

## **Er det pengene, der får hjulene til at dreje rundt?**

– Registerbaseret brancheanalyse af den nordjyske  
vognmandsbranche for perioden 1980-2004

Hanne Stevens og Rasmus Juul Møberg

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.: 978-87-92174-30-7



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

## Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	5
Formålet med undersøgelsen .....	5
<b>Projektbeskrivelse</b> .....	7
Analytisk tilgang .....	7
<b>Vognmandsbranchen i det nordjyske</b> .....	9
Branchens størrelse og udvikling – opgørelse på virksomhedsniveau .....	9
Virksomhedernes størrelser – antal årsværk.....	9
Arbejdsstyrkens størrelse – antal ansatte.....	10
Ændringer på virksomhedsniveau .....	12
Anvendelsen af ungarbejdere i branchen.....	12
Opsummering på virksomhedsdelen .....	12
Branchens ansatte – opgørelse på personniveau.....	13
Fordeling med hensyn til køn, alder og uddannelsesniveau .....	13
Fordeling med hensyn til timetal og lønniveau .....	15
Opsummering på persondelen .....	18
Brugen af efteruddannelse i branchen .....	18
Deltagelse i efteruddannelse.....	18
Længden af efteruddannelse.....	19
Forskelle i deltagelse .....	20
Opsummering på deltagelsen i efteruddannelse .....	21
<b>Arbejdslivsforløb i branchen</b> .....	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 .....	29
Hovedpunkter fra regressionsanalyserne.....	32
<b>Sammenfatning af resultaterne</b> .....	33



## 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](http://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:

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

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 figurerne 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.

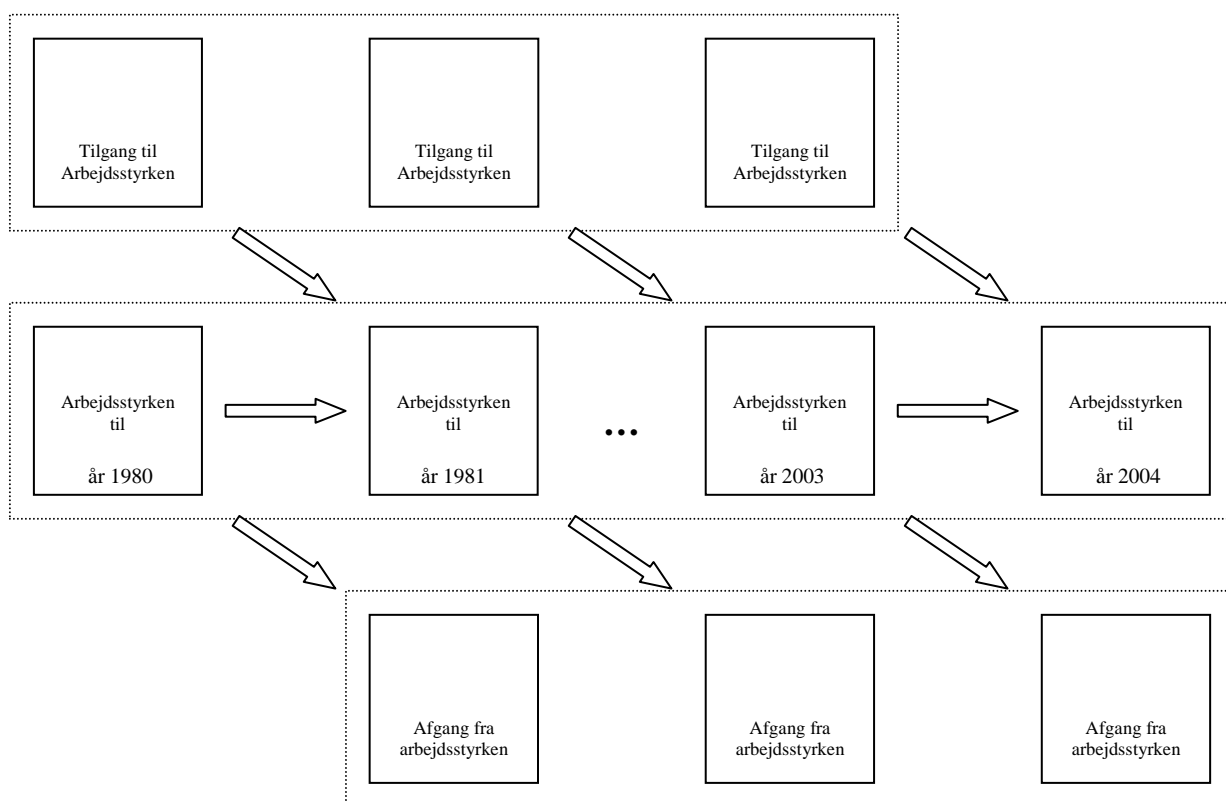
## Projektbeskrivelse

Den nedenstående analyse vil betjene sig af registerdata, primært fra IDA-databasen, til belysningen af udviklingen i den nordjyske vognmandsbranches arbejdsstyrke. Anvendelse af forløbsdata 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 figur giver en skematisk oversigt over udviklingen i arbejdsstyrken i vognmandsbranchen, samt hvad indeværende analyser vil omhandle.

**Figur 1: Udviklingen af de ansatte i vognmandsbranchen i perioden 1980-2004**



Kilde: Egen model

## Analytisk tilgang

Analysen har som ambition at blottlægge strukturtræk og strukturudvikling i branchens arbejdsstyrkesammensætning. Der er fokus på de ansattes uddannelsesniveau og deltagel-

se 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.



## Vognmandsbranchen i det nordjyske

Denne rapport er en registerbaseret analyse af den nordjyske vognmandsbranche fra 1980 frem til 2004. Med vognmandsvirksomhed forstås i denne sammenhæng vognmandsvirksomhed, samt flytteforretninger og rørtransport.

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 entreprenørområdet, 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.

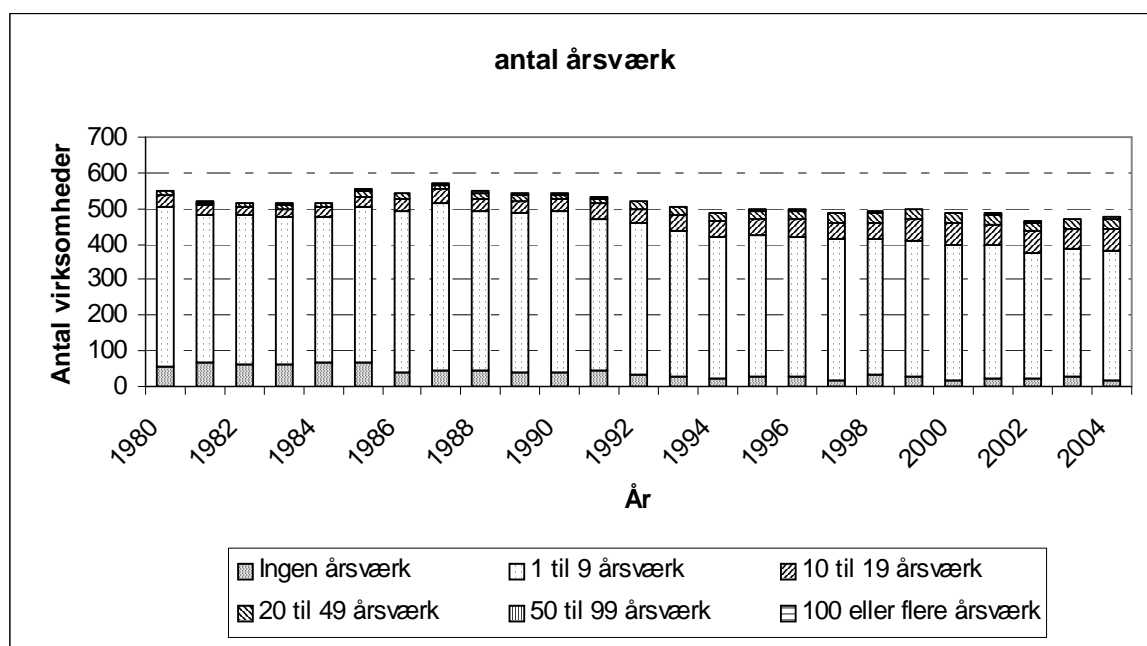
Vi anvender 4 forskellige mål som udgangspunkt for beskrivelse af branchens størrelse, nemlig antal årsværk leveret af ansatte, antal ansættelsesforhold, antal novemberansatte samt antal bibeskæftigede novemberansatte (se definitionsboksene). Hver af disse variable siger noget om størrelsen af de enkelte 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 branchen samt størrelsen på den typiske virksomhed.

Figur 2 viser antallet af virksomheder, samt deres størrelse målt ved årsværk, inden for branchen i de enkelte år i undersøgelsesperioden. Hver årssøjle er endvidere inddelt i forhold til hvor mange virksomheder, der i året har været i forskellige størrelser.

**Figur 2: Antal årsværk leveret af ansatte, 1980-2004**



Kilde: IDA-databasen

Således viser figuren, at vognmandsbranchen har en faldende tendens i antallet af virksomheder over hele perioden. Det

*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.*

ses videre, at dette hovedsageligt skal tilskrives et fald i små virksomheder med under 10 årsværk, idet der ses en vækst i antallet af virksomheder med 10-19 årsværk og med 20-49 årsværk. Branchen er dog ved periodens slutning fortsat præget af mange små virksomheder. I 1980 var der 551 virksomheder i branchen, hvilket i

2004 var faldet til 474 virksomheder. Det bemærkes i øvrigt, at der stort set ikke findes virksomheder med mere end 100 årsværk i branchen.

