

Virksomhedernes brug af løntilskud

***– og langtidslediges senere
jobsituation***

***Dennis Andersen
Henning Bjerregård Bach***

København 1998
Socialforskningsinstituttet
98:12

Virksomhedernes brug af løntilskud

Forskningsgruppen om arbejdsmarkedsforhold

Forskningsleder: Mag.scient.soc. Anders Rosdahl

Sekretærarbejdet er udført af forskningssekretær Jette Lise Andersen

Undersøgelsens følgegruppe:

Følgegruppen har været sammensat af repræsentanter fra Arbejdsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark.

ISSN 1396-1810

ISBN 87-7487-598-1

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 København 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 beskriver private virksomheders ansættelse af ledige med løntilskud. Undersøgelsens resultater falder i to dele. I den første del belyses blandt andet, hvordan hyppigheden af virksomhedernes ansættelse med løntilskud afhænger af virksomhedens størrelse, regionale placering, branche mv. I den anden del belyses, i hvilket tempo ansatte med løntilskud fratræder deres ansættelser. Endvidere sammenlignes det tempo, hvori ansatte med løntilskud fratræder deres ansættelser, med tempoet for tilsvarende nyansatte personer. Disse typer analyser har ikke tidligere været foretaget i Danmark.

Undersøgelsens primære datamateriale hidrører fra Arbejdsmarkedsstyrelsens ATB-register og Danmarks Statistiks IDA-database (Integreret Database for Arbejdsmarkedsforskning). En stikprøve af ansatte med løntilskud og de private virksomheder, hvor de var ansat, samt disse virksomheders ansatte er fulgt i en fireårig periode fra 1988 til 1991.

Rapporten er udarbejdet af seniorforsker, cand.oecon., ph.d. Henning Bjerregård Bach, der har skrevet kapitel 1, kapitel 3 (på nær afsnit 3.2) og kapitlerne 4 og 5. Forsker, cand.scient. oecon. Dennis Andersen har skrevet kapitel 2 og afsnit 3.2. Analysearbejdet har de to medarbejdere tilrettelagt i fællesskab. Alt edb-arbejde og al datamanipulation er blevet udført af Dennis Andersen under dennes ansættelse som student frem til 1.11.1996 og senere som forsker på undersøgelsen.

Manuskriptet er læst og kommenteret af lektor Karsten Albæk, Københavns Universitet. Han takkes for sine konstruktive kommentarer.

Arbejdsministeriet har bidraget til finansieringen af undersøgelsen.

København, august 1998

Jørgen Søndergaard



Indhold

Kapitel 1	
Hovedresultater	7
Resumé af undersøgelsens hovedresultater	9
Virksomheders brug af ATB	10
ATB-personers og nyansatte ej-ATB-personers fratrædelser fra virksomheder	14
Diskussion af undersøgelsens resultater	17
Private virksomheders brug af løntilskud	17
De langtidslediges arbejdsmarkedssituation	22
Kapitel 2	
Undersøgelsens datamateriale	27
2.1. ATB-ordningens lovgrundlag	27
2.2. Undersøgelsens registre	29
2.2.1. Sammenkobling af virksomheder til ATB-forløb samt fastlæggelse af antal ATB-ansættelser	30
2.3. Populationen og stikprøven af private virksomheder	32
2.4. Anvendelsen af ATB	34
Kapitel 3	
Virksomheders brug af ATB-ansættelse	41
3.1. Determinanter bag virksomheders brug af ATB-ansættelse	41
3.2. ATB-virksomheders brug af ATB	52
3.3. ATB-virksomheders og ej-ATB-virksomheders overlevelse	56
Kapitel 4	
ATB-personers fratrædelse	59
4.1. Bestemmende forhold bag ATB-personers fratrædelse	62
4.2. ATB-personers fratrædelse sammenlignet med nyansatte ej-ATB-personers fratrædelse	69
Kapitel 5	
ATB-personers efterfølgende arbejdsmarkedsstatus og timeløn	83
5.1. Indledning	83
5.2. Arbejdsmarkedsstatus 2 år efter	83
5.3. Arbejdsmarkedsstatus og effektmål for jobtræning	87
5.4. ATB- og ej-ATB-personernes timelønninger 2 år efter	88
5.5. Diskussion af resultaterne	91

Appendiks

Analyse af ATB-virksomheder og ej-ATB-virksomheders

overlevelse 95

Bilagstabeller 99

Litteratur 107

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1997 109

Kapitel 1

Hovedresultater

Danmark har i ca. 20 år haft en løntilskudsordning i form af arbejdstilbud (jobtræning) for forsikrede langtidsledige. Ordningen har for det første til formål at genoptræne langtidsdige på almindelige arbejdspladser, og for det andet at udvide den samlede beskæftigelse i samfundet. Nærværende undersøgelse vedrører alene arbejdstilbud (ATB) i private virksomheder i perioden 1988-1991. I henhold til den daværende lovgivning skulle arbejdstilbuddet primært afgives i private virksomheder i form af 9-måneders forløb, og hvis det ikke var muligt så i form af 7-måneders forløb i den offentlige sektor. For at tilskynde private virksomheder til at tage langtidsledige i arbejdstilbud gav staten et fast timebeløb, som androg i underkanten af halvdelen af en ufaglært arbejders timeløn. Løntilskuddet kunne kun gives til virksomheder, som udvidede deres samlede beskæftigelse i forbindelse med ansættelse af langtidsledige i arbejdstilbud.

Efterhånden eksisterer der en del viden om de deltagende langtidslediges oplevede effekter og efterfølgende arbejdsmarkedsplacering. Der eksisterer derimod meget lidt viden om arbejdstilbudsordningen set fra arbejdsmarkedets efterspørgselsside. Denne undersøgelse af private virksomheders brug af ATB søger at bidrage til at udfylde dette hul i vores viden.

I Socialforskningsinstituttets undersøgelse af arbejdsmarkedsreformen pr. 1.1.1994 indgår bl.a. berørte personers oplevede effekter af deltagelse i jobtræning via en personsurvey, jf. Langager (1997). Undersøgelsen omhandler på basis af en virksomhedssurvey også virksomheders brug af jobtræning efter arbejdsmarkedsreformen, jf. Bach (1997). Nærværende registerundersøgelse og Bach (1997) supplerer hinanden på en række områder, fx vedrørende hvor mange af personerne i jobtræning, som fortsætter på virksomhederne efter løntilskuddets ophør.

Formålet med den foreliggende undersøgelse er at belyse følgende to hovedproblemstillinger:

1. Hvilken rolle spiller de private virksomheders beskæftigelsesmæssige udvikling og øvrige karakteristika – dvs. virksomhedernes størrelse, branche, stillingsstruktur, lønniveau samt personalebevægelser mv. – for deres beskæftigelse af ledig forsikret arbejdskraft med løntilskud?
2. Hvilken betydning har løntilskudsvirksomhedernes beskæftigelsesmæssige udvikling og øvrige karakteristika for løntilskudsarbejdskraftens efterfølgende placering på arbejdsmarkedet eller uden for arbejdsmarkedet?

I analysen af den første hovedproblemstilling tages der udgangspunkt i longitudinale, virksomhedsbaserede registerdata fra Danmarks Statistik vedrørende virksomheder i den private sektor i perioden 1988-1991. Der skelnes mellem virksomheder, som på et eller andet tidspunkt i denne periode har gjort brug af ansættelse af ledige med løntilskud, og virksomheder, som ikke overhovedet har gjort brug af sådanne løntilskudsansættelser. De to typer af virksomheder betegnes henholdsvis ATB-virksomheder og ej-ATB-virksomheder.

I analysen af den anden hovedproblemstilling tages der udgangspunkt i longitudinale, personbaserede registerdata vedrørende samme periode. Der skelnes mellem personer, som påbegyndte et ATB-forløb på en privat virksomhed i perioden, og personer, som er ansat ordinært på de virksomheder, hvor ATB-personerne påbegyndte et ansættelsesforløb, eller på helt andre virksomheder. Blandt disse ej-ATB-personer er nyansatte særligt interessante, da det er naturligt at sammenligne varigheden af ATB-personers fortsatte ansættelse – også efter ATB-forløbets udløb – med varigheden af nyansatte ej-ATB-personers ansættelse. Analysen af den anden problemstilling afsluttes med en sammenligning mellem ATB-personers og tilsvarende nyansatte ej-ATB-personers efterfølgende placering på arbejdsmarkedet.

Den valgte iagttagelsesperiode 1988-1991 standser i 1991, fordi både de virksomheds- og de personbaserede longitudinale data hidhører fra Danmarks Statistiks Integrerede Database for Arbejdsmarkedsforskning – den såkaldte IDA-database. I 1995, da dataene til denne undersøgelse blev sammenkoblet, var IDA-databasen ikke ført længere frem end til 1991.

Selv om undersøgelsens datamateriale ikke er helt aktuelt, har resultaterne stadigvæk interesse. For det første er løntilskuddets relative niveau nogenlunde uforandret (fx løntilskuddet i forhold til gennemsnitlig, ufaglært timeløn). For det andet er lovgivningen omkring løntilskud til forsikrede langtidsledige i privat ansættelse ikke ændret dramatisk ved arbejdsmarkedsreformens iværksættelse i januar 1994. I iagttagelsesperioden skulle en langtidsledig være i privat løntilskud i 9 måneder, men ikke nødvendigvis i samme virksomhed. I henhold til den aktuelle lovgivning skal løntilskudsansættelsen i samme private virksomhed vare mindst 6 måneder. For det tredje er der fortsat et krav om merbeskæftigelse som en betingelse for at ansætte langtidsledige med løntilskud.

Resumé af undersøgelsens hovedresultater

Undersøgelsen belyser for det første private virksomheders brug af ansættelser af langtidsledige i arbejdstilbud (ATB) i perioden 1988-1991. Private virksomheder kunne ansætte langtidsledige i arbejdstilbud i indtil 9 måneder med et løntilskud. For det andet belyses udviklingen i ATB-ansattes arbejdsmarkedstilknæytning i årene efter deres nyansættelse.

Vedrørende private virksomheders brug af ATB-ansættelser viser undersøgelsen:

- Virksomheder med mange ansatte brugte hyppigere ATB-ansættelser end virksomheder med få ansatte. Knap 15 pct. af virksomheder med over 100 ansatte brugte ATB-ansættelser i 1991 i sammenligning med godt 2 pct. af virksomhederne med under 5 ansatte.

- I de virksomheder, som gjorde brug af ATB-ansættelser, var der typisk ansat 1 person i ATB eller – mindre hyppigt – 2 personer. Meget sjældent var der ansat 3 eller flere personer i ATB. Dette gælder uanset virksomheders størrelse.
- For samtlige private virksomheder gælder under ét, at de ATB-ansattes andel af den samlede beskæftigelse var under 1 pct. i perioden. Andelen var meget højere i de mindre virksomheder – 0,7 pct. i 1991 i virksomheder med under 5 ansatte – i sammenligning med de store virksomheder – 0,07 pct. i 1991 i virksomheder med over 100 ansatte.
- Ovennævnte sammenhænge viser sig også på den måde, at halvdelen af de privat ansatte ATB-personer var ansat i virksomheder med under 5 ansatte, og 43 pct. var ansat i virksomheder med 5-49 ansatte.

Når man følger de ATB-ansattes tilknytning til arbejdsmarkedet i tiden efter påbegyndelsen af deres ATB-forløb, viser undersøgelsen:

- ATB-ansatte afgik i svagt hurtigere tempo fra virksomheder, hvor de blev ansat, end ordinært nyansatte medarbejdere, som samme år blev ansat på de samme virksomheder. Godt 3 år efter var 13 pct. af de ATB-ansatte fortsat ansat på disse virksomheder, mens 20 pct. af de ordinært nyansatte på de samme virksomheder fortsat var ansat dér. 28 pct. af de ordinært nyansatte på virksomheder, hvor der ikke var ansat ATB-personer, var fortsat ansat dér 3 år efter.
- Godt 2 år efter ansættelse i et ATB-forløb var omkring 50 pct. af personerne enten arbejdsløse eller igen aktiverede i et arbejds-, uddannelses- eller iværksættertilbud. Omkring 10 pct. af andre ordinært nyansatte var arbejdsløse eller i sjældnere tilfælde aktiveret 2 år efter nyansættelsen.

Virksomheders brug af ATB

I tabel 1.1 vises udbredelsen af ATB-ansættelse blandt private, danske virksomheder og det gennemsnitlige antal af ansatte ATB-personer i de virksomheder, der vælger at benytte ATB-

ansættelse de pågældende år. Desuden vises de ATB-ansattes andel af den samlede beskæftigelse i alle virksomheder.

Det ses tydeligt, at hyppigheden, hvormed virksomhederne anvender ATB-ansættelser, er stigende med virksomhedsstørrelse målt ved antal ansatte.

Tabel 1.1.

Andel af private danske virksomheder, som anvender ATB-ansættelser, gennemsnitligt antal ATB-personer pr. ATB-virksomhed og andel ATB-ansatte af samlet beskæftigelse blandt alle virksomheder. Særskilt for virksomhedsstørrelse.

Antal ansatte i alt	Andel af virks. som bruger ATB. Procent		Antal ATB-pers. pr. ATB-virks.		Andel ATB-ansatte af samlet beskæftigelse, alle virksomheder. Pct.	
	1988	1991	1988	1991	1988	1991
0-4	1,30	2,16	1,05	1,07	0,41	0,71
5-9	2,59	5,15	1,09	1,11	0,19	0,39
10-49	3,85	7,03	1,18	1,21	0,12	0,24
50-99	5,71	12,86	1,28	1,36	0,06	0,15
100+	7,94	14,53	1,12	1,37	0,03	0,07

Således anvender fx 12,86 pct. af virksomhederne med 50-99 ansatte ATB-ansættelser mod blot 2,16 pct. af de helt små virksomheder i 1991. Men gennemsnitligt anvender ATB-virksomheder med 50-99 ansatte 1,36 ATB-ansættelser i 1991 mod de helt små virksomheders brug på 1,07 ATB-ansættelser.

De ATB-ansattes andel af den samlede beskæftigelse udgør under 1 pct. i alle størrelseskategorier. Andelen aftager dramatisk med virksomhedsstørrelse. I de store virksomheder med over 100 ansatte udgør de ATB-ansattes andel ca. én tiendedel af andelen i de helt små virksomheder.

Med udgangspunkt i en stikprøve har det været undersøgt, hvordan man kan karakterisere de virksomheder, som i iagttagelsesperioden 1988-1991 på et eller andet tidspunkt benytter sig af ATB-ansættelse i et eller andet omfang, i forhold til de virksomheder, som slet ikke benytter sig af ATB-ansættelse.

Det viser sig for det første, at brugen af ATB varierer mellem landets regioner, for det andet, at brugen varierer mellem brancher, og at den forskellige brug varierer med virksomhedernes størrelse.

Virksomheder beliggende i det storkøbenhavnske område, Frederiksborg og Ribe Amter anvender i markant mindre omfang ATB end det øvrige land. Vælger man Viborg Amt som reference-amt og ser på hyppigheden i anvendelsen af ATB på amtets virksomheder, kan man sige, at disse anvender ATB godt og vel dobbelt så hyppigt som virksomhederne i det storkøbenhavnske område og Frederiksborg og Ribe Amter og ca. dobbelt så hyppigt som virksomhederne i Roskilde og Vestsjællands Amter. På nær virksomhederne i Ribe Amt ligger de jyske virksomheders anvendelse af ATB-ansættelse ca. på niveau med virksomhederne i Viborg Amt. Også virksomhederne på Bornholm og i Storstrøms Amt ligger på niveau med virksomhederne i Viborg Amt.

Hvad angår betydningen af virksomheders branchetilhørsforhold, har vi valgt at bruge engros og detailhandel som reference. Det viser sig, at sammenhængene er komplekse. Blandt de mindre virksomheder bruger virksomheder i engros og detailhandel ca. fem gange så hyppigt ATB som virksomheder i tjenesteydende erhverv og bygge- og anlægssektoren. Derimod stiger anvendelsen af ATB hurtigere med virksomhedsstørrelsen i bygge- og anlægssektoren end inden for engros og detailhandel. De øvrige sektorer afviger ikke i anvendelse fra engros og detailhandelen.

Betydningen af virksomhedsstørrelse varierer mellem brancherne, men generelt stiger brugen af ATB med virksomhedsstørrelse

målt ved antal ansatte. Tydeligst inden for bygge- og anlægssektoren.

Ovennævnte resultater fremkommer som nævnt ved at undersøge, på hvilke områder ATB-virksomheder adskiller sig fra ej-ATB-virksomheder i hele iagttagelsesperioden. Til denne analyse gjorde vi også brug af nogle gennemsnitlige mål – over de fire år – for virksomhedernes personaleomsætning, lønniveau, antal jobåbninger, personalesammensætning mv. Forskelle i disse gennemsnitsmål virksomhederne imellem kunne ikke forklare, om en virksomhed havde gjort brug af ATB eller ej i iagttagelsesperioden.

Til supplement af ovennævnte analyse undersøgte vi, om skift i virksomhedernes brug af ATB kunne forklares af nogle af de nævnte forhold. Det, som undersøges, er virksomhedernes skift til og fra at være bruger af ATB fra det ene år til det andet i iagttagelsesperioden. Der er altså tale om en mere detaljeret form for analyse. Når denne analyse gennemføres, finder man flere af de sammenhænge, man skulle have forventet, men generelt er den numeriske betydning lille. Man finder således det forventede resultat, at desto højere den gennemsnitlige timeløn bliver for faglærte og ufaglærte på en arbejdsplads, desto større bliver virksomhedens tilbøjelighed også til at anvende ATB-ansættelser. Ligeledes kan man iagttage, at virksomheders tilbøjelighed til også at ansætte ATB-personer stiger, når virksomheder vokser i størrelse målt ved antal ansatte. Herved opfylder virksomheden jo også det lovgivningsmæssige krav om udvidelse af virksomhedens medarbejderstab for at kunne gøre brug af ATB-ansættelser. Endvidere viser det sig, at virksomheder med høj personaleomsætning – målt ved tilgangsraten – er mere tilbøjelige til at gøre brug af ATB-ansættelser.

ATB-personers og nyansatte ej-ATB-personers fratrædelser fra virksomheder

Der er gennemført to typer af analyser vedrørende ATB-personers fratrædelse fra de virksomheder, hvor de påbegyndte deres ATB-ansættelse. Først har vi undersøgt:

Hvilke forhold hos ATB-personerne selv og hos de ansættende virksomheder har været afgørende for den hastighed, hvormed personerne fratræder virksomhederne igen?

Også denne del af undersøgelsen tager udgangspunkt i en mindre stikprøve blandt ATB-personer. Man har ikke i det foreliggende stikprøvemateriale kunnet påvise sådanne karakteristika hos ATB-personerne eller hos de ansættende virksomheder, som med (statistisk) sikkerhed giver anledning til hurtigere eller langsommere fratrædelse i perioden.

For det andet har vi undersøgt:

I hvilket tempo fratræder ATB-personer deres ansættelsesforhold sammenlignet med ej-ATB-personer, som er sammenlignelige med dem i nærmere defineret omfang?

Man kan meningsfuldt sammenligne ATB-personernes fratrædelse både med de nyansatte ej-ATB-personer, som påbegyndte ansættelsesforhold på de samme virksomheder som ATB-personerne, og med de nyansatte, som påbegyndte ansættelsesforhold på ej-ATB-virksomheder. Resultatet af analyserne illustreres i tabel 1.2, hvor fratrædelsestidspunkter for personer, som påbegyndte ATB-ansættelse i 1988, sammenholdes med fratrædelsestidspunkter for nyansatte ej-ATB-personer, som i 1988 blev nyansat enten på en ATB-virksomhed eller på en ej-ATB-virksomhed.

Det slående ved denne simple illustration er den beskedne forskel i det tempo, hvormed ATB-personer (ansat i 1988) fratræder de virksomheder, hvor de oprindeligt blev ansat i ATB, og det tempo, hvormed nyansatte fra samme år fratræder deres

ansættelsesforhold. Ganske vist fratræder ATB-personerne hurtigere end ej-ATB-personer ansat på ej-ATB-virksomheder, hvad man også kunne forvente. Man skulle imidlertid også have forventet, at ATB-personers fratrædelser skete i et markant højere tempo end ej-ATB-personer, som blev nyansat på samme tid og på de samme virksomheder som ATB-personerne.

Tabel 1.2.
Fratrædelsestidspunkter for ATB-personer, som påbegyndte ATB-ansættelse i 1988, og nyansatte ej-ATB-personer. Beregninger baseret på stikprøver. Fratrædelse fra bestående virksomheder. Procent.

Fratrædelses- tidspunkter	ATB-personer	Nyansatte ej-ATB-personer ansat på	
		ATB-virksomheder	Ej-ATB-virksomheder
Fratrædelse inden nov. 89	60	53	46
Fratrædelse mellem nov. 89 og nov. 90	20	19	17
Fratrædelse mellem nov. 90 og nov. 91	7	9	10
Fortsat ansat i nov. 91	13	20	28
I alt	100	101	101
Beregningsgrundlag	330	1.890	10.941

Forventningen skyldes, at sådanne ej-ATB-personer i tilfælde af personalereduktioner afskediges efter ATB-personerne. Dette skulle især have givet sig udslag i større forskel på de andele, som fratrådte inden året efter deres ansættelse.

Tendensen er helt tilsvarende, når man sammenholder fratrædelsestidspunkter for personer, som påbegyndte ATB-ansættelse i 1989, med tilsvarende nyansatte. Tendensen forbliver signifikant, når man i en statistisk analyse korrigerer for de forhold, som også påvirker tempoet for fratrædelserne.

Meningen med ATB er at give de langtidsledige bedre fodfæste på arbejdsmarkedet ved at knytte et løntilskud til dem i en kort periode. Vi ser nu, at de er i stand til at få dette fodfæste på den virksomhed, hvor de ansættes i ATB, i hvert tilfælde når de sammenlignes med arbejdstagere, som de må antages i betydeligt omfang at konkurrere med på det tidspunkt, hvor deres løntilskud udløber. Det næste spørgsmål er derfor:

Formår ATB-personerne at bevare samme tilknytning til arbejdsmarkedet som ej-ATB-personerne, også selv om de er fratrådt de virksomheder, hvor de oprindeligt blev ansat?

Tabel 1.3.

Arbejdsmarkedsstatus i 1990 og 1991 for ATB- og ej-ATB-personer, som påbegyndte en ansættelse i henholdsvis 1988 og 1989. Procent.

Arbejdsmarkedsstatus	1990		1991	
	ATB	Ej-ATB	ATB	Ej-ATB
Beskæftiget	36,9	78,6	52,2	82,9
Under uddannelse	0,5	4,5	0,3	4,0
Andre uden for arbejdsstyrken	5,9	6,1	3,8	4,3
Aktiveret	17,9	0,5	15,0	0,3
Arbejdsløs	38,8	10,4	29,2	8,5
Beregningsgrundlag	374	12.920	479	11.485

Som det fremgår af tabel 1.3 er omkring 50 pct. af ATB-personerne enten igen arbejdsløse eller aktiverede godt og vel 2 år efter påbegyndelse af deres ATB-forløb. Modsætningsvis er en langt mindre andel af ATB-personerne i ordinær beskæftigelse mindst 2 år efter deres nyansættelse i sammenligning med ej-ATB-personerne. I 1990 er godt og vel en tredjedel af ATB-personerne, som påbegyndte et ATB-forløb i 1988, i beskæfti-

gelse, mens godt halvdelen af af ATB-personer, som påbegyndte et ATB-forløb i 1989, er i beskæftigelse i 1991. De resterende personer er uden for arbejdsstyrken heraf nogle under uddannelse. Ledighedsomfanget blandt ej-ATB-personerne er meget lig ledighedsomfanget blandt forsikrede i almindelighed.

Man synes således at kunne konkludere, at når først ATB-personer forlader den virksomhed, hvor deres ansættelse indebærer et løntilskud til virksomheden, formår de ikke i samme grad som ej-ATB-personerne at komme i ordinær beskæftigelse.

Inden vi kommenterer denne iagttagelse yderligere, skal endnu et resultat fremhæves. De ATB-personer, som ultimo november 1991 er i ordinær beskæftigelse har en timeløn, som kun er lidt mindre end ej-ATB-personernes timeløn. Resultatet gælder også, selv om der tages hensyn til forskelle i kvalifikationer, alder m.v. de to grupper imellem. Det er også et resultat, man skulle forvente på et overenskomstreguleret arbejdsmarked som det danske.

Diskussion af undersøgelsens resultater

Private virksomheders brug af løntilskud

Undersøgelsen har frembragt flere overraskende resultater, som kalder på en nærmere diskussion. Det centrale spørgsmål er nok: Hvorfor ansætter de private virksomheder ikke flere langtidsledige med løntilskud, når de kunne få mange flere? Et andet væsentligt spørgsmål er: Hvorfor er de langtidslediges andel af den samlede beskæftigelse meget lavere i de store virksomheder end i de små virksomheder?

