

Thomas Boje:

Arbejdsmarkedsstruktur - frisættelse - arbejdsløshed - en analyse af frisættelsens konsekvenser for lønarbejderne

1. Indledning

Den aktuelle massearbejdsløshed kan opfattes som det mest direkte udtryk for en række af de ændringer, den økonomiske krise har foranlediget, dels i arbejdsmarkedsstrukturen og dels i lønarbejdernes levevilkår. På denne baggrund er det et af samfundsforskningens mest påtrængende problemer at opnå større viden om arbejdsløshedens baggrund, dens følger for samfundet såvel som for den enkelte arbejdsløse og at få belyst de muligheder, der er for at afhjælpe problemerne.

Den viden, vi har om arbejdsløsheden, er meget spredt og tager primært sit udgangspunkt i registrering og undersøgelse af de arbejdsløse som enkeltpersoner og arbejdsløshedens subjektive konsekvenser for de arbejdsløse. Sådanne undersøgelser er vigtige for at forstå, hvad det er for problemer, der er forbundet med at være arbejdsløs og for at dæmme op over for den politiske hetz mod de arbejdsløse.

På den anden side er det imidlertid nødvendigt at placere arbejdsløsheden i dens samfundsmæssige sammenhæng, bl.a. af den grund at jo større erkendelse, den enkelte arbejdsløse har af arbejdsløshedens samfundsmæssige baggrund, desto mindre fremtræder arbejdsløshedens problemer som personlige problemer.

Denne artikel har til formål at placere arbejdsløsheden i sammenhæng med udviklingen i den kapitalistiske økonomi og i arbejdsmarkedsstrukturen. Oparbejdningen af en sådan forståelse af arbejdsløsheden må dog hele tiden konfronteres med undersøgelse af de arbejdsløses økonomiske og sociale levevilkår. For nok er arbejdsløsheden et samfundsskabt problem, men dens udtryksformer er individuelle.

Det er ud fra dette perspektiv, at artiklens forfatter i sit forskningsarbejde omkring "konsekvenser for lønmodtagere ved virksomhedsindskrænkninger/-lukninger" søger at kombinere en samfundsmæssig forståelse af arbejdsløsheden med en kortlægning af, hvad der sker for de afskedigede lønarbejdere, som er blevet friset i forbindelse med to masseafskedigelser.

Dette forskningsprojekt har sin empiriske baggrund i masseafskedigelserne på B&W og Kastrup Glasværk. Det omfatter dels en analyse af levevilkårene og beskæftigelsessituationen for de afskedigede lønarbejdere og dels en undersøgelse af de social- og arbejdsmarkeds-politiske institutioners virkemåde og effektivitet med hensyn til at afhjælpe de sociale problemer, der opstår for arbejderne i forbindelse med det påtvungne arbejdspladsskift. Denne artikel vil ikke direkte behandle de empiriske resultater af dette projekt, men er skrevet på baggrund af en række af projektets problemstillinger.

2. Udviklingen på arbejdsmarkedet

Det karakteristiske træk ved udviklingen i efterkrigstidens kapitalistiske produktionsstruktur har været en stadig hurtigere vækst i udlægget til produktionsmidler i forhold til størrelsen af omkostningerne til arbejds løn.

Tabel 1. Den relative størrelse af kapitaludlæg til produktionsmidler og arbejds løn i perioden 1950-1975 for hele industrien

| | Bygninger og maskiner | Råvarer og hjælpestoffer | Arbejds løn | Total |
|------|-----------------------|--------------------------|-------------|-------|
| 1950 | 19 | 54 | 27 | 100 |
| 1955 | 21 | 51 | 28 | 100 |
| 1960 | 16 | 63 | 21 | 100 |
| 1965 | 18 | 67 | 15 | 100 |
| 1970 | 18 | 70 | 12 | 100 |
| 1975 | 22 | 68 | 10 | 100 |

Kilde: Tyge Kjær, Den intensive kapitalakkumulationsperiodes ændringer i økonomiseringsgrundlaget og dens betydning for arbejdskraften, Roskilde Universitetscenter, 1978.

Konsekvensen af denne udvikling har været, at der skal en stadig mindre mængde arbejdskraft til at producere et givet produktions-

omfang. Denne vækst i arbejdets produktivkraft har haft til følge, at der er sket en stadig mere omfattende frisættelse af arbejdskraft inden for de produktive sektorer.¹ Et forhold som klart kan illustreres ved den udvikling, der er foregået i forholdet mellem den producerede varemængde og arbejdskraftforbruget i den produktive sektor. Når denne relative overflødiggørelse af arbejdskraft ikke har givet sig udslag i en permanent voksende arbejdsløshed, så skyldes det to forhold. Dels at det indtil midten af 1970'erne inden for den produktive sektor var muligt at kombinere udviklingen i arbejdets produktivkraft med en stadig forøgelse af produktionsomfanget, hvilket betød, at størstedelen af den frisatte arbejdskraft kunne genbeskæftiges. Dels skyldes det et kraftigt voksende behov for arbejdskraft i den statslige sektor og i cirkulationssektoren som en følge af henholdsvis et voksende antal reproduktionsproblemer i samfundet og stigende problemer med at realisere den i den produktive sektor skabte varemængde.

Med den økonomiske krises stagnerende produktion er væksten i arbejdets produktivkraft kommet til udtryk i en reduceret beskæftigelsesgrad og voksende arbejdsløshed.

Denne udvikling har op gennem 1970'erne været kombineret med et stigende omfang af strukturforskydninger og uensartede vækstforløb mellem de forskellige produktionssektorer/industrielle brancher. Dette har betydet en yderligere frisættelse af arbejdskraft samtidig med, at det som konsekvens har haft en stigende opsplitning af arbejdsmarkedet i adskilte delmarkeder. Endvidere har denne udvikling forårsaget en stadig mere markant marginalisering af de beskæftigelsesmæssigt vanskeligt stillede arbejdsgrupper.

Baggrunden for denne udvikling skal nok søges i den omtalte teknologiske frisættelse, men i lige så høj grad i de arbejdsmarkeds-mæssige barrierer. Det er med udgangspunkt i disse barrierer, at opsplitningen i afsondrede delmarkeder uden indbyrdes konkurrence arbejdsgrupperne imellem opstår. Med kraftige strukturelle forskydninger har de arbejdsmarkeds-mæssige barrierer tendens til at blive forstærket. Som illustration på disse barrierer kan nævnes

- 1) de kvalifikationskrav som stilles i den enkelte arbejdsproces er forskellige og ændres med udviklingen i produktionsteknolo-

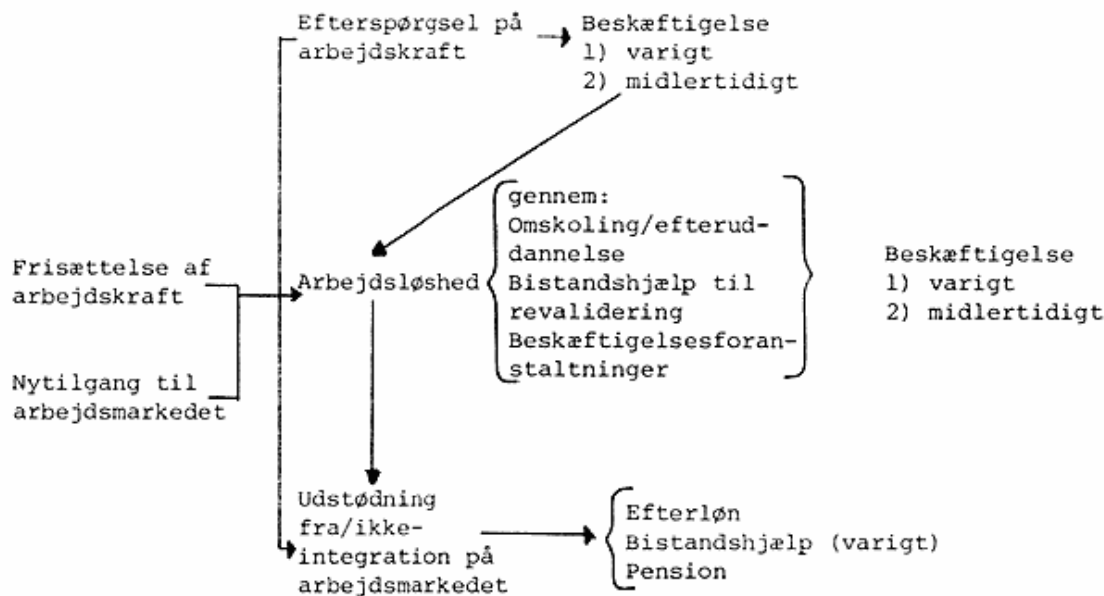
1) Vi skal i afsnit 3 nærmere definere frisættelsesbegrebet og belyse frisættel-

gien. Samtidig er de en gang indlærte kvalifikationer og arbejds erfaringer bundet til arbejderindividerne og lader sig kun med største vanskeligheder forandre i takt med de ændrede krav, som produktionsteknologien stiller til arbejderne

- 2) geografiske afstande mellem arbejderens bopæl og de ledige arbejdspladser. Uensartet udvikling i arbejdsstyrkens bolig-mønster og virksomhedslokaliseringen betyder enten, at lønarbejderne tvinges til omfattende pendling eller forekomsten af regionale områder med henholdsvis et arbejdskraftoverskud og -underskud
- 3) institutionelle aftaler så som fagforeningsmæssige præferencer, krav til uddannelseslængde og faguddannelse for at blive optaget i bestemte fagorganisationer, grænseaftaler om at bestemt arbejde er forbeholdt bestemte grupper. Dette vil begrænse mulighederne for arbejdspladsskift over faggrænser
- 4) manglende kendskab til de arbejdstilbud, som eksisterer på arbejdsmarkedet. Primært betinget i den meget kaotiske og individuelle jobsøgning, som karakteriserer arbejdsmarkedet, og som betyder, at jobsøgningen for den enkelte arbejder vil være meget tilfældig. Dennes muligheder for at finde et arbejde, som svarer til de tidligere opnåede arbejds erfaringer, vil, for så vidt han/hun tvinges uden for sit traditionelle fagområde, være meget små.

