

Per H. Jensen, Peter Nielsen, Lars L. Andersen & Jeevitha Yogachandiran Qvist

Danske arbejdspladser personalehåndtering under covid-19 med særligt fokus på seniorarbejdskraften

Eksisterende forskning har allerede belyst, hvordan køns-, etniske og socio-økonomiske uligheder på arbejdsmarkedet er blevet forstærket under covid-19-pandemien. Denne artikel adskiller sig fra den eksisterende forskning derved, at fokus er på alder. Nærmere bestemt rettes blikket mod mulige aldersbetingede forskelle i arbejdsgivernes fastholdelses- og afskedigelsesmønstre under covid-19-krisen. Teoretisk tager artiklen afsæt i de sociologiske segmenteringsteorier, og empirisk trækker vi på en arbejdspladssurvey, der er gennemført på cirka 5.000 danske arbejdspladser i perioden november 2020 til februar 2021 (se SeniorArbejdsLiv.dk). De statistiske analyser viser, at arbejdspladsernes personalehåndtering og brug af støttepakker i høj grad har været betinget af arbejdspladsens økonomiske forhold, og i mindre grad de sociale forhold på arbejdspladserne. Undersøgelsen viser endvidere, at selvom støtteordningerne har fungeret som et bolværk mod afskedigelser, så har støtteordningerne ikke forhindret afskedigelser. Blandt de afskedigede har vi yderligere fundet, at der ikke er markante uligheder i de aldersbetingede afskedigelser. På 13 % af arbejdspladserne har seniorerne været overrepræsenteret blandt de afskedigede, medens de 30-54-årige har været overrepræsenteret på 25 % af virksomhederne.

Nøgleord: covid-19, segmenteringsteorier, personaledimensionering, arbejdspladssurvey

Danske arbejdspladsers personalehåndtering under covid-19 med særligt fokus på seniorarbejdskraften¹

Da Danmark som følge af covid-19 i 2020 lukkede ned, fik det stor indflydelse på vor adfærd, samfundets indretning, samt økonomiens og produktionsapparatets organiseringsformer. I denne artikel rettes fokus mod, hvorledes covid-19 påvirkede arbejdsmarkedets funktionsmåde. Der er allerede gennemført en række studier af arbejdsmarkedet i et covid-19-perspektiv, og disse studier har hovedsageligt belyst, hvorledes personer, der tilhører forskellige brancher og lønmodtagergrupper, har været påvirket af covid-19-situationen. Overordnet har disse studier vist, at eksisterende køns- og socioøkonomiske uligheder på arbejdsmarkedet er blevet forstærket under covid-19-pandemien (Purkayastha et al. 2021). F.eks. har kvinder haft en større risiko for at blive arbejdsløse under pandemien sammenlignet med mænd (Reichelt, Makovi og Sargsyan 2021), og kortuddannede lønmodtagere har haft større risiko for ulønnet hjemsendelse og arbejdsløshed sammenlignet med langvarigt uddannede lønmodtagere, som i højere grad har haft mulighed for at arbejde hjemme (Moehring et al. 2021; Hoenig og Wenz 2021). Disse forskelle kan bl.a. begrundes med, at kortuddannede lønmodtagere har været overrepræsenteret i såkaldte højrisikobrancher, dvs. hotel- og restaurationsbranchen, transport samt engroshandel (Pihl og Damm 2020), som har været særlig hårdt ramt af covid-19.

Denne artikel adskiller sig fra den foreliggende litteratur på to måder: For det første er ærindet teoretisk at forankre refleksioner over covid-19-pandemiens effekter i de sociologiske segmenteringsteorier, der anvendes heuristisk og abduktivt (Abbott 2004). For det andet er det empiriske fokus i artiklen de aldersbetingede arbejdsløshedsrisici under covid-19, idet vi i særlig grad retter opmærksomheden mod ældrearbejdskraftens udsathed under pandemien.

Segmenteringsteoriene, der er denne artikels teoretiske forankringspunkt, påpeger, at lønmodtagere på arbejdsmarkedet behandles forskelligt, og at denne forskelsbehandling ikke er fair eller retfærdig, fordi den ikke er rodfast i forskelle i uddannelsesniveau eller produktivitet (Ryan 1981). Analogt har vi under covid-19 set, at personer, der har befundet sig i enslydende jobfunktioner (f.eks. en HK'er i en større restaurant versus HK'eren i den offentlige sektor), har været meget forskelligt påvirket af covid-19-krisen. Nogle er afskediget og kanaliseret over i kontanthjælps- og dagpengesystemet; andre er sendt hjem med delvis eller fuld lønkomensation; og andre igen har jobmæssigt været helt uberørt af situationen.

I segmenteringsteoriene anser man disse selektionsmekanismer som en funktion af virksomhedernes efterspørgsel og prioriteringer (Kerr 1954; Turner 1962; Ghilarducci og Lee 2005; Grimshaw og Rubery 2005; Ejrnæs 2007), der betinges af strukturelt bestemte samspil mellem økonomiske, sociale og

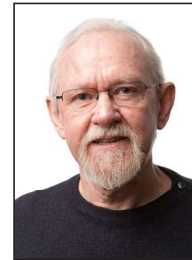
Per H. Jensen
Adjungeret professor
Institut for Mennesker
og Teknologi, Roskilde
Universitet

E-mail:
perh@dps.aau.dk



Peter Nielsen
Lektor emeritus
Center for Arbejdsmar-
kedsstudier, Aalborg
Universitet

E-mail:
peter@dps.aau.dk



Lars L. Andersen
Professor
Det Nationale
Forskningscenter
For Arbejdsmiljø

E-mail:
lla@nfa.dk



Jeevitha
Yogachandiran Qvist
Postdoc
Center for
Arbejdsmarkedsstudier

E-mail:
jy@dps.aau.dk



institutionelle segmenteringer (Kalleberg og Sorensen 1979; Toft 1987; Boje og Toft 1989). Segmenteringer bygges sædvanligvis langsomt op over tid, og spørgsmålet er derfor, om der er skabt eller forstærket egentlige segmentdannelser under covid-19-krisen. Trods denne usikkerhed trækker vi ikke desto mindre i denne artikel heuristisk på segmenteringslitteraturen, idet vi antager, at både økonomiske, sociale og institutionelle faktorer har betinget de ulighedsskabende træk i lønmodtagernes eksistensvilkår og arbejdsløshedsrisici under covid-19-krisen. Derfor er et centralt forskningsspørgsmål i denne artikel følgende: *Hvilke former for segmenteringer er udfoldet på danske arbejdspladser under covid-19?*

Segmenteringsteoriene har især haft fokus på, at der eksisterer nogle barrierer for adgangen til bestemte beskæftigelsesområder, f.eks. sektorer (brancher), virksomheds- eller jobtyper. Men det er også undersøgt, hvorledes segmentdannelser slår igennem som (uretfærdige) forskelle i indkomst, muligheder for advancement, prekarisering og – hvad der er særlig relevant for denne artikel – arbejdsløshedsrisici (Bauder 2001; Ghilarducci og Lee 2005; Seeleib-Kaiser, Saunders og Naczyk 2012; Emmenegger et al. 2012; Yoon og Chung 2016; Grimshaw et al. 2017; Schwander 2019). I forhold til dette behandler vi i denne artikel især de aldersbetingede arbejdsløshedsrisici under covid-19-krisen med særlig fokus på ældrearbejdskraften. Erkendelsesmæssigt har artiklen således været drevet frem af en hypotese om, at især de +55-årige har været særligt udsatte og marginaliseringsstruede under covid-19-krisen. Hypotesen er forankret i nyere undersøgelser, der blandt andet viser, at arbejds-

giverne har et negativt syn på seniorernes produktivitet, hvilket i praksis påvirker arbejdsgivernes tilbøjelighed til at fastholde seniorer (Jensen og Nielsen 2022). Derfor er en anden central ambition med denne artikel at besvare følgende forskningsspørgsmål: *Hvilke aldersgrupper har i særlig grad været udsat for en arbejdsløshedsrisiko under covid-19-krisen?*

Samlet er formålet med denne artikel (1) at undersøge, om forskellige aldersgrupper har været forskelligt ramt af arbejdspladsernes reaktion på covid-19-krisen, og (2) om disse uligheder er en funktion af særlige segmenteringsdannelser på danske arbejdspladser. Med henblik på at besvare disse problemstillinger bygger denne artikel empirisk på en arbejdspladssurvey med cirka 5.000 respondenter, som er gennemført i perioden november 2020 til februar 2021. I surveyen har arbejdspladserne (ejer, leder eller HR) blandt andet svaret på spørgsmål om, hvorledes de har håndteret deres personale under covid-19.

