

## **Stigende stabilitet i ansættelsen**

– Registerbaseret brancheanalyse af den nordjyske  
entreprenørbranche 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 & Kompetence 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.: 978-87-92174-32-1



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 .....	8
<b>Entreprenørbranchen 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.....	33
<b>Sammenfatning af resultaterne</b> .....	35



## 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
- Detailbranchen
- 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 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.

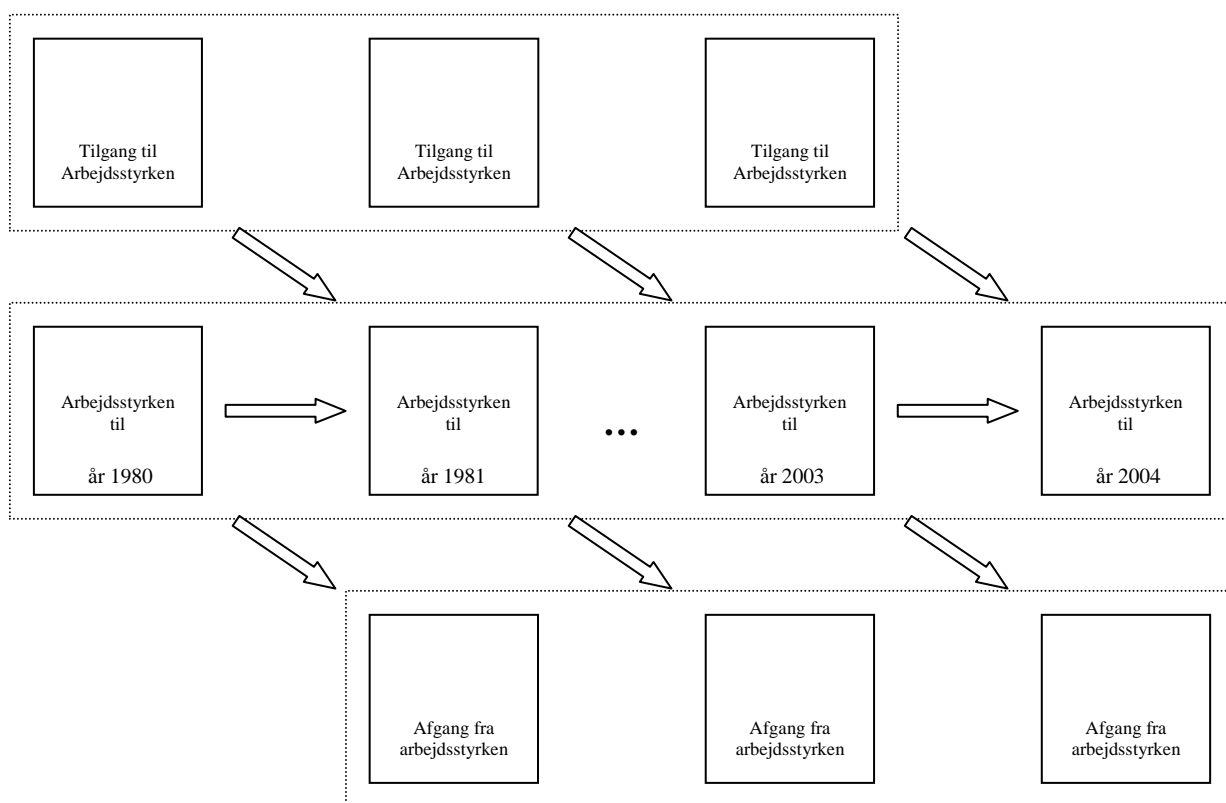
## Projektbeskrivelse

Den nedenstående analyse vil betjene sig af registerdata, primært fra IDA-databasen, til belysningen af udviklingen i den nordjyske entreprenørbranches 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 entreprenørbranchen, samt hvad indeværende analyser vil omhandle.

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



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.



## **Entreprenørbranchen i det nordjyske**

Denne rapport er en registerbaseret analyse af den nordjyske entreprenørbranche fra 1980 frem til 2004. Med entreprenørvirksomhed forstås i denne sammenhæng nedrivnings-, jordarbejds-, bygge- og anlægsentreprenører samt virksomheder, der beskæftiger sig med funderingsundersøgelser.

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.