Den foreliggende registerundersøgelse siger i sagens natur ikke noget om virksomhedsledernes underliggende motiver og bevingede grunde. Fra nyere surveyundersøgelser kan vi imidlertid hente forklaringsbidrag. Ingerslev (1993) gennemførte i 1993 en survey blandt private virksomheder i Høje-Taastrup om bl.a. virksomheders brug af løntilskud og motiverne herfor. Omkring årsskiftet 1995/96 gennemførte Socialforskningsinstituttet en repræsentativ surveyundersøgelse i hele landet af private virksom-

heders brug af bl.a. løntilskudsordningen efter arbejdsmarkedsreformen, jf Bach (1997)¹⁾. Begge undersøgelser interesserer sig for private virksomheders begrænsede brug af løntilskud og fremkommer med ret enslydende forklaringsbidrag. Ingerslev finder således, at knap 90 pct. af virksomhederne er bekendt med løntilskudsordningen for forsikrede langtidsledige. Bach (1997) finder, at kun 8-12 pct. af virksomhederne af principielle grunde er imod ansættelser med løntilskud. Begge undersøgelser finder, at kun en forsvindende andel af virksomhederne mener, at det er løntilskuddets størrelse, som afholder virksomhederne fra at foretage (flere) ansættelser med løntilskud. Undersøgelserne viser også, at virksomhedslederne vurderer, at virksomhedernes ordinære personale stort set ikke er imod ansættelser med løntilskud. Dette må forstås som personalets holdning under antagelse af, at forudsætningerne for ansættelse med løntilskud er opfyldt. Virksomhederne synes altså stort set ikke at have lagt nogle begrænsninger på sig selv.

Derimod synes virksomhedernes reservationer over for ansættelser med løntilskud at være begrundet i opfattelser af langtidslediges kvalifikationer. Således finder Bach (1997), at 20-39 pct. i større eller mindre grad betoner mangel på de rette kvalifikationer hos de langtidsledige som forklaring på, at der ikke foretages (flere) ansættelser med løntilskud. Virksomhedsledernes opfattelse af langtidslediges kvalifikationer kommer også til udtryk ved, at 18-31 pct. angiver, at der mangler arbejdsopgaver for langtidsledige i virksomheden. Ingerslev (1993) finder, at 67 pct. af de virksomheder, som ikke tidligere har haft ansatte med løntilskud, angiver mangel på relevante arbejdsopgaver som forklaring. I Bach (1997) nævnes også andre mindre betydende forklaringer på manglende brug af løntilskud, herunder virksomhedens oplevelse af, at AF ikke har kunnet henvise egnede langtidsledige til ansættelse med løntilskud.

1) Alle talstørrelser, som refererer til Bach (1997) i denne sammenhæng angår virksomheder, hvis samlede medarbejderstab har været uændret eller stigende inden for de seneste to år.

Alt i alt tyder meget på, at virksomhedernes fravalg af ansættelser med løntilskud sker, selv om de kender til ordningens eksistens. Der synes heller ikke at være nævneværdig utilfredshed med ordningens betingelser, hvad angår løntilskuddets varighed og beløbets størrelse. Den dominerende forklaring synes at være virksomhedsledernes forventninger om langtidslediges begrænsede kvalifikationer i relation til de mulige arbejdsopgaver i virksomhederne. En mindre del af virksomhederne har selv erfaringer med ordningen. Nærværende undersøgelse viser således, at ca. 6 pct. af samtlige private virksomheder mindst én gang gjorde brug af ordningen i 1988-1991. Ved årsskiftet 1995/1996 oplyser 32 pct. af virksomhederne, at de på et eller andet tidspunkt i fortiden har brugt ordningen, jf. Bach (1997). Selv om virksomhederne ikke har egne erfaringer med ansættelser af langtidsledige med løntilskud, kan de jo vel have anden information at støtte sig til, fx fra brancheforeninger m.v. De kan også have erfaringer med ansættelse af langtidsledige uden løntilskud eller andre ledige henvist fra AF. Virksomhedernes tøven med løntilskudsansættelser kan måske også forstås, hvis virksomhedernes indstilling til og erfaringer fra rekruttering af ordinær arbejdskraft gennem AF smitter af på deres vurdering af langtidsledige, som kunne ansættes med løntilskud. Det viser sig nemlig, at selv ved ansættelse af ufaglært personale henvender private virksomheder sig kun sjældent til AF. Når virksomhederne så henvender sig til AF sker det hyppigst efter at andre rekrutteringsformer forgæves har været forsøgt, jf. Bach (1997).

I forlængelse af det fremførte reterer der imidlertid et uafklaret spørgsmål: Hvorfor fortsætter så mange ansatte med løntilskud i ordinære job i de samme virksomheder, når løntilskuddet ophører? Efter arbejdsmarkedsreformen fortsatte knap halvdelen i ordinære job i de pågældende virksomheder, jf. Bach (1997). I samme undersøgelse vises det, at 43 pct. af de private virksomheder ville have ansat den pågældende eller en anden person i jobbet, hvis det ikke havde været muligt at ansætte med et løntilskud. Meget tyder altså på, at ansættelser med løntilskud ofte fungerer som en særlig rekrutteringsform, når der alligevel skal

rekrutteres personale. Det særlige ved denne rekrutteringsform er formentlig i mange tilfælde, at virksomheden er indstillet på en relativt langvarig ansættelse i modsætning til andre ansættelser ved AF's mellemkomst, som ofte er af kortvarig karakter.

Det andet spørgsmål, om hvorfor andelen af ansættelser med løntilskud er meget mindre i større virksomheder end i små virksomheder, er straks sværere at forklare. For mange af de helt små virksomheder gælder, at indehaveren oftest også er personalelederen i virksomheden og selv arbejder med i virksomheden. Herved vil ledelsen/ejeren have let ved at overskue, om arbejdet udføres som forventet og foretage korrektioner. I litteraturen peges der på, at ejerens personlige engagement fx i sociale spørgsmål er afgørende for små virksomheders villighed til at integrere personer uden tilknytning til arbejdsmarkedet i virksomhedens drift, jf. Kylling m.fl. (1995). I mindre virksomheder med et begrænset antal arbejdsfunktioner kan det imidlertid være sværere at indpasse endnu en person end i større virksomheder. Man kan derfor argumentere for, at små virksomheder løber en større risiko ved ansættelse af langtidsledige end større virksomheder, hvis vedkommende ikke lever op til forventningerne. Dette forhold er i overensstemmelse med små virksomheders mindre hyppige brug af ansættelser med løntilskud. Delelighedsproblemet, som består i, at der skal ansættes mindst en hel person med løntilskud, trækker i samme retning. Men delelighedsproblemet er imidlertid også med til at skabe den relativt høje andel af ansættelser med løntilskud i de små virksomheder.

De større og helt store virksomheder drives typisk i anparts- eller aktieselskabsform. Ejerne interesserer sig for virksomhedens overskud og vækst og har sjældent personaleansvar i virksomheden og er typisk uden lokal tilknytning til virksomhedens lokalområde. Det lokale og sociale engagement er formentlig trængt i baggrunden hos ejerne af de store virksomheder i sammenligning med de små virksomheders ejere. Når de store virksomheder så ansætter langtidsledige med løntilskud udgår initiativet formentlig typisk fra mellemledere, menige medarbejdere eller

AF. Store virksomheder skal gennemgående rekruttere mere personale end mindre virksomheder, ligesom de formentlig har større mulighed for at igangsætte aktiviteter, som ellers ikke bliver udført. I overensstemmelse hermed bruger de også hyppigere ATB-ansættelser end små virksomheder. Medvirkende til denne hyppigere brug er det formentlig også, at store virksomheder har bedre kendskab til arbejdsmarkedspolitiske ordninger og hyppigere kontakt til myndighederne herom, ligesom de formentlig har større administrativ kapacitet.

Typisk ansætter de store virksomheder imidlertid blot én langtidsledig med løntilskud ligesom de små virksomheder.

Det forhold, at de ATB-ansattes andel af den samlede beskæftigelse er lavere i store virksomheder end i små virksomheder, forekommer analogt med variationen i lærlinges/elevs andel af den samlede beskæftigelse, jf. Anker (1998). Lærlingekvoten (dvs. lærlinges/elevs andel af beskæftigelsen) falder med stigende virksomhedsstørrelse. Set fra virksomhedernes synspunkt er ansættelse af lærlinge og elever – ligesom ansættelse af ATB-personer – karakteriseret ved, at der er nogle oplæringsomkostninger og nogle indtægter i en kortere eller længere indlæringsperiode. På et tidspunkt skal virksomhederne beslutte, om det er lønsomt at ansætte de pågældende personer på ordinære vilkår. Lærlingekvotens negative variation med virksomhedsstørrelse menes bl.a. at kunne forklares med, at oplæringsomkostningerne er lavere i de mindre virksomheder, mens indtægterne som følge af lærlingeansættelser ikke formodes at variere med virksomhedsstørrelse, jf. Anker (1998). Endvidere menes virksomhedernes teknologiske niveau at hæmme ansættelse af lærlinge, fordi oplæringsomkostningerne er relativt store og de affødte indtægter relativt lave ved ansættelse af lærlinge i virksomheder med et højt udviklet teknologisk produktionsapparat. Store virksomheder er gennemgående også mere teknologisk komplekse end små virksomheder. Lignende argumenter er formentlig relevante i forbindelse med ansættelse af langtidsledige i ATB.

De langtidslediges arbejdsmarkedssituation

Undersøgelsens resultater, om langtidslediges dårligere placering på arbejdsmarkedet, når de forlader ansættelser med løntilskud, i sammenligning med tilsvarende ordinært nyansatte medarbejdere, giver anledning til at diskutere markedssituationen for langvarigt ledige.

Situationen, som åbenbart fremkalder den afgørende forskel i omfanget af ordinær beskæftigelse for ATB- og ej-ATB-personer, når de forlader den virksomhed, hvor de blev nyansat, er karakteriseret ved, at ATB-personer og ej-ATB-personer konkurrerer med andre arbejdssøgende inkl. jobskiftere om ledige job i virksomhederne. ATB-personerne medbringer ikke et løntilskud til potentielle virksomheder i denne konkurrence. ATB-personerne og ej-ATB-personerne konkurrerer hermed på arbejdsmarkedets almindelige betingelser. Det vil selvfølgelig sige ikke bare på formaliserede kvalifikationer i form af dokumenterede uddannelser, kurser mv. samt relevant arbejdserfaring, men også på menneskelige kvalifikationer og personlighedstræk som fx stabilitet, omhu, samarbejdsevne og evne til at lære nyt. Der konkurreres også på netværk og evne til at præsentere sig selv. I denne almindelige konkurrence klarer ATB-personerne sig dårligere end ej-ATB-personerne, også selv om der blot sammenlignes ATB-personer og ej-ATB-personer, som er identiske mht. de forhold, som vi har oplysninger om, dvs. uddannelse, alder, køn, branchetilknytning, region og få andre forhold.

Lønstrukturen på arbejdsmarkedet synes at være medvirkende til langtidslediges dårligere konkurrencesituation. Undersøgelsen viser, at de beskæftigede ATB-personer – også ved evt. efterfølgende beskæftigelse – oppebar en timeløn, som i gennemsnit blot var lidt lavere end de beskæftigede ej-ATB-personers timeløn. Resultatet afspejler bl.a. lønspredningen på det danske arbejdsmarked. Hussain & Geerdsen (1998) har for ca. den samme tidsperiode vist, at der er begrænset spredning i virksomhedernes lønniveauer for henholdsvis faguddannet arbejdskraft og arbejdskraft uden kompetencegivende uddannelse. De viser vi-

dere, at de relativt højtlønnende virksomheder marginaliserer mere arbejdskraft end de lavtlønnende virksomheder, mens virksomhedernes evne til at integrere marginaliseret arbejdskraft ikke er så afhængig af virksomhedernes relative lønniveau.²⁾ Videre finder de, at virksomheder, som aflønner ufaglærte relativt højt i sammenligning med faglærte, også marginaliserer relativt mere arbejdskraft end virksomheder, hvor afstanden mellem faglærtes og ufaglærtes lønninger er relativt større. Integrationen af arbejdskraft er også mindre følsom over for den relative aflønning af faglærte og ufaglærte i virksomhederne. Alt i alt viser deres analyser, at virksomheder, som har et relativt højt lønniveau eller en relativt udifferentieret lønstruktur, sammenlagt marginaliserer mere arbejdskraft, end de integrerer. Rapporten siger i midlertid ikke noget om, hvilke typer af arbejdskraft der marginaliseres og integreres under bestemte relative lønforhold.

Meget tyder som nævnt på, at virksomhederne som gruppe vurderer, at de tidligere ATB-personer i gennemsnit afviger på ugunstig vis fra ej-ATB-personerne og andre jobsøgende. Afvigelserne vedrører formentlig bl.a. ikke-objektive forhold, dvs. de menneskelige kvalifikationer og egenskaber, personlige fremtræden, motivation mv.

I en undersøgelse af langtidsledige i tre kommuner beskrives bl.a. udbredelsen af udvalgte problemer ud over ledighed, jf. Bach, m.fl. (1998) og Bach (1998). Det drejer sig om nedsat arbejdsevne af helbredsmæssige årsager, ordblindhed, psykiske lidelser og personlige problemer i forbindelse med langtidsledighed og misbrugsproblemer. Hvad angår de to førstnævnte problemer vides, at de er mere udbredte blandt forsikrede langtidsledige end blandt beskæftigede og hele befolkningen. Det sam-

2) I den pågældende undersøgelse er ledige marginaliserede, når de i en 3-årig periode sammenlagt har været ledige i mindst 70 pct. af tiden. Tidligere marginaliserede ledige defineres som integrerede på arbejdsmarkedet, når de i en efterfølgende periode for det første ikke mere er marginaliserede og for det andet er ansat i den samme virksomhed i to på hinanden følgende år.

me gælder formentlig også for nogle af de øvrige problemer. Måske er der yderligere personlige karakteristika, som gør det relativt svært for langtidsledige at opnå beskæftigelse.

Imidlertid gælder det, at mens bestemte karakteristika fx nedsat arbejdsevne hos langtidsledige kan være eller føles som en nærmest uoverstigelig barriere for at komme i arbejde, forhindrer de samme karakteristika hos beskæftigede ikke i samme grad, at de opretholder deres beskæftigelse. Forklaringen på denne grundlæggende asymmetri består i, at beskæftigede med sådanne karakteristika på trods heraf har demonstreret deres evne og vilje til at varetage arbejdsopgaverne i et job, som er foreneligt med tilstedeværelsen af de pågældende karakteristika. Arbejdssøgende (langtids)ledige med sådanne synlige karakteristika har derimod to forhindringer. Den første består i at finde de job, som er forenelige med de pågældende karakteristika. Den anden består i at overbevise potentielle arbejdsgivere om, at de – sådanne karakteristika til trods – kan varetage jobbet.

Hvis langtidsledige adskiller sig systematisk fra andre jobsøgende ved sådanne ikke-objektive og skønsmæssige forhold, leder det frem til spørgsmålet:

Hvorfor søger ledige, som har svært ved at opnå beskæftigelse efter et ATB-forløb, så ikke i endnu højere grad de job, som øvrige jobsøgende ikke er så interesserede i?³⁾

Den foreliggende registerundersøgelse siger – i sagens natur – ikke noget herom. Den ovenfor nævnte undersøgelse af langtids-

3) Man kan diskutere, hvor veldokumenteret den underliggende påstand i dette spørgsmål er. Af virksomhedssurveyen om virksomheders brug af Arbejdsformidlingen fra årsskiftet 1995/96 fremgår det, at en ikke ubetydelig andel af virksomhederne har ledige ubesatte job – både faglærte og ufaglærte – som de ikke har kunnet få besat, selv om de har henvendt sig til AF herom, jf. Bach (1997). Undersøgelsen dokumenterer også, at mange virksomheder først henvender sig til Arbejdsformidlingen, når andre rekrutteringsmuligheder er forsøgt, fordi de har dårlige erfaringer med denne rekrutteringskanal.

ledige analyserer også langtidslediges jobsøgning og fleksibilitet i arbejdsudbuddet.⁴⁾ Selv om lovgivningen på adskillige områder er ændret siden 1990, især hvad angår fleksibilitet i aktiveringsforanstaltningerne og nogle opstramninger i rådighedsreglerne, er oplysningerne fra denne nyere undersøgelse nok også i hovedtræk rimeligt dækkende for forholdene i begyndelsen af 1990'erne.

Gennemsnitligt har undersøgelsens forsikrede langtidsledige deltaget i 2 aktiveringsforløb. Undersøgelsen viser, at ikke alle er så motiverede for at komme i arbejde. 16 pct. er ikke interesserede i at komme i almindeligt arbejde. 32 pct. søger ikke arbejde, hvoraf mange dog er under uddannelsesaktivering.

Lad os herefter se på fleksibiliteten i deres arbejdsudbud. En femtedel var villige til – uden forbehold – at skifte bopæl, hvis det til gengæld kunne bringe dem i varig beskæftigelse. 53 pct. er villige til at påtage sig en samlet daglig transporttid på højst 1 time. Mange langtidsledige vurderer også, at de let kunne komme i arbejde. Ca. 40 pct. vurderer, at de helt sikkert eller temmelig sikkert kunne komme i arbejde, hvis de var villige til at tage et hvilket som helst job. Et sådant job kunne jo bruges som springbræt til et andet job med bedre løn- og ansættelsesvilkår.

Når de alligevel ikke har påtaget sig et sådant vilkårligt job, kunne det jo være, at det ikke var så ligetil at få endda. Men det beror formentlig også på, at også langtidsledige har nogle mindstekrav til et job. 50 pct. angiver således, at de ikke er villige til at påtage sig et job med dårligere løn- og arbejdsvilkår, end hvad de har erfaring med tidligere eller er uddannet til. Ca. 10 pct. ville påtage sig sådant arbejde, hvis Arbejdsformidlingen tvang dem hertil under hensyn til dagpengenes opretholdelse. Endvidere angiver den maksimale understøttelse i dagpengesystemet også et mindstekrav til aflønningen, derved at kun 15

4) Undersøgelsen omfatter personer, der ultimo 1996 havde været passivt ledige, under aktivering eller på orlov fra ledighed i mindst 2 år.

pct. vil acceptere lønninger under dette niveau⁵⁾. Langtidslediges gennemsnitlige acceptable mindsteløn ligger flere tusinde kroner over den maksimale dagpengesats.

Det synes med andre ord nærliggende at antage, at en del langtidsledige kunne forøge deres muligheder for at komme i beskæftigelse, hvis de var mere fleksible i deres arbejdsudbud, uanset hvor forståeligt det er, at de i deres situation som langtidsledige udfolder en for dem – i deres egen forståelse – hensigtsmæssig adfærd.

Tidligere undersøgelser tyder på, at langtidsledige ansat i privat ATB er bedre kvalificerede og mere velfungerende end øvrige langtidsledige, jf. bl.a. Thaulow & Anker (1992) og Pilegård Jensen m.fl. (1991). Når vi alligevel søger forklaringer på tidligere privatansatte ATB-personers arbejdsmarkedssituation i karakteren af samtlige langtidslediges arbejdsudbud, er ræsonnementet, at virksomheder kan have svært ved at adskille disse tidligere privatansatte ATB-personer fra andre langtidsledige, måske bortset fra de virksomheder hvor de oprindeligt var ansat i privat ATB.

5) I bedømmelsen af denne talstørrelse skal man erindre, at ikke alle forsikrede langtidsledige modtager dagpengemaksimum i understøttelse. I nævnte undersøgelse findes der ikke oplysninger om det faktisk udbetalte beløb til undersøgelsens langtidsledige.

Undersøgelsens datamateriale

2.1. ATB-ordningens lovgrundlag

Inden undersøgelsens datamateriale beskrives nærmere, er det hensigtsmæssigt at omtale ATB-ordningens udformning, hvilket gøres med udgangspunkt i den bekendtgørelse, som regulerede området frem til arbejdsmarkedsreformens ikrafttræden 1. jan. 1994. Nærværende undersøgelse beskæftiger sig med virksomhedernes brug af ATB-ansættelser i perioden 1988-1991 og de ledige, som blev involveret i ordningen i samme periode.

Ifølge bekendtgørelsen har arbejdstilbudsordningen to erklærede mål. For det første at genoptræne langtidsledige på almindelige arbejdspladser ved at give dem et tidsbegrænset arbejdstilbud, og for det andet at udvide den samlede beskæftigelse i samfundet. Arbejdstilbuddet gives til forsikrede ledige under 60 år, som er dagpengeberettigede, umiddelbart inden tilbuddet afgives af Arbejdsformidlingen (AF). I et længerevarende ledighedsforløb kunne ledige modtage indtil 2 arbejdstilbud og ét uddannelses-tilbud mellem de to arbejdstilbud. Det første arbejdstilbud (ATB) blev givet senest på det tidspunkt, hvor ledige sammenlagt havde været ledige i 21 måneder inden for de seneste 27 måneder. Man havde intentioner om, at arbejdstilbud primært skulle afgives i private virksomheder i form af 9 måneders forløb, og hvis det ikke var muligt så i form af 7 måneders forløb i den offentlige sektor. Arbejdstilbuddets løn- og ansættelsesvilkår er de på arbejdspladsen gældende kollektive vilkår. Hvis der ikke eksisterer sådanne kollektive vilkår for det pågældende arbejde overføres vilkårene for tilsvarende arbejde, hvor der findes kollektiv overenskomst. Arbejdstilbud skal så vidt muligt afgives inden for langtidslediges sædvanlige arbejdsområder.

Ved arbejdstilbud i private virksomheder gav AF virksomhederne et fast løntilskud, som var på niveau med omkring halvdelen af en ufaglært arbejders timeløn. For at kunne opnå løn-

tilskud skal private virksomheder kunne godtgøre, at den pågældende ansættelse af en langtidsledig med løntilskud resulterer i merbeskæftigelse på virksomheden, uden at ansættelsen samtidig resulterer i konkurrenceforvridning. Før arbejdsmarkedsreformen af 1. jan. 1994 var merbeskæftigelsens omfang reguleret af bemærkningen: "Af hensyn til genoptræningen bør der være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden genoptræningsydelse og ansatte med sådan støtte".¹⁾ Hensynet til konkurrenceforvridning er ikke nærmere præciseret.

Kravet om merbeskæftigelse indebærer, at ansættelse med løntilskud skal resultere i en nettoudvidelse af medarbejderstaben i sammenligning med virksomhedens normale beskæftigelse. Dette kravs overholdelse påses af virksomheden og medarbejderne i fællesskab. I nogle virksomheder kan det være svært at afgøre, om der er sket en nettoudvidelse af medarbejderstaben, fordi virksomhedens normale beskæftigelse kan være svær at vurdere fx som følge af sæsonsvingninger. Til støtte for vurderingen af merbeskæftigelseskravet er der i sådanne tilfælde anført nogle uddybende hensyn i lovgivningen. Er der således fx forinden eller samtidigt med ansættelse med løntilskud sket afskedigelser af ansatte uden løntilskud, taler det imod kravets opfyldelse. Er der således afskediget en person i en stilling, kan der ikke ansættes en langtidsledig med løntilskud i den pågældende stilling i et længere tidsrum herefter. Er der foretaget arbejdsfordeling på en arbejdsplads, kan der heller ikke ske ansættelser med løntilskud.

Normalt vil en ansættelse med løntilskud blot udløbe planmæssigt efter 9 måneder, hvis den langtidsledige ikke har opnået anden ansættelse forinden. I tilfælde af udefrakommende behov for indskrænkning i virksomhedens arbejdsstyrke, kan der opstå konflikt imellem hensynet til selve løntilskudsansættelsen og hensynet til merbeskæftigelse. Der er ikke i lovgrundlaget præ-

1) Jf. §22, stk. 3 i Bekendtgørelse af arbejdstilbud til ledige, af 6. juli 1984. (Arbejdsministeriet, 1984).

ciseret nogle rettesnore for afvejning mellem de to hensyn. Men det er åbenbart – ifølge lovens intentioner – at hvis indskrænkningen i medarbejderstaben sker inden for det område, hvor der er sket ansættelse med løntilskud, må ansatte med løntilskud afskediges før andre ordinært ansatte medarbejdere. I sådanne situationer er AF forpligtiget til at finde andre arbejdstilbud til de langtidsledige. Der er i loven åbnet op for, at andre hensyn kan medinddrages i kraft af formuleringen: "Hvis der opstår behov for indskrænkning af arbejdsstyrken i en virksomhed med langtidsledige, skal arbejdsgiveren optage drøftelse med repræsentanter for de ansatte".²⁾ Bestemmelserne i lovgrundlaget har naturligvis til hensigt at forhindre, at virksomheder udskifter nogle ordinært ansatte med ansatte med løntilskud.

2.2. Undersøgelsens registre

I denne undersøgelse anvendes registerdata, der grundlæggende er en sammenkørsel af Arbejdsmarkedsstyrelsens ATB-register og IDA-databasen på Danmarks Statistik. Kapitlet beskriver resultatet af sammenkoblingen af de to registre.

