mv., som har forhindret arbejdstagere med sådant besvær i at passe deres arbejde mindst én gang inden for det seneste år. Arbejdstagere med mindst to sådanne arbejdshæmninger er også markant mindre tilbøjelige til at være selvforsørgende end arbejdstagere uden sådanne hæmninger eller blot med én sådan arbejdshæmning.

Lad os fordybe os lidt mere i målingen af de to helbredsforhold. Begge helbredsoplysninger stammer – ligesom oplysningerne om arbejdsmiljø – fra de interviewede lønmodtagere i 1990. Vedrørende forekomsten af sygdomme spørger man, om den interviewede har nogen sygdom, eftervirkning af skade, handicap eller anden lidelse. I givet fald spørges vedkommende, om en læge har sagt, hvad det er/var. Hvis der svares bekræftende på begge spørgsmål, registreres denne oplysning som "1 sygdom". Herefter spørges videre, om vedkommende har andre sygdomme mv., og om en læge har sagt, hvad det er/var. Svares der igen bekræftende på begge spørgsmål, registreres vedkommende med "2 sygdomme". Ganske få personer registreres med 3 sygdomme. Man ved imidlertid ikke, om det er en egentlig sygdom eller eftervirkning eller handicap eller anden lidelse, vedkommende bekræfter. Hvis det er en sygdom, vedkommende bekræfter, må det være en sygdom, som er forenelig med varetagelse af et job, fx sukkersyge, eftersom de interviewede er lønmodtagere på interviewtidspunktet. De andre forhold – eftervirkninger af skader, handicap og andre lidelser – må ligeledes være forenelige med varetagelse af et job, selv om man måske netop af den grund lejlighedsvis er fraværende fra jobbet.

Forekomsten af de ovenfor omtalte arbejdshæmninger må tilsvarende have en karakter og et omfang, så de er forenelige med varetagelse af de job, som lønmodtagerne var ansat i, i 1990, selv om arbejdshæmninger på et eller andet tidspunkt havde forhindret dem i at passe de pågældende job inden for det seneste år. Man kender imidlertid ikke omfanget af fraværet, men det har åbenbart ikke været så stort, at ansættelsesforholdet er blevet ophævet fra arbejdsgiverens side.

For begge de to nævnte helbredsforhold gælder, at betydningen af dem for alvor først opstår, når der er to eller flere af dem. Arbejdstagere bliver hyppigere fyret, når de har erhvervet 2 sygdomme, ligesom kvindelige arbeidstagere hyppigere bliver fyret, når de har to eller flere arbejdshæmninger. Dette er formentlig medvirkende til, at sådanne arbeidstagere hyppigere skal offentligt forsørges på grund af efterfølgende ledighed. Når de så søger andet arbejde, har de nok et mere begrænset arbejdsmarked at søge job på, fordi de søger efter job med arbejdsfunktioner, som er forenelige med deres sygdomme, skader mv., eller som nedsætter smerter og besvær i legemsdele.

Lad os afslutningsvis uddybe og kommentere betydningen af arbejdsmiljøet, som blev resumeret ovenfor. I sammenligning med betydningen af alder, anciennitet og andre ikke omtalte forhold (virksomhedsstørrelse, ansættelsesområde og køn) er betydningen af arbejdsmiljøet – både det fysiske og det psykiske – for selvforsørgelse beskeden.

De rapporterede fysiske og kemiske påvirkninger i arbejdsmiljøet er – for gruppen af arbeidstagere som helhed – uden betydning for selvforsørgelse 5-7 år senere. Denne hovedkonklusion skal imidlertid suppleres af to samtidigt forekommende fænomener, som trækker i hver sin retning, hvad angår betydningen af de fysiske og kemiske påvirkninger i arbejdsmiljøet. For det første gælder det, at den tid, en arbeidstager har været ansat på en virksomhed, er med til at forstærke en svag positiv sammenhæng mellem denne arbejdsmiljøfaktor og efterfølgende selvforsørgelse. Således

er længere tids ansættelse, hvor man udsættes for relativt mange fysiske og kemiske påvirkninger, slet ikke til hinder for ens evne til efterfølgende selvforsørgelse. For det andet gælder det, at jo ældre arbejdstagere er, desto mere svækkes den positive sammenhæng mellem fysiske og kemiske påvirkninger og selvforsørgelse. Sidstnævnte forhold må dække over, at alder jo også måler den omtrentlige maksimale resttid på arbejdsmarkedet.

Et forholdsvis højt omfang af ensidigt gentaget arbejde er med til at hæmme selvforsørgelsen efterfølgende, selv om det ingen påviselig betydning har for fratrædelse fra virksomheder. Har en arbejdstager i forvejen to sygdomme, skader mv., er et forøget omfang af ensidigt gentaget arbejde stærkt hæmmende for arbejdstageres efterfølgende selvforsørgelse, hvilket noget overraskende slet ikke er tilfældet for arbejdstagere med kun én sygdom.

Det er naturligt at sammenstille betydningen af det ensidigt gentagne arbejde med betydningen af udviklingsmuligheder i arbejdet. Det viser sig – som forventet – at jo flere udviklingsmuligheder arbejdstagere har i arbejdssituationen, desto hyppigere er de efterfølgende selvforsørgende. Måske opfanger udviklingsmulighederne også andre forhold fx kvalifikationer og personlighedstræk og aspekter af jobfunktioner.

Der gælder endelig, at jo bedre arbejdstagere har det på arbejdet, og jo mere indflydelse de har på arbejdet, desto hyppigere er de efterfølgende selvforsørgende.

I forbindelse med analysen af arbejdstageres evt. fratrædelse fra arbejdspladsen blev det også undersøgt, om betydningen af arbejdsmiljø- og helbredsforhold blev forstærket eller svækket af andre samtidigt tilstedeværende forhold, herunder andre arbejdsmiljø- og helbredsforhold. Tilsvarende og endnu flere analyser har været gennemført ved undersøgelse af bestemmende faktorer bag efterfølgende selvforsørgelse. Det er – som det fremgår af ovenstående resumé – meget begrænset, hvad man har kunnet påvise af den slags sammenhænge.

Hypotesen i forbindelse med fx virksomhedsanciennitet vil naturligt være, at jo længere tid arbejdstagere har været ansat i job med ugunstige arbejdsmiljøpåvirkninger, desto mere skulle man forvente, at sådanne arbejdstagere havde behov for efterfølgende offentlig forsørgelse. Denne sammenhæng er også svagt til stede, hvad angår sygdomme og ensidigt gentaget arbejde, men for forekomsten af fysiske og kemiske påvirkninger er sammenhængen den modsatte. Forekomsten af de omtalte monotone arbejdsstillinger (fx arbejdsstillinger i hænder, arme og ryg) har ikke nogen betydning for efterfølgende selvforsørgelse – heller ikke i forbindelse med langvarig ansættelse.

Ligeledes har det været undersøgt, om betydningen af arbejdsmiljø- og helbredsforholdene beroede på arbejdstagernes alder. Det har som nævnt kunnet påvises for de fysiske og kemiske påvirkninger, men ellers ikke for nogen af de andre arbejdsmiljø- og helbredsforhold.

Ved fremlæggelsen af undersøgelsens resultater ovenfor sondrede vi mellem helbredsforhold, forskellige aspekter af arbejdsmiljøet og andre karakteristika ved arbejdstagerne eller virksomhederne, herunder primært alder og virksomhedsanciennitet. Sondringen mellem arbejdsmiljø og helbredsforhold er af analytisk og praktisk karakter alene af den grund, at kun ganske få har 2 eller flere sygdomme og 2 eller flere såkaldte arbejdshæmninger – nemlig henholdsvis 4 og 5 pct. af samtlige lønmodtagere i 1990.

Undersøgelsens materiale muliggør imidlertid ikke en grundig undersøgelse af, om fx visse aspekter af det fysiske, kemiske og psykiske arbejdsmiljø med tiden medfører arbejdshæmninger eller sygdomme fx grundet i arbejdsmiljøbelastningernes intensitet og varighed. Imidlertid viser alene samvariationen i arbejdsmiljø- og helbredsforholdene i 1990 for det første, at antallet af arbejdshæmninger til en vis grad samvarierer med monotone arbejdsstillinger og fysiske og kemiske påvirkninger. For det andet samvarierer antallet af arbejdshæmninger til en vis grad med antallet af sygdomme. Er disse samvarierende faktorer udtryk for en årsags-

kæde gående fra arbejdsmiljøforhold til arbejdshæmninger og sygdomme, er den nævnte sontring nok analytisk relevant, men kan ikke bruges til at negligere betydningen af arbejdsmiljøfaktorer for selvforsørgelsen, især ikke når tidsperspektivet er længere end det hér anvendte.

1.4. Diskussion af undersøgelsens resultater

I dette afsnit diskuteres perspektiverne i de fundne sammenhænge, hvor arbejdsmiljø- og helbredsforhold udløser mindre grad af selvforsørgelse efter 5-7 år. Det gøres ud fra den betragtning, at offentlige myndigheder måske via initiativer og reguleringer af arbejdsmiljøet er i stand til at forhindre de forholds opståen, som i særlig grad betinger formindsket omfang af selvforsørgelse på lidt længere sigt.

Undersøgelsen viser således bl.a., at forekomsten dels af mindst 2 eller flere såkaldte arbejdshæmninger, dels af 2 eller flere sygdomme udløser markant mindre selvforsørgelse på længere sigt. Det offentlige interesser i den forbindelse må være ret entydige, nemlig at forhindre disse dårlige helbredsforholds opståen hos lønmodtagerne både ud fra et finansielt hensyn og af hensyn til folkesundheden. I det omfang disse sygdomme og arbejdshæmninger fremkaldes på arbejdspladser, søges dette hensyn allerede varetaget af en omfattende regulering i form af arbejdsmiljø-, arbejdsskade- og erhvervssygdomslovgivning og et rådgivningssystem i form af bedriftssundhedstjenesten.

Der er i undersøgelsens datamateriale klare tegn på, at visse arbejdsmiljøfaktorer – monotone arbejdsstillinger og fysiske og kemiske påvirkninger – er medvirkende til og forløbere for arbejdshæmninger og sygdomme, som jo især fremkalder efterfølgende nedsat selvforsørgelse. I det omfang en sådan årsagskæde fungerer, må det offentlige indsats også rettes mod de arbejdsmiljøforhold, som ligger tidligt i denne årsagskæde.

Man kan så spørge, om den omfattende regulerende indsats også indeholder de rette økonomiske incitamenter til at forhindre disse

forholds opståen? Hvad angår arbejdsskader, som er anerkendte som sådanne, er virksomheder forpligtigede til at lade sig forsikrede i private forsikringsselskaber og dermed under markedsmæssige vilkår. Dette indebærer, at hvis markedsmekanismen virker, kan der optræde virksomhedsspecifikke præmier bl.a. baseret på virksomheders hidtidige omfang af arbejdsskader. Hvis denne mekanisme er udtalt, vil virksomheder alene af den grund tilstræbe at mindske omfanget af de skader og sygdomme, som forsikringen omfatter. For de anerkendte erhvervssygdommes vedkommende differentieres virksomhedernes bidrag til en forsikringslignende ordning kun efter branchens omfang af sådanne anerkendte erhvervssygdomme. Der er ikke i denne ordning noget incitament for de enkelte virksomheder til at nedbringe omfanget af erhvervssygdomme.

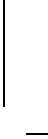
For andre sygdomme, som erhverves eller fremmes på arbejdspladser uden at være anerkendte som erhvervssygdomme, er der kun den mistede produktion som incitament for virksomhederne evt. modificeret af reduceret lønudbetaling. For de omtalte arbejdshæmninger gælder der det samme.

Undersøgelsen belyser ikke arbejdstagernes økonomiske incitamenter til at forlade job, som for dem er sygdomsfremkaldende eller forbundet med arbejdshæmninger. I det omfang arbejde, der er sygdomsfremkaldende, forbundet med arbejdshæmninger eller på anden måde fremkalder forøget omfang af offentlige indkomsterstattende ydelser, honoreres med højere løn, er sådanne lønsystemer med til at fastholde arbejdstagere i fx dårlige sundhedsmæssige omgivelser. Betydningen af et sådant manglende eller omvendt incitament forstærkes, hvis arbejdsgivere kun har et ringe økonomisk incitament til at forbedre arbejdsmiljøet – fx af grunde som er nævnt ovenfor.

Arbejdstilsynets omlægning af sit tilsyn hen imod et mere behovsorienteret tilsyn, hvor tilsynet med arbejdspladser med det dårligste arbejdsmiljø intensiveres, kan nok kompensere arbejdsområ-

der, hvor der er svage økonomiske incitamenter for arbejdstager eller virksomheder eller dem begge.

I vores diskussion ovenfor har synsvinklen været hensynet til forebyggelse af sygdom og arbejdshæmninger. Med udgangspunkt i undersøgelsens resultater kunne man også spørge, om der er tilstrækkelige incitamenter og muligheder for arbejdstagere og arbejdsgivere til at fastholde arbejdstagere med sygdomme og arbejdshæmninger, fx i form af omplaceringsmuligheder på virksomheder og ledsagende fleksibilitet i aflønningen? Fordelen ved fastholdelse af allerede ansatte medarbejdere med de omtalte ugunstige helbredsforhold er, at virksomheder allerede kender deres kvalifikationer og derfor har lettere ved at indplacere dem i virksomhedens drift fremfor alternativt at skulle indplacere udefrakommende arbejdstagere, fx med løntilskud.



Datamaterialet i hovedtræk

2.1. Oversigt og sammenhæng mellem de to surveys i 1990 og 1995

I oversigtstabel 2.1 ses nogle centrale talstørrelser vedrørende overensstemmelsen mellem de to surveys i 1990 og 1995 hvad angår, om svarpersonerne i efteråret 1995 afgiver identiske oplysninger om et eventuelt ansættelsesforhold i november 1990, som de afgav om deres hovedbeskæftigelse ved den første survey i november 1990. Graden af overensstemmelse fremgår af tabellens øverste del for de personer, som indgik i stikprøven i 1990. Overensstemmelsen er meget stor for de personer, som i november 1990 oplyser, at de havde lønnet beskæftigelse. 94 pct. af disse personer, som der blev opnået interview med i 1995, erindrer også i 1995 at have været beskæftiget som lønmodtager i efteråret 1990. For de personer, som ikke var beskæftiget som lønmodtagere i november 1990, er overensstemmelsen mindre. Dog erindrer 73 pct. af disse personer, som geninterviewedes i 1995, at de i efteråret 1990 var uden beskæftigelse.

Initiativforholdet til en eventuel fratrædelse fra et job, som man var ansat i i november 1990, er naturligvis kun belyst for de personer, som i efteråret 1995 oplyser, at de havde et ansættelsesforhold i november 1990. Det drejer sig om 4.556 + 603 + 313 personer. Eftersom formålet med denne undersøgelse er at sammenholde dette initiativforhold med personlige oplysninger og oplysninger om virksomhedsforhold og arbejdsmiljøforhold, som karakteriserer ansættelsesforholdet i november 1990, kan beskrivelser og analyser kun meningsfyldt gennemføres for de 4.556 personer, som i 1990-interviewet afgav sådanne oplysninger.

I oversigtstabellens midterste del fremgår det, i hvilket år de 4.556 evt. forlod deres 1990-arbejdsplads. Kun 0,6 pct. er i tvivl om, hvornår de forlod arbejdspladsen, eller måske om de har forladt arbejdspladsen på interviewtidspunktet i efteråret 1995.

Blandt de 43,3 pct. (1.971 personer), som havde forladt 1990-arbejdspladsen på interviewtidspunktet, er der blot 0,3 pct. (5 personer), som ikke er i stand til at besvare spørgsmålet om initiativet til fratrædelse. Disse personer indgår ikke i den nederste del af oversigtstabellen.

Den foreliggende undersøgelse har som sin population de personer, som både i 1990 og i 1995 angiver at have været i beskæftigelse i efteråret 1990. I følge oversigtstabellen opfylder 4.556 dette krav.

Oversigtstabel 2.1.

1. 1990-bruttostikprøven fordelt efter status i 1990 ifølge de interviewedes svar i 1995, særskilt for status i 1990 ifølge de interviewedes svar i 1990. Procent og (antal).
2. Personer, der i 1995 oplyste, at de var lønmodtagere i 1990, fordelt efter år for evt. fratrædelse fra 1990-arbejdsplads, særskilt for status i 1990 ifølge de interviewedes svar i 1990. Procent.
3. Initiativtager til denne fratrædelse. Procent og (antal).

	Status i 1990 ifølge de interviewedes svar i 1990			
	Beskæftiget lønmodtager i 1990	Ej beskæftiget lønmodtager i 1990	Uoplyst	Ikke interviewet i 1990
<i>1. Status i 1990 ifølge de interviewedes svar i 1995:</i>				
Beskæftiget som lønmodtager i 1990	79,3 (4.556)	20,7 (603)	0,0 (0)	31,7 (313)
Ikke beskæftiget som lønmodtager i 1990	4,8 (277)	55,5 (1.618)	50,0 (1)	14,7 (145)
Uoplyst	0,2 (12)	0,2 (5)	0,0 (0)	0,2 (2)
Ikke interviewet i 1995	15,7 (903)	23,6 (688)	50,0 (1)	53,5 (529)
I alt	100,0	100,0	100,0	100,1
Beregningsgrundlag	5.748	2.914	2	989

(fortsættes)

Oversigtstabel 2.1.**Fortsat.**

	Status i 1990 ifølge de interviewedes svar i 1990		
	Beskæftiget lønmottager i 1990	Ej beskæftiget lønmottager i 1990	Ikke inter- viewet i 1990
<i>2. År for fratrædelse fra 1990- arbejdsplads blandt beskæftigede lønmottagere i 1990 ifølge de interviewedes svar i 1995:</i>			
1990	2,2	9,1	3,2
1991	10,6	22,1	13,1
1992	8,9	11,6	12,1
1993	7,3	13,1	11,5
1994	6,7	10,8	11,8
1995	7,6	12,3	10,5
Uoplyst	0,6	3,2	2,2
Fortsat ansat i nov. 1995	56,1	17,9	35,5
I alt	100,0	100,1	99,9
Beregningsgrundlag	4.556	603	313
<i>3. Initiativtager til fratrædelse fra 1990-arbejdspladsen ifølge de interviewedes svar i 1995:</i>			
Eget initiativ	60,3 (1.185)	52,4 (247)	57,7 (112)
Arbejdsgiverens initiativ	25,3 (498)	19,3 (91)	27,3 (53)
Både/og	10,0 (196)	13,6 (64)	11,3 (22)
Tidsbegrænset ansættelse	4,4 (87)	14,7 (69)	3,6 (7)
I alt	100,0	100,0	99,9
Beregningsgrundlag	1.966	471	194

I de efterfølgende kapitler medtages også et begrænset antal arbejdstagere – 88 personer – som i efteråret 1990 på interviewtidspunktet angiver at være fratrådt deres forrige arbejdsplads inden for de seneste 2 måneder. Ved at medtage disse personer modvirkes konsekvenser af undersøgelsens stock-sampling en smule. Undersøgelsens samplingsmetode underrepræsenterer nemlig de kortvarige ansættelser.