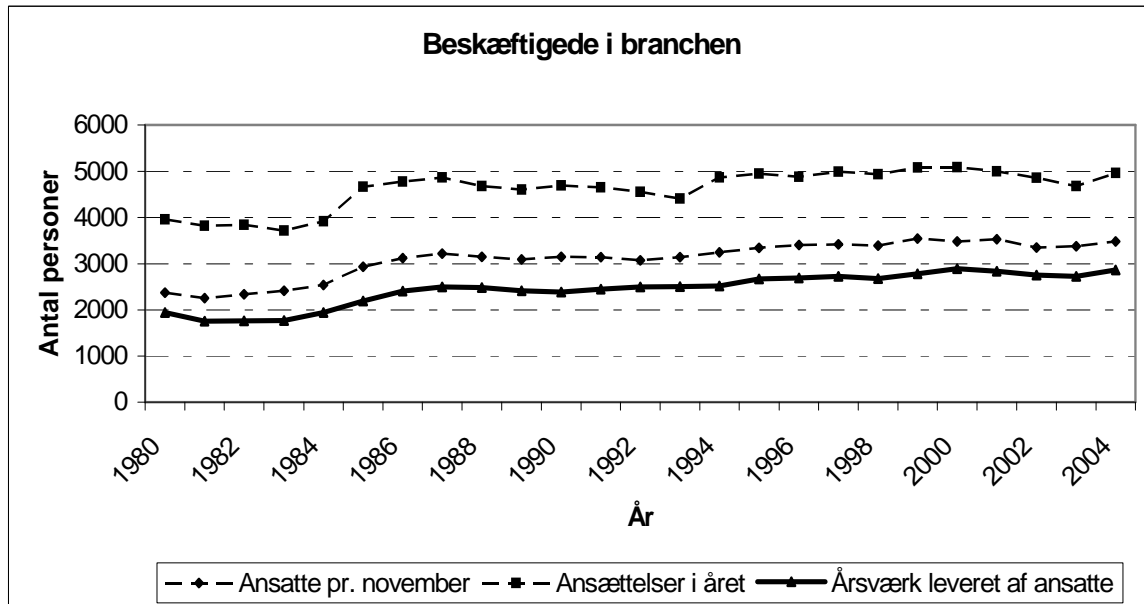
Som det fremgår af figuren, er der hvert år et lille antal virksomheder, der er angivet til ikke at have noget årsværk. Dette må antages at skyldes, at der er tale om nyoprettede virksomheder, der har eksisteret så kort tid, at den sammenlagte arbejdsindsats leveret af deres ansatte endnu ikke er nået op på hvad der svarer til et halvt års fuldtidsstilling (herafter 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, på entreprenørområdet 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 viser en stigning i branchen størrelse hen over hele perioden, med en særlig kraftig stigning fra midten til slutningen af 80'erne. I 1980 beskæftiger branchen sammenlagt hvad der svarer til knap 2500 årsværk, hvilket stiger til knap 3500 årsværk i 2004, hvilket er på omkring samme niveau som branchens størrelse ved årtusindskiftet.

**Figur 3: Beskæftigede i branchen 1980-2004**



Kilde: IDA-databasen

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

*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.*

dette tidspunkt er højere i branchen end på andre tider af året, eller det kan skyldes at en del af de ansatte ikke arbejder på fuld tid. Kombinerer man disse oplysninger med information er om antallet af bibeskæftigede i branchen (ikke afbildet), viser det sig, at dette kan forklare en del af forskellen. Antallet af bibeskæftigede udgør 8-13 % af de ansatte i branchen, med tendenser mod at være stigende hen over perioden. Dette forklarer dog ikke hele forskellen, og der er derfor grund til at tro, at en del af de hovedbeskæftigede i branchen ikke arbejder på fuld tid, hvilket er et spørgsmål, der vil blive diskuteret nærmere i forbindelse med analysen på personniveau.

Overordnet set viser figur 3 at vognmandsbranchen har gennemgået en betydelig vækstperiode, men at der er tegn på stagnation fra årtusindskiftet og frem. Figuren viser endvidere, at antallet af novemberansatte er højere end antallet af årsværk. Dette kan enten skyldes, at aktiviteten på

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

Endelig viser figuren, at der er en betydelig forskel mellem antal årsværk og antal ansættelser i året. Differencen kan enten skyldes, at der på andre tidspunkter af året er et stort antal korttidsansættelser, dvs. at der er store sæson-

mæssige udsving i branchen, eller det kan skyldes, at der er en høj gennemstrømning i branchen. I forhold til vognmandsbranchen synes det ikke umiddelbart plausibelt, at der skulle være en høj grad af sæsonafhængighed, og det må således anses som sandsynligt, at der er tale om en relativt høj gennemstrømning i branchen. Problematikken vender vi tilbage til i de senere analyser på personniveau.

### **Ændringer på virksomhedsniveau<sup>1</sup>**

I gennemsnit er der hvert år 6 % af virksomhederne, der bliver endeligt nedlagt. Variationen er kun på mellem 3 og 8 % årligt. Det er stort set lige hyppigt om grunden er endelig nedlæggelse eller overgang til selvstændig virksomhed uden ansatte, hvorimod det kun sjældent ses, at en virksomhed opuges i en anden. Endvidere er der i gennemsnit omkring 2 % 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 variation mellem de enkelte virksomheder og de enkelte undersøgelsesår, er der gennemsnitligt en tendens til at 10-50 % af arbejdsstyrken bliver udskiftet årligt.

### **Anvendelsen 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, varierer over tid, men ligger i undersøgelsesperioden mellem 6 og 12 %. Der er en tendens til, at færre virksomheder med tiden anvender ungarbejdere. Sammenlagt drejer det sig om mellem 42 og 93 unge pr. år, der samlet set er beskæftiget i branchen. Faldet i andelen af virksomheder, der beskæftiger unge afspejles også i antallet af unge beskæftigede i branchen, der ligeledes er faldende over tid.

### **Opsummering på virksomhedsdelen**

- Der er i løbet af perioden et moderat fald i antallet af virksomheder
- Branchen består i høj grad af virksomheder med 1-9 årsværk, med en stigende andel af virksomheder med mellem 10 og 50 årsværk

---

<sup>1</sup> Oplysningerne gengivet i dette afsnit er ikke afbilledet

- Udviklingen i antal årsværk peger i retning af vækst inden for branchen, men dog med tendenser mod stagnation efter årtusindskiftet
- Gennemsnitligt 6 % af virksomhederne nedlægges hvert år
- Det er normalt at mellem 10 og 50 % af arbejdsstyrken bliver udskiftet hvert år
- Personer under 18 år udgør omkring 2 % af det samlede antal ansatte
- Branchen omfatter ca. 2,5 % af virksomhederne i den Nordjyske region og omkring 1,6 % af de ansatte

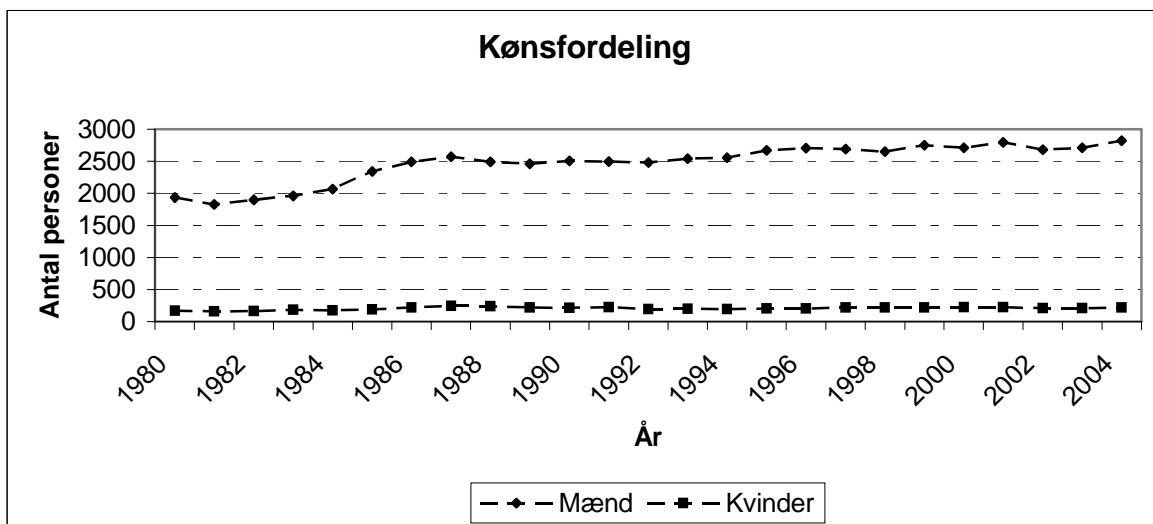
### Branchens ansatte – opgørelse på personniveau

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, heltid/deltid og løn.

### Fordeling med hensyn til køn, alder og uddannelsesniveau

Vognmandsbranchen er altovervejende, som det fremgår af figur 4, en mandsdomineret branche. Således udgør kvinderne mindre end 10 % af de ansatte, en andel som er forholdsvist stabil gennem hele undersøgelsesperioden.

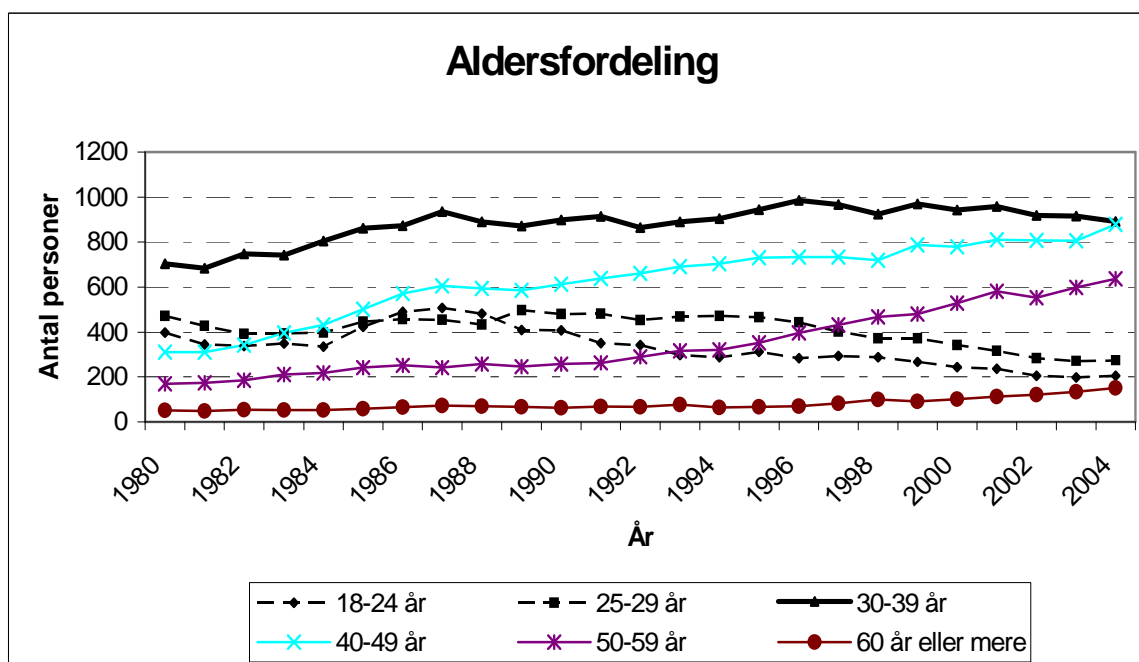
**Figur 4: Beskæftigede i branchen 1980-2004, fordelt på køn**



Kilde: IDA-databasen

Væksten i branchen har påvirket kønnene på samme måde, men grundet mændenes høje andel fremstår udviklingen her tydeligst. Væksten i antallet af mænd i branchen er fra knap 2000 i 1980 og til godt 2700 i 2004.

