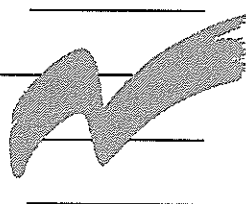


Virksomheders identitet over tid. Begrebsdannelse og operationalisering

Rapport fra IDA-projektet

**Identity of business establishments over time.
Conceptualization and operationalization**

DANMARKS
STATISTIK



.....

Arbejdsnotat nr. 29
Virksomheders identitet over tid.
Begrebsdannelse og operationalisering
Rapport fra IDA-projektet

Udgivet af Danmarks Statistik
Januar 1991
ISBN 87-501-0796-8
ISSN 0105-2047
Pris: 25,00 kr. inkl. 22% moms
Oplag: 250
Danmarks Statistiks trykkeri, København

© **Danmarks
Statistik
1991**

Enhver form for hel eller delvis gengivelse eller mangfoldiggørelse af denne publikation, uden skriftligt samtykke fra Danmarks Statistik, er forbudt efter gældende lov om ophavsret.

Undtaget herfra er citatretten, der giver ret til at citere, med angivelse af denne publikation som kilde, i overensstemmelse med god skik og i det omfang, som betinges af formålet.

FORORD

I denne rapport fra IDA-projektet gives en detaljeret redegørelse for fastlæggelsen af virksomheders identitet over tid, dvs. problemstillingen om, hvorvidt en virksomhed (et arbejdssted) er bevaret, nedlagt eller oprettet mellem to på hinanden følgende år.

Rapporten er opdelt i tre dele, svarende til kapitlerne 1-3.

I *kapitel 1* findes en begrebsmæssig diskussion af, hvad det vil sige, at et arbejdssted er bevaret eller den "samme" mellem to år. Samtidig redegøres for den principielle fastlæggelse heraf i IDA-databasen. Kapitel 1 er en uddybning af afsnit 1.4. i hovedrapporten.

I *kapitel 2* foretages en empirisk belysning af kriterierne til bestemmelse af identiteten over tid. Talmaterialet vedrører årene 1983-1984, som har udgjort grundlaget for pilot-kørsler af systemet.

Endelig redegøres der i *kapitel 3* for operationaliseringen af identitetsfastlæggelsen, dvs. for det omfattende edb-system, der ligger til grund herfor. Kapitlet kan (forhåbentlig) give et nærmere indblik i og forståelse af de forskellige kategorier af bevarede, nedlagte og oprettede arbejdssteder. Dette kapitel skal ses i sammenhæng med kapitel 4 i hovedrapporten om IDA-databasen, hvori der gives en oversigtsmæssig gennemgang af de forskellige kategorier (og som med fordel kan læses først). I forhold hertil giver kapitel 3 i nærværende rapport en uddybning af forudsætninger og betingelser for fastlæggelsen af kategorierne.

Metoden til fastlæggelse af identiteten - og forekomsten af de forholdsvis mange kategorier af ændringstyper - kan synes at være en kompleks og kompliceret sag. Det skyldes - forhåbentlig - at det er "virkeligheden", som er kompliceret. Det forholder sig under alle omstændigheder sådan, at man med et totaldækkende datamateriale over samtlige enkelte arbejdssteder befinder sig ganske tæt på virkeligheden og dens mangfoldighed.

Rapporten er udarbejdet af *Per Vejrup Hansen* på baggrund af arbejdet i projektgruppen. Layout af manuskriptet er udført af sekretær Jean Harnek, Handelshøjskolen i København.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Side

1. DET BEGREBSMÆSSIGE PROBLEM: HVAD ER SAMME VIRKSOMHED PÅ FORSKELLIGE TIDSPUNKTER?	7
1.1. Hvorfor er det et problem	7
1.2. Illustration af alternative synsvinkler via et case	8
1.3. Regelsæt vedrørende "samme" virksomhed over tid	10
1.4. Det valgte virksomhedsbegreb og konsekvenser heraf	15
2. EMPIRISKE RESULTATER VEDRØRENDE FASTLÆGGELSEN AF IDENTITETEN	17
2.1. Resultater vedrørende regelsættet og kriterierne for "samme" virksomhed	17
2.2. Foreligger der et tautologi-problem i forbindelse med arbejdsstyrkekriteriet?	20
2.3. Hvorfor netop en procentgrænse på 30?	25
3. OPERATIONALISERINGEN VEDRØRENDE ARBEJDSSTEDERS IDENTITET OVER TID	27
3.1. Indledning og oversigt	27
3.2. Illustration af "personbaserede koblinger" mellem arbejdssteder i to forskellige år	30
3.3. Behandlingen af koblinger mellem arbejdssteder i edb-systemet	33
3.3.1. Fjernelse af personbaserede koblinger, som blot er udtryk for almindelig personmobilitet	34
3.3.2. Fjernelse af koblinger der opstår ved ejerskifte for bestående arbejdssteder	35
3.3.3. Fastlæggelse af identiteten over tid via de personbaserede koblinger	39
3.3.4. Fastlæggelse af identitetsændringen for resterende arbejdssteder	45
3.4. En skematisk oversigt over procedurer i systemet (Modul 1)	48
APPENDIKS. En sammenligning med det tidligere projekt mellem Socialforskningsinstituttet og Danmarks Statistik	49
BILAGSTABELLER	51

1. DET BEGREBSMÆSSIGE PROBLEM: HVAD ER SAMME VIRKSOMHED PÅ FORSKELLIGE TIDSPUNKTER?

1.1. Hvorfor er det et problem

Det klassiske, empiriske problem i forbindelse med at følge givne virksomheder over tid består i, at identifikationsnummeret for en virksomhed ikke er konstant over tid - i modsætning til, hvad der er tilfældet med personnummeret for personer. Det skyldes, at identifikationsnummeret (arbejdsgivnummeret) tjener et administrativt formål, nemlig at fastlægge, hvem der er den juridisk og økonomisk ansvarlige for en virksomhed på et bestemt tidspunkt. Identifikationsnummeret følger således ejerskabet.

En virksomhed vil følgelig blive tildelt et nyt identifikationsnummer i forbindelse med et ejerskifte, uanset at der iøvrigt er tale om en uændret eller identisk erhvervsaktivitet. Det er oplagt, at et ejerskifte ikke bør indebære, at en virksomhed nedlægges (og samtidig oprettes som en ny enhed), når erhvervsaktiviteten iøvrigt er den samme. Det ville fx indebære, at "virksomhedsmobiliteten", dvs. omfanget af nedlæggelser og oprettelser, blev overvurderet.

Der findes således ikke på forhånd en angivelse af, hvornår en given virksomhed er den "samme" på et senere tidspunkt, eller hvornår en virksomhed er nyoprettet. Det er et spørgsmål om karakteren af erhvervsaktiviteten på forskellige tidspunkter: Hvornår er der tale om samme erhvervsaktivitet, og hvornår er der tale om en ny aktivitet? Det er det principielle, begrebsmæssige problem vedrørende identiteten af virksomheder over tid.

Oprindelsen til problemet består i, at en virksomhed er en abstrakt og kompleks enhed. En virksomhed er kendetegnet ved en række egenskaber på et givet tidspunkt såsom:

- ejerskabet
- beliggenheden
- hvad der produceres, hvilke produkter (branchen), samt markedet for produktet
- hvordan produktionen foregår, hvilke produktionsfaktorer der indgår, hvordan det er organiseret

Spørgsmålet er da, *hvilke* egenskaber der eventuelt skal betragtes som de afgørende og udslagsgivende. Og desuden, hvor store ændringer i disse egenskaber der kan accepteres,

uden at man vil betragte ændringerne som et afgørende brud med det hidtidige. Kort sagt, hvilke egenskaber skal fastlægge identiteten over tid, og hvordan.

Identitetsproblemet er så komplekst og mangesidet, at det ikke er muligt at fastlægge en universel begrebsmæssig definition. Fastlæggelsen af identiteten vil afhænge af den faglige synsvinkel, dvs. af problemstillingen. En regionalforsker eller en fysisk planlægger vil formentlig lægge afgørende vægt på beliggenheden af virksomheder og hvad der produceres (branchen), mens karakteren af selve produktionen og arten af produktionsfaktorer er mere underordnet. En teknologiforsker vil derimod lægge afgørende vægt på arten og organiseringen af produktionsfaktorerne.

I forbindelse med IDA-databasen er den primære, faglige synsvinkel at etablere et grundlag for analyser af arbejdsmarkedsforløb, herunder af personbevægelser ind i og ud af enkeltvirksomheder. Det indebærer, at produktionsfaktoren *arbejdskraft* vil være central i forbindelse med definitionen af virksomheders identitet over tid. Det vil blive belyst i det følgende afsnit med udgangspunkt i et konkret case.

1.2. Illustration af alternative synsvinkler via et case

Konflikten mellem de forskellige synsvinkler på virksomheders identitet over tid kommer til udtryk i en bestemt situation. Det drejer sig om den situation, hvor en virksomhed overtager en anden virksomheds hidtidige bygninger og eventuelt andre fysiske produktionsmidler. Er den overtagende virksomhed, som er kendetegnet ved en anden ejer og måske andre ansatte, da den "samme" som den hidtidige virksomhed på den pågældende lokalitet - eller er der tale om en ny virksomhed?

Problemstillingen kan illustreres af et konkret *case* fra det virkelige liv. Det drejer sig om en Brugs-butik, ejet af FDB, som bliver lukket på grund af for lav omsætning. Butikken har et lejemål i en ejendom, der tilhører en andelsboligforening. Umiddelbart efter lukningen af Brugs-butikken bliver forretningslokalerne overtaget af en selvstændig købmand, som er tilsluttet en større butikskæde. Brugs-butikkens inventar af hylde, kølediske og kasseapparater overtages af købmanden. Samtidig sker der en total udskiftning af de ansatte. Mens Brugsen havde en uddeler, et par kommissær, en lærling og en flaskedreng, klarer den nye købmand sig med sig selv og et par unge mennesker (samt med assistance af købmandens smukke datter i spidsbelastningssituationer). I starten er der en del udskiftning i det unge personale, men i løbet af nogen tid har købmanden fundet de rigtige personer.

Spørgsmålet er da: Er Brugs-butikken og købmandsforretningen den samme virksomhed? Fysisk set er der tale om det samme, idet beliggenheden og branchen, samt formentlig også markedet (kunderne), er de samme. Der findes fortsat en dagligvareforretning på adressen, så "forsyningsmæssigt" er der ingen ændring. Fra en fysisk planlægningsvinkel ville man således sige "samme" virksomhed.

Set fra en arbejdsmarkedssynsvinkel må man imidlertid hæfte sig ved, at måden hvorpå produktionen foregår er en anden, specielt med hensyn til arbejdskraften og personaleanvendelsen. For så vidt angår de ansatte er der tale om en ny virksomhed. Den analytiske konsekvens af at kalde de to butikker den "samme" ville være, at personaleomsætningen ville blive opgjort til 100 procent. Denne (usædvanligt) høje personaleomsætning er klart en følge af ejerskiftet/overtagelsen. I dette tilfælde med en lille virksomhed er ejerskiftet ikke noget anonymt eller "ligealdigt" for virksomhedens identitet.

I forbindelse med IDA-databasen vil konklusionen da være, at der er tale om *to forskellige virksomheder*. Brugs-butikken vil blive klassificeret som nedlagt, mens etableringen af købmandsbutikken vil blive klassificeret afhængigt af købmandens fortid. Hvis købmanden tidligere har været indehaver af en anden dagligvareforretning, dvs. i samme branche, vil den nye forretning være den samme virksomhed som købmandens tidligere forretning. Hvis købmanden derimod ikke tidligere har været indehaver af en dagligvareforretning, vil der være tale om en oprettelse¹.

Her er det forudsat, at *ingen* af de ansatte i Brugs-forretningen fortsætter som ansatte i købmandsforretningen. Er det derimod tilfældet, bør udfaldet afhænge af, om der er tale om et "væsentligt" antal gengangere fra den tidligere Brugs-forretning. Hvis der således kun er tale om én ganganger (ud af fx 4 eller 5 ansatte i Brugs-butikken), bør det ikke have nogen afgørende indflydelse på klassifikationen af den nye købmandsforretnings identitet. Det vil heller ikke ske ifølge den systemmæssige operationalisering, jf. kapitel 3. Er der derimod tale om, at to eller flere af de ansatte i Brugsen fortsætter i købmandsforretningen, kan Brugs-en/købmanden derimod blive klassificeret som "samme" virksomhed².

¹ I sidstnævnte tilfælde er der dog den mulighed, at denne oprettelse bliver klassificeret som en "oprettelse via overtagelse af lokaler/bygninger fra et nedlagt arbejdssted", dvs. kategorien O3, jf. afsnit 3.3.4.

² Brugsen og købmandsforretningen vil da blive samme virksomhed, hvis købmanden ikke tidligere har været indehaver af en dagligvareforretning, eller hvis købmanden ikke medtager nogen ansatte fra hans eventuelle tidligere forretning.

Den overordnede begrundelse for at betragte etableringen af købmandsforretningen som noget andet - eventuelt som noget nyt - er således, at det "indre" i virksomheden i væsentlig grad er noget andet, dvs. med hensyn til organiseringen af produktionen og arbejdskraftens sammensætning.

Produktet er dog det samme, hvilket vil være sandsynligt, når der er tale om en dagligvareforretning. Tænker man derimod på en tilsvarende situation inden for fremstillingsvirksomhed - altså en overtagelse af lokaler fra en virksomhed i samme branche - vil det ikke være givet, at karakteren af produktet vil være den samme. Specielt kan man forestille sig små virksomheder med et nyt, originalt produkt, som starter i interimistiske lokaler, fx i en garage (jf. Apple computer) eller i en kælder i et parcelhus (jf. Søren T. Lyngsøe). Tænker man sig herefter, at en sådan virksomhed overtog nogle større lokaler fra en anden virksomhed i samme branche (fx en underleverandør-virksomhed), er det oplagt, at det er forbindelsen til den tidligere garage-/kældervirksomhed, der er den relevante. Det er Søren T. Lyngsøe i kælderen og i de nye lokaler, som er det samme, og ikke Søren T. Lyngsøe og den tidligere standardprodukt-virksomhed.

Det er således ikke blot hensynet til analyser af arbejdskraften, der er afgørende for valget af "kobling", men også hensynet til *at fastholde givne virksomheders identitet i tilfælde af flytning* til en anden beliggenhed.

Når vi taler om "samme" virksomhed og "givne" virksomheder, har vi således også foretaget et valg af, hvad der konstituerer en virksomhed over tid, dvs. af et virksomhedsbegreb. Konsekvensen af ovennævnte overvejelser er, at det er personerne i en virksomhed - arbejdskraften og ejeren - der er de udslagsgivende egenskaber i forbindelse med identiteten over tid. Det skal der redegøres nærmere for i det følgende afsnit.

1.3. Regelsæt vedrørende "samme" virksomhed over tid

Begrebsdannelsen vedrørende virksomheder over tid er i IDA-databasen fremkommet via en række overvejelser omkring forskellige observerede (og tænkte) forløb af virksomhedsenheder, jf. det foregående afsnit. Disse overvejelser og de heraf følgende valg mellem forskellige muligheder bestemmes af det analytiske formål med databasen, jf. afsnit 1.1. Herunder har det samtidig været en forudsætning, at fastlæggelsen af identiteten over tid bør være den samme for alle typer af erhvervsenheder, uanset om der er tale om små eller store virksomheder, eller om virksomheder i forskellige brancher.

