LO-dokumentation

Nr. 2/2003

Oktober 2003

LO-dokumentation nr. 2/2003

ISSN:	1600-3411
ISBN:	87 7735 619-5
Varenr:	2132
Udgivet af:	Landsorganisationen i Danmark, oktober 2003
	Redaktionen er afsluttet primo oktober 2003
Oplag:	3.000 stk.
Forside:	Jette Lykke
Produktion:	KLS Grafisk Hus
Papir:	Scandia 2000, 200g./100g.
Layout:	Birger Gregers MDD
Sat med:	Officina Sans og New Century Schoolbook 10/13

Frihed i dit arbejde

Har du mulighed for at forlade din arbejdsplads en times tid uden løntræk, hvis du skal udrette et privat ærinde?

Kan du selv bestemme i hvilket tempo, du vil udføre dine arbejdsopgaver?

Har du deltaget i en medarbejdersamtale med din overordnede, og har denne samtale eventuelt været med til at forbedre dine arbejdsforhold?

Er der kantineordning med økonomisk tilskud fra arbejdsgiveren på dit arbejde, og betaler arbejdsgiveren din avisregning?

Betragter du dit nuværende job som sikkert, eller tror du, at der er risiko for, at du mister dit job?

LO har sat sig for at få svar på disse og en række andre spørgsmål om den frihed, danske lønmodtagere har i arbejdslivet.

Vi har fået TNS Gallup til at gennemføre telefoninterview med 2.000 lønmodtagere, og vi har fået professor Steen Scheuer til at analysere svarene og tegne et dækkende billede af de frihedsgrader i arbejdet, som forskellige lønmodtagergrupper har.

Undersøgelsen viser, at der er markante forskelle mellem lønmodtagergrupperne, og hovedkonklusionen er, at de lønmodtagere, der har almindelig løn og almindelige job, og som derfor er typiske medlemmer af LO-forbundene, har klart lavere frihedsgrader end de noget mindre, men til gengæld mere privilegerede grupper af lønmodtagere med høje indkomster.

Der er næppe noget område, der er så klart klasseopdelt som netop frihedsgraderne i arbejdet, konstaterer Steen Scheuer. Men behovet for kantineordning, medarbejdersamtaler og udførelse af private ærinder er vel ikke større blandt højt lønnede end blandt almindeligt lønnede? Næppe.

LO og den moderne fagbevægelse skal fortsat beskæftige sig med løn og arbejdstid, men friheden i arbejdet er også af stor betydning for det enkelte medlems velfærd og udviklingsmuligheder.

Frihed i arbejdet og forbedring af frihedsgraderne er fagpolitiske emner, som medlemmer, tillidsrepræsentanter, fagforeninger, forbund og LO alle skal interessere sig for, tage stilling til og kunne håndtere med dygtighed.

Jeg håber, at frihedsundersøgelsen kan være til gavn og inspiration i det fagpolitiske arbejde.

God læselyst.

Hans Jensen
Formand for LO

I LO-dokumentation 2/2003

Dimensioner af frihed i arbejdslivet

Fordelingen af ikke-løngoder i arbejdet

af Steen Scheuer, professor ved Institut for Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi, Roskilde Universitetscenter

Den foreliggende rapport er udarbejdet af Steen Scheuer på opdrag af og i samarbejde med LO. Dataindsamling og oparbejdning af datasæt er gennemført af analyseinstituttet TNS Gallup. Som studentermedarbejdere til at udføre analyse- og statistikarbejdet har stud.merc.mat. Martin Skovgaard og stud.scient.soc. Jens A. Fynboe medvirket.

Indholdsfortegnelse

1. Immateriel ulighed – Formålet og grundlaget for denne rapport *7*
2. Frihed i krydsfeltet mellem arbejdsliv og familieliv *14*
3. Empowerment: Frihed til at styre og tage ansvaret for egen arbejdssituation *30*
4. Udvikling i arbejdet – Frihed, individualisering og "den ny ansættelseskontrakt" *38*
5. De ubeskattede aktiver i arbejdet – personale- og frynsegoder *48*
6. Fri i jobbet/Usikker i jobbet? *62*
7. Konklusion: Frihedens ulige fordeling *68*

Bilag 1 Frihedsundersøgelsen – forløb, metode og gyldighed *73*
Bilag 2 Teknisk bilag om logistisk regression *81*
Bilag 3 Tabelnotation og ordforklaring *85*
Bilag 4 Konstruktion af samlede mål for manglende frihed *87*

Bilag 5 Svarfordelinger på de enkelte spørgsmål *89*

Bilag 6 Anvendte forkortelser *97*

Bilag 7 Anvendt litteratur *98*

Bilag 8 Tabeloversigt *101*

Dimensioner af frihed i arbejdslivet

Fordelingen af ikke-løngoder i arbejdet

af Steen Scheuer, professor ved Institut for Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi, Roskilde Universitetscenter

1. Immateriel ulighed
– Formålet og grundlaget for denne rapport

1.1 Frihedsgrader i arbejdet

Løn og arbejdstid har traditionelt set været udgangspunktet for det faglige arbejde og de kollektive overenskomster, som igen udgør grundlaget for fagforeningernes virke. "Hvor høj løn?" og "Hvor meget arbejde (hvor lang arbejdstid) for denne løn?" Dette har traditionelt været det helt centrale omdrejningspunkt for det faglige arbejde, for tillidsrepræsentanternes virke og ved fornyelserne af overenskomsterne. Andre emner er kommet til, bl.a. omkring efteruddannelse, feriefridage, arbejdsmarkedspension m.m., men disse handler stadigvæk meget om de "hårde" emner, de materielle goder for medlemmerne.

Imidlertid udfordres overenskomsterne og det fælles faglige arbejde mere generelt af en række ændringer i virksomhederne og i samfundet. Virksomhederne befinder sig i en mere dynamisk og konkurrencepræget verden, hvor en række af de mere "stive" bestemmelser udfor-

dres, og beslutningskompetencen decentraliseres, en proces der har stået på i nogle år, og i hvert fald siden 1980'erne.

Samtidig har nye ledelsesformer i virksomhederne ifølge managementlitteraturen indebåret et mere individualiseret forhold mellem medarbejder og virksomhed. Her kræver virksomheden mere fleksibilitet, ansvarlighed og engagement fra medarbejderne, men lover til gengæld en højere grad af hensyntagen til medarbejdernes individuelle ønsker og til deres udviklingsmuligheder, både i selve jobbet og i form af efteruddannelse (jf. Holt Larsen 2001; Purcell 1987; Scheuer 2001).

Endvidere fremhæves det ofte, at virksomhederne bliver mindre hierarkiske, mindre bureaukratiske, og at man også i virksomhederne delegerer og decentraliserer ansvaret nedad i linjen, således at medarbejderne – enkeltvis eller i mindre grupper – får større selvstændigt ansvar for virksomhedens produkter, serviceydelser eller kunderelationer (Kinnie m.fl. 2000; Lawler & Mohrman 2003; Purcell 1987; Reich 1991; Wood 1999; Wood m.fl. 2003).

Disse perspektiver har dog også været udsat for en hel del kritik i den danske og internationale debat, hvor mange konkrete forskningsprojekter har problematiseret, hvor langt virksomhederne faktisk var nået med disse egentlig smukke hensigter, og denne kritik er ganske omfattende (jf. Nolan & Wood 2003; Purcell 2000; Thompson 2003). Dette gør det temmelig påtrængende at se nærmere på disse spørgsmål i en dansk sammenhæng.

Man hører herudover i denne forbindelse fra ledelsesside det synspunkt, at de kollektive overenskomster repræsenterer de modsætningsforhold, som prægede virksomhederne i "verden af i går", mens verden af i dag skulle være præget af en langt større frihed for den enkelte i ansættelsesforhold til selv at vælge sine kontraktvilkår, hvordan grænsen skal trækkes mellem arbejdsliv og familieliv, hvordan selve arbejdet udføres osv., og at denne frihed reelt gør overenskomsterne og fagforeningerne overflødige. Det er imidlertid i denne sammenhæng et centralt og reelt set ubesvaret spørgsmål, hvor langt ud i virksomhederne og hvor langt ned i hierarkierne disse frihedsgrader egentlig er nået.

Derfor påkalder *fordelingen af frihedsgrader i arbejdslivet* sig stor interesse. Frihed er en højt prioriteret værdi i vores samfund, og med rette. Frihed er imidlertid ikke

noget man har eller ikke har, i enhver relation mellem mennesker – og mellem mennesker og virksomheder – kan der være større eller mindre frihedsgrader for de forskellige deltagere. Man afleverer jo noget af sin frihed, når man indgår i et ansættelsesforhold, "ved fabriksporten", så at sige. Dette hænger sammen med ledelsesretten. Imidlertid er arbejdsgiverens formelle ledelsesret noget, der reelt set administreres uhyre forskelligt overfor forskellige grupper af medarbejdere, og det er hensigten med denne analyse at skabe en forøget indsigt i, hvor store og hvor små frihedsgrader, forskellige kategorier af medarbejdere har, og hvor store forskelle, der er mellem de forskellige grupper af medarbejdere.

Overenskomsterne omhandler som nævnt i høj grad løn og arbejdstid, eller med andre ord *den materielle side* af det bytteforhold, man er en del af som medarbejder. Frihedsgraderne derimod omhandler en række mindre specifikke og konkrete *ikke-materielle* sider af ansættelsesforholdet. Disse ikke-materielle sider af ansættelsesforholdet er måske vanskeligere at sætte på paragraffer og i overenskomsten, men der er ingen tvivl om, at de er væsentlige for den enkelte medarbejders/det enkelte medlems egen oplevelse af sit arbejde og af muligheden for at udføre sit arbejde med en passende høj grad af menneskelig værdighed. Et job, der giver højere løn, men lavere frihedsgrader, vil af mange ikke blive anset for bedre, snarere tværtimod. Derfor er frihedsgraderne i arbejdet væsentlige.

I virksomhederne defineres disse frihedsgrader meget ofte som udgangspunkt af organisationernes formelle struktur, som tilskriver de forskellige ansatte forskellige grader af myndighed og bestemmelsesret mht. at tage beslutninger, herunder beslutninger vedrørende andre medarbejderes løn, arbejdstid, ret til at disponere over ressourcer osv. Mere uformelt kan der være forskellige måder at fortolke og udøve positioner i virksomheder på, nogle kan være mere insisterende på egen magt, andre kan være mere interesseret i at delegere magt og indflydelse til andre medarbejdere. Hvordan de almindelige medarbejdere i "den modtagende ende" således *oplever* den grad af frihed, de selv har i arbejdet, er således afhængigt både af den formelle organisationsstruktur og fordelingen af ansvar samt af den mere uformelle udøvelse af dette kompleks af rettigheder og pligter.

1.2 Undersøgelsens temaer

For at få noget at vide om frihed og frihedsgrader, må man spørge kon-

kret. Frihed hænger ikke frit svævende i luften, men udtrykker sig i en relation mellem den enkelte medarbejder og hans/hendes vilkår. Hvilken frihed den enkelte lægger mærke til og værdsætter kan være forskelligt fra, hvad andre lægger vægt på, men jo mere konkret man spørger, des bedre kan man bedømme de bestemte frihedsgrader og dermed vilkår, der gælder for den enkelte, og man sikrer sig, at alle svarpersonerne har tænkt på frihed i forhold til nogenlunde det samme, da de svarede. Dette er naturligvis vigtigt for at opnå pålidelighed i undersøgelsens resultater.

Derfor er undersøgelsen fokuseret omkring nogle temaer, som så igen er konkretiseret i nogle helt specifikke spørgsmål. I rapporten illustreres svarmønstrene dels ud fra de konkrete besvarelser, dels ud fra en opsummering af svarene på en række spørgsmål, som giver et mere samlet indtryk af medlemmernes frihedsgrad på et bestemt felt.

Undersøgelsens temaer er disponeret på følgende måde:

Afsnit 2
Frihed i krydsfeltet mellem arbejdsliv og familieliv: Hvilke frihedsgrader har medarbejderne, når det gælder muligheden for at klare de familiemæssige forpligtelser, og hvem har de fleste, hhv. de færreste frihedsgrader?

Afsnit 3
Empowerment: Frihed til at styre og tage ansvaret for egen arbejdssituation. Delegering af kompetence og ansvar er tidens løsen i managementlitteraturen. Men er denne delegering og såkaldte empowerment nået helt ud på gulvet, eller er det mest noget, man taler om, og mest noget, man praktiserer overfor de særligt udvalgte?

Afsnit 4
Udvikling i arbejdet – Frihed, individualisering og "den ny arbejdskontrakt". Her vender vi os imod ansættelsesforholdets ny dimensioner og kvaliteter: Jobudvikling, medarbejderudviklingssamtaler osv. Er det blevet mere almindeligt, og kan man sige, at virksomhederne også prøver at sikre disse ny dimensioner i ansættelsesforholdet for alle personalegrupper?

Afsnit 5
De ubeskattede aktiver i arbejdet – personale- og frynsegoder. Både traditionelt og i den nyere litteratur om HRM – Human Resource Management (ledelse af de menneskelige ressourcer) – har man fokus på frynsegoderne, som både er skattebegunstigede og dertil ses som gode muligheder for at fastholde medar-

bejderne. Men skal alle fastholdes lige meget? Er gratis kaffe eller PC derhjemme for dem, der skal bruge det eller er det for de i forvejen privilegerede?

Afsnit 6
Fri i jobbet/Usikker i jobbet, mulighederne for at få et nyt job ved uønsket tab af job. Den stigende ledighed aktualiserer medarbejdernes uro, og oplevelser af fyringsrunder på egen arbejdsplads øger uroen. Hvilke medarbejdergrupper føler sig især usikre i deres nuværende job, og hvilke medarbejdergrupper mener, de i givet fald vil få svært ved at finde et nyt job? Hvordan er frihedsgraderne og uligheden på denne dimension?

1.3 Spørg lønmodtagerne selv!

Hvis man vil vide, hvordan medlemmerne i dag oplever frihedsgraderne i arbejdet, hvis man vil vide, hvilke forskelle der er mellem forskellige medarbejdergruppers frihedsgrader, så er den bedste kilde til viden herom givetvis at spørge medlemmerne selv. Herved kan man få inspiration til en diskussion af, hvilke frihedsgrader nogle medarbejdergrupper er udelukket fra, mens andre har dem,

Surveys og medlemsundersøgelser er ikke en måde at erstatte medlemsdemokratiet, men det er en måde at supplere det på. Sådanne undersøgelser gør det muligt at undersøge medlemsvilkår og medlemsholdninger både generelt og koncentreret om specielle temaer. Dette kan man gøre uden at besvære hele medlemskredsen, til en overkommelig pris, men samtidig med en høj grad af repræsentativitet og dermed pålidelighed i resultaterne. Hermed sikres et solidt "nedefra og op" input til den igangværende faglige diskussion om udviklingen i arbejdslivet og udviklingen af det faglige arbejde.

Når det gælder selve spørgsmålene, er det i de fleste tilfælde bevidst valgt at stille dem på en måde, så det er nemt at svare positivt på, at man har frihed. Der er ikke spurgt på en måde, der forudsætter, at man kan bestemme det hele selv, tværtimod, for at svare ja forudsætter det blot, at der er et vist beskedent råderum for den enkelte. Forventningen var derfor, at mange ville svare positivt, og det er da også tilfældet. Det interessante er imidlertid for det første, at der på nogle af punkterne faktisk viser sig ikke at være så stor frihed, som man kunne have ventet, og for det andet – og som det mest væsentlige – at selv de mere indlysende friheder i arbejdslivet viser sig at være temmelig ulige fordelt.

Kan man "måle frihed" i en under-

søgelse? Det man kan måle, er frihedens *oplevede* fordeling. Her har vi valgt at måle ved hjælp af et repræsentativt, stort datasæt, for at sikre, at der er dækning for resultaterne. Frihed er naturligvis et abstrakt begreb, men om man har lov til at bruge egen mobiltelefon på arbejdet er til gengæld ret konkret! Når vi i undersøgelsen danner samlede mål for frihedsgrader i arbejdslivet, kan disse derfor ses som baseret på de konkrete dimensioner af friheden, som indgår i undersøgelsen, og som vi refererer til. Målene for frihedsgraderne er således konstruerede, men gennemskuelige, og – mener vi – intuitivt forståelige.

1.4 Datasættet – hvem indgår og hvem udtaler sig?

På denne baggrund har LO fået gennemført en spørgeskemaundersøgelse af et statistisk tilfældigt udvalg af beskæftigede lønmodtagere. Undersøgelsen er teknisk gennemført af TNS Gallup, det største og mest velrenommerede af de private meningsmålingsinstitutter herhjemme. Interviewingen er gennemført som CATI telefoninterviews i juni og juli måned 2003. I alt har 2.003 personer medvirket i undersøgelsen ved at besvare skemaet, hvilket er et meget højt antal for denne type undersøgelse. Det er valgt at foretage en vægtningsprocedure af materialet, for at undgå at persongrupper med lave svarprocenter blev underrepræsenteret, jf. svarprocent og vægtning i bilag 1.

Samlet set er data i høj grad repræsentative og pålidelige for undersøgelsens univers. Alle beskæftigede lønmodtagere indgår i dette univers, som omfatter både arbejdere, funktionærer, både mænd og kvinder, gamle og unge, organiserede og uorganiserede. Således indgår medlemmer af LO-forbund, af FTF- og AC-organisationer, af øvrige fagforbund samt tillige uorganiserede. Eneste vigtige kriterium for deltagelse har således været, at man på interviewtidspunktet har været i arbejde, og datasættet omfatter derfor ikke ledige, efterlønsmodtagere, pensionister osv.

1.5 Hvad kan analyserne bruges til?

Når man kan konstatere, at visse former for frihed er skævt eller ulige fordelt, og denne ulighed ikke uden videre forekommer velbegrundet i fx produktionsteknologiske forhold, men derimod synes socialt begrundet, dvs. begrundet i fx hierarkisk position, er der grundlag for at rejse spørgsmålet i det faglige arbejde. Men hvad betyder dette? Betyder det, at man skal prøve at få den bestemte frihed indført som en rettighed i overenskomsten?

Dette vil naturligvis langtfra altid være tilfældet, selv om det til tider kan være relevant. I mange tilfælde drejer det sig om frihedsgrader, som ikke er egentligt overenskomststof, eller som kun med stort besvær kan forsøges inddraget i de kollektive overenskomster. Mange af de uligheder, der optræder, skal derfor nok snarere ses som inspirationskilde for tillidsrepræsentanter og for øvrige fagligt aktive, som lokalt ude på virksomhederne og overfor ledelsen kan anvende pointerne til at foreslå en yderligere delegering, decentralisering eller frihed til medarbejderniveauet på den enkelte virksomhed. Ofte skyldes forskellene nemlig hverken produktionsteknologiske nødvendigheder eller ond vilje fra ledelsens side, men simpelt hen at man ikke er opmærksom på fænomenet på ledelsesniveau. Vi mennesker har det jo med at tro, at andre har det nogenlunde som os selv, og dette gælder også for ledere.

Derfor vil man undertiden med held kunne fremføre sådanne ønsker, da virksomhedens ledelse som regel ikke har decideret ønske om at "diskriminere" over for bestemte kategorier af medarbejdere, høj eller lav. For progressive virksomheder kan dette ligefrem skabe en "win-win" situation. Så let går det dog langt fra altid.

Fagbevægelsen i Danmark har jo en betydelig tilstedeværelse på danske arbejdspladser, så derfor er mulighederne for at tage mange af disse ting op faktisk ganske betydelige. I den private sektor dækker de kollektive overenskomster mere end syv ud af ti lønmodtagere, og i den offentlige sektor dækker de stort set alle (Scheuer & Madsen 2000: 17). På de områder, som opfattes som centrale af de faglige organisationer og parterne på arbejdsmarkedet, har overenskomsterne også en tydelig indflydelse på arbejdsvilkårene i "den rigtige retning", så at sige. Dette gælder fx omkring arbejdstid og overarbejde (se Scheuer 1997; Scheuer & Madsen 2000: 30-3). Men der er vel ingen grund til, at man ikke kan inddrage yderligere områder, som de fagligt aktive på denne måde ville kunne løfte.

Ideen er derfor, dels at analysen skal være et inspirationskatalog for tillidsrepræsentanterne, som kan inspirere til, hvilke frihedsgrader man rimeligvis kan sætte fokus på, men dels også at analyserne kan etablere nogle rimelige *benchmarks,* dvs. nogle *målepunkter,* der udtrykker, hvad der er et rimeligt mål for frihed i arbejdslivet. Hvis ens egen virksomhed ikke lever op til dette, er der noget at arbejde med!

Ulighed kan eksistere uden at vi for

alvor erkender det. Uligheden lever bedst i det skjulte. Dette gælder økonomisk ulighed, men i endnu højere grad ikke-materielle former for ulighed. Andre grupper, end den man selv tilhører, kan have eller kan tage sig friheder, man ikke selv havde drømt om. Ved at sætte fokus på de uligheder, der eksisterer mht. frihedsgrader i arbejdet, er det håbet at skabe grundlag for en idémæssig debat blandt faglige medlemmer og fagligt aktive om, hvad der er, og hvad der ikke er rimelige frihedsgrader i arbejdet, hvad der er rimelige hensyn til den enkeltes egen situation, egne vilkår og egne ønsker, for herefter at få denne debat udmøntet i en forbedring af de frihedsvilkår, der gælder for medlemmerne i dag.

Som sagt, uligheden lever bedst i det skjulte. I det følgende trækker vi den ulighed, der vedrører frihedsgrader i arbejdsliv, frem i lyset, i det håb, at uligheden hermed vil få forringet sine vilkår, og at der kan skabes blot lidt større lighed, når det gælder den enkeltes frihed i arbejdet.

2. Frihed i krydsfeltet mellem arbejdsliv og familieliv

Et ansættelsesforhold består ikke kun af overenskomstens bytte mellem løn og arbejdstid. Ansættelsesforholdet og arbejdsvilkårene har mange mere uformelle aspekter, som har stor betydning for, hvordan den enkelte oplever kvaliteten af ansættelsen. Til disse mere uformelle aspekter hører, hvilken fleksibilitet man oplever, at ens arbejdsplads eller arbejdsgiver tillader en. Et job med stort ansvar kan naturligvis indebære, at man i perioder er stærkt bundet til arbejdspladsen, ligesom teknologiske forhold kan binde en periodisk, dvs. at objektive eller saglige forhold binder en til arbejdet.

På den anden side kan arbejdets kontrol også gå ud over det strengt nødvendige, og simpelt hen afspejle, at visse grupper af medarbejdere er underlagt strengere kontrol end andre, og denne strengere grad af kontrol har traditionelt altid været stærkt knyttet til de ansattes position i arbejdspladsens organisatoriske hierarki. Man kan sige, at arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse (ledelsesretten) udnyttes ud over, hvad der sagligt eller produktionsteknologisk er nødvendigt eller retfærdiggjort, således at fleksibilitet i forholdet mellem arbejdsliv og familieliv bliver mere ulige fordelt, end hvad der er ret og rimeligt. Dette kan ses som en dimension af den "skjulte ulighed", en ulighed der vedrører immaterielle goder eller det, som

man i overenskomstsproget kalder de "bløde områder", fordi det sådan set ikke koster arbejdsgiveren noget i kroner at være mere fleksibel, men feltet opleves alligevel som betydningsfuldt af begge parter. At det er betydningsfuldt fremgår, hvis det er sådan, at de bedre stillede grupper har disse frihedsgrader, mens lønmodtagere lavere på rangstigen ikke har dem. Hvis virksomheden således diskriminerer mellem grupper af ansatte, må det ses som udtryk for, at området er væsentligt, og at man har valgt at give nogle mere frihed end andre.

