

# Hvem flytter ved fyringer?

## Mobilitetsanalyse for fyringstruede ansatte på en større lokaltdominerende arbejdsplads

Lektor Mogens Dilling-Hansen, Institut for Virksomhedsledelse, Århus Universitet, lektor Kristian Rask Petersen, Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen i Århus, lektor Valdemar Smith, Institut for Erhvervs- og Samfundsbeskrivelse, Handelshøjskolen i Århus

### 1. Indledning

Nedlæggelse af store arbejdspladser har – beklageligvis – været et aktuelt emne op gennem 1980'erne og i begyndelsen af 1990'erne. For den enkelte arbejder er det isoleret set en ganske ubehagelig situation at komme i; men det forhold, at en stor gruppe af arbejdere afskediges på én gang, har ekstra store konsekvenser og det uanset, hvilken type af arbejdspladser der nedlægges.

Masseafskedigelser betyder for den enkelte arbejder, at det bliver vanskeligere at få et nyt job, dels fordi der fortsat er en generel høj arbejdsløshed, og dels fordi det lokale arbejdsmarked pludselig belastes af mange arbejdsløse med samme faglige egenskaber.

For omgivelserne og specielt den kommune, hvor virksomheden lå, og hvor arbejderne ofte bor, giver de store afskedigelser også problemer. Det drejer sig generelt om sociale problemer, større udgifter til bistandshjælp og lavere skatteindtægter fra arbejderne, der går ned på dagpenge. Dertil kommer, at især mindre kommuner med disse problemer er mere udsat for strukturelle problemer: Erhvervsstrukturen ændres, hvis der ikke kom-

mer nye substituerende virksomheder, og på længere sigt må området derfor frygte en periode med lav vækst: De personer, der kan flytte fra området, flytter måske, og det kan dermed blive svært at tiltrække nye virksomheder, fordi fundamentet for sådanne, nemlig en veluddannet arbejdsstyrke, ikke længere er til stede.

Formålet med denne artikel er at analysere *sammenhænge mellem geografisk mobilitet på arbejdsmarkedet og personlige karakteristika som uddannelse, køn, anciennitet m.v. hos personer, der potentielt er fyringstruet*. Til formålet anvendes en spørgeskemaundersøgelse, der bl.a. omhandler den forventede mobilitet blandt medarbejdere på en stor statslig arbejdsplads truet af større indskrænkninger, nemlig Flyvestationen i Karup. I alt var der pr. 1. januar 1992 ansat 1600 personer ved flyvestationen, hvilket svarer til godt 41% af samtlige arbejdspladser i Karup Kommune. Af disse 1600 arbejdspladser forventedes godt 600 skåret væk på tidspunktet for spørgeskemaundersøgelsen som den politiske konsekvens af Forsvarskommissionens udredning vedrørende forsvarrets fremtidige opgaver i lyset af de generelle nedrustnings-

bestræbelser samt afspændingen mellem øst og vest.<sup>1</sup>

Flyvestation Karup indtager en dominerende rolle på arbejdsmarkedet i Karupområdet. Der var således langt fra tale om nogen »normal« situation for de medarbejdere, der måtte blive fyret fra flyvestationen, idet chancerne for ny beskæftigelse i Karupområdet på tidspunktet for undersøgelsen var beskedne. Fraflytning fra området ville givetvis for de fleste være den eneste mulighed for at skaffe sig et tilsvarende job inden for et rimeligt tidsrum.

Den *mulige* nedlukning af dele af flyvestationen blev kendt, da man vedtog principbesparelser for luftvåbenet i 1989; men de *faktiske* besparelser blev først en realitet ved vedtagelsen i folketetinget i foråret 1992.

I »Karuptilfældet« har den politiske beslutningsproces altså indebåret, at en stor del af de ansatte på flyvestationen i flere år har måttet anse det for sandsynligt, at deres job ville forsvinde. I modsætning til almindelige virksomhedslukninger eller større indskrænkninger, der mere eller mindre sker uden varsel, har de ansatte på Flyvestation Karup således haft god tid til at gennemtænke den situation, der sandsynligvis ville opstå for godt 1/3 af dem, nemlig udsigten til tab af deres øjeblikkelige stilling med deraf følgende overvejelser om fraflytning fra området.

Ved geografisk mobilitet forstås altså ikke den hidtidige (historiske), men derimod *den forventede fremtidige mobilitet* i lyset af potentielle fyringstrusler fra flyvestationen, som situationen tog sig ud i december 1991, da de ansatte deltog i nedenstående spørgeskemaundersøgelse. Derved adskiller denne undersøgelses mobilitetsbegreb sig fra tidligere undersøgelser på danske data, der typisk har været baseret på individernes historiske mobilitet. Nedenfor defineres en person som geografisk mobil, hvis personen angiver, at

han/hun om nødvendigt agter at flytte til en anden kommune for at skaffe sig et nyt job og derved undgå ledighed.