Inden der i det følgende skal gives en mere konkret redegørelse for valget af "regler" for, hvornår der er tale om samme virksomhed på forskellige tidspunkter, vil det være nødvendigt kort at beskrive de kendetegn ved virksomhedsenhederne, som foreligger i IDA-databasen, og som er relevante for fastlæggelsen af identiteten. Ved en virksomhed forstås her det enkelte, lokale arbejdssted, jf. nedenfor.

De operationelle indikatorer i IDA-databasen, herunder "samme arbejdsstyrke".

Der foreligger følgende fire kendetegn ved virksomhedsenhederne (arbejdsstederne), som er relevante for fastlæggelsen af identiteten:

- Ejerforholdet (arbejdsgivernummer og arbejdsstedskode)
 - Beliggenheden (adressen)
 - Branchen (ISIC-koden)
-
- Arbejdsstyrken (personkredsen af ansatte)

De tre førstnævnte kendetegn er de ydre egenskaber ved en virksomhed, og de udgør den statistiske definition af et arbejdssted på et givet tidspunkt.

Registreringen af arbejdsstyrken eller personkredsen af ansatte på forskellige tidspunkter udgør det særlige kendetegn ved IDA-databasen. Denne oplysning gør det muligt at forbinde et arbejdssted på ét tidspunkt med et arbejdssted på et andet tidspunkt, uanset at fx ejeridentifikationen er blevet ændret (som følge af et ejerskifte eller på grund af en administrativ ændring af arbejdsstedskoden). Tankegangen er, at hvis en gruppe af personer har et fælles arbejdssted (dvs. arbejder sammen) i to forskellige år, så tyder det på, at der er tale om det "samme" arbejdssted. Det gøres ved at undersøge, om en vis andel af de ansatte på en enhed i det ene år også udgør en vis andel af de ansatte på en enhed i det andet år. Vi taler her om begrebet *samme arbejdsstyrke*.

Den operationelle definition af "samme arbejdsstyrke" er, at gruppen af gengangere blandt de ansatte - dvs. personer med et fælles arbejdssted i de to år - skal udgøre en vis mindste procentandel af samtlige ansatte på arbejdsstedet i det ene eller eventuelt i begge år. Denne mindste procentandel er fastlagt til 30 procent. Det svarer fx til, at der skal være mindst 1 genganger ud af i alt 3 ansatte. For større virksomheder kan det forekomme at være en lav procentandel, men fordelene herved er, at der da er plads til dels et betydeligt omfang af mobilitet (personaleomsætning), og dels en betydelig ændring i det samlede antal ansatte.

Det skal præciseres, at den *virksomhedsenhed*, som det drejer sig om i forbindelse med fastlæggelsen af identiteten over tid, er det lokale *arbejdssted* - og ikke firmaenheden (som kan bestå af flere arbejdssteder). Dette er i overensstemmelse med det overordnede formål med IDA-databasen, idet arbejdsstedet kan betragtes som "beskæftigelsesenheden". Herunder vil der ofte være tale om, at arbejdsstedet har autonomi med hensyn til ansættelse mv. af personale. Hertil kommer, at det ville være yderst kompliceret at fastlægge identiteten for firmaer med flere arbejdssteder, hvoraf nogle kan være bevarede, mens andre kan blive nedlagt osv.

Regelsættet vedrørende samme arbejdssted.

Samme arbejdssted foreligger, hvis én af følgende tre regler er opfyldt:

1. Samme *ejer* og samme *branche*.
2. Samme *ejer* og samme *arbejdsstyrke*.
3. Samme *arbejdsstyrke* og samme *adresse eller branche*.

Med samme "*ejer*" menes samme identifikationsnummer for arbejdsstedet i det følgende år, dvs. samme arbejdsgivernummer og arbejdsstedskode. Med samme *branche* menes samme ISIC-nummer på 5-ciffer niveau, dvs. på et temmelig detaljeret niveau. Samme *adresse* defineres som samme kommune og vejkode, mens der ikke tages hensyn til husnummeret (idet dette kan blive korrigeret fra det ene år til det næste). Samme *arbejdsstyrke* specificeres forskelligt i regel 2 og regel 3: I regel 2 kræves, at antallet af gengangere udgør mindst 30 pct. af de ansatte i det ene af årene - mens det i regel 3 kræves, at gengangerne udgør mindst 30 pct. af de ansatte i begge år (dvs. et mere restriktivt krav når der foreligger et ejerskifte). Regelsættet skal herefter kommenteres nærmere. I forlængelse af diskussionen ovenfor skal det generelt bemærkes, at regelsættet udelukker, at et arbejdssted ved overtagelse af et andet arbejdssteds hidtidige lokaler bliver det samme som det tidligere arbejdssted. Der indgår ikke en regel af typen "samme adresse og samme branche". Derimod indgår der krav om enten samme ejer eller samme arbejdsstyrke i alle regler, jf. herom nedenfor.

I regel 1 og 2 indgår krav om samme ejer, men denne betingelse står ikke alene. Det kræves desuden, at der er tale om samme branche eller samme arbejdsstyrke. Det gøres for at sikre, at der er tale om samme type af erhvervsaktivitet, idet en ejer (arbejdsgiver) kan medtage sit tidligere arbejdsgivernummer ved skift til en anden type af virksomhed på fx en anden beliggenhed. Når der foreligger samme arbejdsstyrke, er det et tegn på, at kravene til personalets kvalifikationer er nogenlunde de samme, hvilket igen vil sige, at den erhvervs-mæssige aktivitet er nogenlunde den samme. Regel 2, hvor der kræves "samme arbejdsstyrke",

kan dermed også forhindre, at et arbejdssted bliver regnet som værende ophørt på grund af en mindre ændring i branchekoden - en såkaldt "brancheglidning"³. I denne regel operationaliseres "samme arbejdsstyrke" som nævnt på den måde, at antallet af gengangere blandt de ansatte blot skal udgøre mindst 30 pct. af de ansatte i det ene af årene. Det betyder, at der skabes "plads" til en stor ændring i det samlede antal ansatte fra det ene år til det næste.

Regel 3 er baseret på, at der foreligger samme arbejdsstyrke, suppleret med et krav om samme adresse eller branche. Det er denne regel, der løser problemet i forbindelse med ejerskifte, dvs. at et arbejdssted kan være det samme på trods af et ejerskifte. Her kræves det, at gengangerne blandt de ansatte som nævnt skal udgøre mindst 30 pct. af det samlede antal ansatte i *begge* år. Det gøres af hensyn til den situation, hvor en stor virksomhed - fx et skibsværft - lukker, mens en lille andel af de tidligere ansatte (fx 10 pct.) fortsætter en produktion inden for samme branche, eller en anden type af produktion i nogle af det tidligere skibsværfts lokaler. Anvendelsen af et dobbeltsidigt procentkrav forhindrer da, at der bliver tale om samme arbejdssted, idet antallet af gengangere kun udgør en lille andel (10 pct.) af de ansatte i det første år.

I alle regler indgår mindst to af de i alt fire kriterier, som kan anvendes i afgørelsen af, om der er tale om samme arbejdssted. Det er et udtryk for, at der er anvendt et "forsigtighedskriterium". Kravet om samme arbejdsstyrke i regel 3 er følgelig suppleret med et krav om samme adresse eller branche. I tilfælde af flytning til en ny adresse kræves det således, at branchen er den samme - og i tilfælde af et brancheskift, at adressen eller beliggenheden er den samme⁴. Hvis der derimod er tale om såvel en ændring af beliggenheden som af branchen, ville der sandsynligvis ifølge gængs opfattelse være tale om en "ny" virksomhed. Man kan også sige, at vi kræver et vist minimum af kontinuitet, således at mindst to egenskaber skal være uændrede.

³ Det kan bl.a. bestå i et skift fra overvejende produktion til overvejende handel, fx fra reparation af maskiner til (mere) salg af maskiner. Inden for produktion kan det dreje sig om skift til nye materialer, fx fra træ til plast.

⁴ I tilfælde af opdelinger eller sammenlægninger af arbejdssteder (dvs. de såkaldte "flerrelationer", jf. senere i kapitel 3), kræves det altid, at der er tale om samme adresse. Det skyldes hensynet til den situation, hvor hovedparten af de ansatte fra et nedlagt arbejdssted overgår samlet til et andet arbejdssted, hvor de måske udgør et større antal end de hidtidigt ansatte. Der kunne da blive tale om samme arbejdssted, og følgelig kræves det, at adressen skal være den samme. (Situationen forudsætter dog, at det andet arbejdssted, som personerne overgår til, er en ny ejerenhed).

Regelsættet muliggør i høj grad, at *arbejdssteder kan flytte* til en anden beliggenhed. Det fremgår således, at krav om samme adresse kun indgår i ringe omfang, nemlig i regel 3, hvor det i de fleste tilfælde alternerer med et krav om samme branche. I de regler, hvor der kræves samme arbejdsstyrke (dvs. i regel 2 og 3), kan der dog være en begrænsning med hensyn til flytning over lange afstande, idet de ansatte da måske i mindre grad flytter med.

Som afslutning på denne redegørelse skal vi kort berøre spørgsmålet om vægningen mellem betydningen af "*samme ejer*" versus "*samme arbejdsstyrke*". De to kriterier indgår begge som udslagsgivende, og der findes situationer, hvor der opstår en konflikt mellem dem, dvs. mellem regel 1 og regel 3. Et konkret eksempel herpå er "købmandsforretningen i X-rød", som ofte skifter ejer, mens de ansatte fortsætter i forretningen.

Konflikten mellem de to regler vil opstå, hvis den nye ejer hidtil har været indehaver af en dagligvareforretning. Den nye ejer kan da medtage sit hidtidige arbejdsgivernummer til købmandsforretningen i X-rød, hvilket betyder at regel 1 er opfyldt. Hvis hovedparten af de ansatte i købmandsforretningen er gengangere, vil regel 3 imidlertid også være opfyldt. I denne situation forekommer det at være rimeligt, at regel 3 (arbejdsstyrken) skal være udslagsgivende, dvs. at købmandsforretningen efter ejerskiftet er den samme som den hidtidige forretning, hvor de ansatte fandtes. Der er blot tale om et formelt ejerskifte. I operationaliseringen heraf, jf. afsnit 3.3.2, vil denne sammenkædning gælde under forudsætning af, at den nye ejer kommer alene til arbejdsstedet, dvs. at der ikke medtages ansatte fra ejerens eventuelle tidligere forretning⁵.

Dette eksempel kan antyde, at selve operationaliseringen af, hvordan arbejdsstedernes identitet over tid bliver bestemt, er ganske kompleks og differentieret. Herunder kan det nævnes, at der sondres mellem to typer af "samme" eller bevarede arbejdssteder. I tilfælde, hvor der fx sker en opdeling af et arbejdssted, opereres der med typen "bevaret, ikke-identisk". Det kan gøres i kraft af, at personkredsen af de ansatte kan følges fra det ene år til det næste. En opdeling kommer således til udtryk i, at gruppen af ansatte i det første år bliver fordelt på to forskellige arbejdssteder i det andet år. Det forhold, at oplysninger om de ansatte personer indgår, har dermed ikke alene betydning for løsning af problemet med ejerskifte (via regel 3), men det betyder også, at organisatoriske ændringer af virksomheder kan registreres.

⁵ Hvis ejeren medtager en eller flere af sine tidligere ansatte, vil der blive tale om en "sammenlægning" af de to arbejdssteder. Købmandsforretningen i X-rød vil efter ejerskiftet blive betragtet som den samme som ejerens tidligere forretning (af typen "bevaret, ikke-identisk"), mens de ansattes tidligere arbejdssted (dvs. forretningen før ejerskiftet) vil blive "nedlagt via opsugning".

1.4. Det valgte virksomhedsbegreb og konsekvenser heraf

Det er som nævnt et gennemgående træk, at der i regelsættet vedrørende "samme" arbejdssted altid indgår en betingelse om enten *samme ejer* eller *samme arbejdsstyrke*. Det indebærer, at vi har valgt et "*personorienteret*" *virksomhedsbegreb* for så vidt angår identiteten over tid.

Samme virksomhed foreligger således, når en ejer eller de ansatte personer fortsætter en erhvervsaktivitet af samme type. Det er primært personerne i en virksomhed, der konstituerer identiteten over tid. Man kan også sige, at vi først og fremmest opfatter en virksomhed som en "social" organisation eller som et personbetinget fænomen.

Konsekvensen heraf kan illustreres ved at se på landbrugsvirksomheder. Her er der tale om meget små virksomheder med ingen eller meget få ansatte, hvilket betyder, at det her oftest vil være ejeren, som er udslagsgivende. Regel 1, ifølge hvilken samme ejer og samme branche indebærer samme virksomhed, vil således typisk være den relevante. Denne regel medfører, at landbrugsvirksomheder kan *flytte*, hvis ejeren af en landbrugsvirksomhed flytter til, dvs. overtager, en anden landbrugsejendom. Det er en konsekvens af det valgte virksomhedsbegreb: Virksomheden tegnes af ejeren, og følgelig kan virksomheden flytte til andre bygninger. De fysiske forhold har en underordnet betydning.

En begrundelse herfor er for det første, at en landbrugsvirksomhed i høj grad præges af, hvem ejeren er. Det vil sige med hensyn til hvordan den drives, hvilke produkter der satses på, eller fx om der lejes supplerende jordarealer osv.

For det andet kan man betragte en overtagelse af en bestående landbrugsejendom som en "iværksættelse". Det er nemlig på ingen måde "naturgivent", at der sker en fortsættelse af en erhvervsaktivitet på en given beliggenhed. Det beror på et menneskeligt initiativ. Der tænkes her på den situation, hvor en person, der ikke tidligere har været ejer af en landbrugsvirksomhed, overtager en landbrugsejendom (fx ved generationsskifte). Her vil der blive tale om dels en nedlæggelse og dels en oprettelse. Fysisk set er der tale om det samme, men der er tale om etablering af en ny virksomhed i kraft af den nye ejer. Alternativet kunne være, at landbrugsbedriften i fysisk forstand ophørte. At dette ikke sker markeres ved, at der ifølge regelsættet bliver tale om en "oprettelse" af en ny virksomhed⁶.

⁶ Det er dog muligt, at denne oprettelse vil blive klassificeret som "oprettet via overtagelse af lokaler/bygninger" (af typen O3). Da vil den nedlagte enhed blive klassificeret analogt (som typen N3).

Man kunne indvende, at det her er tvivlsomt at bruge udtrykket "iværksættelse" eller at tale om noget "nyt". En sådan synsvinkel måtte imidlertid indebære, at mange oprettelser af nye virksomheder ikke kunne betragtes som oprettelser, idet mange virksomheder baseres på kendte former for produktion (fx kiosker, små detailhandelsbutikker, taxaforretninger osv.). En egentlig klassifikation med hensyn til "iværksættelse" af noget nyt ville kræve en detailindsigt, som ikke foreligger i data af den type, der indgår i IDA-databasen.

"Iværksættelse" kan i vores sammenhæng kun defineres som personers oprettelse eller igangsættelse af en erhvervsenhed, som er en ny ejerenhed - eller som i tilfælde af, at der findes ansatte, i overvejende grad har nye ansatte. Det er igen et udtryk for det "personorienterede" virksomhedsbegreb: Det er personerne i en virksomhed (ejereren og/eller de ansatte), der "tegner" en virksomhed. Det "nye" består i, at bestemte personer altid vil sætte et særligt præg på en virksomhed og den måde, hvorpå den drives.