Segmenteringsteoriene

Arbejdsmarkedssegmentering har længe været en fast bestanddel af den sociologiske begrebsdannelse (Blossfeld og Mayer 1988). Segmenteringsteoriene opstod i USA i 1960'erne i forbindelse med analyser af, at afroamerikanere på det amerikanske arbejdsmarked i meget begrænset omfang havde mulighed for at forbedre deres livschancer og position på arbejdsmarkedet gennem f.eks. en større uddannelsesindsats (Edwards 1975). Segmenteringer repræsenterer således en stabil struktur af ulighed, som er meget vanskelig at overkomme.

Senere knopskydninger af teorien har påpeget arbejdsmarkedets dualiseringstendenser og insider/outsider relationer (Rueda 2014), der på det seneste bl.a. har manifesteret sig ved distinktionen mellem "gode" og "dårlige" jobs på arbejdsmarkedet (Doeringer og Piore 1970; Wilkinson 1983; Craig et al. 1985; Kalleberg 2011). Selvom de forskellige teorier er båret frem af forskellige grundtanker, er et fællestræk, at de repræsenterer et opgør med (neoklassiske) økonomers analytiske forestillinger om forekomsten af arbejdsmarkeder i fuldkommen konkurrence og arbejdslønnens betydning for ligevægt og clearing af arbejdsmarkedet. Der er således opstået en række delmarkeder, som sætter grænser for mobiliteten og skaber nogle særlige mønstre i prekariseringen, arbejdsløshedsrisici og eksklusionen fra arbejdsmarkedet (Bauder 2001).

Pointen er endvidere, at adgangen til de forskellige delmarkeder (gode og dårlige jobs) er betinget af efterspørgselsiden, herunder virksomhedernes markedsbetingelser, teknologiudrustning og personalestrategier. Efterspørgselsiden fungerer således som en selektionsmekanisme, der uanset kvalifikationer henviser f.eks. kvinder og etniske minoriteter til underordnede positioner.

ner på arbejdsmarkedet (Kalleberg og Sorensen 1979 s. 354; Bauder 2001; Ejrnæs 2007). Dog bør det også nævnes, at prækariseringen og segmenteringen i Danmark ikke er lige så stærk som i f.eks. Frankrig og England, hvilket dog ikke gør det irrelevant at undersøge arbejdsløshedsrisici i en global krisesituation i et segmenteringsperspektiv.

Segmenteringens årsager

Generelt anser man, at segmenter opstår på arbejdsmarkedet qua komplekse og interaktive samspil mellem økonomiske, sociale og institutionelle faktorer.

Økonomiske faktorer refererer idealtypisk til, at økonomien (på den enkelte virksomhed og arbejdsmarkedet som helhed) kan være opdelt i en kerne og periferi sektor (Ryan 1981). Jobs i kernesektoren er forankret på store arbejdspladser, der er kapitalintensive og højteknologiske, hvilket forudsætter en relativt veluddannet arbejdskraft. Produktmarkederne er stabile og arbejdspladsen mindre konkurrenceudsat, hvilket avler stabile beskæftigelsesrelationer og en relativ høj løn (Doeringer og Piore 1970; Berger og Piore 1980; Deakin 2013). Modsat er arbejdspladserne i periferisektoren lavteknologiske, konkurrenceudsatte med ustabile beskæftigelsesrelationer, lav løn mv., jf. f.eks. rengøringsbranchen eller rengøringsafdelingen på den enkelte virksomhed.

Den økonomiske udvikling og stigende globalisering i 80'erne betød, at opdelingen mellem kerne- og periferi-arbejdskraft i stigende grad rykkede indendfor i virksomhederne. Virksomhedernes personaleanvendelse blev struktureret i en kerne af funktionelt fleksible medarbejdere, som blev fastholdt, samt en rand af numerisk fleksibelt medarbejdere, der blev anvendt som buffer til kortsigtet regulering og justering (Atkinson 1986, Jørgensen, Lind og Nielsen 1990). I 90'erne og efter årtusindskiftet har den teknologiske udvikling i samspil med økonomien lagt et pres på automatisering af jobfunktioner, hvilket har betydet polariseringer af jobmarkedet, således at midten af jobhierarkiet "udhules", medens såvel de øverste som de nederste dele af jobhierarkiet vokser. Jobs i de øverste og nederste dele af jobhierarkiet er funktionsmæssigt meget forskellige, men kan alligevel have det til fælles, at de indeholder en skønsommæssig stillingtagen til, hvorledes arbejdsfunktionerne skal udføres (f.eks. som kirurg eller som vicevært). Til gengæld består rutinejobs af arbejdsfunktioner med så veldefinerede processer, at de lader sig digitalisere og automatisere (Autor et al. 2006; Holm et al. 2018; Nielsen og Holm 2020).

De sociale faktorer har rod i magtrelationerne på virksomheden, hvor arbejdsgiverne traditionelt set er blevet opfattet som dem, der kan praktisere en "del og hersk-politik" (divide et impera) med henblik på at få kontrol over arbejdsprocessernes organisatoriske og tekniske indhold (Edwards, Reich og Gordon 1975; Edwards, Reich og Gordon 1982). F.eks. kan arbejdsgiveren skabe "kunstige" hierarkier internt i lønarbejdergruppen (Atkinson 1987), bl.a. ved at uddele særlige gunstbevisninger, f.eks. høj løn, til bestemte grupper af

lønmodtagere, hvilket kan understøtte interne modsætninger og skabe splittelse blandt de ansatte. Fagforeningerne kan være medproducenter af sådanne "kunstige" hierarkier (Blossfeld og Mayer 1988), men fagforeningerne kan også fungere som en modvægt i forhold til virksomhedernes personalestrategier og handlemuligheder, herunder øve indflydelse på afskedigelsesprocesserne. Siden 70'erne er antallet af arbejdstagere med anden etnisk oprindelse vokset på det danske arbejdsmarked. Det har betydet en koncentration af disse arbejdstagere i brancher og virksomheder med individualiserede/åbne og uregulerede beskæftigelsesrelationer, der typisk benytter sig af numerisk fleksibilitet til regulering af arbejdskraftbehovet. Segmenteringen understøttes af, at rekruttering til jobbene ofte foregår gennem etniske jobsøgningsnetværk (Ejrnæs 2007).

Institutionelle faktorer omhandler institutionelle regler, der har betydning for økonomiens organiseringsformer (Rubery og Piasna 2017). Disse regler kan være funderet i normer og sædvaner (regulariserede praksisser), der bl.a. kan komme til udtryk som diskrimination mod visse grupper af lønmodtagere. Men det kan også være formelle regler, der (a) regulerer forholdene på den enkelte virksomhed, f.eks. regler for advancement, (b) regler indgået mellem arbejdsmarkedets parter, f.eks. regler om mindsteløn, eller egentlige (c) retsregler og lovgivning udformet af statsmagten (Deakin 2013). Noget lovgivning bidrager til at underminere segmentdannelser, f.eks. ligebehandlingsloven, der alt andet lige ensiggør lønmodtagernes eksistensvilkår, medens andre former for lovgivning kan fungere stratificerende. F.eks. betyder adgangsreglerne til velfærdsstatens forsørgelsessystemer, at der skabes statusbaserede distinktioner mellem kontanthjælps- og dagpengemodtagere. Som sådan kan den velfærdsstatslige regulering bidrage til at forme, reproducere eller forstærke arbejdsmarkedets segmenteringsdannelser.