## 2. Empirisk model

Anciennitet, uddannelse, tidligere ledighed, alder, civilstatus, antal børn samt boligforhold er de væsentlige forklarende variable i de hidtidige danske analyser af mobiliteten på arbejdsmarkedet. jf. Gelting (1992). Det er et fælles træk ved tidligere undersøgelser, at der fokuseres på den historiske mobilitet, dvs. den mobilitet, som de pågældende personer allerede har udvist. Som led i tilrettelæggelsen af arbejdsmarkedspolitikken i praksis er det imidlertid langt mere interessant at vurdere personernes forventede fremtidige mobilitet. Undersøgelser af den karakter må nødvendigvis baseres på mere eller mindre hypotetiske spørgsmål, hvorved der knytter sig en større usikkerhed til selve mobilitetsbegrebet. Problemet mindskes dog, når analysen foretages inden for et lokalt arbejdsmarked som Karupområdet, samt når populationen er de ansatte på en bestemt virksomhed, der med en vis sandsynlighed vil foretage betydelig mandskabsreduktion, som det var tilfældet på Flyvestation Karup i vinteren 1991/92.

Mobilitetsbegrebet i denne undersøgelse omfatter de personer, som erklærer at være villige til at skifte bopæl for at kunne få en ny stilling og derved undgå ledighed. En del af de ansatte får ligefrem tilbudt et job inden for forsvaret andetsteds i landet, nemlig de *kontraktansatte*. Accept af jobtilbuddet vil i praksis medføre skift i bopæl og dermed indebære geografisk mobilitet, jf. den geografiske fordeling af forsvarets (specielt flyvevåbenets) forlægninger i Danmark.

De øvrige ansatte, der kan betegnes som *civilt ansatte*, får derimod ikke stillingstilbud fra forsvaret. For denne gruppe er den latente fyringstrussel yderst relevant.

Da populationen således i realiteten består af to grupper af ansatte, for hvem sikkerheden i den fremtidige jobsituation er yderst forskellig, er stikprøven, som beskrevet nedenfor, derfor delt op tilsvarende. Begrundelsen herfor er, at de samme forklarende variable næppe er lige relevante for de to grupper, ligesom effekten af fælles forklarende variable givetvis er forskellig. Der er større sikkerhed for et nyt job blandt de kontraktansatte, hvorfor færre variable givetvis spiller ind og givetvis med mindre styrke i overvejelserne om bopælsskift hos denne gruppe end hos de almindelige civilt ansatte på flyvestationen.

For begge grupper af ansatte estimeres sandsynligheden  $p_i$  for, at den pågældende person er geografisk mobil i tilfælde af, at vedkommende person mister sin stilling på Flyvestation Karup ved de forestående personaleindskrænkninger. Sandsynligheden  $p_i$  beregnes som en funktion af de forklarende variable  $x_i$ .<sup>2</sup>

I lighed med tidligere studier af den geografiske mobilitet indgår personernes alder, uddannelse, civilstand og familiestørrelse, indkomst, erhvervs erfaring og boligforhold som forklaringsselementer, jf. nedenfor. Desuden forklares den geografiske mobilitet ved personernes fleksibilitet, såvel i faglig som indkomstmæssig henseende. For de forklarende variable kan der på grundlag af eksisterende undersøgelser opstilles hypoteser om den forventede sammenhæng mellem variablen og mobiliteten.

*Alder* forventes at have en negativ effekt på mobiliteten, idet forskellen på livsindkomsten i et andet geografisk område og fortsat forbliven i Karupområdet aftager, jo længere personerne er fremme i deres livsforløb. Alderen har givetvis mindst effekt blandt kontraktansatte, da denne gruppe er udsat for mindst usikkerhed i forbindelse med fremtidig beskæftigelsesstatus.

De ansattes *uddannelsesniveau* må antage at have en positiv effekt på den geografiske mobilitet, idet forskellen mellem personernes livsindkomst i beskæftigelse i et andet geografisk område og livsindkomsten i Karup (med betydelige ledighedsperioder), såfremt man bliver boende i området efter personaleindskrænkningerne, må antages at vokse med stigende uddannelse. Uddannelsesniveauet er givetvis af størst betydning hos de almindelige lønmodtagere på flyvestationen pga. den meget jobspecifikke uddannelse for officerer m.v.

De adspurgtes *civilstand* forventes at påvirke mobiliteten negativt, såfremt personerne er gifte eller samlevende, og yderligere negativt, såfremt ægtefællen har arbejde i forvejen. Såfremt begge ægtefæller arbejder på flyvestationen, må den geografiske mobilitet antages at forøges, idet incitamentet til at skaffe sig et nyt job i forhold til flytteomkostninger i bred forstand i dette tilfælde er maksimalt.

Familiestørrelsen, i praksis målt ved antallet af *hjemmeboende børn*, trækker i negativ retning, på grund af de ikke-økonomiske omkostninger, der er forbundet med bopælsskift for børn. Dertil kommer usikkerhed omkring evt. fremtidig pasning i tilfælde af, at familien flytter.

Det øjeblikkelige *indkomstniveau* antages at påvirke sandsynligheden for geografisk mobilitet positivt, jf. dog Bach (1987), der ikke finder nogen klar effekt. Begrundelsen for at medtage indkomst som forklarende variabel skal søges i, at kompensationsgraden i forbindelse med ledighedsperioder hos personer, der vælger at blive boende i Karupområdet, vil variere negativt med indkomstniveauet og dermed påvirke livsindkomsten negativt i forhold til de geografisk mobile personer. En del af denne effekt skyldes dog uddannelses-

forhold, idet uddannelseslængde og indkomstniveau er positivt korreleret.

