

The logo for KvaliNord features a light blue circle on the left side, partially overlapping a dark teal horizontal bar. The text 'KvaliNord' is written in white, with 'Kvali' in a serif font and 'Nord' in a sans-serif font, positioned across the teal bar.

KvaliNord

En branche i tilbagegang

– Registerbaseret brancheanalyse af den nordjyske nærings- og nydelsesmiddelindustri for perioden 1980-2004

Rasmus Juul Møberg og Hanne Stevens

CARMA
Aalborg Universitet
2007

Kvalinord-projektet

Forskningsprojekt om erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, baseret på nordjyske erfaringer udført af CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning) ved Aalborg Universitet, New Insight & Competence Kompagniet. Projektet er tilknyttet kompetencecentret på AMU-Nordjylland under Undervisningsministeriets udviklingsprogram for kompetencecentre i lærende regioner.

September 2007

Copyright: forfatterne

Layout og omslag: Mette Bærentsen

ISBN-nr.: 978-87-92174-27-7



CARMA, Aalborg Universitet
Fibigerstræde 1
9220 Aalborg Øst
Tlf. +45 96358202
Fax +45 98155346
e-mail: mb@socsci.aau.dk

Indholdsfortegnelse

Forord	5
Formålet med undersøgelsen	5
Projektbeskrivelse	7
Analytisk tilgang	8
Næring og nydelsesindustrien i det nordjyske	9
Branchens størrelse og udvikling – opgørelse på virksomhedsniveau	9
Virksomhedernes størrelser – antal årsværk.....	9
Arbejdsstyrkens størrelse – antal ansatte.....	10
Ændringer på virksomhedsniveau	12
Anvendelse af ungarbejdere i branchen.....	12
Opsummering på virksomhedsdelen	12
Branchens ansatte – opgørelse på personniveau.....	12
Fordeling med hensyn til køn, alder og uddannelsesniveau	13
Fordeling med hensyn til timetal og lønniveau	15
Opsummering på persondelen	17
Brugen af efteruddannelse i branchen	18
Deltagelse i efteruddannelse.....	18
Længden af efteruddannelse.....	19
Forskelle i deltagelse	19
Opsummering på deltagelsen i efteruddannelse	21
Arbejdslivsforløb i branchen	23
Til- og afgang fra branchen	23
Analyser af afgang fra branchen.....	25
Hvor kommer de fra – hvor går de hen?.....	26
Risikofaktorer for afgang fra branchen	28
Hovedpunkter fra regressionsanalyserne.....	33
Sammenfatning af resultaterne	34

Forord

Denne rapport er en udgivelse i forbindelse med projektet ”Dynamikker i det nordjyske - Registerbaseret longitudinale analyser af 10 udvalgte brancher i Nordjylland”, som indgår som en selvstændig del af KvaliNord-projektet (www.socsci.aau.dk/kvalinord). Indeværende projekt er gjort muligt via et forstudie, finansieret af Det Regionale Beskæftigelsesråd i Nordjylland.

Denne rapport er en af ti kvantitative brancherapporter, der vil blive publiceret i forbindelse med dette projekt. De øvrige ni rapporter omhandler:

- Detailhandlen
- Sten-, Ler- og Glas-industrien
- Elektronikbranchen (produktion)
- Social- og sundhedssektoren
 - Ældreplejen
 - Børne- og ungeområde
- Rengøringsbranchen
- Hotelbranchen
- Entreprenørbranchen
- Vognmandsbranchen

De ti brancherapporter er opbygget sådan, at de kan læses enkeltvis, og et dybere kendskab til branchen eller projektet er ikke en forudsætning. Samtidig har vi i den sproglige præsentation af figurene og de afledte analyser forsøgt at gøre rapporterne tilgængelige for et bredt publikum.

Rapporten er i punktform disponeret på følgende måde:

- Kort projektbeskrivelse
- Brancheanalysen
 - Branchens virksomhedsstruktur
 - Branchens ansatte
 - Brugen af efteruddannelse
 - Analyse af tilgang og afgang til branchen
 - Regressionsanalyse af branchemobilitet og arbejdsløshedsrisiko

Læsning af den indledende projektbeskrivelse er ikke strengt nødvendig, men det giver en indsigt i projektet og tænkningen bag, som kan være befordrende for forståelsen af den efterfølgende analyse.

Formålet med undersøgelsen

Analyserne af de ti udvalgte brancher har til formål at give indblik i de enkelte branchers dynamikker i forhold til rekruttering, fastholdelse, udvikling og afvikling (her forstået som både frivillig og tvungen afgang fra branchen) af medarbejdere.

Flere typer af aktører må formodes at have interesse i at få indsigt i forskellige branchers udvikling. Det gælder aktører inden for det uddannelsespolitiske, det beskæftigelsespolitiske samt det erhvervspolitiske ressortområde.

Uddannelsesinstitutionerne vil potentielt gennem undersøgelserne få viden omkring, hvorvidt personer, der har modtaget efteruddannelse, bliver i den pågældende branche. Samtidig giver undersøgelserne indblik i den uddannelsesmæssige sammensætning af beskæftigede, hvilket tegner et billede af den branchemæssige brug af forskellige uddannelser.

Undersøgelserne vil samtidig afdække, hvilke grupper af medarbejdere, der forlader de enkelte brancher til arbejdsløshed, derfor vil der, på baggrund af undersøgelserne, kunne udpeges uddannelsesmæssige indsatsområder, enten med henblik på omskoling eller uddannelse møntet på fastholdelse af beskæftigelse i branchen for disse særligt udsatte.

Arbejdsgiversiden, som en samlet enhed, kunne have interesse i at vide, om de står overfor et fremtidigt rekrutteringsproblem pga. en forgubning af arbejdsstyrken, eller potentielle uddannelsesmæssige flaskehalsproblemer så som rekruttering af for få elever/lærlinge til at erstatte den ældre del af arbejdsstyrken i den givne branche.

Derudover vil den uddannelsesmæssige sammensætning af arbejdsstyrken give indikationer på, hvilke uddannelsesmæssige tiltag overfor ledige, der kunne være relevant i forhold til at få (varig) beskæftigelse inden for den pågældende branche.

Yderligere må det antages, at analyserne har interesse for arbejdstagersiden, herunder fagforeningerne, da indsigt i udviklingen i den branchemæssige sammensætning af arbejdsstyrken og brugen af uddannelse og efteruddannelse vil være et brugbart redskab i det faglige arbejde for at fremme mere eller anderledes efteruddannelse til medlemmerne eller muligheden for påvirkningen af den generelle brug af arbejdskraften i branchen.

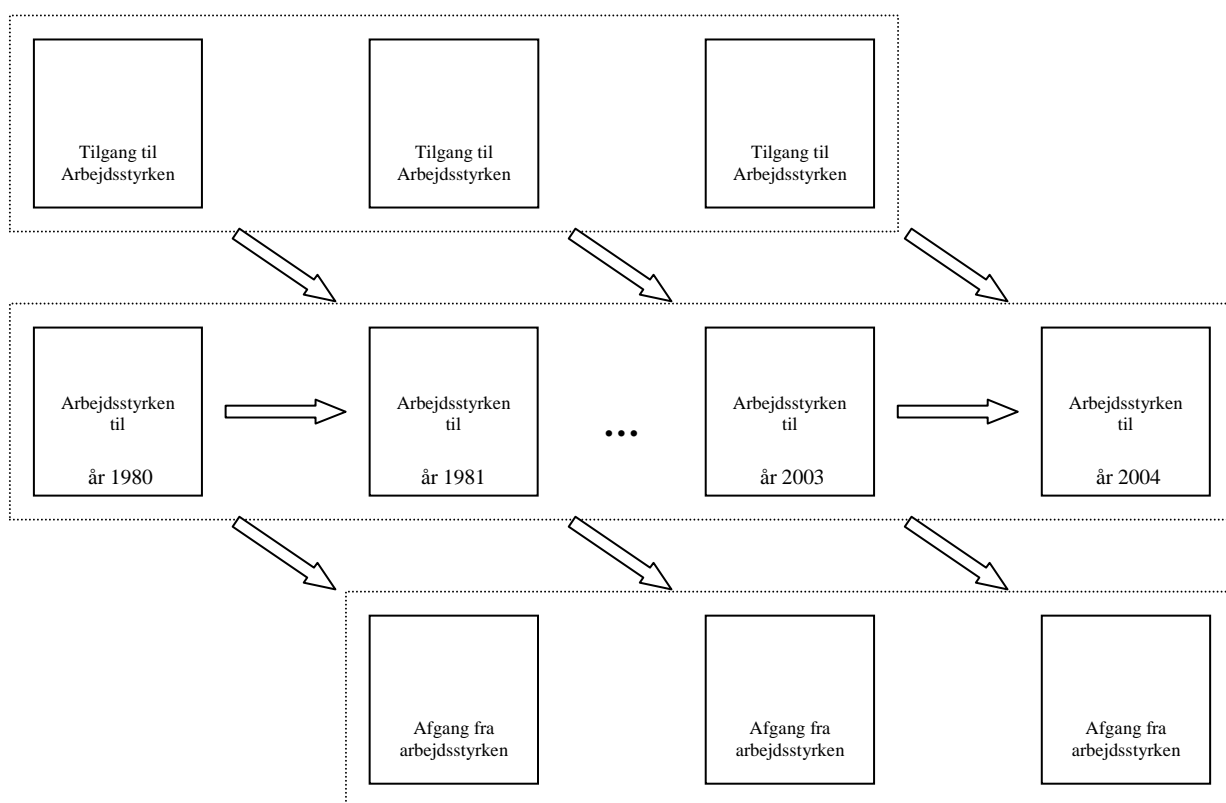
Projektbeskrivelse

Den nedenstående analyse vil betjene sig af registerdata, primært fra IDA-databasen, til belysningen af udviklingen i Nærings- og nydelsesmiddelindustriens arbejdsstyrke. Anvendelse af longitudinelle data fra IDA-databasen giver mulighed for at identificere udviklinger over tid, hvorved processer kan blive beskrevet. Herudover vil udviklingen på virksomhedsniveau blive inddraget i analysen med det sigte at give læseren en forståelse for de rammer som de ansatte i branchen bevæger sig indenfor.

Analysen har til formål at bidrage til en større forståelse af branchens udviklingsdynamikker og derigennem, hvilke efteruddannelsesmæssige tiltag der potentielt kan befordre en positiv beskæftigelsesudvikling i Nordjylland, samt prognostisering af fremtidige rekrutteringsproblemer.

Nedenstående figurer giver en skematisk oversigt over udviklingen i arbejdsstyrken i nærings- og nydelsesmiddelindustrien, samt hvad indeværende analyser vil omhandle.

Figur 1: Udviklingen af de ansatte i nærings- og nydelsesmiddelindustrien i perioden 1992-2004



Kilde: Egen model

Analytisk tilgang

Analysen har som ambition at blotlægge strukturtræk og strukturudvikling i branchens arbejdsstyrkesammensætning. Der er fokus på de ansattes uddannelsesniveau og deltagelse i efteruddannelse, ligesom der er særlig interesse for at afdække uddannelsernes betydning for de ansattes beskæftigelsesmuligheder.

Følgende variable vil blive inddraget i analysen:

Region niveau:

- Den generelle arbejdsløshed i region Nordjylland

Arbejdspladsniveau:

- Antal ansatte
- Gennemstrømningen på arbejdspladsen
- Arbejdspladsforandringer

Individniveau:

- Køn
- Alder
- Civilstand
- Oprindelsesland
- Uddannelsesniveau
- Deltagelse i efteruddannelse
- Løn
- Længde af arbejdstid

Disse variable vil på forskellig vis blive inddraget i de forskellige elementer af analysen, alt sammen for at give et signalement af udviklingstendenserne i den pågældende branche.

Nærings- og nydelsesmiddelindustrien i det nordjyske

Denne rapport er en registerbaseret beskrivelse af den nordjyske Nærings- og nydelsesmiddelindustri fra 1992 frem til 2004. Med nærings- og nydelsesmiddelindustri forstås i denne sammenhæng svine- og kreaturslagterier samt forarbejdning og konservering af fisk og fiskeprodukter.

Rapportens opbygning er som følger. Først vil en beskrivelse af udviklingen i antallet af virksomheder og deres respektive størrelse blive præsenteret. Dette bidrager med et indblik i udvikling i virksomhedsstrukturen på nærings- og nydelsesmiddelområdet, hvilket er en forståelsesramme for udviklingen i sammensætningen af de ansatte i branchen, hvad angår deres uddannelsesniveau, deltagelse i efteruddannelse, lønudvikling og andre personkarakteristika. Beskrivelsen af de ansatte er det næste afsnit i branchebeskrivelsen. Her gives et indblik i, hvem der arbejder i branchen, samt hvorvidt denne sammensætning af arbejdsstyrken varierer over tid. Efteruddannelse er et særligt fokuspunkt i dette projekt, derfor vil et afsnit under beskrivelsen af de ansatte blive tilegnet deltagelsen i efteruddannelse. Denne rapport vil afslutningsvis indeholde en dybere analyse af udviklingen i arbejdsstyrken, hvem forbliver, hvem forlader, og hvad karakteriserer henholdsvis stabile og ustabile ansatte? Dette er nogle af hovedspørgsmålene i den afsluttende analyse.

