

Virksomhederne og arbejdsformidlingens tilbud

Evaluering af arbejdsmarkedsreformen II

Henning Bjerregård Bach

***Virksomhederne og arbejdsformidlingens tilbud
Evaluering af arbejdsmarkedsreformen II***

Forskningsleder: Mag.scient.soc. Anders Rosdahl

Forskningsgruppen om arbejdsmarkedsforhold

Sekretærarbejdet er udført af Elsebeth Bohnke og Jette Lise Andersen

Undersøgelsens følgegruppe:

Knud Andersen, AF-Roskilde

Jan Hendeliowitz, AF-Storstrøm

Mette Munk Petersen, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Erik Hove, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Britt Dyg Haun, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Niels Aagaard, Dansk Arbejdsgiverforening

Bo Hammer, Dansk Arbejdsgiverforening

Margit Thomsen, Dansk Teknologisk Institut

Ulrik Petersen, Kommunernes Landsforening

Michael Valentin, Landsorganisationen i Danmark

Gudrun Vinde, Socialministeriet

ISSN 1396-1810

ISBN 87-7487-576-0

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

Omslagsillustration: Herman Bailey

Oplag: 1.200

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

Arbejdsmarkedsreformen er en samlet betegnelse for en række ændringer i den arbejdsmarkedspolitiske lovgivning, som trådte i kraft 1. januar 1994. Loven retter sig mod offentlige og private virksomheder og mod forsikrede ledige. Lovens formål er at få ledige hurtigere i arbejde via en individuelt tilpasset aktiveringsindsats samt sikre virksomhederne den arbejdskraft, de har brug for.

Denne rapport belyser indsatsen over for offentlige og private virksomheder inden for tre områder:

1) Omfanget af og virksomhedernes vurdering af Arbejdsformidlingens ordinære formidling af arbejdskraft til virksomhederne herunder den åbne formidling, 2) jobtræning samt 3) jobrotation.

Rapporten er den anden af tre rapporter fra Socialforskningsinstituttet, der på hvert sit område evaluerer den arbejdsmarkedspolitiske indsats under arbejdsmarksedsreformen. Den første: Klaus Langager: Indsatsen over for de forsikrede ledige. Evaluering af arbejdsmarksedsreformen I. Socialforskningsinstituttet 97:20, september 1997, evaluerer aktiveringsindsatsen over for de ledige. Den tredje rapport, der ventes at udkomme primo 1998, vil belyse reformens betydning for arbejdsmarkedets funktionsevne. Sideløbende med den foreliggende evaluering har Dansk Teknologisk Institut (DTI) foretaget en kvalitativ evaluering af virksomhedernes relationer til Arbejdsformidlingen inden for de samme tre serviceområder. Rapporten har titlen: Fra faste rammer til fleksibilitet.

Den foreliggende rapport bygger videre på et upubliceret arbejdsnotat af forsker Niels Anker: Arbejdsmarkedsreformen - private og offentlige virksomheders brug og vurdering, 20. januar 1997. I løbet af projektperioden har udkast til arbejdsnotat og foreliggende rapport været forelagt en følge-gruppe. Lektor Peter Jensen, Økonomisk Institut, Aarhus Universitet, har læst og kommenteret manuskriptet som lektør. Alle takkes for værdifulde kommentarer.

Student Maybritt Petersen har deltaget i bearbejdningen af data. Projektet er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen og gennemført af seniorforsker, ph.d., cand.oecon. Henning Bjerregård Bach.

København, september 1997

Jørgen Søndergaard

Indhold

Kapitel 1

Indledning og hovedresultater	7
1.1. Indledning	7
1.2. Hovedresultater	8
1.3. Diskussion	19

Kapitel 2

Rekruttering af ordinær arbejdskraft	27
2.1. Rekrutteringskanaler i forbindelse med ansættelse af den seneste medarbejder og dennes forudgående situation og relation til virksomheden	27
2.2. Rekruttering af ordinær arbejdskraft gennem AF efter arbejdsmarkedsreformen	35

Kapitel 3

Rekrutteringsvanskeligheder - omfang, karakter og imødegåelse	51
3.1. Rekrutteringsvanskeligheder: Omfang og karakter	51
3.2. Adfærd i tilfælde af rekrutteringsvanskeligheder	59

Kapitel 4

Rekruttering og beskæftigelse af ledige dagpengemodtagere med løntilskud	65
4.1. Mulighederne for at beskæftige ledige dagpengemodtagere med løntilskud	65
4.2. Virksomhedernes brug af løntilskud før og efter arbejdsmarkedsreformen	67
4.3. Omfanget af virksomhedernes ansættelser af forsikrede ledige med løntilskud efter 1.1.1994 og deres fortsatte ansættelse efter løntilskuddets ophør	68
4.4. Virksomhedernes vurdering af mulighederne for løntilskudsansættelser efter arbejdsmarkedsreformen	71
4.5. Hvilke job fungerer som løntilskudsjob?	80
4.6. Dødvægt? Merbeskæftigelse?	82
4.7. Får løntilskudsmedarbejderne varig beskæftigelse på virksomhederne?	85
4.8. Barrierer for anvendelse af løntilskudsjob	86

Kapitel 5

Rotationsprojekter 89

Bilag 1

Datagrundlag 97

<i>Bilag 2</i>	
<i>Bilagstabeller</i>	<i>103</i>
<i>Litteratur</i>	<i>143</i>
<i>Socialforskningsinstituttets udgivelser om mobilitet på arbejds-</i> <i>markedet, arbejdsstyrken og løndannelse</i>	<i>145</i>
<i>Socialforskningsinstituttets udgivelser om arbejdsløshed</i> <i>og enkelte grupper på arbejdsmarkedet</i>	<i>148</i>
<i>Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1996</i>	<i>153</i>

Indledning og hovedresultater

1.1.

Indledning

Arbejdsmarkedsreformen er en samlet betegnelse for en række ændringer af den arbejdsmarkedspolitiske lovgivning, der trådte i kraft den 1.1.1994.¹⁾ Siden da er der sket flere ændringer i lovgrundlaget, først og fremmest i forbindelse med vedtagelsen af finansloven for 1995 og i forbindelse med vedtagelsen af finansloven for 1996.

Arbejdsmarkedsreformen indebar en højere grad af decentralisering af den arbejdsmarkedspolitiske indsats. Inden for bestemte rammer kan de regionale arbejdsmarkedsråd således prioritere mellem anvendelsen af forskellige arbejdsmarkedspolitiske redskaber for at nå de overordnede mål. Samtidig indebar reformen en højere grad af behovsorientering med en øget vægt på en målrettet individuelt tilpasset indsats over for de ledige. Generelt var formålet at effektivisere arbejdsmarkedsindsatsen over for de ledige, virksomhederne og de beskæftigede med henblik på at sikre et vel fungerende arbejdsmarked.

Denne rapport indgår som et led i Socialforskningsinstituttets evaluering af arbejdsmarkedsreformen. Evalueringen består af tre delprojekter. For det første gennemføres der en evaluering af arbejdsmarkedsreformens betydning for de *ledige* (delprojekt 1). For det andet belyses reformens instrumenter og betydning i forhold til *virksomhederne* (delprojekt 2). Endelig gen-

nemføres der en makrobaseret evaluering af arbejdsmarkedsreformens betydning for *arbejdsmarkedets funktionsevne* (delprojekt 3). I forbindelse med evalueringen af reformens betydning for virksomhederne gennemfører Dansk Teknologisk Institut en kvalitativ undersøgelse af relationerne mellem AF og virksomhederne.

Den foreliggende rapport indeholder resultater fra evalueringens delprojekt 2 om *virksomhederne og arbejdsmarkedsreformen*. Det primære formål med dette delprojekt er at belyse tre temaer om offentlige og private virksomheders berøring med AF centreret omkring AF's tre væsentligste instrumenter i forhold til virksomhederne, nemlig den ordinære formidling, jobtræning (løntilskud) og jobrotationsordninger.

I rapporten præsenteres først en række undersøgelser af virksomhedernes rekruttering af ordinær arbejdskraft, dvs. arbejdskraft der ansættes på almindelige betingelser uden løntilskud (kapitel 2 og 3). Dernæst belyses virksomhedernes rekruttering af forsikrede ledige med løntilskud (kapitel 4). Det sidste tema om virksomhedernes brug af og vurdering af jobrotation behandles i kapitel 5. Datagrundlaget mv. præsenteres i bilag 1.

Datamaterialet stammer fra en stratificeret stikprøve bestående af 4.233 virksomheder udtrukket fra Arbejdsmarkedsstyrelsens A-VIRK-register – et totaldækkende register over arbejdssteder i Danmark.

Dataindsamlingen foregik ved hjælp af postspørgeskemaer kombineret med opfølgning ved telefoninterview med de virksomheder, der ikke indsendte et besvaret spørgeskema, og fandt sted mellem uge 44 i 1995 og uge 10 i 1996. I alt indgår der 3.012 besvarelser i datamaterialet svarende til en opnåelsesgrad på 71 pct. Set i forhold til lignende undersøgelser blandt virksomheder er det et tilfredsstillende resultat.

For at kunne udtale os med tilstrækkelig sikkerhed om de virksomheder, som har benyttet sig af AF's tilbud – ordinær formidling, jobtræning og jobrotation – er sådanne virksomheder overrepræsenterede i stikprøven i sammenligning med virksomheder, som ikke har gjort brug af disse tilbud efter arbejdsmarkedsreformens iværksættelse. Analyserne er derfor gennemført ved vægtning. Stikprøvens sammensætning, udvalgssandsynligheder, besvarelsesprocenter og vægte fremgår af bilag 1.

1.2.

Hovedresultater

Rekruttering af ordinær arbejdskraft

I dette første tema undersøges en række træk ved virksomhedernes rekruttering af ordinær arbejdskraft og brug af AF's formidling i den forbindelse. Det undersøges således, hvad der karakteriserer de virksomheder, der søger at rekruttere ordinær arbejdskraft gennem AF, fx virksomhedernes branchemæssige tilhørsforhold, virksomhedsstørrelse, regionale beliggenhed og virksomhedernes hidtidige brug af AF's ordinære formidling. Virksomhedernes rekrutteringsadfærd søges også belyst ved at undersøge omstændighederne omkring virksomhedernes rekruttering af deres senest ansatte medarbejder for såvidt angår

virksomhedernes rekrutteringskanaler i den forbindelse, virksomhedernes og de ansattes kendskab til den senest ansatte og deres forudgående tilknytning til arbejdsmarkedet og eventuelle ledighedsomfang.

Man har også undersøgt, hvor mange medarbejdere virksomhederne har rekrutteret gennem AF efter arbejdsmarkedsreformens iværksættelse, og hvor mange job som forblev ubesatte efter rekrutteringsforsøg gennem AF. Endvidere er omfanget af virksomhedernes rekrutteringsvanskeligheder efter reformen søgt indkredset ved at spørge virksomhederne, om de i denne periode har undladt at påtage sig eller udføre opgaver som følge af rekrutteringsvanskeligheder, og i hvilket omfang sådanne virksomheder henvendte sig til AF/Arbejdsmarkedsrådet, erhvervsskolerne mv. for at få igangsat efteruddannelse af ledige. Det søges også belyst, i hvilket omfang virksomhederne på interviewtidspunktet omkring årsskiftet 1995/1996 havde ubesatte job, hvilken type af arbejdskraft det drejer sig om, og i hvilket omfang virksomheder forgæves har søgt at rekruttere medarbejdere til disse ubesatte job gennem AF.

Endelig blev alle virksomheder – uanset om de rekrutterer gennem AF eller ej – bedt om at vurdere, om en række aspekter omkring AF's service i forbindelse med ordinær formidling er blevet bedre eller dårligere efter januar 1994. Det drejer sig om AF's muligheder for at finde de rette personer efter virksomhedernes behov, de henviste personers faglige og menneskelige kvalifikationer, AF's muligheder for at opkvalificere ledige inden ansættelse og den henviste arbejdskrafts motivation for at arbejde i korterevarende job.

Virksomheders rekruttering af den seneste medarbejder

Virksomhedernes brug af forskellige kommunikationsmetoder eller *rekrutteringskanaler* er af stor betydning for, hvem der får mulighed for at søge de enkelte job og dermed indirekte for, hvem der i sidste ende får jobbene. Der skelnes ofte mellem formelle og uformelle rekrutteringskanaler. Formelle rekrutteringskanaler indebærer, at søgningen efter arbejdskraft gennemføres efter bestemte fastlagte retningslinjer, mens uformelle rekrutteringskanaler bygger på mere tilfældige og spontane kontakter og sociale netværk. Herudover skelnes der i litteraturen mellem rekrutteringskanalernes forskellige grader af åbenhed, alt efter hvor stor en del af de potentielle ansøgere, der opnår kendskab til jobåbningens eksistens ved anvendelsen af den pågældende rekrutteringskanal. Ofte vil de uformelle kanaler være relativt lukkede, fordi kun en begrænset del af de potentielle ansøgere får kendskab til jobåbningens eksistens.

Resultaterne, der tager udgangspunkt i de rekrutteringskanaler, som virksomhederne benyttede ved rekrutteringen af den senest ansatte ordinære medarbejder, tyder på, at de uformelle og mere eller mindre lukkede rekrutteringskanaler især spiller en rolle i forbindelse med rekrutteringen af ikke-faglærte arbejdere og lønmodtagere uden faguddannelse. Det drejer sig om *henvendelse til nuværende eller tidligere ansatte samt uopfordret henvendelse fra vedkommende*. Den formelle og åbne rekrutteringskanal, *annoncering i avis/fagblad*, anvender virksomhederne navnlig ved rekrutteringen af faguddannede funktionærer og – dog i mindre grad – faglærte arbejdere.

AF spiller en meget beskeden rolle – især i den offentlige sektor – når virksomheder rekrutterer ordinær arbejdskraft. I den offentlige sektor benyttes AF hyppigst samtidig med brugen af andre kanaler. Dette er således sket ved 3 pct. af de seneste ansættelser i den offentlige sektor. Ved kun 1 pct. af de seneste ansættelser blev AF brugt som den eneste rekrutteringskanal. I forhold til den private sektor har den offentlige sektor også et hensyn at tage til princippet om ligebehandling af borgerne, således at alle borgere i princippet skal have lige adgang til at søge ledige offentlige stillinger.

Dette hensyn skal de private virksomheder ikke tage, men de bruger blot lidt hyppigere AF ved rekruttering af den seneste medarbejder. Således blev jobformidlingen – almindeligvis kaldet henvisning – brugt som den eneste kanal af 4 pct. af virksomhederne ved rekruttering af deres seneste medarbejder, og i kun 1 pct. af tilfældene blev AF's åbne jobformidling brugt som den eneste kanal. Én eller begge formidlingsmetoder blev brugt som supplement til andre metoder ved 4 pct. af de seneste rekrutteringer. Alt i alt blev AF således benyttet ved 7 pct. af de seneste ansættelser på private virksomheder.

Den anvendte metode indebærer, at oplysningerne om de seneste ansættelser ikke kan ses som repræsentative for strømmen af ansættelser i en given periode. Ansættelser på mindre virksomheder må nemlig antages at være overrepræsenterede i forhold til deres andel af den samlede strøm af ansættelser. Der er ingen ajourførte oplysninger om AF's formidlingsandel i relation til den omtalte strøm-måling. P. Vejrup-Hansen og N.P. Hansen har ud-

regnet formidlingsandelen for året 1988 til at være i intervallet 6,5-13,0 pct. afhængigt af, om de kortvarige job med en ansættelsesvarighed på 5 dage og derunder medregnes eller ej. Denne andel er imidlertid et overkantsskøn, idet andelen bygger på anmeldte ledige job hos AF, uanset om jobbene besættes eller ej. Dog er de "åbne" ordrer ikke indbefattet i nævnte skøn.

Virksomhedernes rekrutteringsforsøg gennem AF efter 1.1.1994

En femtedel af samtlige virksomheder har søgt at rekruttere ordinær arbejdskraft gennem AF, siden arbejdsmarkedsreformen trådte i kraft, dvs. i løbet af en periode på omkring 2 år. Ses der bort fra de virksomheder, der slet ikke har søgt at rekruttere arbejdskraft siden arbejdsmarkedsreformens iværksættelse, er andelen knap en tredjedel.

Knap en tredjedel af alle virksomheder oplyser, at de har brugt AF ved rekruttering af ordinær arbejdskraft før eller efter arbejdsmarkedsreformen, dvs. nogensinde. Der er flest brugere blandt de offentlige og blandt de større virksomheder. Anderledes sagt har 71 pct. af de private virksomheder aldrig henvendt sig til AF for at rekruttere ordinær arbejdskraft ifølge deres eget udsagn mod 53 pct. blandt de offentlige virksomheder.

Virksomheder, som i tiden efter arbejdsmarkedsreformens iværksættelse har ansat en eller flere medarbejdere, har haft et rekrutteringsbehov. Undersøgelsen viser, at 34 pct. af sådanne offentlige virksomheder på et eller andet tidspunkt i denne periode har søgt medarbejdere ved henvendelse til AF, mens 29 pct. af sådanne private virk-

somheder har gjort det samme. Der er en betydelig regional og branchemæssig variation i virksomhedernes henvendelser til AF i den anledning. 58 pct. af virksomhederne inden for byggebranchen, som havde et rekrutteringsbehov, henvendte sig til AF. Virksomheder inden for transport og finansieringssektoren havde kun i 13 pct. af sådanne situationer henvendt sig til AF.

Den regionale variation i virksomhedernes henvendelser til AF for at søge ordinær arbejdskraft afspejler selvfølgelig også den branchemæssige sammensætning af virksomhederne i regionerne. Der er imidlertid så stor variation i den hyppighed, hvormed virksomheder – med et rekrutteringsbehov – i de forskellige regioner henvender sig til AF i den anledning, at branchemæssige forskelle næppe alene kan være baggrunden. I den region, hvor sådanne virksomheder hyppigst henvender sig til AF, har 66 pct. af virksomhederne på et eller andet tidspunkt siden 1.1.1994 henvendt sig til AF. Det andet yderpunkt repræsenteres af regionen, hvor 14 pct. af virksomhederne henvendte sig til AF i den anledning.

Når virksomhederne begrundes, hvorfor de undlader at søge arbejdskraft gennem AF på trods af et rekrutteringsbehov, er den hyppigst nævnte forklaring, at virksomhederne mente, det ikke var nødvendigt at bruge AF, fordi virksomhederne havde mulighed for at rekruttere på anden måde. Den næsthyppest forklaring går ud på, at virksomheder ikke plejer at bruge AF. Den sidste forklaring indebærer vel, at virksomhederne skønner, at AF ikke er i stand til at henvise arbejdskraft med de kvalifikationer, som skønnes nødvendige i virksomhederne. De nævnte forklaringer peger

således på, at virksomhederne, som ikke har rekrutteret arbejdskraft gennem AF efter arbejdsmarkedsreformen, er afventende med at benytte AF enten pr. tradition, eller formentlig fordi andre rekrutteringsformer giver bedre resultater.

Virksomhedernes vurdering af AF's ordinære formidling efter reformen

I undersøgelsen har man også bedt virksomhederne vurdere, hvorvidt de mener, at AF's servicering af virksomhederne med hensyn til rekruttering af ordinær arbejdskraft er blevet bedre eller dårligere på udvalgte områder efter arbejdsmarkedsreformens iværksættelse i sammenligning med tiden før reformen. Man bad virksomhederne vurdere AF's muligheder for at finde de rette personer til virksomhederne og AF's muligheder for at opkvalificere de ledige inden ansættelse i virksomhederne. Endvidere bad man virksomhederne vurdere den henviste arbejdskrafts faglige og menneskelige kvalifikationer og arbejdskraftens motivation for at arbejde i korterevarende job.

Typisk gælder det, at jo længere tid det er, siden virksomheder har søgt at rekruttere ordinær arbejdskraft gennem AF, desto vanskeligere har disse virksomheder ved at vurdere, om der er sket en udvikling på de nævnte områder. Virksomheder, som har søgt ordinær arbejdskraft gennem AF både før og efter reformen, er formentlig de bedst informerede om de nævnte forhold. En meget stor andel af disse virksomheder tilkendegiver, at udviklingen på de nævnte områder er nogenlunde uændret. Blandt de resterende virksomheder er der flere, som mener, at AF's muligheder for at finde de rette personer til virksomhederne er blevet bedre, end virksomheder som

mener det modsatte. Det tilsvarende svarmønster gælder vedrørende AF's mulighed for at henvise arbejdskraft hurtigt.

For så vidt angår virksomhedernes vurdering af udviklingen i den henviste arbejdskrafts faglige kvalifikationer kan knap 30 pct. af de bedst informerede virksomheder ikke vurdere dette forhold. Halvdelen af de samme virksomheder mener, at kvalifikationerne er uforandrede. Blandt de resterende velinformerede virksomheder er der flere, der mener, at de henviste personers kvalifikationer er blevet dårligere, end virksomheder som mener det modsatte. For så vidt angår de øvrige aspekter af AF's service, er der ikke nogen fremgang eller tilbagegang af betydning blandt de bedst informerede virksomheder. De bedst informerede virksomheder er som nævnt dem, som har rekrutteret ordinær arbejdskraft gennem AF både før og efter reformen.

I den foreliggende undersøgelse af virksomhedernes relationer til AF kan man ikke yderligere dokumentere, hvad den dybereliggende forklaring er på virksomhedernes mådeholdne vurdering af udviklingen i AF's service i relation til virksomhedernes rekruttering af ordinær arbejdskraft. Noget af forklaringen skal formentlig søges i de ressourcer, der i en overgangsfase er medgået til omlægningen i AF's administration af de længerevarende ledige og aktiveringen af disse. Desuden har nedgangen i antallet af ledige, som ikke er aktiveret, formentlig betydet, at det er de bedst kvalificerede, som først har forladt ledigheden ved egen hjælp, og derved har bevirket en anden sammensætning af gruppen af registrerede ledige.

Virksomhedernes rekrutteringsvanskeligheder efter 1.1.1994 og på interviewtidspunktet

Et af de regionale arbejdsmarkedsråds overordnede mål med arbejdsmarkedsindsatsen er at sikre, at virksomhederne – på kort og på langt sigt – får den arbejdskraft, de har brug for. Omfanget af eventuelle rekrutteringsvanskeligheder er derfor af interesse.

I den forbindelse har man også interesseret sig for, om de job, som virksomhederne retter henvendelse til AF for at få besat, faktisk også bliver besat eller forbliver ubesatte. Der er en del målemæssige forbehold at tage i den forbindelse. Der henvises til diskussionen i kapitel 2. Efter virksomhedernes egne oplysninger kan man regne sig frem til, at ca. en fjerdedel af samtlige de job, som virksomhederne rettede henvendelse til AF for at få besat i tidsrummet efter arbejdsmarkedsreformens iværksættelse, forblev ubesatte. Igen observeres der en betydelig branchemæssig variation. Andelen af ubesatte job er en tredjedel eller derover inden for fremstillingsektoren, detailhandel og hotel og restauration og andre tjenesteydende erhverv. Lavest er andelen inden for byggesektoren, hvor kun 8 pct. forblev ubesatte.

Den regionale variation i andelen har dog en større spændvidde end den branchemæssige variation. Hvilket taler for, at der er en selvstændig regional forklaring. Der viser sig at være en sammenhæng mellem andelen af ubesatte job i en region og andelen af virksomhederne i regionen, som i den tilsvarende periode har søgt at rekruttere ordinær arbejdskraft via AF. De regioner, hvor en høj andel af virksomhederne benytter AF ved rekruttering af ordinær arbejdskraft, har også samtidigt lave andele af ubesatte anmeldte job og

omvendt. Et par regioner er dog tydelige undtagelser fra dette mønster.

5 pct. af virksomhederne oplyser, at de *aktuelt*, dvs. på dataindsamlingstidspunktet, som strakte sig fra november 1995 til februar 1996, har et eller flere ubesatte job, som de forgæves har forsøgt at få besat med ordinær arbejdskraft. I langt de fleste tilfælde (67 pct.) er der tale om mangel på faguddannet personale.

Virksomhederne har rettet henvendelse til AF for at få besat langt de fleste af jobbene, hvortil der søges ufaglært/ikke-faguddannet arbejdskraft. Efter virksomhedernes oplysninger er det sket for 86 pct. af sådanne ubesatte job. Når der søges faguddannet personale, er der rettet henvendelse til AF for 34 pct. af sådanne ubesatte job.

Selv om virksomhederne altså selv angiver nogle ubesatte job, har de alligevel i mange tilfælde undladt at rette henvendelse til AF herom. Halvdelen af de offentlige virksomheder, som henvendte sig, gør det straks, mens den anden halvdel først prøver andre muligheder. Derimod prøver ca. 80 pct. af de private virksomheder først andre muligheder, før de henvender sig til AF.

Man har derfor også bedt virksomhederne angive, hvorfor det ikke har været muligt at få besat de ledige job gennem AF. Over halvdelen af både offentlige og private virksomheder oplever, at den henviste arbejdskraft ikke har de ønskede faglige kvalifikationer. De menneskelige kvalifikationer vurderer virksomhederne også som mangelfulde især hos dem, som henvises til den offentlige sektor. Omkring halvdelen af de offentlige virksomheder oplever, at det dels ikke er muligt at få hen-

vist arbejdskraft fra AF, dels at den henvisede arbejdskraft ikke ønsker de ledige job. De to forhold angives af ca. 30 pct. af de private virksomheder.

Man har søgt at afdække eventuelle rekrutteringsvanskeligheder i tidsrummet efter arbejdsmarkedsreformens iværksættelse ved at spørge virksomhederne, om virksomheden på et eller andet tidspunkt siden 1.1.1994 har undladt at påtage sig eller udføre opgaver, alene fordi virksomheden forventede at have svært ved at rekruttere arbejdskraft til at udføre opgaverne.

Det fremgår således, at siden arbejdsmarkedsreformen trådte i kraft har omkring hver 12. virksomhed (8 pct.) ifølge eget udsagn undladt at påtage sig eller udføre opgaver alene af den grund, at de *forventede* at have svært ved at rekruttere den nødvendige arbejdskraft. Der er ikke signifikant forskel på de private og offentlige virksomheder i denne henseende (hhv. 9 og 5 pct.). Der ses ikke at være nogen afgørende forskel på, i hvilket omfang store og små virksomheder har undladt at påtage sig opgaver grundet forventet mangel på arbejdskraft. Det har især været forventninger om mangel på faguddannede, der har udløst disse situationer. I næsten 9 ud af 10 tilfælde har både offentlige og private virksomheder uanset størrelse således forventet mangel på faguddannede, mens der i hvert 5. tilfælde har været forventninger om mangel på ufaglært/ikke-faguddannet arbejdskraft. Mangelen på ufaglærte/ikke faguddannede personer er mest udtalt i større private virksomheder.

Kun få virksomheder henvender sig til AF, Arbejdsmarkedsrådet, Erhvervsskolerne,

AMU eller andre institutioner for at få igangsat efteruddannelse af ledige med henblik på ordinær ansættelse (uden løntilskud) i virksomheden – selvom de har/har haft sådanne forventede alvorlige rekrutteringsproblemer

Kun 7 pct. af samtlige virksomheder oplyser, at de har henvendt sig til en af disse instanser, siden arbejdsmarkedsreformen trådte i kraft. Ud af de 8 pct. der oplyser, at de siden arbejdsmarkedsreformen har haft sådanne alvorlige rekrutteringsproblemer, dvs. at de har undladt at påtage sig eller udføre opgaver på grund af forventede rekrutteringsvanskeligheder jf. ovenfor, er det kun *en femtedel* af virksomhederne, der har henvendt sig til mindst en af disse instanser for at få igangsat efteruddannelse af ledige. Her er det især AF, Arbejdsmarkedsrådet, Erhvervsskolerne og AMU, der nævnes i den forbindelse. En yderligere analyse viser, at der ikke er forskel på, hvor stor en del af de offentlige og private virksomheder der ikke har henvendt sig på trods af alvorlige rekrutteringsvanskeligheder.

Selv om virksomhederne ikke har henvendt sig for at få igangsat efteruddannelse, kan de selvfølgelig godt have henvendt sig til AF med henblik på *rekruttering* af den pågældende arbejdskraft. En yderligere analyse viser imidlertid, at *halvdelen* af virksomhederne med alvorlige rekrutteringsproblemer hverken har søgt at rekruttere arbejdskraft gennem AF eller har henvendt sig til en af de nævnte instanser for at få igangsat efteruddannelse, siden arbejdsmarkedsreformen trådte i kraft.

Det er bemærkelsesværdigt, at så mange virksomheder *ikke* har henvendt sig til en

offentlig eller privat institution for at rekruttere arbejdskraft og evt. få igangsat efteruddannelse af ledige på trods af, at de har undladt at påtage sig opgaver på grund af forventning om rekrutteringsproblemer. Årsagerne til disse manglende henvendelser kan være flere: Der kan være tale om pludseligt opståede hasteopgaver, manglende planlægning fra virksomhedernes side eller manglende viden om eller tro på – berettiget eller uberettiget – at de regionale arbejdsmarkedsråd eller de øvrige institutioner ville kunne afhjælpe rekrutteringsproblemerne, fx i tilfælde med mangel på faguddannet eller højt kvalificeret arbejdskraft. Uanset om de offentlige arbejdsmarkedsmyndigheder kunne have afhjulpet eller reduceret rekrutteringsproblemerne, udtrykker den manglende information fra virksomhedernes side til de nævnte institutioner nok meget godt, hvor vanskelige betingelser myndighederne står overfor i deres forsøg på at forebygge forekomsten af flaskehalsproblemer. Spørgsmålet er, i hvilken grad der er tale om et problem, der kan løses ved yderligere information fra bl.a. AF's side, eller ved at virksomhederne i højere grad retter opmærksomheden imod deres rolle ved informationsformidlingen på arbejdsmarkedet for at undgå problemer af denne art. Under alle omstændigheder synes der at være behov for en nærmere undersøgelse af, hvorfor virksomhederne i stort tal tilsyneladende ikke henvender sig til de nævnte institutioner, når de har alvorlige rekrutteringsproblemer.

Virksomhedernes brug af ansættelser med løntilskud

Arbejdsmarkedsreformen indebar en ophævelse af den tidligere lov om arbejdstilbud til ledige. Arbejdstilbud blev erstattet

af jobtræning og særligt tilrettelagt jobtræning (eller individuel jobtræning, som det kom til at hedde fra april 1995). De nye regler indebar større muligheder for fleksibilitet, herunder med hensyn til de aktiveringsinstrumenter der skal bruges til at hjælpe de forskellige grupper af ledige ud af ledighed. Langtidsledige behøver ikke mere at blive sendt i jobtræning, hvis det fx er supplerende uddannelse, som vedkommende har behov for. Vælger AF at tilbyde jobtræning til ledige, er der således et vist spillerum med hensyn til, hvornår jobtræningen skal påbegyndes, hvilken varighed den skal have, og hvor mange virksomheder der skal involveres i forløbet. Til gengæld indebærer jobtræning mv. ikke længere mulighed for at erhverve ret til en ny dagpengeperiode.

Reglerne om løntilskud eller jobtræning er blevet ændret i flere omgange siden vedtagelsen af loven om en aktiv arbejdsmarkedspolitik den 30. juni 1993. I afsnit 3.1 gennemgås de vigtigste regler vedr. jobtræning, som de så ud i perioden 1.1.1994 – 1.4.1995.²⁾

Virksomheders brug af ansættelser med løntilskud er undersøgelsens andet tema. Dette tema indeholder først og fremmest en undersøgelse af, hvad der karakteriserer de virksomheder, der gør brug af ansættelser med løntilskud. Dernæst undersøges det, hvor mange personer virksomhederne har haft ansat med løntilskud efter 1.1. 1994, og hvor mange af disse der blev ansat på virksomheden efter udløbet af deres ansættelse med løntilskud. Ud fra disse virksomhedsoplysninger kan man udregne den andel af løntilskudsansættelserne (jobtræningspersonerne), som forbliver på virksomhederne.

I undersøgelsen har man også interesseret sig for, hvordan virksomhederne vurderer omstændighederne og mulighederne omkring ansættelser med løntilskud (jobtræning) efter arbejdsmarkedsreformens iværksættelse i sammenligning med tiden før reformen. Til dette formål har man bedt de virksomheder, som efter reformen har haft ansatte med løntilskud, om at vurdere forskellige forhold omkring jobtræningsforløb. Forholdene er varigheden af løntilskuddet, mulighederne for at få ansat kvalificerede ledige med løntilskud, mulighederne for at få efteruddannet ledige forinden ansættelse ved AF's hjælp mv.

Et af problemerne ved ansættelse af ledige med løntilskud er, at vedkommende eller en anden person eventuelt alligevel ville være blevet ansat, uden løntilskud. Dette fænomen omtales som dødvægtseffekten. Denne effekt belyses med udgangspunkt i virksomhedernes seneste ansættelse, ligesom visse andre aspekter omkring løntilskudsansættelser belyses med udgangspunkt i den seneste ansættelse, fx om virksomhedernes medarbejderstab blev udvidet i den forbindelse.

Temaet afsluttes med at undersøge, hvorfor virksomhederne ikke har ansat eller ansat flere ledige i jobtræning. Dette gøres ved at undersøge, om en række mulige begrundelser har betydning for, hvorfor virksomhederne ikke har ansat eller ansat endnu flere personer med løntilskud.

Hvilke virksomheder bruger ansættelser med løntilskud?

Knap en femtedel af virksomhederne oplyser, at de beskæftiger ledige med løntilskud fra AF, eller at de har gjort det, siden arbejdsmarkedsreformen trådte i kraft. 36

pct. af de offentlige virksomheder har haft ledige i jobtræning efter reformens iværksættelse mod 13 pct. af de private virksomheder.

Det er således en forholdsvis begrænset del af virksomhederne, der benytter sig af ansættelser med løntilskud. Mange virksomheder har ifølge eget udsagn aldrig beskæftiget ledige med løntilskud fra AF. Det drejer sig om 32 pct. af de private virksomheder og 49 pct. af de offentlige. Der er ikke overraskende en ret klar sammenhæng mellem virksomhedernes størrelse og andelen af virksomheder, der aldrig har beskæftiget ledige med løntilskud. Jo større virksomhederne er, jo mindre er denne andel.

Det fremgår, at de virksomheder, som på interviewtidspunktet har ansatte med løntilskud, gennemsnitligt har ansat én person og i tidsrummet efter reformen har haft ansat 2,87 personer, hvoraf 0,8 personer er blevet ansat i virksomhederne efter ansættelsen med løntilskud. Disse gennemsnitstal dækker imidlertid over en betydelig variation virksomhederne imellem.

Således har over halvdelen af de ledige ansat med løntilskud i private virksomheder opnået efterfølgende ustøttet ansættelse, mens det kun er tilfældet for hver tiende i den offentlige sektor. At størrelsesforholdene er således for de to sektorer er ikke nødvendigvis så underligt. Før reformen, hvor alle langtidsledige skulle placeres i et arbejdstilbud(jobtræning), måtte den offentlige sektor nødvendigvis tage alle de ledige, som den private sektor ikke ville ansætte i arbejdstilbud. Efter reformens iværksættelse skal alle (langtids)ledige også aktiveres på et eller andet tidspunkt, men

ikke nødvendigvis i jobtræning. Derfor skulle man nok forvente, at andelen af løntilskudsansatte inden for det offentlige, som efterfølgende fortsætter på normale ansættelsesvilkår, ville være højere. Når dette er sagt, skal man også erindre, at meningen med jobtræning er udvikling af personernes arbejdsmæssige kvalifikationer. Den videre ansættelse i virksomheden kan være et mål for, at dette er lykkedes. Når andelen i den offentlige sektor er så lav, beror det nok stadigvæk på, at den offentlige sektor optræder i rollen som bagstopper kombineret med, at der ikke er (udviklet) andre aktiveringsinstrumenter, som kan erstatte og/eller supplere jobtræning. Uddannelse er jo den anden betydende form for aktivering, og det er næppe heller meningsfyldt at aktivere flere ad den vej uden at supplere det tilsvarende med praktikophold i virksomhederne eller jobtræning. Endvidere må det erindres, at den offentlige sektors beskæftigelse fastlægges ved bevillinger til de ordinært ansatte.

Virksomhedernes vurdering af ansættelser med løntilskud før og efter reformen

I undersøgelsen har man også bedt virksomhederne vurdere, hvorvidt mulighederne for at få ansat ledige med løntilskud og omstændighederne, hvorunder ansættelserne foregår, er blevet bedre eller dårligere efter arbejdsmarkedsreformen. Man bad således virksomhederne vurdere mulighederne for dels at få kvalificerede ledige fra AF ansat med løntilskud, dels at få efteruddannet ledige inden ansættelse med løntilskud og dels at kombinere faste medarbejderes midlertidige fravær med lediges ansættelse med løntilskud. Endvidere ønskede man virksomhedernes vurdering af ændringerne af løntilskuddets varighed.

Generelt har virksomhederne vanskeligt ved at vurdere, hvorvidt mulighederne for ansættelse af ledige med løntilskud fra AF er blevet bedre efter arbejdsmarkedsreformen. På alle spørgsmål svarer en meget stor del af virksomhederne således, at de ikke kan sammenligne med tiden før arbejdsmarkedsreformen. Det gælder specielt spørgsmålene vedr. mulighederne for at få efteruddannet ledige med AF's hjælp før ansættelse med løntilskud og mulighederne for at kombinere faste medarbejderes midlertidige fravær med lediges ansættelse med løntilskud (fx i forbindelse med jobrotationsordninger), hvor over halvdelen af de bedst informerede virksomheder svarer, at de ikke er i stand til at sammenligne.

Blandt de bedst informerede virksomheder mener mellem 20 pct. og godt 30 pct., at de nævnte forhold er nogenlunde uforandrede efter reformens iværksættelse. Blandt de virksomheder, som mener at kunne identificere ændringer i udviklingen, er der flere, som mener, at forholdene er blevet dårligere som følge af reformen, end der er virksomheder, der mener det modsatte. Velinformerede offentlige virksomheder udgør dog en undtagelse på et enkelt område, idet der er flere virksomheder, som mener, at mulighederne for ved AF's hjælp at få efteruddannet ledige, inden de ansættes med løntilskud, er blevet bedre, end der er virksomheder, som mener det modsatte. Specielt de offentlige virksomheder giver udtryk for, at mulighederne for at få kvalificerede ledige fra AF ansat med løntilskud er blevet dårligere. De skærpede krav, som de regionale arbejdsmarkedsråd har opstillet til offentlige jobtræningspladser, er den nærliggende forklaring på dette forhold. Konjunkturop-

svinget kan også have bidraget til fænomenets opståen. Der synes ikke at være nogen entydig ændring i holdningen til varigheden af løntilskuddet, heller ikke i den private sektor.

Dødvægtseffekten

En væsentlig problemstilling i forbindelse med løntilskudsordninger er spørgsmålet om, i hvilket omfang der gives tilskud til ansættelser, der under alle omstændigheder ville have fundet sted. Denne såkaldte dødvægtseffekt defineres som de ansættelser, der under alle omstændigheder ville være blevet foretaget, og som virksomheden søger om tilskud til, blot fordi ordningen eksisterer.

Med henvisning til den senest ansatte i virksomheder med løntilskud har man bedt virksomhederne oplyse, dels hvorvidt den senest ansatte ville være blevet ansat alligevel uden løntilskuddet, dels hvorvidt virksomheden ville have ansat en anden medarbejder uden løntilskud, hvis virksomheden ikke havde kunnet få en medarbejder med løntilskud.

Svarene tyder umiddelbart på, at dødvægtseffekten er relativt stor. Sammenlagt oplyser 15 pct. af virksomhederne, at de også ville have ansat den sidst ansatte løntilskudsperson uden løntilskud. Det er især tilfældet i de private virksomheder, hvor 23 pct. svarer således mod kun 4 pct. af de offentlige virksomheder. Det skal dog huskes, at der er tale om en retrospektiv vurdering. Virksomhederne kender den sidst ansatte løntilskudsperson relativt godt på dataindsamlingsstidspunktet, hvilket evt. kan have påvirket svarene i retning af, at flere giver udtryk for, at de ville have ansat den pågældende.

Af de senest besatte løntilskudsjob ville godt en fjerdedel ifølge virksomhedernes egne udsagn være blevet besat alligevel, og af de senest besatte *private* løntilskudsjob ville omkring *halvdelen* være blevet besat alligevel. Dødvægtseffekten – hvad enten den måles i snæver eller bredere forstand – er altså klart størst i den private sektor. Samtidig synes den at være større i større private virksomheder end i mindre.

Til sammenligning finder Pedersen, & Ploug (1991) i en gennemgang af en række løntilskudsordninger, der har fungeret i Sverige, England, Tyskland, Frankrig og Irland, at mellem 60 og 85 pct. af de job, der gives tilskud til, under alle omstændigheder ville være blevet oprettet.

Barrierer for ansættelser med løntilskud

For at få et indtryk, af hvilke forhold, som virksomhederne især mener, er til hinder for et større udbud af jobtræningspladser, blev samtlige virksomheder (altså ikke kun løntilskudsvirksomhederne) spurgt om, hvorvidt en lang række årsager havde stor, nogen eller lille/ingen betydning.