På tilsvarende måde kan statens støtteordninger, der er indført under covid-19-krisen, fungere som en institutionel faktor, der betinger virksomhedernes handlemuligheder. Da afsætningsmarkederne i mange brancher forsvandt, muliggjorde støtteordningerne for eksempel, at virksomhederne kunne vælge mellem, om de ville foretage afskedigelser eller søge refusion for afholdte lønudgifter for at modvirke afskedigelser. Dvs. støtteordninger gav støtte til, at virksomhederne kunne vælge, om de helt eller delvist ville fastholde eller afskedige deres medarbejdere. Effekten har dog været, at lønmodtagere i samme situation på tværs af virksomheder og brancher under covid-19-krisen behandles forskelligt, helt afhængigt af virksomhedens betingelser og prioriteringer. Nogle lønmodtagergrupper skærmes i forhold til covid-19-krisens afsætningsnedgang, andre gør ikke.

Som nævnt dannes segmenter eller delmarkeder i et samspil mellem institutionelle, sociale og økonomiske faktorer. Derfor forventer vi, at forskelle i virksomhedernes segmenteringsdannende handlemønstre under covid-19-krisen interagerer med særlige samspil mellem institutionelle faktorer

(dvs. om støtteordningerne har betydet, at virksomhederne har gjort brug af støtteordninger og hjemsendelse eller kun gjort brug af støtteordninger eller foretaget afskedigelser) på den ene side og økonomiske og sociale faktorer på den anden.

Effekten af segmentering

Effekten af segmenteringen er, at arbejdsmarkedet balkaniseres eller dualiseres, idet der sker en opdeling af lønmodtagerne i 'insiders' og 'outsiders', som ikke er objektivt eller retfærdigt begrundet, men som oftest er struktureret af fordomme og diskriminationspraksisser, f.eks. i forhold til alder, køn og etnisk oprindelse. Kvinder og etniske minoriteter lider især under, at der sker en de-kobling mellem løn og produktivitet, ligesom segmenteringen har betydning for, hvem der rammes af arbejdsløshed (Booth, Francesconi og Frank 2002; Ghilarducci og Lee 2005; Yoon og Chung 2016). Endda har studier påvist, at insidere i forbindelse med arbejdsløshed er mere generøst dækket af velfærdsstaten end outsiders (Vlandas 2020; Emmenegger et al. 2012) – i Danmark eksemplificeret ved skellet mellem kontanthjælps- og dagpengemodtagere. I forbindelse med covid-19 kan man tilsvarende distingvere mellem personer, der afskediges, og personer der fastholdes i beskæftigelse i kraft af støtteordningerne.

Når det drejer sig om segmenteringens effekter på forskellige lønmodtagergrupper, har især køn og etnicitet været analyseret. Man har selvsagt også været opmærksom på alder, men alder har været rudimentært placeret i segmenteringsuniverset, hvilket er lidt mærkeligt, eftersom seniorerne historisk har fungeret som en slags buffer på arbejdsmarkedet. I perioden fra midten af 1970'erne og frem til årtusindeskiftet blev seniorerne under indtryk af høj arbejdsløshed sendt ud af arbejdsmarkedet via skiftende velfærdsordninger. I de sidste 20 år har beskæftigelsen blandt seniorer dog taget en ny drejning. Beskæftigelsen blandt seniorer er siden 2000 steget dramatisk (for en oversigt over de dramatiske forandringer i seniorernes tilknytning til arbejdsmarkedet, se Qvist og Jensen (2020)). Det er imidlertid værd at notere, at medens rekrutterings- og ansættelsesraten i perioden 2010-2018 har været faldende (fra 10 til 8), så har fastholdelsesraten været markant stigende (fra 34 til 50) (OECD u.d.)². Tendensen er således, at arbejdsgiverne i mindre grad rekrutterer seniorer, men i stigende grad fastholder allerede ansatte seniorer. Dette må ses på baggrund af stigende rekrutteringsproblemer, der ikke bare har fået arbejdspladserne til at fastholde seniorer (Jensen 2022), men også andre kategorier af personer på kanten af arbejdsmarkedet (jf. Andersen 2021). Dette indikerer, at seniorarbejdskraften trods en kraftig beskæftigelsesfremgang ikke helt er ophørt med at være en buffer på det danske arbejdsmarked, hvorfor vi forventer, at aldersgruppen af seniorer sammenlignet med yngre aldersgrupper har været overrepræsenteret i forbindelse med afskedigelsesprocesserne på danske arbejdspladser under covid-19-krisen.

Design og data

Den empiriske analyse tager sit afsæt i en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse på danske arbejdspladser med mindst 5 ansatte. Data er indsamlet i perioden november 2020 til februar 2021, hvilket er under covid-19-pandemiens anden bølge i Danmark. Samplet til undersøgelsen er udtrukket fra de danske registre og stratificeret på branche og virksomhedsstørrelse målt på antal ansatte. I alt har 4.944 arbejdspladser besvaret spørgeskemaundersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 26. Denne svarprocent ligner øvrige undersøgelser, hvor organisationer indgår som enheder (Baruch og Holtum 2008).

Virksomhederne er udtrukket på P-nummer som et CVR-udtræk fra Experian den 9. november 2020. Der er få skævheder, hvad angår svarprocenter i det stratificerede sample. I forhold til den gennemsnitlige svarprocent på 26 er arbejdspladser med 5-9 ansatte underrepræsenterede (22 %), medens arbejdspladser er overrepræsenterede inden for brancherne Industri og råstofindvinding (32 %), Kultur og fritid (39 %) og Landbrug og skovbrug (31 %) (se Epinion u.d.).

Da samplet til undersøgelsen er udtrukket på grundlag af P-numre, er det ikke virksomheder, men arbejdspladser eller arbejdssteder, der analyseres. Når vi i vore analyser f.eks. henviser til branche, så henviser vi altså til arbejdsstedets branchemæssige placering. I øvrigt er datamaterialet i vore analyser vægtet på populationskarakteristika for branche og virksomhedsstørrelse for at modvirke bias i analysen.

Variable

Givet vore forskningsspørgsmål anvender vi i denne artikel to *afhængige* variable.

Den ene afhængige variable handler om, hvorvidt bestemte aldersgrupper har været over- eller underrepræsenteret blandt de personer, der er afskediget under covid-19-krisen, og variabelen er konstrueret på grundlag af to spørgsmål. For det første: "Har der på din arbejdsplads fundet afskedigelser sted inden for det sidste år?" Dette er en 0/1-variabel. Blandt virksomheder, der har foretaget afskedigelser, har vi for det andet spurgt: "Hvordan var aldersfordelingen blandt de afskedigede?", hvor svarkategorierne har været: under 30 år, 30-54 år og 55-64 år. Da vi kender aldersfordelingen på arbejdspladsen, har vi udregnet, om en given aldersgruppe relativt set er overrepræsenteret ved at sammenligne andelen af aldersgruppen i virksomheden med andelen af afskedigelser blandt aldersgruppen. Som det fremgår, er begge variable selvrapporeret af arbejdspladsen. Det skal i den forbindelse ligeledes bemærkes, at spørgsmål om afskedigelser går på afskedigelser inden for

det sidste år (under covid-19) og derfor ikke nødvendigvis er covid-19-relateret. Dansk økonomi var dog præget af højkonjunktur i 2019, med rekordhøj beskæftigelse og relativt få konkurser i dataindsamlingsperioden (Danmarks Statistik u.d.), hvorfor covid-19-relaterede afskedigelser må antages at have været meget begrænset. Tabel 2 viser fordelingen af afskedige på alder.

Tabel 1: Deskriptiv fordeling af afskedigelse på alder

Fordeling af afskedigede på alder	Gennemsnit	Standardafvigelse
Afskedigede under 30	24,01	40,86
Afskedigede mellem 30 og 54	57,58	36,54
Afskedigede +55	18,37	32,06
Observationer	2575	

Den anden afhængige variable handler om segmenteringsdannelser. Grundlæggende er vi interesserede i at belyse samspillet mellem institutionelle, økonomiske og sociale segmenteringer, hvilket vi vil gennemføre ved at anvende institutionelle segmenteringer som afhængig variabel, og økonomiske og sociale segmenteringer som uafhængige variable. Dermed omhandler vor afhængige variable (den institutionelle segmentering), mere præcist arbejdspladsernes praksis, som denne er rammesat af den institutionelle covid-19-regulering.