Branchens størrelse og udvikling – opgørelse på virksomhedsniveau

I dette afsnit udgøres analyseenheden af virksomheder. I første omgang skal vi se på hvor mange og hvor store virksomheder, der findes i branchen i undersøgelsesperioden. Videre skal vi se nogle opgørelser over stabiliteten i branchen, herunder hvor stor en andel af virksomhederne, der årligt nedlægges, hvor stor en andel af virksomhederne, der skifter branche, samt hvor stor en andel af arbejdsstyrken de enkelte virksomheder årligt udskifter. Endelig skal vi også se på i hvor høj grad virksomhederne anvender ungarbejdere, defineret som ansatte under 18 år.

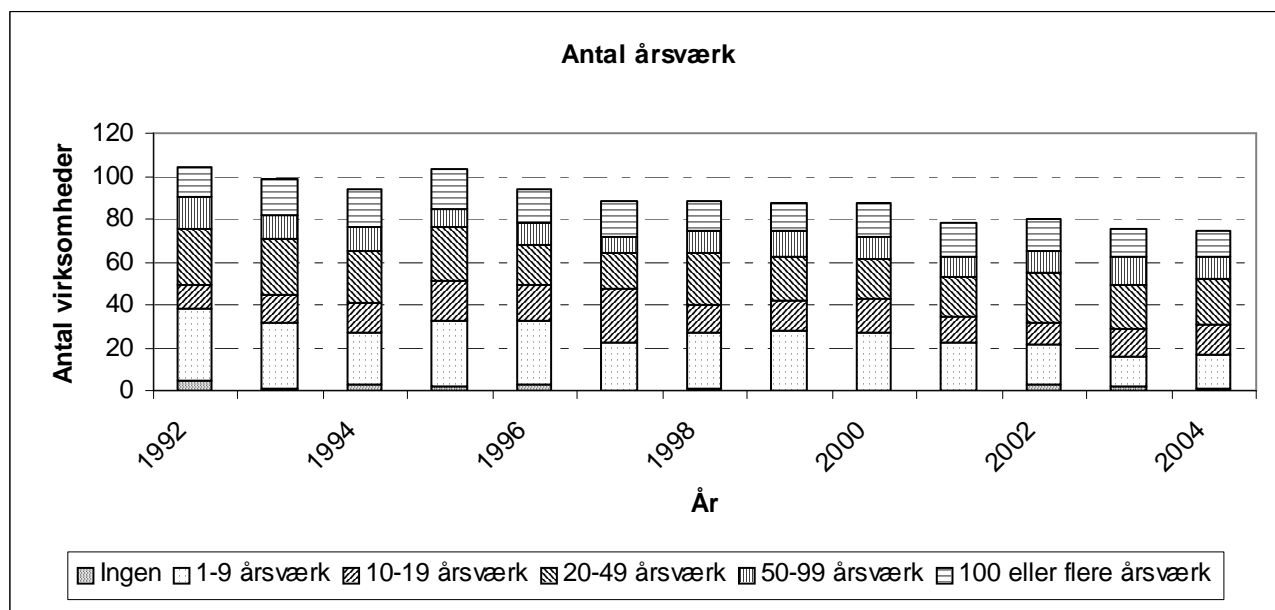
Vi anvender 4 forskellige mål som udgangspunkt for beskrivelse af branchens størrelse, nemlig antal årsværk leveret af ansatte, antal ansættelsesforhold, antal novemberansatte samt antal bibeskæftigede novemberansatte (se definitionsboksene). Hver af disse variable siger noget om størrelsen af de enkelte virksomheder inden for branchen, men kan også summeres til at sige noget om branchen som helhed.

Virksomhedernes størrelser – antal årsværk

Indledningsvis lægger vi ud med en beskrivelse af virksomhedernes størrelse beskrevet gennem antal årsværk (se definitionsboks s.8). Dette giver et indblik i størrelsessammensætningen i erhvervsstrukturen, samt størrelsen på den typiske virksomhed.

Figur 2 viser antallet af virksomheder inden for branchen i de enkelte år i undersøgelsesperioden. Hver søjle er endvidere inddelt i forhold til hvor mange virksomheder, der i året har været i forskellige størrelser.

Figur 2: Antal årsværk leveret af ansatte, 1992-2004



Kilde: IDA-databasen

Således viser figuren, at Nydelses- og næringsindustrien omfatter virksomheder af alle størrelser. Det fremgår ligeledes, at antallet af virksomheder er faldet fra 104 i 1992 til 74 i 2004. Denne tendens synes særligt båret af et fald i antallet af små og mellemstore virksomheder.

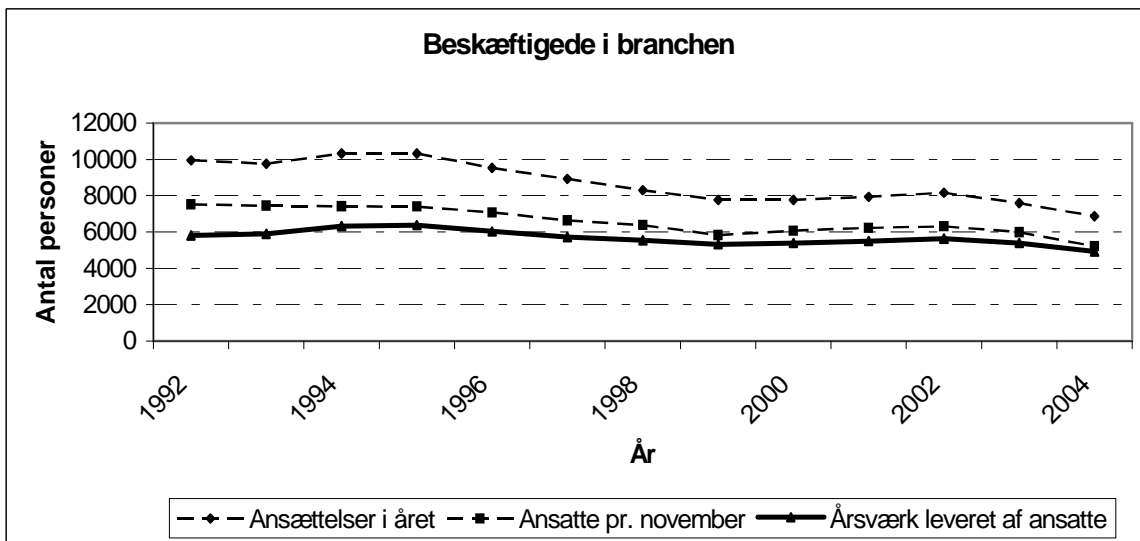
Antal årsværk: Angiver årsværk for alle ansættelsesforhold, og måles i mandår. Variablen er afrundet, og hver person kan maksimalt bidrage med ét årsværk. Har en virksomhed fx 20 årsværk, svarer det til at 20 personer har været fuldtidsbeskæftiget i et år – uanset hvornår arbejdet faktisk har fundet sted i året, og uanset hvor mange personer, der faktisk har været beskæftiget.

Som det fremgår af figuren, er der nogle år et lille antal virksomheder, der er angivet til ikke at have noget årsværk. Dette må antages at skyldes, at der er tale om nyoprettede virksomheder, der har eksisteret så kort tid, at den sammenlagte arbejdsindsats leveret af deres ansatte endnu ikke er nået op på hvad der svarer til et halvt års fuldtidsstilling (herefter rundes der op til et år). Dog kan der også være tale om meget små virksomheder.

Arbejdsstyrkens størrelse – antal ansatte

Mens figur 2 siger noget om antallet af virksomheder, og størrelse målt ved antal årsværk, i nærings- og nydelsesmiddelindustrien i undersøgelsesperioden, kan den ikke sige noget om antallet af arbejdspladser inden for branchen. Figur 3 viser en summeret opgørelse over antallet af beskæftigede i branchen i undersøgelsesperioden.

Figur 3: Beskæftigede i branchen 1992-2004



Kilde: IDA-databasen

Som det fremgår af figur 3 er der generelt faldende beskæftigelsesmuligheder i branchen, når der ses bort fra det mindre opsving i antal årsværk 1992 til 1995, og et tilsvarende svagt løft i starten af årtusindet. Herefter har antallet årsværk været jævnt faldende. I 1992 leverer de ansatte knap 6000 årsværk, i 2004 er antallet knap 5000 årsværk. I forhold til de øvrige beskæftigelsesmål, ses en tendens til konvergens, specielt mellem antal årsværk og novemberansættelser. Konvergens sker primært fra 1992, hvor der er størst forskel mellem de to beskæftigelsesmål frem til 1998, hvor der sker en stabilisering i forskellen, som med mindre udsving holder resten af perioden ud. Denne konvergens kunne indikere et fald i antallet af deltidsansatte personer, eller at de deltidsansattes arbejdstid nærmer sig fuldtidsarbejde. Disse spørgsmål vil vi vende tilbage til i forbindelse med diskussionen af figur 7.

Antal novemberansatte: Angiver det samlede antal ansatte i virksomheden, opgjort i uge 47.

Antal bibeskæftigede novemberansatte: Angiver det antal personer, der i november havde bibeskæftigelse i den pågældende virksomhed. Antallet af hovedbeskæftigede fås ved at fratække dette tal fra det samlede antal novemberansatte.

Antal ansættelser: Angiver det antal personer, der i løbet af året har været ansat i den pågældende virksomhed. Her tælles både varige ansættelser, korttidsansættelser og engangsydelser.

Udviklingen i antallet af ansættelser i året nærmer sig også antallet af årsværk, og på samme måde, som det er tilfældet med antallet er novemberansættelser, så er forskellen mellem antallet af ansættelser i året størst i 1992 og i 1998 indfinder en stabilitet i forskellen sig tilsyneladende. Udviklingen i antallet af ansættelser i året tegner et billede af en branche, hvor der i starten af perioden er relativ stor omsætning af arbejdskraften. Denne omsætning mindskes frem mod 1998, hvor et stabilt leje opstår. Antallet af bibeskæftigede falder fra omkring 350 personer årligt til omkring 150 personer årligt.

Ændringer på virksomhedsniveau

I gennemsnit er der hvert år 6 % af virksomhederne i nærings- og nydelsesmiddelindustrien, der bliver endeligt nedlagt. Dette dækker dog over en variation på mellem 3 og 13 % årligt. Den hyppigste årsag til at en virksomhed stopper med at eksistere er endelig nedlæggelse, der er dog også en relativt høj del der bliver opsuget af andre virksomheder. Der ses også eksempler på overgang til virksomhed uden ansatte, mens overgang til selvstændige uden ansatte stort set ikke finder sted. Endvidere er der i gennemsnit 5 % af virksomhederne, der skifter branche fra det ene år til det næste; opgørelsen er på 5 ciffer niveau, hvilket betyder at nogle af brancheskiftene kan være mellem forskellige underbrancher inden for samme hovedbranche.

Om end der er en del variationer mellem de enkelte virksomheder og de enkelte undersøgelsesår, er der gennemsnitligt en tendens til, at 10-30 % af arbejdsstyrken bliver udskiftet årligt.

Anvendelse af ungarbejdere i branchen

Data på personniveau er begrænset ved at være afgrænset til udelukkende at indeholde personer i aldersgruppen over 18 år. Det bliver derfor interessant at undersøge hvor stor en del af arbejdsstyrken, der således ikke bliver omfattet af analyserne. Data på virksomhedsniveau indeholder oplysninger om alle ansættelser – uanset arbejdstagerens alder – hvilket muliggør en sådan opgørelse. Andelen af virksomheder, der anvender ungarbejdere falder fra 48 % i 1992 til 23 % i 2004. Tilsvarende er der en klar tendens til at det absolute antal unge beskæftiget i branchen falder over tid fra 129 personer i 1992 til kun 22 i 2004.