Der er i rimelig høj grad overensstemmelse mellem de offentlige og de private virksomheders vurdering af barriererne for yderligere anvendelse af jobtræning med løntilskud. Når man tæller op på andelen af virksomheder, der bekræfter, at en årsag har stor betydning eller nogen betydning, er det især forklaringen om de lediges forventede manglende kvalifikationer, som nævnes navnlig blandt private virksomheder. 39 pct. af dem anfører dette forhold.

Som forventet anfører navnlig de offentlige virksomheder de stigende kvalitetskrav og netop de offentlige virksomheder, som

gjorde brug af jobtræning før reformen, men er ophørt herefter. Måske som konsekvens af de stigende krav til de offentlige jobtræningspladser nævner 35 pct. af de offentlige virksomheder, som er ophørt med at bruge jobtræning, at det har nogen betydning, at personalet er imod ansættelse af personer med løntilskud. Forklaringen er formentlig, at jobtræningspladserne nu oftere skal have karakter af ordinære job. Atter andre af disse offentlige virksomheder nævner som begrundelse for deres ophør, at løntilskudsperioden er for kort, hele 33 pct. anfører dette. Knap en fjerdedel af de private virksomheder anfører dette forhold som en forklaring af nogen betydning for dem.

Noget overraskende nævnes løntilskuddets størrelse også som værende af stor betydning for offentlige virksomheder, som er ophørt med brug af jobtræning. Det nævnes også af private virksomheder som begrundelse for ikke at ansætte flere med løntilskud.

Blandt alle private virksomheder mener ca. 30 pct., at der ikke er egnede opgaver i virksomheden for denne type arbejdskraft. Det nævnes af ca. hver femte offentlige virksomhed.

Endelig nævnes AF's problemer med at henvise egnede ledige til jobtræning som forklaring af virksomheder, som har haft personer i jobtræning efter reformen, men også af virksomheder, som ikke har fået personer i jobtræning efter reformen.

Virksomhedernes brug af rotationsprojekter

Jobrotation er en nyskabelse i arbejdsmarkedsreformen. Ordningen består i at kombinere de to gamle instrumenter løntilskud

og efteruddannelse på en ikke hidtil tilladt måde. Ideen i jobrotation er, at mens virksomhederne sender deres medarbejdere på efteruddannelse, erstattes disse af vikarer, som AF giver løntilskud til under deres ansættelse i virksomhederne og yder støtte til deres eventuelle forudgående opkvalificering. Der behøver ikke ske nogen merbeskæftigelse i virksomhederne, for at der udløses løntilskud til vikarerne.

Vel vidende at rotationsansættelser næppe var særligt udbredt blandt virksomhederne på interviewtidspunktet, valgte man alligevel at gøre dette nye redskab til undersøgelsens tredje tema, dels fordi redskabet er nyt, dels fordi man vurderede, at der var betydeligt potentiale for at understøtte virksomhedernes efteruddannelse af medarbejdere kombineret med muligheden for opkvalificering af ledige i form af deres ansættelse som vikarer med løntilskud.

I undersøgelsen koncentrerede man sig om at få alle virksomhedernes vurderinger af mulighederne for ved hjælp af rotationsprojekter at efteruddanne medarbejderne og rotationsprojekter som middel til at rekruttere nye faste medarbejdere blandt vikarerne. Endelig ville man gerne vide, hvorfor virksomhederne ikke allerede var kommet i gang med at etablere rotationsprojekter.

De virksomheder, som allerede har gennemført projekter, er helt overvejende positive over for rotationsprojekter med hensyn til måden at gennemføre efteruddannelse af medarbejderne på og med hensyn til at rekruttere nye medarbejdere.

Omkring halvdelen af de virksomheder, som endnu ikke har gennemført rotations-

projekter, kan ikke vurdere mulighederne i rotationsprojekter med hensyn til at efteruddanne virksomhedens medarbejdere og rekruttere nye faste medarbejdere blandt vikarerne. Den resterende halvdel af virksomhederne har en helt overvejende positiv vurdering af rotationsordninger med hensyn til mulighederne på de to områder. Der ser altså ud til at være betydelige udviklingsmuligheder i denne ordning.

Vedrørende virksomhedernes forklaringer på ikke allerede at have etableret rotationsprojekter, er hovedindtrykket følgende:

De virksomheder, som har etableret rotationsprojekter, har ikke yderligere behov for at få uddannet deres medarbejdere; et argument som især gælder for private virksomheder, mens halvdelen af sådanne offentlige virksomheder anfører, at det er svært at finde vikarer.

Svarafgivelsen blandt virksomheder, som ikke har haft etableret rotationsprojekter, er mere spredt. En tredjedel af disse private virksomheder anfører, at de ikke har yderligere behov for at efteruddanne deres medarbejdere, mens godt en femtedel af virksomhederne nævner, at virksomhedernes uddannelsesbehov ikke passer til rotationsprojekter, eller det er svært at finde egnede vikarer. Over en tredjedel af de offentlige virksomheder anfører, at virksomhedernes uddannelsesbehov ikke passer til at blive afviklet under rotationsordninger.

1.3.

Diskussion

Lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik indledes med formålsparagraffen:³⁾

"Loven har til formål at bidrage til at sikre et velfungerende arbejdsmarked gennem en aktiv arbejdsmarkedspolitik rettet mod beskæftigede og arbejds- og uddannelsessøgende samt private og offentlige arbejdsgivere."

Dette meget overordnede formål konkretiseres af Landsarbejdsrådet i form af nogle mål og tilhørende resultatindikatorer. Siden 1994 har Landsarbejdsrådet fastsat følgende to mål for arbejdsmarkedsindsatsen:⁴⁾

Mål 1: *De regionale arbejdsmarkedsråd skal sikre, at virksomhederne - på kort og langt sigt - får den arbejdskraft de har brug for*

Mål 2: *De regionale arbejdsmarkedsråd skal medvirke til at forebygge og afhjælpe langtidsløshed.*

Resultatindikatorerne har ændret sig undervejs siden 1994, men der er nogle gennemgående træk i indikatorerne. Mål 1 har i årene 1994-96 bl.a. været ledsaget af indikatoren: "Antal anmeldte pladser i forhold til antallet af arbejdspladser i regionen". Fra 1997 er denne indikator erstattet af indikatorerne: "Antallet af anmeldte ledige job" og "Antallet af åbne ordrer". Fra 1996 indgår tillige indikatoren: "Ordrer som står ubesatte 7 dage efter tiltrædelsestidspunktet".

Resultatindikatorerne er formentlig tænkt som målsætninger for Arbejdsformidlingssystemet, altså de pejlemærker som organisationen sætter sine ressourcer ind på at nå. Landsarbejdsrådet har vurderet graden af målopfyldelse på grundlag af resultatindikatorerne i årene 1994-96 i den årlige beretning "Landsarbejdsrådets arbejdsmarkedspolitiske redegørelse". 1994 var et

indkøringsår for reformen, men det var alligevel Landsarbejdsrådets vurdering, "...at aktivitetsniveauet under den nye arbejdsmarkedsreform er på vej op på et tilfredsstillende niveau" (p. 42). I 1995 vurderer rådet, "...at resultaterne af den ordinære indsats er meget tilfredsstillende" (p. 46). Året 1996 vurderes af rådet på følgende måde: "Efter Landsarbejdsrådets opfattelse er resultaterne for AF's ordretilgang, genbesættelseskravet og antallet af private jobtræningspladser dog ikke tilfredsstillende."⁵⁾ Ellers vurderes året som tilfredsstillende.

For så vidt angår kontakten mellem AF og virksomhederne erklærer Landsarbejdsrådet sig altså i det store hele tilfreds med, at antallet af jobordrer i perioden 1994-96 har ligget på 1994-niveauet.

Selv om Landsarbejdsrådet i praksis synes at være tilfreds med et antal jobordrer, som er svagt højere end 1994-niveauet, er der næppe tvivl om, at rådet gerne så et højere antal jobordrer. Ligeledes ønsker Landsarbejdsrådet så mange private jobtræningspladser som muligt i overensstemmelse med mål 2. Man kan i den forbindelse overveje, hvorfor der ikke tilgår flere jobordrer til AF? Er det et spørgsmål om ressourcer og dermed bevillinger, eller er der nogle underliggende strukturelle forhold, som fastholder AF's begrænsede markedsandel? De strukturelle forhold, hvorunder AF virker, diskuteres neden for i relation til AF's ordinære formidling og tilgang af private jobtræningspladser. De bevillingsmæssige forholds betydning eller andre forhold kommenteres ikke. Lad os tage udgangspunkt i rammebetingelserne for AF's virke, som kan opsummeres på følgende måde:

Rammebetingelserne for AF's virke:

I. Private virksomheder er ikke forpligtiget til at gøre brug af AF's tilbud.

Private virksomheder er på ingen måde forpligtiget til at involvere sig med AF. Virksomhederne er således ikke forpligtiget til at:

- Rekruttere ordinær arbejdskraft via AF.
- Ansætte ekstraordinær arbejdskraft, fx med løntilskud.
- Modtage besøg af AF's virksomhedskonsulenter.

II. Arbejdssøgende personer, som ikke modtager understøttelse, er ikke forpligtiget til at søge arbejde gennem AF.

III. Virksomhedernes tilskyndelse til tilbagemelding til AF

Arbejdsgiverne har ingen tilskyndelse til at melde tilbage til AF, hvis en formidling eller andre tilbud fra AF ikke har arbejdsgiverens interesse.

IV. Gratis-ydelser

Virksomhederne tiltrækkes af AF's gratis-ydelser. En positiv pris på nogle af disse ydelser ville reducere efterspørgslen.

V. AF's registrerede personer

AF kan kun formidle de personer, som står tilmeldt i AF's register dvs.:

- Registrerede ledige (pr. definition).
- Aktiverede ledige i det omfang de fuldt ledige ikke matcher de anmeldte job (pr. definition).
- Beskæftigede arbejdstagere (meget få).
- Ikke-registrerede ledige, som er uden erhvervsindkomst (meget få).

VI. Rådighedskontrol

Rådighedskontrollen for de registrerede ledige og aktiverede ligger uden for AF hos a-kasserne. AF har kun muligheden

for indberetning til a-kasserne som motivation over for de ledige. AF har ingen egentlig arbejdsprøvning, bortset fra hvad der er indeholdt i aktiveringsaktiviteterne.

VII. Formelle og menneskelige kvalifikationer

- AF kender kun personernes formelle kvalifikationer fra grundregistreringen og deltagelse i aktiveringsforanstaltninger.
- AF kender kun personernes menneskelige kvalifikationer og egenskaber i begrænset omfang. Sådanne oplysninger er ikke lagt på edb, hvorfor der ikke kan foretages en søgning på sådanne oplysninger. I det omfang registrerede lediges motivation for at komme i arbejde ikke er i overensstemmelse med de administrative rådighedsbetingelser, er sådanne personer stærkt tilskyndet til at holde det skjult for AF's personale.

VIII. Overenskomstmæssige vilkår

Registrerede ledige og aktiverede kan sige nej til job, som ikke har overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår.

Lad os først knytte nogle kommentarer til enkelte af disse rammebetingelser, før vi diskuterer sammenhængen imellem dem og deres relationer til AF's overordnede målsætninger.

For så vidt angår *rammebetingelse V* kan AF selvfølgelig ikke disponere over flere personer, end der på et givet tidspunkt er tilgængelige for AF. Men den mængde af personer, som er disponible på et givet tidspunkt, er nok ikke uafhængig af AF's egen adfærd over for de personer, som er eller kunne være tilgængelige for AF, eller AF's adfærd over for virksomhederne. Så vidt vides er der fx kun tilmeldt et ganske

beskedent antal beskæftigede arbejdstagere eller andre grupper af ikke-registrerede ledige som arbejdssøgende hos AF. I nyere tid har AF heller ikke ført statistik over sådanne grupper af arbejdssøgende personer. Ligesom private virksomheder gør sådanne grupper af arbejdssøgende kun brug af AF's tilbud i det omfang, det ud fra egen interesse er fordelagtigt, jf. *rammebetingelse II*. At sådanne grupper ikke lader sig registrere hos AF som arbejdssøgende i noget videre omfang i øjeblikket udelukker ikke, at man kunne forestille sig en markedssituation, hvor det også for dem var fordelagtigt at lade sig registrere som arbejdssøgende hos AF eller benytte AF som mødested med arbejdsgivere.

Der synes at være opstået et sådant mødested som følge af AF's indførelse af en ny produktpakke over for virksomheder og arbejdssøgende i 1990. Herefter organiseredes kontakten mellem de to parter i form af jobformidling (herunder lynformidling), som vi almindeligvis kalder henvisning, og åben formidling. Den åbne formidling foregår ved, at virksomheder laver stillingsopslag i AF's lokaler og/eller AF annoncerer disse via tv og interaktiv tv. Denne formidlingsteknik indebærer, dels at virksomheder også henvender sig til andre end registrerede ledige hos AF, dels at registrerede ledige kan reflektere på ledige job eller undlade uden hensyn til de dagpengemæssige konsekvenser heraf. Introduktionen af den åbne formidling har sat sig markante spor i formidlingsstatistikken. Fra 1990 til 1996 steg den åbne formidlings andel af samtlige nyanmeldte ledige job støt til 49 pct. Den samlede tilgang af ledige job steg i samme periode fra 122.241 til 195.412. I 1990 var der 111.845 anmeldte ledige job med ønske

om henvisning; i 1996 var tallet 98.608, efter at antallet havde toppet i 1994 med 126.857. I 1986 var den samlede mængde anmeldte ledige job 148.653, hvilket alle var med ønske om henvisning. Tallene er selvfølgelig påvirket af mange forhold, herunder konjunkturudviklingen. Man kan formentlig konkludere, at introduktionen af den åbne formidling, dels har fremkaldt flere ledige job(ordrer) til AF, dels at nogle ledige job, som tidligere blev anmeldt med ønske om henvisning, bliver anmeldt til den åbne formidling.

Hvad er da konsekvenserne af den åbne formidling? Der synes at være mindst tre. For det første kommer AF's service til at omfatte andre arbejdssøgende, end de personer der står registreret hos AF, og andre virksomheder som hidtil ikke har benyttet AF. Begge dele er helt i overensstemmelse med lovens intentioner. For det andet modtager virksomhederne kun henvendelser fra personer, som af egen drift reflekterer på annoncer, og dermed også er motiveret for et arbejde, jf. diskussionen neden for. For det tredje får AF indblik i visse virksomheders personalerekruttering, som AF ellers ikke ville komme i kontakt med. Men indblikket sker i form af annoncelæsning frem for en almindelig dialog, som er det typiske ved henvisningssituationen.

Til trods for arbejdsgiverorganisationers involvering i rådgivende og styrende råd vedrørende arbejdsmarkedspolitikken administration erindrer *rammebetingelse I* om, at de enkelte private virksomheder suverænt afgør, om de vil benytte AF's tilbud eller undlade. Vælger virksomheder at gøre brug af AF's tilbud, er virksomhederne forpligtiget til at følge de relevan-

te regelsæt, herunder fx udfyldelse af blanketter. Når den foreliggende undersøgelse viser, at så mange virksomheder, herunder virksomheder som har et rekrutteringsbehov, undlader at benytte AF's gratis tilbud, må det jo have sine årsager. Nogle af disse forklaringer er kommet frem i den foreliggende undersøgelse navnlig i forbindelse med virksomheders formodninger om, hvorfor anmeldte ledige job ikke er blevet besat efter henvendelse til AF. Årsagerne, til at virksomheder slet ikke rekrutterer gennem AF på trods af rekrutteringsbehov, er kun antydningssvis kommet frem i undersøgelsen. Sådanne virksomheder anfører typisk, at de havde mulighed for at rekruttere på anden måde, eller at de plejer at bruge andre kanaler. Andre virksomheder angav, at den henviste arbejdskraft ikke svarede til virksomhedernes ønsker. Besvarelsenerne angiver altså, at en del virksomheder ikke benytter AF i den almindelige rekruttering af arbejdskraft, fordi man har tradition for andre fremgangsmåder, og dermed ikke nødvendigvis har aktuelle erfaringer med AF's ordinære formidling. Virksomheder kan naturligvis også have deres informationer fra anden side, fx fra brancheforeninger, kolleger mv., som efter virksomhedernes opfattelse kan erstatte egne erfaringer.

Fra undersøgelsen ved man, at bestemte brancher hyppigt har gjort brug af AF's ordinære formidling både før og efter arbejdsmarkedsreformens iværksættelse. Det drejer sig især om bygge- og anlægsbranchen, engrossektoren og detailhandel, hotel- og restaurationsbranchen. Disse brancher har naturligvis gode eller acceptable erfaringer ved brug af AF's ordinære formidling, eftersom de er flittige brugere heraf. I undersøgelsen har man ikke lagt vægt

på at få begrundet, hvorfor hyppige brugere af AF's service angiveligt er tilfredse hermed og dermed, hvilke komponenter i AF's formidling som fremkalder denne tilfredshed, fx i sammenligning med andre alternative rekrutteringsmåder. Det er selvfølgelig væsentligt for AF at kende sine egne gode konkurrenceparametre, hvis AF ønsker at udbrede sin service yderligere.

Den foreliggende undersøgelse koncentrerer sig imidlertid om de aspekter af AF's ordinære formidling, hvor virksomhederne ikke er tilfredse, enten fordi de har anmeldt ledige job, som ikke er blevet besat, til AF, eller fordi de – som nævnt – normalt ikke benytter AF. De mest artikulerede forklaringer fås fra de virksomheder, som har anmeldt ledige job uden resultat. Blandt disse forklaringer nævnes manglende kvalifikationer i over 50 pct. af besvarelserne i både den offentlige og private sektor. Over halvdelen af de offentlige virksomheder angiver, at det ikke er muligt at få henvist arbejdskraft fra AF. Denne forklaring nævnes dog kun af knap en tredjedel af de private virksomheder. Herefter nævnes en række forklaringer af mindre håndgribelig art, som vedrører den henviste arbejdskrafts menneskelige sider. Det er iøjnefaldende, at godt en tredjedel af samtlige virksomheder, som har anmeldte, men ubesatte job, angiver, at den henviste arbejdskraft ikke ønskede det/de ledige job. Godt en femtedel af sådanne virksomheder angiver, at den henviste arbejdskraft ikke møder frem. Ligeledes angiver godt en femtedel, at den henviste arbejdskraft ikke er i besiddelse af ønskede menneskelige kvalifikationer, som dog ikke er specificeret nærmere. Der kan være adskillige årsager til disse forklarings fremkomst, fx manglende præcision i kravene

til de faglige kvalifikationer. Det er jo imidlertid sværere at præcisere de menneskelige egenskaber, som er ønskede eller uønskede. Fra litteraturen ved man, at arbejdskraftens menneskelige egenskaber også prioriteres højt, når virksomheder rekrutterer. Dette præciseres også i den parallelle kvalitative evaluering af AF's virksomhedsservice, som Dansk Teknologisk Institut har forestået.⁶⁾ Ifølge rapporten gælder forholdet både ved rekruttering af ordinær arbejdskraft og i tilfælde af henvisning af ledige til jobtræning.

Mens det antageligt er muligt for AF og virksomhederne at præcisere de ønskede faglige kvalifikationer hos den henviste arbejdskraft og forbedre registreringen og udsøgningen af arbejdskraftens kvalifikationer, er det nok sværere for AF at forbedre matchningen mellem virksomhedernes og den registrerede arbejdskrafts menneskelige kvalifikationer og egenskaber herunder motivation. Problemet synes at være af strukturel art. Problemet hidrører formentlig fra de forhold, som angives i *rammebettingelserne VI og VIII*. Problemets kerne er antageligt, at ledige, som er mindre motiverede for et konkret anvist arbejde eller arbejde i almindelighed på et givet tidspunkt, har en meget stor økonomisk tilskyndelse til at skjule dette forhold over for AF's personale.⁷⁾ I det tilfælde sådanne personer med begrænset motivation henvises til arbejdsgivere, karakteriseres de formentlig – af virksomhederne – som personer med manglende eller uønskede menneskelige kvalifikationer. Og sådanne personer vil følgelig hurtigst muligt blive afskediget, hvis de ikke allerede frasorteres i forbindelse med en ansættelsessamtale, hvor virksomheder typisk har flere henviste personer at vælge imellem.

Ved brug af andre rekrutteringskanaler fx annoncering, uformelle netværk og uopfordrede henvendelser får virksomheder kontakt med arbejdssøgende, hvoraf nogle ganske vist har andre forventninger til jobbet, end virksomhederne kan honorere, fx grundet manglende information. Men ved brug af sådanne rekrutteringskanaler opnår virksomheder kontakt med arbejdssøgende,

som søger arbejde af egen drift, og som ikke har nogen tilskyndelse til at fordreje eller overdrive deres motivation for et job. Fordrejet eller overdrevet motivation optræder formentlig heller ikke eller kun i begrænset omfang, når virksomheder benytter AF's åbne formidling, hvilket formentlig er baggrunden for den åbne formidlings forholdsvis hurtige udbredelse.

Noter:

- 1) Bortset fra reglerne om styring af den aktive arbejdsmarkedspolitik der trådte i kraft den 1. september 1993.
- 2) De første ændringer skete allerede den 22. december 1993 og var således en del af lovgrundlaget den 1. januar 1994.
- 3) Jf. Bekendtgørelse af lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, Nr. 1199, 27. dec.1993.
- 4) Jf. Landsarbejdsrådets arbejdsmarkedspolitiske redegørelse 1994, 1995 og 1996.
- 5) Det omtalte genbesættelseskrav vedrører "Antallet af personer, der indgår som erstatningsarbejdskraft i forbindelse med uddannelsesorlov". Det er en resultatindikator, som blev introduceret i 1995.
- 6) Jf. fx kap. 7 i Dansk Teknologisk Instituts rapportudkast: Fra faste rammer til fleksibilitet. August 1997.
- 7) Forskellige sider af sådan begrænset eller manglende motivation hos registrerede ledige er der redegjort for i Finansministeriets Budgetredegørelse 95, April 1995. Danmarks Statistik har lavet en nogenlunde tilsvarende opgørelse i Nyt fra D.S., 30. jan. 1995 baseret på EUROSTATs definition af ledighed.

Rekruttering af ordinær arbejdskraft

I dette kapitel belyses virksomhedernes rekruttering af ordinær arbejdskraft, dvs. arbejdskraft der ansættes på almindelige betingelser uden løntilskud. Der ses først og fremmest på virksomhedernes rekrutteringsaktivitet, siden arbejdsmarkedsreformen trådte i kraft dvs. siden den 1.1.94.

Et af de væsentlige spørgsmål i forbindelse med en evaluering af arbejdsmarkedsreformen er, hvilken rolle AF spiller, når virksomhederne rekrutterer ordinær arbejdskraft. Jo flere af jobåbningerne på arbejdsmarkedet, som AF involveres i, jo bedre muligheder får AF for at formidle kortere- eller længerevarende ledige til ordinær beskæftigelse eventuelt efter en kort opkvalificering. Og jo bedre muligheder får arbejdsmarkedsmyndighederne for at forebygge og bekæmpe flaskehalsproblemer og i det hele taget for at leve op til et af de overordnede mål for den regionale arbejdsmarkedsindsats: At de regionale arbejdsmarkedsråd skal sikre, at virksomhederne – på kort og på langt sigt – får den arbejdskraft de har brug for.

Blandt de spørgsmål, der belyses i det følgende, er derfor, hvilke rekrutteringskanaler virksomhederne benytter i forbindelse med rekruttering af ordinær arbejdskraft, i hvilket omfang AF benyttes i den forbindelse, hvor mange virksomheder der har haft rekrutteringsproblemer siden arbejdsmarkedsreformen og virksomhedernes adfærd i den forbindelse.

Konjunkturerne på arbejdsmarkedet må antages at spille en væsentlig rolle for

virksomhedernes rekruttering af arbejdskraft (se fx Csonka 1995, p. 18), herunder brugen af forskellige rekrutteringskanaler, omfanget af henvendelser til AF, forekomsten af rekrutteringsproblemer mv. Den faldende ledighed og det samtidige fald i antallet af langtidsledige, der har fundet sted siden arbejdsmarkedsreformen, udgør tillige med et stort antal personer på orlov og en stigning i antallet af jobordrer til AF nogle væsentlige rammebetingelser for den aktive arbejdsmarkedspolitik. Den gunstige konjunkturudvikling i tiden – efter at arbejdsmarkedsreformen trådte i kraft – må således antages at have haft væsentlig betydning for virksomhedernes brug af AF's tilbud i den betragtede periode.

2.1.

Rekrutteringskanaler i forbindelse med ansættelse af den seneste medarbejder og dennes forudgående situation og relation til virksomheden

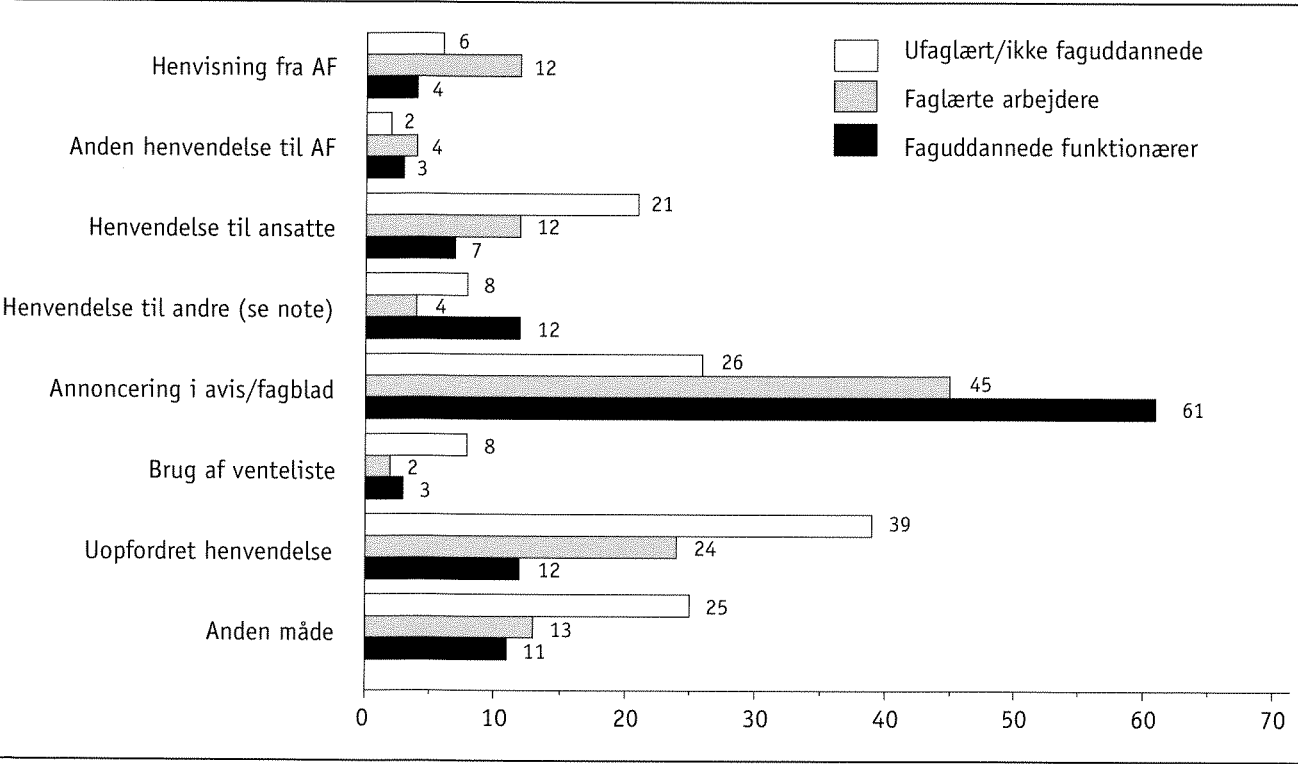
Når virksomhederne søger arbejdskraft på det eksterne arbejdsmarked, er den første vigtige betingelse for at få jobbet at opnå *kendskab* til den pågældende jobåbning.¹⁾ Virksomhedernes brug af forskellige kommunikationsmetoder eller *rekrutteringskanaler* er derfor af stor betydning for, hvem der overhovedet får mulighed for at søge de enkelte job og dermed indirekte for, hvem der i sidste ende får jobbene.

Rosdahl (1986, p. 47ff og p. 134ff) skelner mellem formelle og uformelle rekrutteringskanaler. Formelle rekrutteringskanaler indebærer, at søgningen efter arbejdskraft gennemføres efter bestemte fastlagte

retningslinjer, mens uformelle rekrutteringskanaler bygger på mere tilfældige og spontane kontakter og sociale netværk (Rosdahl 1986, p. 47f).²⁾ Herudover skelner Csonka (1995, p. 77f) mellem rekrutteringskanalernes forskellige grader af åbenhed, alt efter hvor stor en del af de potentielle ansøgere, der opnår kendskab til jobåbningens eksistens ved anvendelsen af den pågældende rekrutteringskanal. Ofte vil de uformelle kanaler være relativt lukkede, fordi kun en begrænset del af de potentielle ansøgere får kendskab til jobåbningens eksistens. Rekruttering gennem sociale netværk er et eksempel på en uformel lukket rekrutteringskanal, mens annoncering i aviser og fagblade er en formel åben rekrutteringskanal.

Virksomhedernes brug af forskellige rekrutteringskanaler, siden arbejdsmarkedsreformen trådte i kraft, er i undersøgelsen belyst ved at stille følgende spørgsmål til de virksomheder, der oplyste, at en eller flere af virksomhedens nuværende medarbejdere var blevet ansat siden den 1.1. 1994 (idet der skulle ses bort fra evt. medarbejdere, der var ansat med løntilskud eller som elever/lærlinge): *På hvilken måde forsøgte virksomheden at rekruttere den senest ansatte?* Virksomhederne kunne angive mere end én svarmulighed. Årsagen, til at der spørges til rekrutteringen af den senest ansatte, beror på den vurdering, at man her ved opnår mere pålidelige data, end hvis man spurgte til, hvorledes virksomheden "plejer at rekruttere arbejdskraft". Denne

Figur 2.1.
Rekrutteringen af ordinær arbejdskraft. Metoder der blev benyttet ved rekruttering af virksomhedernes seneste ansatte. Procent.



Anm.: Omfatter: Kommune, fagforening, a-kasse, erhvervsskoler, AMU, privat konsulentfirma eller jobformidler.

fremgangsmåde indebærer imidlertid, at svarene naturligvis ikke kan ses som repræsentative for *strømmen af ansættelser* i en given periode. Ansættelser på mindre virksomheder må således antages at være overrepræsenterede i forhold til deres andel af den samlede strøm af ansættelser.

Det generelle billede af samtlige danske virksomheders rekrutteringskanaler fremgår af figur 2.1, hvor hyppigheden af virksomhedernes brug af diverse kanaler opgøres særskilt for, hvilken type af arbejdskraft virksomhederne søger rekrutteret. Figuren viser, at de uformelle og mere eller mindre lukkede rekrutteringskanaler spiller den største rolle i forbindelse med rekrutteringen af ikke-faglærte arbejdere og

lønmodtagere uden faguddannelse og den mest beskedne rolle i forbindelse med rekruttering af funktionærer med faguddannelse. De "søgemetoder", der her kaldes uformelle rekrutteringskanaler, er: *Henvendelse til nuværende eller tidligere ansatte samt uopfordret henvendelse fra vedkommende.*

Samtidig er det tydeligt, at brugen af den formelle og åbne rekrutteringskanal *annoncering i avis/fagblad* især spiller en vigtig rolle ved rekrutteringen af faguddannede funktionærer og faglærte arbejdere. Alligevel var det godt en tredjedel af de virksomheder, der sidst havde ansat en faguddannet funktionær og mere end halvdelen af de virksomheder, der senest havde ansat

Tabel 2.1.
Private virksomheders rekrutteringskanaler i forbindelse med ansættelse af den senest ansatte medarbejder efter 1.1.1994. Særskilt for typen af den senest ansatte medarbejder. Procent.

	Ufaglært/ikke faguddannet	Faglært arbejder	Faguddannet funktionær	I alt
1. Kun henvisning fra AF	3	10	1	4
2. Anden henvendelse til AF	1	1	2	1
3. 1. eller 2. i forbindelse med andre rekrutteringskanaler	3	7	3	4
4. Kun henvendelse til ansatte	22	13	19	18
5. Kun henvendelse til andre	1	2	13	5
6. Kun annonce i avis eller fagblad	16	29	46	30
7. Kun brug af venteliste e.l.	1	2	2	1
8. Kun uopfordret henvendelse	31	24	12	22
9. Anden måde	20	12	13	15
10. Kombination af to eller flere rekrutteringskanaler i pkt. 4-9	10	21	9	13
Procentgrundlag	550	397	554	1.501
Beregnet procentgrundlag	31	33	32	96

Tabel 2.2a.
Offentlige virksomheders rekrutteringskanaler i forbindelse med ansættelse af den senest ansatte medarbejder efter 1.1.1994. Særs­kilt for typen af den senest ansatte medarbejder. Opgørelsen omfatter offentlige virksomheder, som i perioden 1.1.1994-30.6. 1995 benyttede AFs særlige tilbud om ansættelse af ledige med løntilskud og jobrotation. Procent.

	Ufaglært/ikke faguddannet	Faglært arbejder	Faguddannet funktionær	I alt
1. Kun henvisning fra AF	4	1	1	2
2. Anden henvendelse til AF	0	1	0	0
3. 1. eller 2. i forbindelse med andre rekrutteringskanaler	6	13	7	8
4. Kun henvendelse til ansatte	10	5	5	6
5. Kun henvendelse til andre	1	2	2	2
6. Kun annonce i avis eller fagblad	35	54	66	55
7. Kun brug af venteliste eller lignende	1	0	1	1
8. Kun uopfordret henvendelse	16	10	2	8
9. Anden måde	8	10	5	7
10. Kombination af to eller flere rekrutteringskanaler i pkt. 4-9	28	20	19	22
Procentgrundlag	195	121	371	687
Beregnet procentgrundlag	166	104	307	577

en faglært arbejder, der ikke havde brugt denne rekrutteringskanal i den forbindelse.

I tabellerne 2.1 og 2.2b opdeles virksomheder i private og offentlige virksomheder. De offentlige virksomheder, som efter arbejdsmarkedsreformen har gjort brug af AF's særlige tilbud i form af ansættelse med løntilskud eller rotationsordninger, vises særs­kilt i tabel 2.2a.³⁾

Det generelle indtryk af virksomheders brug af åbne/formelle og lukkede/ufor­melle rekrutteringskanaler fra figur 2.1 gælder også for offentlige og private virksomheder separat. De offentlige virksom-

heders rekrutteringsadfærd er mere forudsigelig end private virksomheders rekrutteringsadfærd, fordi offentlige virksomheder er underkastet princippet om ligebehandling af borgerne. Dette indebærer, at alle borgere i princippet skal have kendskab til ledige stillinger. I praksis er korelevarende job nok undtaget dette princip. Både tabel 2.2a og 2.2b viser da også, at det er yderst sjældent at offentlige virksomheder kun forsøger at få henvist arbejdskraft gennem AF. Når offentlige virksomheder anvender AF til rekruttering af ordinær arbejdskraft, sker det hyppigst som et supplement til én eller flere andre rekrutteringskanaler. I forlængelse af be-

Tabel 2.2b.

Offentlige virksomheders rekrutteringskanaler i forbindelse med ansættelse af den senest ansatte medarbejder efter 1.1.1994. Særskilt for typen af den senest ansatte medarbejder. Procent.

	Ufaglært/ikke faguddannet	Faglært arbejder	Faguddannet funktionær	I alt
1. Kun henvisning fra AF	2	0	0	1
2. Anden henvendelse til AF	1	0	0	0
3. 1. eller 2. i forbindelse med andre rekrutteringskanaler	4	3	3	3
4. Kun henvendelse til ansatte	9	3	10	8
5. Kun henvendelse til andre	1	0	1	1
6. Kun annonce i avis eller fagblad	48	86	80	73
7. Kun brug af venteliste e.l.	1	0	0	0
8. Kun uopfordret henvendelse	20	3	1	7
9. Anden måde	12	4	2	5
10. Kombination af to eller flere rekrutteringskanaler i pkt. 4-9	10	4	6	7
Procentgrundlag	265	169	467	901
Beregnet procentgrundlag	7	5	13	26

mærkningerne om det offentliges ligebehandlingsprincip er det tilsvarende overraskende, hvor ofte der kun er benyttet uopfordret henvendelse fra ansøgere. Noget tilsvarende kan siges om offentlige virksomheders brug af henvendelse til ansatte som eneste rekrutteringskanal.

De tre tabeller viser klart, at AF spiller en forholdsvis beskeden rolle ved virksomhedernes rekruttering af den senest ansatte medarbejder. Man skal dog være opmærksom på, at ikke-faglærte opgøres i samme gruppe som ikke-faguddannede funktionærer som følge af spørgeskemaets udformning. I det omfang AF ikke anvendes i samme grad som rekrutteringskanal ved søgningen af ikke-faguddannede funktionærer, kan det være en del af årsagen til, at AF ifølge figuren spiller en relativt beskeden rolle.

I afsnit 2.2 skal den samlede andel af virksomheder, der har søgt at rekruttere ordinær arbejdskraft gennem AF siden den 1.1.1994, belyses.

Sammenlignes resultaterne med Rosdahls undersøgelse blandt 1.453 industrivirksomheder med mindst 20 ansatte i midten af 1985, er der både forskelle og ligheder.⁴⁾ Først skal det imidlertid erindres, at ledigheden i 1985 var lidt lavere end i 1995. Samtidig omfatter nærværende undersøgelse virksomhederne i samtlige brancher, mens der i Rosdahl (1986) som

nævnt alene indgår industrivirksomheder af en vis størrelse. Virksomhederne i den foreliggende undersøgelse er således også generelt mindre end i Rosdahl (1986).

Umiddelbart ser det ud til, at henvendelse til nuværende eller tidligere ansatte spiller en mindre rolle blandt virksomhederne i den aktuelle undersøgelse end blandt de større industrivirksomheder i 1985. Til gengæld spiller uopfordrede henvendelser en større rolle. En mulig forklaring kan være, at ledigheden var højere i 1995. En anden forklaring kan være, at virksom-

heder med mange ansatte i højere grad har gavn af at henvende sig til nuværende eller tidligere ansatte. Endelig kan det større pres, der med arbejdsmarkedsreformen er lagt på de ledige, være årsagen til, at virksomhederne i højere grad har været i stand til at benytte sig af uopfordrede henvendelser som rekrutteringskanal.

Med til billedet hører, at brugen af ventelister til gengæld synes at spille en mindre rolle i den aktuelle undersøgelse end blandt industrivirksomhederne i 1985. En forklaring kan være, at ventelister i højere grad

Tabel 2.3.
Virksomhedens eller medarbejdernes kendskab til den senest ansatte medarbejder efter 1.1.1994. Særs­kilt for offentlige og private virksomheder samt typen af den senest ansatte medarbejder. Procent.

	I	II	III	IV	V	VI	Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
<i>Alle virksomheder:</i>								
Ufaglært/ikke-faguddannet	0	1	0	10	35	54	807	39
Faglært arbejder	2	0	1	11	33	52	565	38
Faguddannet funktionær	6	0	0	9	19	65	1.020	45
I alt	3	1	1	10	29	57	2.392	121
<i>Offentlige virksomheder</i>								
Ufaglært/ikke-faguddannet	1	2	0	6	21	69	262	7
Faglært arbejder	1	1	1	5	47	46	168	5
Faguddannet funktionær	19	1	0	9	14	57	467	13
I alt	10	1	1	7	23	58	897	26
<i>Private virksomheder</i>								
Ufaglært/ikke-faguddannet	0	1	0	10	37	51	545	31
Faglært arbejder	3	0	1	13	30	53	397	33
Faguddannet funktionær	2	0	0	9	21	68	553	31
I alt	1	0	1	10	30	57	1.495	95

I: Forinden ansat som elev/lærling, II: Forinden ansat med løntilskud, III: Forinden ansat som praktikant, IV: Tidligere været ansat i virksomheden, V: Kendskab på anden måde, VI: Ej kendskab.

bruges af større virksomheder, hvor der er en vis udskiftning af personalet, mens uopfordrede henvendelser i højere grad benyttes af mindre virksomheder. Denne antagelse bekræftes af analyserne i Rosdahl (1986, p. 143).

Henvendelser til AF spiller også en mindre rolle i den aktuelle undersøgelse end blandt industrivirksomhederne i 1985, når svarene for gruppen af ikke-faglærte/ikke-faguddannede funktionærer sammenlignes med svarene for ikke-faglærte arbejdere i Rosdahl (1986). Forklaringen kan som tidligere nævnt være, at AF muligvis ikke i sam-

me grad benyttes ved søgningen af ikke-faguddannede funktionærer som ved søgningen af ikke-faglærte arbejdere.