Undersøgelsen vedrører IDA-databasens population af private virksomheder og den deraf afledte population af ansatte med privat hovedbeskæftigelse registreret på et eller andet tidspunkt i perioden 1988-1991. Private virksomheder, som på et eller andet tidspunkt i perioden skifter status til offentlig virksomhed, indgår ikke i undersøgelsen efter dette statusskift. Ligeledes indgår private virksomheder først i undersøgelsen fra det tidspunkt, hvor de har status som private virksomheder. Personers status som privatansatte afledes af deres ansættelse i private virksomheder. Ophører personer med at være privatansatte, fx som følge af ledighed eller overgang til offentlig ansættelse, forbliver disse personer interessante hvad angår deres arbejdsmarkedstilknytning, indkomstforhold mv. jf. undersøgelsens sekundære problemstilling.

2) Jf. §22, stk. 5 i bekendtgørelsen.

Undersøgelsens personer har tilknyttet en binær variabel, der angiver, om de har været ansat i en privat virksomhed med løntilskud eller ej. Virksomhederne har tilknyttet en variabel, der angiver antal ansatte med løntilskud.

2.2.1. Sammenkobling af virksomheder og ATB-forløb samt fastlæggelse af antal ATB-ansættelser

Undersøgelsens centrale problemstilling er at beskrive private virksomheders tilbøjelighed til at ansætte personer med ATB. Det er derfor en vigtig proces i dataudvælgelsen at sammenkoble personers ATB-forløb med de virksomheder, hvor personerne blev ansat. Princippet i denne sammenkobling er simpel. ATB-registeret angiver, på hvilket tidspunkt personernes ATB-tilbud startede, og IDA-databasen angiver personernes ansættelsesforhold i løbet af et år.

I IDA-databasen er der til hver person knyttet indtil to ansættelsesoplysninger, nemlig de to vigtigste hovedbeskæftigelser i løbet af et år: Novemberansættelsen og ej-novemberansættelsen. Novemberansættelsen er det ansættelsesforhold, en person er i ultimo november et givet år. Novemberansættelsen eksisterer for en person, hvis denne er hovedbeskæftiget lønmodtager på et arbejdssted ultimo november. Ej-novemberansættelsen er det ansættelsesforhold, som en person kan have haft i løbet af året, men som ikke er gældende ultimo november. Ej-novemberansættelsen eksisterer altså, hvis en person er hovedbeskæftiget lønmodtager på en virksomhed i løbet af året, men ikke ultimo november.

Ved sammenkoblingen mellem ATB-person og virksomhed udnyttes det nu, at et ATB-forløb i den private sektor (normalt) er af 9 måneders varighed, og at ATB-forløbets begyndelsesdato kendes. Om det er november- eller ej-novemberansættelsen, der er ATB-ansættelsen, afgøres af, om ATB-forløbet startede før eller efter 1. april et givet år.

Til et givet ATB-forløb er den tilhørende virksomhed fundet på følgende måde:

1. Hvis starttidspunktet for ATB er efter 1. april og novemberansættelsen eksisterer, er ATB-ansættelsen novemberansættelsen.
2. Hvis starttidspunktet for ATB-forløbet er før 1. april og novemberansættelsen eksisterer, undersøges længden af novemberansættelsen. Er den over 8 måneder bliver novemberansættelsen fastlagt som ATB-ansættelse.
3. Hvis starttidspunktet for ATB-forløbet er før 1. april, og hvis novemberansættelsen er under 8 måneders varighed, og der eksisterer en ej-novemberansættelse, vælges ej-novemberansættelsen som ATB-ansættelse. Hvis ej-novemberansættelsen ikke eksisterer i denne situation, vælges novemberansættelsen som ATB-ansættelse.
4. Eksisterer novemberansættelsen ikke, vælges ej-novemberansættelsen uanset starttidspunkt for ATB.

Endvidere er der til virksomhederne knyttet en variabel, der har værdien 0, hvis virksomhederne ikke har tilknyttet nogen ATB-ansættelser, værdien 1, hvis virksomhederne har tilknyttet én ATB-ansættelse, osv.

Ovennævnte procedure klassificerer en virksomhed som ATB-virksomhed, hvis der påbegyndes mindst ét ATB-forløb i det pågældende år på virksomheden. I modsat fald klassificeres virksomheden som ej-ATB-virksomhed i det pågældende år. Dette indebærer, at selv om et påbegyndt ATB-forløb faktisk rækker ind i det efterfølgende kalenderår, klassificeres virksomheden ikke som ATB-virksomhed, medmindre der i det efterfølgende kalenderår er påbegyndt mindst ét ATB-forløb. Begrundelsen for kun at lade virksomheders klassificering afhænge af ATB-forløbs starttidspunkt beror på fraværet af ATB-forløbs sluttidspunkt.

Virksomheder, der ikke er klassificeret som statslige eller kommunale, defineres som private.

2.3. Populationen og stikprøven af private virksomheder

Den ovenfor nævnte sammenkobling mellem ATB-registeret og IDA resulterer i, at blandt de i alt 302.415 private virksomheder, som eksisterede i perioden 1988-1991, havde 17.243 virksomheder på et eller andet tidspunkt gjort brug af ATB-ansættelser, mens 285.172 virksomheder ikke havde gjort brug af ATB-ansættelser.

Tabel 2.1.

Populationen af private virksomheder i 1988-1991 opdelt efter virksomhedsstørrelse og brug af ATB-ansættelser. Antal.

Virksomhedsstørrelse (antal årsværk)	ATB-virksomheder	Ej-ATB-virksomheder
0-4	10.299	236.722
5-9	2.654	24.817
10-49	3.357	20.606
50-99	494	1.942
100+	439	1.085
I alt	17.243	285.172

Tabel 2.2.

Undersøgelsens bruttostikprøve af private virksomheder opdelt efter brug af ATB-ansættelser og virksomhedsstørrelse. Antal.

Virksomhedsstørrelse (antal årsværk)	ATB-ansættelse	Ej-ATB-ansættelse	I alt
0-4	1.160	1.160	2.320
5-9	1.160	1.160	2.320
10-49	1.160	1.160	2.320
50-99	494 ¹⁾	1.160	1.654
100+	350	350	700
I alt	4.324	4.990	9.314

1) Bemærk at antal virksomheder her er det samme som i populationen, jf. tabel 2.1. Det var oprindeligt tanken, at der også skulle have været 1.160 i dette stratum.

Tabel 2.3.**Undersøgelsens bruttostikprøve opdelt efter virksomheders brug af ATB-ansættelse og virksomhedsstørrelse, særskilt efter år. Antal.**

Virksomhedsstørrelse (antal årsværk)		ATB-ansættelse	Ej-ATB-ansættelse	I alt
1988	0-4	246	1.283	1.529
	5-9	275	1.768	2.043
	10-49	293	1.852	2.145
	50-99	127	1.391	1.518
	100+	91	564	655
	I alt	1.032	6.858	7.890
1989	0-4	302	1.576	1.878
	5-9	279	1.532	1.811
	10-49	370	1.994	2.364
	50-99	132	1.172	1.304
	100+	112	561	673
	I alt	1.195	6.835	8.030
1990	0-4	354	1.618	1.972
	5-9	304	1.432	1.736
	10-49	453	1.965	2.418
	50-99	166	1.018	1.184
	100+	121	568	689
	I alt	1.398	6.601	7.999
1991	0-4	427	1.621	2.048
	5-9	377	1.292	1.669
	10-49	524	1.838	2.362
	50-99	199	902	1.101
	100+	164	522	686
	I alt	1.691	6.175	7.866

Virksomhedernes placering som henholdsvis ATB- og ej-ATB-virksomhed i tabel 2.1 afhænger af, om virksomheden på et eller andet tidspunkt i perioden 1988-1991 havde en ATB-person ansat.

Placeringen i størrelseskategorierne beror på oplysningerne for 1988. For de virksomheder, der ikke eksisterede i 1988, benyttes oplysningerne fra det første år, de eksisterede.

Fra ovennævnte population af private virksomheder opdelt efter virksomhedernes brug af ATB-ansættelser og virksomhedsstørrelse er der trukket en stratificeret stikprøve på 9.314 virksomheder, fordelt i de strata, der fremgår af tabel 2.2.

Disse virksomheders brug af ATB-ansættelser eller undladelse heraf i årene 1988-1991 fremgår af tabel 2.3.

Det fremgår heraf, at det samlede antal virksomheder i de enkelte år afviger fra det samlede antal, når man betragter hele perioden. Dette skyldes, at virksomheder nedlægges og oprettes gennem tiden. I kapitel 3 analyseres ATB- og ej-ATB-virksomhedernes ophør i iagttagelsesperioden 1988-1991.

2.4. Anvendelsen af ATB

Udbredelsen af ATB-ansættelser kan anskues fra to sider nemlig virksomheders og arbejdstagers. Tabel 2.4 afspejler en arbejdstager-synsvinkel, idet tabellen angiver hyppigheden af ATB-ansættelser på små og store virksomheder i perioden 1988-1991. Halvdelen af ATB-personerne er blevet ansat på de små virksomheder med mellem 0 og 4 ansatte og kun 7 procent på virksomheder med mindst 50 ansatte. Den hyppigste placering af personer er således på de små virksomheder.

Vi vil nu beskrive danske virksomheders anvendelse af ATB i perioden 1988-1991. Formålet er – ved hjælp af andele og gennemsnit – at give et billede af, hvordan populationen af private danske virksomheder – i alt i perioden 302.415 virksomheder –

udnytter mulighederne for at ansætte langtidsledige med løntilskud.

Tabel 2.4.

**ATB-ansatte 1988-1991 fordelt efter størrelsen af virksomheden de blev ansat på.
Vægtede tal.**

Virksomhedens størrelse (antal årsværk)	Antal	Pct.
0-4	11.371	50
5-9	3.934	17
10-49	5.684	26
50-99	984	4
100+	745	3
I alt	22.718	100

Anm.: Virksomhedsstørrelse målt ved antal årsværk angiver virksomheders størrelse i 1988 eller det første år, virksomheder optræder i perioden 1988-1991.

Vi indleder med tabel 2.5, som viser, hvordan andelen af virksomheder, der anvender ATB-ansættelser, varierer med virksomhedernes størrelse. Tabel 2.6 angiver, hvordan det gennemsnitlige antal ATB-ansatte på ATB-virksomhederne varierer med virksomhedsstørrelse. Tabel 2.7 angiver, hvordan de ATB-ansattes gennemsnitlige andel af virksomhedernes samlede beskæftigelse varierer med virksomhedsstørrelse. Endelig viser tabel 2.8 ATB-virksomhederne fordelt efter antal ATB-ansættelser og virksomhedsstørrelse. De fire tabeller er dannet med vægtede tal, hvorved menes, at oplysningerne om de 9.314 virksomheder i undersøgelsens bruttostikprøve er vægtet med deres respektive udvalgsandsynligheder, som dannes ud fra tabel 2.1 og 2.2.

Tabellerne viser, at hyppigheden af virksomhedernes ATB-ansættelser vokser med virksomhedsstørrelsen, men der er ikke så stor forskel på, hvor mange ATB-personer store og små virks-

omheder ansætter om året, jf. tabel 2.5 og 2.6. Denne adfærd betyder, at de ATB-ansattes andel af den samlede beskæftigelse aftager med virksomhedsstørrelse, jf. tabel 2.7. Tabel 2.8 underbygger, at der kun er lille forskel på, hvor mange ATB-ansatte der er på store og små ATB-virksomheder. Der er en naturlig øvre grænse for, hvor mange ATB-ansatte en virksomhed kan have, men det typiske er klart 1-2 ATB-ansatte uanset virksomhedsstørrelse. Det interessante ligger således ikke i, hvor mange ATB-ansatte der er på virksomhederne, men om virksomhederne anvender ATB eller ej.

Tabel 2.5.

Andel af private virksomheder som anvender ATB-ansættelser, særskilt for år og virksomhedsstørrelse. (Vægtede tal). Procent.

Virksomhedsstørrelse (antal årsværk)	1988	1989	1990	1991
0-4	1,30	1,52	1,83	2,16
5-9	2,59	3,19	3,70	5,15
10-49	3,85	4,78	5,94	7,03
50-99	5,71	6,77	10,32	12,86
100+	7,94	9,66	10,65	14,53

Anm.: Se tabel 2.4.

Tabel 2.6.

Gennemsnitligt antal ATB-ansatte på ATB-virksomheder, særskilt for år og størrelse. (Vægtede tal).

Virksomhedsstørrelse (antal årsværk)	1988	1989	1990	1991
0-4	1,05	1,04	1,06	1,07
5-9	1,09	1,07	1,09	1,11
10-49	1,18	1,31	1,20	1,21
50-99	1,28	1,28	1,27	1,36
100+	1,12	1,22	1,22	1,37

Anm.: Se tabel 2.4.

Tabel 2.7

ATB-ansatte i pct. af samlet beskæftigelse, særskilt for virksomhedsstørrelse, 1988-91. Vægtede tal.

Virksomhedsstørrelse (antal årsværk)	Alle virksomheder				ATB-virksomheder			
	1988	1989	1990	1991	1988	1989	1990	1991
0-4	0,41	0,48	0,57	0,71	31,83	31,28	31,30	32,69
5-9	0,19	0,23	0,27	0,39	7,50	7,33	7,37	7,49
10-49	0,12	0,17	0,20	0,24	3,17	3,51	3,35	3,48
50-99	0,06	0,07	0,11	0,15	1,11	1,00	1,05	1,14
100+	0,03	0,04	0,05	0,07	0,34	0,40	0,44	0,48

Anm.: Se tabel 2.4.

Tabel 2.8.

ATB-virksomheder 1988-91 fordelt efter antal ATB-ansættelser i 1988-91, særskilt for virksomhedsstørrelse. Vægtede tal.

Virksomhedsstørrelse (antal årsværk)												
	0-4		5-9		10-49		50-99		100+		Alle	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
1	1.264	95,10	1.115	91,10	1.395	85,1	501	80,30	401	82,20	4.686	88,15
2	58	4,36	102	8,26	174	10,60	85	13,60	59	12,10	478	8,99
3	5	0,38	6	0,49	42	2,56	22	3,53	23	4,71	98	1,84
4	1	0,08	2	0,16	17	1,04	9	1,44	2	0,41	31	0,58
5	1	0,08			6	0,37	2	0,32	1	0,20	10	0,19
6					5	0,30	2	0,32	1	0,20	8	0,15
7					1	0,06	2	0,32	1	0,20	4	0,08
9							1	0,16			1	0,02
I alt	1.329	100,0	1.225	100,01	1.640	100,03	624	99,99	488	100,02	5.316	99,98

Anm.: Se tabel 2.4.

Tabel 2.9.

Virksomheder i bruttostikprøven fordelt efter anvendelse af ATB i 1988-1991 og det samlede antal ATB-ansatte i perioden 1988-1991. Uvægtede tal.

Antal anv. og kombinationer	Antal ATB-ansatte									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0 0 0 0	4.990									
0-Brugere	4.990									
1 0 0 0		639	40	4	1	1	0	0	0	0
0 1 0 0		676	38	10	2	0	0	1	0	0
0 0 1 0		852	53	8	0	0	0	0	0	0
0 0 0 1		1.106	97	14	4	1	1	1	0	0
1-Brugere		3.273	228	36	7	2	1	2	0	0
1 1 0 0			90	18	3	0	1	0	1	0
1 0 1 0			38	4	5	0	0	0	0	0
1 0 0 1			48	15	1	0	0	0	0	0
0 1 1 0			84	20	9	0	0	1	0	0
0 1 0 1			59	17	7	0	0	0	0	0
0 0 1 1			131	26	12	7	0	1	0	0
2-Brugere			450	100	37	7	1	2	1	0
1 1 1 0				18	7	4	1	1	0	2
1 1 0 1				13	10	3	1	0	1	0
1 0 1 1				8	8	1	0	0	1	1
0 1 1 1				16	19	5	6	2	3	1
3-Brugere				55	44	13	8	3	5	4
1 1 1 1					13	7	5	4	1	4
4-Brugere					13	7	5	4	1	4

(fortsættes)

I tabel 2.9 har vi prøvet at anskueliggøre, hvordan virksomhederne vælger at anvende ATB. Tabellen viser antallet af ATB-ansatte i perioden 1988-1991 (tabellens hoved) over for antal gange, der har været anvendt ATB, samt kombinationer af

Tabel 2.9. Fortsat.

Antal anv. og kombinationer								Antal ATB-ansatte	
	10	11	12	13	16	20	23	I alt	Middelværdi
0 0 0 0								4.990	
0-Brugere								4.990	
1 0 0 0	0	0	0	0	0		0	685	1,0803
0 1 0 0	0	0	0	0	0	0	0	727	1,0963
0 0 1 0	0	0	0	0	0	0	0	913	1,0756
0 0 0 1	0	0	0	0	0	0	0	1.224	1,1242
1-Brugere	0	0	0	0	0	0	0	3.549	1,0975
1 1 0 0	0	1	0	0	0	0	0	114	2,3772
1 0 1 0	0	0	0	0	0	0	0	47	2,2979
1 0 0 1	0	0	0	0	0	0	0	64	2,2656
0 1 1 0	0	0	0	0	0	0	0	114	2,3772
0 1 0 1	0	0	0	0	0	0	0	83	2,3735
0 0 1 1	0	0	0	0	0	0	0	177	2,4294
2-Brugere	0	1	0	0	0	0	0	599	2,3740
1 1 1 0	0	0	0	0	0	0	0	33	4,0303
1 1 0 1	1	0	0	0	0	0	0	29	4,0690
1 0 1 1	0	0	0	0	0	0	0	19	4,1053
0 1 1 1	0	1	1	0	0	0	0	54	4,7222
3-Brugere	1	1	1	0	0	0	0	135	4,3259
1 1 1 1	1	1	1	1	1	1	1	41	7,1707
4-Brugere	1	1	1	1	1	1	1	41	7,1707

Anm.: Se forklaring i teksten.

ATB-anvendelse. Kombinationen *1 0 1 0* skal forstås således, at virksomheden har anvendt ATB i 1988 og 1990, mens kombinationen *0 1 1 1* fortæller, at der har været anvendt ATB i 1989, 1990 og 1991.

Ser vi bort fra de virksomheder, der har anvendt ATB 4 gange (dvs. i 4 år), er det typiske, at antallet af ATB-ansættelser svarer til det antal år, hvor der er anvendt ATB. Dette kan ses såvel ved at betragte "diagonalen", hvor antal ATB-anvendelser er lig antallet af ATB-ansatte, som ved at betragte de udregnede midelværdier.

Vi kan endvidere se den tidseffekt, der også findes i tabel 2.3, nemlig at anvendelsen af ATB stiger med tiden. Vi ser, at over 1/3 af 1-Brugerne er brugere i 1991, at næsten 1/4 af 2-Brugerne er brugere i 1990 og 1991 samt at 2/5 af 3-Brugerne er brugere i 1989, 1990 og 1991.

Endelig giver tabel 2.9 et billede af problematikken med afgrænsning af brugere og ikke-brugere. Man kan opdele brugerne i "små-brugere" og "stor-brugere", men det vil være svært at fastlægge grænsen. Vi har valgt at anskue virksomhedernes brug af ATB-ansættelser som en enten-eller valghandling fra virksomhedernes side.

I næste kapitel vil vi, med udgangspunkt i ovenstående betragtninger, gå dybere i analysen af forskelle på brugere og ej-brugere.

Virksomheders brug af ATB-ansættelse

3.1. Determinanter bag virksomheders brug af ATB-ansættelse

I dette kapitel skal det undersøges, hvad der karakteriserer virksomhederne, der benytter ATB, i modsætning til de virksomheder som ikke benytter sig heraf. Det vil i praksis ske ved at undersøge, på hvilke karakteristika de to grupper af virksomheder adskiller sig fra hinanden.

På grund af virksomhedernes begrænsede brug af ATB lægger undersøgelsen op til en stratificeret udvælgelse af stikprøven af virksomheder, afhængigt af om virksomhederne har brugt ATB eller ej. Kun 6 pct. af de private virksomheder har i den fireårige periode 1988-1991 én eller flere gange benyttet sig af ansættelse af medarbejdere med løntilskud.

I nærværende kapitel anvendes den såkaldte choice based sample-teknik til udvælgelsen af virksomhederne til stikprøven, som analysen baserer sig på. Teknikken indebærer, at der simpelt tilfældigt udvælges et antal virksomheder fra delpopulationen af virksomheder, der i den nævnte periode havde valgt at gøre brug af ATB-ansættelser. Ligeledes udvælges der simpelt tilfældigt et antal virksomheder fra delpopulationen af virksomheder, der i den nævnte periode havde undladt at gøre brug af ATB-ansættelser. Hver delstikprøve afspejler således sammensætningen af hver sin delpopulation af virksomheder.

Praktisk er udvælgelsen sket i to trin. Første trin består i udvælgelsen af bruttostikprøven på de 9.314 virksomheder, jf. tabel 2.2. Disse virksomheder er imidlertid også stratificeret efter størrelse, hvorved de bliver udvalgt med forskellig udvalgs-sandsynlighed. Andet trin består så i, at der simpelt tilfældigt

udelades nogle virksomheder fra denne bruttostikprøve, således at de resterende virksomheder i hver delstikprøve har identiske udvalgssandsynligheder. Denne udvælgelsesprocedure resulterer i stikprøven i tabel 3.1. Alle de udvalgte ATB-virksomheder i tabel 3.1 har således udvalgssandsynligheden: 1.954/17.243. Alle de udvalgte ej-ATB-virksomheder har tilsvarende udvalgssandsynligheden: 1.398/285.172.

Tabel 3.1.

Stratificeret stikprøve blandt virksomheder som bruger henholdsvis ikke bruger ATB-ansættelser i perioden 1988-1991, opdelt på størrelse. Internt i populationerne af henholdsvis ATB-virksomheder og ej-ATB-virksomheder er virksomheder udvalgt med identisk udvalgssandsynlighed.

Virksomhedsstørrelse (antal årsværk)	ATB-virksomheder	Ej-ATB-virksomheder
0-4	1.160	1.160
5-9	299	122
10-49	390	101
50-99	56	10
100+	49	5
I alt	1.954	1.398

Fordelen ved nettostikprøven i tabel 3.1 er, at denne stikprøve umiddelbart kan benyttes i den statistiske analyse af mulige determinanter bag virksomheders brug af ATB-ansættelse, hvor den ovennævnte choice based sample-teknik anvendes. Ved brug af (netto)stikprøven i denne analyse kan variablen, virksomhedsstørrelse, tillægges sin naturlige betydning, hvad man ikke ville kunne gøre ved brug af bruttostikprøven i tabel 2.2. Endvidere kan nettostikprøven umiddelbart bruges, når man ønsker at beskrive, hvordan ATB-virksomheder karakteriseres fx med hensyn til medarbejdernes kvalifikationer, lønniveau, tilgangsrate osv. sammenholdt med, hvordan ej-ATB-virksomheder karakteriseres med hensyn til de samme forhold, jf. tabel 3.2 nedenfor.

Tabel 3.2.**Beskrivelse af ATB-virksomheder og ej-ATB-virksomheder. Gennemsnitstal for årene 1988-1991.**

	ATB-virksomheder		Ej-ATB-virksomheder	
	Gennemsnit	Standardafvigelse	Gennemsnit	Standardafvigelse
Maksimalt antal jobåbninger	19,28	325,20	4,82	25,69
Gennemsnitlig løn, alle hovedbeskæftigelser	110,10	29,85	111,49	41,65
Andel kvinder blandt ikke-faglærte	45,04	42,57	38,80	44,83
Andel kvinder blandt lavere funktionærer	68,02	34,10	65,91	39,33
Andel kvinder blandt faglærte	19,38	34,35	12,62	29,26
Andel kvinder blandt lavere funktionærer	24,85	34,72	26,61	38,55
Tilgangsrate	52,79	28,86	47,04	33,88
Ændring i antal ansatte i forhold til året før, procent	120,63	64,06	105,85	42,20
Andel medarbejdere med ledighed	11,29	24,44	5,51	18,92
Gennemsnitlig timeløn, ufaglærte	105,67	27,01	107,72	36,88
Gennemsnitlig timeløn, faglærte	116,10	31,11	115,94	35,84
Gennemsnitlig timeløn, lavere funktionærer	103,28	27,54	104,35	27,81
Gennemsnitlig timeløn, højere funktionærer	140,23	40,50	147,82	53,75
Antal ansættelsesforhold	40,39	349,70	10,05	36,77

Tabel 3.3.**ATB-virksomheders og ej-ATB-virksomheders fordeling på brancher og amter. Procent.**

	ATB-virksomheder	Ej-ATB-virksomheder
<i>Brancher:</i>		
Landbrug	5	16
Fremstilling	22	11
Bygge og anlæg	8	11
Engros og detail	33	17
Transport og kommunikation	5	6
Hotel og restauration	8	4
Finans- og forretningsservice	9	15
Tjenesteydelser	9	18
Uoplyst erhverv	1	1
<i>Amter:</i>		
Københavns Kommune	7	11
Frederiksberg Kommune	1	2
Københavns Amt	7	10
Frederiksborg Amt	5	7
Roskilde Amt	2	3
Vestsjællands Amt	5	5
Storstrøms Amt	6	5
Bornholms Amt	1	1
Fyns Amt	11	9
Sønderjyllands Amt	5	4
Ribe Amt	3	5
Vejle Amt	8	7
Ringkøbing Amt	7	6
Århus Amt	15	10
Viborg Amt	6	5
Nordjyllands Amt	11	9
Beregningsgrundlag	1.476	1.005

Anm.: Beregningsgrundlaget refererer til de virksomheder, der eksisterede i 1988.