2.2. Initiativforholdet omkring fratrædelsen fra 1990-arbejdspladsen

I dette afsnit redegøres der for, på hvilken måde vi måler, hvorfra initiativet udgik til fratrædelsen fra arbejdspladsen, hvor lønmodtageren var beskæftiget i november 1990 (1990-arbejdspladsen). I nærværende sammenhæng bruges kun oplysninger for de personer, som ved interview, dels i november 1990 oplyser at være ansat som lønmodtager, dels i 1995 oplyser at have været ansat som lønmodtager i det job, som vedkommende i november 1990 afgav oplysninger om.¹⁾

I undersøgelsen tilstræbes, at samtlige personer, som har forladt den virksomhed, hvor de var ansat i november 1990, svarer på spørgsmålet: *Kan De huske, hvorfor De forlod den arbejdsplads, De var på i november 1990. Var det på Deres eget initiativ eller arbejdsgiverens?* Spørgsmålet har tilknyttet fire lukkede gensidigt udelukkende svarkategorier: *Eget initiativ, arbejdsgiverens initiativ, både/og og tidsbegrænset ansættelse (fx vikariat)*. I spørgeskemaet er disse hovedforklaringer ikke søgt nærmere uddybet ved supplerende spørgsmål.

De to førstnævnte svarkategorier er de hyppigst forekommende (86 pct.) blandt fratrådte lønmodtagere, jf. oversigtstabellen. Tidsbegrænset ansættelse forekommer som årsag i godt 4 pct. af

1) I surveymaterialet er der en mindre gruppe af lønmodtagere, som af forskellige årsager ikke fremkommer med oplysninger om initiativet til fratrædelsen, på trods af at materialet viser, at de er fratrådt arbejdspladsen, hvor de angiveligt var ansat i nov. 1990.

fratrædelserne. 10 pct. af fratrædelserne sker på både arbejdsgiverens og lønmodtagerens initiativ.

Besvarelser i den første kategori *Eget initiativ* må forstås derhen, at lønmodtagere – uden arbejdsgiveres opfordring – bringer ansættelsesforholdet til ophør, fordi lønmodtagere formentlig har bedre alternativ beskæftigelse eller fratræder af personlige/familie-årsager eller ikke magter arbejdet af forskellige årsager eller kombinationer af disse årsagstyper. Den anden kategori *Arbejdsgiverens initiativ* må forstås sådan, at arbejdsgiveren beslutter at afskedige vedkommende lønmodtager grundet forhold i virksomhedens drift, fx lavere produktion eller rationalisering på den ene side eller personlige forhold hos lønmodtageren på den anden side. I materialet kan man ikke sondre mellem disse to væsentligt forskellige årsager til arbejdsgiverens afskedigelse. Ud fra en tidligere undersøgelse af lønmodtageres arbejdspladsmobilitet i 1985 kan man formode, at omkring halvdelen eller endnu flere af afskedigelserne begrundes i indskrænkninger i virksomheders produktion, rationalisering og evt. lukninger af virksomheder eller hele afdelinger, mens de resterende afskedigelser begrundes i personlige forhold i modsætning til de netop nævnte virksomhedsmæssige forhold, jf. Bach(1987).

Den tredje kategori *både/og* er desværre ikke kvalificeret yderligere. Kategorien dækker formentlig over et kontinuum af forskellige situationer, hvor arbejdsgiverens og lønmodtagerens ønske om lønmodtagerens fratrædelse vægtes forskelligt. I den ene yderposition haves en situation, hvor arbejdstageren selv bringer ansættelsesforholdet til ophør grundet et mere eller mindre udtalt ønske om det samme fra arbejdsgiverens side. Den anden yderposition kan beskrives ved, at arbejdsgiveren tager initiativ til at afskedige arbejdstageren, hvor afskedigelsen kommer meget belejligt for arbejdstageren, fx fordi vedkommende så kan få arbejdsløshedsunderstøttelse, hvad vedkommende jo ikke kunne få, hvis vedkommende selv havde bragt ansættelsesforholdet til ophør. Ifølge anekdotiske beretninger skulle større reduktioner blandt virksomheders medarbejdere undertiden foregå ved, at arbejdstagere kan

melde sig til at blive fyret. Dette opfattes som retfærdigt blandt medarbejdere, givet at der skal fyres medarbejdere. Samtidigt opnår virksomheden, at det er de mest motiverede medarbejdere, som forbliver på virksomhederne.

Den sidste kategori *tidsbegrænset ansættelse* må forstås sådan, at ansættelsesforholdet ved sin start er erklæret tidsbegrænset. Det gælder selvfølgelig for den almindelige elevuddannelse, men også andre ansættelsesforhold med et uddannelseselement. Ved ansættelse af en funktionær kan man definere de første 3 måneder som en prøvetid. Nogle vil måske opfatte denne periode som en tidsbegrænset ansættelse. Frem for at foretage en egentlig afskedigelse inden udløbet af prøvetiden lader arbejdsgivere så blot arbejdstageren fratræde ved prøvetidens udløb. Ved et sådant arrangement fremtræder arbejdsgiverens ønske om ansættelsesforholdets ophør i forklædning, hvilket også er tilfældet, når en arbejdstager ansættes til at udføre et bestemt job til fratrædelse på et bestemt tidspunkt.

Der skal knyttes et par afsluttende bemærkninger til ovenstående betragtninger. For det første ved vi ikke, hvilken forståelse interviewpersonerne måtte have haft af spørgsmålets sproglige udformning, ligesom vi heller ikke ved, hvilken dialog der evt. har udspillet sig mellem interviewer og interviewperson. Der har i øvrigt næppe været forståelsesmæssige problemer med spørgsmålet, vurderet ud fra det forsvindende ringe oplysningsbortfald. For det andet kan man overveje betydningen af fænomenet virksomhedslukninger/afdelingslukninger for undersøgelsens problemstilling. Fænomenet udelukker netop virksomhedsledelsens udvælgelse af bestemte grupper af medarbejdere til afskedigelse, hvorfor fænomenet slører den selektion blandt medarbejderne, som det er et af undersøgelsens formål at afdække. I en vis forstand er den personligt begrundede individuelle firing modsætningen til virksomhedslukning. I det omfang disse mere personligt begrundede årsager er af arbejdsmiljømæssig art, vil sådanne årsager blive opfanget ved undersøgelsens indikatorer for arbejdsmiljøet og retteligt blive tilskrevet disse.

Karakteristik af lønmodtagerne i deres 1990-ansættelse

3.1. Demografiske, virksomheds- og helbredsmæssige oplysninger om arbejdstagerne i 1990

Formålet med denne undersøgelse er at sammenholde initiativforholdet omkring lønmodtageres eventuelle fratrædelse fra deres 1990-arbejdsplads med oplysninger om deres arbejdspladsforhold og deres mere individuelle karakteristika. Den videre hensigt er at undersøge, om der er bestemte karakteristika hos lønmodtagerne selv, ansættelsesforholdet eller arbejdspladsen, som resulterer i, at lønmodtagere er mere eller mindre tilbøjelige til at forblive ansat på virksomheden, selv sige op eller blive afskediget. Den endelige besvarelse af dette spørgsmål sker ved en egentlig årsagsmæssig analyse i form af en statistisk analyse.

Initiativforholdet til fratrædelse fra 1990-arbejdspladsen opdeler efterfølgende de i 1990 ansatte i fem grupper, nemlig de fortsat ansatte også i 1995, de som selv sagde jobbet op, de som blev afskediget, de som mener, at de både blev afskediget og selv sagde op, og de som er fratrådt, fordi de i 1990 havde en tidsbegrænset ansættelse. Gruppernes indbyrdes størrelse fremgår af beregningsgrundlaget i tabellerne 3.1-3.7. Vi har imidlertid valgt at medtage yderligere 88 personer, nemlig personer, som i november 1990 oplyser, at de er fratrådt en arbejdsplads inden for de seneste 2 måneder.¹⁾ På grund af den begrænsede tidsforskydning valgte man, at disse personer også fik stillet de samme spørgsmål, som de beskæftigede lønmodtagere i nov. 1990. Herved opnås, at der bliver lidt flere personer også i de mindste grupper blandt de fratrådte medarbejdere.

1) De 88 personer er ud over de 4.556 personer, som både i 1990 og 1995 oplyser at have beskæftigelse i november 1990, jf. tabel 2.1.

Vi vil karakterisere de fire grupper af fratrådte medarbejdere og gruppen af fortsat ansatte lønmodtagere ved deres sammensætning med hensyn til demografiske forhold, kvalifikationer, forhold ved virksomheder, sundhedsoplysninger og arbejdsmiljøforhold i bred forstand; oplysninger som er afgivet i 1990-surveyen og dermed afgivet, inden de ansatte eventuelt forlod virksomheden.²⁾ Ved at se på hvordan de fem grupper af ansatte eventuelt adskiller sig med hensyn til sådanne oplysninger, får man et første indtryk, dels af de forskellige persongrupper, dels af hvilke forhold som kan forklare forskelle i tilbøjelighed til selv at sige sin stilling op, blive afskediget eller fortsat være ansat mv.

De få personlige demografiske oplysninger, som findes i 1990-surveyen, er køn og alder, jf. tabel 3.1. Der er relativt flere mænd end kvinder blandt afskedigede lønmodtagere, hvilket nok hænger sammen med, at private virksomheder, hvor mændene er i overtal, afskediger mere end den offentlige sektor, hvor kvinderne er i overtal. Vurderet på den gennemsnitlige alder er der kun små forskelle mellem de fem grupper, men det dækker over nogle mere komplekse alderssammensætninger grupperne imellem, jf. tabel 3.1.

De arbejdstagere, som forlader virksomheden efter eget eller efter virksomhedens valg, har som forventet lavere gennemsnitlig virksomhedsanciennitet i 1990 end de arbejdstagere, som forbliver på virksomheden, jf. tabel 3.1. Arbejdstagere uden erhvervsuddannelse eller med meget begrænset uddannelse optræder hyppigere blandt afskedigede og frivilligt mobile lønmodtagere end andre uddannelseskategorier, hvilket også afspejler sig ved, at arbejdstagere med stillingsbetegnelsen ufaglærte forekommer hyppigere blandt afskedigede lønmodtagere. Funktionærer med mindst én uddannelse eller med ledelsesansvar er mere tilbøjelige til at forblive på virksomhederne frem for især at blive afskediget, jf. tabel 3.2.

2) De karakteristika, som vi vil beskrive arbejdstagerne med, fremgår af forspalten i tabellerne 3.1-3.6.

Tabel 3.1.

Summarisk beskrivelse af lønmodtagere, som fratrådte den arbejdsplads, hvor de var ansat i november 1990, med hensyn til køn, alder og virksomhedsanciennitet. Særsomt for initiativet til fratrædelse. Procent.

	Initiativet til fratrædelse fra 1990-arbejdspladsen					
	Fortsat ansat	Eget initiativ	Arbejdsgiverens initiativ	Både arbejdsgivers og eget initiativ	Tidsbegrænset ansættelse	I alt
<i>Køn:</i>						
Mand	53	48	59	52	44	52
Kvinde	47	52	41	48	56	48
<i>Alder:</i>						
18-24 år	8	22	17	20	34	14
25-35 år	30	35	28	29	34	31
36-45 år	35	20	26	23	17	29
46-55 år	25	12	24	18	8	21
56-59 år	2	11	5	9	7	5
Gennemsnitsalder	38,8	35,3	37,3	37,1	31,8	37,5
Standardfejl	0,2	0,3	0,5	0,8	1,1	0,2
<i>Virksomhedsanciennitet, år:</i>						
Under 1 år	8	22	22	19	59	15
1 år	6	10	9	11	12	8
2 år	8	12	10	8	10	10
3-4 år	15	16	15	21	9	16
5-9 år	21	17	18	16	6	19
10-19 år	29	14	17	14	1	23
20-44 år	13	8	8	11	3	11
Gennemsnit	9,3	5,9	6,3	7,0	2,0	7,8
Standardfejl	0,2	0,2	0,3	0,6	0,5	0,1
Beregningsgrundlag	2.578	1.235	524	202	105	4.644

Det er et markant træk, at de afskedigede arbejdstagere helt overvejende kommer fra den private sektor, nemlig hele 80 pct., mens 62 pct. af de arbejdstagere, som forlader virksomhederne af egen drift, var ansat i den private sektor. Blandt de lønmodtagere, som fortsat var ansat på den samme arbejdsplads efter 5 år (i 1995), er godt 50 pct. ansat i den private sektor.

Tabel 3.2.

Summarisk beskrivelse af lønmodtagere, som fratrådte den arbejdsplads, hvor de var ansat i november 1990, med hensyn til erhvervsuddannelse, stillingskategori, ansættelsesområde og virksomhedsstørrelse. Særsomt for initiativet til fratrædelsen. Procent.

	Initiativet til fratrædelse fra 1990-arbejdspladsen					
	Fortsat ansat	Eget initiativ	Arbejdsgiverens initiativ	Både arbejdsgivers og eget initiativ	Tidsbegrænset ansættelse	I alt
<i>Erhvervsuddannelse:</i>						
Specialarbejderudd.	21	25	26	27	25	23
Kort udd. under 2 år	8	8	8	11	14	8
Lærling/efg-faglig uddannelse	39	35	41	37	25	38
Mellemlang udd. 3-4 år	21	18	13	11	16	19
Langvarig udd. over 4 år	9	8	5	5	4	8
Under uddannelse	2	7	7	9	16	5
<i>Stillingskategori:</i>						
Funktionær med mindst en udd. eller med underordnede	56	48	37	41	42	51
Underordnet funktionær	15	16	16	15	11	16
Lærling/efg-elev	2	5	6	9	18	4
Faglært arbejder	9	9	14	14	4	10
Ufaglært arbejder	17	19	25	21	18	19
Andet lønnet arbejde	1	2	1	2	8	1
<i>Ansættelsesområde:</i>						
Staten	11	6	5	4	14	9
(Amts)kommune	31	29	14	18	37	28
Koncessioneret virksomhed	5	3	2	4	2	4
Privat arbejdsgiver	54	62	80	74	47	60

(fortsættes)

Tabel 3.2.
Fortsat.

	Initiativet til fratrædelse fra 1990-arbejdspladsen					
	Fortsat ansat	Eget initiativ	Arbejds- giverens initiativ	Både arbejds- givers og eget initiativ	Tids- begrænset ansættelse	I alt
<i>Antal ansatte på virksomheden:</i>						
1-4	5	9	11	13	13	7
5-9	8	12	10	13	10	10
10-19	13	17	14	14	13	14
20-49	17	19	21	19	21	18
50-99	17	11	13	8	9	15
100-499	23	18	23	20	16	21
500-	17	12	9	10	17	15
Ved ikke	0	1	1	1	1	1
Beregningsgrundlag	2.578	1.235	524	202	105	4.644

Afslutningsvis viser tabel 3.2, at der er en tendens til, at arbejdstagere, som forlader virksomheder af egen drift eller bliver afskediget, hyppigere kommer fra virksomheder med under 50 medarbejdere i sammenligning med medarbejdere, som forbliver på virksomhederne. Det er også en forventet sammenhæng, dels fordi der er større muligheder for advancement eller overgang til bedre arbejdsforhold på større virksomheder, dels fordi større virksomheder har bedre muligheder for omplacering af medarbejdere i tilfælde af nedgang i produktionen på visse områder.

Tabel 3.3 fortsætter med nogle mål for arbejdstagernes generelle helbredstilstand. Først beskrives de fem grupper med hensyn til deres sammensætning angående, hvordan de i 1990 selv vurderede deres helbredstilstand. Alle arbejdstagere får stillet spørgsmålet: *Hvordan vil De alt i alt vurdere Deres helbred?* Svarkategorierne fremgår af tabel 3.3. Svarene på et sådant spørgsmål er at opfatte som en indikator på den egentlige legemlige helbredstilstand, selv

Tabel 3.3.

Summarisk beskrivelse af lønmodtagere, som fratrådte den arbejdsplads, hvor de var ansat i november 1990, med hensyn til egen vurdering af helbred, antal lægediagnosticerede sygdomme og antal arbejdshæmninger i muskler mv. Procent.

	Initiativet til fratrædelse fra 1990-arbejdspladsen					
	Fortsat ansat	Eget initiativ	Arbejdsgiverens initiativ	Både arbejdsgivers og eget initiativ	Tidsbegrænset ansættelse	I alt
<i>Egen vurdering af helbredstilstand:</i>						
Meget godt	55	52	48	46	55	53
Godt	36	33	36	35	30	35
Nogenlunde godt	9	13	14	18	11	11
Dårligt	0	2	2	1	3	1
Meget dårligt	0	0	1	1	0	0
<i>Antal lægediagnosticerede sygdomme:</i>						
Ingen sygdomme	80	77	75	75	80	78
1 sygdom	17	19	19	19	14	18
2 sygdomme	3	4	6	6	6	4
<i>Antal arbejdshæmninger i muskler, knogler og led, procent:</i>						
Ingen hæmninger	87	86	85	85	79	86
1 hæmning	9	9	9	7	13	9
2 el. flere hæmninger	4	6	6	8	8	5
Beregningsgrundlag	2.579	1.235	524	202	105	4.645

om besvarelsene selvfølgelig udtrykker en egenvurdering af helbredet i bred forstand, herunder antagelig også psykisk helbred. 80 pct. eller endnu flere vurderer, at de har et godt eller meget godt helbred. Under 5 pct. karakteriserer selv deres helbred som dårligt. Tendensen er, at personer, som afskediges, selv karakteriserer deres helbred som værende svagere end personer, som forbliver ansat.

I tabel 3.3 følger herefter det første af to andre mere konkrete helbredsmål, nemlig et mål, som angiver antal lægediagnosticerede sygdomme, eftervirkninger af skader, handicap eller andre lidelser, jf. bilaget for nærmere dokumentation.³⁾ Også denne helbredsindikator viser svag tendens til, at arbejdstagere, som afskediges, er mere sygdomsbehæftede end især arbejdstagere, som forbliver ansat på virksomheder.

Det sidste helbredsmål har til formål at angive omfanget af besvær dvs. smerte eller ubehag i 9 legemsdele fx nakke, ryg og knæ mv., som inden for de seneste 12 måneder har afholdt vedkommende fra at udføre sit daglige arbejde, jf. nærmere dokumentation i bilaget. Registreringer af sådanne arbejdshæmninger i muskler, knogler mv., som vi herefter benævner den form for besvær, smerter mv., forudsætter ikke, at en læge har påvist tilstedeværelsen af sådanne arbejdshæmninger og ej heller, at det er årsag eller medvirkende til arbejdsfraværet. Vurderet på dette mål kan man ikke umiddelbart iagttage, at arbejdstagere, som afskediges, har flere arbejdshæmninger i legemsdelene end personer, som fortsat er ansat, eller selv siger deres stilling op, jf. tabel 3.3. Sådanne arbejdshæmninger kan med en vis ret betragtes som et forhold ved arbejdsmiljøet, i det omfang sådanne arbejdshæmninger knytter sig til arbejdssituationen/arbejdsstedet og kan aftage/ophøre ved jobskift.