Ovennævnte arbejdsmarkedsmæssige barrierer vil betyde, at vi til stadighed vil opleve situationer, hvor der på en og samme tid inden for forskellige faglige og regionale områder er efterspørgsel på arbejdskraft og en betydelig arbejdsløshed, uden at det vil være muligt gennem den førte arbejdsmarkedspolitik at afhjælpe denne situation.

Med henblik på at få et mere præcist billede af, hvad det er for nogle determinanter, som har afgørende indflydelse på udviklingen i arbejdsmarkedsstrukturen, skal vi i Figur 1 fremstille sammenhængen mellem disse forhold:



Figur 1.

Som det fremgår af Figur 1, er de centrale determinanter for udviklingen på arbejdsmarkedet og de ændringer, der foregår i dets struktur, følgende:

- 1) Det omfang, hvori der sker frisættelse af arbejdskraft. Hvad det er for lønarbejdergrupper (persongrupper, faggrupper m.v.), som primært rammes af frisættelse. Vedrørende omfanget af frisættelse i forbindelse med virksomhedsnedlæggelser og -indskrænkninger findes der ikke meget dansk materiale. I 1978 har Arbejdsdirektoratet fået indberetning om²

| Antal varslinger | Heraf p.gr.a. lukning | Personer omfattet af varsling |
|------------------|-----------------------|-------------------------------|
| 130 | 43 | 5844 |

Gennem svenske undersøgelser er det dokumenteret, at der fra midten af 1960'erne har været en konstant vækst i antallet af personer, der bliver berørt af varsel om virksomhedsnedlæggelser og -indskrænkninger. For Danmarks vedkommende ville en parallellisering til svenske forhold sige, at 70.000-80.000 personer årligt i slutningen af 1960'erne skulle

2) Lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforskning m.v. fik i 1977 indføjet en bestemmelse om varsling af afskedigelser af større omfang. Lovens paragraf 23 a.

rammes af ledighed i forbindelse med driftsomlægninger.³ Dette var omfanget af masseafskedigelse i 1960'erne. Disse må forventes at have et betydeligt større omfang under 1970'ernes økonomiske krise. Oplysningerne fra Arbejdsdirektoratet udgør da også kun den brøkdel, som lovene omfatter.

- 2) Nytilgangen til arbejdsmarkedet. En gruppe af nytilkomne til arbejdsmarkedet er de unge lønarbejdere, som efter endt uddannelse melder sig på arbejdsmarkedet. Den langsigtede udvikling for den 15-24 årige del af befolkningen har været en kraftig reduktion i arbejdsudbuddet. Denne tendens må ses som resultat af den stigende uddannelsessøgning. Blandt de unge, som kommer ud på arbejdsmarkedet, har den økonomiske krise og den faldende beskæftigelse medført stigende vanskeligheder med at komme ind på arbejdsmarkedet andet end som arbejdsløse. I flere undersøgelser⁴ har man fundet, at mange unge afholder sig fra at søge arbejde eller er holdt op med at søge i manglende tillid til, at det skal lykkes at få et arbejde. Undersøgelser af arbejdsgivernes holdning til den unge arbejdskraft viser, at disse foretrækker de 25-44 årige, når der skal ansættes nye arbejdere. I mange tilfælde foretrækker man endog de 45-54 årige frem for unge under 25 år.⁵ Blandt de gifte kvinder er der op gennem det sidste årti sket en kraftig stigende erhvervsdeltagelse. Imidlertid viser det sig, at kvindernes stærkt forøgede nettotilgang til arbejdsmarkedet ikke så meget er fremkommet ved en kraftig tilgang, men især er forårsaget af en faldende afgang. De kvindelige lønarbejdere er kommet ud på arbejdsmarkedet for at blive trods beskæftigelseskrisen og den voksende arbejdsløshed. En tendens som understreges af det stigende antal kvinder, der lader sig arbejdsløshedsforsikre.

William Petersson, Företagsnedläggningars konsekvenser för personalen, Delrapport 4, Personaladministrative Rådet, Stockholm, 1973.

) K. Hillestrøm og K.W. Redder, Ungdomsarbejdsløshed i Århus Kommune, Socialforskningsinstituttets meddelelser 20, København, 1977.

) Se Ingrid Henriksen m.fl., Arbejdsløshedsundersøgelserne 1: Efterspørgsel og udbud på arbejdsmarkedet, Socialforskningsinstituttets publikation 91, p. 254.

Generelt kan vi om nytilgangen af lønarbejdere op gennem 1970'erne sige, at den kun har været meget beskedent⁶ - langt snarere skyldes den stigende erhvervsdeltagelse, at de grupper af lønarbejdere, som er kommet ind på arbejdsmarkedet, har fastholdt deres tilknytning til dette, også selv om de gennem længere tid har gået arbejdsløse.⁷

- 3) Arbejdspladsskift gennem frivillig mobilitet. Dette er nok den vigtigste af de forandringsprocesser på arbejdsmarkedet, som betyder, at der kontinuerligt sker en vis tilpasning mellem udbuddet af og efterspørgslen efter arbejdskraft. Hvor stort omfanget af arbejdspladsskift i løbet af et år kan antages at være er der kun usikre bud på. Ifølge Arbejdsgiverforeningens personaleomsætningsstatistik ligger mobilitetsfrekvensen på 40-50 pct. om året, mens Socialforskningsinstituttets mobilitetsundersøgelse angav omfanget af arbejdspladsskift til 16 pct. eller 300.000 om året i 1974.⁸ Et tal som må forventes at være noget større i perioder med kraftig arbejdskraftefterspørgsel og mindre i perioder med beskæftigelseskrise og ringe efterspørgsel.

- 4) Efterspørgslen på arbejdskraft. Udviklingen i denne vil på afgørende områder være forskellig for de lønarbejdergrupper, som frisættes.

Den arbejdskraft, som med given udvikling i produktionsteknologien primært efterspørges af arbejdsgiverne, er den stabile lønarbejder i alderen 25-50 år. Den efterspurgte lønarbejder skal nok være kvalificeret, men primært have en stor omstillingsevne og evne til at indlære nye kvalifikationer/arbejdsfærdigheder hurtigt. Når stabilitet og effektivitet er centrale færdigheder, er det ud fra et arbejdsgiverønske om at

6) Den danske arbejdsstyrke har i løbet af 1970'erne haft en nettotilgang på ca. 10 pct. Af denne tilgang skyldes 95 pct. kvindernes stigende erhvervsdeltagelse. De forskydninger, som er sket inden for den eksisterende arbejdsstyrke gennem arbejdspladsskift, har haft langt større betydning for udviklingen i arbejdsmarkedsstrukturen end tilgangen.

7) Baggrunden for de gifte kvinder og mange ældre arbejders forbliven på arbejdsmarkedet skal søges dels i de voksende reproduktionsomkostninger, som tvinger begge ægtefæller til at være lønarbejdere, dels i kvindernes ønske om at være selvforsørgende og uafhængig af mandens indtjening.

8) Peter Gundelach og K.W. Redder, Arbejdskraftens mobilitet 3: Omfanget, Socialforskningsinstituttets publikation 70, 1976, p. 31.

få en arbejdskraft, som kan sikre den optimale udnyttelse af det kostbare produktionsudstyr. Disse egenskaber vurderes ofte højere end egentlige faglige kvalifikationer.

Vi skal ikke i denne artikel beskæftige os med de omstruktureringer, som kontinuerligt foregår inden for den beskæftigede del af arbejdsstyrken, men derimod primært koncentrere os om de arbejdergrupper, for hvem det ikke lykkes at opnå beskæftigelse. Det vil sige de grupper af lønarbejdere, som ved frisættelse/påtvunget arbejdspladsskift ikke opnår genbeskæftigelse og de unge lønarbejdere, for hvem integrationen på arbejdsmarkedet slet ikke lykkes. Begge grupper er, hvad enten de er aktivt arbejdssøgende eller helt blevet presset ud af arbejdsmarkedet, henvist til at sikre deres eksistensgrundlag gennem statslige forsørgelsesforanstaltninger.