Den covid-19-regulering, der har rammesat arbejdspladsernes praksis, omhandler blandt andet (I) trepartsaftalen af 15. marts 2020, hvorefter virksomheder med en ordredgang eller tab af kunder kunne modtage en delvis refusion for afholdte lønudgifter med henblik på at modvirke afskedigelser, givet at virksomheden skulle afskedige mindst 50 medarbejdere eller 30 % af medarbejderstaben, (II) virksomheder, der oplevede en omsætningsnedgang på mindst 35 %, kunne få udbetalt kompensation for faste omkostninger, f.eks. husleje, og (III) selvstændige, freelancere og mindre virksomheder med maksimalt 25 fuldtidsansatte med et indkomsttab på minimum 30 % kunne kompenseres med op til 90 % af indkomsttabet, dog maksimalt 20.000 kr. pr. ansat pr. måned.

Denne regulering har givet arbejdspladserne et handlingsspillerum, og hvorledes arbejdspladserne rent faktisk har handlet er søgt kortlagt ved at kombinere to spørgsmål: "Hvor stor en andel af medarbejderne arbejder hjemmefra på nuværende tidspunkt?" (0 % dvs. ingen versus 1 % eller mere) samt "Har virksomheden anvendt en af flere støtteordninger i forbindelse med coronaepidemien?" (ja/nej). Disse to spørgsmål gør det muligt at disting-

vere mellem 4 udfald blandt arbejdspladser, der har foretaget ændringer i personalehåndteringen under covid-19:

- 1) Arbejdspladsen har hverken gjort brug af støtteordninger *eller* foretaget hjemsendelser;
- 2) Arbejdspladsen har gjort brug af støtteordninger *og* foretaget hjemsendelser;
- 3) Arbejdspladsen har gjort brug af hjemsendelse, men ikke gjort brug af støtteordninger, hvilket f.eks. kan have taget form af ikke-statslig støttet hjemmearbejde, og
- 4) arbejdspladsen kan have gjort brug af støtteordninger, men ikke foretaget hjemsendelser.

I kategori 3 kan medarbejderne være hjemsendt ulønnede, dvs. være henvist til dagpenge eller bistandshjælp som forsørgelsesgrundlag, men de kan også være hjemsendt med løn, dvs. at de skal arbejde hjemmefra. Kategori 4 ser vi bort fra i denne artikel, da støtten ikke har påvirket den daglige praksis på virksomheden eller arbejdspladsens dimensioner af personalet. Frekvensfordelingen på de fire udfaldsforskelle er vist i tabel 1.

Tabel 2: Deskriptiv fordeling af brug af støtteordninger og hjemsendelse

Afhængig variabel	Procent
Hverken gjort brug af støtteordning eller hjemsendelse	35 %
Brug af både støtteordning og hjemsendelser	15 %
Kun brug af støtteordning	18 %
Kun brug af hjemsendelse	32 %
I alt	100 % (n=4.944)

Uafhængige variable

Til belysning af samspillet mellem institutionelle, økonomiske og sociale segmenteringer udgør de økonomiske og sociale segmenteringer de uafhængige variable, og der er foretaget en teoretisk informeret operationalisering af segmenteringens økonomiske og sociale drivkræfter (jf. f.eks. Kalleberg og Sorensen 1979; Toft 1987, side 74; Blossfeld og Mayer 1988).

Økonomiske faktorer omhandler følgende variable: (1) arbejdspladsens størrelse målt på antal medarbejdere, hvor vi skelner mellem 5-9 ansatte, 10-49 ansatte, 50-199 ansatte samt 200+ ansatte, (2) branche, som er opdelt i Danmarks Statistiks standardgrupperinger med 10 grupper (Dansk Branche-kode, DB07), (3) sektor (privat, offentlig), (4) i hvor høj grad lave lønudgifter er væsentlige for om arbejdspladsen klarer sig godt målt på en skala fra 1-4,

(5) arbejdsstyrkens uddannelsesniveau målt som henholdsvis andelen uden erhvervskompetencegivende uddannelse samt andelen med en lang videregående uddannelse på arbejdspladsen, (6) i hvor høj grad arbejdet på arbejdspladsen kræver, at medarbejdere regelmæssigt tager efter-/videreuddannelse målt på en skala fra 1-5, (7) i hvor høj grad at der løbende gennemføres produkt eller serviceinnovation målt på en skala fra 1-4, (8) i hvor høj grad der løbende indføres teknologi på arbejdspladsen målt på en skala fra 1-4, (9) om arbejdspladsen indenfor de seneste 2 år har gennemført væsentlige organisatoriske forandringer, (10) om arbejdspladsen har haft rekrutteringsproblemer i løbet af de sidste 2 år, og (11) arbejdspladsens økonomiske situation, hvor vi skelner mellem 'god økonomi', 'nogenlunde økonomi' 'dårlig økonomi' og 'uoplyst økonomi'.

Sociale faktorer omhandler aldersfordelingen på arbejdspladsen, dvs. om arbejdspladsen er domineret af midaldrende, yngre eller ældre medarbejdere, samt i hvor høj grad fagforeningen på den enkelte arbejdsplads har indflydelse på personalepolitikken målt på en skala fra 1-5 (spørgsmålet lyder: "Fagforeningen har indflydelse på personalepolitikken på din arbejdsplads").

Tablet 3: Deskriptiv fordeling af uafhængige variable

Variable	Procent eller gennemsnit	Standardafvigelse
5-9 ansatte	44 %	
10-49 ansatte	45 %	
50-199 ansatte	9 %	
+ 200 ansatte	2 %	
Landbrug, skov, fiskeri	3 %	
Industri	9 %	
Bygge og anlæg	9 %	
Handel og transport	31 %	
Information og kommunikation	4 %	
Finansiering og forsikring	3 %	
Ejendomshandel	2 %	
Erhvervsservice	10 %	
Offentlig administration, undervisning og sundhed	23 %	
Kultur og fritid	5 %	
Privat	77 %	
Offentlig	12 %	
Andet	11 %	

Lønudgifter er væsentlige for at arbejdspladsen klarer sig godt (1-4)	2,56	0,84
Andelen uden erhvervs-kompetencegivende uddannelse	21,84	27,24
Andelen med en lang videregående uddannelse	15,02	24,66
Virksomheden kræver regelmæssig efteruddannelse (1-5)	3,31	1,04
Løbende indførelse af produkt eller serviceinnovation (1-4)	3,06	0,82
Løbende indførelse af teknologi (1-4)	3,05	0,82
Gennemført organisatoriske forandringer	0,36	0,48
Rekrutteringsproblemer	1,74	0,44
God økonomi	57 %	
Nogenlunde økonomi	29 %	
Dårlig økonomi	12 %	
Uoplyst økonomi	2 %	
Fagforening har indflydelse på personalepolitik (1-5)	2,58	21,81
Andelen under 30 år	19,24	21,81
Andelen mellem 30-54 år	54,96	23,01
Andelen +55 år	25,74	21,55
Observationer	4.944	

Statistisk metode

Vor analyser falder i to afdelinger, to forskellige metodiske fremgangsmåder vil blive anvendt:

- (1) Vi anvender en multinomial logistisk regression til at estimere faktorer, der betinger, om arbejdspladsen har gjort brug af støtteordninger, hjemsendelser eller afskedigelser.
- (2) Vi anvender binær logistiske regression til at estimere faktorer, der betinger, om bestemte aldersgrupper er over- eller underrepræsenterede blandt de afskedigede under covid-19.

For at lette fortolkningen af estimaterne omregnes alle koefficienter til odds ratios. En odds ratio over 1 betyder, at en gruppe har større odds for at opleve udfaldet sammenlignet med referencegruppen. En odds ratio under 1 betyder

at en gruppe har lavere odds for at opleve udfaldet sammenlignet med referencegruppen.

Analyse

Vor analyse falder i to afdelinger. Først søger vi at indfange eventuelle segmenteringsdannelser under covid-19, og dernæst om bestemte aldersgrupper i særlig grad har været udsat for en arbejdsløshedsrisiko under pandemien.