**Figur 5: Beskæftigede i branchen 1980-2004, fordelt på aldersgrupper**



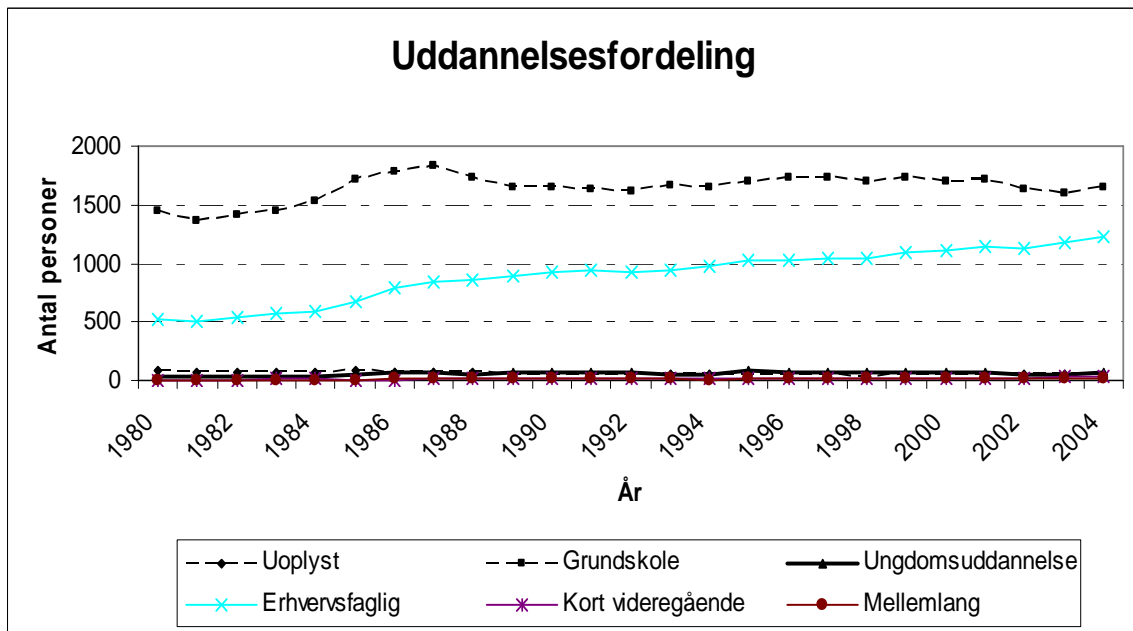
Kilde: IDA-databasen

Som det fremgår af figur 5 kan der overordnet set iagttages to forskellige udviklingstendenser, hvad angår de forskellige aldersgrupper, kendetegnet ved en antalsmæssig øgning af de ældre aldersgrupper, og en antalsmæssig mindskning af de yngste.

Den største gruppe udgøres af personer i 30-39 års alderen; en gruppe, der særligt vokser i begyndelsen af undersøgelsesperioden, hvorefter der indfinder sig en antalsmæssig stabilitet fra omkring midten af 90'erne med tendenser mod et fald fra omkring årtusindskiftet og perioden ud. Videre er der også en stor del af de ansatte i branchen, der befinder sig i alderen 40-49 år. Denne gruppe stiger ret markant over hele perioden, og går fra kun at være den fjerdestørste gruppe i starten af perioden til i 2004 at have nået samme omfang som gruppen af 30-39-årige. Gruppen af 50-59-årige følger samme udvikling, og har fra midten af 90'erne frem den kraftigste vækst sammenlignet med samtlige andre aldersgrupper. Endelig er der også specielt i den sidste del af perioden en tendens mod stigning i antallet af arbejdere over 60 år, skønt denne gruppe fortsat er lille set i forhold til det samlede antal ansatte.

Den modsatte udvikling ses i de to yngste aldersgrupper, der i starten af perioden faktisk er de næstmest og tredje mest forekommende, men som ved periodens afslutning kun ligger marginalt over størrelsen af den ældste gruppe af personer over 60 år. Faldet i disse to grupper er særligt forekommende fra omkring begyndelsen af 90'erne, og der er antydninger af en begyndende stabilitet imod slutningen af perioden.

Set i lyset af ovenstående gennemgang af udviklingen i aldersgrupperne er det ikke overraskende, at gennemsnitsalderen stiger gennem hele perioden. Således ligger gennemsnitsalderen i starten af perioden på knap 34 år, mens den i mod slutningen er nået helt op på omkring 41½ år. Dette er en meget kraftig stigning, og peger på mulige forgningsproblemer i fremtiden.

**Figur 6: Beskæftigede i branchen 1980-2004, fordelt på uddannelsesniveau<sup>2</sup>**

Kilde: IDA-databasen

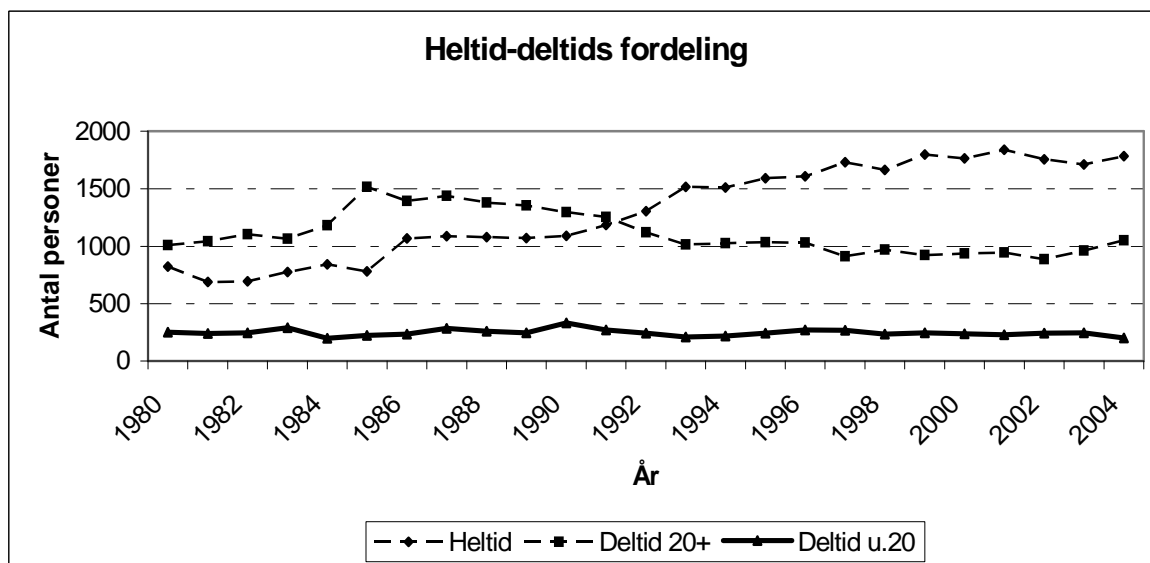
Branchen beskæftiger stort set udelukkende personer med en grundskole eller erhvervsfaglig uddannelse. Hvor andelen af grundskoleuddannede stiger i starten af perioden har der fra omkring starten af 90'erne indfundet sig en stabilitet. De erhvervsfagligt uddannede stiger i antal gennem hele perioden. Fra omkring 500 i 1980 til omkring 1200 i 2004, hvor antallet af ansatte med grundskolebaggrund ligger relativt stabil på omkring 1600-1700 fra 1990 og den resterende del af undersøgelsesperioden. Udviklingen peger i retning af en fokusering på nødvendigheden af kvalificeret arbejdskraft, dog ikke i sådan grad, at der skæres ned på antallet af ansatte med grundskolebaggrund.

### Fordeling med hensyn til timetal og lønniveau

Som det allerede blev diskuteret i forbindelse med figur 3 omkring forholdet mellem antal årsværk og novemberansættelser, så indikerede figuren, at branchen beskæftiger et forholdsvist stort antal deltidsansatte. Dette bliver bekræftet, når vi kigger på figur 7.

<sup>2</sup> Ansatte med lang videregående uddannelse er udeladt af figur 6 på grund af meget lavt antal

**Figur 7: Beskæftigede i branchen 1980-2004, fordelt på heltid og deltid ansættelser**

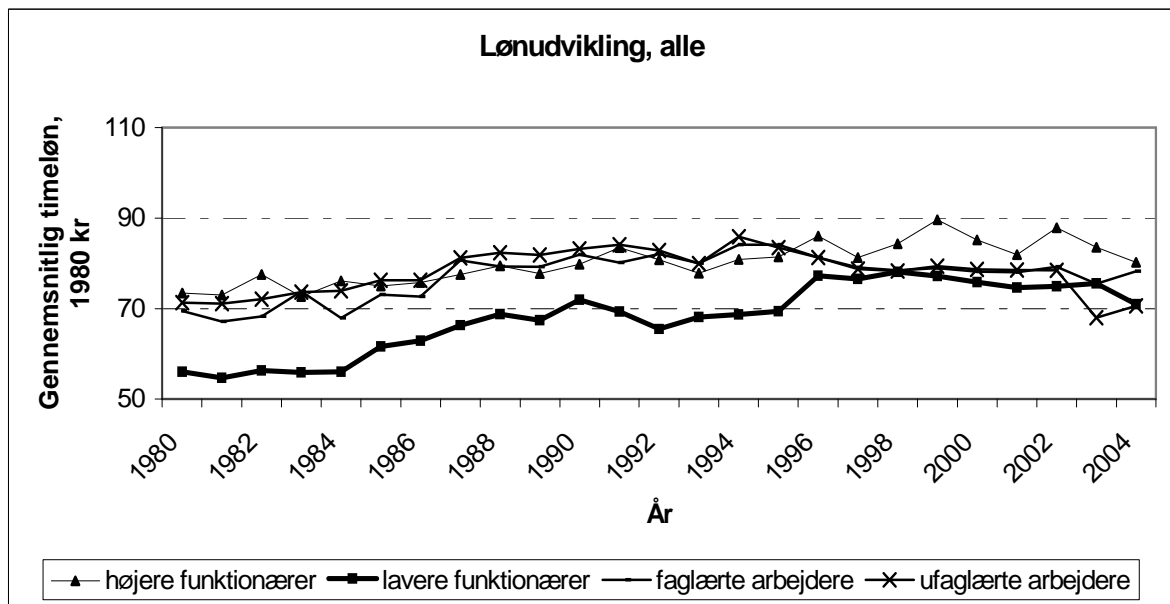


Kilde: IDA-databasen

Således viser figuren, at branchen i starten af perioden domineres af deltidsansatte med flere end 20 ugentlige timer; gruppen vokser i omfang frem til 1985, men aftager herefter de næste 10 år, hvorefter der indfinder sig en omfangsmæssig stabilitet frem mod slutningen af undersøgelsesperioden. Antallet af heltidsansatte i branchen stiger gennem hele perioden, og er i 1992 nået op på et niveau, hvor den i antal overstiger de deltidsansatte med over 20 timer. Også for denne gruppe er der dog tendenser mod stabilitet i slutningen af perioden.

