

Mobiliteten på det danske arbejdsmarked

Paul Brüniche-Olsen
Arbejdsministeriet

SUMMARY: The article gives an overall view of the mobility on the Danish labour market based on comprehensive empirical Danish research. 1.2 million employees or half of the labour force experience mobility every year because they quit their jobs, gets temporary laid-off, enters the labour market, are promoted etc. Over 600.000 persons experience unemployment, and the article examines how personal characteristics influence the risk of unemployment. Temporary lay-off seems very common, and yearly one fifth off all blue-collar workers experience temporary layoffs. In addition the incidence of internal labour markets is examined.

1. Indledning

I de seneste år har der såvel internationalt som i Danmark været en stigende interesse for arbejdsmarkedsforskning, jfr. Schmidt-Sørensen (1986). Interessen har selvfølgelig baggrund i den begrænsede tilpasning på arbejdsmarkedet som mere end ti års høj arbejdsløshed er udtryk for. I Danmark blev begrænsningerne i tilpasningen understreget ved de flaskehalsproblemer, der trods høj arbejdsløshed kunne konstateres i 1985/86.

Forskningsindsatsen er i Danmark blevet understøttet af de initiativer til arbejdsmarkedsforskning, der er blevet taget af forskningsråd, ministerier mv. Dette har især hvad angår den empiriske forskning givet en overvældende mængde resultater, hvilket må ses på baggrund af det gode datagrundlag, der er opbygget. I registersammenhæng har Danmark internationalt set helt enestående muligheder i det statistikgrundlag, der skabes på Danmarks Statistik, og i surveysammenhæng eksisterer der også forskningsmiljøer med betydelig ekspertise.

Derfor er det nu muligt at skabe et samlet billede over mobiliteten på det danske arbejdsmarked. Dette er temaet for denne artikel. Indledningsvis gives i afsnit 2 en oversigt over den empiriske forskning vedrørende mobiliteten på arbejdsmarkedet. Derefter gives der en samlet oversigt over mobiliteten på arbejdsmarkedet, og i afsnit 4-6 foretages en uddybende analyse af særlige aspekter ved mobiliteten. Indledningsvis skal mobilitetsbegrebet dog kort diskuteres.

Mobilitet kan kort defineres som bevægelser mellem tilstande med forskellig

Mobiliteten på det danske arbejdsmarked

Paul Brüniche-Olsen
Arbejdsministeriet

SUMMARY: The article gives an overall view of the mobility on the Danish labour market based on comprehensive empirical Danish research. 1.2 million employees or half of the labour force experience mobility every year because they quit their jobs, gets temporary laid-off, enters the labour market, are promoted etc. Over 600.000 persons experience unemployment, and the article examines how personal characteristics influence the risk of unemployment. Temporary lay-off seems very common, and yearly one fifth off all blue-collar workers experience temporary layoffs. In addition the incidence of internal labour markets is examined.

1. Indledning

I de seneste år har der såvel internationalt som i Danmark været en stigende interesse for arbejdsmarkedsforskning, jfr. Schmidt-Sørensen (1986). Interessen har selvfølgelig baggrund i den begrænsede tilpasning på arbejdsmarkedet som mere end ti års høj arbejdsløshed er udtryk for. I Danmark blev begrænsningerne i tilpasningen understreget ved de flaskehalsproblemer, der trods høj arbejdsløshed kunne konstateres i 1985/86.

Forskningsindsatsen er i Danmark blevet understøttet af de initiativer til arbejdsmarkedsforskning, der er blevet taget af forskningsråd, ministerier mv. Dette har især hvad angår den empiriske forskning givet en overvældende mængde resultater, hvilket må ses på baggrund af det gode datagrundlag, der er opbygget. I registersammenhæng har Danmark internationalt set helt enestående muligheder i det statistikgrundlag, der skabes på Danmarks Statistik, og i surveysammenhæng eksisterer der også forskningsmiljøer med betydelig ekspertise.

Derfor er det nu muligt at skabe et samlet billede over mobiliteten på det danske arbejdsmarked. Dette er temaet for denne artikel. Indledningsvis gives i afsnit 2 en oversigt over den empiriske forskning vedrørende mobiliteten på arbejdsmarkedet. Derefter gives der en samlet oversigt over mobiliteten på arbejdsmarkedet, og i afsnit 4-6 foretages en uddybende analyse af særlige aspekter ved mobiliteten. Indledningsvis skal mobilitetsbegrebet dog kort diskuteres.

Mobilitet kan kort defineres som bevægelser mellem tilstande med forskellig

relation til arbejdsmarkedet. Hermed antages det også, at arbejdsmarkedet er flerdimensionalt, hvilket kan synes banalt, men alligevel er en central antagelse. I den simple neoklassiske model er arbejdsmarkedet homogent og perfekt, hvilket betyder, at arbejdsmarkedet ikke har nogen udbredelse: enten er man på det eller også er man det ikke. Mobilitet er derfor først kommet relativt sent ind i arbejdsmarkedsteorien, og oftest i form af den geografiske dimension: *migrationen*. Ligesom homogenitetsantagelsen stadig dominerer dele af arbejdsmarkedsteorien, er migration stadig den foretrukne empiriske tilgang til mobilitet. Den danske mobilitetsforskning har dog ikke i samme grad været præget af den geografiske dimension, hvilket sandsynligvis bare er et resultat af landets lidenhed. Den geografiske dimension vil også spille en underordnet rolle i denne artikel.

Et andet aspekt af mobiliteten, der heller ikke vil blive særlig belyst er den *sociale mobilitet* eller generationsmobiliteten, idet man i denne mere beskæftiger sig med social stratifikation end med arbejdsmarkedsanalyse. Social stratifikation kan dog have vigtige implikationer for processerne på arbejdsmarkedet, jfr. Brüniche-Olsen (1986a). Den del af mobiliteten, der skal belyses her, er *arbejdspladsmobiliteten* herunder bevægelser til og fra arbejdsløshed, *arbejdsfunktionsmobiliteten* samt i mindre omfang *erhvervs- og branchemobiliteten*. Ser man bort fra virksomheder, der skifter branche, er erhvervs- og branchemobiliteten en delmængde af arbejdspladsmobiliteten, mens arbejdsfunktionsmobilitet også kan foregå uden arbejdspladsmobilitet (virksomhedsintern mobilitet). Sidstnævnte aspekt behandles særskilt i afsnit 5.

2. Oversigt over dansk empirisk mobilitetsforskning

Som nævnt ovenfor er dansk arbejdsmarkedsforskning begunstiget af de omfattende statistikregistre, der er opbygget i de seneste år. Ved brug af disse registre bl.a. via sammenkobling af enkeltregistre er det muligt at følge individbevægelser på arbejdsmarkedet i meget store populationer¹. Bearbejdningen af sådanne registerdata er overordentlig tidskrævende, jvf. Hansen (1986) og forskningen har derfor været koncentreret omkring to databaser. Den ene er opbygget omkring Handelshøjskolen i Århus og Århus Universitet og registrerer bevægelser mellem beskæftigelse og arbejdsløshed for en stikprøve på ca. 200.000 personer, jfr. Bunzel et.al (1983), Pedersen & Westergård-Nielsen (1984), Smith (1984), Smith & Westergård-Nielsen (1986) og Jensen (1986). Ud fra denne database er primært analyseret individkarakteristikas ind-

1. Registerne har også været anvendt til via tværsnitsundersøgelser, dvs. ikke-individbaserede data, at analysere nettoforskydninger på arbejdsmarkedet, Groes et.al (1984) Holm et.al (1985) Smith & Smith (1987). Da disse analyser ikke direkte omhandler mobilitet, skal de ikke behandles yderligere.

flydelse på omfanget af arbejdsløshed og på overgangssandsynligheder mellem arbejdsløshed og beskæftigelse.