Opsummering på virksomhedsdelen

- Antallet af virksomheder falder i løbet af perioden fra 104 til 74
- Branchen består af virksomheder i alle størrelser
- Udviklingen i antal årsværk peger på et fortsat fald i behovet for yderligere arbejdskraft
- Gennemsnitligt 6 % af virksomhederne nedlægges årligt
- Det er normalt, at mellem 10-30 % af personalet bliver udskiftet hvert år
- Personer under 18 år udgør en lille – og faldende – del af de ansatte i branchen
- Branchen omfatter ca. 0,5 % af virksomhederne i den Nordjyske region og omkring 2,5-3 % af de ansatte

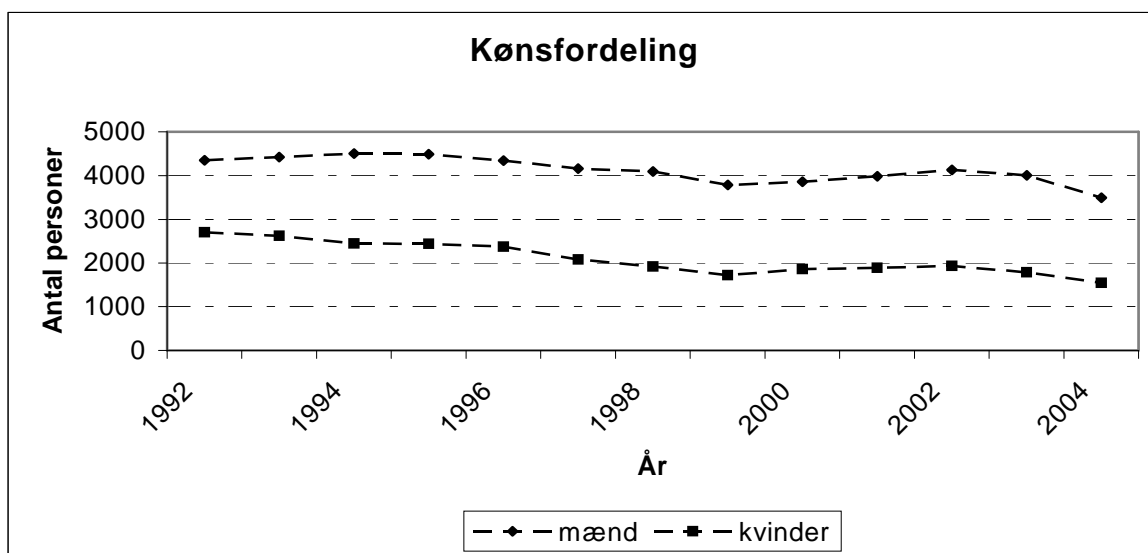
Branchens ansatte – opgørelse på personniveau

I det foregående har vi beskæftiget os med, hvordan virksomhedsstrukturen er sammensat igennem perioden. I det følgende skal vi kigge nærmere på, hvad der karakteriserer personerne bag tallene angivet i de ovenstående figurer. Beskrivelserne i denne del vil omhandle personlige karakteristika, såsom køn, alder, uddannelsesniveau, løn og stilling.

Fordeling med hensyn til køn, alder og uddannelsesniveau

Nærings- og nydelsesmiddelindustrien er, som det fremgår af figur 4, overvejende en mandsdomineret branche. Således udgør mændene i starten af perioden omkring 60 % af de ansatte, hvilket i stiger gradvist til knap 70 % mod slutningen af perioden.

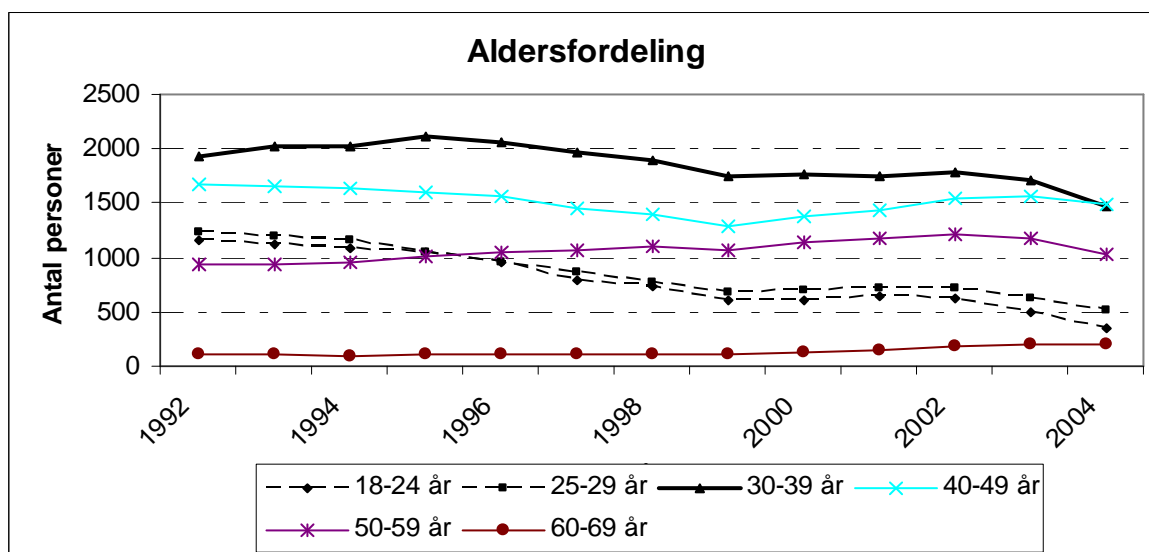
Figur 4: Beskæftigede i branchen 1992-2004, fordelt på køn



Kilde: IDA-databasen

Som det fremgår af forklaringen på figur 4, så påvirker ændringerne i antal arbejdspladser (figur 3) kønnene på næsten samme måde. Det ses dog, at det antalsmæssige opsving i starten af perioden primært kommer mændene til gavn, ligesom der generelt over hele perioden er en tendens til at kvinderne forsvinder hurtigere end mændene, hvorved den relative forskel øges over perioden.

Figur 5: Beskæftigede i branchen 1992-2004, fordelt på aldersgrupper



Kilde: IDA-databasen

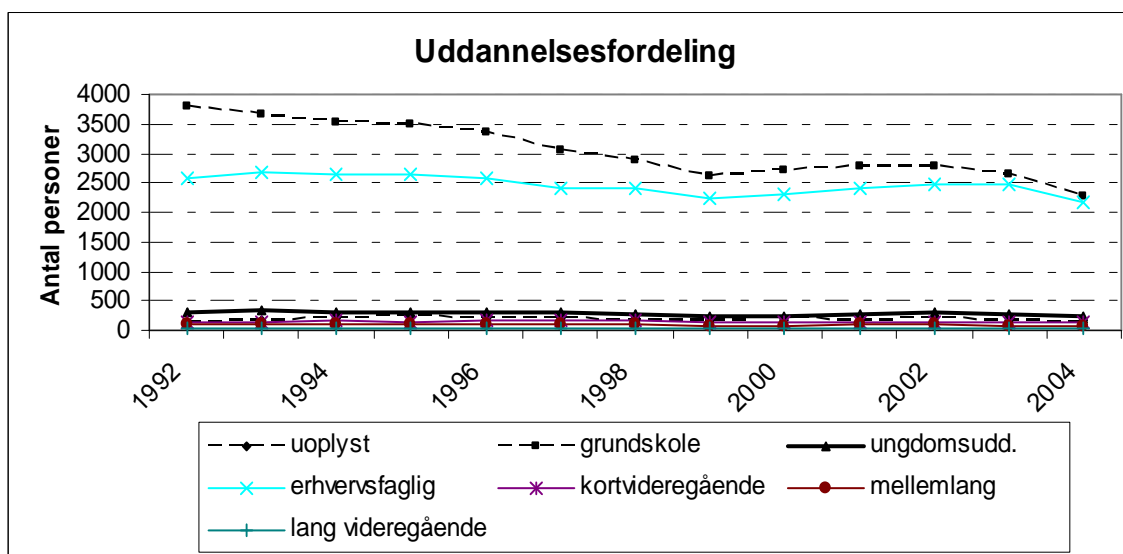
Som det fremgår af figur 5 er den antalmæssige udvikling i de enkelte aldersgrupper af mindre omfang, med undtagelse af de to yngste aldersgrupper. Her ser vi mere end en halvering fra udgangspunktet i 1992. Dette år er omkring 2500 af de beskæftigede under 30 år. I 2004 er færre end 1000 ansatte under 30 år.

Udviklingen for de 30-39-årige følger overordnet set de yngste dog med mindre forskelle. I starten af perioden ser vi en svag stigning i antallet af ansatte i denne aldersgruppe, fra 1995 og frem falder antallet af ansatte mellem 30-39 år. Dette fald er dog knapt så markant, som tilfældet er for beskæftigede under 30 år.

De 30-39 år udgør den største aldersgruppe frem til 2003, hvorefter de 40-49-årige tilnærmelsesvis er lige så store, målt i antal. Dette skyldes, at de 40-49-årige gennemgår en anderledes udvikling i perioden 1992-2004. Frem til 1999 falder antallet af 40-49-årige, hvorefter antallet stigning, dog med undtagelse af en minimal reduktion i 2004.

Antallet af de 50-59-årige stiger svagt gennem hele perioden, dog sker der i lighed med de øvrige aldersgrupper et fald fra 2003-2004. Ansatte over 60 år udgør et relativt lille antal, dog er det svagt stigende mod slutningen af perioden.

Set i lyset af ovenstående gennemgang af udviklingen i aldersgrupperne er der ikke overraskende, at gennemsnitsalderen stiger gennem hele perioden. Således ligger gennemsnitsalderen i starten af perioden på godt 36 år, mens den mod slutningen når helt op på knap 41 år.

Figur 6: Beskæftigede i branchen 1992-2004, fordelt på uddannelsesniveau

Kilde: IDA-databasen

Branchen beskæftiger alt overvejende personer med grundskole og erhvervsfaglig uddannelse. Førstnævnte går fra at være den markant største gruppe i starten af perioden til i 2004 at have samme omfang som gruppen af erhvervsfagligt uddannede.

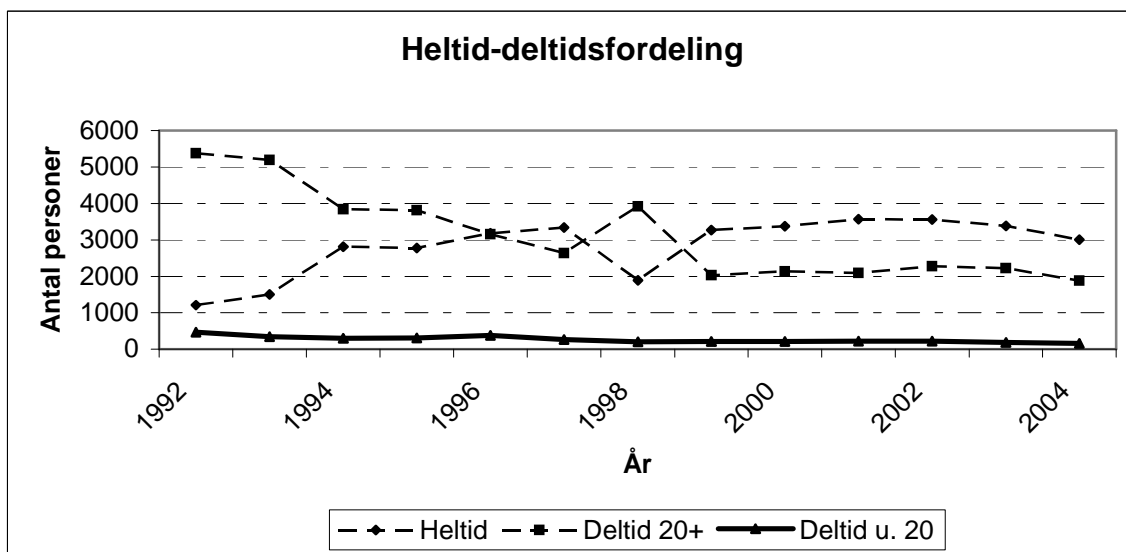
De faldende beskæftigelsesmuligheder (se figur 3) får de største konsekvenser for beskæftigede med grundskolebaggrund, men rammer også personer med en erhvervsfaglig uddannelse. Andelen af ansatte med andre typer af uddannelsesmæssig baggrund ændrer sig minimalt over undersøgelsesperioden, og som det fremgår af figur 6 spiller de ikke den store rolle i branchen.

Fordeling med hensyn til timetal og lønniveau

Som det blev diskuteret i forbindelse med figur 3 omkring forholdet mellem antal årsværk og novemberansættelser, indikerede figuren, at branchen kun beskæftiger et lille antal deltidsansatte, og at der er grund til at tro at andelen yderligere mindskes i løbet af perioden. Dette billede bliver i nogen grad bekræftet af figur 7.

Således viser figuren, at branchen i starten af perioden domineres af deltidsansatte med flere end 20 ugentlige timer, men at denne gruppe – med undtagelse af en bemærkelsesværdig stigning i 1998 – er udsat for et jævnt fald i omfang over hele perioden. Gruppen udgøres af omkring 5500 personer i 1992, og er i 2004 faldet til knap 2000 personer. Omvendt ser det ud for gruppen af heltidsansatte, der i 1992 starter på et meget lavt niveau med omkring 1200 personer, og herefter stiger støt i det meste af perioden. Særligt omkring årene 1993-94 sker der en kraftig vækst i denne gruppe, mens der mod slutningen af perioden sker et fald – svarende til den generelle nedgang i branchen. De fuldtidsansatte er på et maksimum i starten af årtusindet med godt 3500 ansatte, og er i 2004 igen faldet til lige omkring 3000 personer.

