

Eksercitsen behøver ikke at begrænse sig til det ydre, men har ofte også – særligt i omsorgsarbejdet – fat i dybere lag, gennem forventninger om imødekommenhed, kundenlighed, støtte, varme, nærhed, intuition og empati osv.

Grænsen – metaforen herfra, har givet inspiration til bogens titel, og man fornemmer igen nem bogen en søgen efter kønnets grænser – ofte i mere positiv forstand, dvs. en søgen i terrænet hvor kønnets grænser udfordres – med de positive forandringsmuligheder og besværligheder dette indebærer.

Lad os håbe at denne bog kan være med til at bane vejen for flere midler og projekter, som efterspører dynamikkerne bag kønsbrud – og oplevelsen af modsætninger heri. I denne bog synes de teoretiske nyorienteringer i hvert fald at have givet gode værktøjer til et fortsat arbejde for at skabe forandringer af det ellers så kønsopdelte arbejdsmarked.

Anmeldt af **Steen Baagøe Nielsen**, cand. mag., Ph.D.stipendiat tilknyttet forskerskolen for Livslang Læring, Institut for Uddannelsesforskning, RUC.

e-mail: baagoe@ruc.dk

Per Vejrup-Hansen

Det fleksible arbejdsmarked Jobomsætning, mobilitet og ledighed

Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2000. 239 s. ISBN 87-574-0358-9

Den danske arbejdsmarkedspolitiske model bygger på grundprincipperne om økonomisk sikring i tilfælde af ledighed samt aktive indsatser, der skal sikre den faglige, geografiske og kvalifikationsmæssige tilpasningsevne hos arbejdskraften i forhold til de erhvervsmæssige og teknologiske udviklinger. Hermed er der etableret et fundament af økonomisk tryghed for arbejdskraften i forbindelse med den nødvendige omstilling og tilpasning, der følger af udviklingerne på arbejdsmarkedets efterspørgselsside. Denne politiske konstruktion indeholder gode rammebetingelser for hurtig tilpasning

til de erhvervsudviklinger, som løbende finder sted og med stigende hastighed. Men konstruktionens succes er naturligvis afhængig af, at arbejdsmarkedet så også fungerer fleksibelt og viser høj grad af tilpasningsevne, betragtet fra efterspørgselssiden. Med Per Vejrup-Hansens bog har vi fået dokumentation for, at det danske arbejdsmarked rent faktisk er præget af meget høj mobilitet og en imponerende tilpasningsevne i forbindelse med en omfattende omfordeling af beskæftigelsen, der løbende finder sted på det moderne arbejdsmarked. Per Vejrup-Hansens undersøgelse er banebrydende, idet den formår at etablere et samlet overblik over arbejdsmarkedets tilpasningsevne, baseret på mikrodata og set fra efterspørgselssiden. Dette kræver selvsagt et stort datamateriale, som Per Vejrup-Hansen henter fra IDA-databasen – integreret database for arbejdsmarkedsforskning. Denne database har Per Vejrup-Hansen iøvrigt selv leveret det idemæssige grundlag for og deltaget i udviklingen af, tilbage i 80'erne. Til nærværende undersøgelse er der etableret datasæt, som dels omfatter en agregering af ansatte i alle virksomheder for hver især af årene i tiårsperioden 1980-89 og dels omfatter forløbsdata for virksomheder og personer i perioden november 1989 – november 1990.

I undersøgelsens første del tages der fat om fænomenet jobomsætning. Studiet af jobomsætningen, som omhandler den løbende omfordeling af job eller beskæftigelse mellem virksomheder, er et forholdsvis nyt fænomen. Det så dagens lys i slutningen af 80'erne og begyndelsen af 90'erne, først og fremmest i USA. Per Vejrup-Hansen opbygger en relativ simpel model til analyse af komponenterne i jobomsætningen. Han sonderer mellem »ekspanderende virksomheder«, »kontraherende virksomheder«, »nedlagte virksomheder« og »oprettede virksomheder«. Den empiriske analyse viser en samlet jobomsætning som udgør knap en fjerdedel af beskæftigelsen i virksomhederne. Der viser sig at være en bemærkelsesværdig stabilitet i de fire komponenter og i den samlede jobomsætningen fra år til år i tiårsperioden: Faktisk er nettoudsvingen i den samlede beskæftigelse betydelig