I analyser af udbud-/efterspørgselsudviklingen på arbejdsmarkedet og dennes indflydelse på ændringerne i arbejdsmarkedsstrukturen er det vigtigt ikke at identificere udbuddet af arbejdskraft med antallet af arbejdsløse. Antallet af arbejdsløse - uanset hvor omfattende et arbejdsløshedsbegreb, der anvendes - må snarere betragtes som en residualstørrelse af og blandt de frisatte og nytilkomne lønarbejdere. De arbejdsløse lønarbejdere er nemlig de arbejdergrupper, som ikke med et givet produktionsapparat og en given arbejdsmarkedsstruktur har haft mulighed for at blive beskæftiget, d.v.s. lønarbejdere, hvis kvalifikationer/arbejdsfærdigheder ikke er blevet efterspurgt.

Afgørende for hvem det er, der opnår beskæftigelse blandt lønarbejderne, er, dels den udvikling, der foregår i arbejdsgivernes efterspørgselsmønster, som igen er bestemt af de krav, den teknologiske udvikling og virksomhedernes økonomiseringsbestræbelser stiller til arbejderne. Endvidere af i hvilket omfang, der er overensstemmelse mellem den regionale og sektorvise udvikling inden for arbejdsstyrken og i produktionsstrukturen.

Såvel ved frisættelsen af arbejdskraft som ved genbeskæftigelsen af de frisatte sker der en selektion. Denne selektion vil i perioder med stort arbejdskraftudbud blive forstærket og yderligere skærpe tilpasningsproblemerne på arbejdsmarkedet.

Den samtidige forekomst af en betydelig ledighed blandt lønarbejdere og en mangel på arbejdskraft, der opfylder de af arbejdsgiverne stillede krav til kvalifikationer, fremtræder tilsyneladende som

et paradoks. Dog er det blot et blandt mange udtryk for den udvikling og de omstruktureringer, som hele tiden foregår på det kapitalistiske arbejdsmarked. Med henblik på at undersøge dette såkaldte "paradoksproblem" besluttede Landsarbejdsnævnet i 1978 at nedsætte en ekspertgruppe.⁹ Gruppens hovedkonklusion var - for så vidt angår de til arbejdsformidlingen anmeldte ledige stillinger - at der kunne konstateres en klar tendens til, at manglen på arbejdskraft var lav, hvor ledigheden var høj. Altså reelt en afvisning af paradoksproblemet som afgørende for arbejdsmarkedets funktion. I det omfang der forelå et tilpasningsproblem må det forklares ud fra

- 1) manglende kvalifikationer hos de arbejdssøgende til at kunne opfylde de krav, som blev stillet af virksomhederne. Her peger rapporten på nødvendigheden af en udbygning af omskolings- og efteruddannelsesmuligheder som mulig løsning
- 2) manglende overensstemmelse geografisk mellem udbuddet af ledige jobs og de jobsøgendes kvalifikationer. Inden for bestemte regioner har det på trods af høje ledighedstal været svært at skaffe arbejdskraft. Den ønskede arbejdskraft har nok været ledig, men har haft bopæl inden for andre regioner. Den manglende overensstemmelse mellem arbejdskraftens bopæl og udviklingen i virksomhedernes lokalisering er baggrunden for dette problem, som altid har eksisteret
- 3) en række af de registrerede ledige var kun midlertidigt ledige og står ikke reelt til rådighed for arbejdsmarkedet - arbejdsfordelingsordninger, vejrligsarbejdsløse, personer som får supplerende dagpenge m.v. En undersøgelse foretaget af Arbejdsdirektoratet i efteråret 1977 viste, at ca. en fjerdedel af de arbejdsløse kun var midlertidigt ledige af ovennævnte grunde
- 4) administrative og personalemæssige problemer i arbejdsformidlingen, som gør, at denne har dårligt kendskab til de arbejdsløses arbejdsfærdigheder og ikke fungerer tilstrækkeligt effektivt.

9) Indstilling til Landsarbejdsnævnet fra arbejdsgruppen, juni 1979.

Dette betyder bl.a., at virksomhederne kun sjældent, og ofte først når andre muligheder for at få den ønskede arbejdskraft er udtømte, henvender sig til arbejdsformidlingen

De første to årsager til forekomsten af stor ledighed og mangel på arbejdskraft på en og samme tid må helt entydigt begrundes ud fra det kapitalistiske arbejdsmarkeds funktionsmåde og de omstruktureringer, der sker inden for det. Den tredje årsag er bundet til kapitalernes kriseløsningsstrategier, hvor ønsket om arbejdsfordeling og deltidsbeskæftigelse med løs tilknytning til virksomheden er blevet anvendt. Herved modtager en stor gruppe lønarbejdere understøttelse uden at være frigjort fra deres ansættelsesforhold. Reelt er det således samfundet, der her betaler et lønsupplement i perioder, hvor virksomhederne ikke har brug for arbejdskraften.

Endelig er der problemerne i arbejdsformidlingen, som primært har baggrund i en utilstrækkelig arbejdsmarkedspolitik og i, at arbejdsgiverne ikke har pligt til at kontakte arbejdsformidlingen, når de søger en ny arbejdskraft. Resultatet er, at AF kun formidler arbejde for de dårligst kvalificerede, mens de velkvalificerede lønarbejdere selv finder arbejde uden om AF.¹⁰

De her angivne modsætninger på arbejdsmarkedet mellem de frisatte og nytilkomne lønarbejders arbejdsfærdigheder og de krav til arbejdskraften, en given produktionsteknologi stiller, vil selvsagt forstærkes i perioder med en hurtig teknologisk udvikling. På samme måde vil omfattende strukturforandringer inden for den kapitalistiske produktion i form af uensartede økonomisk vækstforløb sektorer og geografiske regioner imellem også skærpe de arbejdsmarkeds-mæssige tilpasningsproblemer.

I det følgende afsnit vil vi komme nærmere ind på, hvad det er for forhold i den kapitalistiske produktionsudvikling, som er baggrunden for frisættelsen af arbejdskraft og hvilke konsekvenser, denne har for de berørte arbejdere.

10) I Kastrup-undersøgelsen blev de afskedigede lønarbejdere spurgt om, hvor de havde søgt arbejde. Kun 20-25 pct. af de arbejdssøgende havde søgt arbejde gennem AF. Personlige kontakter og avisannoncer var de vigtigste måder, man forsøgte at få andet arbejde på.

3. Frisættelse af arbejdskraft og arbejdsløshed

Når vi i en analyse af udviklingen på arbejdsmarkedet og af arbejdsløshedens struktur og størrelse tager udgangspunkt i frisættelsesbegrebet skyldes det, at arbejdsløshedsbegrebet er uanvendeligt i en teoretisk sammenhæng og som udgangspunkt for at forstå arbejdsmarkedets funktionsmåde. Dels er arbejdsløsheden kun én blandt flere mulige konsekvenser for de berørte arbejdere af den stadige udstødning og tiltrækning af arbejdskraft, som foregår i tilknytning til de kontinuerlige ændringer i det kapitalistiske produktionsforløb. Frisættelsen medfører nemlig ikke nødvendigvis arbejdsløshed, men vil have flere forskellige mulige konsekvenser som resultat - afhængig af udviklingen på det regionale arbejdsmarked m.h.t. udbuddet af arbejdskraft og de krav, virksomhederne stiller til arbejdskraften. De mulige konsekvenser af en frisættelse kan være

- 1) genbeskæftigelse - af stabil eller ustabil karakter
- 2) arbejdsløshed af kortere eller længere varighed
- 3) permanent udstødning fra arbejdsmarkedet

Dels siger det at blive registreret som arbejdsløs intet om, hvad det er for mekanismer i den kapitalistiske produktionsproces, der har ført til arbejdsløsheden, men er kun en fremtrædelsesform for en given selektionsproces eller for de vanskeligheder af beskæftigelsesmæssig art, barriererne på arbejdsmarkedet skaber.

Derimod er det muligt gennem analysen af arbejdskraftfrisættelsen at knytte forståelsen af dennes konsekvenser, herunder arbejdsløsheden, til udviklingen i kapitalstrukturen/produktionsprocesændringerne. Frisættelsen af arbejdskraft kan defineres, som at der i den kapitalistiske produktionsmåde er en iboende tendens til en vækst i arbejdets produktivitet, hvilket implicerer, at der sker en stadig reduktion i arbejdskraftforbruget i forhold til et givet produktionsomfang og størrelsen af den produktive kapital. Frisættelsen er på samme måde som konkurrencekampen og produktivitetsstigninger et naturligt træk ved den kapitalistiske produktionsmåde.

3.1. Frisættelse og produktionsudvikling

Hvad er det for forhold i den kapitalistiske økonomi, som er af afgørende betydning for udviklingen i arbejdskraftforbruget og dermed for frisættelsen af arbejdskraft?