3.2. Arbejdstagernes arbejdsmiljø i 1990

Der foreligger en lang række oplysninger om arbejdstagernes arbejdsmiljø i bred forstand fra de afgivne surveyoplysninger i november 1990. Det drejer sig både om det fysiske og det psykosociale arbejdsmiljø, hvis indikatorer er anført i tabellerne 3.4, 3.5 og 3.6 og nærmere dokumenteret ved spørgsmålsformuleringer i bilaget. Arbejdsmiljøet søges repræsenteret ved 10 indeks, hvor hvert indeks konstrueres ved sammenvejning af besvarelser af flere

3) I tabellen optræder fx "én sygdom" som svarkategori. Dette dækker mere præcist over, at sådanne personer bekræfter, at de har én sygdom, eftervirkning af skade, handicap eller anden lidelse, og samtidigt oplyser, at en læge har "sagt hvad det er/var".

spørgsmål inden for samme aspekt af arbejdsmiljøet. Fælles for alle indeks er, at de har et variationsområde fra 0 til 100, og at de besvarelser af spørgsmål, som indgår i et indeks, vægtes ens. Sammenvejningen foregår derfor blot ved, at den talmæssige repræsentation af de enkelte spørgsmålsbesvarelser adderes, hvorefter denne sum divideres med antallet af spørgsmål, som indgår i indekset. Ved besvarelsen af survey-spørgsmålene vælger arbejdstagerne den svarkategori blandt flere fortrykte svarkategorier, som bedst stemmer overens med vedkommendes umiddelbare opfattelse. Svarpersonerne vælger altså at afkrydse en standardiseret tekststreng fx

Tabel 3.4.

Summarisk beskrivelse af lønmodtagere, som fratrådte den arbejdsplads, hvor de var ansat i november 1990, med hensyn til indeks for forskellige aspekter ved arbejdssituationen. Gennemsnit og standardafvigelse.

	Initiativet til fratrædelse fra 1990-arbejdspladsen					
	Fortsat ansat	Eget initiativ	Arbejdsgiverens initiativ	Både arbejdsgivers og eget initiativ	Tidsbegrænset ansættelse	I alt
<i>Indeks for fysiske og kemiske påvirkninger:</i>						
Gennemsnit	9,1	10,0	11,6	11,4	11,1	9,8
Standardafvigelse	8,7	9,0	10,3	9,6	10,4	9,1
<i>Indeks for arbejdsstillinger:</i>						
Gennemsnit	12,3	14,8	15,8	16,2	16,1	13,6
Standardafvigelse	15,8	17,0	19,2	18,5	17,2	16,7
<i>Indeks for ensidigt gentagne arbejdsopgaver:</i>						
Gennemsnit	28,9	31,8	38,9	41,1	26,6	31,3
Standardafvigelse	37,8	39,4	41,1	41,6	36,2	38,9
Beregningsgrundlag	2.579	1.235	524	202	105	4.645

Anm.: Indeksenes præcise indhold fremgår af bilaget.

“ca. 3/4 af tiden”, når vedkommende svarer på spørgsmålet: “*Er det nødvendigt for Dem at sidde på hug eller på knæ, når De arbejder?*”. Arbejdstagernes besvarelser tillægges efterfølgende en tal mæssig værdi, som forekommer meningsfuld. I det nævnte eksempel forekommer det nærliggende at tillægge besvarelsen “ca. 3/4 af tiden” værdien: 75. Andre arbejdstagere, som afgiver besvarelsen

Tabel 3.5.

Summarisk beskrivelse af lønmodtagere, som fratrådte den arbejdsplads, hvor de var ansat i november 1990, med hensyn til arbejdshæmninger og indeks for forskellige aspekter ved arbejdssituationen.

	Initiativet til fratrædelse fra 1990-arbejdspladsen					
	Fortsat ansat	Eget initiativ	Arbejdsgiverens initiativ	Både arbejdsgivers og eget initiativ	Tidsbegrænset ansættelse	I alt
<i>Indeks for psykologiske krav til arbejdssituationen:</i>						
Gennemsnit	40,0	40,5	34,9	39,4	40,4	39,5
Standardafvigelse	24,6	25,5	24,6	25,7	25,9	25,0
<i>Indeks for indflydelse i arbejdssituationen:</i>						
Gennemsnit	73,1	68,9	67,9	64,6	63,2	70,8
Standardafvigelse	22,8	24,9	26,0	26,2	25,5	24,1
<i>Indeks for social støtte og kontakt i arbejdssituationen:</i>						
Gennemsnit	73,3	72,5	71,8	71,2	72,0	72,8
Standardafvigelse	20,5	21,7	20,5	21,9	21,3	20,9
<i>Indeks for psykisk velbefindende:</i>						
Gennemsnit	87,4	85,7	84,7	81,9	80,0	86,2
Standardafvigelse	20,0	22,0	23,9	23,7	27,5	21,4
Beregningsgrundlag	2.579	1.234	524	202	105	4.644

Anm.: Indeksenes præcise indhold fremgår af bilaget.

Tabel 3.6.

Summarisk beskrivelse af lønmodtagere, som fratrådte den arbejdsplads, hvor de var ansat i november 1990, med hensyn til indeks for forskellige aspekter ved arbejdssituationen.

	Initiativet til fratrædelse fra 1990-arbejdspladsen					
	Fortsat ansat	Eget initiativ	Arbejds-giveres initiativ	Både arbejds-givers og eget initiativ	Tids-begrænset ansættelse	I alt
<i>Indeks for udviklingsmuligheder i arbejdet:</i>						
Gennemsnit	56,0	55,2	53,6	55,0	53,2	55,4
Standardafvigelse	13,2	14,2	14,7	15,8	16,4	13,8
<i>Indeks for konflikter i arbejdet:</i>						
Gennemsnit	6,4	7,0	5,7	5,1	7,2	6,4
Standardafvigelse	10,0	10,9	10,4	10,3	11,5	10,4
<i>Indeks for utryghed i arbejdet:</i>						
Gennemsnit	22,0	26,2	27,1	25,1	29,5	22,4
Standardafvigelse	27,7	26,7	28,4	28,2	28,8	27,7
Beregningsgrundlag	2.576	1.230	524	202	105	4.637

Anm.: Indeksenes præcise indhold fremgår af bilaget.

“næsten hele tiden”, tillægges værdien: 100. Besvarelsen “sjældent/meget lidt” tillægges værdien: 6. Ved samtlige arbejdsmiljøindeks i tabel 3.4-3.6 har vi valgt at følge Borg & Burr (1997) i deres talmæssige repræsentationer af besvareelserne.⁴⁾

De 10 resterende arbejdsmiljøindeks beskrives ved deres gennemsnit og standardafvigelser. Som hovedindtryk er der ikke de store forskelle i gennemsnitsværdierne for indeksene mellem de fem grupper af arbejdstagere, som dannes af den senere fremkomne oplysning om initiativet til den evt. fratrædelse fra deres 1990-ar-

4) De talmæssige repræsentationer er selvfølgelig arbitrære fra Borg & Burrs side, men vi synes ikke at have belæg for at vælge andre arbitrære repræsentationer.

bejdsplads, jf. tabellens hoved. Der er dog fire indeks, hvor man iagttager moderate forskelle på indeksværdierne. Det drejer sig om indeksene for ensidigt gentagne arbejdsopgaver, psykologiske krav til arbejdet, indflydelse i arbejdssituationen og utryghed i arbejdet. Utvivlsomt kan man også påvise endnu flere forskelle i indekssvæ-

dierne de fem grupper imellem ud fra en statistisk betragtning, fordi beregningsgrundlagene er så store.⁵⁾

Det er også emnemæssigt interessant at se på samvariationen mellem disse arbejdsmiljøindeks indbyrdes og mellem arbejdsmiljøindeksene og de ovenfor nævnte indikatorer for helbred, sygdom og arbejdshæmninger, jf. tabel 3.7.⁶⁾ Samvariationen angives ved korrelationskoefficienten beregnet på grundlag af omtrent 4.645 arbejdstagere. Når korrelationskoefficienter er beregnet på ca. 4.645 observationer, bliver mange korrelationskoefficienter selvfølgelig statistisk signifikante, selv om koefficienterne er numerisk små. Når man alligevel meget overordnet sammenfatter de afgørende sammenhænge, består de for det første i, at de basale arbejdsomstændigheder, som beskriver arbejdets karakter, repræsenteret ved indeksene angående arbejdsstillinger, fysiske og kemiske påvirkninger og ensidigt gentaget arbejde, dels hyppigt optræder samtidigt, dels samvarierer med arbejdshæmninger og sygdomme.

For det andet samvarierer de ovennævnte basale arbejdsomstændigheder også med indeksene vedrørende indflydelse på arbejdet, utryghed i arbejdssituationen og psykologisk velbefindende, altså

-
- 5) Fordi beregningsgrundlaget er så stort som hér i tabellerne 3.1-3.6, kommenteres der kun på forskelle, som forekommer praktisk relevante. Sædvanlige statistiske testprocedurer vil i den foreliggende situation få selv ganske små forskelle i de afgivne besvarelser grupperne imellem til at være statistisk signifikante.
 - 6) I kapitel 4 og 5 skal de i tabel 3.3-3.6 omtalte arbejdsmiljøindeks og indikatorer for helbredet mv. bruges som forklarende variabler i regressionsanalyser, dels til forklaring af måden, arbejdstagere evt. forlader deres 1990-arbejdsplads på, dels til forklaring af hvem der efterfølgende undgår at modtage offentlige indkomsterstattende ydelser. For at undgå multikollinearitetsproblemer i den forbindelse er kendskab til størrelse af korrelationskoefficienterne også til nytte.

Tabel 3.7.

Korrelationskoefficienter mellem indeksene for forskellige aspekter ved arbejdssituationen.

Indeks for	2	3	4	5	6	7
1. Monotone arbejdsstillinger	0,42*	0,02	-0,21*	-0,04*	0,04*	0,14*
2. Fysiske og kemiske påvirkninger		0,14*	-0,25*	-0,03 ^(*)	0,18 ^(*)	0,13*
3. Psykologiske krav i arbejdssituationen			0,04*	-0,03 ^(*)	0,19*	0,01
4. Indflydelse på arbejdet				0,10*	-0,03 ^(*)	-0,14*
5. Social støtte og kontakt i arbejdssituationen					-0,06*	-0,01
6. Konflikter i arbejdssituationen						0,05*
7. Utryghed i arbejdet						
8. Psykisk velbefindende						
9. Antal lægediagnosticerede sygdomme						
10. Antal arbejdshæmninger						
11. Ensidigt gentaget arbejde						
12. Udviklingsmuligheder i arbejdet						

(fortsættes)

med indeks for det psyko-sociale arbejdsmiljø. Samvariationen består i, at arbejdstagere, som har meget ensidigt gentaget arbejde, er udsat for megen fysisk-kemisk påvirkning eller arbejder i monotone arbejdsstillinger, har ringe indflydelse på deres arbejdssituation, er utrygge i arbejdssituationen og har et lavt psykisk velbefindende. De psyko-sociale indeks er i øvrigt indbyrdes samvarierende.

Det er umiddelbart overraskende, at ensidigt gentaget arbejde er positivt samvarierende med udviklingsmuligheder i arbejdet. Forklaringen på dette må være, at arbejdstagere med meget ensidigt

Tabel 3.7.

Fortsat.

Indeks for	8	9	10	11	12
1. Monotone arbejdsstillinger	-0,16*	0,05*	0,14*	0,42*	0,02
2. Fysiske og kemiske påvirkninger	-0,20*	0,08*	0,15*	0,28*	-0,04*
3. Psykologiske krav i arbejdssituationen	-0,09*	0,02	0,04*	-0,00	0,22*
4. Indflydelse på arbejdet	0,11*	-0,04 ^(*)	-0,07*	-0,31*	0,20*
5. Social støtte og kontakt i arbejdssituationen	0,09*	-0,05*	-0,02	-0,05*	0,18*
6. Konflikter i arbejdssituationen	-0,13*	0,03 ^(*)	0,07*	0,00	0,06*
7. Utryghed i arbejdet	-0,18*	0,02	0,08*	0,15*	-0,08*
8. Psykisk velbefindende		-0,12*	-0,12*	-0,12*	0,08*
9. Antal lægediagnosticerede sygdomme			0,15*	0,04*	-0,04 ^(*)
10. Antal arbejdshæmninger				0,10*	-0,03*
11. Ensidigt gentaget arbejde					0,19*
12. Udviklingsmuligheder i arbejdet					

Anm.: *: Signifikant på mindst 5% niveau. ^(*): Signifikant på 10% niveau.

Der er samme nummerering i tabellens hoved som i forspalten.

gentaget arbejde har store muligheder for at lære noget nyt og dygtiggøre sig, og at deres arbejde kræver, at de gentager de samme arbejdsopgaver mange gange i timen, jf. konstruktionen af indekset for udviklingsmuligheder i arbejdet.

I forbindelse med den kausale analyse af initiativforholdet til fratrædelse fra 1990-arbejdspladsen er det også relevant at kende omfanget af samvariationen mellem indeksene/indikatorerne for arbejdsmiljø og helbred på den ene side og andre forhold, som kunne tænkes at have en betydning for initiativforholdet på den

Tabel 3.8.

Korrelationskoefficienter mellem indeksene for forskellige aspekter ved arbejdssituationen og alder, virksomhedsanciennitet, body mass-indeks og 4 arbejdsstillinger.

Indeks for	Alder	Virksomheds- anciennitet	Body mass- indeks	Fysisk anstren- gende arbejde
1. Monotone arbejdsstillinger	-0,07*	-0,07*	0,03 ^(*)	0,44*
2. Fysiske og kemiske påvirkninger	-0,11	-0,04*	0,06*	0,32*
3. Psykologiske krav i arbejdssituationen	0,04 ^(*)	0,05*	0,01	0,06*
4. Indflydelse på arbejdet	0,14*	0,11*	0,04*	-0,16*
5. Social støtte og kontakt i arbejdssituationen	-0,16*	-0,07*	-0,09*	-0,05*
6. Konflikter i arbejdssituationen	0,03 ^(*)	0,02	0,00	0,10*
7. Utryghed i arbejdet	0,06*	0,05*	0,02	0,06*
8. Psykisk velbefindende	-0,01	0,00	0,01	-0,11*
9. Antal lægediagnosticerede sygdomme	0,09*	0,02	0,06*	0,04 ^(*)
10. Antal arbejdshæmninger	0,01	0,01	0,01	0,11*
11. Ensigtigt gentaget arbejde	0,02	-0,02	0,05*	0,20*
12. Udviklingsmuligheder i arbejdet	-0,05*	0,02	-0,01	0,03 ^(*)

(fortsættes)

anden side. Til dette formål angiver vi korrelationskoefficienterne mellem de i tabel 3.7 indeholdte indeks/indikatorer på den ene side og alder, virksomhedsanciennitet, body mass-indeks⁷⁾ og 3 variabler for særskilte arbejdsstillinger – siddende stående og gående arbejdsstillinger – og 1 variabel vedrørende, om arbejdet er anstrengende, på den anden side, jf. tabel 3.8. De fire sidstnævnte variabler, som jo også er indikatorer for arbejdsomstændighederne,

7) Body mass-indekset udregnes som vægt(kg) divideret med kvadratet af højde(meter)

Tabel 3.8.**Fortsat.**

Indeks for	Siddende arbejde	Stående arbejde	Gående arbejde
1. Monotone arbejdsstillinger	-0,40*	0,32*	0,24*
2. Fysiske og kemiske påvirkninger	-0,22*	0,20*	0,16*
3. Psykologiske krav i arbejdsituationen	0,16*	-0,12*	0,11*
4. Indflydelse på arbejdet	0,18*	-0,16*	-0,10*
5. Social støtte og kontakt i arbejdsituationen	0,02	-0,01	-0,00
6. Konflikter i arbejdsituationen	0,02	-0,01	0,03 ^(*)
7. Utryghed i arbejdet	-0,06*	0,06*	0,05*
8. Psykisk velbefindende	0,04*	-0,04*	0,03 ^(*)
9. Antal lægediagnosticerede sygdomme	-0,02	0,03 ^(*)	0,04*
10. Antal arbejdshæmninger	-0,08*	0,06*	0,05*
11. Ensidigt gentaget arbejde	-0,18*	0,15*	0,10*
12. Udviklingsmuligheder i arbejdet	0,08*	-0,06*	-0,05*

Anm.: *: Signifikant på mindst 5% niveau. ^(*): Signifikant på 10% niveau.

er medtaget som enkelte indikatorer uden for indeksberegningerne, fordi der ikke formodes at være en monoton sammenhæng mellem disse variabler og arbejdstagernes generelle helbred.

Man ser for det første, at indeksene for monotone arbejdsstillinger, fysiske-kemiske påvirkninger og ensidigt gentaget arbejde samvarierer mere eller mindre med de tre særskilte indikatorer for særskilte arbejdsstillinger og indikatoren for fysisk anstrengende arbejde. De nævnte korrelationskoefficienter for siddende arbejde

er negative til forskel fra de øvrige arbejdsstillinger koefficienter, hvilket må forstås sådan, at arbejdstagere med udpræget siddende arbejdsstilling er relativt lidt udsat for fysiske og kemiske påvirkninger og ej heller samtidigt udsat for andre monotone arbejdsstillinger, som variabelen "monotone arbejdsstillinger" måler, jf. bilaget. Kontorarbejde vil man typisk karakterisere som siddende.

For det andet er indekset for indflydelse på arbejdet også samvarierende med arbejdsstillinger, ligesom man i tabel 3.7 så illustreret, at indekset for indflydelse samvarierede med de basale arbejdsomstændigheder, dvs. monotone arbejdsstillinger, fysiske og kemiske påvirkninger og ensidigt gentaget arbejde. For det tredje ses, at indekset for indflydelse på arbejdet er stigende med alderen og ancienniteten på arbejdspladsen, men indekset for social støtte og kontakt i arbejdssituationen er aftagende med alderen. For det fjerde ses, at omfanget af monotone arbejdsstillinger og fysiske og kemiske påvirkninger aftager med alderen, hvilket nok bl.a. beror på, at virksomhedsancienniteten har den samme sammenhæng med de to nævnte indeks. For det femte samvarierer virksomhedsanciennitet og body mass-indekset stort set ikke med de øvrige variabler i tabellen.

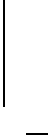
3.3. Sammenfatning

Afslutningsvis skal tre forhold fremdrages ved disse mange to-vejs beskrivelser. For det første er der – målt på gennemsnitsværdier – store ligheder mellem de fortsat ansatte og de fire grupper af fratrådte medarbejdere med hensyn til deres arbejdsmiljøindeks på nær omfanget af ensidigt gentaget arbejde og utryghed på arbejdet. At det ikke gælder for sidstnævnte variabel er ikke overraskende, i det omfang arbejdstagere har et indtryk af deres afskedigelsesrisiko. Tilsvarende ligheder som de ovenfor nævnte gælder ikke for de øvrige variablers vedkommende.