Lad os begynde med at beskrive, på hvilken måde de to grupper af udvalgte virksomheder afviger fra hinanden ved brug af gennemsnit og spredning, jf. tabel 3.2.

Alle variablerne hidrører fra Danmarks Statistiks IDA-database. Den første variabel i tabellen "Maksimalt antal jobåbninger" er lig med "Antal ansættelsesforhold i året" fratrukket "Antal ansatte pr. nov." Forskellen mellem de to variabler er en indikator for det maksimale antal jobåbninger i virksomhederne i løbet af et år (fra november til november). De stationære variabler – branche og amt – er fordelingen for de virksomheder, der eksisterede i 1988, jf. tabel 3.3.

I den statistiske analyse behandles de to stikprøver af henholdsvis virksomheder, der har benyttet ATB-ansættelser, og virksomheder, der ikke har benyttet ATB-ansættelser, som to uafhængige stikprøver, som sammenlignes med hensyn til sammensætningen karakteriseret på de ovennævnte variabler (jf. Scott & Wild, 1986). Der bruges logistisk regressionsanalyse, hvor virksomhedernes brug eller ikke-brug af ATB-ansættelse – i den fireårige periode 1988-1991 – optræder som responsvariabel. De forklarende variabler er de i tabel 3.2 og 3.3 beskrevne. Når tidshorisonten er en fireårig periode, bruges gennemsnitsværdierne af de forklarende variabler i den samme periode eller gennemsnittet for de år, som variabelen måtte være oplyst for, eller som virksomheden har eksisteret. I tabel 3.4 vises de væsentligste resultater fra den resulterende modelspecifikation. Den logistiske model forudsiger sandsynligheden for, at virksomhederne bruger ATB-ansættelse mindst én gang i perioden 1988-1991; altså knytter koefficienterne sig til sandsynligheden: $P(\text{Virksomheden er en ATB-virksomhed})$. I estimationen i tabel 3.4 indgår der 2.115 virksomheder, for hvilke der eksisterer værdier for alle de forklarende variabler samtidigt. Oplysningsbortfaldet andrager altså hele 37 pct. af nettostikprøvens virksomheder.

Tabel 3.4.**Estimerede koefficienter fra den logistiske model for virksomheders brug af ATB-ansættelser.**

Forklarende variabler	Koeffi- cient	Standard- afvigelse	Faktorens teststørrelse	Signifikans- sandsynlighed
(1) Konstant	0,209	0,480		0,664
(2) Maksimalt antal jobåbninger	-0,172	0,944		0,855
(3) Tilgangsrate	0,035	0,042		0,399
(4) Andel medarbejdere med ledighed	0,753	593,30		0,999
(5) Gnms. timeløn alle medarbejdere	0,047	0,052		0,367
(6) Antal ansættelsesforhold	0,305	0,706		0,666
(7) (2)*(6).	-0,0000174	6,7 E-6		0,009
(8) <i>Branche:</i>			13,062	0,110
Bygge og anlæg	-2,123	0,911		0,020
Finans- og forretningservice	-0,744	0,717		0,300
Fremstilling	0,310	0,193		0,660
Hotel og restauration	1,866	1,676		0,266
Landbrug	-0,937	0,822		0,255
Tjenesteydelser	-1,346	0,718		0,061
Transport og kommunikation	-0,540	1,565		0,730
Uoplyst branche	-7,312	7,827		0,350
Engros og detail	0			
(9) <i>Amter:</i>			43,409	0,0001
Københavns Kommune	-0,852	0,304		0,005
Frederiksberg Kommune	-0,531	0,574		0,356
Københavns Amt	-1,025	0,303		0,001
Frederiksborg Amt	-0,789	0,321		0,014
Roskilde Amt	-0,677	0,382		0,076
Vestsjællands Amt	-0,558	0,325		0,087
Storstrøms Amt	0,099	0,349		0,778
Bornholms Amt	-0,113	0,578		0,845
Fyns Amt	-0,401	0,292		0,170

(fortsættes)

Tabel 3.4. Fortsat.

Forklarende variabler	Koeffi- cient	Standard- afvigelse	Faktorens teststørrelse	Signifikans- sandsynlighed
Sønderjyllands Amt	-0,058	0,344		0,867
Ribe Amt	-0,775	0,356		0,029
Vejle Amt	-0,295	0,313		0,346
Ringkøbing Amt	-0,309	0,322		0,337
Århus Amt	0,013	0,286		0,965
Nordjyllands Amt	-0,019	0,298		0,950
Viborg Amt	0			
(10) <i>Antal ansættelsesforhold*(8):</i>			31,666	
Bygge og anlæg	-0,235	0,706		0,739
Finans- og forretningsservice	-0,280	0,706		0,691
Fremstilling	-0,299	0,706		0,672
Hotel og restauration	-0,299	0,706		0,671
Landbrug	-0,205	0,707		0,772
Tjenesteydelser	-0,272	0,706		0,700
Transport og kommunikation	-0,143	0,708		0,840
Engros og detail	-0,261	0,706		0,712
Uoplyst branche	0			

Anm.: Insignifikante interaktionseffekter mellem Branche(8) og de øvrige fire kontinuerte variabler (2), (3), (4) og (5) $\text{LogL}=-1090,265776$. $N=2115$ (1.442 ATB-virksomheder og 673 ej-ATB-virksomheder)

Modellens evne til at forudsige de faktiske observationer kan sammenfattes i tabel 3.5.

Vurderet på denne summariske måde er modellen ganske tilfredsstillende. Tabellen viser nemlig, at 69 pct. af de 1.442 ATB-virksomheder også forudsiges som ATB-virksomheder, mens 72 pct. af de 673 ej-ATB-virksomheder forudsiges som sådanne.

Tabel 3.5.

Faktisk fordeling af ATB-og ej-ATB-virksomheder og estimeret fordeling af ATB- og ej-ATB-virksomheder. Skæringspunkt for den estimerede fordeling er 0,3182.

Estimerede fordeling	ATB-virksomheder	Ej-ATB-virksomheder
ATB-virksomheder	994	187
Ej-ATB-virksomheder	448	486
I alt	1.442	673

Hovedtrækkene ved den estimerede model i tabel 3.4. består i, at der er forskel i branchernes brug af ATB, og denne forskel varierer med virksomhedernes størrelse. Virksomhedernes brug af ATB afhænger endvidere af, i hvilken region virksomhederne er placeret. Lad os begynde med at beskrive de få forskelle, som er signifikante. Forskellene beskrives ved hjælp af den såkaldte oddsratio.¹⁾ Udregning af oddsratier følger litteraturen, jf. fx Hosmer & Lemeshow (1989).

Lad os i tabel 3.6 illustrere forskellene mellem regionerne ved hjælp af oddsratier. Vi har valgt Viborg Amt som sammenligningsgrundlag for de øvrige regioner. Fire regioner afviger med almindelig sikkerhed fra Viborg Amt, jf. tabel 3.4.

1) En oddsratio (OR) defineres på følgende måde:

$$OR = \frac{P(ATB\text{-}virksomhed ; x)/P(Ej\text{-}ATB\text{-}virksomhed ; x)}{P(ATB\text{-}virksomhed ; x_0)/P(Ej\text{-}ATB\text{-}virksomhed ; x_0)}$$

Da sandsynlighederne $P(Ej\text{-}ATB\text{-}virksomheder ; x)$ og $P(Ej\text{-}ATB\text{-}virksomheder ; x_0)$ i populationen er ganske små, er forholdet imellem de to sandsynligheder stort set lig med én. OR kan derfor stort set skrives som:

$$OR = \frac{P(ATB\text{-}virksomhed ; x)}{P(ATB\text{-}virksomhed ; x_0)}$$

Man kan derfor sige, at OR i en sådan situation er udtryk for en over- eller undersandsynlighed.

Tabel 3.6.

Regionens betydning for forskelle i virksomheders brug af ATB-ansættelser illustreret ved oddsratio. Viborg Amt er sammenligningsgrundlag.

	OR
Københavns Amt	0,36
Københavns Kommune	0,43
Frederiksborg Amt	0,45
Ribe Amt	0,46

De estimerede koefficienter viser, at Roskilde og Vestsjællands Amter har en oddsratio, der ligger lidt højere end Frederiksborg Amt, men er knap så signifikant forskellig fra Viborg Amt. De øvrige amter afviger ikke signifikant fra Viborg Amts niveau. Fortolkningen af oddsratioen for fx Københavns Amt er følgende: Sandsynligheden, for at en vilkårlig virksomhed i Københavns Amt bruger ATB-ansættelser, er ca. 0,36 gange så stor som sandsynligheden for, at en vilkårlig virksomhed i Viborg Amt bruger ATB-ansættelser.

Der tegner sig altså et tydeligt, regionalt billede af virksomhedernes brug af ATB. Virksomhederne i Jylland (på nær Ribe Amt) bruger ATB-ansættelser ca. dobbelt så hyppigt som virksomhederne på Sjælland (på nær Storstrøms Amt). Hvad der er årsagen til denne regionale forskel, kan vi ikke uddrage noget entydigt om fra disse registerdata.

Ved udregning af oddsratioer til illustration af de branchemæssige forskelle skal der også tages hensyn til den signifikante interaktionseffekt mellem branche og virksomhedsstørrelse målt ved antal ansatte, jf. tabel 3.4. Engros og detailhandel er valgt som sammenligningsgrundlag.

Tabel 3.7.

Branchens betydning for forskelle i virksomheders brug af ATB-ansættelser under hensyn til betydningen af virksomhedsstørrelse målt ved antal ansættelsesforhold. Illustration ved oddsratio. Engros og detailhandel er sammenligningsgrundlag.

Branche	Antal ansættelsesforhold		
	10	50	100
Tjenesteydelser	0,23	0,14	0,08
Bygge og anlæg	0,15	0,44	1,59
Fremstilling	0,93	0,20	0,03
Hotel og restauration	4,37	0,91	0,13

I tabel 3.7 er der udvalgt fire brancher, som enten i sig selv eller i kraft af virksomhedsstørrelsens betydning genererer markante forskelle i odds.

Som det fremgår af tabellen, er betydningen af virksomheders branchetilknytning på forskellig vis beroende på virksomhedsstørrelse. I branchen for tjenesteydelser er sandsynligheden for, at en virksomhed med 10 ansatte bruger ATB-ansættelse, 0,23 gange så stor som for en tilsvarende stor virksomhed inden for engros og detailhandel. Sammenlignes virksomheder i de to brancher, men med 100 ansatte, er sandsynligheden for brug af ATB-ansættelser ca. 0,08 gange så stor inden for tjenesteydende erhverv som inden for engros og detailhandel. Det forholder sig imidlertid omvendt inden for bygge og anlæg, hvor sandsynligheden for brug af ATB-ansættelser hos virksomheder med 10 ansatte er 0,15 gange så stor som i tilsvarende virksomheder i engros og detailhandel, mens sandsynligheden for ATB-ansættelse i virksomheder med 100 ansatte er steget til ca. 1,59 gange sandsynligheden for ATB-ansættelse i engros og detailhandelen.

Betydningen af virksomhedens størrelse skal også illustreres ved oddsratier i tabel 3.8.

Tabel 3.8.

Virksomhedsstørrelsens betydning for forskelle i virksomheders brug af ATB-ansættelser under hensyntagen til virksomhedernes branchetilhørsforhold og maksimale antal jobåbninger. Maksimale antal jobåbninger=5. Illustration ved oddsratio.

Branche	Forskel i antal ansatte mellem en virksomhed og dens sammenligningsgrundlag		
	10	20	40
Fremstilling	1,07	1,13	1,27
Bygge og anlæg	2,00	4,03	16,28
Engros og detail	1,56	2,42	5,86
Hotel og restauration	1,05	1,11	1,22
Transport og kommunikation	5,05	25,52	651,22
Finans-og forretningsservice	1,28	1,64	2,69
Tjenesteydelse	1,39	1,92	3,68
Landbrug	2,7		
Uoplyst branche	21,07		

I tabel 3.8 angives oddsratier for alle erhverv, uanset om virksomhedsstørrelsen har betydning eller ej inden for den pågældende branche. Oddsratioen for virksomheder med uoplyst branche baserer sig dels på et beskedent antal virksomheder, dels på at virksomhedernes karakter er ubekendt, hvorfor vi ikke kan tillægge oddsratioens størrelse nogen betydning. For landbrug gælder, at det er de færreste landbrug, som har over 10 ansatte, hvorfor der kun er udregnet en enkelt oddsratio.

For de øvrige brancher gælder, at det er mere sandsynligt, at virksomheder med flere ansatte har gjort brug af ATB-ansættelser end virksomheder med færre ansatte. I tabellen sammenlignes virksomheder, som har henholdsvis 10, 20 og 40 flere ansatte end de virksomheder, som de sammenlignes med alt andet lige. Den nævnte sammenhæng gælder især inden for bygge- og anlægsbranchen, engros og detailhandel samt tjenesteydelse. Oddsrationerne inden for transport og kommunikation behøver ikke

at være signifikante. Resultaterne må forstås således, at i nogle brancher er antal ansatte en god indikator for de jobåbninger, som har tilbøjelighed til at udløse en ATB-ansættelse, mens der i andre brancher er større eller mindre tilbøjelighed til at bruge ATB-ansættelse, hvilket så i øvrigt er relativt ufølsomt over for antal ansatte. Branchernes relative tilbøjelighed til brug af ATB-ansættelser fremgår af tabel 3.7.

3.2. ATB-virksomheders brug af ATB

Efter nu at have analyseret forskelle mellem ATB- og ej-ATB-virksomheder vil vi vende os mod at analysere, hvad der forårsager skift i brugen af ATB. Dette kan vi gøre i kraft af, at vi har et paneldatasæt med oplysninger om de 3.352 virksomheder i perioden 1988-1991.

I princippet er det samme fremgangsmetode som før, dog med en anden model. Vi vil anvende modellen foreslået af Chamberlain (1980). Denne model er en logistisk regression i et paneldata setup. Forudsætningerne for at anvende modellen er, at der er uafhængighed over tid og mellem virksomheder. Uafhængigheden mellem virksomhederne er rimeligt plausibel, mens det nok kan diskuteres, om der er uafhængighed over tid. Med det datasæt vi har, kan man ikke give et entydigt svar på dette, men med det korte tidsperspektiv mener vi godt, vi kan retfærdiggøre en antagelse om uafhængighed også over tid.

Modellen er konstrueret således, at det ikke har mening at arbejde med variabler, der er konstante over tid. For de forklarende variabler betyder dette, at man ikke kan forklare virksomheders skift mellem brug og ikke-brug af ATB-ansættelser med variabler, der er konstante over tid (fx region og branche). For responsvariablen betyder det, at de virksomheder, der enten anvender ATB hele perioden eller ikke anvender ATB i hele perioden, ikke kan forklare skift mellem brug og ikke-brug. Vi har derfor valgt at fjerne disse virksomheder fra analysen. Dette ændrer ikke ved modellens forklaringsgrad (Chamberlain, 1980).

Responsvariablen angiver, om virksomheden anvender ATB-ansættelser i det pågældende år eller ej. Den logistiske regressionsmodel i et paneldata setup fordrer dog, at responsvariablens værdi i et givet år betinges med summen af responsvariablen i alle årene.

Af de 3.352 virksomheder er der 2.009 virksomheder, der enten anvender ATB alle fire år eller slet ikke anvender ATB i de fire år. De to typer af virksomheder indgår ikke i den statistiske analyse, fordi den nævnte analyse også kræver, at responsvariablen skifter værdi mindst én gang i perioden. De resterende 1.343 virksomheder fordeler sig som følger:

Tabel 3.9.
ATB-virksomheder, som anvender ATB i ét, to eller tre af årene 1988-1991, særskilt for antallet af år, hvor ATB-ansættelse anvendes. Antal.

Antal år	Antal virksomheder
1	1.082
2	212
3	49
I alt	1.343

I tabel 3.10 gengives resultatet af modelestimation foretaget med statistikprogrammet LIMDEP.

Heraf kan vi konkludere, at virksomhedernes personalesammensætning ikke har nogen indflydelse på anvendelsen af ATB, idet koefficienterne til andel faglærte og andel ufaglærte er insignifikante. Vi kan samtidig se, at virksomhedsstørrelsen har en positiv virkning på anvendelsen af ATB. Sammenligner man to virksomheder, der bortset fra antal ansættelsesforhold har samme karakteristika, vil den største af virksomhederne have en større sandsynlighed for at anvende ATB pr. ansat end den mindste.

Tabel 3.10.**Estimation af Chamberlain-model til forklaring af virksomheders brug af ATB-ansættelser i perioden 1988-1991.**

Variabel	Koefficient	Standardfejl	Signifikanssandsynlighed
Andel ufaglærte	0,0047	0,0040	0,23394
Andel faglærte	-0,0082	0,0050	0,09874
Gennemsnitlig timeløn, ufaglærte	0,0043	0,0011	0,00020
Gennemsnitlig timeløn, faglærte	0,0067	0,0013	0,00000
Tilgangsrate	0,0237	0,0023	0,00000
Andel ansatte med ledighed	-0,0053	0,0023	0,01974
Gennemsnitlig ledighedsgrad	-0,0005	0,0004	0,29743
Antal ansættelsesforhold	0,0025	0,0009	0,00509

Anm.: Se forklaring i teksten.

Lønningernes størrelse har en positiv virkning på anvendelsen af ATB. Koefficienterne til gennemsnitlig timeløn for faglærte og ufaglærte er begge positive. Vi må således konkludere, at store virksomheder og virksomheder med høje lønninger har en oversandsynlighed for at anvende ATB.

Et andet karakteristikum, der giver positiv virkning på anvendelse af ATB, er tilgangsraten. Denne størrelse kan tages som et udtryk for personaleudvidelse, hvilket betyder, at virksomheder, der udvider deres personale, har en oversandsynlighed for at anvende ATB. Personaleudvidelse er jo også en betingelse for at kunne modtage løntilskud.

Der er kun én signifikant negativ koefficient nemlig andelen af ansatte med ledighed. Dette kan fortolkes på den måde, at virksomheder, som har en "stabil" personaleskare, har større sandsynlighed for at anvende ATB end virksomheder, hvor personalet er mere "ustabilt". Yderligere skal man huske på, at sæsonprægede virksomheder har en høj andel af ansatte berørt af le-

dighed. Samtidig er det et spørgsmål, om den periode, hvor disse virksomheder er økonomisk aktive, er lang nok til, at virksomheden finder det ulejligheden værd at foretage ATB-ansættelser, ligesom AF nok vil være tøvende med at anerkende sådanne job. Det er vigtigt at bemærke, at det er *hvor mange* ledige, der er på en virksomhed, der har betydning, og ikke *hvor længe* de ledige er ledige.

Der tegner sig altså følgende billede af en typisk ATB-virksomhed: Virksomheden er stor, har høje lønninger, har en "stabil" personaleskare og er i gang med en udvidelse.

Disse karakteristika vil så sammen med de karakteristika, der blev fremhævet i analysen i afsnit 3.1, fortælle os, hvilke private virksomheder der har tendens til at anvende ATB, og hvilke der ikke har. For at lette forståelsen af modellens koefficienter kan man ud fra modellens estimater udregne de marginale effekter af variablerne. En marginal effekt skal fortolkes således, at dens størrelse er et udtryk for, hvad en enheds ændring i variabelen har af effekt på sandsynligheden for at anvende ATB. Marginale effekter udregnes for virksomheder med samme værdier af kombinationer af variabler ved at udregne:

$$\frac{e^{\sum_i^n \beta_i x_i}}{(1 + e^{\sum_i^n \beta_i x_i})^2} \beta_i$$

Ud fra de gennemsnitstal, der er udregnet tidligere, definerer vi en "gennemsnitsvirksomhed" som en virksomhed, der betaler ufaglærte 105 kr. i timen, faglærte 116 kr. i timen, og som har en tilgangsrate på 30 pct., en andel af ansatte med ledighed på 8 pct. og 30 ansatte.

Udregnes marginaleffekterne af de signifikante variabler for denne "gennemsnitsvirksomhed", finder man frem til tallene i tabel 3.11.

Tabel 3.11.
Marginaleffekter for en "gennemsnitsvirksomhed" (procent).

Variabel	Marginaleffekt
Gennemsnitlig timeløn, ufaglærte	0,046
Gennemsnitlig timeløn, faglærte	0,072
Tilgangsrate	0,254
Andel ansatte med ledighed	-0,057
Antal ansættelsesforhold	0,027

Anm.: Se forklaring i teksten.

Således betyder en ændring på 1 ansat på "gennemsnitsvirksomheden", at sandsynligheden for, at virksomheden anvender ATB, går op med 0,027 pct.

Af formelen for de marginale effekter fremgår det, at effekten er afhængig af størrelsen af de forklarende variabelers værdier. Vi har i bilagstabel 3.1 undersøgt denne følsomhed ved – på skift – at lade hver af de forklarende variabler skifte værdi, mens de øvrige variabler bibeholder deres standardværdi. Tabellen viser, at for positive estimater falder den marginale effekt af variabelen med variabelens størrelse, mens det omvendte er tilfældet for negative estimater.

Dette er også til at forstå intuitivt. Hvis en virksomhed fx har 100 ansatte, vil den marginale effekt på sandsynligheden for at anvende ATB ved at ansætte en person yderligere, ikke overraskende være mindre, end hvis virksomheden kun havde 10 ansatte.

3.3. ATB-virksomheders og ej-ATB-virksomheders overlevelse

Ovenfor i afsnit 3.1 har vi analyseret, hvilke egenskaber ved virksomhederne der giver anledning til, at virksomhederne – over et kortere åremål – gør brug af ATB eller ej. De egenska-

ber, som knyttes til virksomhederne, måles tilsvarende over det samme åremål. Endvidere indgår virksomheder, blot de har eksisteret på et eller andet tidspunkt inden for dette åremål.

Vi vil nu undersøge, om der eksisterer en systematik med hensyn til, om ATB-virksomheder i sammenligning med ej-ATB-virksomheder hurtigere eller langsommere ophører med at eksistere som virksomhed.

Til dette formål tager vi udgangspunkt i en repræsentativstikprøve af de virksomheder, der i henholdsvis 1988 og 1989 påbegyndte ATB-forløb. Disse virksomheder sammenlignes med en repræsentativ stikprøve af virksomheder, som eksisterede i henholdsvis 1988 og 1989. Den måde, hvorpå virksomheder i disse stikprøver ophører med at eksistere, fremgår af tabel 3.12.

Tabel 3.12 viser raten, hvormed de fire grupper af virksomheder ophører med at eksistere, uden hensyntagen til de fire gruppers sammensætning og de faktorer, der påvirker den enkelte virksomheds ophør. Sammenligningen foregår ved, at gruppe (1) sammenlignes med gruppe (2), og tilsvarende sammenlignes gruppe (3) og (4). Vurderet ud fra tabellens oplysninger synes det, som om gruppen af virksomheder, hvor der i 1988 startede ATB-personer, ophører med at eksistere i langsommere tempo end ej-ATB-virksomheder, som også eksisterede i 1988. Vurderet ud fra gruppen af virksomheder, hvor der i 1989 påbegyndte ATB-personer, synes de ikke at ophøre i større omfang end ej-ATB-virksomheder, som også eksisterede i 1989.

Tabel 3.12. oplyser imidlertid ikke, om to sammenlignelige grupper af virksomheder, hvoraf den ene gruppe har valgt at bruge ATB, ophører med at eksistere i samme tempo. For at undersøge dette spørgsmål, må man i sammenligningen af ophørsraten mellem ATB-virksomheder og ej-ATB-virksomheder justere for alle de forskelligheder mellem virksomhederne, som det data-mæssigt er muligt. I den foreliggende situation er udviklingen i virksomhedernes ophørstrate og overlevelsessandsynlighed to sider

af samme sag. Den ønskede sammenligning mellem sammenlignelige grupper af ATB- og ej-ATB-virksomheder foregår derfor i form af en såkaldt statistisk overlevelsesanalyse, nærmere bestemt en proportional Cox-overlevelsesanalyse. Den statistiske analyses resultater fremgår af Appendiks. Når der tages hensyn til de faktorer, der også påvirker virksomheders ophørsrate, viser analyserne, at ATB-virksomheder fra 1988 faktisk har en signifikant højere ophørsrate i iagttagelsesperioden fra 1988 til 1991 end tilsvarende ej-ATB-virksomheder, som også eksisterede i 1988. Denne over-ophørsrate kan kvantificeres på den måde, at ej-ATB-virksomheders ophørsrate skal multipliceres med faktoren 2,4. Derimod har de virksomheder, hvor der påbegyndtes ATB-forløb i 1989, ikke en markant højere ophørsrate end ej-ATB-virksomheder, som også eksisterede i 1989.

Tabel 3.12.

Virksomhedsophør for repræsentative ATB- og ej-ATB-virksomheder. Procent og (antal).