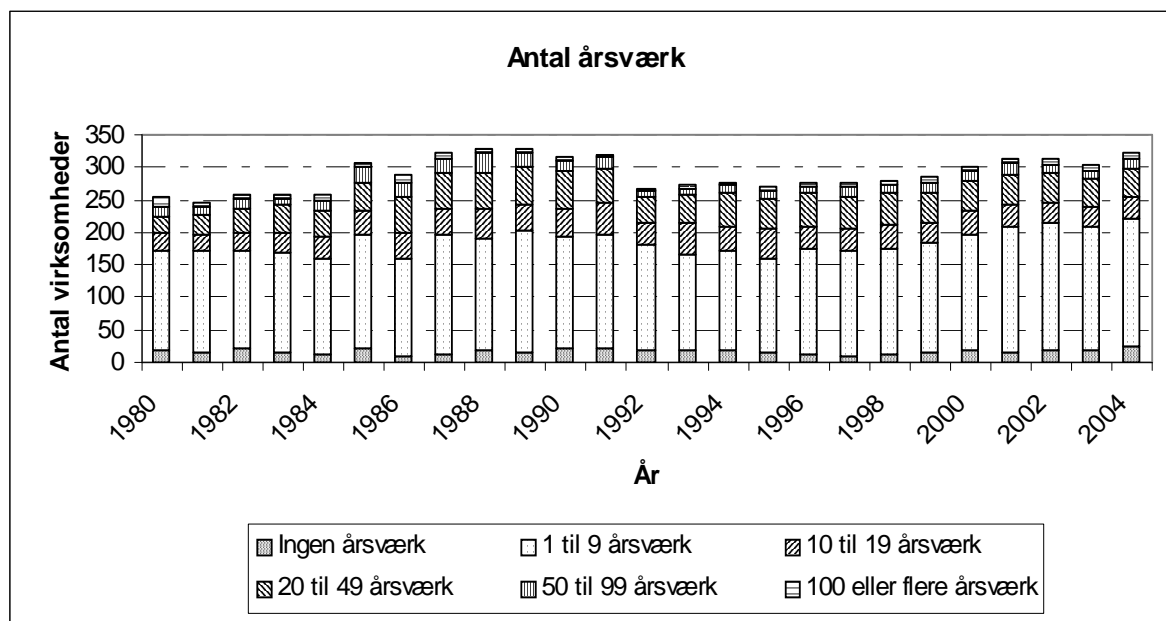
Vi anvender 4 forskellige mål som udgangspunkt for beskrivelse af branchens størrelse, nemlig antal årsværk leveret af ansatte, antal ansættelsesforhold, antal novemberansatte samt antal bibeskæftigede novemberansatte (se definitionsboksene). Hver af disse variable siger noget om størrelsen af de enkelte 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 Entreprenørbranchen har haft to lange vækstperioder adskilt af en tilbagegang i starten af 90'erne.

*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.*

Over halvdelen af virksomhederne i branchen har 1-9 årsværk, men branchen er også præget af et betydeligt antal store og mellemstore virksomheder. Antallet af virksomheder i branchen var i 1980 på 254, og toppede i 1989 ved 329 virksomheder. I 2004 var antallet igen oppe på 321.

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 (herfter rundes der op til et år). Dog kan der også være tale om meget små virksomheder.

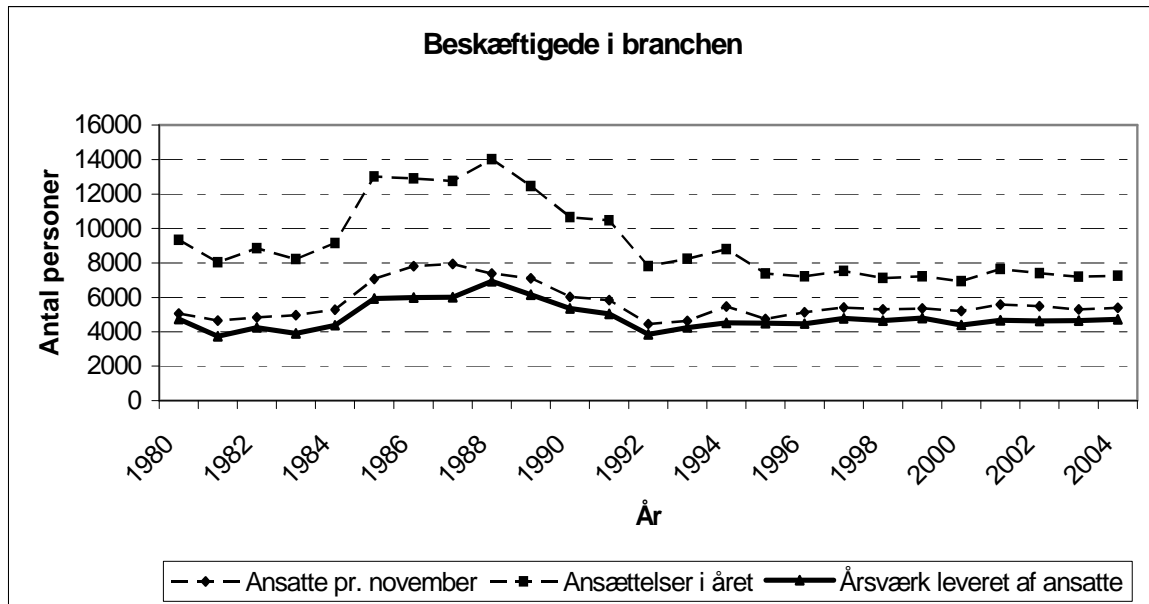
### Arbejdsstyrkens størrelse – antal ansatte

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 i starten af perioden en stigning i årsværk, som svarer til stigningen i antallet af virksomheder, og faldet i starten af 90'erne genspejles også i antallet af beskæftigede i branchen. Efter 1992 ses der igen en stigning i beskæftigelsen, der dog synes mindre markant end væksten i antal virksomheder. 1980 er der godt 5000 personer beskæftiget i bran-

chen, højdepunktet nås i 1987, hvor der er knap 8000 personer beskæftiget i branchen, og i 2004 er tallet på omkring 5400 personer.