2. EMPIRISKE RESULTATER VEDRØRENDE FASTLÆG- GELSEN AF IDENTITETEN

2.1. Resultater vedrørende regelsættet og kriterierne for "samme" virksom- hed

Efter denne begrebsmæssige diskussion skal de faktiske, antalsmæssige proportioner i problemstillingen belyses. Her er det især interessant at se på, i hvilket omfang de fire kriterier vedrørende samme virksomhed over tid er opfyldt, og herunder i hvor høj grad flere af kriterierne er opfyldt samtidigt.

En belysning heraf skal tage udgangspunkt i de "koblinger" mellem enheder i to forskellige år, som registreres. Det vil sige de tilfælde, hvor der *potentielt* er tale om, at et arbejdssted i det ene år er det samme som et arbejdssted i det andet år. Givet det principielle udgangspunkt fremkommer disse koblinger af potentielt bevarede enheder ad to veje: Enten via gengangere af ansatte mellem to år, eller ved at identifikationsnummeret for en enhed (arbejdsgivernum-
meret og arbejdsstedskoden) findes i begge år (jf. nærmere i kapitel 3).

Blandt disse koblinger skal vi tage udgangspunkt i arbejdssteder med ansatte i begge år, og herunder i den hovedpart af tilfældene, hvor der ikke foreligger sammenlægninger eller op-
delinger af arbejdssteder. Forekomsten af ansatte i begge år er en nødvendig forudsætning for, at der kan være tale om gengangere blandt de ansatte. I en del tilfælde findes der imidlertid ingen gengangere, hvilket betyder, at arbejdsstyrkekriteriet pr. definition ikke kan være opfyldt (procenten er nul). Derfor skal der specielt tages udgangspunkt i den del af arbejdsstederne, hvor der forekommer gengangere blandt de ansatte.

En summarisk belysning af antallet af tilfælde, hvor de tre regler i regelsættet er opfyldt, samt hvor ingen af dem er opfyldt, fremgår af tabel 1.

Af tabel 1 fremgår, at regelsættet er opfyldt for 99 pct. af det samlede antal koblinger. Heraf udgør tilfælde, hvor regel 1 er opfyldt langt hovedparten, nemlig omkring 95 pct. Her skal det dog bemærkes, at en del af regel 1-tilfældene også vil opfylde regel 2 (men de henregnes til regel 1). Antallet af tilfælde, der opfylder regel 2 og 3, er det samme i de to kategorier af

Tabel 1. En summarisk belysning af regelsættet vedrørende samme arbejdssted. Antal (og pct.vis andel) i 1983-1984.

	Med ansatte pr. nov. i begge år	Heraf med gengangere
<hr/> Antal, der opfylder:		
- regel 1	150.990 (95,6)	129.578 (95,2)
- regel 2	1.948 (1,2)	1.948 (1,4)
- regel 3	3.356 (2,1)	3.356 (2,5)
I alt, bevarede	156.294 (99,0)	134.882 (99,1)
Rest, ej bevarede	1.590 (1,0)	1.246 (0,9)
<hr/> Totalt antal "koblinger"	<hr/> 157.884 (100,0)	<hr/> 136.128 (100,0)

arbejdssteder, idet arbejdsstyrkekriteriet kun kan være opfyldt i de tilfælde, hvor der er tale om gengangere blandt de ansatte. Differencen mellem de to kategorier af arbejdssteder, dvs. godt 20.000 tilfælde, udgør de tilfælde, hvor der ikke forekommer gengangere, hvilket typisk vil være meget små arbejdssteder. Det er her interessant, at andelen af bevarede arbejdssteder er omtrent den samme blandt alle arbejdssteder med ansatte - inklusive disse små arbejdssteder - som blandt den del, hvor der forekommer gengangere.

Det skal desuden nævnes, at det samlede antal bevarede enheder indenfor alle arbejdssteder med ansatte i begge år (de 156.294 tilfælde) svarer til antallet af "bevarede, identiske" arbejdssteder mellem 1983 og 1984, dvs. af typen B1⁷.

⁷ For *bevarede, men ikke-identiske* arbejdssteder, dvs. af typen B2, hvor der er tale om en udskilning af ansatte til et andet arbejdssted (eller en opslugning af ansatte), er fordelingen på de tre regler følgende (for 1983-84):

- regel 1:	2.988 (85,3 pct.)
- regel 2:	73 (2,1 pct.)
- regel 3:	441 (12,6 pct.)
<hr/>	
I alt, B2:	3.502 (100,0 pct.)

Her udgør tilfældene, der opfylder regel 3 en noget større andel, hvilket skyldes, at der i en del tilfælde sker en ændring af ejer-identifikationen (arbejdsgivernr./arbejdsstedskoden) i forbindelse med "opdelinger" og "sammenlægninger".

Vi skal herefter se mere detaljeret på de enkelte kriterier, som indgår i regelsættet, dvs. omfanget af skift i henholdsvis ejer-identifikationen, branchen, adressen og arbejdsstyrken. Af hensyn til sidstnævnte kriterium er det mest relevant at se på kategorien af arbejdssteder med gengangere blandt de ansatte. En detaljeret belysning af disse 136.128 koblinger af arbejdssteder i 1983 og 1984 fremgår af **bilagstabel 1**.

Det vigtigste resultat er, at det for langt hovedparten af tilfældene gælder, at tre eller fire af kriterierne er de samme mellem de to år. I 98,0 pct. af tilfældene er mindst tre af kriterierne uændrede. Herunder udgør de tilfælde, hvor der er tale om samme ejeridentifikation, samme branche og samme adresse, 90,1 pct. af samtlige. Alle fire kriterier er uændrede i 89,3 pct. af tilfældene. Konsekvensen er, at ikke mindre end 99,1 pct. af de potentielt bevarede arbejdssteder bliver klassificeret som bevarede eller de "samme", jf. også tabel 1.

Det betyder, at der for hovedparten af arbejdssteder er tale om en høj grad af kontinuitet for de forskellige kendetegn. Det indebærer igen, at der som helhed er tale om en stor sikkerhed i fastlæggelsen af gruppen af samme eller bevarede arbejdssteder. I langt de fleste tilfælde er bestemmelsen af identiteten problemløs, og man ville komme til nogenlunde samme resultat med hensyn til omfanget af bevarede arbejdssteder, uanset hvilken principiel synsvinkel man anlagde. Men det principielle udgangspunkt vil selvfølgelig i et vist antal tilfælde have betydning for, *hvilke* enheder, der forbindes (jf. caset med overtagelse af et andet arbejdssteds bygninger).

Som afslutning af denne belysning af de forskellige kriterier skal der kort ses på *betydningen af, at vi råder over et arbejdsstyrkekriterium*. Det viser sig, at arbejdsstyrkekriteriet indgår som udslagsgivende i 3,3 pct. af samtlige de tilfælde, hvor arbejdsstederne klassificeres som bevarede (af typen "bevaret og identisk", jf. tabel 1). Herunder udgør tilfældene via regel 3, hvor der er tale om et skift i ejer-identifikationen, de 2,1 pct.

Arbejdsstyrkekriteriet har især en stor betydning set i relation til omfanget af nedlæggelser og oprettelser af arbejdssteder, idet man i en situation uden dette kriterium måtte klassificere disse arbejdssteder som værende henholdsvis nedlagte og oprettede. I forhold til det samlede antal arbejdssteder med ansatte i et givet år udgør andelen, der bliver bevarede i kraft af arbejdsstyrkekriteriet, således omkring 3 pct. Hvis andelen af oprettede og nedlagte arbejdssteder fx udgør 10 pct. af samtlige arbejdssteder, ville man i en situation *uden* et arbejdsstyrkekriterium nå til det resultat, at andelen af oprettede/nedlagte arbejdssteder udgjorde ca. 13 pct. - svarende til en overvurdering på omkring 1/3.

2.2. Foreligger der et tautologi-problem i forbindelse med arbejdsstyrkekriteriet?

I forbindelse med anvendelsen af kriteriet vedrørende samme arbejdsstyrke kan man rejse det spørgsmål, om der foreligger et såkaldt tautologi-problem.

Ved "tautologi" forstås der her, at de anvendte definitioner af empiriske kategorier har en utilsigtet indflydelse på de resultater, som man kommer frem til. Konkret drejer det sig i vores sammenhæng om det forhold, at omfanget af arbejdskraftens bevægelser på den ene side indgår i klassifikationen af bevarede arbejdssteder, og på den anden side, at kategorien af bevarede arbejdssteder danner udgangspunkt for analyser af arbejdskraftens bevægelser ind i og ud af arbejdssteder (dvs. personaleomsætningen).

Et meget stort omfang af personaleomsætning kan således indebære, at et arbejdssted bliver klassificeret som nedlagt/oprettet, mens arbejdsstedet måske i "virkeligheden" burde være bevaret. Hermed kan der opstå det problem, at arbejdssteder med et meget stort omfang af personaleomsætning bliver afskåret fra gruppen af bevarede arbejdssteder, og at de følgelig ikke indgår i målet for personaleomsætningen blandt arbejdssteder som helhed (fx i bestemte brancher). Det samlede omfang af personaleomsætning kan altså blive undervurderet. Der kan med andre ord være tale om, at den afhængige variabel, dvs. det der skal forklares eller måles, øver indflydelse på den uafhængige eller forklarende variabel.

Nærmere beset drejer det sig om konsekvensen af den kritiske procentgrænse på 30 pct. i forbindelse med bestemmelsen af "samme arbejdsstyrke". Et meget højt niveau af personaleomsætning kan indebære, at antallet af gengangere udgør mindre end 30 pct. af de ansatte. Endvidere kan meget store ændringer i antal ansatte fra det ene år til det andet også medvirke til, at 30 procents grænsen ikke bliver opfyldt. Det gælder især i forbindelse med ejerskifte, dvs. i regel 3, idet procentkravet her skal være opfyldt for begge år (jf. afsnit 1.3). Spørgsmålet er altså, hvad det betyder, at der opereres med en vis mindste procentgrænse. Hvor mange tilfælde bliver "afskåret" fra gruppen af bevarede arbejdssteder som følge af procentgrænsen?

Vores konklusion herom er, at dette tautologiproblem generelt set må vurderes som værende ubetydeligt.

Når man skal belyse betydningen af procentgrænsen, er det relevante grundlag igen de tilfælde, hvor der forekommer gengangere af ansatte. Hvis der ikke er tale om nogen gen-

gangere af ansatte, vil procentandelen som nævnt blive nul, hvilket betyder, at niveauet for procentgrænsen er ligegyldigt.

For 1983-84 gælder det, at antallet af tilfælde, hvor arbejdsstyrkekriteriet *ikke* er opfyldt, kun udgør 1.633 tilfælde ud af 136.128, svarende til 1,2 pct., jf. bilagstabel 1. For så vidt angår spørgsmålet om "afskæring" fra gruppen af bevarede arbejdssteder gælder det ydermere, at kun en del af disse 1,2 pct. vil blive klassificeret som ikke-bevarede, idet andre af kriterierne kan være uændrede, således at regel 1 er opfyldt. Af tabel 1 fremgår det således, at kun alt i alt 0,9 pct. af samtlige tilfælde ikke klassificeres som bevarede.

En detaljeret belysning af procentkriteriet i forbindelse med arbejdsstyrkekriteriet fremgår af bilagstabel 2 og 3. Her vises, hvordan fordelingen af procentandelen af gangere blandt de ansatte i hvert af årene tager sig ud for alle arbejdssteder med gangere mellem 1983 og 1984. I forspalten fremgår andelen af gangere blandt samtlige ansatte i det første år 1983, og i tabelhovedet andelen blandt samtlige ansatte i det andet år, 1984. En stor personaleomsætning viser sig som en kombination af lave procentdele i begge år (dvs. i øverste venstre hjørne), mens en stor ændring i antal ansatte består i en kombination af en høj procent i det ene år og en lav procent i det andet år (dvs. i tabelcellerne langt væk fra diagonalen).

Der er foretaget en overordnet sondring mellem arbejdssteder, hvor der er tale om en uændret ejer-identifikation eller "samme ejer" (i bilagstabel 2), og hvor der er tale om et ejerskifte (bilagstabel 3).

Det beror på, at procentkravet er forskelligt i de to tilfælde, således at det i førstnævnte tilfælde med samme ejer kun kræves, at andelen af gangere udgør mindst 30 pct. af de ansatte i det ene år. Her kan et arbejdssted endvidere være bevaret i kraft af regel 1. I disse tilfælde med samme ejer er problemet vedrørende "afskæring" fra gruppen af bevarede arbejdssteder nærmest ikke-forekommende. På den ene side gælder det for (kun) 0,9 pct. af disse arbejdssteder, at arbejdsstyrkekriteriet ikke er opfyldt (1.186 tilfælde ud af i alt 131.549 koblinger af arbejdssteder). Men på den anden side er slutresultatet, at kun 30 tilfælde klassificeres som ikke-bevarede, idet regel 1 også kommer til anvendelse her.

I de tilfælde, hvor der forekommer et ejerskifte, er billedet dog noget anderledes. Her er der imidlertid tale om et meget mindre samlet antal arbejdssteder, nemlig 4.572. Heraf overholder 447 tilfælde, svarende til 9,8 pct., ikke det mere restriktive procentkrav i forbindelse med ejerskifte (jf. bilagstabel 3).

Disse 447 tilfælde er de relevante tilfælde i forbindelse med det rejste tautologi-problem. Set i forhold til det totale antal arbejdssteder er der tale om en meget lille andel (nogle få promille). Et nøjere blik på bilagstabel 3 viser, at kun en mindre andel af de 447 tilfælde opstår på grund af en meget stor personaleomsætning. I hovedparten af tilfældene er årsagen til, at det dobbeltsidige procentkrav ikke overholdes, at der er en betydelig ændring i antallet af ansatte mellem de to år. Det betyder, at vi hovedsageligt har at gøre med tilfælde, hvor der samtidig er tale om et ejerskifte og en betydelig ændring i antal ansatte. Hertil kommer, at der i en del af tilfældene også vil være tale om en ændring af branchen eller adressen⁸.

For en del af disse iøvrigt få tilfælde ville det således være tvivlsomt at slutte, at der burde være tale om samme arbejdssted. Men i nogle af tilfældene "burde" der formentlig have været tale om en placering blandt gruppen af bevarede arbejdssteder - baseret på et konkret kendskab til sådanne tilfælde i praksis. Der vil uomgængeligt være tale om et vist antal fejlplaceringer set i forhold til den konkrete "virkelighed". Men på den anden side er vi nede i et så lille samlet antal, at det ikke vil have nogen målbar statistisk betydning.

For arbejdsstederne som helhed er omfanget af tautologiproblemet - med hensyn til den "afskæring", som følger af den kritiske procentgrænse - således nærmest ubetydeligt.

Specielt vedrørende små arbejdssteder

Med hensyn til særlige kategorier af arbejdssteder kunne man forvente, at betydningen af den kritiske procentgrænse er større for så vidt angår små arbejdssteder. I denne sammenhæng vil en relevant afgrænsning af små arbejdssteder være de tilfælde, hvor der er tale om kun én ganganger blandt de ansatte.

Det vil eksempelvis gælde, at én ganganger ud af i alt 4 ansatte ikke vil overholde procentgrænsen (idet procenten da er 25). Det kan fx dreje sig om en situation, hvor antallet af ansatte øges fra fx 1 eller 2 ansatte til 4 ansatte. Eller det kan dreje sig om en situation, hvor der er 4 ansatte i begge år, men kun 1 ganganger blandt disse. Det særlige ved små arbejdssteder er, at nogle ganske få personer svarer til en stor procentvis andel af de ansatte.