De forhold, som primært er bestemmende for udviklingen i de enkelte produktionssektorer/branchers beskæftigelsesomfang og for udviklingen i frisættelsens omfang, er følgende grundtræk i den kapitalistiske produktionsmåde:

Gennem udviklingen i arbejdets produktivkraft sker der ændringer i det omfang, hvori arbejdskraften anvendes i produktionsprocessen. Det typiske vil være, at maskiner erstatter arbejdskraft, hvorved frisættelsen vil øges i takt med udviklingen af arbejdets produktivkraft.

Gennem stigninger i arbejdets intensitet vil der med det samme produktionsapparat kunne anvendes mindre arbejdskraft. Stigende arbejdsintensitet medfører altså øget frisættelse.

Om frisættelsen af arbejdskraft antager en relativ eller absolut form afhænger af, om produktionsomfanget forøges eller formindskes. Sker der samtidigt med produktionsstigningen en forøgelse af produktionsomfanget, dvs. at der anlægges mere kapital, vil frisættelsen have en relativ form. Der vil nok ske en reduktion i arbejdskraftforbruget i forhold til produktionsomfanget, men dette behøver ikke at give sig udtryk i et fald i beskæftigelsen gennem afskedigelser. Er produktivitetsstigningen derimod knyttet sammen med et stagnerende eller faldende produktionsomfang, vil frisættelsen have en absolut form. Der vil som følge af det reducerede arbejdskraftforbrug ske et direkte fald i beskæftigelsen, som for arbejderne betyder afskedigelser og risiko for arbejdsløshed eller udstødning fra arbejdsmarkedet.

I en kapitalistisk vækstøkonomi vil den frisættelse, som til stadighed sker gennem stigende arbejdsproduktivitet, være kombineret med en udvidelse af produktionsomfanget. Denne betyder, at der sker en opsugning af hele eller dele af den frisatte arbejdskraft, og følgelig sker der alene en relativ frisættelse af arbejdere. Kun under økonomiske kriser med et følgende/stagnerende produktionsomfang vil der for samfundet som helhed ske en absolut frisættelse.

Som tidligere omtalt foregår produktionsudviklingen ikke homogent i alle den kapitalistiske økonomis sektorer. Den er på totalplan et konglomerat af en række uensartede vækstforløb og strukturforskydninger. Med voksende omfang af strukturforskydninger forstær-

kes frisættelsen af arbejdskraft. Et typisk træk ved den kapitalistiske økonomi vil være, at den absolutte frisættelse sker inden for nogle sektorer/brancher (tobaksindustrien og tekstilindustrien), mens opslugningen af arbejdskraft sker inden for andre brancher/sektorer (elektronik og metalindustrien). På samme måde er der også inden for de forskellige regionale områder tale om forskelligartet vækst, hvilket forårsager faldende beskæftigelse nogle steder og kraftig arbejdskraftefterspørgsel andre steder. Et sådant uensartet frisættelsesmønster vil selvsagt forstærke sandsynligheden for, at frisættelsen for de berørte arbejdere medfører vanskeligheder med at finde ny beskæftigelse og resulterer i arbejdsløshed eller udstødning fra arbejdsmarkedet.

Vi skal eksemplarisk med udgangspunkt i lukningen af Kastrup Glasværk forsøge at beskrive nogle af de forhold, som er baggrund for frisættelsen.

Lukningen af Kastrup Glasværk er et led i en større struktur-rationalisering inden for virksomhedskoncernen "Kastrup-Holmegaards Glasværker". Man har siden 1975 gradvist samlet hele produktionen af glasemballage på hovedvirksomheden ved Fensmark.¹¹

Hele processen startede allerede i 1965, hvor man sammenlagde de to glasindustrier A/S Holmegaard og A/S Kastrup for at skaffe den fornødne kapital. Efter denne sammenlægning var der muligheder for omfattende rationaliseringer og investeringer. I 1965-66 blev der opført større anlæg på flere af glasværkerne. Det vigtigste, som der er sket efter 1965, var dog etableringen af en arbejdsdeling mellem koncernens forskellige produktionssteder:

Hellerup producerer grønne flasker

Holmegård producerer hvide og brune flasker samt kunstglas

Kastrup producerer grønne flasker

Odense producerer lamper og kunstglas

Arbejdsdelingen betyder, at der kan produceres større serier på de enkelte glasværker, hvilket giver en reduktion i produktionsomkostningerne. Samtidig var etableringen af arbejdsdelingen også

11) Denne fremstilling bygger primært på følgende kilder:

Birgit Land m.fl., Kastrup Glasværk: Teknologi - Løn - Kvalifikationer, Projekt rapport, RUC, 1977.

AMØ-gruppen, Øl, Stat og Glas, Projekt rapport, RUC, 1976.

Vibeke Andersen m.fl., Om brancheanalyser, Projekt rapport, RUC, 1979.

det første skridt i retning af en strukturrationalisering. I det næste årti skete den tekniske innovation af produktionsapparatet først og fremmest på Holmegård, mens man på Kastrup primært satte sig på arbejdsintensivering.

På Kastrup Glasværk var situationen op til krisegennemslaget i 1974-75 den, at der ikke var foretaget investeringer siden 1965. Man havde alene satset på at forøge arbejdsproduktiviteten gennem intensivering - fortætning af arbejdsdagen og øget maskinhastighed. Resultatet bliver faldende lønniveau og stadig dårligere arbejdsmiljø.

Med den stigende arbejdskraftmangel i slutningen af 1960'erne bliver det et problem for virksomheden at skaffe arbejdere til produktionen. Dette problem søgtes løst ved at ansætte billig arbejdskraft hentet uden for det lokale københavnske arbejdsmarked. I 1972 var arbejdsstyrken på Kastrup Glasværk sammensat af 38 pct. mønboere, 36% københavnere og 24% ikke-skandinavere.

Med krisegennemslaget blev konkurrencen på emballageglasmarkedet alvorligt skærpet. Markedet blev oversvømmet af dumpingglas fra Øst- og Vesttyskland, samtidig med at der ikke blev brugt så mange flasker mere - her spillede engangemballage og genbrugstanken også en vigtig rolle. Produktionsomfanget for emballageglas gik ned og strukturomlægningen bliver nødvendig.

1. strukturændring. I 1975 lukkes Hellerup Glasværk, som er det ældste af værkerne, og det værk, som har den mest undergennemsnitlige teknologi. Ca. 200 lønarbejdere bliver afskediget, hvoraf en del dog bliver overført til Kastrup Glasværk. Produktionen af grønne flakser bliver nu koncentreret på Kastrup.

2. strukturændring. Med den ovenfor beskrevne arbejdsstyrke og det dårligere arbejdsmiljø var produktionseffektiviteten på Kastrup ringe og værkets maskiner slidt ned. I 1975-76 gøres der en kraftanstrengelse for at forbedre arbejdsforholdene og få en mindre udskiftning af arbejdskraft og dermed bedre produktionskvalitet.

Man indfører 5-holdsdrift, som giver flere fridage, sætter grundlønningen op og tillæggene ned, indfører specialarbejderuddannelse for glasindustriarbejdere. Dette sammen med den stigende arbejdsløshed gør, at der sker en udskiftning i arbejdsstyrken, som bliver mere stabil og bedre uddannet. Nok betyder dette en øget produktionskvalitet, men samtidig også øgede produktionsomkostninger, idet

økonomiseringsmulighederne på Kastrup stadig er afhængige af arbejdsintensivering på grund af det nedslidte produktionsapparat.

3. strukturændring. Stigende underskud og faldende salg af glasemballage nødvendiggjorde yderligere omlægninger. I 1976-77 blev der overvejet flere muligheder for at forøge produktiviteten og reducere omkostningerne. Resultatet af overvejelserne blev en lukning af Kastrup Glasværk og en koncentration af hele glasemballageproduktionen på Holmegård. Her var det teknisk mest moderne produktionsudstyr, en billigere arbejdskraft end i Kastrup og væsentligt bedre muligheder for yderligere udvikling af arbejdets produktivitet. Godt 400 lønarbejdere bliver afskediget,¹² hvoraf kun ca. 15 er blevet tilbudt arbejde på Holmegård.

4. strukturændring. Ved siden af strukturrationaliseringen og arbejdskraftreduktionen inden for glasemballageproduktionen skete der en koncentration af hele administrationen og salgsapparatet på Holmegård. I denne forbindelse blev da. 100 lønarbejdere enten overflyttet til Fensmark eller afskediget.

Med lukningen af Kastrup Glasværk i september 1979 og igangsættelsen af en ny ovn i Holmegård i oktober 1979 er strukturrationaliseringen foreløbig afsluttet. Resultatet har været en omkostningsreduktion, stigende arbejdsproduktivitet og en omfattende absolut frisættelse af lønarbejdere. Antallet af lønarbejdere inden for koncernen er således faldet fra i 1973 at have været på 2.226 til i 1979 at være nede på 1.290 - altså en reduktion i arbejdsstyrken på 42 pct.