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



Kilde: IDA-databasen

Overordnet viser figur 3, at Entreprenørbranchen har været præget af en periode med en

*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.*

forholdsvis kraftig vækst, efterfulgt af en periode med lige så kraftigt fald, for herefter at gennemgå en moderat vækstperiode med tendenser til stagnation. Figuren viser endvidere, at antallet af novemberansatte kun er marginalt højere end antallet af årsværk. Dette indikerer, at der højst

sandsynlig ikke er mange personer, der har deltids- eller bibeskæftigelse inden for branchen. Ser man på informationer om bibeskæftigede i branchen (ikke afbilledet), viser det sig, at disse udgør mellem 5 og 10 % af de ansatte i branchen, hvilket således forklarer en stor del af forskellen mellem de to tal. Spørgsmålet om deltidsbeskæftigelse vil blive diskuteret nærmere i forbindelse med analysen på personniveau.

*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.*

Endelig viser figuren, at der i løbet af perioden er en faldende forskel mellem antal årsværk og antal ansættelser i året. En forskel mellem disse to tal kan enten skyldes, at der på andre tidspunkter af året er et stort antal korttidsansættelser, dvs. at der er store sæsonmæssige udsving i branchen, eller det kan skyldes,

at der er en høj gennemstrømning i branchen. Således ser det altså ud til, at entreprenørbranchen i løbet af perioden bliver mindre sæsonafhængig, og/eller at der er tale om en voksende stabilitet i ansættelserne.

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

I gennemsnit er der hvert år 9 % af virksomhederne, der bliver endeligt nedlagt. Dette dækker dog over en variation på 5 til 15 %. Den hyppigste årsag til at en virksomhed stopper med at eksistere er endelig nedlæggelse, dog ses det også at virksomheder opsuges af andre virksomheder, ligesom nogle overgår til selvstændige erhvervsdrivende uden ansatte. Endvidere er der i gennemsnit ca. 4 % af virksomhederne, der skifter branche fra det ene år til det næste; opgørelserne 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 13 og 27 %, og disse beskæftiger til sammen mellem 52 og 143 personer. Antallet ligger i det meste af perioden stabilt med omkring 60-70 unge ansat i branchen årligt, undtaget herfra er dog perioden fra midten af 80'erne til starten af 90'erne, hvor niveauet ligger noget højere.

### **Opsummering på virksomhedsdelen**

- Antallet af virksomheder topper i 1989 med 329, efter et fald, stiger antallet igen frem mod 2004, hvor der er 321 virksomheder i branchen
- Over halvdelen af virksomhederne i branchen har 1-9 årsværk
- Fra midten af 1990'erne er der tendens til stagnation i antallet af årsværk
- Der er en faldende forskel mellem antallet af ansættelser i løbet af året i forhold til antal årsværk, hvilket formentlig bevirker en tendens til mindre arbejdskraftomsætning
- Gennemsnitlig 9 % af virksomhederne nedlægges hvert år
- Det er normalt, at mellem 10-50 % af personalet bliver udskiftet hvert år
- Personer under 18 år udgør en forsvindende lille andel af det samlede antal ansatte
- Branchen udgør omkring 1,4 % af virksomhederne i den Nordjyske region samt ca. 2,5 % af regionens ansatte

---

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

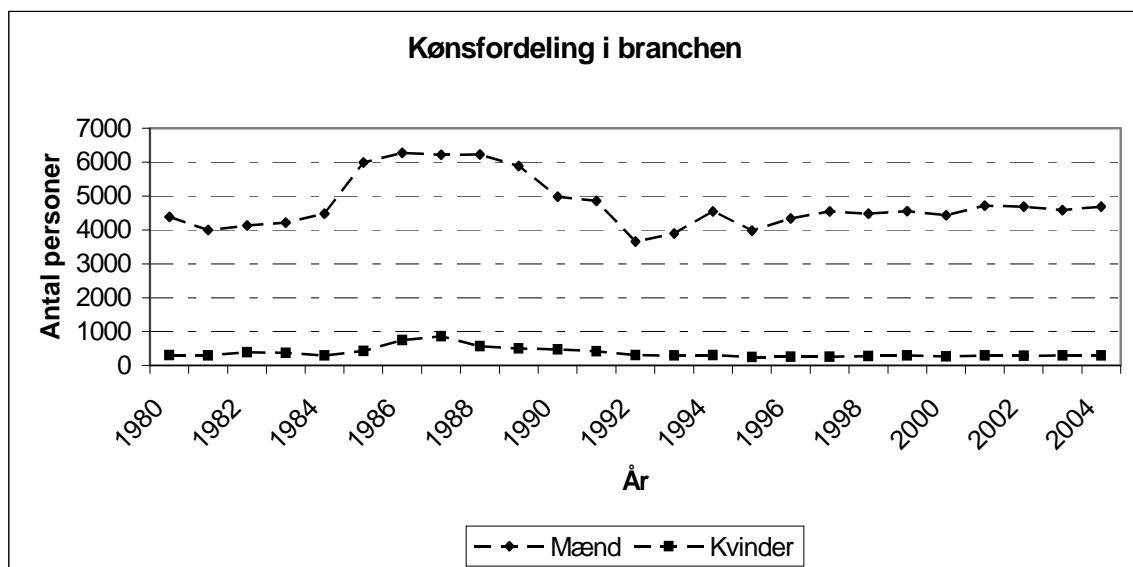
## Branchens ansatte – opgørelse på personniveau