⁸ Med hensyn til forekomsten af en samtidig ændring af branchen og/eller adressen kan de 447 tilfælde studeres nærmere i bilagstabel 1, idet de udgøres af de sidste 4 linier i tabellen (under "resttilfælde"). I mindre end halvdelen af tilfældene (189) gælder det, at både branchen og adressen er uændrede. I 97 af tilfældene er hverken branchen eller adressen den samme.

En belysning heraf fremgår af bilagstabellerne 4 og 5. Disse tabeller er analoge til henholdsvis bilagstabel 2 og 3, blot drejer det sig nu om den andel af tilfældene med gengangere, hvor der kun er tale om *én genganger* blandt de ansatte.

Generelt set gælder det, at arbejdsstyrkekriteriet *ikke* er opfyldt for en lidt større andel af tilfældene, når det drejer sig om 1 genganger. For tilfældene med samme ejer drejer det sig om 1,9 pct. (jf. bilagstabel 4), mod 0,9 pct. blandt alle arbejdssteder med gengangere. Interessen må imidlertid igen samle sig om tilfældene med ejerskifte. Det viser sig her, at arbejdssteder med 1 genganger tegner sig for en forholdsmæssig stor andel af det samlede antal tilfælde, hvor arbejdsstyrkekriteriet ikke er opfyldt, dvs. blandt de 447 tilfælde omtalt ovenfor. Heraf tegner arbejdsstederne med 1 genganger sig for de 196 tilfælde, dvs. knap halvdelen (jf. bilagstabel 5).

Men igen er vi nede i meget små tal. Set i forhold til det samlede antal tilfælde med 1 genganger (42.430 arbejdssteder) drejer det sig om en halv procent. Et nærmere blik på bilagstabel 5 afslører, at det også her i overvejende grad drejer sig om en stor ændring i antal ansatte - og ikke om en stor personaleomsætning⁹. Det betyder med andre ord, at de små arbejdssteder, der udelukkes fra gruppen af bevarede arbejdssteder, udgør nogle få tilfælde, hvor der samtidig er tale om et ejerskifte og fx en firedobling eller mere af antal ansatte (eller en tilsvarende reduktion) - og måske tillige et skift af branche. Igen kan det i en del af tilfældene være tvivlsomt at gå ud fra, at der "i virkeligheden" er tale om "samme" arbejdssted.

Det må fortsat konkluderes, at tautologiproblemet - eller "afskæringsproblemet" - er ubetydeligt, også set i relation til fx små arbejdssteder.

Betydningen af procentgrænsen på 30.

I forlængelse heraf skal det endelig belyses, hvilken betydning det har, at den kritiske procentgrænse i forbindelse med arbejdsstyrkekriteriet er fastlagt som 30 pct. Hvilken betydning for antallet af bevarede arbejdssteder ville det således have, hvis procenten fx lå endnu lavere? Med andre ord: Hvor følsomt er valget af den konkrete procentgrænse?

⁹ Tilfældene med en høj personaleomsætning er alene dem, hvor procentandelen af gengangeren er lav i *begge* år; de tegner sig for 39 af de ialt 196 tilfælde, hvor arbejdsstyrkekriteriet ikke er opfyldt.

Her er det igen de 447 tilfælde med udgangspunkt i bilagstabel 3, som er de relevante (altså blandt alle arbejdssteder med gengangere og med ejerskifte, hvor arbejdsstyrkekriteriet ikke er opfyldt). På forhånd er det således givet, at vi befinder os på et lille promilleniveau set i relation til det samlede antal arbejdssteder.

Med udgangspunkt i bilagstabel 3 kan det beregnes, at en alternativ, mindste procentgrænse på fx 20 procent ville betyde, at det da ville være i 157 tilfælde, at arbejdsstyrkekriteriet ikke var opfyldt. I forhold til de 447 tilfælde i forbindelse med 30 procentgrænsen er der altså tale om en difference på 290 tilfælde, hvilket svarer til knap 2 promille af det samlede antal bevarede arbejdssteder. Hertil kommer igen, at arbejdsstedet i en del tilfælde alligevel ikke ville være bevaret, idet der kan være tale om et skift i branchen og adressen. Set i relation til det samlede antal arbejdssteder er "følsomheden" af 30 procentgrænsen således meget ringe, når man sammenligner med et lavere niveau.

Hvis man på tilsvarende måde sammenligner med en højere procentgrænse, fx på mindst 40 pct., kommer man til det resultat, at det da ville være i 834 tilfælde, at arbejdsstyrkekriteriet ikke var opfyldt. Det vil sige i 387 flere tilfælde end ved 30 procentgrænsen, svarende til godt 2 promille af samtlige bevarede arbejdssteder. Følsomheden er altså også ganske ringe set i relation til et højere procentniveau.

Disse meget små størrelsesordner hænger sammen med, at vi med en 30 procentgrænse befinder os i den del af fordelingen, hvor der forekommer en forholdsvis lille del af arbejdsstederne. For hovedparten af arbejdsstederne gælder det, at der er tale om en relativ stor stabilitet i arbejdsstyrken, således at andelen af gengangere i de fleste tilfælde ligger på over 60 pct.

Hertil kommer, at anvendelsen af en bestemt, mindste procentgrænse især har en kritisk betydning i forbindelse med ejerskifte, og disse tilfælde udgør som helhed en begrænset andel af det samlede antal arbejdssteder. Man kan sige, at vi i forbindelse med et uændret identifikationsnummer (samme ejer) "går med både livrem og seler": Dels indgår arbejdsstyrkekriteriet ikke i forbindelse med regel 1, og dels er arbejdsstyrkekriteriet her (i forbindelse med regel 2) mindre restriktivt.

2.3. Hvorfor netop en procentgrænse på 30?

I forlængelse af den empiriske belysning skal der kort redegøres for, hvorfor vi har valgt en procentgrænse på *netop 30 procent*.

Valget heraf beror på "pragmatiske" eller common sense overvejelser. Der er ikke tale om en statistisk eller matematisk begrundet grænse, idet der ikke findes nogen klar eller oplagt skillelinie i fordelingen af procentandelene af gengangere, jf. fx bilagstabel 2.

Der har været tale om en afvejning af to hensyn. På den ene side har hensynet været at sikre, at vi ikke foretager en unødigt "afskæring" af faktisk bevarede arbejdssteder. Det indebærer, at der skal være plads til en betydelig personaleomsætning eller til en betydelig ændring i antallet af ansatte. Herunder gælder det, at vi med en procentgrænse på 30 har tilladt, at 1 genganger ud af i alt 3 ansatte opfylder mindstegrænsen (heri har indgået studier af konkrete cases fra datamaterialet). Dette hensyn taler for en så lav procentgrænse som muligt.

På den anden side bør der være tale om en procentgrænse på et ikke uanseeligt niveau. Her kan der især erindres om eksemplet i forbindelse med "regel 3" (i afsnit 1.3), hvor det drejede sig om, at en lille gruppe af tidligere ansatte på et større, nedlagt arbejdssted (fx et skibsværft) fortsætter en produktion uafhængigt af det nedlagte arbejdssted. Hensynet til at forhindre en sammenkædning af de to arbejdssteder taler for, at det skal dreje sig om en rimelig stor andel af de ansatte fra det tidligere arbejdssted. 30 procent udgør i denne sammenhæng en betydelig andel.

30-procentsgrænsen indgår endvidere i forbindelse med opdelinger og sammenlægninger af arbejdssteder. Det drejer sig om afgørelsen af, om den "vigtigste" del heri er bevaret (men ikke-identisk). Her anvendes regelsættet vedrørende samme arbejdssted, inklusive arbejdsstyrkekriteriet. Da en "opsugning" af ansatte fra et andet arbejdssted, eller en "udskilning" af ansatte til et andet arbejdssted, medfører en større eller mindre ændring af det samlede antal ansatte, taler det for en forholdsvis lav procentgrænse i forbindelse med arbejdsstyrkekriteriet.

Det kan iøvrigt nævnes, at der også indgår en 30-procentsgrænse ved afgørelsen af, om fx "udskilningen" af en gruppe personer fra et bestående arbejdssted er ensbetydende med en oprettelse af et nyt arbejdssted af typen "via udskilning". Her kræves det, at de udskilte personer fra det bestående arbejdssted skal udgøre mindst 30 pct. af de ansatte på det nye arbejdssted. Det forekommer at være en rimelig andel med hensyn til at kunne tale om en oprettelse via en "udskilning" fra et andet arbejdssted.

3. OPERATIONALISERINGEN VEDRØRENDE ARBEJDSSTEDERS IDENTITET OVER TID

3.1. Indledning og oversigt

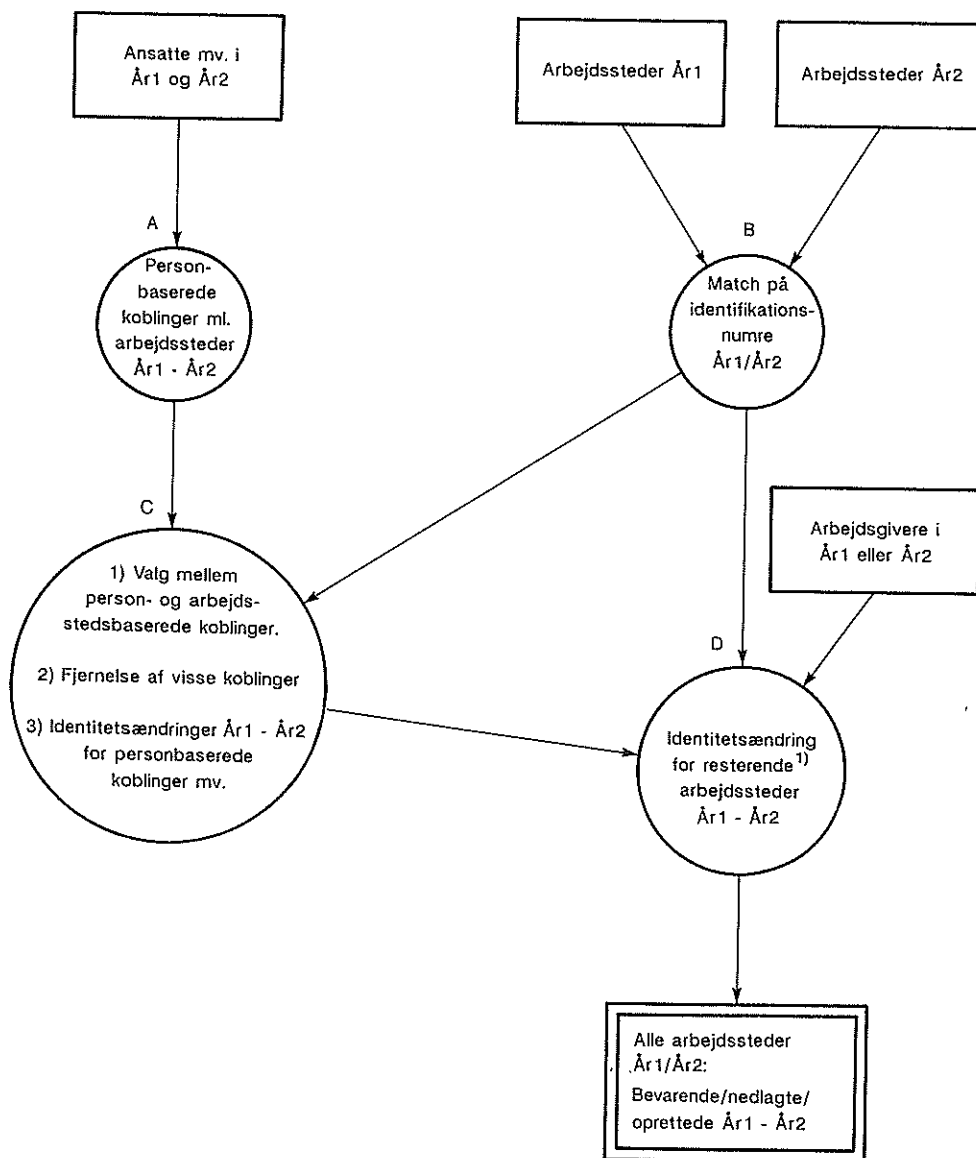
Den principielle begrebsdannelse vedrørende virksomheders identitet over tid fastlægger udgangspunktet for sammenkædningen eller "koblingen" af arbejdssteder i to forskellige år. Dette "univers" af koblinger skal omfatte alle de tilfælde, hvor de *nødvendige* betingelser for, at et arbejdssted i det ene år er det "samme" som et arbejdssted i det efterfølgende år, er tilstede.

Disse koblinger udgøres af de tilfælde, hvor der er tale om "samme ejer" eller om "samme arbejdsstyrke". Det svarer på den ene side til at registrere alle de tilfælde, hvor identifikationsnummeret (arbejdsgivernummeret og arbejdsstedskoden) for et arbejdssted i det ene år er det samme som nummeret for et arbejdssted i det andet år. Og på den anden side til at registrere alle de tilfælde, hvor der forekommer et sammenfald af ansatte på et arbejdssted i det ene og det andet år. Herved registreres det univers af tilfælde, hvor der *potentielt* er tale om, at et arbejdssted i det ene år er det samme som et arbejdssted i det andet år. Hvorvidt der faktisk er tale om det samme - en bevaret enhed - beror på, om også de tilstrækkelige betingelser er opfyldt ifølge regelsættet vedrørende "samme" arbejdssted.

Operationaliseringen af de enkelte arbejdssteders identitet over tid foretages på grundlag af et omfattende edb-system. Dette system kan opfattes som et "beslutningssystem", der består af en række forskellige, indbyrdes forbundne trin.

Edb-systemet fremgår af *oversigten* nedenfor. Heraf fremgår, at udgangspunktet dels består i dannelse af såkaldte "personbaserede koblinger" mellem arbejdssteder i de to år (jf. procescirklen A) - og dels af en arbejdsstedsbaseret kobling, dvs. en samkøring af arbejdssteder i de to år med de samme identifikationsnumre (procescirklen B). Dannelsen af de personbaserede koblinger beror på, at der for hver enkelt person findes en oplysning om arbejdsgivernummeret og arbejdsstedskoden for det arbejdssted, som personen på et givet tidspunkt er ansat på.

Øversigt: Edb-systemet til fastlæggelse af arbejdssteders identitet over tid (mellem År1 og År 2)



¹⁾ Arbejdssteder, som ikke indgår via de personbaserede koblinger, herunder arbejdssteder uden ansatte pr. november i det ene eller begge år.

Den mest omfattende og komplicerede del af systemet vedrører behandlingen af de personbaserede koblinger, jf. den store proces-cirkel C i oversigten. En af grundene hertil er, at det er via de personbaserede koblinger, at identificeringen og behandlingen af sammenlægninger og opdelinger af arbejdssteder foretages. Desuden indgår heri indledningsvis et valg mellem personbaserede og arbejdsstedsbaserede koblinger, idet der i en del tilfælde er tale om, at disse to typer af koblinger resulterer i divergerende sammenkædninger af arbejdssteder. Det drejer sig dels om, at visse personbaserede koblinger blot kan være udtryk for almindelig personmobilitet mellem to forskellige arbejdssteder - og dels om, at visse arbejdsstedsbaserede koblinger fremkommer som følge af et ejerskifte for allerede eksisterende arbejdssteder. Heri indgår således en fjernelse af bestemte koblinger før fastlæggelsen af identiteten via de personbaserede koblinger foretages.