Har man da det? Har man valgt at give mere frihed til nogle end til andre?

For de fleste er balancen mellem arbejdsliv og familieliv et puslespil, og dette gælder især børnefamilierne (jf. Bonke 1997; Holt 1994; Wood m.fl. 2003). Blot minimale grader af mulighed for at blive kontaktet af ægtefælle eller børn for lige at justere aftaler eller flekse lidt med den aftalte arbejdstid kan være vigtige for at få tingene til at fungere, og sådanne muligheder opleves uden tvivl som væsentlige af langt de fleste lønmodtagere. Derfor har vi i undersøgelsen bl.a. stillet de følgende syv spørgsmål (se bilag 5 for svarfordelingen på de enkelte spørgsmål):

Har du mulighed for at forlade din arbejdsplads med kort varsel en times tid for at udrette et ærinde, uden at blive trukket i lønnen?

Kan du "flekse" med arbejdstiden – Sådan at du eksempelvis møder en time senere én dag og så arbejde længere på et andet tidspunkt?

Har du indflydelse på, hvornår din egen hovedferie bliver lagt?

Er det nemt for fx familie eller nære bekendte at ringe dig op i et privat anliggende, når du er på arbejde?

Har du lov til at tale i egen mobiltelefon i arbejdstiden?

Stiller virksomheden følgende til rådighed for dig: Internetopkobling i dit hjem?

Stiller virksomheden følgende til rådighed for dig: Mulighed for somme tider at arbejde hjemmefra i stedet for at møde på arbejde?

De tre første spørgsmål omhandler muligheder for faktisk at lægge eller ændre arbejdstiden under hensyntagen til private behov. De to næste omhandler mulighederne for at blive kontaktet eller selv at kontakte andre, mens man er på arbejde. Som man kan se, er der tale om hvad de fleste vil opfatte som

Boks 1:

Hvad skiller mellem lønmodtagerne?

I de følgende tabeller er det i en enkel statistisk test (multivariat logistisk regression) blevet testet hvilke analysevariabler (fx køn, indkomst, sektor), der er signifikante, dvs. hvor det gør en mere end tilfældig forskel, om man tilhører den ene kategori eller den anden, fx mand eller kvinde, højtlønnet eller lavtlønnet, privat eller offentligt ansat. I alle afsnit er der i alle spørgsmålene testet for køn, stilling, indkomst, sektor og hovedorganisation. Hvis forskellene mellem grupperne i en variabel ikke er signifikante, er det angivet med et "NS" ud for variablens navn. I enkelte afsnit er der inddraget yderligere analysevariabler, hvor dette forekommer velbegrundet, fx firmastørrelse i analysen af frynsegoder og alder i analysen af jobudvikling og bedømmelsen af chancer for at få nyt job ved ledighed (se nærmere i bilag 2).

både beskedne og rimelige krav eller vilkår, men ikke desto mindre er der tale om vilkår, som langtfra alle har, og hvis fordeling er stærkt ulige fordelt. De to sidste spørgsmål – internetopkobling og mulighed for at arbejde hjemmefra – siger noget om udnyttelsen af IT, med fokus på hvordan det skaber bedre muligheder i samspillet mellem arbejdsliv og familieliv.

2.1 Fleks med arbejdstid og ferielægning

Når det gælder muligheden for at forlade arbejdspladsen i kortere tid uden at blive trukket i løn, er dette noget, som lidt mere end tre fjerdedele af alle lønmodtagere tilkendegiver, at de har mulighed for. I tabel 2.1 kan man se, for hvem denne mulighed er mest og for hvem den er mindst almindelig (se boks 1).

En stor andel af lønmodtagerne kan faktisk forlade arbejdspladsen i kortere tid uden løntræk (78 procent), men som det fremgår, er denne frihed immervæk stærkt knyttet både til indkomst og til stilling. De fleste fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere tjener mellem 200.000 og 300.000 kr. om året, men især når man kommer op i det højeste indkomstinterval, er denne frihed stærkt øget. Man kan udtrykke det sådan, at odds (se boks 2) for at kunne forlade sin arbejdsplads en time uden løntræk er dobbelt så stor for de højtlønnede som for alle øvrige.

Opdelingen på stilling viser tilsva-

Tabel 2.1:
Kan forlade arbejdspladsen med kort varsel en times tid for at udrette et ærinde uden at blive trukket i lønnen. Andel som svarer ja (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds ratio	Antal
Indkomst i kr./år*			
Under 200.000	72	1.0	333
200.000-299.999	73	0.9	882
300.000-399.999	83	1.2	433
400.000 og derover	93	2.1*	259
Stilling***			
Specialarbejder	65	1.0	397
Faglært arbejder	72	1.5*	345
Lavere funktionær	80	1.8*	831
Højere funktionær	92	3.6***	373
Sektor***			
Privat sektor	81	1.0	1180
Offentlig sektor	73	0.6***	761
Hovedorganisation***			
LO-arbejder	65	1.0	529
LO-funktionær	81	1.6	372
FTF	75	1.1	373
AC	92	2.4*	141
Køn	NS		
Alle	**78**		**1946**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

rende klart stigende frihedsgrader, når man bevæger sig fra specialarbejdere til de højere funktionærer. Kun 65 procent eller to tredjedele af specialarbejderne har denne mulighed, mens 92 procent af de højere funktionærer har den. Det svarer til, at stilling har den effekt, at højere funktionærer faktisk har 3,6 gange større odds for denne frihed end specialarbejdere har, og dobbelt så stor som lavere funktionærer har.

Boks 2:

Odds ratio, også kaldet relative odds

Definitionen af odds kan beregnes ud fra en procentfordeling som P/(100-P), altså chancen for et (positivt) udfald i forhold til sandsynligheden for et ikke-udfald. Hvis sandsynligheden for at slå plat med en mønt er 50 procent, er chancen eller odds for plat 50/(100-50), dvs. 1/1 (en til en).

Odds ratio eller den relative odds er en kvotient til sammenligning af sådanne chancer, dvs. af den relative odds for, at man har et bestemt vilkår eller et bestemt gode, sammenlignet med andre.

De odds ratio-værdier, der er vist i tabellerne er de fittede (beregnede) værdier i den multivariate logistiske regression. Dette betyder, at de ikke er beregnet på den simple to-vejsfordeling (og de procenttal), som er vist i tabellerne, men korrigeret for effekten af de øvrige variabler, der indgår signifikant i den samlede, multivariate tabel. Man kan derfor kun i nogle tilfælde selv regne sig frem til de odds-værdier, som er vist i tabellerne.

Som illustration nævnes her et eksempel fra tabel 3.2 senere i rapporten. 66 procent af mændene imod 57 procent af kvinder angiver, at de har høj grad af indflydelse på, på hvilken måde de skal udføre deres egne arbejdsopgaver.

Odds for mænd er 66/34 = 1,9

Odds for kvinder er 57/43 = 1,3

Hvis mændenes odds sættes til 1, så er kvindernes relative odds (odds ratio) 1,3/1,9 = 0,7. Kvindernes odds eller chance for høj grad af indflydelse på dette punkt er således kun 0,7 gange mændenes.

I den offentlige sektor er friheden ikke større end i den private, tværtimod, idet muligheden kun gælder for 73 procent i den offentlige sektor, imod 81 procent i den private. I den offentlige sektor er mulighederne derfor næsten kun halvt så gode.

Fordeler man lønmodtagerne efter *hovedorganisation* (se boks 3) fremgår den samme statusbetingede skævhed, idet LO-arbejdere klart ligger lavest, mens FTF-medlemmer måske noget overraskende har næstmindst frihed på denne dimension. AC'erne har klart de høje-

Boks 3:

Fordeling efter hovedorganisation

Da LO er langt den største hovedorganisation, har vi valgt at opdele LO-forbundenes medlemmer efter, om de er ansat som funktionærer eller som arbejdere. LO-funktionærer er i hovedreglen medlemmer af HK, SL, TL, PMF m.fl., men også arbejderforbundene SiD, Metal m.fl. har et vist antal funktionærer blandt medlemmerne.

FTF og AC omfatter medlemmer af fagforbundene under disse to hovedorganisationer.

Medlemmer af "øvrige" organisationer, dvs. fagforbund uden for hovedorganisationerne, samt uorganiserede lønmodtagere er ikke vist i tabellerne, da denne gruppe er meget sammensat, og antagelig noget domineret af personer i højere stillinger. Det skal dog understreges, at disse har indgået i de statistiske analyser.

ste frihedsgrader, mere end dobbelt så høje odds.

Det næste spørgsmål handler om, hvorvidt man kan "flekse med" arbejdstiden, dvs. møde en time senere en dag for til gengæld at arbejde mere en anden dag. Man kan sige at dette repræsenterer den anden side af arbejdsgiverens fleksibilitet, når denne beder om overarbejde. Medarbejdere kan også have behov for "overarbejde" derhjemme, imod så at kunne kompensere en anden dag. Fordelingen på dette spørgsmål fremgår af tabel 2.2.

Også denne form for fleksibilitet, hvor den ansatte selv kan rykke lidt rundt med arbejdstiden, er klart ulige fordelt. Samlet er det over to tredjedele (69 procent) af alle lønmodtagere, der har denne mulighed, men også her viser der sig klare forskelle, især med hensyn til stilling, sektor og hovedorganisation, mens indkomst og køn ikke opnår betydning, jf. tabel 2.2.

Her viser det sig, at faglærte arbejdere og lavere funktionærer har nogenlunde samme muligheder, idet henholdsvis 69 og 65 procent har svaret ja, mens specialarbejderne ligger noget lavere og de højere funktionærer en hel del højere, deres odds er fire gange så høje. I den offentlige sektor er også denne form for fleksibilitet langt mindre udbredt end i den private (58 procent ja i den offentlige sektor, imod 75 procent i den private, svarende til

Tabel 2.2:
Kan "flekse" med arbejdstiden – fx møde en time senere en dag og så arbejde længere et andet tidspunkt. Andel som svarer ja (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds ratio	Antal
Stilling* **			
Specialarbejder	59	1.0	421
Faglært arbejder	69	1.7**	358
Lavere Funktionær	65	1.4	839
Højere Funktionær	87	4.1***	377
Sektor* **			
Privat sektor	75	1.0	1209
Offentlig sektor	58	0.5***	780
Hovedorganisation* **			
LO-arbejder	61	1.0	550
LO-funktionær	68	1.4	374
FTF	58	0.9	380
AC	88	3.1***	142
Køn	NS		
Indkomst i kr./år	NS		
Alle	**69**		**1994**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

kun halvt så store odds), og også opdelingen på hovedorganisation viser et tilsvarende mønster, AC'ernes odds er tre gange større end LO-arbejdernes og FTF'ernes og dobbelt så store som LO-funktionærernes.

Når det gælder indflydelse på egen hovedferie, er det ikke så meget den daglige fleksibilitet, det drejer sig om, men muligheden for at få et ferietidspunkt, der passer med partnerens og med børnenes. Som spørgsmålet er formuleret, er der ikke tale om, at man skal kunne bestemme hovedferiens placering selv, blot at man *har indflydelse* på hovedferiens placering, jf. tabel 2.3.

Som det fremgår, har over 80 procent en sådan indflydelse, og her er forskellene mellem tre af de fire

Tabel 2.3:
Har indflydelse på, hvordan egen hovedferie bliver lagt. Andel som svarer ja (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds ratio	Antal
Indkomst**			
Under 200.000	82	1.0	346
200.000-299.999	82	1.0	911
300.000-399.999	79	0.7	439
400.000 og derover	93	1.9*	262
Stilling*			
Specialarbejder	80	1.0	421
Faglært arbejder	82	1.3	363
Lavere Funktionær	82	1.0	838
Højere Funktionær	90	1.8*	377
Sektor**			
Privat sektor	86	1.0	1213
Offentlig sektor	78	0.6**	781
Hovedorganisation***			
LO-arbejder	80	1.0	556
LO-funktionær	91	2.9***	373
FTF	71	0.8	380
AC	89	1.6	142
Køn	NS		
Alle	**83**		**1998**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

stillingsgrupper – nemlig bortset fra de højere funktionærer – ikke store. Men højere funktionærer har markant bedre muligheder for at øve indflydelse på egen hovedferie. Blandt de øvrige er der immervæk en gruppe på knap 20 procent, som ikke har denne mulighed.

Sektormæssigt er det igen den offentlige sektor, hvor denne form for indflydelse er lavest, og især FTF-medlemmerne scorer lavt på denne dimension. Odds for offentligt ansatte er kun 0,6 gange de privatansattes, hvilket absolut er markant. Men stilling og indkomst har dog også effekt.

Tabel 2.4:
Kan nemt blive ringet op af familie eller nære bekendte i et privat anliggende på arbejde. Andel som svarer ja (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds ratio	Antal
Indkomst* **			
Under 200.000	87	1.0	350
200.000-299.999	90	1.5	911
300.000-399.999	91	1.6	439
400.000 og derover	99	9.1***	261
Sektor**			
Privat sektor	94	1.0	1214
Offentlig sektor	86	0.6**	782
Hovedorganisation* **			
LO-arbejder	90	1.0	555
LO-funktionær	93	1.8*	376
FTF	83	0.6*	380
AC	93	0.9	142
Stilling	NS		
Køn	NS		
Alle	**91**		**2001**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

Her er forskellene mellem forskellige lønmodtagergrupper noget mindre end ved de foregående spørgsmål, men de er dog stadig til stede. Her er der ikke tale om stigende grad af frihed med stigende indkomst eller højere stilling, men snarere om, at de højeste grupper har markant bedre vilkår end alle de øvrige. Dette kunne tyde på, at *ferieplanlægningen* på virksomheden og i offentlige organisationer foregår i et samarbejde mellem de fleste ansatte, dog bortset fra topcheferne og akademikerne.

2.2 Kontakt med familien i arbejdstiden

Er det nemt at blive ringet op og kan man selv ringe familien op i arbejdstiden? Langt de fleste kan nås af familien, faktisk 91 procent, men igen er denne næsten selvindlysende rettighed ikke lige let tilgængelig for

Tabel 2.5:
Har lov til at bruge egen mobiltelefon i arbejdstiden. Andel som svarer ja (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds ratio	Antal
Indkomst* **			
Under 200.000	67	1.0	323
200.000-299.999	74	1.3	837
300.000-399.999	83	1.9***	409
400.000 og derover	94	5.5***	253
Køn* **			
Mand	84	1.0	992
Kvinde	70	0.6***	869
Hovedorganisation **			
LO-arbejder	76	1.0	529
LO-funktionær	77	1.3	342
FTF	70	0.7*	346
AC	91	1.7	132
Stilling	NS		
Sektor	NS		
Alle	**78**		**1861**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

alle – igen er der nogle, der har større friheder end andre, jf. tabel 2.4.

Niveauet er som forventet meget højt. De faktorer, der har indflydelse, er primært indkomst, sektor og hovedorganisation. Personer med over 400.000 kr. i årsindkomst kan altid nås på arbejde, mens offentligt ansatte igen har noget mindre mulighed for at kunne nås.

Mobiltelefoners store udbredelse har fuldstændig ændret vore muligheder for at kontakte hinanden, også i arbejdstiden. Derfor er det af en vis interesse, i hvilket omfang de ansatte *har lov til* at bruge deres egen mobiltelefon, mens de arbejder. Mens de fleste kan blive ringet op i arbejdstiden privat, er mobilsnak i egen telefon bestemt ikke nogen almindelig rettighed, jf. tabel 2.5.

Knap fire ud af fem har lov hertil (78 procent), og her har indkomst betydelig effekt: For lønmodtagere med almindelige indkomster op til 300.000 kr. om året er det hver fjerde (26 procent), der ikke har lov til at bruge egen mobil, mens kun ganske få ikke har denne ret ved indkomster på over 400.000 kr. Odds for at have lov er hele 5,5 gange større end for personer med en indkomst under 200.000 kr.

Herudover er det især køn og hovedorganisation, der får den signifikante betydning. For kvinder er det pudsigt nok i noget mindre grad tilladt at tale i egen mobil, og fordelt på hovedorganisation er det især for FTF'erne, det kniber på dette punkt. Kvinder har kun 0,6 odds i forhold til mændene, mens FTF'erne har 0,7 odds i forhold til en LO-arbejder, og i forhold til AC har FTF'erne mindre end halvt så store odds (0,7 i forhold til 1,7).

Selv om denne frihed generelt er høj, er forskellene, især kønsforskellene, bemærkelsesværdige. Kønsforskellene kan ikke forklares med indkomstforskellene mellem kønnene, da der jo er taget højde for indkomst i modellen.

2.3 Muligheder for at teleworke

De to sidste spørgsmål omhandler brugen af den nyeste IT-teknologi og de hermed forbundne øgede muligheder for at kunne udnytte mulighederne for at teleworke eller altså arbejde hjemme, mens man er koblet op på virksomheden. Effekten af at teleworke er omdiskuteret, men ud fra andre undersøgelser kan man sige, at teleworking på den ene side næsten altid opleves som en fordel mht. at få mere fra hånden i arbejdet, men at det på den anden side kan skabe øgede stress-forhold i grænselandet mellem arbejdsliv og familieliv. Ikke desto mindre synes udbredelsen højest blandt de mest privilegerede i arbejdslivet, et mønster der forventes genfundet her, jf. tabel 2.6. og 2.7.

Hver sjette lønmodtager (16 procent) har virksomhedsfinansieret internetopkobling derhjemme. Dette er langt mere udbredt i den private end i den offentlige sektor, men først og fremmest er svarpersonernes indkomst og stilling de helt afgørende faktorer: Højere funktionærer har syv gange så store odds for internetopkobling som specialarbejdere, og har man 400.000 kr. og derover i årsindkomst er odds 12 gange større, end hvis man tjener under 300.000 kr. om året. Dette relativt ny privilegium trænger helt sikkert ud blandt lønmodtagerne "oppefra", og spørgsmålet er i høj grad, hvor langt ud det egentlig trænger.

Tabel 2.6:
Virksomheden stiller internetopkobling hjemme til rådighed. Andel som svarer ja (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds ratio	Antal
Indkomst* **			
Under 200.000	4	1.0	348
200.000-299.999	5	0.8	907
300.000-399.999	22	3.6***	438
400.000 og derover	58	12.1***	261
Stilling* **			
Specialarbejder	4	1.0	422
Faglært arbejder	7	1.5	363
Lavere Funktionær	15	4.3***	834
Højere Funktionær	40	7.0***	375
Sektor* **			
Privat sektor	21	1.0	1213
Offentlig sektor	8	0.4***	776
Hovedorganisation (NS)			
LO-arbejder	4		554
LO-funktionær	14		373
FTF	14		377
AC	38		339
Køn	NS		
Alle	**16**		**1993**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

Selve muligheden for at kunne arbejde hjemme nu og da er naturligvis ikke ny. Det ny er forbundet med, at man faktisk kan være koblet op på virksomhedens netværk og faktisk teleworke, hvilket skulle give sandsynlighed for, at større grupper i virksomhederne og i de offentlige organisationer har denne mulighed.

Som man kan se af tabel 2.7 er det over hver fjerde lønmodtager (28 procent), som har denne mulighed nu og da, men også dette privilegium eller denne frihed er temme-

Tabel 2.7:
Virksomheden giver mulighed for at arbejde hjemme nu og da i stedet for at møde på arbejde. Andel som svarer ja (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds ratio	Antal
Indkomst* **			
Under 200.000	12	1.0	349
200.000-299.999	18	1.4	909
300.000-399.999	39	3.2***	438
400.000 og derover	71	8.4***	261
Stilling* **			
Specialarbejder	7	1.0	423
Faglært arbejder	11	1.4	363
Lavere Funktionær	31	2.5**	837
Højere Funktionær	64	5.7***	375
Køn **			
Mand	30	1.0	1037
Kvinde	27	1.5**	960
Hovedorganisation* **			
LO-arbejder	6	1.0	555
LO-funktionær	31	2.6**	375
FTF	33	2.3**	379
AC	72	6.3***	141
Sektor	NS		
Alle	**28**		**1997**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

lig ulige fordelt: Høj stilling og høj indkomst øger odds radikalt med henholdsvis seks og otte gange, og AC'erne har som set i de foregående tabeller de bedste muligheder. Det er værd at bemærke, at når disse faktorer er inddraget i modellen, har kvinder faktisk lidt bedre muligheder end mændene (odds 1,5 gange større). Det kan måske undre, at kvinder har bedre odds, når procenttallene synes at vise at kvinderne har marginalt ringere muligheder. Dette skyldes at modellen indregner effekterne af indkomst, stilling og hovedorganisa-

Tabel 2.8:
Kun få frihedsgrader i grænsefeltet mellem arbejde og familie, defineret som ja til højst to ud af syv spørgsmål pct. med få frihedsgrader og odds ratio) 2003.

Højst to Ja-svar	Pct.	Odds ratio	Antal
Indkomst i kr./år*			
Under 200.000	16	1.0	303
200.000-299.999	14	0.9	803
300.000-399.999	10	0.8	400
400.000 og derover	2	0.2**	247
Stilling*			
Specialarbejder	17	1.0	372
Faglært arbejder	12	0.7	320
Lavere funktionær	12	0.8	747
Højere funktionær	5	0.4*	350
Sektor * **			
Privat	8	1.0	1103
Stat	11	1.4	176
Amt & kommune	20	2.3***	506
Hovedorganisation* **			
LO-arbejder	16	1.0	494
LO-funktionær	7	0.3**	333
FTF	19	1.2	339
AC	7	0.9	130
Køn	NS		
Alle	**12**		**1789**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

tion og konkluderer, at inden for fx indkomst- og stillingskategorierne har kvinder en lidt (men signifikant) bedre chance end mænd.

2.4 Lønmodtagere med kun få frihedsgrader i krydsfeltet arbejdsliv/familieliv

I det ovenstående er de syv udvalgte spørgsmål om frihedsgrader i arbejdslivet behandlet hver for sig, nu vil vi forsøge at summere sva-

rene på disse spørgsmål for at få et indtryk af, om det er de samme lønmodtagere, som må svare nej på de forskellige spørgsmål om frihed, altså om den manglende frihed er koncentreret om nogle bestemte grupper, eller om den manglende frihed er mere fordelt, således at nogen mangler noget, andre noget andet. "Få frihedsgrader" er derfor fastlagt som det forhold, at man kun har svaret ja på to af de syv spørgsmål, der er redegjort for i det foregående (se også bilag 4). Hvis man nemlig kun kan svare ja på to af disse syv spørgsmål, så er man markant ringere stillet med hensyn til frihedsgrader, end de fleste andre er, når det gælder muligheden for i det daglige at tilpasse arbejdslivets og familielivets undertiden noget krydsende krav.

Defineret på denne måde har 12 procent af alle lønmodtagere kun få frihedsgrader i grænsefeltet arbejdsliv/familieliv. Imidlertid må man sige, at ufriheden følger statusinddelingen i samfundet og den økonomiske ulighed ganske klart. Jo højere stilling eller jo højere indkomst, des større frihed i arbejdslivs-/familielivsforholdet. Høj indkomst reducerer odds for at have få frihedsgrader til en femtedel, og høj stilling til under halvdelen. Selv om behovet for frihed i denne sammenhæng ikke kan antages at være mindre med lavere indkomst, er det alligevel sådan, at jo dårligere stillet du er, des mindre er muligheden for at flekse.