For det andet kan man iagttage, at gruppen af arbejdstagere, som oplyser, at de selv sagde jobbet op samtidigt med, at de blev afskediget, på de fleste variablers vedkommende – målt på gennemsnitsværdier – har de største lighedspunkter med gruppen af ar-

bejdstagere, som blev afskediget, og de mindste lighedspunkter med gruppen som selv sagde deres job op.

For det tredje iagttager vi, at arbejdsmiljøindeksene helt overvejende samvarierer på en forudsigelig måde, men graden af samvariation er beskednen med ganske få undtagelser, når samvariationen målt ved korrelationskoefficienten vurderes med almindelig målestok.



Forhold som er bestemmende for initiativforholdet ved fratrædelsen

4.1. Indledning

I dette afsnit vil vi gøre rede for, hvad der er bestemmende for, om arbejdstagere selv siger deres stilling op – også kaldet frivillig fratræden – eller arbejdsgiveren tager initiativet – almindeligvis kaldet afskedigelse. Der foreligger også den mulighed, at både arbejdsgiver og arbejdstager er mere eller mindre enige om, at ansættelsesforholdet skal ophøre.

I 1987 offentliggjorde Socialforskningsinstituttet en større undersøgelse af arbejdstageres frivillige og ufrivillige arbejdspladsmobilitet med særlig vægt på økonomiske og strukturelle faktorer bag sådanne mobilitetsformer, jf. Bach (1987). Foreliggende undersøgelse følger i dette spor, men nu er vægten lagt på en undersøgelse af de arbejdsmiljø- og helbredsmæssige faktoreres betydning for de samme to mobilitetsformer. Datagrundlaget for foreliggende undersøgelse er som nævnt de to arbejdsmiljøundersøgelser fra 1990 og 1995.

Også ved sin panelstruktur afviger foreliggende undersøgelse fra undersøgelsen af arbejdspladsmobiliteten i 1980'erne, som var en retrospektiv undersøgelse. Fordelen ved det prospektive design, som foreliggende undersøgelse indeholder, er, at oplysningerne om arbejdsmiljøet mv. er indsamlet på et tidspunkt, som ligger før arbejdsgiverens eller arbejdstagerens eventuelle initiativ til at bringe ansættelsesforholdet til ophør. Oplysningerne om arbejdsmiljøet er altså ikke præget af efterrationalisering, som retrospektive data kan være behæftede med.

4.2. En model for initiativet

til arbejdstageres evt. fratrædelse fra arbejdspladsen

Emnemæssigt er det især interessant, hvad der karakteriserer de arbejdstagere, som bliver afskediget. Har de fx nogle egenskaber eller arbejds erfaringer, som gør det sværere for dem at finde job igen i sammenligning med arbejdstagere, som selv siger op eller forbliver ansat på virksomhederne. Datamæssigt er responsvariablen – initiativforholdet – kompliceret ved, at den er født med fem kategorier, fordi de fratrådte medarbejdere har kunnet afkrydse ét blandt fire mulige initiativforhold, jf. de tidligere beskrivelser af initiativforholdet. Der er ikke nogen ordinal struktur i responsvariablen, hvorfor vi gerne vil reducere antallet af kategorier for at lette det statistiske analysearbejde. På baggrund af beskrivelserne i kapitel 3 konkluderede vi afslutningsvis, at gruppen af arbejdstagere, som mener, at både de selv og virksomheden tog initiativet til fratrædelse fra virksomheden, i vidt omfang ligner gruppen af afskedigede arbejdstagere. Derfor sammenlægges de to grupper i den statistiske analyse. Gruppen af arbejdstagere, som er fratrådt en virksomhed, fordi de befandt sig i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, kan derimod ikke meningsfyldt slås sammen med andre kategorier. Selv om kategorien ikke er så interessant i den foreliggende sammenhæng, optræder den som selvstændig kategori i den reducerede udgave af initiativforholdet, som herefter i den statistiske analyse optræder med følgende fire kategorier:

1. Selv sagt sin stilling op
2. Afskediget eller både afskediget og fratrådt efter eget initiativ
3. Fratrådt efter tidsbegrænset ansættelse
4. Fortsat ansat på virksomheden

I den kausale analyse søger man at forklare eller forudsige sandsynligheden for, at personer med givne karakteristika tilhører én af de tre kategorier. Det sker ved en multipel logistisk regressionsanalyse, hvor man søger at forudsige, at personer med givne karakteristika tilhører én af kategorierne frem for en velvalgt (reference)kategori. Som referencekategori er her valgt de medarbejdere, som forbliver på virksomheden i den femårige periode fra

sidst i 1990 til sidst i 1995. Mere operationelt arbejder den statistiske analyse med en simultan estimation af udtrykkene: $\ln(p_1/p_4)$, $\ln(p_2/p_4)$ og $\ln(p_3/p_4)$, hvor p_x , $x=1,..,4$ står for sandsynligheden for at tilhøre den pågældende nummererede kategori x , jf. ovenfor. Maddala (1983) giver en grundig statistisk fremstilling af den multiple logistiske model; bilaget i Bach (1987) indeholder en anvendelsesorienteret fremstilling foruden en uddybende forklaring af oddsratioen, ved hjælp af hvilken modellens estimerede koefficienter ofte lettest forstås, jf. nedenfor.¹⁾

Den resulterende estimerede model fremgår af tabel 4.1. Det er valgt at fremlægge de estimerede koefficienter for udtrykkene (funktionerne) $\ln(p_1/p_4)$ og $\ln(p_2/p_4)$, forholdet mellem de estimerede koefficienter og deres respektive standardafvigelse – $b/S.E.(b)$ – og faktorenes signifikanssandsynligheder. Endvidere fremlægges de såkaldte oddsratier for kategorielle forklarende variabler herunder arbejdsmiljøindeksene. Disse oddsratier har benævnelsen: $\exp(b)$. Koefficienterne hørende til udtrykket $\ln(p_3/p_4)$ udelades, da fratrædelse som følge af tidsbegrænset ansættelse er mindre interessant i nærværende sammenhæng.

Som en rettesnor kan man sige, at hvis den numeriske værdi af forholdet mellem en estimeret koefficient b og den tilhørende estimerede standardafvigelse $S.E.(b)$ – $b/S.E.(b)$ – er større end 2, er det udtryk for, at den estimerede koefficient med meget stor sandsynlighed afviger fra 0. Er en sådan koefficient tilknyttet en kategori i i en kategoriel variabel og er den samtidig numerisk større end 2, indebærer det, at den pågældende kategoris estimerede koefficient afviger signifikant fra referencekategoriens koefficient i den pågældende kategorielle variabel, som i tabellen er markeret ved at være sat til 0. Kun for sådanne kategorier er det relevant at hæfte sig ved de beregnede oddsratier.

Lad os tage et eksempel: Faktoren virksomhedsstørrelse har betydning dels for medarbejdernes tilbøjelighed til selv at sige deres job

1) Formålet er mere præcist at estimere en reduceret forms model i modsætning til en strukturel model.

op, dels for risikoen for at blive afskediget, jf. tabel 4.1. Betydningen af at være ansat på en virksomhed med 50-99 medarbejdere frem for på en tilsvarende virksomhed med 1-4 ansatte fremgår af den anførte oddsratio på 0,48, hvad angår tilbøjeligheden til selv at sige sit job op. Det skal forstås på den måde, at forholdet mellem sandsynligheden for selv at sige sin stilling op i forhold til at forblive ansat på virksomheden er 0,48 gange "større" for medarbejdere i virksomheder med 50-99 ansatte end det tilsvarende forhold for medarbejdere i virksomheder med 1-4 ansatte, givet at medarbejdere, som herved sammenlignes, er identiske med hensyn til de forhold, som i øvrigt påvirker initiativforholdet. Hvis odds for medarbejdere ansat i virksomheder med 1-4 ansatte er 0,85, er odds for medarbejdere ansat i virksomheder med 50-99 ansatte lig med $0,85 \cdot 0,48 = 0,41$, hvilket i øvrigt i dette tilfælde harmonerer nogenlunde med, hvad der beregnes af tovejs-sammenhængen i tabel 3.3. Det gælder generelt, at jo mere oddsratier afviger fra 1, desto mere afviger den pågældende kategoris odds fra referencekategoriens odds.

Lad os fortsætte med betydningen af *Virksomheders størrelse*. Betydningen er forudsigelig på den måde, at større virksomheder, dvs. med over 50 ansatte, gennemgående afskediger mindre end små virksomheder, ligesom arbejdstagere er mindre tilbøjelige til selv at forlade et job på større virksomheder end på mindre virksomheder. Disse entydige sammenhænge skyldes nok, at omplaceringsmulighederne er større i større virksomheder, og der er bedre muligheder for at finde sig et bedre lønnet job eller job med bedre arbejdsvilkår mv. i større virksomheder.

For de øvrige forklarende faktorerers vedkommende har det været hensigtsmæssigt at placere de beregnede oddsratier i en særskilt tabel 4.2 for samme sted at redegøre for de beregningsforudsætninger, der nødvendigvis må gøres enten på grund af forekomsten af vekselvirkninger blandt de forklarende variabler eller på grund af bestræbelser for at gøre betydningen af de kontinuerte variabler sammenlignelige.

Tabel 4.1.

Estimerede koefficienter fra den logistiske regressionsanalyse af initiativforholdet ved fratrædelser fra en arbejdsplads.

Del 1	ln(P1/P4)	b/S.E. (b)	Oddsratio	Faktorens signifikanssandsynlighed
Konstant	6,78	11,6		
<i>Virksomhedsstørrelse:</i>				0,0000
1-4 ansatte	0			
5-9 ansatte	-0,04	-0,24	0,96	
10-19 ansatte	-0,22	-1,26	0,80	
20-49 ansatte	-0,27	-1,60	0,76	
50-99 ansatte	-0,73	-4,13	0,48	
100-499 ansatte	-0,48	-2,87	0,62	
500 eller flere ansatte	-0,78	-4,27	0,46	
Virksomhedsanciennitet	-0,15	-10,0		
(Virksomhedsanciennitet) ²	0,0037	7,66		0,0000
Alder	-0,37	-13,3		
(Alder) ²	0,0047	13,2		0,0000
Konflikt	0,025	1,44		
Alder★konflikt	-0,0007	-1,98		0,09
<i>Ansættelsesområde:</i>				
Staten	0			
(Amts)kommune	0,19	1,09		
Privat virksomhed	0,25	1,65		
<i>Ansættelsesområde★konflikt</i>				
Staten	0			0,08
(Amts)kommune	0,020	1,61		
Privat virksomhed	0,013	1,02		
<i>Sygdom:</i>				
Ingen sygdom	0			
1 sygdom	-0,035	-0,09		
2 sygdomme	-1,88	-2,35		
<i>Sygdom★alder:</i>				
Ingen sygdom	0			0,1
1 sygdom	0,004	0,40		
2 sygdomme	0,052	2,86		
<i>Monotone arbejdsstillinger</i>	0,0034	1,16		

(fortsættes)

Tabel 4.1.
Fortsat.

Del 1 fortsat	ln(P1/P4)	b/S.E. (b)	Oddsratio	Faktorens signifi- kanssandsynlighed
<i>Sygdom * monotone arbejdsstillinger:</i>				
				0,07
Ingen sygdom	0			
1 sygdom	0,0019	0,33		
2 sygdomme	0,0012	0,10		
<i>Køn:</i>				
Mand	0			
Kvinde	0,34	1,0		
<i>Køn * fysiske og kemiske påvirkninger:</i>				
				0,06
Mand	0			
Kvinde	0,014	1,52		
<i>Fysiske og kemiske påvirkninger</i>	0,00033	0,053		
<i>Udviklingsmuligheder i arbejdet</i>	-0,0028	-0,66		
<i>Køn * udviklingsmuligheder i arbejdet:</i>				
				0,03
Mand	0			
Kvinde	-0,0041	-0,74		
<i>Antal arbejdsbæmninger mv.:</i>				
Ingen bæmning	0			
1 bæmning	-0,13	-0,70		
2 eller flere bæmninger	0,37	1,36		
<i>Køn * antal arbejdsbæmninger</i>				
				0,01
Mand (uanset antal bæmninger)	0			
<i>Kvinde:</i>				
Ingen bæmninger	0			
1 bæmning	0,098	0,36		
2 bæmninger	0,522	1,43		
<i>Psykologiske krav i arbejdet</i>	0,0045	2,76		0,0001
<i>Social støtte i arbejdet</i>	-0,005	-2,57		0,05
<i>Utryghed i arbejdet</i>	-0,001	-0,70		0,000
<i>Indflydelse på arbejdet</i>	-0,00076	-0,44		0,24

(fortsættes)

Tabel 4.1.
Fortsat.

Del 2	ln(P2/P4)	b/S.E. (b)	Oddsratio	Faktorens signifi- kanssandsynlighed
Konstant	3,08	4,46		
<i>Virksomhedsstørrelse:</i>				
1-4 ansatte	0			
5-9 ansatte	-0,38	-1,81	0,68	
10-19 ansatte	-0,50	-2,55	0,61	
20-49 ansatte	-0,35	-1,90	0,70	
50-99 ansatte	-0,90	-4,47	0,41	
100-499 ansatte	-0,50	-2,69	0,61	
500 eller flere ansatte	-1,17	-5,40	0,31	
Virksomhedsanciennitet	0,136	-7,93		
(Virksomhedsanciennitet) ²	0,003	5,78		
Alder	-0,211	-6,45		
(Alder) ²	0,003	7,05		
Konflikt	-0,054	-1,87		
Alder★konflikt	-0,47 E-4			
<i>Ansættelsesområde:</i>				
Staten	0			
(Amts)kommune	-0,38	-1,67		
Privat virksomhed	0,68	3,46		
<i>Ansættelsesområde★konflikt</i>				
Staten	0			
(Amts)kommune	0,064	2,76		
Privat virksomhed	0,052	2,31		
<i>Sygdom:</i>				
Ingen sygdom	0			
1 sygdom	0,066	1,44		
2 sygdomme	0,073	0,84		
<i>Sygdom★alder:</i>				
Ingen sygdom	0			
1 sygdom	-0,011	-1,04		
2 sygdomme	0,031	1,52		

(fortsættes)

Tabel 4.1.
Fortsat.

Del 2 fortsat	ln(P2/P4)	b/S.E. (b)	Oddsratio	Faktorens signifikanssandsynlighed
<i>Monotone arbejdsstillinger</i>	0,0037	1,10		
<i>Sygdom *monotone arbejdsstillinger:</i>				
Ingen sygdom	0			
1 sygdom	-0,0063	-0,92		
2 sygdomme	0,0052	0,45		
<i>Køn:</i>				
Mand	0			
Kvinde	0,75	1,95		
<i>Køn *fysiske og kemiske påvirkninger:</i>				
Mand	0			
Kvinde	-0,0073	-0,71		
<i>Fysiske og kemiske påvirkninger</i>	0,023	3,47		
<i>Udviklingsmuligheder i arbejdet</i>	-0,0012	-0,27		
<i>Køn *udviklingsmuligheder i arbejdet:</i>				
Mand	0			
Kvinde	-0,012	-1,82		
<i>Antal arbejdshæmninger mv.:</i>				
Ingen hæmning	0			
1 hæmning	0,009	0,04		
2 eller flere hæmninger	-0,098	-0,30		
<i>Køn *antal arbejdshæmninger</i>				
Mand (uanset antal hæmninger)	0			
Kvinde:				
Ingen hæmninger	0			
1 hæmning	-0,74	-1,99		
2 hæmninger	1,30	3,00		
<i>Psykologiske krav i arbejdet</i>	-0,0043	-2,19		
<i>Social støtte i arbejdet</i>	-0,0039	-1,68		
<i>Utryghed i arbejdet</i>	0,0073	4,41		
<i>Indflydelse på arbejdet</i>	-0,0041	-2,02		

Øverst i tabel 4.2 står oddsrationerne for kvinder anført. Betydningen af at være kvinde sammenlignes naturligt med betydningen af at være mand. Imidlertid er betydningen af de to køn afhængig af, hvor mange arbejdshæmninger, om nogen, man har i sit arbejde, hvilket i tabel 4.1 giver sig til kende ved en vekselvirkning mellem køn og antal arbejdshæmninger mv. Man kan sige, at kvinder generelt er mere tilbøjelige til selv at forlade et job, når de har nogle arbejdshæmninger – især hvis de har flere – i sammenligning med tilsvarende mænd. Kvinder uden arbejdshæmninger er lige så udsatte som mænd for at blive afskediget. Men hvis de har to eller flere arbejdshæmninger, er de markant meget mere udsatte for at blive afskediget end tilsvarende mænd; kvinders odds er 3,72 gange så høje som tilsvarende mænds. Hvad der så er forklaringen på, at kvinder med 1 arbejdshæmning er mindre udsat for at blive afskediget end tilsvarende mænd, er ikke uden videre klart.

Om betydningen af *ansættelsesområde* kan man sige, at staten og (amts)kommunerne afskediger markant mindre end private virksomheder. Dette beror formentlig i høj grad på, at offentlige virksomheder ikke har svingende efterspørgsel eller produktion. Mere overraskende er det, at medarbejdere i både (amts)kommuner og private virksomheder er meget mindre tilbøjelige til at forlade arbejdspladsen på eget initiativ end tilsvarende medarbejdere i statslig ansættelse.

Forekomsten af flere sygdomme har en markant betydning for både den frivillige og den ufrivillige mobilitet. Blandt samtlige ansatte i 1990 var der 4 pct., der angav, at de havde 2 sygdomme, eftervirkninger af handicap eller anden lidelse, som en læge havde sagt, hvad var. 18 pct. havde én sådan sygdom eller eftervirkning. Selv om det altså er relativt få, som har hele 2 af sådanne sygdomme mv., er betydningen heraf til gengæld dramatisk for begge mobilitetsformer. De har således markant højere sandsynlighed for at blive fyret end tilsvarende medarbejdere uden den slags sygdomme, handicap mv. Endvidere er medarbejdere med to sådanne

sygdomme mv. markant mindre tilbøjelige til frivilligt at forlade et job. Dette beror formentlig på, at det er vanskeligt at finde et andet job, som er mere foreneligt med deres sygdom, skade eller handicap mv.

Forekomsten af én sådan sygdom har ikke nogen påviselig betydning for en oversandsynlighed for at blive fyret, eller at arbejdstagere selv siger deres job op.