Segmenteringer

Vi vender os nu mod en empirisk analyse af de faktorer, der har betinget, om arbejdspladserne i praksis har gjort brug af støtteordninger, hjemsendelser eller afskedigelser, jf. tabel 4.

Tabel 4: Virksomhedens personale dimensionering under covid-19, odds ratios.

	Multinomial logistisk regression af virksomhedernes brug af støtteordning og eller hjemsendelser (ref. ingen brug af hverken støtteordninger eller hjemsendelser)		Binære logistisk regression af afskedigelser under covid-19	
	Brug af både støtteordning og hjemsendelser	Kun brug af hjemsendelser	Foretaget afskedigelser	
	Model 1	Model 2	Model 3	
Virksomhedernes covid-19-håndtering (ref. ingen brug af støtteordning eller hjemsendelser)				
Brug af både støtteordning og hjemsendelser	-	-	1.960***	(0,238)
Kun brug af støtteordning	-	-	1.468***	(0,165)
Kun brug af hjemsendelser	-	-	1.392***	(0,139)
Virksomhedens str. (ref. 5-9 ansatte)				
10-49 ansatte	1.310*	(0,168)	1.899***	(0,207)
50-199 ansatte	4.058***	(0,627)	5.019***	(0,676)
+ 200 ansatte	10.84***	(3,260)	15.91***	(4,358)

Branche (ref. offentlig administration, uddannelse og sundhed)						
Landbrug, skov, fiskeri	0,0463***	(0,0347)	0.588	(0,172)	0,764	(0,156)
Industri	1.280	(0,293)	1.062	(0,211)	1.122	(0,175)
Bygge og anlæg	0,380**	(0,112)	0,728	(0,165)	1.393	(0,238)
Handel og transport	1.748*	(0,389)	1.877***	(0,350)	1.144	(0,166)
Information og kommunikation	8.331***	(3,992)	11.54***	(5,377)	1.120	(0,234)
Finansiering og forsikring	1.806	(0,788)	7.175***	(2,342)	1.128	(0,243)
Ejendomshandel	2.194**	(0,656)	1.995**	(0,494)	1.235	(0,258)
Erhvervsservice	2.123**	(0,510)	2.596***	(0,529)	1.181	(0,182)
Kultur og fritid	3.336***	(0,793)	3.308***	(0,645)	1.015	(0,153)
Sektor (ref. privat)						
Offentlig	0,254***	(0,0647)	1.344	(0,239)	0,555***	(0,0794)
Andet	0,705	(0,147)	1.102	(0,198)	0,858	(0,118)
Lave lønudgifter væsentlig for at klare sig godt	1.128	(0,0816)	0,841**	(0,0482)	1.120*	(0,0511)
Andel uden erhvervskomp.udd	0,991**	(0,00265)	0,992***	(0,00216)	1.003	(0,00163)
Andel med lang uddannelse	1.026***	(0,00342)	1.033***	(0,00316)	0,996*	(0,00166)
Regelmæssig efteruddannelse	0,799***	(0,0509)	0,896*	(0,0464)	0,965	(0,0383)
Produkt og serviceinnovation	1.454***	(0,123)	1.207**	(0,0828)	1.069	(0,0559)
Gennemført teknologiske forandringer	1.148	(0,0984)	1.278***	(0,0921)	0,989	(0,0537)
Gennemført organisationsforandringer	1.752***	(0,211)	1.666***	(0,169)	1.910***	(0,146)
Rekrutteringsproblemer	0,903	(0,119)	0,872	(0,0972)	1.485***	(0,125)
Virksomhedens økonomiske situation (ref. god økonomi)						
Nogenlunde økonomi	2.546***	(0,344)	1.002	(0,114)	1.403***	(0,121)
Dårlig økonomi	4.706***	(0,880)	1.200	(0,215)	2.017***	(0,247)
Uoplyst økonomi	2.026*	(0,701)	0,944	(0,274)	0,917	(0,208)

Fagforening har indflydelse	0,865**	(0,0406)	0,893**	(0,0361)	0,979	(0,0302)
Andelen under 30 år	1.015	(0,0389)	1.032	(0,0453)	1.000	(0,0359)
Andelen mellem 30-54 år	1.025	(0,0393)	1.052	(0,0460)	1.001	(0,0359)
Andelen +55 år	1.015	(0,0388)	1.047	(0,0458)	0,996	(0,0357)
N	4944		4944			

Note: Standardfejl i parentes * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Model 1 i tabel 4 viser, hvilke arbejdssteder der har været ramt af covid-19, og som har forsøgt at skærme medarbejderne ved at gøre brug af både *støtteordninger og hjemsendelser*. Dette fænomen har i høj grad været betinget af arbejdspladsens størrelse. Jo større arbejdsplads, jo mere tilbøjelig har arbejdspladsen været til at foretage støttet hjemsendelse. Eksempelvis har arbejdspladser med over 200 ansatte næsten 11 gange så store odds for støttet hjemsendelse sammenlignet med arbejdspladservirksomheder med 5-9 ansatte.

Ligeledes er der tale om markante forskelle mellem brancher. Støttet hjemsendelse har især været udfoldet inden for handel og transport, information og kommunikation, ejendomshandel, erhvervsservice og kultur og fritid. Modellen viser også, at den offentlige sektor i langt mindre omfang end den private sektor har gjort brug af støttet hjemsendelse, hvilket bl.a. hænger sammen med, at mange hjælpepakker var rettet mod private virksomheder. Endvidere betyder andelen med lang uddannelse øget brug af støttet hjemsendelse, mens andelen uden kompetencegivende uddannelse betyder mindre brug af ordningen.

Støttet hjemsendelse har også været betinget af, om arbejdspladsen er en dynamisk virksomhed, der løbende gennemfører produkt eller serviceinnovation, samt inden for de sidste to år har gennemført væsentlige organisatoriske forandringer. Arbejdspladser med dårlig økonomi har også været stærkt tilbøjelige til at foretage støttet hjemsendelse. Endelig viser model 1, at jo mere indflydelse fagforeningen har på personalepolitikken, jo mindre tilbøjelig er arbejdspladsen til at anvende støttet hjemsendelse.

Model 2 i tabel 4 estimerer sandsynligheden for at bruge *hjemsendelser uden brug af støtteordninger*, dvs. ustøttede hjemsendelser, hvilket kan have taget form af f.eks. ustøttet hjemmearbejde med løn eller ulønnet hjemsendelse. Et logisk, men ikke-signifikant fund er, at arbejdspladser, der har gjort brug af ustøttede hjemsendelser i mindre grad er plaget af en dårlig økonomi. Ligeledes er ustøttede hjemsendelser betinget af arbejdspladsens størrelse – jo flere ansatte desto større odds for ustøttet hjemsendelse – ligesom der er tale om markante brancheforskelle. Oddset for ustøttet hjemsendelse har især været høj inden for brancher såsom kultur og fritid, finansiering og forsikring, samt

information og kommunikation, der alle er brancher, hvor hjemmearbejde er mulig.

Model 3 i tabel 4 viser sandsynligheden for *afskedigelser* under covid-19 som funktion af de uafhængige variable. Modellen viser, at anvendelsen af støttet hjemsendelse ikke har kunnet modvirke, at arbejdspladsen også har foretaget afskedigelser. Arbejdspladser, der har anvendt støtteordninger og hjemsendelse, har næsten 2 gange større odds for at afskedige medarbejdere sammenlignet med arbejdspladser, der ikke har gjort brug af dele- ne. Tilsvarende stiger odds for afskedigelser, desto større arbejdspladsen er, hvorimod der ingen signifikante forskelle er mellem brancherne. Den offentlige sektor har dog signifikant lavere odds for afskedigelser. Modellen viser også, at arbejdspladsens uddannelsesprofil har betydning for afskedigelser, da oddset for at foretage afskedigelser falder jo større andel med lang videregående uddannelse. Endelig viser modellen at oddset for afskedigelser stiger, når arbejdspladsen har foretaget organisationsændringer, har rekrutteringsproblemer samt dårlig økonomi.