I datamaterialet foreligger der også oplysninger, som direkte belyser, hvorvidt den senest rekrutterede medarbejder i forvejen var kendt af virksomhedens ledelse eller af virksomhedens medarbejdere. Dette kunne være en indikator for, om medarbejderen tilhører et uformelt netværk, men der eksisterer ikke nogen entydighed imellem netværk og kendskab til medarbejderen. Virksomhederne fik stillet spørgsmålet: *Havde virksomheden eller*

Tabel 2.4.

Den senest ansatte medarbejders arbejdsmarkedssituation umiddelbart inden ansættelsen. Særsomt for offentlige og private virksomheder samt typen af den senest ansatte medarbejder. Procent.

	Ledig inden an- sættelsen	Beskæftiget i anden virksomhed	Under uddan- nelse	Andet	Procent grundlag	Beregnet procent- grundlag
<i>Alle virksomheder</i>						
Ufaglært/						
ikke-faguddannet	51	37	3	10	697	34
Faglært arbejder	46	49	1	3	515	34
Faguddannet funktionær	35	60	3	1	929	44
I alt	44	48	3	5	2.141	112
<i>Offentlige virksomheder</i>						
Ufaglært/ikke-faguddannet	24	35	3	39	229	6
Faglært arbejder	10	83	2	5	153	5
Faguddannet funktionær	15	79	3	3	414	14
I alt	16	67	3	14	796	26
<i>Private virksomheder</i>						
Ufaglært/ikke-faguddannet	55	37	3	5	468	27
Faglært arbejder	54	42	1	3	362	29
Faguddannet funktionær	42	53	3	1	515	30
I alt	51	44	3	3	1.345	86

nogle af de ansatte i forvejen kendskab til den senest ansatte? Resultatet fremgår af tabel 2.3.

Tabellen viser, at alt i alt har kun 5 pct. af de senest ansatte umiddelbart forinden været ansat i virksomheden, mens 10 pct. på et tidligere tidspunkt har været ansat i virksomheden. Atter andre knap 30 pct. har virksomheden eller dens ansatte haft kendskab til på anden måde. Tilbage står, at 57 pct. af de senest ansatte var ubekendte for virksomheden og deres ansatte, såvidt virksomhederne er bekendt med de senest ansattes relationer til de allerede an-

satte.⁵⁾ På nær for de ufaglærtes vedkommende var den senest ansatte oftere kendt af den offentlige virksomheds ledelse og virksomhedens medarbejdere end tilfældet var for private virksomheder og deres medarbejdere. Noget af forklaringen på dette forhold er, at de senest ansatte i offentlige virksomheder hyppigere har været i lære eller elev i virksomhederne før ansættelsen.

Der foreligger også oplysninger om, hvad de senest ansattes arbejdsmarkedssituation var, inden de blev ansat i virksomhederne. Denne oplysning er kun relevant for de

Tabel 2.5.
Varigheden af den senest ansatte lediges forudgående ledighed umiddelbart inden ansættelsen, særskilt for ansættelser i offentlige og private virksomheder samt typen af den senest ansatte medarbejder. Procent.

	Varighed				Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
	Op til 3 mdr.	3-12 mdr.	Over 12 mdr.	Ved ikke		
<i>Alle virksomheder</i>						
Ufaglært/ikke-faguddannet	24	20	7	49	382	87
Faglært arbejder	64	3	5	28	173	22
Faguddannet funktionær	37	48	5	9	251	21
I alt	39	23	6	32	806	129
<i>Offentlige virksomheder</i>						
Ufaglært/ikke-faguddannet	33	21	12	34	121	72
Faglært arbejder	38	14	9	39	31	10
Faguddannet funktionær	37	18	8	38	92	11
I alt	36	18	10	37	244	93
<i>Private virksomheder</i>						
Ufaglært/ikke-faguddannet	23	20	6	50	261	15
Faglært arbejder	65	3	5	27	142	12
Faguddannet funktionær	37	51	5	6	159	9
I alt	40	23	6	32	562	36

personer, som ikke allerede arbejdede i virksomheden forinden fx som elev, ansat med løntilskud eller praktikant. Oplysningen fremgår af tabel 2.4.

Det mest iøjnefaldende resultat er, at der er meget stor forskel på, i hvilket omfang offentlige og private virksomheder rekrutterer blandt ledige på arbejdsmarkedet. Således var omkring 50 pct. af de senest ansatte i private virksomheder ledige forud for ansættelsen mod 16 pct. af de senest ansatte i offentlige virksomheder. Da andelen, som rekrutteres fra uddannelsesinstitutionerne er den samme for offentlige og private virksomheder, giver det sig udslag i, at den offentlige sektor langt hyppigere end den private sektor rekrutterer nye medarbejdere blandt de allerede beskæftigede på andre virksomheder. Hvad den forudgående situation "Andet" dækker over vides ikke, men den optræder langt hyppigere hos nyansatte i den offentlige sektor. Man kan forestille sig, at kategorien bl.a. dækker over vikarer og jobtræning i den offentlige sektor, fordi man kan tvivle på, om benævnelsen "ansat med løntilskud" i fuldt omfang opfanger alle i jobtræning i den offentlige sektor. Er betragtningen om jobtræning i den offentlige sektor korrekt, vil den offentlige sektor dermed også rekruttere flere personer, som har haft ledighed som et problem, end hvad kategorien "ledig inden ansættelse" umiddelbart giver indtryk af. Kombinerer man oplysningerne i tabel 2.4 med tabel 2.3, giver det anledning til den modifikation, at nok rekrutterer private virksomheder mere fra de lediges rækker, men relativt flere af de således rekrutterede ledige har tidligere været ansat i virksomhederne, eller de private virksomhedsledere eller deres ansatte har i forvejen kendskab til dem.

De ledige som rekrutteres kan jo være ledige i forskelligt omfang. I tabel 2.5 vises dette omfang, hvor varigheden er opdelt på fire kategorier. Tabellen viser, at blandt de rekrutterede ledige er faglærte ledige i mindre omfang end ufaglærte og funktionærer.

2.2.

Rekruttering af ordinær arbejdskraft gennem AF efter arbejdsmarkedsreformen

En femtedel af samtlige virksomheder har søgt at rekruttere ordinær arbejdskraft gennem AF, siden arbejdsmarkedsreformen trådte i kraft (tabel 2.6), enten gennem AF's åbne formidling (4 pct.), AF's jobformidling (12 pct.) eller begge dele (4 pct.). Det fremgår af virksomhedernes svar på spørgsmålet: *Har virksomheden søgt at rekruttere arbejdskraft (uden løntilskud) gennem AF på et eller andet tidspunkt siden 1.1.1994?*^{6) 7)}

Senere i spørgeskemaet stilles spørgsmålet: *Har virksomheden på et eller andet tidspunkt i 1993 eller tidligere søgt medarbejdere (uden løntilskud) via AF?* Kombineres de to spørgsmål, dannes der fire kombinationsmuligheder af virksomhedernes rekrutteringsadfærd via AF før og efter arbejdsmarkedsreformens iværksættelse.

Disse fire kombinationer bruges som inddelingskriterium for virksomhederne i tabelhovedet i tabel 2.6. Der optræder også en femte kategori, som omfatter virksomheder, der ikke har kunnet indplaceres i de fire øvrige kategorier grundet oplysningsbortfald.

Tabellen viser, at 20 pct. af samtlige virksomheder har søgt at rekruttere ordinær

Tabel 2.6.
Virksomhedernes rekruttering gennem AF før og efter 1.1.1994. Særskilt for private og offentlige virksomheder. Private virksomheder er opdelt efter branche og størrelse. Procent.

	Virksomhedens rekruttering					Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
	I	II	III	IV	V		
Alle virksomheder	12	8	10	68	3	2.991	444
Offentlige virksomheder	21	7	17	53	3	1.062	290
Private virksomheder	10	8	8	71	3	1.929	154
<i>Private virksomheder</i>							
<i>Branche:</i>							
Primære erhverv	3	1	2	93	1	82	14
Fremstilling og forsyning	9	14	10	65	2	449	23
Bygge og anlæg	17	18	13	51	1	203	23
Engros	21	4	19	55	1	233	14
Detailhandel, hotel og restauration	17	9	6	64	4	423	38
Transport og finansiering	4	5	4	82	5	312	23
Undervisning, sundhed og velfærd	3	2	3	91	0	62	6
Andre tjenesteydende erhverv	6	7	13	70	5	164	19
<i>Størrelse:</i>							
0-9 ansatte	3	9	7	79	2	893	98
10-49 ansatte	27	6	11	53	3	643	37
50+	23	7	12	55	3	413	12

I: Både før og efter januar 1994. II: Efter januar 1994, men ikke tidligere. III: Før januar 1994, men ikke efterfølgende. IV: Aldrig rekrutteret via AF. V: Uoplyst rekruttering.

arbejdskraft gennem AF på et eller andet tidspunkt efter arbejdsmarkedsreformen. 28 pct. af de offentlige virksomheder har søgt, mens 18 pct. af de private har søgt ordinær arbejdskraft. I hvilket omfang, det har resulteret i ansættelse, tages op senere. Tabellen viser også, at 68 pct. af virksomhederne aldrig har søgt at rekruttere ordi-
nær arbejdskraft via AF. Andelen, som al-
drig har gjort brug af AF, er størst inden

for private virksomheder. De offentlige virksomheder er helt overvejende domi-
neret af virksomheder inden for sektoren
"undervisning, sundhed og velfærd" efter-
fulgt af "andre tjenesteydende erhverv".
Derfor er kun virksomheder i den private
sektor opdelt efter branche og størrelse.
Der er en betydelig variation imellem
brancherne. Halvdelen af de private bygge-
og anlægsvirksomheder har ikke søgt ordi-

nær arbejdskraft gennem AF, mens kun hver ellefte private virksomhed inden for transport og finansiering har søgt arbejdskraft via AF. Ligeledes har knap 80 pct. af de små private virksomheder aldrig gjort brug af AF, når de har søgt ordinær arbejdskraft.

Noget af forklaringen på, at virksomhederne ikke har søgt at rekruttere arbejdskraft

via AF, skal selvfølgelig søges i det forhold, at virksomhederne ikke har haft behov for at ansætte ordinær arbejdskraft. Derfor er de samme beregninger, som ligger til grund for tabel 2.6, udført for den delmængde af virksomhederne, som har ansat én eller flere ordinære medarbejdere efter 1.1.1994, som fortsat er ansat (på interviewtidspunktet). Hermed er de fleste virksomheder, som har haft et rekrutte-

Tabel 2.7.
Virksomhedernes rekruttering gennem AF før og efter 1.1.1994, givet at virksomhederne har ansat én eller flere medarbejdere i perioden 1.1.1994 - årsskiftet 1995/96. Særskilt for private og offentlige virksomheder. Private virksomheder er opdelt efter branche og størrelse. Procent.

	Virksomhedens rekruttering					Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
	I	II	III	IV	V		
Alle virksomheder	19	11	12	55	3	2.421	437
Offentlige virksomheder	26	8	17	45	3	912	275
Private virksomheder	17	12	10	58	3	1.509	162
<i>Private virksomheder</i>							
<i>Branche:</i>							
Primære erhverv	11	2	2	83	2	46	4
Fremstilling og forsyning	11	16	9	63	2	400	18
Bygge og anlæg	29	29	14	27	2	156	15
Engros	28	5	26	40	1	193	10
Detailhandel,							
Hotel- og restauration	26	11	6	50	7	313	35
Transport og finansiering	6	7	3	82	3	246	15
Undervisn., sundhed og velfærd	5	3	5	87	1	46	3
Andre tjenesteydende erhverv	11	15	26	45	3	108	23
<i>Størrelse:</i>							
0 - 9 ansatte	6	16	9	67	2	560	53
10-49 ansatte	32	7	13	45	4	573	31
50+	24	7	12	55	3	394	11

I: Både før og efter januar 1994. II: Efter januar 1994, men ikke tidligere. III: Før januar 1994, men ikke efterfølgende. IV: Aldrig rekrutteret via AF. V: Uoplyst rekruttering.

ringsbehov efter 1.1.1994, indkredset. Spørgsmålet, som blev brugt til denne afgrænsning lyder: *Er én eller flere af virksomhedens nuværende medarbejdere blevet ansat siden 1.1.1994? (Der ses bort fra evt. medarbejdere, der er ansat med løntilskud eller som elever/lærlinge).* Resultatet vises i tabel 2.7.

Tabellen giver et groft indtryk af AF's kontakt med virksomheder, som har haft et rekrutteringsbehov inden for et længere tidsrum. Således fremgår det, at AF har haft kontakt med 34 pct. af de offentlige virksomheder, som har haft et rekrutteringsbehov, og tilsvarende haft kontakt

med 29 pct. af de private virksomheder med et rekrutteringsbehov. Det fremgår igen, at de små private virksomheder i mindre omfang – 22 pct. – har benyttet AF i rekrutteringen af ordinær arbejdskraft mod 39 pct. for de mellemstore private virksomheders vedkommende.

For så vidt angår branchernes brug af AF, er mønsteret i tabel 2.7 det samme som i tabel 2.6. De store forbrugere af AF's ordinære formidling er bygge- og anlægssektoren med 58 pct. kontakt med AF, efterfulgt af hotel- og restaurationsvirksomhederne med 37 pct. og engrosvirksomhederne med 33 pct.

Tabel 2.8.
Virksomhedernes rekruttering gennem AF før og efter 1.1.1994, givet at virksomhederne har ansat én eller flere medarbejdere i perioden 1.1.1994 - årsskiftet 1995/96. Særskilt efter virksomhedernes regionale placering. Procent.

Virksomhedernes regionale placering	Virksomhedens rekruttering					Procentgrundlag	Beregnet procentgrundlag
	I	II	III	IV	V		
Storkøbenhavn	22	13	16	46	3	506	23
Roskilde	60	6	5	28	1	80	28
Frederiksborg	14	9	13	63	1	132	14
Vestsjælland	10	4	3	72	11	123	51
Storstrøm	21	17	17	44	1	113	20
Fyn	12	4	10	71	3	229	29
Sønderjylland	38	6	6	49	1	143	12
Ribe	7	7	2	83	1	102	17
Vejle	16	14	5	59	5	225	75
Ringkøbing	21	18	15	43	3	165	54
Århus	8	10	8	70	4	289	71
Viborg	20	28	12	39	1	91	26
Nordjylland	18	19	19	40	4	209	13

I: Både før og efter januar 1994. II: Efter januar 1994, men ikke tidligere. III: Før januar 1994, men ikke efterfølgende. IV: Aldrig rekrutteret via AF. V: Uoplyst rekruttering.

Vi forfølger temaet om AF's kontakt med virksomheder, som efter arbejdsmarkedsreformens ikrafttrædelse har haft et rekrutteringsbehov i forbindelse med ansættelse af ordinær arbejdskraft. I tabel 2.8 vises resultatet af en regional undersøgelse af, hvorvidt virksomheder har søgt arbejdskraft gennem AF i forbindelse med det omtalte behov.

Virksomheder er i tabellen opdelt efter deres regionale placering. Af hensyn til datamaterialets størrelse og dets stratifikation, er det ikke muligt at opdele det yderligere fx efter virksomhedernes branchemæssige tilhørsforhold, som selvfølgelig påvirker den regionale kontakt(hyppighed) mellem virksomheder og AF. På trods af den noget unuancerede analyse er der så markante regionale forskelle i kontakten, at de næppe lader sig forklare alene med branchemæssige eller andre forskelle i sammensætningen af virksomheder regionerne imellem. Således har 66 pct. af virksomhederne i Roskilde regionen søgt at rekruttere gennem AF, hvilket repræsenterer den højeste andel. I den anden ende af skalaen ligger Ribe og Vestsjælland regionerne, hvor kun 14 pct. af virksomhederne har kontaktet AF i den forbindelse. De to regioner efterfølges af Århus og Frederiksborg, som ligger svagt højere. Dette mønster modsvarer næsten nødvendigvis af andelen af de virksomheder, som aldrig har haft kontakt med AF i den forbindelse. Hele 83 pct. af de virksomheder i Ribe-regionen, hvorom vi ved, at de i en kortere periode forinden surveyen havde et ordinært rekrutteringsbehov, har aldrig gjort brug af AF, når de skulle rekruttere ordinære medarbejdere. I den anden ende af skalaen ligger Roskilde nødvendigvis.

De virksomheder – som på trods af et rekrutteringsbehov – ikke har søgt medarbejdere på den ene eller anden måde via AF, blev spurgt om den vigtigste grund hertil. De skulle svare på spørgsmålet: *Hvad er den vigtigste grund til, at virksomheden ikke har søgt at rekruttere medarbejdere (uden løntilskud) gennem AF?* Virksomhederne kunne afkrydse én af fem mulige kategorier herunder kategorien "Andet", som dog kunne uddybes ved at skrive den nærmere forklaring. Resultatet vises i tabel 2.9, hvor svarkategorierne også fremgår.

Virksomheders besvarelser i kategorien *"Virksomheden har slet ikke søgt at rekruttere medarbejdere siden 1.1.1994"* er tilsyneladende i modstrid med, at de samme virksomheder har bekræftet at have ansat én eller flere medarbejdere siden 1.1.1994. Der er dog ikke nødvendigvis en modstrid, idet virksomheder vel kan have foretaget ansættelser i perioden uden at have foretaget egentlig rekrutteringsadfærd, fx fordi jobsøgende selv henvender sig.

Svarkategorierne udtrykker mere eller mindre begrundede forklaringer på at gå uden om AF i rekrutteringerne af ordinær arbejdskraft. Mest bevidste synes virksomhederne at være, når de skønner, at AF ikke er i stand til at henvise arbejdskraft med de kvalifikationer, som virksomheden ønsker. Mindre artikuleret er forklaringen om, at virksomheden havde mulighed for at rekruttere på anden måde. Det er den hyppigst anvendte forklaring. Den mindst oplysende forklaring er den om, at virksomheden ikke plejer at bruge AF.

Der synes ikke at være noget let gennemskueligt mønster i virksomhedernes svar-

Tabel 2.9.

Vigtigste grund til at virksomheder ikke har søgt at rekruttere medarbejdere (uden løn-tilskud) gennem AF. Opgjort for virksomheder, som har ansat mindst én medarbejder siden 1.1.1994. Særskilt for offentlige og private virksomheder. Private virksomheder, opdelt efter branche og region. Procent.

Hvad er den vigtigste grund til, at virksomheden ikke har søgt at rekruttere medarbejdere (uden løn-tilskud) gennem AF?						Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag	Ikke søgt gennem AF siden jan. 1994
	I	II	III	IV	V			
Alle virksomheder	10	41	27	17	4	1.356	143	68
Offentlige virksomheder	9	49	28	9	4	550	38	61
Private virksomheder	10	39	27	19	4	806	105	70
<i>Private virksomheder, branche:</i>								
Primære erhverv	0	10	86	3	0	23	3	85
Fremstilling og forsyning	19	27	23	23	7	193	11	73
Bygge og anlæg	10	39	34	13	5	77	21	41
Engros	1	44	11	40	3	105	6	66
Detailh., hotel- og restaur.	5	45	26	21	4	169	38	61
Transport og finansiering	17	38	30	10	5	150	10	87
Undervisn., sundhed og velf.	3	89	0	6	2	29	3	92
Andre tjenesteydende erhverv	2	60	5	30	2	60	13	73
<i>Private virksomheder, region:</i>								
Storkøbenhavn	2	40	13	42	3	169	12	64
Roskilde	0	49	21	21	9	27	7	33
Frederiksborg	21	26	35	13	4	56	8	77
Vestsjælland	1	79	2	6	13	40	3	82
Storstrøm	0	50	34	13	2	31	7	62
Fyn	3	37	15	32	14	61	16	82
Sønderjylland	4	11	67	14	5	46	4	56
Ribe	32	3	62	2	1	31	4	86
Vejle	4	80	8	5	3	65	3	66
Ringkøbing	32	33	11	20	4	50	15	61
Århus	2	49	38	10	1	110	7	80
Viborg	7	64	2	27	0	31	6	51
Nordjylland	10	50	2	33	6	84	7	63

I: Virksomheden har ikke søgt at rekruttere medarbejdere siden 1. januar 1994. II: Det var ikke nødvendigt at bruge AF, for virksomheden havde mulighed for at rekruttere på anden måde. III: Virksomheden plejer ikke at bruge AF. IV: Virksomheden skønner, at AF ikke er i stand til at henvise arbejdskraft med de kvalifikationer, som virksomheden ønsker. V: Andet.

afgivelser mellem tabel 2.7, 2.8 og 2.9. Uanset om det er offentlige eller private virksomheder er der knap 60 pct., der begrundet deres adfærd med, enten at AF ikke formår at henvise kvalificerede medarbejdere, eller at virksomheder hellere ville gøre brug af andre måder, underforstået, at det giver et mere tilfredsstillende resultat for virksomheden. Vi vender tilbage til disse aspekter om virksomhedernes overvejelser om rekruttering af ordinær arbejdskraft, når virksomhederne skal sammenligne situationen før og efter arbejdsmarkedsreformen.

Vi vender os nu mod problemstillingen, hvorvidt virksomhederne får besat de ledige stillinger, som de retter henvendelse til AF om. I samme forbindelse belyses, hvor mange medarbejdere virksomhederne har fået ansat siden 1.1.1994 ved AF's mellemkomst, og hvor mange job som forblev ubesatte efter henvendelse til AF. Disse oplysninger fremkommer ved, at virksomheder, som har rekrutteret ordinær arbejdskraft gennem AF – enten ved brug af AF's åbne formidling eller ved AF's jobformidling, sidstnævnte almindeligvis kaldet henvisning – får stillet spørgsmålene: *Omtrent hvor mange medarbejdere er i alt blevet ansat i virksomheden siden 1.1.1994 efter henvendelse til AF? (medregnet både nuværende og tidligere medarbejdere).* Dette spørgsmål efterfølges umiddelbart af spørgsmålet: *Hvor mange af de anmeldte job forblev ubesatte efter henvendelse til AF?*

Det er åbenbart, at det første spørgsmål har til hensigt at opsamle alle de ansættelsesforhold i virksomheder, som er kommet i stand efter virksomhedernes henvendelser til AF-kontorerne, uanset om henvendelserne har været i form af anmodning om

henvisning af arbejdskraft eller brug af AF's åbne formidling i form af opslag mv. i AF-kontorerne. Det andet spørgsmål opfanger givetvis virksomhedernes anmodninger om henvisning af arbejdskraft. Hvorvidt anmodninger om brug af den åbne formidling fra alle virksomheder opfanges med spørgsmålets sprogbrug er nok uklart.

I tabel 2.10 vises nogle centrale talstørrelser til belysning af, om virksomhederne får besat de stillinger, som de retter henvendelse til AF om. Tabellen indeholder også opregninger fra undersøgelsens stikprøve til populationens totaler, for så vidt angår det samlede antal medarbejdere, som blev ansat i virksomhederne i perioden fra 1.1.1994 til interviewtidspunktet, hvis midtpunkt er årsskiftet 1995/1996, foruden det opregnede tal for anmeldte job, som forblev ubesatte. Disse opregnede er selvfølgelig behæftet med usikkerhed ligesom andre gennemsnitsmål, der fremlægges fra undersøgelsen.

De gennemsnitsmål, der angives i tabellen, fremkommer som et vægtet gennemsnitstal for de virksomheder, som faktisk har rettet henvendelse til AF. Fx siger tallet 2,2 for virksomheder i Storkøbenhavn, at i gennemsnit har hver af de virksomheder i dette område, som har rettet henvendelse til AF i den omtalte toårs periode, fået ansat 2,2 ordinære medarbejdere som resultat af disse henvendelser. Gennemsnitstallet 1,0 for det samme område siger, at i gennemsnit forblev 1,0 job ubesat for de pågældende virksomheder. Fortsætter vi med det angivne forholdstal 0,26 for det samme område, udtrykker det blot, at en andel på 0,26 af det samlede antal job (27.794 + 9.676), hvorom der er rettet

Tabel 2.10.

Antal medarbejdere ansat i virksomhederne og antal ubesatte job i virksomhederne efter henvendelse til AF i perioden 1.1.1994 - årsskiftet 1995/96.

	Antal medarbejdere ansat		Antal anmeldte job, som forblev ubesatte		$\frac{b}{a + b}$	Bereg- nings- grundlag ¹⁾
	Gnsn	I alt (a)	Gnsn	I alt (b)		
Alle virksomheder	1,97	105.738	0,68	33.613	0,24	1.088
Offentlige virksomheder	1,00	12.838	0,27	2.617	0,17	352
Private virksomheder	2,27	92.543	0,80	30.944	0,25	730
Private virksomheder, som har benyttet AF's ordinære tilbud i perioden 1.1.94-30.6.95	2,94	53.201	1,30	22.963	0,30	641
<i>Virksomheder, opdelt efter region:</i>						
Storkøbenhavn	2,2	27.794	1,0	9.676	0,26	186
Roskilde	0,3	1.174	0,1	240	0,17	34
Frederiksborg	2,1	9.730	1,8	7.412	0,43	60
Vestsjælland	1,3	1.622	0,8	956	0,37	44
Storstrøm	0,7	1.714	0,1	331	0,16	49
Fyn	3,0	6.952	0,4	903	0,11	103
Sønderjylland	2,7	14.233	0,3	1.530	0,10	75
Ribe	1,4	2.405	0,7	1.178	0,33	53
Vejle	3,6	11.030	0,7	1.901	0,15	113
Ringkøbing	3,9	9.223	0,3	748	0,08	81
Århus	2,8	9.262	0,9	2.849	0,24	139
Viborg	1,6	2.866	0,4	698	0,20	45
Nordjylland	0,8	7.388	0,5	4.594	0,38	93
<i>Private virksomheder opdelt efter branche:</i>						
Primære erhverv	1,5	1.947	0,3	370	0,16	24
Fremstilling og forsyning	2,9	22.405	1,4	11.185	0,33	207
Bygge og anlæg	2,3	24.666	0,2	2.127	0,08	79
Engros	2,6	14.927	0,5	2.909	0,16	94
Detailhandel,						
Hotel- og restauration	1,9	17.030	1,3	10.964	0,39	147
Transport og finansiering	2,2	7.509	0,4	1.431	0,16	98
Undervisning, sundhed og velfærd	0,8	515	0,08	52	0,09	20
Andre tjenesteydende erhverv	1,7	3.509	1,0	1.906	0,35	55

1) Beregningsgrundlaget vedrører "Antal medarbejdere ansat". Beregningsgrundlaget for "Antal anmeldte job, som forblev ubesatte" er svagt lavere end det opgivne beregningsgrundlag.

henvendelse til AF om ansættelse af ordinær arbejdskraft, forblev ubesatte.

Variationen i gennemsnitstallene mellem regionerne skal man ikke hæfte sig så meget ved, fordi gennemsnitstallene jo i høj grad afspejler den regionale sammensætning af virksomhederne på størrelse og branche. Tilsvarende afspejler den branchemæssige variation i gennemsnitstallene jo bl.a. den størrelsemæssige sammensætning af virksomhederne. Disse gennemsnitsmål for brancher og regioner er mere medtaget for fuldstændighedens skyld. Det interessante tal er andelen, som angiver, hvor mange job der efter virksomhedernes oplysninger forbliver ledige i forhold til virksomhedernes samlede antal anmodninger om jobbesættelser.

Den offentlige sektors virksomheder domineres af virksomheder inden for undervisning, sundhed og velfærd. Den private sektor er opdelt på brancher, og der er stor forskel på andelen. Tre brancher har høje andele – fremstillingssektoren, detailhandlen og hotel- og restaurationsbranchen og andre tjenesteydende erhverv – mens byggebranchen repræsenterer en andel så lav som 0,08. Disse branchemæssige forskelle påvirker nødvendigvis også den regionale variation i andelen.

Den regionale variation i andelen har dog en større spændvidde end den branchemæssige variation. Hvilket taler for, at der er en selvstændig regional forklaring på den regionale variation i andelen. Den højeste andel står Frederiksborg for med 0,43 efterfulgt af Nordjylland, Vestsjælland og Ribe. Herefter er der et spring ned til en midtergruppe. Ringkøbing,

Sønderjylland og Fyn repræsenterer de laveste andele. Sammenholder man den regionale variation i andelen i tabel 2.10 med den regionale variation i de andele af virksomhederne, som i den tilsvarende periode har søgt at rekruttere ordinær arbejdskraft via AF, jf. tabel 2.8, viser der sig et forståeligt mønster. De regioner, hvor en høj andel af virksomhederne benytter AF ved rekruttering af ordinær arbejdskraft, repræsenteret ved Roskilde, Viborg, Sønderjylland og Ringkøbing, har også samtidigt lave andele af ubesatte anmeldte job. I regioner, hvor kun en mindre del af virksomhederne benytter AF, har virksomhederne også samtidigt forholdsvis høje andele af ubesatte job. Det drejer sig om Vestsjælland, Frederiksborg, Ribe og Århus. Der er dog undtagelser fra dette mønster tydeligst repræsenteret ved Fyn og Nordjylland på hver sin måde.

Det er derfor – alt i alt – nærliggende at konkludere, at virksomheder er tilbøjelige til at rekruttere medarbejdere via AF, når AF er god til at henvise arbejdskraft.

I undersøgelsen er virksomhederne også blevet bedt om at vurdere, om AF's service over for virksomhederne med hensyn til at tilfredsstille virksomhedernes behov ved rekruttering af ordinær arbejdskraft er blevet bedre eller dårligere inden for de seneste år. Virksomhederne blev bedt om at besvare følgende spørgsmål: *Vil De sige, at følgende forhold er blevet bedre eller dårligere inden for de sidste par år?*

De forhold, som virksomhederne bedes vurdere, fremgår af de følgende tabeller, ligesom de fortrykte svarkategorier, jf. tabel 2.11-2.14 og bilagstabellerne 2.1-2.4.

De virksomheder, som af den ene eller anden grund ikke mener at kunne sammenligne AF's service inden for udvalgte områder på interviewtidspunktet med den service, AF gav før reformens iværksættelse, kan afkrydse i svarkategorien "ved ikke". Ser man på tabel 2.11, viser det sig, at de virksomheder, hvis rekruttering gennem AF daterer sig længere tilbage i tiden (eller som slet ikke har brugt AF) også hyppigere svarer "ved ikke". For bedre at kunne vurdere besvarelsene, er virksomhederne opdelt efter, hvorvidt de før og efter arbejdsmarkedsreformens iværksættelse har søgt at rekruttere ordinær arbejdskraft gennem AF.

Det første emne, virksomhederne bedes forholde sig til, vedrører AF's muligheder for at finde de personer, som passer til virksomhedernes behov. Der er flere virksomheder, som har søgt at rekruttere medarbejdere gennem AF både før og efter reformen, som mener, at AF's muligheder for at finde de rette personer for virksomhederne er blevet bedre, end der er virksomheder, som mener, at AF's muligheder er blevet dårligere. Blandt de andre virksomheder er der flere, der mener, at AF's muligheder er blevet dårligere, end virksomheder, der mener, at mulighederne er blevet bedre.

Derefter skulle virksomhederne vurdere den henviste arbejdskrafts faglige kvalifikationer. Halvdelen af de bedst informerede virksomheder mener, at kvalifikationerne er nogenlunde uforandrede, mens der er flere virksomheder, der mener, at kvalifikationerne er blevet dårligere, end virksomheder, der mener, at kvalifikationerne er blevet bedre. Blandt de resterende virksomheder kan over halvdelen ikke vurdere dette forhold.

Virksomhederne skulle også vurdere AF's mulighed for at opkvalificere ledige inden ansættelsen. Over halvdelen af virksomhederne – også blandt de bedst informerede – kunne ikke vurdere dette forhold. Blandt de virksomheder, som havde en mening, mente de fleste, at mulighederne for at opkvalificere ledige inden ansættelse nok var nogenlunde uændret som følge af reformen.

I bilagstabel 2.1 gengives på tilsvarende vis virksomhedernes vurdering af dels AF's mulighed for at henvise arbejdskraft hurtigt, dels den henviste arbejdskrafts motivation for at arbejde i et korterevarende job, og endelig den henviste arbejdskrafts menneskelige kvalifikationer. Besvarelsesmønsteret er ret identisk med mønsteret i tabel 2.11. Heller ikke på disse servicekomponenter mener virksomhederne, der er sket markante fremskridt efter reformens iværksættelse. Der er dog en undtagelse. Flere godt informerede virksomheder mener, at AF's muligheder for at henvise arbejdskraft hurtigt er blevet forbedret efter reformen, og færre virksomheder mener, at dette forhold er blevet dårligere.

Lægger man A-VIRK-registerets oplysninger til grund, kan man afgrænse de virksomheder, om hvem man ved, at de i perioden 1.1.1994 – 30.6.1995 gjorde brug af AF's ordinære formidling og eller AF's særlige tilbud om ansættelse med løntilskud og rotationsordninger, jf. rapportens bilag. De således afgrænsede virksomheder må bl.a. omfatte AF's mere faste kunder. Det har derfor en selvstændig interesse at vide, hvordan de vurderer udviklingen i AF's service på nogle af de udvalgte områder vedrørende rekruttering

Tabel 2.11.

Virksomhedernes vurdering af om AF's evne til at opfylde virksomheders behov på udvalgte områder er blevet bedre eller dårligere inden for de sidste par år. Særskilte opgørelser for, om virksomheder har rekrutteret via AF før og efter 1.1.1994. Procent.

	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårli- gere	Ved ikke	Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
<i>AF's mulighed for at finde de personer, som passer til virksomhedens behov</i>						
<i>Virksomheder rekrutteret via AF:</i>						
Både før og efter 1.1.1994	22	40	14	24	664	25
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	7	16	27	50	370	21
Før 1.1.1994, men ikke efterfølgende	2	16	8	74	420	60
Aldrig rekrutteret via AF	1	10	2	86	1.181	86
Uoplyst rekruttering	3	14	21	62	72	28
Alle virksomheder	5	16	7	72	2.707	219
<i>Den henviste arbejdskrafts faglige kvalifikationer</i>						
<i>Virksomheder rekrutteret via AF:</i>						
Både før og efter 1.1.1994	5	49	17	29	651	24
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	19	17	13	52	365	21
Før 1.1.1994, men ikke efterfølgende	1	18	9	72	408	58
Aldrig rekrutteret via AF	0	11	3	86	1.165	85
Uoplyst rekruttering	1	18	19	62	71	27
Alle virksomheder	3	18	6	73	2.660	214
<i>AF's mulighed for at opkvalificere ledi- ge inden ansættelse på virksomheden</i>						
<i>Virksomheder rekrutteret via AF:</i>						
Både før og efter 1.1.1994	5	26	8	60	644	24
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	4	8	2	86	358	19
Før 1.1.1994, men ikke efterfølgende	5	10	3	82	403	57
Aldrig rekrutteret via AF	1	6	1	92	1.164	84
Uoplyst rekruttering	5	11	4	79	69	25
Alle virksomheder	2	9	2	86	2.638	209

af ordinær arbejdskraft. I tabellerne 2.12-2.14 gengives disse virksomheders vurderinger af dels AF's muligheder for at finde

personer, som passer til virksomhedernes behov, dels den henviste arbejdskrafts faglige kvalifikationer og endelig AF's

Tabel 2.12.

Virksomhedernes vurdering af om "AF's mulighed for at finde de personer, som passer til virksomhedens behov" er blevet bedre eller dårligere inden for de sidste par år. Opgørelsen omfatter virksomheder, som i perioden 1.1.1994-30.6.1995 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud om ansættelse med løntilskud og rotationsordninger. Procent.

Virksomheders regionale placering	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårligere	Ved ikke	Procentgrundlag	Beregnet procentgrundlag
Storkøbenhavn	7	23	16	55	401	281
Roskilde	4	19	19	58	72	58
Frederiksborg	7	32	19	41	101	64
Vestsjælland	7	32	8	52	126	94
Storstrøm	12	26	8	54	111	81
Fyn	11	31	16	43	202	147
Sønderjylland	6	32	22	39	138	94
Ribe	6	23	16	55	100	62
Vejle	8	22	17	53	219	155
Ringkøbing	6	24	15	54	169	108
Århus	9	27	14	49	280	188
Viborg	22	21	13	44	99	62
Nordjylland	11	28	16	45	191	125
I alt	9	26	15	50	2.222	1.529

mulighed for at opkvalificere ledige inden ansættelse på virksomhederne. I tabellerne er virksomhederne samlet efter deres regionale placering.

Det gennemgående hovedtræk fra tabellerne er, at halvdelen eller endnu flere af disse faste brugere af AF's service ikke ved, hvordan udviklingen har været i disse servicekomponenter. Blandt de virksomheder, som ser sig i stand til at vurdere udviklingen i disse forhold, mener ca. halvdelen, at der ikke har været nogen forbedring eller forværring. Blandt de resterende virksomheder er der flere, der mener, at AF's muligheder for at finde de personer, som passer til virksomhedernes

behov, er blevet dårligere end virksomheder, der mener, at AF's muligheder er blevet bedre. Det tilsvarende gælder også for virksomhedernes vurdering af den henviste arbejdskrafts kvalifikationer. For så vidt angår AF's muligheder for at opkvalificere ledige inden ansættelse på virksomhederne, er der lige så mange virksomheder, der mener, at mulighederne er blevet bedre, som virksomheder, der mener, at AF's muligheder er blevet dårligere.

Interesserer vi os dernæst for den regionale variation i virksomhedernes vurderinger, er det gennemgående træk, at der også i hver region er flere virksomheder, der mener, at

Tabel 2.13.

Virksomhedernes vurdering af om "Den henviste arbejdskrafts faglige kvalifikation" er blevet bedre eller dårligere inden for de sidste par år. Opgørelsen omfatter virksomheder, som i perioden 1.1.1994-30.6.1995 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud om ansættelse med løntilskud og rotationsordninger. Procent.

Virksomheders regionale placering	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårligere	Ved ikke	Procentgrundlag	Beregnet procentgrundlag
Storkøbenhavn	4	26	13	58	399	280
Roskilde	1	30	15	53	70	57
Frederiksborg	3	26	18	52	99	62
Vestsjælland	5	18	18	59	123	92
Storstrøm	4	24	17	54	105	76
Fyn	5	34	16	46	202	147
Sønderjylland	8	27	23	43	137	93
Ribe	0	16	26	58	99	61
Vejle	4	24	18	55	217	154
Ringkøbing	4	20	25	51	165	105
Århus	5	27	13	56	271	182
Viborg	10	30	10	50	100	63
Nordjylland	5	24	24	47	184	121
I alt	4	25	18	53	2.183	1.499

AF's muligheder for at finde de rette personer er blevet dårligere end virksomheder, der mener det modsatte. Viborg-regionen er den eneste undtagelse. Tilsvarende kan siges om den regionale variation i virksomhedernes vurdering af den henviste arbejdskrafts kvalifikation. For så vidt angår den regionale variation i virksomhedernes vurdering af AF's muligheder for at opkvalificere arbejdskraften før ansættelse, er det forskelligt, om der er flere eller færre virksomheder i de enkelte amter, der vurderer, om der har været en positiv frem for en negativ udvikling i denne servicekomponent. Netop for denne servicekomponents vedkommende er AF's fleksibilitet med hensyn til regelgrundlaget blevet for-

øget. Det er derfor interessant, at knap tre fjerdedele af virksomhederne ikke ved, hvordan de skal vurdere AF's muligheder på dette område.

I bilagstabellerne 2.2-2.4 gengives virksomhedernes vurderinger af dels AF's muligheder for at henvise arbejdskraft hurtigt, dels den henviste arbejdskrafts menneskelige kvalifikation og endelig den henviste arbejdskrafts motivation for at arbejde i et korterevarende job. Virksomhederne er ligeledes geografisk opdelt. Der tegner sig et mønster, som er meget lig mønsteret i vurderingerne i tabellerne 2.12-2.14. Tabellerne kommenteres derfor ikke yderligere.