Betydningen af antal *hæmninger i muskler, knogler og led* knytter sig især til at have 2 eller flere af sådanne hæmninger, hvad 5 pct. af arbejdstagerne i 1990 havde. Betydningen afhænger imidlertid også af arbejdstagerens køn. Betydningen af faktoren for selv at sige sit job op består i, at især kvinder med to eller flere af sådanne

arbejdshæmninger er markant mere tilbøjelige til frivilligt at forlade et job, mens arbejdstagere med én af sådanne arbejdshæmninger ikke afviger markant fra arbejdstagere uden sådanne hæmninger. Herved adskiller betydningen af flere arbejdshæmninger sig helt afgørende fra betydningen af 2 sygdomme, som netop formindsker den frivillige mobilitetstilbøjelighed. Denne forskel i betydning beror nok på, at mens forekomsten af sygdomme mv. kan være accepteret af arbejdsgiveren som værende forenelig med det pågældende konkrete job, er det nok ikke altid tilfældet for forekomsten af arbejdshæmninger. Endvidere kan personer med arbejdshæmninger nok lettere finde andre job, hvor disse forhold ikke vil optræde som arbejdshæmninger.²⁾

2) Det skal også lige nævnes, at det også var en mulighed at benytte variabelen "egen vurdering af helbredstilstanden" som forklarende variabel. Det har også været forsøgt med det forventelige resultat, at arbejdstagere med selv vurderet dårligere helbred hyppigere bliver fyret. Variablen benyttes imidlertid ikke i den præsenterede endelige model, fordi variabelen har en endogen karakter, hvorimod de medtagne mål for sygdomme mv. og arbejdshæmninger skønnes at have en mere eksogen karakter og være mere oplysende om, hvad ved helbredet som fremkalder egen eller arbejdsgivers initiativ. Endelig er de medtagne mål for helbred i overensstemmelse med intentionen om at lave en reduceret forms model.

Tabel 4.2.

Oddsratier for selv at sige sin stilling op (P1) eller blive afskediget (P2) frem for at forblive i sin stilling i perioden 1990-1995.

	P1	P2	Beregningsforudsætninger
<i>Kvinde (reference=mand):</i>			
Ingen arbejdshæmning	1,28	1,01	Indeksene for "fysiske og kemiske påvirkninger" og "udviklingsmuligheder i arbejdet" har værdier lig med deres gennemsnitsværdier for samtlige interviewede lønmodtagere jf. tabel 3.4-3.6
1 arbejdshæmning	1,42	0,48	
2 eller flere arbejdshæmninger	2,16	3,72	
<i>Ansættelsesområde (reference=staten):</i>			Indekset for "konflikter i arbejdet" er sat til gennemsnitsværdien, jf. bemærkningen ovenfor
(Amts)kommune	0,32	1,03	
Privat arbejdsgiver	0,33	2,75	
<i>Sygdom (reference=ingen sygdom):</i>			Indekset for "monotone arbejdsstillinger" er sat til gennemsnitsværdien, og gennemsnitsalderen for samtlige lønmodtagere er brugt, jf. øverste bemærkning
1 sygdom	1,15	1,18	
2 sygdomme	0,18	1,65	
<i>Antal arbejdshæmninger mv. (reference=ingen arbejdshæmninger):</i>			
Mand:			
1 arbejdshæmning	0,87	1,09	
2 eller flere arbejdshæmninger	1,45	0,91	
Kvinde:			
1 arbejdshæmning	0,97	0,52	
2 eller flere arbejdshæmninger	2,44	3,33	
<i>Virksomhedsanciennitet: ($\bar{x}+S.E(X)$ kontra $\bar{x}$)</i>	0,60	0,64	En virksomhedsanciennitet, som ligger én standardafvigelse - 8,0 år - over den gennemsnitlige virksomhedsanciennitet på 7,8 år, sammenlignes med den gennemsnitlige virksomhedsanciennitet
<i>Alder ($\bar{x}+S.E(X)$ kontra $\bar{x}$)</i>			Samme princip som for virksomhedsanciennitet. Indekset for "konflikter på arbejdspladsen" er sat til sin gennemsnitsværdi
Ingen sygdom	1,48	1,64	
1 sygdom	1,56	1,46	
2 sygdomme	1,58	2,28	

(fortsættes)

Tabel 4.2.
Fortsat.

	P1	P2	Beregningsforudsætninger
<i>Psykologiske krav i arbejdet</i>	1,12	0,90	Der sammenlignes en situation, hvor indeksets værdi er forøget med en standardafvigelse for indekset
<i>Social støtte i arbejdet</i>	0,90	0,92	¹⁾
<i>Utryghed i arbejdet</i>	0,99	1,22	¹⁾
<i>Indflydelse på arbejdet</i>	0,98	0,91	¹⁾
<i>Udviklingsmuligh. på arbejdet:</i>			¹⁾
Mand	0,96	1,02	
Kvinde	0,91	0,86	
<i>Fysiske og kemiske påvirkninger:</i>			¹⁾
Mand	1,00	1,23	
Kvinde	1,14	1,15	
<i>Monotone arbejdsstillinger:</i>			¹⁾
0 sygdomme	1,06	1,06	
1 sygdom	1,09	0,96	
2 sygdomme	1,08	1,16	
<i>Konflikter i arbejdet:</i>			¹⁾
Staten	0,99	0,58	Alder sættes til sin gennemsnitlige værdi
(Amts)kommune	1,08	1,13	
Privat virksomhed	1,01	1	

1) Samme fremgangsmåde som ved variabelen "Psykologiske krav i arbejdet" anvendes også her, dvs. en vilkårlig værdi: $a + S.E.(\text{indeks})$ sammenlignes med indeksets værdi a .

Angående arbejdsgiveres tilbøjelighed til at fyre arbejdstagere med arbejdshæmninger mv. gælder det, at forekomsten af arbejdshæmninger hos mænd stort set ikke forøger eller formindsker deres risiko for fyring. For kvinders vedkommende medfører 2 eller flere arbejdshæmninger en markant højere risiko for fyring end kvinder uden sådanne arbejdshæmninger. Kvinder med blot én arbejdshæmning har en markant mindre risiko for fyring i sammenligning med kvinder uden hæmninger. Denne overraskende under

hyppighed har allerede givet sig til kende i tabellens øverste oddsratier, jf. bemærkninger ovenfor.

De resterende faktorer i tabel 4.2 er alle kontinuerte, hvorfor de får estimeret én koefficient, hvis de ikke indgår i vekselvirkninger i modellen i tabel 4.1. I den resterende del af tabel 4.2 gøres oddsratierne for arbejdsmiljøindeksene, virksomhedsanciennitet og alder indbyrdes sammenlignelige. Oddsrationen for hvert arbejdsmiljøindeks udregnes for en værdi af indekset, som ligger én standardafvigelse (for det pågældende indeks) højere end en vilkårligt valgt værdi af indekset, som dermed optræder som sammenligningsgrundlag.³⁾ Det er udregnet for hvert af udtrykkene: $\ln(p1/p4)$ og $\ln(p2/p4)$. Tankegangen er den samme som ligger bag konstruktionen af standardiserede regressionskoefficienter, som også lejlighedsvis bruges i den almindelige lineære regressionsanalyse. Ved konstruktion af sådanne standardiserede oddsratier justeres der for forskellig spredning i indeksene indbyrdes. (Det ændrer imidlertid ikke noget nævneværdigt ved de ovenfor fremførte konklusioner om deres indbyrdes forhold og størrelse sammenlignet med andre oddsratier for de kategorielle variabler.)

Betydningen af virksomhedsanciennitet og alder for arbejdstageres frivillige mobilitet består i, at den frivillige mobilitet først er aftagende med både alderen og virksomhedsancienniteten, hvorefter den igen bliver stigende. Vendepunkterne er ca. 20 år for anciennitetens vedkommende og 39 år for alderens vedkommende.

Den u-formede sammenhæng gælder også mellem virksomhedernes tilbøjelighed til at afskedige medarbejdere på den ene side og arbejdstageres virksomhedsanciennitet og alder på den anden side. Her er vendepunkterne 20 år for anciennitetens vedkommende og 35 år for alderens vedkommende. Disse sammenhænge er også tidligere fundet, jf. Bach(1987).

3) For faktorerne virksomhedsanciennitet og alder er man også nødsaget til at angive den valgte sammenligningsværdi.

Ved udregning af oddsratier for alder er det nødvendigt at inddrage betydningen af omfanget af evt. sygdomme. Især når arbejdstagere har 2 sygdomme forstærkes betydningen af at overstige den gennemsnitlige alder på arbejdsmarkedet med en standardafvigelse på 10,7 år.

Hvad angår *arbejdsmiljøindeksenes* betydning for arbejdstageres tilbøjelighed til at fratræde deres job på eget initiativ, har psykologiske krav i arbejdet, den sociale støtte, konflikter på arbejdspladsen og fysiske og kemiske påvirkninger betydning. Retningen af betydningen af de tre indeks er den forventede. Stigende psykologiske krav forøger tilbøjeligheden til selv at bringe arbejdsforholdet til ophør ligesom et stigende omfang af konflikter på (amts)kommunale arbejdspladser. Stigende social støtte i arbejds-situationen formindsker naturligt nok den frivillige afgang fra arbejdspladserne. De fysiske og kemiske påvirkninger gør sig åbenbart kun afgørende gældende for kvindelige arbejdstageres interesse for at skifte job.

Endnu flere arbejdsmiljøindeks har betydning for arbejdstageres tilbøjelighed til at blive afskediget. Arbejdstagere med større psykologiske krav til arbejdet end andre arbejdstagere har mindre sandsynlighed for at blive fyret. Der kan ligge en selektionsmekanisme bag denne sammenhæng på den måde, at de arbejdstagere, som kan honorere at arbejde under større psykologiske krav i arbejds-situationen, af den grund er mindre udsat for at blive fyret. Ligeledes har arbejdstagere med større social støtte på arbejdspladsen end andre arbejdstagere mindre sandsynlighed for at blive fyret. Sidstnævnte sammenhæng forekommer helt naturlig, når den nærmeste arbejdsleders støtte også indgår i indekset.

Arbejdstagere, som arbejder under større fysiske og kemiske påvirkninger, er også mere tilbøjelige til at blive fyret sammenlignet med arbejdstagere, som arbejder under færre af sådanne belastninger. Denne sammenhæng er ikke umiddelbart naturlig. Man kan

nok ikke afvise, at denne sammenhæng til en vis grad er påvirket af, at forskellige arbejdsfunktioner i varierende grad er udsat for sådanne påvirkninger. I den forbindelse kan det nævnes, at den traditionelle summariske stillingskategori-variabel ikke giver noget forklaringsbidrag, hvad varigheden af arbejdstagernes erhvervsuddannelse heller ikke gør. De to variabler indgår derfor heller ikke i den viste resulterende model. At variabelen *utryghed* har den forventede sammenhæng er næppe overraskende. Den estimerede koefficient til variabelen fortæller vel blot, at arbejdstagere gennemgående er vidende om deres risiko for at blive fyret og markedsituationen i øvrigt.

Det er ligeledes forventeligt, at arbejdstagere med mere indflydelse på deres arbejdsituation er mindre udsat for at blive afskediget.

Bedre udviklingsmuligheder på arbejdspladsen har ingen betydning for arbejdsgiveres tilbøjelighed til at afskedige mandlig arbejdskraft, men kvinder med bedre udviklingsmuligheder i jobfunktionen er mindre udsat for fyringer end tilsvarende kvinder med ringere udviklingsmuligheder, men denne sammenhæng er ikke så nagelfast.

Konfliktniveauet i arbejdsituationen har en ikke helt indlysende betydning for afskedigelsesrisikoen i de forskellige ansættelsesområder. I statslige stillinger er man mindre udsat for afskedigelse, jo flere konflikter man er involveret i på sin arbejdsplads, mens man på (amts)kommunale arbejdspladser er udsat for forøget fyringsrisiko, jo flere konflikter man er i berøring med. På private arbejdspladser kan der generelt ikke spores nogen sammenhæng.

Skal man sammenfatte betydningen af de forskellige faktorer, som fremgår af de beregnede oddsratier, må konklusionen være, at variationen i virksomhedsstørrelse, virksomhedsanciennitet, ansættelsesområde, køn og alder sammen med de mere håndgribelige helbredsmål som sygdom mv. og omfanget af arbejdshæmninger

er de forhold, som har mest betydning for arbejdstageres frivillige og ufrivillige jobfratrædelse. I modsætning hertil fremstår de fysiske og psykiske arbejdsmiljøfaktorer som havende relativt mindre betydning. De psykologiske sider af arbejdslivet synes at være relativt mindre afgørende for mobilitetsformerne, dog på nær betydningen af konfliktniveauet på statslige arbejdspladser, som er af kontraintuitiv art. Utryghed i arbejdssituationen kan som tidligere nævnt næppe siges at være eksogen i forhold til afskedigelsesrisikoen, hvorfor dens forholdsvis høje oddsratio næppe skal tillægges så megen betydning.

Ovenfor har vi kommenteret de sammenhænge, som har kunnet påvises statistisk ved den refererede slutmodel i tabel 4.1. En lang række variabler har også være testet i den statistiske model og er fundet insignifikante. Der har særligt været testet en lang række vekselvirkninger. Uden at nævne dem alle skal udvalgte fremhæves.

Vekselvirkninger, hvor arbejdsmiljøfaktorer indgår indbyrdes eller sammen med andre, har særligt været undersøgt. Således har alle vekselvirkninger mellem arbejdsmiljøfaktorer og henholdsvis arbejdspladsanciennitet og alder været undersøgt, hvoraf enkelte – ovenfor rapporterede – var signifikante. Hypoteserne, som hér er blevet testet, drejer sig om, hvorvidt det har nogen særskilt betydning, om forekomsten af en særlig høj eller lav værdi af et indeks for en arbejdsmiljøfaktor er afhængig af vedkommende arbejdstagers virksomhedsanciennitet. Det har ikke kunnet påvises. Alderen har – bortset fra de to påviste sammenhænge – heller ikke generelt nogen særskilt betydning for styrken af arbejdsmiljøfaktorernes indflydelse på de to mobilitetsformer.

Dernæst har det været undersøgt, om den eventuelle forekomst af arbejdshæmninger og sygdom mv. i sine betydninger har været forstærket eller svækket af samtidigt forekommende arbejdsmiljøfaktorer. En sådan vekselvirkning mellem sygdom og monotone

arbejdsstillinger har som oven for omtalt kunnet påvises. Endvidere har det været undersøgt, om betydningen af de to helbredsmaal er blevet forstærket (eller svækket) af forekomsten af "ensidigt gentaget arbejde".⁴⁾ Det har ikke kunnet påvises, ligesom ensidigt gentaget arbejde ikke i sig selv har indflydelse på mobilitetsformerne.

Som det fremgår af tabel 4.1, har det også været undersøgt om arbejdsmiljøfaktorerne havde forskellig betydning afhængigt af, om de dels knyttede sig til en mandlig eller en kvindelig arbejdstager, dels knyttede sig til en offentlig eller privat ansættelse, hvilket i enkelte situationer har kunnet påvises, jf. de beregnede oddsratier.

Litteraturen på området har påpeget, at betydningen af faktoren "indflydelse på arbejdet" kan være ganske afhængig af den samtidige forekomst af andre arbejdsmiljøfaktorer, herunder især kontrol over egen arbejdssituation, arbejdstilrettelæggelse og råderum generelt, jf. R. Karasek & T. Theorell (1990). Derfor har det været undersøgt, om faktoren "indflydelse på arbejdet" indgår i nogle medvekselvirkninger med nogle af de andre arbejdsmiljø- og helbredsmaal. Det har imidlertid ikke kunnet påvises. Ej heller forstærkes eller svækkes betydningen af "indflydelse på arbejdet" af faktoren "psykiske krav i arbejdssituationen", som i henhold til litteraturen var den mest nærliggende faktor, den kunne optræde i sammenhæng med.

4.3. Sammenfatning og diskussion

I afsnit 4.2 har det været undersøgt, hvilke arbejdsmiljøforhold, helbredsforhold, individ- og virksomhedsorienterede forhold som har betydning for, på hvilken måde arbejdstagere eventuelt forlader den arbejdsplads, hvor de var ansat i november 1990, inden for en femårig periode. Betydningen af sådanne påviste sammenhænge er kvantificeret i form af de såkaldte oddsratier. For kategoriale variablers vedkommende knytter betydningen sig til, om

4) Jf. spørgsmålsformuleringen bag dette begreb i bilaget.

arbejdstagere er ansat på en arbejdsplads med karakteristika, eller selv har egenskaber som knytter sig til den ene eller den anden kategori hos sådanne variabler. Aflæsningen af sådanne variablers betydning sker oplagt ved at sammenligne betydningen af at tilhøre den ene eller den anden kategori typisk ved at sammenligne med en velvalgt referencekategori.

Betydningen af visse kategorielle variabler er mindre interessant ud fra arbejdstagernes synspunkt. Køn er et sådant oplagt eksempel ligesom alder. Med den samme synsvinkel er det derimod relevant at sammenligne betydningen af at lade sig ansætte i små eller store virksomheder, i offentlige eller i private virksomheder ligesom forskellige kombinationer af de to dimensioner meningsfyldt lader sig sammenligne, når arbejdstagere overvejer, hvor meget fx afskedigelsesrisiko betyder ved et jobvalg sammenholdt med fx løn og arbejdstider.

Fortsætter vi med en arbejdstagers synsvinkel, vil arbejdsituationens tilhørende arbejdsmiljøforhold – sammenvejet med jobbet aflønning, arbejdstider mv. – selvfølgelig være relevant for arbejdstagers tilfredshed med jobbet. I det omfang arbejdstagere er opmærksomme på, at der eventuelt yderligere er det aspekt ved arbejdsmiljøet på jobbet, at det har en over- eller undernormal afskedigelsesrisiko knyttet til sig eller fx risiko for, at arbejdstagerne selv vil foretrække at forlade jobbet frivilligt efter en vis varighed, vil sådanne arbejdsmiljøforhold indgå i jobvalget – vel afhængigt af styrken i arbejdsmiljøforholdenes betydning for den frivillige og ufrivillige jobfratrædelse.

Med udgangspunkt i en arbejdstagers individuelle synspunkt kan man derfor sammenfattende sige, at det for arbejdstagere er relevant at sammenligne betydningen af samtlige faktorer, der øver indflydelse på den frivillige og ufrivillige jobfratrædelse, uanset om det er kategorielle eller kontinuerte variabler dog på nær køn og alder. I de samfundsmæssige overvejelser om regulering af ar-

bejdsmiljøforhold eller langvarig offentlig forsørgelse er køn og alder ikke udelukket fra betragtning.

Skal man bl.a. med ovennævnte argumentation sammenfatte betydningen af de forskellige faktorer, som fremgår af de beregnede oddsratier, må det for det første være, at variationen i virksomhedsstørrelse, virksomhedsanciennitet, ansættelsesområde, køn og alder sammen med de mere konkrete helbredsmål for sygdom mv. og omfanget af arbejdshæmninger er de forhold, som har mest betydning for arbejdstageres frivillige og ufrivillige jobfratrædelse. I modsætning hertil fremstår de fysiske og psykiske arbejdsmiljøfaktorer som havende relativt mindre betydning. De psykologiske sider af arbejdslivet synes at være relativt mindre afgørende for mobilitetsformerne, dog på nær betydningen af konfliktniveauet på statslige arbejdspladser, som er af kontraintuitiv art. Utryghed i arbejdssituationen kan som tidligere nævnt næppe siges at være upåvirket i forhold til afskedigelsesrisikoen, hvorfor dets forholdsvis høje oddsratio næppe skal tillægges så megen betydning.