	Virksomheder som ophører med at eksistere mellem			
	nov. 1988 og nov. 89	nov. 1989 og nov.90	nov. 1990 og nov. 91	som eksisterer i nov. 1991 (censurerede)
(1) Virksomheder, hvor der begyndte ATB- personer i 1988	10,8 (46)	11,7 (50)	9,4 (40)	68,2 (292)
(2) Virksomheder, som eksisterede i 1988	19,9 (581)	13,9 (405)	10,2 (299)	56,1 (1.639)
(3) Virksomheder, hvor der begyndte ATB- personer i 1989		10,4 (52)	14,3 (72)	75,3 (378)
(4) Virksomheder, som eksisterede i 1989		18,1 (403)	12,1 (267)	69,9 (1.553)

Kapitel 4

ATB-personers fratrædelse

I dette kapitel vil vi se på ATB-personernes fratrædelse fra de virksomheder, hvor deres ATB-forløb påbegyndtes. Vi vil undersøge følgende to problemstillinger:

1. Hvilke forhold hos ATB-personerne selv og hos de ansættende virksomheder har været afgørende for den hastighed, hvormed personerne fratræder de virksomheder, hvor deres ATB-ansættelse påbegyndtes?
2. I hvilket tempo fratræder ATB-personer deres ansættelsesforhold i sammenligning med ej-ATB-personer, som er sammenlignelige med dem i et nærmere defineret omfang?

I dette kapitel vil vi analysere på de ATB-personer og nyansatte ej-ATB-personer, som hører til undersøgelsens nettostikprøve af virksomheder, jf. tabel 3.1. Tabellen afgrænser – foruden ATB-personerne – også to typer af nyansatte ej-ATB-medarbejdere på virksomhederne. Den første type er de nyansatte medarbejdere, som påbegyndte deres ansættelse samme år som ATB-personerne og på de samme virksomheder. Den anden type nyansatte er de medarbejdere, som påbegyndte deres ansættelse samme år som ATB-personerne, men ansættelsen skete på virksomheder, hvor der ikke påbegyndtes ATB-forløb.

Lad os begynde med at beskrive de tre grupper af medarbejdere, jf. tabel 4.1. Vi nøjes med at beskrive de ATB-personer, som påbegyndte ansættelse i 1988, og sammenligne dem med de to typer nyansatte, som også påbegyndte ansættelse samme år. Den procentmæssige fordeling i de tre efterfølgende år afviger kun lidt fra året 1988 og udelades derfor.

Generelt gælder det, at de to grupper af nyansatte kun afviger ganske lidt fra hinanden.

Tabel 4.1.

Karakteristik af ATB-personer med påbegyndt ansættelse i 1988 og ej-ATB-personer nyansat i 1988. Antal og procent.

	Ej-ATB-personer ansat på						ATB-personer	
	Ej-ATB virks.		ATB-virksomheder		Alle		Antal	Pct.
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.		
1988	31.468	100	7.360	100	38.828	100	392	100
<i>Alder:</i>								
Under 30 år	14.050	44,7	3.277	44,5	17.327	44,6	194	49,5
30-45 år	10.421	33,1	2.582	35,1	13.003	33,5	110	28,1
Over 45 år	6.997	22,2	1.501	20,4	8.498	21,9	88	22,5
<i>Køn:</i>								
Mand	18.998	60,4	4.453	60,5	23.451	60,4	149	38,0
Kvinde	12.470	39,6	2.907	39,5	15.377	39,6	243	62,0
<i>Statsborgerskab:</i>								
Danmark	30.745	97,7	7.185	97,6	37.930	97,7	386	98,5
Europa +								
Nordamerika	590	1,9	128	1,7	718	1,9	5	1,3
Øvrige verden	131	0,4	45	0,6	176	0,5	1	0,3
Uoplyst	2	0,0	2	0,0	4	0,0	0	0
<i>Civilstand:</i>								
Enlig	16.838	53,5	3.930	53,4	20.768	53,5	234	59,7
Gift	14.630	46,5	3.430	46,6	18.060	46,5	158	40,3
<i>A-kasse:</i>								
Ikke forsikrede	7.908	25,1	1.667	22,7	9.575	24,7	0	0
Ufaglærtes	5.559	17,7	1.296	17,6	6.855	17,7	134	34,2
Faglærtes	7.055	22,4	1.811	24,6	8.866	22,8	91	23,2
Lavere funktionærers	5.486	17,4	1.451	19,7	6.937	17,9	130	33,2
Højere funktionærers	3.155	10,0	680	9,2	3.835	9,9	9	2,3
Akademikernes	948	3,0	151	2,1	1.099	2,8	5	1,3
Selvstændiges	638	2,0	148	2,0	786	2,0	1	0,3

(fortsættes)

Tabel 4.1. Fortsat.

	Ej-ATB-personer ansat på						ATB-personer	
	Ej-ATB virks.		ATB-virksomhed		Alle		Antal	Pct.
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.		
Uoplyst	737	2,3	156	2,1	893	2,3	22	5,6
<i>Skoleuddannelsens varighed:</i>								
Uoplyst	2.592	8,2	519	7,1	3.111	8,0	29	7,4
7 år	6.466	20,6	1.507	20,5	7.973	20,5	63	16,1
8 år	2.635	8,4	626	8,5	3.261	8,4	32	8,2
9 år	5.648	18,0	1.333	18,1	6.981	18,0	86	21,9
10 år	9.660	30,7	2.343	31,8	12.003	30,9	146	37,2
11 år	534	1,7	143	1,9	677	1,7	10	0,3
12 år	898	2,9	179	2,4	1.077	2,8	11	2,8
13 år	3.035	9,6	710	9,7	3.745	9,7	15	3,8
<i>Antal AMU-kurser:</i>								
0	30.143	95,8	6.942	94,3	37.085	95,5	364	92,9
1	826	2,6	260	3,5	1.086	2,8	13	3,3
2	277	0,9	74	1,0	351	0,9	8	2,0
3	122	0,4	32	0,4	154	0,4	4	1,0
4	53	0,2	16	0,2	69	0,2	2	0,5
5 eller flere	47	0,2	36	0,5	83	0,2	1	0,3
<i>Timeløn i ansættelse:</i>								
Under 80 kr.	7.429	23,6	1.687	22,9	9.116	23,5	101	25,8
80 kr op til 100 kr.	5.684	18,1	1.361	18,5	7.045	18,1	175	44,6
100 kr op til 120 kr.	6.979	22,2	1.534	20,8	8.513	21,9	69	17,6
120 kr op til 140 kr.	4.963	15,8	1.269	17,2	6.232	16,1	25	6,4
140 kr op til 160 kr.	2.492	7,9	658	8,9	3.150	8,1	7	1,8
160 kr op til 180 kr.	1.368	4,3	344	4,7	1.712	4,4	4	1,0
180 kr op til 200 kr.	791	2,5	164	2,2	955	2,5	3	0,8
Over 200 kr.	1.762	5,6	343	4,7	2.105	5,4	8	2,0

Man observerer, at den aldersmæssige fordeling af ATB-personer kun er lidt forskellig i de to grupper af nyansatte. Tilsvarende gælder varigheden af den grundlæggende skoleuddannelse. Bortset fra de to hovedgruppers a-kasse-tilhørsforhold, som ikke direkte lader sig sammenligne, er der kun to områder, hvor der er markante forskelle. For det første er kvinderne meget overrepræsenterede blandt ATB-personerne sammenlignet med de øvrige nyansatte. For det andet har ATB-personer gennemgående lavere løn end andre nyansatte. Man kan således se, at ATB-personernes lønfordeling "ligger lavere" end hos nyansatte i almindelighed.

4.1. Bestemmende forhold bag ATB-personers fratrædelse

Lad os begynde med at se på ATB-personernes fratrædelser fra de virksomheder, hvor deres ATB-ansættelse påbegyndtes. Fratrædelser fra virksomhederne, og dermed ansættelsesforholdenes levetider, fremgår af tabel 4.2-4.4, separat for hvert startår.

Der er to typer fratrædelser. Den første type kaldet "fratrædelse fra bestående virksomhed" omfatter de fratrædelser, som er genstand for analyserne i dette kapitel. Disse fratrædelser kan være sket på ATB-personernes initiativ, eller de kan være sket på virksomhedernes initiativ, altså ved et for ATB-personen ufrivilligt ophør af ansættelsesforholdet. Registeroplysningerne er tavse om dette forhold. Men man kan sige, at sådanne ansættelser ophører på det tidspunkt, hvor en af parterne beslutter sig for at bringe forholdet til ophør. Den anden type fratrædelser kaldet "fratrædelse som følge af virksomhedsophør" er formentlig også helt overvejende af ufrivillig karakter set fra ATB-personens side. Denne type fratrædelse er for begge parter af unaturlig karakter. Det er næppe ATB-ansættelsesforholdet, som afstedkommer virksomhedens ophør. Da ingen af parterne har valgt at bringe ansættelsesforholdet til ophør af naturlige årsager, vælger vi at lade ansættelsesforholdet udtræde af analysen fra det tidspunkt, hvor fratrædelsen sker som følge af virksomhedsophør. Hermed optræder "fratrædelse som følge af virksomhedsophør" i de statistiske analyser som (tilfældigt) censored cases ligesom de

ansættelsesforhold, som fortsat består ved iagttagelsesperiodens slutning i november 1991. De sidstnævnte cases omtales som højre- eller tids-censurerede cases.

Tabel 4.2.

Fratrædelsestidspunkter for ATB-personer, som påbegyndte ATB-ansættelse i 1988 på undersøgelsens nettostikprøve af virksomheder. Antal.

Fratrædelsestidspunkt	Fratrædelse fra bestående virksomhed	Fratrædelse som følge af virksomhedsophør
Fratrædelse inden nov. 89	204	37
Fratrædelse mellem nov. 89 og nov. 90	69	10
Fratrædelse mellem nov. 90 og nov. 91	24	4
Fortsat ansat i nov. 91	44	
Naturlige fratrædelser i alt		297
Censureringer i alt		95
I alt		392

Tabel 4.3.

Fratrædelsestidspunkter for ATB-personer, som påbegyndte ATB-ansættelse i 1989 på undersøgelsens nettostikprøve af virksomheder. Antal.

Fratrædelses- tidspunkt	Fratrædelse fra bestående virksomhed	Fratrædelse som følge af virksomhedsophør
Fratrædelse inden nov. 90	264	26
Fratrædelse mellem nov. 90 og nov. 91	64	2
Fortsat ansat i nov. 91	82	
Naturlige fratrædelser i alt		328
Censureringer i alt		110
I alt		438

Tabel 4.4.**Fratrædelsestidspunkter for ATB-personer, som påbegyndte ATB-ansættelse i 1990 på undersøgelsens nettostikprøve af virksomheder. Antal.**

Fratrædelses- tidspunkt	Fratrædelse fra bestående virksomhed	Fratrædelse som følge af virksomhedsophør
Fratrædelse inden nov. 91	278	26
Fortsat ansat i nov. 91	184	
Naturlige fratrædelser i alt	278	
Censureringer i alt	210	
I alt	488	

I tabel 4.5 fremlægges resultaterne af Cox's proportionale hazard-regressionsmodel¹⁾ for de personer, som påbegyndte et ATB-ansættelsesforløb i 1988. Tankegangen i denne statistiske model er forholdsvis enkel. Det antages nemlig, at forholdet imellem afgangsraterne for vilkårlige grupper af personer er konstant og uafhængigt af tiden. Forholdet imellem en vilkårlig gruppes afgangsrater og en velvalgt referencegruppe angives ved størrelsen e^{bx} , hvor koefficienten b estimeres i Cox' model. Tabel 4.5 viser koefficientestimerne b , som hører til de enkelte variabler (kategorier). For de kategorielle variablers vedkommende repræsenteres den sidste kategori ved et 0. Som forklarende variabler indgår to grupper af variabler kaldet personens karakteristika i 1988 og virksomhedens karakteristika i 1988. Ideen er altså, at spørge om disse variabler, tidsfæstet til ATB-forløbets starttidspunkt, kan bidrage til at forklare eller forudsige, om nogle grupper af ATB-personer placeret på virksomheder med visse karakteristika afgår fra disse virksomheder i et hurtigere eller langsommere tempo end andre grupper af ATB-personer, fx ansat på andre typer

1) Cox' proportionale hazard-regressionsmodel gennemgås i en række standardværker om statistisk overlevelsesanalyse, fx Lawless (1982) og Kalbfleisch & Prentice (1980).

af virksomheder. Den beskrevne problemstilling er faktisk den, Arbejdsformidlingen (AF) står overfor, når det skal besluttet, hvilke ledige AF skal tilstræbe at placere i hvilke virksomheder.

Det fremgår af variablernes signifikanssandsynligheder, at kun variablen, afgangsrate, er signifikant forskellig fra 0. Det vil i denne sammenhæng sige, at virksomhedens afgangsrate i det år, hvor placeringen sker, har den ventede indflydelse på afgangsraten for ATB-personer. Jo højere afgangsrate i 1988, desto højere er ATB-personernes estimerede afgangsrate i hele forløbet. Det har også været undersøgt, om virksomhedens tilgangsrate i 1988 havde betydning for ATB-personernes afgangsrater. Der var ingen signifikant sammenhæng at spore.

Det har endvidere været testet, om de kategorielle variabler: statsborgerskab, skoleuddannelsens varighed, a-kasse, branche og amter kunne fjernes efter tur fra den fremlagte model, og det har de alle kunnet, ligesom de nævnte variabler alle har kunnet fjernes på én gang, uden at modellens forklaringsgrad blev signifikant mindre. I den forbindelse skal man erindre sig, at variablernes signifikanssandsynlighed er påvirket af størrelsen af den stikprøve, som den statistiske analyse baserer sig på. I en relativt lille stikprøve er det således sværere at opnå statistisk signifikans end en relativt større stikprøve, alt andet lige. Med den foreliggende stikprøve, som af størrelse er moderat, opnås der estimater, som, hvis de havde været signifikante, havde været forventelige. Det gælder, hvad angår "skoleuddannelsens varighed", "A-kasse" og "statsborgerskab". Det skal også nævnes, at modellen i tabel 4.5 har været brugt på de ATB-personer, som påbegyndte ansættelse på de virksomheder, der indgår i undersøgelsens brutostikprøve; altså på 995 ATB-personer for 1988 og tilsvarende flere personer for de to andre år. Strukturen i disse resultater var ret identisk med de gengivne i tabel 4.5. Heller ikke på dette større materiale var der signifikante variabler, bortset fra at mænd syntes at have en højere afgangsrate end kvinder.

Tabel 4.5.

Estimerede koefficienter fra Cox' proportionale hazard-regressionsmodel til forklaring af fratrædelsestidspunkter for personer, som påbegyndte ATB-ansættelse i 1988, og resultater fra tilsvarende Cox-analyser af fratrædelser fra påbegyndte ATB-forbøb i 1989 og 1990. Alle ATB-personer ansat på virksomheder fra undersøgelsens nettostikprøve.

Forklarende variabler	Koef- ficient	Standard- afvigelse	Signifi- kanssand- synlighed	e ^b	e ^b	
					1989	1990
Personens karakteristika						
i 1988:						
Timeløn	-0,00001	0,0004	0,98	1,00	1,00	1,00
Alder	0,001	0,0074	0,16	1,01	1,00	1,01
Antal AMU-kurser	0,021	0,1015	0,83	1,02	1,01	0,93
<i>Køn:</i>						
Mand	0,13	0,150	0,38	1,14	1,06	1,04
Kvinde	0					
<i>Statsborgerskab:</i>						
Europa + Nordamerika	0,17	0,66	0,80	1,18	1,44	1,17
Øvrige verden	0,43	1,24	0,73	1,54	0,88	1,25
Danmark	0					
<i>Civilstand:</i>						
Enlig	0,008	0,153	0,95	1,01	0,99	0,98
Gift	0					
<i>Skoleuddannelsens varighed:</i>						
Uoplyst	0,066	0,60	0,91	1,07	0,89	0,88
8 år	0,32	0,29	0,28	1,37	0,98	0,66
9 år	0,45	0,25	0,07	1,57	0,98	1,10
10 år	0,45	0,25	0,07	1,57	0,98	0,95
11 år	0,80	0,43	0,06	2,23	0,55	1,22
12 år	0,39	0,46	0,40	1,47	1,20	1,00
13 år	0,21	0,47	0,65	1,23	1,07	1,00
Anden længde	0,053	0,30	0,86	1,05	0,61	0,75
7 år	0					

(fortsættes)

Tabel 4.5. Fortsat.

Forklarende variabler	Koef- ficient	Standard- afvigelse	Signifi- kanssand- synlighed	e ^b	e ^b	
					1989	1990
A-kasse:						
Faglærtes	-0,111	0,70	0,52	0,90	0,85	0,95
Lavere funktionærers	-0,249	0,18	0,16	0,78	0,78	0,92
Højere funktionærers	-0,18	0,43	0,67	0,84	0,90	0,82
Akademikernes	-1,16	0,83	0,16	0,31	0,47	0,40
Selvstændiges	-0,22	1,08	0,84	0,80	1,36	1,38
Uoplyst	-0,10	0,28	0,72	0,90	0,81	0,88
Ufaglærtes	0					
Virksomhedens karakteristika i 1988:						
Afgangsrate	0,0047	0,002	0,03	1,01	1,00	1,00
Antal ansættelsesforhold	-0,0023	0,002	0,26	1,00	1,00	1,00
Antal jobåbninger	0,0047	0,0057	0,41	1,01	1,00	1,00
Gennemsnitlig time- løn alle medarbejdere	-0,00001	0,0004	0,98	1,00	1,00	1,00
Branche:						
Landbrug	0,08	0,30	0,80	1,08	0,97	1,60
Fremstilling	0,39	0,18	0,03	1,48	0,91	1,12
Bygge og anlæg	-0,13	0,30	0,66	0,88	0,92	0,54
Hotel og restauration	0,16	0,24	0,48	1,18	1,33	1,30
Transport og kommunikation	-0,14	0,31	0,65	0,87	0,91	0,99
Finans- og forretningsservice	-0,13	0,26	0,60	0,88	0,83	0,92
Tjenesteydelser	0,24	0,25	0,32	1,28	1,39	1,16
Uoplyst branche	-1,03	1,03	0,32	0,36	1,30	1,01
Engros og detail	0					
Amter:						
Københavns Kommune	0,33	0,39	0,39	1,40	0,84	1,29
Frederiksberg Kommune	0,44	0,66	0,51	1,55	1,12	2,48

(fortsættes)

Tabel 4.5. Fortsat.

Forklarende variabler	Koef- ficient	Standard- afvigelse	Signifi- kanssand- synlighed	e ^b	e ^b	
					1989	1990
Københavns Amt	0,14	0,38	0,71	1,15	1,06	1,00
Frederiksborg Amt	0,25	0,43	0,56	1,29	0,92	1,03
Roskilde Amt	0,09	0,44	0,84	1,09	0,75	0,60
Vestsjællands Amt	0,51	0,36	0,16	1,66	1,09	0,98
Storstrøms Amt	-0,03	0,33	0,92	0,97	0,96	1,12
Bornholms Amt	0,62	0,81	0,45	1,85	0,76	0,22
Fyns Amt	0,24	0,30	0,42	1,27	1,15	0,93
Sønderjyllands Amt	0,31	0,37	0,41	1,36	1,19	1,15
Ribe Amt	0,25	0,47	0,59	1,29	1,06	1,11
Vejle Amt	0,38	0,35	0,28	1,46	0,78	1,02
Ringkøbing Amt	0,42	0,38	0,27	1,53	0,89	0,96
Århus Amt	0,50	0,30	0,10	1,66	0,97	0,96
Nordjyllands Amt	0,34	0,32	0,29	1,40	0,78	0,99
Viborg Amt	0					

-2diff(LogL) = 37,667, d.f.= 48, s.s. = 0,86

N = 392, censoredede = 95

Alt i alt må man derfor konkludere, at det kun er virksomheder-
nes afgangsrater, der er afgørende for det tempo, hvormed ATB-
personer fra 1988 fratræder bestående virksomheder. Dermed er
der heller ingen af de forhold, der karakteriserer virksomhederne,
som har afgørende betydning for ATB-personernes afgangsrater.
Heller ikke personernes formaliserede kvalifikationer fra den al-
mene skolegang eller typen af erhvervsuddannelse (repræsenteret
ved a-kasse inddelingen) har betydning for afgangsraten.

En tilsvarende statistisk analyse og en tilsvarende modelreduktion
har været gennemført for de personer, som påbegyndte en ATB-
ansættelse i hhv. 1989 og 1990. Udfaldet heraf er ret identisk

med resultaterne for de personer, som påbegyndte en ATB-ansættelse i 1988. I tabel 4.5 gengives størrelsen e^b for de to analyser.

Den overordnede konklusion er således, at det må være forhold, som ikke er inddraget i de foreliggende analyser, der er afgørende for ansættelsens varighed. Blandt disse forhold kan nævnes: virksomhedens efterspørgselsforhold, efterspørgslen efter ATB-personer fra andre virksomheder, udviklingen i den gensidige tilfredshed med ansættelsesforholdet fra ATB-personen og virksomhedens side. Virksomhedens efterspørgselsforhold omfatter bl.a. også selve løntilskuddets virkning. Man bemærker i den forbindelse, at forholdet mellem de fratrædelser, som registreres ved det første tidspunkt efter løntilskuddets ophør, og summen af alle naturlige fratrædelser og fortsatte ansættelser i november 1991 er af størrelsesordenen ca. 0,6, jf. tabel 4.2-4.4. Altså er over halvdelen af de påbegyndte ATB-forløb bragt til ophør ved udgangen af det efterfølgende år efter ATB-forløbets påbegyndelse. Selv om de fleste af de fratrædelser, som senest sker ved dette tidspunkt, finder sted ved løntilskuddets ophør, foretager virksomheden alligevel en vurdering af, hvilke personer den finder egnet til fortsat ansættelse, når denne mulighed foreligger. Derfor foretages der også blandt de tidligst-fratrædende en vis form for selektion, også fra virksomhedens side.

4.2. ATB-personers fratrædelse sammenlignet med nyansatte ej-ATB-personers fratrædelse

Vi vil nu undersøge, i hvilket tempo personer, som har indledt deres ansættelsesforhold hos en virksomhed i form af en ATB-ansættelse, fratræder deres ansættelsesforhold sammenlignet med tilsvarende, nyansatte arbejdstagere. Umiddelbart er der to typer af nyansatte arbejdstagere, som ATB-personer kan sammenlignes med. Den første type omfatter nyansatte arbejdstagere på andre virksomheder, som ikke har etableret ATB-forløb det år, hvor ATB-personerne påbegyndte deres ansættelse. Den anden type af nyansatte omfatter medarbejdere, som påbegyndte ansættelse på de samme virksomheder, hvor ATB-personerne påbegyndte deres ansættelse.

Fratrædelsestidspunkterne for de to typer af nyansatte medarbejdere i 1988 fremgår af tabel 4.6 og 4.6a, ligesom fratrædelsestidspunkterne fremgår for ATB-medarbejdere, som ifølge IDA-databasen er påbegyndt ansættelse i 1988.²⁾ Den reneeste form for sammenligning får vi frem ved at sammenligne ATB-personer med nyansatte på andre ej-ATB-virksomheder. Men det kan dog også være relevant at sammenligne ATB-personer med nyansatte ej-ATB-personer på de samme virksomheder, som ATB-personer er nyansatte på.

Lad os se på tabel 4.6 og 4.6a. Der er kun grund til at sammenligne fratrædelse fra eller forbliven på bestående virksomheder. Allerede af de summariske tal i tabellerne bliver man overrasket. For gruppen af ATB-personerne er 60 pct. fratrådt inden udgangen af det efterfølgende år. Det tilsvarende tal for gruppen af nyansatte ej-ATB-personer på ATB-virksomheder er 53 pct., mens det for nyansatte på ej-ATB-virksomheder er 46 pct. Altså ikke særligt store forskelle. Samme tendens tegner sig, når man ser på andele af de tre grupper af nyansatte, som fortsat er ansatte ved udgangen af iagttagelsesperioden i november 1991. 13 pct. af ATB-personerne, 20 pct. af de nyansatte på ATB-virksomheder og 28 pct. af de nyansatte på ej-ATB-virksomheder er fortsat ansat på de samme virksomheder i november 1991. Altså heller ikke her særligt store forskelle. Tendensen er den forventede: ATB-personerne fratræder hurtigst, og relativt færre ATB-personer er ansat ved slutningen af iagttagelsesperioden.