Figur 7: Beskæftigede i branchen 1992-2004, fordelt på heltid og deltid ansættelser



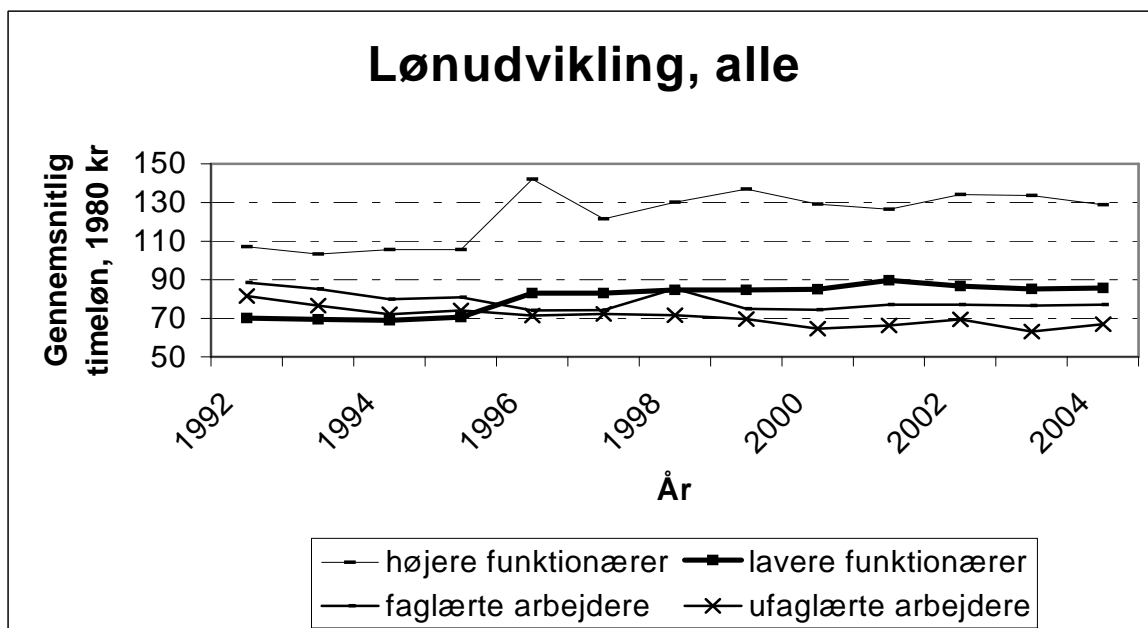
Kilde: IDA-databasen

Deltidsansatte personer med under 20 timer om ugen udgør kun en marginal del af branchens beskæftigede, og har yderligere en faldende tendens over perioden. Samtidig viser figur 7, at nedgangen i beskæftigelsen fra 2002 rammer både de deltidsansatte med mere end 20 ugentlige timer såvel som de heltidsbeskæftigede.

Figur 8 gengiver lønudviklingen for fire grupper i perioden 1992-2004, hvor 1980 er sat som indekssår, hvilket betyder, at lønnen er reguleret i forhold til prisudviklingen fra 1980 til det pågældende år.¹

¹ Valget af 1980 som indekssår skal henføres til analysens sammenlignelighed med de øvrige brancheanalyser, som netop går tilbage til dette årstal.

Figur 8: Beskæftigede i branchen 1992-2004, lønudvikling for alle



Kilde: IDA-databasen

Gennemsnitslønnen hos de faglærte og ufaglærte arbejdere er i hovedreglen faldende over hele perioden. Dog ses der hos de faglærte en stigning i 1998, der dog ikke bibeholdes de efterfølgende år. Lønnen hos de ufaglærte er noget svingende i niveau efter årtusindskiftet. Hos de lavere funktionærer er udviklingen kendetegnet ved to perioder med ret stor stabilitet adskilt af et spring op omkring år 1996. Dette er tidsmæssigt sammenfaldende med et databrud, og skal nok tolkes i den retning, at kategorien fra 1996 og frem udgøres af en mellemløstgruppe, hvorimod den tidligere også har omfattet faglærte (og evt. ufaglærte) arbejdere. Hos de højere funktionærer kan den samme udvikling iagttages, dog mere markant end hos de lavere funktionærer. Også her er der tale om en periode med overvejende stabilitet frem til 1996, herefter går der nogle år inden niveauet igen indfinder sig på et stabilt og højere leje.

Opsummering på persondelen

- Branchen er domineret af mænd. Andelen af kvinder falder i løbet af perioden fra omkring 40 % til omkring 30 %
- Branchens ansatte er midaldrende med de 30-39 og de 40-49 årige som de mest omfangsrige grupper
- Aldersgennemsnittet stiger i perioden fra godt 36 år til knap 41 år
- Branchen beskæftiger primært grundskoleuddannede og faglærte, hvor dog førstnævnte forsvinder hurtigst fra branchen
- Fordelingen af heltids og deltidsansatte ændres i løbet af perioden. Mod slutningen af perioden er majoriteten fuldtidsansatte, dog er der stadig en stor gruppe af deltidsansatte med over 20 ugentlige timer
- Lønudviklingen hos de ufaglærte og faglærte arbejdere har en faldende tendens over hele perioden

- Højere og lavere funktionærer har begge en stabil lønudvikling, dog med en niveauforskydning i forbindelse med databruddet i 1995-96

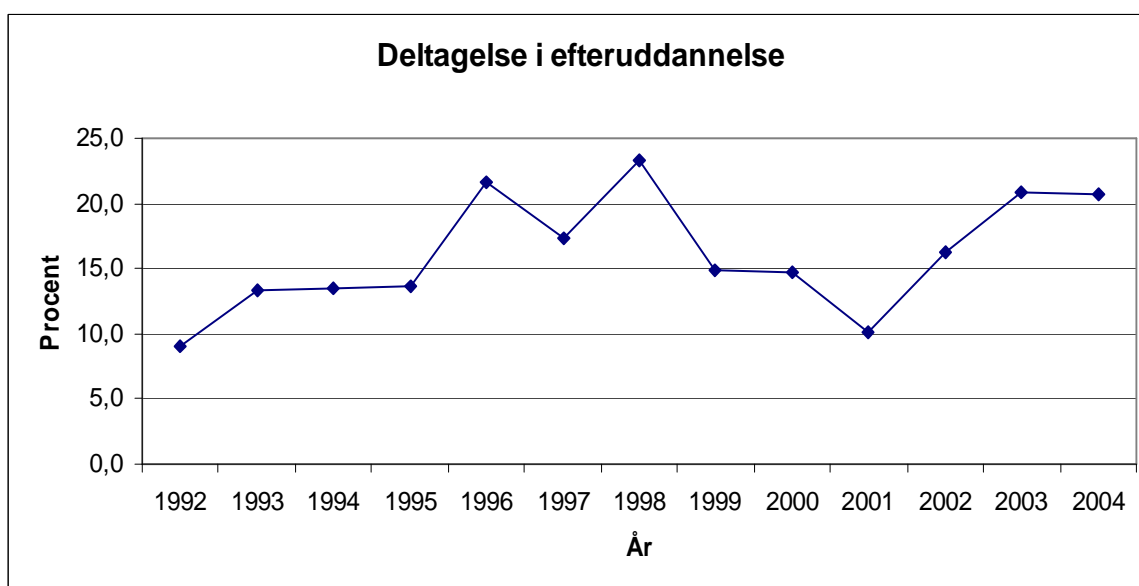
Brugen af efteruddannelse i branchen

I dette afsnit vil vi give en grundigere analyse af brugen af efteruddannelse² i branchen. Som udgangspunkt vil vi se på den generelle brug af efteruddannelse i branchen. Dernæst vil vi kigge nærmere på omfanget, både målt som deltagelse i efteruddannelse, som længden af de pågældende kurser, samt udviklingen over tid. Afslutningsvis vil vi kigge nærmere på, hvorvidt der er forskel i adgangen til efteruddannelse afhængigt af personlige karakteristika, så som køn, alder, uddannelsesniveau, virksomhedsstørrelse, samt anciennitet.

Deltagelse i efteruddannelse

Indledningsvis vil vi kigge nærmere på andelen af de beskæftigede, der deltager i efteruddannelse.

Figur 9: Deltagelse i efteruddannelse, Andel af beskæftigede 1980-2004



Kilde: IDA-databasen

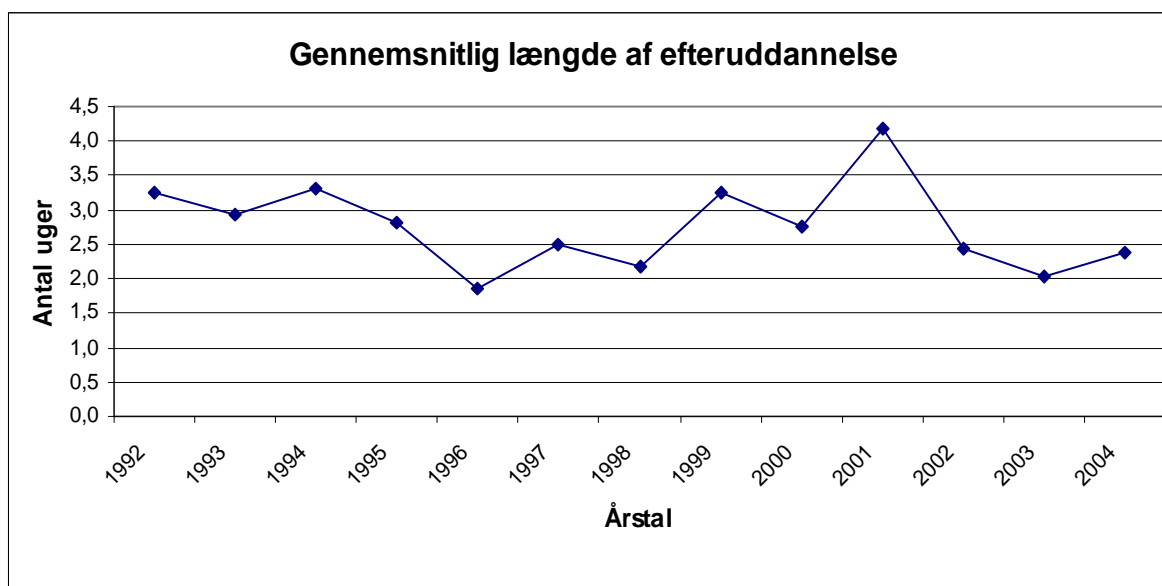
² Efteruddannelse i rapportssammenhænge er uddannelsesforløb som er finansieret, styret og primært tilrettelagt af en offentlig udbyder og finder sted enten på eller uden for arbejdspladsen og med en kontrolleret eksamen. Dette betyder f.eks., at virksomhedsinterne kurser uden kontrolleret eksamen, sidemandsoplæring og leverandørkurser ikke figurer i statistikker anvendt i denne rapport. Desuden gælder det, at kurser skal være udbudt af godkendte udbydere af voksen- og efteruddannelse, hvilket vi siger højskoler, HF- og VUC-centre, institutioner for erhvervsrettet uddannelse, CVUer, universiteter og handelshøjskoler mv. samt et begrænset antal private kursusudbydere med godkendt voksen- og efteruddannelse. Yderligere har vi valgt kun at præsentere resultaterne for gennemført kursusdeltagelse.

Af figur 9 fremgår, at andelen af ansatte i branchen, der deltager i efteruddannelse varierer gennem perioden 1992-2004. I udgangspunktet i 1992 deltager mindre end hver tiende i efteruddannelse, herefter stiger deltagelsen med mindre udsving frem til 1998. De efterfølgende år falder deltagelsen fra knap 24 % i 1998 til 10 % i 2001, hvorefter andelen af ansatte i branchen, der deltager i efteruddannelse, igen stiger til godt 20 % i 2003-2004.

Længden af efteruddannelse

Overordnet set, som det fremgår af figur 10, svinger den gennemsnitlige længde af efteruddannelse relativt meget fra knapt 2 uger i 1996 til godt en måned i 2001. Dog er der en svag tendens til kortere kursusdeltagelse. I 1992 er længden af et kursus i gennemsnit godt 3 uger, og i 2004 knap 2½ uger. Hvis vi kigger nærmere på figur 10 fremgår det, at udviklingen for den gennemsnitlige længde minder om udviklingen for deltagelse (figur 9), blot med modsat fortegn. Når deltagelsesandelen stiger, falder den gennemsnitlige længde på kurserne.

Figur 10: Gennemsnitlig længde af efteruddannelse i perioden 1980-2004



Kilde: IDA-databasen

Forskelle i deltagelse

Indtil videre har vi beskrevet den overordnede deltagelse i efteruddannelse og omfanget af denne deltagelse. Vi vil nu gå lidt dybere ned i data og undersøge, hvorvidt forskelle i deltagelse og omfang hænger sammen med uddannelse, køn, alder eller længde af ansættelse og virksomhedens størrelse. Disse forskelle vil kun blive præsenteret i teksten og ikke i form af figurer.