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

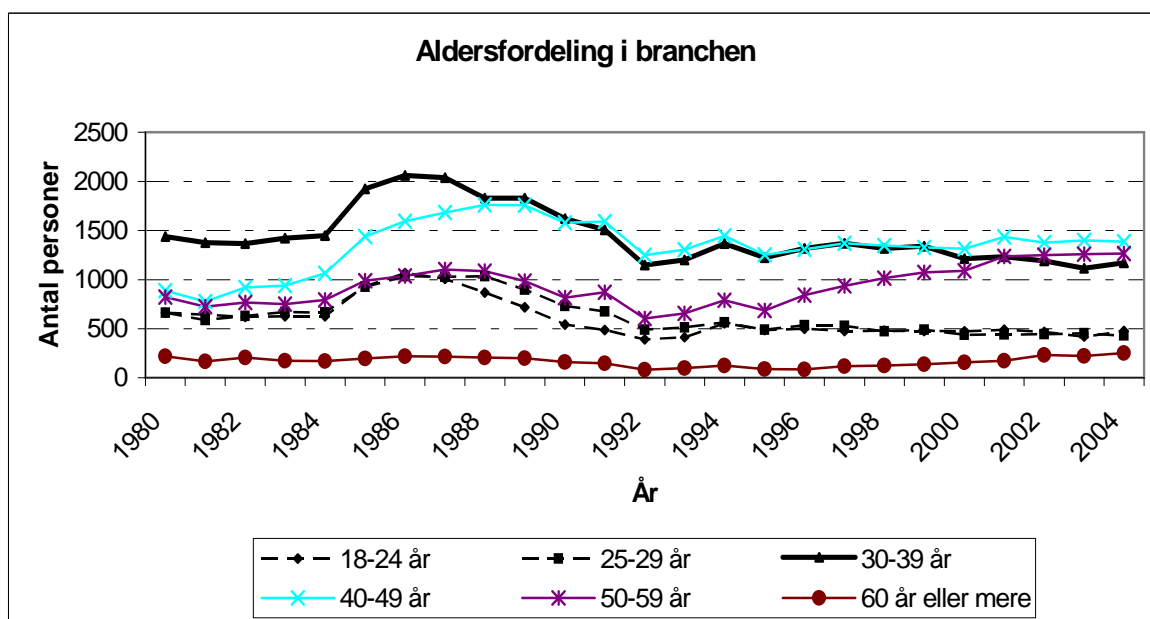
Entreprenørbranchen er, som det fremgår af figur 4, i altovervejende grad en mandsdomineret branche. Udviklingen i antallet af kvinder og mænd forløber tilnærmelsesvis identisk over tid, dog er fluktuationerne mere synlige hos mændene grundet deres numeriske overlegenhed.

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



Kilde: IDA-databasen

Kvinderne udgør i perioden mellem 6 og 12 % af arbejdsstyrken i branchen, med den højeste andel omkring slutningen af 80'erne.