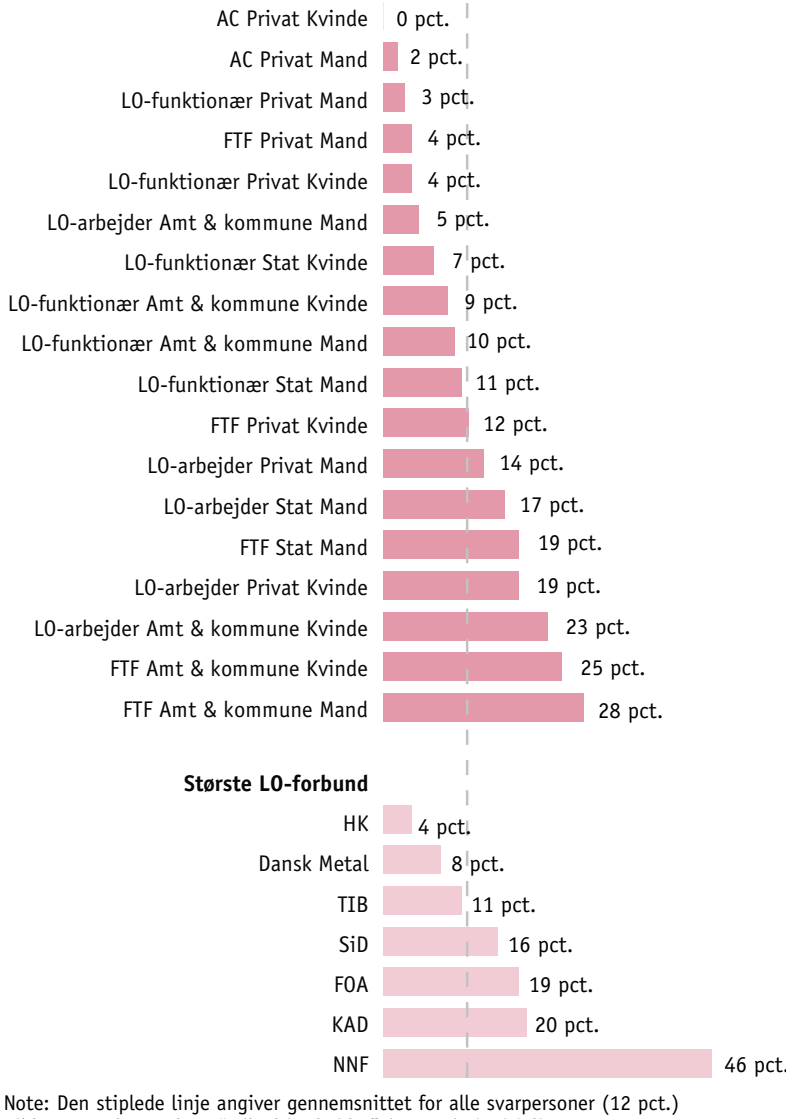
Endelig har vi i tabel 2.9 konstrueret en "ufrihedens trappe" for lidt nærmere at belyse fordelingen af frihedsgrader for forskellige grupper i grænsefeltet mellem arbejdsliv og familieliv. Her har vi opdelt på køn og den offentlige sektor på stat og amter/kommuner.

Det fremgår her, muligvis noget overraskende, at visse AC'ere og FTF'ere i amter og kommuner faktisk er placeret i bunden på denne trappe. Også kvindelige LO-arbejdere i amter og kommuner og i den private sektor ligger lavt på denne trappe. Især privatansatte ligger gunstigt her, især AC'ere og LO-funktionærer, både mænd og kvinder, mens især amter og kommuner skiller sig noget negativt ud.

I tabel 2.9 har vi endvidere givet tallene for de syv største LO-forbund i denne undersøgelse. Heraf fremgår, at når man ser på disse syv, kan man se, at især medlemmer af NNF, KAD, FOA og SiD har relativt stor ufrihed i forholdet mellem arbejdsliv/familieliv.

Generelt kan man sige, at denne dimension af frihedsgrader i arbejds-

Tabel 2.9:
Ufrihedens trappe: Kun få frihedsgrader i arbejdslivet i arbejdsliv/familieliv-relationen, defineret som ja til højst to ud af syv spørgsmål. Procent med få frihedsgrader, fordelt efter hovedorganisation, sektor og køn (pct.) 2003



Note: Den stiplede linje angiver gennemsnittet for alle svarpersoner (12 pct.)
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

livet ikke skelner skarpt mellem LO- og FTF-områderne. De "privilegerede" er de højere funktionærer, dem med de høje indkomster samt AC-gruppen. Det ligner i nogen grad en 80/20 fordeling, med 20 procent privilegerede over for 80 procent med de almene vilkår. Endelig er det både klart og tydeligt, at frihedsgraderne i feltet mellem arbejdsliv og familieliv er klart mindre i den offentlige end i den private sektor, næsten for alle grupper.

3. Empowerment:

Frihed til at styre og tage ansvaret for egen arbejdssituation

I afsnit 2 blev der set på frihedsgrader i grænsefeltet arbejdsliv/familieliv. I dette afsnit ser vi på frihedsgraderne i selve arbejdet.

I managementlitteraturen tales der meget om, at hierarkierne skal brydes ned, at stive regelsæt ikke egner sig for dynamiske virksomheder og organisationer, at alle medarbejdere skal indgå i og repræsentere virksomhedens kultur, at der skal ske en decentralisering og delegering af kompetencen om arbejdets udførelse til det faktisk udførende personale og at der skal ske "empowerment", dvs. at medarbejderne skal tildeles øget ret og pligt til selv at kunne tilrettelægge deres eget arbejde og dermed tage ansvaret for dets udførelse (Lawler & Mohrman 2003; Ordiz-Fuertes & Fernandez-Sanchez 2003; Reich 1991; Wood 1999; Wood m.fl. 2003, for mere kritiske fremstilling se fx Csonka 2000; Thompson 2003; Wood 2003).

Man må tro, at en vis udvikling i denne retning har fundet sted. Man kan vel næppe "italesætte" sådanne udviklingstendenser, uden at de i hvert fald i et vist omfang også realiseres. Men det rejser jo det interessante spørgsmål, om de klassiske uligheder, når det gælder friheden og ansvaret for egen arbejdssituation, er blevet udvisket eller er forsvundet.

Frihed og autonomi er højt påskønnede værdier i vores samfund, og med god grund. Spørgsmålet er, om virksomhedernes ledelser er klar over, hvor meget friheden skal udbredes, hvis friheden ikke skal være alt for ulige fordelt, og om de er klar til det.

For at belyse dette, har vi stillet fem spørgsmål, der belyser frihedsgraderne omkring selve arbejdet:

Har du nogen indflydelse på planlægningen af din arbejdsdag, kan du fx selv bestemme:

1. *I hvilket tempo du vil udføre dine arbejdsopgaver?*

2. *Hvornår du vil holde pause?*
3. *I hvilken rækkefølge du vil udføre de opgaver, du skal løse?*
4. *På hvilken måde du vil udføre de opgaver, du skal løse?*
5. *Hvilke arbejdsopgaver, du skal udføre; har du fx indflydelse på, hvilke opgaver du selv skal løse, og hvilke der evt. skal løses af andre?*

I det følgende vises besvarelserne først og fremmest på tre af disse. I et empowerment-perspektiv er det afgørende spørgsmål, hvor mange der i høj grad oplever, at de har indflydelse på, hvordan de skal udføre deres arbejde. Derfor har vi valgt at analysere denne andel af svarpersonerne, for at belyse hvor langt mulighederne for at styre og tage ansvaret i egen arbejdssituation er nået ud i virksomhederne, og især hvilke grupper, der endnu ikke i samme grad har nydt godt af denne decentraliserings- og delegeringsbølge.

3.1 Hvad har medarbejderne egentlig indflydelse på

I den første tabel har vi set på, hvor meget medarbejderne selv kan styre rækkefølgen af eget arbejde. Dette må forekomme at være en ret grundlæggende frihed, idet manglende muligheder her oftest udtrykker, at andre fastlægger denne rækkefølge for en. Svarfordelingerne fremgår af tabel 3.1.

Samlet set udtrykker mere end halvdelen af alle lønmodtagere, at de oplever en høj grad af indflydelse på rækkefølgen af eget arbejde, hvilket derfor må ses som en rimeligt basal grundrettighed for ganske mange. Analyserne viser imidlertid, at særligt stilling og tilhør til hovedorganisation har betydning for oplevelse af indflydelse på rækkefølgen af eget arbejde. Strukturen i disse fordelinger er dog sådan, at det først er når man bliver højere funktionær, at indflydelsen på rækkefølgen af eget arbejde for alvor øges. Langt de fleste grupper ligger omkring halvdelen, der udtrykker høj indflydelse, men blandt personer med høj stilling er andelen knap tre fjerdedele. Odds bliver således næsten tredoblet, når man går fra fx en lavere til en højere funktionærstilling.

Det gør til gengæld ingen forskel, om man er mand eller kvinde, eller om man er offentligt eller privat ansat, og her går effekten af indkomst ikke ud over effekten af høj hierarkisk placering.

Flere lønmodtagere rapporterer, at de har høj grad af indflydelse på, *hvordan* deres arbejdsopgaver skal udføres, samlet set 61 procent, jf. tabel 3.2. Stilling og hovedorganisation optræder ligesom i forrige tabel 3.1, men på en anden måde:

Tabel 3.1:
Ansvar og indflydelse i arbejdslivet (1): Har høj grad af indflydelse på, i hvilken rækkefølge ens arbejdsopgaver skal udføres (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds ratio	Antal
Stilling* **			
Specialarbejder	46	1.0	421
Faglært arbejder	51	1.3	360
Lavere funktionær	51	1.0	836
Højere funktionær	74	2.7***	377
Hovedorganisation **			
LO-arbejder	45	1.0	552
LO-funktionær	56	1.5	374
FTF	53	1.2	378
AC	59	1.2	142
Indkomst i kr./år	NS		
Køn	NS		
Sektor	NS		
Alle	**54**		**1993**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

Det er især faglærte arbejdere, der kan ses at have "metodefrihed" og på hovedorganisationsopdelingen kan man endvidere se, at det især er AC'ere, men også LO-funktionærer og FTF'ere, der har højere grad af metodefrihed eller empowerment med hensyn til selve arbejdsmetoden i forhold til LO-arbejdere. En AC'er har tre gange bedre odds for at influere på måden for arbejdets udførelse end en LO-arbejder.

Til gengæld har køn en vis betydning her, idet mænd i højere grad end kvinder oplever indflydelse på, hvordan arbejdsopgaverne udføres. Det kan måske undre, at det er sådan, når fx FTF'ere og LO-funktionærer har højere indflydelse end LO-arbejdere, idet der er mange kvinder i netop disse grupper. Oplysningen skal derfor forstås sådan, at når man kontrollerer for stilling og hovedorganisation (og dermed indirekte uddannelse), så har kvinder generelt lavere indflydelse på deres arbejdsmetoder end deres tilsvarende mandlige kolleger.

Tabel 3.2:
Ansvar og indflydelse i arbejdslivet (2): Har høj grad af indflydelse på, på hvilken måde ens arbejdsopgaver skal udføres (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds ratio	Antal
Stilling* **			
Specialarbejder	53	1.0	420
Faglært arbejder	64	1.5**	361
Lavere funktionær	59	0.8	836
Højere funktionær	74	1.3	375
Køn* **			
Mand	66	1.0	1033
Kvinde	57	0.7***	960
Hovedorganisation* **			
LO-arbejder	54	1.0	553
LO-funktionær	59	2.0**	373
FTF	64	2.2***	377
AC	75	3.0***	142
Indkomst i kr./år	NS		
Sektor	NS		
Alle	**61**		**1993**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

Når det gælder *hvilke* arbejdsopgaver, man skal udføre, er vi jo helt ovre i ledelsesretten, og andelen med høj grad af indflydelse blandt almindelige lønmodtagere viser således, i hvilket omfang arbejdslivets almindelige aktører uformelt har en indflydelse, der går ud over, hvad de formelt har ret til. Omvendt kan man sige, at hvis det overvejende er personer med høj løn og høj stilling, der har denne indflydelse, så modsvarer dette arbejdslivets formelle hierarkiske opbygning ganske godt. Ofte hævdes det i debatten og i managementlitteraturen, at hierarkiet er dødt, at det er erstattet af netværk og andre postmoderne organisationsformer, og der kan være en idé i at tjekke dette synspunkt efter i sømmene.

Tabel 3.3 viser grundlæggende to ting. For det første fremgår det, at

Tabel 3.3:
Ansvar og indflydelse i arbejdslivet (3): Har høj grad af indflydelse på hvilke arbejdsopgaver man selv skal udføre, og hvilke der skal udføres af andre (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds ratio	Antal
Indkomst i kr./år*			
Under 200.000	34	1.0	344
200.000-299.999	39	1.2	901
300.000-399.999	42	1.1	437
400.000 og derover	56	1.8**	262
Stilling***			
Specialarbejder	33	1.0	416
Faglært arbejder	39	1.3	356
Lavere funktionær	37	0.8	833
Højere funktionær	60	2.2***	376
Hovedorganisation***			
LO-arbejder	34	1.0	545
LO-funktionær	43	1.7*	373
FTF	44	1.5*	376
AC	37	0.7	140
Køn	NS		
Sektor	NS		
Alle	**41**		**1982**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

41 procent af alle lønmodtagere, og omkring en tredjedel af almindelige lønmodtagere (fx 33 procent af specialarbejdere) angiver, at de i høj grad har indflydelse på, hvilke opgaver, de selv skal løse. Dette synes at indicere, at en strengt formaliseret ledelsesret ikke udøves alle steder.

For det andet fremgår det imidlertid også, at arbejdslivets formelle hierarkier stadig lever og har det godt: Høj indkomst, men især høj stilling giver en kraftig forøgelse af chancen for høj indflydelse på egne arbejdsopgaver. Dette gælder både for mænd og kvinder, og det gælder for offentligt såvel som

privatansatte. Det formelle hierarki er hverken erstattet af løse netværk eller af forhandlingsøkonomi. Det er stadig et stykke vej til en mere ligelig fordeling af denne type indflydelse i arbejdslivet.

3.2 Sammenfatning: Hvem mangler empowerment i selve arbejdet

For at forfølge denne problemstilling yderligere har vi ud fra de fem ovennævnte spørgsmål, der kan ses som "temperaturmålinger" på frihedsgrader omkring selve arbejdets udførelse, igen konstrueret en sumvariabel, for at måle, hvilke lønmodtagergrupper, der især kan siges at mangle delegering og empowerment i arbejdet, dvs. som synes at være underkastet en relativt detaljeret instruktion eller kontrol eller begge dele. Denne sumvariabel har vi kaldt "hårdt styret arbejdssituation" (se bilag 4), og den modsvarer styreformer i arbejdslivet, der enten kendes som direkte overvågning eller som standardisering af arbejdsprocessen.

Empowerment er det modsatte, og det indebærer høj grad af indflydelse, derfor defineres hårdt styret arbejdssituation som lønmodtagere, der i højst et af de fem spørgsmål har svaret, at de i høj grad har indflydelse på egen arbejdssituation.

Dette mål på manglende uddelegering og empowerment i arbejdet viser det samme klare mønster for den ulige vertikale hierarkiske fordeling som i afsnit 2: Indflydelse på eget arbejde er særdeles ulige fordelt, og uligheden følger næsten entydigt den formelle organisations hierarkiske opbygning. Lønmodtagere med høj indkomst eller høj stilling har langt mindre sandsynlighed for at blive underlagt en "hårdt styret arbejdssituation" end de fleste øvrige medarbejdere i virksomheder og organisationer. Fire ud af ti specialarbejdere risikerer dette, imod tre af ti faglærte arbejdere og lavere funktionærere og kun godt en ud af ti højere funktionærer. Højere funktionærers chance er mindre end halvt så stor som specialarbejdernes for en hårdt styret arbejdssituation.

Man kan udtrykke det på den måde, at der i dagens Danmark stadig er et betydeligt potentiale for at videreudvikle de delegerings- og empowerment strategier, der er så moderne i managementlitteraturen. De moderne ledelsesformer og det moderne arbejde er stadig ukendt land, især for mange LO-arbejdere.

Dette fremgår også af tabel 3.5, "Ufrihedens trappe" for den hårdt styrede arbejdssituation, hvor vi har detailopdelt sumvariablen på

Tabel 3.4:
Hårdt styret arbejdssituation: Højst ét "I høj grad"-svar i fem spørgsmål om indflydelse på egen arbejdssituation. Andel med højst et ja-svar ud af fem mulige (pct. og odds ratio) 2003

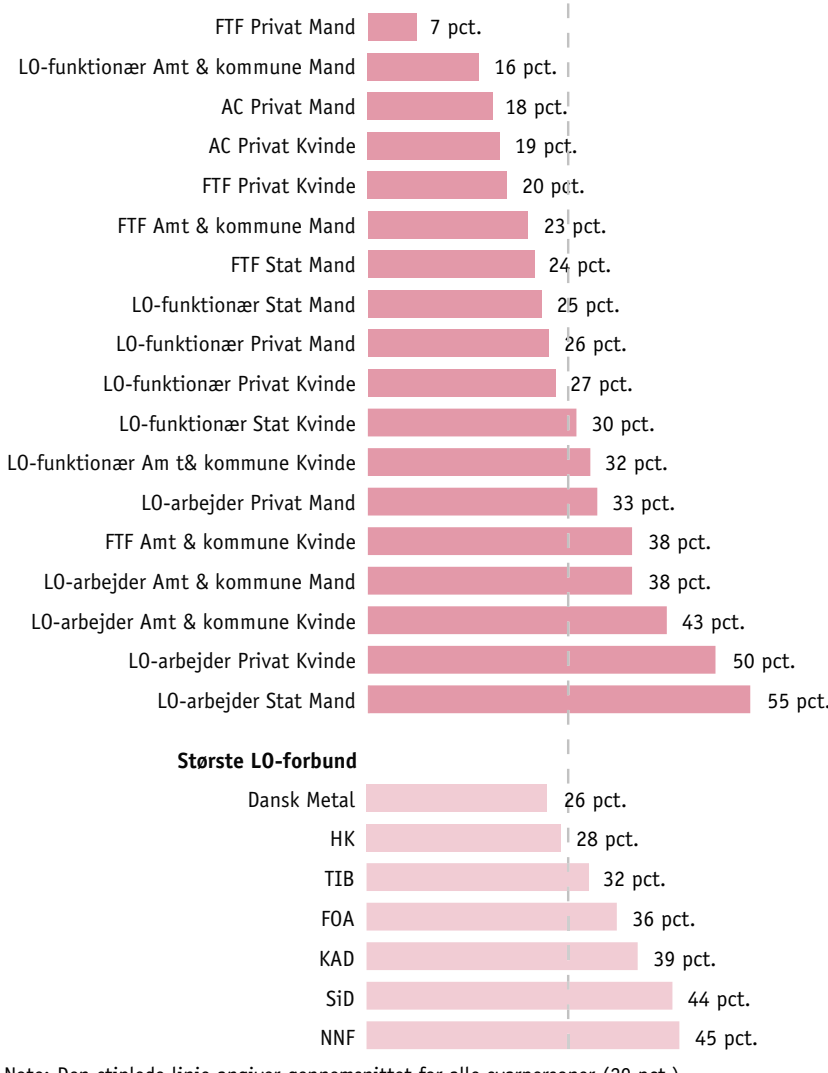
	Pct.	Odds ratio	Antal
Indkomst i kr./år* **			
Under 200.000	40	1.0	336
200.000-299.999	32	0.7*	879
300.000-399.999	23	0.5***	434
400.000 og derover	13	0.3***	261
Stilling* **			
Specialarbejder	39	1.0	407
Faglært arbejder	30	0.7	348
Lavere funktionær	31	1.2	818
Højere funktionær	12	0.4**	375
Hovedorganisation* **			
LO-arbejder	38	1.0	531
LO-funktionær	28	0.5**	367
FTF	30	0.7	370
AC	21	0.8	138
Køn	NS		
Sektor	NS		
Alle	**29**		**1947**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

en række undergrupper ud fra tilhørsforhold til hovedorganisation, sektor og køn.

LO-arbejdere, mænd som kvinder, i forskellige sektorer, har klart de dårligste vilkår på denne dimension, efterfulgt af kvindelige FTF'ere i amter og kommuner. I den anden ende af skalaen finder man en række AC- og FTF-grupper. Selv om der i et vist omfang er kvinder i bunden og mænd i toppen, er kønsfordelingen dog ikke entydigt negativ for kvinderne, som man kan se. Særligt på LO-siden er der dog klart noget at være opmærksom på. Som det nemlig fremgår, er det især i NNF,

Tabel 3.5:
Hårdt styret arbejdssituation: Ufrihedens trappe i selve arbejdet. Højst et "I høj grad"-svar i fem spørgsmål om indflydelse på egen arbejdssituation. Andel med højst et ja-svar ud af fem mulige, fordelt efter hovedorganisation, sektor og køn (pct. og odds ratio) 2003



Note: Den stiplede linje angiver gennemsnittet for alle svarpersoner (29 pct.)
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

SiD, KAD og FOA, man finder lønmodtagere med en hårdt styret arbejdssituation.

Forskellene mellem mandlige FTF'ere og AC'ere i den ene ende og LO-arbejderne i den anden ende er bestemt til at tage og føle på.

Hvis moderne ledelse handler om delegering, ansvarliggørelse og inddragelse, er der derfor endnu et stykke arbejde, der skal gøres, før dette er realiseret. Disse ny ledelsesformer er ifølge teorien for alle, men nogle er altså stadig mere lige end andre.

4. Udvikling i arbejdet

- Frihed, individualisering og "den ny arbejdskontrakt"

Et andet aspekt af den moderne virksomheds forhold til sine medarbejdere består i det, man kalder "den ny arbejdskontrakt", og som ofte i omtalen forbindes med mere frihed og med mere individualiserede ansættelsesvilkår. Den øgede globalisering, den digitale kommunikation og handel på tværs af landegrænser og kontinenter, de deregulerede markeder og den stigende konkurrence worldwide indebærer, at selv virksomheder, der tidligere realistisk kunne love deres medarbejdere en ansættelse for livet – måske ikke verdens mest spændende job, men dog sikret til pensionsalderen – nu må indstille sig selv og ikke mindst medarbejderne på, at ansættelsen kun kan vare så længe, som virksomheden kan afsætte sine produkter eller sin service. Selv for bankansatte har denne virkelighed indfundet sig! Nu har disse vilkår jo på visse dele af arbejdsmarkedet altid været gældende og repræsenterer derfor ikke noget nyt, men hvis der tidligere var en form for forskelsbehandling mellem lønmodtagere, der sad i gode, sikre (ofte offentlige) job, så er denne forskelsbehandling nok noget mindre udpræget i dag. Man kan ikke sikre sig blot ved at holde godt fast i sit job, blot ved at være god til at gøre det, man gør lige nu.

Det øgede krav om konkurrencedygtighed og fleksibilitet indebærer også krav om mere individualiserede ansættelsesforhold, noget som undertiden omtales som "den ny ansættelseskontrakt". Men hvis medarbejderne skal acceptere denne ny og mere usikre verden, hvor de skal bære mere af den konkurrencemæssige risiko, skal virksomhederne da ikke yde noget til gengæld? Hvis den livslange ansættelse er fortid, skal medarbejderne da bare godvilligt acceptere "hyr-og-fyr"-politikker fra virksomhedernes side?