Det er svært at have nogen præcis forventning til forskelle i afgangsraterne for ATB-personer og de to typer nyansatte. Når

2) Der er 380 ATB-personer i tabel 4.6, men der er 392 i tabel 4.1. Forklaringen er, at tabel 4.1 baserer sine påbegyndelsestidspunkter på ATB-registeret, mens oplysningerne i tabel 4.6 – for både ATB- og ej-ATB-personer – baserer sine påbegyndelsestidspunkter på IDA-databasen. Der er altså 12 ATB-personer, som ifølge ATB-registeret påbegyndte i 1988, som ifølge IDA påbegyndte før 1988. For at have sammenlignelige starttidspunkter bruges IDA-databasens starttidspunkter i tabel 4.6.

forskellene ikke er større, kan det skyldes flere forhold. Nedgangen i virksomhedernes efterspørgsel kan være så markant, at beskæftigelsesnedgangen i næsten lige stor udstrækning reducerer beskæftigelsen af ATB-personer og nyansatte ej-ATB-personer. Lovgivningen tilsiger, at ansatte med tilskud skal fratræde før den ordinært ansatte arbejdskraft i tilfælde af beskæftigelsesnedgang. En anden forklaring kunne være, at ATB-ansættelse er en belejlig form for prøveansættelse til supplement af almindelig nyansættelse på ordinære vilkår og til ordinær løn. En tredje forklaring kunne være, at både ordinært nyansatte og ATB-ansatte er på jagt efter anden ansættelse, som giver bedre løn- og ansættelsesforhold. Den anden og den tredje forklaring kan – i det omfang de optræder samtidigt – være med til at fremkalde nogenlunde ensartede afgangsrater.

Tabel 4.6.

Fratrædelsestidspunkter for ATB-personer, som påbegyndte ATB-ansættelse i 1988, og alle de ej-ATB-personer, som påbegyndte ansættelse på de samme ATB-virksomheder fra undersøgelsens nettostikprøve af virksomheder i 1988 . Antal og (procent).

Fratrædelses- tidspunkt	ATB-personer			Ej-ATB-personer		
	Fratrædelse fra bestående virksomhed	Fratrædelse som følge af virk- somhedsophør		Fratrædelse fra bestående virksomhed	Fratrædelse som følge af virk- somhedsophør	
Fratrædelse inden nov. 89	198	(60)	36	1.008	(53)	82
Fratrædelse mellem nov. 89 og nov. 90	65	(20)	10	359	(19)	486
Fratrædelse mellem nov. 90 og nov. 91	24	(7)	4	148	(8)	15
Fortsat ansat i nov. 91	43	(13)		375	(20)	
I alt	330	(100)	50	1.890	(100)	583
Naturlige fratrædelser i alt		287			1.515	
Censoreringer i alt		93			958	
I alt		380			2.473	

Tabel 4.6a.

Fratrædelsestidspunkter for ej-ATB-personer, som påbegyndte ansættelse i 1988 på ej-ATB-virksomheder fra undersøgelsens nettostikprøve af virksomheder. Antal og (procent).

Fratrædelses- tidspunkt	Fratrædelse fra bestående virksomhed		Fratrædelse som følge af virksomhedsophør
Fratrædelse inden nov. 89	5.017	(46)	123
Fratrædelse mellem nov. 89 og nov. 90	1.901	(17)	36
Fratrædelse mellem nov. 90 og nov. 91	1.052	(10)	69
Fortsat ansat i nov. 91	2.971	(28)	
I alt	10.941	(101)	228
Naturlige fratrædelser i alt			8.000
Censureringer i alt			3.199
I alt			11.199

I bilagstabel 4.1. vises fratrædelsestidspunkterne for alle de ej-ATB-personer, som var ansat på de virksomheder, hvor der i 1988 påbegyndtes ATB-forløb. Ikke overraskende viser disse summariske tal, at den samlede arbejdsstyrke på ATB-virksomhederne afgår i langsommere tempo end ATB-personer og nyanstattede ej-ATB-personer. Således er 35 pct. fratrådt ved udgangen af 1989, og 36 pct. er fortsat ansat ved udgangen af iagttagelsesperioden. Selv om sammensætningen af gruppen af ATB-personerne skulle være identisk med sammensætningen af gruppen af ej-ATB-personer, som i forvejen var ansat på de pågældende virksomheder, ville disse i forvejen ansattes anciennitet i sig selv betinge en lavere fratrædelsesrate. Det er derfor mindre relevant at sammenligne fratrædelsestidspunkter for ATB-personer med fratrædelsestidspunkter for de i forvejen ansatte.

I tabellerne 4.7 og 4.7a fremlægges fratrædelsestidspunkter for ATB-personer, som påbegyndte deres ansættelse i 1989 og fratrædelsestidspunkterne for de to typer af nyansatte samme år.

Konklusionen her er helt parallel med konklusionen for året 1988. I bilagstabel 4.3 vises fratrædelsestidspunkterne for alle ej-ATB-personer, som i året 1989 var ansat på undersøgelsens udvalgte ej-ATB-virksomheder ligeledes fra undersøgelsens nettostikprøve af virksomheder³⁾.

Tabel 4.7.

Fratrædelsestidspunkter for ATB-personer, som påbegyndte ATB-ansættelse i 1989, og alle de ej-ATB-personer, som påbegyndte ansættelse på de samme ATB-virksomheder fra undersøgelsens nettostikprøve af virksomheder i 1988. Antal og (procent).

Fratrædelses- tidspunkt	ATB-personer			Ej-ATB-personer		
	Fratrædelse fra bestående virksomhed	Fratrædelse som følge af virk- somhedsophør		Fratrædelse fra bestående virksomhed	Fratrædelse som følge af virk- somhedsophør	
Fratrædelse inden nov. 90	255 (65)	25		1.952 (56)	112	
Fratrædelse mellem nov. 90 og nov. 91	60 (15)	2		564 (16)	21	
Fortsat ansat i nov. 91	78 (20)			999 (28)		
I alt	393 (100)	27		3.515 (100)	133	
Naturlige fratrædelser i alt		315			2.516	
Censureringer i alt		105			1.132	
I alt		420			3.648	

Lad os herefter undersøge om afgangsraten for ATB-personer afviger fra afgangsraten for en sammenlignelig gruppe nyansatte ej-ATB-personer. For at undersøge dette forhold skal der tages højde for alle de faktorer, der påvirker afgangsraten. Det sker igen ved brug af Cox' proportionale regressionsmodel. ATB-

3) Bilagstabel 4.3 er sammenlignelig med bilagstabel 4.2. Mønsteret i fratrædelsestidspunkterne er også helt identisk.

personerne sammenlignes med den første type nyansatte i tabel 4.8 og med den anden type i tabel 4.9. Vi har ladet de samme variabler indgå i tabel 4.8 og 4.9 som i tabel 4.5, hvor kun ATB-personernes afgangsrater blev studeret.

Tabel 4.7a.

Fratrædelsestidspunkter for ej-ATB-ansatte, som påbegyndte ansættelse i 1989 på ej-ATB-virksomheder fra undersøgelsens nettostikprøve af virksomheder. Antal og (procent).

Fratrædelses- tidspunkt	Fratrædelse fra bestående virksomhed		Fratrædelse som følge af virksomhedsophør
Fratrædelse inden nov. 90	3.688	(49)	251
Fratrædelse mellem nov. 90 og nov. 91	1.493	(20)	137
Fortsat ansat i nov. 91	2.330	(31)	
I alt	7.511	(100)	388
Naturlige fratrædelser i alt			5.181
Censoreringer i alt			2.718
I alt			7.899

I tabel 4.8 indgår – foruden ATB-ansatte – alle nyansatte fra undersøgelsens nettostikprøve af ej-ATB-virksomheder, hvilket alt i alt summerer til 11.549 personer. Derfor er der her mange flere statistisk signifikante variabler, til forskel fra estimerne i tabel 4.5, hvilket blot afspejler meget mindre standardafvigelser for koefficientestimerne i tabel 4.8 og 4.9, som følger de store beregningsgrundlag. Det interessante at vurdere – i denne sammenhæng – er derfor størrelsen af e^b i tabel 4.8 og 4.9 sammenholdt med tabel 4.5. Størrelsesordenen er selvfølgelig ikke nøjagtig den samme, men den indbyrdes størrelsesorden variablerne (kategorierne) imellem er ret identisk. Størrelsen af e^b i de tre tabeller svinger omkring 1. I tabel 4.8 og 4.9 er afvigelserne fra

1 statistisk signifikante på grund af det store antal cases, men det er størrelsen af e^b , der afgør, om afvigelsen er praktisk relevant. Lad os derfor koncentrere opmærksomheden om den 4. variabel, "Ansættelsestype", i tabel 4.8 og 4.9.

Tabel 4.8.
Estimerede koefficienter fra Cox' proportionale hazard-regressionsmodel til forklaring af afgangsrater for ATB-personer ansat i 1988 og nyansatte i 1988 på ej-ATB-virksomheder. Begge grupper ansat på virksomheder fra undersøgelsens nettostikprøve.

Forklarende variabler	Koefficient	Standard-afvigelse	Signifikans-sandsynlighed	e^b
Personens karakteristika i 1988:				
Timeløn	-0,00041	0,00017	0,0139	1,00
Alder	-0,0079	0,00145	0,0001	0,99
Antal AMU-kurser	0,0572	0,0215	0,0076	1,06
<i>Ansættelsestype:</i>				
ATB-person	0,173	0,062	0,0054	1,19
Ej-ATB-person	0			
Mand	-0,041	0,024	0,0866	0,96
Kvinde	0			
<i>Statsborgerskab:</i>				
Europa + Nordamerika	0,128	0,078	0,1012	1,14
Øvrige verden	0,066	0,128	0,6045	1,07
Danmark	0			
<i>Civilstand:</i>				
Enlig	0,118	0,032	0,0003	1,13
Gift		0		
<i>Skoleuddannelsens varighed:</i>				
Uoplyst	-0,073	0,074	0,324	0,93
8 år	0,003	0,058	0,957	1,00
9 år	0,042	0,052	0,421	1,04

(fortsættes)

Tabel 4.8. Fortsat.

Forklarende variabler	Koefficient	Standard- afvigelse	Signifikans- sandsynlighed	e ^b
10 år	-0,024	0,050	0,631	0,96
11 år	0,181	0,080	0,024	1,20
12 år	0,153	0,069	0,028	1,17
13 år	0,113	0,058	0,051	1,12
Anden længde	0,034	0,059	0,564	1,04
7 år	0			
<i>A-kasse:</i>				
Faglærtes	-0,108	0,032	0,0007	0,90
Lavere funktionærers	-0,142	0,038	0,0002	0,87
Højere funktionærers	-0,303	0,052	0,0001	0,74
Akademikernes	-0,382	0,094	0,0001	0,68
Selvstændiges	-0,117	0,099	0,236	0,89
Uoplyst	-0,009	0,080	0,913	0,99
Ufaglærtes	0			
Virksomhedens karakteristika i 1988:				
Afgangsrate	0,0119	0,00056	0,0001	1,01
Antal ansættelsesforhold	0,00009	0,00008	0,27	1,00
Antal jobåbninger	-0,00009	0,00017	0,59	1,00
Gennemsnitlig timeløn				
alle medarbejdere	0,00196	0,00041	0,0001	1,00
<i>Branche:</i>				
Landbrug	-0,000	0,072	0,99	1,00
Fremstilling	-0,046	0,034	0,18	0,96
Bygge og anlæg	0,049	0,051	0,95	1,05
Hotel og restauration	-0,067	0,043	0,12	0,94
Transport og kommunikation	-0,192	0,056	0,0006	0,83
Finans- og forretningsservice	-0,140	0,055	0,011	0,87
Tjenesteydelser	0,041	0,052	0,431	1,04
Uoplyst branche	-0,427	0,319	0,181	0,65

(fortsættes)

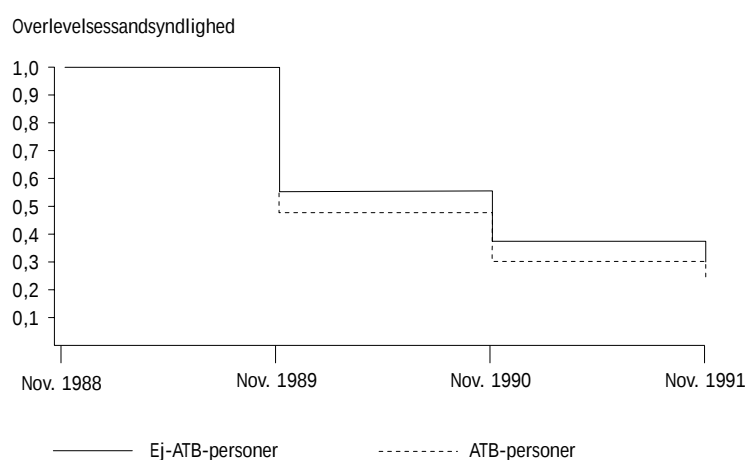
Tabel 4.8. Fortsat.

Forklarende variabler	Koefficient	Standard- afvigelse	Signifikans- sandsynlighed	e ^b
Engros og detail	0			
<i>Amter:</i>				
Københavns Kommune	0,102	0,024	0,0001	1,11
Frederiksberg Kommune	0,085	0,035	0,015	1,09
Københavns Amt	0,064	0,023	0,005	1,07
Frederiksborg Amt	0,048	0,025	0,050	1,05
Roskilde Amt	0,113	0,027	0,0001	1,12
Vestsjællands Amt	0,076	0,027	0,005	1,08
Storstrøms Amt	0,050	0,027	0,068	1,05
Bornholms Amt	0,049	0,054	0,370	1,05
Fyns Amt	0,062	0,024	0,010	1,06
Sønderjyllands Amt	0,092	0,029	0,001	1,09
Ribe Amt	-0,024	0,027	0,036	0,98
Vejle Amt	0,062	0,024	0,010	1,06
Ringkøbing Amt	0,040	0,026	0,120	1,04
Århus Amt	0,113	0,022	0,0001	1,12
Nordjyllands Amt	0,072	0,024	0,002	1,07
Viborg Amt	0			
-2diff(LogL) = 1031,67, d.f. = 49, s.s. = 0,0001				
N = 11.549, Censorerede = 3.292				
Antal ATB-personer = 380				

Koefficientestimatet i tabel 4.9 angiver, at ATB-personerne fratræder i et tempo, som er 1,23 gange højere end det tilsvarende tempo for sammenlignelige nyansatte ej-ATB-personer ansat på de samme virksomheder, som ATB-personerne selv. Koefficientestimatet i tabel 4.8 angiver, at ATB-personer fratræder i et tempo, som er 1,19 gange højere end det tilsvarende tempo for sammenlignelige, nyansatte ej-ATB-personer på ej-ATB-virksom-

heder. ATB-personernes afgangsrater ligger altså svagt tættere på afgangsraten for nyansatte på ej-ATB-virksomheder sammenlignet med nyansatte på de virksomheder, hvor ATB-personerne selv var ansat.

Figur 4.1.
Overlevelsesanalyse for ATB-ansatte og ej-ATB-nyansatte på ej-ATB-virksomheder i 1988. Særsilt for ATB-personer og ej-ATB-personer.

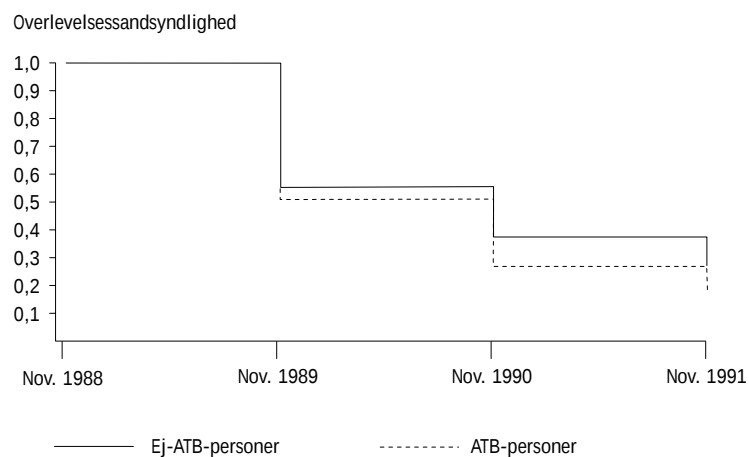


Figur 4.1. viser de beregnede overlevelseskurver for ATB-personer ansat i 1988 og nyansatte medarbejdere på ej-ATB-virksomheder ligeledes ansat i 1988. Kurverne i figurene er beregnede overlevelsesforløb ud fra estimaterne i tabel 4.8. For hver enkelt person beregnes der en overlevelseskurve på baggrund af de baggrundskarakteristika, som er knyttet til personen, og som optræder i tabel 4.8. Blandt ATB-personerne og ej-ATB-personerne udregnes det simple gennemsnit af disse overlevelseskurver. Overlevelseskurverne i figurene er vandrette mellem to på hinanden følgende november-tidspunkter. Dette forhold afspejler blot, at

fratrædelser mellem november-tidspunkter først registreres i november.

Helt i overensstemmelse med tabel 4.6 og 4.6a viser kurverne, at nyansatte ej-ATB-personer har højere sandsynlighed for at forblive ansat på den virksomhed, hvor de begyndte i 1988, end ATB-personer fra samme år.

Figur 4.2.
Overlevelsesanalyse for ATB-ansatte og ej-ATB-nyansatte på ej-ATB-virksomheder i 1988. Stratificeret efter ATB-personer og ej-ATB-personer.



Der er også gennemført modelkontrol af, om Cox-modellens forudsætninger er i overensstemmelse med datamaterialets behandling på samme måde, som det sker i tabel 4.8. Modeltilpasningen kunne måske være bedre. Som alternativ til de simple Cox-analyser i tabel 4.8 og 4.9 har vi undladt at gøre brug af antagelsen om, at afgangsraten for ATB-personer blot er et multiplum af afgangsraten for ej-ATB-personer. Som konsekvens heraf har datamaterialet været opdelt i et stratum for ATB-per-

soner og et stratum for ej-ATB-personer, hvorefter Cox-analysen har været kørt på disse to strata, således at de øvrige baggrundsvariabler i tabel 4.8 har virket identiske på variationen i afgangsraterne i de to strata. Ud fra denne alternative Cox-analyse kan der også beregnes overlevelseskurver for de to typer nyansatte. Dette er sket i figur 4.2, som viser samme tendens. Forskellen mellem overlevelsessandsynlighederne for de to grupper af nyansatte er lidt mindre end i figur 4.1.

Tabel 4.9.

Estimerede koefficienter fra Cox' proportionale hazard-regressionsmodel til forklaring af afgangsrater for ATB-personer ansat i 1988 og nyansatte på de samme ATB-virksomheder i 1988. Begge grupper ansat på virksomheder fra undersøgelsens nettostikprøve.

Forklarende variabler	Koefficient	Standard- afvigelse	Signifikans- sandsynlighed	e ^b
Personens karakteristika i 1988:				
Timeløn	-0,00008	0,00028	0,79	1,00
Alder	-0,0027	0,0030	0,37	1,00
Antal AMU-kurser	0,0142	0,0378	0,71	1,02
<i>Ansættelsestype:</i>				
ATB-person	0,206	0,071	0,004	1,23
Ej-ATB-person	0			
Mand	-0,039	0,055	0,48	0,96
Kvinde	0			
<i>Statsborgerskab:</i>				
Europa + Nordamerika	0,458	0,180	0,01	1,58
Øvrige verden	-0,102	0,288	0,72	0,90
Danmark	0			
<i>Civilstand:</i>				
Enlig	0,107	0,065	0,10	1,11
Gift		0		

(fortsættes)

Tabel 4.9. Fortsat.

Forklarende variabler	Koefficient	Standard- afvigelse	Signifikans- sandsynlighed	e ^b
<i>Skoleuddannelsens varighed:</i>				
Uoplyst	0,190	0,173	0,27	1,21
8 år	0,198	0,122	0,10	1,22
9 år	0,210	0,107	0,05	1,23
10 år	0,143	0,104	0,17	1,15
11 år	0,279	0,158	0,08	1,32
12 år	0,279	0,162	0,08	1,32
13 år	0,245	0,130	0,06	1,28
Anden længde	0,011	0,133	0,93	1,01
7 år	0			
<i>A-kasse:</i>				
Faglærtes	0,056	0,064	0,38	1,06
Lavere funktionærers	-0,087	0,077	0,26	0,92
Højere funktionærers	-0,142	0,125	0,25	0,87
Akademikernes	-0,698	0,313	0,03	0,50
Selvstændiges	-0,158	0,221	0,47	0,85
Uoplyst	-0,035	0,163	0,83	0,97
Ufaglærtes	0			
Virksomhedens karakteristika i 1988:				
Afgangsrate	0,0058	0,0011	0,0001	1,01
Antal ansættelsesforhold	-0,0027	0,00026	0,0001	1,00
Antal jobåbninger	0,0066	0,00087	0,0001	1,01
Gennemsnitlig timeløn				
alle medarbejdere	0,0011	0,00104	0,27	1,00
<i>Branche:</i>				
Landbrug	-0,228	0,215	0,29	0,80
Fremstilling	0,160	0,072	0,02	1,17
Bygge og anlæg	0,190	0,111	0,09	1,21
Hotel og restauration	0,098	0,097	0,31	1,10
Transport og kommunikation	0,170	0,128	0,18	1,18

(fortsættes)

Tabel 4.9. Fortsat.

Forklarende variabler	Koefficient	Standard- afvigelse	Signifikans- sandsynlighed	e ^b
Finans- og forretningsservice	0,217	0,116	0,06	1,24
Tjenesteydelser	-0,106	0,119	0,37	0,90
Uoplyst branche	-1,308	1,007	0,19	0,27
Engros og detail	0			
<i>Amter:</i>				
Københavns Kommune	0,112	0,057	0,050	1,12
Frederiksberg Kommune	0,027	0,091	0,758	1,03
Københavns Amt	0,058	0,055	0,286	1,06
Frederiksborg Amt	-0,002	0,060	0,971	1,00
Roskilde Amt	0,024	0,060	0,692	1,02
Vestsjællands Amt	0,079	0,059	0,181	1,08
Storstrøms Amt	0,120	0,064	0,064	1,12
Bornholms Amt	-0,205	0,234	0,381	0,81
Fyns Amt	-0,063	0,054	0,247	0,94
Sønderjyllands Amt	0,216	0,062	0,001	1,24
Ribe Amt	-0,086	0,072	0,229	0,92
Vejle Amt	0,059	0,057	0,300	1,06
Ringkøbing Amt	-0,044	0,067	0,513	0,96
Århus Amt	-0,180	0,052	0,001	0,84
Nordjyllands Amt	0,239	0,051	0,0001	1,27
Viborg Amt	0			
-2diff(LogL) = 521,26, d.f. = 49, s.s. = 0,0001				
N = 2.853, Censorerede = 1.051				
Antal ATB-personer = 380				

For personer, som påbegyndte ATB-forløb i 1989, og nyansatte ej-ATB-personer fra samme år har der været foretaget tilsvarende analyser som i tabellerne 4.8 og 4.9. Disse analyser viser de samme tendenser, hvorfor resultaterne ikke vises.

Kapitel 5

ATB-personers efterfølgende arbejdsmarkedsstatus og timeløn

5.1 Indledning

I dette kapitel vil vi interessere os for ATB-personernes efterfølgende placering på arbejdsmarkedet ca. to år efter påbegyndelsen af deres ATB-forløb og den timeløn de har, hvis de er i lønnet beskæftigelse på dette tidspunkt. ATB-personerne sammenlignes igen med ej-ATB-personer, både dem som samme år blev ansat på de virksomheder, hvor ATB-personerne påbegyndte deres forløb, og dem som påbegyndte ansættelse på virksomheder, hvor der ikke begyndte ATB-personer.

Vi begynder med ATB-personernes og ej-ATB-personernes arbejdsmarkedsstatus ca. to år efter deres ansættelse.

5.2. Arbejdsmarkedsstatus 2 år efter

I kapitel 4 analyserede vi den hastighed, hvormed ATB- og ej-ATB-personer forlader de virksomheder, hvor de oprindeligt blev ansat i henholdsvis 1988 og 1991. Vi fandt, at ATB-personerne i lidt højere tempo end ej-ATB-personerne forlod virksomhederne. Dette forhold afspejler blot en del af følgerne på kort og mellemlangt sigt af løntilskuddet. Man kan få et indtryk af den samlede virkning på personniveau af løntilskuddet på mellemlangt sigt ved at sammenligne ATB-personernes og ej-ATB-personernes arbejdsmarkedsstatus på et tidspunkt, som ligger mindst 2 år efter påbegyndelsen af deres ansættelse.

Tabel 5.1, og 5.2 angiver, hvor store andele af ATB-personerne og ej-ATB-personerne der blev ansat på en virksomhed i henholdsvis 1988 og 1989, som er i beskæftigelse, under uddannelse, uden for arbejdsstyrken, arbejdsløs eller aktiveret ultimo

november i henholdsvis 1990 og 1991. Som det ses af tabel 5.1 er omkring 50 pct. af ATB-personerne enten igen arbejdsløse eller aktiverede. Modsætningsvis er en langt mindre andel af ATB-personerne i ordinær beskæftigelse mindst 2 år efter end ej-ATB-personerne. I 1990 er godt og vel en tredjedel af ATB-personerne, som påbegyndte et ATB-forløb i 1988, i beskæftigelse, mens godt halvdelen af ATB-personer, som påbegyndte et ATB-forløb i 1989, er i beskæftigelse i 1991. Ledighedsomfanget blandt ej-ATB-personerne er meget lig ledighedsomfanget blandt forsikrede i almindelighed.

Tabel 5.1.

Arbejdsmarkedsstatus i 1990 og 1991 for ATB- og ej-ATB-personer, som påbegyndte en ansættelse i henholdsvis 1988 og 1989. Procent.