3.2. Frisættelsens konsekvenser for lønarbejderne

Vi har i det foregående set på, hvad det er for udviklingstræk i den kapitalistiske økonomi, som fører til, at der sker frisættelse af lønarbejdere og med strukturrationaliseringerne inden for Kastrup-Holmegård Glasværker givet et konkret eksempel.

Med udgangspunkt i frisættelsen af lønarbejdere ved lukningen af Kastrup Glasværk skal vi nu kortfattet belyse de konsekvenser, som

12) Lukningen af Kastrup Glasværk blev besluttet i august 1977. Efter langvarige forhandlinger blev det aftalt, at 1. ovn skulle lukkes 1. april 1978 og 158 lønarbejdere afskediges. Den 1. september 1979 blev virksomheden endelig lukket og yderligere 200 blev afskediget. Resten af de 400 lønarbejdere var gået i den mellemliggende periode.

et påtvunget arbejdspladsskift har for de berørte lønarbejdere på det regionale københavnske arbejdsmarked. Dette arbejdsmarked er karakteriseret ved faldende antal arbejdspladser, faldende beskæftigelse og stigende arbejdsløshed.

Først skal vi dog opstille en model over hvilke mulige forandringer, der i forbindelse med et påtvunget arbejdspladsskift kan ske for de berørte lønarbejdere.¹³ Af Figur 2 fremgår de mulige beskæftigelsesforandringer.

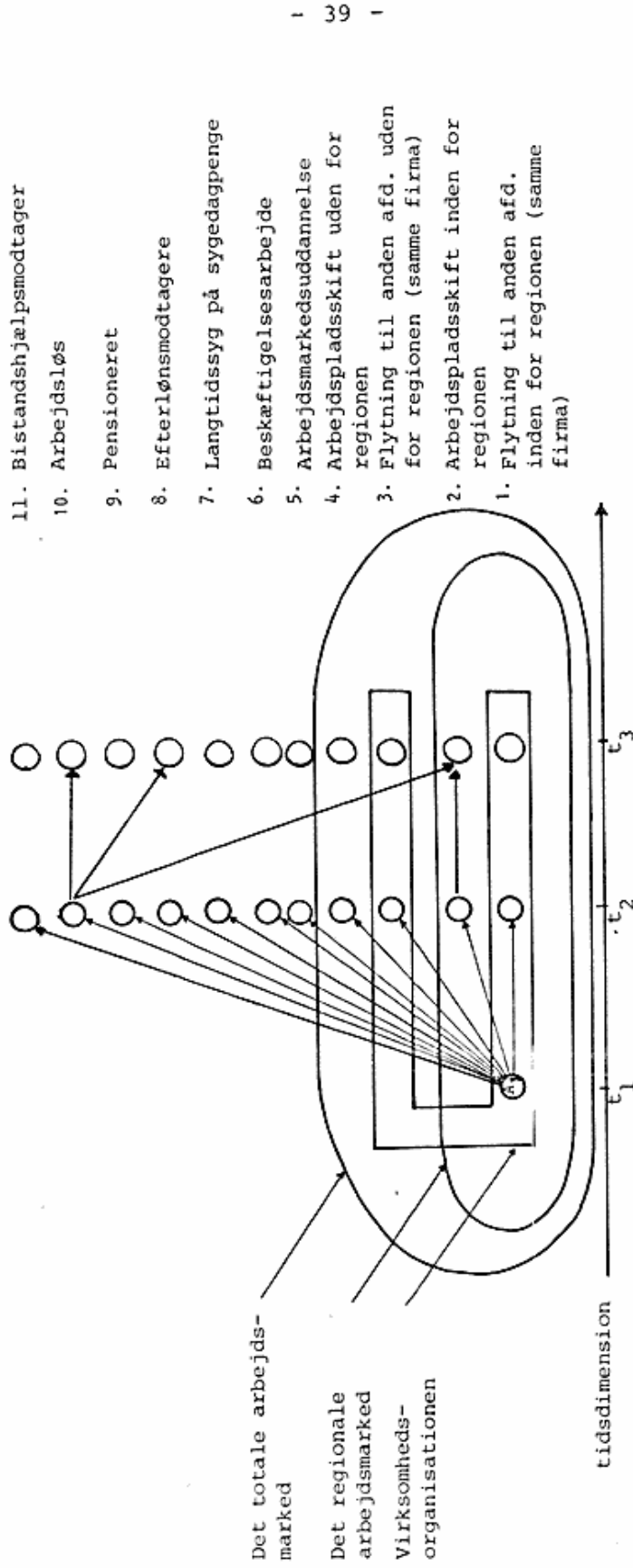
I modellen karakteriserer den største oval det totale arbejdsmarked. Dette omfatter samtlige af de frisatte, som har fundet ny beskæftigelse på arbejdsmarkedet. En delmængde af det totale arbejdsmarked udgøres af det regionale arbejdsmarked, hvor individet hidtil har været beskæftiget - og som regel også har haft bopæl.

Den hesteskoformede figur, hvoraf en del er omfattet af det regionale arbejdsmarked, og som helt indeholdt i det totale arbejdsmarked betegner den virksomhedsorganisation, hvor der sker frisættelse enten i form af masseafskedigelse eller virksomhedslukning. I modellen er der tale om en større virksomhed med flere produktionssteder, dels inden for det regionale arbejdsmarked, og dels uden for denne region. Det forudsætter, at nogle af lønarbejderne overflyttes til et af disse øvrige produktionssteder ved frisættelsen.

De berørte arbejderes beskæftigelsessituation er i modellen belyst på flere forskellige tidspunkter. Dels ved tidspunkt t_1 , hvor de stadig er beskæftiget på den undersøgte virksomhed, dels ved tidspunkterne t_2 , t_3 ... t_n , hvor de er blevet friset og hvor deres beskæftigelsessituation i og med afskedigelsen eller flytningen til anden afdeling inden for samme virksomhedsorganisation er ændret.

I og med at de berørte lønarbejdere frisættes, vil de i kortere eller længere tid befinde sig i en af de opregnede 11 beskæftigelsessituationer, der hver er angivet i modellen som ringe. De fire første situationer betegner beskæftigelse på det åbne arbejdsmarked, mens de syv efterfølgende angiver situationer, hvor de frisatte står uden for den beskæftigede del af arbejdsmarkedet.

13) Denne model er i modificeret form hentet fra en svensk undersøgelse af virksomhedslukningers konsekvenser for de berørte arbejdere. Roland Hansson, Friställd, Stockholm, 1976, pp. 34ff.



11. Bistandshjælpsmodtager
10. Arbejdsløs
9. Pensioneret
8. Efterlønsmodtagere
7. Langtidssyg på sygedagpenge
6. Beskæftigelsesarbejde
5. Arbejdsmarkedsuddannelse
4. Arbejdspladsskift uden for regionen
3. Flytning til anden afd. uden for regionen (samme firma)
2. Arbejdspladsskift inden for regionen
1. Flytning til anden afd. inden for regionen (samme firma)

Figur 2. Model over beskæftigelsesforandringer ved frisættelse af arbejdere

Beskæftigelsessituationen for de frisatte forudsættes i modellen belyst på flere tidspunkter efter afskedigelsen. Dette betyder, at der for den enkelte lønarbejder dels er sket en ændring i beskæftigelsessituationen mellem t_1 og t_2 , dels kan være sket yderligere ændringer mellem t_2 og t_3 , osv. Eksempelvis kan man have skiftet fra arbejdsløs ved t_2 til ny arbejdsplads (t_3) eller fra arbejdsløs (t_2) til efterløn (t_3). Hvor vidt der er sket en stabilisering afhænger af den periode, man opholdt sig i samme beskæftigelsessituation - nyt arbejde, efterløn, pension. For så vidt man er registreret som arbejdsløs, kan vi ikke tale om en stabil situation, idet en forandring er påtvunget enten i form af arbejde eller overgang til en pensionsform.

Forløbsundersøgelsen af de afskedigede fra Kastrup Glasværk giver på flere forskellige tidspunkter op til to år efter frisættelsen en beskrivelse af de berørte lønarbejders beskæftigelsessituation:

Tabel 2. Beskæftigelsessituationen for de Kastrup-arbejdere, der blev afskediget 1. april 1978 i pct.^{c)}

| | 1. juli 1978 ^{a)} (3 mdr. efter) | 15. januar 1978 ^{a)} (10½ mdr. efter) | 15. marts 1979 ^{b)} (11½ mdr. efter) |
|----------------------|--|---|--|
| Nyt arbejde | 40 | 36 | 37 |
| Kursus | - | 5 | 4 |
| Arbejdsløs | 51 | 38 | 43 |
| Sygemeldt | 1 | 1 | 1 |
| Efterløn | | 10 | 8 |
| Invalidepension m.v. | 1 | 2 | 1 |
| Folkepension | 6 | 6 | 5 |
| Andet | | 2 | 1 |
| Uoplyst | 2 | - | - |
| Total | 100 | 100 | 100 |
| Antal personer | 108 | 113 | 158 |

a) Foreløbige resultater fra postspørgeskemaundersøgelserne 1.7.1978 og 15.1.1979. Antal personer angiver det antal, der har besvaret de udsendte spørgeskemaer.

b) Oplysninger om beskæftigelsessituationen for Kastrup-arbejderne indhentet gennem arbejdsløshedskasserne. Derfor er samtlige pr. 1. april afskedigede arbejdere inkluderet.

c) Der er alene tale om resultaterne fra den del af undersøgelsen, som omhandler de afskedigede pr. 1.4.1978. Den øvrige del - som omfatter de afskedigede pr. 1.9.1979 - er endnu ikke bearbejdet.