Her taler man i disse år meget om, at den ny arbejdskontrakt også indebærer, at virksomhederne i stigende grad giver medarbejderne mulighed for at udvikle sig i jobbet og for at udvikle deres kvalifikationer, således at de kan bevare deres markedsværdi. Eller med andre ord, hvis man mister jobbet hos den ene virksomhed, kan man uden det store besvær få et job, som er i hvert fald omtrent ligeså godt og omtrent ligeså godt lønnet, som det man havde (jf. Coyle-Shapiro & Kessler 2000; 2002). Ligesom håndværkeren, der skifter fra den mester, der ikke fik ordren, til ham, der fik den. At man med andre ord skal og kan bevare sin markedsværdi på arbejdsmarkedet.

For at belyse denne individualisering og kvalifikationsudvikling har vi valgt at fokusere på tre aspekter af det ny ansættelsesforhold, nemlig:

Medarbejdersamtale

Jobudvikling

Efteruddannelse

Medarbejdersamtaler er et forholdsvis nyt personalepolitisk redskab herhjemme, og står som et centralt element i HRM-bølgen (HRM betyder Human Resource Management, og handler om nye måder at lede de menneskelige ressourcer i virksomheder og organisationer). Samtalen ses som et forsøg på dels i højere grad at individualisere ansættelsesforhold ved at skabe bedre vilkår for at kunne både motivere og inddrage den enkelte ansatte og dels ved at facilitere mulighederne for feedback fra medarbejderne til ledelsen, altså en mere refleksiv eller dialogisk ledelsesform. Medarbejdersamtaler er vigtige for den enkelte som et led i den ny kontrakt, fordi det er her, den enkelte har mulighed for også selv at komme lidt på agendaen i forhold til ledelsen. Medarbejdersamtaler er i den sammenhæng et procesredskab både i relation til jobudvikling og til efteruddannelse.

Jobudvikling udtrykker hvor meget den enkeltes job ændrer sig over tid. Jobudvikling er et centralt moment i meget organisationsteori og teori om organisationsudvikling, og mange konsulenter og rådgivere især på det personalepolitiske område gør utroligt meget ud af, at den enkelte ikke må gå i stå i jobbet. Jobudvikling eller mangel på samme kan ses som et udtryk for, hvor meget virksomhederne faktisk lever op til den ny kontrakt i en mere dynamisk og kompetitiv økonomi.

Efteruddannelse har lidt den samme karakter, selv om den har et lidt

andet snit. Her handler det reelt også om mulighederne for jobudvikling, men i det omfang efteruddannelse giver formelle kvalifikationer, rettes den potentielle jobudviklingsmulighed ikke blot imod det aktuelle job, men også imod andre jobs, man kan søge eller avancere til i virksomheden.

Alle tre dimensioner er vigtige områder, og de udtrykker tilsammen, om der er en ny ansættelseskontrakt og for hvem.

4.1 Medarbejdersamtale

Kært barn har mange navne, og medarbejdersamtalen er et af dem: Medarbejderudviklingssamtale (MUS), Performance Appraisal Interview, årssamtale, statussamtale, lønsamtale e.l. Her kalder vi det blot medarbejdersamtaler.

Medarbejdersamtaler er en af de vigtigste nyudviklinger i ansættelsesforholdet i de seneste ti år, og de indgår som en central del i den ny arbejdskontrakt. Denne samtale indebærer som noget nyt – ikke at chef og medarbejder taler sammen – men at de taler sammen mindst én gang om året om medarbejderens præstationer, udvikling og ikke mindst ønsker til egen udvikling i jobbet (Holt Larsen m.fl. 1995). Set fra medarbejderens side indebærer denne samtale, at man har mulighed for at sætte egne udviklingsønsker på agendaen i en tidslomme, som er specifikt afsat til dette formål. For nogle medarbejdere har sådanne samtaler vel altid eksisteret, dem der var placeret højere i hierarkiet eller havde andre betroede poster. Men med den generelle politik om medarbejdersamtaler, som er blevet mere fremherskende (fx er disse samtaler nu obligatoriske i staten), så skulle også dette gode nu være blevet mere ligeligt fordelt, idet alle statsansatte og vel også mange ansatte i private virksomheder har ret til en årlig samtale med deres chef.

Set fra ledelsens synspunkt muliggør det, at lederen tvinges til (i hvert fald for et kort øjeblik) at være lyttende, refleksiv og dialogbaseret, og at blive opmærksom på, hvad den enkelte medarbejder ønsker sig i sit job. Fra fagbevægelsens side modtog nogle i starten disse samtaler med mistro, fordi de kunne ses på den måde, at der var tale om, at tillidsrepræsentanten blev forbigået i samtalen mellem leder og medarbejder, men denne holdning er nok på retur de fleste steder.

Derfor er det af stor betydning, om disse samtaler gennemføres med alle, fordi dette kan ses som et udtryk for, hvor udbredt tankegangen om den ny ansættelseskontrakt er

blevet. I denne undersøgelse har vi derfor ganske enkelt spurgt, om svarpersonerne har deltaget i en medarbejdersamtale inden for det seneste år. Besvarelserne fremgår af tabel 4.1.

Det mest overraskende resultat af denne tabel er, at hele 40 procent faktisk *ikke* har deltaget i en medarbejdersamtale inden for det seneste år. Når man betænker, hvor meget denne praksis anbefales personalepolitisk, og at medarbejdersamtaler faktisk er obligatoriske i staten, er dette ganske enkelt et forbløffende resultat. Det kniber åbenbart gevaldigt for danske ledere at få tid og rum til at få afholdt disse samtaler, hvilket nok må ses som en noget uheldig prioritering (eller mangel på samme).

Tabel 4.1 viser desuden, at kun indkomst og stilling har signifikant indflydelse på deltagelse i medarbejdersamtaler, og også denne variabel vender klart den gale vej: Kort sagt kan man sige, at personer i høj stilling eller med høj indkomst har dobbelt så stor deltagelse i medarbejdersamtaler som andre har. Dette er et meget markant resultat, som klart viser, at ledernes refleksive opmærksomhed primært er rettet imod de højere lag, når det gælder samtaler og hensyntagen.

Der er ingen forskel på mænds og kvinders deltagelse (det kunne man måske have forestillet sig), og overraskende nok heller ikke på offentlig og privat sektor, trods den klare forskel i regelsættet omkring medarbejdersamtaler. Selv om medarbejdersamtaler klart er blevet en meget mere udbredt praksis end de var for 5-10 år siden, er der stadig et godt stykke vej endnu, før medarbejderne ad denne vej får samme muligheder for at præge virksomheden endsige deres eget ansættelsesforhold.

4.2 Jobudvikling

Et andet aspekt af den ny ansættelseskontrakt er den enkeltes mulighed for at udvikle sig i selve jobbet. Man må antage, at det er en forudsætning for at kunne bevare sin markedsværdi som lønmodtager og sin attraktivitet for kommende arbejdsgivere, at man har siddet i en virksomhed, hvor man har haft lejlighed til at udvikle sig i og med jobbet.

Nu er det naturligvis ikke noget overenskomstkrav, at jobbet det ene år skal være anderledes end det andet, men muligheden for individuel jobudvikling kan både ses som et rimeligt moment i ansættelsen, i en mere konkurrencebetonet økonomi, og det kan også ses som et rimeligt menneskeligt krav i arbejdslivet, at den enkelte selv kan

Tabel 4.1:
Den manglende ny arbejdskontrakt (1): Deltagelse i medarbejdersamtaler. Andel som ikke inden for det seneste års tid har deltaget i en medarbejdersamtale med deres nærmeste overordnede (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds ratio	Antal
Indkomst i kr./år*			
Under 200.000	48	1.0	349
200.000-299.999	40	0.8	911
300.000-399.999	38	0.8	439
400.000 og derover	28	0.5**	261
Stilling***			
Specialarbejder	52	1.0	422
Faglært arbejder	48	0.9	363
Lavere funktionær	33	0.5***	840
Højere funktionær	32	0.5***	376
Hovedorganisation(NS)			
LO-arbejder	51		554
LO-funktionær	36		375
FTF	32		380
AC	31		142
Køn	NS		
Sektor	NS		
Alle	**40**		**2000**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

se sit arbejdsliv som noget, der udvikler sig.

Derfor har vi spurgt personerne i denne undersøgelse, hvor meget forandring de har oplevet i deres konkrete arbejdsopgaver. Vi har bedt svarpersonerne se to år tilbage i deres nuværende ansættelsesforhold (og ikke spurgt de svarpersoner, der har været ansat på nuværende arbejdsplads mindre end to år), om der inden for disse to år er sket en forandring i deres arbejdsopgaver. Grundfordelingen fremgår af tabel 4.2.

Hele 35 procent – mere end en tred-

jedel – havde ingen forandring oplevet, og yderligere 5 procent havde oplevet en rent marginal jobudvikling. Dette må siges at være et tal som viser, at et stort mindretal i arbejdslivet simpelt hen oplever, at de står stille i deres arbejde. Man kan næppe forestille sig, at de er tilfredse med dette.

Af dem, der havde oplevet forandring, angav tre fjerdedele nemlig som svar på et andet spørgsmål (dette er ikke vist i tabelform, men svarfordelingen ses i bilag 5), at forandringen havde været til det bedre, hvilke også stemmer overens med, at over halvdelen af alle ønsker sig enten lidt eller meget mere forandring i jobbet, mens de færreste ønsker et lavere forandringstempo (se også bilag 5).

Man kan sige det på den måde, at når man ser på virksomhedernes forandringshastighed internt med hensyn til medarbejderne og jobbet, så går det bestemt ikke for hurtigt!

Hvordan er forandringsmulighederne og jobudviklingen da fordelt mellem de forskellige lønmodtagergrupper? Dette har vi forsøgt at analysere, og resultaterne fremgår af tabel 4.3.

Andelen som ikke har oplevet jobudvikling er klart størst blandt de ældste medarbejdere, hvilket nok ikke i sig selv er så overraskende. I forhold til de under 30-årige har de over 50-årige mere en dobbelt så stor risiko for manglende jobudvikling, hvilket er en betydelig forskel. De øvrige forskelle er på stilling og på sektor, hvor arbejdere, især faglærte, oplever manglende jobudvikling, og hvor jobudviklingen i den private sektor synes noget mindre end hos det offentlige.

Tabel 4.2:
Forandring i jobbet inden for to års tid (pct.)

	Pct.
Ingen forandring i jobbet	35
Forandring i mindre grad (5-10%)	5
Forandring i en vis grad (10-30%)	22
Forandring i ret høj grad (30-50%)	16
Forandring i virkelig høj grad (50%+)	22
I alt	**100**

Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

4.3 Efteruddannelse

Mulighed for at deltage i efteruddannelse er det tredje centrale aspekt ved den ny arbejdskontrakt. Her har en række undersøgelser tidligere påvist skævheden i fordelingen i deltagelse, og dette mønster fremgår også her, jf. tabel 4.4.

Tabel 4.3:
Den manglende ny arbejdskontrakt (2): Manglende jobudvikling. Andel af lønmodtagerne, som angiver, at indholdet i deres arbejdsopgaver ikke har forandret sig de sidste to år (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds ratio	Antal
Stilling* **			
Specialarbejder	41	1.0	282
Faglært arbejder	47	1.4	284
Lavere funktionær	29	0.6**	647
Højere funktionær	35	0.6*	321
Sektor **			
Privat sektor	39	1.0	922
Offentlig sektor	30	0.7**	608
Alder* **			
Under 30	29	1.0	166
30-39	32	1.2	424
40-49	34	1.5	456
50 og derover	41	2.2***	488
Hovedorganisation(NS)			
LO-arbejder	43		429
LO-funktionær	28		318
FTF	30		308
AC	33		104
Køn	NS		
Indkomst i kr./år	NS		
Alle	**35**		**1534**

Note: Kun personer med mindst to års anciennitet i nuværende virksomhed.
Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

Tre variabler er stærkt signifikante her, nemlig indkomst, stilling samt sektor. Det er tydeligt, at jo høje indkomst og jo højere stilling, des lavere risiko for manglende efteruddannelse, i begge tilfælde reduceres denne risiko til en tredjedel (odds ratio er 0,3). Desuden deltager an-

Tabel 4.4:
Den manglende ny arbejdskontrakt (3): Deltagelse i efteruddannelse. Andel som ikke inden for de seneste to år har deltaget i efteruddannelse (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds ratio	Antal
Indkomst i kr./år* **			
Under 200.000	45	1	349
200.000-299.999	32	0.7**	910
300.000-399.999	28	0.6**	439
400.000 og derover	15	0.3***	262
Stilling* **			
Specialarbejder	48	1.0	423
Faglært arbejder	40	0.9	363
Lavere funktionær	27	0.6*	839
Højere funktionær	14	0.3***	377
Sektor* **			
Privat sektor	36	1.0	1214
Offentlig sektor	24	0.6***	782
Hovedorganisation(NS)			
LO-arbejder	42		556
LO-funktionær	23		376
FTF	18		379
AC	18		142
Køn	NS		
Alle	**31**		**2001**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

satte i den private sektor mindre i efteruddannelse end ansatte i den offentlige sektor.

Efteruddannelse opfattes af nogle hovedsageligt som et personalegode, som altså kan ses at være ulige fordelt (jf. afsnit 5 vedrørende personale- og frynsegoder), men de fleste ser det nok mere realistisk som en strategisk personaleinvestering, både set fra virksomhedens side og fra den enkeltes. Derfor er det uheldigt, at en tredjedel af

Tabel 4.5:
Sammenfatning af manglende ny arbejdskontrakt: Højst en af tre former for "ny arbejdskontrakt": medarbejdersamtale, jobudvikling og efteruddannelse (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds ratio	Antal
Stilling* **			
Specialarbejder	45	1.0	276
Faglært arbejder	39	0.8	282
Lavere funktionær	19	0.3***	635
Højere funktionær	18	0.3***	320
Sektor* **			
Privat sektor	32	1.0	912
Offentlig sektor	21	0.6***	597
Hovedorganisation(NS)			
LO-arbejder	42		423
LO-funktionær	18		313
FTF	18		303
AC	13		103
Køn	NS		
Indkomst i kr./år	NS		
Alle	**27**		**1513**

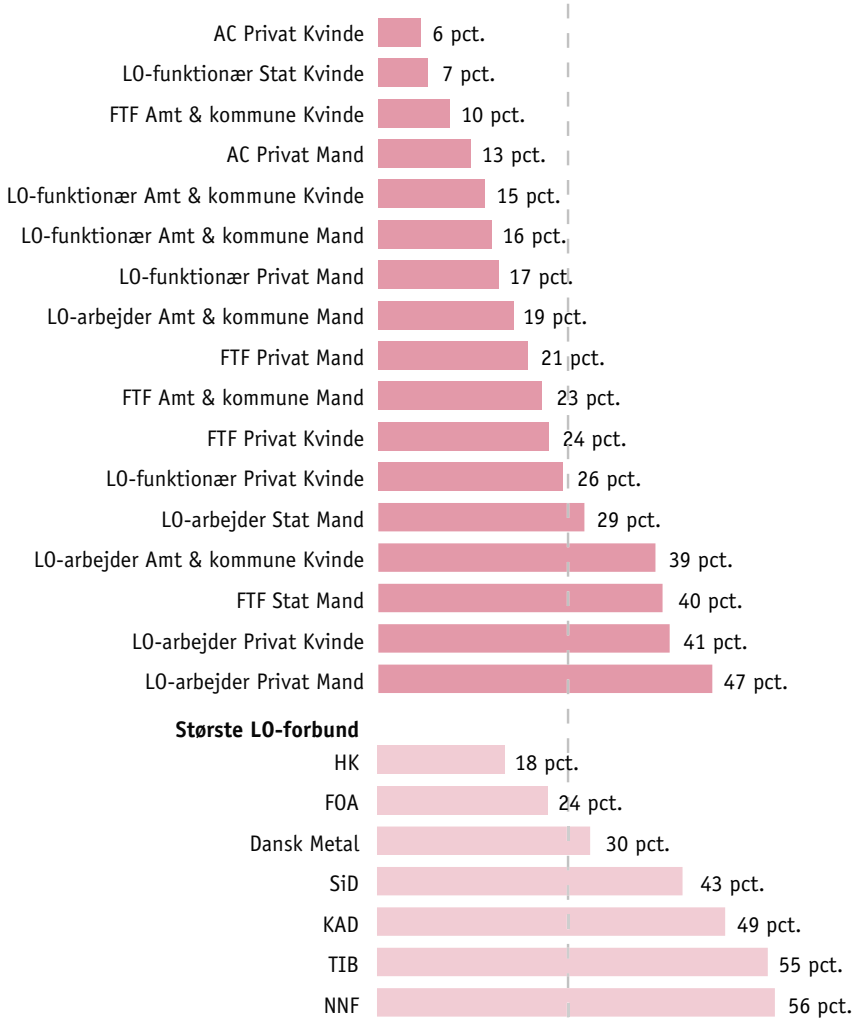
Note: Kun personer med mindst to års anciennitet i nuværende virksomhed.
Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

medarbejdere med under 300.000 kr. i årsindkomst mangler efteruddannelse, og at over 40 procent af arbejderne gør det samme. Det er ikke kun forskelsbehandling, det er også kortsigtet set i forhold til både verdensmarkedets og arbejdsmarkedets udvikling, først og fremmest behovet for en velkvalificeret og omstillingsberedt arbejdsstyrke, i alle aldre.

4.4 Sammenfatning: Manglende ny arbejdskontrakt

Ud fra de ovenstående tre udtryk for den ny arbejdskontrakt – medarbejdersamtale, jobudvikling og efteruddannelse – har vi konstrueret

Tabel 4.6:
Den manglende udviklingstrappe: Højst en af tre former for "ny arbejdskontrakt": medarbejdersamtale, jobudvikling og efteruddannelse, fordelt efter hovedorganisation, sektor og køn (pct. og odds ratio) 2003



Note: Kun personer med mindst to års anciennitet i nuværende virksomhed.
Note: Den stiplede linje angiver gennemsnittet for disse svarpersoner (27 pct.)
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

en sumvariabel, for at indkredse, hvilke grupper der især mangler den ny arbejdskontrakt (se bilag 4). Da en af variablerne (jobudvikling) kun omfatter medarbejdere med mindst to års anciennitet i virksomheden, er denne sumvariabel også begrænset til denne gruppe. Sumvariablen skal indkredse, hvem der i begrænset omfang oplever nogen af de tre udtryk for den ny arbejdskontrakt.

Tabel 4.5 viser signifikante sammenhænge for stilling, hvor funktionærer kun har en tredjedel odds for manglende ny arbejdskontrakt sammenlignet med specialarbejdere, og for sektor, hvor odds er noget mindre (kun 0,6 gange) i den offentlige sektor end i det private. Det offentlige synes at være foran på dette område, trods de manglende medarbejdersamtaler, men det kniber generelt set især med at få den "ny arbejdskontrakt" til at trænge ud til de timelønnede.

Moderne HRM og personaleledelse synes således også på disse områder at være relativt ukendt land for mange arbejdere herhjemme.

Som uddybning heraf er denne sumvariabel her vist for en række mere specificerede lønmodtagergrupper, og for de syv største LO-forbund, jf. tabel 4.6.

Det helt slående billede, der tegner sig her, er at LO-arbejderne, både mandlige og kvindelige, ligger i bunden i den private sektor, men også i det offentlige kniber det gevaldigt med anvendelsen af de nye former for arbejdskontrakt. Tilsvarende fremgår det, at det især er medlemmerne af de store arbejderforbund i LO (NNF, TIB, KAD, SiD), der mangler disse nye og mere udviklende former for ansættelse og vilkår. Et noget beskæmmende resultat, må man sige, og et som udtrykker, at manglende jobudvikling ikke kun hænger sammen med alder, men også med de sædvanlige statusvariabler, knyttet til det vertikale organisatoriske hierarki.

5. De ubeskattede aktiver i arbejdet

– personale- og frynsegoder

En central dimension i moderne personaleledelse og HRM er det, man kalder "single status", altså enhedsstatus, hvilket indebærer at virksomheden i sin personalepolitik tilstræber at undgå tidligere tiders diskrimination mellem forskellige typer af ansatte, først og fremmest at man undlader at diskriminere mellem medarbejdere ansat på funktionærvilkår og medarbejdere ansat som timelønnede. Denne klassiske forskelsbehandling forekommer na-

turligvis ikke kun i Danmark, men herhjemme indebærer funktionærloven, at man mange steder stadig har denne forskelsbehandling, også selv om overenskomsterne for de timelønnede indeholder ansættelsesvilkår, som i stigende grad ligestiller dem med funktionærer ansat i samme virksomhed.

Diskrimination eller forskelsbehandling baseret på ansættelsesstatus går imidlertid langt videre end lige de bestemmelser, der indgår i funktionærloven. Et eksempel kan være firmapensioner. Før arbejdsmarkedspensionerne blev etableret, var kollektive pensionsordninger i arbejdslivet forbeholdt medarbejdere i den høje ende af virksomhedshierarkiet, direktører, mellemledere, betroede medarbejdere osv., idet nogle enkelte af de større ældre virksomheder havde firmapensioner også bredere ud blandt mere almindelige medarbejdere. Derudover havde også visse offentligt ansatte grupper kollektive pensionsordninger, fx akademikerne. Via de kollektive overenskomster blev arbejdsmarkedspensionerne så etableret, først på det offentlige område i 1989, og herefter i den private sektor i forbindelse med overenskomstfornyelser 1991, 1992 og 1993, og hermed blev de etableret for de store lønmodtagergrupper herhjemme.

Uligheden mellem grupper af ansatte var således før 1989 ikke kun en ren lønulighed, men også en ulighed baseret på andre typer af materielle goder, som altså pension. Denne ulighed er med etableringen og udviklingen af arbejdsmarkedspensionerne i de kollektive overenskomster klart blevet udjævnet, idet udbredelsen af sådanne ordninger er blevet demokratiseret. Hermed har man praktisk taget fået gjort det af med en af de klassiske skævheder i arbejdslivet.

Imidlertid findes der en række andre sådanne goder i arbejdslivet, som er materielle, men som ikke er decideret løn. Disse goder omtales som personalegoder, frynsegoder eller simpelt hen "fryns", og der er det særlige ved disse goder, at virksomheden kan stille dem til rådighed for medarbejderne uden indkomstbeskatning (op til et maksimum, i dag 4.700 kr.). Der er jo ingen speciel grund til, at disse ubeskattede goder særligt skal komme visse grupper blandt de ansatte til gode, med mindre virksomhederne bevidst ønsker at diskriminere mellem de ansatte. Dette spørgsmål skal derfor belyses nærmere i dette afsnit.

Vi ser med andre ord nærmere på de materielle ikke-løngoders udbredelse blandt forskellige grupper af ansatte, ud fra en antagelse om, at

også disse goder har en højst ulige fordeling, og at de derfor uddyber den ulighed, som den rene "lønulighed" kan ses som udtryk for.

Nogle vil muligvis mene, at når lønnen er ulige fordelt, så kan andre personalegoder også meget naturligt være det. Der er imidlertid ikke noget "naturligt" ved, at kantinetilskud, gratis kaffe eller lignende kun skal forbeholdes de højtlønnede medarbejdere, man kunne jo sige, at de lavtlønnede har mere brug for den gratis kaffe end de højtlønnede! Uanset hvordan man nu ser på dette, er det i hvert fald klart, at virksomhederne med den ulige fordeling af frynsegoder skaber en diskrimination mellem medarbejdergrupper, der burde stilles lige, både set ud fra en generel velfærdspolitisk synsvinkel og set ud fra moderne personalepolitiske synspunkter.