Tabel 2.14.
**Virksomhedernes vurdering af om "AF's mulighed for at opkvalificere ledige inden ansættelse på virksomheden" er blevet bedre eller dårligere inden for de sidste par år. Op-
gørelsen omfatter virksomheder, som i perioden 1.1.1994-30.6.1995 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud om ansættelse med løntilskud og rotationsordninger. Procent.**

Virksomheders regionale placering	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårligere	Ved ikke	Procentgrundlag	Beregnet procentgrundlag
Storkøbenhavn	3	10	4	82	394	277
Roskilde	4	16	6	75	70	57
Frederiksborg	6	16	13	66	97	60
Vestsjælland	8	10	9	74	122	92
Storstrøm	9	12	4	75	106	76
Fyn	7	21	9	63	202	147
Sønderjylland	8	19	5	67	135	93
Ribe	2	13	10	75	97	60
Vejle	7	12	3	78	217	154
Ringkøbing	8	18	3	71	164	104
Århus	5	16	6	73	266	178
Viborg	8	7	7	78	98	61
Nordjylland	9	15	6	70	183	120
I alt	6	14	6	73	2.163	1.487

Noter:

- 1) Begrebet *jobåbning* defineres i Csonka (1995, p. 11) som en ledig stilling, hvortil ansøgere fra det eksterne arbejdsmarked har adgang.
- 2) Denne sondring er dog ikke fuldstændig entydig. Som eksempel herpå nævner Rosdahl sondringen mellem brugen af den formelle rekrutteringskanal 'venteliste' og den uformelle rekrutteringskanal 'uopfordret henvendelse fra ansøgere', idet sidstnævnte ofte kan resultere i, at de pågældende bliver skrevet op på en venteliste.
- 3) De særlige virksomheder i tabel 2.2a illustreres til supplement af tabel 2.2b, fordi det beregnede procentgrundlag i tabel 2.2b er så beskedent for de offentlige virksomheder grundet undersøgelsens stratifikation, hvor der netop ikke foretages en særlig hensyntagen til offentlige virksomheder i form af overvægtning af virksomheder, som bruger AF's ordinære formidling.
- 4) Der sammenlignes med tabel 6.3 i Rosdahl (1986, p. 133).
- 5) Der er nok grund til at betvivle, hvorvidt vedkommende, som har udfyldt spørgeskemaet, i fuldt omfang er bekendt med den senest ansattes relationer til de i forvejen ansatte medarbejdere. De 57 pct. må derfor være et overkantsskøn.
- 6) Denne andel svarer meget godt til antallet af virksomheder, der i A-VIRK var registreret for at have brugt AF i forbindelse med rekruttering af ordinær arbejdskraft i perioden 1.1.1994 – 30.6. 1995 – som nævnt en kortere periode end den der blev spurgt til i spørgeskemaet - nemlig 17 pct.
- 7) Ifølge en undersøgelse foretaget af Gallup (Arbejdsmarkedsstyrelsen 1995a, p. 25) oplyser 40 pct. af virksomhederne, at de har brugt AF til jobservice inden for det seneste år. Dataindsamlingen til den undersøgelse er foretaget april/maj 1995 og omfatter 896 interview blandt virksomheder med mere end 1 ansat i følgende brancher: Tekstil- og beklædningsindustri, træ- og møbelindustri, jern- og metalindustri, fremstilling i øvrigt, bygge- og anlægsvirksomhed, engros- og detailhandel, restaurations- og hotelvirksomhed samt transportvirksomhed mv. Blandt årsagerne til de forskellige undersøgelsesresultater er antagelig, at virksomhederne opfatter begrebet "jobservice" (Gallup) som bredere end rekruttering af arbejdskraft uden løntilskud (nærværende undersøgelse), samt at nærværende undersøgelse også omfatter de allermindste virksomheder med 0 og 1 ansatte.

Rekrutteringsvanskeligheder – omfang, karakter og imødegåelse

3.1.

Rekrutteringsvanskeligheder:

Omfang og karakter

Et af de overordnede mål med den regionale arbejdsmarkedsindsats er, at de regionale arbejdsmarkedsråd skal sikre, at virksomhederne – på kort og på langt sigt – får den arbejdskraft, de har brug for. En vurdering af om virksomhederne har haft rekrutteringsvanskeligheder siden arbejdsmarkedsreformen – og deres adfærd i den forbindelse – er derfor af væsentlig interesse.

I undersøgelsen har man derfor både interesseret sig for, om virksomhederne har haft rekrutteringsvanskeligheder i tidsrummet efter arbejdsmarkedsreformen, og om virksomhederne har rekrutteringsvanskeligheder på interviewtidspunktet. I tilfælde af sådanne vanskeligheder er det undersøgt, hvad virksomhederne har gjort for at afhjælpe vanskelighederne, og hvad de tror, er forklaringen på vanskelighederne.

Eventuelle rekrutteringsvanskeligheder i tidsrummet efter arbejdsmarkedsreformens iværksættelse søges afdækket ved spørgsmålet:

*Har virksomheden på et eller andet tidspunkt siden 1.1.1994 undladt at påtage sig eller udføre opgaver, **alene** fordi virksomheden forventede at have svært ved at rekruttere arbejdskraft til at udføre opgaverne?*

Hvis virksomheden svarer bekræftende på spørgsmålet, spørges der, om den forvente-

de arbejdskraftmangel drejer sig om ufaglært/ikke-faguddannet arbejdskraft eller faguddannet arbejdskraft eller begge dele.

Til belysning af eventuelle aktuelle rekrutteringsvanskeligheder stilles virksomhederne følgende spørgsmål:

*Har virksomheden for tiden ét eller flere ubesatte job, som virksomheden **forgæves** har forsøgt at få besat (med arbejdskraft uden løntilskud)?*

Svarer virksomheden bekræftende på spørgsmålet, bedes virksomheden angive det samlede antal ubesatte job. I forlængelse heraf bedes virksomheden også anføre antallet af ubesatte job, som ønskes besat dels med ufaglært/ikke-faguddannet arbejdskraft, dels med faguddannede arbejdere og funktionærer.

Størrelsesordenen af disse rekrutteringsvanskeligheder vises i tabel 3.1. Lad os begynde forfra i tabellen. Det fremgår således, at siden arbejdsmarkedsreformen trådte i kraft, har omkring hver 12. virksomhed (8 pct.) ifølge eget udsagn undladt at påtage sig eller udføre opgaver alene af den grund, at de *forventede* at have svært ved at rekruttere den nødvendige arbejdskraft. Der er ikke signifikant forskel på de private og offentlige virksomheder i denne henseende (hhv. 9 og 5 pct.). Der ses ikke at være nogen afgørende forskel på, i hvilket omfang store og små virksomheder har

Tabel 3.1.

Andelen af virksomheder, som efter 1.1.1994 har undladt at påtage sig opgaver grundet forventet mangel på arbejdskraft og andelen af virksomheder, som aktuelt har ubesatte job, og omfanget af ubesatte job og rekrutteringsforsøg gennem AF. Særs­kilt for offentlige og private virksomheder og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Offentlige virksomheder				Private virksomheder				Alle virksomheder
	Antal ansatte				Antal ansatte				
	0-9	10-49	50+	I alt	0-9	10-49	50+	I alt	
<i>Virksomheder, som har undladt at påtage sig én el. flere opgaver i perioden 1.1.1994 til årsskiftet 1995/96 grundet forventet mangel på arbejdskraft:</i>									
mangel på arbejdskraft:	5	6	4	5	8	8	10	9	8
Procentgrundlag	203	486	310	999	843	621	393	1.857	2.856
Beregnet procentgrundlag	10	15	8	32	94	35	11	141	173
<i>Heraf forventet mangel på:</i>									
Ufaglært arbejdskraft	25	31	33	29	15	29	62	21	22
Faguddannet arbejdskraft	81	90	87	86	90	81	82	87	87
Procentgrundlag	21	43	30	94	150	104	53	307	401
Beregnet procentgrundlag	9	12	21	42	38	28	23	88	130
<i>Virksomheder, som aktuelt har ét el. flere ledige job, som forgæves er søgt besat</i>									
som forgæves er søgt besat	3	7	8	6	2	12	9	5	5
Procentgrundlag	212	496	316	1.024	858	628	397	1.883	2.907
Beregnet procentgrundlag	10	15	8	33	96	36	12	143	177
<i>Antal ubesatte job i virksomheder med ubesatte job, gennemsnit</i>									
Heraf:	1,5	1,5	9,2	3,8	1,2	1,4	4,8	1,6	2,1
Ledige ufagl. job, gnsn.	0,4	0,3	0,3	0,4	0,6	0,4	2,5	0,7	0,6
Søgt besat via AF, gnsn.	0,2	0,2	0,3	0,2	0,6	0,3	2,8	0,6	0,5
Ledige faglærte job, gnsn.	1,4	1,4	2,8	1,8	0,7	0,9	2,3	1,0	1,2
Søgt besat via AF, gnsn.	0,7	0,7	1,0	0,8	0,5	0,2	0,6	0,3	0,4
Beregningsgrundlag	17	65	57	139	69	79	44	192	331

undladt at påtage sig opgaver grundet forventet mangel på arbejdskraft. Det har især været forventninger om mangel på

faguddannede, der har udløst disse situationer. I næsten 9 ud af 10 tilfælde har både offentlige og private virksomheder

uanset størrelse således forventet mangel på faguddannede, mens der i hvert 5. tilfælde har været forventninger om mangel på ufaglært/ikke-faguddannet arbejdskraft.¹⁾

Mangelen på ufaglærte/ikke-faguddannede personer er mest udtalt i større private virksomheder.

Det fremgår videre af tabellen, at 5 pct. af virksomhederne på dataindsamlings-tidspunktet oplyser, at de aktuelt har et eller flere ubesatte job, som de forgæves har forsøgt at få besat med ordinær arbejdskraft. For langt de fleste af disse virksomheders vedkommende er der tale om mangel på faguddannet personale. 67 pct. af virksomhederne mangler således udelukkende faguddannet, yderligere 13 pct. mangler både faguddannet og ufaglært/ikke-faguddannet, og 20 pct. mangler udelukkende ufaglært/ikke-faguddannet (fremgår ikke af tabellen). Der er en tendens til, at det er de større og helt store virksomheder, som hyppigst angiver aktuel mangel på arbejdskraft.

I bilagstabel 3.1 angives de tilsvarende resultater som i tabel 3.1 blot kun for private virksomheder, som ifølge AF's register i perioden 1.1.1994 – 30.6.1995 havde gjort brug af AF's ordinære formidling eller AF's særlige tilbud i form af ansættelse af ledige med løntilskud eller deltaget i rotationsordninger. De offentlige virksomheder holdes udenfor, idet de ikke er overrepræsenteret som brugere af AF's ordinære formidling, og som det tidligere er fremgået næppe så interessante i denne sammenhæng. De andre tabeller, som bringes i dette kapitel, vil også være ledsaget af en bilagstabel, hvis beregninger vedrører den beskrevne gruppe af private virksomheder. Begrundelsen er, at disse private virksom-

heder må formodes at repræsentere AF's fastere kundegrupper. Der refereres lejlighedsvis til disse bilagstabeller.

I den sidste halvdel af tabel 3.1 angives nogle gennemsnitstal for omfanget af de ubesatte job og typen af de kvalifikationer, som virksomhederne mangler aktuelt på interviewtidspunktet, som strakte sig over perioden nov. 1995 – febr. 1996. Tallene angives med én decimal, men det er ikke den eneste grund til, at tallene ikke summerer, som man umiddelbart skulle forvente. For skulle man jo tro, at det gennemsnitlige tal for antallet af ubesatte ufaglærte/ikke-faguddannede og faglærte/ faguddannede summerede til det gennemsnitlige antal ubesatte job i alt. Det er sjældent tilfældet. I nogle underkategorier af tabellen summerer de to gennemsnitstal til mere og i nogle kategorier til mindre end det samlede gennemsnitlige antal ubesatte job. Man skal formentlig søge en spørgeskemateknisk og menneskelig forklaring på dette forhold. Først skal virksomheden angive det samlede antal ubesatte job, uanset hvilken type arbejdskraft der er tale om. Herefter bliver virksomheden bedt om at "opspalte" dette antal i de to angivne hovedtyper. Det kan nok være vanskeligt for nogle virksomheder, som ikke gør brug af denne konventionelle opdeling af medarbejderne. Sådanne virksomheder kan være fristet til helt at undlade denne opspaltning eller opgive et mindre antal ubesatte job i hver af de to hovedtyper. I andre virksomheder – formentlig større virksomheder – kan der måske ske det, at når vedkommende medarbejder, som udfylder skemaet, først skal gennemtænke/erindre, hvilke ledige stillinger virksomheden har i de to hovedkategorier, kommer han/hun i tanker om én eller flere ledige stillinger,

end vedkommende medarbejder havde angivet som det samlede antal ubesatte job. Med disse forbehold viser der sig det ikke overraskende resultat, at større virksomheder gennemgående har flere ubesatte job end små virksomheder.

I forlængelse af virksomhedernes (eventuelle) opspaltning af det samlede antal ubesatte job i de to hovedkategorier af arbejdskraften bedes virksomheden også angive, hvor mange af de ubesatte job virksomheden forgæves havde forsøgt at få besat gennem AF separat for hver af de to hovedkategorier. Dette sker ved besvarelse af spørgsmålet:

*Hvor mange af de ledige job har virksomheden **forgæves** forsøgt at få besat gennem AF?*

Besvarelsen sker så ved at skrive et antal for hver af de to fortrykte svarkategorier. Det gennemsnitlige antal job, som forgæves er søgt bemandet gennem AF, fremgår også af tabel 3.1. Tabellen viser tydeligt, at det er langt hyppigere, at ubesatte job søges bemandet gennem AF, når det drejer sig om ufaglærte/ikke-faguddannede end for faglærte/faguddannede. I en enkelt underkategori – store private virksomheder med over 50 ansatte – er der gennemsnitligt anmeldt flere ufaglærte job til AF, end

Tabel 3.2.
Det beregnede antal virksomheder i populationen, som i tidsrummet januar 1994 til årsskiftet 1995/96 har undladt at påtage sig visse opgaver på grund af forventet mangel på arbejdskraft, og som på interviewtidspunktet har ledige job, samt det beregnede antal ledige job. Særs­kilt for offentlige og private virksomheder.

	Offentlige virksomheder	Private virksomheder	Alle virksomheder
Virksomheder, som har undladt at påtage sig én eller flere opgaver i perioden jan. 1994 til årsskiftet 1995/96 grundet forventet mangel på arbejdskraft			
	2.190	17.795	19.985
Virksomheder som aktuelt har ét eller flere ledige job			
	2.614	10.111	12.725
Antal aktuelt ledige job i alt:			
Antal aktuelt ledige ufaglærte job i alt	881 ¹⁾	6.515 ²⁾	7.396
Antal aktuelt ledige faglærte/faguddannede job	4.484 ¹⁾	9.678 ²⁾	14.162
Aktuelt ledige job, som forgæves søges besat ved kontakt til AF:			
Ufaglærte job	512	5.834	6.346
Faglærte/faguddannede job	1.940	2.865	4.805

1) Offentlige virksomheder oplyser et antal aktuelt ledige job for ufaglærte og faglærte/faguddannede, som summerer til mindre end, hvad virksomhederne i alt angiver af ledige job.
2) Det modsatte er tilfældet for private virksomheder.

der gennemsnitligt er ubesatte i de samme virksomheder. Dette forhold kan selvfølgelig være en bevidst rekrutteringsadfærd fra sådanne virksomheders side, men det kan ikke afgøres med sikkerhed.

Gennemsnitstallene i nederste del af tabel 3.1 suppleres med opregnede totaltal til populationen i tabel 3.2, hvor virksomhederne blot opdeles efter deres offentlige eller private status. Tabel 3.2 giver således et summarisk billede af antallet af virksomheder, som efter reformen har undladt at påtage sig opgaver som følge af forventet mangel på arbejdskraft, og antallet af virksomheder, som på interviewtidspunktet omkring årsskiftet 95/96 havde ubesatte job, og hvilke arbejdskrafttyper det drejede sig om. Bilagstabel 3.2 indeholder de tilsvarende oplysninger for AF's fastere private kunder.

I fortolkningen af omfanget af ubesatte job, som forgæves er søgt besat gennem

AF, skal man være opmærksom på, at det ikke af spørgsmålsformuleringen eller af svarkategorierne fremgår, om rekrutteringen gennem AF er foregået ved brug af henvisningsmetoden (jobformidling) eller ved brug af den åbne formidling, dvs. typisk annonceopslag i AF's lokaliteter. I undersøgelsen har man tilstræbt at få et mål for virksomhedens formodede normale adfærd vedrørende ubesatte job ved at stille spørgsmålet:

Har virksomheden henvendt sig til Arbejdsformidlingen (AF) for at få besat et eller flere af de ledige job?

Besvarelsen af spørgsmålet fremgår af tabel 3.3 sammen med de fortrykte svarkategorier. Godt 60 pct. af de private virksomheder med ubesatte job har slet ikke henvendt sig til AF i den anledning. Offentlige virksomheder med ubesatte job henvender sig lidt hyppigere, nemlig halvdelen af virksomhederne. Når de offentlige og

Tabel 3.3.
Virksomheder med ubesatte job fordelt efter om de har henvendt sig til AF med ét eller flere ledige job. Særsomt for offentlige og private virksomheder samt virksomhedens størrelse. Procent.

Karakteren af virksomhedens henvendelse til AF	Offentlige virksomheder				Private virksomheder				Alle virksomheder
	Antal ansatte				Antal ansatte				
	0-9	10-49	50+	I alt	0-9	10-49	50+	I alt	
AF's åbne formidling	1	11	14	10	24	7	11	12	12
Anmodet om henvist arbejdskraft	36	26	15	25	34	14	26	20	21
Begge former	37	9	11	16	7	5	7	6	8
Ikke henvendt sig til AF	26	54	60	49	35	74	57	62	59
Procentgrundlag	17	66	57	140	68	80	45	193	333
Beregnet procentgrundlag	7	22	38	66	52	5	20	77	144

Tabel 3.4.
Tidspunkt for hvornår virksomheder med ubesatte job henvender sig til AF.

Karakteren af virksomhedens henvendelse til AF	Offentlige virksomheder				Private virksomheder				Alle virksomheder
	Antal ansatte				Antal ansatte				
	0-9	10-49	50+	I alt	0-9	10-49	50+	I alt	
Henvendte sig straks til AF	9	32	22	24	14	4	5	7	10
Henvendte sig til AF efter andre forgæves forsøg	65	14	17	26	51	21	38	30	30
Ikke henvendt sig til AF	26	54	61	50	35	75	58	63	60
Procentgrundlag	16	65	55	136	70	77	45	192	328
Beregnet procentgrundlag	6	22	36	64	52	4	20	77	141

private virksomheder så henvender sig i sådanne situationer, sker det for halvdelen af virksomhedernes vedkommende alene ved anmodning om henvisning af arbejdskraft, for 20 pct. anmodes tillige om brug af den åbne formidling, for de resterende 30 pct. anmodes alene om åben formidling.

Tidspunktet, for hvornår virksomheder med ledige stillinger henvender sig til AF for at få stillingerne besat, belyses ved at stille dem spørgsmålet:

Henvendte virksomheden sig til AF efter, at man havde forsøgt andre muligheder, eller straks da man begyndte at søge arbejdskraft?

Resultatet fremgår af tabel 3.4 ligesom svarkategorierne. Der er to tydelige træk. Halvdelen af de offentlige virksomheder, som henvendte sig, gør det straks, mens den anden halvdel først prøver andre muligheder. Derimod prøver ca. 80 pct. af de private virksomheder først andre muligheder, før de henvender sig til AF. Man ser altså, at de offentlige virksomheder

hyppigere end private virksomheder benytter AF ved rekruttering af medarbejdere, jf. også tabel 2.6, og hyppigere anvender AF, straks når et rekrutteringsbehov opstår.

De virksomheder, som har ubesatte job, og som forgæves har rettet henvendelse til AF for at få dem eller nogle af de ubesatte job besat, er i forlængelse heraf blevet spurgt om, hvorfor de ledige job ikke har kunnet besættes ved AF's mellemkomst. Disse mulige forklaringer er søgt indkredset ved at stille spørgsmålet:

Hvorfor har det ikke været muligt at få besat det/de ledige job gennem AF?

Resultatet fremgår af tabel 3.5 ligesom de fortrykte svarkategorier, som ikke er gensidigt udelukkende. Det beregnede procentgrundlag i tabellen er beskedent i en del underkategorier, så lad os holde os til hovedtrækkene. Over halvdelen af både offentlige og private virksomheder oplever, at den henviste arbejdskraft ikke har de ønskede faglige kvalifikationer. De menne-

Tabel 3.5.
Virksomhedernes forklaringer på den manglende besættelse af ubesatte job via henvisning fra AF eller AF's åbne formidling. Procent

	Offentlige virksomheder				Private virksomheder				Alle virksomheder
	Antal ansatte				Antal ansatte				
	0-9	10-49	50+	I alt	0-9	10-49	50+	I alt	
Ikke muligt at få henvist arbejdskraft fra AF	47	57	63	55	27	28	54	30	36
Henvist arbejdskraft møder ikke frem	23	40	9	27	30	12	20	21	22
Henvist arbejdskraft har ikke de ønskede faglige kvalifikationer	70	56	35	56	46	59	60	53	54
Henvist arbejdskraft har ikke de ønskede menneskelige kvalifikationer	28	46	15	33	25	12	32	20	23
Henvist arbejdskraft ønsker ikke det/de ledige job	65	45	15	45	39	21	44	32	35
Andre årsager	6	61	22	33	24	8	8	15	20
Procentgrundlag	10	32	26	68	41	42	21	104	172
Beregnet procentgrundlag	4	8	19	31	32	9	12	53	84

skelige kvalifikationer opleves også at være mangelfulde især for dem, som henvises til den offentlige sektor. For det andet oplever offentlige virksomheder hyppigere end private, at det dels ikke er muligt at få henvist arbejdskraft fra AF, dels at den henviste arbejdskraft ikke ønsker de ledige job. Uden undtagelse gælder der, at de offentlige virksomheder hyppigere bekræfter oplevelsen af alle de mulige fortrykte forklaringer inklusive opsamlingskategorien "andet".

I undersøgelsen har man forfulgt virksomhedernes forklaringer på, at det ikke har

været muligt for virksomhederne at besætte de ledige job. De virksomheder, som oplyser, at de har mindst ét ubesat job, uanset om virksomheden har rettet henvendelse til AF i den anledning eller ej, stilles følgende spørgsmål:

Hvor enig eller uenig er De i følgende forklaringer på, at det ikke har været muligt at besætte det/de ledige job?

Først bliver virksomhederne bedt om at vurdere, om der er for få personer på arbejdsmarkedet med de kvalifikationer, som

Tabel 3.6.
Virksomhedernes vurdering af to udvalgte forklaringer på virksomhedernes fortsat ubesatte job. Procent.

	Offentlige virksomheder				Private virksomheder				Alle virksomheder
	Antal ansatte				Antal ansatte				
	0-9	10-49	50+	I alt	0-9	10-49	50+	I alt	
Der er for få personer på arbejdsmarkedet med de kvalifikationer, som virksomheden ønsker:									
Helt enig	48	68	77	66	55	36	28	40	45
Overvejende enig	3	26	19	18	18	6	25	10	12
Overvejende uenig	31	-	1	8	14	56	21	43	36
Helt uenig	17	6	3	8	13	3	25	7	7
Procentgrundlag	17	59	52	128	55	68	40	163	291
Beregnet procentgrundlag	7	18	34	59	42	4	18	64	123
Det/de ledige job er ikke så tiltrækkende med hensyn til løn eller arbejdstid eller arbejdsforhold:									
Helt enig	78	19	18	34	23	11	14	15	19
Overvejende enig	22	32	48	34	36	7	33	17	20
Overvejende uenig	-	17	11	11	15	10	32	13	13
Helt uenig	-	32	23	21	26	71	20	55	48
Procentgrundlag	15	48	46	109	56	66	43	165	274
Beregnet procentgrundlag	6	15	30	51	42	4	19	65	116

virksomheden ønsker, jf. tabel 3.6 øverste halvdel.

Over halvdelen og endnu flere af de offentlige virksomheder erklærer sig således helt eller overvejende enige i, at årsagen til deres aktuelle rekrutteringsproblemer er, at der er for få personer på arbejdsmarkedet med de kvalifikationer, som virksomheden

ønsker. Men halvdelen af de private virksomheder mener, at det ikke er mangelen på personer med de rette kvalifikationer, som er årsagen til de ubesatte job.

Datamaterialet tyder imidlertid på, at der også i et vist omfang er tale om andre balanceproblemer på arbejdsmarkedet, fordi især de offentlige virksomheder til-

kendegiver, at de ledige job ikke er så tiltrækkende med hensyn til løn eller arbejdstid eller andre arbejdsforhold, jf. tabel 3.6 nederste halvdel. Kun én tredjedel af de private virksomheder er enig i denne forklaring, mens over halvdelen er helt uenig i synspunktet.

3.2.
**Adfærd i tilfælde af
rekrutteringsvanskeligheder**

Virksomhedernes adfærd i tilfælde af rekrutteringsvanskeligheder er af væsentlig

betydning for arbejdsmarkedets funktionsmåde og for arbejdsmarkedsmyndighedernes muligheder for at bidrage til en reduktion af strukturproblemerne på arbejdsmarkedet.

I den forbindelse er det af interesse, i hvilket omfang virksomhederne reagerer på rekrutteringsvanskeligheder ved at tilbyde højere løn, reducere ansættelseskravene eller undlade at besætte jobbene. Virksomhederne er derfor blevet spurgt, hvilke af de tre nævnte muligheder de ville vælge, hvis de ikke kan rekruttere den ønskede

Tabel 3.7.
Virksomhedernes adfærd i tilfælde af rekrutteringsvanskeligheder, særskilt for arbejds-
krafttyper, offentlige og private virksomheder samt virksomhedsstørrelse. Procent.

	Offentlige virksomheder				Private virksomheder				Alle virksomheder
	Antal ansatte				Antal ansatte				
	0-9	10-49	50+	I alt	0-9	10-49	50+	I alt	
<i>Job for fagudd. arbejdskraft:</i>									
Tilbyde en højere løn i jobbet	6	4	5	5	52	52	48	52	42
Nedsætte kravene til ansø- gerens faglige/menneskelige kvalifikationer	84	30	48	56	11	16	28	13	22
Undlade at besætte jobbet	10	67	47	39	37	33	24	35	36
Procentgrundlag	161	431	280	872	641	514	353	1.508	2.380
Beregnet procentgrundlag	9	15	7	31	68	28	81	177	208
<i>Job for ufaglært/ikke uddannet arbejdskraft:</i>									
Tilbyde en højere løn i jobbet	6	3	3	4	32	28	17	30	25
Nedsætte kravene til ansø- gerens faglige/menneskelige kvalifikationer	83	64	84	77	22	26	66	26	37
Undlade at besætte jobbet	12	33	14	19	46	46	17	44	39
Procentgrundlag	137	366	248	751	557	487	341	1.385	2.136
Beregnet procentgrundlag	8	10	7	25	58	26	9	93	118

arbejdskraft (uden løntilskud). Virksomhederne kunne angive ét svar for ufaglært/ikke-faguddannet arbejdskraft og ét svar for faguddannet arbejdskraft.

Lønstigninger til imødegåelse af rekrutteringsvanskeligheder spiller især en rolle ved rekruttering af faguddannet arbejdskraft (tabel 3.7). Det gælder dog alene for de private virksomheder – der som ventet – er betydeligt mere tilbøjelige til at imødegå rekrutteringsvanskeligheder på denne måde end virksomhederne i den offentlige sektor. Samtidig er de private virksomheder mere tilbøjelige til at undlade at besætte job, der ikke kræver en erhvervsuddannelse end de offentlige virksomheder i tilfælde af rekrutteringsvanskeligheder. De større private virksomheder vælger hyppigere end de mindre virksomheder at reducere kvalifikationskravene, hvilket formentlig skyldes deres større fleksibilitetsmuligheder.

Den offentlige sektors meget fastlåste lønsystemer afspejles altså klart i virksomhedernes mere begrænsede muligheder for at tiltrække kvalificerede ansøgere ved at tilbyde en højere løn. Som det ses af tabel 3.7 er de offentlige virksomheder i langt højere grad nødt til at reducere ansættelseskravene i perioder med rekrutteringsproblemer end virksomhederne i den private sektor.

Der kan både være fordele og ulemper herved. På den ene side er det tydeligt, at det i forbindelse med flaskehalsproblemer næppe er den offentlige sektor, der direkte bidrager til lønstigninger med heraf følgende mulige følgevirkninger for konkurrenceevnen. Hertil kommer, at de rekrutteringsvanskeligheder, der faktisk forekom-

mer inden for det offentlige område (se fx Arbejdsmarkedsstyrelsen 1995b) generelt vedrører arbejdskraft, der kun efterspørges i begrænset omfang af den private sektor, således at konsekvenserne for konkurrenceevnen vil være af mere indirekte karakter.

På den anden side indebærer de offentlige virksomheders større tilbøjelighed til at reducere ansættelseskravene især med hensyn til job for ufaglærte/ikke-faguddannede, men i høj grad også med hensyn til faguddannet arbejdskraft måske en risiko for, at jobbene i den offentlige sektor bemandes med mindre kvalificeret personale end i den private sektor – især i perioder med tendens til rekrutteringsvanskeligheder, og især på de områder hvor offentlige og private virksomheder konkurrerer om den samme type af arbejdskraft.

Henvendelse til offentlige eller private institutioner

Kun få virksomheder henvender sig til AF, Arbejdsmarkedsrådet, Erhvervsskolerne, AMU eller andre institutioner for at få igangsat efteruddannelse af ledige med henblik på ordinær ansættelse (uden løntilskud) i virksomheden – selvom de har/har haft alvorlige rekrutteringsproblemer, hvorved vi forstår, at de siden 1.1.1994 har undladt at påtage sig eller udføre opgaver, alene grundet forventet mangel på arbejdskraft, jf. tidligere omtale.

Kun 7 pct. af samtlige virksomheder oplyser, at de har henvendt sig til en af disse instanser, siden arbejdsmarkedsreformen trådte i kraft. Ud af de 8 pct., der oplyser, at de siden arbejdsmarkedsreformen har haft alvorlige rekrutteringsproblemer, dvs. at de har undladt at påtage sig eller udføre

Tabel 3.8.

Andel af virksomhederne med alvorlige rekrutteringsproblemer, som siden arbejdsmarkedsreformen har henvendt sig til en offentlig eller privat institution for at få igangsat efteruddannelse af ledige med henblik på ordinær ansættelse i virksomheden. Procent.

Henvendelse til:	Andel der har henvendt sig	Procent-grundlag	Effektivt procentgrundlag
AF, Arbejdsmarkedsrådet	8	407	99
Teknisk Skole/Handelsskole	8	407	83
AMU	3	407	101
Anden uddannelsesinstitution	2	407	94
Arbejdsløshedskasse/faglig organisation	6	407	92
Brancheorganisation	3	407	89
Kommunen	2	407	94
Mindst én af disse institutioner	20	407	92

opgaver på grund af forventede rekrutteringsvanskeligheder jf. ovenfor, er det kun *en femtedel* af virksomhederne, der har henvendt sig til mindst en af disse instanser for at få igangsat efteruddannelse af ledige. Her er det især AF, Arbejdsmarkedsrådet, Erhvervsskolerne og a-kasser/faglige organisationer, der nævnes i den forbindelse (tabel 3.8). En yderligere analyse viser, at der ikke er forskel på, hvor stor en del af de offentlige og private virksomheder der har henvendt sig på trods af alvorlige rekrutteringsvanskeligheder.

Selv om virksomhederne ikke har henvendt sig for at få igangsat efteruddannelse, kan de selvfølgelig godt have henvendt sig til AF med henblik på *rekruttering* af den pågældende arbejdskraft. En yderligere analyse viser imidlertid, at *halvdelen* af virksomhederne med alvorlige rekrutteringsproblemer hverken har søgt at rekruttere arbejdskraft gennem AF eller har henvendt sig til en af de nævnte instanser for at få igangsat efteruddannelse,

siden arbejdsmarkedsreformen trådte i kraft. Desuden at *to tredjedele* af virksomhederne med alvorlige rekrutteringsvanskeligheder hverken har henvendt sig til en af de nævnte instanser med henblik på efteruddannelse af ledige eller søgt arbejdskraft *uden resultat* gennem AF siden arbejdsmarkedsreformen.

Det er bemærkelsesværdigt, at så mange virksomheder *ikke* har henvendt sig til en offentlig eller privat institution for at rekruttere arbejdskraft og evt. få igangsat efteruddannelse af ledige på trods af, at de har undladt at påtage sig opgaver på grund af forventning om rekrutteringsproblemer. Årsagerne til disse manglende henvendelser kan være flere: Der kan være tale om pludseligt opståede hasteopgaver, manglende planlægning fra virksomhedernes side eller manglende viden om eller tro på – berettiget eller uberettiget – at de regionale arbejdsmarkedsråd eller de øvrige institutioner ville kunne afhjælpe rekrutteringsproblemerne, fx i tilfælde med mangel på

højt kvalificeret arbejdskraft. Uanset om de offentlige arbejdsmarkedsmyndigheder kunne have afhjulpet eller reduceret rekrutteringsproblemerne, udtrykker den manglende information fra virksomhedernes side til de nævnte institutioner nok meget godt, hvor vanskelige betingelser myndighederne står overfor i deres forsøg på at forebygge forekomsten af flaskehalsproblemer. Spørgsmålet er, i hvilken grad der er tale om et problem, der kan løses

ved yderligere information fra bl.a. AF's side, eller ved at virksomhederne i højere grad retter opmærksomheden imod deres rolle ved informationsformidlingen på arbejdsmarkedet for at undgå problemer af denne art. Under alle omstændigheder synes der at være behov for en nærmere undersøgelse af, hvorfor virksomhederne i stort tal tilsyneladende ikke henvender sig til de nævnte institutioner, når de har alvorlige rekrutteringsproblemer.

Noter:

- 1) I visse tilfælde har der været tale om forventninger om mangel på faguddannet og ufaglært/ikke-faguddannet arbejdskraft.

Rekruttering og beskæftigelse af ledige dagpengemodtagere med løntilskud

I dette kapitel belyses virksomhedernes brug af arbejdskraft ansat med løntilskud fra AF, dvs. virksomhedernes brug af ledige dagpengemodtagere ansat med løntilskud og virksomhedernes vurdering af disse ordninger. Arbejdsmarkedsreformen indebar en ophævelse af den tidligere lov om arbejdstilbud til ledige. Arbejdstilbud blev erstattet af jobtræning og særligt tilrettelagt jobtræning (eller individuel jobtræning som det kom til at hedde fra april 1995). De nye regler indebar større muligheder for fleksibilitet. Der er således et vist spillerum med hensyn til, hvornår jobtræningen skal påbegyndes, hvilken varighed den skal have, og hvor mange virksomheder der skal involveres i forløbet. Til gengæld indebærer jobtræning mv. ikke længere mulighed for at erhverve ret til en ny dagpengeperiode.

Reglerne om løntilskud eller jobtræning er blevet ændret i flere omgange siden vedtagelsen af loven om en aktiv arbejdsmarkedspolitik den 30.6.1993. I afsnit 4.1 gennemgås de vigtigste regler vedr. jobtræning, som de så ud i perioden 1.1.1994 – 1.4.1995.¹⁾

Blandt de spørgsmål, der belyses i det følgende, er, hvor mange virksomheder der har beskæftiget arbejdskraft med løntilskud fra AF før og efter arbejdsmarkedsreformen, hvilke job der fungerer som løntil-

skudsjob, virksomhedernes rekrutteringskanaler i den forbindelse, i hvilket omfang virksomhederne under alle omstændigheder – dvs. også uden løntilskud – ville have ansat den pågældende eller en anden medarbejder, i hvilket omfang løntilskudspersonerne får varig beskæftigelse på virksomhederne efter tilskudsperioden, og hvilke barrierer virksomhederne ser for at øge antallet af beskæftigede med løntilskud fra AF.

4.1.

Mulighederne for at beskæftige ledige dagpengemodtagere med løntilskud

Som nævnt er reglerne om løntilskud eller jobtræning blevet ændret i flere omgange siden vedtagelsen af loven om en aktiv arbejdsmarkedspolitik den 30.6.1993. I det følgende gennemgås derfor først de vigtigste regler vedr. jobtræning, som de så ud i perioden 1.1.1994 – 1.4.1995. Derefter omtales de vigtigste ændringer og endelig belyses, hvor mange virksomheder der har beskæftiget arbejdskraft med løntilskud fra AF før og efter arbejdsmarkedsreformen.

Udgangspunktet for reglerne om jobtræning er, at jobtræningen skal bidrage til at give den ledige genoptræning med henblik på at opnå beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked. De regionale arbejdsmar-

kedsråd kan således fastsætte generelle regler for, hvilke krav der kan stilles til jobtræningspladserne, for at de kan leve op til genoptræningskravet.²⁾ Generelt gælder det, at AF især skal søge at fremskaffe jobtræningstilbud hos private arbejdsgivere.

Ledige kan få tilbud om jobtræning hos private eller offentlige arbejdsgivere på overenskomstmæssige eller sædvanligt gældende vilkår. I offentlige virksomheder kan lønnen dog maksimalt udgøre 81 kr. pr. time.³⁾

Under forudsætning af at jobtræningen indebærer en nettoudvidelse af antallet af ansatte, udbetales der et løntilskud på 43 kr./time til arbejdsgiveren.⁴⁾ Ansættelse af ledige i jobtræning med løntilskud som afløser for en fastansat, der er på orlov efter lov om orlov eller deltager i en jobrotationsordning med uddannelse, opfattes i den forbindelse som en nettoudvidelse.

I det enkelte ansættelsesforhold kan der maksimalt udbetales tilskud i 12 måneder til den samme arbejdsgiver. Ved ansættelse i privat jobtræning i *mere end sammenlagt 6 mdr.* skal arbejdsgiveren enten tilbyde den ledige uddannelse i en periode svarende til 1/12 af tilskudsperioden eller ansætte den pågældende efter tilskudsperiodens udløb i en tid svarende til tilskudsperiodens længde. I virksomheder med mere end 10 ansatte må den ledige desuden højst være beskæftiget i 6 måneder med samme arbejdsfunktion, når virksomheden tilbyder den ledige uddannelse.

Ved ansættelse med løntilskud i sammenlagt *mindre end 6 måneder* i private virksomheder er løntilskuddet betinget af, at

der ikke inden for det seneste år har været ansat mere end én person med løntilskud til varetagelse af samme arbejdsfunktion i virksomheden.

På private ansættelsesområder skal det af arbejdsgiverens tilbud om at ansætte en ledig i jobtræning bl.a. fremgå, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen og er positive overfor at medvirke til genoptræningen.

Både i offentlige og private virksomheder skal der være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte med og uden løntilskud. I private virksomheder må det samlede antal ansatte med løntilskud i henhold til lov om kommunal aktivering og lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik maksimalt udgøre: 1 person for hver 5 ordinært ansatte, hvis virksomheden har 0-50 ansatte, dog altid mindst 1, og herudover 1 person for hver 10 ordinært ansatte (denne sidste begrænsning gælder dog ikke i tilfælde, hvor en ledig ansættes med tilskud i forbindelse med jobrotation).⁵⁾

Med virkning fra den 1.4.1995 skete der visse ændringer. De vigtigste var, at løntilskudsperioden for ledige i jobtræning i offentlige virksomheder i delperiode 2 blev udvidet fra 1 år til at gælde hele delperioden. Samtidig blev der indført regler om, at ledige i delperiode 2 kun kunne aktiveres i privat jobtræning, såfremt de selv fandt jobtræningspladsen. Der er senere med virkning fra den 1.1. 1996 sket yderligere ændringer i reglerne.⁶⁾ De antages ikke at have haft større indflydelse på virksomhedernes svar, da de først trådte i kraft midt i dataindsamlingsperioden og omtales derfor ikke her.

4.2.
Virksomhedernes brug af løntilskud før og efter arbejdsmarkedsreformen

For at belyse virksomhedernes beskæftigelse af ledige dagpengemodtagere med løntilskud fik de stillet spørgsmålet: *Har virksomheden ansat én eller flere ledige med løntilskud fra AF på et eller andet tidspunkt siden 1.1.1994?* Svarene fremgår af tabel 4.1, der herudover også viser andelen af virksomheder, der oplyser, at de har beskæftiget ledige med løntilskud fra AF før 1994.

Knap en femtedel af virksomhederne oplyser, at de har beskæftiget eller beskæftiger ledige med løntilskud fra AF eller har gjort det, siden arbejdsmarkedsreformen trådte i kraft.⁷⁾ Andelen er større blandt offentlige end private virksomheder.

Sammenlignet med perioden før arbejdsmarkedsreformen var der i perioden fra

1.1.1994 til dataindsamlingstidspunktet omkring årsskiftet 1995/1996 færre, der ifølge egne oplysninger havde beskæftiget ledige med løntilskud fra AF. Dette er naturligt i betragtning af forskellen på de to perioders længde. Som det ses af tabel 4.1 skyldes faldet imidlertid alene et fald i antallet af private løntilskudsvirksomheder. Både før og efter arbejdsmarkedsreformen havde godt en tredjedel af de offentlige virksomheder således beskæftiget ledige med løntilskud, mens den tilsvarende andel faldt fra 26 til 13 pct. for de private virksomheders vedkommende. Ved vurderingen af omfanget af virksomheder, som før reformens iværksættelse havde haft ansat forsikrede ledige med løntilskud, skal man nok være opmærksom på svarpersonernes begrænsninger med hensyn til erindring.

De oplysninger der ligger til grund for tabel 4.1 giver også mulighed for at beregne,

Tabel 4.1.
Andel virksomheder der oplyser, at de har beskæftiget ledige med løntilskud fra AF før og efter 1.1.1994. Procent.