Endelig foretages en afsluttende behandling af den totale population af arbejdssteder i de to år, dvs. inklusive den del af arbejdsstederne, som ikke er blevet behandlet via de personbaserede koblinger (jf. proces-cirklen D). Her fremkommer bl.a. en stor del af de nyoprettede eller nedlagte arbejdssteder.

Det endelige resultat er, at identiteten *mellem* de to år fastlægges for samtlige arbejdssteder i henholdsvis det første og det andet år. For arbejdsstederne i det første år drejer det sig om identiteten set "fremad i tid" (dvs. frem til det andet år), mens det for arbejdsstederne i det andet år vedrører identiteten set "tilbage i tid" (dvs. i forhold til året før). Heri indgår ikke alene en angivelse af, om et arbejdssted er bevaret, nedlagt eller oprettet, men også en række supplerende variable, der kan karakterisere forløbet. Det gælder eksempelvis en angivelse af, om en oprettelse af et arbejdssted "via udskilning" fra et bestående arbejdssted sker indenfor samme firma eller i form af et nyt firma.

I det følgende skal der foretages en nærmere redegørelse for de væsentlige dele af processerne i systemet. I det følgende afsnit 3.2 skal det således forklares nærmere, hvad der forstås ved "personbaserede koblinger", herunder i form af en illustration via et konkret eksempel. Den forholdsvis detaljerede gennemgang heraf skal ses i lyset af, at det drejer sig om "krumtappen" i hele systemet. Derefter redegøres i afsnit 3.3 for hovedtræk af de øvrige dele af systemet, herunder med hensyn til fastlæggelsen af identiteten over tid.

3.2. Illustration af "personbaserede koblinger" mellem arbejdssteder i to forskellige år

De personbaserede koblinger mellem arbejdssteder i to forskellige år baseres som nævnt på, at der for hver enkelt person findes en oplysning om arbejdsgivernummeret og arbejdsstedskoden for det arbejdssted, som personen er ansat på pr. ultimo november. Når oplysningerne i to forskellige år sammenkædes for den enkelte person, får man en oplysning om kombinationen af arbejdsgivernummer/arbejdsstedskode i de to år.

Udgangspunktet er herefter den samlede forekomst af sådanne *forskellige* kombinationer af identifikationsnumre i de to år. For alle de personer, der er ansat på det samme (fælles) arbejdssted i såvel det ene år som det andet år, vil kombinationen af identifikationsnumre være identisk. En sådan gruppe af personer tegner således én kombination - idet der foretages en optælling af, hvor mange personer der indgår i den enkelte kombination af identifikationsnumre (dvs. antallet af "gengangere"). I temmelig mange tilfælde er der tale om, at der kun indgår én person, idet alle tilfælde af almindelig personmobilitet mellem to forskellige arbejdssteder vil udgøre en særskilt kombination af identifikationsnumre. Disse tilfælde er ikke relevante med hensyn til sammenkædningen af arbejdsstedsenheder, og interessen vil derfor typisk samle sig om de tilfælde, hvor der indgår et større antal personer. For et givet arbejdssted (givet identifikationsnumre) bliver der således foretaget en udvælgelse af den vigtigste eller "dominerende" kombination, jf. nedenfor.

Forinden skal det præciseres hvilke kategorier af personer, der indgår i dannelsen af disse kombinationer. Hovedparten udgøres af de personer, der er ansatte, dvs. lønmodtagere, i *begge år*. Det er således ikke relevant i denne sammenhæng at inddrage personer, der overgår til/fra arbejdsløshed, idet ledighed jo ikke er et "arbejdssted". Udover personer, der er lønmodtagere i begge år, indgår dog også de personer, der skifter mellem lønmodtager i det ene af årene og arbejdsgiver i det andet. Disse personer tæller således med, når antallet af "gengangere" eller uændret ansatte opgøres¹⁰.

Et eksempel.

Frengangsmåden består herefter i at foretage en registrering af ovennævnte kombinationer af identifikationsnumre for hvert enkelt arbejdssted i henholdsvis "år 1" og "år 2". For et be-

¹⁰ Det har fx betydning for registrering af de tilfælde, hvor et arbejdssted bliver oprettet "via udskilning" fra et bestående arbejdssted. En af de tidligere ansatte/lønmodtagere kan optræde som arbejdsgiver på det nye, udskilte arbejdssted.

stemt arbejdssted med identifikationen "a" (et bestemt arbejdsgivernr./arbejdsstedskode) pr. år 1 kan vi tænke os følgende kombinationer:

Identifikation år 1	Identifikation år 2	Antal personer med komb.
a	b	65
a	c	15
a	x	2
a	y	1
a	z	1
.	.	.
.	.	.

Alle kombinationer med identifikationen "a" pr. år 1 indgår. Disse ordnes efter antallet af personer pr. kombination af identifikationsnumre, og man ser, at kombinationen a-b er langt den største (65 personer). Identifikationen a genfindes ikke i år 2, hvilket tyder på at der er sket et nummerskift for enheden. Samtidig ser man, at der findes en anden, forholdsvis betydelig "klump" af personer med kombinationen a-c (15 personer). Derefter findes a-x med 2 personer, og alle de resterende kombinationer udgøres af 1 person (hvis der fx er i alt 100 ansatte på arbejdsstedet a pr. år 1, vil der være et betydeligt antal kombinationer med én person).

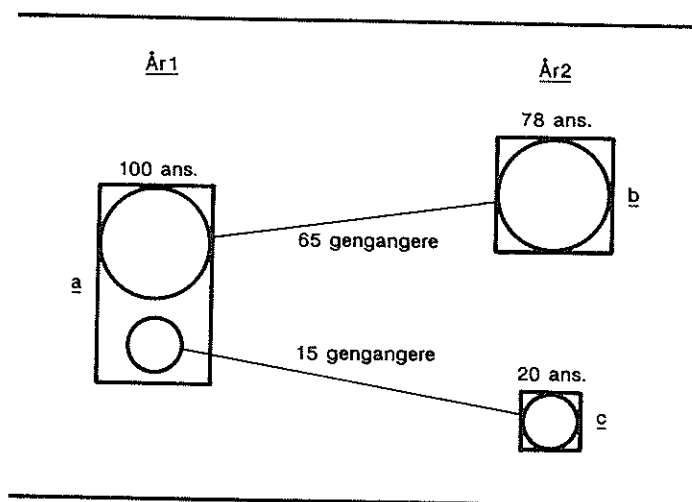
Disse 2- eller 1-persons kombinationer er et udtryk for almindelig arbejdspladsmobilitet. Sådanne kombinationer er som nævnt uinteressante i forbindelse med fastlæggelsen af identiteten af arbejdsstederne over tid, herunder spørgsmålet om hvilke enheder der har en indbyrdes relation fra det ene år til det næste.

Det er baggrunden for, at der i næste trin foretages en udvælgelse af én og kun én kombination pr. arbejdsstedsenhed pr. år. Det er *den kombination, hvori der indgår det største antal personer*¹¹. Det vil i dette eksempel sige a-b. Hermed er der dannet en egentlig "personbaseret kobling" mellem enheden a og en arbejdsstedsenhed i år 2. Vi taler også om den "dominerende" kombination (eller personrelation).

¹¹ Hvis der findes flere kombinationer med samme antal personer (fx 1 person), udvælges den relation, hvor identifikationsnumrene er ens i de to år. Hvis der ikke forekommer en relation med uændret identifikationsnummer, vælges endelig den kombination, hvor der er tale om samme adresse.

Nu kan eksemplet tyde på, at der er tale om en "opdeling" af arbejdsstedet a i arbejdsstedsenhederne b og c pr. år 2 (eller rettere en udskilning af enheden c fra enheden a-b).

Dette mønster vil (sandsynligvis) fremkomme, når man danner kombinationer med udgangspunkt i arbejdsstederne pr. år 2. Det kan anskueliggøres ved hjælp af følgende illustration:

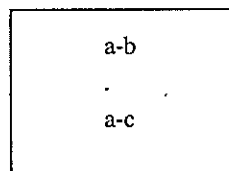


I illustrationen er det forudsat, at der fx findes i alt 78 ansatte på arbejdsstedet "b" pr. år 2, og i alt 20 ansatte på arbejdsstedet "c". Det vil indebære, at personkombinationen *a-b* vil blive den dominerende kombination set fra "b" (bagud i tid fra år 2 til år 1), idet der indgår 65 personer i kombination *a-b*, dvs. en absolut majoritet blandt de 78 ansatte. På tilsvarende måde vil den dominerende kombination set fra c blive kombinationen *a-c*.

Vi har dermed følgende dominerende kombinationer med relation til arbejdsstedet a pr. år 1:

via år 1:	a-b
via år 2:	a-b
	a-c

I systemet fjernes den ene a-b kombination (der er tale om en dublet), hvorefter følgende kombinationer resterer:



Dette er et "*databillede*" af netop den visuelle illustration ovenfor. Det forhold, at der er tale om en "opdeling" i to arbejdssteder fremgår af, at samme identifikationsnummer pr. år 1 optræder i to forskellige kombinationer (i dette tilfælde "a"). Analogt vil en "sammenlægning" af to arbejdssteder komme til udtryk i, at samme identifikationsnummer vil optræde to gange pr. år 2.

Med dette eksempel er der givet en illustration af dels metoden til at følge et arbejdssted fra det ene år til det næste i tilfælde af, at der foreligger en ændring af identifikationsnummeret - og dels metoden til at registrere opdelinger eller sammenlægninger.

Når der ikke foreligger en opdeling eller sammenlægning, vil der kun optræde én kombination, fx a-b. Forekomsten af kun én kombination er et udtryk for, at der er tale om en entydig og gensidig henvisning mellem enheden a i år 1 og enheden b i år 2: a peger frem på b, og b peger tilbage på a. Det betyder, at der foreligger en "*to-vejs*" *bestemmelse* af relationen mellem arbejdssteder i forskellige år i forbindelse med de "personbaserede" koblinger.

I de tilfælde, hvor der kun findes én kombination, taler vi i det følgende om "enkeltrelationer". Med hensyn til de tilfælde, hvor der indgår to (eller flere) kombinationer, taler vi om "flerrelationer".

3.3. Behandlingen af koblinger mellem arbejdssteder i edb-systemet

I dette afsnit skal der foretages en gennemgang af det principielle indhold i de følgende dele af systemet (jf. processerne i cirklerne C og D i oversigten ovenfor). Indledningsvis foretages der en slags "filtrering" af de personbaserede koblinger mellem arbejdssteder. Det beskrives i de første to underafsnit 3.3.1. og 3.3.2. Derefter redegøres der i afsnittene 3.3.3. og 3.3.4. for selve fastlæggelsen af arbejdsstedernes identitet over tid. Disse processer foretages i flere

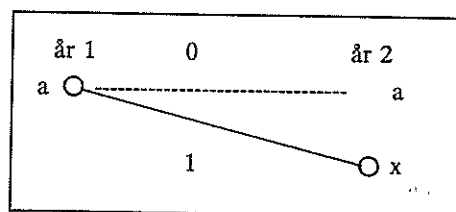
forskellige trin i edb-systemet. Det samlede edb-system omfatter således 21 forskellige del-procedurer.

I afsnit 3.4. findes en skematisk *oversigt* over de forskellige hovedtrin i systemet. Heri findes samtidig en henvisning til nummeret for den pågældende procedure i selve edb-systemet.

3.3.1. Fjernelse af personbaserede koblinger, som blot er udtryk for almindelig personmobilitet

Udgangspunktet er her samtlige personbaserede koblinger. Selvom der i forbindelse med udvælgelsen af de "dominerende" personbaserede koblinger er sket et fravalg af koblinger, som blot er udtryk for almindelig personmobilitet mellem forskellige arbejdssteder, kan der alligevel forekomme sådanne blandt de udvalgte, dominerende koblinger. Det drejer sig om små arbejdssteder, hvor en kobling bestående af blot én person kan være dominerende. I mange tilfælde kan det således resultere i misvisende koblinger mellem arbejdssteder. Hvorvidt det er tilfældet undersøges via en samkøring af de personbaserede koblinger med de arbejdsstedsbaserede koblinger for hvert enkelt arbejdssted, som forekommer i de personbaserede koblinger (i hvert af årene).

En personbaseret kobling kan fx resultere i en kobling "a-x", selvom a faktisk genfindes som enhed i det andet år ifølge de arbejdsstedsbaserede koblinger, dvs. at "a-a" forekommer. Årsagen til diskrepansen er, at der ikke findes nogle genganger-personer mellem de to år på arbejdsstedet "a". Det har vi kaldt "*tjenestekarle-tilfældet*", jf. at tjenestekarlen skiftes ud hver 1. november. En illustrationen heraf er følgende:



Relationen "a-x" er blot tjenestekarlens *eget* skift til en anden bestående enhed "x", fx en anden landbrugsejendom eller måske et slagteri, i år 2. Denne kobling er meningsløs. Det samme gælder den kobling, som en eventuel *ny* tjenestekarl tegner.

Konsekvensen heraf er, at den personbaserede kobling fjernes, og at koblingen a-a indsættes i stedet for. Det forudsætter dog, at koblingen a-x kun udgøres af én person, eller at adressen på de to arbejdssteder a og x er forskellige (uanset antal personer).

Et særligt tilfælde

Det kan imidlertid i et særligt tilfælde ske, at koblingen a-x alligevel forekommer - nemlig via enheden x i det andet år. Det vil være tilfældet, hvis a-x er den dominerende personrelation set tilbage i tid (til år 1) med udgangspunkt i enheden x. Baggrunden herfor vil være, at x er et nyt arbejdssted, dvs. at identifikationsnummeret x ikke fandtes året før (idet a-x da ellers vil blive fjernet via "tjenestekarle-tilfældet" via år 2).

Det ville også her være misvisende at klassificere x som en "udskilning" fra a, idet det efter al sandsynlighed drejer sig om almindelig arbejdspladsmobilitet for denne ene person. Konsekvensen er da, at koblingen a-x også fjernes i denne situation (mens a-a bibeholdes). Det sker på et senere trin i systemet og under forudsætning af, at antal gengangere er lig med 1 person og at adressen ikke er den samme. Desuden forudsættes det, at der samtidig foreligger en kobling som "a-a". Det betyder, at der skal være tale om, at personen overgår fra et arbejdssted (a), der primært er forbundet med en anden arbejdsstedsenhed i det andet år (her "a"), og som dermed sandsynligvis udgør et bevaret arbejdssted mellem de to år¹².

Hvis en sådan personbaseret kobling modsætningsvist ikke bliver fjernet, fx fordi der indgår to eller flere genganger-personer, vil resultatet typisk blive, at det nye arbejdssted (x) klassificeres som oprettet "via udskilning" (fra a-a). Det er på denne måde, at der etableres et krav om, at der skal være tale om en overgang af mindst to personer i forbindelse med en oprettelse af et arbejdssted "via udskilning", jf. afsnit 3.3.3. Er der tale om samme adresse, vil det dog være tilstrækkeligt at én person overgår til et nyt arbejdssted.