For det andet er det imidlertid også af interesse, hvilke forhold som ikke har betydning for måden, arbejdstagere evt. forlader en arbejdsplads på. Der må bl.a. knytte sig særlig opmærksomhed til, om betydningen af arbejdsmiljøfaktorer og helbredsmål varierer systematisk med vedkommende arbejdstagers virksomhedsanciennitet. Det har imidlertid slet ikke kunnet påvises for nogen arbejdsmiljøforhold eller helbredsmål. Når man ikke kan påvise sådanne varighedsafhængige miljøpåvirkninger af den frivillige og ufrivillige jobfratrædelse i så stort et materiale, er det svært at tro, at de er til stede i populationen. Der skal dog knyttes den modificerende kommentar hertil, at man ikke ved, hvor længe forinden diverse arbejdsmiljøforhold har haft de værdier, som de har på interviewtidspunktet i 1990.

Det har ligeledes været undersøgt, om betydningen af arbejdsmiljøfaktorer og sundhedsforhold forstærkedes eller svækkedes af ar-

bejdstageres alder. Hér kan man kun påvise ét forhold, hvor alderen har afgørende betydning for faktorens påvirkning af de to former for fratrædelse, nemlig forekomsten af sygdomme mv. Betydningen af at have to sygdomme forstærkes med alderen, især hvad angår tilbøjeligheden til selv at sige sit job op. Det samme forbehold, som ovenfor blev nævnt angående virksomhedsancientitetens betydning for faktorernes indflydelse på fratrædelsesformerne, gør sig imidlertid også gældende her. Vi ved således ikke, hvor mange år forinden arbejdstagere har levet med de arbejdsmiljø og sundhedsforhold, som vedkommende fortæller om i 1990.

Litteraturen på området har påpeget, at betydningen af omfanget af fysiske og psykiske krav i arbejdssituationen kan være ganske afhængig af det råderum, som arbejdstagere har i deres arbejdstilrettelæggelse, og den indflydelse de har på arbejdssituationen i almindelighed. Den værst tænkelige situation skulle således være mange krav og ingen råderum og indflydelse og vice versa. Dette har været undersøgt ved at betinge betydningen af psykiske krav i arbejdet med variablen "indflydelse på arbejdet". Der er ikke nogen sådan betinget afhængighed. Det har videre været undersøgt, om variablen "indflydelse på arbejdet" er betinget i sin påvirkning af de to mobilitetsformer af andre arbejdsmiljøfaktorer eller sundhedsmål. Det har ligeledes heller ikke kunnet påvises i dette store materiale.

Arbejdsmiljøforhold og efterfølgende beskæftigelse

5.1. Indledning

I forrige kapitel undersøgte vi, i hvor høj grad de helbredsmæssige og arbejdsmiljømæssige forhold var afgørende for, på hvilken måde lønmodtagere evt. forlader deres job inden for en femårig periode. I dette kapitel rejser vi spørgsmålet:

Har arbejdstageres arbejdsmiljøforhold på et givet tidspunkt betydning for deres beskæftigelsesomfang på længere sigt?

Dette spørgsmål kan imidlertid ikke besvares direkte, fordi vi ikke har haft adgang til registre, som belyser beskæftigelsesomfanget. Vi har derimod gjort brug af registre, som har kunnet belyse omfanget af udbetalinger af offentlige indkomsterstattende ydelser. Vi rejser derfor følgende operationelle spørgsmål i nærværende kapitel:

I hvor høj grad har helbredsmæssige og arbejdsmiljømæssige forhold betydning for modtagelse af offentlig forsørgelse på længere sigt?

Dette spørgsmål er også i sin ordlyd formuleret ud fra et offentligt finansielt synspunkt, som i sagens natur ikke nødvendigvis er identisk med arbejdsgiveres og lønmodtageres interesser. Det finansielle synspunkt kan imidlertid harmonere med en offentlig sundhedsmæssig interesse. Der er selvfølgelig en selvstændig mening med at undersøge svaret på det rejste operationelle spørgsmål. Desuden er ideen med spørgsmålet at konkludere modsætningsvis: De personer, som ikke modtager en eller anden form for indkomsterstattende offentlig ydelse, må nødvendigvis blive for-

sørget på anden vis, hvor det mest nærliggende alternativ er selvforsørgelse i form af lønindkomst.¹⁾

5.2. Anvendte registerdata

I nærværende sammenhæng er det langsigtede tidsperspektiv i høj grad bestemt af de foreliggende datamuligheder. Der foreligger således oplysninger om de antal dage i 1995-1997, hvori lønmodtagere – beskæftiget i efteråret 1990 – modtager offentlige indkomsterstøttende ydelser på grund af ledighed, aktivering, orlov og sygdom.²⁾ Disse ydelser er:

1. Kontanthjælp inkl. revalideringsydelse
2. Kontanthjælpsydelser til kommunalt aktiverede
3. Førtidspension
4. Arbejdsløshedsdagpenge
5. Ydelser til forsikrede i aktivering
6. Orlovsydelser
7. Overgangsydelse
8. Sygedagpenge

Efterløn medtages ikke som en af de ydelser, vi vil interessere os for, fordi vi ikke vil indblande (tidlig) tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i problemstillingen.³⁾ Neden for afgrænses datamaterialet derfor til personer, som i 1990 var under 54 år.

Vi stiler efter at opgøre, hvor mange dage om året personer modtager én eller flere offentlige indkomsterstøttende ydelser. I den forbindelse er det velkendt, at nogle ydelser kan modtages samtidig. Ved løsning af dette problem, er det en fordel, at varigheden

-
- 1) For unge menesker er Statens Uddannelsesstøtte også en mulighed, som vi dog ikke har registeroplysninger om.
 - 2) Data hidrører fra Danmarks Statistiks registre, især den sammenhængende socialstatistik og registeret over arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger.
 - 3) Om muligt kunne tidlig tilbagetrækning som emne belyses med det foreliggende datamateriale ved en afgrænsning af populationen til den relevante aldersgruppe.

Tabel 5.1.

Grupperet opgørelse af antal dage i perioden 1995-1999 i hvilke beskæftigede lønmodtagere i 1990 får udbetalt indkomsterstattende offentlige ydelser. Procent.

Antal dage i 1995	Antal dage i 1996	Antal dage i 1997	Procent
0-30	0-30	0-30	64,8
0-30	0-30	31-300	4,5
0-30	0-30	301-365	0,3
0-30	31-300	0-30	2,8
0-30	31-300	31-300	2,6
0-30	31-300	301-305	1,1
0-30	301-365	0-30	0,1
0-30	301-365	31-300	0,2
0-30	301-365	301-365	0,2
31-300	0-30	0-30	4,7
31-300	0-30	31-300	1,1
31-300	0-30	301-365	0,2
31-300	31-300	0-30	2,5
31-300	31-300	31-300	3,0
31-300	31-300	301-365	0,7
31-300	301-365	0-30	0,2
31-300	301-365	31-300	0,6
31-300	301-365	301-365	1,3
301-365	0-30	0-30	0,5
301-365	0-30	31-300	0,1
301-365	0-30	301-365	0,0
301-365	31-300	0-30	0,9
301-365	31-300	31-300	0,6
301-365	31-300	301-365	0,4
301-365	301-365	0-30	0,1
301-365	301-365	31-300	1,2
301-365	301-365	301-365	5,0
Beregningsgrundlag			4.265

Anm.: Tabellen omfatter de personer, som i 1990 var under 54 år.

af hver af de ovenfor nævnte ydelser foreligger oplyst månedsvis. Hvis summen af samtlige de respektive varigheder overstiger 30 dage i en vilkårlig måned, nedsættes den samlede varighed af offentlige ydelser til 30 dage den pågældende måned. Hermed er overlappingsproblemet minimeret.⁴⁾ Behovet for nedjustering forstærkes af Danmarks Statistiks registreringspraksis, som går ud på, at hvis socialforvaltningen udbetaler kontanthjælp i en given måned uanset arten, sættes varigheden af kontanthjælp i denne måned til 30 dage uanset beløbets størrelse.

Antal dage med indkomsterstattende ydelser i 1995-1997 er meget skævt fordelt blandt de i 1990 beskæftigede lønmodtagere. Tabel 5.1 giver et indtryk heraf. Gruppen af personer, som næsten ikke har haft brug for sådanne ydelser i et år, afgrænses ved de personer, som har modtaget ydelser i indtil 30 dage. Når der er valgt en forholdsvis høj øvre grænse på 30 dage for en gruppe, som vi karakteriserer som "uberørt" af offentlige ydelser, er det for at muliggøre forekomsten af et måske større omfang af almindeligt forekommende sygdomme inden for et år. Tabellen viser, at ca. 65 pct. af de nævnte lønmodtagere i tre på hinanden følgende år må betegnes som "uberørte" af offentlige ydelser. Modsætningsvis vil vi karakterisere 5 pct. af lønmodtagerne som modtagere af offentlige ydelser i stort set hele året i tre på hinanden følgende år. De to yderpositioner, som ca. 70 pct. af de i 1990 beskæftigede lønmodtagere befinder sig i, er formentlig udtryk for, at de respektive personer befandt sig i de samme tilstande, nemlig henholdsvis beskæftigelse og stort set permanent offentlig forsørgelse i hele perioden 1995-1997. Mange af de resterende 30 pct. har formentlig skiftet mellem de to yderpositioner én eller flere gange i perioden, også i større omfang end tabellen giver udtryk for.

4) De to aktiveringsformer jobtræning og særlig tilrettelagt/individuel jobtræning indgår ikke i denne månedsvise sammentælling. Varigheden af de to former har vi opgjort for hvert kalenderår, og deres sum adderes årsvis med summen af varighederne for de øvrige ydelser/aktiviteter. Hvis disse totalsummer herefter overstiger 360 dage pr. år, nedjusteres der til 360 dage.

5.3. En model for modtagelse

af offentlige indkomster støttende ydelser i 1995-1997

Ud fra en statistisk metodisk synsvinkel lægger responsvariabelen – antal dage i året der modtages offentlig understøttelse – ikke umiddelbart op til nogen bestemt statistisk fordeling. I betragtning af det meget store antal lønmodtagere, som stort set er selvforsørgende i de tre på hinanden følgende år, har vi valgt at fokusere på, om de nævnte lønmodtagere stort set var selvforsørgende i hele perioden eller ej. I forlængelse af overvejelserne bag kategoriseringen i tabel 5.1 bruger vi i de kausale analyser nedenfor følgende kategorisering som responsvariabel:

1. Modtager off. forsørgelse i 0-90 dage i perioden 1995-1997
2. Modtager off. forsørgelse i mere end 90 dage i 1995-1997

90 dage i 3-års perioden svarer til 1/12 af perioden. Med den nævnte aldersafgrænsning har 70,2 pct. af populationen modtaget offentlig forsørgelse af den ene eller anden art i højst 90 dage i perioden.

Med ovennævnte responsvariabel er der gennemført endnu en simpel logistisk regressionsanalyse, hvis resultater fremgår af tabel 5.2. Resultaterne fremlægges også i form af oddsratier, dels i tabel 5.2, dels særskilt i tabel 5.3 for de faktorer, som ikke straks fremlægges i tabel 5.2. Også i den foreliggende analyse fremkommer der en række vekselvirkninger mellem de involverede forklarende variabler, hvilket har medvirket til den særskilte redegørelse for oddsratier i tabel 5.3.

Inden vi kommenterer på oddsratierne skal det præciseres, at oddsratierne er udregnet ud fra en alt andet lige-betragtning, hvor der også tages hensyn til vekselvirkninger mellem de forklarende variabler.⁵⁾ De forudsætninger, som man nødvendigvis må gøre i

5) Med andre ord udregnes oddsratierne med udgangspunkt i de estimerede koefficienter i tabel 5.2.

den forbindelse, anføres i tabel 5.3 i spalten ved siden af de udregnede oddsratier.⁶⁾

Lad os begynde med at se på de faktorer, som har tilknyttet oddsratier i tabel 5.2. Det gælder helt tydeligt, at lønmodtagere, som i 1990 var ansat i de små virksomheder – 1-9 ansatte – er markant mindre tilbøjelige til at være stort set fuldt selvforsørgende i perioden 1995-1997. Det beror – som tidligere nævnt – formentlig på mulighederne for omplacering og karriere i de store virksomheder, suppleret af det større netværk som antagelig knytter sig til ansættelse på større virksomheder.

Er lønmodtagere i 1990 aflønnet i henhold til præsterede timer, er de markant mindre tilbøjelige til at være (stort set) selvforsørgende i 1995-97. Det er måske ikke så mærkeligt al den stund, at nogle fortsat i 1995 befinder sig i samme ansættelsesforhold.

Det gælder også generelt, at jo længere erhvervsuddannelse lønmodtagere har i udgangssituationen, i desto højere grad er de også selvforsørgende i 1995-97. Det er en ofte funden sammenhæng.

I tabel 5.2 fremgår slutteligt betydningen af evt. at have et antal arbejdshæmninger i den initiale beskæftigelsessituation i 1990. Sammenhængen er ganske klar. Lønmodtagere uden arbejdshæmninger eller blot med en enkelt arbejdshæmning i 1990 er også mest tilbøjelige til efterfølgende at være selvforsørgende, mens lønmodtagere med 2 eller flere arbejdshæmninger er ganske markant mindre tilbøjelige til at være selvforsørgende i den efterfølgende periode.

Det har været undersøgt, om antal arbejdshæmninger bliver forstærket eller svækket af en række andre faktorer, herunder de øvrige arbejdsmiljøfaktorer, hvilket ikke har kunnet påvises. Det har

6) Overalt hvor kontinuerte variabler indgår i vekselvirkninger, bruges gennemsnitsværdierne for sådanne variabler.

Tabel 5.2.

Estimerede koefficienter fra den logistiske regressionsanalyse for at undgå offentlig forsørgelse i perioden 1975-1977.

	ln(P1/P2)	b/S.E. (b)	Oddsratio	Faktorens/kategoriens signifikanssandsynlighed
Konstant	-7,60	-6,20		0,0001
<i>Køn:</i>				
Mand	0			
Kvinde	-2,68	-4,70		
<i>Virksomhedsstørrelse:</i>				0,001
1-4 ansatte	-0,39	-2,34	0,68	
5-9 ansatte	-0,45	-2,89	0,64	
10-19 ansatte	-0,01	-0,07	0,99	
20-49 ansatte	-0,09	-0,68	0,91	
50-99 ansatte	-0,06	-0,42	1,06	
100-499 ansatte	-0,29	-2,24	0,75	
500 el. flere	0			
<i>Aflønningsform:</i>				0,09
Løn efter præsterede timer	-0,38	-2,03	0,68	
Fast løn + bonus	-0,03	-0,0005	0,97	
Månedsløn	0,06	0,12	1,06	
Ugeløn/14-dages løn	0			
<i>Erhvervsuddannelse:</i>				0,0001
Længerev. udd. over 4 år	0,76	3,81	2,14	
Mellemlang udd. 3-4 år	0,58	4,58	1,79	
Kort udd. indtil 2 år	0,03	1,19	1,03	
Lærlinge/efg-uddannelse	0,22	2,17	1,25	
Under uddannelse	0,36	1,88	1,43	
Ingen uddannelse eller kortere kurser	0			
<i>Antal arbejdshæmninger mv.:</i>				0,0002
1 hæmning	-0,15	-1,17	0,86	
2 eller flere hæmninger	-0,69	-4,13	0,50	
Ingen hæmninger	0			

(fortsættes)

Tabel 5.2.
Fortsat.

	ln(P1/P2)	b/S.E. (b)	Oddsratio	Faktorens/kategoriens signifikanssandsynlighed
<i>Antal sygdomme:</i>				
1 sygdom	-0,16	-0,92		
2 sygdomme	0,06	0,18		
Ingen sygdomme	0			
<i>Ensidigt gentaget arbejde</i>	0,0006	0,38		
<i>Virksomhedsanciennitet ★ ensidigt gentaget arbejde</i>	-0,0004	-2,20		
<i>Virksomhedsanciennitet★ antal sygdomme mv.</i>				
1 sygdom	-0,0214	-1,19		
2 sygdomme	-0,0305	-0,85		
Ingen sygdomme	0			
<i>Ensidigt gentaget arbejde★ antal sygdomme mv.</i>				
1 sygdom	-0,006	-1,77		
2 sygdomme	-0,013	-1,89		
Ingen sygdomme				
<i>Virksomhedsanciennitet★ ensidigt gentaget arbejde★ antal sygdomme mv.</i>				0,004
1 sygdom	0,0012	3,26		
2 sygdomme	0,0001	0,14		
Ingen sygdomme	0			
<i>Virksomhedsanciennitet (Virksomhedsanciennitet)2</i>	0,180	4,13		
<i>Virksomhedsanciennitet★ fysiske og kemiske påvirkninger</i>	-0,0018	-2,01		
<i>Virksomhedsanciennitet★ ansættelsesområde</i>	0,003	3,78		0,0001
<i>(Amts)kommune</i>				0,02
	-0,0085	-0,60		

(fortsættes)

Tabel 5.2.
Fortsat.

	ln(P1/P2)	b/S.E. (b)	Oddsratio	Faktorens/kategoriens signifikanssandsynlighed
Privat arbejdsgiver Staten	-0,0298	-2,34		
Fysiske og kemiske påvirkninger	0,020	1,25		
Psykisk velbefindende	0,0055	3,20		0,002
Udviklingsmuligheder i ar- bejdet	0,0060	2,12		0,03
Indflydelse på arbejdet	0,0052	3,02		0,003
Body mass-indeks	0,1327	2,76		
<i>Body mass-indeks★køn</i>				0,004
Kvinde	0,068	2,86		
Mand	0			
Body mass-indeks★alder	-0,0045	3,75		

Antal personer: 4.233. Antal personer uden offentlig forsørgelse: 2.972.

således været undersøgt, om antal arbejdshæmninger indgik i vekselvirkninger dels med lønmodtageres alder, dels med deres virksomhedsanciennitet. Det er således ikke afgørende for betydningen af arbejdshæmninger, hvor lang tid lønmodtagere forinden har arbejdet på den virksomhed, hvor de i 1990 evt. tilkendegiver at have en eller flere arbejdshæmninger. Deres alder er således heller ikke afgørende for betydningen af arbejdshæmninger for efterfølgende forsørgelse. De andre arbejdsmiljøfaktorer og evt. sygdomme oplyst på tidspunktet for 1990-ansættelsen har altså heller ikke været med til at svække eller forstærke betydningen af antal arbejdshæmninger.

Går vi videre med faktorerens betydning med udgangspunkt i oddsrationerne i tabel 5.3, ser vi, at kvinder er ganske markant mindre tilbøjelige til efterfølgende at være selvforsørgende i sammenligning med mænd. Det har været undersøgt, om der kunne ligge

nogle kønsafhængige betydninger af fortidige arbejdsmiljøforhold bag dette, men det har ikke kunnet påvises.

Betydningen af evt. sygdomme mv. er meget entydig. Lønmodtagere med 2 sygdomme (eftervirkninger af skade eller handicap) er markant mindre tilbøjelige til at være selvforsørgende i sammenligning med lønmodtagere med blot én sygdom eller slet ingen. Denne observation beror nok for det første på, at lønmodtagere med to sygdomme hyppigere afskediges end lønmodtagere med færre eller ingen sygdomme, jf. kommentarerne til tabel 4.2. For det andet har arbejdstagere med flere sygdomme og skader mv. nok sværre end andre ved at finde job, som de kan bestride, hvilket underbygges af deres særdeles begrænsede frivillige afgang fra virksomheder.