De ansattes *erhvervserfaring* deles op i to komponenter, dels i den samlede erfaring på arbejdsmarkedet og dels i erfaringen i personernes job hos forsvaret. I det omfang, der på flyvestationen i udpræget grad er opbygget jobspecifik human capital, er tendensen til geografisk mobilitet mindre udtalt, medmindre man kan skaffe sig en tilsvarende arbejdsplads. For de kontraktansatte vil der derfor være en tendens til, at øget anciennitet hos forsvaret øger sandsynligheden for at tage imod en stilling hos forsvaret et andet sted i landet. For de almindelige lønmodtagere fås derimod den omvendte effekt, jf. i øvrigt Holmlund & Lang (1985), idet den erhvervede human capital hos forsvaret sandsynligvis kun i mindre grad kan anvendes civil. Derfor vil der blandt denne gruppe af ansatte være en større tendens til at blive i området og se tiden an. Effekten af generel erhvervserfaring er derimod knap så entydig.

De ansattes *boligform* har derimod i princippet en entydig effekt på flyttelysten, idet omkostningerne i forbindelse med bopælsskift er klart størst for de ansatte, der selv ejer deres bolig. Lejerne forventes således at være de geografisk mest mobile.

Endelig er der mere personrelaterede argumenter for at være henholdsvis geografisk mobil eller blive boende i området. Fleksibilitet på arbejdsmarkedet er givetvis af afgørende betydning for den enkeltes valg. Nogle personer er villige til at udvise en betragtelig fleksibilitet for at kunne blive boende i området og samtidig være beskæftiget, også efter at flyvestationen har foretaget mandskabsreduktioner. En del personer er villige til at gå ned i løn, andre er villige til at gå ned i faglig status og påtage sig job, som ligger uden for ens fagområde. *Faglig- og indkomstmæssig fleksibilitet* er således i nogle tilfælde sub-

stitutter for geografisk mobilitet. Omvendt kan man også forestille sig, at de personer, der erklærer at være geografisk mobile, også er de personer, der er mest fleksible. Dette er tilfældet, såfremt de pågældende har stor preference for at være i beskæftigelse.

### 3. Data

Mobilitetsanalysens datagrundlag er en spørgeskemaundersøgelse, der blev afholdt blandt de ansatte på Flyvestation Karup i december måned 1991. Populationen var på ca. 1200 ansatte, og med en svarprocent på 65% fås således en efter forholdene stor stikprøve. Blandt de adspurgte er det kun personer, der bor i selve Karupområdet, der har interesse i relation til den geografiske mobilitet. »Karupområdet« dækker over det geografiske område, som rummer Karup, Avlum-Haderup, Fjends, Kjellerup, Viborg, Ikast, Silkeborg og Herning kommuner. Personer, der bor uden for dette område og dermed i forvejen pendler langt for at arbejde på flyvestationen, vil næppe ændre deres bopæl, såfremt de skulle miste deres job på flyvestationen. Renses stikprøven yderligere for uanvendelige besvarelser, fås i alt 587 anvendelige observationer for Karupområdet, altså svarende til ca. halvdelen af de ansatte.

Blandt de 587 personer har 215 svaret, at de forventer et få tilbudt et andet arbejde ved forsvaret, hvilket overvejende skyldes kontraktmæssige forhold ved deres ansættelse. De resterende 372 personer er ansat på almindelige lønmodtagervilkår. Tabel 1 viser, hvorledes svarene fra de to populationer fordeler sig på geografisk mobile og ikke-mobile personer blandt personer med bopæl i Karupområdet. Blandt de almindelige lønmodtagere svarer kun 14.5%, at de agter at flytte for at få et nyt job uden for forsvaret, hvilket er nogenlunde i overensstemmelse med Bach (1986).

Tabel 1. Ansatte med bopæl i Karup-området opdelt efter forventet geografisk mobilitet.

|                                      | »Kontraktansatte« | Alm. lønmodtagere |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Agter at flytte efter en ny stilling | 168<br>(78.1%)    | 54<br>(14.5%)     |
| Bliver boende i området              | 47<br>(21.9%)     | 318<br>(85.5%)    |
| I alt                                | 215               | 372               |

#### 4. Resultater

Estimationsresultaterne fremgår af bilag 1, der viser logitestimationer af den geografiske mobilitet for henholdsvis de almindelige lønmodtagere og kontraktansatte på flyvestationen.

De almindelige lønmodtagere består af de personer, der ikke regner med at få tilbudt en anden stilling inden for forsvaret. For denne gruppe er der i bilag 1 vist resultater af fire estimationer. I de to første modeller (A og B) anvendes en approximation for personernes uddannelseslængde, medens der i de resterende to modeller (C og D) er anvendt dummyvariable for uddannelseskategorier. Valget af uddannelsesvariabel påvirker ikke parameter-skønnet for de øvrige medtagne forklarende variable i synderlig grad. Øget uddannelsesniveau har i sig selv en positiv effekt på mobiliteten både for modeller med »uddannelseslængde« og dummyvariablestimationerne: I alle estimationer er fortegnene som ventet, idet HK-uddannede er de mindst mobile, og personer med videregående uddannelse er mest mobile.