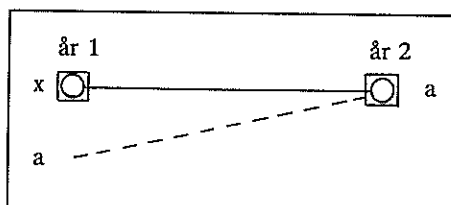
3.3.2. Fjernelse af koblinger der opstår ved ejerskifte for bestående arbejdssteder

I denne indledende undersøgelse af de personbaserede koblinger indgår desuden flere forskellige løsninger vedrørende situationer med et "formelt" ejerskifte for allerede bestående

¹² Hvis en kobling af typen a-x derimod optræder alene, vil den ikke blive fjernet (selvom der kun indgår én person). På den anden side kan det her være tvivlsomt, om en sådan kobling vil resultere i et bevaret arbejdssted.

arbejdssteder. Pointen er, at nogle tilfælde af ejerskifte ikke bør have indflydelse på fastlæggelsen af det overtagne arbejdssteds identitet. Der er blot tale om en formel overtagelse af et arbejdssted, der eksisterer i forvejen og som iøvrigt fortsætter i uændret skikkelse. Det kan fx dreje sig om eksemplet i kapitel 1 om "købmandsforretningen i X-rød", der ofte skifter ejer, mens forretningen iøvrigt er den samme, herunder hvad angår de ansatte. Med hensyn til regelsættet vedrørende samme arbejdssted over tid er der tale om, at regel 3 (samme arbejdsstyrke mv.) prioriteres fremfor regel 1 (samme ejer og branche).

Det komplicerede i forbindelse hermed er, at der typisk kommer til at optræde to "konkurrerende" koblinger eller relationer, idet der opstår et nyt identifikationsnummer i forbindelse med et ejerskifte. Dette nummer bliver ikke blot forbundet med det overtagne arbejdssteds hidtidige nummer, men nummeret kan også optræde i begge de to år, som det drejer sig om, således at der samtidig opstår en arbejdsstedsbaseret kobling. En generel illustration er følgende:



Arbejdsstedet "x" er det bestående arbejdssted, som bliver overtaget af en ny ejer med identifikationsnummeret "a". Illustrationen skal forstås således, at arbejdsstedet har nummeret x pr. ultimo november i år 1 og nummeret a pr. ultimo november i år 2. Koblingen x-a dannes via gengangere blandt de ansatte mellem de to novemberopgørelser, dvs. at x-a er en personbaseret kobling. Årsagen til, at "a" også optræder i det første år er enten, at ejerskiftet finder sted i slutningen af året (efter ultimo nov.), eller at den nye ejer i forvejen var indehaver af en virksomhed (således at den nye ejers hidtidige arbejdsgivernummer medtages ved overtagelsen af "x").

Det generelle kriterium er, at ejerskiftet/overtagelsen skal negligeres i forbindelse med bestemmelsen af identiteten for arbejdsstedet x-a - medmindre den nye ejer medtager én eller flere tidligere ansatte fra det eventuelle arbejdssted a i det første år (hvilket forudsætter, at den nye ejer har været arbejdsgiver i forvejen).

Er der således tale om, at der blot medtages én tidligere ansat, vil der foreligge en situation med "sammenlægning". Det er dermed i en meget "rendyrket" situation, at ejerskiftet negligeres, nemlig hvor den nye ejer *kommer alene* til det allerede bestående arbejdssted.

Det betyder, at de relevante tilfælde er de, hvor der ikke indgår gengangere af ansatte i relationen a-a. Den systemmæssige løsning består i så fald i at *fjerne koblingen a-a* via år 2, således at kun koblingen x-a optræder ved fastlæggelsen af identiteten.

I mange tilfælde vil det ske "automatisk" via valget mellem person- og arbejdsstedsbaserede koblinger, jf. ovenfor i afsnit 3.3.1. Modstykket til "tjenestekarle-tilfældet" består nemlig i, at *personbaserede koblinger prioriteres frem for arbejdsstedsbaserede koblinger, hvis der er tale om 2 personer og derover og om samme adresse*. Forudsat at det er tilfældet for koblingen x-a betyder det, at koblingen a-a ikke vil blive inddraget via år 2 (den vil blive fjernet)¹³. Hvis a-a ikke har gengangere, vil den som hovedregel heller ikke opstå via det andet år, dvs. år 1. Der kan dog være tale om særlige tilfælde, hvor koblingen a-a alligevel optræder, selvom der ikke indgår genganger-personer i a-a. Disse tilfælde skal vi se på nedenfor.

Forinden skal vi se på, hvad konsekvensen af dette valg bliver for *identiteten af enheden "a" i det første år*. Generelt er konsekvensen, at "a" vil blive nedlagt - på trods af, at der findes en enhed med nummeret a i det følgende år. Nedlæggelsen er imidlertid en følge af, at a i det andet år bliver forbundet med x i det første år.

Nærmere beset er der som nævnt to muligheder med hensyn til enheden "a" i det første år. *For det første* kan a være en enhed uden ansatte pr. ultimo november i det første år. Det er et udtryk for, at ejerskiftet er sket i slutningen af året (efter ultimo nov.), og at det er et nyt nummer. Det betyder, at enheden "a" i det første år i realiteten ikke eksisterer som et arbejdssted. Den reelle enhed er "x", og "a" er blot et nyt nummer for enheden. I forbindelse med klassifikationen af identiteten over tid karakteriseres enheden a i det første år følgelig som en "*fiktiv*" enhed. Forudsat at relationen x-a opfylder regelsættet vedrørende samme arbejdssted over tid, vil enheden "a" i det første år blive klassificeret som tilhørende kategorien "A3", som er en speciel kategori af afgang fra populationen af arbejdssteder uden ansatte pr. november.

På tilsvarende måde kan der optræde en "fiktiv" enhed i det andet år. Hvis ejerskiftet skete i løbet af det andet år (inden ultimo november), ville der optræde en enhed "x" uden ansatte pr. november i det andet år - hvor enheden a er den reelle og fortsat eksisterende enhed med

¹³ Denne regel tilgodeser et andet hensyn, nemlig en løsning af det forhold, at et firma af administrative grunde kan foretage en *ombytning* af arbejdssteds-koder for de enkelte arbejdssteder mellem to forskellige år: "y" bliver til "z", og "z" bliver til "y". Koblingerne y-z og z-y forekommer som personbaserede koblinger, og er de korrekte, mens y-y og z-z er fejlagtige.

ansatte pr. november. En sådan enhed x i det andet år ville blive klassificeret som "T3", dvs. en tilgang til populationen af arbejdssteder uden ansatte pr. november. Hermed angives samtidig, at x er ophørt og endeligt nedlagt.

Det skal bemærkes, at sådanne fiktive/rudimentære enheder ikke vil optræde, hvis et ejerskifte finder sted præcis pr. årsskiftet. Da vil nummeret kun optræde i det ene af årene.

Hvis vi fortsat holder os til eksemplet/illustrationen ovenfor, er der *for det andet* den mulighed, at "a" i det første år er en enhed med ansatte - dvs. at den nye ejer i forvejen var indehaver af en virksomhed. Her vil "a" i år 1 blive klassificeret som nedlagt (af typen N1) - forudsat at x -a opfylder betingelsen vedrørende et bevaret arbejdssted (samme arbejdsstyrke mv.) . Hvis x -a derimod ikke opfylder betingelsen for et bevaret arbejdssted, vil a-a i sidste ende blive en bevaret enhed (forudsat at der er tale om samme branche). Det vil blive som typen "bevaret, ikke-identisk" (B2), hvilket sker via behandlingen af de "resterende" arbejdssteder, jf. afsnit 3.3.4. nedenfor. Enheden "x" i det første år ville da blive nedlagt "via op-sugning" (i "a" i det andet år).

Særlige tilfælde

Der findes to specielle tilfælde, hvor relationen a-a alligevel kan optræde, dvs. efter at valget mellem de person- og arbejdsstedsbaserede koblinger er foretaget.

I det *ene tilfælde* drejer det sig om, at a-a i første omgang bliver valgt fremfor x-a via det andet år, jf. "tjenestekarle-tilfældet". Det sker, hvis der kun indgår 1 genganger-person i koblingen x-a, eller hvis x og a har forskellig adresse. Men det er alligevel muligt, at x-a opfylder regelsættet for et bevaret arbejdssted, og i så fald skal ejerskiftet negligeres. Af hensyn til denne mulighed skal relationen a-a følgelig fjernes. (Relationen x-a vil alligevel indgå, nemlig via "x" i det første år).

Det *andet tilfælde*, hvor relationen a-a kan optræde, forudsætter at den nye ejer er tidligere arbejdsgiver, dvs. at der var ansatte på arbejdsstedet a i det første år. Hvis en af disse ansatte overgår til et andet (tredie) arbejdssted, fx "y", vil der opstå én personbaseret relation a-y. Det er et "tjenestekarle-tilfælde", og denne kobling vil blive fjernet til fordel for a-a (via det første år). Det betyder imidlertid, at relationen a-a dermed opstår - uafhængigt af relationen x-a.

I disse specielle tilfælde fjernes koblingen a-a via følgende to kriterier:

- 1) *Alle koblinger, hvor antal ansatte pr. november er lig med nul i det ene af årene, fjernes.*

2) *Koblinger, hvor antal genganger-personer er lig med nul og hvor arbejdssteds-adressen ændres, fjernes.*

Det er et fælles kendetegn ved disse to kriterier, at de specifikt vedrører situationer, hvor der ikke forekommer gengangere af ansatte, idet dette pr. definition også vil være tilfældet, når der er nul ansatte i det ene af årene, jf. det første kriterium. Det understreger igen, at det kun er "rene" tilfælde af ejerskifte, som negligeres. Det 1. kriterium kan kun vedrøre det førstnævnte af de to særlige tilfælde, mens det 2. kriterium kan angå begge. Det skal iøvrigt bemærkes, at det 1. kriterium har et bredere formål end blot det at fjerne sådanne "ejerskifte-relationer". Kriteriet indebærer, at der sker en "rendyrkning" af de relationer, som kommer til at indgå i fastlæggelsen af identiteten via de personbaserede relationer. Det betyder, at det kun er arbejdssteder med ansatte pr. november i begge år, som indgår heri¹⁴.

Det skal afslutningsvis understreges, at alle disse "filtreringer" og fjernelser af koblinger sker med henblik på den fastlæggelse af arbejdsstedernes identitet, der i første omgang foregår med udgangspunkt i de personbaserede koblinger (jf. det følgende afsnit). Denne første bestemmelse af identiteten over tid har forrang eller 1. prioritet. Det betyder eksempelvis, at det efter fjernelsen af koblingen "a-a" kun er koblingen "x-a", der indgår heri, dvs. som en "enkeltrelation". Når man herefter i sidste omgang kommer til identitetsfastlæggelsen for de resterende arbejdssteder, vil arbejdsstedet "a" og koblingen "a-a" optræde heri. Identiteten for denne relation skal da respektere den forudgående klassifikation (dvs. via x-a), jf. eksemplet ovenfor.

3.3.3. Fastlæggelse af identiteten over tid via de personbaserede koblinger

I bestemmelsen af identiteten over tid via de personbaserede koblinger indgår alene de arbejdssteder, der har ansatte i begge år, jf. den forudgående fjernelse af koblinger.

Ændringen af arbejdsstedernes identitet over tid beskrives ved hjælp af en række forskellige typer af identitetsændring. En samlet oversigt og redegørelse for denne klassifikation findes i kapitel 4 i hovedrapporten (se heri specielt oversigterne 1 og 2 samt figur 4).

¹⁴ I virkeligheden er der tale om igen at fjerne mange af de arbejdsstedsbaserede koblinger, som blev inddraget i undersøgelsen af de personbaserede koblinger, bl.a. med henblik på "tjenestekarle-tilfældet". Disse koblinger var ikke en del af de personbaserede koblinger fra starten. På dette "mellemlinje" har deres funktion bestået i at fjerne dels de personbaserede koblinger af "tjenestekarle"-typen og dels de særlige tilfælde af "almindelig" personmobilitet.

I forbindelse med fastlæggelsen af identiteten på dette trin sondres mellem "enkeltrelationer" og "fler-relationer", jf. afsnit 3.2. Heraf er behandlingen af "fler-relationer" som tidligere nævnt den mest komplicerede.

Enkeltrelationer

En "enkeltrelation" vil sige, at der kun indgår én kobling for arbejdsstedet i såvel det første som det andet år (nemlig den gensidige henvisning).

Hvis regelsættet vedrørende samme arbejdssted er opfyldt, klassificeres identiteten mellem de to år som *bevaret og identisk (B1)*. Er regelsættet derimod ikke opfyldt, klassificeres arbejdsstedet som *nedlagt* pr. det første år og som *oprettet* pr. det andet år.

En nedlæggelse kan her være af typen "nedlagt" (N1) eller "nedlagt via opsugning" i et andet arbejdssted (N2) - og en oprettelse kan tilsvarende være af typen "nyoprettelse" (O1) eller "oprettet via udskilning" fra et andet arbejdssted (O2). Forskellen mellem de to typer af henholdsvis nedlæggelse og oprettelse bestemmes af, om andelen af gengangere mellem de to "relaterede" arbejdssteder er mindre end 30 pct. eller 30 pct. og derover - set i forhold til det samlede antal ansatte på henholdsvis det nedlagte arbejdssted eller det oprettede arbejdssted. En oprettelse via udskilning vil således foreligge, hvis mindst 30 pct. af de ansatte på den oprettede enhed kommer fra det samme, fælles arbejdssted året før. Dette arbejdssted i det første år vil her (i forbindelse med enkeltrelationer) enten være nedlagt af typen N1 eller nedlagt via opsugning i det oprettede arbejdssted i det andet år¹⁵.

Fler-relationer: Udskilning eller opsugning af et arbejdssted

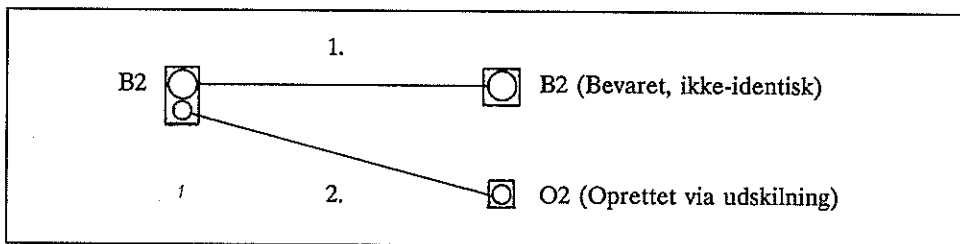
En "fler-relation" vil sige, at der foreligger en "opdeling" eller en "sammenlægning". I forbindelse med fx en "opdeling" er der tale om, at ét arbejdssted i det første år henviser til to (eller flere) arbejdssteder i det andet år (jf. også eksemplet i afsnit 3.2).

Kategorierne opdeling og sammenlægning anvendes imidlertid ikke i klassifikationen af identiteten over tid. Udtrykket "en opdeling" ville signalere, at der var tale om en deling i to nogenlunde lige store arbejdssteder i det andet år, hvilket ikke behøver at være tilfældet. Ofte

¹⁵ Da en nedlæggelse via opsugning - eller en oprettelse via udskilning - således forudsætter opfyldelse af 30 procentgrænsen med hensyn til andelen af gengangere i det ene af årene, er det ensbetydende med, at der er tale om et ejerskifte (forskellige identifikationsnumre). Ellers ville regel 2 vedrørende samme arbejdssted over tid være opfyldt.

vil der være tale om, at det ene af arbejdsstederne er betydeligt mindre end det andet (i lighed med eksemplet i afsnit 3.2). Endvidere er det ønskeligt kun at anvende tre hovedkategorier af identitetsændring, nemlig bevaret, nedlagt og oprettet.