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

Kilde: IDA-databasen

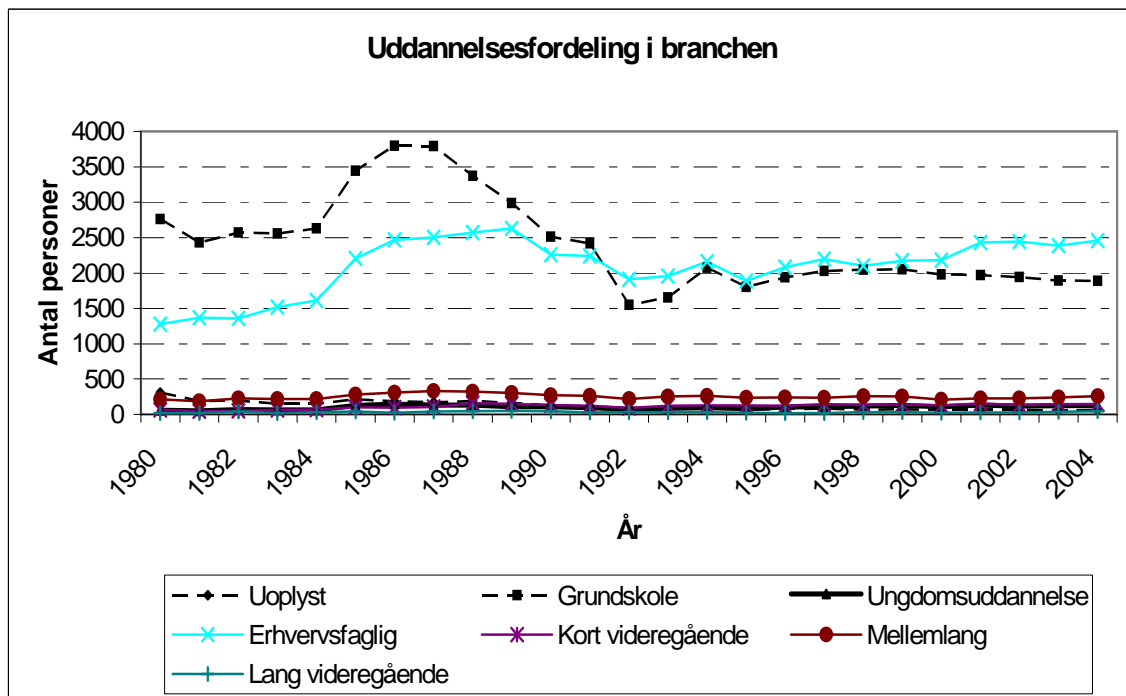
Figur 5 viser forskellige udviklingstendenser for de forskellige aldersgrupper. Grupperne følger stort set alle den overordnede udvikling i branchen med opsving fra midt- til slut 80'erne og det efterfølgende fald i branchen frem til midten af 90'erne, hvorefter der synes at ske en ændring af aldersfordelingen i branchen, idet de forskellige grupper undergår forskellige udviklinger.

De to største grupper består af personer i alderen 30-39 år og 40-49 år. I starten af perioden er førstnævnte den største med knap 1500 personer mod knap 1000 personer. Fra omkring 1989 har grupperne omtrent samme størrelse, hvilket – trods de fluktuationer der sker i branchens overordnede udvikling – holder sig stabilt frem til 1999. Herfra forbliver gruppen af 40-49-årige på samme niveau med omkring 1400 personer, mens der sker et lille fald i antallet af personer i alderen 30-39 år, således at disse ligger på omkring 1100 personer i den sidste del af undersøgelsesperioden.

De to yngste aldersgrupper samt gruppen af personer i alderen 50-59 år er af sammenlignelig størrelsesorden fra periodens start og frem til begyndelsen af 1990'erne. Herefter sker der en drastisk stigning i antallet af personer i alderen 50-59 år, således at gruppen går fra at omfatte omkring 700 personer i 1980 til en fordobling i 2004. Modsat følger de to yngste aldersgrupper ikke længere den generelle brancheudvikling med en svag stigning fra midt 90'erne og perioden ud, men har i stedet tendens til en meget langsom mindskning i antal. Hvor grupperne i starten af perioden udgøres af 600-800 personer, er de begge faldet til under 500 personer ved periodens slutning.

Endelig ses der også i gruppen af personer over 60 år en stigning fra årtusindeskiftet og frem. Gruppen udgør dog fremdeles kun en meget lille del af de beskæftigede i branchen.

Den beskrevne udvikling i sammensætningen af aldersgruppen modsvarer – ikke overraskende – af en gradvis stigning i gennemsnitsalderen over hele perioden. Således stiger denne fra omkring 38 år i 1980 til knap 42 år i 2004.

**Figur 6: Beskæftigede i branchen 1980-2004, fordelt på uddannelsesniveau**


Kilde: IDA-databasen

Det fremgår af figur 6, at branchen primært består af personer med en grundskole eller erhvervsfaglig uddannelse. Endvidere er der en lille andel af de ansatte, der har en mellemlang videregående uddannelse, mens der kun i meget ringe grad forekommer personer med en gymnasial, kort eller lang videregående uddannelse i branchen.