I samtlige fire modeller varierer mobiliteten negativt med personernes alder, dvs. jo ældre de ansatte er, desto mindre er sandsynligheden for, at de flytter efter en ny stilling. De tilhørende standardafvigelse viser, at sammenhængen er klart signifikant, f.eks. ved et signifikansniveau på 5%.

Mobiliteten aftager, hvis de ansatte er gifte eller samlevende. Her opstår en særlig situation, såfremt begge ægtefæller er ansatte ved flyvestationen; men indledende eksperimenter viser ingen tydelige effekter, såfremt der kontrolleres herfor.

Som ventet har de ansattes indkomstniveau en signifikant positiv effekt på den geografiske mobilitet. I estimationer, hvori »uddannelseslængden« indgår samtidigt, er effekten af indkomst dog mindre tydelig og mindre signifikant, hvilket skyldes, at indkomstvariablen og uddannelsesniveauet i nogen grad er multikollinerede.

I lighed med tidligere undersøgelser af geografisk mobilitet hæmmes mobiliteten, såfremt man ejer sin bolig. I 3 af de viste modeller er denne effekt signifikant forskellig fra nul, hvilket i praksis skyldes, at boligområdet især i den del af Karup-området, der ligger nærmest flyvestationen, vil blive berørt kraftigt, og dermed vil faldende ejendomspriser fratage tidligere ansatte lysten til geografisk mobilitet.

Endelig er der i de tre første modeller indtaget variable for personernes faglige og lønmæssige fleksibilitet. På forhånd var der specielt for den faglige fleksibilitet to modsatrettede effekter, der forventes at påvirke mobiliteten. På den ene side kan et job på et lavere fagligt niveau substituere en flytning efter jobbet (positivt fortegn), medens der i en

positiv tilkendegivelse om faglig fleksibilitet også kunne forventes generel mobilitet (negativt fortegn). Det fremgår klart, at den faglige fleksibilitet substituerer geografisk mobilitet, hvorfor en modvilje mod at gå ned i fagligt niveau øger mobiliteten. Måske er dette resultat så klart, fordi der i den type af hypotetiske spørgsmål ligger en implicit antagelse om, at personen rent faktisk antager, at han kan få et job – antagelsen er til gengæld lidt realistisk på kort sigt. Til gengæld har de personer, der angiver at være villige til nedgang i indkomst ved et lokalt job, større sandsynlighed for samtidig at være geografisk mobile, hvilket er helt som forventet.

Modellen, hvori der indgår dummyvariable for uddannelse og fleksibilitetsvariable, har den største prediktionsevne, nemlig godt 87%, og det bør understreges, at kombinationen af relativt mange observationer og signifikante koefficienter giver pæne resultater for test af den samlede model.

Estimationsresultaterne for den gruppe af ansatte, der i henhold til kontraktlige forhold får tilbudt en anden stilling ved forsvaret, er vist i bilag 2. På forhånd var det ventet, at parameterskønnene var mindre sikre for flere af de medtagne variable end for gruppen af almindelige lønmodtagere. Baggrunden for denne formodning er, at mobilitetsbegrebet er anderledes for de kontraktansatte, hvor det er klart for personen, at der forventes en vis geografisk mobilitet i karriereløbet. Når det samtidig er svært at få andet arbejde i regionen, må det forventes, at der er andre determinanter for mobilitet.

Af bilag 2 fremgår, at stort set kun villighed til nedgang i faglig standard har effekt på mobiliteten. Såvel alders-, uddannelses- som indkomst- og boligmæssige forhold har ikke nogen signifikant effekt på den geografiske mobilitet. Det samme gælder uddannelsesniveaue med den undtagelse, at HK-gruppen

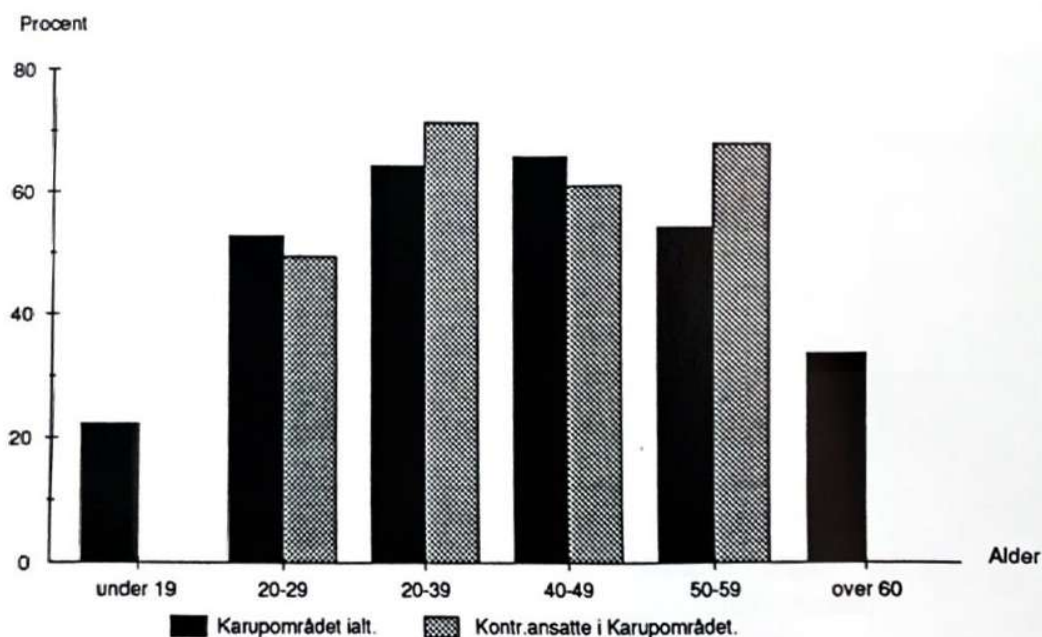
igen skiller sig negativt ud. Forklaringen herpå skal på linie med tidligere findes i det forhold, at HK-ansatte typisk ikke erhverver familiens primære indkomst.