Antallet af deltidsansatte med under 20 timer om ugen ligger ret stabilt gennem hele perioden, og på et forholdsvist lavt niveau.



**Figur 8: Beskæftigede i branchen 1980-2004, lønudvikling<sup>3</sup>**

Kilde: IDA-databasen

Figur 8 gengiver lønudviklingen for fire grupper i perioden 1980-2004, hvor 1980 er sat som indekssår, hvilket betyder, at lønnen de øvrige år er reguleret i forhold til prisudviklingen fra 1980. Herved kan man i tabellen direkte sammenligne tallene for de forskellige år.

Figuren viser at der fra 1980 og frem til 1995 er et bemærkelsesværdigt stort sammenfald for lønningerne af højere funktionærer, faglærte og ufaglærte arbejdere, og at niveauet for lavere funktionærer ligger betydeligt lavere. Der er dog for alle grupper tale om en moderat stigning hen over denne del af undersøgelsesperioden.

I forbindelse med databrudet i 1996 ses der ændringer i lønudviklingen for de forskellige grupper. Mens de højere funktionærer fortsat oplever en – om end mindre kraftig – lønstigning, ses der blandt de faglærte og ufaglærte arbejdere et decideret fald i den gennemsnitlige timeløn. Faldet er dog ikke stort, og niveauet ligger forholdsvis stabilt i den resterende del af perioden. Tilsvarende ses i forbindelse med databrudet et forholdsvis stort lønspring for de lavere funktionærer, dog efterfølges dette ligeledes af en periode med stabilitet med tendenser mod et fald mod slutningen af perioden.

Branchen er bemærkelsesværdig ved den meget lille lønforskel der er mellem de fire beskæftigelsesgrupper, og særligt må det pointeres, at der er en ekstraordinær lille forskel mellem de højere funktionærer og de øvrige grupper set i forhold til, hvad der kendetegner hovedparten af de øvrige brancher.

<sup>3</sup> Mellem 1995 og 1996 er der et databrud, hvilket er årsag til forandringerne i opgørelserne mellem de to år.

## Opsummering på persondelen

- Vognmandsbranchen beskæftiger altovervejende mænd, kun omkring 10 % af de ansatte er kvinder
- Aldersgennemsnittet stiger fra 34 år til 41½ år gennem undersøgelsesperioden
- Dette skyldes, at antallet af de 30-39-årige er stabilt, at antallet af yngre ansatte falder i antal, og at antallet af ansatte over 40 år stiger i antal
- Denne udvikling kan på sigt give et forgubningsproblem
- Uddannelsesniveaet stiger i vognmandsbranchen, da antallet af ansatte med grundskolebaggrund gennem længere tid har været relativt stabilt, hvorimod antallet af erhvervsfagligt uddannede stiger støt.
- Fra midten af 1990'erne er mere end halvdelen af de ansatte fuldtidsbeskæftiget
- Lønnen tilnærmelsesvis identisk for samtlige grupper i branchen

## Brugen af efteruddannelse i branchen

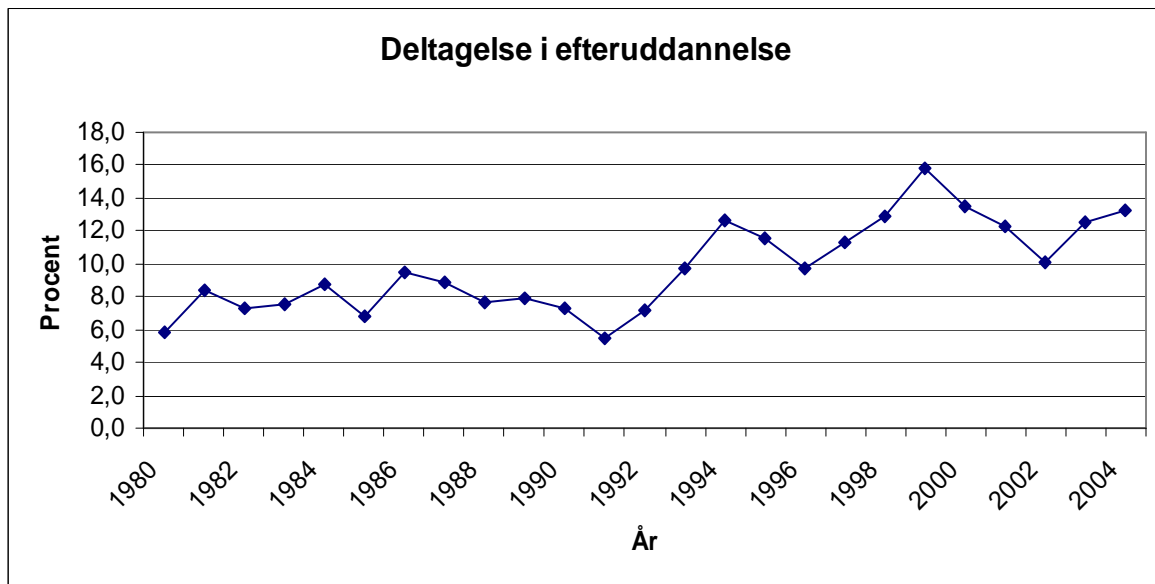
I dette afsnit vil vi give en grundigere analyse af brugen af efteruddannelse<sup>4</sup> i branchen. Som udgangspunkt vil vi se på den generelle brug af efteruddannelse i branchen. Dernæst vil vi kigge nærmere på omfanget, både målt som deltagelse i efteruddannelse, som længden af de pågældende kurser, 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.

---

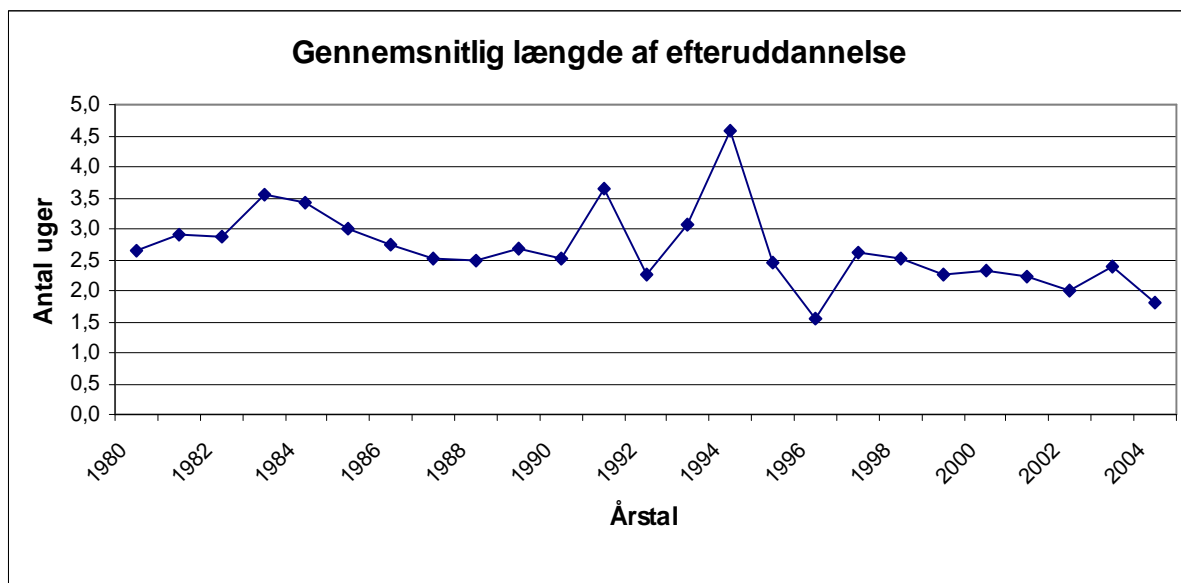
<sup>4</sup> Efteruddannelse i rapportssammenhænge er uddannelsesforløb som er finansieret, styret og primært tilrettelagt af en offentlig udbyder og finder sted enten på eller uden for arbejdspladsen og med en kontrolleret eksamen. Dette betyder f.eks., at virksomhedsinterne kurser uden kontrolleret eksamen, sidemandsoplæring og leverandørkurser ikke figurerer i statistikker anvendt i denne rapport. Desuden gælder det, at kurser skal være udbud 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.

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

Kilde: IDA-databasen

I de store træk er deltagelsen i efteruddannelse i vognmandsbranchen stigende fra et udgangspunkt på 6 % i 1980 til knap 14 % i 2004. Denne meget overordnede betragtning dækker dog over ikke helt uvæsentlige udsving, af både op- og nedadgående karakter. I 1991 deltager den mindste andel af de ansatte i branchen (knap 6%), og i 1999, hvor deltagelsen er på sit højeste, deltager knap 16 % af de ansatte i branchen.

### Længden af efteruddannelse

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

Kilde: IDA-databasen

Overordnet set har der gennem undersøgelsesperioden været et mindre fald i den gennemsnitlige længde af efteruddannelsedeltagelsen. Faldet er dog kun af mindre omfang, fra godt 3½ uger i 1983 til knap 2 uger i 2004. Omkring starten af 1990'erne viser analysen, at der er relativt voldsomme udsving fra 4½ uger i 1994 og 1½ uger i 1996.

Samtidig med at den gennemsnitlige længde falder, stiger deltagelsesandelen, hvilket tyder på, at den samlede efteruddannelse i vognmandsbranchen bliver delt ud på flere ansatte.

### **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 køn, alder, uddannelse, anciennitet eller virksomhedsstørrelse. Disse forskelle vil kun blive præsenteret i teksten og ikke i form af figurer.