Arbejdsmarkedsstatus	1990		1991	
	ATB	Ej-ATB	ATB	EJ-ATB
Beskæftiget	36,9	78,6	52,2	82,9
Under uddannelse	0,5	4,5	0,3	4,0
Andre uden for arbejdsstyrken	5,9	6,1	3,8	4,3
Aktiveret	17,9	0,5	15,0	0,3
Arbejdsløs	38,8	10,4	29,2	8,5
Beregningsgrundlag	374	12.920	479	11.485

Forbedringen i arbejdsmarkedssituationen mellem 1990 og 1991 for ATB-personer, som påbegyndte forløb i henholdsvis 1988 og 1989 kan dog ikke forklares med udviklingen i konjunktursituationen. Resultaterne i tabel 5.1 modsvarer de analyser af samme slags, som tidligere er lavet af Kongshøj Madsen & Langager (1992). De fandt, at 46 pct. af de i 1986 påbegyndte ATB-personer var i ordinær beskæftigelse ca. 2 år senere.

Tabel 5.2.

Arbejdsmarkedsstatus i 1990 for ATB og ej-ATB-personer, som påbegyndte ansættelse i 1988. Procent.

		Beskæf- tiget	Under udd.	Uden for arbejds- styrken	Akti- veret	Arbejds- løs	Bereg- nings- grundlag
<i>I alt:</i>	Ej-ATB	78,6	4,5	6,1	0,5	10,4	12.920
	ATB	36,9	0,5	5,9	17,9	38,8	374
<i>Køn:</i>							
Ej-ATB:	Mand	80,7	3,9	5,6	0,3	9,6	7.651
	Kvinde	75,7	5,3	6,7	0,7	11,6	5.209
ATB:	Mand	31,5	1,4	6,9	19,2	41,1	146
	Kvinde	38,7	0,0	9,2	16,4	35,7	228
<i>Uddannelse:</i>							
Ej-ATB:	7 år	85,3	3,1	10,2	0,2	1,3	1.641
	8-9 år	78,9	4,7	5,7	0,5	10,1	3.792
	10-11 år	75,0	2,5	5,2	0,5	16,7	4.767
	12-13 år	79,6	7,8	4,5	0,2	7,8	1.914
	uoplyst	76,8	5,6	7,4	0,5	9,8	865
ATB:	7 år	33,3	0,0	7,0	10,5	49,1	57
	8-9 år	28,5	0,0	9,2	22,7	39,5	119
	10-11 år	39,7	0,6	9,6	14,1	35,9	156
	12-13 år	48,0	4,0	4,0	24,0	20,0	25
	Uoplyst	40,7	0,0	3,7	22,2	33,3	27
<i>A-kasse:</i>							
Ej-ATB:	Faglærtes	79,3	1,4	5,3	0,3	13,7	2.932
	Ufaglærtes	73,7	1,5	6,8	0,8	17,2	1.973
	Lavere funktionærers Højere funktionærers Akademikernes	84,3	1,0	3,6	0,8	10,3	2.921
	Selvstændiges	70,8	5,1	17,4	0,0	6,7	195
	Ikke forsikrede og ikke oplyst	77,0	9,7	7,2	0,1	5,9	4.896

(fortsættes)

Tabel 5.2. Fortsat.

		Beskæf- tiget	Under udd.	Uden for arbejds- styrken	Akti- veret	Arbejds- løs	Bereg- nings- grundlag
ATB:	Faglært	39,3	1,1	12,4	19,1	28,1	89
	Ufaglært	28,4	0,0	7,9	18,1	45,7	127
	Lavere funktionærers	40,4	0,7	7,5	13,7	37,7	146
	Højere funktionærers						
	Akademikernes						
	Ikke oplyst	38,1	0,0	0,0	28,6	33,3	21

Hovedtendensen i den meget forskellige arbejdsmarkedstilknytning mellem ATB- og ej-ATB-personer nuanceres i tabel 5.2, som angiver arbejdsmarkedstilknytning for personer, som nyanstattes i 1988 særskilt for en række baggrundskarakteristika¹⁾.

For det første står hovedtendensen uanfægtet ved opdeling af begge grupper efter en række baggrundsvariabler. Der kan således ikke identificeres nogen grupper af ATB-personer, som har en højere beskæftigelsesgrad end nogle ej-ATB-personer. For det andet er beskæftigelsessituationen bedre for ATB-personer med mindst 10 års almen skoleuddannelse end for personer, som har mindre skoleuddannelse. Denne sammenhæng gælder ikke for ej-ATB-personerne – snarere tværtimod. For det tredje har ATB-personer, som er medlemmer af de ufaglærtes a-kasser, lavere beskæftigelsesgrad end ATB-personer, som er medlemmer af faglærtes og funktionærers a-kasser. Denne sammenhæng gælder også for ej-ATB-personerne. For det fjerde synes kvinder, som har gennemført et ATB-forløb, hyppigere at være i beskæftigelse end mændene. Det omvendte forhold er gældende for ej-ATB-personerne.

1) Tendensen for nyansatte i 1989 er den samme, hvorfor tallene ikke gengives.

5.3. Arbejdsmarkedsstatus og effektmål for jobtræning

ATB-personernes efterfølgende arbejdsmarkedsstatus skal imidlertid ikke forveksles med beskæftigelseseffekten af jobtilbud i private virksomheder. Beskæftigelseseffekten af privat ATB defineres som ændringen i ordinært beskæftigelsesomfang efter deltagelse i et privat ATB i sammenligning med, hvad beskæftigelsesomfanget ville have været, hvis personer ikke havde deltaget i privat ATB. I praksis måles effekten som beskæftigelsesomfanget i en periode efter deltagelsen fratrullet beskæftigelsesomfanget i en periode før deltagelsen. Der foreligger tre sådanne egentlige effektmålinger af privat ATB, nemlig Ingerslev (1992), Ingerslev (1995) og Langager (1997). Ingerslevs undersøgelser vedrører ATB-ordningen i sin udformning frem til og med 1992, mens Langagers undersøgelse bl.a. vedrører løntilskudsordningen for forsikrede ledige ved ansættelse i private virksomheder. De tre undersøgelser finder en begrænset positiv effekt. Ingerslev (1995) finder i sin mest omfattende undersøgelse, som dækker pågældende undersøgelsestidsrum, at effekten af privat ATB i sidste halvdel af 1980'erne kunne opgøres til ca. 1 måned på årsbasis. Langager (1997) finder i sin undersøgelse, som dækker private arbejdstilbud (jobtræning) efter 1.1.94, at beskæftigelseseffekten er knap 2 måneder på årsbasis. Effekten af privat arbejdstilbud er bedre efter arbejdsmarkedsreformen, hvilket man naturligvis også skulle forvente grundet den større fleksibilitet i aktiveringsindsatsen, hvorved der skulle være større mulighed for at tilpasse de enkelte tilbud til de lediges og virksomhedernes forudsætninger og behov. Både Ingerslev (1995) og Langager (1997) finder, at effekten af privat jobtilbud/jobtræning er bedre end effekten af offentlig arbejdstilbud/jobtræning.

ATB-personers hyppige fortsatte ordinære ansættelse på de private virksomheder, hvor de påbegyndte et ATB-forløb, er medvirkende til privat ATB's relativt gunstige effekt i sammenligning med offentlige ATB, jf. Kongshøj Madsen & Langager (1992), Langager (1997) og Bach (1997). Nærværende analyse er med til at understrege denne forklaring. Det påviste høje død-

vægtstab²⁾ på 43 pct. ved privat jobtræning, jf. Bach (1997) viser endvidere, at en del af effekten af løntilskuddet er at betragte som en formidlingseffekt, altså AF formidler arbejdskraft til ledige job i private virksomheder, som ellers ville blive bemandet al-ligevel. I den norske løntilskudsordning er løntilskud nævnt som et eksplicit værktøj, som Arbejdsformidlingen kan bruge i sin formidling af ledige til almindeligt arbejde, jf. Hardoy (1994).

Inden vi kommenterer denne iagttagelse yderligere skal endnu et resultat fremhæves. De ATB-personer, som ultimo november 1991 er i ordinær beskæftigelse, har en timeløn, som kun er lidt mindre end ej-ATB-personernes timeløn. Resultatet gælder også selv om der tages hensyn til forskelle i kvalifikationer, alder m.v. de to grupper imellem. Det er også et resultat, man vel skulle for-vente i et overenskomstreguleret arbejdsmarked som det danske.

5.4. ATB- og ej-ATB-personernes timelønninger 2 år efter

I dette afsnit analyseres, om der er forskel i personers timeløn-ninger to år efter, at de var nyansatte ATB-personer og ej-ATB-personer i 1988 eller 1989. Hermed interesserer vi os kun for lønindkomst blandt personer, som to år efter deres nyansættelse havde lønnet ansættelse evt. blot en del af året. Mere konkret spørger vi, om der er forskel i timelønningerne mellem tidligere nyansatte ATB-personer og ej-ATB-personer i 1988 eller 1989, når der tages hensyn til individuelle kendetegn og egenskaber hos personerne selv og forhold ved de virksomheder, hvor de blev nyansat.

Analyserne er gennemført på den måde, at for de personer, for hvem Danmarks Statistik har udregnet timelønninger ved ansæt-telser to år efter deres nyansættelse, gennemføres der en traditio-nel løn-regressionsanalyse, hvor responsvariablen er logaritmen til timelønningen. Resultaterne fremlægges i bilagstabel 5.1 og 5.2.

2) Dødvægtstab i forbindelse med løntilskud består i, at et ledigt job, hvortil der gives løntilskud, alligevel ville være blevet besat med en person uden løntilskud.

Bilagstabellerne gengiver de endelige modeller, derved at alle variabler i tabellen er signifikante. De endelige modeller fremkommer ved, at alle relevante personkarakteristika og alle relevante virksomhedskarakteristika fra de virksomheder, hvor personer oprindeligt blev nyansatte, er anvendt som forklarende variabler. Kun de signifikante indgår i bilagstabellerne.

Hvad angår hovedproblemstillingen viser bilagstabel 5.1, at der er forskel mellem ATB-personers og ej-ATB-personers timelønninger i 1990, og at denne forskel beror på størrelsen af den timeløn de dengang nyansatte ATP-personer og ej-ATB-personer blev ansat til i 1988. Man kan udtrykke den betingede forskel i timelønningerne på den måde, at hvis to ellers identiske personer – en ATB-person og en ej-ATB-person – blev ansat til den samme timeløn i 1988, vil ej-ATB-personen gennemsnitligt have en timeløn, som er 1 pct. højere i 1990, for hver 10 pct. højere løn de begge blev ansat til i 1988. Man kan sige, at der er tale om en springbrætseffekt for ej-ATB-personerne, eller at ATB-personerne ikke er i stand til at følge med lønudviklingen hos ej-ATB-personerne.

Der eksisterer også mere almengyldige sammenhænge i tabellen mellem lønmodtageres timeløn og deres kvalifikationer, erfaringer og arbejdsplads i 1988. Det skal ikke omtales nærmere, men blot bemærkes, at det forekommer rimelige.

Resultaterne af analysen af variationen i timelønningerne for året 1991 for nyansatte i 1989 er noget mere komplicerede, men selv om der nok er en del signifikante forskelle mellem nogle grupper, er størrelsesordenen af disse dog alt i alt moderat eller beskeden. Det er derfor valgt at anskueliggøre sammenhængene og størrelsesordenen i form af to-vejssammenhænge mellem timeløn og de relevante variabler, jf. tabel 5.3. Tabellen viser, at ATB-personerne gennemsnitligt er lidt dårligere aflønnet end ej-ATB-personerne. Årsagen er, at ATB-personerne ikke opnår den samme timeløn som ej-ATB-personerne inden for de samme hovedområder, som fremgår af deres a-kasse tilhørsforhold.

Tabel 5.3.**Gennemsnitlig timeløn 1991 for nyansatte ATB- og ej-ATB-personer i 1989. Kroner.**

	Ej-ATB	ATB
Alle	123,97	117,42
Køn:		
Mand	136,06	126,38
Kvinde	104,60	111,49
Statsborgerskab:		
Kongeriget Danmark	123,87	117,21
Uoplyst	138,00	-
Nordamerika & Europa	131,25	103,00
Verden i øvrigt	118,09	140,00
Civilstand:		
Enlig	111,13	118,90
Gift	150,42	115,14
Uddannelse:		
7 år	129,38	123,32
8 år	114,04	117,88
9 år	119,29	118,00
10 år	123,35	111,89
11 år	107,66	125,50
12 år	110,21	140,00
13 år	146,24	129,00
Uoplyst	118,81	110,87
A-kasse:		
Ikke forsikrede	86,39	-
Faglærtes	143,54	112,69
Ikke oplyst	133,25	112,93
Lavere funktionærers	125,31	111,49
Ufaglærtes	132,99	128,98
Akademikernes	213,00	144,33
Højere funktionærers	179,75	122,64
Selvstændiges	142,09	85,00

(fortsættes)

Tabel 5.3. Fortsat.

	Ej-ATB	ATB
<i>Branche:</i>		
Landbrug	104,88	117,43
Fremstilling	127,54	117,72
Bygge/anlæg	145,40	120,17
Engros/detail	114,41	108,47
Hotel/restauration	104,99	156,00
Transport/kommunikation	125,62	115,77
Finans/forretning	138,45	111,36
Tjenesteydelser	120,63	129,24
Uoplyst	189,50	n.a.

5.5 Diskussion af resultaterne

Situationen, som fremkalder den afgørende forskel i omfanget af ordinær beskæftigelse ca. 2 år efter ansættelsen for de to grupper vedkommende er karakteriseret ved, at ATB-personer og ej-ATB-personer konkurrerer med andre arbejdssøgende inkl. jobskiftere om ledige job hos virksomheder, hvor ATB-personerne ikke medbringer et løntilskud, og sammen med ej-ATB-personerne heller ikke har den fordel, at virksomheder har erfaret deres kvalifikationer frem for andre arbejdssøgende, når bortses fra job, hvor de tidligere har været ansat. ATB-personerne og ej-ATB-personerne konkurrerer hermed på arbejdsmarkedets almindelige betingelser, hvilket ikke bare vil sige formaliserede kvalifikationer i form af dokumenterede uddannelser, kurser og anden relevant arbejds erfaring, men også menneskelige kvalifikationer og personlighedstræk som fx stabilitet, omhu, samarbejdsevne og evne til at lære nyt. Der konkurreres også på netværk og evne til at præsentere sig selv. I den almindelige konkurrence klarer ATB-personerne sig dårligere end ej-ATB-personerne, også selv om der blot sammenlignes ATB-personer og ej-ATB-personer, som er identiske mht. de forhold, som vi har

oplysninger om, dvs. uddannelsesoplysninger, alder, køn, branchetilhørsforhold, region og få andre oplysninger.

Man kan så spørge, om resultatet nødvendigvis bliver som beskrevet? Man kan svare på spørgsmålet ved at fremføre de forhold, som er medvirkende til resultatets fremkomst. En forklaring ligger i lønstrukturen på arbejdsmarkedet. Ovenfor nævnte vi, at de beskæftigede ATB-personer oppebar en timeløn, som i gennemsnit blot var lidt lavere end de beskæftigede ej-ATB-personers timeløn. Resultatet afspejler bl.a. lønspredningen på det danske arbejdsmarked. Hussain & Geerdsen (1998) har nyligt for ca. den samme tidsperiode vist, at der er begrænset spredning i virksomhedernes lønniveauer for henholdsvis faguddannet og arbejdskraft uden kompetencegivende uddannelse. De viser videre, at de relativt højtlønnende virksomheder marginaliserer mere arbejdskraft end de lavtlønnende virksomheder, mens virksomhedernes evne til at integrere marginaliseret arbejdskraft ikke er så afhængig af virksomhedernes relative lønniveau.³⁾ Virksomheder, som aflønner ufaglærte relativt højt i sammenligning med faglærte, marginaliserer også relativt mere arbejdskraft i sammenligning med virksomheder, hvor afstanden mellem faglærtes og ufaglærtes lønninger er relativt større. Integrationen af arbejdskraft er også mindre følsom over for den relative aflønning af faglærte og ufaglærte i virksomhederne. Alt i alt viser deres analyser, at virksomheder, som har et relativt højt lønniveau eller et relativt udifferentieret lønsystem, sammenlagt marginaliserer mere arbejdskraft under hensyntagen til, hvad de også integrerer af arbejdskraft. Rapporten siger imidlertid ikke noget om, hvilke typer af arbejdskraft der marginaliseres og integreres under bestemte relative lønforhold.

3) I deres undersøgelse er ledige marginaliserede, når de i en 3-årig periode sammenlagt har været ledige i mindst 70 pct. af tiden. Marginaliserede ledige defineres som integrerede på arbejdsmarkedet, når de i en efterfølgende periode for det første ikke mere er marginaliserede og for det andet er ansat i den samme virksomhed i to på hinanden efterfølgende år.

Meget tyder som nævnt på, at ATB-personerne afviger på ugunstig vis fra ej-ATB-personerne og de andre jobsøgende. Afvigelserne vedrører formentlig primært de ikke-objektive og derfor skønsmæssige forhold, dvs. de menneskelige kvalifikationer og egenskaber, personlig fremtræden, motivation og netværk.

I en undersøgelse af langtidslediges forhold i tre udvalgte kommuner beskrives bl.a. udbredelsen af udvalgte problemer ud over ledighed, jf. Bach, Aggergaard Larsen & Rosdahl (1998) og Bach (1998). Undersøgelsen indeholder oplysninger om primært helbredsbedingede forhold, som kan gøre det svært for langtidsledige at opnå beskæftigelse. Det drejer sig om nedsat arbejdsevne af helbredsmæssige årsager, ordblindhed, psykiske lidelser og personlige problemer i forbindelse med langtidsledighed og misbrugsproblemer. Hvad angår de to førstnævnte problemer vides, at de er mere udbredte blandt forsikrede langtidsledige end blandt beskæftigede eller befolkningen som helhed. Det samme gælder formentlig også for nogle af de øvrige problemer. Måske kunne der også på andre områder end de fem nævnte påvises flere forhold hos langtidsledige end blandt beskæftigede og jobskiftere, som gør det svært at opnå beskæftigelse.

Hvis afvigelserne relaterer sig systematisk til disse skønsmæssige forhold, leder det frem til spørgsmålet:

Hvorfor søger ledige, som har svært ved at opnå beskæftigelse efter et ATB-forløb, så ikke de job, som øvrige jobsøgende ikke er så interesserede i?

Den foreliggende registerundersøgelse siger – i sagens natur – ikke noget herom. Den ovenfor nævnte undersøgelse af langtidslediges forhold analyserer også langtidslediges jobsøgning og fleksibilitet i arbejdsudbuddet.⁴⁾ Selv om lovgivningen på adskillige områder er ændret siden 1990, især hvad angår fleksibilitet i aktive-

4) Undersøgelsen omfatter personer, der ultimo 1996 havde været passivt ledige, under aktivering eller på orlov fra ledighed i mindst 2 år.

ringsforanstaltningerne og nogle opstramninger i rådighedsreglerne, er oplysningerne fra denne nyere undersøgelse nok i hovedtræk rimeligt dækkende for forholdene i begyndelsen af 1990'erne.

Gennemsnitligt har undersøgelsens forsikrede langtidsledige deltaget i 2 aktiveringsforløb. Undersøgelsen viser, at ikke alle er så motiverede for at komme i arbejde. 16 pct. er ikke interesseret i at komme i almindeligt arbejde. 32 pct. søger ikke arbejde, hvoraf mange dog er under uddannelsesaktivering.

Lad os herefter se på fleksibiliteten i deres arbejdsudbud. En femtedel var villige til – uden forbehold – at skifte bopæl, hvis det til gengæld kunne bringe dem i varig beskæftigelse. 53 pct. er villige til at påtage sig en samlet daglig transporttid på højst 1 time. Mange langtidsledige vurderer også, at de let kunne komme i arbejde. Ca. 40 pct. vurderer, at de helt sikkert eller temmelig sikkert kunne komme i arbejde, hvis de var villige til at tage et hvilket som helst job. Et sådant job kunne jo bruges som springbræt til et andet job med bedre løn- og ansættelsesvilkår.

Når de alligevel ikke har påtaget sig et sådant vilkårligt job, kunne det jo være, at det ikke var så ligetil at få endda. Men det beror formentlig også på, at også langtidsledige har nogle mindstekrav til et job. 50 pct. angiver således, at de ikke er villige til at påtage sig et job med dårligere løn- og arbejdsvilkår, end hvad de har erfaring med tidligere eller er uddannet til. Ca. 10 pct. ville påtage sig sådant arbejde, hvis Arbejdsformidlingen tvang dem hertil under hensyn til dagpengenes opretholdelse. Endvidere angiver den maksimale understøttelse i dagpengesystemet også et mindstekrav til aflønningen, derved at kun 15 pct. vil acceptere lønninger under dette niveau⁵⁾. Langtidslediges gennemsnitlige acceptable mindsteløn ligger flere tusinde kroner over de maksimale dagpenge.

5) I bedømmelsen af denne talstørrelse skal man erindre, at ikke alle forsikrede langtidsledige modtager dagpengemaksimum i understøttelse. I undersøgelsen findes der ikke oplysninger over det faktisk udbetalte beløb til undersøgelsens langtidsledige.

Analyse af ATB-virksomheder og ej-ATB-virksomheders overlevelse

Analysen af ATB- og ej-ATB-virksomheders overlevelse i tidsrummet 1988-1991 har udgangspunkt i gruppe (1) og (2) i tabel 3.12. Analysen gennemføres ved hjælp af Cox' proportionale hazard-regressionsmodel, jf. fx fremstillingen heraf i Lawless (1982). De forklarende variabler i analysen fremgår af nedenstående tabel A.1. De forklarende variabler antager værdierne i udgangsåret 1988. De (højre)censurerede virksomheder i analysen fremgår af tabel 3.12.

Informationen om betydningen af virksomhedernes karakteristika for virksomheders ophørsrate og dermed deres overlevelsessandsynlighed repræsenteres i de estimerede koefficienter. Variabel nr. 5, Branche, og nr. 6, Amter, er kategorielle og repræsenteres ved et antal dummy-variabler, hvor dummy-variablen for branchen "engros og detail" er sat til værdien 0. Det samme gøres for dummy-variablen for Viborg Amt. Variabel nr. 1 angiver, om virksomheden er en ATB-virksomhed eller ej. De øvrige tre variabler er kontinuerte.

Den håndgribelige betydning af de estimerede koefficienter angives ved $\exp(bx)$, hvor b angiver den estimerede koefficient, og x angiver variabelens værdi. Således angiver størrelsen $\exp(1 \cdot 0,8622) = 2,368$ betydningen af at være en ATB-virksomhed på to sammenhørende måder. For det første angiver tallet 2,368, at ATB-virksomheders hazard(ophørsrate) er 2,368 gange højere end ej-ATB-virksomheders hazard(ophørsrate). For det andet angiver tallet, at ATB-virksomheders overlevelsessandsynlighed frem-

kommer ved at opløfte tilsvarende ej-ATB-virksomheders overlevelsessandsynlighed til eksponenten 2,368 (ved brug af formelen $(S_0)^{\exp(bx)}$, hvor $S_0=(S_0)^{\exp(0)}$ angiver baseline-overlevelsessandsynligheden).

Overlevelsesmodellens estimerede koefficienter indeholder også andre oplysninger, men det centrale er spørgsmålet om ATB-virksomheders ophørsrate i sammenligning med ej-ATB-virksomheders. Den samme analyse, som blev gennemført for gruppe (1) og (2), har også været foretaget for gruppe (3) og (4) i tabel 3.12, men der kunne ikke påvises nogen signifikant forskel på (1989)-ATB-virksomhedernes ophørsrate og de ej-ATB-virksomheder, som også eksisterede i 1989.

Tabel A.1.

Estimerede koefficienter fra Cox' proportionale hazard-regressionsmodel til forklaring af ATB- og ej-ATB-virksomheders overlevelse i perioden 1988-1991.

Forklarende variabler	Koefficient	Standardafvigelse	Signifikanssandsynlighed
(1) ATB-virksomhed	0,8622	0,119	0,0001
(2) Tilgangsrate	0,0057	0,002	0,0003
(3) Gennemsnitlig timeløn, alle medarbejdere	0,0067	0,001	0,0001
(4) Antal ansættelser	0,0032	0,0016	0,048
(5) Branche:			
Bygge og anlæg	0,278	0,212	0,189
Finans- og forretningservice	0,360	0,185	0,051
Fremstilling	0,071	0,172	0,681
Hotel og restauration	0,456	0,187	0,015
Landbrug	0,153	0,198	0,439
Tjenesteydelser	0,033	0,188	0,862
Transport og kommunikation	0,046	0,280	0,870
Uoplyst branche	1,515	0,344	0,0001
Engros og detail	0		

(fortsættes)

Tabel A.1. Fortsat.