Når vi kigger nærmere på de forskellige uddannelsesgruppers deltagelse i efteruddannelse, finder vi kun forskelle af et mindre omfang. De forskellige grupper følger overordnet set den generelle udvikling, som er beskrevet i forbindelse med figur 9. Dog er der en tendens

til, at erhvervsfagligt uddannede og ansatte med videregående uddannelser i højere grad deltager i efteruddannelse. Denne tendens er primært fremherskende i perioden op til 1998. I de efterfølgende år er denne tendens mindre udtalt. I forhold til længden af efteruddannelse optræder der en anderledes sammenhæng, da det er ansatte med en gymnasial uddannelsesmæssig baggrund, som gennem hele perioden gennemsnitlig deltager i længst efteruddannelse. Omvendt er den gennemsnitlige deltagelse for de erhvervsfagligt uddannede overordnet set den korteste. Den gennemsnitlige længde for deltagelse for ansatte med en gymnasial baggrund varierer voldsomt gennem hele undersøgelsesperioden. I 1992 er den gennemsnitlige kursuslængde for disse personer godt 4 uger, i 1997 er den 6 uger, og året efter falder længden til godt 4 uger igen. Denne udvikling fortsætter frem til 2002, hvor den gennemsnitlige længde er godt 3 uger. Herefter stiger længden jævnt frem mod 2004, hvor den gennemsnitlige længde for deltagelse i efteruddannelse igen er godt 4 uger. De øvrige uddannelsesgrupper følger stort set den generelle trend for efteruddannelse (se figur 10).

Deltagelse i efteruddannelse afhænger i et vist omfang af den ansattes køn. Overordnet set følger udviklingen for mændene og kvinderne den generelle udvikling gengivet i figur 9. I 1992 er niveauet tilnærmelsesvist identiske for mænd og kvinder i branchen. I de to efterfølgende år deltager godt 6 % flere af kvinderne sammenlignet med mændene i branchen, hvis deltagelse ligger på lidt flere end hver tiende. Herefter vender billedet i forhold til andelen af deltagere. Opsvinget i efteruddannelse, som kommer i midten og slutningen af 90'erne og igen efter årtusindeskiftet kommer i højere grad de mandlige ansatte til gode. I disse perioder er deltagelsesandelen mellem 5 til 8 % større hos mændene, dette gør sig gældende frem til 2003. Herefter bliver andelen af kvinder, der deltager igen større end mændenes. Den gennemsnitlige deltagelseslængde, derimod, er tilnærmelsesvis omvendt af deltagelsesandelen. Til og med 1994 er mændene gennemsnitlig en uge længere på efteruddannelse sammenlignet med kvinder. Dette ændrer sig dog i 1995 og frem til 2004, hvor det er kvinderne, som deltager cirka en uge længere i efteruddannelse.

Alderen har, ikke overraskende, stor betydning for, hvorvidt den enkelte ansatte deltager i efteruddannelse eller ej. Overordnet set følger de forskellige aldersgrupper den samme udvikling, som vist i figur 9, dog er niveauerne væsentlig forskellige. I størstedelen af undersøgelsesperioden er det de 25-29-årige, hvorfra den største andel deltager, og blandt de ældste, ansatte over 50 år, deltager færrest. De mellemliggende aldersgruppers deltagelsesandel er placeret imellem de 25-29 og de over 50-åriges deltagelsesandel. Andelen af deltagere fra aldersgruppen 18-24 år har en udviklingstendens, som går på tværs af de øvrige aldersgrupper, samtidig med at den adskiller sig fra den relativt voldsomme udsving i den overordnede deltagelse, som de øvrige aldersgrupper følger. Der er tilsyneladende et tilnærmelsesvist konstant behov for efteruddannelse af denne gruppe, som er mere eller mindre uafhængig af de generelle tendenser i branchen. Samtidig er behovet, som det ligeledes er for de øvrige aldersgrupper, stigende set over undersøgelsesperioden som helhed. I 1992 deltager knap 14 % af de 18-24-årige og i 2004 er andelen på 20 %.

Når vi kigger nærmere på den gennemsnitlige længde af deltagelsen i de forskellige aldersgrupper viser der sig en klar aldersafhængighed. De 18-24-årige får gennemsnitlig de længste kurser, og de over 50-årige får gennemsnitlig de korteste kurser. Den gennemsnitlige længde af deltagelse falder jo ældre den ansatte bliver.

Længden af ansættelsen har stort set ingen betydning for mulighederne for deltagelse i efteruddannelse. Derimod har ancienniteten stor betydning for den gennemsnitlige længde af deltagelsen. Nyansatte får, med undtagelse af i 1996, minimum en måneds efteruddan-

nelse og i 1999 og 2001 er niveauet oppe på 7 uger i gennemsnit for nyansatte. Niveauet for ansatte med en vis erfaring er væsentligt lavere. I starten af perioden er niveauet på gennemsnitlig 2-3 uger og mod slutningen af perioden er den gennemsnitlige længde på kurserne omkring 1-2 uger. Dog er der en svag tendens i retning af, at ansatte med kortere tids ansættelse får lidt længere efteruddannelse.

Virksomheder med mere end 50 ansatte sender i højere grad deres ansatte på efteruddannelse end de øvrige virksomheder. Blandt virksomheder med 1-9, 10-19 og 20-49 er der ikke nogen entydig sammenhæng mellem størrelse og brugen af efteruddannelse. Antallet af ansatte på virksomheden synes dog at have betydning for den gennemsnitlige længde af efteruddannelseskurserne, da vi finder en tendens i retning af, at jo mindre virksomhed jo længere kursus. Den gennemsnitlige længde af kurserne varierer dog meget i undersøgelsesperioden, hvorved en klar sammenhæng bliver vanskelig at identificere.

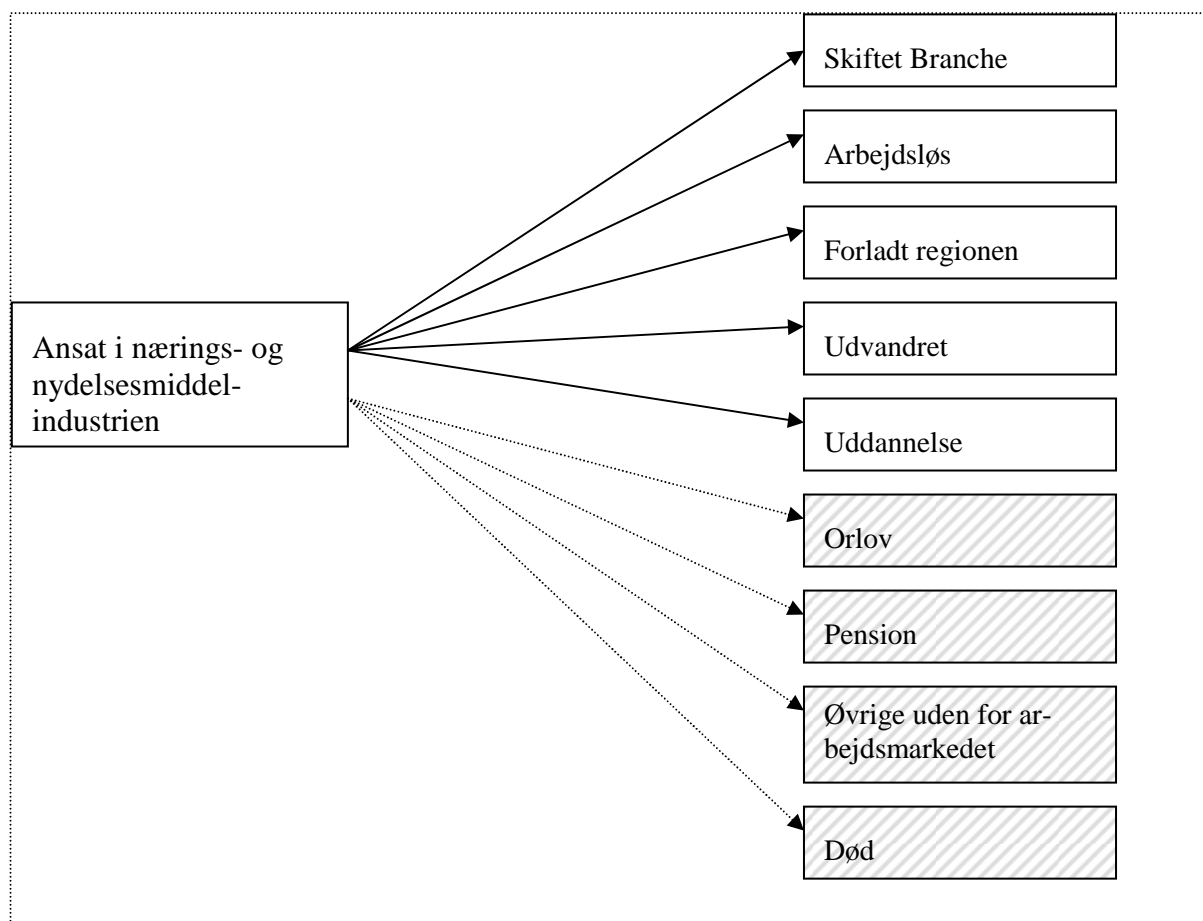
Opsummering på deltagelsen i efteruddannelse

- Erhvervsfagligt uddannede og ansatte med videregående uddannelser deltager i lidt højere grad i efteruddannelse end ansatte med en gymnasial eller grundskoleuddannelse
- Omvendt ses det at ansatte med mindst formel uddannelse deltager i de gennemsnitligt længste kurser
- I de fleste år deltager en større andel af mændene i efteruddannelse sammenlignet med kvinderne
- Modsat er den gennemsnitlige længde af kursusdeltagelsen størst blandt kvinderne
- Jo yngre de ansatte er, jo større andel deltager i efteruddannelse, med undtagelse af de 18-24-årige
- Den gennemsnitlige længde er til gengæld højest for de 18-24-årige, samtidig falder kursuslængden jo ældre den ansatte er
- Hvor længe den ansatte har arbejdet på virksomheden har minimal indflydelse på deltagelse i efteruddannelse
- Derimod gør det sig gældende, at jo kortere tid den ansatte har arbejdet på virksomheden, jo længere er kurset gennemsnitlig
- Størrelsen af virksomheden har en mindre indflydelse på deltagelsesandelen og den gennemsnitlige længde
- Virksomheder med mere end 50 ansatte sender i højere grad deres ansatte på efteruddannelse, omvendt gør de det gerne i kortere tid end de øvrige virksomheder

Arbejdslivsforløb i branchen

I dette afsnit vil vi følge de enkelte ansatte over tid. Hvem bliver og hvem forlader branchen, og hvad kan forklare disse udviklingstendenser? Hvor de foregående afsnit af rapporten har været bygget op omkring relative simple statistiske fremstillinger, vil denne del af rapporten betjene sig af multivariate regressionsmodeller.

Figur 11: Oversigt over mulige årsager til afgang fra branchen



Kilde: Egen model

Til- og afgang fra branchen

Figur 11 viser de forskellige udfald der kan være, når en person ikke længere er ansat i nærings- og nydelsesmiddelindustrien. Da fokus er på, hvorledes branchen kan fastholde medarbejderne så længe som muligt, skelnes der i analysen overordnet mellem personer, der ud fra denne optik har forladt branchen for tidligt, og personer, hvor målet må siges at være nået. Den første gruppe betegnes som *afgang*, og omfatter personer, der skifter branche, personer, der bliver arbejdsløse, personer, der forlader regionen samt personer, der påbegynder en uddannelse.

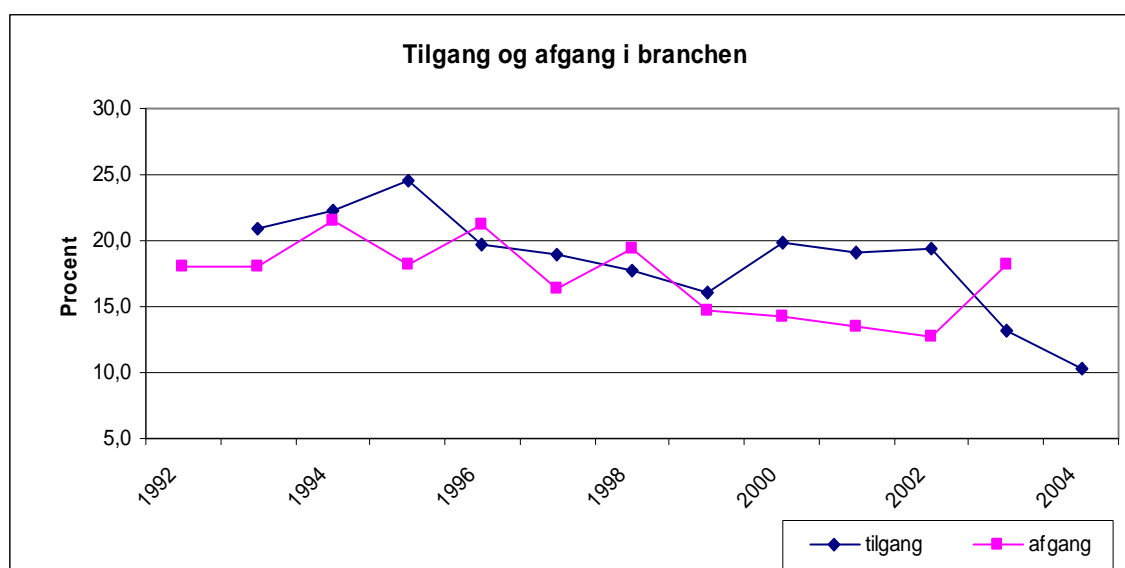
Den anden kategori betegnes *censurering*, og omfatter primært personer, der er gået på pension eller afgået ved døden. Endvidere omfatter kategorien personer, der er på orlov,

idet de ikke pt. er i branchen, men så at sige har udtrykt en hensigt om at komme tilbage.³ Endelig censureres personer, der er i branchen i 2004, da vi ikke kender deres videre forløb. Indledningsvist vil de forskellige afgangsmuligheder blive behandlet samlet, senere i rapporten vil to typer af hændelse blive behandlet særskilt. De to typer er henholdsvis afgang fra branchen til beskæftigelse i anden branche og afgang fra branchen til arbejdsløshed.