Den anden database er opbygget af Per Vejrup Hansen i samarbejde med Danmarks Statistik i forbindelse med et projekt på Socialforskningsinstituttet (SFI), jvf. Hansen (1985). Databasen giver via sammenkobling af arbejdspladsstatistikregisteret og beskæftigelsesstatistikregistret mulighed for at registrere mobiliteten for ca. 150.000 lønmodtagere ikke kun mellem beskæftigelse og arbejdsløshed men også mellem beskæftigelse på forskellige virksomheder. Denne database har bl.a. resulteret i analyser af konjunktur og mobilitet, arbejdspladsmobilitetens struktur og individkarakteristikas sammenhæng med arbejdsmarkedskarrieren, jfr. Hansen (1985) og Brüniche-Olsen (1987).

Derudover findes der enkelte undersøgelser, der kombinerer registerdata med survey, f.eks. Rosdahl (1985). På surveyområdet findes en mængde undersøgelser først og fremmest omkring delproblemstillinger, men også en del generelle undersøgelser. SFI lavede i første halvdel af 70'erne en større mobilitetsundersøgelse, se bl.a. Gundelach & Redder (1976), og har siden taget mobiliteten op særskilt, jfr. Bach (1987a) og Bach (1987b), og i forbindelse med arbejdsløshed og jobsøgning, jfr. Rosdahl (1982) og Rosdahl (1986). I Rosdahl (1982) gives desuden en oversigt over den samlede mobilitet. I andre surveys tages særlige problemstillinger op, f.eks. uddannelse og mobilitet, Smith & Smith (1986) og sammenhængen mellem uddannelse og geografisk mobilitet, Johansen (1983).

Ud over de her nævnte undersøgelser foreligger der en del undersøgelser med udgangspunkt i forskellige uddannelsesgrupper bevægelser på eller ind og ud af arbejdsmarkedet, f.eks. Westergård-Nielsen (1983) og Nielsen & Østergaard (1985).

3. En samlet opgørelse over mobiliteten på arbejdsmarkedet

Arbejdsmarkedet består i Danmark af ca. 2,5 mill. personer, der enten har eller søger beskæftigelse². I løbet af ét år vil over 1 mill. af disse have bevæget sig en eller flere gange til andre placeringer på arbejdsmarkedet. I det følgende vil der blive gjort rede for disse bevægelser. Udgangspunktet er bevægelserne på arbejdsmarkedet fra november 1980 til november 1981, jfr. tabel 1, fordi dette er den seneste periode, der er tilstrækkelig veldokumenteret af tilgængelige undersøgelser. Dette har baggrund i, at den centrale bagvedliggende statistik (den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik) fore-

2. Arbejdsmarkedet betragtes kun for lønmodtagere, fordi selvstændige erhvervsdrivende og medhjælpende ægtefæller optræder på »arbejdsmarkedet« under helt andre forhold og betingelser end lønmodtagerne. Arbejdsløsheden betragtes som synonym med den registrerede ledighed.

Tabel 1: Arbejdsmarkedet fra november 1980 til november 1981.

2.200.000 *Beskæftigede (Primo)*1.710.000 *Er på samme virksomhed et år efter.*

200.000	Har i mellemtiden været stillingsmobile.
180.000	Har i mellemtiden været hjemsendt m.v.

490.000 *Har forladt virksomheden.*

180.000	Har anden beskæftigelse uden mellemliggende ledighed.
50.000	Har anden beskæftigelse efter mellemliggende ledighed.
120.000	Er blevet arbejdsløse (90.000 uden tilknytning til virksomhed, 30.000 som midlertidigt hjemsendt m.v.).
140.000	Har forladt arbejdsmarkedet (120.000 direkte, 20.000 via arbejdsløshed).

190.000 *Er arbejdsløse incl. hjemsendte (primo)*

60.000	Kommer i beskæftigelse.
30.000	Kommer i beskæftigelse efter hjemsendelse.
80.000	Forbliver arbejdsløse (40.000 med mellemliggende beskæftigelse).
20.000	Forlader arbejdsmarkedet.

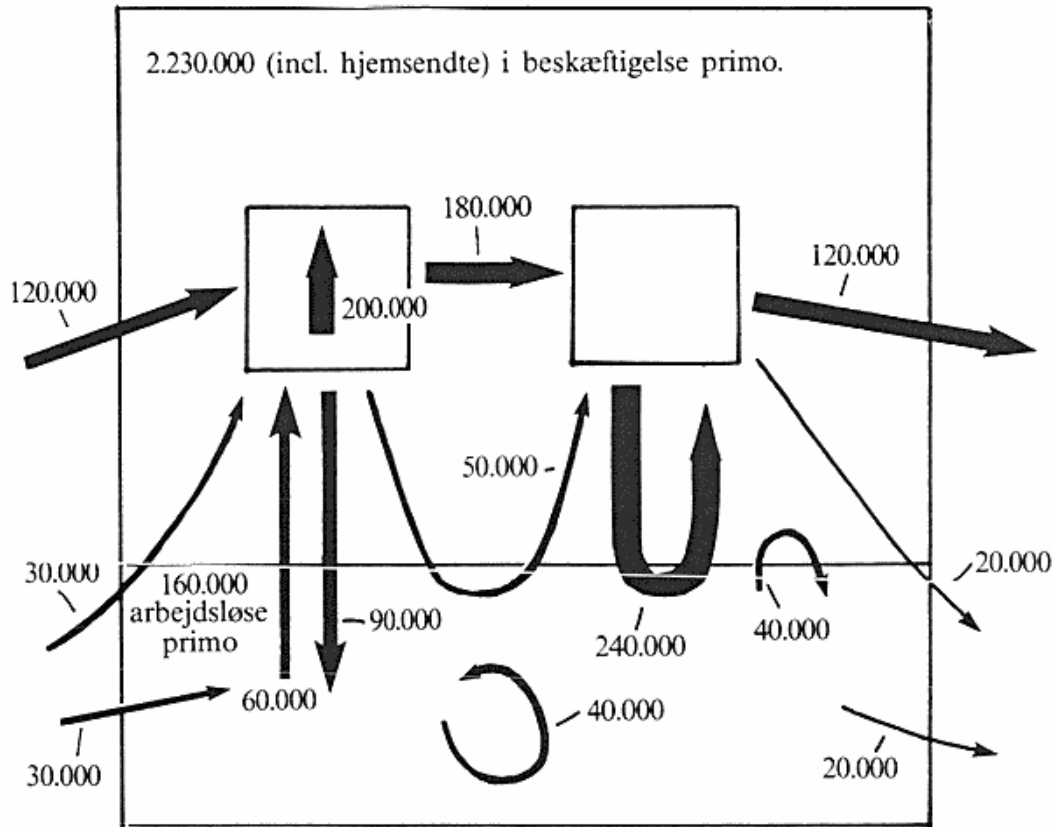
180.000 *Kommer ind på arbejdsmarkedet i løbet af året.*

30.000	Bliver arbejdsløse.
150.000	Kommer i beskæftigelse (120.000 direkte, 30.000 via arbejdsløshed).

ligger ca. 2 år efter indsamlingstidspunktet, ultimo november hvert år, samt den nævnte meget tidskrævende bearbejdning til analyseformål. Der arbejdes dog på opdateringer af begge de to beskrevne registerdatabaser, bl. a. via opbygning af den såkaldte IDA (Integreret Database for Arbejdsmarkedsforskning).