Mændenes deltagelsesandel minder i udpræget grad om den samlede efteruddannelsesandel, jf. figur 9, hvilket hænger sammen med, vognmandsbranchen overvejende beskæftiger mænd. Analysen viser, at kvinder i væsentligt mindre grad deltager i efteruddannelse<sup>5</sup>.

De ansattes alder differentierer til en vis grad deltagelse i efteruddannelse. Overordnet set følger aldersgrupperne den generelle udvikling, se figur 9, dog er niveauet væsentligt forskelligt. Den overordnede tendens er, at jo yngre den ansatte er, jo større er sandsynligheden for, at han deltager i efteruddannelse. De 30-39-årige er tilnærmelsesvis identisk med den overordnede udvikling vist i figur 9. Når vi kigger nærmere på den gennemsnitlige længde af efteruddannelse, er forskellene ikke længere så entydige, dog er der antydninger af, jo yngre deltageren er, jo længere er deltagelsen. Igen er de 30-39-årige tættest på gennemsnittet. Forskellene er dog væsentlig mindre end den er for deltagelsesandelene.

Den ansattes uddannelsesmæssige baggrund har ligeledes indflydelse på efteruddannelsesadfærden<sup>6</sup>. Uddannelsesgrupperne følger i grove træk den allerede præsenterede overordnede udvikling, dog deltager en lidt større andel af de erhvervsfagligt uddannede i efteruddannelse, sammenlignet med ansatte med grundskolebaggrund. Faktisk peger analysen i retning, at denne forskel bliver mere markant efter årtusindskiftet. Omvendt er der ingen forskel i den gennemsnitlige længde af efteruddannelse mellem de to grupper.

Ansættelseslængden eller anciennitet har klar indvirkning på deltagelsen i efteruddannelse. Blandt de nyansatte finder vi klart den højeste deltagelsesandel. Fra midten af 1990'erne og frem ligger deltagelsesandelen for denne gruppe omkring 17 %. I samme periode ligger de øvrige grupper på mellem 9 % til 11 %. Så snart den ansatte har anciennitet bliver det vanskeligt at differentiere mellem grupperne, dog peger tendensen i retning af at jo længere anciennitet, jo mindre deltagelsesandel. Retfærdigvis skal det nævnes, at disse forskelle er minimale.

---

<sup>5</sup> Det giver ikke mening at diskutere kønsforskelle i den gennemsnitlige længde af efteruddannelsedeltagelse pga. den lille andel kvinder udgør af branchen samlede arbejdsstyrke. Mændenes gennemsnitlige længde er tilnærmelsesvis identisk med den generelle gennemsnitlængde.

<sup>6</sup> Der vil kun blive kommenteret på ansatte med grundskolebaggrund og erhvervsfaglig uddannelse, da de øvrige uddannelsesgrupper er for små til at kommentere meningsfuldt.

Sammenhængen mellem anciennitet og efteruddannelsesdeltagelse indikerer, at efteruddannelse i overvejende grad bliver anvendt som et indslusningsredskab.

Den gennemsnitlige længde af efteruddannelse bliver kun i minimal grad påvirket af den ansattes anciennitet. Analysen peger dog i retning af, at jo mindre anciennitet, jo længere kurser. Det skal understreges, at der her tales om overordnede tendenser, og det ikke nødvendigvis muligt at genfinde denne sammenhæng hvert år.

Det er ikke umiddelbart muligt at identificere klare sammenhænge mellem efteruddannelsesaktiviteten og virksomhedens størrelse.

### **Opsummering på deltagelsen i efteruddannelse**

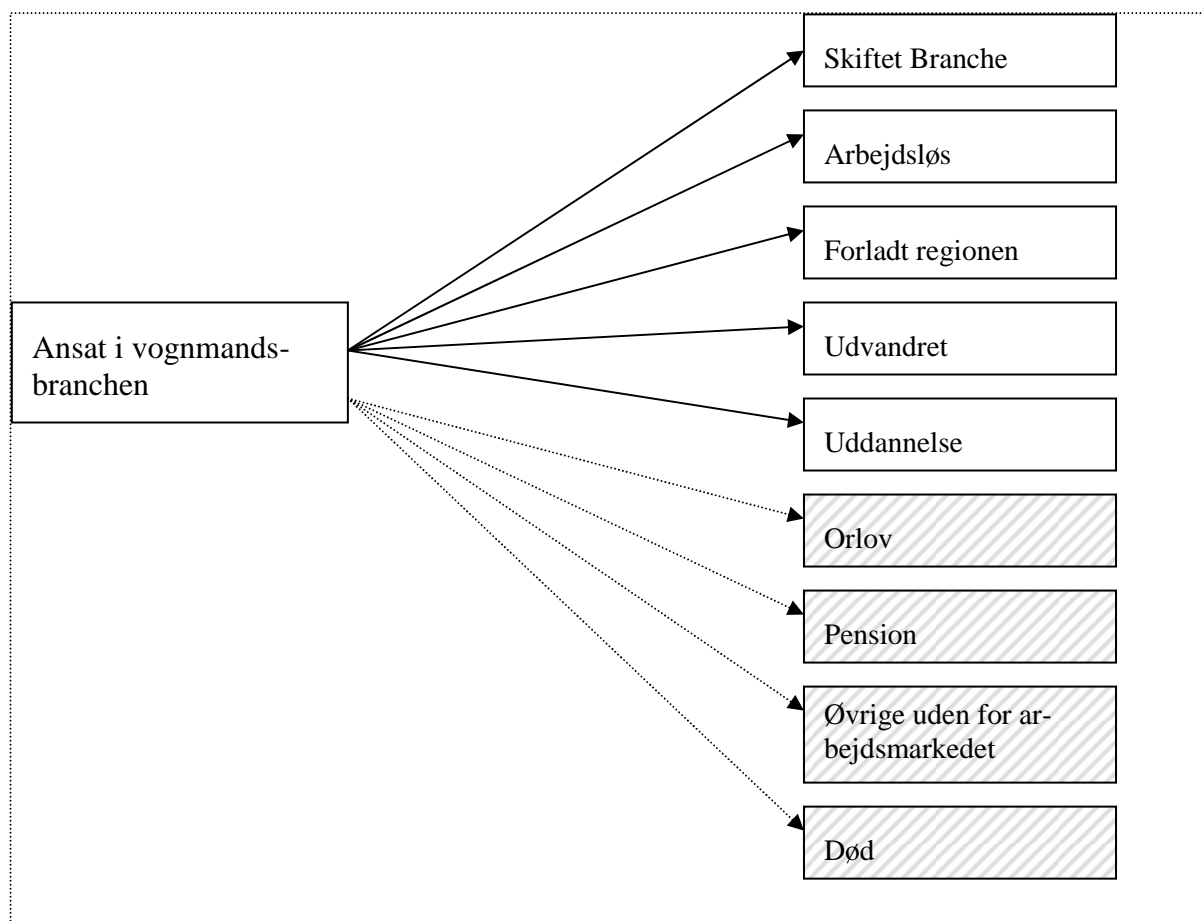
- Andelen, der deltager i efteruddannelse, stiger fra knap 6 % i 1980 til knap 14 % i 2004
- Omvendt falder den gennemsnitlige længde fra knap 3½ uger i 1983 til knap 2 uger i 2004
- Mændene i vognmandsbranchen deltager i højere grad i efteruddannelse sammenlignet med deres kvindelige kollegaer
- Deltagelsesandelen og længden af efteruddannelsen falder med alderen
- En større andel af de erhvervsfagligt uddannede får efteruddannelse
- En højere andel af de nyansatte får efteruddannelse sammenlignet med de øvrige ansatte
- Samtidig er der en svag tendens mod, at de nyansatte deltager i lidt længere kurser
- Virksomhedens størrelse har ingen påviselig effekt



## 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 vognmandsbranchen. 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.

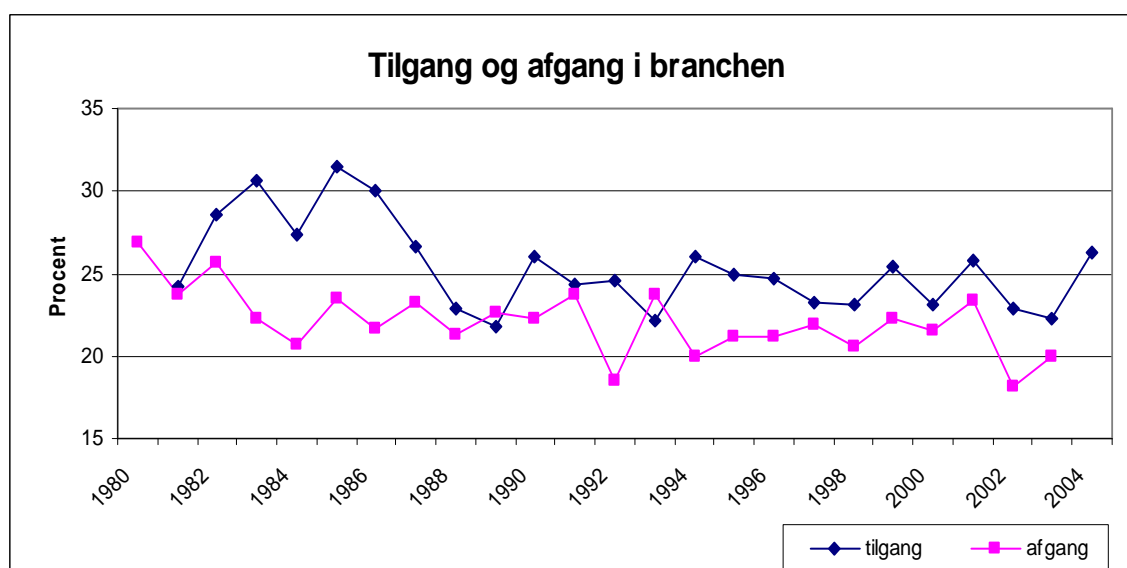
Den anden kategori betegnes *censurering*, og omfatter primært personer, der er gået på pension eller afgået ved døden. Endvidere omfatter kategorien personer, der er på orlov,

idet de ikke pt. er i branchen, men så at sige har udtrykt en hensigt om at komme tilbage.<sup>7</sup> 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 den<sup>8</sup>. I udgangspunktet vil vi beskæftigelse med den generelle tilgang og afgang fra branchen.