Det har naturligvis ikke været muligt at spørge til alle de former for personale- og frynsegoder, man kan forestille sig, men vi har stillet i alt tolv spørgsmål, hvoraf vi i det følgende gennemgår de syv. Der er tale om både det, der kan kaldes "den lille fryns", altså frynsegoder som nok "smører lidt" i det daglige, men hvis økonomiske konsekvenser måske ikke er så voldsomt store, men også om "den store fryns", altså de områder, hvor disse frynsegoder virkelig også har en vis økonomisk betydning som tillæg til den nøgne løn. I undersøgelsen blev de medvirkende spurgt, om bl.a. nogle af de følgende personalegoder var til rådighed for dem på deres virksomhed:

Kantineordning hvor virksomheden yder et økonomisk tilskud
Gratis kaffe eller te
Julegratiale
Motions- eller fitness-faciliteter
Hjemme-pc
Fri avis
Fri telefon

5.1 Hvilke frynsegoder er udbredte og hvem har dem

Kantineordning med økonomisk tilskud er ikke nogen ren detalje, og fordelingen af dette blandt lønmodtagerne fremgår af tabel 5.1. I analyserne af frynsegoders udbredelse har vi valgt også at inddrage virksomhedens størrelse som en analysevariabel, da det er rimeligt at formode, at større virksomheder både har mere råd til at stille disse goder til rådighed, og at det også er lettere at etablere fx en kantineordning.

Det fremgår af tabellen at mere end en tredjedel (36 procent) af alle har en kantineordning, og som forventet er dette stærkt sammenhængende med firmastørrelse. Fra 12

Tabel 5.1:
Andel lønmodtagere, der har kantineordning med økonomisk tilskud fra virksomheden (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds Ratio	Antal
Indkomst* **			
Under 200.000	26	1.0	338
200.000-299.999	29	0.9	877
300.000-399.999	41	1.1	434
400.000 og derover	67	2.2***	256
Sektor* **			
Privat sektor	43	1.0	1192
Offentlig sektor	25	0.5***	748
Hovedorganisation* **			
LO-arbejder	28	1.0	543
LO-funktionær	36	1.8**	359
FTF	28	1.4	368
AC	56	2.0**	139
Firmastørrelse (antal ansatte)* **			
1-10	12	1.0	383
11-25	23	2.6***	397
26-50	27	3.3***	313
51-150	43	6.8***	385
Over 150	70	17.7***	347
Køn	NS		
Stilling	NS		
Alle	**36**		**1944**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

procent i små firmaer til 70 procent i de større, det udtrykker en forøgelse af chancen eller odds for kantineordning med hele 18 gange. Dette udtrykker som nævnt antagelig blot forskelle i både økonomiske og fysiske muligheder mellem større og mindre virksomheder, og det er den klart vigtigste forklarende faktor. Endvidere fremgår det, at

Tabel 5.2:
Andel lønmodtagere, der har gratis kaffe eller te på virksomheden (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds Ratio	Antal
Indkomst i kr.**			
Under 200.000	59	1.0	346
200.000-299.999	56	0.7	908
300.000-399.999	70	0.9	438
400.000 og derover	85	1.7	262
Stilling***			
Specialarbejder	62	1.0	418
Faglært arbejder	64	1.0	362
Lavere Funktionær	61	1.9***	838
Højere Funktionær	72	2.0**	377
Sektor***			
Privat sektor	84	1.0	1211
Offentlig sektor	33	0.1***	779
Hovedorganisation			
LO-arbejder	62		554
LO-funktionær	59		375
FTF	46		379
AC	70		142
Firmastørrelse (antal ansatte)	NS		
Køn	NS		
Alle	**64**		**1995**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

offentligt ansatte har noget mindre chance herfor, faktisk kun halvt så stor chance som privatansatte.

Imidlertid fremgår det herudover også af tabellen, at når der er taget højde for firmastørrelse, så er der stadig en effekt af status: Både høj indkomst og hovedorganisationstilhør i AC øger odds for kantinetilskud. Her er effekterne knap så store som af firmastørrelse, men det er dog trods alt sådan, at hvis indkomsten er over 400.000 kr. eller hvis

man hører hjemme i AC, så er odds for kantinetilskud den dobbelte af, hvad den er for personer med almindelige indtægter (under 400.000 kr.) eller som er LO-arbejdere. Til gengæld er LO-funktionærerne egentlig ganske godt med her.

Gratis kaffe hører så decideret hjemme i småtingsafdelingen, vil de fleste jo nok tænke, idet det økonomiske tilskud i denne forbindelse decideret er marginalt. Imidlertid kan den symbolske betydning alligevel spille en rolle. Oplevelsen af, at virksomheden giver kaffe til nogle grupper af medarbejdere og ikke til andre, er antagelig ret markant, og sender klare signaler til både dem, der får, og til dem, der ikke får. Signalet bliver klarere af, at næsten to tredjedele af alle lønmodtagere (64 procent) faktisk har dette gode.

Når det gælder gratis kaffe får firmastørrelse logisk nok ingen effekt (tabel 5.2). Det er ikke så sært – selv i fempersoners virksomheden kan man trods alt let servere en kop kaffe, hvis man vil! Til gengæld er der faktisk statusforskelle, både målt vha. indkomst og vha. stilling. Faktisk er det tydeligt, at her skilles vandene mellem arbejdere og højere funktionærer, idet de højere funktionærer har knap de dobbelt odds for gratis kaffe i forhold til arbejdere.

Den kraftigste effekt er dog forskellen mellem offentlig og privat sektor –Her er forskellen virkelig manifest, idet offentligt ansatte kun har odds for gratis kaffe på en tiendedel i forhold til deres privatansatte kolleger! Det er tydeligt, at skatteydernes penge ikke skal bruges på kaffe i kommunerne, mens man i den private sektor måske lidt mere ser den gratis kaffe som en (ret lille) investering i et godt arbejdsklima.

Julegave eller julegratiale har en betydelig udbredelse (62 procent), men, som man kan se af tabel 5.3, kun i den private sektor. 84 procent af de privatansatte svarer ja på dette spørgsmål, imod kun 28 procent af de offentligt ansatte. Der er desuden en vis tendens til, at større virksomheder er flinkere med julegaverne. Til gengæld er dette et af de aspekter, hvor status og løn og køn ikke har særlig betydning.

Motions- eller fitness-faciliteter er et af de personalegoder, der har fået stor omtale som et af de bløde personalegoder i de senere år, jf. tabel 5.4, som viser, at knap hver tredje (29 procent) har adgang til dette specifikke gode. Som ventet har firmastørrelse en klar effekt, idet odds i større firmaer (med mere end 150 ansatte) er mere end fire gange større end i de helt små. I de små har 16 procent sådanne faciliteter,

Tabel 5.3:
Andel lønmodtagere, der modtager julegave eller -gratiale fra virksomheden (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds Ratio	Antal
Sektor* **			
Privat sektor	84	1.0	1169
Offentlig sektor	28	0.1***	759
Hovedorganisation* **			
LO-arbejder	72	1.0	537
LO-funktionær	56	0.9	369
FTF	37	0.5***	369
AC	53	0.6*	138
Firmastørrelse (antal ansatte)*			
1-10	64	1.0	369
11-25	61	1.4	392
26-50	55	1.1	314
51-150	62	1.7**	383
Over 150	68	1.3	352
Indkomst	NS		
Stilling	NS		
Køn	NS		
Alle	**62**		**1932**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

mens 47 procent har det i de store virksomheder.

Det er interessant at bemærke, at den offentlige sektor her synes mere villig til at stille disse faciliteter til rådighed. Igen er indkomst også en faktor, der har betydning, mens stilling og køn, som i de foregående tabeller, ikke har betydning.

Når det gælder muligheden for at få stillet en hjemme-pc til rådighed af firmaet, jf. tabel 5.5, bliver status i arbejdslivet pludselig igen en særdeles nærværende og vigtig faktor. Færre end hver femte lønmodtager (19 procent) herhjemme får faktisk stillet en hjemme-pc til rådighed af deres arbejde, men for lønmodtagere med 400.000 kr eller mere i ind-

Tabel 5.4:
Andel lønmodtagere, der har motions- eller fitness-faciliteter på virksomheden (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds Ratio	Antal
Indkomst**			
Under 200.000	23	1.0	349
200.000-299.999	27	1.1	901
300.000-399.999	29	1.2	438
400.000 og derover	42	2.0**	259
Sektor***			
Privat sektor	25	1.0	1209
Offentlig sektor	36	2.3***	773
Firmastørrelse (antal ansatte)***			
1-10	16	1.0	387
11-25	20	1.2	406
26-50	24	1.4	324
51-150	28	1.7**	394
Over 150	47	4.3***	357
Hovedorganisation			
LO-arbejder	24		553
LO-funktionær	33		372
FTF	32		377
AC	36		142
Køn	NS		
Stilling	NS		
Alle	**29**		**1987**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

komst er odds for hjemme-pc betalt af virksomheden faktisk ti gange større end for ansatte med under 200.000 kr., og dobbelt så stor som for ansatte med mellem 300.000 og 400.000 kr. i årsindkomst. Ligeledes er højere funktionærer også klart bedre stillet især end arbejdere, men så sandelig også end de lavere funktionærer, selv om de er noget bedre stillet.

Tabel 5.5:
Andel lønmodtagere, der har hjemme-pc stillet til rådighed af virksomheden (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds Ratio	Anal
Indkomst i kr.* **			
Under 200.000	6	1.0	349
200.000-299.999	9	1.3	910
300.000-399.999	28	4.0***	439
400.000 og derover	56	9.7***	262
Stilling* **			
Specialarbejder	7	1.0	423
Faglært arbejder	12	1.5	363
Lavere Funktionær	18	2.7***	837
Højere Funktionær	40	4.2***	377
Sektor* **			
Privat sektor	25	1.0	1214
Offentlig sektor	8	0.3***	781
Køn*			
Mand	22	1.0	1038
Kvinde	14	1.5*	962
Firmastørrelse (antal ansatte)**			
1-10	11	1.0	386
11-25	13	1.2	408
26-50	16	1.8*	324
51-150	20	1.7*	395
Over 150	30	2.3***	359
Hovedorganisation			
LO-arbejder	8		556
LO-funktionær	17		374
FTF	18		378
AC	40		142
Alle	**19**		**1999**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

Tabel 5.6:
Andel lønmodtagere, der har fri avis, betalt af virksomheden (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds Ratio	Antal
Indkomst i kr.* **			
Under 200.000	1	1.0	348
200.000-299.999	2	2.2	911
300.000-399.999	4	2.6	438
400.000 og derover	16	9.7***	258
Sektor**			
Privat sektor	6	1.0	1208
Offentlig sektor	1	0.3**	782
Hovedorganisation**			
LO-arbejder	2	1.0	555
LO-funktionær	2	1.2	372
FTF	2	1.3	380
AC	7	2.2	140
Køn	NS		
Stilling	NS		
Firmastørrelse (antal ansatte)	NS		
Alle	**4**		**1995**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

Det er bemærkelsesværdigt, at kun mellem 7 og 12 procent af arbejderne har dette gode. Man kan nok antage, at en betydelig del af dem har en hjemme-pc, de selv har betalt, så det skyldes næppe manglende pc-kompetence.

Det kan tilføjes, at den offentlige sektor i langt ringere grad stiller hjemme-pc til rådighed end den private, og at firmastørrelse naturligvis også spiller ind, antagelig både pga. bedre økonomiske ressourcer og pga. bedre organisatorisk kapacitet til at håndtere de tekniske og skattetekniske spørgsmål i denne forbindelse.

Når det gælder fri avis og fri telefon, er disse goder af indlysende grunde mere individualiserede end

Tabel 5.7:
Andel lønmodtagere, der har fri telefon, betalt af virksomheden (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds Ratio	Antal
Indkomst i kr.* **			
Under 200.000	4	1.0	350
200.000-299.999	6	1.2	911
300.000-399.999	19	3.6***	438
400.000 og derover	43	7.3***	260
Stilling**			
Specialarbejder	6	1.0	422
Faglært arbejder	11	1.4	363
Lavere Funktionær	10	1.4	838
Højere Funktionær	31	2.7**	376
Sektor***			
Privat sektor	19	1.0	1211
Offentlig sektor	4	0.3***	783
Køn*			
Mand	20	1.0	1035
Kvinde	6	0.6*	963
Hovedorganisation**			
LO-arbejder	8	1.0	556
LO-funktionær	9	1.1	374
FTF	8	1.0	380
AC	22	1.0	141
Firmastørrelse (antal ansatte)	NS		
Alle	**13**		**1999**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

fx kantineordning og gratis kaffe, og udbredelsen er da også langt mindre, jf. tabel 5.6 og 5.7. Kun 4 procent har fri avis og 13 procent fri telefon. Disse to goder er imidlertid stærkt indkomstfordelt, idet høj indkomst øger odds med næsten ti gange for fri avis, og med syv gange for fri telefon. Nogle virksomheder vil tydeligvis gerne

Tabel 5.8:
"Lav fryns": Andel lønmodtagere, der har højst to ud af syv udvalgte frynsegoder, betalt af virksomheden (pct. og odds ratio) 2003

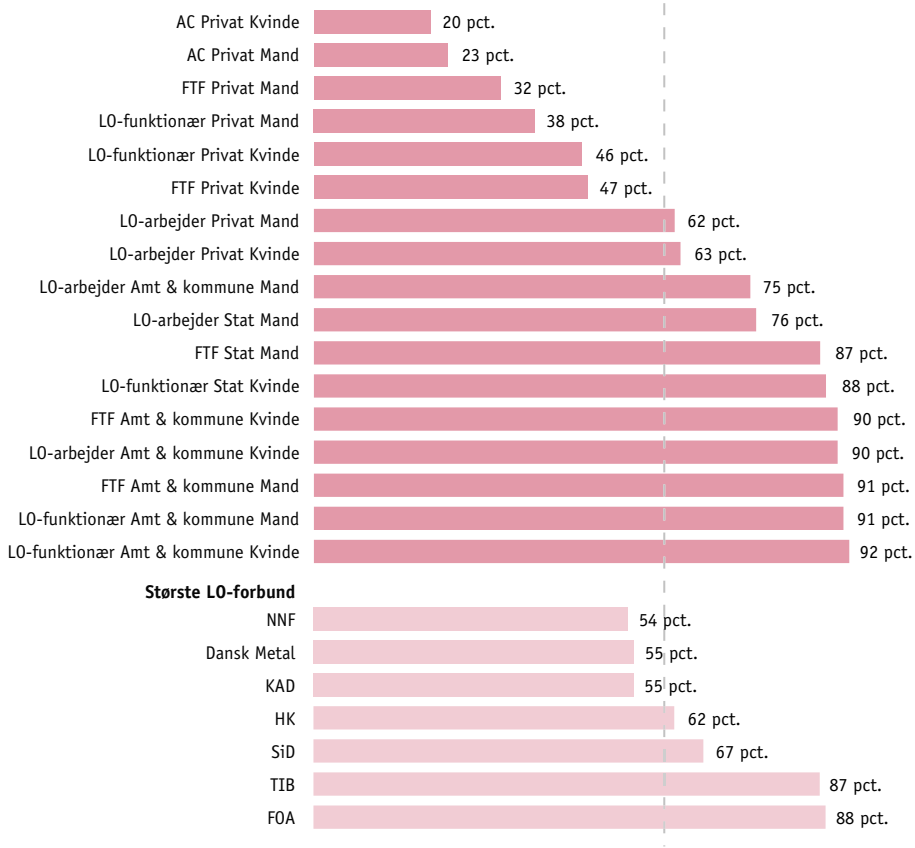
	Pct.	Odds Ratio	Antal
Indkomst i kr.* **			
Under 200.000	76	1.0	314
200.000-299.999	72	1.0	835
300.000-399.999	51	0.6**	417
400.000 og derover	24	0.2***	245
Sektor* **			
Privat sektor	45	1.0	1128
Offentlig sektor	86	7.6***	715
Firmastørrelse (antal ansatte)* **			
1-10	78	1.0	360
11-25	70	0.5***	377
26-50	69	0.4***	302
51-150	59	0.3***	365
Over 150	34	0.1***	334
Hovedorganisation* **			
LO-arbejder	68	1.0	518
LO-funktionær	67	0.6**	345
FTF	75	0.8	354
AC	46	0.6*	133
Køn	NS		
Stilling	NS		
Alle	**61**		**1847**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

have, at de højst lønnede medarbejdere læser avis og taler i telefon! Der er tale om økonomiske tilskud af en vis betydning, men selv om nytten skulle aftage med stigende indkomst, vender dette frynsegodes udbredelse tydeligvis alligevel den tunge ende nedad.

Herudover spiller sektor ind, idet disse goder forekommer langt mindre i den offentlige sektor.

Tabel 5.9:
Frynsegodernes trappe – "Lav fryns": Andel lønmodtagere, der har højst to ud af syv udvalgte frynsegoder, betalt af virksomheden (pct.) 2003



Note: Den stiplede linje angiver gennemsnittet for alle svarpersoner (61 pct.)
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

5.2 Frynsegoder og ulighed i arbejdet – et samlet mål

Vi har konstrueret et samlet mål for frynsegoder i arbejdslivet, og i tabel vist resultatet af en analyse af hvilke grupper der især er udsat for en ringe adgang til personale- eller frynsegoder, "lav fryns", defineret som højst to af de syv frynsegoder (se bilag 4). Som det fremgår af tabel 5.8, er sektor og firmastørrelse afgørende variabler, idet den offentlige sektor har langt mindre "fryns" end den private sektor, og mindre virksomheder har langt mindre end større. Man kan sige, at hvis man flytter fra privat til offentlig sektor, mindskes chancen for "fryns" 7-8 gange, og hvis man flytter fra en lille virksomhed (op til ti ansatte) til en stor (over 150 ansatte) øges chancen med hele ti gange!

Samtidig spiller det det også en klar rolle, hvilken indkomst man har. Jo højere indkomst, des mindre risiko er der for "lav fryns", i hvert fald når man kommer over de 300.000 kr. i årsindkomst

I tabel 5.9 har vi igen konstrueret en trappe for "lav fryns". Den viser igen den klare forskel mellem offentlig og privat, men samtidig viser den også, at medlemmer af FTF og AC generelt inden for de to sektorer ligger højere end LO-medlemmerne.

Hvad skyldes denne klare forskelsbehandling? Der er næppe tvivl om, at der er stor bevidsthed om, hvad man har og ikke har blandt de forskellige grupper af medarbejdere. Når nogle har eller får noget, opleves manglen herpå af andre så meget desto mere påtrængende, end hvis ingen i virksomheden har det. Man kan kalde det misundelse, men man kan også sige, at moderne virksomhedsledelse bl.a. drejer sig om at undgå at give medarbejderne anledning til at føle alt for meget misundelse.

Frynsegodernes ulige fordeling kan ses i både et velfærdspolitisk og i et personalepolitisk perspektiv. Årsagen til, at virksomhederne overhovedet har disse ikke-løngoder, som trods alt i de fleste tilfælde vil være forbundet med omkostninger, er antagelig et ønske om at lette eller forsøde arbejdets slid i det daglige, i det håb, at dette vil motivere medarbejderne til en større indsats eller i hvert fald få dem til ikke at søge andre græsgange. Om dette personalepolitisk og virksomhedsøkonomisk er velbegrundet, kan der nok være forskellige meninger om. I almindelighed er antagelsen vel, at disse ting har en mindre, men symbolsk betydning for medarbejderne og for virksomhedens image i medarbejdernes øjne. Moderne personaleledelse anbefaler absolut

ikke, at disse goder afskaffes eller neddrosles, men nogle gør sig dog til talsmænd for, at virksomhederne bør gøre medarbejderne mere klart opmærksom på omkostningsprofilen ved frynsegoderne (Armstrong & Murlis 1998; Lawler 2000).

Det er imidlertid et helt andet spørgsmål, om den diskrimination, der tydeligvis optræder mht. frynsegodernes fordeling, er velbegrundet. Dette er langt mere tvivlsomt. Virksomheden kan have en antagelse om, at visse grupper af medarbejdere er sværere at undvære, og derfor bør have gratis kaffe, men her skal man tænke på, at gratis kaffe eller andre goder til nogle nok kan udløse en vis velvilje, men at dem, der ikke får godet, naturligvis vil reagere med modvilje eller misundelse, således at den samlede velvilje, virksomheden får ud af et frynsegode, der kun er for nogle medarbejdere, meget vel kan blive negativ.

Desuden er der som nævnt det velfærdspolitiske aspekt: At selv om vi i vores samfund accepterer lønforskelle mellem medarbejdergrupper, så kan andre og måske mere synlige forskelle på frynsegoder være mere synlige og symbolske tegn på forskelsbehandling, som kan opleves som ubehagelig i det daglige.

6. Fri i jobbet/Usikker i jobbet?

Stigende ledighed indebærer meget forståeligt, at flere medarbejdere må fundere over, hvor sikkert deres nuværende arbejde er. I de sidste to-tre år har vi både set IT-boblen briste, vi har set angrebet den 11. september 2001, som har medvirket til at sætte den økonomiske aktivitet i stå, og endelig synes den globale økonomi at være ramt mere generelt af stagnation. I Danmark har ledigheden været stigende, efter i mange år under Nyrup-regeringerne at have været faldende nåede den et historisk lavpunkt i marts 2002, hvor 140.300 personer – eller 5 procent af arbejdsstyrken – var ledige.

I det, der en overgang hed "den ny økonomi" skulle lønmodtagere ikke være bundet til livslange ansættelser, men derimod uden stort besvær kunne bevæge sig rundt på arbejdsmarkedet. Som omtalt i et tidligere afsnit kan dette ses som et led i den ny arbejdskontrakt, hvor virksomhederne ikke garanterer livslang ansættelse, men derimod at medarbejderne qua jobudvikling, kvalifikations- og kompetenceudvikling får let ved at skifte rundt. Men sært nok beskrives disse ting altid med en opgangsøkonomi i tankerne, og når arbejdsmarkedet vender, og langt flere oplever tvungen afgang

fra et fast job, rejser det spørgsmålet, om den øgede frihed, fortalerne for mindre forpligtende forhold mellem virksomhed og medarbejder gør sig til talsmand for, om denne frihed har en bagside i form af, at medarbejdernes aktuelle arbejde faktisk opleves mindre sikkert, samt især i hvilket omfang denne usikkerhed er parret med manglende tro på, at man vil kunne finde et tilsvarende job igen, hvis man skulle miste sit nuværende. I virkeligheden en manglende tro på, at man har "bevaret sin markedsværdi". Dette er uhyre væsentligt, fordi netop det med at bevare sin værdi på arbejdsmarkedet og ikke slide den ned er centralt for medarbejdere, som mener, at de gerne vil have et helt arbejdsliv, og ikke få det hugget af ti eller femten år før tid. For samfundet er dette naturligvis også vigtigt, i en tid, hvor man taler om mangel på arbejdskraft.

Den ny arbejdskontrakt indeholder i realiteten et betydeligt forøget *risikoaspekt:* Fra nu af lover virksomhederne dig ikke (længere) livslang ansættelse og forudsætter din livslange firmaloyalitet, nu er det "just in time" loyalitet, loyalitet indtil den dag, du forlader os, enten frivilligt eller fordi firmaet afskediger dig (jf. herom Beck 1997; 2002). Her bliver udvikling og vedligeholdelse af kvalifikationer og kompetencer væsentlig, fordi jo ældre man er, des mere vil de virksomhedsinterne kvalifikationer tendere til at overskygge de generelle kvalifikationer med det resultat, at de ældre medarbejdere måske ikke i højere grad end de yngre frygter at blive afskediget, men nok frygter at de kan få vanskeligere ved at finde nyt job. Kun hvis employability-strategien virkelig er blevet indfriet af virksomheden, vil denne situation kunne undgås.