I november 1980 var, jfr. tabel 1 og figur 1, 2.200.000 lønmodtagere i beskæftigelse. Et år senere havde ca. 22 pct. eller omkring 480.000 lønmodtagere forladt den tidligere virksomhed, Hansen (1985)³. Af de tiloversblevne havde en del været stillingsmobile, dvs. havde fået anden arbejdsfunktion. Omfanget af denne interne stillingsmobilitet afhænger selvfølgelig af hvor snævert begrebet arbejdsfunktion defineres, jfr. afsnit 5,

3. I Hansen (1985) undersøges af tekniske årsager kun virksomheder, der stadig eksisterer efter et år, således at mobilitet i forbindelse med virksomhedsnedlæggelse ikke medregnes. Denne mobilitet er skønsmæssigt indregnet her, idet der for så vidt angår personer, der bliver arbejdsløse eller forlader arbejdsmarkedet, er foretaget sammenligning med Danmarks Statistiks totaltal, jfr. SE: Arbejdsmarked 1984:3. Mobiliteten fra virksomhederne ligger således ca. 2 pct.point højere end resultaterne fra Hansen (1985).



Figur 1: Bevægelser på og ind/ud af arbejdsmarkedet, nov. 80 - nov. 81. Antal personer, jvf. tabel 1.

men et middelskøn siger, at 200.000 eller ca. 10 pct. af de oprindelig beskæftigede var stillingsmobile.

Næsten ligeså mange havde været på arbejdsfordeling eller midlertidig hjemsendelse i løbet af det følgende år. Lægges hertil de personer, som var hjemsendt på tællingstidspunktet den pågældende uge i november 1981, eller som var hjemsendt i november 1980 (og derfor ikke talte med blandt de beskæftigede), men var tilbage på virksomheden i november 1981, kan det samlede antal hjemsendte mv. i løbet af et år med nogen usikkerhed, jvf. Brüniche-Olsen (1987), skønnes til ca. 240.000. Problemstillingen vedrørende midlertidig hjemsendelse belyses nærmere i afsnit 6.

De godt 20 pct., der havde forladt virksomheden, var enten gået til beskæftigelse i en anden virksomhed, var blevet arbejdsløse eller havde forladt arbejdsmarkedet. 180.000 personer havde fået beskæftigelse i en anden virksomhed uden at have været registreret som ledige i 1981, mens 50.000 havde fået beskæftigelse i en anden virksomhed men samtidig oplevet arbejdsløshed i 1981. Vi vender i afsnit 4 tilbage til denne mobilitet, der foregår mellem virksomhederne.

120.000 af dem, der var i beskæftigelse i november 1980, var arbejdsløse i november 1981, jfr. *Statistiske Efterretninger (SE), Arbejdsmarked* 84:3. For omkring 30.000 af dem var der dog tale om, at de stadig var tilknyttet virksomheden, men var registrerede som ledige på grund af midlertidig hjemsendelse eller arbejdsfordeling, jfr. afsnit 6.

140.000 personer havde forladt arbejdsmarkedet på grund af overgang til uddannelse, pension, selvstændig erhvervsvirksomhed eller som følge af dødsfald eller emigration, SE: *Arbejdsmarked* 84:3 og 85:12. Langt størsteparten forlod arbejdsmarkedet direkte fra beskæftigelse, mens en mindre del først blev arbejdsløse, og derefter forlod arbejdsmarkedet. Hovedparten af afgangens sker blandt den ældre del af arbejdsstyrken. For efterlønsmodtagernes vedkommende var 25 pct. af dem, der i 1981 gik på efterløn, arbejdsløse, da de overgik til efterløn, jfr. Arbejdsdirektoratets efterlønsstatistik. For så vidt angår det samlede antal, der pensioneres, må andelen, der var arbejdsløse på pensionstidspunktet, anses for lavere. De yngre aldersgrupper forlader hovedsagelig arbejdsmarkedet på grund af børnepasning, uddannelse og invaliditet (førtidspensionering), men også blandt de yngre og midaldrende vil der være en del, der forlader arbejdsmarkedet via arbejdsløshed, heriblandt de såkaldte discouraged-workers. Alt i alt må det vurderes, at omkring en fjerdedel af dem, der forlod arbejdsmarkedet fra november 1980 til november 1981, gjorde det fra en situation som arbejdsløs. Halvdelen var allerede arbejdsløse i november 1980, SE: *Arbejdsmarked* 84:3, mens den anden halvdel blev arbejdsløse i løbet af året, jfr. tabel 1 og figur 1.

Ultimo november 1980 var der godt 190.000 arbejdsløse, jfr. tabel 1. I figur 1 er de omkring 30.000 personer, der var ledige på grund af midlertidig hjemsendelse mv., af præsentationsmæssige årsager placeret blandt de beskæftigede. Af de 190.000 ledige var næsten halvdelen eller 90.000 kommet i beskæftigelse i november 1981, SE: *Arbejdsmarked* 84:3. Omkring 30.000 var vendt tilbage til fast beskæftigelse i virksomheden efter hjemsendelse eller arbejdsfordeling, mens 60.000 andre arbejdsløse var kommet (tilbage) i beskæftigelse.

80.000 arbejdsløse var imidlertid stadig arbejdsløse ultimo november 1981. Langt fra alle havde dog været ledige i hele året. Ser man på arbejdsløshedsstatistikken havde kun 50.782 af de 680.068 personer, der var berørt af ledighed i 1981 en ledighedsgrad på over 0,9, dvs. havde været ledige i mere end 11 af årets måneder. 25.176 af disse havde en ledighedsgrad på over 0,95, SM: *Arbejdsmarked* 82:6. Meget skønmæssigt kan det vurderes, at halvdelen af de 80.000 havde haft mellemliggende beskæftigelse, mens de resterende 40.000 havde været ledige i hele året⁴.

4. Vurderinger ud fra arbejdsløshedsstatistikken (CRAM) kompliceres af, at personer der har været på feriedagpenge på grund af ledighed i forudgående år, indgår i ledighedsstatistikken, når de er på feriedagpenge. Dette er også en af årsagerne til, at de her fremlagte tal viser ialt 620.000 ledighedsberørte i modsætning til arbejdsløshedsstatistikens 680.000.