Fordelingen af nytilkomne<sup>9</sup> i branchen, samt personer der forlader branchen<sup>10</sup> 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 vognmandsbranchen 1980-2004**



Kilde: IDA-databasen

<sup>7</sup> Hvis orloven ikke strækker sig over mere end et enkelt år, betragtes personen som stadig værende i branchen.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Beregnet som antallet af personer, der har det første år i branchen i forhold til det samlede antal ansatte i branchen det pågældende år.

<sup>10</sup> Beregnet som antallet af personer, der har det sidste år i branchen i forhold til det samlede antal ansatte i branchen det pågældende år.



Gennem det meste af undersøgelsesperioden er der en positiv beskæftigelsesudvikling (jf. figur 3). Dette stemmer overens med figur 12, hvor det fremgår, at tilgangen gennemgående er højere end afgang fra branchen.<sup>11</sup>

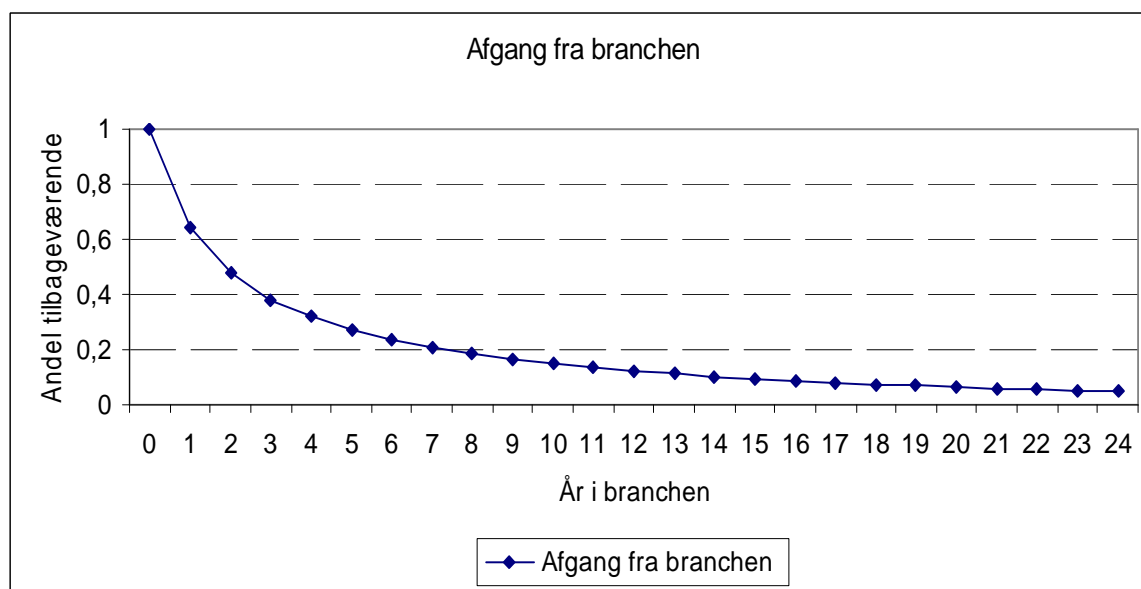
Tilgangen til branchen er ikke stabil over undersøgelsesperioden, men varierer fra omkring 22-31 % af årets samlede ansatte, dog er der tilnærmelsesvist stabilitet i tilgangen fra 1990 til 2004, hvor niveauet er omkring 25 % nye hvert år, hvilket også svarer til gennemsnittet for hele perioden.

Også afgang fra branchen er varierende hen over perioden; den svinger mellem 18 og 27 % af det samlede antal ansatte i branchen i året. Gennemsnittet for hele perioden ligger på 22 %, hvilket vil sige at lidt mere end hver femte forlader branchen hvert år. Dertil kommer den del af de beskæftigede, der forlader arbejdsmarkedet via orlov, pension, udflytning eller fysisk død. Censureringer (ikke gengivet) varierer mellem 1,5 og 3,4 % af den samlede arbejdsstyrke i de enkelte år.

### Analysen 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

<sup>11</sup> Der er ikke taget højde for censureringer, der dog i sammenligning ligger på et meget lavt niveau.

Figur 13 viser, at 36 % af de ansatte i vognmandsbranchen er forsvundet fra branchen efter bare et enkelt års ansættelse. Efter to år i branchen er der 48 % tilbage, mens 15 % 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 24 år, men ved denne grænse er der stadig omkring 5 % af de ansatte tilbage. Dette tegner altså et billede af en branche, hvor en meget stor andel af de ansatte kun bliver i branchen i få år, mens det er en forholdsvis lille gruppe, der bliver i branchen over en lang periode.

### 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 vognmandsbranchen, 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 vognmandsbranchen**

	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året før	2764	15,0
Selvstændig/arbejdsgiver (inkl. orlov fra disse)	965	5,2
Ansatt i anden branche (uddybes nedenfor)	10 471	56,7
Arbejdsløs	3149	17,1
Under uddannelse	233	1,3
På orlov	27	0,1
Pensioneret	224	1,2
Øvrige	627	3,4
<b>Total</b>	<b>18 460</b>	<b>100,0</b>

Kilde: IDA-databasen

Tabel 1 angiver stillingskategorier for det år, der ligger forud for personens ansættelse i vognmandsbranchen. For ca. 15 % har vi ingen oplysninger om året inden de er startet i vognmandsbranchen. Heraf var omkring 75 % ansat i branchen i 1980, mens den resterende fjerdedel enten er unge personer eller personer der arbejder i branchen det første år efter en indvandring eller tilbagekomst til landet efter en udlandsperiode. Yderligere er godt halvdelen året før ansat i en anden branche, mens kun omkring 1 % var under uddannelse. Omkring 17 % er arbejdsløse året inden de starter i vognmandsbranchen.

**Tabel 2: Branchetilknytning i året inden ansættelse i vognmandsbranchen**

	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året før	2764	15,0
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	975	5,3
Industri	2129	11,5
Energi- og vandforsyning	17	0,1
Bygge- og anlægsvirksomhed	1107	6,0
Handel, hotel og restaurationsvirksomhed	2008	10,9
Transport, post og telekommunikation	3682	19,9
Finansieringsvirksomhed og forretningsservice	457	2,5
Offentlige og personlige tjenesteydelser	950	5,1
Uoplyst erhverv	4371	23,7
<b>Total</b>	<b>18 460</b>	<b>100,0</b>

Kilde: IDA-databasen

Ser man videre på, hvilke brancher folk kommer fra, jf. tabel 2, er den hyppigst forekommende branche transport, post og telekommunikation, med omkring en femtedel. Heraf har omkring to tredjedele også året inden været ansat i vognmandsbranchen, blot udenfor den nordjyske region. Knap 12 % har året inden deres indtræden i vognmandsbranchen været ansat i industrien, mens 11 % kommer fra en beskæftigelse inden for handel, hotel og restaurationsvirksomhed.

**Tabel 3: Stillingskategorier for året efter ansættelse i vognmandsbranchen**

	<b>Etårige ansættelser</b>		<b>Flerårige ansættelser</b>	
	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året efter	861	11,2	2381	22,1
Selvstændig/arbejdsgiver (inkl. orlov fra disse)	337	4,4	729	6,8
Ansæt i anden branche	4415	57,3	5387	50,1
Arbejdsløs	1500	19,5	1457	13,6
Under uddannelse	103	1,3	55	0,5
På orlov	10	0,1	36	0,3
Pensioneret	180	2,3	446	4,1
Øvrige	302	3,9	261	2,4
<b>Total</b>	<b>7708</b>	<b>100,0</b>	<b>10 752</b>	<b>100,0</b>

Kilde: IDA-databasen

Tabel 3 viser, at der er ret stor forskel på personer med et enkelt års ansættelse i vognmandsbranchen og personer, der har været ansat i to eller flere år, hvad angår deres status året efter deres ansættelse. Således mangler vi oplysninger for 22 % af personer med flere års ansættelse, mens dette kun er tilfældet for 11 % 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 vognmandsbranchen, nemlig 4 %, end der er efter et enkelt år, hvor tallet kun er på 2,3 %. Videre er der også en højere andel af personer med flerårige ansættelser i branchen, der efterfølgende slår sig ned som selvstændigt erhvervsdrivende. Andelen er her på knap 7 %, mens det kun er gældende for godt 4 % af personer med et enkelt års ansættelse i vognmandsbranchen.

Modsat er der flere personer med kun et enkelt år i vognmandsbranchen, der finder beskæftigelse i en anden branche, 57 %, hvor andelen for personer med flere år ligger på 50 %. Tilsvarende er der også en højere tendens til at blive arbejdsløs efter bare et enkelt år i branchen. Her er andelen på knap 20 % mod knap 14 % blandt personer, der har været ansat i længere tid. I begge grupper er der en meget lav tilbøjelighed til at påbegynde en uddannelse efter en ansættelse i branchen, hvilket antageligt til en vis grad kan henføres til den relativt lave andel unge mennesker i branchen.

**Tabel 4: Branchetilknytning i året efter ansættelse i vognmandsbranchen**

	Etårige ansættelser		Flerårige ansættelser	
	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året efter	936	12,1	2522	23,5
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	287	3,7	351	3,3
Industri	893	11,6	1085	10,1
Energi- og vandforsyning	11	0,1	21	0,2
Bygge- og anlægsvirksomhed	462	6,0	562	5,2
Handel, hotel og restaurationsvirksomhed	690	9,0	817	7,6
Transport, post og telekommunikation	1691	21,9	2461	22,9
Finansieringsvirksomhed og forretningsservice	200	2,6	261	2,4
Offentlige og personlige tjenesteydelser	446	5,8	467	4,3
Uoplyst erhverv	2092	27,1	2205	20,5
<b>Total</b>	<b>7708</b>	<b>100,0</b>	<b>10 752</b>	<b>100,0</b>

Kilde: IDA-databasen

I forhold til aftagerbrancher er der ikke den store forskel på, hvorvidt personerne har været ansat et enkelt eller flere år i vognmandsbranchen. Transport, post og telekommunikation er den største aftagerbranche med 23 %, mens 10-12 % går fra en ansættelse i vogn-

mandsbranchen til en ansættelse i industrien og 8-9 % fortsætter til en ansættelse inden for handel, hotel og restaurationsvirksomhed.

### 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 variablenes 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 både deltidsansatte med et højt timetal og deltidsansatte med et lavt timetal, skal sammenlignes.