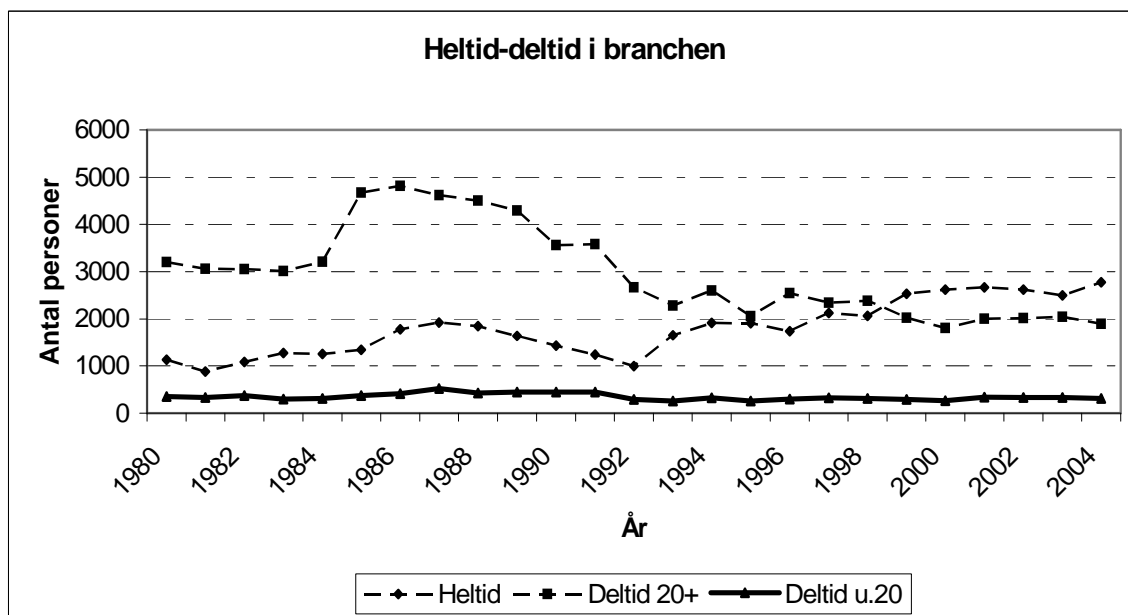
Antallet af personer med en mellemlang videregående uddannelse ligger forholdsvis stabilt i hele perioden med et par hundrede ansatte i denne uddannelseskategori, og gruppen påvirkes således kun i ringe grad af de branchemæssige udsving.

Både de erhvervsfagligt uddannede og grundskoleuddannede følger de generelle udviklingstræk i branchen. Dvs. et opsving fra midten til slutningen af 80'erne efterfulgt af et kraftigt fald for derefter at afløses af en svag stigning. Dog er der sideløbende med dette en klar tendens til, at grundskoleuddannede personer erstattes af erhvervsfagligt uddannede, således at de to grupper antalmæssigt så at sige bytter plads. Antallet af grundskoleuddannede er over hele perioden faldet fra omkring 2800 personer til knap 2000 personer, og modsat er antallet af erhvervsfagligt uddannede steget fra omkring 1400 personer til knap 2500 personer.

### 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 forholdsvis stort antal deltidsansatte. Dette bliver bekræftet, når vi kigger på figur 7.

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

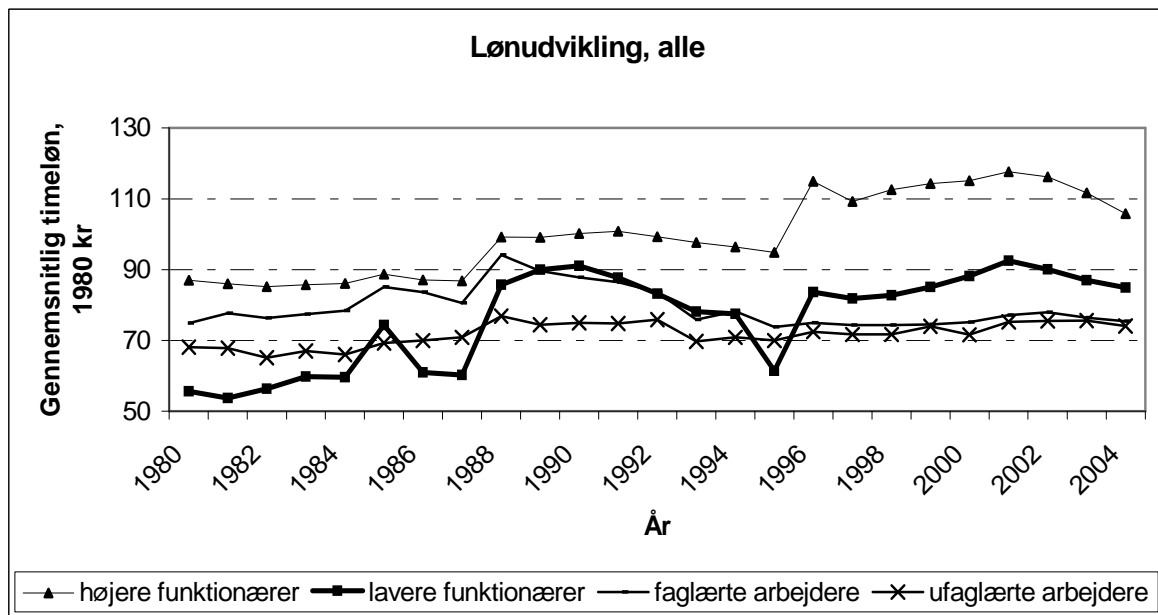


Kilde: IDA-databasen

Samlet set udgør de deltidsansatte mere end halvdelen af arbejdsstyrken i store dele af undersøgelsesperioden. Dog undergår deltidsgruppen store forandringer. Frem til omkring 1995 udgjorde andelen af personer med deltid på over 20 timer om ugen den suverænt største gruppe. Fra 1995 og frem til 1998 er gruppen af omkring samme omfang som gruppen af fuldtidsansatte, hvorefter fuldtidsansættelser bliver den mest almindelige beskæftigelsesform i branchen. Hvor altså antallet af deltidsansatte med mere end 20 timer om ugen i grove træk følger den generelle beskæftigelsesudvikling i branchen, med undtagelse af en tendens til fald i den sidste del af perioden, er tendensen for de heltidsbeskæftigede en stigning over det meste af perioden.