større end udsvingene i bruttoomsætningen af job. Dette resultat giver afsæt for en undersøgelse af variationer i jobomsætningen på brancheniveau. Her viser der sig klare forskelle mellem de enkelte erhverv, og analysen afslører, at omfordelingen af beskæftigelse mellem enkeltvirksomhederne i høj grad finder sted inden for brancherne snarere end mellem brancherne. Også mellem de forskellige virksomhedsstørrelser er der klare forskelle, således at jobomsætningen viser sig at være meget større i mindre virksomheder. Af selvstændig interesse er undersøgelsen af konjunkturvariationernes samspil med jobomsætningen. De amerikanske undersøgelser har vist, at den samlede jobomsætning fungerer kontracyklisk, således at jobnedlæggelserne varierede mere end joboprettelserne. Dette medfører, at jobomsætningen er størst under lavkonjunkturer.

Per Vejrup-Hansen finder ved hjælp af regressionsanalyser samlet set ingen signifikant sammenhæng mellem jobomsætningen og konjunkturændringerne. Dette betyder, at allerede ansatte og jobsøgere i samme grad rammes af en konjunkturedgang. Undersøgelsen af jobomsætningen vender sig herefter mod de forskellige grupper af ansatte, og her går tæt på fænomenet 'labour hoarding'. Fænomenet betyder, at grupper med udpræget virksomhedsspecifikke kvalifikationer i højere grad fastholdes end grupper med mere generelle kvalifikationer i forbindelse med produktionsnedgange i virksomhederne. Hermed kobler analysen an bl.a. til teorierne om interne arbejdsmarkeder. Undersøgelsen viser her, at der er permanente og stabile forskelle mellem stillingsgrupperne, således at den løbende omfordeling af job i højere grad berører bl.a. de ikke-faglærte. Interessant er også analysen af den samlede langsigtede beskæftigelsesudvikling blandt stillingsgrupperne. Denne gennemføres ved hjælp af en såkaldt 'shift-share analyse'. Det viser sig, at der er tale om betydelige forskelle i den langsigtede udvikling mellem grupperne som følge af ændrede beskæftigelsesandele i de enkelte brancher. Derimod spiller forskydninger i branchestrukturen over tid kun en mindre rolle.

I undersøgelsens anden del fokuseres der på betydningen af jobomsætningen for personalemobilitet og ledighed. Spørgsmålet er, hvor stor en del af den samlede mobilitet og ledighed, der skyldes efterspørgselssiden dvs. jobomsætningen. Dette at der løbende foregår joboprettelser og jobnedlæggelser på efterspørgselssiden fører en 'nødvendig' personaleomsætning med sig. Man kan således tale om, at en del af personaleomsætningen eller -mobiliteten er 'ufrivillig', mens en anden del er 'frivillig'. Begge dele kan give anledning til ledighed, eller til at ledige kommer i job. Med fokus på effekten af jobnedlæggelser på mobilitet og ledighed er det i høj grad arbejdsmarkedets tilpasningsevne, der belyses. Omfanget af den ledighed, der følger efter jobnedlæggelser, bliver i Per Vejrup-Hansens undersøgelse en indikator for markedets smidighed eller tilpasningsevne. Metodisk set er dette at koble jobbevægelser med personbevægelser banebrydende og et resultat af de unikke muligheder, der ligger i IDA-databasen. Det første trin i denne del af analysen tager Per Vejrup-Hansen med at afdække arbejdspladsmobiliteten i forbindelse med jobomsætningen. Det viser sig, at der er et betydeligt omfang af både afgang og tilgang i virksomhederne, uanset beskæftigelsesændringerne. Det generelle billede, der fremkommer af job- og personaleomsætningen på virksomhedsniveau, viser, at knap hver tredje ansatte forlader en gennemsnitsvirksomhed på årsbasis. I knap en trediedel af disse tilfælde skyldes afgang, at knap hver niende job bliver nedlagt som følge af indskrænkninger eller nedlæggelser af virksomheder. I stabile virksomheder skifter hver femte job indehaver i løbet af et år.