Af Tabel 2 fremgår, at omkring 40% af de afskedigede stadig er arbejdsløse op mod et år efter frisættelsen. Den reduktion, som er sket i antallet af arbejdsløse fra 1. juli 1978 til 15. januar 1979, må primært tilskrives, at en del arbejdsløse er gået på efterløn. Vi kan også ud fra undersøgelsen vurdere stabiliteten i de frisatte lønarbejderses beskæftigelsessituation m.h.t. arbejde - ikke arbejde:

Tabel 3. Kastrup-arbejdernes arbejdsløshed i perioden i pct.^{a)}

| | 1. april - 1. juli 1978 | 1. juli 1978 - 15. jan. 1979 |
|----------------------------|-------------------------|------------------------------|
| Ikke arbejdsløs i perioden | 21 | 30 |
| Delvis arbejdsløs | 29 | 24 |
| Arbejdsløs hele perioden | 50 | 46 |
| Total | 100 | 100 |
| Antal personer | 103 | 92 |

a) Vedr. noter, se Tabel 2.

Stabiliteten i beskæftigelsessituationen synes at indtræffe relativt hurtigt. Vi må således gå ud fra, at hovedparten af de arbejdsløse har været arbejdsløse hele perioden. Dette er kort om de beskæftigelsesmæssige konsekvenser ved frisættelse under dårlige beskæftigelsesforhold med høj arbejdsløshed.

Til sammenligning skal vi referere hovedresultaterne fra nogle af de svenske undersøgelser af beskæftigelsessituationen for lønarbejdere frisat i forbindelse med virksomhedslukninger.

De i Tabel 4 gengivne resultater kan ikke direkte vurderes i forhold til resultaterne fra Kastrup-undersøgelsen. Der vil hyppigt være tale om så store regionale og branchemæssige forskelle på de arbejdsmarkeder, hvor frisættelsen sker, at sammenligning er vanskelig. Tendensen er dog ikke til at tage fejl af. Mens op mod 70 pct. i de svenske undersøgelser blev genbeskæftiget under 60'ernes højkonjunktur, er situationen i dag den, at kun 35-40 pct. af de afskedigede inden for et år efter frisættelsen er kommet i ar-

**Tabel 4. Beskæftigelsessituationen efter virksomhedslukninger.
Svenske undersøgelser i perioden 1966-70**

| | Arbejdsmarkedsstyrelsens undersøgelser | | | Billerud 1969/70 ^{d)} |
|-----------------------|--|--------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| | 1966/70 ^{a)} | 1967 ^{b)} | 1968/69 ^{c)} | |
| I arbejde | 71 | 69 | 71 | 64 |
| Beskæftigelsesarbejde | 4 | 5 | 2 | - |
| Under uddannelse | 5 | 4 | 5 | 2 |
| Arbejdsløse | 11 | 12 | 10 | 22 |
| Ikke arbejdssøgende | 10 | 10 | 12 | 13 |
| Total | 101 | 100 | 100 | 100 |
| Antal personer | 11500 | 3491 | 5103 | 279 |

Kilder: a) Meddelande från AMS 1972:20, Undersøgt 1-12 måneder efter virksomhedsindskrænkningen.

b) Betænkning: "Stödformer för arbetslösa äldre arbetstagare", SOU 1967:62. Undersøgt 3-11 måneder efter lukning.

c) AMS rapport om virksomhedslukninger ved 46 virksomheder, Stockholm, september 1969. Undersøgt 3-12 måneder efter lukning.

d) W. Petersson, "Foretagsnedläggningars konsekvenser för Personalen". Delrapport 4. Stockholm, 1973 (Billerud-undersøgelsen). Undersøgt 16 måneder efter lukningen.

bejde ifølge de danske resultater.¹⁴ Den økonomiske krise og den høje arbejdsløshed har således kraftigt reduceret de frisattes muligheder for genbeskæftigelse og gjort selektionen på arbejdsmarkedet meget stærkere.

4. Strukturproblemer og arbejdsløshed

Vi skal i dette afsnit vende tilbage til en mere almen diskussion af de strukturproblemer på arbejdsmarkedet, som forårsager arbejdsløsheden. Problemet, som tillige er baggrunden for den opsplitting, der sker inden for arbejdsmarkedet, og som gør en tilpasning mellem udbuddet af lønarbejdere og virksomhedernes efterspørgsel til en umulighed.

14) I en undersøgelse af beskæftigelsessituationen blandt tidligere B & W-arbejdere marts-april 1978, dvs. hhv. 11 og 21 måneder efter deres afskedigelse, har vi fundet, at 35 pct. var i arbejde, 48 pct. arbejdsløse og 8 pct. forladt arbejdsmarkedet. Karl Otto Paludan-Andersen & Søren Witoslawsky, Konsekvenser af virksomhedsindskrænkninger, København, 1978.

På det kapitalistiske arbejdsmarked foregår der, som vi tidligere har været inde på, en stadig til- og bortstrømning af arbejdskraft mellem de enkelte virksomheder og mellem de enkelte produktionssektorer/industrielle brancher, samtidig med at der sker betydelige forskydninger de regionale arbejdsmarkeder imellem. Vi skal her pege på nogle af de strukturelt betingede beskæftigelsesproblemer, der er opstået på arbejdsmarkedet med baggrund dels i de uensartede økonomiske vækstbetingelser forskellige produktionssektorer og geografiske regioner imellem, og dels i den stadige vækst i arbejdets produktivitet. Der er tale om:

- 1) et voksende antal arbejdere er uarbejdsdygtige i forhold til den kapitalistiske arbejdsproces' krav om præstationsevne. Dette er de typisk blevet, ved at deres arbejdsevne er destrueret i den kapitalistiske produktionsproces eller ved at deres arbejdsevne er ødelagt som følge af lang tids arbejdsløshed. Arbejdsløshed har blot yderligere bidraget til, at mange i forvejen nedslidte lønarbejdere har mistet deres oplærte arbejdsfærdigheder.

Nedslidning og ødelæggelse af arbejdskraftens arbejdsevne betyder, at denne er uegnet til at opfylde arbejdsprocessernes stigende krav til arbejdstempo, udholdenhed m.v. Under den intensive kapitalakkumulation i 1960'erne og begyndelsen af 1970'erne skete en lang række af stoflige ændringer i arbejdsprocessen. Nye sygdomsfremkaldende stoffer blev taget i brug, det opskruede tempo har betydet en forøgelse af antallet af arbejdsulykker og de monotone og ensidigt belastende arbejdsfunktioner har betydet en kraftig vækst i de arbejdsbetingede sygdomme. Denne stigende nedslidning og ødelæggelse af arbejdskraften er i stadig større omfang blevet et samfundsmæssigt problem på grund af, at store grupper af arbejdere presses ud af arbejdsstyrken, og der skal etableres alternative forsørgelsesforanstaltninger for disse arbejdergrupper.

En række af disse arbejdergrupper har nok en formel tilknytning til arbejdsmarkedet gennem at de modtager arbejdsløshedsdagpenge, men trænges langsomt ud af dette, dels ved at de som langtidsarbejdsløse falder for 26-ugersreglen og overgår

til bistandshjælp,¹⁵ dels ved fra arbejdsløshedsunderstøttelse at overgå til efterløn eller en form for pension.¹⁶

- 2) arbejdergrupper, som på grund af den kapitalistiske arbejdsdeling er bundet til bestemte former for arbejdsproces, uden mulighed for at omstille sig til andre arbejdsprocesser. Disse tvinges ud i arbejdsløshed, og forudsætningen for at blive genbeskæftiget vil ofte være omskoling eller helt nye kvalifikationer. For de ældre arbejdere og mange ufaglærte er dette en vanskelig proces.

Problemet opstår som en konsekvens af, at arbejdskraftens stoflige kvalifikationer - hvad arbejdskraften gennem faglig uddannelse og arbejds erfaring har lært af fagområde - kun gør denne anvendelig inden for ganske bestemte arbejdsprocesser. Bliver en velkvalificeret, men fagligt snævert uddannet arbejder overflødiggjort gennem teknologisk frisættelse, vil han/hun ikke umiddelbart kunne bevæge sig over i andre erhvervsgræne.