Fra tabel 5.2 får man den yderligere oplysning, at forekomsten af ensidigt gentaget arbejde og lang virksomhedsanciennitet i 1990-ansættelsen er med til at svække betydningen af 1 sygdom mv. Det har yderligere været undersøgt, om alder og arbejdsmiljøfaktorerne hæmmede eller forstærkede betydningen af evt. sygdom, hvilket imidlertid ikke har kunnet påvises.

Går vi videre frem efter tabel 5.3, når vi frem til betydningen af de kontinuerte variabler. De to første er alder og virksomhedsanciennitet efterfulgt af arbejdsmiljøfaktorerne. For alderens vedkommende gælder, at hvis man udregner oddsratioen for en situation, hvor gennemsnitsalderen på 37,5 år tillagt en standardafvigelse på 10,7 år sammenlignes med gennemsnitsalderen, når man frem til en oddsratio på 0,54, altså er sandsynligheden for selvforsørgelse i den efterfølgende periode dramatisk lavere for en 48-årig end for en 37-årig (aldersangivelse refererer til 1990). Når oddsratioen er mindre end 1, beror det på, at den omvendte uformede sammenhæng mellem sandsynligheden for selvforsørgelse og alder netop har toppunkt for en ca. 34-årig. (aldersangivelse refererer til 1990).

Af tabel 5.2 fremgår, at både høje værdier af indekset for fysiske og kemiske påvirkninger i 1990-ansættelsen og overnormal værdi af body mass-indekset, altså overnormal vægt i forhold til egen højde, er med til at hæmme sandsynligheden for at være selvforsørgende i den efterfølgende periode.

Herefter er oddsratioen for virksomhedsanciennitet udregnet efter samme fremgangsmåde som for alder. Imidlertid skal der udregnes særskilte oddsratier for, hvilket ansættelsesområde 1990-ansættelsen tilhørte og evt. antal sygdomme grundet forekomsten af vekselvirkninger. De udregnede oddsratier er alle større end 1, fordi de værdier af virksomhedsanciennitet, som sammenlignes, begge er lavere end det toppunkt – ca. 34 års anciennitet – for den omvendte u-formede sammenhæng, der også er mellem sandsynligheden for at være selvforsørgende og virksomhedsanciennitet. Det er kun en beskedent andel af lønmodtagerne, som har højere anciennitet end 34 år.

Den generelle konklusion vedr. virksomhedsanciennitet er, at jo mere anciennitet arbejdstagere har fra deres 1990-ansættelse, desto mere sandsynligt er det, at de også efterfølgende vil være selvforsørgende. Det er mest udtalt, hvis 1990-ansættelsen var i staten, og mindst udtalt hvis 1990-ansættelsen var i en privat virksomhed. Man kan også sige, at stabilitet i ansættelsen i almindelighed er godt for selvforsørgelsesgraden også i fremtiden, men betydningen heraf er aftagende med ancienniteten. Forøget anciennitet eller erfaring ser ud til at have størst betydning for arbejdstagere, som har 1 sygdom, hvilket nok skyldes, at det for dem er afgørende at kunne fastholde et job også i tilfælde af jobskift, og at kunne henvise til tidligere stabilitet og evne til at kunne passe et almindeligt job med ensidigt gentaget arbejde.

Af tabel 5.2 fremgår det også, at den gunstige betydning af virksomhedsanciennitet hæmmes lidt af stigende alder. Jo tættere på

tilbagetrækningstidspunktet, desto mindre betydning har en forøgelse i ancienniteten for selvforsørgelsestilbøjeligheden.

I tabel 5.3 følger herefter arbejdsmiljøfaktorerne, hvis betydning også fremstilles ved brug af oddsratier, som er udregnet ved at sammenligne en værdi af et indeks, som ligger én standardafvigelse højere end en vilkårlig valgt værdi af indekset. På den måde er oddsratierne for arbejdsmiljøfaktorerne sammenlignelige med de i tabellen udregnede oddsratier for alder og anciennitet. Netop i sammenligning med oddsratierne for alder og anciennitet er arbejdsmiljøfaktorernes ratier i størrelse numerisk mindre afvigende fra 1 end de førstnævnte. Sammenligningen beror dog for indekset for fysiske og kemiske påvirkninger og ensidigt gentaget arbejde på de valgte beregningsantagelser, som dog er helt naturlige.

Med de gjorte beregningsantagelser er omfanget af fysiske og kemiske påvirkninger uden betydning for sandsynligheden for efterfølgende at være selvforsørgende. Dette til trods for at arbejdstagere, som var udsat for flere fysiske og kemiske påvirkninger i deres 1990-ansættelse, hyppigere var udsat for afskedigelser.

Af tabel 5.2 fremgår det, at den "neutrale" oddsratio på 0,99 dækker over, at anciennitet på 1990-arbejdspladsen er med til at forstærke et givet omfang af fysiske og kemiske påvirkninger for sandsynligheden for at være selvforsørgende i den efterfølgende periode, mens alderen svækker en underliggende positiv betydning af fysiske og kemiske påvirkninger for at være selvforsørgende.

Mens ensidigt gentaget arbejde på 1990-virksomheden ikke havde nogen påviselig betydning for arbejdstageres evt. afgang fra virksomheder, har et stigende omfang åbenbart en ugunstig betydning for sandsynligheden for efterfølgende at blive selvforsørgende, jf.

Tabel 5.3.

Oddsratier for højst at modtage offentlig forsørgelse i indtil 90 dage i perioden 1995-97 (P1) frem for at modtage forsørgelse i mere end 90 dage i perioden (P2).

	Oddsratio	Beregningsforudsætninger
<i>Kvinde (reference=Mand):</i>		
	0,34	Body mass-indekset sættes lig med sit gennemsnit 23,5
<i>Sygdom (reference=Ingen sygdom)</i>		
1 sygdom	0,84	Der bruges gennemsnittene for ensidigt gentaget arbejde og virksomhedsanciennitet
2 sygdomme	0,57	
<i>Alder:</i>	0,54	For faktorerne, Body mass-indeks og fysiske & kemiske påvirkninger, bruger gennemsnitsværdier
$\bar{x}+S.E(X)$ kontra $\bar{x}$		
<i>Virksomhedsanciennitet:</i>		For faktorerne fysiske & kemiske påvirkninger, alder, ensidigt gentaget arbejde bruges gennemsnitsværdierne
$\bar{x}+S.E(X)$ kontra $\bar{x}$		
<i>Staten:</i>		
1 sygdom	2,35	
2 sygdomme	1,78	
0 sygdom	1,74	
<i>(Amts)kommune:</i>		
1 sygdom	2,20	
2 sygdomme	1,67	
0 sygdom	1,63	
<i>Privat virksomhed:</i>		
1 sygdom	1,85	
2 sygdomme	1,41	
0 sygdom	1,37	
<i>Fysiske og kemiske påvirkninger</i>	0,99	For faktorerne alder og virksomhedsanciennitet anvendes gennemsnitsværdierne
<i>Ensidigt gentaget arbejde:</i>		
1 sygdom	1,04	Der anvendes gennemsnitsværdien for virksomhedsanciennitet
2 sygdomme	0,56	
0 sygdom	0,91	
<i>Psykisk velbefindende:</i>	1,12	Der anvendes gennemsnitsværdien for virksomhedsanciennitet
<i>Indflydelse på arbejdet</i>	1,13	¹⁾
<i>Udviklingsmuligheder i arbejdet</i>	1,09	¹⁾
<i>Body mass-indeks:</i>		¹⁾ Gennemsnitsværdien for alder anvendes også
Mand	0,887	
Kvinde	1,11	

1) Samme fremgangsmåde som for faktoren psykisk velbefindende.

den beregnede oddsratio på 0,91 for arbejdstagere uden sygdomme. For personer med 1 sygdom mv. har en forøgelse i omfanget af ensidigt gentaget arbejde åbenbart den betydning, at hvis en person med en sådan sygdom kan udføre det, gavner det åbenbart jobmulighederne også efterfølgende. Af tabel 5.2 ses, at det især er betydningen af at have udført ensidigt gentaget arbejde på 1990-virksomheden i kombination med at have lang anciennitet, som fremkalder en forholdsvis høj oddsratio for arbejdstagere med 1 sygdom. Der er formentlig hér tale om en udbudseffekt, derved at sådanne arbejdstagere er mindre kræsne med deres valg af arbejde eller arbejdsopgaver, som ikke er i modsætning til deres sygdom.

Hvad angår det psykiske velbefindende i jobbet på 1990-arbejdspladsen, er en højere værdi med til at forøge sandsynligheden for at være selvforsørgende i en efterfølgende periode. Det ser ud til at bero på en udbudseffekt, idet denne faktor ikke påvirkede fratrædelsesforholdet.

Det gælder også, at jo mere indflydelse arbejdstagere havde på deres 1990-arbejdsplads, desto mere selvforsørgende er de også efterfølgende. Bag dette kan vel ligge uobserverbar heterogenitet, men det resultat dækker formentlig også både over udbuds- og efterspørgselseffekter, jf. betydningen af faktoren for fratrædelsesforholdet.

I forbindelse med denne faktor har det også været undersøgt, om faktoren forstærkedes eller svækkedes af den samtidige forekomst af andre arbejdsmiljøfaktorer, foruden længden af arbejdstagerens ansættelse på den arbejdsplads, hvor disse faktorer samtidigt havde været til stede, og endvidere hvor gamle disse arbejdstagere var. Ingen af disse to-vejs eller tre-vejs vekselvirkninger har kunnet påvises som værende signifikante. Der synes således fx ikke at kunne påvises nogen langtidseffekter af den i litteraturen omtalte "krav-indflydelse/kontrol-model".

Betydningen af faktoren "Udviklingsmuligheder på arbejdet" dækker nok også over uobserverbar heterogenitet. Oddsratioen siger jo, at er der udviklingsmuligheder i det arbejde, man havde i 1990, er man mere tilbøjelig til at være selvforsørgende i en efterfølgende periode.

Slutteligt optræder der en kønsspecifik betydning af faktoren body mass-indeks. Man kan næppe kalde faktoren for et arbejdsmiljøelement – nærmere et karakteristikum ved arbejdstageres helbred, fremtræden og arbejdssevne. Tabel 5.2 fortæller, at alderen har en modificerende (negativ) effekt af den underliggende positive betydning af stigende body mass-indeks. Hos kvinder har det en forøget positiv betydning af forøget body mass-indeks!

5.4. Sammenfatning

Nedenfor vil vi sammenfatte ovenstående resultater i nogle hovedlinier. Til grund for analysen har vi registreret arbejdstageres modtagelse af en bred vifte af indkomsterstøttende offentlige ydelser 5-7 år efter, at vi har registreret deres arbejdsmiljø og helbredsforhold ved interview i 1990. Vi har herefter analyseret, hvilke af disse arbejdsmiljø- og helbredsforhold som har betydning for, om arbejdstagere stort set har været selvforsørgende 5-7 år efter. Når vi undersøger dette hovedspørgsmål, sker det under hensyntagen til, at andre forhold øver indflydelse på evnen eller mulighederne for at være selvforsørgende. Dette hensyn varetages ved at medtage arbejdstageres oplysninger om forhold som virksomhedsstørrelse, ansættelsesområde, aflønningsform, virksomhedsanciennitet, alder og køn i analysen.

Det er hensigtsmæssigt at sammenfatte betydningen af denne sidste gruppe af faktorer først ved at fokusere på alder og virksomhedsanciennitet. For det første gælder det, at arbejdstagere er mere selvforsørgende, jo ældre de bliver, dog således, at de ca. 40-årige er de mest selvforsørgende, hvorefter viser den statistiske model angiver, at selvforsørgelsesgraden aftager med alderen.

For det andet gælder det, at graden af selvforsørgelse er stigende med virksomhedsancienniteten og fortsat stigende, indtil virksomhedsancienniteten bliver ca. 40 år, hvilket kun ganske få når at overgå. Det er et bemærkelsesværdigt resultat, fordi det jo siger, at stabile arbejdstagere, som ikke frivilligt forlader den virksomhed, hvor de har søgt ansættelse, efterhånden som tiden går, i mindre og mindre grad modtager offentlig forsørgelse. Bag denne sammenhæng ligger der nok to forhold. Sådanne arbejdstagere med forholdsvis lang anciennitet opbygger virksomhedsmæssige kvalifikationer, som måske også belønnes. Endvidere forekommer der ofte aftalte afskedigelsesregler, som fx sidst ind først ud-reglen, som understøtter og forstærker det første forhold.

Lad os vende os mod betydningen af helbredsforholdene. De er meget entydige. For det første er arbejdstagere med to sygdomme, eftervirkninger af skader eller handicap, som en læge angiveligt har diagnosticeret, markant mindre tilbøjelige til at være selvforsørgende i sammenligning med arbejdstagere med kun én sygdom eller slet ingen.

Det andet helbredsmål vedrører arbejdshæmninger, som består i smerter eller besvær i en række udvalgte legemsdele, fx skuldre, nakke, hofte, ryg mv., som også har forhindret arbejdstagere med sådant besvær i at passe deres arbejde mindst én gang inden for det seneste år. For det andet gælder det om dette andet helbredsmål, at arbejdstagere med mindst to sådanne arbejdshæmninger også er markant mindre tilbøjelige til at være selvforsørgende end arbejdstagere uden sådanne hæmninger eller blot med én sådan arbejdshæmning.

For begge de to nævnte helbredsmål gælder, at betydningen af dem for alvor først opstår, når der er to eller flere af dem. Arbejdstagere bliver hyppigere fyret, når de har erhvervet 2 sygdomme, ligesom kvindelige arbejdstagere hyppigere bliver fyret, når de har to eller flere arbejdshæmninger. Dette er formentlig medvirkende

til, at sådanne arbejdstagere hyppigere skal offentligt forsørges på grund af efterfølgende ledighed. Når de så søger andet arbejde, har de nok et mere begrænset arbejdsmarked at søge job på, fordi de søger efter job med arbejdsfunktioner, som er forenelige med deres sygdomme, skader mv., eller som nedsætter smerter og besvær i legemsdele.

Lad os afslutningsvis resumere og kommentere betydningen af arbejdsmiljø- og helbredsforholdene. I sammenligning med de to ovennævnte hovedgrupper af forklaringer er betydningen af arbejdsmiljøet – både det fysiske og det psykiske – og helbredsforhold for selvforsørgelse beskeden, hvis man accepterer måden at sammenligne på.

Hvad angår de fysiske og kemiske påvirkninger i arbejdsmiljøet, er denne arbejdsmiljøfaktor – for gruppen af arbejdstagere som helhed – uden betydning for selvforsørgelse 5-7 år senere. Denne hovedkonklusion skal imidlertid suppleres af to samtidigt forekommende fænomener, som trækker i hver sin retning for betydningen af de fysiske og kemiske påvirkninger i arbejdsmiljøet. For det første gælder det, at den tid, en arbejdstager har været ansat på en virksomhed, er med til at forstærke en underliggende positiv sammenhæng mellem denne arbejdsmiljøfaktor og efterfølgende selvforsørgelse. Således er længere tids ansættelse, hvor man udsættes for relativt mange fysiske og kemiske påvirkninger, slet ikke til hinder for ens evne til efterfølgende selvforsørgelse. For det andet gælder det, at jo ældre arbejdstagere er, desto mere svækkes den underliggende positive sammenhæng mellem fysiske og kemiske påvirkninger og selvforsørgelse. Sidstnævnte forhold må dække over, at alder jo også måler den omtrentlige maksimale resttid på arbejdsmarkedet.

Et forholdsvis højt omfang af ensidigt gentaget arbejde er med til at hæmme selvforsørgelsen efterfølgende, selv om det ingen påviselig betydning havde for fratrædelse fra virksomheder. Har ar-

bejdstagere i forvejen to sygdomme, skader mv., er et forøget omfang af ensidigt gentaget arbejde stærkt hæmmende for arbejdstageres efterfølgende selvforsørgelse, hvilket noget overraskende slet ikke er tilfældet for arbejdstagere med kun én sygdom.

Det er naturligt at sammenstille betydningen af det ensidigt gentagne arbejde med betydningen af udviklingsmuligheder i arbejdet. Det viser sig – som forventet – at jo flere udviklingsmuligheder arbejdstagere har i arbejdssituationen, desto hyppigere er de efterfølgende selvforsørgende. Måske opfanger udviklingsmuligheder også andre forhold, fx kvalifikationer og personlighedstræk og aspekter af jobfunktioner.

Det gælder endelig, at jo bedre arbejdstagere har det på arbejdet, og jo mere indflydelse de har på arbejdet, desto hyppigere er de efterfølgende selvforsørgende.

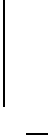
I forbindelse med analysen af arbejdstageres evt. fratrædelse fra deres arbejdsplads undersøgte vi også, om betydningen af arbejdsmiljø- og helbredsforhold blev forstærket eller svækket af andre samtidigt tilstedeværende forhold, herunder andre arbejdsmiljø- og helbredsforhold.

Tilsvarende og endnu flere analyser har været gennemført ved undersøgelse af bestemmende faktorer bag efterfølgende selvforsørgelse. Det er – som ovenfor omtalt – meget begrænset, hvad man har kunnet påvise af den slags forhold.

Hypotesen i forbindelse med virksomhedsanciennitet vil fx naturligt være, at jo længere tid arbejdstagere har været ansat i job med ugunstige arbejdsmiljøpåvirkninger, desto mere skulle man formode, at sådanne arbejdstagere havde behov for efterfølgende offentlig forsørgelse. Denne sammenhæng er også svagt til stede hvad angår sygdomme og ensidigt gentaget arbejde, men for forekomsten af fysiske og kemiske påvirkninger er sammenhængen

den modsatte. Forekomsten af monotone arbejdsfunktioner – heller ikke i forbindelse med langvarig ansættelse – har nogen betydning for efterfølgende selvforsørgelse.

Ligeledes har det været undersøgt, om betydningen af arbejdsmiljø- og helbredsforholdene beroede på arbejdstageres alder. Det har som nævnt kunnet påvises dels for de fysiske og kemiske påvirkninger, dels for betydningen af at være overvægtig.



Arbejdsmiljøindeks og helbredsmaal

Konstruktion af indeks for arbejdsmiljøet i 1990

Nedenfor gøres der rede for, hvilke forhold der indgår i de konstruerede indeks, og hvilke måleskalaer og tilhørende talmæssige værdier de enkelte besvarelser tillægges. Hvis ikke andet angives, defineres variationsområdet for indeksene fra 0 til 100. Og hvis ikke andet angives, er hver besvarelse af et spørgsmål tillagt en relevant talmæssig værdi fra 0 til 100. Et indeks' talmæssige værdi fremkommer ved at de talmæssige værdier for de enkelte besvarelser adderes og herefter divideres denne sum med antallet af besvarelser (spørgsmål).

Besvarelserne sker ved brug af følgende fortrykte sæt af svarkategorier: T, G, R og J/N. Man har ved kategoriernes talmæssige repræsentation valgt at følge Borg & Burr (1997).