Det næste trin i analysen bliver at belyse omfanget af den afgang til ledighed, der skyldes jobnedlæggelser. IDA-materialet giver mulighed for at belyse destinationen i afgangsmønstrene, bl.a. til andet firma, til arbejdsløshed og til uden for arbejdsstyrken. Per Vejrup-Hansen sammenligner her de kontraherende og nedlagte virksomheder med de beskæftigelsesmæssigt stabile virksomheder. Det viser sig overraskende, at afgangsmønstret fra de forskellige virksomheds-

typer er forholdsvis ensartet. Dertil kommer, at overgangen til ledighed samlet set ligger på et forbavsende lavt niveau (17 procent af de afgående). Resultatet bliver altså en relativ stor succes med overgang til anden beskæftigelse fra kontraherende og nedlagte virksomheder, hvilket indikerer en betydelig fleksibilitet på arbejdsmarkedet, samlet set.

Analysen fokuserer herefter på forskelle stillingsgrupperne imellem og viser, at disse er betydelige både for overgangen til og fra ledighed. Men der er tydeligvis parallelitet inden for stillingsgrupperne, således at eksempelvis en høj afgangsrate til ledighed modsvares af en høj tilgangsrate fra ledighed. Der afdækkes altså markante forskelle mellem grupperne i mobiliteten 'omkring' ledighed. Denne er størst for ikke faglærte arbejdere og lavest for højere funktionærer.

Efter analysen af den overgang til ledighed, som følger af jobnedlæggelser undersøger Per Vejrup-Hansen, hvor stor en del af den samlede mobilitet der skyldes jobomsætningen. Det viser sig, at 28 procent af den samlede mobilitet skyldes jobnedlæggelser. Der er også her tale om variation mellem stillingsgrupperne. I forlængelse heraf undersøges friktionsledigheden blandt jobskiftere. Denne viser sig ikke at variere meget mellem virksomhedstyper og stillingsgrupper. Resultaterne er ensbetydende med, at jobskiftere fra kontraherende og nedlagte virksomheder i lige så høj grad som jobskiftere fra stabile virksomheder får andet job uden mellemliggende ledighed. Samlet set viser allokeringsledigheden – den ledighed der følger af omallokeringen af personer – sig at udgøre 3,5 procent, med stor variation mellem stillingsgrupperne.

Analysen afsluttes med at undersøge mobilitets- og lønniveauets betydning for overgangen til ledighed. Der viser sig en klar positiv sammenhæng mellem mobilitetsniveau og afgang til ledighed, men en temmelig svag relation mellem lønniveauet og afgang til ledighed. Mobilitetsniveauet påvises at være en strukturel egenskab tilknyttet hvert enkelt erhvervsområdes efterspørgselsside, med betydning for ledig-

hedsrisikoen. Dertil kommer så, at erhvervsområder med højt mobilitetsniveau er kendetegnet ved relativt lavt lønniveau.

Med Per Vejrup-Hansens undersøgelse får vi sat tal på flere af de fænomener, som vi tidligere kun havde teoretiske eller hypotetiske forestillinger om. Der er tale om en undersøgelse som giver et samlet overblik over dynamikken og fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked, samtidig med at den er spækket med interessante detaljer. Dertil kommer, at adskillige myter punkteres. Per Vejrup-Hansens undersøgelse er alt i alt et imponerende stykke arbejde, såvel metodisk som indholdsmæssigt. Bogen bør være pligtlæsning for alle, der beskæftiger sig med arbejdsmarkedet som dynamisk fænomen.

Anmeldt af **Peter Nielsen**, lektor, Aalborg Universitet.

e-mail: peter@socsci.auc.dk

Craig Prichard, Richard Hull, Mike Chumer & Hugh Willmoth

Managing Knowledge Critical Investigations of Work and Learning

Macmillan Business, London, 2000, 228 s. ISBN 0-333-92157-7 (paperback)

Arbejdet i moderne samfund er *vidensintensivt* i modsætning til taylorismens dequalificerede arbejde. Det er en fælles antagelse i de fleste diagnoser tilbage fra Daniel Bells vision om det post-industrielle samfund fra starten af 1970'erne over Robert Reichs 'symbol-analytikere' i starten af 1990'erne – og til nutidens interesse for de moderne 'vidensarbejdere'. I 'Vidensamfundet' er virksomhedernes og de nationale økonomiers fremgang ikke afhængig af råstoffer og teknologi, men af medarbejdernes viden, læring og kreativitet.

Denne diagnose er ikke uproblematisk. Det viser væksten i det rutineprægede servicearbejde og tayloriseringen af meget af det teknisk-administrative arbejde. Desuden dækker begrebet vidensarbejde over mange vidt forskellige