Antallet af personer med deltidsbeskæftigelse på under 20 ugentlige timer ligger i hele perioden på et meget lavt, og forholdsvist stabilt, niveau.



Figur 8: Beskæftigede i branchen 1980-2004, lønudvikling<sup>2</sup>


Kilde: IDA-databasen

Figur 8 gengiver lønudviklingen for fire grupper i perioden 1980 til 2004, hvor 1980 er sat som indeksår, 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.

Lønnen for de ufaglærte arbejdere er svagt stigende over hele perioden, dog med tendenser mod et fald i midten af perioden. De faglærte arbejdere starter i sammenligning hermed på et noget højere lønniveau, og stiger da også betragteligt i starten af perioden. Fra 1988 og frem oplever denne gruppe dog et vedvarende lønfald frem mod midten af 1990'erne, hvorefter lønnen indtager et stabilt leje på omtrentligt samme niveau som de ufaglærte arbejdere.

De lavere funktionærer er den gruppe, der lønmæssigt starter på det laveste niveau, og også den gruppe, der gennemgår de største forandringer. Gruppens gennemsnitlige time-løn er således præget af endog meget store udsving i løbet af perioden, men har som overordnet udviklingstræk en klar og betragtelig stigning. Fra at have været den dårligst lønnede gruppe i branchen, ligger de således fra databrudet i 1996 og frem til periodens afslutning pænt over niveauet for de faglærte og ufaglærte arbejdere. Hvor dette i andre brancher forholdsvist entydigt kan knyttes til databrudet, og en heraf følgende ændring i gruppens sammensætning til i højere grad at bestå af mellemledere, er det i denne branche svært at tolke entydigt på udviklingen – netop på grund af denne gruppes meget svingende lønniveau.

Også de højere funktionærer stiger støt i løn gennem store dele af perioden. Ved denne gruppe er det muligt at identificere et egentligt lønhop i forbindelse med databrudet i 1996, hvorved afstanden til de øvrige grupper øges betragteligt. Der er dog mod slutnin-

<sup>2</sup> Mellem 1995 og 1996 er der et databrud, hvilket er årsag til forandringerne i opgørelserne mellem de to år.

gen af perioden tendenser i den modsatte retning, idet gruppens løn er svagt faldende fra årtusindskiftet og frem mod undersøgelsesperiodens afslutning.

### Opsummering på persondelen

- Entreprenørbranchen har overvejende mandlige ansatte, kvinderne udgør kun mellem 6-12 % af branchen
- Aldersgennemsnittet i branchen stiger fra 38 år i 1980 til 42 i 2004
- Dette skyldes, at der op igennem 1990'erne er stagnation i de fleste aldersgrupper med undtagelse af de 50-59-årige og ansatte over 60 år
- Branchen består primært af ansatte med grundskolebaggrund og erhvervsfagligt uddannede
- De erhvervsfagligt uddannede er fra starten af 1990'erne den største gruppe, og den antalsmæssige afstanden til ansatte med grundskolebaggrund bliver mere udtalt efter årtusindskiftet
- Deltidsansættelse med mere end 20 ugentlige timer er op igennem 1980'erne den overvejende ansættelsesform i entreprenørbranchen
- Fra årtusindskiftet udgør de heltidsansatte den største gruppe af ansatte
- Deltidsansatte med mindre end 20 ugentlige timer udgør kun en mindre andel af de ansatte gennem hele undersøgelsesperioden
- Lederne får gennem hele undersøgelsesperioden en højere gennemsnitlig timeløn, sammenlignet med de øvrige ansættelseskategorier, og forskellen øges
- De faglærte tjener mere end de ufaglærte frem til midten af 1990'erne, hvorefter forskellen udlignes

### Brugen af efteruddannelse i branchen

I dette afsnit vil vi give en grundigere analyse af brugen af efteruddannelse<sup>3</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.