I dette afsnit beskæftiger vi os med lidt mindre håndfaste forhold end i de foregående. Alle spørgsmål i dette afsnit er hypotetiske i formen om svarpersonerne mener, at der er risiko for, at de kan miste deres job, og hvis det sker, om de da ville kunne finde et nyt job, fx rimeligt hurtigt. Om svarpersonerne bedømmer deres egen situation realistisk kan være svært at vide, selv om der nok er god overensstemmelse, men det skal erindres, at svarmønstrene i dette afsnit omhandler hypotetiske forhold, ikke faktiske forhold.

6.1 Hvad skaber usikkerhedsfølelsen i jobbet

I dag har langt flere end for blot nogle få år siden oplevet, at der har været fyringsrunder på deres arbejdsplads, og som følge af regeringsskiftet efter valget i november 2001 har også mange offentligt an-

Tabel 6.1:
Andel lønmodtagere, som mener, at der er risiko for, at de kan miste deres job (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds Ratio	Antal
Afskedigelser inden for sidste 6 mdr* **			
Ja	32	1.0	671
Nej	16	0.4***	1263
Tid om at finde nyt job* **			
Hurtigt	16	1.0	1263
Længere tid	33	2.7***	640
Hovedorganisation **			
LO-arbejder	27	1.0	544
LO-funktionær	26	1.2	370
FTF	18	0.8	376
AC	23	1.1	137
Stilling	NS		
Indtægt i kr.	NS		
Køn	NS		
Sektor	NS		
Alder	NS		
Alle	**22**		**1966**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

satte oplevet dette. Andelen af lønmodtagere, som *bare inden for de seneste seks måneder* har oplevet en fyringsrunde på deres arbejdsplads er faktisk overraskende højt, idet 33 procent af lønmodtagerne har oplevet dette.

Vi har derfor spurgt, om svarpersonerne mener, at der er risiko for, at de kan miste deres eget job, og svarene fremgår af tabel 6.1.

Som følge heraf er *følelsen af usikkerhed i jobbet* forøget betydeligt. Det fremgår af tabel 6.1, at følelsen af usikkerhed i nuværende job omfatter 22 procent af alle danske lønmodtagere, et meget betydeligt antal. Dette kan sammenlignes med

situationen i år 2000, hvor ledigheden var særdeles lav, og fyringsrunderne ikke på samme måde på dagsordenen som i dag. Dengang frygtede kun 6 procent for deres nuværende job, situationen i dag er derfor en klar forværring (Elm Larsen 2003: 174).

Det fremgår endvidere af tabel 6.1, at følelsen af usikkerhed ikke så sært er klart forøget af, at der er forekommet fyringsrunder på virksomheden, men også af, hvor lang tid man tror, det vil tage at finde et nyt job. Jo længere tid, des mere usikker er man også i det nuværende job. Faktisk betyder fyringsrunder på egen virksomhed en fordobling af usikkerhedsfølelsen, mens det, at det vil tage lang tid at finde et nyt job, næsten tredobler usikkerheden i nuværende job. Det er meget kraftige forskelle.

Til gengæld er der ikke mere "koldt på toppen" end i resten af organisationen. Hverken de hierarkisk højt eller lavt placerede føler sig tilsyneladende sikre, og svundne tiders forskel mellem offentligt og privat ansatte synes også forsvundet. Alle oplever problemerne og føler dem. Selv alder betyder, som i undersøgelsen fra 2000, ingenting. Det gør den til gengæld, når det gælder udsigterne til at finde ny beskæftigelse.

Hvad påvirker da folks egen tro på at kunne finde ny beskæftigelse? I undersøgelsen har vi først spurgt, om folk mener, at de forholdsvis hurtigt vil kunne finde et nyt job, og her er optimismen stadig til stede hos to ud af tre (66 procent) lønmodtagere, som mener, at de relativt hurtigt vil finde sig et nyt job. Det kniber lidt mere med at finde et lige så godt job, som det nuværende: Det mener kun hver tredje (35 procent), at de vil kunne.

Som det fremgår af tabel 6.2, er det især alder og firmastørrelse, der er afgørende for, hvordan lønmodtagerne oplever dette. Muligvis er ansatte i store virksomheder mere beskyttede overfor arbejdsmarkedets generelle turbulens, men det er især de over 50-årige, som frygter, at jobsøgningen vil tage lang tid. Der er også en vis sammenhæng med indkomst, idet især personer med indkomster mellem 300.000 og 400.000 kr. om året i mindre grad frygter langtidsledighed.

Vi har desuden undersøgt, hvor let lønmodtagerne mener, de vil kunne finde et *ligeså godt* job som det nuværende, et lidt andet spørgsmål end det foregående, jf. tabel 6.3. Igen er alder den helt afgørende faktor. De over 50-årige har 3,5 gange odds for at mene, at det vil de have svært ved, men til gen-

Tabel 6.2:
Andelen som frygter, at det vil tage længere tid at finde et nyt job, hvis de mister deres nuværende (pct. og odds ratio) 2003

	Pct.	Odds Ratio	Antal
Indtægt i kr.**			
Under 200.000	42	1.0	335
200.000-299.999	34	0.7	879
300.000-399.999	28	0.4***	432
400.000 og derover	35	0.5*	251
Alder***			
Under 30	21	1.0	324
30-39	21	1.3	577
40-49	30	2.1**	515
50 og derover	61	8.9***	518
Firmastørrelse (antal ansatte)**			
1-10	33	1.0	373
11-25	29	1.3	394
26-50	31	1.3	311
51-150	34	1.4	383
Over 150	43	2.2***	351
Hovedorganisation***			
LO-arbejder	37	1.0	532
LO-funktionær	40	1.3	361
FTF	29	0.6**	373
AC	45	1.8*	137
Stilling	NS		
Køn	NS		
Sektor	NS		
Alle	**34**		**1935**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

gæld er denne oplevede risiko igen konstant ned gennem arbejdspladsernes hierarki. Hverken stilling, indkomst eller for så vidt køn har nogen indflydelse her. Dette er overraskende. Man kunne have troet, at

den manglende tro på muligheden for at finde et lige så godt job hang sammen med, at man i 40'erne og 50'erne er kommet "højere op" på det interne arbejdsmarked i virksomheden, men dette synes ikke at være egentligt afgørende. Selv hvis alder holdes ude af modellen, bliver hverken stilling eller indkomst signifikante.

6.2 Usikker i jobbet – en arbejdsmarkedseffekt

De spørgsmål, der er taget op i dette afsnit, er alle hypotetiske, i modsætning til de foregående afsnit (2 til 5), som omhandler lønmodtagernes opfattelse og oplevelse af de "faktiske forhold i jernindustrien", eller hvor man nu er ansat. I spørgsmålene om risiko for ledighed og bedømmelse af egne chancer for at finde nyt job har man i sagens natur spurgt til noget hypotetisk, hvilket gør, at svarmønstrene ikke belyser den faktiske risiko for ledighed eller de faktiske muligheder for at finde nyt arbejde, men derimod det håb og den frygt, som lønmodtagerne har i denne forbindelse. Det gør det ikke mindre væsentligt.

Knap en fjerdedel (22 procent) af alle lønmodtagere mener, at der faktisk er risiko for, at de kan blive arbejdsløse. De betragter ikke deres nuværende job som sikkert. Det er en meget stor andel, som på denne måde føler, at deres job er "i kikkerten", og at de ret hurtigt kan blive tvunget til at søge nyt job. Hver tredje (34 procent) frygter, at det vil tage længere tid at finde et nyt job, og næsten to tredjedele (62 procent) mener, at det vil blive vanskeligt for dem at finde et job, der er lige så godt som det, de har nu.

Frygten for at blive ledig er ikke aldersrelateret - den gælder unge som ældre. Den er til gengæld relateret til *oplevede* fyringsrunder på egen virksomhed, samt pudsigt nok til egen oplevet mulighed for at finde et nyt job rimeligt hurtigt. Bedømmelsen af ens egen "markedsværdi" eller egne muligheder på arbejdsmarkedet har således stor betydning for, om man faktisk frygter afskedigelse.

Til gengæld er de to hypotetiske spørgsmål om at finde nyt job klart aldersrelateret. Allerede ved 40-års alderen indtræder en signifikant forværring i bedømmelsen af egne chancer, hvilket mere end antyder, at personer over denne (vel ikke synderligt høje) alder frygter, at det kan være vanskeligt at komme ind et nyt sted, når man – om man så må sige – først er blevet tør bag ørerne.

Om frygten er realistisk for den enkelte kan være vanskeligt at bedømme, men der er da mange tegn i ledighedsstatistikken, som mere

Tabel 6.3:
Andel lønmodtagere, som ikke mener, at de forholdsvis nemt kan finde et ligeså godt job som det nuværende

	Pct.	Odds Ratio	Antal
Sektor*			
Privat sektor	63	1.0	1152
Offentlig sektor	61	0.7*	741
Alder***			
Under 30	50	1.0	309
30-39	57	1.5	554
40-49	62	1.7**	509
50 og derover	76	3.5***	526
Hovedorganisation*			
LO-arbejder	62	1.0	531
LO-funktionær	69	1.4	352
FTF	61	0.9	363
AC	60	0.8	135
Stilling	NS		
Køn	NS		
Indtægt i kr.	NS		
Alle	**62**		**1898**

Note: Procenter kun vist for de analysevariabler, der er signifikante i logistisk regressionsanalyse.
Kilde: LO-undersøgelsen "Frihed i arbejdet" (vægtet), juni-juli 2003.

end antyder, at svarpersonerne har en rimeligt realistisk opfattelse af deres egen situation. Det fortæller os noget om et arbejdsmarked, som endnu er præget af aldersdiskrimination, og hvor man mange steder stadig foretrækker folk, der forbliver firmaloyale i den forstand, at de forbliver livslangt i samme virksomhed eller forvaltning. Selv om den livslange ansættelse måske er knap så udbredt som før, er dens tilhørende holdninger og sociale normer endnu ikke forsvundet.

7. Konklusion: Frihedens ulige fordeling

Det er nu muligt at sammenfatte de vigtigste konklusioner, der ud fra de ovenstående analyser kan dra-

ges vedrørende ulighedens aspekter, når det gælder fordelingen af de immaterielle aspekter af ansættelsesforholdet, dvs. alle de forhold, der ikke lige kommer til udtryk i medarbejderens løn.

Når det gælder frihed i relationen mellem arbejdsliv og familieliv (afsnit 2) er der en række klare forskelle mellem stillingsgrupperne: Fx er chancen for at måtte anvende egen mobiltelefon mere end fem gange større blandt højindkomster end blandt indkomster under 200.000 kr., mens den er noget lavere for kvinder end for mænd (tabel 2.5). Internetopkobling hjemme er ligeledes et udpræget privilegium for de højest stillede, her er chancen mange gange større (tabel 2.6). Og ser man på det samlede mål for frihedsgrader i krydsfeltet mellem arbejdsliv og familieliv og måler risikoen for at have få frihedsgrader, er det sådan, at de højere stillede har mange gange mindre chancer for at havne i kategorien med de få frihedsgrader.

Når det gælder empowerment, friheden til at styre og tage ansvaret for egen arbejdssituation (afsnit 3) er billedet grundlæggende set det samme: På alle spørgsmål har stillingskategori og tilhør til hovedorganisation klar og signifikant betydning, til fordel for højere funktionærer og højere indkomstgrupper. Det summerede mål (tabel 3.4) viser dette med al ønskelig tydelighed: Hårdt styret arbejdssituation forekommer blandt 39 procent af specialarbejderne, og kun 12 procent af de højere funktionærer. Risikoen for hård styring blandt de sidstnævnte er kun en tredjedel af hvad den er blandt de førstnævnte.

Forekomsten af elementerne i den "ny arbejdskontrakt", medarbejdersamtaler, jobudvikling og efteruddannelse (afsnit 4) er også stærkt ulige fordelt, klart i modstrid med, hvordan det burde være. Medarbejdersamtaler gennemføres kun for 60 procent af alle lønmodtagere herhjemme, et forbløffende lavt tal, og især blandt arbejdere kniber det med at få dem gennemført (tabel 4.1). Selv i den offentlige sektor gennemføres kun samtaler med 60 procent af medarbejderne. Manglende jobudvikling rapporteres af 35 procent af svarpersonerne, igen rapporteres dette primært af arbejderne, men dog også primært i den private sektor og blandt ældre.

Frynsegoder (afsnit 5) er bestemt ikke noget nyt og moderne, men de ses ofte som et lille ekstra fastholdelsestillæg, der skal knytte medarbejderne mere til virksomhederne. 61 procent af de ansatte har kun få frynsegoder, "lav fryns" (tabel 5.8), og lav til normal indkomst, ansæt-

telse i den offentlige sektor samt i lille virksomhed øger klart risikoen for at have få frynsegoder. Jo højere indkomst, des mere fryns, også selv om man nok havde bedre råd til at købe det selv. Fastholdelsen gælder nogle mere end andre.

Endelig viser vi i afsnit 6, at utrygheden i den nuværende ansættelse er stærkt stigende, og at især ældre tror, det vil blive vanskeligt at finde et lige så godt job (tabel 6.3) og at finde et nyt job hurtigt (tabel 6.2). Dette understreger kun, at den fleksibilitet, der er indbygget i den ny arbejdskontrakt, og som har præget udviklingen på arbejdsmarkedet de seneste 10-20 år, endnu ikke i tilstrækkelig grad modsvares af en sikkerhed hos de ansatte for, at de vil kunne klare sig på arbejdsmarkedet, især hvis deres kvalifikationer med årene er blevet lige lovligt virksomhedsspecifikke.

Generelt kan man sige, at disse aspekter først og fremmest omhandler de forskellige grader af frihed i ansættelsesforholdet, som gør sig gældende i arbejdslivet. Disse forskellige grader af frihed er blevet målt på en række dimensioner, og her viste der sig en række til dels forskellige mønstre, som dog alle havde nogle grundtræk til fælles, nemlig at medarbejdere med almindelig løn og i almindelige stillinger har klart lavere frihedsgrader på stort set alle disse dimensioner end den mindre gruppe af mere privilegerede medarbejdere i virksomheder og offentlige organisationer. *Uligheden på arbejdsmarkedet* kommer således absolut ikke kun til udtryk i den økonomiske ulighed, men *også i den ulige fordeling af de frihedsgrader,* der er indbygget i et ansættelsesforhold. Som det klart er fremgået, er uligheden bestemt ikke "tilfældigt" fordelt. Der er tværtimod en klar tendens til, at de ringeste vilkår samler sig om de samme, mindre privilegerede grupper af medarbejdere.

Man kan udtrykke det sådan, at der næppe er noget område, der er så klart klasseopdelt som netop frihedsgraderne i arbejdet.

Men – kunne man indvende – er det rimeligt at kræve lighed på disse dimensioner? Er vi mennesker ikke nødt til at acceptere uligheden, når det gælder arbejdets frihedsgrader, må vi ikke blot acceptere, at direktøren har mere frihed end arbejderen, kontorchefen mere end kontorassistenten, butikschefen mere end butiksassistenten og advokaten mere end advokatsekretæren? Er resultaterne ikke bare et ret naturligt udtryk for det overordnede hierarki, der nu engang hersker i virksomheder og organisationer?

Det afhænger nok meget af øjnene der ser, og ikke mindst af de politiske værdier, man har. Det er jo nu engang sådan, at behovet for at have kontakt til sin familie eller nære venner ikke er stærkere blandt toplønnede end blandt medarbejdere med mere almindelige lønninger. Ønsket om en vis selvbestemmelse eller autonomi i arbejdet, herunder retten til eller muligheden for at udvikle sig i arbejdet, er også generelt for alle i vores samfund. Selv noget så banalt som behovet for gratis kaffe eller te o.l. er vel det samme, om man tjener 180.000 eller 450.000 kr. om året.

Det kan da være, at man er ude af stand til at blive nået af sine børn, hvis man er operationssygeplejerske i fuldt sving eller står ved et samlebånd. Men *behovet* er vel det samme. Operationssygeplejersken eller samlebåndsarbejderen har ikke mindre behov for at kunne blive kontaktet end lønmodtagere i andre erhverv, hvor de måske er lidt mindre absolut bundet. Det er jo i virkeligheden i høj grad et spørgsmål om, hvordan man vælger at organisere arbejdet, indlægge arbejdsprocesser der gør ekstern kontakt mulig osv.

Når arbejdslivets hierarkiske ordning af høj og lav også trænger ind i disse andre felter, såsom muligheden for at kontakte familien, muligheden for at udvikle sig i sit arbejde, for at få efteruddannelse, for at deltage i en medarbejdersamtale osv., så er der tale om, at arbejdslivets aktører lader den hierarkiske fordeling også af disse ikke-løngoder afhænge i alt for høj grad af den formelle organisation og dens beslutningspyramide. Denne form for ulighed er simpelt hen ikke sagligt begrundet, men fordi denne forskelsbehandling har eksisteret så længe, opfattes den som naturlig, ja næsten som en naturlov.

Disse former for ulighed udtrykker imidlertid en sagligt set helt overflødig overanvendelse af hierarkiske fordelingsprincipper på de ikkeprivilegerede grupper, og det er derfor fortidens traditionsbestemte ulighedsformer, som viser sig stadig at være temmelig fast indskrevet i mange nutidige praksisser på arbejdspladserne.

Meget af dette hører ikke til de emner, der normalt tages op i det faglige arbejde eller som tillidsrepræsentanterne opfatter som deres kerneopgaver. Det er imidlertid spørgsmålet, om man ikke i det faglige arbejde i højere grad burde interessere sig for nogle af de ovennævnte forhold. Når man kan påvise, at bestemte frihedsdimensioner er stærkt til stede hos nogle grup-

per, er der vel grund til at overveje, om ikke også andre burde have de samme muligheder. Det vil naturligvis støde på modstand mange steder fra, men mange gange tidligere har fagbevægelsen dog med betydelige grader af succes kunnet overvinde en sådan modstand.

De immaterielle uligheder, der er beskrevet i denne rapport, ligger uden tvivl mange af fagbevægelsens medlemmer stærkt på sinde, men de har måske den opfattelse, at fagbevægelsen ikke kan eller ikke vil interessere sig for dem, og at de derfor er overladt til sig selv, hvad disse ting angår.

Dette var måske noget, fremtidens fagbevægelse skulle tage op til overvejelse. Ansættelse og arbejde handler om meget andet end løn og arbejdstid. Det handler også om frihed og ligeværd på de områder, som er mere diffuse og uhåndgribelige, men som ikke desto mindre kan måles, og hvor uligheden helt klart findes.

Det er i hvert fald et håb, at denne kortlægning af ikke-løngodernes temmelig ulige fordeling i det danske samfund og i dansk arbejdsliv kan inspirere tillidsfolk og fagligt aktive til at finde ideer til, hvordan man ved at inddrage nye områder i det faglige arbejde og i medlemmernes bevidsthed kan medvirke til at forbedre medlemmernes vilkår på andre områder end dem, man normalt forbinder med en kollektiv overenskomst, en fagforening og en tillidsrepræsentant.

Bilag 1

Frihedsundersøgelsen – forløb, metode og gyldighed

af Mogens Storgaard Jakobsen, chefkonsulent, TNS Gallup

1 Om undersøgelsen

Undersøgelsen er blevet gennemført ved hjælp af telefoninterview, som blev gennemført i perioden: 24. juni - 11. juli 2003.

Interviewene er gennemført ved hjælp af det såkaldte CATI-system. Det står for Computer Assisted Telephone Interviewing. Hvis man benytter denne teknik, har man mulighed for løbende at overvåge og kontrollere om undersøgelsen gennemføres korrekt.

Der er blevet gennemført op til otte genopringninger til hver husstand, hvis der ikke blev opnået kontakt ved første opringning. Genopringningerne spredtes ud over hele interviewperioden.

Selve interviewarbejdet blev udført af et stort antal CATI-interviewere. Interviewerne er blevet vejledt og overvåget af et team af supervisorer, som står i direkte forbindelse med Gallups interviewafdeling og den ansvarlige chefkonsulent.

Der blev gennemført i alt 2003 telefoninterview blandt danske lønmodtagere. Denne målgruppe er nået ved at ringe til et tilfældigt udsnit af den danske befolkning, som derefter fik stillet følgende spørgsmål:

Hvad er din nuværende beskæftigelse?
Arbejder, ufaglært (eller specialarbejder)
Arbejder, faglært
Funktionær / tjenestemand, lavere
Funktionær / tjenestemand, højere
Selvstændig landbruger, gartner, fisker
Selvstændig detailhandler / håndværksmester
Selvstændig i øvrigt
Lærling / elev
Skoleelev / studerende
Ude af erhverv (pensionister / efterlønsmodtagere o.l.)
Gift uden selverhverv / hjemmegående
Medhjælpende ægtefælle
Arbejdsløs

De svarpersoner, som tilhørte svar-

kategori 1-5, udgør lønmodtagerne og fik derfor stillet undersøgelses øvrige spørgsmål.

Det fra undersøgelsen indsamlede datamateriale opfylder tilsammen to formål:

At give et billede af danske lønmodtagere som helhed

At detailanalysere forskellige lønmodtagergrupper.

2 Opnåelse

Tabellen nedenfor viser opnåelsen for frihedsundersøgelsen.

Opkaldsstatistik på telefonundersøgelsen

Del af stikprøven	Antal
Brutto-stikprøve	20.282
Gennemførte interview	2.003
Nummeret var optaget	44
Nummeret svarede ikke	517
Firmanummer	488
Anden frafaldsgrund (ikke i målgruppe, fødselsdagskriterie, taler ikke dansk mv.)	4.595
Nægtere	1.491
Nummeret eksisterede ikke	7.761
Fax/modem	561
Teknisk fejl på opkaldslinie	25
Ud efter 8 opkald	2.797

Udgangspunktet for undersøgelsen var altså en stikprøve bestående af 20.828 telefonnumre. Det store antal telefonnumre skyldes, at numrene genereres tilfældigt af en computer. Der vil på grund af dette være mange numre, som ikke eksisterer, er faxnumre, tilhører et firma frem for en privat husstand osv.

Der findes grundlæggende to metoder til at danne en repræsentativ stikprøve af danske lønmodtagere, som man efterfølgende kan anvende som basis for interviewundersøgelsen. Ved den ene metode baseres undersøgelsen på et udtræk af navne og adresser leveret af eksempelvis folkeregisteret. Den anden metode består af en tilfældig generering af telefonnumre. Som antydet, er det den sidstnævnte metode, der er benyttet i frihedsundersøgelsen. Der er fordele og ulemper ved begge metoder. Fordelen ved at benytte et udtræk af navne og adresser er, at man har en på forhånd fastsat stikprøve, man kan måle opnåelsen op mod. Det kan man ikke gøre på samme måde ved den metode, som Gallup har benyttet. Ulemperne ved den metode opvejes dog af fordelene. Både personer med hemmelige telefonnumre eller som via folkeregisteret har frabedt sig henvendelse i anden sammenhæng indgår nemlig i undersøgelsens univers, når Gallups metode anvendes. Det ville ikke være tilfældet, hvis undersøgelsen blev gennemført

på basis af et udtræk af navne og adresser.

Opnåelsesprocenten kan imidlertid desværre ikke beregnes direkte. Et andet i den sammenhæng bedre mål er forholdet mellem nægtere og gennemførte interview.