I løbet af perioden ultimo november 1980 til ultimo november 1981 kom ca. 180.000 personer ind på arbejdsmarkedet, SE: Arbejdsmarked 84:3 og 85:12. Arbejdsmarkedet var ikke noget nyt for dem alle. En del mennesker har en løs tilknytning til arbejdsmarkedet og pendler ind og ud af dette. Det kan ses af, at 30-40.000 af de, der i et givet år indtræder i arbejdsstyrken, har forladt den igen efter endnu et år, mens en tilsvarende gruppe af dem, der forlader arbejdsstyrken i et givet år, er tilbage igen efter endnu et år, jfr. SE: Arbejdsmarked 85:12.

Af de 180.000, der indtrådte på arbejdsmarkedet, var ca. 30.000 arbejdsløse ultimo november 1981⁵, mens ca. 150.000 var i beskæftigelse. I den sidstnævnte gruppe havde en del imidlertid også oplevet ledighed i forbindelse med indtræden på arbejdsmarkedet. Ledighed er specielt i lavkonjunktursituationer et typisk fænomen i forbindelse med indtræde på arbejdsmarkedet. F.eks. er ledigheden blandt personer med en videregående uddannelse normalt koncentreret omkring de nyuddannede, mens de etablerede har meget lav ledighedsrisiko. Dette er årsagen til, at man i starten af 80'erne i offentligheden talte om en katastrofal beskæftigelsessituation blandt folkeskolelærere på trods af, at deres ledighed lå på 3-4 pct., og nu, hvor ledigheden ligger på omkring 2 pct., taler om mangel på folkeskolelærere.

Ledigheden blandt nyuddannede afspejles af, at knap 40 pct. af de nyuddannede EFG-lærlinge oplevede arbejdsløshed efter endt uddannelse ifølge en SFI-undersøgelse foretaget i 1977, Nørregaard et.al (1980). For de langvarigt uddannede viste en undersøgelse foretaget i 1979, at 60 pct. havde oplevet over en måneds ledighed i forbindelse med færdiguddannelsen, SE 82:A29.

For så vidt angår personer uden erhvervsuddannelse må det formodes, at andelen, der oplever ledighed og hvor denne registreres, er mindre, fordi mange af disse først går ind på arbejdsmarkedet, når de har et job. Det er her vurderet, at omkring en trediedel af dem, der går ind på arbejdsmarkedet oplever ledighed i løbet af det første år på arbejdsmarkedet, hvorfor det kan skønnes, at omkring 30.000 af de 150.000 indtrædere, der var i beskæftigelse ultimo november 1981, havde oplevet ledighed.

Alt i alt viser tallene, at der fra november 1980 til november 1981 var 1,2 mill. af de godt 2,5 mill. personer, der havde relationer til arbejdsmarkedet i den pågældende periode, som var mobile på arbejdsmarkedet. En del af disse personer har endda været mobile flere gange. For det første har en del af de beskæftigede haft flere arbejdsgivere i løbet af året. Tal fra først i 70'erne viser imidlertid, at denne gruppe er forbavsende lille. Kun omkring 3 pct. af de beskæftigede har mere end to arbejdsgivere på et år, jfr. Gundelach & Redder (1976). For det andet har en del været

5. Jfr. SE: Arbejdsmarked 84:3 og 85:12. I førstnævnte statistik indgår kun 16-65 årige, hvoraf 26.000 blev arbejdsløse. Hertil skal lægges den del af de knap 45.000 under 16 årige og over 65 årige, der tilgik arbejdsmarkedet, jfr. SE: Arbejdsmarked 85:12, og som var ledige ultimo november 1981.

hjemsendt mere end én gang, ligesom nogle pendler ind og ud af arbejdsmarkedet flere gange i løbet af et år. Alt i alt har der således sandsynligvis været mellem 1½ mill. og 2 mill. bevægelser på arbejdsmarkedet i det pågældende år.

Det kunne være interessant at se, hvor stor mobiliteten var under højkonjunkturen i 1985-86. Det antages normalt, at arbejdspladsmobiliteten er højere under højkonjunktur end under lavkonjunktur. Dette bemærkes også af Dansk Arbejdsgiverforenings personaleomsætningsstatistik, der for funktionærernes vedkommende peger på et mobilitetsniveau omkring 20-40 pct. højere i 1985-86 end i 1980-81, hvilket også er tilfældet for arbejderne, når der tages hensyn til hjemsendelse mv., jfr. Brüniche-Olsen (1987).

På grund af beskæftigelsesvæksten under højkonjunkturen må den virksomhedsinterne mobilitet også forventes at have været højere i 1985-86. Derimod betyder den stadig høje arbejdsløshed og det store antal ledighedsberørte, at mobiliteten til og fra arbejdsløshed næppe har været væsensforskellig målt brutto, ligesom hjemsendelsesledighedens ringe konjunkturafhængighed betyder, at denne ikke har været væsentlig mindre. De samlede *bruttobevægelser* ind og ud af arbejdsmarkedet påvirkes næppe heller meget af konjunkturudviklingen. Alt i alt har mobiliteten i 1985-86 sandsynligvis været noget højere end i 1980-81, men har næppe berørt mere end 1,5 mill. personer på årsbasis.

I dette afsnit er givet en oversigt over mobiliteten på arbejdsmarkedet, som vil blive uddybet i de følgende afsnit. I næste afsnit behandles mobiliteten fra virksomhederne, mens afsnit 5 omhandler den virksomhedsinterne mobilitet. Endelig diskuteres i afsnit 6 forskellige aspekter omkring mobilitet og arbejdsløshed.

4. Bevægelser fra virksomhederne

10 pct. af lønmodtagerne eller 220-230.000 personer skifter hvert år virksomhed én eller flere gange. Det er karakteristisk, at denne mobilitet er af samme størrelse for alle hovedstillingsgrupper (overordnede funktionærer, ledende funktionærer, funktionærer i øvrigt, faglærte arbejdere og ikke-faglærte arbejdere) bortset fra gruppen »lønmodtagere uden nærmere angivelse«, som omfatter lønmodtagere med løs tilknytning til arbejdsmarkedet. For fire ud af fem blev denne mobilitet klaret uden ledighed. Lidt mere end én ud af fem var faktisk ledige i 1981, men for nogles vedkommende havde denne ledighed intet med jobskiftet at gøre, men skyldtes f.eks. overgang til feriedagpenge på grund af tidligere ledighed, jfr. Brüniche-Olsen (1987).

Sandsynligheden for at klare et jobskifte uden ledighed er dog meget forskellig for de enkelte stillingsgrupper. Således havde 90 pct. af funktionærgruppe I-II (også kaldet overordnede og ledende funktionærer), som havde job på en anden virksomhed ultimo november 1981, ikke haft ledighed i 1981, mens det samme kun gjaldt for 2/3

af de ikke-faglærte arbejdere, Brüniche-Olsen (1987). Hertil kommer, at mens 10 pct. af de funktionærer I-II, der totalt forlod den oprindelige virksomhed, var arbejdsløse ultimo november 1981, gjaldt det samme for en trediedel af både de faglærte og de ikke-faglærte arbejdere, jfr. Hansen (1985). Forholdet skyldes sandsynligvis bl.a., at funktionærer har længere opsigelsesvarsler, men generelt er funktionærenes mobilitet mere frivillig end arbejderne, et forhold der især for de ikke-faglærtes vedkommende bekræftes i Bach (1987b).