Umiddelbart forekommer det som et paradoks, at arbejdspladser, der har rekrutteringsproblemer, også har foretaget afskedigelser. Afskedigelserne behøver dog som angivet ikke i snæver forstand at være covid-19-relateret. Som det fremgår af tabel 4, er afskedigelser også relateret til organisationsforandringer (omend disse også kan være covid-19-relaterede), og organisationsforandringer kan have medført et skifte i personaleefterspørgslesprofilen.

Aldersbetingede arbejdsløshedsrisici

Tabel 5 viser en opgørelse over andelen af arbejdspladser, hvor en given aldersgruppe er overrepræsenteret blandt de afskedigede. Af denne tabel fremgår det, at ældre, modsat vores hypotese, ikke har været den mest overrepræsenterede gruppe af afskedigede under covid-19. I 15 % af arbejdspladserne var unge overrepræsenteret; i 25 % af arbejdspladserne var de 30-54-årige været overrepræsenterede, medens ældre kun var overrepræsenterede i 13 % af arbejdspladserne.

Tabel 5: Andel af virksomheder, hvor en given aldersgruppe er overrepræsenteret blandt de afskedigede under covid-19

	Procent fordeling
Foretaget afskedigelser	47 %
Heraf:	
Overrepræsentation af under 30-årige	15 %
Overrepræsentation af 30-54-årige	25 %
Overrepræsentation af +55-årige	13 %

I den sidste del af analysen har vi undersøgt, hvilke faktorer på arbejdspladserne, der betinger, om bestemte aldersgrupper er overrepræsenterede ved afskedigelser. Resultatet fra disse modeller fremgår af tabel 6.

Tabel 6: Binære logistiske regressionsanalyser for om en given aldersgruppe er overrepræsenteret blandt afskedigelser under covid-19, odds ratios.

	Under 30 overrepræsenteret		30-54 årige overrepræsenteret		+55 årige overrepræsenteret	
	Model 1		Model 2		Model 3	
Virksomhedernes covid-19-håndtering (ref. ingen brug af støtteordning eller hjemsendelser)						
Brug af både støtteordning og hjemsendelser	1.000	(0,172)	1.059	(0,166)	1.133	(0,207)
Kun brug af støtteordning	0,922	(0,165)	0,949	(0,152)	0,882	(0,171)
Kun brug af hjemsendelser	0,953	(0,148)	0,922	(0,128)	1.163	(0,185)
Virksomhedens str. (ref. 5-9 ansatte)						
10-49 ansatte	1.177	(0,161)	1.141	(0,137)	0,938	(0,133)
50-199 ansatte	1.332	(0,199)	1.232	(0,163)	1.124	(0,173)
+ 200 ansatte	1.190	(0,253)	1.029	(0,188)	1.789**	(0,357)
Branche (ref. offentlig administration, uddannelse og sundhed)						
Landbrug, skov, fiskeri	1.727	(0,588)	0,767	(0,235)	0,536	(0,242)
Industri	1.909*	(0,486)	0,960	(0,211)	0,914	(0,225)
Bygge og anlæg	2.862***	(0,761)	0,621*	(0,146)	0,742	(0,207)
Handel og transport	1.838*	(0,445)	0,710	(0,146)	0,988	(0,229)
Information og kommunikation	1.622	(0,549)	1.179	(0,341)	0,669	(0,230)
Finansiering og forsikring	1.581	(0,572)	0,874	(0,265)	0,892	(0,299)
Ejendomshandel	1.207	(0,421)	0,876	(0,254)	0,937	(0,299)
Erhvervsservice	1.688*	(0,420)	0,780	(0,166)	1.066	(0,252)
Kultur og fritid	1.188	(0,343)	0,824	(0,180)	1.228	(0,289)
Sektor (ref. privat)						

Offentlig	0,806	(0,197)	0,709	(0,146)	1.470	(0,320)
Andet	0,585*	(0,152)	1.179	(0,250)	1.287	(0,283)
Lave lønudgifter væsentlig for at arbejdspladsen klarer sig godt	1.019	(0,0708)	1.061	(0,0656)	0,875	(0,0614)
Andel uden erhvervsuddannelse	1.003	(0,00236)	0,997	(0,00223)	0,998	(0,00257)
Andel med lang uddannelse	0,998	(0,00277)	1.002	(0,00235)	0,995*	(0,00257)
Regelmæssig efteruddannelse	0,963	(0,0577)	0,941	(0,0500)	1.151*	(0,0702)
Produkt og serviceinnovation	0,993	(0,0802)	1.055	(0,0751)	0,951	(0,0802)
Gennemført teknologiske forandringer	0,914	(0,0757)	1.104	(0,0813)	1.064	(0,0909)
Gennemført organisationsforandringer	0,946	(0,108)	1.026	(0,104)	1.000	(0,114)
Rekrutteringsproblemer	1.079	(0,127)	1.054	(0,112)	0,998	(0,123)
Virksomhedens økonomiske situation (ref. god økonomi)						
Nogenlunde økonomi	0,927	(0,122)	1.202	(0,139)	0,840	(0,113)
Dårlig økonomi	1.101	(0,188)	0,757	(0,115)	1.084	(0,190)
Uoplyst økonomi	0,818	(0,269)	1.166	(0,373)	0,851	(0,289)
Fagforening har indflydelse	1.003	(0,0473)	0,970	(0,0392)	1.069	(0,0492)
Andelen under 30 år	0,949	(0,0544)	0,988	(0,0451)	1.053	(0,0500)
Andelen mellem 30-54 år	0,930	(0,0534)	0,994	(0,0453)	1.069	(0,0507)
Andelen +55 år	0,929	(0,0534)	1.003	(0,0458)	1.080	(0,0513)
N	2575		2575		2575	

Note: Standardfejl i parentes * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Resultaterne fra modellerne viser, at der er relativt få signifikante forskelle mellem de tre aldersgrupper, når det drejer sig om overrepræsentation blandt afskedigede. Der er således ingen forskelle mellem aldersgruppernes overrepræsentation af afskedigede blandt de arbejdspladser, der har gjort brug af støtteordninger og hjemsendelse. De ældre er dog overrepræsenterede afskedigelsesmæssigt på større arbejdspladser.

De unge skiller sig ud ved at være afskedigelsesmæssigt overrepræsenteret i industri samt bygge- og anlægsvirksomheder.

Også uddannelsesprofilen på arbejdspladsen har betydning for, hvilke aldersgrupper, der er overrepræsenteret blandt de afskedigede. Jo større andelen med lang uddannelse er, jo lavere odds for en overrepræsentation af seniorer blandt de afskedigede. Imidlertid viser data også, at hvis der på arbejdspladsen er behov for at medarbejderne regelmæssigt deltager i efteruddannelse, så vil der være en overrepræsentation af seniorer blandt afskedigede.

Konklusion og diskussion

Lønmodtagere i samme positioner på arbejdsmarkedet er under covid-19-krisen ramt meget forskelligt. Betinget af forskelle i arbejdspladsernes markedsbetingelser og prioriteringer er nogle lønmodtagere sendt hjem med hel eller delvis lønkompensation, medens andre er blevet afskediget. Disse ulighedsskabende træk har givet medløb til to forskningsspørgsmål: (1) Hvilke aldersgrupper har i særlig grad været udsat for en arbejdsløshedsrisiko under covid-19-krisen?, (2) hvilke former for segmenteringer er udfoldet på danske arbejdspladser under covid-19?