Modellerne for de kontraktansatte har derfor en overordnet forklaringsgrad, der er noget ringere end for de almindeligt ansatte, nemlig med en prediktionsevnen på omkring 70%.

Det bemærkelsesværdige ved de estimerede modeller er effekten af aldersvariablen: De estimerede koefficienter er alle positive, hvilket betyder, at mobiliteten vokser med stigende alder. Resultatet er ganske vist ikke statistisk signifikant, men er dog stabilt. Forklaringen på den fundne positive sammenhæng er, at der i virkeligheden er tale om to modsatrettede tendenser. Den ene effekt er den kendte effekt med faldende mobilitet med alderen, og netop fordi de kontraktansatte forventer forflyttelse i løbet af karrieren, må denne effekt med faldende mobilitet med alderen være mindre end den tilsvarende mobilitet for »almindelige« lønmodtagere. Den anden effekt, der medfører stigende mobilitet med alderen, fås ved at betragte offeromkostningerne ved at afbryde den militære karriere for specielt unge kontraktansatte. På den ene side mister en ung ansat på linie med andre ansatte sin indkomst med tilhørende relativt lav sandsynlighed for at få anden beskæftigelse. Nedgangen til understøttelsesniveauet er på den anden side mindre problematisk for unge, der må forventes at kunne omstille sig bedre til et ændret arbejdsmarked *uden* at skulle afskrive en større investering i karriere inden for forsvaret (jobspecifik human capital).

Figur 1 viser denne aldersafhængige faglige fleksibilitet. Alle personer fra Karupområdet er inddelt efter 10-års aldersintervaller og har angivet den faglige fleksibilitet. Andelen viser den procentandel i det aktuelle aldersinterval, der svarer *ja* til at være villig til at gå ned i fagligt niveau for at få et job.

Figur 1. Aldersafhængig villighed til nedgang i fagligt niveau.



Anm.: Procenttallene angiver den andel, der svarer ja til spørgsmål 21.

Det fremgår af figur 1, at det klart er personer i »enderne« af aldersskalaen, der har lavest tendens til at være villig til nedgang i fagligt niveau – det skal dog bemærkes, at de to yderste aldersintervaller for hele Karupområdet kun indeholder ca. 20 personer.

For de kontraktansatte, der hovedsagelig pensioneres senest som 60-årige, kan den karakteristiske »omvendte U-form« ikke genfindes. For den yngste alderskategori er der dog den lavere tilbøjelighed til at gå ned i fagligt niveau, som den øvrige population også har. Til gengæld er tilbøjeligheden til at gå ned i fagligt niveau stort set konstant for de øvrige alderskategorier. Det kan dog være vanskeligt at fortolke et spørgsmål, der går på en hypotetisk fyringssituation, som de adspurgte *ikke* forventer pga. det forventede jobtilbud; men den langt større villighed for ældre personer passer godt med human kapital teorien. Personer med stor jobspecifik human capital kan ikke forvente at kunne anvende den opbyggede erfaring i andre job på samme faglige niveau.

## 5. Mobilitetens afhængighed af personlige karakteristika

Modellerne i forrige afsnit tager alle udgangspunkt i tabel 1, der viser tendensen til at være mobil efter de opstillede definitioner. Det er ganske åbenbart, at der ligger forskellige motiver bag mobiliteten for de almindelige lønmodtagere og de kontraktansatte, hvor hhv. ca. 15% og 80% er mobile.

De estimerede modeller er estimeret på grundlag af forskellige kombinationer af individuelle karakteristika, og en behagelig egenskab ved logitmodeller er som bekendt, at responsvariablen/venstresidevariablen kan tilknyttes en sandsynlighed, og at det er muligt at beregne de marginale ændringer i sandsynligheden ved ændring af en forklarende variabel,  $x_j$ .

I det efterfølgende er der vist den gennemsnitlige sandsynlighed for mobilitet for forskellige forklarende variable samt den marginale reaktion for enkelte forklarende variable.