Ser man det samlede antal der - frivilligt eller ufrivilligt - forlader virksomhederne, men bliver på arbejdsmarkedet dvs. får anden beskæftigelse eller bliver arbejdsløse, drejer det sig på årsbasis om godt hvert sjette af de oprindelig ansatte. For funktionærer I-II ligger tallet på 12 pct., mens det ligger på 20 pct. for de ikke-faglærte arbejdere, Hansen (1985). I Brüniche-Olsen (1987) er der for hver af hovedstillingsgrupperne foretaget en analyse af hvilke personkarakteristika (tidligere ledighed, uddannelsesniveau, køn og alder), der øver indflydelse på om personerne har været mobile, og om de i forbindelse med mobilitet har været berørt af ledighed eller ej. Tidligere ledighed medfører både en større sandsynlighed for mobilitet og en større sandsynlighed for at have været berørt af ledighed i forbindelse med mobiliteten. Dette resultat gælder også, når man tager hensyn til den historieafhængighed i ledigheden, som de tidligere omtalte feriedagpenge medfører. Ikke overraskende udviser de unge en over gennemsnitlig mobilitet og de ældre en mobilitet under gennemsnittet.

Iøvrigt kan der ikke trækkes entydige konklusioner for så vidt angår køn, alder og uddannelsesniveau. Forklaringen er primært det høje aggregeringsniveau, hvor der ses på de seks hovedstillingsgrupper. I den enkelte hovedstillingsgruppe indgår vidt forskellige stillingsgrupper med meget forskellige betingelser. Således indeholder funktionærer II både sygeplejersker, folkeskolelærere, værkførere og bankfuldmægtige. Dette understreger farerne ved at foretage aggregerede analyser på et arbejdsmarked, der i virkeligheden består af mange forskelligt fungerende delmarkeder.

En analyse på mere detaljeret stillingsniveau (ingeniører, smede, chauffører etc.), hvor der ses på hvilke forhold, der hænger sammen med, om lønmodtagerne fra november 1980 til november 1981 har ændret placering i stillingshierarkiet, er blevet arbejdsløse eller har forladt arbejdsmarkedet, viser en positiv sammenhæng mellem uddannelsesniveau i forhold til den pågældende stilling og succesen i arbejdsmarkedsforløbet, jfr. Brüniche-Olsen (1987).⁶ Denne analyse viser også, at kvinderne i

6. Det viser sig iøvrigt, at det ikke er ligegyldigt hvilken uddannelse man har. Således arbejdede 52 pct. af dem, der havde en EFG-/læringeuddannelse indenfor serviceområdet (skræddere, optikere, frisører etc.) som ikke-faglærte i november 1980, mens det samme kun gjaldt 6 pct. af elektrikerne. EFG-/læringeuddannelser indenfor butik og levedsmiddel og længerevarende videregående uddannelser indenfor humaniora er andre eksempler på uddannelser, der hyppigt fører til underkvalificeret beskæftigelse, Brüniche-Olsen (1986b).

den enkelte stillingsgruppe generelt klarer sig dårligere end mændene med hensyn til ledighed og placering i stillingshierarkiet. Der er dog en undtagelse, idet kvinderne faktisk klarer sig bedre end mændene i stillingsgrupper, hvor de udgør over 90 pct. Det vil sige indenfor grupper som hjemmehjælpere, rengøringsassistenter og børnehavemedhjælpere.

Den udprægede reelle historiafhængighed i ledigheden genfindes på det detaljerede stillingsniveau, og iøvrigt bekræftes det billede fra andre undersøgelser, at ledighed ud fra en gennemsnitsbetragtning ikke for de unge får så alvorlige konsekvenser for det fremtidige arbejdsmarkedsforløb, som det gør for de ældre over 50 år.

De lønmodtagere, der får beskæftigelse på en anden virksomhed, skifter for 40 pct. vedkommende hovederhverv, godt en fjerdedel skifter branche indenfor samme hovederhverv, mens en trediedel bliver i den samme branche, Hansen (1985). Her kan konstateres det interessante forhold, at branche-/erhvervs mobiliteten bliver større jo længere man kommer ned i stillingshierarkiet. Således skifter næsten 80 pct. af de ikke-faglærte branche, mens det samme kun gælder 56 pct. af funktionærer I-II. Indenfor uddannelsesgrupperne er branchemobiliteten imidlertid meget forskellig. Ingeniører, elektrikere og snedkere/tømrere er således flittige til at skifte til utraditionelle brancher, mens 90 pct. af typograferne bliver i de traditionelle brancher, Brüniche-Olsen (1986b).

5. Virksomhedsintern mobilitet

Siden 1950'erne har arbejdsmarkedsteorien i stigende grad beskæftiget sig med (virksomheds)interne markeder. Begrebet, der oprindeligt lanceredes af Kcrr (1954), blev hurtigt centralt indenfor den institutionalistiske arbejdsmarkedsteori, Doeringer & Piore (1971), men er efterhånden også blevet et vigtigt element i mere traditionel arbejdsmarkedsteori. Selv om det oprindelige teoretiske udgangspunkt - teorien om det segmenterede arbejdsmarked - er mindre velegnet på danske forhold, jfr. Brüniche-Olsen (1984) og Brüniche-Olsen (1987), er strukturen og omfanget af intern mobilitet alligevel interessant i arbejdsmarkedspolitisk sammenhæng.

Der kan ikke gives ét tal for den interne mobilitet, fordi omfanget afhænger af, hvor snævert arbejdsfunktionerne afgrænses. Således viser Gundelach & Redder (1976) at 14 pct. af de ikke-arbejdspladsmobile over en 10-måneders periode får mindst en lidt anden type arbejde, mens 6 pct. får en helt anden type arbejde. Brüniche-Olsen (1987) viser, at 4,2 pct. af de ikke-arbejdsgivermobile skiftede hovedstillingsgruppe mellem november 1980 og november 1981. Alt i alt peger disse tal på, at der afhængig af definitionen er 100-300.000, der årligt er internt mobile.

I Brüniche-Olsen (1987) analyseres skift mellem hovedstillingsgrupper. Som udgangspunkt er stillingsmobilitet langt mere almindelig ved arbejdsgiverskift. 20 pct. af

Tabel 2: Andel stillingsmobile med samme arbejdsgiver i forhold til samtlige stillingsmobile, nov. 80 - nov. 81, pct.

Total	64
Pengeinstitutter	91
Anden finansieringsvirksomhed	87
Jernbane, busdrift	84
Statsadministration	78
Post, telegraf, telefon	77
.	.
.	.
.	.
Sten-, ler- og glasindustri	48
Hospitaler	47
Entrepreneurvirksomhed	42
Blad- og forlagsvirksomhed	40
Transportmiddelindustri	34

Kilde: Brüniche-Olsen (1987).

de arbejdsgivermobile er samtidig stillingsmobile, mens som nævnt kun godt 4 pct. af de ikke-arbejdsgivermobile er stillingsmobile. I Gundelach & Redder (1976) findes en endnu klarere tendens til større arbejdsfunktionsmobilitet ved arbejdspladsmobilitet end ved ikke-arbejdspladsmobilitet.