Der tages i analyserne eksplicit højde for hvor lang tid personerne er i branchen, og hermed er under risiko for at forlade den⁴. I udgangspunktet vil vi beskæftigelse med den generelle tilgang og afgang fra branchen.

Fordelingen af nytilkomne⁵ i branchen, samt personer der forlader branchen⁶ er vist i figur 12. Det giver en forståelse af arbejdskraftomsætningen i branchen, og hvordan denne har udviklet sig over tid.

Figur 12: Tilgang og afgang i nærings- og nydelsesmiddelindustrien 1992-2004



Kilde: IDA-databasen

Generelt set falder tilgangen af nye ansatte i branchen, hvilket er i overensstemmelse med den stagnerende og til tider faldende beskæftigelse i branchen (figur 3), samtidig synes der

³ Hvis orloven ikke strækker sig over mere end et enkelt år, betragtes personen som stadig værende i branchen.

⁴ I den forbindelse sker der en oversættelse fra kronologisk til kronometrisk tid, således at modellen udelukkende udtrykker den tidsmæssige længde af de forskellige ansættelsesforløb, og ikke på hvilket tidspunkt i løbet af undersøgelsesperioden, de har fundet sted.

⁵ Beregnet som antallet af personer, der har det første år i branchen i forhold til det samlede antal ansatte i branchen det pågældende år.

⁶ Beregnet som antallet af personer, der har det sidste år i branchen i forhold til det samlede antal ansatte i branchen det pågældende år.

er at være en svag tendens til fald i afgangen fra branchen. Dette peger i retning af, at branchen i mindre grad baserer tilpasningen af arbejdskraften vha. rekruttering og i stedet forsøger at holde på den allerede ansatte arbejdskraft⁷.

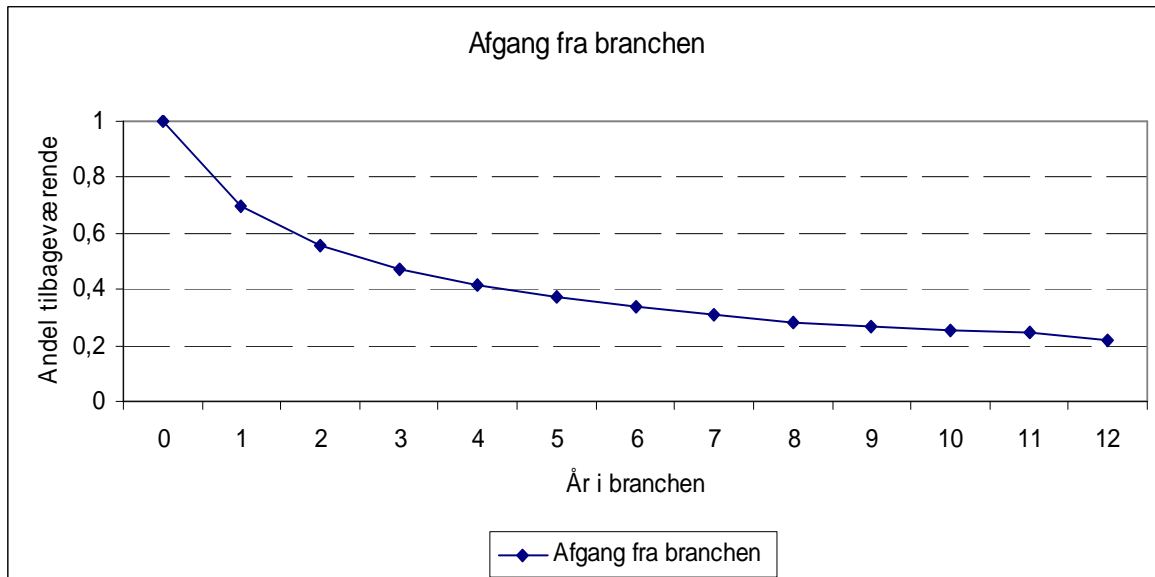
Tilgangen til branchen ligger på et niveau over 20 % frem til midten af 1990'erne, hvorefter tilgangen falder til omkring 16 % i 1999 for igen at stige til knap 20 % nytilkommere frem til 2002. Herefter falder andelen af nytilkommere til godt 10 % i 2004.

Afgangen fra branchen udviklinger sig en smule anderledes, dog er tendensen ligeledes faldende. Frem til 1998 bevæger afgangsandelen sig mellem 18 og 22 %. Herefter falder andelen, der forlader branchen til omkring 15 % i de efterfølgende fire år (1999-2002). I 2003 forlader omkring hver femte branchen, hvilket formentligt hænger sammen med den faldende beskæftigelse i branchen.

Analyser af afgang fra branchen

Hvor ovenstående opgørelser tager udgangspunkt i, hvordan branchen ser ud de forskellige kalenderår, er det også muligt at se på hvordan de ansatte fordeler sig i forhold til hvor længe de forbliver ansat i branchen. Således udgør figur 13 en sammenfatning over længden af de enkelte personers forløb i branchen. Det skal endvidere påpeges, at forløbene kan udspille sig i en enkelt virksomhed eller dække over flere ansættelser i forskellige virksomheder (så længe disse ikke afbrydes af år uden for branchen).

Figur 13: Afgang fra branchen fordelt efter år i ansættelsen



Kilde: IDA-databasen

Figur 13 viser, at 30 % af de ansatte i nærings- og nydelsesmiddelindustrien er forsvundet fra branchen efter bare et enkelt års ansættelse. Efter to år i branchen er der 56 % tilbage,

⁷ Der er ikke taget højde for censureringer, der dog i sammenligning ligger på et meget lavt niveau.

mens 26 % har været ansat i branchen i 10 eller flere år. Afgrænsningen af undersøgelsesperioden gør det ikke muligt at se på forløb, der er længere end 13 år, og ved denne grænse er der stadig omkring 22 % af de ansatte tilbage. Om end man må være påpasselig med at drage alt for faste konklusioner omkring ligheden eller forskellen i forhold til andre brancher, da undersøgelsesperioden her er kortere, er der alligevel stærke tendenser til at branchen er præget af en forholdsvis stor grad af stabilitet, hvor en betydelig del af de ansatte vælger at forblive i branchen over en længere årrække.

Hvor kommer de fra – hvor går de hen?

Vi skal i det næste afsnit se lidt på, fra hvilke brancher og fra hvilken beskæftigelsesstatus de ansatte kommer, når de indtræder i nærings- og nydelsesmiddelindustrien, ligesom vi også skal se på hvilke aftagerbrancher og beskæftigelses kategorier, som knytter sig til personer, der forlader branchen igen. Sidstnævnte er delt op i forhold til, om ansættelsen i branchen har været ét år eller mere end ét år.

Tabel 1: Stillingskategorier for året før ansættelse i nærings- og nydelsesmiddelindustrien

	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året før	1017	4,8
Selvstændig/arbejdsgiver (inkl. orlov fra disse)	415	2,0
Ansatt i anden branche (uddybes nedenfor)	13 593	64,8
Arbejdsløs	3867	18,4
Under uddannelse	508	2,4
På orlov	144	0,7
Pensioneret	77	0,4
Øvrige	1372	6,5
Total	20 993	100

Kilde: IDA-databasen

Tabel 1 angiver stillingskategorier for det år, der ligger forud for personens ansættelse i nærings- og nydelsesmiddelindustrien (se rapportens afgrænsning på side 7). Næsten 2/3 af de nyrekrutterede kommer fra beskæftigelse i en anden branche, og knap hver femte ansat kommer fra arbejdsløshed. Kun omkring 5 % findes der ingen oplysninger fra året tidligere, hvilket enten skyldes, at personen har været bosat udenfor landet, eller at disse personer er under 18 år, året før, hvorved de ikke figurerer i datasættet. Umiddelbart betyder det, at branchen kun i mindre grad rekrutterer helt unge uden eller med lidt arbejds erfaring.

Tabel 2: Branchetilknytning i året inden ansættelse i nærings- og nydelsesmiddelindustrien

	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året før	1017	4,7
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	742	3,5
Industri	7745	37,0
Energi- og vandforsyning	10	0,0
Bygge- og anlægsvirksomhed	376	1,8
Handel, hotel og restaurationsvirksomhed	2847	13,6
Transport, post og telekommunikation	532	2,5
Finanseringsvirksomhed og forretningsservice	565	2,7
Offentlige og personlige tjenesteydelser	1276	6,1
Uoplyst erhverv	5883	28,1
Total	20 993	100

Kilde: IDA-databasen

Som det fremgår af tabel 2 kommer godt en tredjedel af de ansatte fra andre underbrancher inden for industrien; mere end 2/3 af disse kommer fra nært beslægtede underbrancher eller fra en beskæftigelse i nærings- og nydelsesmiddelindustrien, blot uden for regionen. Hen ved hver syvende har året inden deres ansættelse i branchen været beskæftiget i handel, hotel og restaurationsbranchen, primært engrosforretninger, der afsætter de i branchen producerede varer (overvejende engroshandel med fisk). Disse skift er derfor hovedsageligt mellem arbejdsområder, der er nært beslægtede.

Tabel 3: Stillingskategorier for året efter ansættelse i nærings- og nydelsesmiddelindustrien

	Etårige ansættelser		Flerårige ansættelser	
	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året efter	647	8,5	4699	35,0
Selvstændig/arbejdsgiver (inkl. orlov fra disse)	122	1,6	230	1,7
Ansæt i anden branche	3526	46,6	4313	32,1
Arbejdsløs	2012	26,6	2290	17,1
Under uddannelse	293	3,9	107	0,8
På orlov	105	1,4	258	1,9
Pensioneret	153	2,0	701	5,2
Øvrige	711	9,4	826	6,2
Total	7569	100	13 424	100

Kilde: IDA-databasen

I forhold til hvad de ansatte forlader branchen til, er der nogle interessante forskelle, afhængig af, hvorvidt den pågældende person har haft ansættelse i et eller flere år. Således mangler vi oplysninger for 35 % af personer med flere års ansættelse, mens dette kun er tilfældet for godt 8,5 % af personer med et enkelt års ansættelse. Manglende oplysninger kan skyldes at personen er død eller udvandret, at personen er fyldt 70 år eller at indsamlingsperioden er ophørt. Der er ligeledes et højere antal personer, der går på pension efter flere år i nærings- og nydelsesmiddelindustrien, nemlig 5,2 %, end der er efter et enkelt år, hvor tallet kun er på 2 %. Godt hver fjerde af de ansatte med en etårig ansættelse forlader branchen til arbejdsløshed, hvilket kun gør sig gældende for omkring 17 % af de ansatte med en flerårig ansættelse.

Tabel 4: Branchetilknytning i året efter ansættelse i nærings- og nydelsesmiddelindustrien

	Etårige ansættelser		Flerårige ansættelser	
	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året efter	773	10,2	5248	39,1
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	197	2,6	286	2,1
Industri	1119	14,8	1872	13,9
Energi- og vandforsyning	5	0,1	14	0,1
Bygge- og anlægsvirksomhed	189	2,5	248	1,8
Handel, hotel og restaurationsvirksomhed	974	12,9	989	7,4
Transport, post og telekommunikation	279	3,7	310	2,3
Finansieringsvirksomhed og forretningservice	312	4,1	385	2,9
Offentlige og personlige tjenesteydelser	636	8,4	641	4,8
Uoplyst erhverv	3085	40,8	3431	25,6
Total	7569	100	13 424	100

Kilde: IDA-databasen

I forhold til branchetilknytningen året efter er der stort set ingen forskel mellem personer med et ét- eller flerårigt ansættelsesforhold bag sig. De største aftagerbrancher er industri-sektoren og handel, hotel og restaurationsvirksomhed. Igen viser det sig, at tidligere ansatte hovedsageligt finder beskæftigelse i brancher, der er nært beslægtede; forskellige typer af forarbejdning eller engrosvirksomhed, der afsætter produkterne, som de i deres tidligere ansættelse arbejdede med.