Samtidig er det således, at udviklingen i kvalifikationsstrukturen til stadighed må hinke bag efter de krav til kvalifikationer, arbejdsprocesserne stiller, dels fordi det i det kapitalistiske samfund vil være sådan, at udviklingen i teknologien styrer udviklingen inden for den kvalifikationsstruktur, som uddannelsessystemet opbygges til at skabe, dels fordi de givne arbejdsevner er bundet stofligt til arbejdskraften, hvis omslagstid - d.v.s. den produktive periode i ens liv - ikke svarer til produktionsapparatets omslagstid.

-
- 15) Ifølge arbejdsløshedsloven er det en forudsætning for at opnå understøttelse, at den arbejdsløse har haft 26 ugers arbejde i løbet af de sidste 3 år. Denne regel blev under indtryk af de store antal langtidsledige ændret flere gange i 1976-78 for til sidst helt at blive sat ud af kraft i 1978, således at ingen kunne blive frataget understøttelsen uanset hvor længe de havde været arbejdsløse. Fra 1. januar 1979 og i forbindelse med efterlønsordningen og jobtilbudsordningen for langtidsledige blev denne regel genindført. I 1. halvår af 1979 er ca. 10.000 personer faldet for denne regel og overgået til anden form for social forsørgelse - bistandshjælp, pension m.v.
- 16) Efterlønsordningen betyder, at alle arbejdsløshedsforsikrede over 60 år, som har været medlem af en arbejdsløshedskasse i mindst 5 år kan forlade arbejdsmarkedet og modtage en efterløn. Dette tilbud gælder såvel beskæftigede som arbejdsløse. I de første tre kvartaler af 1979 er 44.500 lønarbejdere gået på efterløn - dvs. forladt arbejdsmarkedet.

Jo mere omfattende den teknologiske fornyelsesproces i samfundet er, jo større vil modsætningen mellem de krav, produktionen stiller til arbejdskraft, og den givne kvalifikationsstruktur være.

Når der er et stort udbud af arbejdere, vil arbejdsgiverne være mere selektive i valget af nye arbejdere og hele tiden søge at erstatte dårligt eller ikke relevant kvalificerede arbejdere med velkvalificerede. Det er i denne selektion, de unge og ældre lønarbejders beskæftigelsesproblemer opstår. Til at lette denne kontinuerlige omstillingsproces og for at øge bevægeligheden på arbejdsmarkedet er der etableret et omfattende system af efteruddannelses- og omskolingsmuligheder. Trods disse omstillingsforanstaltninger vil sådanne erhvervsskift dog ofte for de berørte arbejdere betyde en mere ustabil beskæftigelsessituation, en ustabilitet, der vil blive større, jo ældre den pågældende er, dvs. jo færre ressourcer der er til rådighed for at klare omstillingsprocessen.

- 3) arbejdergrupper, som af regionale årsager eller på grund af fagorganisationernes grænse- og eksklusivaftaler ikke har mulighed for at finde nyt arbejde inden for eget eller tilgrænsende fagområder og derfor ikke udgør en reelt disponibel arbejdskraft, selv om han/hun er registreret som arbejdsløs. Der er primært tale om arbejdergrupper, som er blevet frisat inden for bestemte fag og/eller regionale områder, men som på grund af en ensidig erhvervsstruktur ikke har mulighed for at opnå et arbejde uden omfattende geografisk og/eller erhvervsmæssig mobilitet. Mulighederne for at overvinde disse mobilitetsbarrierer er størst hos de veluddannede og midaldrende arbejdergrupper og mindst hos ældre dårligt uddannede, men også blandt yngre med ringe arbejdserfaring. I den regionale sammenhæng foregår frisættelsen af arbejdskraft på den ene side som en følge af de geografiske koncentrationstendenser, der resulterer i nedlæggelse af produktioner i de perifere områder og dermed frisættelse af arbejdskraft. For det andet foregår der en frisættelse af arbejdskraft af den årsag, at det hovedsageligt er de svage industrier, der lokaliseres i de mindre udviklede regioner. Disse industrier er yderst følsomme over for konjunktursvingninger,

og i nedgangsperioder vil det betyde nedlæggelse af industrier og frisættelse.

En inddragelse af de frisatte arbejdere i periferien har store vanskeligheder, dels foregår udviklingen ikke i disse områder, og dels anvender virksomheder, som nyetableres i periferien, ikke primært den frisatte arbejdskraft, men søger derimod arbejdere, der ikke tidligere har været inddraget i produktionen.¹⁷

Hvilke arbejdergrupper er det, som bliver hårdest ramt af disse strukturelt betingede ændringer på det kapitalistiske arbejdsmarked? Det vil sige, hvem der er mest udsat for at blive nedslidt, mindst bevægelige på arbejdsmarkedet, og med færrest muligheder for at tilpasse sig den givne teknologiske kvalifikationskrav. Det er først og fremmest disse arbejdergrupper, som rammes af den strukturelt betingede arbejdsløshed, og det er:¹⁸

ældre lønarbejdere, som har vanskeligt ved at holde det opskruede arbejdstempo, som er en konsekvens af den øgede arbejdsintensivering, og ved at leve op til de kvalifikationsmæssige krav, de teknologiske ændringer fordrer. Arbejdsløsheden for lønarbejdere over 60 år har ligget på omkring det dobbelte af det gennemsnitlige arbejdsløshedsniveau under krisen indtil 1978. Med efterlønsordningens indførelse skete der en betydelig reduktion, idet et stort antal ældre arbejdsløse gik på efterløn.¹⁹

fysisk og psykisk handicappede, der på grund af ringe arbejds-
evne vil være udelukket fra at udøve bestemte arbejdsfunktioner. I perioder med arbejdskraftmangel gøres der mange anstrengelser for at få disse marginale arbejdergrupper ind på arbejdsmarkedet - bedst

17) Den industrielle udvikling i periferiområder har hovedsageligt været koncentreret inden for typer af produktion, som har beskæftiget kvinder, og hvis konkurrencedygtighed har været betinget af lavtlønnet arbejdskraft. Denne arbejdskraft har man fået gennem inddragelse af kvinder og tidligere selverhvervende, førstegangsarbejdere, der som oftest ikke har været organiseret og følgelig har kunnet underbetales.

18) De statistiske oplysninger i det følgende er hentet fra T. Boje og P. Duus, Arbejdskraftforbrug og Arbejdsløshed, Handelshøjskolen, forskningsrapport 77-8 og Thomas Boje, Lønarbejdernes existensbetingelser belyst gennem arbejdsmarkedsstrukturen, København, 1980.

19) Omkring 25.000 arbejdsløse over 60 år er gået på efterløn i 1979.

illustreret gennem den store vægt, der i 1960'erne blev lagt på revalidering og genoptræning af handicappede. I takt med at kravene til arbejdstempo, flexibilitet m.v. skærpes, og der bliver arbejdskrafttrigelighed, presses disse arbejdergrupper ud af arbejdsmarkedet. Dette har dog ikke i slutningen af 1970'erne ført til et voksende antal invalide- og førtidspensionister. Det må følgelig antages, at en stor del af de erhvervshæmmede lønarbejdere, som er blevet udstødt under beskæftigelseskrisen, har udnyttet deres ret til arbejdsløshedsdagpenge så længe som muligt og dermed udsat overgangen til invalidepension.²⁰

Kvindelige lønarbejdere. Mens kvinderne i 1970 udgjorde 18 pct. af det samlede antal arbejdsløse, var deres andel i 1974 steget til 24. I løbet af krisen er arbejdsløsheden mere og mere blevet et kvindeproblem, således udgør kvinderne i dag ca. 60 pct. af det samlede antal arbejdsløse.

Til trods for at kvinderne inden for det seneste årti i stadig større udstrækning er blevet en integreret del af den arbejdende befolkning, har betingelserne for kvindearbejdet ikke ændret sig. De udfører stadig dobbeltarbejde. Som lønarbejdere beskæftiget ved ustabil og dårligt betalt arbejde, hvorigennem de er med til at sikre familiens reproduktionsgrundlag. Samtidig er de som husmødre beskæftiget med at opretholde og reproducere familiestrukturen. Konsekvensen af kvindernes dobbeltarbejde er dels hyppigere fravær fra arbejdet på grund af børnepasning end manden, dels færre arbejds erfaringer og en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet (deltidsarbejde). Altsammen forhold, der gør, at kvinderne er dem, som først presses ud under en beskæftigelseskrise.

Når kvinderne rammes særligt hårdt, skyldes det også, at de primært er beskæftiget i de meget konjunkturfølsomme produktioner, hvor antallet af virksomhedslukninger og den absolutte frisættelse har været specielt stor under den økonomiske krise (tekstil, beklædning, m.v.).

20) Denne problemstilling er nærmere belyst hos Ingrid Henriksen m.fl., Arbejdsløshedsundersøgelserne 1: Udbud og efterspørgsel på arbejdskraft, SFI-publ. 91, København, 1978. Den stadige forlængelse af 26-ugersreglen i perioden 1976-1979 har yderligere gjort dette muligt.