Den højeste interne mobilitet findes på dagsinstitutionerne, hvor 14 pct. af de ikke-arbejdsgivermobile var stillingsmobile, hvilket sandsynligvis skyldes, at mange rykker fra midlertidig, løs ansættelse op i faste stillinger. Herefter følger socialvæsen iøvrigt (13 pct.), restaurations- og hotelvirksomhed (10 pct.) og detailhandel (8 pct.).

En anden tilgang til intern mobilitet er at se, hvor stor en del af den samlede stillingsmobilitet, der foregår internt, jfr. tabel 2, hvor de fem brancher med højeste andel henholdsvis laveste andel er opstillet. Som det ses foregår 64 pct. af stillingsmobiliteten internt hvilket stemmer overens med resultaterne hos Gundelach og Redder (1976), hvor også 64 pct. af dem, der får mindst en lidt anden type arbejde, ikke har skiftet arbejdsgiver, mens det samme gælder for godt halvdelen af dem, der får en helt anden type arbejde.

Interne arbejdsmarkeder antages normalt at hænge kraftigt sammen med virksomhedsspecifik kvalificering.

Specifik kvalificering er relativt lidt udbredt i Danmark, jfr. Brüniche-Olsen (1984), men indenfor f.eks. pengeinstitutter og etatsområderne (DSB, P&T) foregår uddannelsen i forbindelse med ansættelse på virksomheden, hvorfor det ikke er overraskende, at disse brancher ligger i toppen hvad andel internt mobile angår, jfr. tabel 2. Blandt

brancherne med lille andel internt stillingsmobile findes hospitaler, hvor kvalifikationskrav danner tætte skodder mellem de forskellige stillingsgrupper.

Med transportmiddelindustrien som undtagelse findes indenfor industrien brancher med stor andel intern mobilitet typisk indenfor brancher med store virksomheder (kemisk industri 71 pct. og maskinindustri 72 pct.).

De her fremlagte tal peger på, at den interne mobilitet spiller en ret betydelig rolle på dele af det danske arbejdsmarked. Herfra kan man imidlertid ikke slutte, at det danske arbejdsmarked er præget af interne arbejdsmarkeder. Intern mobilitet behøver ikke at være synonym med institutionaliserede interne markeder, man kan f.eks. skyldes, at allerede ansatte medarbejdere foretrækkes frem for eksterne, fordi arbejdsgiveren bedre kender den allerede ansattes kvalifikationer. Egentlige interne marketers begrænsede betydning understreges af den interne mobilitets udbredelse i de forskellige hovedstillingsgrupper. Normalt antages interne markeder mest udbredt blandt højere funktionærer og faglærte arbejdere, men der er ingen markante forskelle i den interne stillingsmobilitet mellem de enkelte hovedstillingsgrupper. Blandt funktionærer I er 79 pct. af stillingsmobiliteten intern, det samme gælder for 75 pct. blandt både funktionærer II og funktionærer III, mens 63 pct. af stillingsmobiliteten er intern i alle de tre arbejdergrupper (faglærte arbejdere, ikke-faglærte arbejdere og lønmodtagere u.n.a.).

6. Mobilitet og arbejdsløshed

Hvert år berøres omkring hver fjerde lønmodtager af arbejdsløshed, men risikoen for at blive arbejdsløs er som bekendt ikke lige stor for alle. Den veluddannede, midaldrende mand har en ledighedsrisiko, der er mange gange mindre end den unge kvinde uden uddannelse. Karakteren af ledighed er også mangfoldig, og kan bestå af hjemsendelsesledighed, kortvarig jobskifteledighed, langtidsledighed osv.

I dette afsnit vil først to af ekstremterne hjemsendelsesledighed og langtidsledighed blive nærmere belyst, og efterfølgende vil der blive givet et samlet billede af arbejdsløsheden og de arbejdsløse.

Som det fremgik af afsnit 3, kan det skønnes, at omkring en kvart million lønmodtagere årligt berøres af ledighed i forbindelse med *midlertidig hjemsendelse eller arbejdsfordeling*. Dette tal bekræftes i Rosdahl (1984), der viser, at en trediedel af samtlige ledighedsberørte i en given uge har fast tilknytning til en arbejdsgiver, jfr. Brüniche-Olsen (1987). Omregnet til fuldtidsledige kan hjemsendelses- og arbejdsfordelingsledigheden opgøres til ca. 35.000 personer eller omkring 15 pct. af den samlede ledighed, jfr. Brüniche-Olsen (1987). Ikke overraskende er midlertidig hjemsendelse et fænomen, der næsten udelukkende rammer arbejdere. Omkring hver femte arbejder berøres årligt af hjemsendelses- og arbejdsfordelingsledighed.

Det interessante ved hjemsendelses- og arbejdsfordelingsledigheden er, at den kun i beskedent omfang synes konjunkturafhængig. Tre forhold underbygger denne antagelse. For det første er hjemsendelsesomfanget i forskellige brancher i langt højere grad afhængig af branchens produktionsstruktur (sæsonvariationer i produktionen eller diskontinuitet i råvaretilgang og afsætning) end af branchens konkrete konjunktursituation. For det andet er der ingen forskel på hjemsendelsesomfanget i virksomheder med faldende, uændret eller stigende beskæftigelse, og for det tredje synes den ekstra høje personaleomsætning blandt arbejdere sammenlignet med funktionærer, der bl.a. skyldes hjemsendelse, ikke at være konjunkturafhængig, Brüniche-Olsen (1987).

Midlertidig hjemsendelse og arbejdsfordeling er særlig udbredt indenfor beklædnings- og tekstilindustrien, bygge- og anlægsvirksomhed og hertil knyttede industribrancher, landbrug og fiskeri samt transportmiddelindustri, Brüniche-Olsen (1987).

De sidste 12-13 års høje arbejdsløshedsniveau har skabt en gruppe *langtidsledige*, der har meget svært ved at få og fastholde varig beskæftigelse. Som nævnt under afsnit 3 var i 1981 omkring 40.000 uden arbejde hele året. Samme år faldt 30.000 mennesker for 26-ugers-reglen, fordi de ikke kunne opfylde kravet om et halvt års beskæftigelse indenfor de foregående 3 år. I 1986 var tallet 40.000. Rosdahl (1985) belyser på grundlag af en kombineret survey- og registerundersøgelse karakteristika ved personer, der i 1980-82 havde haft mindst 12 måneders ledighed inden for en 15 måneders periode. Her genfindes den stærke afhængighed mellem aktuel og forudgående ledighed. Undersøgelsen konkluderer også, at mænds og kvinders risiko for at blive langtidsledige hænger meget sammen med arbejdsmarkedets kønsopdeling og med arbejdskraftefterspørgsel og -udbud på henholdsvis mands- og kvindeområder. Det viser sig også, at ældre har en større risiko for at blive langtidsledige, et forhold der i særlig grad synes at gælde blandt personer med erhvervsuddannelse. De unges lavere risiko for at blive langtidsledige må dog ses i relation til den særlige beskæftigelsesfremmende indsats over for de unge. Også denne undersøgelse understreger uddannelsens betydning, idet personer med en erhvervsuddannelse har en mindre risiko for langtidsledighed end personer uden en sådan. Endelig peger undersøgelsen på det velkendte forhold, at forudgående hyppigt sygefravær samt civilstand som enlig øger risikoen for langtidsledighed, jfr. også Rosdahl (1984).