Vedrørende de aldersbetingede arbejdsløshedsrisici under covid-19 har vi overraskende fundet, at seniorerne på arbejdsmarkedet ikke har været overrepræsenteret blandt de afskedigede. At de ældre ikke i særlig grad har været ramt af covid-19-krisen, kan skyldes, at danske virksomheder i perioden 2008-2018 generelt er blevet bedre til at fastholde seniorerne (OECD u.d.). Nye aldersbetingede fastholdelsesmønstre er tilsyneladende under etablering, hvorved seniorer, der befinder sig i et ansættelsesforhold, tilsyneladende ikke længere indtager marginelle positioner på danske arbejdspladser, hvilket formentlig skyldes de gunstige økonomiske konjunkturer med mangel på arbejdskraft siden starten af 00'erne. En anden mulighed er, at de yngre i højere grad end ældre er ansat på kontrakter med ringere vilkår (eks. tidsbegrænset) og derfor er nemmere at skille sig af med i en krisesituation. Arbejdsløsheden blandt seniorerne er dog under covid-19-pandemien steget til et højere niveau end under finanskrisen. Specielt op mod og under covid-19-krisen voksede seniorernes ledighed (Bjørsted 2022). Dette er et resultat af at arbejdspladserne ved nyrekruttering tilsyneladende ikke prioriterer ansættelse af ledige seniorer særlig højt.

Vedrørende forskningsspørgsmålet om segmenteringer under covid-19 har vi søgt at kortlægge samspillet mellem økonomiske, institutionelle og sociale segmenteringer, idet vi som afhængig variabel har analyseret arbejdspladserne handlinger (om arbejdspladserne har foretaget støttet hjemsendelse, understøttet hjemsendelse og afskedigelser), således som disse er understøttet eller rammesat af institutionelle covid-19-reguleringer, medens økonomiske og sociale segmenteringer har fungeret som afhængige variable.

Et interessant fund er, at der har været en vis form for samspil mellem de sociale faktorer og arbejdspladsernes handlemåder. F.eks. tyder data på, at hvor fagforeningerne har haft indflydelse på personalepolitikken, har det modereret arbejdsgivernes tilbøjelighed til at foretage både støttet og ustøttet hjemsendelse.

Imidlertid har især de økonomiske faktorer spillet en stor rolle. Bl.a. synes produktmarkedernes stabilitet og arbejdspladsernes konkurrenceudsathed at interagere med arbejdspladsernes handlemåder, således som dette aftegnes i brancheforskelle i arbejdspladsernes personalehåndtering. Forskelle i produktmarkedernes stabilitet manifesterer sig bl.a. ved tydelige forskelle mellem den private og den offentlige sektor, både med hensyn til hjemsendelser og med hensyn til afskedigelser, således at offentlige arbejdssteder har gjort langt mindre brug af hjemsendelser og afskedigelser end private arbejdssteder. Til gengæld har covid-19-afledte ustabile produktmarkeder inden for brancher såsom 'information og kommunikation' og 'kultur og fritid' både givet medløb til støttede og ustøttede hjemsendelser.

Yderligere kan denne artikel bekræfte, at økonomiens segmenterede opdeling i en kerne og periferi sektor har påvirket personalehåndteringen. Afskedigelser har især fundet sted på arbejdspladser med mange kortuddannede og på arbejdspladser med dårlig økonomi, og hvor lønnen er af betydning for, om arbejdspladsen klarer sig godt. Dette peger på, at covid-19 har fremmet tendenserne til dualisering på arbejdsmarkedet.

Alle tre former for handlinger, dvs. støttet hjemsendelse, ustøttet hjemsendelse og afskedigelser, har endvidere været betinget af arbejdspladsens størrelse: jo større, jo højere odds ratioer. Dette fund lider dog under den metodiske svaghed, at store arbejdspladser med mange ansatte alt andet lige også vil have højere sandsynlighed for at afskedige mindst én medarbejder, blot fordi de er flere. Hertil kommer, at lønkompositionsordningen kun gjaldt for virksomheder, der stod overfor at skulle afskedige mindst 50 medarbejdere eller 30 % af medarbejderstaben.

Som angivet har nyere refleksioner omkring økonomiske segmenteringer påpeget, at digitalisering og automatisering påvirker arbejdspladsernes personalehåndtering. I denne optik er det værd at bemærke, at arbejdspladser, der har gennemført produkt og serviceinnovation samt organisatoriske forandringer, i særlig grad har gjort brug af støtteordninger og hjemsendelse, medens arbejdspladser, der er i en organisatorisk forandringsmodus, også har gennemført afskedigelser.

Segmenteringsteoriene hævder, at der på arbejdsmarkedet er en stabil struktur af ulighed. Spørgsmålet er derfor, om de segmenteringstræk, der opstod under covid-19, er stabile eller forbigående. Vil vi vende tilbage til en normaltilstand, når Danmark igen er lukket helt op? Dette spørgsmål kan ikke besvares inden for denne artikels rammer.

— | | —

— | | —

Dette betyder langtfra, at segmenteringsteoriernes som analytisk redskab er irrelevante, og en ambition med denne artikel har været, at give segmenteringsteoriene, der har levet noget af en skyggetilværelse, en renæssance. Et problem omkring studier af marginalisering og ekskludering – i vor tilfælde hypotesen om at seniorer under covid-19 var særligt udsatte – er således, at man sjældent får identificeret de mekanismer eller processer, der skabte situationen (jf. Born og Jensen 2002). Pointen med segmenteringsteoriene er således, at de kan bidrage til at identificere de aktører, som er aktivt ekskluderende.

Imidlertid er et andet spørgsmål, vi ikke kan besvare, om den støtte og understøttede hjemsendelse kan bidrage til at skabe nye beskæftigelsesrelationer på arbejdsmarkedet, herunder øge mulighederne for at arbejde hjemme. Dette rejser spørgsmålet, om mere hjemmearbejde kan minimere "work-life"-balanceproblemerne, eller blot understøtte, at det grænseløse arbejde bliver en normalt tilstand.

Noter

1. Denne artikel er baseret på forskning, der er udført i projekt SeniorArbejdsLiv.dk, og som er støttet gennem en bevilling fra TRYG-fonden.
2. Ansættelsesraten måles som ansatte i alderen 55-64, der har været ansat i mindre end et år som procent af alle ansatte, medens fastholdelsesraten måles som ansatte i alderen 60-64, der har været ansat i fem år eller mere, som procent af alle ansatte i alderen 55-59 de forudgående 5 år.

Referencer

- Abbott, A. 2004: *Methods of Discovery*. New York-London: W.W. Norton og Company
- Andersen, L. 2021: "Virksomhedernes rekrutteringsudfordring er sund kost". *VIRKSOMHEDER*, 17. december 2021, <https://www.ae.dk/node/2988/pdf-export>
- Atkinson, J. 1986: *Employment flexibility in internal and external labour markets*. Brighton UK: Institute of Manpower Studies.
- Atkinson, J. 1987: "Flexibility or fragmentation?". *Labour and Society*, 12(1): 87-105.
- Autor, D.H., Katz, L.F. og Kearney, M.S. 2006: *The polarization of the US labor market*. NBER Working Papers #11986.
- Baruch, Y. og Holtom, B. C. 2008: "Survey response rate levels and trends in organizational research". *Human Relations*, 61(8), 1139-1160. <https://doi.org/10.1177/0018726708094863>
- Bauder, H. 2001: "Culture in the labor market: segmentation theory and perspectives of place". *Progress in Human Geography*, 25(1): 37-52.