Dårligt uddannede lønarbejdere vil i kraft af en ringe bevægelighed og manglende evne til at omstille sig til nye produktionsformer blive presset ud til fordel for bedre uddannede og mere flexible arbejdere. Ved større afskedigelser har arbejdsgiverne ofte valget mellem at afskedige den dårligt uddannede ufaglærte eller de højere lønnede faglærte. Der er en tydelig tendens til at holde på den mere stabile og alsidigt uddannede faglærte, som har lettere ved omskoling og er mere flexibel, end den snævert oplærte ufaglærte. Til gengæld dequalificeres de faglærtes arbejdsfunktioner gennem opsplitning og specialisering.

De unge lønarbejdere er den gruppe, som er blevet hårdest ramt af beskæftigelseskrisen. Op mod en tredjedel af de arbejdsløse er under 25 år. Specielt er problemet alvorligt for de unge kvinder, der også er kraftigt overrepræsenteret blandt langtidsarbejdsløse. Baggrunden for den store ungdomsarbejdsløshed skal søges i, at de unge oftest ikke har fået en egentlig erhvervsuddannelse, at de mangler de ældre arbejdergruppers arbejdserfaring og at de ikke udviser den nødvendige arbejdsdisciplin i forhold til den kapitalistiske produktionsproces' krav. Dette gør, at det er svært for de unge at opnå beskæftigelse, hvis de ikke kan anvendes som billig underbetalt arbejdskraft. Samtidig gør det forhold, at de unge for første gang skal ind på et arbejdsmarked, hvor antallet af arbejdspladspladser er faldende, også sit til, at de har vanskeligt ved at blive integreret på arbejdsmarkedet.

Under gunstige beskæftigelsesforhold med stor arbejdskraftefterspørgsel er det muligt for så godt som alle arbejdergrupper at blive integreret i produktionen under mere eller mindre stabile beskæftigelsesforhold. Dog betød den stigende nedslidning og ødelæggelse af arbejdskraften, som satte igennem i 1960'ernes slutning, tydelige beskæftigelsesproblemer for flere af ovennævnte arbejdergrupper.²¹ I takt med den voksende arbejdsløshed forstærkes imidlertid de strukturelt betingede beskæftigelsesproblemer.

Under de første år af den økonomiske krise ramte frisættelsen og arbejdsløsheden dog de forskellige grupper inden for arbejds-

21) Her kan henvises til det stigende antal under 67 år, som søgte om en eller anden form for pension, og til arbejdsmiljødiskussionerne i kølvandet af 'Arbejdsmiljøgruppen af 1972's' rapporter.

styrken relativt ensartet, men med krisens mere dybtgående konsekvenser er der sket en tiltagende opsplittning af arbejdsstyrken og arbejdsløsheden er blevet koncentreret omkring de under ovennævnte lønarbejdergrupper. Samtidig har der blandt de beskæftigede udviklet sig en opsplittning mellem en kernearbejdsstyrke og en marginal arbejdsstyrke. Denne sidstnævnte gruppe er karakteriseret ved usikre beskæftigelsesforhold og omfatter typisk dårligt uddannede arbejdere og kvinder. Kvindernes beskæftigelsessituation er yderligere "marginaliseret" ved, at de både er dårligt uddannede og ansat i de mest konjunkturfølsomme produktioner.

5. Opsamling

I artiklen har vi forsøgt at pege på nogle af de arbejdsmarkedsforhold, som har central betydning for beskæftigelsesudviklingen, og som er baggrunden for den selektive udpresning, der kontinuerligt sker af bestemte arbejdergrupper.

I denne sammenhæng er det vigtigt at beskrive frisættelsens omfang og dens konsekvenser. Frisættelsens konsekvenser har vi i artiklen søgt kort at anslå ved at se på beskæftigelsessituationen for de frisatte arbejdere fra Kastrup Glasværk efter afskedigelsen. Denne undersøgelse illustrerer, hvor alvorlige de beskæftigelsesmæssige konsekvenser af frisættelse er under de nuværende arbejdsmarkedsforhold.

Arbejdsløshedens meget store omfang og udsigten til, at den vil holde sig på dette høje niveau i adskillige år, gør beskæftigelsesudsigterne for mange af de arbejdsløse meget dårlige. For den ældre ufaglærte mand såvel som for de kvindelige lønarbejdere vil beskæftigelsesmulighederne være ugunstige. Mange faglærte vil opleve, at deres kvalifikationer efter kort tids arbejdsløshed er overflødiggjort af den hurtige teknologiske udvikling, som jo ikke er standset under den økonomiske krisens skærpede konkurrencekamp kapitalerne imellem - snarere tværtimod.

For de unge aldersgrupper er det største problem at opnå en arbejdserfaring i det hele taget. Med krisens faldende beskæftigelse har der været stigende vanskeligheder med at komme ind på arbejdsmarkedet andet end som arbejdsløse.

Tendensen til at arbejdsmarkedet bliver et lukket marked for de allerede beskæftigede bliver stadig mere markant, mens de arbejds-

løse presses mere og mere ud af arbejdsmarkedet. For de beskæftigede gælder det om at holde fast ved det arbejde, man har, selv om det skulle betyde, at man må renoncere på kravene til løn- og arbejdsforhold - er man først kommet ud i arbejdsløshed, er udsigterne for genbeskæftigelse ringe.

Med hensyn til de arbejdergrupper, hvis beskæftigelsesmuligheder opfattes som dårlige, gøres der fra statens side de største anstrengelser for at få forsørgelsesudgifterne reduceret så meget som muligt. Efterlønsordningen må betragtes som et sådant forsøg på en reduktion af forsørgelsesomkostningerne for "ikke-anvendelige" arbejdsløse gennem en gradvis nedtrapning af forsørgelsesniveauet til folkepensionens størrelse. Genindførelsen af 26-ugers-reglen er en anden foranstaltning, som sætter en tidsmæssig grænse for, hvor længe en arbejdsløs kan oppebære understøttelse. Arbejdsløse, som falder for 26-ugers-reglen, er henvist til bistandslovens kontantydelse eller en førtidspension, og i begge tilfælde vil der være tale om en betydelig indkomstreduktion.

Endelig søger man gennem det såkaldte "børnepasningscirkulære" at foretage en sortering blandt de arbejdsløse. I dette cirkulære hedder det nemlig, at arbejdsløse (kvinder), der ikke kan modtage anvist arbejde på grund af børnepasningsproblemer, mister deres arbejdsløshedsunderstøttelse, indtil de har fundet en pasningsmulighed.²²

Den påbegyndte udsanering i gruppen af arbejdsløse vil fortsætte i de kommende år og synes at ske med stor effektivitet. Således var der 18. november 1979 kun godt 10.000 arbejdsløse, som havde været arbejdsløse i hele perioden januar-november 1979 ud af et samlet antal registrerede arbejdsløse på 144.600 i november 1979.²³

Det fald i ledigheden, som vi har kunnet konstatere siden årsskiftet 1979, har først og fremmest sin baggrund i ovennævnte politiske indgreb og er ikke udtryk for en forbedret beskæftigelsessituation. Gennem indførelse af efterlønsordningen, 26-ugers reglens genindførelse, børnepasningscirkulæret og etableringen af diverse jobtilbudsordninger for langtidsledige arbejdsløshedsforsikrede,

22) En undersøgelse foretaget af tidsskriftet Børn og Unge anslår, at 15-20.000 arbejdsløse kvinder på denne måde har mistet retten til dagpenge.

23) Statistiske Efterretninger 1980, serie B, nr. 8.

er der sket en nedgang i det officielle antal af registrerede ledige på 30-40.000 personer. Dette beskedne fald i ledigheden må vurderes på baggrund af, at de ovennævnte politiske foranstaltninger i løbet af 1979 har omfattet mindst 70.000 personer, som gruppen af registrerede ledige er blevet reduceret med gennem efterløn, jobtilbud eller overgang til anden form for offentlig forsørgelse. Reelt er der således tale om en ikke uvæsentlig forværring af beskæftigelsessituationen.

På baggrund af en uensartet vækstrytme inden for de forskellige produktionssektorer og geografiske regioner, sker der hele tiden omfattende ændringer i arbejdsmarkedsstrukturen i det kapitalistiske samfund. Samtidig sker der stadig frisættelse af arbejdere. Artiklen belyser udviklingen specielt under krisen, hvor den frisatte arbejdskraft har ringe mulighed for genbeskæftigelse. Dette illustreres med resultater fra en undersøgelse af baggrunden for og de beskæftigelsesmæssige konsekvenser af lukningen af Kastrup Glasværk. Kun 35-40 pct. af de frisatte arbejdere er kommet i arbejde et år efter lukningen. Resten er arbejdsløse eller har helt forladt arbejdsmarkedet.

I de seneste år er der sket en stigende opsplitning mellem de beskæftigede og de ikke-beskæftigede samt mellem en gruppe af stabilt og en gruppe af ustabil beskæftigede arbejdere. Artiklen analyserer, hvilke strukturproblemer på det kapitalistiske arbejdsmarked der er baggrund for, at bestemte arbejdsgrupper tvinges ud af arbejdsmarkedet.