	Før 1.1.1994			Efter 1.1.1994		
	Andel med løntilskud procent	Procentgrundlag	Beregnet procentgrundlag	Andel med løntilskud procent	Procentgrundlag	Beregnet procentgrundlag
Alle virksomheder	28	2.892	182	17	2.935	189
Sektor:						
Offentlig	37	1.019	32	36	1.035	33
Privat	26	1.852	139	13	1.879	140
Virksomhedsstørrelse:						
0-9 ansatte	23	1.059	105	10	1.073	106
10-49 ansatte	37	1.125	51	21	1.139	51
50 eller flere ansatte	35	700	19	65	715	19

Tabel 4.2.
Andel virksomheder der oplyser, at de aldrig har beskæftiget ledige med løntilskud fra AF. Procent.

	Andel der aldrig har beskæftiget ledige med løntilskud fra AF	Procent- grundlag	Beregnet procentgrundlag
Alle virksomheder	65	2.924	185
<i>Sektor:</i>			
Offentlige virksomheder	51	1.031	32
Private virksomheder	68	1.872	140
<i>Virksomhedsstørrelse:</i>			
0-9 ansatte	73	1.072	105
10-49 ansatte	59	1.132	51
50 eller flere ansatte	22	712	19

hvor mange virksomheder der ifølge eget udsagn aldrig har beskæftiget ledige med løntilskud fra AF. Det drejer sig om to tredjedele af samtlige virksomheder (tabel 4.2). Det er altså en begrænset del af virksomhederne, som har benyttet sig af disse løntilskudsordninger: 32 pct. af de private virksomheder og 49 pct. af de offentlige.⁸⁾ Der er ikke overraskende en ret klar sammenhæng mellem virksomhedernes størrelse og andelen af virksomheder, der aldrig har beskæftiget ledige med løntilskud. Jo større virksomhederne er, jo mindre er denne andel.

4.3.
Omfanget af virksomhedernes ansættelser af forsikrede ledige med løntilskud efter 1.1.1994 og deres fortsatte ansættelse efter løntilskuddets ophør

I undersøgelsen bliver virksomhederne spurgt, dels om hvor mange ansatte medarbejdere med løntilskud fra AF de har på interviewtidspunktet, dels hvor mange de

sammenlagt har haft ansat med løntilskud fra AF siden 1.1.1994 og endelig, hvor mange af disse sidstnævnte der i forlængelse af deres løntilskudsansættelse blev ansat i virksomheden på sædvanlige vilkår uden løntilskud. Spørgsmålene lød:

Omtrent hvor mange ledige har virksomheden ansat med løntilskud fra AF siden 1.1.1994 (medregn både tidligere og nuværende ansatte med løntilskud fra AF)?

Hvor mange af disse medarbejdere med løntilskud fra AF blev i forlængelse heraf ansat i virksomheden på sædvanlige vilkår, dvs. uden løntilskud?

Hvor mange medarbejdere er for tiden ansat i virksomheden med løntilskud fra AF?

Spørgsmålene står anført i den rækkefølge, de optræder i spørgeskemaet. I tabel 4.3 sammendrages oplysningerne i form af det gennemsnitlige antal personer med løntilskud i virksomheder, som har/har haft an-

sätte med løntilskud, og det samlede antal personer med løntilskud i disse virksomheder.
Det fremgår, at de virksomheder, som på interviewtidspunktet har ansatte med løntilskud, gennemsnitligt har ansat én per-

Tabel 4.3.
Antal aktuelt ansatte med løntilskud og antal ansatte i alt med løntilskud efter 1.1. 1994 og andelen af disse, som i forlængelse af løntilskuddet blev ansat på ordinære vilkår i virksomhederne. Særskilt opgørelse for offentlige og private virksomheder. Private virksomheder opdelt efter branche og størrelse.

	Aktuelt antal ansatte m. løntilskud		Ansatte m. løntil- skud i perioden 1.1.94-årsskiftet 95/96 (a)		Ansatte i forlæn- gelse af løntil- skuddet i samme periode (b)		b/a	d/c	Bereg- nings- grund- lag
	Gnsn.	Antal i alt	Gnsn.	Antal i alt (c)	Gnsn.	Antal i alt (d)			
Alle virksomheder	1,01	47.218	2,87	123.951	0,80	34.282	0,39	0,28	1.402
Off. virksomheder	2,02	31.650	4,59	71.887	0,40	6.246	0,09	0,09	661
Private virksomheder	0,50	15.412	1,89	51.647	1,03	27.815	0,60	0,54	730
<i>Private virksomheder</i>									
<i>Branche:</i>									
Primære erhverv	0,13		1,62		0,74		0,54	0,46	30
Fremstilling og forsyning	0,48		1,59		0,88		0,52	0,55	181
Bygge og anlæg	0,30		1,55		0,81		0,68	0,50	61
Engros	0,50		1,91		1,14		0,60	0,59	97
Detailhandel, Hotel- og restauration	0,59		2,14		1,30		0,52	0,60	171
Transport og finansiering	1,31		3,04		1,01		0,64	0,32	97
Undervisning, sundhed og velfærd	1,74		3,54		1,88		0,51	0,53	16
Andre tjeneste- ydende erhverv	0,20		1,43		0,89		0,69	0,60	66
<i>Størrelse:</i>									
0-9 ansatte	0,18		1,29		0,59		0,52	0,46	316
10-49 ansatte	0,39		1,80		0,93		0,45	0,51	249
50+	1,55		3,34		2,15		0,85	0,63	165

son, og i tidsrummet efter reformen har haft ansat 2,87 personer, hvoraf 0,8 personer er blevet ansat i virksomhederne efter ansættelsen med løntilskud. Disse gennemsnitstal dækker imidlertid over en betydelig variation virksomhederne imellem. Niveauet for offentlige virksomheder ligger betydeligt over private virksomheders niveau, for så vidt angår det samlede aktuelle antal ansatte med løntilskud og antallet siden reformens start, også det gennemsnitlige antal ledige med løntilskud pr. virksomhed ligger over.

Det samlede opregnede antal ledige aktuelt ansat med løntilskud i virksomhederne og efter reformens iværksættelse forekommer højt, når tallene sammenholdes med den officielle statistik fra Danmarks Statistik. De aktuelt ansatte ledige med løntilskud kan i den officielle statistik bedst sammenlignes med antal deltagere i arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger i 4. kvartal 1995. Denne statistik viser, at der i 4. kvartal var ansat 20.360 i den offentlige sektor og 5.671 forsikrede ledige i den private sektor i jobtræning og særligt tilrettelagt jobtræning. Det er jo især for den private sektor klart mindre end de opregnede tal i tabellen. Man kunne imidlertid få den tanke, at virksomhederne – og især de private virksomheder – ikke interesserer sig særlig meget for, hvilken offentlig instans der (eventuelt) har fået placeret personen i jobbet, og fra hvilken offentlig kasse løntilskuddet finansieres.

Argumentationen leder frem til, at nogle virksomheder også medtager ansatte med løntilskud finansieret af de kommunale kasser, når de svarer på de ovennævnte spørgsmål. Hvis man antager, at alle virksomheder rapporterede alle ansatte med

løntilskud uanset løntilskuddets finansiering, passer de opregnede tal bedre med den officielle statistik for 4. kvartal 1995, som viser, at der var ansat 30.287 personer i den offentlige sektor og 13.325 i den private sektor i jobtræning og særligt tilrettelagt jobtræning.⁹⁾

Når man skal vurdere det samlede antal personer med løntilskud efter reformens ikrafttræden, foreligger der kun for året 1995 helt ækvivalerende officiel statistik. Der har ifølge denne statistik været ansat 39.583 forsikrede ledige med løntilskud i den offentlige sektor og 12.815 i den private sektor. For året 1994 opgør den officielle statistik antallet af berørte personer omregnet til fuldtidsstillinger, som der i 1994 var flere af inden for jobtræning og særligt tilrettelagt jobtræning for både forsikrede og kontanthjælpsmodtagere, end der var i 1995. Det er imidlertid inden for den private sektor uoverensstemmelsen er mest udtalt, fordi det er svært at forestille sig, at der i 1994 skule have været 38.832 (= 51.647-12.815) forsikrede ansat med løntilskud på et eller andet tidspunkt i den private sektor. Det er derfor mest nærliggende at antage, at det samlede antal ansatte med løntilskud efter reformen og måske også antallet af personer, som ansættes i forlængelse af løntilskuddet, til en vis grad omfatter ansatte, hvis løntilskud hidrører fra de kommunale kasser. Man kan heller ikke udelukke, at ledige under uddannelse, som er i praktik i virksomhederne, i et vist omfang er blevet medregnet i virksomhedernes opgørelser.

Selv om der måtte være medregnet et mindre eller større antal personer, hvis løntilskud hidrører fra kommunerne, er andelen som efterfølgende opnår ansættelse i de

samme virksomheder formentlig pålidelige. Når man således undersøger, hvor mange af de ledige, som påbegyndte et ansættelsesforløb med løntilskud efter reformens iværksættelse, som har opnået almindelig ansættelse i den samme virksomhed, hvor de påbegyndte ansættelse med løntilskud, har over halvdelen af de således ansatte i private virksomheder opnået efterfølgende udstøttet ansættelse, mens det kun er tilfældet for hver tiende i den offentlige sektor.¹⁰⁾ At størrelsesforholdene er således for de to sektorer er ikke nødvendigvis så underligt. Før reformen, hvor alle langtidsledige skulle placeres i et arbejdstilbud (jobtræning), måtte den offentlige sektor nødvendigvis tage alle de ledige, som den private sektor ikke ville ansætte i arbejdstilbud. Efter reformens iværksættelse skal alle (langtids)ledige også aktiveres på et eller andet tidspunkt, men ikke nødvendigvis i jobtræning. Derfor skulle man nok forvente, at andelen af løntilskudsansatte inden for den offentlige sektor, som efterfølgende fortsætter på normale ansættelsesvilkår, ville være højere. Når dette er sagt, skal man også erindre, at meningen med jobtræning er udvikling af personernes arbejdsmæssige kvalifikationer. Den videre ansættelse i virksomheden kan være et mål for, at dette er lykkedes. Når andelen i den offentlige sektor er så lav, beror det nok stadigvæk på, at den offentlige sektor optræder i rollen som bagstopper kombineret med, at der ikke er (udviklet) andre aktiveringsinstrumenter, som kan erstatte og/eller supplere jobtræning. Den offentlige sektor er også forpligtiget til at tage en vis kvote af ledige i jobtræning, hvis AF vælger denne aktivering for dem.

Uddannelse er jo den anden betydende form for aktivering, og det er næppe heller

meningsfyldt at aktivere flere ad den vej uden at supplere det tilsvarende med praktikophold i virksomhederne eller jobtræning.

4.4.

Virksomhedernes vurdering af mulighederne for løntilskudsansættelser efter arbejdsmarkedsreformen

For at belyse virksomhedernes vurdering af eventuelle ændringer i mulighederne for at ansætte ledige dagpengemodtagere med løntilskud efter arbejdsmarkedsreformen fik de stillet følgende spørgsmål:

Når virksomheden skal sammenligne ansættelser med løntilskud fra AF i 1993 eller før med løntilskudsansættelser i 1994 og 1995, er følgende forhold så blevet bedre eller dårligere med tiden?

Svarene og de forskellige forhold, der blev spurgt til, fremgår af tabellerne 4.4-4.7.

Før disse tabeller præsenteres, skal det præcise datagrundlag klarlægges. Analyserne i dette afsnit omhandler de virksomheder, der i spørgeskemaet oplyser, at de efter 1.1.1994 har haft ansat én eller flere ledige med løntilskud fra AF.¹¹⁾ I de følgende tabeller er virksomhederne også opdelt efter, hvorvidt de ifølge deres egne tilkendegivelser i spørgeskemaet har gjort brug af ansættelser af forsikrede ledige med løntilskud før reformens iværksættelse.

Generelt har virksomhederne vanskeligt ved at vurdere, hvorvidt mulighederne for ansættelse af ledige med løntilskud fra AF er blevet bedre efter arbejdsmarkedsreformen. På alle spørgsmål svarer en meget stor del af virksomhederne således, at de ikke kan sammenligne med tiden før ar-

Tabel 4.4.
Virksomhedernes vurdering af om "Varigheden af løntilskuddet" efter arbejdsmarkedsre-
formens indførelse er blevet bedre eller dårligere i sammenligning med tiden før refor-
men. Særskilt for private og offentlige virksomheder og gamle og nye brugere af løntil-
skud. Procent.

	Vurdering af varigheden af løntilskuddet					
	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårligere	Virksomheden kan ikke sam- menligne ¹⁾	Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
<i>Offentlige virksomheders</i>						
<i>brug af løntilskud:</i>						
Både før og efter						
1.1.1994	15	32	18	35	578	49
Efter 1.1.1994, men						
ikke tidligere	0	5	0	94	49	3
I alt	10	23	12	54	627	51
<i>Private virksomheders</i>						
<i>brug af løntilskud:</i>						
Både før og efter						
1.1.1994	8	32	18	42	403	19
Efter 1.1.1994, men						
ikke tidligere	1	33	1	64	267	14
I alt	5	33	11	52	670	33
<i>I alt brug af løntilskud:</i>						
Både før og efter						
1.1.1994	11	32	18	39	981	68
Efter 1.1.1994, men						
ikke tidligere	1	25	1	73	316	16
I alt	7	29	11	53	1.297	84

1) Svarkategorien "ved ikke", som omfatter nogle få procent, er lagt ind under denne kategori.

bejdsmarkedsreformen. Det gælder specielt spørgsmålene vedr. mulighederne for at få efteruddannet ledige med AF’s hjælp før ansættelse med løntilskud og mulighederne for at kombinere faste medarbejderes midlertidige fravær med lediges ansættelse med løntilskud (fx i forbindelse med jobrota-

tionsordninger), hvor over halvdelen af de bedst informerede virksomheder svarer, at de ikke er i stand til at sammenligne.

Med undtagelse af offentlige virksomheders vurdering af mulighederne for med AF’s hjælp at få efteruddannet ledige in-

Tabel 4.5.
Virksomhedernes vurdering af om "Mulighederne for at få kvalificerede ledige fra AF ansat med løntilskud" efter arbejdsmarkedsreformens indførelse er blevet bedre eller dårligere i sammenligning med tiden før reformen. Særs­kilt for private og offentlige virksomheder og gamle og nye brugere af løntilskud. Procent.

Vurdering af mulighederne for at få kvalificerede ledige fra AF ansat med løntilskud						
	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårligere	Virksomheden kan ikke sammenligne ¹⁾	Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
<i>Offentlige virksomheders brug af løntilskud:</i>						
Både før og efter						
1.1.1994	9	25	49	16	587	50
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	0	2	5	93	50	3
I alt	6	17	35	41	637	52
<i>Private virksomheders brug af løntilskud:</i>						
Både før og efter						
1.1.1994	8	32	26	34	402	19
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	2	37	3	58	264	13
I alt	5	34	16	45	666	32
<i>I alt brug af løntilskud:</i>						
Både før og efter						
1.1.1994	9	29	36	27	989	69
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	1	26	4	69	314	15
I alt	6	28	23	43	1.303	84

1) Svarkategorien "ved ikke", som omfatter nogle få procent, er lagt ind under denne kategori.

den deres ansættelse med løntilskud mener flertallet af virksomhederne, som ser sig i stand til at sammenligne forholdene, at de anførte forhold er blevet dårligere efter reformen i sammenligning med tiden før reformen, når de ikke mener, at mulighederne er uændrede. Specielt de offent-

lige virksomheder giver udtryk for, at mulighederne for at få kvalificerede ledige fra AF ansat med løntilskud er blevet dårligere (tabel 4.5). De skærpede krav, som de lokale arbejdsmarkedsråd har opstillet til offentlige jobtræningspladser, er den nærliggende forklaring på dette for-

Tabel 4.6.
Virksomhedernes vurdering af om "Mulighederne for med AF's hjælp at få efteruddannet ledige, inden de ansættes med løntilskud" efter arbejdsmarkedsreformens indførelse er blevet bedre eller dårligere i sammenligning med tiden før reformen. Særs­kilt for private og offentlige virksomheder og gamle og nye brugere af løntilskud. Procent.

	Vurdering af mulighederne for med AF's hjælp at få efteruddannet ledige, inden de ansættes med løntilskud					
	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårligere	Virksomheden kan ikke sammenligne ¹⁾	Procentgrundlag	Beregnet procentgrundlag
<i>Offentlige virksomheders brug af løntilskud:</i>						
Både før og efter						
1.1.1994	24	14	4	58	573	48
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	1	1	1	97	49	3
I alt	16	10	3	71	622	50
<i>Private virksomheders brug af løntilskud:</i>						
Både før og efter						
1.1.1994	4	24	4	69	393	17
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	2	31	1	67	264	13
I alt	3	27	3	68	657	30
<i>I alt brug af løntilskud:</i>						
Både før og efter						
1.1.1994	12	20	4	64	966	65
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	2	21	1	76	313	15
I alt	8	20	3	69	1.279	80

1) Svarkategorien "ved ikke", som omfatter nogle få procent, er lagt ind under denne kategori.

hold. Konjunkturopsvinget kan også have bidraget til fænomenets opståen. Der synes ikke at være nogen nævneværdig ændring i tilfredshed med varigheden af løntilskuddet heller ikke i den private sektor. Til gengæld er netop de offentlige virksomheder opmærksomme på, at mulighederne for at

få de ledige efteruddannet inden ansættelsen i jobtræning er blevet bedre, jf. tabel 4.6.

De regionale myndigheders administration af de nye regler er selvfølgelig med til at danne virksomhedernes vurderinger af AF's indsats på disse områder. For så vidt

Tabel 4.7.
Virksomhedernes vurdering af om "Mulighederne for at kombinere faste medarbejderes midlertidige fravær med lediges ansættelse med løntilskud" efter arbejdsmarkedsreformens indførelse er blevet bedre eller dårligere i sammenligning med tiden før reformen. Særs­kilt for private og offentlige virksomheder og gamle og nye brugere af løntilskud. Procent.

	Vurdering af mulighederne for at kombinere faste medarbejderes midlertidige fravær med lediges ansættelse med løntilskud					
	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårligere	Virksomheden kan ikke sammenligne ¹⁾	Procentgrundlag	Beregnet procentgrundlag
<i>Offentlige virksomheders brug af løntilskud:</i>						
Både før og efter						
1.1.1994	8	33	6	52	580	49
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	1	1	1	97	49	3
I alt	6	23	4	67	629	51
<i>Private virksomheders brug af løntilskud:</i>						
Både før og efter						
1.1.1994	2	16	9	73	393	17
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	2	31	1	67	264	13
I alt	2	23	5	70	657	30
<i>I alt brug af løntilskud:</i>						
Både før og efter						
1.1.1994	5	24	8	64	973	66
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	2	21	1	76	313	15
I alt	3	23	5	69	1.286	81

1) Svarkategorien "ved ikke", som omfatter nogle få procent, er lagt ind under denne kategori.

angår virksomhedernes vurderinger af løntilskuddets varighed og mulighederne for at få ansat kvalificerede ledige med løntilskud, er vurderinger opdelt efter region i tabel 4.8 og 4.9. Den regionale opdeling foretages kun for AF's faste bru-

gere, jf. tabellernes overskrifter. Der er en betydelig variation i svarafgivelserne regionerne imellem, også i hvilket omfang virksomhederne mener, de kan tage stilling til forholdene. Tabellerne skal ikke kommenteres yderligere.

Tabel 4.8.

Virksomhedernes vurdering af om "Varigheden af tilskuddet" efter arbejdsmarkedsreformens indførelse er blevet bedre eller dårligere i sammenligning med tiden før reformen. Opgørelsen omfatter dels private virksomheder, som i perioden 1.1.1994-30.6.1995 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud, dels offentlige virksomheder, som gjorde brug af AF's særlige tilbud i denne periode. Endvidere har virksomhederne - ifølge surveyen - haft ansat mindst én ledig med løntilskud siden 1.1. 1994. Særskilt opgørelse for region og offentlige og private virksomheder. Procent.

Region	Vurdering af varigheden af tilskuddet					
	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårlige	Virksomheden kan ikke sammenligne ¹⁾	Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
<i>Hovedstadsområdet</i>						
Offentlige virksomheder	31	28	10	31	129	98
Private virksomheder	6	27	11	57	103	74
I alt	18	27	10	44	232	171
<i>Roskilde</i>						
Offentlige virksomheder	2	37	7	54	16	15
Private virksomheder	0	33	10	57	14	11
I alt	1	35	8	56	30	26
<i>Frederiksborg</i>						
Offentlige virksomheder	15	22	5	58	16	13
Private virksomheder	4	32	8	56	41	27
I alt	6	30	7	57	57	40
<i>Vestsjælland</i>						
Offentlige virksomheder	29	25	14	32	45	38
Private virksomheder	4	31	9	56	31	21
I alt	16	28	11	45	76	59
<i>Storstrøm/Bornholm</i>						
Offentlige virksomheder	16	36	21	27	52	44
Private virksomheder	0	15	10	76	26	18
I alt	9	27	16	49	78	63
<i>Fyn</i>						
Offentlige virksomheder	21	42	11	26	66	51
Private virksomheder	4	31	20	44	45	29
I alt	12	36	16	36	111	81
<i>Sønderjylland</i>						
Offentlige virksomheder	16	30	23	31	41	27

(fortsættes)

Tabel 4.8. Fortsat.

Region	Vurdering af varigheden af tilskuddet					
	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårlige	Virksomheden kan ikke sammenligne ¹⁾	Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
Private virksomheder	11	15	15	60	35	20
I alt	13	22	19	45	76	47
<i>Ribe</i>						
Offentlige virksomheder	5	28	26	41	25	16
Private virksomheder	0	29	27	44	19	12
I alt	3	28	26	42	44	28
<i>Vejle</i>						
Offentlige virksomheder	2	33	31	34	51	42
Private virksomheder	6	29	18	47	69	44
I alt	4	31	22	43	120	86
<i>Ringkøbing</i>						
Offentlige virksomheder	4	30	33	34	39	31
Private virksomheder	15	33	19	34	36	20
I alt	11	32	24	33	75	52
<i>Århus</i>						
Offentlige virksomheder	7	33	20	39	67	55
Private virksomheder	3	31	17	49	90	70
I alt	5	32	18	45	157	126
<i>Viborg</i>						
Offentlige virksomheder	34	47	11	7	21	18
Private virksomheder	13	48	13	26	20	18
I alt	22	47	12	18	41	36
<i>Nordjylland</i>						
Offentlige virksomheder	8	31	13	48	32	18
Private virksomheder	6	32	16	47	63	44
I alt	7	31	15	47	95	62
<i>I alt</i>						
Offentlige virksomheder	16	32	18	34	600	468
Private virksomheder	6	29	15	50	592	408
I alt	10	30	16	42	1.192	875

1) Svarkategorien "ved ikke", som omfatter nogle få procent, er lagt ind under denne kategori.

Tabel 4.9.

Virksomhedernes vurdering af om "Mulighederne for at få kvalificerede ledige fra AF ansat med løntilskud" efter arbejdsmarkedsreformens indførelse er blevet bedre eller dårligere i sammenligning med tiden før reformen. Opgørelsen omfatter dels private virksomheder, som i perioden 1.1.1994-30.6.1995 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud, dels offentlige virksomheder, som gjorde brug af AF's særlige tilbud i denne periode. Endvidere har virksomhederne ifølge surveyen – haft ansat mindst én ledig med løntilskud siden 1.1.1994. Særskilt opgørelse for region og offentlige og private virksomheder. Procent.

Region	Vurdering af om mulighederne for at få kvalificerede ledige fra AF ansat med løntilskud					
	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårligere	Virksomheden kan ikke sammenligne ¹⁾	Procentgrundlag	Beregnet procentgrundlag
<i>Hovedstadsområdet</i>						
Offentlige virksomheder	7	38	30	24	131	98
Private virksomheder	7	26	15	52	102	73
I alt	7	32	22	39	233	171
<i>Roskilde</i>						
Offentlige virksomheder	12	9	65	13	16	15
Private virksomheder	0	26	20	54	15	12
I alt	6	18	41	35	31	27
<i>Frederiksborg</i>						
Offentlige virksomheder	5	24	37	34	17	14
Private virksomheder	3	15	28	53	41	27
I alt	3	17	30	50	58	40
<i>Vestsjælland</i>						
Offentlige virksomheder	9	41	32	18	46	39
Private virksomheder	8	27	20	45	31	21
I alt	9	34	26	32	77	60
<i>Storstrøm/Bornholm</i>						
Offentlige virksomheder	2	47	27	24	52	44
Private virksomheder	6	19	12	63	25	19
I alt	4	35	21	40	77	63
<i>Fyn</i>						
Offentlige virksomheder	7	22	52	19	66	51
Private virksomheder	9	20	33	38	44	29
I alt	8	21	41	30	110	80

1) Svarkategorien "ved ikke", som omfatter nogle få procent, er lagt ind under denne kategori.

(fortsættes)

Tabel 4.9. Fortsat.

Region	Vurdering af om mulighederne for at få kvalificerede ledige fra AF ansat med løntilskud					
	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårlige	Virksomheden kan ikke sammenligne ¹⁾	Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
<i>Sønderjylland</i>						
Offentlige virksomheder	8	25	46	21	42	27
Private virksomheder	3	18	29	50	35	20
I alt	5	21	37	36	77	47
<i>Ribe</i>						
Offentlige virksomheder	12	17	59	11	25	16
Private virksomheder	0	40	30	31	19	12
I alt	7	28	45	20	44	28
<i>Vejle</i>						
Offentlige virksomheder	7	20	53	20	51	42
Private virksomheder	10	19	30	41	69	44
I alt	9	19	38	34	120	86
<i>Ringkøbing</i>						
Offentlige virksomheder	3	23	50	24	42	34
Private virksomheder	2	38	28	31	36	20
I alt	3	32	37	28	78	54
<i>Århus</i>						
Offentlige virksomheder	9	19	45	26	68	56
Private virksomheder	8	23	24	45	89	69
I alt	8	22	32	38	157	126
<i>Viborg</i>						
Offentlige virksomheder	18	25	57	0	22	19
Private virksomheder	0	38	22	39	20	18
I alt	8	32	37	22	42	37
<i>Nordjylland</i>						
Offentlige virksomheder	0	18	40	42	32	18
Private virksomheder	10	23	19	47	63	44
I alt	6	21	27	45	95	62
<i>I alt</i>						
Offentlige virksomheder	7	27	43	23	610	474
Private virksomheder	6	24	24	45	589	407
I alt	7	26	32	36	1.199	881

4.5.

Hvilke job fungerer som løntilskudsjob?

Hvilke job er det, der fungerer som løntilskudsjob? For at få et indtryk af dette blev virksomhederne bedt om at tænke på den person, der *senest* blev ansat på virksomheden med løntilskud fra AF efter den 1.1. 1994, hvad enten det var en 'nuværende' eller tidligere medarbejder. Denne fremgangsmåde indebærer, at svarene ikke kan ses som repræsentative for *strømmen af ansættelser med løntilskud fra AF* i en given periode. Ansættelser på mindre virksomheder må således antages at være overrepræsenterede i forhold til deres andel af den samlede strøm af ansættelser med løntilskud.

Ikke overraskende er langt den største del af de senest ansatte løntilskudspersoner ufaglærte eller funktionærer uden faguddannelse (tabel 4.10). Det gælder således for knap to tredjedele af virksomhedernes senest ansatte ledige med løntilskud fra AF. Knap en fjerdedel er faguddannede funktionærer og hver syvende er faglærte arbejdere.

Det er lidt overraskende, at der er flere faglærte ansatte i den offentlige sektor end i den private sektor, som til gengæld har relativt flere faguddannede som de senest ansatte. Det har tidligere været gældende (jf. Pilegaard Jensen et. al. 1991, p. 274), at de mest velkvalificerede ledige blev an-

Tabel 4.10
Beskrivelser af den senest ansatte medarbejder i jobtræning. Særskilt for offentlige og private virksomheder. Procent.

	Offentlige virksomheder	Private virksomheder	Alle virksomheder
<i>Stillingskategori:</i>			
Ufaglært/ikke-faguddannet	67	61	63
Faglært arbejder	22	9	14
Faguddannet funktionær	11	30	22
<i>Vedkommendes arbejde var tidligere</i>			
<i>udført af person med løntilskud</i>	77	22	42
Procentgrundlag	660	724	1.384
Beregnet procentgrundlag	20	36	56
<i>Måden virksomheden fik kontakt med vedkommende på:</i>			
Vedkommende henvendte sig selv	10	22	17
AF henvendte sig til virksomheden	26	9	15
Virksomheden henvendte sig til AF	45	47	46
Kontakt skabt via a-kasse/fagforening	2	1	2
Virksomhedens medarbejdere skabte kontakt	2	5	4
Virksomheden henvendte sig direkte til vedkommende	1	6	5
På anden måde	13	9	11

sat med løntilskud i den private sektor. De foreliggende tal om uddannelse og stillingskategori underbygger ikke dette forhold. Vi har ikke oplysninger om mange andre forhold omkring de lediges kvalifikationer, som har betydning for deres muligheder for placering i den private sektor.

Et andet kendetegn ved personen eller ansættelsesforholdets karakter er måden, hvorpå kontakten mellem virksomheden og den ansatte er kommet i stand. Til belysning af dette forhold blev virksomheden spurgt om, hvordan man opnåede kontakt med den senest ansatte medarbejder med løntilskud fra AF. Altså et spørgsmål om virksomhedens *rekrutteringskanaler*. Dette fremgår også af tabel 4.10.

De vigtigste rekrutteringskanaler var uopfordrede henvendelser samt kontakt med AF. Knap en femtedel af de senest ansatte løntilskudspersoner havde således selv henvendt sig til den pågældende virksomhed for at komme i jobtræning. Især på de private virksomheder var der relativt mange, der selv havde henvendt sig.

I betragtning af bestemmelserne om, at AF især skal søge at fremskaffe jobtræningstilbud hos private arbejdsgivere, er det bemærkelsesværdigt så få af de senest rekrutterede løntilskudsmedarbejdere i de private virksomheder, der ifølge virksomhederne var opnået kontakt med efter henvendelse fra AF. Denne andel er betydeligt højere blandt de offentlige virksomheder. En forklaring kan måske være, at de private virksomheders henvendelser til AF hyppigere er resultatet af, at AF forinden har haft kontakt til virksomheden.

Hertil kommer, at tabel 4.10 viser et billede af *den realiserede efterspørgsel efter og det realiserede udbud af jobtræningspladser*, dvs. den efterspørgsel og det udbud der faktisk endte med ansættelsen af en løntilskudsmedarbejder. Den lave andel af de senest rekrutterede løntilskudsmedarbejdere i de private virksomheder, der var opnået kontakt med efter henvendelse fra AF, kan i princippet godt være resultatet af, at AF – uden held – har henvendt sig i langt større omfang, men at de private virksomheder har foretrukket, dels de ledige som har henvendt sig uopfordret, dels ledige, som virksomheden eller medarbejdere på virksomheden har haft kendskab til i forvejen. Hvis virksomhederne tænker på en person, hvis løntilskud kommer fra en kommune (jf. ovenfor), er vedkommende selvfølgelig ikke ansat ved AF's mellemkomst.

En anden/supplerende forklaring kan være, at den anvendte metode – hvor der spørges til den sidst ansatte løntilskudsmedarbejder – i sig selv må antages at føre til en overrepræsentation af løntilskudsansættelser blandt de mindre virksomheder. I det omfang AF af effektivitetsårsager især prioriterer kontakt med større virksomheder, kan det også være en del af baggrunden for den bemærkelsesværdigt lave andel, der var blevet ansat i privat jobtræning efter henvendelse fra AF.¹²⁾

Efter arbejdsmarkedsreformens nye bestemmelser om varigheden af løntilskudet, som er beskrevet tidligere, er det interessant at se, hvordan virksomhederne har tilpasset sig disse nye regler. Den realiserede eller den planlagte varighed af den seneste ansættelse fremgår af tabel 4.11.

Tabel 4.11.
Virksomhedernes senest besatte løntilskudsjob fordelt efter ansættelsens faktiske eller planlagte varighed med løntilskud. Særs­kilt for stillingskategori og for virksomheder i den offentlige og private sektor. Procent.

	0-5 mdr.	6 mdr.	7-11 mdr.	12 mdr. el. mere	I alt	Pct.- grund- lag	Beregnet procent- grundlag
<i>Ufaglærte/ikke-faguddannede:</i>							
Offentlige virksomheder	10	46	22	22	100	441	375
Private virksomheder	20	53	16	11	100	300	275
I alt	14	49	20	17	100	747	654
<i>Faglærte:</i>							
Offentlige virksomheder	1	45	24	29	99	42	35
Private virksomheder	13	52	19	15	99	80	75
I alt	10	50	21	19	100	122	110
<i>Faguddannede funktionærer:</i>							
Offentlige virksomheder	4	40	27	29	100	116	95
Private virksomheder	12	56	8	23	99	138	124
I alt	9	49	16	26	100	257	222
Offentlige virksomheder i alt	8	45	23	24	100	601	507
Private virksomheder i alt	17	54	15	15	101	519	475
I alt	13	49	19	19	100	1.129	988

Anm.: Spørgsmålets formulering lød: I hvor mange måneder var/er vedkommende medarbejder ansat/planlagt ansat med løntilskud?

Mere end halvdelen af virksomhedernes senest besatte løntilskudsjob varede eller var planlagt til at vare højst 6 mdr. Samtidig var jobtræning i de private virksomheder ofte af kortere varighed end jobtræning i offentlige virksomheder. Det gjaldt både for løntilskudsjob besat af ufaglærte/ikke-faguddannede funktionærer, faglærte og faguddannede funktionærer.

Sammenlignet med tiden før arbejdsmarkedsreformen synes der dermed i praksis at være sket en afkortning af varigheden af de fleste løntilskudsjob. For den private sektors

vedkommende kan kravet om, at virksomhederne skal tilbyde uddannelse i tilfælde af privat jobtræning af længere varighed end 6 måneder, muligvis have bevirket, at løntilskudsjobbene er blevet af kortere varighed end før arbejdsmarkedsreformen. Det skal ses i lyset af den utilfredshed med varigheden af jobtræningen, der kunne spores hos de private virksomheder i tabel 4.4.

4.6.
Dødvægt? Merbeskæftigelse?
 En væsentlig problemstilling i forbindelse med løntilskudsordninger er spørgsmålet

om, i hvilket omfang der gives tilskud til ansættelser, der under alle omstændigheder ville have fundet sted. Denne såkaldte dødvægtseffekt defineres som de ansættelser, der under alle omstændigheder ville være blevet foretaget, og som virksomheden søger om tilskud til, blot fordi ordningen eksisterer (Pedersen & Ploug 1991, p. 29).

Blandt andet for at vurdere omfanget af denne dødvægtseffekt fik virksomhederne stillet to spørgsmål:

Havde virksomheden også ansat vedkommende (hermed refereredes til den sidst ansatte person med løntilskud fra AF siden 1.1. 1994) *på sædvanlige vilkår (dvs. uden løntilskud), hvis ansættelse med løntilskud ikke havde været mulig?* og

Ville virksomheden have ansat en anden medarbejder uden løntilskud, hvis virksomheden ikke havde kunnet få en medarbejder med løntilskud?

Svarene fremgår af tabel 4.12. "Den snævre dødvægt" defineres som den andel af virksomhederne, som svarer bekræftende på det første spørgsmål, altså ville have ansat vedkommende alligevel uden løntilskud. "Den udvidede dødvægt" defineres som den andel af virksomhederne, som svarer bekræftende på det ene eller det andet af de to spørgsmål, altså som den andel af virksomhederne, som enten ville have ansat den pågældende senest ansatte medarbejder uden løntilskud eller en anden medarbejder uden løntilskud.

Svarene tyder umiddelbart på, at dødvægtseffekten er relativt stor specielt i den private sektor. Sammenlagt 15 pct. af virk-

somhederne oplyser, at de også ville have ansat den sidst ansatte løntilskudsperson uden løntilskud. Det er især tilfældet i de private virksomheder, hvor 23 pct. svarer således mod kun 4 pct. af de offentlige virksomheder. Det skal dog huskes, at der er tale om en retrospektiv vurdering. Virksomhederne kender den sidst ansatte løntilskudsperson relativt godt på dataindsamlings tidspunktet, hvilket evt. kan have påvirket svarene (i retning af at flere giver udtryk for, at de ville have ansat den pågældende?).

Når den udvidede dødvægt er så høj, skyldes det naturligt nok, at virksomhederne på et eller andet tidspunkt ville ansætte en anden person, men spørgsmålsformuleringen går på et bestemt tidspunkt og en bestemt situation.¹³⁾ Der er således tilsyneladende tale om en betydelig dødvægts-effekt. Lad os se lidt nærmere på størrelsesordenen.

Af de senest besatte løntilskudsjob ville godt en fjerdedel ifølge virksomhedernes egne udsagn være blevet besat alligevel, og af de senest besatte *private* løntilskudsjob ville omkring *halvdelen* være blevet besat alligevel. Dødvægtseffekten er altså klart størst i den private sektor. Samtidig synes den at være størst i større private virksomheder end i mindre.

Såfremt denne størrelsesorden af dødvægts-effekten også gælder for det samlede antal løntilskudsansættelser i løbet af en periode, er der i international sammenhæng tale om en relativt begrænset dødvægtseffekt. I en gennemgang af en række løntilskudsordninger, der har fungeret i Sverige, England, Tyskland, Frankrig og Irland finder Pedersen & Ploug (1991, p. 11) således,

Tabel 4.12.
Omfanget af dødvægtsansættelser blandt virksomhedernes seneste ansættelser med løn-tilskud. Opgørelsen omfatter virksomheder, som i perioden 1.1.94-30.6.95 gjorde brug af AF's særlige tilbud om ansættelser med løntilskud og rotationsordninger, og private virksomheder, som i denne periode benyttede AF's ordinære formidling. Procent.

	Omfanget af		Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag ¹⁾
	Udvidet dødvægt	Snæver dødvægt		
Alle virksomheder	29	15	1.356	927
Offentlige virksomheder	7	4	671	470
Private virksomheder	43	23	685	457
<i>Private virksomheder</i>				
<i>Branche:</i>				
Primære erhverv	51	15	28	19
Fremstilling og forsyning	52	36	170	111
Bygge og anlæg	36	18	60	41
Engros	52	26	94	66
Detailhandel, hotel- og restauration	40	20	157	108
Transport og finansiering	37	21	95	65
Undervisning, sundhed og velfærd	42	13	17	9
Andre tjenesteydende erhverv	36	12	64	43
<i>Størrelse:</i>				
0-9 ansatte	40	21	306	226
10-49 ansatte	43	23	236	162
50+	52	29	143	70

1) Beregningsgrundlaget refererer til det udvidede dødvægtsmål. Beregningsgrundlaget for det snævre dødvægtsmål er stort set identisk hermed.

at mellem 60 og 85 pct. af de job, der gives tilskud til, under alle omstændigheder ville være blevet oprettet.

Igen skal det dog huskes, at nærværende undersøgelse netop ikke analyserer strømmen af oprettede løntilskudsjob, men alene virksomhedernes senest oprettede løntilskudsjob (efter den 1.1.1994). De små virksomheders løntilskudsansættelser

må derfor antages at være overrepræsenterede. I og med at dødvægtseffekten er størst på de store virksomheder, undervurderer den anvendte metode derfor antagelig dødvægtseffektens størrelse.

Som tidligere nævnt skal jobtræningen indebære en nettoudvidelse af antallet af ansatte, for at virksomhederne kan få løntilskud. Af lovgrundlaget fremgår det,

at ansættelse af ledige i jobtræning som afløser for en fastansat, der er på orlov efter lov om orlov eller deltager i en jobrotationsordning med uddannelse, opfattes som en nettoudvidelse.

Langt størstedelen af virksomhederne, 80 pct., oplyser da også, at virksomhedens samlede medarbejderstab blev udvidet ved ansættelsen af den senest ansatte medarbejder med løntilskud, jf. tabel 4.13. De offentlige virksomheder udvider lidt hyppigere den samlede medarbejderstab i forbindelse med ansættelse af en person med løntilskud i sammenligning med de private virksomheder. Selv om det ikke kan udelukkes, at virksomhedernes svar er påvirket af normative motiver, giver resultatet ikke umiddelbart grund til at antage, at de nævnte bestemmelser ikke skulle være overholdt i tilfredsstillende grad. Nogle af ansættelserne med løntilskud sker jo også som led i et rotationsprojekt, hvor det ikke kræves, at medarbejderstaben udvides.

4.7.

Får løntilskudsmedarbejderne varig beskæftigelse på virksomhederne?

Formålet med reglerne om jobtræning er bl.a., at jobtræningen skal bidrage til at give den ledige genoptræning med henblik på at opnå beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked. I denne virksomhedsundersøgelse kan det belyses, i hvilket omfang virksomhederne har ansat eller forventer at ansætte deres senest ansatte løntilskudsmedarbejdere på virksomheden efter jobtræningen. Virksomhederne fik stillet spørgsmålet:

Blev/bliver vedkommende medarbejder ansat i virksomheden efter sin ansættelse med løntilskud?