Forklarende variabler	Koefficient	Standardafvigelse	Signifikanssandsynlighed
(6) <i>Amter:</i>			
Københavns Kommune	0,251	0,306	0,412
Frederiksberg Kommune	0,988	0,450	0,028
Københavns Amt	0,163	0,307	0,596
Frederiksborg Amt	0,351	0,313	0,262
Roskilde Amt	0,254	0,385	0,510
Vestsjællands Amt	0,320	0,313	0,308
Storstrøms Amt	0,323	0,311	0,299
Bornholms Amt	0,545	0,450	0,226
Fyns Amt	0,199	0,285	0,484
Sønderjyllands Amt	0,274	0,327	0,402
Ribe Amt	0,303	0,352	0,390
Vejle Amt	-0,208	0,335	0,534
Ringkøbing Amt	0,288	0,308	0,350
Århus Amt	0,071	0,281	0,799
Nordjyllands Amt	0,238	0,283	0,400
Viborg Amt	0		

-2LogL=5591,828**N=2.206 (417 ATB-virksomheder og 1.789 ej-ATB-virksomheder).****1.829 virksomheder er censorede.**



Bilagstabeller

Bilagstabel 3.1.

Marginale effekter for signifikante variabler til forklaring af virksomheders brug af ATB vha. Chamberlain-modellen.

	Estimat	Case I	Case II	Case III	Case IV	Case V
<i>Antal ansættelsesforhold:</i>						
Timeløn ufaglært	0,0043	105	105	105	105	105
Timeløn faglært	0,0067	116	116	116	116	116
Tilgangsrate	0,0237	30	30	30	30	30
Andel ansatte med ledighed	- 0,0053	8	8	8	8	8
Antal ansættelsesforhold	0,0025	10	25	50	75	125
Estimat*Case		1,92	1,96	2,02	2,08	2,21
Marginal effekt i pct.		0,028	0,027	0,026	0,025	0,022
<i>Tilgangsrate:</i>						
Timeløn ufaglært	0,0043	105	105	105	105	105
Timeløn faglært	0,0067	116	116	116	116	116
Tilgangsrate	0,0237	10	25	50	70	90
Andel ansatte med ledighed	- 0,0053	8	8	8	8	8
Antal ansættelsesforhold	0,0025	30	30	30	30	30
Estimat*Case		1,50	1,85	2,45	2,92	3,39
Marginal effekt i pct.		0,354	0,277	0,174	0,115	0,074
<i>Andel ansatte med ledighed:</i>						
Timeløn ufaglært	0,0043	105	105	105	105	105
Timeløn faglært	0,0067	116	116	116	116	116
Tilgangsrate	0,0237	30	30	30	30	30
Andel ansatte med ledighed	- 0,0053	10	30	50	75	90
Antal ansættelsesforhold	0,0025	30	30	30	30	30
Estimat*Case		1,96	1,86	1,75	1,62	1,54
Marginal effekt i pct.		- 0,057	- 0,062	- 0,067	- 0,073	- 0,077

(fortsættes)

Bilagstabel 3.1. Fortsat.

	Estimat	Case I	Case II	Case III	Case IV	Case V
<i>Gennemsnitlig timeløn, faglærte:</i>						
Timeløn ufaglært	0,0043	105	105	105	105	105
Timeløn faglært	0,0067	80	100	120	140	160
Tilgangsrate	0,0237	30	30	30	30	30
Andel ansatte med ledighed	- 0,0053	8	8	8	8	8
Antal ansættelsesforhold	0,0025	30	30	30	30	30
Estimat*Case		1,73	1,87	2,00	2,13	2,27
Marginal effekt i pct.		0,086	0,078	0,070	0,063	0,057
<i>Gennemsnitlig timeløn, ufaglærte:</i>						
Timeløn ufaglært	0,0043	80	100	120	140	160
Timeløn faglært	0,0067	116	116	116	116	116
Tilgangsrate	0,0237	30	30	30	30	30
Andel ansatte med ledighed	- 0,0053	8	8	8	8	8
Antal ansættelsesforhold	0,0025	30	30	30	30	30
Estimat*Case		1,86	1,95	2,04	2,12	2,21
Marginal effekt i pct.		0,050	0,047	0,044	0,041	0,038

Bilagstabel 4.1.

Fratrædelsestidspunkter for ATB-personer, som påbegyndte ATB-ansættelse i 1988, og alle ej-ATB-personer, som var ansat på disse ATB-virksomheder fra undersøgelsens net-tostikprøve i 1988. Antal og (procent).

Fratrædelses- tidspunkt	ATB-personer			Ej-ATB-personer		
	Fratrædelse fra bestående virksomhed	Fratrædelse som følge af virk- somhedsophør		Fratrædelse fra bestående virksomhed	Fratrædelse som følge af virk- somhedsophør	
Fratrædelse inden nov. 89	204	(60)	37	1.711	(35)	101
Fratrædelse mellem nov. 89 og nov. 90	69	(20)	10	993	(20)	878
Fratrædelse mellem nov. 90 og nov. 91	24	(7)	4	454	(9)	31
Fortsat ansat i nov. 91	44	(13)		1.776	(36)	
I alt	341	(100)	51	4.934	(100)	1.010
Naturlige fratrædelser i alt		297			3.158	
Censoreringer i alt		95			2.786	
I alt		392			5.944	

Anm.: Antal ATB-personer i tabellen (392) er lidt større end i tabel 4.6 (380). Baggrunden herfor er forklaret i fodnote 2 i kapitel 4.

Bilagstabel 4.2.

Fratrædelsestidspunkter for ej-ATB-personer, som i 1988 var ansat på ej-ATB-virksomheder fra undersøgelsens nettostikprøve af virksomheder. Antal og (procent).

Fratrædelses- tidspunkt	Fratrædelse fra bestående virksomhed		Fratrædelse som følge af virksomhedsophør
Fratrædelse inden nov. 89	11.435	(34)	305
Fratrædelse mellem nov. 89 og nov. 90	4.702	(14)	198
Fratrædelse mellem nov. 90 og nov. 91	3.052	(9)	210
Fortsat ansat i nov. 91	14.823	(44)	
I alt	34.012	(101)	713
Naturlige fratrædelser i alt			19.189
Censureringer i alt			15.536
I alt			34.725

Bilagstabel 4.3.

Fratrædelsestidspunkter for ej-ATB-personer, som i 1989 var ansat på ej-ATB-virksomheder fra undersøgelsens nettostikprøve af virksomheder. Antal og (procent).

Fratrædelses- tidspunkt	Fratrædelse fra bestående virksomhed		Fratrædelse som følge af virksomhedsophør
Fratrædelse inden nov. 90	10.054	(40)	539
Fratrædelse mellem nov. 90 og nov. 91	4.385	(18)	343
Fortsat ansat i nov. 91	10.599	(42)	
I alt	25.038	(100)	882
Naturlige fratrædelser i alt			14.439
Censureringer i alt			11.481
I alt			25.920

Bilagstabel 5.1.**Estimerede koefficienter for logaritmen til timelønnen i 1990 for nyansatte i 1988.**

	Koefficient	Teststørrelse	Signifikans- sandsynlighed
Konstant	3,10	49,88	0,000
Personoplysninger 1988:			
<i>Almen skoleuddannelse</i>		25,19	0,000
uoplyst	-0,20	-7,24	0,000
7 år	-0,20	-8,04	0,000
8 år	0,14	-5,77	0,000
9 år	-0,04	-1,82	0,07
10 år	0,00	0,02	0,99
11 år	0,09	2,32	0,02
12 år	-0,03	-0,80	0,42
13 år	0		
<i>Køn:</i>			0,000
Kvinde	-0,10	-8,75	0,000
Mand	0		
<i>A-kasse:</i>		18,71	0,000
Akademikernes	0,13	3,15	0,002
Faglærtes	0,04	2,44	0,015
Højere Funktionærers	0,09	3,65	0,000
Lavere Funktionærers	-0,03	-1,39	0,165
Selvstændiges	-0,10	-2,13	0,033
Ikke definerede	0,06	0,15	0,878
Ikke oplyst	-0,36	0,72	0,039
IKke forsikrede	-0,14	-7,01	0,000
Ufaglærtes	0		

(fortsættes)

Bilagstabel 5.1. Fortsat.

	Koefficient	Teststørrelse	Signifikans- sandsynlighed
<i>Region:</i>		2,35	0,002
Århus Amt	-0,01	-0,52	0,604
Bornholms Amt	-0,20	-3,11	0,002
Frederiksborg Amt	0,02	0,51	0,608
Frederiksberg Kommune	0,04	0,89	0,371
Fyns Amt	-0,04	-1,24	0,214
Københavns Amt	0,04	1,33	0,184
Københavns Kommune	0,02	0,64	0,522
Nordjyllands Amt	-0,03	-0,89	0,376
Ribe Amt	-0,01	-0,17	0,866
Ringkøbing Amt	-0,03	-0,93	0,350
Roskilde Amt	-0,00	-0,11	0,909
Sønderjyllands Amt	-0,06	-1,51	0,131
Storstrøms Amt	-0,05	-1,49	0,135
Vejle Amt	0,03	0,84	0,403
Vestsjællands Amt	0,00	0,12	0,908
Viborg Amt	0		
Alder	0,076	27,47	0,000
(Alder) ²	-0,00089	-23,51	0,000
<i>Timeløn 1988:</i>			
ATB	0,0000	0,59	0,558
Ej-ATB	0,001	14,62	0,000
Virksomhedsoplysninger 1988:			
Timelønsgennemsnit for alle medarbejdere	0,0019	9,92	0,000
Antal ansættelsesforhold i året	0,000019	2,67	0,008
Antal jobåbninger	-0,0002	-4,32	0,000
R ² = 0,32			
N = 10.363, N _{ATB} = 374			

Bilagstabel 5.2.**Estimerede koefficienter for logaritmen til timelønnen i 1991 for nyansatte i 1989.**

		Koefficient	Teststørrelse	Signifikans- sandsynlighed
Konstant		6,53	45,91	0,000
Personoplysninger 1989:				
<i>Almen skoleuddannelse uoplyst</i>				
	1. ATB	0,40	0,66	0,92
	2. Ej-ATB	-0,36	-5,72	0,000
7 år	1. ATB	0,67	0,74	0,460
	2. Ej-ATB	-0,34	-5,97	0,000
8 år	1. ATB	0,81	0,88	0,378
	2. Ej-ATB	-0,28	-4,86	0,000
9 år	1. ATB	0,55	0,63	0,528
	2. Ej-ATB	0,01	0,28	0,782
10 år	1. ATB	0,54	0,63	0,527
	2. Ej-ATB	0,13	2,96	0,003
11 år	1. ATB	0,75	0,76	0,448
	2. Ej-ATB	-0,02	-0,22	0,824
12 år	1. ATB	0,40	0,42	0,674
	2. Ej-ATB	0,08	1,13	0,257
13 år	1. ATB	-0,43	-0,48	0,634
	2. Ej-ATB	0		
<i>Køn:</i>				
Kvinde:	1. ATB	0,08	0,67	0,500
	2. Ej-ATB	-0,25	-9,62	0,000
Mand:	1. ATB	0		
	2. Ej-ATB	0		
<i>A-kasse:</i>				
			25,82	0,000
	Akademikernes	0,16	1,69	0,091
	Faglærtes	-0,02	-0,47	0,635
	Højere Funktionærers	0,06	0,96	0,336

(fortsættes)

Bilagstabel 5.2. Fortsat.

	Koefficient	Teststørrelse	Signifikans- sandsynlighed
Lavere Funktionærers	-0,01	-0,15	0,881
Selvstændiges	-0,81	-7,18	0,000
Uoplyst	-0,05	-0,71	0,477
IKke forsikrede	-0,44	-10,24	0,000
Ufaglærtes	0		
<i>Alder:</i> 1. ATB	-0,028	-0,68	0,4987
2. Ej-ATB	0,115	17,55	0,000
<i>(Alder)²:</i> 1. ATB	0,0004	0,78	0,434
2. Ej-ATB	-0,0013	-14,76	0,000
<i>Timeløn 1989:</i>			
1. ATB	0,0001	0,35	0,729
2. Ej-ATB	0,0015	8,26	0,000
<i>Hovedbeskæftigelse i november 1991:</i>		423,48	0,000
<i>ATB:</i> Lønmodtager	5,00	11,76	0,000
Arbejdsløs	4,78	11,17	0,000
Efterløn	4,63	7,59	0,000
Selvstændig/medhjælpende	-1,07	-2,07	0,0738
Pensionist	4,17	5,58	0,000
Uden for arbejdsstyrken	3,70	7,93	0,000
Under uddannelse	0		
<i>Ej-ATB:</i> Lønmodtager	3,13	49,04	0,000
Arbejdsløs	2,90	39,56	0,000
Efterløn	3,09	14,57	0,000
Selvstændig/medhjælpende	-0,90	-7,84	0,000
Pensionist	2,71	18,29	0,000
Uden for arbejdsstyrken	1,34	15,50	0,000
Under uddannelse	0		
Virksomhedsoplysninger 1989:			
Timelønsgennemsnit for alle medarbejdere	0,0015	3,90	0,000
$R^2 = 0,32$			
$N = 10.363, N_{ATB} = 479$			

Litteratur

Anker, N. (1998)

Eleverne, virksomhederne og de nyudlærte. Ph.D-afhandling ved Handelshøjskolen i København. København: Socialforskningsinstituttet 98:11.

Arbejdsministeriet (1984)

Bekendtgørelse om arbejdstilbud til ledige. 6. juli 1984. København.

Bach, H.B. (1997)

Virksomhederne og arbejdsformidlingens tilbud. Evaluering af arbejdsmarkedsreformen II. København: Socialforskningsinstituttet 97:19.

Bach, H.B. (1998)

En spørgeskemaundersøgelse blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere. Dokumentation I til Langtidsledige i tre kommuner. Socialforskningsinstituttet 98:9. København: Socialforskningsinstituttet.

Bach, H.B., Aggergaard Larsen, J. & Rosdahl, A. (1998)

Langtidsledige i tre kommuner. Hovedresultater fra en spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interview blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere. København: Socialforskningsinstituttet 98:9.

Chamberlain, G. (1980)

Analysis of Covariance with Qualitative Data. Review of Economic Studies, 47, pp. 225-238.

Hardoy, Inés (1994)

Løntilskuddsordninger i Norge. En evaluering. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning 94:5.

Hosmer, D. & Lemeshow, S. (1989)

Applied Logistic Regression. New York: Wiley.

Hussain, M.A. & Geerdsen, L.P. (1998)

Erhvervene og de langtidsledige. Marginalisering og integration på arbejdsmarkedet. København: Socialforskningsinstituttet 98:8.

Ingerslev, O. (1992)

Resultater af Herning Kommunes beskæftigelsesindsats. København: Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut.

Ingerslev, O. (1995)

Aktivering og offentlig forsørgelse 1984-91. København: Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut.

Kalbfleisch, J.D. & Prentice, R.L. (1980)

The Statistical Analysis of Failure Time Data. New York: Wiley.

Kongshøj Madsen, P. & Langager, K. (1992)

Forløbsanalyse af ATB-modtagere. Bilag 9 i Rapport om arbejdsmarkedets strukturproblemer. København: Finansministeriet.

Kylling, A.-B., Bach, H. & Kjær, M. (1995)

Virksomhedernes sociale engagement. En interviewundersøgelse i mindre virksomheder. Aarhus: FormidlingsCenter Aarhus.

Langager, K. (1997)

Indsatsen over for de forsikrede ledige. Evaluering af arbejdsmarkedsreformen I. København: Socialforskningsinstituttet 97:20.

Lawless, J.F. (1982)

Statistical Models and Methods for Lifetime Data. New York: Wiley.

Pilegård Jensen, T., Winther, S., Manniche, J. & Ørberg, P.D. (1991)

Indsatsen for langtidsledige. København: AKF.

Scott, A.J. & Wild, C.J. (1986)

Fitting Logistic Models under Case-control or Choice Based Sampling. Journal of the Royal Statistical Society, Series B, 48, 2, pp. 170-182.

Thaulow, I. & Anker, N. (1992)

Hvordan virker indsatsen for de langtidsledige? København: Socialforskningsinstituttet 92:1.

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1997

97:1

Bengtsson, S.: Handicap og funktionshæmning i halvfemserne. 1997. 196 s. ISBN 87-7487-552-3. Kr. 140,00.

97:2

Gregersen, O.: Virksomhedernes brug af arbejdsmarkedsuddannelserne. 1997. 242 s. ISBN 87-7487-553-1. Kr. 175,00.

97:3

Andersen, D.: Uddannelsesvalg efter 9. klasse. Delprojekt under forskningsprogrammet UDDANNELSE TIL ALLE. 1997. 205 s. ISBN 87-7487-555-8. Kr. 135,00.

97:4

Gruber, T. & Villadsen, K.: Kvalitet i det frivillige sociale arbejde. 1997. 166 s. ISBN 877487-556-6. Kr. 130,00.

97:5

Bonke, J. (red.): Dilemmaet arbejdsliv – familieliv i Norden. 1997. 256 s. ISBN 87-7487557-4. Kr. 140,00.

97:6

Hestbæk, A-D.: Når børn og unge anbringes. En undersøgelse af kommunernes praksis i anbringelsessager. 1997. 304. s. ISBN 87-7487558-2. Kr. 210,00.

97:7

Brogaard, S. & Weise, H.: Evaluering af Lov om kommunal aktivering. Kommuneundersøgelsen. 1997. 110 s. ISBN 87-7487-559-0. Kr. 100,00.

97:8

Hansen, H.: Elements of Social Security in 6 European Countries. A comparison covering: Denmark, Sweden, Finland, Germany, Great Britain, The Netherlands. 1997. 140 s. ISBN 87-7487-560-4.

97:9

Zeuner, L. (red.): Social integration. 1997. 226 s. ISBN 87-7487-561-2. Kr. 170,00.

97:10

Kjær Jensen, M., Kirkegaard, O. & Varming, M.: Sociale boformer. Boformer for psykisk syge, alkohol- og stofmisbrugere samt socialt understøtte og hjemløse. SBI-rapport 281. I samarbejde med Statens Byggeforskningsinstitut. 1997. 195 s. ISBN 87-563-0959-7. Kr. 200,00.

97:11

Fridberg, T. (red.): Hvem løser opgaverne i fremtidens velfærdssamfund? 1997. 236 s. ISBN 87-7487-564-7. Kr. 170,00.

97:12

Bunnage, D.: Young Elderly in Denmark in the Mid-1990's. 1997. 39 s. ISBN 87-7487-565-5.

97:13

Pedersen, L. (red.): Er der veje til fuld beskæftigelse? 1997. 304 s. ISBN 87-7487-566-3. Kr. 200,00.

97:14

Kjær Jensen, M.: Valg af ungdomsuddannelse efter 10. klasse. Delprojekt under forskningsprogrammet UDDANNELSE TIL ALLE. 1997. 38 s. ISBN 87-7487-567-1. Kr. 50,00.

97:15

Bonke, J.: Hans ægteskab/hendes ægteskab - økonomiske beslutninger i familier og hjemmeservice. 1997. 269 s. ISBN 87-7487-569-8. Kr. 190,00.

97:16

Fridberg, T.: Fra eliteforbrug til masseforbrug. Interessen for kultur 1964-1993. 1997. 94 s. ISBN 87-7487-573-6. Kr. 90,00.

97:17

Hansen, E.J.: Perspektiver og begrænsninger i studiet af den sociale rekruttering til uddannelserne. 1997. 68 s. ISBN 87-7487-574-4. Kr. 60,00.

97:18

Just Jeppesen, K.: Børns kriminalitet. Forsøgserfaringer fra en hurtig forebyggende indsats. 1997. 89 s. ISBN 87-7487-575-2. Kr. 125,00

97:19

Bjerregård Bach, H.: Virksomhederne og arbejdsformidlingens tilbud. Evaluering af arbejdsmarkedsreformen II. 1997 157 s. ISBN 87-7487-576-0. Kr. 150,00.

97:20

Langager, K.: Indsatsen over for de forsikrede ledige. Evaluering af arbejdsmarkedsreformen I. 1997. 264 s. ISBN 87-7487-577-9. Kr. 230,00.

97:21

Weise, H. & Brogaard, S.: Aktivering af kontanthjælpsmodtagere. En evaluering af Lov om kommunal aktivering. 1997. 192 s. ISBN 87-7487-578-7. Kr. 180,00.

97:22

Fridberg, T. & Koch-Nielsen, I.: Konsekvensanalyse af kulturby 96. 1997. 78 s. Kr. 150,00. Fridberg, T. & Koch-Nielsen, I.: Cultural Capital of Europe Copenhagen 96. 78 s. Kr. 150,00. Både dansk og engelsk udgave sælges gennem Københavner Information, Rådhuspladsens Informationscenter, 1550. København V, tlf. 33 66 66 33.

97:23

Vestergaard, H., Gottschalk, G., Trærup, T., Gruber, T. & Ørum Rasmussen, I.: De 8 modelområder. Evaluering af et Byudvalgsinitiativ. SBI-rapport 288. I samarbejde med Statens Byggeforskningsinstitut. 1997. 215 s. ISBN 87-563-0972-4. Kr. 325,00.

97:24

Heide Ottosen, M.: Børn i sammenbragte familier. Et studie af forældreskab som social konstruktion. 1997. 412 s. ISBN 87-7487-579-5. Kr. 270,00.

97:25

Nygaard Christoffersen, M.: Spædbarnsfamilien. Rapport nr. 1 fra forløbsundersøgelsen af børn født i efteråret 1995. 1998. 244 s. ISBN 87-7487-580-9. Kr. 200,00.

97:26

Bruun-Vierø, I.M.: Annual Report 1996. Catalogue of Projects 1997. 1997. 44 s. ISBN 87-7487-581-7.

97:27

Bengtsson, S.: Kvalitet gennem brugerindflydelse. Et forsøg med styring af indhold i stedet for form. 1997. 144 s. ISBN 87-7487-582-5. Kr. 115,00.

98:1

Holt, H.: En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar. 1998. 186 s. ISBN 87-7487-583-3. Kr. 135,00.

98:2

Christensen, E.: Anbringelser af børn. En kvalitativ analyse af processen. 1998. 186 s. ISBN 87-7487-584-1. Kr. 135,00.

98:3

Leisner, E. & Rosdahl, A.: Merbeskæftigelseskravet i den offentlige sektor. Interview på 14 institutioner. 1998. 66 s. ISBN 87-7487-586-8. Kr. 75,00.

98:4

Hansen, H.: Elements of Social Security. A comparison covering: Denmark, Sweden, Finland, Germany, Great Britain, The Netherlands, Canada. 1998. 208 s. ISBN 87-7487-587-6.

98:5

Just Jeppesen, K. & Nielsen, A.: Etniske minoritetsbørn i Danmark - det første leveår. Rapport nr. 2 fra forløbsundersøgelsen af børn født i efteråret 1995. 1998. 188 s. ISBN 87-7487-588-4. Kr. 185,00.

98:6

Bonfils, I.S.: Puljejobordningen. Implementering af puljejobordningen i kommuner og amter. 1998. 160 s. ISBN 87-7487-589-2. Kr. 120,00

98:7

Andersen, D.: FRIT VALG af dagpasningsordning. Evaluering af forsøgsordningen. 1998. 148 s. ISBN 87-7487- 590-6. Kr. 100,00.

98:8

Hussain, M.A. & Pico Geerdsen, L.: Erhvervene og de langtidsledige. Marginalisering og integration på arbejdsmarkedet. 1998. 84 s. ISBN 87-7487-591-4. Kr. 85,00.

98:9

Bach, H.B., Aggergaard Larsen, J. & Rosdahl, A.: Langtidsledige i tre kommuner. Hovedresultater fra en spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interview blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere. 1998. 56 s. ISBN 87-7487-592-2. Kr. 65,00.

Bach, H.B.: En spørgeskemaundersøgelse blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere. Dokumentation I til Langtidsledige i tre kommuner (98:9) 1998. 108 s. ISBN 87-7487-593-0. Kr. 100,00. Forhandles kun af Socialforskningsinstituttet.

Aggergaard Larsen, J.: En kvalitativ undersøgelse blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere. Dokumentation II til Langtidsledige i tre kommuner (98:9) 1998. 126 s. ISBN 87-7487-594-9. Kr. 125,00. Forhandles kun af Socialforskningsinstituttet.

98:10

Hussain, M.A.: Marginalisering i regioner 1990 og 1994. 1998. 131 s. ISBN 87-7487-595-7. Kr. 125,00.

Servicerapporter**Nord-Larsen, Mogens:**

Ungeindsatsens start. Servicerapport 1997.

Ungeindsatsen i Storkøbenhavn. Servicerapport 1997.

Besøg på og vurdering af museer 1983 og 1996. Servicerapport 1997.

Zeuner, Lilli & Linde, Peter Christian:

Livsstrategier og uddannelsesvalg. Servicerapport 1997.

Andre publikationer**Bonke, Jens (red.):**

Levevilkår i Danmark 1997 (sammen med Danmarks Statistik). 1997.

Kvist, Jon & Ploug, Niels:

Overførselsindkomster i Europa. Systemerne i tal. Social tryghed i Europa, 3. 1997.

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:

Det sociale ansvar. September '96. 68 s.

Borgerne om velfærdssamfundet. Særnummer. August '96. 66 s.

Kr. 50,00.

Børn. Familie. Samfund. Marts '97. 98 s.

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