Risikofaktorer for afgang fra branchen

I det følgende har vi opstillet regressionsmodeller, der angiver den relative risiko for at forlade branchen i forhold til en "baselinegruppe". Baseline er betegnelsen for det sammenligningsgrundlag, som alle de øvrige grupper holdes op imod. Den er for hovedparten

af variabelenes vedkommende valgt til at være den mest almindeligt forekommende gruppe, og er i tabel 5 markeret med fed og kursiv skrift. Fx er heltidsansatte valgt som baseline i forhold til arbejdstid, og det er altså i forhold til denne gruppe, at deltidsansatte med et højt timetal, skal sammenlignes.

Tabel 5: Cox's regressionsmodel for afgang fra branchen samt for afgang til arbejdsløshed

	Model til	anden branche	Model til	arbejdsløshed
	<i>Hazardratio</i>	<i>signifikans</i>	<i>hazardratio</i>	<i>signifikans</i>
<i>Køn: Mænd</i>	<i>1</i>	<i>--</i>	<i>1</i>	<i>--</i>
Kvinder	0,721	<0,0001	1,652	<0,0001
<i>Etnicitet: Dansk</i>	<i>1</i>	<i>--</i>	<i>1</i>	<i>--</i>
Ikke-dansk	0,553	<0,0001	1,292	<0,0001
<i>Aldersgruppe: 30-39 år</i>	<i>1</i>	<i>--</i>	<i>1</i>	<i>--</i>
18-24 år	1,391	<0,0001	0,873	0,0159
25-29 år	1,151	0,0001	1,087	0,0959
40-49 år	0,798	<0,0001	0,950	0,2801
50- år	0,474	<0,0001	1,305	<0,0001
<i>Ansættelsestid: Heltid</i>	<i>1</i>	<i>--</i>	<i>1</i>	<i>--</i>
Deltid, 20 el. flere timer pr. uge	1,702	<0,0001	2,300	<0,0001
<i>Efteruddannelse i året: Nej</i>	<i>1</i>	<i>--</i>	<i>1</i>	<i>--</i>
Ja	0,915	0,0663	1,181	<0,0001
<i>Uddannelsesniveau: Erhvervsfaglig</i>	<i>1</i>	<i>--</i>	<i>1</i>	<i>--</i>
Grundskole (inkl. uoplyst)	1,015	0,5751	1,517	<0,0001
Gymnasial	1,727	<0,0001	1,023	0,7950
Kort videregående	1,372	<0,0001	1,062	0,6216
Mellemlang videregående	1,536	<0,0001	1,011	0,9423
Lang videregående	1,546	0,0055	1,400	0,1550
<i>Virksomhedsstørrelse: 100+ årsværk</i>	<i>1</i>	<i>--</i>	<i>1</i>	<i>--</i>
0-9 årsværk	1,508	<0,0001	1,008	0,9382
10-19 årsværk	1,487	<0,0001	1,022	0,7913
20-49 årsværk	1,167	<0,0001	0,874	0,0064
50-99 årsværk	1,251	<0,0001	0,876	0,0023

Familietype: Sammen m. børn	I	--	I	--
Enlig u. børn	0,988	0,7171	1,424	<0,0001
Enlig m. børn	0,883	0,0816	1,336	<0,0001
Sammen u. børn	0,941	0,0777	1,140	0,0036
Antal gange i branchen: 1 gang	I	--	I	--
2 gange	0,875	0,0017	0,850	0,0055
3 eller flere gange	0,737	0,0108	1,073	0,6065
Konjunktur	I	--	I	--
Pr. procent stigning i arbejdsløshed	0,943	<0,0001	1,025	<0,0001
Lønniveau: Gennemsnitligt⁸	I	--	I	--
Meget mindre	1,403	<0,0001	1,424	<0,0001
Lidt mindre	1,222	<0,0001	1,250	<0,0001
Lidt mere	0,941	0,1343	0,768	<0,0001
Meget mere	1,005	0,9110	0,544	<0,0001
Efteruddannelse for lavkonjunktur⁹	I	--	I	--
N		18 920		18 920

Kilde: IDA-databasen

Der er opstillet en model for afgang fra branchen til en anden branche, og en for afgang til arbejdsløshed. For hver model er der endvidere en angivelse af, hvorvidt der er tale om statistisk signifikans, dvs. om man for den givne gruppe kan konkludere noget på baggrund af beregningerne. Resultater, der ikke er statistisk signifikante står med grå skrift¹⁰.

Modellen i tabel 5 viser, at kvinder er mindre branchemobile set i forhold mændene, underhyppigheden er på omkring 28 % for at forlade nærings- og nydelsesindustrien til fordel for beskæftigelse i en anden branche, set i forhold til mænd. Det ses også, at deres risiko for at komme ud i arbejdsløshed er hele 65 % højere end mændenes.

⁸ Det gennemsnitlige lønniveau er ± 5 %s afvigelse fra medianlønnen. Lidt mindre er afvigelser fra medianlønnen på $-5-25$ % og lidt mere er $+5-25$ % afvigelser fra medianlønnen. Meget mindre er mere end 25 % under medianlønnen. Meget mere er mere end 25 % højere løn end medianlønnen. I rapporten vil der blive refereret til gennemsnittet, hvilket dog ikke er korrekt. Midtpunktet for lønvariablen er, som det fremgår af ovenstående, medianen. Vi har for overskuelighedens skyld valgt at betegne medianen som gennemsnit.

⁹ Dette er et interaktionsled mellem efteruddannelse i året og stigende arbejdsløshedsprocent i regionen, og betegner derved en ekstraeffekt for personer, der tilhører begge disse kategorier.

¹⁰ Vi har valgt at sætte grænsen for, hvad der er statistisk signifikant ved et 0,01-niveau.

Med hensyn til de ansattes nationale tilhørsforhold kan der iagttages en 45 % mindsket branchemobilitet, hvis personen har en anden etnicitet end dansk. Modsat har samme gruppe en 29 % forhøjet risiko for at opleve arbejdsløshed efter en beskæftigelse i nærings- og nydelsesmiddelindustrien.

Der er en klar sammenhæng mellem alder og branchemobilitet. Således er der i forhold til den midterste aldersgruppe en overhyppighed blandt de yngste ansatte på 39 % og blandt de næstnyngste på 15 %. Tilsvarende er underhyppigheden blandt den næstældste aldersgruppe på 20 %, mens personer på 50 år og derover har en underhyppighed for brancheskift på hele 53 %. Alderen har ikke helt den samme betydning, når det gælder risikoen for at opleve arbejdsløshed efter en beskæftigelse i nærings- og nydelsesmiddelindustrien. Her er den eneste gruppe, der adskiller sig signifikant fra baseline som er de 30-39-årige, personer over 50 år, som har en overhyppighed på 31 %.

Også beskæftigelsens omfang har en betydning for branchemobiliteten; der er en forhøjet risiko på 70 % blandt personer med en deltidsansættelse med mange timer for at skifte til en anden branche, og en 2,3 gange så stor risiko for at opleve arbejdsløshed. Begge er i forhold til fuldtidsansatte.¹¹

Efteruddannelse har umiddelbart ingen effekt i forhold til branchemobilitet, dog viser det sig, at deltagelse i efteruddannelse i takt med stigning i den generelle arbejdsløshed i Nordjylland forøger sandsynligheden for branchemobilitet. Efteruddannelse i denne sammenhæng fungerer derfor som et afviklingsredskab, hvor efteruddannelse i lav konjunkturer hjælper de ansatte videre til beskæftigelse i andre brancher. Deltagelse i efteruddannelse kan dog ikke helt eliminere beskæftigelsesusikkerheden, da deltagelse i efteruddannelse øger arbejdsløshedsrisikoen med 18 %. Dette understreger brugen af efteruddannelse som et afviklingsredskab, dog er det ikke så succesfuldt, at alle umiddelbart får beskæftigelse i en anden branche.

Sammenlignet med faglærte er alle øvrige uddannelsesgrupper mere branchemobile, undtaget dog grundskoleuddannede, der ikke adskiller sig signifikant. Således er der en forøgelse på 37 % blandt personer med en kort videregående uddannelse, mens personer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse har en forøget sandsynlighed på 54-55 %. Tilbøjeligheden er størst blandt personer med en gymnasial uddannelse, der har en 73 % højere tilbøjelighed til at forlade branchen til fordel for anden beskæftigelse. Modsat må det fremhæves, at der ikke kan påvises store forskelle med hensyn til de forskellige uddannelsesgruppers risiko for at opleve arbejdsløshed. Her er det kun de grundskoleuddannede, der skiller sig ud med en overrepræsentation på 52 %.

I forhold til virksomhedsstørrelse viser det sig, at branchemobiliteten er klart lavest blandt ansatte i de helt store virksomheder med mere end 100 ansatte. Der er en forhøjet sandsynlighed på 49-51 % i de små og halvså små virksomheder, mens risikoen er forhøjet med 17-25 % blandt ansatte på mellemstore og store virksomheder. I forhold til risikoen for at ende i arbejdsløshed er der en reduceret risiko blandt personer ansat på mellemstore virksomheder med 20-49 eller 50-99 ansatte på 12-13 % set i forhold til ansatte på virksomhe-

¹¹ Grundet manglende oplysninger om løn har det ikke været muligt at inkludere deltidsansatte med få timer i regressionsmodellen. Det kan dog oplyses, at personer med en deltidsansættelse på under 20 timer har en knap 2½ gange så høj risiko for at skifte branche, og en godt 83 % forøget risiko for arbejdsløshed i sammenligning med heltidsansatte. Disse tal fremkommer i en regressionsmodel uden lønnen inkluderet, men hvor de øvrige parametre ikke afviger væsentligt fra de, der her er præsenteret.

der med mere end 100 ansatte, mens resultaterne for virksomheder med under 20 ansatte ikke er signifikante.

Modellen viser endvidere, at familietype ikke har nogen betydning for branchemobiliteten. Modsat er der en øget risiko på 42 % for at opleve arbejdsløshed blandt enlige personer uden børn, en øget risiko på 34 % blandt enlige forældre, mens samboende personer uden børn har en 14 % forøget risiko for arbejdsløshed i forhold til samboende forældre.

Ser man på forskelle mellem personer, der har en stabil ansættelse i branchen og personer, der indtræder i branchen på flere forskellige tidspunkter i løbet af undersøgelsesperioden, viser der sig en mindre branchemobilitet på 12 %, hvis det er anden gang personen er beskæftiget i nærings- og nydelsesmiddelindustrien. Samme gruppe har ligeledes en formindsket sandsynlighed på 15 % for at opleve arbejdsløshed set i forhold til personer med en enkelt ansættelse i branchen. For personer med tre eller flere forløb i branchen kan der ikke påvises nogen forskel, hverken i forhold til tilbøjeligheden til at søge over i andre brancher eller i forhold til risikoen for arbejdsløshed.

Videre er der i modellen taget højde for, hvorledes de generelle konjunkturer spiller ind i forhold til risikoen for at skifte branche og for risikoen for at blive arbejdsløs. Parameteren angiver den procentuelle stigning eller fald i risikoen for hver procent, som arbejdsløsheden i Nordjylland stiger.¹² I nærings- og nydelsesmiddelindustrien genfindes den forventede sammenhæng mellem en øget risiko for at opleve arbejdsløshed, når det generelle arbejdsløshedsniveau er højt, idet risikoen stiger med 2,5 % hvor hvert procentpoint som den generelle arbejdsløshed stiger. Ligeledes ses der en formindsket tilbøjelighed til at være branchemobil, når arbejdsløsheden i regionen er høj. Således falder tilbøjeligheden til at søge over i andre brancher med 6 % for hvert procentpoint som den generelle arbejdsløshed øges.

Endelig giver modellen mulighed for at undersøge lønnens betydning. Lønnen er ikke taget med som et direkte mål, men i stedet som en angivelse af personens relative indtjening sat i forhold til andre personer i branchen på samme uddannelsesniveau. Man kan således tjene lidt mindre eller meget mindre end gennemsnittet, ligesom man kan tjene lidt mere eller meget mere – eller det samme som gennemsnittet af alle personer i samme uddannelseskategori. Det viser sig, ikke overraskende, at lavtlønnede personer er mere branchemobile. Således er der en overhyppighed for brancheskift på 40 % blandt personer, der tjener meget mindre end gennemsnittet, mens der er en 22 % højere tilbøjelighed blandt personer, der tjener lidt mindre end gennemsnittet. Personer der tjener lidt eller meget mere afviger ikke signifikant fra de gennemsnitligt lønnede med hensyn til tilbøjeligheden til at være branchemobil. I forhold til risikoen for arbejdsløshed kan der iagttages en direkte sammenhæng mellem risiko og lønniveau, således at jo relativt dårligere personens løn er, des større er risikoen for at blive arbejdsløs, og omvendt, jo relativt bedre løn, des mindre risiko for arbejdsløshed. Overhyppigheden for arbejdsløshed efter en beskæftigelse i nærings- og nydelsesmiddelindustrien er således på 25-42 % i de to lavtlønnede grupper, mens underhyppigheden blandt de højtlønnede grupper er på 23-46 %; disse skal alle ses i forhold til personer, hvis lønniveau følger gennemsnittet for deres uddannelsesgruppe.