32 procent af virksomhederne svarer bekræftende herpå. Der er imidlertid meget stor forskel på de offentlige og private virksomheder i denne henseende. Mens 47 pct. af de senest ansatte løntilskudsmedarbejdere har fået eller forventes at få ansættelse i de private virksomheder, er andelen kun 8 pct. i de offentlige virksomheder, jf. tabel 4.13. Dette mønster mellem offentlige og private virksomheder er i god overensstemmelse med det mønster, som blev observeret i tabel 4.3 over andelen af løntilskudsansættelserne, der fortsatte i form af ordinære ansættelser efter løntilskuddets ophør.

Som tidligere nævnt ville knap en fjerdedel af de private virksomheder også have ansat den sidst ansatte løntilskudsmedarbejder uden løntilskud mod kun 4 pct. af de offentlige virksomheder. Det er imidlertid ikke årsagen til den store forskel på, hvor mange der forventes at ansætte deres løntilskudsmedarbejder efter løntilskuddet i den offentlige og private sektor. En yderligere analyse, der alene tager udgangspunkt i de virksomheder, der ikke ville have ansat den samme person, hvis der ikke havde været løntilskud, finder således en nogenlunde tilsvarende forskel mellem den offentlige og private sektor.

Forskellen kunne også skyldes, at den udvidede dødvægt som tidligere vist er væsentligt større i de private virksomheder end i det offentlige. Dvs. flere af de private virksomheders seneste løntilskudsansættelser ville under alle omstændigheder have fundet sted – også uden løntilskud. I det omfang sådanne løntilskudsansættelser hyppigere fører til efterfølgende beskæftigelse i løntilskudsvirksomheden, kunne det være forklaringen på forskellen mellem den of-

Tabel 4.13.
Oplysninger om virksomhedens udvidelse af medarbejderstaben i forbindelse med an-
sættelse af den senest ansatte medarbejder med løntilskud og ansættelse/forventet
ansættelse af denne medarbejder. Procent.

	Offentlige virksomheder	Private virksomheder	Alle virksomheder
Virksomheden udvidede den samlede medarbejderstab i form af ansættelse af den senest ansatte medarbejder med løntilskud	88	75	80
Den senest ansatte medarbejder med løntilskud blev/bliver ansat i virksomheden efter udløbet af sin ansættelse med løntilskud	8	47	32
Procentgrundlag	660	725	1.385
Beregnet procentgrundlag	20	36	56

fentlige og private sektor. Det er imidler-
tid ikke tilfældet. Tages der alene udgangs-
punkt i de seneste løntilskudsansættelser,
hvor der ikke er tale om dødvægt, finder
vi stadig nogenlunde samme forskel mel-
lem offentlige og private virksomheder. 11
pct. af dette udsnit af de offentlige virk-
somheder forventer at ansætte eller har an-
sat den seneste løntilskudsperson mod 50
pct. af det tilsvarende udsnit af private
virksomheder.

Meget tyder således på, at tallene er ud-
tryk for en reel forskel i effekten af offent-
lig og privat jobtræning. På det foreliggen-
de grundlag synes sandsynligheden for ef-
terfølgende beskæftigelse i jobtræningsvirk-
somheden at være større i private end i of-
fentlige jobtræningsvirksomheder.

Resultaterne svarer meget godt til erfarin-
gerne fra arbejdstilbudsordningen. Her
fandt Thaulow & Anker (1992, p. 51), at
andelen, der kom ud af langtidsledighe-
den, var betydeligt større blandt ledige,

der havde været i privat ATB (44 pct.),
end blandt de ledige der havde været i
offentligt ATB (22 pct.). Langager &
Kongshøj Madsen (1992, p. 5 og p. 28)
fandt, at den større beskæftigelseseffekt af
private arbejdstilbud især var et resultat af,
at de privat placerede efterfølgende i hø-
jere grad opnåede beskæftigelse på den
virksomhed, hvor de var i arbejdstilbud.
Endelig konkluderer Langager (1993, p.
205) efter yderligere analyser, at personer i
privat ATB både har lettere ved at fasthol-
de beskæftigelsen på løntilskudsvirkso-
heden og oftere finder beskæftigelse på
anden (eller i egen) virksomhed end of-
fentligt placerede ATB-personer.

4.8.
Barrierer for anvendelse
af løntilskudsjob

For at få et indtryk af hvilke forhold, som
virksomhederne især mener, er til hinder
for et større udbud af jobtræningspladser,
blev samtlige virksomheder (altså ikke kun
løntilskudsvirksomhederne) spurgt:

Hvorfor har der ikke været ansat ledige eller flere ledige på virksomheden med løntilskud fra AF siden 1.1.1994? Hvor stor betydning har hver af følgende årsager?

En lang række årsager blev derefter nævnt, og virksomhederne blev bedt om med hensyn til hver årsag at angive, hvorvidt den havde stor, nogen eller lille/ingen betydning.

Resultaterne fremgår af bilagstabellerne 4.1-4.12. I tabellerne er virksomhederne opdelt efter, hvorvidt de havde brugt løntilskud før og efter arbejdsmarkedsreformens ikrafttrædelse. Synspunktet bag denne opdeling er igen at holde vurderingerne adskilt imellem de virksomheder, som er godt informerede om AF's adfærd og regelgrundlaget for anvendelse af løntilskud, og de virksomheder som formodes at være mindre godt informerede. Det antages, at jo hyppigere virksomhederne bruger AF, desto mere er de informerede om løntilskudsordningen og ændringerne heri. Endvidere afgrænses tabeller til de virksomheder, hvis medarbejderstab har været uændret eller stigende de seneste to år. Virksomheder, hvis medarbejderstab har været faldende forud for interviewtidspunktet, ville have haft svært ved at blive berettiget til at ansætte medarbejdere med løntilskud.

Der er i rimelig høj grad overensstemmelse mellem de offentlige og de private virksomheders vurdering af barriererne for yderligere anvendelse af jobtræning med løntilskud. Når man tæller op på andelen af virksomheder, der bekræfter, at en årsag har stor betydning eller nogen betydning, er det især forklaringen om de lediges forventede manglende kvalifikationer, som nævnes, navnlig blandt private virksomheder, jf. bilagstabel 4.12.

Som forventet anfører navnlig de offentlige virksomheder de stigende kvalitetskrav, og netop de offentlige virksomheder, som gjorde brug af jobtræning før reformen, men er ophørt herefter, jf. bilagstabel 4.10. Måske som konsekvens af de stigende krav til de offentlige jobtræningspladser nævner 35 pct. af de offentlige virksomheder, som er ophørt med at bruge jobtræning, at det har nogen betydning, at personalet er imod ansættelse af personer med løntilskud, jf. tabel 4.7. Forklaringen er formentlig, at jobtræningspladserne nu oftere skal have karakter af ordinære job. Atter andre af disse offentlige virksomheder nævner som begrundelse for, at de er holdt op, at løntilskudsperioden er for kort, hele 34 pct. anfører dette, jf. bilagstabel 4.6. Knap en fjerdedel af de private virksomheder anfører dette forhold som en forklaring af nogen betydning for dem.

At løntilskuddet er for lille anføres også som værende af stor betydning for offentlige virksomheder, som er ophørt med brug af jobtræning, jf. bilagstabel 4.5. Det nævnes også som forklaring blandt private virksomheder som begrundelse for ikke at ansætte flere med løntilskud.

Blandt alle private virksomheder mener ca. 30 pct., at der ikke er egnede opgaver i virksomheden for denne type arbejdskraft. Det nævnes også af ca. hver femte offentlige virksomhed, jf. bilagstabel 4.4.

Endelig nævnes AF's problemer med at henvise egnede ledige til jobtræning som forklaring af virksomheder, som har haft personer i jobtræning efter reformen, men også af virksomheder, som ikke har fået personer i jobtræning efter reformen, jf. bilagstabel 4.3.

Noter:

- 1) De første ændringer skete allerede den 22. december 1993 og var således en del af lovgrundlaget den 1. januar 1994.
- 2) Med virkning fra den 1. april 1995 blev det tilføjet, at der ved fastsættelsen af retningslinjerne skal tages udgangspunkt i, at regionen både skal kunne imødekomme de lediges rettigheder til aktivering og sikre muligheden for en tidlig målrettet indsats inden for de økonomiske rammer.
- 3) Der sker dog en regulering af den maksimale timeløn i overensstemmelse med den gennemsnitlige regulering af de offentlige lønskalaer.
- 4) I januar 1994. Tilskuddet fastsættes for et år ad gangen.
- 5) Antallet af ordinært ansatte opgøres som et gennemsnit af antallet af ordinært beskæftigede i de seneste 3 måneder før ansættelsen af den ledige med løntilskud og den tilsvarende periode *året forud*.
- 6) Se evt. Haahr & Winter (1996, kap. 5).
- 7) Denne andel svarer meget godt til antallet af virksomheder, der i A-VIRK var registreret for at have brugt løntilskud fra AF, dvs. jobtræning samt særlig tilrettelagt eller individuel jobtræning i perioden 1.1.1994 – 30.6.1995 – som nævnt en kortere periode, end den der blev spurgt til i spørgeskemaet – nemlig 10 pct.
- 8) Forskellen er signifikant på 10 pct's niveau.
- 9) Tallene stammer fra S.E. 1996:24 tabel 2d. Der er yderligere 11.731 personer – helt overvejende kontanthjælpsmodtagere – i jobtræning eller særlig tilrettelagt jobtræning, hvor det ikke er oplyst, hvilken sektor de er ansat i.
- 10) Kommentarerne til disse andele knytter sig til det mål, som i tabellen angives ved notationen d/c. Dette mål tager udgangspunkt i personerne, hvorimod det andet mål - b/a - udregnes som det (vægtede) gennemsnit af forholdet b/a i hver enkelt virksomhed. Sidstnævnte mål medtages for en ordens skyld. Beregningsgrundlaget refererer til virksomhederne.
- 11) Jf. dog den tidligere diskussion om forekomsten af personer med løntilskud fra de kommunale kasser.
- 12) I og med at de offentlige virksomheder generelt er større end de private.
- 13) Det siger næsten sig selv, at de fleste virksomheder på et eller andet tidspunkt ville have ansat en anden medarbejder uden løntilskud. I den sammenhæng spørgsmålet er stillet, synes det imidlertid rimeligt at fortolke svarene som udtryk for, hvorvidt virksomhederne inden for en kortere periode i nærheden af tidspunktet for løntilskudsansættelsen ville have ansat en medarbejder på ordinære vilkår til at løse de samme opgaver som den senest ansatte løntilskudsmedarbejder, hvis virksomheden ikke havde kunnet få en medarbejder med løntilskud.

Rotationsprojekter

I dette kapitel skal vi beskæftige os med rotationsprojekter eller jobrotation, som er den officielle betegnelse for denne ordning, som er en nyskabelse i arbejdsmarkedsreformen. Jobrotation består i at kombinere de to gamle instrumenter løntilskud og efteruddannelse på en ikke hidtil tilladt måde. Ideen i jobrotation fremgår af bekendtgørelsens § 87:

"Ved jobrotation forstås en aftale mellem en eller flere beskæftigede og en arbejdsgiver om den beskæftigedes midlertidige fravær fra arbejdspladsen, hvor den beskæftigede under fraværet erstattes af en afløser. Såvel den eller de beskæftigede som afløseren skal være ansat hos arbejdsgiveren under hele forløbet."

*"En ledig, der afløser en beskæftiget på orlov, kan ansættes i jobtræning med løntilskud...".
"Et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse, der afløser en beskæftiget på orlov, kan forud for ansættelsen kvalificeres til rotationsstillingen ved at deltage i uddannelse med uddannelsesgodtgørelse, ...herunder deltage i uddannelsespraktik i virksomheden..."*

Som man kan se af bekendtgørelsens tekst, behøver der først at være kontakt mellem AF og virksomheden i den situation, hvor virksomheden ønsker, at en forsikret ledig afløser ansættes med løntilskud, og/eller når afløseren ønskes opkvalificeret med støtte evt. udstationeret som praktikant i virksomheden inden den egentlige påbegyndelse i vikarstillingen.

I undersøgelsen har man søgt at indkredse, hvor mange virksomheder der efter refor-

men har gjort brug af rotationsprojekter, og hvor mange medarbejdere og afløsere der er involveret i projekterne, og i hvilket omfang der foreligger aftale med AF om projekterne.

Jobrotation i lovens forstand er en ny ordning og et nyt begreb for virksomheder, som ikke er fuldt indarbejdet i deres forståelse på interviewtidspunktet. Derfor indledte man dette emne i spørgeskemaet med følgende tekst:

"De sidste spørgsmål drejer sig om rotationsprojekter/aftaler. De går ud på, at mens to eller flere af virksomhedens medarbejdere deltager i efteruddannelse, erstattes de fraværende medarbejdere af vikarer udefra. Vikarer, der var ledige inden ansættelsen, kan evt. ansættes med løntilskud fra AF."

Det første spørgsmål lød:

*Har virksomheden på et eller andet tidspunkt siden 1.1.1994 været involveret i et rotationsprojekt, hvor 2 eller flere medarbejdere på virksomheden deltog i efteruddannelse samtidigt med, at der blev ansat én eller flere vikarer for den pågældende?
(medregn evt. igangværende projekter).*

Både i den indledende tekststreng og i selve spørgsmålet defineres et rotationsprojekt bl.a. ved, at virksomheden sender to eller flere medarbejdere på efteruddannelse. I lovteksten er et rotationsprojekt også defineret, når blot én medarbejder er på efteruddannelse. Den nedre grænse på de

to medarbejdere vælges for at belyse rotationsprojekter af en vis vægt.

nævnte tidsrum. Spørgsmålet stilles til alle virksomheder. Besvarelsen af dette indledende spørgsmål fremgår af tabel 5.1. Ikke overraskende er det de større offentlige og private virksomheder, som afvikler deres efteruddannelse af medarbejdere i en form,

Tabel 5.1.
Virksomhedernes brug af rotationsprojekter efter 1.1.1994, særskilt for offentlige og private virksomheder samt størrelse. Private virksomheder er også opdelt efter branche. Procent.

	Antal rotationsprojekter			Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
	1	2	3 el. flere		
Alle virksomheder:	2	0	0	2.896	172
Offentlige virksomheder					
Størrelse:					
0 - 9 ansatte	1	0	0	207	10
10 - 49 ansatte	3	2	0	494	16
50+ ansatte	5	3	4	316	8
I alt	3	2	1	1.017	33
Private virksomheder					
Størrelse:					
0 - 9 ansatte	0	0	0	848	91
10 - 49 ansatte	6	0	0	628	36
50+ ansatte	8	2	1	403	11
I alt	2	0	0	1.879	139
Private virksomheder					
Branche:					
Primære erhverv		0		77	12
Fremstilling og forsyning		2		438	23
Bygge og anlæg		0		196	22
Engros		14		227	13
Detailhandel, hotel- og restauration		0		406	
34					
Transport og finansiering		1		303	22
Undervisning, sundhed og velfærd		1		58	6
Andre tjenesteydende erhverv		1		157	17
I alt		2		1.862	149

som de også selv vil benævne som et rotationsprojekt. Jo flere medarbejdere virksomhederne har ansat, desto flere projekter har de afviklet. Den offentlige sektors virksomheder består hovedsageligt af virksomheder inden for undervisning, sundhed og velfærd. De private virksomheder opdeles i tabellen efter deres branchemæssige tilhørsforhold, og det fremgår, at rotationsprojekter især benyttes inden for engroshandelen, som jo også domineres af virksomheder med mange ansatte.

Som nævnt i indledningen afvikler virksomheder efteruddannelsesaktiviteter, hvor de fraværende medarbejdere enten ikke eller kun delvis erstattes af vikarer, og hvor der ikke eller kun i begrænset omfang foretages en forudgående opkvalificering af vikarerne. Virksomhederne har derfor heller

ikke altid behov for at indgå en formel aftale med AF om rotationsprojekter. For at klarlægge omstændighederne hvorunder sådanne rotationsprojekter typisk afvikles, og hvor mange medarbejdere og vikarer der deltager i dem, stillede man en række uddybende spørgsmål omkring det senest afviklede rotationsprojekt. Til belysning af aftaleforholdet med AF spurgte man:

*Blev det **seneste** rotationsprojekt etableret efter aftale med Arbejdsformidlingen?*

Besvarelsen fremgår af tabel 5.2. Som det fremgår, er der stor forskel på, i hvilket omfang offentlige og private virksomheder afvikler rotationsprojekter efter aftale med AF. Hele 90 pct. af de private virksomheder afvikler, hvad de selv klassificerer som rotationsprojekter efter aftale med AF.

Tabel 5.2
Omfanget af rotationsprojekter efter 1.1.1994, som er etableret efter aftale med AF.
Særskilt for offentlige og private virksomheder samt virksomhedsstørrelse. Procent.

	Etableret efter aftale med AF	Procent- grundlag	Beregnet pro- centgrundlag
<i>Alle virksomheder</i>	76	248	137
<i>Offentlige virksomheder</i>			
<i>Størrelse:</i>			
0-9 ansatte	53	16	14
10-49 ansatte	51	68	53
50+ ansatte	45	81	43
I alt	48	165	110
<i>Private virksomheder</i>			
<i>Størrelse:</i>			
0-9 ansatte	61	6	5
10-49 ansatte	95	18	1
50+ ansatte	79	59	21
I alt	90	83	27

Kun omkring halvdelen af de offentlige rotationsprojekter afvikles efter aftale med AF. Som antydnet, skal man måske ikke hæfte sig så meget ved denne forskel, fordi de offentlige og de private virksomheder vel kan have en forskellig opfattelse af, hvilke efteruddannelsesprojekter der skal benævnes som rotationsprojekter.

Man bad også virksomhederne angive, hvorvidt vikarerne – hvis sådanne blev ansat – havde gennemgået et kursus i forbindelse med det seneste rotationsprojekt. Besvarelsen fremgår af tabel 5.3. Det fremgår tydeligt, at der er forskel på offentlige og private virksomheders brug af kursusaktiviteter for vikarerne. Denne forskel eksisterer især for de virksomheder, som havde aftale med AF om rotationsprojekterne. Godt halvdelen af sådanne offentlige virksomheder uddanner samtlige ansatte vikarer i den forbindelse, mens det

kun er tilfældet for 17 pct. af de private virksomheder. Atter andre 14 pct. af de offentlige virksomheder uddanner nogle af vikarerne, mens stort set ingen af de private virksomheder nøjes med at uddanne en delmængde af vikarerne.

Mens tabel 5.1 beskriver hyppigheden af rotationsprojekter, bringer vi i tabel 5.4a og 5.4b nogle gennemsnitstal for omfanget af rotationsprojekter gennemført af virksomhederne siden 1.1.1994 og de medarbejdere og vikarer, som deltog i det seneste projekt. Af tabel 5.4a fremgår det af opregningen, at der ifølge virksomhederne er gennemført 5.943 rotationsprojekter i de virksomheder, hvor det seneste projekt blev gennemført efter aftale med AF. Heraf er knap 75 pct. gennemført i den private sektor. Ifølge virksomhederne er der gennemført 2.680 rotationsprojekter siden 1.1.1994 i de virksomheder, hvis

Tabel 5.3.
Andelen af vikarer, som gennemgik et kursus i forbindelse med det seneste rotationsprojekt. Særskilt for offentlige og private virksomheder, samt hvorvidt rotationsprojektet er etableret efter aftale med AF eller ej. Procent.

Rotationsprojekt etableret efter aftale med AF	Alle vikarer var på kursus	Nogle vikarer var på kursus	Ingen vikarer var på kursus	Procentgrundlag	Beregningsgrundlag
<i>Offentlige virksomheder:</i>					
Ja	53	14	33	85	67
Nej	20	10	70	76	41
I alt	36	12	52	161	108
<i>Private virksomheder:</i>					
Ja	17	3	79	68	2
Nej	13	0	87	12	5
I alt	17	3	80	80	7
Virksomheder i alt	23	6	70	241	115

Tabel 5.4a.

Omfanget af rotationsprojekter, påbegyndt efter 1.1.1994 og projekternes varighed. Særskilt for offentlige og private virksomheder, samt hvorvidt virksomhederne havde aftale med AF om rotationsprojekt eller ej.

	Rotationsprojekter			Beregningsgrundlag ¹⁾
	Gnsn. pr. virksomhed	Antal i alt	Varigheden i måneder ²⁾	
<i>Alle virksomheder</i>	1,29	8.855	9,5	255
<i>Offentlige virksomheder:</i>				
Projekt aftalt med AF	1,48	1.608	6,9	85
Projekt ej aftalt med AF	1,87	2.185	7,6	78
I alt	1,67	3.941	7,2	169
<i>Private virksomheder:</i>				
Projekt aftalt med AF	1,07	4.335	10,8	68
Projekt ej aftalt med AF	1,26	495	9,3	14
I alt	1,09	4.896	10,7	85

1) Beregningsgrundlaget refererer til antallet af virksomheder, som oplyser, at de har haft ét eller flere rotationsprojekter.

2) Varigheden af det seneste rotationsprojekt.

Tabel 5.4b.

Involverede medarbejdere og vikarer i det seneste rotationsprojekt i virksomhederne påbegyndt efter 1.1.1994. Særskilt for offentlige og private virksomheder, samt hvorvidt virksomhederne havde aftale med AF om rotationsprojekt eller ej.

	Involverede medarbejdere		Vikarer		Vikarer ansat gennem AF		Beregningsgrundlag ¹⁾
	Gnsn.	Antal i alt	Gnsn.	Antal i alt	Gnsn.	Antal i alt	
<i>Alle virksomheder</i>	17,3	119.685	2,9	20.285	1,9	13.053	255
<i>Offentlige virksomheder</i>							
Projekt aftalt med AF	17,4	18.974	4,1	4.337	4,0	4.172	85
Projekt ej aftalt med AF	6,1	7.225	3,9	4.535	1,6	1.816	78
I alt	11,1	26.296	3,8	8.969	2,7	6.026	169
<i>Private virksomheder</i>							
Projekt aftalt med AF	22,5	90.185	2,6	10.442	1,7	6.615	68
Projekt ej aftalt med AF	6,1	2.712	1,3	550	0,3	112	14
I alt	20,5	93.353	2,5	11.304	1,6	7.015	85

1) Beregningsgrundlaget refererer til antallet af virksomheder, som oplyser, at de har haft ét eller flere rotationsprojekter.

seneste projekt er gennemført uden aftale med AF, heraf er de godt 80 pct. gennemført i den offentlige sektor. Gennemgående er projekter i de virksomheder, hvor det seneste projekt er gennemført uden aftale med AF, lige så langvarige som de projekter, der gennemføres i de virksomheder, hvor det seneste projekt blev gennemført efter aftale med AF.

I tabel 5.4b fremgår betydningen eller forklaringen på aftalerne med AF nok tydeligere, idet de projekter, som gennemføres i de virksomheder, hvor det seneste projekt blev gennemført efter aftale med AF, involverer langt flere medarbejdere og til en vis grad også vikarer i sammenligning med de projekter, som gennemføres i de virksomheder, hvor det seneste projekt blev gennemført uden aftale med AF. Det gælder endvidere, at når projekterne gennem-

føres efter aftale med AF, så ansættes vikarerne også gennem AF.

Rotationsordninger er som nævnt et relativt nyt instrument i arbejdsmarkedspolitikken i Danmark, og der er relativt få virksomheder, som endnu har gjort brug af redskabet. I undersøgelsen har man alligevel valgt at bede alle virksomheder vurdere, hvorvidt rotationsprojekter er velegnede som middel til at efteruddanne medarbejderne og som middel til at rekruttere nye faste medarbejdere. Man bad virksomhederne svare på spørgsmålet:

- Hvordan vurderer virksomheden rotationsprojekter:*
- a. *Som middel til efteruddannelse af medarbejdere*
 - b. *Som middel til at rekruttere nye faste medarbejdere blandt vikarerne.*

Tabel 5.5a.
Virksomhedernes vurdering af rotationsprojekter: "Som middel til efteruddannelse af medarbejdere". Særsomt for offentlige og private virksomheder og deltagelse i rotationsprojekter efter 1.1.1994 eller ej. Procent.

	Virkelig god	God ordning	Mindre god ordning	Ved ikke	Uop- lyst	Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
Alle virksomheder	6	22	7	52	14	2.901	273
Offentlige virksomheder							
Deltaget i rotationsprojekt	45	45	8	3	0	169	107
Ej deltaget i rotationsprojekt	10	22	2	54	11	851	29
I alt	12	24	2	52	11	1.020	136
Private virksomheder							
Deltaget i rotationsprojekt	76	15	4	4	1	85	2
Ej deltaget i rotationsprojekt	3	21	8	53	15	1.796	135
I alt	5	21	8	52	15	1.881	137

Tabel 5.5b.

Virksomheders vurdering af rotationsprojekter: "Som middel til at rekruttere nye faste medarbejdere blandt vikarerne?". Særskilt for offentlige og private virksomheder og deltagelse i rotationsprojekter efter 1.1.1994 eller ej. Procent.

	Virkelig god	God ordning	Mindre god ordning	Ved ikke	Uop- lyst	Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
<i>Alle virksomheder</i>	4	20	6	55	16	2.901	273
<i>Offentlige virksomheder</i>							
Deltaget i rotationsprojekt	13	47	15	15	10	169	107
Ej deltaget i rotationsprojekt	6	19	2	59	13	851	29
I alt	6	21	3	57	13	1.020	136
<i>Private virksomheder</i>							
Deltaget i rotationsprojekt	74	15	7	4	1	85	2
Ej deltaget i rotationsprojekt	2	20	6	54	17	1.796	135
I alt	4	20	6	53	17	1.881	137

Resultatet fremgår af tabel 5.5a og 5.5b, som også indeholder de fortrykte svarkategorier. Resultatet er rimeligt klart, uanset om det er offentlige eller private virksomheder. De virksomheder, som har gennemført projekter, er helt overvejende positive over for rotationsprojekter med hensyn til måden at gennemføre efteruddannelse af medarbejderne på og med hensyn til at rekruttere nye medarbejdere.

Omkring halvdelen af de virksomheder, som endnu ikke har gennemført rotationsprojekter, kan ikke vurdere mulighederne i rotationsprojekter på de to områder. Den resterende halvdel af virksomhederne har en helt overvejende positiv vurdering af rotationsordninger med hensyn til mulighederne på de to områder.

Bilagstabellerne 5.3 og 5.4 indeholder en regional opdeling af virksomhedernes

vurdering af de to mulige begrundelser for at oprette rotationsprojekter.

Afslutningsvis har man bedt alle virksomheder begrunde, hvorfor virksomheden ikke har etableret (flere) rotationsprojekter. Dette gøres ved spørgsmålet:

Hvad er grunden til, at virksomheden ikke har etableret (flere) rotationsprojekter?

Virksomhederne blev så præsenteret for en række fortrykte forklaringer, der ikke var gensidigt udelukkende, og som virksomhederne så kunne afkrydse uden at angive, hvilken eller hvilke der var mere afgørende end andre forklaringer. Svarafgivelserne er søgt summeret i tabel 5.6 og bilagstabellerne 5.1, 5.2 og 5.5.

Tabellerne er rimeligt selvforklarende, og hovedindtrykket er følgende: De virksom-

heder, som har haft etableret rotationsprojekter, har ikke yderligere behov for at få uddannet deres medarbejdere; et argument som især gælder for sådanne private virksomheder, mens halvdelen af offentlige virksomheder anfører, at det er svært at finde vikarer.

Svarafgivelsen blandt virksomheder, som ikke har haft etableret rotationsprojekter, er mere spredt. En tredjedel af sådanne private virksomheder anfører, at de ikke har yderligere behov for at efteruddanne

deres medarbejdere, mens godt en femtedel af virksomhederne nævner, at virksomhedernes uddannelsesbehov ikke passer til rotationsprojekter, eller det er svært at finde egnede vikarer. Endvidere nævner godt en femtedel af sådanne virksomheder, at det er for besværligt at organisere rotationsprojekter. Over en tredjedel af offentlige virksomheder, som ikke har gennemført rotationsprojekter, anfører, at virksomhedernes uddannelsesbehov ikke passer til at blive afviklet under rotationsordninger.

Tabel 5.6.
Virksomhedernes begrundelser for ikke at have etableret (flere) rotationsprojekter. Særskilt for offentlige og private virksomheder og deltagelse i rotationsprojekter efter 1.1. 1994 eller ej. Procent.

	Mulige forklaringer præsenteret for virksomhederne:									Pct.- Beregnet	
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	grund-	procent-
										lag	grundlag
<i>Alle virksomheder</i>											
Deltaget i rotationsprojekt	50	13	10	28	4	11	9	6	12	254	109
Ej deltaget i rotationsprojekt	28	20	8	24	3	12	25	21	3	2.647	163
I alt	29	19	8	24	3	12	24	21	3	2.901	273
<i>Offentlige virksomheder</i>											
Deltaget i rotationsprojekt	16	19	15	48	9	19	15	14	14	169	107
Ej deltaget i rotationsprojekt	10	8	21	21	3	14	36	31	7	851	29
I alt	10	9	21	23	3	14	35	30	8	1.020	136
<i>Private virksomheder</i>											
Deltaget i rotationsprojekt	69	10	7	17	2	7	6	1	11	85	2
Ej deltaget i rotationsprojekt	32	22	5	24	3	12	22	19	2	1.796	135
I alt	33	22	5	24	3	12	22	19	2	1.881	137

I: Virksomheden har ikke (yderligere) behov for at efteruddanne sine medarbejdere. II: Det er for besværligt at organisere rotationsprojekter. III: Svært at finde relevante kurser for medarbejderne. IV: Svært at finde kvalificerede vikarer. V: Virksomheden har for lidt indflydelse på kurserne. VI: Medarbejderne er ikke interesserede. VII: Virksomhedens uddannelsesbehov passer ikke til rotationsprojekter. VIII: Virksomheden kender ikke nok til muligheden for at etablere rotationsprojekter. IX: Virksomheden overvejer at etablere rotationsprojekter, men er endnu ikke kommet i gang

Datagrundlag

Virksomhedsundersøgelsens primære formål er at vurdere virksomhedernes erfaringer med nogle af AF's tilbud, dvs. den ordinære formidling, jobtræning (løntilskud) og jobrotationsordninger. Det sekundære formål er bl.a. at belyse, hvilke virksomheder der ikke har gjort brug af AF's ydelser, og hvad der er baggrunden for dette.

Ved udtrækningen af stikprøven har man derfor valgt at tage udgangspunkt i AF's eget virksomhedsregister: A-VIRK-registret, der ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsen er et totaldækkende register over arbejdssteder i Danmark. Populationen er således de 268.824 virksomheder, der var registreret i A-VIRK i oktober 1995.

Stikprøven er stratificeret efter de nævnte overordnede hensyn. Virksomheder, der i A-VIRK var registreret som brugere af en række af AF's tilbud, dvs. ordinær formidling, jobtræning, særligt tilrettelagt jobtræning eller rotationsordning i perioden 1.1.1994 – 30.6.1995 eller arbejdstilbud i 1992/93 er således overrepræsenterede. I praksis blev brugere defineret som virksomheder, der havde afgivet ordrer til AF om et eller flere af de nævnte forhold, uanset om ordren senere blev annulleret. Endvidere er der stratificeret efter virksomhedsstørrelse for at sikre en vis overrepræsentation blandt de større virksomheder. Endelig er der stratificeret efter, om virksomheden tilhører den offentlige eller private sektor.

Datamaterialet stammer således fra en stratificeret stikprøve bestående af 4.233 virk-

somheder udtrukket fra Arbejdsmarkedsstyrelsens A-VIRK-register.

Dataindsamlingen foregik ved hjælp af postspørgeskemaer kombineret med opfølgning ved telefoninterview med de virksomheder, der ikke indsendte et besvaret spørgeskema, og fandt sted mellem uge 44 i 1995 og uge 10 i 1996. I alt indgår der 3.012 besvarelser i datamaterialet svarende til en opnåelsesgrad på 71 pct. Set i forhold til lignende undersøgelser blandt virksomheder er det et tilfredsstillende resultat.

Bortfaldet synes dog at være præget af en vis skævhed. Opnåelsesprocenten er således lavere blandt de virksomheder, der ikke er registreret som brugere af en række af AF's tilbud i perioden 1.1.1994 – 30.6.1995 eller arbejdstilbud (i 1992/93), end blandt de virksomheder, der er registreret som brugere. Og den er meget lav (omkring 40 pct.) blandt de virksomheder, der ikke var registreret som brugere af disse tilbud, og som samtidig var registreret som havende 0 ansatte eller uoplyst antal ansatte (jf. tabel B.1). Denne størrelsesregistrering (0 ansatte/uoplyst antal ansatte) dækker ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsens egen vurdering først og fremmest over et ukendt antal ansatte. En sammenligning af størrelsesregistreringen med virksomhedernes egne oplysninger om antallet af ansatte blandt de opnåede besvarelser tyder på, at virksomhederne med denne størrelsesregistrering er lidt mindre end gennemsnittet. Forskellen er dog relativt beskeden. Det udelukker dog ikke, at de virksomheder,

Tabel B.1.
Virksomhedspopulation, stikprøve og vægt.

	Popu- lation	Stikprøve	Stikprøve i pct. af population	Opnåelse Antal	Opnåelse i pct. af stikprøve	Vægt til population
<i>Private virksomheder</i>						
<i>Benyttet AF's særlige tilbud 1.1.94-30.6.95:</i>						
1. 0 ansatte/uoplyst	4.036	246	6,1	171	69,5	23,60
2. 1-9 ansatte	6.854	627	9,1	422	67,3	16,24
3. 10-49 ansatte	3.634	394	10,8	297	75,4	12,24
4. 50 eller flere ansatte	1.330	228	17,1	174	76,3	7,64
I alt	15.854	1.495	9,4	1.064	71,2	
<i>Kun benyttet AF's ordinære formidling 1.1.94-30.6.95:</i>						
5. 0 ansatte/uoplyst	9.609	174	1,8	122	70,1	78,76
6. 1-9 ansatte	11.089	301	2,7	210	69,8	52,80
7. 10-49 ansatte	6.814	228	3,3	168	73,7	40,56
8. 50 eller flere ansatte	1.991	111	5,6	82	73,9	24,28
I alt	29.503	814	2,8	582	71,5	
<i>Ikke benyttet AF's ydelser 1.1.94-30.6.95.</i>						
<i>Benyttet ATB i 1992/93:</i>						
9. 0 ansatte/uoplyst	1.178	35	3,0	15	42,9	78,53
10. 1-9 ansatte	1.971	78	4,0	50	64,1	39,42
11. 10-49 ansatte	435	52	12,0	31	59,6	14,03
12. 50 eller flere ansatte	52	46	88,5	29	63,0	1,79
I alt	3.636	211	5,8	125	59,2	
<i>Ikke benyttet AF's ydelser 1.1.94-30.6.95.</i>						
<i>Ej benyttet ATB i 1992/93:</i>						
13. 0 ansatte/uoplyst	122.261	106	0,1	42	39,6	2.910,98
14. 1-9 ansatte	62.572	233	0,4	121	51,9	517,12
15. 10-49 ansatte	10.904	156	1,4	93	59,6	117,25
16. 50 eller flere ansatte	1.234	212	17,2	114	53,8	10,82
I alt	196.971	707	0,4	370	52,3	

(fortsættes)

Tabel B.1. fortsat

	Popu- lation	Stikprøve	Stikprøve i pct. af population	Opnåelse Antal	Opnåelse i pct. af stikprøve	Vægt til population
Offentlige virksomheder						
<i>Benyttet AF's særlige tilbud 1.1.94-30.6.95:</i>						
1. 0 ansatte/uoplyst	5.628	342	6,1	289	84,5	19,47
2. 1-9 ansatte	1.570	143	9,1	126	88,1	12,46
3. 10-49 ansatte	2.151	282	13,1	253	89,7	8,50
4. 50 eller flere ansatte	1.078	187	17,3	165	88,2	6,53
I alt	10.427	954	9,1	833	87,3	
<i>Ikke benyttet AF's særlige tilbud 1.1.94-30.6.95:</i>						
<i>Benyttet ATB i 1992/93</i>						
5. 0 ansatte/uoplyst	697	4	0,6	4	100	174,25
6. 1-9 ansatte	206	2	1,0	2	100	103,00
7. 10-49 ansatte	208	4	1,9	4	100	52,00
8. 50 eller flere ansatte	67	2	3,0	2	100	33,50
I alt	1.178	12	1,0	12	100	
<i>Ikke benyttet AF's særlige tilbud 1.1.94-30.6.95:</i>						
<i>Ej benyttet ATB i 1992/93</i>						
9. 0 ansatte/uoplyst	7.907	13	0,2	6	46,2	1.317,83
10. 1-9 ansatte	1.672	5	0,3	4	80,0	418,00
11. 10-49 ansatte	1.313	10	0,8	7	70,0	187,57
12. 50 eller flere ansatte	363	12	3,3	9	75,0	40,33
I alt	11.255	40	0,4	26	65,0	

der ikke har svaret, og som er registreret med 0/uoplyst antal ansatte, for en meget stor dels vedkommende også kun har 0 ansatte. Alt i alt er virksomheder, der ikke har brugt AF siden den 1.1.1994 (eller arbejdstilbudsordningen i 1992/93) således underrepræsenterede i datamaterialet, specielt de virksomheder, der er registreret

med 0/uoplyst antal ansatte. Med vægtnin-gen af data søges der taget højde for dette bortfald.¹⁾

Sammensætningen af A-VIRK-registerets population i oktober 1995, stikprøven, opnåelsesprocenter, strata og vægte frem-går af tabel B.1.

For at korrigere for forskelle i virksomhedernes udvalgsandsynlighed som følge af stratificeringen og for variationer i opnåelsesgraden er analyserne gennemført i vægtet form. Som det fremgår af tabel B.1, er der meget stor variation i vægtenes størrelse imellem de forskellige strata. Denne variation skyldes især, at virksomheder, der i A-VIRK var registreret som brugere af en række af AF's tilbud, dvs. ordinær formidling, jobtræning, særligt tilrettelagt jobtræning eller rotationsordning i perioden 1.1.1994 – 30.6.1995 eller arbejdstilbud (før arbejdsmarkedsreformen) er stærkt overrepræsenterede af hensyn til delprojektets primære formål – at vurdere brugervirksomhedernes erfaringer med AF's tilbud. De virksomheder, som ikke optræder som brugere i A-VIRK's register i den pågældende periode, har derfor meget store vægte.

Dataindsamlingen foregik som nævnt i slutningen af 1995 og begyndelsen af 1996. Det betyder, at en del af de virksomheder, der ikke var registreret som brugere i A-VIRK i perioden 1.1.1994 – 30.6.1995, meget vel kan have været det i tiden fra den 30.6.1995 og frem til besvarelsen af spørgeskemaet fandt sted. Disse virksomheder vil derfor indgå med store vægte i analyserne.²⁾

I det omfang, der både indgår virksomheder med små og meget store vægte (dvs. virksomheder, der er registreret som brugere, og virksomheder, der ikke er registreret som brugere af AF's tilbud) i en konkret analyse, vil resultatet kunne være behæftet med større usikkerhed,³⁾ end hvis vægtene var af nogenlunde samme størrelsesorden. Det er tilfældet i en del af

analyserne i dette projekt. Konsekvensen er, at resultaterne i disse analyser er væsentligt mere usikre, end antallet af virksomheder i den konkrete analyses procentgrundlag umiddelbart tyder på. For at tage hensyn til dette forhold og give læseren en mulighed for at vurdere den stikprøvebaserede usikkerhed på analyseresultaterne er der i samtlige tabeller oplysninger om *et beregnet procentgrundlag*, dvs. det beregnede⁴⁾ antal virksomheder, der skal tages udgangspunkt i, når den stikprøvebaserede usikkerhed ved analysens resultat skal vurderes. Dette procentgrundlag er væsentligt mindre end det reelle procentgrundlag i analyserne af virksomhedernes brug af AF's ordinære formidling og af, hvor mange virksomheder der har beskæftiget forsikrede ledige med løntilskud før og efter arbejdsmarkedsreformen som følge af de store variationer i vægtene. Analyserne af disse forhold er derfor alene gennemført som to-vejsanalyser ved hjælp af baggrundsvariabler med en begrænset detaljeringsgrad.

I hovedparten af analyserne af virksomhedernes brug af løntilskudsordningerne i kapitel 4 tages der alene udgangspunkt i de virksomheder, der var registreret som brugere af disse ordninger i A-VIRK i perioden 1.1.1994 – 30.6.1995, og som oplyser, at de har brugt ordningerne siden arbejdsmarkedsreformen trådte i kraft. Herved reduceres usikkerheden betydeligt (fordi virksomheder med meget store vægte da udelades af analyserne), hvilket viser sig ved, at det beregnede procentgrundlag ikke adskiller sig meget fra det faktiske procentgrundlag. Derved er der grundlag for analyser, der inddrager mere end en baggrundsvariabel, og som har en større detaljeringsgrad.