Overgange til og fra arbejdsløshed er særlig undersøgt ved anvendelse af den i afsnit 2 nævnte Århus-database. For en opsummering af resultaterne, der iøvrigt stort set svarer til de her nævnte, kan henvises til Smith & Westergaard-Nielsen (1986).

Resultaterne fra de mange undersøgelser af ledighedens sammensætning synes at understrege, at der er mange typer af ledighed, og at det er forskellige grupper, der rammes af hjemsendelsesledighed, jobskifteledighed, langtidsledighed etc. Undersøg-

elserne viser også, at arbejdsløshedsrisikoen på et arbejdsmarked med mange mere eller mindre adskilte delmarkeder naturligt nok afhænger af udbuds- og efterspørgselsforholdene på det pågældende delmarked. Sandsynligheden for at blive arbejdsløs og senere langtidsledig øges derudover ved beskeden uddannelsesbaggrund og udsat social placering (højt sygefravær, nedsat arbejdsevne, civilstand som ugift/fraskilt). Det mest centrale resultat er nok, at arbejdsløshed er en ond cirkel. Er man først blevet arbejdsløs, er der meget stor sandsynlighed for tilbagevendende arbejdsløshed, og for så vidt angår de unge: jo længere man har været arbejdsløs, des mindre er sandsynligheden for, at man kommer tilbage i beskæftigelse. Jensen (1986) og (1987).

Brüniche-Olsen (1986b) viser tillige, at de arbejdsløse oftere end andre jobskiftere kommer i underkvalificeret beskæftigelse, et resultat der genfindes i Rosdahl (1984). Således kom 71 pct. af de arbejdsløse cand.mag.'ere i underkvalificeret beskæftigelse, mens 64 pct. af arbejdsløse med en EFG-/ lærlingeuddannelse inden for service fik underkvalificeret beskæftigelse. Igen er spredningen stor, idet kun 5-6 pct. af de arbejdsløse elektrikere og arbejdsløse med korterevarende videregående uddannelser indenfor teknik (maskinteknikere, konstruktører etc.) og sundhed (sygeplejersker, plejehjemsassistenter etc.) kommer i underkvalificeret beskæftigelse.

7. Konklusion

Ofte stilles det umiddelbart enkle spørgsmål: Er mobiliteten på arbejdsmarkedet tilstrækkeligt stor? Spørgsmålet kan ikke besvares entydigt.

De langt over 100.000 lønmodtagere, der hvert år er ufrivilligt mobile, kunne sikkert godt undvære denne del af mobiliteten, og trods en omfattende mobilitet viste flaskehalsproblemerne i 1985/86, at mobiliteten alligevel ikke var tilstrækkelig. Sidstnævnte skyldes, at mange uddannelsesgrupper på daværende tidspunkt havde fuld beskæftigelse, hvorfor der ikke var tilstrækkelig, kvalificeret arbejdskraft på dele af arbejdsmarkedet. Mobilitet må også ses i sammenhæng med tilpasningsmekanismerne på arbejdsmarkedet. Nogle vil således hævde, at de nedad stive pengelønninger, som også det danske arbejdsmarked er præget af, forhindrer den mobilitet/fleksibilitet som høj arbejdsløshed ud fra en efficiensbetragtning skulle medføre.

Det må være arbejdsmarkedspolitikens rolle at fremme tilpasningerne på arbejdsmarkedet under hensyntagen til de forskellige aktørers interesser, hvilket ikke nødvendigvis behøver at ske via højere mobilitet. Tværtimod kan et højt mobilitetsniveau godt have baggrund i et inefficiant arbejdsmarked f.eks. som følge af et ringe informationsniveau hos virksomheder og lønmodtagere.

De krav til Danmarks konkurrenceposition og produktionsstruktur, som de kommende år vil byde på, vil gøre uddannelse og kvalificering til det centrale element i arbejdsmarkedspolitikken. De mange år med høj arbejdsløshed har medført, hvad

man kunne kalde divergerende processer på arbejdsmarkedet. Den manglende løntilpasning, som sagtens kan have baggrund i rationel handlen hos såvel lønmodtagere som arbejdsgivere, jfr. Brüniche-Olsen (1987), betød groft sagt, at de bedst kvalificerede fik arbejde istedet for høje lønninger, mens de mindre kvalificerede kom ind i arbejdsløshedens onde cirkler. Derved havde de svært ved at opbygge og vedligeholde deres kvalifikationer, samtidig med at de velkvalificerede kunne vedligeholde og endog udbygge deres kvalifikationer; sidstnævnte i høj grad fordi næsten al efteruddannelse sker i forbindelse med ansættelsesforhold, jfr. Brüniche-Olsen (1987). Udfordringen for arbejdsmarkedspolitikken bliver derfor i høj grad et spørgsmål om at genskabe og opbygge kvalifikationerne og jobberfaringerne hos dem, der kom mindre godt fra starten.

Litteratur

- Bach, Henning Bjerregaard. 1987a. *Lønmodtagernes geografiske mobilitet*. SFI-publikation 162. København.
- Bach, Henning Bjerregaard. 1987b. *Lønmodtagernes arbejdspladsmobilitet*. SFI-publikation 169. København.
- Brüniche-Olsen, Paul. 1984. *Amerikanske segmenteringsteorier og det danske arbejdsmarked - en dårlig cocktail? I Økonomiske Essays*. København.
- Brüniche-Olsen, Paul. 1986a. Arbejdsmarkedets grundlæggende uligevægt, i: *Dynamik, kvinder, mobilitet, teknologi, marked*. Arbejdsministeriet. København.
- Brüniche-Olsen, Paul. 1986b. *Fleksibiliteten på arbejdsmarkedet - og hvordan den måles*. Memo 147. Økonomisk Institut, Københavns Universitet.
- Brüniche-Olsen, Paul. 1987. *Mobilitet og tilpasninger på arbejdsmarkedet*. Licentiatafhandling, Økonomisk Institut, Københavns Universitet.
- Bunzel H., B. Honoré, R. Larsen, L. Muus, P.J. Pedersen, N. Smith og N. Westergård-Nielsen. 1983. Arbejdsløshed og beskæftigelse - bevægelser på det danske arbejdsmarked. Arbejdspapir 83-4. Århus.
- Doeringer, Peter B. & Michael J. Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington.
- Groes, Niels, Hans Hummelgaard og Karen Restad. 1984. *Uddannelse, erhverv og beskæftigelse*. AKF-forlag, København.
- Gundelach, Peter og K.W. Redder. 1976. *Arbejdskraftens mobilitet 3: Omfanget*. SFI-publikation 70. København.
- Hansen, Per Vejrup. 1985. *Arbejdskraftbevægelser og beskæftigelse*. SFI-publikation 149. København.
- Hansen, Per Vejrup. 1986. Registerdata og databaser i samfundsforskning - nogle projekterfaringer. *Samfundskøkonomien nr. 2*.
- Holm, Keld, Hans Hummelgaard og Karen Restad. 1985. *Job og uddannelse i Viborg Amt*. AKF-forlag, København.
- Jensen, Peter. 1986. Transitions between labour market states - an empirical analysis with Danish data. Arbejdspapir 86-4. Århus.
- Jensen, Peter. 1987. Arbejdsløshed og beskæftigelse - en empirisk analyse af individuel arbejdsmarkedsadfærd. Arbejdspapir 87-2. Århus.
- Johansen, Carsten Ulstrup. 1983. *Hvad blev der af dem? En analyse af mobiliteten blandt tidligere uddannelsessøgende i Ribe og Vejle amter*. Esbjerg.
- Kerr, Clark. 1954. *The Balkanization of Labor Markets i E. Wight Bakke: Labor Mobility and Economic Opportunity*. MIT.
- Nielsen, Jesper Schou og Vibeke Østergaard.