Nægterprocent for telefoninterview:

1491 / (1491+2003) = 42,6%

Resultaterne er tilfredsstillende. For læsere af dette bilag, som tidligere har beskæftiget sig med interviewundersøgelser, kan denne konklusion forekomme overraskende som følge af opnåelses- og nægterprocenternes størrelse. Men desværre ses i de senere år i mange undersøgelser en stigende tendens til højere nægterprocenter. Det har medført, at hvor det for 5-10 år siden var normalt at have en nægterprocent, der lå omkring 25-35 procent for lignende undersøgelser, er det nu langt fra unormalt at opleve nægterprocenter på helt op til 50 procent.

Den vigtigste årsag til stigende nægterprocenter er, at svarpersonerne udsættes for flere og flere påvirkninger i form af telemarketing, reklamer mv. Det gør, at man i nogle situationer vælger at sige nej, uanset hvem der ringer. Denne tendens har givet Gallup anledning til at foretage en række undersøgelser blandt de svarpersoner, som nægter at efterkomme Gallups invitation til at deltage i en interviewundersøgelse. Resultaterne af disse undersøgelser tyder på, at størsteparten af disse nægtere er det, der lidt teknisk kaldes "situationsnægtere". Denne betegnelse omfatter de nægtere, der i forbindelse med konkrete undersøgelser nægter at deltage i et interview med Gallup, fordi det i den pågældende situation er ubekvemt for dem. De nægter således ikke af principielle årsager, men de "står lige midt i maden", "barnet græder" osv. Ringer man igen nogle måneder senere, har svarpersonen glemt, at vedkommende sagde nej og vil i mange tilfælde gerne deltage.

Det er en vigtig observation, for det er ikke andelen af nægtere, der i sig selv udgør noget problem, Nægterandelen kan i princippet være tæt på 100 procent, uden at det influerer på undersøgelsens anvendelighed, når blot nægterne ikke *systematisk adskiller sig* fra dem, der deltager i interviewet. Og det gør "situationsnægterne" ikke. De har nøjagtig de samme kendetegn i forhold til køn, alder, indkomst, interesser osv., som dem, der vælger at deltage i undersøgelsen. Havde Gallup ringet til dem på et andet,

mere belejligt tidspunkt, havde de formentlig sagt ja til at deltage.

Så længe størsteparten af nægtere i frihedsundersøgelsen derfor blot er "situationsnægtere", er de repræsentativitetsmæssige problemer ikke store.

Det afgørende spørgsmål i forhold til det stigende antal nægtere er derfor ikke stigningen i sig selv, men i stedet om gruppen af "ægte nægtere" har været voksende i de sidste 5-10 år. "Ægte nægtere" er betegnelsen for dem, der altid uanset tidspunkt nægter at deltage i en interviewundersøgelse. Gallups undersøgelser tyder ikke på, at det har været tilfældet. I hvert fald må man sige, at hvis der har været en udvikling i retning af flere "ægte nægtere" i de senere år, har den ikke været så voldsom, som nogen forestiller sig.

Gallups undersøgelser viser, at mellem 60-65 procent af nægterne i en typisk interviewundersøgelse (uanset om stikprøven er baseret på udtræk af navne og adresser eller tilfældigt genereret) vil være "situationsnægtere", mens 35-40 procent vil være "ægte nægtere". Hvis man derfor forestiller sig en undersøgelse, hvor den samlede andel af nægtere ("situations-" + "ægte nægtere") er 45 procent, vil andelen "ægte nægtere" være 15-18 procent af hele undersøgelsens univers.

Og hvor ærgerligt det end er, at 15-18 procent af danskerne ikke vil tale med meningsmålingsinstitutterne, må det konstateres, at den andel ikke er vokset så voldsomt som først antaget.

Hvis der er 15-18 procent af danskerne, som ikke vil deltage i en Gallup-undersøgelse, er det så ensbetydende med, at undersøgelsens resultater rammer 15-18 procent ved siden af det sande billede i befolkningen, er et spørgsmål, man efterfølgende med rette kan stille. Svaret er nej. Også her gælder der den gyldne regel om, at nægterne først udgør et alvorligt problem, når de systematisk adskiller sig fra dem, der vælger at deltage i undersøgelsen. Og selv om der næppe er tvivl om, at de "ægte nægtere" ikke er helt som alle andre, så adskiller de sig ikke så meget, at det diskvalificerer interviewundersøgelser. Hvis man for eksempel ser på Gallups politiske målinger, kan man konstatere, at målingerne ved hvert folketingsvalg rammer meget, meget tæt på det rigtige valgresultat, uanset at der jo også her er en tilsvarende andel af "ægte nægtere".

Forklaringen på udviklingen i retning af højere nægterprocenter er i

øvrigt det helt enkle, at danskerne fortsat ikke har noget imod at deltage i undersøgelser som frihedsundersøgelsen, men det stigende antal kontaktforsøg vi udsættes for, betyder, at mange danskere hyppigere end før, vælger at takke nej, når nogen ringer.

I forhold til frihedsundersøgelsen viser en beregning baseret på det typiske billede af en sådan undersøgelse, at der har været en andel af "ægte nægtere" på ca. 15 procent.

På den baggrund kan det derfor konstateres, at frihedsundersøgelsen udgør et dækkende billede af henholdsvis lønmodtagerne og de faggrupper, som var genstand for særlig interesse.

3 Vejning

Hvis man sammenholder undersøgelsesresultaterne med de "sande" fordelinger blandt lønmodtagerne som helhed, som Danmarks Statistik udarbejder på basis af indberetninger fra virksomhederne etc., viser det sig, at frihedsundersøgelsen er kendetegnet ved, at der er for mange kvinder med.

Denne konklusion er dog knap så nagelfast, som man skulle tro, for de definitioner af lønmodtagere, som Danmarks Statistik og Gallup anvender, er ikke helt identiske, hvilket i dette tilfælde gør det vanskeligt at sammenligne tal fra de to organisationer direkte. Om en person skal defineres som lønmodtager eller ej er ikke helt så enkelt, som det kan forekomme. Skal en studerende, som studerer 25 timer om ugen og har et 25 timers job defineres som lønmodtager? Eller hvad med en folke- eller førtidspensionist, som arbejder et antal timer om ugen osv. Disse problemer med grænsedragningerne medfører således, at der ikke er fuldkommen overensstemmelse mellem de definitioner, der anvendes. Generelt må det forventes, at Gallups definition af lønmodtagerne er lidt bredere end Danmark Statistiks. Det hænger sammen med, at svarpersonerne i frihedsundersøgelsen *selv* blev spurgt om, hvorvidt de var lønmodtagere eller ej, hvorimod opgørelserne fra Danmarks Statistik er baseret på indberetninger fra virksomheder mv. En person, som kun arbejder nogle få timer om ugen, vil overfor Gallup i nogle tilfælde alligevel klassificere sig selv som arbejder frem for eksempelvis førtidspensionist, hjemmegående mv. Denne tendens medfører formentligt, at en direkte sammenligning af frihedsundersøgelsens og Danmarks Statistiks fordeling mellem mænd og kvinder vil overdrive omfanget af frihedsundersøgelsens re-

elle overrepræsentation af kvinder. Det skyldes, at der er flere kvinder end mænd med den type af jobs (deltid), som gør det svært at skelne, om vedkommende rettelig bør klassificeres som en lønmodtager eller noget helt andet. Alt dette har imidlertid kun meget ringe betydning for frihedsundersøgelsens resultater, fordi forskellene trods alt er marginale i forhold til hovedparten af lønmodtagerne.

Overrepræsentation af kvinder i telefonundersøgelser er i øvrigt ikke noget ukendt fænomen. I de fleste telefonundersøgelser vil der som oftest være en kønsfordeling på noget i retning af 55 procent-45 procent i kvindernes favør – også selvom fødselsdagskriteriet anvendes.

Det skyldes, at kvinders såkaldte "hjemmehyppighed" er højere end mænds. Flere kvinder end mænd går hjemme. Derudover er der mange familier, hvor det er kvinden, som tager telefonen, og endelig er kvinder generelt "flinkere" end mænd til at ville tale med Gallup.

Overrepræsentationen af kvinder i frihedsundersøgelsen var dog højere end normalt ved undersøgelser blandt hele befolkningen. For at undersøge om det var en tendens, der udelukkende knyttede sig til denne undersøgelse, blev fordelingen mellem mænd og kvinder sammenlignet med den tilsvarende fordeling for lønmodtagere i en af Gallups store løbende undersøgelser, hvor der hvert år gennemføres ca. 40.000-50.000 interview. Her viste der sig en tilsvarende overrepræsentation af kvinder blandt lønmodtagerne. Fænomenet omfatter altså ikke kun frihedsundersøgelsen, men gælder generelt.

Konklusionerne på den analyse, der blev gennemført, var således at:

Den generelle overrepræsentationen af kvinder i interviewundersøgelser er særligt udtalt blandt lønmodtagere i forhold til andre grupper såsom pensionister, studerende o.l. Det skyldes blandt andet, at flere kvinder end mænd arbejder deltid og dermed er lettere at træffe hjemme.

Frihedsundersøgelsen, som kun omfatter lønmodtagere, har derfor en større overrepræsentation af kvinder end normalt, hvis man sammenligner med Gallups undersøgelser blandt hele befolkningen.

Overrepræsentationen er dog noget overdrevet, hvis man sammenligner med Danmarks Statistiks tal, fordi der som nævnt er forskel på, hvordan Gallup og Danmarks Statistik definerer lønmodtagerne.

Fordeling mellem kvinder og mænd før og efter vejning (pct. og antal)

	Andel (uvejet) i frihedsundersøgelsen		Andel (vejet) i frihedsundersøgelsen	
	Pct.	*Svarpersoner*	*Pct.*	*Svarpersoner*
Mænd	43,7	876	51,9	1036
Kvinder	56,3	1127	48,1	965

Overrepræsentationen er dog fortsat så stor, at det er hensigtsmæssigt at efterstratificere (veje) frihedsundersøgelsen, så den bliver repræsentativ på køn (samt alder og amt).

For at korrigere for disse skævheder i undersøgelsen, gennemføres den såkaldte vejning i form af en matriceopvejning af datamaterialet med hensyn til køn, alder og amt. Vejematricen er dannet ved hjælp af tal fra en af Gallups store løbende undersøgelser (IndeksDanmark-undersøgelsen), som også bruges til at måle dagbladenes læsertal mv.

Derved undgås en vejning direkte baseret på tal fra Danmarks Statistik. Det er hensigtsmæssigt, fordi Danmarks Statistiks definition af lønmodtagere som nævnt ikke umiddelbart er sammenlignelig med Gallups. Gallups egen undersøgelse er imidlertid i udgangspunktet vejet ved hjælp af Danmarks Statistik, så det udgør ikke noget problem, at der ikke vejes direkte på tal fra Danmarks Statistik.

Teknisk er vejematricen dannet ved at se på, hvordan lønmodtagerne – defineret på *nøjagtig samme måde* som i frihedsundersøgelsen – fordeler sig i Gallups IndeksDanmark-undersøgelse efter, at *hele* denne undersøgelse selv er vejet i forhold til køn, alder og amt.

Der er dermed tale om en *indirekte* vejning fordi der ikke vejes direkte efter Danmarks Statistiks tal men efter en anden Gallup-undersøgelse, som i udgangspunktet er vejet på Danmarks Statistiks tal.

Metoden kan forekomme lidt kryptisk, men problemet er, at en præcis, *direkte* vejning af lønmodtagerundersøgelsen ville have krævet enten fuldstændig identiske definitioner af lønmodtagerne mellem Danmarks Statistik og frihedsundersøgelsen eller at man kunne veje en stikprøve bestående af alle danskere fra 18 år og opefter, hvorfra man så kunne hive lønmodtagerne ud til særlig analyse. Ingen af disse forudsætninger er opfyldt.

De resultater, der fremgår af rap-

porten om frihedsundersøgelsen, er alle baseret på vejede tal.

4 Konklusion

På baggrund af undersøgelsens opnåelse og den analyse og efterfølgende vejning af datamaterialet, der er foretaget, er konklusionen, at undersøgelsen udgør et dækkende og særdeles værdifuldt billede af lønmodtagerne i Danmark anno 2003.

Tilbage står for Gallup blot at ønske god læselyst til alle!

Bilag 2

Teknisk bilag om logistisk regression

af Martin Skovgaard, stud.merc.mat., Roskilde Universitetscenter

Når man statistisk skal analysere hvordan en række forklarende faktorer/variabler har indflydelse på udfaldet af en binær variabel (en variabel med to mulige udfald, ofte kaldet responsvariablen), gøres det ofte med en logistisk regression, under tiden kaldet en multivariat logistisk regression, hvis der er mere end én forklarende variabel.

Man ønsker således at kunne udtrykke sandsynligheden for at få det ene af de to udfald for responsvariablen på baggrund af nogle bestemte værdier for de forklarende variabler. Rent teknisk er det dog mere bekvemt at benytte odds i stedet for sandsynligheder, da de har den egenskab, at de ligger på den reelle positive halvakse og derved, at multiplikation med en vilkårlig positiv skalar stadig angiver en odds (sandsynligheder ligger jo mellem 0 og 1, hvorfor dette ikke gælder for dem).

Hvis sandsynligheden for det udfald man ønsker at analysere kaldes p og værdien af n forklarende variable kaldes $x_1, x_2, \ldots, x_n$, kan forskriften for den multivariate logistiske regression skrives som

$$\log(\text{odds}) = \log\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \ldots + \beta_n x_n$$

hvor log angiver den naturlige logaritme og $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \ldots, \beta_n$ angiver et konstantled hhv. parameterværdierne til de forklarende variabler. Årsagen til, at man tager logaritmen til odds, er, at man derved kan tolke en hvilken som helst værdi på den reelle akse.

I de analyser, der er benyttet i denne rapport, er alle de forklarende variabler kategoriske, hvorfor det ikke giver mening at angive værdier for de forklarende variable. I stedet benytter man såkaldte dummy-variabler, som er

binære variabler, der kan antage værdien 0 eller 1. Hver kategori til hver forklarende variabel får således tildelt en dummy-variabel, hvor værdien er 1, hvis respondenten har svaret i den pågældende kategori, og 0 ellers.

Når man på denne måde konstruerer dummy-variabler, bliver modellen imidlertid overparametriseret, hvorved man ikke entydigt kan finde parameterværdierne. Dette problem kan dog løses ved at indføre nogle restriktioner, og der er her benyttet en metode kendt som corner-point-parametrisering. Ved denne metode sætter man parameteren til én af kategorierne for hver forklarende variabel til 0, hvorved de andre kategoriers indflydelse bliver målt i forhold til denne.

For at bestemme værdien af parametrene, er der her benyttet Maksimum-Likelihood metoden. I praksis findes disse ved hjælp af en iterativ procedure (her Fisher scoring), som kan findes i forskellige statistikprogrammer, herunder SAS, som er benyttet her.

Når modellen er opstillet, er man herefter ofte interesseret i at vide, hvilke forklarende variabler, der har en indflydelse på udfaldet, og hvilke der er uafhængige heraf. Det er i denne rapport sket ved successive Likelihood-Ratio tests, hvor man fra en stor model med mange forklarende variabler, tester de ikke-signifikante variablerne ud én efter én, også kaldet en baglæns eliminationsprocedure. Når man ikke kan reducere modellen yderligere, angiver man ofte de resterende variablers signifikansniveau som forklaret andetsteds.

For at give et eksempel på en multivariat logistisk regression, er analysen til tabel 4.1 (manglende ny arbejdskontrakt) angivet i detaljer nedenfor. Her er responsvariablen, om man indenfor det sidste års tid har deltaget i en medarbejdersamtale eller ej. Det ønskes her at modellere odds for *ikke* at have været, hvorfor p her angiver sandsynligheden for *ikke* at have deltaget i en medarbejdersamtale. Som forklarende variabler er der benyttet køn, indkomst/år, stilling, sektor og hovedorganisation. Da de forklarende variabler er kategoriske, er der benyttet dummy-variable, hvor referencekategorien for indkomst/år er "Under 200.000" og for stilling er "specialarbejder". De andre forklarende variabler er på lignende måde angivet en referencekategori, men da det viser sig, at de ikke er signifikante, er de ikke nævnt her.

Efter at have udført en baglæns eliminationsprocedure, fås den endelig model, som her har forskriften

$$\log(\text{odds}) = \log\left(\frac{p}{1-p}\right) = 0{,}23 - 0{,}65x_2 - 0{,}26x_3 - 0{,}24x_4 - 0{,}60y_2 - 0{,}69y_3 - 0{,}06y_4$$

hvor x'erne angiver indkomst og y'erne angiver stilling. Fodtegnene markerer hvilken kategori, der er tale om, idet tallet angiver rækkefølgen fra tabel 4.1 (fx angiver y_2 faglærte arbejdere). Da parameteren til x_1 og y_1 (idet de er referencekategorier) er sat til 0, forsvinder de ud af modellen. Bemærk, at højst én af x'erne og højst én af y'erne kan være 1, resten er 0.

For at se hvor godt modellen beskriver det indsamlede datesæt, kan man udføre en "Goodness-of-fit test" (hvis man forstiller sig, at virkeligheden er bestemt ved denne model, hvor sandsynligt er det da, at indsamle det benyttede datasæt eller et, der er mere i modstrid med modellen. En høj sandsynlighed angiver altså, at modellen er god). I denne model fås en sandsynlighed på 42 procent, hvilket ikke giver anledning til mistanke om en dårlig model.

Ud fra forskriften er det nu muligt at bestemme odds for *ikke* at have været til medarbejdersamtale. Dette kan gøres ved følgende beregning

$$\text{odds} = \exp\left[0{,}23 - 0{,}65x_2 - 0{,}26x_3 - 0{,}24x_4 - 0{,}60y_2 - 0{,}69y_3 - 0{,}06y_4\right]$$

hvor exp[ ] angiver den naturlige inverse logaritme (grundtallet e, opløftet til [ ]).

Fx vil odds for, at en specialarbejder med en årsindkomst mellem 200.000 og 299.999 kr. *ikke* har været til samtale være givet ved,

$$\text{odds} = \exp\left[0{,}23 - 0{,}60 * 1\right] = \exp\left[-0{,}37\right] = 0{,}69$$

Da modellen i rimelig grad beskriver virkeligheden, vil man altså forvente, at der er 0,69 personer, som *ikke* har været til medarbejdersamtale, for hver person der har. Eller måske mere forståeligt, at 1,45 (=1/0,69) personer *har* været til samtale, for hver person der ikke har! Dette kan man også udtrykke i sandsynligheder ved beregningen

$$p = \frac{odds}{1+odds} = \frac{0,69}{1+0,69} = 0,41$$

altså en sandsynlighed for *ikke* at have været til samtale på 41 procent.

Odds ratio (OR) angiver forholdet mellem odds for to forskellige kategorier. Det er vigtigt at bemærke, at man kun ændrer én kategori til en anden og alle de andre holdes konstant! Hvis en forklarende variabel har mere end 2 kategorier, benytter man til odds ratio samme referencekategori (som normalt også er referencekategorien for dummy-variablerne) til alle odds ratio for den variabel.

Af tabel 4.1 fremgår det således, at odds ratio for Højere funktionærer er 0,5. Det vil fx sige at odds for *ikke* at have medarbejdersamtale for en Højere funktionær med en årsindkomst mellem 200.000 og 299.999 kr. vil være (i forhold til forrige eksempel er kun stilling ændret)

$$OR_{4,1} = \frac{odds_4}{odds_1} = 0,5 \Leftrightarrow odds_4 = 0,5 * odds_1 = 0,5 * 0,69 = 0,35$$

hvor $odds_4$ er odds for den højere funktionær og $odds_1$ er odds for specialarbejderen (referencekategorien).

Hvis man ønsker at finde odds ratio mellem to kategorier, hvor ingen er referencekategori, gøres det blot ved at finde forholdet mellem de to kategoriers odds ratio. Fx vil odds for en lavere funktionær i forhold til en faglært arbejder være (hvis deres indkomst er ens)

$$OR_{3,2} = \frac{odds_3}{odds_2} = \frac{OR_{3,1}}{OR_{2,1}} = \frac{0,5}{0,9} = 0,56 .$$

Bilag 3

Tabelnotation og ordforklaring

Responsvariabler
De variabler (dvs. spørgsmål), der betragtes som *afhængige,* dvs. hvor variationen i forekomsten anskues som en funktion af andre variabler, analysevariablerne. Et eksempel på en responsvariabel kan være forekomsten af et frynsegode.

Analysevariabler
De variabler, der antages at forårsage forskellige sandsynligheder for forekomsten af et fænomen. En analysevariabel kan i denne undersøgelse være stilling, indkomst, firmastørrelse osv.

"Ved ikke" er betragtet som manglende svar, og er ikke indregnet i fordelingen, idet det har vist sig ikke at have nogen betydning for analyserne.

Signifikansniveauer
Udtrykker *graden af statistisk sikkerhed* i de viste forskelle mellem analysevariabler og responsvariabler og i de viste forskelle mellem responsvariablernes enkelte kategorier i forhold til variablens referencekategori (fx om forskellen mellem faglærte arbejdere og specialarbejdere er signifikant).

* En vis signifikant sammenhæng (sandsynligheden for at de viste forskelle er tilfældig er mindre end eller lig med 5 procent, men større end 1 procent, dvs. $0{,}01<p\leq 0{,}05$)

** En klar signifikant sammenhæng (sandsynligheden for at de viste forskelle er tilfældig er mindre end eller lig med 1 procent, men større end 0,1 procent, dvs. $0{,}001<p\leq 0{,}01$)

*** En stærk signifikant sammenhæng (sandsynligheden for at de viste forskelle er tilfældig er mindre end eller lig med 0,1 procent, dvs. $p\leq 0{,}001$)

NS ud for en analysevariabel betyder, at forskellen mellem kategorierne i denne variabel (fx mellem mænd og kvinder eller mellem aldersgrupper) ikke er så stor, at den har statistisk sikkerhed. Den er ikke signifikant.

Odds ratio
Se boks 2 i afsnit 2.

Bemærk at summen af antallet af svarpersoner under den enkelte analysevariabel kan være mindre end antallet under alle svarpersoner pga. manglende besvarelser i analysevariablerne.

Bilag 4

Konstruktion af samlede mål for manglende frihed

Sumvariablerne er konstrueret som binære variabler – altså variabler med to mulige udfald. Disse udfald er baseret på, hvad respondenterne har svaret i en række andre spørgsmål. Det skal bemærkes, at hvis en respondent ikke har svaret på en eller flere af de underliggende spørgsmål, er vedkommende heller ikke taget med i analysen.

I afsnit 2 er der på baggrund af de 7 spørgsmål:

Har du mulighed for at forlade din arbejdsplads med kort varsel en times tid for at udrette et ærinde, uden at blive trukket i lønnen?

Kan du "flekse" med arbejdstiden, sådan at du eksempelvis møder en time senere én dag og så arbejder længere på et andet tidspunkt?

Har du indflydelse på, hvornår din egen hovedferie bliver lagt?

Er det nemt for fx familie eller nære bekendte at ringe dig op i et privat anliggende, når du er på arbejde?

Har du lov at tale i egen mobiltelefon i arbejdstiden?

Stiller virksomheden følgende til rådighed for dig: Internetopkobling i dit hjem?