*Tabel 2. Gennemsnitlig sandsynlighed, (p), for geografisk mobilitet blandt de almindelige lønmodtagere betinget af bolig- og uddannelsesforhold m.v.*

| Tendens til mobilitet for                                | Beregnet p, (%) |
|----------------------------------------------------------|-----------------|
| gennemsnitspersoner                                      | 7.7             |
| personer med ejerbolig                                   | 5.8             |
| personer i lejet bolig                                   | 14.3            |
| personer med HK-uddannelse                               | 2.8             |
| personer med faglært uddannelse                          | 8.4             |
| personer med videregående uddannelse                     | 27.4            |
| personer, der er villige til at gå ned i faglig standard | 3.1             |
| personer, der ikke vil gå ned i faglig standard          | 25.2            |

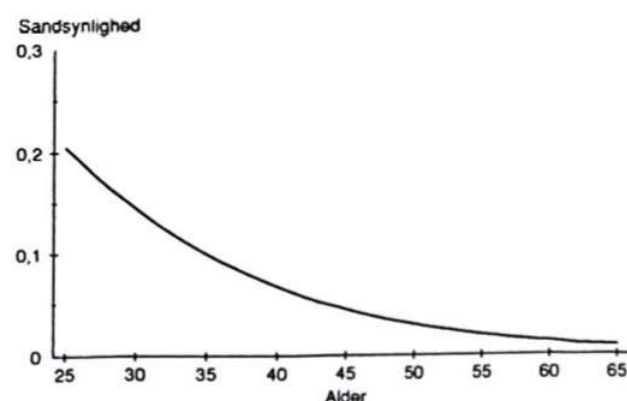
Resultaterne for almindelige lønmodtagere i hele Karupområdet er vist i tabel 2, figur 1 og figur 2.

Tabel 2 viser, at der er 7.7% sandsynlighed for, at en »almindelig« lønmodtager flytter for at få andet job ved en afskedigelse fra flyvestationen. I stedet for at betragte denne overordnede andel kan de næste sandsynligheder sammenlignes, og forskellen i karakteristika giver da forskellig tendens til mobilitet: Personer i lejet bolig har over 10%-point større sandsynlighed for at være mobil, faglært uddannede personer (og det er de fleste ved flyvestationen) er lidt mere mobile end gennemsnittet, medens HK-ansatte i gennemsnit stort set ikke ønsker at flytte. I skarp modsætning til alle øvrige grupper er de få højt uddannede meget mobile (27.4% angiver at ville flytte efter evt. job). En anden væsentlig kategorisk variabel, hvad angår mobilitet, er den faglige fleksibilitet, som viser, hvor kraftigt faglig fleksibilitet og geografisk mobilitet substituerer hinanden.

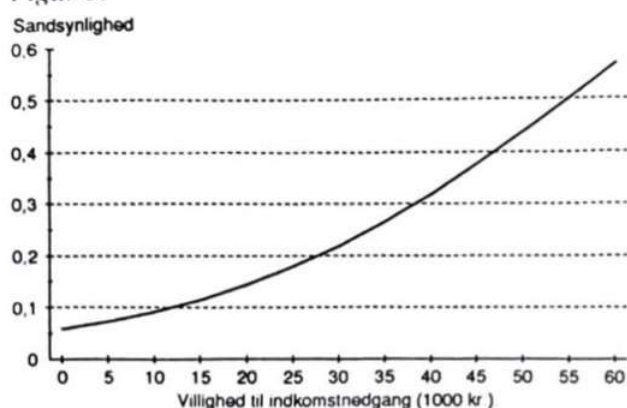
Figur 2 illustrerer, hvorledes mobiliteten falder med alderen. En 30-årige mobilitet er beregnet til 14% for en »gennemsnitsperson«, og denne person vil som 60-årig have en tilsvarende tendens til mobilitet på kun 1.4%.

*Sandsynligheden for geografisk mobilitet blandt almindelige lønmodtagere på flyvestationen, bopæl inden for Karupområdet.*

*Figur 2.*



*Figur 3.*

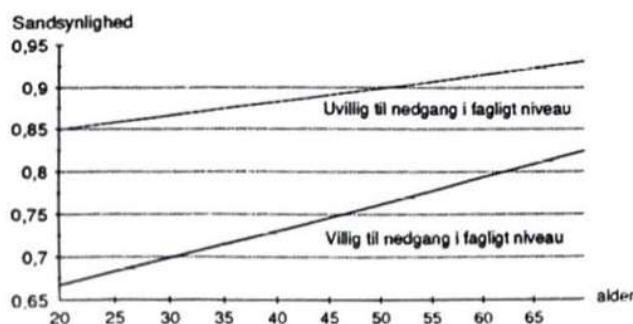


Anm.: Figur 2 viser mobilitetens afhængighed af alder og figur 3 den tilsvarende afhængighed af villighed til lønnedgang.

Figur 3 viser en tydelig effekt på sandsynligheden for mobilitet af det beløb, en person er villig til at gå ned i løn for at have et job i området. De, der er villige til at gå blot 10-15.000 kr. ned i årlig løn, har dobbelt så høj sandsynlighed for geografisk mobilitet som de lønmæssigt infleksible.

Endelig viser figur 4, hvorledes tendensen til mobilitet blandt de kontraktansatte afhænger af personens alder og faglige fleksibilitet. Den øverste kurve viser personer, der ikke er villige til at gå ned i fagligt niveau. Kurven ligger ca. 15%-point over de fagligt fleksible personer. En 30-årig person vil således have en sandsynlighed for mobilitet på 86.5% hhv. 69.7%, afhængig af den faglige fleksibilitet, medens forskellen er indsnævret til 91.4% og 79.2% for en tilsvarende 60-årig mand.

Figur 4. Sandsynligheden for geografiske mobilitet blandt kontraktansatte på flyvestationen med bopæl inden for Karupområdet.