**Tabel 5: Cox model med oplysninger om løn, kun heltidsansatte og deltidsansatte med mange timer**

	<b>Model til</b> <i>Hazardratio</i>	<b>anden branche</b> <i>signifikans</i>	<b>Model til</b> <i>hazardratio</i>	<b>Arbejdsløshed</b> <i>Signifikans</i>
<b><i>Køn: Mænd</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>
Kvinder	0,751	<0,0001	1,548	<0,0001
<b><i>Etnicitet: Dansk</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>
Ikke-dansk	0,958	0,7467	1,159	0,4616
<b><i>Aldersgruppe: 30-39 år</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>
18-24 år	1,085	0,0513	0,787	0,0005
25-29 år	1,093	0,0128	0,990	0,8682
40-49 år	0,863	<0,0001	0,940	0,2932
50- år	0,570	<0,0001	1,146	0,0490
<b><i>Ansættelsestid: Heltid</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>
Deltid, 20 el. flere timer pr. uge	1,885	<0,0001	2,769	<0,0001
<b><i>Efteruddannelse i året: Nej</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>
Ja	1,088	0,0260	1,085	0,1933
<b><i>Uddannelsesniveau: Erhvervsfaglig</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>
Grundskole (inkl. uoplyst)	0,882	<0,0001	1,443	<0,0001
Gymnasial	1,465	<0,0001	1,167	0,3326
Kort videregående	0,739	0,1072	1,313	0,2856
Mellemlang videregående	1,566	0,0064	0,514	0,1845
Lang videregående	2,301	0,0014	1,269	0,6826
<b><i>Virksomhedsstørrelse: 0-9 årsværk</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>
10-19 årsværk	0,995	0,8643	0,883	0,0192
20-49 årsværk	0,940	0,0716	0,804	0,0002
50-99 årsværk	1,227	<0,0001	0,832	0,0403
100 eller flere årsværk	0,892	0,5941	1,068	0,8358

<b>Familietype: Sammen m. børn</b>	<b>I</b>	<b>--</b>	<b>I</b>	<b>--</b>
Enlig u. børn	0,903	0,0016	1,487	<0,0001
Enlig m. børn	1,233	0,0628	1,617	0,0032
Sammen u. børn	1,038	0,2640	1,328	<0,0001
<b>Antal gange i branchen: 1 gang</b>	<b>I</b>	<b>--</b>	<b>I</b>	<b>--</b>
2 gange	0,892	0,0005	0,847	0,0025
3 eller flere gange	0,843	0,0015	0,945	0,4946
<b>Konjunktur</b>	<b>I</b>	<b>--</b>	<b>I</b>	<b>--</b>
Pr. procent stigning i arbejdsløshed	0,983	0,0006	1,056	<0,0001
<b>Lønniveau: Gennemsnitligt<sup>12</sup></b>	<b>I</b>	<b>--</b>	<b>I</b>	<b>--</b>
Meget mindre	1,279	<0,0001	1,405	<0,0001
Lidt mindre	1,116	0,0037	1,390	<0,0001
Lidt mere	0,843	<0,0001	0,711	<0,0001
Meget mere	0,705	<0,0001	0,674	<0,0001
N		15 327		15 327

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 skrift<sup>13</sup>.

Modellen i tabel 5 viser, at kvinder har en 25 % mindsket branchemobilitet, set i forhold til mænd. Det ses også, at deres risiko for at komme ud i arbejdsløshed er hele 55 % højere end mændenes.

Med hensyn til de ansattes nationale tilhørsforhold er der ikke basis for at konkludere på forskelle mellem danskere og udlændinge – hverken med hensyn til tilbøjeligheden for brancheskift eller i forhold til risikoen for arbejdsløshed.

Hvad angår sammenhængen mellem alder og branchemobilitet, ses der ikke nogen signifikante forskelle mellem de tre yngste aldersgrupper, mens de ansatte i aldersgruppen 40-49 år har en formindsket tilbøjelighed på 14 % i forhold til de 30-39-årige, og den ældste aldersgruppe har en hele 43 % lavere tilbøjelighed til at skifte branche.

Beskæftigelsens omfang har en markant betydning for tilbøjeligheden til at forlade vognmandsbranchen; der er en forhøjet risiko på 89 % blandt personer med en deltidsansættel-

<sup>12</sup> Det gennemsnitlige lønniveau er  $\pm 5\%$  s afvigelse fra medianlønningen. Lidt mindre er afvigelser fra medianlønningen på  $-5-25\%$  og lidt mere er  $+5-25\%$  s afvigelser fra medianlønningen. Meget mindre er mere end  $25\%$  under medianlønningen. Meget mere er mere end  $25\%$  højere løn end medianlønningen. 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.

<sup>13</sup> Vi har valgt at sætte grænsen for, hvad der er statistisk signifikant ved et 0,01-niveau.

se med mange timer for at skifte til en anden branche, og en 2,8 så høj risiko for at opleve arbejdsløshed; begge i forhold til fuldtidsansatte.<sup>14</sup>

Ser man videre på brugen af efteruddannelse, kan der ikke påvises nogen betydning af deltagelse i kurser – hverken med hensyn til tilbøjeligheden til at skifte til en anden branche eller i forhold til risikoen for arbejdsløshed.

Sammenlignet med erhvervsfagligt uddannede er der blandt grundskoleuddannede en formindsket tilbøjelighed på 12 % til at søge beskæftigelse i andre brancher. Der kan ikke påvises forskelle i forhold til personer med en kort videregående uddannelse, mens samtlige andre uddannelsesgrupper har en forøget tilbøjelighed til at skifte branche. Denne varierer fra 47-57 % blandt gymnasialt uddannede og ansatte med en mellemlang videregående uddannelse, til en 2,3 gange så høj tilbøjelighed blandt personer med en lang videregående uddannelse. Hvad angår overgange til arbejdsløshed, ses der en 44 % forhøjet risiko blandt grundskoleuddannede i forhold til personer med en erhvervsfaglig uddannelse, mens der ikke kan påvises forskelle i forhold til de øvrige uddannelsesgrupper.

I forhold til virksomhedsstørrelse er det kun personer ansat på en virksomhed med 50-99 årsværk, der skiller sig ud hvad angår branchemobilitet, idet disse personer har en tilbøjelighed der er forøget med omkring 22 % i forhold til personer, der er ansat i små virksomheder med under 10 årsværk. Ser man i stedet på risikoen for at opleve arbejdsløshed er det personer der arbejder på virksomheder med mellem 20 og 49 årsværk, der skiller sig ud med en nedsat risiko på 20 % set i forhold til personer ansat på små virksomheder.

Modellen viser endvidere, at familietype har begrænset betydning for branchemobilitet, idet det kun er enlige personer uden børn, der adskiller sig signifikant fra samboende personer med børn; deres sandsynlighed er 10 % mindre. Ser man derimod på overgange fra en ansættelse i vognmandsbranchen til arbejdsløshed, har familietype en forholdsvis stor betydning. Det viser sig her, at samboende personer med børn har den klart laveste risiko, idet alle andre grupper har en overhyppighed på 33-62 %.

Ser man på forskelle mellem ansatte, der har en stabil ansættelse i branchen og personer, der indtræder i branchen på flere forskellige tidspunkter i løbet af undersøgelsesperioden, viser det sig, at tilbøjeligheden til at forlade branchen til fordel for beskæftigelse i andre branchen falder med antal ansættelser, ligesom der blandt ansatte der er i branchen for anden gang har en moderat nedsat risiko for arbejdsløshed.

Videre er der i modellen taget højde for hvorledes de generelle konjunkturer spiller ind i forhold til sandsynligheden 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.<sup>15</sup> Som forventet ses der en generelt øget risiko for at opleve arbejdsløshed, når arbejdsløsheden er høj. Således stiger risikoen med omkring 6 % for de ansatte i vognmandsbranchen for hvert procentpoint, som den generelle arbejdsløshed stiger. Omvendt ses det, at når arbejdsløsheden i regionen stiger, falder branche-

---

<sup>14</sup> 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 2,7 gange så høj risiko for at skifte branche, og en 1,9 gange så høj risiko for arbejdsløshed i sammenligning med heltidsansatte. Disse tal fremkommer i en regressionsmodel uden lønnen inkluderet, men hvor de øvrige parametre ikke afviger væsentlig fra de, der her er præsenteret.

<sup>15</sup> I undersøgelsesperioden ligger arbejdsløshedsprocenten i regionen på mellem 4,8 og 13,2 %.

mobiliteten; faldet er på 2 % for hvert procentpoint som den generelle arbejdsløshed stiger.

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, at der er en direkte sammenhæng mellem lønniveauet og personens tilbøjelighed til at forlade vognmandsbranchen til fordel for en beskæftigelse i en anden branche. Således er der en forøget tilbøjelighed på 12-28 % i de to lavtlønnede grupper, mens der i de to højtlønnede grupper er en formindsket tilbøjelighed på 16-30 %. Den samme sammenhæng – i en stærkere form – ses, når det gælder risikoen for at opleve arbejdsløshed. Også her er der en forhøjet risiko blandt de lavtlønnede, nemlig på 39-41 %, mens de højtlønnede har en formindsket risiko for arbejdsløshed på 29-33 % i forhold til de personer, hvis løn er gennemsnitlig for deres uddannelsesgruppe.

### Hovedpunkter fra regressionsanalyserne

- Kvinderne bliver hyppigere arbejdsløse sammenlignet med mændene
- Mændene er i højere grad branchemobile
- Ansatte med anden etnisk baggrund end dansk har samme sandsynlighed for branchemobilitet og arbejdsløshedsrisiko som de øvrige ansatte
- De 18-24-årige bliver i mindre grad end ansatte fra de øvrige aldersgrupper arbejdsløse
- Branchemobiliteten falder med alderen, ansatte over 40 år er væsentlig mindre branchemobile sammenlignet med de øvrige aldersgrupper
- Deltidsansatte er mere branchemobile og har større arbejdsløshedsrisiko
- Erhvervsfagligt uddannede og ansatte med grundskole baggrund er mindre branchemobile, sammenlignet med de øvrige uddannelsesgrupper
- Ansatte med grundskole baggrund har den højeste arbejdsløshedsrisiko
- Ansatte med partner og børn har den mindste arbejdsløshedsrisiko, enlige med børn har den største arbejdsløshedsrisiko
- Flere ansættelsesforløb i branchen mindsker branchemobiliteten og arbejdsløshedsrisikoen
- Stigning i den generelle arbejdsløshedsprocent i Nordjylland øger risikoen for at blive arbejdsløs og mindsker sandsynligheden for branchemobilitet
- Ansatte, der er lønnet over gennemsnittet, har mindre arbejdsløshedsrisiko og ansatte, der er lønnet under gennemsnittet, har større arbejdsløshedsrisiko
- Ansatte, der er lønnet under gennemsnittet, er mere branchemobile og ansatte, der lønnet over gennemsnittet er mindre branchemobile sammenlignet med de gennemsnitslønnede



## Sammenfatning af resultaterne

Indeværende rapport omhandler udviklingen i arbejdskraften i vognmandsbranchen 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 elektronikbranche har udviklet sig.