Stiller virksomheden følgende til rådighed for dig: Mulighed for somme tider at arbejde hjemmefra i stedet for at møde på arbejde?

konstrueret en ny variabel, hvor man for hvert Ja-svar får 1 point. Denne variabel kan således antage værdierne 0-7. Sumvariablen er derefter konstrueret ved, at respondenter med en værdi mindre end eller lig 2 er det ene udfald, mens respondenter med værdi større end eller lig 3 er det andet. I rapporten er der analyseret på dem med værdi mindre end eller lig 2.

Sumvariablen i afsnit 3 er konstrueret på lignende måde, hvor en point-variabel tæller antallet af "I høj grad"-svar til spørgsmålene:

I hvilken grad har du selv indfly-

delse på planlægningen af din arbejdsdag, eksempelvis i forhold til i hvilket tempo, du vil udføre dine opgaver?

I hvilken grad har du selv indflydelse på, hvornår du vil holde pause?

I hvilken grad har du selv indflydelse på i hvilken rækkefølge du vil udføre de opgaver, du skal løse?

I hvilken grad har du selv indflydelse på hvilken måde du vil udføre de opgaver, du skal løse?

I hvilken grad har du selv indflydelse på, hvilke arbejdsopgaver du skal udføre? Har du fx indflydelse på hvilke opgaver du selv skal løse, og hvilke der evt. skal løses af andre?

Point-variablen kan altså her antage værdierne 0-5. Sumvariablen i rapporten angiver dem, der har en værdi mindre end eller lig 1.

Den underliggende point-variabel til sumvariablen i afsnit 4 er konstrueret på spørgsmålene:

Har du inden for det sidste års tid deltaget i en individuel medarbejdersamtale med din overordnede?

Hvis du ser 2 år tilbage i dit nuværende job, har du da oplevet en forandring i dine arbejdsopgaver?

Har du deltaget i kurser/efteruddannelse indenfor de sidste to år?

Her gives der point for hvert *Nej*-svar. Man kan altså få værdierne 0-3, 2 eller 3 point svarer til mindst 2 *Nej*-svar.

Endelig har man i afsnit 5 spurgt om forekomsten af følgende syv personale- eller frynsegoder:

Kantineordning hvor virksomheden yder et økonomisk tilskud

Gratis kaffe eller te

Julegratiale

Motions- eller fitness-faciliteter

Hjemme-pc

Fri avis

Fri telefon

Her gives point for hvert *Ja*-svar, og "lav fryns" er defineret som svarpersoner med højst 2 (0, 1 eller 2) point på denne skala.

Bilag 5

Svarfordelinger på de enkelte spørgsmål

af Kuno H. Lund, stud.scient.soc., LO

I det nedenstående er vist svarfordelingerne på de enkelte spørgsmål, som anvendes i rapporten. Disse er delt op i to. For det første er der svarfordelingerne på de baggrundsspørgsmål, som indgår i to eller flere af rapportens afsnit og delanalyser. For det andet er der svarfordelingerne på de spørgsmål, som bruges i de enkelte afsnit og delanalyser.

Baggrundsspørgsmål som anvendes generelt i afsnittene

Køn

	Antal	Andel (pct.)
Mand	1038	52
Kvinde	965	48
I alt	2003	100

Alder (kategoriseret)

	Antal	Andel (pct.)
Under 30 år	327	16.
30-39 år	589	29
40-49 år	541	27
50 år og derover	546	27
I alt	2003	100

Medlem af en fagforening eller faglig organisation?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	1669	83
Nej	331	17
I alt	200	100

3 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Spørgsmål: Hvilken fagforening eller faglig organisation er du medlem af (kategoriseret under hovedorganisation)

	Antal	Andel (pct.)
LO	918	52
-arbejder	550	33
-funktionær	368	22
AC	120	7
FTF	261	15
Andre	379	23
I alt	1668	100

Erhverv p.t.

	Antal	Andel (pct.)
Specialarbejder	423	21
Arbejder, faglært	363	18
Funktionær/ tjenestemand, lavere	840	42
Funktionær/ tjenestemand, højere	377	19
I alt	2003	100

Offentligt eller privat ansat

	Antal	Andel (pct.)
Privat	1215	61
Offentlig	783	39
I alt	1998	100

5 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Antal ansatte på arbejdspladsen (kategoriseret)

	Antal	Andel (pct.)
1-10 ansatte	388	20
11-25 ansatte	409	21
26-50 ansatte	324	16
51-150 ansatte	396	20
Over 150 ansatte	463	23
I alt	1980	100

23 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Årsindkomst (bruttoindtægten)

	Antal	Andel (pct.)
Indtil 99.999 kr.	42	2
100.000-199.999 kr.	308	16
200.000-299.999 kr.	911	46
300.000-399.999 kr.	439	22
400.000-499.999 kr.	159	8
500.000-599.999 kr.	42	2
600.000-699.999 kr.	32	2
700.000 kr. og derover	29	2
I alt	1962	100

41 personer har enten ikke villet svare på spørgsmålet eller svaret "Ved ikke".

Spørgsmål som anvendes i afsnit 2

Spørgsmål: Har du mulighed for at forlade din arbejdsplads med kort varsel en times tid for at udrette et ærinde, uden at blive trukket i lønnen?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	1514	78
Nej	433	22
I alt	1946	100

57 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Spørgsmål: Kan du "flekse" med arbejdstiden, sådan at du eksempelvis møder en time senere én dag og så arbejder længere på et andet tidspunkt?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	1366	69
Nej	627	31
I alt	1994	100

9 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Spørgsmål: Har du indflydelse på, hvornår din egen hovedferie bliver lagt?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	1655	83
Nej	343	17
I alt	1998	100

5 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Spørgsmål: Er det nemt for f.eks. Familie eller nære bekendte at ringe dig op i et privat anliggende, når du er på arbejde?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	1816	91
Nej	185	9
I alt	2001	100

2 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Spørgsmål: Har du lov til at tale i egen mobiltelefon i arbejdstiden?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	1443	78
Nej	417	22
I alt	1861	100

142 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Spørgsmål: Stiller virksomheden følgende til rådighed for dig: internetopkobling i dit hjem?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	311	16
Nej	1682	8
I alt	1993	100

10 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Spørgsmål: Stiller virksomheden følgende til rådighed for dig: mulighed for somme tider at arbejde hjemmefra i stedet for at møde på arbejde?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	566	28
Nej	1431	72
I alt	1997	100

6 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Spørgsmål som anvendes i afsnit 3

Spørgsmål: I hvilken grad har du selv indflydelse på, i hvilken rækkefølge du vil udføre de opgaver, du skal løse?

	Antal	Andel (pct.)
I høj grad selv indflydelse	1082	54
I nogen grad selv indflydelse	590	30
I ringe grad selv indflydelse	141	7
Slet ikke selv indflydelse	181	9
I alt	1993	100

10 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Spørgsmål: I hvilken grad har du selv indflydelse på hvilke arbejdsopgaver, du skal udføre? Har du fx indflydelse på hvilke opgaver du selv skal løse, og hvilke der evt. skal løses af andre?

	Antal	Andel (pct.)
I høj grad selv indflydelse	810	41
I nogen grad selv indflydelse	716	36
I ringe grad selv indflydelse	216	11
Slet ikke selv indflydelse	239	12
I alt	1982	100

21 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Spørgsmål: I hvilken grad har du selv indflydelse på, på hvilken måde du vil udføre de opgaver, du skal løse?

	Antal	Andel (pct.)
I høj grad selv indflydelse	1225	61
I nogen grad selv indflydelse	544	27
I ringe grad selv indflydelse	112	6
Slet ikke selv indflydelse	112	6
I alt	1993	100

10 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Spørgsmål: I hvilken grad har du selv indflydelse på planlægningen af din arbejdsdag, eksempelvis i forhold til i hvilket tempo, du vil udføre dine arbejdsopgaverne?

	Antal	Andel (pct.)
I høj grad selv indflydelse	1137	57
I nogen grad selv indflydelse	593	30
I ringe grad selv indflydelse	156	8
Slet ikke selv indflydelse	110	6
I alt	1996	100

7 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Spørgsmål: I hvilken grad har du selv indflydelse på, hvornår du vil holde pause?

	Antal	Andel (pct.)
I høj grad selv indflydelse	1079	54
I nogen grad selv indflydelse	430	22
I ringe grad selv indflydelse	141	7
Slet ikke selv indflydelse	341	17
I alt	1990	100

13 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Spørgsmål som anvendes i afsnit 4

Spørgsmål: Har du inden for det sidste års tid deltaget i en individuel medarbejdersamtale med din overordnede?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	1205	60
Nej	795	40
I alt	2000	100

3 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Spørgsmål: Hvis du ser 2 år tilbage i dit nuværende job, har du da oplevet en forandring i dine arbejdsopgaver?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	994	65
Nej	540	35
I alt	1534	100

466 har ikke svaret på spørgsmålet, da de ikke har arbejdet 2 år eller mere.
3 personer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet.

Spørgsmål: Hvis du skulle udtrykke forandringen i dit arbejde i procenttal sådan at 0 procent betyder, at dine opgaver slet ikke har ændret sig, mens 100 procent betyder, at du nu laver noget helt andet end for 2 år siden

	Antal	Andel (pct.)
Forandring i mindre grad (5-10 pct.)	73	7
Forandring i en vis grad (10-30 pct.)	332	34
Forandring i ret høj grad (30-50 pct.)	249	25
Forandring i virkelig høj grad (50 pct.)	330	34
I alt*	984	100

Note: fordelingen dækker dem, som giver udtryk for, at de har oplevet en forandring i deres arbejde inden for de sidste 2 år
10 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Spørgsmål: Har forandringen i det arbejde været til det bedre for dig?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	720	77
Nej	219	23
I alt	939	100

Note: fordelingen dækker dem, som giver udtryk for, at de har oplevet en forandring i deres arbejde inden for de sidste 2 år og som har arbejdet det samme sted 2 år eller mere.
55 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Spørgsmål: Hvis du ser tilbage på de to sidste år, ønsker du så, at de næste år vil være kendetegnet ved ..... ?

	Antal	Andel (pct.)
Væsentligt mere forandring i arbejdsopgaverne	73	7
Lidt mere forandring i arbejdsopgaverne	332	34
Ingen ændring i forhold til de sidste to år	249	25
Lidt mindre forandring i arbejdsopgaverne	330	34
Væsentligt mindre forandring i arbejdsopgaverne		
I alt*	984	100

Note: fordelingen dækker dem, som har arbejdet det samme sted 2 år eller mere.
34 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Spørgsmål: Har du deltaget i kurser/efteruddannelse inden for de sidste to år?

	Antal	Andel(pct.)
Ja	1376	69
Nej	625	31
Husker ikke	2	0
I alt	2003	100

Spørgsmål som anvendes i afsnit 5

Spørgsmål: Har virksomheden en kantineordning, som den yder et økonomisk tilskud til driften af?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	700	36
Nej	1245	64
I alt	1944	100

59 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Spørgsmål: Er der gratis kaffe/te på dit arbejde?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	1270	64
Nej	725	36
I alt	1995	100

8 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Spørgsmål: Stiller virksomheden følgende til rådighed for dig: Julegave eller -gratiale?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	1197	62
Nej	736	38
I alt	1932	100

71 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Spørgsmål: Er der motions- eller fitnessfaciliteter, som stilles til rådighed af dit arbejde?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	572	29
Nej	1414	71
I alt	1987	100

16 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Spørgsmål: Stiller virksomheden følgende til rådighed for dig: hjemme-pc?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	371	19
Nej	1628	81
I alt	1999	100

4 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Spørgsmål: Stiller virksomheden følgende til rådighed for dig: frit avisabonnement?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	82	4
Nej	1913	96
I alt	1995	100

8 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Spørgsmål: Stiller virksomheden følgende til rådighed for dig: fri telefon?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	267	13
Nej	1732	87
I alt	1999	100

4 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Spørgsmål: Har den arbejdsplads, hvor du arbejder, været igennem afskedigelsesrunder inden for det seneste halve år?

	Antal	Andel (pct.)
Ja	686	35
Nej	1282	65
I alt	1968	100

35 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Spørgsmål: Betragter du dit nuværende job som sikkert, eller tror du, der er en risiko for, at du bliver arbejdsløs?

	Antal	Andel (pct.)
Nuværende job sikkert	1532	78
Risiko for arbejdsløshed	434	22
I alt	1966	100

37 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Spørgsmål: Hvis du mistede dit nuværende job, tror du så, at du ville være i stand til rimeligt hurtigt at finde et nyt job, eller kunne det tage længere tid?

	Antal	Andel (pct.)
Nyt job hurtigt	1274	66
Kunne tage længere tid	660	34
I alt	1935	100

68 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Spørgsmål: hvis du mistede dit nuværende job, tror du så, at du forholdsvis nemt ville være i stand til at finde et nyt, der var lige så godt som det nuværende, eller ville det være svært?

	Antal	Andel (pct.)
Nemt at finde et lige så godt job	718	38
Vanskeligt at finde et lige så godt job	1179	62
I alt	1898	100

105 personer har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet.

Bilag 6

Anvendte forkortelser

AC	Akademikernes Centralorganisation
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
FOA	Forbundet af Offentligt Ansatte
FTF	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
HK	HK/Danmark (tidligere Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark)
HRM	Human Resource Management (Ledelse af de menneskelige ressourcer)
KAD	Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark
LO	Landsorganisationen i Danmark
Metal	Metalarbejderforbundet i Danmark
NNF	Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark
NS	Non-significant, dvs. variablen er ikke signifikant i forhold til responsfaktor
PMF	Pædagogisk Medhjælper Forbund
SiD	Specialarbejderforbundet i Danmark
SL	Socialpædagogernes Landsforbund
TIB	Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark
TL	Teknisk Landsforbund

Bilag 7

Anvendt litteratur

Armstrong, M & H Murlis (1998): *Reward management.* London: Kogan Page

Beck, U (1997): *Risikosamfundet.* København: Hans Reitzel

Beck, U (2002): *Fagre nye arbejdsverden.* København: Hans Reitzel

Bonke, J (1997):*Dilemmaet arbejdsliv-familieliv i Norden.* København: Socialforskningsinstituttet

Coyle-Shapiro JAM & I Kessler (2000): Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37 (7): 903-930 November

Coyle-Shapiro JAM & I Kessler (2002): Contingent and non-contingent working in local government: Contrasting psychological contracts. *Public Administration,* 80 (1): 77-101

Csonka, A (2000): *Ledelse og arbejde under forandring.* København: Socialforskningsinstituttet

Elm Larsen, J (2003): "Faglig organisering, arbejdsløshed og arbejdsmiljø", i Andersen, BH: *Udviklingen i befolkningens levekår over et kvart århundrede.* København: Socialforskningsinstituttet, ss. 168-202.

Holt Larsen, H (2001): Noget for noget? Rekruttering og fastholdelse af unge højtuddannede. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Holt Larsen, H, J Nielsen & T Helmersen (1995): *Medarbejdersamtaler.* København: Teknisk Forlag

Holt, H (1994): Forældre på arbejdspladsen. En analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag. København: Socialforskningsinstituttet

Kinnie, N, S Hutchinson & J Purcell (2000): 'Fun and surveillance': the paradox of high commitment management in call centres. *International Journal of Human Resource Management,* 11 (5): 967-985 October

Lawler, EE & Mohrman, SA (2003): Creating a Strategic Human Resources Organization. An Assessment of Trends and New Directions. Palo Alto: Stanford UP

Lawler, EE (2000): *Rewarding Excellence.* San Francisco, CA: Jossey-Bass

Nolan P & S Wood, (2003): Mapping the future of work. *British Journal of Industrial Relations,* 41 (2): 165-174 June

Ordiz-Fuertes M & E Fernandez-Sanchez (2003): High-Involvement Practices in Human Resource Management: Concept and Factors that Motivate their Adoption. *International Journal of Human Resource Management,* 14 (4): 511-529 June

Purcell, J (1987): Mapping Management Styles in Employee Relations. *Journal of Management Studies,* 24(5): 533-48.

Purcell, J (2000): All change at work? British employment relations 1980-1998, as portrayed by the workplace industrial relations survey series. *British Journal of Industrial Relations,* 38 (4): 651-653 December

Reich, RB (1991): The Work of Nations. Preparing Ourselves For 21st-Century Capitalism. New York: Knopf

Scheuer, S (1997): *Arbejdstid og overenskomst.* København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Scheuer, S (2001): *Individualisme-kollektivisme paradokser i dansk arbejdsliv.* København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Scheuer, S & M Madsen (2000): Mod en ny balance mellem kollektivisme og individualisme. *LO-Dokumentation* nr. 2/2000, København: LO

Thompson, P (2003): Disconnected capitalism: or why employers can't keep their side of the bargain. *Work Employment and Society,* 17(2): 359-79, June

Wood, SJ (1999): Getting the measure of the transformed high-performance organization. *British Journal of Industrial Relations,* 37 (3): 391-417, September

Wood, SJ, LM de Menezes & A Lasaosa (2003): Family-friendly management in Great Britain: Testing various perspectives. *Industrial Relations,* 42 (2): 221-250 April

Bilag 8

Tabeloversigt

Boks 1	Hvad skiller mellem lønmodtagerne?	*Side 16*
Tabel 2.1	Kan forlade arbejdspladsen med kort varsel en times tid for at udrette et ærinde uden at blive trukket i lønnen. Andel som svarer ja (pct. Og odds ratio) 2003.	*Side 17*
Boks 2	Odds ratio, også kaldet relative odds.	*Side 18*
Boks 3	Fordeling efter hovedorganisation.	*Side 19*
Tabel 2.2	Kan "flekse" med arbejdstiden – fx mode en time senere en dag og så arbejde længere et andet tidspunkt. Andel som svarer ja (pct. og odds ratio) 2003.	*Side 20*
Tabel 2.3	Har indflydelse på, hvordan egen hovedferie bliver lagt. Andel som svarer ja (pct. og odds ratio) 2003.	*Side 21*
Tabel 2.4	Kan nemt blive ringet op af familie og nære bekendte i et privat anligende på arbejde. Andel som svarer ja (pct. og odds ratio) 2003.	*Side 22*
Tabel 2.5	Har lov til at bruge egen mobiltelefon i arbejdstiden. Andel som svarer ja (pct. og odds ratio) 2003.	*Side 23*
Tabel 2.6	Virksomheden stiller internetopkobling hjemme til rådighed. Andel som svarer ja (pct. og odds ratio) 2003.	*Side 25*
Tabel 2.7	Virksomheden giver mulighed for at arbejde hjemme nu og da i stedet for at mode på arbejde. Andel som svarer ja (pct. og odds ratio) 2003	*Side 26*

Tabel 2.8 Kun få frihedsgrader i grænsefeltet mellem arbejde og familie, defineret som ja til højst to ud af syv spørgsmål. Andel som svarer ja (pct. og odds ratio) 2003. *Side 27*

Tabel 2.9: Ufrihedens trappe: Kun få frihedsgrader i arbejdslivet i arbejdsliv/familieliv-relationen, defineret som ja til højst to ud af syv spørgsmål. Procent med få frihedsgrader, fordelt efter hovedorganisation, sektor og køn (pct.) 2003. *Side 29*

Tabel 3.1: Ansvar og indflydelse i arbejdslivet (1): Har høj grad af indflydelse på, i hvilken rækkefølge ens arbejdsopgaver skal udføres (pct. og odds ratio) 2003. *Side 32*

Tabel 3.2: Ansvar og indflydelse i arbejdslivet (2): Har høj grad af indflydelse på, på hvilken måde ens arbejdsopgaver skal udføres (pct. og odds ratio) 2003. *Side 33*

Tabel 3.3: Ansvar og indflydelse i arbejdslivet (3): Har høj grad af indflydelse på hvilke arbejdsopgaver man selv skal ud føre, og hvilke der skal udføres af andre (pct. og odds ratio) 2003. *Side 34*

Tabel 3.4: Hårdt styret arbejdssituation: Højst ét "I høj grad"-svar i fem spørgsmål om indflydelse på egen arbejdssituation. Andel med højst et ja-svar ud af fem mulige (pct. og odds ratio) 2003. *Side 36*

Tabel 3.5: Hårdt styret arbejdssituation: Ufrihedens trappe i selve arbejdet. Højst et "I høj grad"-svar i fem spørgsmål om indflydelse på egen arbejdssituation. Andel med højst et ja-svar ud af fem mulige, fordelt efter hovedorganisation, sektor og køn (pct. og odds ratio) 2003. *Side 37*

Tabel 4.1: Den manglende ny arbejdskontrakt (1): Deltagelse i med arbejdersamtaler. Andel som ikke inden for det seneste års tid har deltaget i en medarbejdersamtale med deres nærmeste overordnede (pct. og odds ratio) 2003. *Side 42*

Tabel 4.2: Forandring i jobbet inden for to års tid (pct.). *Side 43*

Tabel 4.3: Den manglende ny arbejdskontrakt (2): Manglende job udvikling. Andel af lønmodtagerne, som angiver, at ind holdet i deres arbejdsopgaver ikke har forandret sig de sidste to år (pct. og odds ratio) 2003. *Side 44*

Tabel 4.4: Den manglende ny arbejdskontrakt (3): Deltagelse i ef teruddannelse. Andel som ikke inden for de seneste to år har deltaget i efteruddannelse (pct. og odds ratio) 2003. *Side 45*

Tabel 4.5: Sammenfatning af manglende ny arbejdskontrakt: Højst en af tre former for "ny arbejdskontrakt": medarbejder-samtale, jobudvikling og efteruddannelse (pct. og odds ratio) 2003. *Side 46*

Tabel 4.6: Den manglende udviklingstrappe: Højst en af tre former for "ny arbejdskontrakt": medarbejdersamtale, jobudvik-ling og efteruddannelse fordelt efter hovedorganisation, sektor og køn (pct. og odds ratio) 2003. *Side 47*

Tabel 5.1: Andel lønmodtagere, der har kantineordning med økono-misk tilskud fra virksomheden (pct. og odds ratio) 2003. *Side 51*

Tabel 5.2: Andel lønmodtagere, der har gratis kaffe eller te på virk somheden (pct. og odds ratio) 2003. *Side 52*

Tabel 5.3: Andel lønmodtagere, der modtager julegave eller -gra-tiale fra virksomheden (pct. og odds ratio) 2003. *Side 54*

Tabel 5.4: Andel lønmodtagere, der har motions- eller fitness-facili-teter på virksomheden (pct. og odds ratio) 2003. *Side 55*

Tabel 5.5: Andel lønmodtagere, der har hjemme-pc stillet til rådig-hed af virksomheden (pct. og odds ratio) 2003. *Side 56*

Tabel 5.6: Andel lønmodtagere, der har fri avis, betalt af virksomheden (pct. og odds ratio) 2003. *Side 57*

Tabel 5.7: Andel lønmodtagere, der har fri telefon, betalt af virksomheden (pct. og odds ratio) 2003. *Side 58*

Tabel 5.8: "Lav fryns": Andel lønmodtagere, der har højst to ud af syv udvalgte frynsegoder, betalt af virksomheden (pct. og odds ratio) 2003. *Side 59*

Tabel 5.9: Frynsegodernes trappe – "Lav fryns": Andel lønmodtagere, der har højst to ud af syv udvalgte frynsegoder, betalt af virksomheden (pct.) 2003. *Side 60*

Tabel 6.1: Andel lønmodtagere, som mener, at der er risiko for, at de kan miste deres job (pct. og odds ratio) 2003. *Side 64*

Tabel 6.2: Andelen som frygter, at det vil tage længere tid at finde et nyt job, hvis de mister deres nuværende (pct. og odds ratio) 2003. *Side 66*

Tabel 6.3: Andel lønmodtagere, som ikke mener, at de forholdsvis nemt kan finde et ligeså godt job som det nuværende. *Side 68*