T	G	R	J/N
100: Næsten hele tiden	100: Altid	100: I høj grad	100: Ja
75: Ca. 3/4 af tiden	67: Som regel	67: I nogen grad	0: Nej
50: Ca. 1/2 af tiden	33: Som regel ikke	33: Kun i mindre grad	
25: Ca. 1/4 af tiden	0: Aldrig	0: Nej el. kun i ringe gr.	
6: Sjældent/meget lidt			
0: Nej			

Indeks for fysisk-kemiske påvirkninger

Der er i 1990-skemaet 14 spørgsmål opdelt i tre hovedkategorier af påvirkninger, nemlig fysiske, termiske og kemiske påvirkninger, jf. Borg & Burr (1997) side 72. De fortrykte svarkategorier følger skala T. Målingerne består i følgende:

1. Fysiske påvirkninger

Udsat for støj, der er så høj, at man må hæve stemmen for at tale sammen

Udsat for vibrationer fra håndværktøj

Udsat for vibrationer der rammer hele kroppen

Udsat for dårlig belysning

2. Termiske påvirkninger

Udsat for varme så man sveder, selvom man ikke bevæger sig

Udsat for temperatursvingninger

Udsat for kulde

Udsat for træk

Udsat for tør luft

3. Kemiske påvirkninger

Udsat for hudkontakt med rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler

Udsat for hudkontakt med køle-smøremidler

Udsat for opløsningsmiddeldampe der tydeligt kan ses eller lugtes

Udsat for olieråge/oliedampe der tydeligt kan ses eller lugtes

Udsat for andres tobaksrøg der tydeligt kan ses eller lugtes

Variabeldefinition:

Variablen: "Indeks for fysisk-kemiske påvirkninger" har variationsområdet [0,100], hvor yderværdierne har følgende betydninger:

100 = Samtlige 14 belastninger samtidigt hele tiden

0 = Ingen af de 14 belastninger på noget tidspunkt

Indeks for fysiske påvirkninger af kroppen

Dette indeks samler informationer om belastninger fra fire hovedkategorier af arbejdsstillinger:

1. *Gående, siddende, stående arbejdsstillinger*
2. *Arbejdsstillinger af ryg og nakke*

3. Arbejdsstillinger i hænder og arme

4. Fysisk anstrengende arbejde

Der er 8 spørgsmål herom i 1990-skemaet jf. Borg & Burr tabel 4.1, side 104, som alle gør brug af måleskala T.

Variabeldefinition:

Variablen: "Indeks for 4 fysiske påvirkninger af kroppen" har variationsområdet [0,100], hvor yderværdierne har betydningerne:

100 = Samtlige 4 belastninger samtidigt hele tiden

0 = Ingen af de 4 belastninger på noget tidspunkt

De 4 variabler, som indgår i indekset, antages at have en monoton sammenhæng med helbred. De 4 variabler måler "vrid og bøjninger", "hugsiddende eller knæsiddende arbejdsstillinger", "foroverbøjninger med ryggen uden støtte med hænder eller arme" og "hænderne løftet til skulderhøjde eller højere". De øvrige 4 variabler om "fysisk anstrengende arbejde", "siddende arbejde", "stående arbejde", og "gående arbejdsstilling" inddrages særskilt i analyserne. Begrundelsen for at holde de fire sidstnævnte variabler uden for indeksberegningen er, at de ifølge B. & B. må antages at have en ikke monoton sammenhæng med helbredet.

Psykosocialt arbejdsmiljø

Det psykosociale arbejdsmiljø er opdelt i fire hovedkategorier:

1. Psykologiske krav i arbejdet

Stor arbejdsmængde

Spm.: Er Deres arbejdsmængde så stor, at De ikke har tid til at tænke og tale om andet end arbejdet? T

Koncentration og opmærksomhed

Spm.: Kræver arbejdet hele Deres opmærksomhed og koncentration? T

Stort ansvar i arbejdet

Spm.: Har De opgaver, der – hvis De laver fejl – kan medføre risiko for andres eller Deres eget helbred, eller kan koste mange penge? T

Variabeldefinition: "Psykologiske krav i arbejdet": [0, 100]

100 = De 3 psykologiske krav optræder samtidigt hele tiden.

0 = Ingen af de krav optræder på noget tidspunkt.

2. Indflydelse i arbejdet

Bestemmelse af eget arbejdstempo

Spm: Har De i Deres arbejde mulighed for selv at bestemme Deres arbejdstempo? T

Deltagelse i arbejdstilrettelæggelse

Spm. a: Er De med til at tilrettelægge Deres eget arbejde (fx hvad der skal gøres, hvordan det skal gøres, eller hvem De skal arbejde sammen med)? G

Spm. b: Kan De selv bestemme, hvornår forskellige arbejdsopgaver skal løses (fx ved at vælge at arbejde lidt hurtigere nogle dage, og tage det roligere andre dage)? G

Informationer om beslutninger på arbejdspladsen

Spm.: Får De information om de beslutninger, der vedrører Deres arbejdsplads? G

Variabeldefinition:

"Indflydelse på arbejdet": [0,100]

100 = Samtidig indflydelse på 4 dimensioner.

0 = Ingen indflydelse på nogen dimensioner.

3. Social kontakt og støtte i arbejdet

Social kontakt med andre

Spm.: Arbejder De isoleret fra Deres arbejdskammerater? G

Støtte/anerkendelse fra overordnede og arbejdskolleger

Spm. a: Får De støtte og opmuntring fra Deres chef? (G)

Spm. b: Får de støtte og opmuntring fra deres
arbejdskammerater? (G)

Mulighed for råd og hjælp i arbejdet

Spm.: Hvis De har behov for råd eller hjælp, har De så mulighed for at få det? (G)

Mulighed for at tale med kolleger

Spm.: Har De mulighed for at tale med Deres arbejdskammerater under arbejdet? (T)

Variabeldefinition:

“Social støtte og kontakt i arbejdet”: [0,100]

100 = Mulighed for støtte på alle 5 dimensioner samtidigt.

0 = Ingen mulighed for støtte på nogen af de 5 dimensioner.

4. Variation og udviklingsmuligheder i arbejdet

Varierende arbejdsopgaver

Spm. a: Er Deres arbejde afvekslende? R

Spm. b: Kræver Deres arbejde, at De gentager de samme
arbejdsopgaver mange gange i timen?

Lære nyt og dygtiggøre sig

Spm.: Har De mulighed for at lære noget nyt og dygtiggøre
Dem? G

Tilstrækkeligt ansvar i arbejdet

Spm.: Synes De, at De har tilstrækkeligt ansvar i det arbejde,
De udfører? (J/N)

Svære arbejdsopgaver

Spm.: Er Deres arbejdsopgaver så svære, at De har brug for at
spørge nogen til råds eller bede om hjælp? T

Variabeldefinition:

“Udviklingsmuligheder i arbejdet”: [0,100]

100 = Udviklingsmuligheder på alle 5 dimensioner.

0 = Ingen udviklingsmuligheder på nogen af de 5 dimensioner

5. Konflikter i arbejdet

Konflikter/skænderier med kolleger

Spm.: Er De involveret i konflikter eller skænderier på Deres arbejdsplads? **R**

Vold eller trusler om vold

Spm.: Er De udsat for vold eller trusler om vold på Deres arbejdsplads? **R**

Ubehagelige drillerier

Spm.: Er De udsat for nogen form for ubehagelige drillerier på Deres arbejdsplads? **R**

Seksuel chikane

Spm.: Sker det, at De bliver udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på Deres arbejdsplads? **R**

Variabeldefinition:

“Konflikter i arbejdssituationen”: [0,100]

100 = Involveret i alle 4 konflikter samtidigt

0 = Ikke involveret i nogen af de 4 konflikter.

6. Utryghed i arbejdet

Bekymring for arbejdsløshed, forflyttelse, overflødiggørelse eller ledighed grundet forældede kvalifikationer

Spm.: Er De bekymret for, at der sker Dem noget af følgende:

- a. At De bliver arbejdsløs?
- b. At De mod Deres vilje forflyttes til et andet arbejde?
- c. At De på grund af indførelse af ny teknik bliver overflødig?

d. At De får svært ved at finde et nyt job med de kvalifikationer, De har?

a-d besvares med skala J/N.

Variabeldefinition:

“Utryghed i arbejdet”: [0,100]

100 = Bekymring på alle 4 dimensioner samtidigt.

0 = Ikke bekymret på nogen af de 4 dimensioner.

Ensidigt gentaget arbejde

Opgavedefinitionen

Spm.: Kræver Deres arbejde, at De gentager de samme arbejdsopgaver mange gange i timen? T

Variabeldefinition:

“Ensidigt gentaget arbejde”: [0,100]

100 = Ensidigt gentagen arbejdsopgaver hele tiden.

0 = Slet ingen ensidigt gentagne arbejdsopgaver.

Generelt helbred

Body mass-indeks

Spm. a: Hvor meget vejer De?

Spm. b: Hvor høj er De?

Variabeldefinition:

“Body mass-indeks” (bmi). Udregnes som vægt(kg) divideret med kvadratet af højde (målt i meter).

Lægediagnosticeret sygdom, skade, handicap eller anden lidelse

Spm. a: Har De nogen sygdom, eftervirkninger af skade, handicap eller anden lidelse?

Spm. b: Har en læge sagt hvad det er/var?

Spm. c: Har De andre sygdomme, lidelser osv?

Spm. d: Har en læge sagt hvad det er/var?

Alle spm.: J/N.

Variabeldefinition:

Variablen "lægediagnosticerede sygdomme": [0,2] fremkommer ved simpel addition af antal lægediagnosticerede sygdomme eller eftervirkninger. Yderværdierne er:

2 = 2 lægediagnosticerede sygdomme.

0 = Ingen sygdomme eller eftervirkninger af skade efter eget udsagn.

Psykisk velbefindende

Emnerne er:

Irritabel, koncentration, glemsomhed, nedtrykt, unormal træthed, uoverkommelighed, nervøs/uligevægtig

Spm. a: Føler De Dem ofte irritabel uden grund?

Spm. b: Har De ofte svært ved at koncentrere Dem?

Spm. c: Har Deres nærmeste sagt, at De er glemsom?

Spm. d: Føler De Dem ofte nedtrykt og ked af det uden særlig grund?

Spm. e: Føler De Dem unormalt træt?

Alle besvarelses af spm. a-e sker ved brug af J/N-skalaen

Variabeldefinition:

"Psykisk velbefindende": [0,100]

100 = Psykisk velbefindende på alle dimensioner samtidigt.

0 = Psykisk utilpas på alle dimensioner samtidigt.

Omfanget af besvær i bevægeapparat

Besvær i bevægeapparatet omhandler smerter og besvær i muskler, knogler og led.

Besværet vedrører nakke, skuldre, albuer, hænder, øvre og nedre ryg, hofter, knæ og fødder.

Spørgsmålet vedrørende nakken lyder:

Spm. a: Har De på noget tidspunkt inden for de sidste 12

måneder haft besvær (smerte eller ubehag) i nakken?

Spørgsmålet uddybes ved:

Spm. b: Har De på noget tidspunkt inden for de sidste 12 måneder ikke kunnet udføre Deres daglige arbejde på grund af besvær?

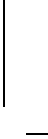
Hvad angår de andre nævnte legemsdele, er der to tilsvarende spørgsmål. Der er således 9 spørgsmål af type b. Alle spørgsmål af type a og b besvares med "ja" eller "nej", altså ved brug af skala: J/N. Omfanget af besvær i bevægeapparatet opgøres som antal legemsdele, som pga. af besvær heri inden for de sidste 12 måneder har forhindret vedkommende i at udføre sit arbejde.

Variabeldefinition:

"Antal arbejdshæmninger" (besvar): [0,9]. Yderværdierne er:

9 = Besvær i alle 9 målte kropsdele inden for de seneste 12 måneder, som også alle har forhindret vedkommende i at udføre sit arbejde

0 = Ikke haft besvær i nogen kropsdele, som har forhindret udførelsen af arbejdet på noget tidspunkt inden for de seneste 12 måneder.



Litteratur

Albæk, K. & Sørensen, B. (1995)

Worker flows and job flows in Danish Manufacturing 1980-91. København: Økonomisk Institut, Københavns Universitet. Discussion paper 95-12.

Bach, H. B. (1987)

Lønmodtageres arbejdspladsmobilitet. København: Socialforskningsinstituttet. Publikation 169.

Borg, V. & Burr, H. (red.) (1997)

Danske lønmodtageres arbejdsmiljø og helbred 1990-95. København: Arbejdsmiljøinstituttet.

Karasek, K. & Theorell, T. (1990)

Healthy Work. Stress productivity, and the Reconstruction of Working Life. Basics Books.

Maddala, G.S. (1983)

Limited-dependent and qualitative variables in econometrics. Cambridge: Cambridge University Press.

Nord-Larsen, M., Rørhede, M.E., Nielsen, J. & Burr, H. (1992)

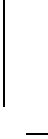
Lønmodtageres arbejdsmiljø 1990 – bind 1. København: Arbejdsmiljøfondet.

Vejrup Hansen, P. (1995)

Jobomsætning og forskelle i beskæftigelsesstabilitet og konjunkturfølsomhed blandt grupper på arbejdsmarkedet. København: Institut for Erhvervs- og Samfundsforskning, Handelshøjskolen i København. Publikation nr. 95-11.

Ørhede E., Nord-Larsen, M., Burr, H. & Nielsen, J. (1992)

Lønmodtageres arbejdsmiljø 1990 – bind 2. København: Arbejdsmiljøfondet.



Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1999

- 99:1** Bengtsson, S.: Social service til alle - om organisering gennem 30 år. 1999. 192 s. ISBN 87-7487-606-6. Kr. 120,00.
- 99:2** Bunnage, D. & Bruhn, H.H.: De unge ældre i år 2010. 1999. 144 s. ISBN 87-7487-607-4. Kr. 100,00.
- 99:3** Vestergaard, H., Benjaminsen, L., Christensen, G., Mazanti, B., Munk, A. & Ørum Rasmussen, I.: Byudvalgets boligsociale aktiviteter. SBI-rapport 311. I samarbejde med Statens Byggeforskningsinstitut. 1999. 148 s. ISBN 87-563-1037-4. Kr. 250,00.
- 99:4** Heide Ottosen, M.: Børnesagkyndig rådgivning. Evaluering af et forsøg i to statsamter. 1999. 196 s. ISBN 87-7487-609-0. Kr. 130,00.
- 99:5** Christensen, E.: Forældre i fængsel - en undersøgelse af børns og forældres erfaringer. 1999. 124 s. ISBN 87-7487-610-4. Kr. 95,00.
- 99:6** Gregersen, O. & Nygaard Christoffersen, M.: Langvarige sociale sager - klienternes holdninger. 1999. 195 s. ISBN 87-7487-612-0. Kr. 130,00.
- 99:7** Liebing, C.S., Pico Geerdsen, L., Munksgaard, M.B. & Pedersen, L.: SofiS - en strukturmodel. 1999. 99 s. ISBN 87-7487-613-9. Kr. 85,00.
- 99:8** Csonka, A.: Det fleksible arbejde. 1999. 107 s. ISBN 87-7487-614-7. Kr. 90,00.
- 99:9** Ekspertgruppen om social arv: Social arv - en oversigt over foreliggende viden. 1999. 164 s. ISBN 87-7487-617-1. Kr. 85,00.
- 99:10** Binder, M.: Aktiv arbejdsmarkedspolitik og økonomisk marginalisering – en teoretisk analyse af den aktive arbejdsmarkedspolitik's langsigtede virkninger på ledigheds størrelse og fordeling. Ph.d.-afhandling, Økonomisk Institut, Københavns Universitet. Rød serie nr. 55. 1999. 205 s.
- 99:11** Fridberg, T.: Skolebørns fritidsaktiviteter – Kultur- og fritidsaktivitetsundersøgelsen 1998. 1999. 159 s. ISBN 87-7487-619-8. Kr. 110,00.

- 99:12 Bach, H.B.: Længerevarende ledighed – jobsøgning og beskæftigelseschancer. 1999. 111 s. ISBN 87-7487-620-1. Kr. 85,00.
- 99:13 Gregersen, O.: Kommuner i front – organisationsudvikling blandt kommunale socialforvaltninger. 1999. 147 s. ISBN 87-7487-622-8. Kr. 120,00.
- 99:14 Hansen, H.: Elements of Social Security. 1999. 242 s. ISBN 87-7487-623-6.
- 99:15 Bengtsson, S. & Høgelund, J.: Reform af førtidspensionen – hvad kan vi lære af erfaringerne fra Holland og Sverige? 1999. 129 s. ISBN 87-7487-624-4. Kr. 110,00.
- 99:16 Larsen, M. & Weise, H.: Virksomhedernes sociale engagement. Årbog 1999. 1999. 177 s. ISBN 87-7487-625-2. Kr. 115,00.
- 99:17 Ploug, N. & Søndergaard, J.: Velfærdssamfundets fremtid. Sammenfatning af resultater og indsigter fra Socialforskningsinstituttets forskningsprogram. 1999. 101 s. ISBN 87-7487-626-0. Kr. 90,00.
- 99:18 Nygaard Christoffersen, M.: Risikofaktorer i barndommen – en forløbsundersøgelse særligt med henblik på forældres psykiske sygdomme. 2000. 141 s. ISBN 87-7487-627-9. Kr. 135,00.
- 99:19 Munk, A.: Byudvalgets boligsociale indsats. SBI-rapport 319. I samarbejde med Statens Byggeforskningsinstitut. 1999. 90 s. ISBN 87-563-1033-1. Kr. 175,00.
- 99:20 Larsen, M., Rosdahl, A. & Weise, H.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 1999 – Sammenfatning. 1999. 37 s. ISBN 87-7487-628-7. Kr. 55,00.
- 99:21 Stax, T.B.: Én gang socialt marginaliseret – altid ...? En analyse af ca. 1.000 menneskers livsforløb efter ophold på forsorgshjem, herberger, krisecentre mv. i '88-'89. 2000. 246 s. ISBN 87-7487-629-5. Kr. 150,00.
- 99:22 Andersen, D. & Hestbæk, A-D.: Ansvar og værdier. En undersøgelse i børnefamilier. 2000. 321 s. ISBN 87-7487-630-9. Kr. 210,00.

Social Forskning er instituttets nyhedsblad. Det udkommer fire gange om året og orienterer i en lettilgængelig form om resultaterne af instituttets arbejde. Lejlighedsvis udkommer Social Forskning som udvidet tema-nummer med bidragydere udefra.

Abonnementet er gratis og kan tegnes ved henvendelse til instituttet.

Tema-nummer af Social Forskning: Social arv. December '99

Emneopdelte lister over instituttets publikationer kan ses på instituttets hjemmeside: www.sfi.dk. Hver titel er forsynet med en kort omtale, og der er mulighed for at bestille rapporterne via hjemmesiden.

En fuldstændig liste over instituttets udgivelser kan fås ved henvendelse til Socialforskningsinstituttet tlf. 33 48 09 46, e-mail: library@sfi.dk.