## 6. Afslutning

Et gennemgående resultat i samtlige analyser er, at den geografiske mobilitet foretrækkes frem for en faglig fleksibilitet, der her er forstået som villigheden til at gå ned i fagligt niveau for at få et job. Det skal dog fremhæves, at de kontraktansatte generelt er svære at beskrive i en model til forklaring af mobiliteten – en anden måde at udlægge dette forhold på er, at det normale for denne kategori netop er at være geografisk mobile, hvilket også ses af, at ca. 80% angiver at ville være

mobile. De »normale« forklarende variable i mobilitetsanalyser har altså som ventet mindre betydning for denne gruppe af ansatte.

Til gengæld spiller flere faktorer en signifikant rolle for flyvestationens *almindelige lønmodtagere*. Overordnet er ca. 15% af de ansatte, der bor i Karupområdet geografisk mobile. For personer, der har en høj uddannelse og en høj indkomst (hvilket dog samvarierer), er den geografiske mobilitet meget høj. De geografisk mest mobile er de ansatte med en videregående uddannelse. HK-ansatte skiller sig derimod ud ved at være geografisk immobile (parameterskønnet er dog insignifikant). Mobiliteten falder kraftigt med alderen. For eksempelvis en 45-årig lønmodtager er sandsynligheden under 5%, jf. figur 2. Mobiliteten aftager, såfremt den ansatte er gift eller samlevende, og det trækker i samme negative retning, hvis man oven i købet ejer sin bolig.

Endelig analyseres betydningen af de ansattes fleksibilitet for den geografiske mobilitet. Det viser sig, at de personer, der er mest mobile, samtidig viser sig at være fagligt mest infleksible og mest fleksible med hensyn til at gå ned i løn for at kunne blive boende i området.

## Noter

1. Forsvarskommissionen blev nedsat af Folketinget i 1988 og skulle inden udgangen af 1989 kulegrave forsvarets opgaver. Kommissionen anbefalede bl.a., at flyvevåbenet skulle reducere antallet af fly betragteligt.
2.  $P_i$  estimeres ved hjælp af en logitmodel for den geografiske mobilitet. Det betyder, at sandsynligheden for mobilitet,  $P_i$ , antages at kunne beskrives ved den logisk kumulerede sandsynlighedsfunktion,  $e^{\underline{x}_i \underline{\beta}} / (e^{\underline{x}_i \underline{\beta}} + 1)$ . For den  $i$ 'te person medfører dette, at

$$\ln \left( \frac{P_i}{1-P_i} \right) = \underline{x}_i \underline{\beta} + e_i$$

## Litteratur

- Amemiya, Takeshi (1981): Qualitative Reseponse Models: A Survey, *Journal of Economic Literature*, Vol. XIX, p. 1483-1536.
- Andersen, Sten (1991): *Individual Consequences of Plan Closures and Cutbacks*. Handelshøjskolen i Århus. Center for Arbejdsmarkedsøkonomi, HHÅ, Working Paper 91-4.
- Bach, Henning B. (1987): *Lønmodtageres geografiske mobilitet*, Socialforskningsinstituttets publ. 162, København.
- Bach, Henning B. (1987): *Lønmodtageres arbejdspladsmobilitet*, Socialforskningsinstituttets publ. 169, København.
- Dilling-Hansen, M. og V. Smith (1986): *Mobilitet blandt beskæftigede lønmodtagere i Sønderjylland*, Arbejdspapir nr. 35, Institut for grænserregionsforskning, Aabenraa.
- Dilling-Hansen, M., Kr. Rask Petersen og V. Smith (1992): *Flyvestationen og Karup-området*, Viborg Amtskommune.
- Gelting, Thomas (1992): *Geografisk mobilitet i arbejdsstyrken*, Rockwool Fondens Forskningsprojekt, København.
- Holmlund, B. og H. Lang (1985): Quit Behavior under Imperfect Information: Searching, Moving, Learning, *Economic Inquiry*, Vol. XXIII, p. 383-393.
- Jensen, Vibeke (1991): *Fleksibilitet, uddannelse og beskæftigelse*, Handelshøjskolen i Århus, Lic.-afhandling.
- Johansen, C.E. (1983): *Hvad blev der af dem? En analyse af mobiliteten blandt tidligere uddannelsessøgende i Ribe og Vejle amter*, Esbjerg.
- Van Ours, J. (1990): An international comparative study on jobmobility, *Review of Labor Economics and Industrial Relations*, Vol. 4 no. 3.
- Arbejdsmarkedet i Viborg amt, Fortid, nutid og fremtid*. Arbejdsmarkedsnævnet for Viborg amt, 1990.
- Flyvestation Karups relationer til Midtjylland*, (1990): En analyse af Flyvestation Karups betydning for 8 kommuner i Midtjylland.
- Industriens udvikling i Viborg amt 1991-1995*. Arbejdsmarkedsnævnet for Viborg amt, 1990.
- Plan for tilpasning af flyvevåbnets struktur*, (1992): Beretning fra den af forsvarsministeren den 5. april 1991 nedsatte styringsgruppe vedrørende flyvevåbnet.