Noter:

- 1) Derved antages det, at de virksomheder, der *har* svaret, er repræsentative for de virksomheder, der ikke har svaret, i det pågældende stratum.
- 2) 18 pct. af de virksomheder, der ikke var registreret som brugere af AF's ordinære formidling i A-VIRK i perioden 1.1.1994 – 30.6.1995, oplyser således, at de *har* søgt at rekruttere ordinær arbejdskraft gennem AF siden den 1.1.1994. Tilsvarende oplyser 19 pct. af de virksomheder, der ikke er registreret som brugere af jobtræning eller særligt tilrettelagt jobtræning i perioden 1.1.1994 – 30.6.1995, at de *har* ansat ledige med løntilskud fra AF siden den 1.1.1994.
- 3) Undtagelsen er de tilfælde, hvor samtlige virksomheder med meget store vægte tilhører den/de samme kategorier i en variabel, og der ikke er virksomheder med små vægte i denne/disse kategorier.
- 4) Beregningsmetoden fremgår af Linde (1993). Der er tale om en relativt simpel korrektion for vægtenes indflydelse.

Bilagstabeller

Bilagstabel 2.1.

Virksomhedernes vurdering af om AF's evne til at opfylde virksomhedernes behov på udvalgte områder er blevet bedre eller dårligere inden for de sidste par år. Særskilte opgørelser for, om virksomhederne har rekrutteret gennem AF før og efter 1.1.1994. Procent.

	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårligere	Ved ikke	Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
AF's mulighed for at henvise						
arbejdskraft hurtigt						
<i>Virksomheder rekrutteret via AF:</i>						
Både før og efter 1.1.1994	33	35	17	16	662	24
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	8	16	27	50	365	21
Før jan. 1994, men ikke efterfølgende	8	11	8	73	411	58
Aldrig rekrutteret via AF	1	8	2	89	1.169	85
Uoplyst rekruttering	9	16	16	58	73	28
Alle virksomheder	7	13	7	73	2.680	216
Den henviste arbejdskrafts						
motivation for at arbejde						
i et korterevarende job						
<i>Virksomheder rekrutteret via AF:</i>						
Både før og efter 1.1.1994	14	17	14	55	650	24
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	17	10	12	61	361	20
Før 1.1.1994, men ikke efterfølgende	4	9	11	77	404	57
Aldrig rekrutteret via AF	1	8	4	88	1.159	84
Uoplyst rekruttering	2	19	15	63	71	27
Alle virksomheder	4	10	7	79	2.645	212
Den henviste arbejdskrafts						
menneskelige kvalifikationer						
<i>Virksomheder rekrutteret via AF:</i>						
Både før og efter 1.1.1994	14	34	8	45	649	24
Efter 1.1.1994, men ikke tidligere	3	23	4	69	361	21
Før 1.1.1994, men ikke efterfølgende	1	14	9	77	405	57
Aldrig rekrutteret via AF	0	8	2	90	1.164	85
Uoplyst rekruttering	2	15	13	70	71	27
Alle virksomheder	3	13	4	80	2.650	213

Bilagstabel 2.2.

Virksomhedernes vurdering af om "den henviste arbejdskrafts motivation for at arbejde i et korterevarende job" er blevet bedre eller dårligere inden for de sidste par år. Opgørelsen omfatter virksomheder, som i perioden 1.1.1994-30.6.1995 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud om ansættelse med løntilskud og rotationsordninger. Procent.

Virksomhedernes regionale placering	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårligere	Ved ikke	Procentgrundlag	Beregnet procentgrundlag
Storkøbenhavn	3	18	11	68	396	279
Roskilde	0	24	6	70	69	56
Frederiksborg	1	18	21	60	98	61
Vestsjælland	3	22	17	57	123	92
Storstrøm	1	18	16	65	106	77
Fyn	6	28	13	53	203	147
Sønderjylland	4	16	28	52	137	94
Ribe	3	8	24	65	97	61
Vejle	6	13	16	66	136	85
Ringkøbing	2	26	16	57	166	105
Århus	3	20	15	62	261	180
Viborg	2	20	17	61	100	63
Nordjylland	2	16	18	64	180	118
I alt	3	19	16	61	2.172	1.494

Bilagstabel 2.3.

Virksomheders vurdering af om "den henviste arbejdskrafts menneskelige kvalifikationer" er blevet bedre eller dårligere inden for de sidste par år. Opgørelsen omfatter virksomheder, som i perioden 1.1.1994-30.6.1995 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud om ansættelse med løntilskud og rotationsordninger. Procent.

Virksomhedernes regionale placering	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårligere	Ved ikke	Procentgrundlag	Beregnet procentgrundlag
Storkøbenhavn	3	26	5	65	398	279
Roskilde	0	32	6	62	70	57
Frederiksborg	0	28	9	62	96	60
Vestsjælland	4	22	7	66	123	92
Storstrøm	1	23	13	63	105	76
Fyn	4	41	10	45	201	146
Sønderjylland	10	22	16	52	137	93
Ribe	1	19	20	59	97	60
Vejle	5	24	8	63	217	154
Ringkøbing	2	32	9	57	166	106
Århus	3	28	8	60	269	180
Viborg	6	29	12	52	98	61
Nordjylland	2	26	15	57	184	121
I alt	4	27	10	59	2.173	1.493

Bilagstabel 2.4.

Virksomhedernes vurdering af om "AF's mulighed for at henvise arbejdskraft hurtigt" er blevet bedre eller dårligere inden for de sidste par år. Opgørelsen omfatter virksomheder, som i perioden 1.1.1994-30.6.1995 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud om ansættelse med løntilskud og rotationsordninger. Procent.

Virksomhedernes regionale placering	Bedre	Nogenlunde uændret	Dårligere	Ved ikke	Procentgrundlag	Beregnet procentgrundlag
Storkøbenhavn	6	19	18	57	397	278
Roskilde	7	26	17	50	70	57
Frederiksborg	7	29	20	44	101	64
Vestsjælland	15	23	11	51	123	92
Storstrøm	11	20	10	58	167	78
Fyn	11	35	14	40	203	148
Sønderjylland	10	28	23	40	138	94
Ribe	4	22	18	56	100	62
Vejle	15	16	16	53	139	87
Ringkøbing	6	25	16	53	170	109
Århus	12	22	14	51	274	184
Viborg	16	27	12	45	99	62
Nordjylland	10	25	20	46	187	123
I alt	10	24	16	50	2.201	1.513

Bilagstabel 3.1.

Andelen af private virksomheder, som efter 1.1.1994 har undladt at påtage sig opgaver grundet forventet mangel på arbejdskraft, og andelen af virksomheder, som aktuelt har ubesatte job, og omfanget af ubesatte job og rekrutteringsforsøg gennem AF. Opgørelserne omfatter private virksomheder, som i perioden 1.1.1994-30.6.1995 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud om ansættelse med løntilskud og rotationsordninger. Procent.

	Private virksomheder			
	0-9	10-49	50+	I alt
<i>Virksomheder, som har undladt at påtage sig én eller flere opgaver i perioden jan. 1994 til årsskiftet 1995/96</i>				
<i>grundet forventet mangel på arbejdskraft:</i>	22	18	17	20
Procentgrundlag	637	487	265	1.387
Beregnet procentgrundlag	443	342	146	932
<i>Heraf forventet mangel på:</i>				
Ufaglært arbejdskraft	36	43	56	40
Faguddannet arbejdskraft	77	71	83	76
Procentgrundlag	126	87	41	254
Beregnet procentgrundlag	91	61	21	174
<i>Virksomheder, som aktuelt har ét eller flere ledige job</i>				
Procentgrundlag	715	574	304	1.593
Beregnet procentgrundlag	496	399	164	1.059
<i>Antal ledige job i virksomheder med ledige job. Gennemsnit</i>				
	1,20	1,74	5,40	1,98
<i>Heraf:</i>				
Ledige ufaglærte job. Gennemsnit	0,61	0,94	2,97	1,06
Heraf søgt bemandet via AF. Gennemsnit	0,66	0,68	3,47	1,06
Ledige faglærte job. Gennemsnit	0,73	0,87	2,42	1,01
Heraf søgt bemandet gennem AF. Gennemsnit	0,55	0,35	0,71	0,49
Beregningsgrundlag	60	69	34	163

Bilagstabel 3.2.

Det beregnede antal virksomheder i populationen, som i tidsrummet januar 1994 til årsskiftet 1995/96 har undladt at påtage sig visse opgaver, og som på interviewstidspunktet har ledige job, samt antal ledige job. Opgørelsen omfatter private virksomheder, som i perioden 1.1.1994-30.6.1995 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud om ansættelse med løntilskud og rotationsordninger. Procent.

Private virksomheder	
Virksomheder, som har undladt at påtage sig én eller flere opgaver i perioden jan. 1994 til årsskiftet 1995/96 grundet forventet mangel på arbejdskraft	7.833
Virksomheder som aktuelt har ét eller flere ledige job	5.082
Antal aktuelt ledige job i alt	9.616
Antal aktuelt ledige ufaglærte job i alt	5.136 ¹⁾
Antal aktuelt ledige faglærte/faguddannede job	4.960 ¹⁾
Aktuelt ledige job, som søges besat ved kontakt til AF:	
Ufaglærte job	4.963
Faglærte/faguddannede job	2.309

1) Private virksomheder oplyser et antal aktuelt ledige job for ufaglærte og faglærte/faguddannede, som summerer til flere, end hvad virksomhederne i alt angiver af ledige job.

Bilagstabel 3.3.

Virksomheder med ubesatte job, som har henvendt sig til AF med ét eller flere ledige job. Rekrutteringsform. Opgørelsen omfatter private virksomheder, som i perioden 1.1.94-30.6.95 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud om ansættelse med løntilskud og rotationsordninger. Procent.

	Private virksomheder			
	0-9	10-49	50+	I alt
AF's åbne formidling	23	25	14	23
Anmodet om henvist arbejdskraft	35	19	30	28
Begge former	8	11	7	9
Ikke henvendt sig til AF	34	45	49	40
Procentgrundlag	60	71	35	166
Beregnet procentgrundlag	45	50	20	115

Bilagstabel 3.4.

Tidspunktet for, hvornår virksomheder med ubesatte job henvender sig til AF.

Opgørelsen omfatter private virksomheder, som i perioden 1.1.94-30.6.95 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud om ansættelse med løntilskud og rotationsordninger. Procent.

	Private virksomheder			
	0-9	10-49	50 +	I alt
Henvendte sig straks til AF	53	37	45	46
Henvendte sig til AF efter andre forgæves forsøg	14	15	6	13
Henvendte sig ikke til AF	34	48	49	41
Procentgrundlag	61	67	35	163
Beregnet procentgrundlag	46	46	20	112

Bilagstabel 3.5.

Virksomhedens forklaringer af den manglende besættelse af ubesatte job via henvisning fra AF eller AF's åbne formidling. Opgørelsen omfatter private virksomheder, som i perioden 1.1.94-30.6.95 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud om ansættelse med løntilskud og rotationsordninger. Procent.

	Private virksomheder			
	0-9	10-49	50+	I alt
Ikke muligt at få henvist arbejdskraft fra AF	25	33	56	31
Henvist arbejdskraft møder ikke frem	31	18	16	25
Henvist arbejdskraft har ikke de ønskede faglige kvalifikationer	48	47	63	49
Henvist arbejdskraft har ikke de ønskede menneskelige kvalifikationer	25	19	29	23
Henvist arbejdskraft ønsker ikke det/de ledige job	41	34	45	39
Andre årsager	24	13	9	18
Procentgrundlag	37	40	18	95
Beregnet procentgrundlag	28	26	10	65

Bilagstabel 3.6.

Virksomhedens vurdering af to udvalgte forklaringer på virksomhedernes fortsat ubesatte job. Opgørelsen omfatter private virksomheder, som i perioden 1.1.94-30.6.95 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud om ansættelse med løntilskud og rotationsordninger. Procent.

	Private virksomheder			
	0-9	10-49	50 +	I alt
<i>Der er for få personer på arbejdsmarkedet med de kvalifikationer, som virksomheden ønsker:</i>				
Helt enig	56	54	32	52
Overvejende enig	18	19	28	20
Overvejende uenig	11	24	9	16
Helt uenig	14	2	31	12
Procentgrundlag	48	60	32	140
Beregnet procentgrundlag	36	43	18	96
<i>Det/de ledige job er ikke så tiltrækkende med hensyn til løn eller arbejdstid eller arbejdsforhold:</i>				
Helt enig	22	39	11	28
Overvejende enig	39	24	19	27
Overvejende uenig	17	38	22	23
Helt uenig	25	33	16	27
Procentgrundlag	48	59	33	140
Beregnet procentgrundlag	35	43	19	97

Bilagstabel 3.7.

Virksomhedens adfærd i tilfælde af rekrutteringsvanskeligheder, særskilt for arbejdskrafttyper samt virksomhedens størrelse. Opgørelsen omfatter private virksomheder, som i perioden 1.1.94-30.6.95 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud om ansættelse med løntilskud og rotationsordninger. Procent.

	Private virksomheder			
	0-9	10-49	50+	I alt
<i>Job for faguddannet arbejdskraft:</i>				
Tilbyde en højere løn i jobbet	49	49	43	48
Nedsætte kravene til ansøgerens faglige og menneskelige kvalifikationer	14	20	30	18
Undlade at besætte jobbet	37	31	27	34
Procentgrundlag	483	402	242	1.127
Beregnet procentgrundlag	338	282	136	755
<i>Job for ufaglært/ikke faguddannet arbejdskraft:</i>				
Tilbyde en højere løn i jobbet	39	26	26	32
Nedsætte kravene til ansøgerens faglige og menneskelige kvalifikationer	23	37	49	32
Undlade at besætte jobbet	38	37	25	36
Procentgrundlag	423	380	234	1.037
Beregnet procentgrundlag	292	267	129	688

Bilagstabel 3.8.

Virksomheder som på et eller andet tidspunkt, siden 1.1.1994, har undladt at påtage sig eller udføre opgaver, og som for tiden har ét eller flere ubesatte job. Særs­kilt for offentlige og private virksomheder samt regioner. Procent.

Regioner	Undladt at påtage sig opgaver	Et eller flere ubesatte job	Procentgrundlag ¹⁾	Beregnet procentgrundlag ¹⁾
<i>Hovedstadsområdet</i>				
Offentlige virksomheder	4	6	237	8
Private virksomheder	8	3	318	21
I alt	7	4	555	29
<i>Roskilde</i>				
Offentlige virksomheder	4	19	28	25
Private virksomheder	12	45	67	5
I alt	11	42	95	30
<i>Frederiksborg</i>				
Offentlige virksomheder	19	10	33	3
Private virksomheder	7	5	118	14
I alt	8	5	151	17
<i>Vestsjælland</i>				
Offentlige virksomheder	10	15	66	54
Private virksomheder	2	2	95	10
I alt	3	3	161	63
<i>Storstrøm</i>				
Offentlige virksomheder	9	5	66	7
Private virksomheder	10	2	73	6
I alt	10	2	139	13
<i>Fyn</i>				
Offentlige virksomheder	2	2	116	3
Private virksomheder	13	3	154	19
I alt	10	3	270	22
<i>Sønderjylland</i>				
Offentlige virksomheder	3	8	59	10
Private virksomheder	9	4	116	8
I alt	8	4	175	18

(fortsættes)

Bilagstabel 3.8. Fortsat.

Regioner	Undladt at på- tage sig opgaver	ét eller flere ubesatte job	Procent- grundlag ¹⁾	Beregnet pro- centgrundlag ¹⁾
<i>Ribe</i>				
Offentlige virksomheder	9	19	39	14
Private virksomheder	4	3	86	8
I alt	4	4	125	22
<i>Vejle</i>				
Offentlige virksomheder	6	13	90	75
Private virksomheder	13	2	170	9
I alt	12	3	260	84
<i>Ringkøbing</i>				
Offentlige virksomheder	3	3	67	3
Private virksomheder	19	10	138	10
I alt	13	7	205	13
<i>Århus</i>				
Offentlige virksomheder	13	16	104	70
Private virksomheder	8	3	238	16
I alt	9	4	342	86
<i>Viborg</i>				
Offentlige virksomheder	1	0	39	2
Private virksomheder	7	5	81	6
I alt	6	4	120	8
<i>Nordjylland</i>				
Offentlige virksomheder	3	0	56	3
Private virksomheder	8	2	194	13
I alt	7	2	250	16
<i>I alt</i>				
Offentlige virksomheder	5	6	1.006	278
Private virksomheder	9	5	1.859	147
I alt	8	5	2.865	425

1) (Beregnet) procentgrundlag refererer til virksomheder, som har "...undladt at påtage sig opgaver...". Det tilsvarende beregningsgrundlag for virksomheder, som har "...ét eller flere ubesatte job...", afviger kun lidt fra det anførte beregningsgrundlag.

Bilagstabel 4.1.

Virksomhedernes forklaringer på, hvorfor der ikke har været ansat ledige eller flere ledige med løntilskud fra AF siden 1.1.1994. Hvor stor betydning har forklaringen: *Virksomheden mangler viden om ordningen*. Opgørelse for virksomheder, hvis samlede medarbejderstab har været uændret eller stigende igennem de seneste 2 år, særskilt for offentlige og private virksomheder samt efter virksomhedernes brug af løntilskud før og efter reformen. Procent.

Offentlige eller private virksomheder	Virksomhedernes brug af løn-tilskud før og efter reformen	Stor betydning	Nogen betydning	Lille/ingen betydning	Uoplyst	Pct.-grundlag	Beregnet procentgrundlag
Offentlige	Før og efter 1.1.1994	9	10	54	27	497	41
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	0	3	82	15	45	14
	Før 1.1.1994 men ikke efter	2	3	93	2	105	7
	Hverken før el. efter 1.1.1994	3	3	86	9	195	9
	Uoplyst brug	1	2	18	79	37	10
	I alt	4	5	77	14	879	82
Private	Før og efter 1.1.1994	10	15	62	12	352	52
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	5	14	72	9	257	13
	Før 1.1.1994 men ikke efter	5	22	67	7	324	24
	Hverken før el. efter 1.1.1994	13	18	52	17	606	72
	Uoplyst brug	2	0	59	39	67	5
	I alt	10	18	57	15	1.606	165
I alt		9	16	60	15	2.485	246

Bilagstabel 4.2.

Virksomhedernes forklaringer af, hvorfor der ikke har været ansat ledige eller flere ledige med løntilskud fra AF siden 1.1.1994. Hvor stor betydning har forklaringen: Virksomheden har haft faldende beskæftigelse gennem de seneste år. Opgørelse for virksomheder, hvis samlede medarbejderstab har været uændret eller stigende igennem de seneste 2 år, særskilt for offentlige og private virksomheder samt efter virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen. Procent.

Offentlige eller private virks.	Virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen	Stor betydning	Nogen betydning	Lille/ingen betydning	Uoplyst	Pct.-grundlag	Beregnet procentgrundlag
<i>Offentlige</i>	Før og efter 1.1.1994	1	3	68	28	497	41
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	0	0	82	18	45	14
	Før 1.1.1994 men ikke efter	0	2	72	26	105	7
	Hverken før el. efter 1.1.1994	0	0	91	9	195	9
	Uoplyst brug	0	0	21	79	37	10
	I alt	0	1	80	18	879	82
<i>Private</i>	Før og efter 1.1.1994	3	15	69	12	352	52
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	4	3	80	13	257	13
	Før 1.1.1994 men ikke efter	15	15	53	17	324	24
	Hverken før el. efter 1.1.1994	5	5	73	18	606	72
	Uoplyst brug	0	1	60	39		675
	I alt	5	6	71	18	1.606	165
<i>I alt</i>		9	16	60	15	2.485	246

Bilagstabel 4.3.

Virksomhedernes forklaringer af, hvorfor der ikke har været ansat ledige eller flere ledige med løntilskud fra AF siden 1.1.1994. Hvor stor betydning har forklaringen: AF har ikke kunnet henvise egnede ledige med løntilskud siden 1.1.1994. Opgørelse for virksomheder, hvis samlede medarbejderstab har været uændret eller stigende igennem de seneste 2 år, særskilt for offentlige og private virksomheder samt efter virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen. Procent.

Offentlige eller private virks.	Virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen	Stor betydning	Nogen betydning	Lille/ingen betydning	Uoplyst	Pct.-grundlag	Beregnet procentgrundlag
<i>Offentlige</i>	Før og efter 1.1.1994	36	17	19	28	497	41
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	22	12	51	15	45	14
	Før 1.1.1994 men ikke efter	24	2	47	26	105	7
	Hverken før el. efter 1.1.1994	2	2	87	9	195	9
	Uoplyst brug	4	8	10	78	37	10
	I alt	15	6	60	18	879	82
<i>Private</i>	Før og efter 1.1.1994	22	18	46	13	352	52
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	8	7	70	15	257	13
	Før 1.1.1994 men ikke efter	16	13	54	17	324	24
	Hverken før el. efter 1.1.1994	7	3	65	25	606	72
	Uoplyst brug	3	1	56	39	67	5
	I alt	10	6	62	22	1.606	165
<i>I alt</i>		9	16	60	15	2.485	246

Bilagstabel 4.4.

Virksomhedernes forklaringer af, hvorfor der ikke har været ansat ledige eller flere ledige med løntilskud fra AF siden 1.1.1994. Hvor stor betydning har forklaringen: *Der mangler arbejdsopgaver for denne type arbejdskraft i virksomheden*. Opgørelse for virksomheder, hvis samlede medarbejderstab har været uændret eller stigende igennem de seneste 2 år, særskilt for offentlige og private virksomheder samt efter virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen. Procent.

Offentlige eller private virks.	Virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen	Stor betydning	Nogen betydning	Lille/ingen betydning	Uoplyst	Pct.-grundlag	Beregnet procentgrundlag
<i>Offentlige</i>							
	Før og efter 1.1.1994	5	8	56	31	497	41
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	12	20	53	15	45	14
	Før 1.1.1994 men ikke efter	12	8	54	26	105	7
	Hverken før el. efter 1.1.1994	22	3	69	6	195	9
	Uoplyst brug	3	1	16	79	37	10
	I alt	16	5	62	17	879	82
<i>Private</i>							
	Før og efter 1.1.1994	19	26	41	14	352	52
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	16	10	60	15	257	13
	Før 1.1.1994 men ikke efter	15	14	45	25	324	24
	Hverken før el. efter 1.1.1994	20	12	47	21	606	72
	Uoplyst brug	9	1	50	39	67	5
	I alt	18	13	47	22	1.606	165
<i>I alt</i>		18	12	50	21	2.485	246

Bilagstabel 4.5.

Virksomhedernes forklaringer af, hvorfor der ikke har været ansat ledige eller flere ledige med løntilskud fra AF siden 1.1.1994. Hvor stor betydning har forklaringen: *Løntilskuddet er for lille*. Opgørelse for virksomheder, hvis samlede medarbejderstab har været uændret eller stigende igennem de seneste 2 år, særskilt for offentlige og private virksomheder samt efter virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen. Procent.

Offentlige eller private virks.	Virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen	Stor betydning	Nogen betydning	Lille/ingen betydning	Uoplyst	Pct.-grundlag	Beregnet procentgrundlag
<i>Offentlige</i>	Før og efter						
	1.1.1994	6	8	57	29	497	41
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	5	5	76	15	45	14
	Før 1.1.1994 men ikke efter	31	4	63	2	105	7
	Hverken før el. efter 1.1.1994	1	2	88	9	195	9
	Uoplyst brug	1	1	19	79	37	10
	I alt	7	4	74	15	879	82
<i>Private</i>	Før og efter						
	1.1.1994	12	25	50	13	352	52
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	4	13	69	14	257	13
	Før 1.1.1994 men ikke efter	2	21	61	16	324	24
	Hverken før el. efter 1.1.1994	7	10	58	25	606	72
	Uoplyst brug	0	1	58	40	67	5
	I alt	6	12	59	23	1.606	165
<i>I alt</i>		6	11	61	22	2.485	246

Bilagstabel 4.6.

Virksomhedernes forklaringer af, hvorfor der ikke har været ansat ledige eller flere ledige med løntilskud fra AF siden 1.1.1994. Hvor stor betydning har forklaringen: *Løntilskudsperioden er for kort. Opgørelse for virksomheder, hvis samlede medarbejderstab har været uændret eller stigende igennem de seneste 2 år, særskilt for offentlige og private virksomheder samt efter virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen. Procent.*

Offentlige eller private virks.	Virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen	Stor betydning	Nogen betydning	Lille/ingen betydning	Uoplyst	Pct.-grundlag	Beregnet procentgrundlag
<i>Offentlige</i>	Før og efter 1.1.1994	8	14	49	28	497	41
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	2	8	75	15	45	14
	Før 1.1.1994 men ikke efter	31	3	64	2	105	7
	Hverken før el. efter 1.1.1994	2	1	88	9	195	9
	Uoplyst brug	1	1	19	79	37	10
	I alt	8	5	72	15	879	82
<i>Private</i>	Før og efter 1.1.1994	10	31	47	13	352	52
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	7	11	67	14	257	13
	Før 1.1.1994 men ikke efter	3	21	59	18	324	24
	Hverken før el. efter 1.1.1994	5	13	57	25	606	72
	Uoplyst brug	1	1	58	40	67	5
	I alt	5	15	58	23	1.606	165
<i>I alt</i>		5	13	60	22	2.485	246

Bilagstabel 4.7.
Virksomhedernes forklaringer af, hvorfor der ikke har været ansat ledige eller flere ledige med løntilskud fra AF siden 1.1.1994. Hvor stor betydning har forklaringen: *Personalet er imod ansættelse af personer med løntilskud*. Opgørelse for virksomheder, hvis samlede medarbejderstab har været uændret eller stigende igennem de seneste 2 år, særskilt for offentlige og private virksomheder samt efter virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen. Procent.

Offentlige eller private virks.	Virksomheders brug af løn-tilskud før og efter reformen	Stor betydning	Nogen betydning	Lille/ingen betydning	Uoplyst	Pct.-grundlag	Beregnet procentgrundlag
<i>Offentlige</i>	Før og efter 1.1.1994	2	4	66	27	497	41
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	3	8	75	15	45	14
	Før 1.1.1994 men ikke efter	0	35	63	2	105	7
	Hverken før el. efter 1.1.1994	2	1	88	9	195	9
	Uoplyst brug	0	0	21	79	37	10
	I alt	2	7	77	14	879	82
<i>Private</i>	Før og efter 1.1.1994	0	4	83	13	352	52
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	1	2	84	13	257	13
	Før 1.1.1994 men ikke efter	1	3	80	16	324	24
	Hverken før el. efter 1.1.1994	4	2	71	23	606	72
	Uoplyst brug	0	0	59	40	67	5
	I alt	3	2	73	21	1.606	165
I alt		3	3	74	20	2.485	246

Bilagstabel 4.8.

Virksomhedernes forklaringer af, hvorfor der ikke har været ansat ledige eller flere ledige med løntilskud fra AF siden 1.1.1994. Hvor stor betydning har forklaringen: Virksomheden er principielt imod at ansætte arbejdskraft med løntilskud. Opgørelse for virksomheder, hvis samlede medarbejderstab har været uændret eller stigende igennem de seneste 2 år, særskilt for offentlige og private virksomheder samt efter virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen. Procent.

Offentlige eller private virks.	Virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen	Stor betydning	Nogen betydning	Lille/ingen betydning	Uoplyst	Pct.-grundlag	Beregnet procentgrundlag
<i>Offentlige</i>	Før og efter 1.1.1994	0	4	68	28	497	41
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	3	0	83	15	45	14
	Før 1.1.1994 men ikke efter	3	1	94	2	105	7
	Hverken før el. efter 1.1.1994	2	1	88	9	195	9
	Uoplyst brug	1	0	20	79	37	10
	I alt	1	2	82	14	879	82
<i>Private</i>	Før og efter 1.1.1994	1	4	82	13	352	52
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	0	3	84	13	257	13
	Før 1.1.1994 men ikke efter	2	7	76	16	324	24
	Hverken før el. efter 1.1.1994	11	4	66	20	606	72
	Uoplyst brug	0	0	60	40	67	5
	I alt	8	4	69	19	1.606	165
<i>I alt</i>		7	4	71	18	2.485	246

Bilagstabel 4.9.

Virksomhedernes forklaringer af, hvorfor der ikke har været ansat ledige eller flere ledige med løntilskud fra AF siden 1.1.1994. Hvor stor betydning har forklaringen: *Virksomheden er usikker på mulighederne for at opsiges sådanne medarbejdere*. Opgørelse for virksomheder, hvis samlede medarbejderstab har været uændret eller stigende igennem de seneste 2 år, særskilt for offentlige og private virksomheder samt efter virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen. Procent.

Offentlige eller private virks.	Virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen	Stor betydning	Nogen betydning	Lille/ingen betydning	Uoplyst	Pct.-grundlag	Beregnet procentgrundlag
<i>Offentlige</i>	Før og efter 1.1.1994	2	3	68	27	497	41
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	0	0	85	15	45	14
	Før 1.1.1994 men ikke efter	1	3	94	2	105	7
	Hverken før el. efter 1.1.1994	2	2	87	9	195	9
	Uoplyst brug	0	1	20	79	37	10
	I alt	2	2	82	14	879	82
<i>Private</i>	Før og efter 1.1.1994	7	5	75	13	352	52
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	6	10	74	9	257	13
	Før 1.1.1994 men ikke efter	5	20	59	16	324	24
	Hverken før el. efter 1.1.1994	2	14	63	21	606	72
	Uoplyst brug	0	1	59	40	67	5
	I alt	3	14	64	19	1.606	
<i>I alt</i>		3	12	66	19	2.485	246

Bilagstabel 4.10.

Virksomhedernes forklaringer af, hvorfor der ikke har været ansat ledige eller flere ledige med løntilskud fra AF siden 1.1.1994. Hvor stor betydning har forklaringen: *Kvalitetskravene til løntilskudsjob (jobtræningspladser) er blevet svære eller umulige at oplyse*. Opgørelse for virksomheder, hvis samlede medarbejderstab har været uændret eller stigende igennem de seneste 2 år, særskilt for offentlige og private virksomheder samt efter virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen. Procent.

Offentlige eller private virks.	Virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen	Stor betydning	Nogen betydning	Lille/ingen betydning	Uoplyst	Pct.-grundlag	Beregnet procentgrundlag
<i>Offentlige</i>	Før og efter 1.1.1994	5	19	48	28	497	41
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	0	31	54	15	45	14
	Før 1.1.1994 men ikke efter	29	16	53	2	105	7
	Hverken før el. efter 1.1.1994	17	2	72	9	195	9
	Uoplyst brug	1	2	18	79	37	10
	I alt	15	10	61	14	879	82
<i>Private</i>	Før og efter 1.1.1994	9	11	66	14	352	52
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	3	6	77	14	257	13
	Før 1.1.1994 men ikke efter	12	18	52	18	324	24
	Hverken før el. efter 1.1.1994	9	14	56	21	606	72
	Uoplyst brug	0	2	58	40	67	5
	I alt	9	14	57	20	1.606	165
<i>I alt</i>		10	13	58	19	2.485	246

Bilagstabel 4.11.

Virksomhedernes forklaringer af, hvorfor der ikke har været ansat ledige eller flere ledige med løntilskud fra AF siden 1.1.1994. Hvor stor betydning har forklaringen: *Efter reglerne kan virksomheden ikke længere få løntilskud til de samme typer opgaver som tidligere*. Opgørelse for virksomheder, hvis samlede medarbejderstab har været uændret eller stigende igennem de seneste 2 år, særskilt for offentlige og private virksomheder samt efter virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen. Procent.

Offentlige eller private virks.	Virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen	Stor betydning	Nogen betydning	Lille/ingen betydning	Uoplyst	Pct.-grundlag	Beregnet procentgrundlag
<i>Offentlige</i>	Før og efter						
	1.1.1994	9	9	53	29	497	41
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	8	8	70	15	45	14
	Før 1.1.1994 men ikke efter	7	3	63	27	105	7
	Hverken før el. efter 1.1.1994	1	2	88	9	195	9
	Uoplyst brug	0	2	18	80	37	10
	I alt	4	4	73	19	879	82
<i>Private</i>	Før og efter						
	1.1.1994	4	12	70	15	352	52
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	3	7	73	17	257	13
	Før 1.1.1994 men ikke efter	11	3	60	26	324	24
	Hverken før el. efter 1.1.1994	1	8	69	22	606	72
	Uoplyst brug	0	1	58	40	67	5
	I alt	3	7	67	23	1.606	165
<i>I alt</i>		3	6	68	22	2.485	246

Bilagstabel 4.12.

Virksomhedernes forklaringer af, hvorfor der ikke har været ansat ledige eller flere ledige med løntilskud fra AF siden 1.1.1994. Hvor stor betydning har forklaringen: *Virksomheden forventer ikke, at ledige, som ansættes med løntilskud, har de rette kvalifikationer*. Opgørelse for virksomheder, hvis samlede medarbejderstab har været uændret eller stigende igennem de seneste 2 år, særskilt for offentlige og private virksomheder, samt efter virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen. Procent.

Offentlige eller private virks.	Virksomheders brug af løntilskud før og efter reformen	Stor betydning	Nogen betydning	Lille/ingen betydning	Uoplyst	Pct.-grundlag	Beregnet procentgrundlag
<i>Offentlige</i>	Før og efter 1.1.1994	6	19	47	28	497	41
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	30	11	44	15	45	14
	Før 1.1.1994 men ikke efter	3	17	78	2	105	7
	Hverken før el. efter 1.1.1994	4	19	68	9	195	9
	Uoplyst brug	0	5	16	79	37	10
	I alt	5	18	62	14	879	82
<i>Private</i>	Før og efter 1.1.1994	10	32	45	14	352	52
	Efter 1.1.1994 men ikke tidl.	12	41	38	9	257	13
	Før 1.1.1994 men ikke efter	22	19	43	16	324	24
	Hverken før el. efter 1.1.1994	22	16	43	19	606	72
	Uoplyst brug	10	3	48	40	67	5
	I alt	20	19	43	18	1.606	165
<i>I alt</i>		18	19	46	18	2.485	246

Bilagstabel 4.13.

Andelen af det samlede antal ansatte med løntilskud i perioden 1.1.1994 – årsskiftet 1995/96, som i forlængelse af ansættelsen med løntilskud blev ansat på ordinære vilkår i de samme virksomheder (d/c-udtrækket i tabel 4.3). Særsomt for regioner og offentlige og private virksomheder. Andele.

Regioner	Virksomheder	Andele	Beregningsgrundlag
<i>Hovedstadsområdet</i>	Offentlige	0,10	144
	Private	0,53	131
	I alt	0,29	275
<i>Roskilde</i>	Offentlige	0,21	18
	Private	0,55	18
	I alt	0,36	36
<i>Frederiksborg</i>	Offentlige	0,02	18
	Private	0,36	50
	I alt	0,24	68
<i>Vestsjælland</i>	Offentlige	0,05	47
	Private	0,45	37
	I alt	0,15	84
<i>Storstrøm</i>	Offentlige	0,05	57
	Private	0,71	34
	I alt	0,19	91
<i>Fyn</i>	Offentlige	0,12	68
	Private	0,49	60
	I alt	0,29	128
<i>Sønderjylland</i>	Offentlige	0,08	44
	Private	0,70	37
	I alt	0,31	81
<i>Ribe</i>	Offentlige	0,07	26
	Private	0,47	25
	I alt	0,22	51
<i>Vejle</i>	Offentlige	0,13	54
	Private	0,84	77
	I alt	0,57	131
<i>Ringkøbing</i>	Offentlige	0,28	43
	Private	0,32	40
	I alt	0,30	83

(fortsættes)

Bilagstabel 4.13. Fortsat.

Regioner	Virksomheder	Andele	Beregningsgrundlag
<i>Århus</i>	Offentlige	0,14	71
	Private	0,49	103
	alt	0,33	174
<i>Viborg</i>	Offentlige	0,13	26
	Private	0,62	23
	I alt	0,27	49
<i>Nordjylland</i>	Offentlige	0,05	37
	Private	0,76	77
	I alt	0,29	114

Bilagstabel 4.14.

Virksomhedernes vurdering af om "mulighederne for med AF's hjælp at få efteruddannet ledige, inden de ansættes" efter arbejdsmarkedsreformens indførelse er blevet bedre eller dårligere i sammenligning med tiden før reformen. Opgørelsen omfatter dels private virksomheder, som i perioden 1.1.94-30.6.95 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud, dels offentlige virksomheder, som gjorde brug af AF's særlige tilbud i denne periode. Endvidere har virksomhederne ifølge surveyen – haft ansat mindst én ledig med løntilskud siden 1.1.1994. Særskilt opgørelse for regioner og offentlige og private virksomheder. Procent.

Regioner	Offentlige/ private virksomheder	Bedre	Nogen- lunde uændret	Dårli- gere	Virks. kan ikke sam- menligne ¹⁾	Pct.- grund- lag	Beregnet procent- grundlag
<i>Hovedstadsområdet</i>	Offentlige	8	15	6	72	130	99
	Private	4	13	5	79	107	77
	I alt	6	14	5	75	237	176
<i>Roskilde</i>	Offentlige	0	29	0	71	16	15
	Private	6	22	0	72	14	11
	I alt	3	26	0	72	30	26
<i>Frederiksborg</i>	Offentlige	0	9	11	80	16	13
	Private	4	3	14	78	40	26
	I alt	4	4	14	79	56	39
<i>Vestsjælland</i>	Offentlige	11	22	1	65	44	37
	Private	2	8	2	87	30	20
	I alt	7	15	2	77	74	57
<i>Storstrøm</i>	Offentlige	7	17	5	71	46	39
	Private	3	2	0	94	21	16
	I alt	6	11	3	81	67	55
<i>Fyn</i>	Offentlige	9	18	12	61	68	53
	Private	6	33	2	59	47	31
	I alt	7	27	6	60	115	84
<i>Sønderjylland</i>	Offentlige	21	15	5	59	42	27
	Private	5	29	3	62	35	20
	I alt	12	23	4	60	77	47
<i>Ribe</i>	Offentlige	11	4	2	83	25	16
	Private	0	17	0	83	20	12
	I alt	6	10	1	83	45	28

(fortsættes)

Bilagstabel 4.14. Fortsat.

Regioner	Offentlige/ private virksomheder	Bedre	Nogen- lunde uændret	Dårli- gere	Virks. kan ikke sam- menligne ¹⁾	Pct.- grund- lag	Beregnet procent- grundlag
<i>Vejle</i>	Offentlige	6	9	6	79	52	43
	Private	12	11	5	72	69	44
	I alt	10	10	5	74	121	87
<i>Ringkøbing</i>	Offentlige	14	19	5	62	40	32
	Private	10	22	2	66	36	20
	I alt	12	21	3	64	76	52
<i>Århus</i>	Offentlige	8	14	7	71	64	53
	Private	6	14	4	76	92	72
	I alt	7	14	5	74	156	125
<i>Viborg</i>	Offentlige	0	17	7	76	22	19
	Private	12	5	8	75	20	18
	I alt	7	11	7	76	42	37
<i>Nordjylland</i>	Offentlige	4	7	6	83	33	18
	Private	4	15	12	69	65	45
	I alt	4	12	10	74	98	64
<i>I alt</i>	Offentlige	9	15	6	71	604	471
	Private	6	15	5	74	606	415
	I alt	7	15	5	73	1.204	886

1) Svarkategorien "ved ikke", som omfatter nogle få procent, er lagt ind under denne kategori.

Bilagstabel 4.15.

Virksomheders vurdering af om "mulighederne for at kombinere faste medarbejderes midlertidige fravær med lediges ansættelse" efter arbejdsmarkedsreformens indførelse er blevet bedre eller dårligere i sammenligning med tiden før reformen. Opgørelsen omfatter dels private virksomheder, som i perioden 1.1.94-30.6.95 gjorde brug af AF's ordinære formidling og/eller AF's særlige tilbud, dels offentlige virksomheder, som gjorde brug af AF's særlige tilbud i denne periode. Endvidere har virksomhederne ifølge surveyen - haft ansat mindst én ledig med løntilskud siden 1.1.1994. Særskilt opgørelse for regioner og offentlige og private virksomheder. Procent.

Regioner	Offentlige/ private virksomheder	Bedre	Nogen- lunde uændret	Dårli- gere	Virks. kan ikke sam- menligne ¹⁾	Pct.- grund- lag	Beregnet procent- grundlag
<i>Hovedstadsområdet</i>	Offentlige	5	14	8	74	132	100
	Private	3	15	6	77	106	76
	I alt	4	14	7	76	238	176
<i>Roskilde</i>	Offentlige	21	23	6	49	17	12
	Private	0	22	6	72	11	11
	I alt	12	23	6	60	31	22
<i>Frederiksborg</i>	Offentlige	5	7	12	76	17	14
	Private	3	4	17	76	40	26
	I alt	4	5	16	76	57	40
<i>Vestsjælland</i>	Offentlige	10	27	14	49	45	38
	Private	2	10	2	85	30	20
	I alt	6	18	8	68	75	58
<i>Storstrøm</i>	Offentlige	6	27	3	64	46	39
	Private	0	3	3	93	21	16
	I alt	4	17	3	76	67	55
<i>Fyn</i>	Offentlige	7	15	6	71	68	53
	Private	4	17	3	75	48	32
	I alt	5	16	4	73	116	85
<i>Sønderjylland</i>	Offentlige	19	24	8	49	42	27
	Private	4	21	7	68	35	20
	I alt	11	22	7	58	77	47
<i>Ribe</i>	Offentlige	11	16	8	65	24	15
	Private	0	36	0	64	20	12
	I alt	6	26	4	64	44	28

(fortsættes)

Bilagstabel 4.15. Fortsat.