Fastlæggelsen af identiteten foretages med udgangspunkt i en afgørelse af, hvilken relation eller kobling, der er den "vigtigste" (dvs. som har 1. prioritet), og hvilken, der følgelig har 2. prioritet. Hvis den relation, der tillægges 1. prioritet opfylder regelsættet vedrørende samme arbejdssted, klassificeres arbejdsstedet som *bevaret, men ikke-identisk (B2)*. Relationen, der tillægges 2. prioritet, vil typisk blive klassificeret som en nedlæggelse via opsugning eller en oprettelse via udskilning. I eksemplet i afsnit 3.2. vil "a-b" blive klassificeret som bevaret, ikke-identisk, og "c" (i år 2) vil blive oprettet via udskilning. En generel illustration er følgende:



I bestemmelsen af 1. versus 2. prioritet anvendes følgende prioritetsrækkefølge:

- Regel (værdier 1-3 for regel 1-3, samt 9 for ikke opfyldt)
- samme identifikationsnumre
- størst antal gengangere
- samme adresse.

En relation, der opfylder reglen 1 "slår" således en relation, der opfylder regel 3, også selv om der indgår et større antal gengangere i den relation, der opfylder regel 3. *Samme ejer-identifikation har således som hovedregel 1. prioritet*¹⁶. Det betyder fx, at en relation med blot én genganger-person kan blive prioriteret frem for en relation med fx 7 gengangerpersoner (hvor der er skift i identifikationsnumrene). Førstnævnte vil blive "bevaret, ikke-identisk", mens sidstnævnte med de 7 gengangere vil blive klassificeret som "oprettet via udskilning".

¹⁶ Undtagelsen udgøres af tilfælde med uændret ejer-identifikation, som i forvejen er blevet fjernet, jf. afsnit 3.3.2. ovenfor. Dvs. de tilfælde, hvor der ikke forekommer gengangere blandt de ansatte.

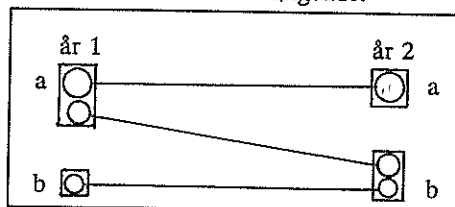
Der skal herefter ses nærmere på forskellige kendetegn ved disse kategorier af identitetsændring.

Først skal vi se på de nærmere betingelser for, at der kan foreligge en *oprettelse via udskilning eller en nedlæggelse via opsugning*. Som følge af den forudgående fjernelse af koblinger gælder det, at en første betingelse for, at der kan foreligge en oprettelse via udskilning (eller en nedlæggelse via opsugning) er, at der er tale om en overgang af *mindst 2 personer* - hvis oprettelsen sker på en anden adresse. Er der tale om samme adresse, er én person tilstrækkeligt. Den næste betingelse er, at gengangerne skal udgøre mindst 30 pct. af de ansatte på den oprettede eller den nedlagte enhed, jf. ovenfor i forbindelse med "enkeltrationer".

Af dette følger, at en betingelse for, at et arbejdssted klassificeres som *bevaret, ikke-identisk (B2)* er, at der foreligger en udskilning eller en opsugning af mindst 2 personer til eller fra et andet arbejdssted (ved skift i adressen)¹⁷. Det er samtidig en tilstrækkelig betingelse. Konsekvensen heraf er, at klassifikationen som "ikke-identisk" gælder uanset, hvor stor eller lille en andel de udskilte eller opsugede personer udgør af antallet af ansatte på det bevarede arbejdssted. Det skyldes, at selvom fx den udskilte "klump" af personer måske udgør en meget ringe andel af de ansatte, kan de udskilte personer udgøre en ikke ringe andel af det samlede antal afgangspersoner. Dermed kan udskilningen til et andet arbejdssted påvirke omfanget af afgang fra arbejdsstedet, selvom påvirkningen af det samlede antal ansatte kan være meget begrænset. Der indgår iøvrigt en oplysning om den procentandel, som de udskilte (eller opsugede) personer udgør af de ansatte på den bevarede enhed (dvs. "donor-arbejdsstedet" eller det "opsugende" arbejdssted).

Bevarede, ikke-identiske arbejdssteder uden tilhørende oprettede eller nedlagte enheder

Et særligt aspekt er, at der findes et mindre antal specielle tilfælde af bevarede, ikke-identiske enheder (B2), hvor der i slutmaterialet *ikke* optræder et "tilhørende" oprettet eller nedlagt arbejdssted. En illustration til forståelse heraf er følgende:



¹⁷ I modsat fald vil den sekundære relation blive fjernet, således at der bliver tale om en enkeltrelation, hvor en bevaret enhed klassificeres som bevaret og identisk (B1).

Det kan fx dreje sig om en udskilning af ansatte fra et arbejdssted "a" til et andet arbejdssted "b", som har et uændret identifikationsnummer fra året før. Det specielle er, at relationen a-b optræder på dette trin. En forudsætning herfor er for det første, at antallet af personer, der overgår fra a til b er større end antal gengangere i b-b¹⁸. For det andet skal a og b ligge på samme adresse (defineret som samme kommune- og vejkode)¹⁹.

Relationen b-b vil imidlertid i kraft af det uændrede identifikationsnummer få 1. prioritet i forbindelse med undersøgelsen af fler-relationer. Konsekvensen er da, at koblingen a-b må fjernes, idet "b" i det andet år ikke på samme tid kan være oprettet (evt. via udskilning fra "a") og fx være bevaret, ikke-identisk set i relation til "b" i det første år.

Men vi bevarer informationen om, at der forelå en udskilning af en "klump" af ansatte (fra "a") og en opslugning af ansatte (i "b"). Det gøres ved, at a-a og b-b klassificeres som bevarede, ikke-identiske - forudsat at regelsættet vedrørende samme arbejdssted er opfyldt. Disse specielle tilfælde udgør omkring 5 pct. af samtlige fler-relationer (i 1983-84).

Det skal i forbindelse hermed nævnes, at der ikke iøvrigt foreligger en sådan information om overgang af en gruppe af ansatte mellem to arbejdssteder - der hver for sig er bevarede - når antallet af gengangere er større på de to bevarede arbejdssteder end antallet af personer, der overgår fra det ene arbejdssted til det andet. Det er en følge af, at der kun udvælges én "dominerende" relation eller kobling pr. arbejdssted i det enkelte år, jf. afsnit 3.2.²⁰

Disse specielle tilfælde af bevarede, ikke-identiske arbejdssteder er forklaringen på, at definitionen af denne kategori er følgende: "Et arbejdssted, hvorfra der er udskilt personer til et *andet (oprettet)* arbejdssted - eller hvortil der er "opsuget" personer fra et *andet (nedlagt)* arbejdssted". Heri ligger, at dette andet arbejdssted ikke altid er henholdsvis oprettet eller nedlagt - men at det gælder i hovedparten af tilfældene.

Den måde, som disse specielle tilfælde behandles på, kan samtidig give en yderligere præcisering af forudsætningen for, at et arbejdssted klassificeres som oprettet via udskilning,

¹⁸ Derved bliver a-b den "dominerende" personbaserede kobling via enheden b i det andet år.

¹⁹ Derved vælges a-b fremfor b-b i forbindelse med valget mellem person- og arbejdsstedsbaserede koblinger (for så vidt angår arbejdsstedet b i det andet år). Samtidig skal der være tale om mindst to gengangerpersoner - hvilket imidlertid også er det mindste antal der kan være tale om, når antallet af gengangere skal være større i a-b end i b-b.

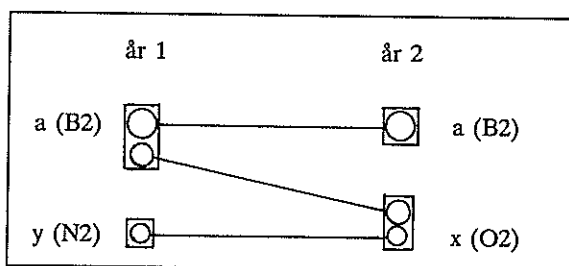
²⁰ Hvis man udvalgte mere end én relation pr. arbejdsstedsenhed pr. år, ville systemet blive uoverskueligt.

henholdsvis nedlagt via opsugning. Implikationen er, at der i forbindelse med fx en oprettelse via udskilning er tale om et *nyt* arbejdssted også i den betydning, at identifikationsnummeret ikke har eksisteret tidligere (året før) - og tilsvarende, at en nedlæggelse via opsugning er ensbetydende med, at identifikationsnummeret ikke findes året efter.

Sammenvævede "par" af fler-relationer

Det skal endelig omtales, at der blandt "fler-relationer" forekommer tilfælde, hvor et "par" af relationer er vævet sammen med et andet "par" af relationer. Et eksempel herpå er, at et arbejdssted (x) oprettes via udskilning fra et bevaret arbejdssted (a), samtidig med at et arbejdssted (y) nedlægges via opsugning i det udskilte arbejdssted x. Det kan dreje sig om, at en virksomhed udskiller en afdeling som et selvstændigt arbejdssted samtidig med, at et tidligere arbejdssted (fx med beslægtede funktioner) bliver lagt sammen med det nye arbejdssted.

Det kan illustreres således:



Systemmæssigt betyder det, at "fler-relationsparret" a-a/a-x (via det første år) er vævet sammen med fler-relationsparret a-x/y-x (via det andet år). Pointen er, at relationen a-x vil have 1. prioritet set i relation til y-x²¹. Men a-x kan ikke behandles som en 1. prioritetsrelation, idet den er 2. prioritet set i forhold til relationen a-a. Følgen heraf er, at en relation som a-x kun bliver behandlet i relation til a-a (via det første år), og at a-x ikke bliver "viderebehandlet" i sammenhæng med y-x (via det andet år). Selvom a-x her optræder som en 1. prioritet, vil den ikke blive klassificeret som "bevaret, ikke-identisk".

²¹ Det vil sige, at antal personer, der overgår fra a til x vil være større end det antal, der overgår fra y til x. I modsat fald ville a-x ikke blive udvalgt som dominerende kobling via enheden x i år 2; det ville da blive y-x.

3.3.4. Fastlæggelse af identitetsændringen for resterende arbejdssteder

I sidste ende skal identiteten over tid fastlægges for hvert enkelt arbejdssted i hvert af de to år. Med resterende arbejdssteder menes de arbejdssteder, som ikke har været inddraget i fastlæggelsen af identiteten via de personbaserede koblinger. Det drejer sig om en del af de arbejdssteder, hvor der ikke forekommer gengangere blandt de ansatte, og samtlige de arbejdssteder, hvor der ikke findes ansatte pr. ultimo november i det ene af årene eller i begge år.

Denne fastlæggelse af identiteten foretages med udgangspunkt i de arbejdsstedsbaserede koblinger mellem de to år, dvs. via en registrering af, om identifikationsnummeret for et arbejdssted i det ene år forekommer i det andet år.

For arbejdssteder *med ansatte* pr. november gælder følgende. Hvis et identifikationsnummer findes i det første år, men ikke i det andet år, vil der være tale om en nedlæggelse (af typen N1). Findes nummeret kun i det andet år, foreligger der en oprettelse (O1). Findes nummeret i begge år, er arbejdsstedet bevaret og identisk (B1), forudsat at branchen er den samme, jf. "regel 1".

Her opstår endvidere forskellige kategorier vedrørende arbejdssteder, der ikke har nogen ansatte pr. november. Disse kategorier fremgår af kapitel 4 i hovedrapporten. Herunder dannes der nogle særlige kategorier for arbejdssteder, der skifter mellem at have ansatte pr. november i det ene år og ikke at have ansatte pr. november i det andet år. Set med udgangspunkt i det af årene, hvor der findes ansatte pr. november, drejer det sig om kategorierne "N5", nedlagt via overgang til et arbejdssted uden ansatte pr. november i det følgende år, henholdsvis "O5", oprettet via overgang fra et arbejdssted uden ansatte pr. november i året før.

Endelig gælder det som tidligere nævnt, at denne afsluttende bestemmelse af identiteten over tid skal respektere den forudgående identitetsfastlæggelse via de personbaserede koblinger. Her kan det forekomme, at et identifikationsnummer findes i begge år, men at identiteten i forvejen er bestemt for enheden i det ene af årene. Det drejer sig om tilfældene med ejerskifte for bestående arbejdssteder, hvor ejerskiftet er blevet negligeret (jf. afsnit 3.3.2). Hvis enheden i det ene af årene da fx er klassificeret som bevaret (dvs. i relation til et andet arbejdssted), vil enheden i det andet af årene blive klassificeret som nedlagt eller oprettet.

Overgang til eller fra selvstændig uden ansatte

Efter denne fastlæggelse af identiteten for samtlige arbejdssteder foretages en supplerende klassifikation med hensyn til visse nedlagte og oprettede arbejdssteder. Det drejer sig om en undersøgelse af, hvorvidt der er tale om en overgang af arbejdssteder til eller fra enheder, der udgøres af selvstændige. Selvstændige er enkeltmandsejede virksomheder, hvor der ikke er nogen ansatte pr. ultimo november. Herunder kan der være tale om, at der findes ansatte i løbet af året uden for november, eller at der overhovedet ikke er nogen ansatte i hele det pågældende år. Der er tale om en kvalificering eller korrektion med hensyn til de enheder, der i første omgang er blevet klassificeret som nedlagte (af typen N1 eller N5), henholdsvis oprettede (af typen O1 eller O5).

Dette baseres på oplysninger om den *person*, der er arbejdsgiver på det pågældende arbejdssted, som nedlægges eller oprettes. Det betyder, at der heri kun kan indgå enkeltmandsejede virksomheder. Drejer det sig om et arbejdssted, der er blevet klassificeret som nedlagt, er proceduren følgende:

- For samtlige de arbejdssteder i år 1, der er klassificeret som nedlagte (N1, N5), foretages en tilkobling af arbejdsgivere pr. år 1 (som personer). Det sker via arbejdsgivernummeret.
- Herefter undersøges (via personnummeret), om personen er "selvstændig" pr. november året efter inden for samme branche. Er det tilfældet, opstår *kategorien "N4"*, dvs. nedlagt "via overgang til selvstændig".
- Hvis arbejdsgiver-personen derimod ikke er selvstændig i det følgende år - men fx lønmodtager eller pensionist - klassificeres enheden som N1, dvs. nedlagt. Det gælder også for de tilfælde, som i første omgang optrådte som N5. Hermed kan vi klassificere en enhed, der *måske* er nedlagt (N5), som værende faktisk nedlagt.

Et væsentligt resultat heraf er, at der således opnås en viden om karakteren af det, der i første omgang blev klassificeret som "endeligt" nedlagt (af typen N1). Det registreres således, hvornår der er tale om en overgang til noget, der fortsat er en "erhvervsenhed" (blot uden ansatte), jf. nærmere herom i kapitel 4 i hovedrapporten (specielt afsnit 4.4).

På tilsvarende måde dannes *kategorien O4*, oprettet via overgang fra selvstændig i det forudgående år.

Overtagelse/overdragelse af lokaler eller bygninger.

Endelig foretages en særlig undersøgelse af, hvorvidt en oprettelse af et arbejdssted sker "via overtagelse af bygninger eller lokaler" fra et nedlagt arbejdssted i samme branche - jf. fx et generationsskifte af en landbrugsejendom. Samtidig bliver den nedlagte enhed klassificeret som "nedlagt via overdragelse af bygninger eller lokaler".

Det foregår via en samkøring af nedlagte og oprettede arbejdssteder med hensyn til *samme* adresse og branche. Heri indgår den fulde adresse inklusive husnummer og et eventuelt etage-nummer. Som nedlagte enheder indgår typerne N1 og N5, og som oprettede O1 og O5. I tilfælde af "match" på den fulde adresse og på branchekoden dannes *kategorien N3* for det nedlagte arbejdssted og *kategorien O3* for det oprettede arbejdssted.