Bilag 1. Logitestimationer af sandsynligheden for geografisk mobilitet blandt almindelige lønmodtagere med bopæl i Karupområdet.

|                                                            | (A)                 | (B)                 | (C)                 | (D)                 |
|------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Konstant                                                   | -6.8658<br>(1.7494) | -5.9913<br>(1.5241) | -4.5954<br>(1.3748) | -0.5896<br>(1.3945) |
| Alder (år)                                                 | -0.0946<br>(0.0243) | -0.0789<br>(0.0212) | -0.0855<br>(0.0211) | -0.0877<br>(0.0205) |
| Civilstand: Ugift (1), Gift/samlev. (2)                    |                     |                     |                     | -1.0026<br>(0.4330) |
| Uddannelseslængde <sup>1</sup>                             | 0.4807<br>(0.2846)  | 0.6823<br>(0.2695)  |                     |                     |
| Dummyvariable for uddannelse:<br>HK-udd. (1), ellers (0)   |                     |                     | -0.6746<br>(0.8166) | -1.1731<br>(0.8561) |
| Faglig udd. (1), ellers (0)                                |                     |                     | 0.4809<br>(0.5636)  | 0.5010<br>(0.4679)  |
| Videreg. udd. (1), ellers (0)                              |                     |                     | 1.8972<br>(0.6929)  | 1.5513<br>(0.6161)  |
| Indkomst (1.000 kr.)                                       | 0.0137<br>(0.0068)  |                     |                     | 0.0151<br>(0.0049)  |
| Bolig: Ejer (0), Lejer (1)                                 | 0.9652<br>(0.4437)  | 1.0432<br>(0.4215)  | 1.0023<br>(0.4227)  | 0.3539<br>(0.4000)  |
| Villighed til nedgang i fagligt niveau:<br>Ja (0), Nej (1) | 1.9723<br>(0.5039)  | 2.2380<br>(0.4868)  | 2.3730<br>(0.4888)  |                     |
| Villighed til lønnedg. (1.000 kr.)                         | 0.0407<br>(0.0232)  | 0.0489<br>(0.0205)  | 0.0512<br>(0.0203)  |                     |
| P(model) <sup>2</sup>                                      | 0.0001              | 0.0001              | 0.0001              | 0.0001              |
| Prediktionsevne: Concord. (%)                              | 85.5                | 85.6                | 86.9                | 82.0                |
| n                                                          | 237                 | 246                 | 272                 | 332                 |

Værdierne under de estimerede parametre angiver de tilhørende standardafvigelse.

1. Ufaglært (1), HK (2), Faglig uddannelse (3), Videregående uddannelse (4).

2. Den rapporterede sandsynlighed er et overordnet mål for den pågældende model (jo lavere værdi, jo bedre model). Rent teknisk er det sandsynligheden for en  $\chi^2$ -værdi med r frihedsgrader, hvor r er antallet af forklarende variable (ekskl. konstantled).  $\chi^2$ -værdien er forskellen mellem (-2 log Likelihood)-værdien for modellen kun med konstantleddet minus (-2 log Likelihood)-værdien for den fulde model.

*Bilag 2. Logitestimationer af sandsynligheden for geografisk mobilitet blandt kontraktansatte med bopæl Karupområdet.*

|                                                         | (A)                 | (B)                 | (C)                 |
|---------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Konstant                                                | -3.8265<br>(3.0770) | -0.6956<br>(0.8758) | -0.6320<br>(0.8839) |
| Alder (år)                                              | 0.1202<br>(0.0769)  | 0.0168<br>(0.0169)  | 0.0164<br>(0.0169)  |
| Civilstand: Ugift (1), Gift/samlev. (2)                 | -0.7134<br>(0.7602) |                     |                     |
| Uddannelseslængde <sup>1</sup>                          | -0.2562<br>(0.2289) |                     |                     |
| Dummyvariable for uddannelse: HK-udd.                   |                     |                     | -0.2813<br>(0.4894) |
| Antal hjemmeboende børn                                 | -0.1926<br>(0.2115) |                     |                     |
| Indkomst (1.000 kr.)                                    | 0.0116<br>(0.0105)  |                     |                     |
| Anciennitet ved forsvaret (år)                          | -0.0949<br>(0.0810) |                     |                     |
| Bolig: Ejer (0), Lejer (1)                              | 0.5255<br>(0.6990)  |                     |                     |
| Villighed til nedgang i fagligt niveau: Ja (0), Nej (1) | 0.9863<br>(0.4990)  | 1.0265<br>(0.3989)  | 1.0190<br>(0.3992)  |
| Villighed til lønnedg. (1.000 kr.)                      | 0.0225<br>(0.0211)  |                     |                     |
| P(model) <sup>2</sup>                                   | 0.0658              | 0.0205              | 0.0440              |
| Prediktionsevne: Concord. (%)                           | 71.7                | 62.8                | 63.5                |
| n                                                       | 147                 | 204                 | 204                 |

Værdierne under de estimerede parametre angiver de tilhørende standardafvigelser.

1. Ufaglært (1), HK (2), Faglig uddannelse (3), Videregående uddannelse (4).

2. Den rapporterede sandsynlighed er et overordnet mål for den pågældende model (jo lavere værdi, jo bedre model). Rent teknisk er det sandsynligheden for en  $\chi^2$ -værdi med r frihedsgrader, hvor r er antallet af forklarende variable (ekskl. konstantled).  $\chi^2$ -værdien er forskellen mellem (-2 log Likelihood)-værdien for modellen kun med konstantleddet minus (-2 log Likelihood)-værdien for den fulde model.