Regioner	Offentlige/ private virksomheder	Bedre	Nogen- lunde uændret	Dårli- gere	Virks. kan ikke sam- menligne ¹⁾	Pct.- grund- lag	Beregnet procent- grundlag
<i>Vejle</i>	Offentlige	14	15	6	65	52	43
	Private	6	14	2	77	69	44
	I alt	9	14	4	73	121	87
<i>Ringkøbing</i>	Offentlige	12	19	9	61	41	33
	Private	7	18	9	67	36	20
	I alt	9	18	9	64	77	53
<i>Århus</i>	Offentlige	10	17	11	62	65	54
	Private	4	11	9	77	91	71
	I alt	6	13	10	71	156	124
<i>Viborg</i>	Offentlige	21	7	16	57	23	20
	Private	12	0	0	88	20	18
	I alt	16	3	7	74	43	38
<i>Nordjylland</i>	Offentlige	4	16	4	76	33	18
	Private	5	13	10	72	65	45
	I alt	5	14	8	73	98	64
<i>I alt</i>	Offentlige	10	17	8	65	611	472
	Private	4	14	7	76	599	414
	I alt	7	15	7	71	1.210	886

1) Svarkategorien "ved ikke", som omfatter nogle få procent, er lagt ind under denne kategori.

Bilagstabel 4.16

Omfanget af dødvægtsansættelser blandt virksomhedernes seneste ansættelser med løntilskud. Opgørelsen omfatter virksomheder, som i perioden 1.1.1994-30.6.1995 gjorde brug af AF's særlige tilbud om ansættelser med løntilskud og rotationsordninger, og private virksomheder, som i denne periode benyttede AF's ordinære formidling. Særskilt for regioner, offentlige og private virksomheder. Procent.

Regioner	Offentlige/ private virksomheder	Omfanget af		Procent- grundlag ¹⁾	Beregnet procent- grundlag ¹⁾
		Udvidet dødvægt	Snæver dødvægt		
<i>Hovedstadsområdet</i>	Offentlig	7	5	148	112
	Privat	37	19	123	89
	I alt	23	13	271	200
<i>Roskilde</i>	Offentlig	17	10	19	13
	Privat	48	19	17	14
	I alt	32	14	36	26
<i>Frederiksborg</i>	Offentlig	15	11	19	16
	Privat	52	22	46	31
	I alt	46	20	65	47
<i>Vestsjælland</i>	Offentlig	0	0	49	42
	Privat	22	16	34	23
	I alt	12	9	83	64
<i>Storstrøm</i>	Offentlig	3	1	56	48
	Privat	45	35	31	22
	I alt	23	17	87	69
<i>Fyn</i>	Offentlig	4	0	72	57
	Privat	43	18	57	39
	I alt	27	10	129	96
<i>Sønderjylland</i>	Offentlig	7	5	44	29
	Privat	35	21	40	23
	I alt	23	14	84	52
<i>Ribe</i>	Offentlig	0	0	26	16
	Privat	46	23	23	15
	I alt	25	13	49	31
<i>Vejle</i>	Offentlig	6	3	55	46
	Privat	43	25	79	49
	I alt	31	18	134	94

fortsættes)

Bilagstabel 4.16. Fortsat.

Regioner	Offentlige/ private virksomheder	Omfanget af		Procent- grundlag ¹⁾	Beregnet procent- grundlag ¹⁾
		Udvidet dødvægt	Snæver dødvægt		
<i>Ringkøbing</i>	Offentlig	6	4	46	37
	Privat	52	28	43	26
	I alt	35	19	89	63
<i>Århus</i>	Offentlig	12	4	74	61
	Privat	50	32	100	74
	I alt	37	22	174	135
<i>Viborg</i>	Offentlig	6	6	30	16
	Privat	62	17	22	20
	I alt	31	11	52	36
<i>Nordjylland</i>	Offentlig	11	4	33	18
	Privat	41	17	70	50
	I alt	31	13	103	68
<i>I alt</i>	Offentlige	7	4	671	510
	Private	43	23	685	473
	I alt	29	15	1.356	983

1) (Beregnet) procentgrundlag er identisk for den udvidede og den snævre dødvægt.

Bilagstabel 5.1.

Virksomheders begrundelser for ikke at have etableret rotationsprojekter efter 1.1. 1994. Særs­kilt for offentlige og private virksomheder samt virksomhedsstørrelse. Opgørelse for virksomheder, som ikke har etableret rotationsprojekter efter 1.1.1994. Procent.

	Mulige forklaringer præsenteret for virksomhederne									Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX		
<i>Alle virksomheder:</i>											
0-9 ansatte	36	16	7	21	3	7	19	21	2	1.035	101
10-49 ansatte	16	25	5	26	2	21	38	19	3	1.030	49
50+ ansatte	9	28	29	39	4	27	18	35	13	577	16
I alt	28	20	8	24	3	12	25	21	3	2.642	165
<i>Offentlige virksomheder:</i>											
0-9 ansatte	22	11	22	7	1	6	29	5	2	192	9
10-49 ansatte	3	6	5	15	4	8	54	44	6	422	14
50+ ansatte	1	8	51	60	4	42	12	56	20	234	6
I alt	10	8	21	21	3	14	36	31	7	848	30
<i>Private virksomheder:</i>											
0-9 ansatte	38	17	5	23	3	7	18	23	2	843	91
10-49 ansatte	21	31	5	30	2	25	33	11	1	608	35
50+ ansatte	16	47	8	18	4	13	24	15	7	343	9
I alt	32	22	5	24	3	12	22	19	2	1.794	136

I: Virksomheden har ikke (yderligere) behov for at efteruddanne sine medarbejdere. II: Det er for besværligt at organisere rotationsprojekter. III: Svært at finde relevante kurser for medarbejderne. IV: Svært at finde kvalificerede vikarer. V: Virksomheden har for lidt indflydelse på kurserne. VI: Medarbejderne er ikke interesserede. VII: Virksomhedens uddannelsesbehov passer ikke til rotationsprojekter. VIII: Virksomheden kender ikke nok til muligheden for at etablere rotationsprojekter. IX: Virksomheden overvejer at etablere rotationsprojekter, men er endnu ikke kommet i gang.

Bilagstabel 5.2.

Private virksomheders begrundelser for ikke at have etableret rotationsprojekter efter 1.1. 1994. Opgørelsen omfatter virksomheder, som ikke har etableret rotationsprojekter efter 1.1.1994. Procent.

	Mulige forklaringer præsenteret for virksomhederne									Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX		
Alle virksomheder:											
Primære erhverv	16	12	1	26	1	1	18	25	0	76	12
Fremstilling og forsyning	39	34	6	26	2	8	26	26	2	403	22
Bygge og anlæg	20	28	3	16	2	20	17	23	4	193	22
Engros	47	11	6	29	1	8	37	18	1	220	13
Detailhandel, Hotel og restauration	41	18	4	26	1	27	21	24	1	398	34
Transport og finansiering	19	23	2	20	1	12	22	9	2	284	22
Undervisning, sundhed og velfærd	53	28	27	36	26	4	19	4	1	55	6
Andre tjenesteydende erhverv	53	16	3	28	2	3	18	13	4	153	17
I alt	32	22	5	24	3	12	22	19	2	1.782	147

I: Virksomheden har ikke (yderligere) behov for at efteruddanne sine medarbejdere. II: Det er for besværligt at organisere rotationsprojekter. III: Svært at finde relevante kurser for medarbejderne. IV: Svært at finde kvalificerede vikarer. V: Virksomheden har for lidt indflydelse på kurserne. VI: Medarbejderne er ikke interesserede. VII: Virksomhedens uddannelsesbehov passer ikke til rotationsprojekter. VIII: Virksomheden kender ikke nok til muligheden for at etablere rotationsprojekter. IX: Virksomheden overvejer at etablere rotationsprojekter, men er endnu ikke kommet i gang.

Bilagstabel 5.3.

Virksomheders vurdering af rotationsprojekter "som middel til efteruddannelse af medarbejdere". Opgørelse blandt offentlige og private virksomheder, som ikke har gjort brug af rotationsprojekter. Særsilt for regioner. Procent.

Regioner	Offentlige/ private virksomheder	Virkelig god	God ord- ning	Mindre god ordning	Ved ikke	Uop- lyst	Pct.- grund- lag	Beregnet procent- grundlag
<i>Hovedstads- området</i>	Offentlige	1	27	1	57	13	214	8
	Private	3	9	12	63	13	300	19
	I alt	2	15	9	61	13	514	27
<i>Roskilde</i>	Offentlige	13	33	4	45	5	23	21
	Private	9	9	2	73	7	64	5
	I alt	9	10	2	72	7	87	26
<i>Frederiksborg</i>	Offentlige	13	57	11	15	3	33	3
	Private	2	34	13	45	6	115	14
	I alt	3	36	13	42	6	148	17
<i>Vestsjælland</i>	Offentlige	24	23	10	34	9	50	41
	Private	4	13	6	48	28	93	10
	I alt	5	14	6	48	27	143	51
<i>Storstrøm</i>	Offentlige	5	58	3	21	13	56	5
	Private	1	68	10	16	4	70	6
	I alt	2	67	9	17	5	126	11
<i>Fyn</i>	Offentlige	12	14	1	71	2	102	3
	Private	5	8	15	63	10	151	18
	I alt	7	9	11	65	8	253	21
<i>Sønderjylland</i>	Offentlige	37	32	2	14	15	53	9
	Private	3	38	5	45	8	109	9
	I alt	8	37	5	41	9	162	17
<i>Ribe</i>	Offentlige	6	31	0	63	0	32	11
	Private	1	4	2	49	44	84	7
	I alt	1	6	1	50	42	116	19
<i>Vejle</i>	Offentlige	16	29	8	37	11	75	63
	Private	1	28	7	43	21	161	9
	I alt	2	28	7	43	20	236	73
<i>Ringkøbing</i>	Offentlige	29	7	0	63	1	45	3
	Private	1	22	10	64	3	134	9
	I alt	11	16	6	64	2	179	12

(fortsættes)

Bilagstabel 5.3. Fortsat.

Regioner	Offentlige/ private virksomheder	Virkelig god	God ord- ning	Mindre god ordning	Ved ikke	Uop- lyst	Pct.- grund- lag	Beregnet procent- grundlag
<i>Århus</i>	Offentlige	24	27	5	36	8	78	53
	Private	4	14	6	71	4	227	15
	I alt	5	15	6	69	5	305	68
<i>Viborg</i>	Offentlige	3	11	1	70	14	34	2
	Private	2	47	5	30	15	75	6
	I alt	3	39	5	39	15	109	8
<i>Nordjylland</i>	Offentlige	2	7	0	61	29	46	3
	Private	6	24	2	48	20	190	14
	I alt	5	21	1	51	21	236	16
<i>I alt</i>	Offentlige	10	22	2	54	11	846	228
	Private	3	21	8	53	15	1.783	144
	I alt	4	22	7	53	14	2.629	372

Bilagstabel 5.4.

Virksomheders vurdering af rotationsprojekter "som middel til at rekruttere nye faste medarbejdere blandt vikarerne". Opgørelse blandt offentlige og private virksomheder, som ikke har gjort brug af rotationsprojekter. Særskilt for regioner. Procent.

Regioner	Offentlige/ private virksomheder	Virkelig god	God ord- ning	Mindre god ordning	Ved ikke	Uop- lyst	Pct.- grund- lag	Beregnet procent- grundlag
<i>Hovedstads- området</i>	Offentlige	1	26	2	59	14	214	8
	Private	1	7	3	74	16	300	19
	I alt	1	13	2	68	15	514	27
<i>Roskilde</i>	Offentlige	13	33	4	38	13	23	21
	Private	1	57	3	31	8	64	5
	I alt	2	55	3	32	8	87	26
<i>Frederiksborg</i>	Offentlige	10	66	6	15	3	33	3
	Private	2	30	15	47	6	115	14
	I alt	3	33	14	44	6	148	17
<i>Vestsjælland</i>	Offentlige	17	26	9	36	11	50	41
	Private	3	16	2	53	26	93	10
	I alt	4	17	2	52	25	143	51
<i>Storstrøm</i>	Offentlige	5	14	1	23	58	56	5
	Private	0	22	10	50	18	70	6
	I alt	1	20	9	46	24	126	11
<i>Fyn</i>	Offentlige	2	5	2	88	3	102	3
	Private	5	8	14	64	10	151	18
	I alt	4	7	11	70	8	253	21
<i>Sønderjylland</i>	Offentlige	5	29	2	49	15	53	9
	Private	1	38	6	47	8	109	9
	I alt	2	37	5	48	9	162	17
<i>Ribe</i>	Offentlige	2	26	1	60	10	32	11
	Private	1	8	1	49	41	84	7
	I alt	1	9	1	50	39	116	19
<i>Vejle</i>	Offentlige	7	26	6	46	15	75	63
	Private	0	24	6	48	21	161	9
	I alt	1	24	6	48	21	236	73
<i>Ringkøbing</i>	Offentlige	28	3	1	67	1	45	3
	Private	3	18	11	64	4	134	9
	I alt	12	12	8	65	3	179	12

(fortsættes)

Bilagstabel 5.4. Fortsat.

Regioner	Offentlige/ private virksomheder	Virkelig god	God ord- ning	Mindre god ordning	Ved ikke	Uop- lyst	Pct.- grund- lag	Beregnet procent- grundlag
<i>Århus</i>	Offentlige	12	31	8	40	10	78	53
	Private	1	13	6	61	20	227	15
	I alt	1	14	6	59	19	305	68
<i>Viborg</i>	Offentlige	2	8	1	73	16	34	2
	Private	1	48	6	30	15	75	6
	I alt	2	39	5	39	15	109	8
<i>Nordjylland</i>	Offentlige	2	5	0	64	29	46	3
	Private	6	24	2	48	20	190	14
	I alt	5	21	2	51	21	236	16
<i>I alt</i>	Offentlige	6	19	2	59	13	846	228
	Private	2	20	6	54	17	1.783	144
	I alt	3	20	5	55	17	2.629	372

Bilagstabel 5.5.

Virksomheders tilslutning til tre udvalgte forklaringer af, hvorfor virksomhederne ikke har etableret rotationsprojekter. Opgørelse for offentlige og private virksomheder, som ikke har etableret rotationsprojekter. Særskilt for regioner. Procent.

Regioner	Offentlige/ private virksomheder	I	II	III	Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
<i>Hovedstadsområdet</i>	Offentlige	2	34	56	214	8
	Private	16	20	19	300	19
	I alt	11	25	32	514	27
<i>Roskilde</i>	Offentlige	0	24	25	23	21
	Private	58	67	18	64	5
	I alt	55	65	19	87	26
<i>Frederiksborg</i>	Offentlige	15	19	14	33	3
	Private	42	28	15	115	14
	I alt	40	27	15	148	17
<i>Vestsjælland</i>	Offentlige	22	32	31	50	41
	Private	25	22	28	93	10
	I alt	24	22	28	143	51
<i>Storstrøm</i>	Offentlige	9	13	20	56	5
	Private	13	19	21	70	6
	I alt	12	18	20	126	11
<i>Fyn</i>	Offentlige	4	6	7	102	3
	Private	42	30	31	151	18
	I alt	32	24	25	253	21
<i>Sønderjylland</i>	Offentlige	7	13	30	53	9
	Private	37	47	15	109	9
	I alt	33	43	17	162	17
<i>Ribe</i>	Offentlige	28	45	25	32	11
	Private	3	7	26	84	7
	I alt	4	9	26	116	19
<i>Vejle</i>	Offentlige	10	33	42	75	63
	Private	23	6	12	161	9
	I alt	22	8	14	236	73
<i>Ringkøbing</i>	Offentlige	6	7	61	45	3
	Private	6	9	53	134	9
	I alt	6	9	56	179	12

(fortsættes)

Bilagstabel 5.5. Fortsat.

Regioner	Offentlige/ private virksomheder	I	II	III	Procent- grundlag	Beregnet procent- grundlag
<i>Århus</i>	Offentlige	13	43	40	78	53
	Private	5	18	19	227	15
	I alt	6	19	20	305	68
<i>Viborg</i>	Offentlige	71	15	11	34	2
	Private	2	50	17	75	6
	I alt	17	42	16	109	8
<i>Nordjylland</i>	Offentlige	2	7	6	46	3
	Private	21	33	24	190	14
	I alt	18	28	21	236	16
<i>I alt</i>	Offentlige	8	21	36	846	228
	Private	22	24	22	1.783	144
	I alt	20	24	25	2.629	372

I: Det er for besværligt at organisere rotationsprojekter. II: Svært at finde kvalificerede vikarer. III: Virksomhedens uddannelsesbehov passer ikke til rotationsprojekter.

Litteratur

Arbejdsmarkedsstyrelsen (1995a)

Virksomhedernes holdning til arbejdskraftrekruttering – Kommentarrapport. København: Projekt nr. 4957. Gallup A/S.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (1995b)

Arbejdsmarkedsrådenes vurdering af udviklingen på arbejdsmarkedet – 4. kvartal 1995. København.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (1995c)

Rådighedsstatistik. København: September.

Csonka, A. (1995)

Når virksomheder rekrutterer. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 95:10.

Danmarks Statistik (1995)

Nyt fra Danmarks Statistik. 30. januar København.

Danmarks Statistik (1996)

Statistiske Efterretninger 1996:24. København.

Finansministeriet (1995)

Budgetredegørelse 95. København.

Haahr, J.H. & Winter, S. (1996)

Den regionale arbejdsmarkedspolitik – Planlægning mellem centralisering og decentralisering. Århus: Systime.

Langager, K. (1993)

Giver løntilskud beskæftigelse? i: Arbejdsmarkedspolitisk Årbog 1993. København: Arbejdsministeriet.

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

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

Linde, P. (1993)

Analyse af vægtede data i antalstabeller, i: Symposium i anvendt statistik 1993. København: UNI-C.

Pedersen, L., & Ploug, N. (1991)

Løntilskudsordninger. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 91:3.

Pedersen, Peder J. & Smith N. (1995)

Unemployment and Incentives, i: G. Viby Mogensen (ed.): Work Incentives in the Danish Welfare State. København: Aarhus University Press.

Pilegaard Jensen, T., Winter, S., Manniche, J. & Ørberg, P.D. (1991)

Indsatsen for langtidsledige. København: Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut.

Rosdahl, A. (1986)

Arbejdsgiveres arbejdskraftefterspørgsel. Ansættelsesprocesser i industrivirksomheder. København: Socialforskningsinstituttet. Publikation 156.

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

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

Socialforskningsinstituttets udgivelser om mobilitet på arbejdsmarkedet, arbejdsstyrken og løndannelse

- 1996:** Høgelund, J.: Orlovsordninger i Norden. København: Nordisk Ministerråd. Arbejdsmarked. TemaNord 1996:612. 1996. 162 s. ISBN 92-9120-956-2. Kr. 50,00 ekskl. moms. Købes hos Svensk-Norsk Bogimport, Esplanaden 8 B, 1236 København K. Tlf. 33 14 26 66. Fax 33 14 35 88.
96:20.
- 1995:** Bonke, J.: Faktotum – husholdningernes produktion. With an English Summary. Økonomisk Institut, Københavns Universitet, Licentiatafhandling. 1995. 288 s. ISBN 87-7487-517-5.
Rapport 95:11.
- Csonka, A.: Når virksomheder rekrutterer. With an English Summary. 1995. 157 s. ISBN 87-7487-515-9. Kr. 100,00.
Rapport 95:10.
- 1994:** Pedersen, L.: Løndannelse og løntransmission - en analyse af arbejderlønninger i Danmark. Økonomisk Institut, Københavns Universitet, Licentiatafhandling. 1995.
Rapport 94:7.
- Csonka, A., Jepsen, A.M., Christensen, B. & Friis, B.: Virksomhederne og uddannelsesorloven. 1994. 59 s.
Arbejdsnotat 1994:1.
- 1993:** Langager, K.: Rekruttering, afskedigelse og marginalisering - en litteraturstudie. 1993. 101 s. ISBN 87-7487-462-4. Kr. 65,00.
Rapport 93:6.
- 1992:** Englund, H.: Fleksibilitet på arbejdsmarkedet i Norden. Ansættelsesstabilitet i fire nordiske lande. 1992. 134 s. ISBN 87-7487-438-1.
Kr. 80,00.
Rapport 92:16.
- 1991:** Ploug, N.: Population Migration in the Nordic and EC-area - a statistical analysis of the number of foreign citizens in - and migration between - the Nordic and EC-area. 1991. 42 s.
Arbejdsnotat 1991:2
- 1990:** Ploug, N.: Befolkningstvandringer mellem Norden og EF - en statistisk belysning af antallet af udenlandske statsborgere i og tvandringerne mellem de nordiske lande og EF-landene. 1990. 47 s.
Arbejdsnotat 1990:6

Anker, N.: Fleksibilitet på arbejdsmarkedet - mobilitet, hjemsendelse og midlertidig ansættelse i Danmark og Sverige. 1990. 145 s. ISBN 87-7487-381-4. Kr. 65,00.
Rapport 90:7.

- 1989:** Pedersen, L. & Praetorius, H.: Virksomhedernes uddannelsessammensætning. 63 s.
Arbejdsnotat 1989:5

Pedersen, L.: Job og uddannelse. En undersøgelse af substitutionsmulighederne. 1989. 231 s. ISBN 87-7487-353-9. Kr. 90,00.
Rapport 89:4.

- 1987:** Bjerregård Bach, H.: Lønmodtageres arbejdspladsmobilitet. 1987. 177 s. ISBN 87-7487-319-9. Kr. 65,00.
Publikation 169.

Bjerregård Bach, H.: Lønmodtageres geografiske mobilitet. 1987. 120 s. ISBN 87-7487-304-0. Kr. 55,00.
Publikation 162.

Rosdahl, A.: Hvem får jobbet? - rekruttering til industrien. 1987. 42 s. ISBN 87-7487-309-1. Kr. 45,00.
Pjece 21.

- 1986:** Rosdahl, A.: Arbejdsgiveres arbejdskraftefterspørgsel. Ansættelsesprocesser i industrivirksomheder. 1986. 240 s. ISBN 87-7487-298-2. Kr. 68,00.
Publikation 156.

- 1985:** Vejrup Hansen, P.: Arbejdskraftbevægelser og beskæftigelse. En registerbaseret undersøgelse af afgang og tilgang af ansatte på arbejdssteder i perioden november 1980 - november 1981. 1985. 262 s. ISBN 87-7487-282-6. Kr. 65,00.
Publikation 149.

- 1976:** Haargaard, J., Just Jensen, K., Nielsen, B. & Redder, K.W.: Arbejdskraftens mobilitet 5: Konsekvenser. 1976. 96 s. Kr. 21,20. Engelsk summary. (The consequences of mobility).
Publikation 73.

Hillestrøm, K.: Arbejdskraftens mobilitet 4: Processen. 1976. 118 s. Kr. 23,35. Engelsk summary. (The mobility process).
Publikation 72.

Gundelach, P. & Redder, K.W.: Arbejdskraftens mobilitet 3: Omfanget. 1976. 110 s. Kr. 20,45. Engelsk summary. (The scope of labour mobility).
Publikation 70.

1974: Gundelach, P. & Tetzschner, H.: Arbejdskraftens mobilitet 2. Forundersøgelsen. 1974. 151 s. Kr. 29,60. Engelsk summary. (Labour mobility. Pilot study).
Studie 31.

Tetzschner, H., Gundelach, P., Hillestrøm, K. & Brogaard, H.: Arbejdskraftens mobilitet 1. Litteraturstudiet. 1974. 178 s. Kr. 31,30. Engelsk summary. (A study of literature on labour mobility).
Studie 30.

Socialforskningsinstituttets udgivelser om arbejdsløshed og enkelte grupper på arbejdsmarkedet

- 1996:** Ingerslev, O. & Pedersen, L.: Marginalisering 1990-1994. 1996. 95 s. ISBN 87-7487-549-3. Kr. 95,00.
96:19.
- Christoffersen, M.: Opvækst med arbejdsløshed. En forløbsundersøgelse af to generationer født 1966 og 1973. 1996. 203 s. ISBN 87-7487-544-2. Kr. 200,00.
96:14.
- Andersen, D., Appeldorn, A. & Weise, H.: Orlov – evaluering af orlovsordningerne. 1996. 221 s. ISBN 87-7487-536-1. Kr. 200,00.
96:11.
- Pedersen, L.: Orlov, ledighed og beskæftigelse. 1996. 109 s. ISBN 87-7487-535-3. Kr. 110,00.
96:10.
- 1995:** Rosdahl, A., Langager, K. & Bach, H.: Evaluering af EU's Socialfond. Fællesskabsstøtterammen 1990-92, Mål 3 og 4. 1995. 313 s. Arbejdsnotat 1995:7.
- Nygaard Christoffersen M.: Sandsynlige sociale konsekvenser af arbejdsløshed. 1995. 55 s. Arbejdsnotat 1995:4.
- 1994:** Binder, M.: Skattetryk og strukturledighed i Danmark - en makroøkonomisk analyse. 1994. 45 s. Arbejdsnotat 1994:3.
- 1993:** Csonka, A.: Liberalization of Job-Centre Services. 1993. 29 s. ISBN 87-7487-451-9.
f.u.7
- 1992:** Csonka, A.: Fri formidling - om liberaliseringen af arbejdsformidlingen. 1992. 180 s. ISBN 87-7487-448-9. Kr. 120,00.
Rapport 92:21.
- Et arbejdsmarked for alle? Temanummer af Social Forskning. December '92. 71 s. Udgået.
- Høgelund, J. & Rosdahl, A.: De nye rotationsordninger - nogle foreløbige erfaringer. 1992. 62 s. Udgået.
Arbejdsnotat 1992:5.

Mærkedahl, I., Rosdahl, A. & Thaulow, I.: Genvej til beskæftigelse? En sammenfatning af evalueringer af aktiveringsindsatsen for langtidsledige. 1992. 134 s. ISBN 87-7487-434-9. Kr. 75,00.

Rapport 92:14.

Høgelund, J., Langager, K., Jakobsen, L. & Jagd, L.: Iværksætterydel-
sen. 1992. 299 s. ISBN 87-7487-419-5. Kr. 125,00.

Rapport 92:3.

Thaulow, I. & Anker, N.: Hvordan virker indsatsen for de ledige? En analyse af arbejdstilbud, selvvalgt uddannelse og uddannelsesstilbud for ledige. 1992. 243 s. ISBN 87-7487-417-9. Kr. 95,00.

Rapport 92:1.

1991: Det Nordiske BRYT-projekt: Den kønsopdelte arbejdsplads. 1991. 51 s. ISBN 87-7487-409-8. Kr. 30,00.

Pjece 33.

Thaulow, I.: Evaluering af ATB-lovrevisjonen. Delresultater. 1991. 51 s. Arbejdsnotat 1991:3

Pedersen, L. & Ploug, N.: Løntilskudsordninger - nogle danske og udenlandske erfaringer. 1991. 84 s. ISBN 87-7487-402-0. Kr. 50,00.

Rapport 91:3

1990: Rosdahl, A.: Kvinder på vej til mandefag? - Beskæftigelse og jobindhold efter specialarbejderkurser. 1990. 174 s. ISBN 87-7487-394-6. Kr. 75,00.

Rapport 90:15

Ploug, N.: Fra langtidsledig til beskæftiget. 1990. 43 s. Udgået. Arbejdsnotat 1990:5.

Watt Boolsen, M. & Mærkedahl, I.: Jeg vil være min egen chef. Evaluering af Storstrøms Amts projekt for kvindelige iværksættere. 1990. 108 s. ISBN 87-7487-391-1. Kr. 55,00.

Rapport 90:13.

Ploug, N.: Arbejdsløshedsrisiko og beskæftigelseschance. En undersøgelse af integration og marginalisering på arbejdsmarkedet. 1990. 126 s. ISBN 87-7487-388-1. Kr. 60,00.

Rapport 90:11.

Watt Boolsen, M.: Ligestilling i folkekirken? 1990. 138 s. ISBN 87-7487-374-1. Kr. 60,00.

Rapport 90:2

- 1989:** Skinhøj, K.T.: Kvinder og mænd i mandefag - Uddannelse, beskæftigelse og jobindhold. 1989. 165 s. ISBN 87-7487-368-7. Kr. 70,00. Rapport 89:15.
- Mærkedahl, I.: Når manden er normen. Analyse af kønsarbejdsdelingen på en dansk jern- og metalvirksomhed. 1989. 160 s. ISBN 87-7487-363-6. Kr. 65,00. Rapport 89:10.
- Thaulow, I.: Indsatsen over for forsikrede ledige og arbejdsløse kontanthjælpsmodtagere. 106 s. Udgået. Arbejdsnotat. 1989:3.
- 1988:** Holt, H.: Kvindefag - mandefag. 2. del. Arbejdsløshed, beskæftigelse og karriere. 1988. 144 s. ISBN 87-7487-347-4. Kr. 60,00. Rapport 88:13.
- Ploug, N.: Lønmodtager, arbejdsløs eller bistandsklient. 1988. 205 s. ISBN 87-7487-345-8. Kr. 80,00. Rapport 88:10.
- Thaulow, I.: Arbejdsløshedens psykiske og sociale konsekvenser - en oversigt over nyere nordiske forskningsresultater. 54 s. Udgået. Arbejdsnotat. Februar 1988.
- Gustafsen, J. & Mærkedahl, I. (red.): Kvinder bryder traditionerne - kvinder i mandefag fra Haslev Haandværkerhøjskole fortæller. Forsøgsrapport nr. 5 fra det nordiske BRYT-projekt. Udgivet i fællesskab af Socialforskningsinstituttet og det nordiske BRYT-projekt, som er iværksat af Nordisk Ministerråd. 1988. 104 s. ISBN 87-7487-343-1. Gratis.
- 1987:** Juul, S.: Beskæftigelsesproblemet i Pandrup. 1987. 168 s. ISBN 87-7487-308-3. Kr. 56,00. Publikation 164.
- Rosdahl, A. & Mærkedahl, I.: Uddannelses- og iværksætterydelsen til langtidsledige. 1987. 286 s. ISBN 87-7487-303-2. Kr. 98,00. Publikation 161.
- Hansen, F.K. & Mærkedahl, I. (red.): Udstødning og udstødningsmekanismer. Rapport fra seminaret Udstødning og udstødningsmekanismer, afholdt af Forskningsmedarbejdernes Uddannelsesudvalg på Socialforskningsinstituttet. 1987. 124 s. Udsolgt.
- 1986:** Ploug, N.: 10 år med arbejdsløshed. 1986. 48 s. ISBN 87-7487-293-1. Kr. 45,00. Pjece 18.

1985: Rosdahl, A.: Hvem blev langtidsledige? - en efterundersøgelse af risikoen i forskellige grupper. 1985. 112 s. ISBN 87-7487-285-0. Kr. 35,00. Engelsk abstract. (The risk of becoming long-term unemployed). Publikation 150.

Mørkeberg, H.: Sociale og helbredsmæssige konsekvenser af arbejdsløshed. 1985. 170 s. ISBN 87-7487-276-1. Kr. 50,00. Publikation 147.

Egsmose, L.: Ungdomsgarantien i Hobro. En evaluering. 1985. 127 s. ISBN 87-7487-268-0. Kr. 40,00. Meddelelse 44.

1984: Rosdahl, A.: Arbejdsløshedsundersøgelserne 6. Ledighedens sammensætning. 1984. 243 s. ISBN 87-7487-259-1. Kr. 60,00. Engelsk abstract. (The unemployment surveys 6. The composition of the unemployed). Publikation 135.

Koch, C. & Bjerregård Bach, H.: Arbejdsløshedsundersøgelserne 5. Teknologisk arbejdsløshed. Jobsøgning. 1984. 77 s. ISBN 87-7487-257-5. Kr. 30,00. Publikation 133.

Bjerregård Bach, H.: De lediges jobsøgeadfærd. 1984. 219 s. ISBN 87-7487-256-7. Kr. 70,00. Studie 50.

Nygaard Christoffersen, M.: Arbejdsløshedens konsekvenser for de arbejdsløse. En oversigt baseret på danske forskningsresultater. 34 s. Udgået. Arbejdsnotat. August 1984.

1982: Vejrup Hansen, P.: Arbejdsløshedsundersøgelserne 4. Lønforskelle, lønpolitik og beskæftigelse i 1970'erne. 1982. 203 s. ISBN 87-7487-217-6. Kr. 75,00. Engelsk summary. (The unemployment surveys 4. Wage differences, wage policy and employment in the 1970's). Publikation 111.

Mørkeberg, H. & Rosdahl, A.: Arbejdsløshedsundersøgelserne 3. Marked, statslig politik og velfærdsmæssige konsekvenser. 1982. 432 s. ISBN 87-7487-204-4. Kr. 148,00. Engelsk summary. (The unemployment surveys 3. Market, state policy and consequences on welfare). Publikation 107.

- 1981:** Pedersen, P.J.: Økonomiske effekter af arbejdsløshedsforsikring. 1981. 162 s. ISBN 87-7487-208-7. Kr. 30,00. Engelsk summary. (Economic effects of unemployment insurance).
Studie 42.
- 1980:** Rosdahl, A. & Due, J.: Arbejdsløshedsundersøgelserne 2. Omfanget af ledighed og sygefravær. 1980. 151 s. ISBN 87-7487-168-4. Kr. 55,00. Engelsk summary. (The unemployment surveys 2. Extent of unemployment and sickness absence).
Publikation 96.
- 1979:** Henriksen, I., Pedersen, P.J., Skak Nielsen, M. & Westergård-Nielsen, N.: Arbejdsløshedsundersøgelserne 1. Efterspørgsel og udbud på arbejdsmarkedet. 1979. 304 s. ISBN 87-7487-161-7. Kr. 116,65. Engelsk summary. (The unemployment surveys 1. Demand and supply of the labour market).
Publikation 91.
- 1978:** Kjær, A.: Udstødning fra arbejdsmarkedet. Litteratur og begreber. 1978. 202 s. Kr. 26,40. Engelsk summary. (Redundancy in the labour market. Literature and concepts).
Studie 36.
- Hornemann Møller, I.: Ungdomsarbejdsløshed. 1978. 60 s. ISBN 87-7487-150-1. Kr. 12,25.
Meddelelse 25.
- 1977:** Hillestrøm, K. & Redder, K.W.: Ungdomsarbejdsløshed i Århus kommune. 1977. 149 s. Kr. 22,30.
Meddelelse 20.
- 1974:** Nicholson Sørensen, N.: Stereotyper og realiteter om ældre arbejdere. Særtryk fra Socialt Tidsskrift, 50. årgang, nr. 7-8. 1974. Ikke i handel. Småtryk 7.
- 1969:** Jørgensen, E.: Arbejdsmarkedets marginalgrupper. De unges, de ældres og de gifte kvinders placering på arbejdsmarkedet. 1969. 105 s. Udsolgt. Engelsk summary. (The marginal groups of the labour market. The labour market situation of the young, the aged, and the married women). Out of print.
Publikation 39.
- 1968:** Hornemann Møller, I.: Beskyttet beskæftigelse. Fordele og ulemper ved beskæftigelse under beskyttede forhold. 1968. 76 s. Kr. 8,50. (Cost-benefit analysis of sheltered employment).
Publikation 30.

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1996

96:1

Rønnow, B.: Tillægsydelser i velfærdsservicen. 1996. 94 s. ISBN 87-7487-526-4. Kr. 150,00.

96:2

Bengtsson, S. & Rønnow, B.: Marked som styringsredskab – nogle erfaringer fra hollandsk og svensk ældreservice. 1996. 136 s. ISBN 87-7487-527-2. Kr. 175,00.

96:3

Inger Koch-Nielsen: Family Obligations in Denmark. 1996. 40 s. ISBN 87-7487-524-8.

96:4

Hansen, E.J.: The First Generation in the Welfare State. 1996. 44 s. ISBN 87-7487-528-0.

96:5

Christensen, E.: Daginstitutionen som forebyggende tilbud til truede børn – en undersøgelse af 769 daginstitutioner. 1996. 144 s. ISBN 87-7487-530-2. Kr. 125,00.

96:6

Gregersen, O. & Hølek, L.: Arbejdsmarkedsuddannelserne – en vidensopsamling. 1996. 175 s. ISBN 87-7487-531-0. Kr. 140,00.

96:7

Kvist, J. & Sinfield, A.: Comparing Tax Routes to Welfare in Denmark and the United Kingdom. 1996. 51 s. ISBN 87-7487-532-9.

96:8

Juul, S.: Sårbarhedsskabende træk i det moderne samfund. Et essay. 1996. 164 s. ISBN 87-7487-533-7. Kr. 140,00.

96:9

Langager, K.: Ledige på kursus. Effekter af specialarbejderkurser vurderet ved et eksperiment. 1996. 191 s. ISBN 87-7487-534-5. Kr. 190,00.

96:10

Pedersen, L.: Orlov, ledighed og beskæftigelse. 1996. 109 s. ISBN 87-7487-535-3. Kr. 110,00.

96:11

Andersen, D., Appeldorn, A. & Weise, H.: Orlov – evaluering af orlovsordningerne. 1996. 221 s. ISBN 87-7487-536-1. Kr. 200,00.

96:12

Holt, H. & Thaulow, I. (eds.): Reconciling Work and Family Life. An International Perspective on the Role of Companies. 1996. 256 s. ISBN 87-7487-538-8. Kr. 200,00.

96:13

Bengtsson, S.: Welfare – con o senza stato. I servizi sociali a Padova e ad Århus. Un'analisi comparata. 1996. 68 s. ISBN 87-7487-541-8.

96:14

Christoffersen, M.: Opvækst med arbejdsløshed. En forløbsundersøgelse af to generationer født 1966 og 1973. 1996. 203 s. ISBN 87-7487-544-2. Kr. 200,00.

96:15

Toft Rasmussen, E. & Koch-Nielsen, I.: Den tredje sektor under forandring. 1996. 180 s. ISBN 87-7487-545-0. Kr. 150,00.

96:16

Christensen, E.: Definition, Measuring and Prevalence of Child Neglect. A Study of Children Aged 0-1 year. 1996. 31 s. ISBN 87-7487-546-9.

96:17

Holt, H. & Thaulow, I.: Erfaringer fra et udviklingsprojekt om familievenlige arbejdspladser. 1996. 188 s. ISBN 87-7487-547-7. Kr. 120,00.

96:18

Bunnage, D.: De unge ældre i 1990'erne. 1996. 71 s. ISBN 87-7487-548-5. Kr. 80,00.

96:19

Ingerslev, O. & Pedersen, L.: Marginalisering 1990-1994. 1996. 95 s. ISBN 87-7487-549-3. Kr. 95,00.

96:20

Høgelund, J.: Orlovsordninger i Norden. København: Nordisk Ministerråd. Arbejdsmarked. TemaNord 1996:612. 1996. 162 s. ISBN 92-9120-956-2. Kr. 50,00 ekskl. moms. Købes hos Svensk-Norsk Bogimport, Esplanaden 8 B, 1236 København K. Tlf. 33 14 26 66. Fax 33 14 35 88.

96:21

Bonke, J.: Nordisk arbejdsmarkedsforskning 1993-95. København: Nordisk Ministerråd. Arbejdsmarked og arbejdsmiljø. Nord 1996:40. 1996. 176 s. ISBN 92-9120-984-8. Kr. 134,00 ekskl. moms. Købes hos Svensk-Norsk Bogimport, Esplanaden 8 B, 1236 København K. Tlf. 33 14 26 66. Fax 33 14 35 88.

96:22

Bruun-Vierø, I.M.: Annual Report 1995. Catalogue of Projects 1996. 1996. 44 s. ISBN 87-7487-550-7.

96:23

Nygaard Christoffersen, M.: Opvækst hos fædre. En sammenligning af 3-5-årige børns opvækst hos fædre og mødre. 1996. 152 s. ISBN 87-7487-551-5. Kr. 160,00.

96:24

Boll Hansen, E. & Platz, M.: Gamle danskere - nogle uddybende analyser af 80-100-åriges levkår. Udgivet af Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut (AKF) og Socialforskningsinstituttet i fællesskab. 1996. 68 s. ISBN 97-7509-510-6. Kr. 75,00.

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 87-7487-556-6. Kr. 130,00.

97:5

Bonke, J. (red.): Dilemmaet arbejdsliv – familieliv i Norden. 1997. 256 s. ISBN 87-7487-557-4. Kr. 140,00.

97:6

Hestbæk, A-D: Når børn og unge anbringes. En undersøgelse af kommunernes praksis i anbringelsessager. 1997. 304. s. ISBN 87-7487-558-2. Kr. 210,00.

97:7

Brogaard, S. & Weise, H.: Evaluering af Lov om kommunal aktivring. 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

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@smsfi.dk.