Branchen er en mindre branche i nordjyske sammenhænge, da virksomhederne i branchen kun udgør omkring 2,5 % af det samlede antal virksomheder. Branchens virksomheder beskæftiger omkring 1,6 % af den samlede arbejdsstyrke i den nordjyske region. Dette antyder, at vognmandsbranchen består af mange små virksomheder, som ligger under den gennemsnitlige virksomhedsstørrelse i den nordjyske region.

Vognmandsbranchen består primært af virksomheder med 1-9 årsværk, dog er der en stigning i antallet af virksomheder med 10-49 årsværk. Dette er årsagen til, at antallet af ansatte er stabilt og ligefrem stigende i perioder, trods det at virksomhedsantallet falder gennem hele undersøgelsesperioden. Det er primært virksomheder med 1-9 årsværk, der forsvinder. Der ses altså en tendens mod koncentreret af arbejdskraften på større enheder i branchen. Frem til årtusindskiftet viser analysen, at beskæftigelsen stiger (antal årsværk), herefter ser vi tegn på stagnation.

Et særkende ved vognmandsbranchen er, at det er en mandsdomineret branche. Samtidig er vognmandsbranchen kendetegnet ved en aldrende arbejdsstyrke. Gennemsnitsalderen stiger fra 34 år i 1980 til 41½ år i 2004. Dette skyldes, at antallet af ansatte under 30 år falder samtidig med, at antallet af de 30-39-årige, den største gruppe, er stabilt, og at antallet af ansatte over 40 år stiger. Dette kunne på sigt føre til en forgubning og voldsomme rekrutteringsproblemer.

Vognmandsbranchen er en af de få brancher, hvor der ikke kan identificeres et fald i antallet af beskæftigelsesmuligheder for ansatte med grundskolebaggrund. Dog viser analysen en øget fokusering på fagligt uddannede ansatte i form af en øgning i antallet af ansatte med en erhvervsfaglig uddannelsesbaggrund.

Fra midten af 1990'erne er gruppen af de fuldtidsansatte større end de to grupper af deltidsansatte tilsammen, samtidig udgør gruppen af ansatte med mindre end 20 ugentlige timer, i forhold til det samlede antal ansatte, en ganske lille gruppe.

Lønudviklingsmæssigt adskiller vognmandsbranchen sig fra de øvrige brancher ved at alle grupperne, med få undtagelser, har samme niveau og lønudvikling. Udtagelsen er de lavere funktionærer, som fra midten af 1990'erne gennemsnitligt har en væsentligt ringere timeløn, samt ledernes lidt højere løn fra midten af 1990'erne og frem. Dog er den sidstnævnte forskel ikke specielt markant.

Brugen af efteruddannelse i branchen stiger fra en deltagelsesandel på 6 % i begyndelsen af undersøgelsesperioden til 14 % i 2004, hvilket er en relativt stor fremgang, omvendt bliver den gennemsnitlige længde af efteruddannelseskurserne lidt kortere. Så efteruddannelsen bliver i et vist omfang omfordelt til flere ansatte. Det kan dog ikke forklare hele fremgangen. Flere faktorer har indflydelse på sandsynligheden for at deltage i efteruddannelse. Chancerne forbedres, hvis den ansatte er mand, erhvervsfagligt uddannet, yngre eller nyansat. Specielt i forbindelse med den sidste kategori tyder analysen på, at efteruddannelse fungerer som indslusningsredskab.

Indtil videre er der blevet summeret op på de store udviklingstræk i vognmandsbranchen. Vi vil nu gå videre og kommentere på arbejdslivsforløbene, til- og afgang fra branchen, herunder hvorfra de ansatte kommer og hvad de laver efter deres ansættelse i branchen. Til slut vil resultaterne fra regressionsanalyser, omkring hvem der forlader vognmandsbranchen til henholdsvis en anden branche eller arbejdsløshed, blive opsummeret.

I gennemsnit forlader 22 % af de ansatte branchen hver år, hvilket i sammenligning med andre brancher må betragtes som en moderat afgang. Samme tendens kan genfindes figur 13, som viser, hvor længe de enkelte bliver i vognmandsbranchen. Knap hver anden er tilbage efter to år og hver femte er tilbage efter 8 års ansættelse. Denne udvikling giver rimelig mulighed for planlægning i forhold til langsigtet personaleudvikling.

Analysen, af hvor de ansatte kommer fra, før de får beskæftigelse i vognmandsbranchen, viser, at ganske få får deres første erfaringer med arbejdsmarkedet i vognmandsbranchen, hvilket stemmer overens med det faldende antal af helt unge ansatte. Samtidig har godt en ottendedel erfaring fra vognmandsbranchen uden for den nordjyske region. Derudover har mere end hver femte erfaringer fra industri og handel, hotel og restaurationsvirksomhed.

Aftagerbrancherne er overvejende identisk med ovennævnte brancher, hvor mere end hver femte finder beskæftigelse inden for andre områder af transport, post og telekommunikation.

Nu skal vi vende opmærksomheden mod, hvilke karakteristika der har indflydelse på eller modvirker, hvorfor en ansat forlader vognmandsbranchen<sup>16</sup>. Vi har set dette ud fra to perspektiver, nemlig at forlade branchen til fordel for beskæftigelse i en anden branche og overgangen fra en ansættelse i vognmandsbranchen til arbejdsløshed<sup>17</sup>.

Kønnene forlader vognmandsbranchen på væsentligt forskellige måder. Kvinderne bliver arbejdsløse, hvorimod mændene i højere grad formår at skifte til en anden branche.

Som det fremgår af regressionsmodellen har den ansattes alder en vis indflydelse på sandsynligheden for branchemobilitet, samt arbejdsløsriskoen. I forhold til det sidste er det kun de 18-24-årige, der har en mindre risiko sammenlignet med de 30-39-årige. Dette kan forekomme besynderligt, da de unge generelt forsvinder fra branchen. Forklaringen er formentlig, at de 18-24-årige er velkvalificerede og derfor i mindre grad er sårbare over

---

<sup>16</sup> Grundet ufuldstændige lønoplysninger på de ansatte med mindre end 20 ugentlige timer er de udeladt af regressionsmodellen.

<sup>17</sup> Det gælder, at overgangen fra vognmandsbranchen 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.

for arbejdsløshed, eller det kan skyldes, at de unge forlader branche på andre måder end brancheskifte eller arbejdsløshed. Det kan fx. være uddannelse.

De 40-49-årige og ansatte over 50 år udviser mindre branchemobilitet sammenlignet med de øvrige aldersgrupper. Dette kan formentlig tilskrives den ”investering,” som den enkelte ansatte gør i branchen i form af erfaringer og kvalifikationer. En investering, der potentielt vil vanskeliggøre et skifte til en anden branche, da den branchespecifikke viden som vedkommende har tilegnet sig, sikrer en større jobsikkerhed og muligvis højere løn, end tilfældet ville være ved et eventuelt brancheskifte.

Som analyser fra andre brancher viser, så er både arbejdsløshedsrisikoen og sandsynligheden for branchemobilitet væsentligt forøget, hvis den ansatte er deltidsansat. Det samme gør sig gældende i vognmandsbranchen. Den øgede branchemobilitet kan formentlig tilskrives de ustabile arbejdsforhold, som han påføres af den øgede arbejdsløshedsrisiko. Branchemobiliteten kan i denne sammenhæng derfor fortolkes som et ønske fra den ansattes side om mere stabil beskæftigelse. De deltidsansatte har næsten tre gange så stor arbejdsløshedsrisiko som de fuldtidsansatte.

Efteruddannelse har ingen påviselig effekt på hverken arbejdsløshedsrisikoen eller sandsynligheden for branchemobilitet. Den ansattes uddannelsesmæssige baggrund har til gengæld en vis effekt. Ansatte med en grundskolebaggrund udviser mindre branchemobilitet, samtidig har de større risiko for at blive arbejdsløse. De fremstår dermed som værende mindre attraktive for branchen. Ansatte med en gymnasial baggrund udviser større branchemobilitet, hvilket indikerer, at denne gruppe af ansatte kun søger midlertidige jobs i branchen, ansatte med MVU eller LVU baggrund søger hyppigere væk fra branchen sammenlignet med de erhvervsfagligt uddannede. Uddannelse øger med andre ord sandsynligheden for branchemobilitet.

Virksomhedsstørrelsen, arbejdsløshedsrisikoen og sandsynligheden for branchemobilitet hænger ikke entydigt sammen. Ansatte fra virksomhederne af størrelsen 50-99 årsværk udviser større branchemobilitet, samtidig har ansatte med virksomheder med 20-49 årsværk mindre risiko for at blive arbejdsløse.

Analysen viser, at ansatte, der har en samlever og hjemmeboende børn, har mindre risiko for arbejdsløshed, specielt enlige med hjemmeboende børn er særligt udsatte. Enlige uden børn derimod udviser mindre branchemobilitet.

Flere ansættelsesforløb i vognmandsbranchen nedsætter branchemobiliteten, samt arbejdsløshedsrisikoen. Den lavere branchemobilitet skyldes formentlig den ”investering”<sup>18</sup> som den ansatte foretager i brancherelevant viden, hvorved et skifte bliver mindre fordelagtigt.

Lønnen har stor forklaringskraft både i forhold til øget arbejdsløshedsrisiko og sandsynlighed for branchemobilitet. Samtidig giver det klare indikationer på, hvilken personalestrategi der er fremherskende i vognmandsbranchen. Forskelle i lønnen indikerer opdelinger i en periferi- og kernearbejdskraft, hvor det gør sig gældende for den førstnævnte gruppe, at de 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

---

<sup>18</sup> Samme mekanisme som gør sig gældende i forbindelse med den ansattes stigende alder og faldende branchemobilitet.

vitale for virksomhedens arbejdsopgaver. Samtidig er de mindre tilbøjelige til at finde beskæftigelse i andre brancher.

En effekt, som er uafhængig af personlige og virksomhedsmæssige forhold, er udviklingen i arbejdsløshedsprocenten i Nordjylland. Her fremstår vognmandsbranchen 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 vognmandsbranchen. 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.