man kunne kalde divergerende processer på arbejdsmarkedet. Den manglende løntilpasning, som sagtens kan have baggrund i rationel handlen hos såvel lønmodtagere som arbejdsgivere, jfr. Brüniche-Olsen (1987), betød groft sagt, at de bedst kvalificerede fik arbejde istedet for høje lønninger, mens de mindre kvalificerede kom ind i arbejdsløshedens onde cirkler. Derved havde de svært ved at opbygge og vedligeholde deres kvalifikationer, samtidig med at de velkvalificerede kunne vedligeholde og endog udbygge deres kvalifikationer; sidstnævnte i høj grad fordi næsten al efteruddannelse sker i forbindelse med ansættelsesforhold, jfr. Brüniche-Olsen (1987). Udfordringen for arbejdsmarkedspolitikken bliver derfor i høj grad et spørgsmål om at genskabe og opbygge kvalifikationerne og jobberfaringerne hos dem, der kom mindre godt fra starten.

Litteratur

- Bach, Henning Bjerregaard. 1987a. *Lønmodtagernes geografiske mobilitet*. SFI-publikation 162. København.
- Bach, Henning Bjerregaard. 1987b. *Lønmodtagernes arbejdspladsmobilitet*. SFI-publikation 169. København.
- Brüniche-Olsen, Paul. 1984. *Amerikanske segmenteringsteorier og det danske arbejdsmarked - en dårlig cocktail? I Økonomiske Essays*. København.
- Brüniche-Olsen, Paul. 1986a. Arbejdsmarkedets grundlæggende uligevægt, i: *Dynamik, kvinder, mobilitet, teknologi, marked*. Arbejdsministeriet. København.
- Brüniche-Olsen, Paul. 1986b. *Fleksibiliteten på arbejdsmarkedet - og hvordan den måles*. Memo 147. Økonomisk Institut, Københavns Universitet.
- Brüniche-Olsen, Paul. 1987. *Mobilitet og tilpasninger på arbejdsmarkedet*. Licentiatafhandling, Økonomisk Institut, Københavns Universitet.
- Bunzel H., B. Honoré, R. Larsen, L. Muus, P.J. Pedersen, N. Smith og N. Westergård-Nielsen. 1983. Arbejdsløshed og beskæftigelse - bevægelser på det danske arbejdsmarked. Arbejdspapir 83-4. Århus.
- Doeringer, Peter B. & Michael J. Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington.
- Groes, Niels, Hans Hummelgaard og Karen Restad. 1984. *Uddannelse, erhverv og beskæftigelse*. AKF-forlag, København.
- Gundelach, Peter og K.W. Redder. 1976. *Arbejdskraftens mobilitet 3: Omfanget*. SFI-publikation 70. København.
- Hansen, Per Vejrup. 1985. *Arbejdskraftbevægelser og beskæftigelse*. SFI-publikation 149. København.
- Hansen, Per Vejrup. 1986. Registerdata og databaser i samfundsforskning - nogle projekterfaringer. *Samfundsökonomien nr. 2*.
- Holm, Keld, Hans Hummelgaard og Karen Restad. 1985. *Job og uddannelse i Viborg Amt*. AKF-forlag, København.
- Jensen, Peter. 1986. Transitions between labour market states - an empirical analysis with Danish data. Arbejdspapir 86-4. Århus.
- Jensen, Peter. 1987. Arbejdsløshed og beskæftigelse - en empirisk analyse af individuel arbejdsmarkedsadfærd. Arbejdspapir 87-2. Århus.
- Johansen, Carsten Ulstrup. 1983. *Hvad blev der af dem? En analyse af mobiliteten blandt tidligere uddannelsessøgende i Ribe og Vejle amter*. Esbjerg.
- Kerr, Clark. 1954. *The Balkanization of Labor Markets i E. Wight Bakke: Labor Mobility and Economic Opportunity*. MIT.
- Nielsen, Jesper Schou og Vibeke Østergaard.

1985. *Læremes bevægelser på arbejdsmarkedet*. København.
- Nørregaard, Carl, Inge Mærkedahl og Bente Ørum. 1980. *EFG: Uddannelsen og eleverne*. SFI-publikation 98. København.
- Pedersen, Peder J. og Niels Westergård-Nielsen. 1984. Varighed og frekvens af ledighedsperioder på det danske arbejdsmarked. *Nationaløkonomisk Tidsskrift nr. 3*.
- Rosdahl, Anders. 1982. Udviklingen i mobiliteten på arbejdsmarkedet, i: Mørkeberg og Rosdahl: *Arbejdsløshedsundersøgelserne 3*. SFI-publikation 107. København.
- Rosdahl, Anders. 1984. *Arbejdsløshedsundersøgelserne 5: Ledighedens sammensætning*. SFI-publikation 135. København.
- Rosdahl, Anders. 1985. *Hvem blev langtidsledige?* SFI-publikation 150. København.
- Rosdahl, Anders. 1986. *Arbejdsgivernes arbejdskraftefterspørgsel*. SFI-publikation 156. København.
- Schmidt-Sørensen, Jan B. 1986. Nyere tendenser i arbejdsmarkedsteorien. Arbejdspapir 86-5. Århus.
- Smith, Nina. 1984. The labor force behavior of married women: The Danish experience 1979-80. Arbejdspapir 84-2. Århus.
- Smith, Nina og Niels Westergård-Nielsen. 1986. Foreløbige resultater fra arbejdet med danske longitudinale arbejdsmarkedsdata. Arbejdspapir 86-1. Århus.
- Smith, Nina og Valdemar Smith. 1986. Mobilitet og uddannelse. *Nationaløkonomisk Tidsskrift nr. 3*.
- Smith, Nina og Valdemar Smith. 1987. Den uddannelsesbetingede fleksibilitet på det danske arbejdsmarked 1980-83. Arbejdspapir nr. 38. Institut for Grænseregionsforskning, Åbenrå.
- Westergård-Nielsen, Niels. 1983. En søgemodel for overgangen fra uddannelse til erhverv: Teori og empiri. *Nationaløkonomisk Tidsskrift nr. 2*.