- Berger, S. og Piore, M. 1980: *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. New York: Cambridge University Press.
- Bjørsted, E. 2022: *Fire ud af ti arbejdsløse 60-64-årige er langtidsledige*. Analyse, AE-rådet, kan downloades fra <https://www.ae.dk/node/2999/pdf-export>
- Blossfeld, H.-P. og Mayer, K.U. 1988: "Labor Market Segmentation in the Federal Republic of Germany: An Empirical Study of Segmentation Theories from a Life Course Perspective". *European Sociological Review*, 4(2): 123-140.
- Boje, T.P. og Toft, C. 1989: *Arbejdsmarkeder og segmenteringsteorier*. Aabenrå: Institut for grænseregionsforskning.
- Booth, A.L., Francesconi, M. og Frank, J. 2002: "Temporary jobs: stepping stones or dead ends?". *The Economic Journal*, 112: 189-213.
- Born, A.W. og Jensen, P.H. (2002) A second order reflection on the concepts of inclusion and exclusion, in: Andersen, J.G., Jensen, P.H., *Changing Labour Markets, Welfare Policies and Citizenship*. Bristol: Policy Press, 257-279.
- Craig, C., Rubery, J., Tarling, R. og Wilinon, F. 1985: "Economic, social and political factors in the operation of the labour market", in: Roberts, B.R., Finnegan, R.H. og Gallie, D., *New Approaches to Economic Life*. Manchester: Manchester University Press.
- Danmarks Statistik u.d.: <https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/selectvarval/sa-ve selections.asp>
- Deakin, S. 2013: *Addressing labour market segmentation: the role of labour law*. Cambridge: Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 446.
- Doeringer, P.B. og Piore, M.J. 1970: *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Harvard Univ., Cambridge, Mass.; Massachusetts Inst. of Tech., Cambridge.
- Edwards, R.C. 1975: "The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure". *Politics and Society*, 5: 83-106.
- Edwards, R., Reich, M. og Gordon, D. 1975: *Labor Market Segmentation*. Lexington MA: Heath Lexington Books.
- Edwards, R., Reich, M. og Gordon, D. 1982: *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States*. New York: Cambridge University Press.
- Ejrnæs, Anders 2007: "Arbejdsmarkedets etniske opdeling". *Samfundsøkonomen*, 2:4-8.
- Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B., et al. 2012: *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. New York and Oxford: Oxford University Press.
- Epinion u.d.: *Dataindsamling og metodebeskrivelse*, kan downloades fra <https://www.seniorarbejdsliv.dk/wp-content/uploads/Metodebeskrivelse-seniorarbejdsliv-perceptionsundersogelsen-2020.pdf>
- Ghilarducci, T. og Lee, M. 2005: "Female dual labour markets and employee benefits". *Scottish Journal of Political Economy*. 52(1): 18-37.

- Grimshaw, D. og Rubery, J. 2005: "Inter-capital relations and the network organization: redefining the issues concerning work and employment". *Cambridge Journal of Economics*, 29(6):1027–51.
- Grimshaw, D. et al. 2017: "A new labour market segmentation approach for analyzing inequalities: introduction and overview", in: Grimshaw, D., *Making work more equal – A new labour market segmentation approach*. Manchester: Manchester University Press, pp. 1-32.
- Hoenig, K. og Wenz S. E. 2021: "Education, health behavior, and working conditions during the pandemic: evidence from a German sample". *European Societies*, 23(sup1): 275-288, DOI: 10.1080/14616696.2020.1824004
- Holm, J.R., Lorenz, E. og Nielsen P. 2020: "Work Organization and Job Polarization". *Research Policy*, 49(8):104015. DOI: 10.1016/j.respol.2020.104015
- Jensen, P.H. (red.) 2022: *Virksomheden og seniorpersonalet*, Aalborg: Aalborg Universitetsforlag, open access (under udgivelse).
- Jensen, P.H. og Nielsen, P. 2022: "Er fastholdelse betinget af seniorarbejdskraftens produktivitet?", in: Jensen, P.H. *Virksomheden og seniorpersonalet*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag, open access (under udgivelse).
- Jørgensen, H., Lind, J. og Nielsen, P. 1990: *Personale, Planlægning og Politik*. ATA Rapport nr. 23, Aalborg: AUC.
- Kalleberg, A.L. 2011: *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*. New York: Russell Sage Foundation
- Kalleberg, A.L. og Sorensen, Aa.B. 1979: "The Sociology of Labor Markets". *Annual Review of Sociology*, 5:351-379.
- Kerr, C. 1954: "The Balkanization of labor markets", in: Bakke, E.W., Hauser, P.M, Palmer, G.L., Myers, C.A., Yoder, D. og Kerr, C., *Labor Mobility and Economic Opportunity*. New York: John Wiley & Sons.
- Moehring, K., Weiland, A., Reifenscheid, M., Naumann, E., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Fikel, M., Cornesse, C og Blom, A. G. 2021: *Inequality in employment trajectories and their socio-economic consequences during the early phase of the COVID-19 pandemic in Germany*. <https://doi.org/10.31235/osf.io/m95df>
- Nielsen P. og Holm J.R. 2020: "Arbejdsmarkedspolitik i automatiseringens tidsalder", in: Klindt M.P., Rasmussen S. og Jørgensen H., *Aktiv Arbejdsmarkedspolitik - Etablering, Udvikling og Fremtid*. København: Djøf Forlag.
- OECD u.d.: *Scoreboard on older workers, 2008 and 2018*. Kan downloades fra <https://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm>
- Pihl, M.D., og Damm, E.A. 2020: *Over 50.000 ufaglærte i brancher hårdt ramt af coronakrisen*. Arbejderbevægelses Erhvervsråd https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_over-50000-ufaglaerte-i-brancher-haardt-ramt-af-corona-krisen.pdf
- Purkayastha, D., Vanroelen, C., Bircan, T., Vantighem, M.A. og Adsera, C.G. 2021: *Work, health and COVID-19: A literature review*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).

- Qvist, J.Y. og Jensen, P.H. 2020: "Arbejdsløsheds- og beskæftigelsesmønstre blandt seniorer", in: Jensen, P.H., *Seniorarbejdsliv*. København: Frydenlund Academic, 39-59.
- Reichelt, M., Makovi, K. og Sargsyan, A. 2021: "The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes". *European Societies*, 23(1):228-245. DOI: 10.1080/14616696.2020.1823010
- Rubery, J. og Piasna, A. 2017: "Labour market segmentation and deregulation of employment protection in the EU", in: Piasna, A. og Myant, M. *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Brussels: ETUI, pp. 43-60.
- Rueda, D. 2014: "Dualization, crisis and the welfare state". *Socio-Economic Review*, 12(2): 381-407. DOI: 10.1093/ser/mwu015
- Ryan, P. 1981: "Segmentation, duality and the internal labour market", in: Wilkinson, F., *The dynamics of labour market segmentation*. London: Academic Press, 3-20.
- Schwander, H. 2019: "Labor Market Dualization and Insider–Outsider Divides: Why This New Conflict Matters". *Political Studies Review*, 17(1):14-29. DOI: 10.1177/1478929918790872
- Seeleib-Kaiser, M., Saunders, A. og Naczyk, M. 2012: "Shifting the public–private mix: A new dualization of welfare", in: Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B. og Seeleib-Kaiser, M., *The age of dualization: The changing face of inequality of deindustrializing societies*. Oxford: Oxford University Press, 151-175.
- Toft, C. 1987: *Labour markets and segmentation theories*. Aarhus: Studies in Labor Market Dynamics, Working Paper 87-5.
- Turner, H.A. 1962: *Trade Union Growth, Structure and Policy*. London: George Allen & Unwin.
- Vlandas, T. 2019: "The Political Consequences of Labor Market Dualization: Labor Market Status, Occupational Unemployment and Policy Preferences". *Political Science Research and Methods*, 8: 362-368. DOI: 10.1017/psrm.2018.42
- Wilkinson, F. 1983: "Productive systems". *Cambridge Journal of Economics*, 7(4): 413-29.
- Yoon, Y. og Chung, H. 2016: "New Forms of Dualization? Labour Market Segmentation Patterns in the UK from the Late 90s Until the Post-crisis in the Late 2000s". *Soc Indic Res*, 128:609–631. DOI: 10.1007/s11205-015-1046-y

Personnel management in Danish workplaces during the Covid-19 crisis, with focus on senior employees

Existing research has shed light on how gender, ethnic, and socio-economic inequalities on the labor market have worsened during the Covid-19 pandemic. This study contributes to existing research by focusing on age inequalities. It examines potential age-related differences in employers' retention and dismissal patterns during the Covid-19 crisis. Using segmentation theories as a point of departure, the article draws on a workplace survey conducted among approximately 5,000 Danish workplaces from November 2020 to Feb-

ruary 2021. The statistical analyses show that workplace personnel practices have been largely conditioned by general economic conditions and, to a lesser extent, on the social conditions in the workplace itself. The study also shows that, although support packages have served as a bulwark against dismissals, they have not prevented them. Among dismissed employees, we have found that there are no significant disparities in age-related dismissals. Seniors were overrepresented among the dismissed in 13% of the workplaces, while individuals aged 30-54 have been overrepresented in 25% of the workplaces.

Keywords: Covid-19, theories of segmentation, downsizing of staff, workplace survey.