¹² I undersøgelsesperioden ligger arbejdsløsheden i regionen på mellem 4,8 og 13,2 %.

Hovedpunkter fra regressionsanalyserne

- Kvinderne bliver hyppigere arbejdsløse sammenlignet med mændene
- Mændene er i højere grad branchemobile
- Ansatte med anden etnisk baggrund end dansk bliver i højere arbejdsløse, samtidig er de mindre branchemobile
- Ansatte over 50 år bliver i højere grad end ansatte fra de øvrige aldersgrupper arbejdsløse
- Branchemobiliteten falder med alderen
- Deltidsansatte er mere branchemobile og har større arbejdsløshedsrisiko
- Kun ansatte med grundskole har samme niveau for branchemobilitet som de erhvervsfaglig uddannede. De øvrige er mere branchemobile
- Ansatte med grundskole baggrund har større arbejdsløshedsrisiko end alle de øvrige
- Efteruddannelse bliver anvendt som et afviklingsredskab
- Ansatte på virksomheder med mere end 100 årsværk er mindst branchemobile
- Ansatte, der lever i par og har børn har mindst risiko for at blive arbejdsløs
- Flere ansættelsesforløb i branchen mindsker risikoen for at blive arbejdsløs, samt sandsynligheden for at være branchemobil
- Stigning i den generelle arbejdsløshedsprocent i Nordjylland øger risikoen for at blive arbejdsløs og mindsker sandsynligheden for branchemobilitet
- Ansatte, der er lønnet meget over gennemsnittet, har en lavere arbejdsløshedsrisiko
- Ansatte, der er lønnet under gennemsnittet, udviser højere branchemobilitet

Sammenfatning af resultaterne

Indeværende rapport omhandler udviklingen i arbejdskraften i nærings og nydelsesmiddelindustrien i det nordjyske. Gennem registeroplysninger fra IDA-databasen har det været muligt at få oplysninger om branchen tilbage fra 1980 og frem til 2004, hvorved større og længerevarende udviklingstræk er mulige at identificere.

Analyserne i denne rapport kan overordnet set deles op i to typer. Der er den første del, hvor udviklingen i arbejdsstyrkens sammensætning og brugen af efteruddannelse bliver præsenteret. Den anden del omhandler analyserne af tilgang og afgang fra branchen. Den første del er karakteriseret ved at være tværsnitsopgørelser med årlige nedslagspunkter. Den anden del adskiller sig ved, at fokus er de ansattes ansættelse på tværs af årene i branchen. Vi følger med andre ord de ansattes arbejdslivsforløb i branchen og kommer med forklaringer på, hvorfor de eventuelt forlader branchen.

Først skal vi vende tilbage til resultaterne fra tværsnitsdelen af undersøgelsen for at ridse op, hvordan den nordjyske nærings- og nydelsesmiddelindustri har udviklet sig.

Omkring 0,5 % af virksomhederne i Region Nordjylland falder inden for rapportens afgrænsning af nærings- og nydelsesmiddelindustrien, samtidig er mellem 2,5-3 % af de beskæftigede i Region Nordjylland ansatte i denne branche.

Gennem undersøgelsesperioden svinder antallet af såvel virksomheder som arbejdspladser i branchen. Samtidig er branchen karakteriseret ved, at virksomheder er fordelt på de forskellige størrelser. Trods det faldende beskæftigelsesniveau i branchen, så er niveauet for andelen af de ansatte, der bliver udskiftet hvert år forholdsvis lavt.

Branchen er domineret af mandlige medarbejdere, og denne dominans er stigende set over hele perioden. I 2004 udgør mændene omkring 70 % af de ansatte i branchen. Analysen viser, at nedgangen i beskæftigelse går hårdest ud over kvinderne.

Samtidig ser vi, at det specielt er de yngre aldersgrupper, som enten ikke kommer ind i branchen eller forsvinder i løbet af undersøgelsen. Dette bevirker, at gennemsnitsalderen stiger fra 36 år i 1992 til 41 år i 2004. Sammenholdt med det lave niveau for udskiftning af ansatte indikerer det, at branchen er god til at fastholde deres ansatte.

Uddannelsesmæssigt viser analysen, at branchen i mindre grad end tidligere har brug for ansatte med grundskolebaggrund. Dog går de erhvervsfagligt uddannede ram forbi. Denne gruppe oplever ligeledes en nedgang, dog ikke så markant gruppen af ansatte med grundskolebaggrund.

Fra årtusindskiftet er heltidsbeskæftigelse den mest fremherskende ansættelsesform i nærings- og nydelsesmiddelbranchen. Samtidig viser analysen, at kun meget få ansatte har mindre end 20 ugentlige timer.

Gennemsnitslønnen for de faglærte og ufaglærte har overordnet set en faldende lønudvikling i undersøgelsesperioden. Mellemlønderne og lederne har stagnerende lønudvikling, dog får lederne væsentlig højere løn end mellemlønderne.

Overordnet set stiger deltagelsen i efteruddannelse gennem undersøgelsesperioden, i 2003 og 2004 deltager mere end hver femte ansatte i efteruddannelse, omvendt daler den gennemsnitlige kursuslængde.

Mændene, de unge og de erhvervsfagligt uddannede deltager i højere grad i efteruddannelse. Anciennitet har dog kun mindre indflydelse på deltagelse, hvilket gør, at branchen kun

i mindre grad bruger efteruddannelse som indslusningsredskab i forbindelse med rekruttering. Samtidig viser analysen, at de største virksomheder i højere grad end de øvrige sender deres ansatte på efteruddannelse. Det gør sig, i hovedparten af tilfældene gældende, at de grupper der har den laveste deltagelse til gengæld har en længere kursusdeltagelse, når de kommer af sted.

Vi har indtil videre opsummeret resultaterne på tværsnitdelen af undersøgelsen, nu går vi videre til resultaterne fra undersøgelsen af arbejdslivsforløbene.

Omsætningen af arbejdskraften er relativt lav i branchen, samtidig kan en klar nedadgående tendens i arbejdskraftomsætningen identificeres. I flere perioder og specielt mod slutningen af undersøgelsesperioden forlader flere branchen end, der kommer til. Beskæftigelsesmulighederne i branchen er for nedadgående. Analyser af afgang fra og tilgang til branchen tyder på, at virksomhederne baserer deres tilpasning af arbejdskraft på udvikling af allerede ansatte. Dette giver sig udslag i en relativ høj deltagelse i efteruddannelse, samt relativ stor stabilitet blandt de ansatte.

Når vi kigger nærmere på, hvor de ansatte kommer fra, før deres beskæftigelse i branchen, viser det sig, at kun hver tyvende har lidt eller ingen tidligere erhvervs erfaring. Samtidig viser analysen, at godt hver tredje år før var beskæftiget i industrien, hvoraf størsteparten faktisk har været beskæftiget i branchen blot uden for Nordjylland eller nært beslægtede underbrancher. Knap hver syvende var året forinden beskæftiget i "Handel, hotel og restaurationsvirksomhed". Disse brancher er samtidig hyppige aftagerbranche, mere end hver fjerde finder efterfølgende arbejde inden for disse områder.

Nu skal vi vende opmærksomheden mod, hvilke karakteristika der har indflydelse på eller modvirker, hvorfor en ansat forlader nærings og nydelsesmiddelindustrien. Vi har set dette ud fra to perspektiver, nemlig forlade branchen til fordel for en anden branche eller fra nærings- og nydelsesmiddelindustrien til arbejdsløshed.¹³

Mønsteret for mænds og kvinders afgang fra branchen følger mønsteret, som vi har set i størsteparten af brancheanalyserne. Mændene er mere branchemobile end kvinderne. Kvinderne derimod bliver i højere grad arbejdsløse.

Samme tendens gør sig gældende i forholdet mellem ansatte med dansk baggrund og ansatte med en anden etnisk baggrund end dansk, hvor de førstnævnte er mere branchemobile og de sidstnævnte har større arbejdsløshedsrisiko.

Alderen har klar indflydelse på branchemobiliteten, der således falder støt med den ansattes stigende alder. Samtidig viser regressionsmodellen, at ansatte over 50 år har en højere risiko for arbejdsløshed.

Den faldende branchemobilitet med stigende alder kan forklares ud fra den "investering," som den enkelte ansatte har i branchen. Dette vil formentlig vanskeliggøre et skifte til en anden branche, da den branchespecifikke viden, som vedkommende har tilegnet sig, potentielt sikrer en større jobsikkerhed og muligvis højere løn, end tilfældet ville være ved et eventuelt brancheskifte. Derfor rammer en fyring umiddelbart en ældre ansat hårdere sammenlignet med en yngre ansat. Da analysen samtidig viser, at de ældste er mindst mo-

¹³ Det gælder, at overgangen fra sten-, ler- og glasindustrien til en anden branche eller arbejdsløshed både kan være frivillig eller påtvungen. Dog må det formodes at overgangen til arbejdsløshed kun i få tilfælde vil være udtryk for frivillighed.

bile og samtidig har den største arbejdsløshedsrisiko rammer branchens samlede brug af arbejdskraften de ældste hårdest.

Både arbejdsløshedsrisikoen og sandsynligheden for branchemobilitet er væsentligt forøget, hvis den ansatte er deltidsansat. Det skyldes formentlig, at denne type af ansatte bliver hyret ind, når der er arbejde og fyret igen, når der ikke er mere arbejde. Der er med andre ord tale om numerisk fleksibilitet som personalestrategi. Samtidig kan den øgede branchemobilitet ligeledes tilskrives de ustabile beskæftigelsesmuligheder. Branchemobiliteten vil i denne sammenhæng derfor fortolkes som et ønske fra den ansattes side om mere stabil beskæftigelse. De to tolkninger er ikke gensidig udelukkende, men kan fungere sideløbende.

Umiddelbart har efteruddannelse en mærkværdig effekt på både branchemobiliteten og arbejdsløshedsrisikoen. Den ansatte, der har deltaget i efteruddannelse, har en stigende branchemobilitet i de perioder, hvor arbejdsløsheden stiger. Samtidig forøger deltagelse i efteruddannelse risikoen for at blive arbejdsløs. Denne negative effekt af efteruddannelse kan tolkes som at efteruddannelse i overvejende grad bliver anvendt som et afskedigelsesredskab. Efteruddannelse bliver givet til de ansatte som bliver udfaset. Efteruddannelse øger branchemobiliteten, hvilke kan tolkes som et bidrag til større beskæftigelsesmuligheder for de potentielt udfasede ansatte, dog kan efteruddannelsesaktiviteten ikke sikrer samtlige en overgang til anden beskæftigelse.

Ansatte med en erhvervsfaglig og grundskole baggrund er mindre branchemobile end ansatte med andre uddannelsesmæssige baggrunde. Samtidig viser regressionsmodellen, at ansatte med en grundskolebaggrund som de eneste har en forhøjet risiko for at blive arbejdsløse. Deres muligheder for at finde anden beskæftigelse er begrænset, yderligere er de mindre attraktive for branchen.

De største virksomheder er bedst til at fastholde deres ansatte, hvilket viser sig ved en mindre branchemobilitet sammenlignet med ansatte fra øvrige virksomhedsstørrelser. Dog er virksomheder med 20-99 årsværk lidt bedre grad i stand til at skærme deres ansatte fra arbejdsløshed.

Familietyper har ingen indflydelse på branchemobiliteten, dog har den ansattes familieforhold betydning for arbejdsløshedsrisikoen. Ansatte i forhold med børn er de mest stabile.

Antallet af ansættelsesforløb i branchen reducerer både branchemobiliteten samt arbejdsløshedsrisikoen.

Lønnen har stor betydning for arbejdsløshedsrisikoen og sandsynligheden for branchemobilitet. Samtidig giver det klare indikationer på, hvilken personalestrategi der er fremherskende i nærings- og nydelsesmiddelindustrien. Forskelle i lønnen indikerer opdelinger i en periferi- og kernearbejdskraft. Ansatte, der er lønnet under gennemsnittet, har en højere arbejdsløshedsrisiko, samtidig søger de lidt hyppigere væk fra branchen. Formentlig for at få bedre arbejdsvilkår. Omvendt er der en kernearbejdskraft, der er højere lønnet end gennemsnittet, som har en mindre arbejdsløshedsrisiko, da de er vitale for virksomhedens arbejdsopgaver.

En effekt, som er uafhængig af personlige og virksomhedsmæssige forhold, er udviklingen i arbejdsløshedsprocenten i Nordjylland. Her fremstår nærings- og nydelsesmiddelindustrien som en branche, der i nedgangsperioder fyrer deres ansatte, så arbejdskraften er tilstrækkelig til at løfte arbejdsbyrden. Det vidner om brug af numerisk fleksibilitet i næ-

rings- og nydelsesmiddelindustrien. Samtidig falder branchemobiliteten i dårligere tider. Den ansatte ved, hvad han har, og i tider, hvor den generelle arbejdsløshed stiger, er et skifte formentlig mindre fordelagtig.