Det skal bemærkes, at der heri ikke indgår bevarede enheder, som flytter til en anden beliggenhed. I praksis kunne man godt tænke sig, at et sådant bevaret arbejdssteds hidtidige lokaler blev overdraget til et andet (nyt) arbejdssted. Her må man imidlertid stille sig det spørgsmål, hvad er det så overhovedet er, som bliver overtaget (bortset fra det rent fysiske)? Man kan således meget vel tænke sig, at den bevarede, flyttede enhed har taget "konceptet" med sig, fx kundekartotek eller lignende. Om det ene eller det andet er sandsynligt vil være tilfældigt og fx afhænge af branchen. For at være på den sikre side kræves, at en overtagelse af lokaler kun kan ske fra en nedlagt enhed.

3.4. En skematisk oversigt over procedurer i systemet (Modul 1)

PROCES	KRITERIER	AFSNIT heri PROC.-NR.
A(1). Dannelse af personbaserede koblinger	Personer med fælles identifikationsnr. for arbejdssted i år 1 og år 2	afsn. 3.2 proc. 20
A(2). Udvælgelse af "dominerende" personbaseret kobling	Koblingen med det største antal gengangerpersoner, subsidiært samme identifikationsnr.	afsn. 3.2 proc. 21, (42)
B. Dannelse af arbejdsstedsbaserede koblinger	Arbejdssteder med samme identifikations-nr. i år 1 og år 2	proc. 30, 31
C(1). Valg mellem person- og arbejdsstedsbaserede koblinger	Den personbaserede kobling bevares, hvis antal gengangere er mindst 2 personer og adressen er den samme. Ellers indsættes arbejdsstedskobling	afsn. 3.3.1, 3.3.2 proc. 40-1, 41-1
C(2). Korrektion vedr. "almindelig personmobilitet" - udover C(1)	Personbaseret kobling fjernes, hvis antal gengangere udgør én person og adressen er en anden (for kobling med 2. prioritet)	afsn. 3.3.1 proc. 50
C(3). Korrektion vedr. "formelt ejerskifte" - udover C(1)	Kobling fjernes, hvor: 1. Antal ansatte pr. nov. er lig med nul i et af årene. 2. Antal gengangere er lig med nul og adressen er en anden	afsn. 3.3.2 proc. 50
C(4). Identitet over tid for personbaserede koblinger mv.	- Enkelrelationer: Regelsæt vedr. samme arbejdssted. - Fler-relationer: Udvælgelse af kobling med 1. prioritet: Regelsæt. For 2. prioritet: 30 pct.-kriterium mht. type af nedlæggelse/oprettelse.	afsn. 3.3.3 proc. 51 (enkel-relation) proc. 52, 53 (fler-relation)
D(1). Identitet over tid for resterende arbejdssteder	Via samme identifikationsnr. for arbejdssteder i de to år. Skal respektere den forudgående klassifikation C(4)	afsn. 3.3.4 proc. 60-2, 61-2
D(2). Supplerende klassifikation mht. overgang til/fra selvstændig	Undersøgelse af, om arbejdsgiveren på et arbejdssted skifter til/fra selvstændig uden ansatte	afsn. 3.3.4 proc. 60-3, 61-3
D(3). Supplerende klassifikation mht. overtage/overdragelse af lokaler	Match på adresse- og branchekode mellem nedlagte og oprettede arbejdssteder	afsn. 3.3.4 proc. 60-4

APPENDIKS. En sammenligning med det tidligere projekt mellem Socialforskningsinstituttet og Danmarks Statistik

Arbejdsstyrkekriteriet til fastlæggelse af virksomheders identitet over tid har været anvendt i en tidligere undersøgelse. Det drejer sig om det projekt, der i 1983-84 blev udført i et samarbejde mellem Socialforskningsinstituttet og Danmarks Statistik²². Her var der tale om et registerbaseret datagrundlag af samme type som i IDA-projektet, men systemmæssigt set havde det tidligere projekt karakter af at være et pilot-projekt.

I dette tidligere projekt blev der udelukkende anvendt et kriterium vedrørende "samme arbejdsstyrke" til fastlæggelse af, om et arbejdssted var bevaret mellem to år. Samme arbejdsstyrke blev defineret med udgangspunkt i et "dobbeltsidigt" procentkrav, således at gengangerne mellem arbejdssteder i to forskellige år skulle udgøre mindst 40 pct. af de ansatte i *begge* år. Hvis det var tilfældet, var der tale om samme arbejdssted. Det betød med andre ord, at dette arbejdsstyrkekriterium stod alene, dvs. at "samme ejer" ikke indgik som et andet kriterium for samme arbejdssted.

Det forhold, at arbejdsstyrkekriteriet her stod alene, skal bl.a. ses på baggrund af, at der kun indgik arbejdssteder med mindst 5 ansatte (årsværk). Samtidig var formålet udelukkende at identificere en gruppe af *bevarede* arbejdssteder fra ét år (1980) til det følgende år (1981).

Den afgørende systemmæssige forskel mellem det tidligere projekt og IDA-projektet består på dette punkt i, at der i *IDA-projektet* er foretaget *en identifikation af opdelinger og sammenlægninger* af arbejdssteder. I fravær af dette er det vanskeligt at anvende samme ejer-identifikation som kriterium for samme arbejdssted. Det skyldes, at det ene arbejdssted i forbindelse med en opdeling eller en sammenlægning kan fortsætte med samme identifikationsnummer (arbejdsgivernummer og arbejdsstedskode). Det kan også gælde tilfælde, hvor opdelinger og sammenlægninger har et betydeligt omfang, således at der fx er tale om en opdeling i to nogenlunde lige store arbejdssteder, svarende til en halvering af det oprindelige arbejdssted.

Dette problem blev afsløret i det tidligere projekt, men det var da ikke muligt at sondre mellem på den ene side opdelinger eller sammenlægninger og på den anden side betydelige ændringer i antallet af ansatte på et arbejdssted.

²² Jf. Per Vejrup Hansen: "*Arbejdskraftbevægelser og beskæftigelse*". Socialforskningsinstituttets publikation 149, København 1985. En redegørelse for metoden heri til fastlæggelse af bevarede arbejdssteder findes i bilagsafsnit B.1.2, side 222-28.

Af denne grund var det ikke muligt at anvende samme ejer-identifikation som kriterium for et bevaret arbejdssted. Da arbejdsstyrkekriteriet således kom til at stå alene, måtte det fastlægges forholdsvis restriktivt, nemlig dobbeltsidigt (for begge år) og med et procentniveau på 40. Derved kunne det forhindres, at arbejdssteder, der indgår i "betydelige" opdelinger eller sammenlægninger, bliver fastlagt som bevarede. Til gengæld kan det også betyde, at arbejdssteder, hvorpå der forekommer en betydelig ændring i antallet af ansatte, ikke kommer til at indgå i gruppen af bevarede arbejdssteder.

Sidstnævnte betyder, at det omtalte tautologi-problem - med hensyn til "afskæring" fra gruppen af bevarede arbejdssteder - vil have et større omfang i det tidligere projekt end i IDA-projekt. I IDA-systemet indgår flere kriterier, især kriteriet vedrørende "samme ejer", hvilket betyder, at arbejdsstyrkekriteriet nu har kunnet fastlægges mindre restriktivt.

Det vil alt andet lige betyde, at andelen af bevarede arbejdssteder mellem to år vil være større i IDA-databasen, og at det gennemsnitlige omfang af afgang eller tilgang af ansatte på arbejdsstederne også vil være større i IDA-databasen.

Til det, der ikke er "alt andet lige", hører især, at IDA-databasen også omfatter de helt små arbejdssteder med under 5 ansatte.

BILAGSTABEL 1. Statistik vedr. regelsæt for samme arbejdssted, 1983-84. For arbejdssteder med gengangere (uændret ansatte) mellem de to år.²³

	<u>Antal</u>	<u>Pct.</u>
Regel 1: Samme EJER og BRANCHE	129.578	95,2
Regel 2: Samme EJER og ARB.STYRKE	1.948	1,4
Regel 3: Samme ARB.STYRKE og BRANCHE el. ADR	3.356	2,5
<hr/>		
Samme arbejdssted, i alt	134.882	99,1
REST = ikke samme arbejdssted	1.246	0,9
<hr/>		
I alt	136.128	100,0
<hr/>		
Under regel 1:		
Samme EJER, BRANCHE, ARB.STYRKE og ADR.	121.541	89,3
Samme EJER, BRANCHE OG ARB.STYRKE	6.881	5,1
Samme EJER, BRANCHE og ADR.	1.065	0,8
Kun samme EJER OG BRANCHE	91	0,1
Under regel 2:		
Samme EJER, ARB.STYRKE og ADR.	1.496	1,1
Kun samme EJER og ARB.STYRKE	452	0,3
Under regel 3:		
Samme ARB.STYRKE, ADR. og BRANCHE	2.257	1,7
Kun samme ARB.STYRKE og ADR.	868	0,6
Kun samme ARB.STYRKE og BRANCHE	231	0,2
Resttilfælde:		
Kun samme EJER og ADR.	26	0,0
Kun samme EJER	4	0,0
<hr/>		
Kun samme ARB.STYRKE	769	0,6
<hr/>		
Kun samme ADR. og BRANCHE	189	0,1
Kun samme ADR.	116	0,1
Kun samme BRANCHE	45	0,0
<hr/>		
Ingen kriterier opfyldt	97	0,1
<hr/>		

²³ Ekskl. tilfælde med opdelinger eller sammenlægninger af arbejdssteder.

BILAGSTABEL 2. Fordeling af arbejdssteder 1983-1984, efter andelen af gengangere¹⁾ (uændret ansatte) i procent af antal ansatte i alt i 1983 (PCT-83) og i 1984 (PCT-84).
Alle arbejdssteder²⁾ med gengangere, hvor ejeridentifikationen (arbejdsgivernummeret) er uændret.

PCT-84 Under 20 PCT-83	20-29	30-39	40-59	60-99	100	Over 100 ¹	I ALT 1983	Pct-forde- ling 1983
Under 20	135	74	83	26	130	-	668	0,5
20-29	617	444	563	93	374	-	2305	1,8
30-39	608	1076	1577	257	983	-	4648	3,5
40-59	881	2042	7806	3939	5313	-	20179	15,3
60-99	238	576	6338	37554	7327	3	52101	39,6
100	584	1254	6460	9233	33924	8	51641	39,3
Over 100 ¹	-	-	2	2	3	-	7	0,0
I ALT 1984	3063	5466	22829	51104	48054	11	131549	100,0
Pct-forde- ling 1984	0,8	2,3	4,2	17,4	38,9	0,0	100,0	

ANM. 1. Antal arbejdssteder, hvor andelen af gengangere er mindre end 30 pct. i begge år, udgør 1186 tilfælde, svarende til 0,9 pct.

ANM. 2. Ekskl. 7 specielle tilfælde, hvor der ikke findes hovedbeskæftigede i det ene år (gengangerpersonen skifter mellem lønmodtager og arbejdsgiver).

1) Gengangere inkluderer i et mindre antal tilfælde personer, der skifter mellem lønmodtager og arbejdsgiver på arbejdsstedet. Derved kan procenten blive over 100, idet nævneren (antal ansatte i alt) kun omfatter hovedbeskæftigede lønmodtagere.

2) Ekskl. tilfælde med opdelinger/sammenlægninger af arbejdssteder.

BILAGSTABEL 3. Fordeling af arbejdssteder 1983-1984, efter andelen af gengangere¹⁾ (uændret ansatte) i procent af antal ansatte i alt i 1983 (PCT-83) og i 1984 (PCT-84).
Alle arbejdssteder²⁾ med gengangere, hvor ejeridentifikationen (arbejdsgivernummeret) ændres.

PCT-84 PCT-83	Under 20	antal arbejdssteder					I ALT 1983	Pct-forde- ling 1983
		20-29	30-39	40-59	60-99	100		
Under 20	14	12	4	13	12	18	5	1,7
20-29	14	39	34	49	18	29	3	4,1
30-39	16	24	56	68	33	38	2	5,2
40-59	22	43	86	256	204	148	24	17,1
60-99	9	14	38	315	1015	239	63	37,0
Over 100 ¹⁾	17	32	54	220	377	506	102	28,6
I ALT 1984	1	5	12	51	134	73	11	6,3
Pct-forde- ling 1984	93	169	284	972	1793	1051	210	100,0
				pct.				
	2,0	3,7	6,2	21,3	39,2	23,0	4,6	.

ANM. Antal arbejdssteder, hvor andelen af gengangere er mindre end 30 pct. i det ene af årene, udgør 447 tilfælde, svarende til 9,8 pct.

- 1) Gengangere inkluderer i et mindre antal tilfælde personer, der skifter mellem lønmodtager og arbejdsgiver på arbejdsstedet. Derved kan procenten blive over 100, idet nævneren (antal ansatte i alt) kun omfatter hovedbeskæftigede lønmodtagere.
- 2) Ekskl. tilfælde med opdelinger/sammenlægninger af arbejdssteder.

BILAGSTABEL 4. Fordeling af arbejdssteder 1983-1984, efter andelen af gengangere (uændret ansatte) i procent af antal ansatte i alt i 1983 (PCT-83) og i 1984 (PCT-84).
Arbejdssteder¹⁾ med 1 *genganger*, hvor ejeridentifikationen (arbejdsgivernummeret) er *uændret*.

PCT- 84 PCT-83	Under 20	20-25	33 ¹ / ₃	50	100	I ALT 1983	Pct-forde- ling 1983
Under 20	143	94	52	54	98	441	1,1
20-25	142	409	318	359	317	1545	3,7
33 ¹ / ₃	114	431	735	1028	885	3193	7,7
50	139	521	1201	3306	4267	9434	22,7
100	143	476	1052	4712	20609	26992	64,9
I ALT 1984	681	1931	3358	9459	26176	41605	100,1
Pct-forde- ling 1984	1,6	4,6	8,1	22,7	62,9	99,9	.

- ANM. 1. Antal arbejdssteder, hvor andelen af gengangeren er mindre end 30 pct. i begge år, udgør 788 tilfælde, svarende til 1,9 pct.
- ANM. 2. Ekskl. 7 specielle tilfælde, hvor der ikke findes hovedbeskæftigede i det ene år (gengangerpersonen skifter mellem lønmodtager og arbejdsgiver).
- 1) Ekskl. tilfælde med opdelinger/sammenlægninger af arbejdssteder.

BILAGSTABEL 5. Fordeling af arbejdssteder 1983-1984, efter andelen af gengangere (uændret ansatte) i procent af antal ansatte i alt i 1983 (PCT-83) og i 1984 (PCT-84). Arbejdssteder¹⁾ med I genganger, hvor ejeridentifikationen (arbejdsgevnummeret) ændres.

PCT-84 PCT-83	Under 20			33 ¹ / ₃	50	100	I ALT 1983	Pct-forde- ling 1983
	10	20-25	25-30					
Under 20	10	4	3	7	13	37		pct. 4,5
20-25	11	14	17	14	16	72		8,8
33 ¹ / ₃	7	12	30	25	28	102		12,5
50	13	20	33	58	76	200		24,4
100	14	21	33	90	249	407		49,8
I ALT 1984	55	71	116	194	382	818		100,0
Pct-forde- ling 1984	6,7	8,7	14,2	23,7	46,7	100,0		.

ANM. Antal arbejdssteder, hvor andelen af gengangeren er mindre end 30 pct. i det ene af årene, udgør 196 tilfælde, svarende til 24,0 pct.

1) Ekskl. tilfælde med opdelinger/sammenlægninger af arbejdssteder.