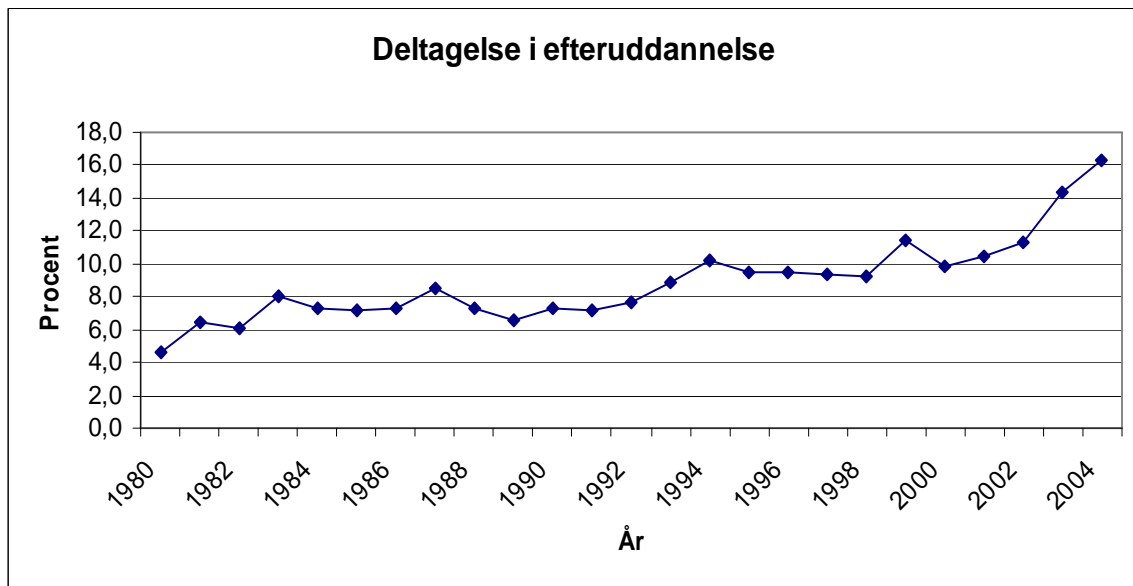
### Deltagelse i efteruddannelse

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

---

<sup>3</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 figurer 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, CVU'er, 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**

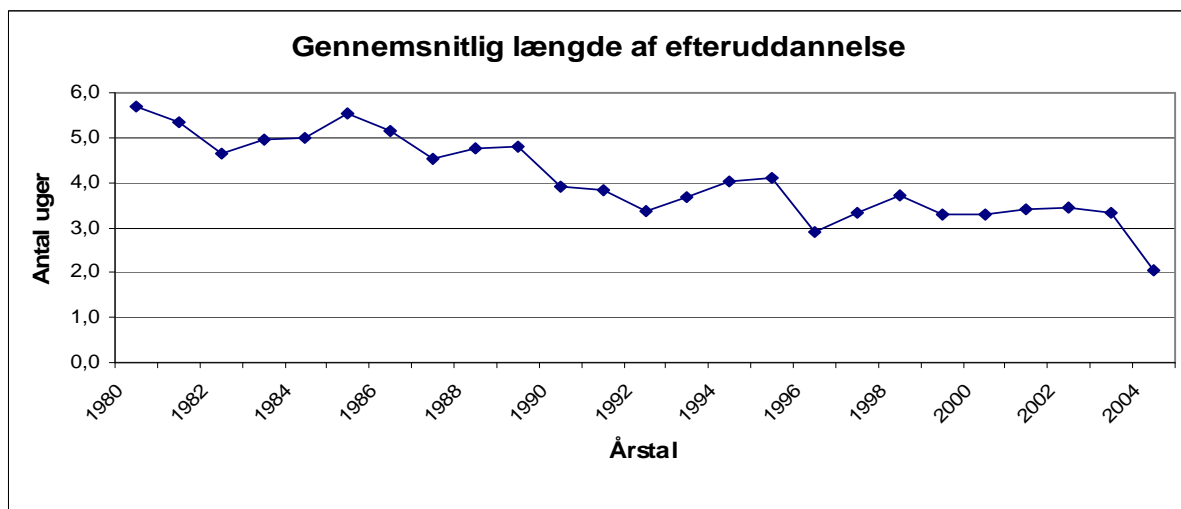


Kilde: IDA-databasen

Overordnet set stiger andelen af de ansatte, der deltager i efteruddannelse gennem hele undersøgelsesperioden. I 1980 deltager godt 4 % af de ansatte, og i 2004 er andelen oppe på godt 16 %, hvilket er en væsentlig forøgelse. Udviklingen i efteruddannelsesdeltagelsen kan groft deles op i tre perioder, Først fra midten af 1980'erne til starten af 1990'erne, hvor deltagelsesandelen ligger omkring 7 %, dernæst fra midten af 1990'erne og frem til årtusindskiftet, hvor deltagelsesandelen ligger omkring 10 %, og endelig fra årtusindskiftet og resten af undersøgelsesperioden, hvor deltagelsesandelen stiger til godt 16 % i 2004.

### Længden af efteruddannelse

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



Kilde: IDA-databasen

Som det fremgår af figur 10 falder den gennemsnitlige kursuslængde overordnet set fra knap 6 uger i 1980 til 2 uger i 2004. Efter årtusindskiftet har længden været stabil på godt 3 uger, hvis det relative drastiske fald i 2004 udelades af betragtningen. Hvorvidt det er udtryk for en varig tendens eller blot en midlertidig nedgang er dog vanskeligt at konkludere.

Udviklingen i deltagelsesandelen og kursuslængden peger i retning af, at branchen som helhed deler efteruddannelsen ud på flere ansatte. Til gengæld deltager de ansatte i kortere og kortere kurser i takt med at flere deltager. Deltagelsesandelen og den gennemsnitlige længde af efteruddannelse tenderer at være omvendt proportionale. Ændringer i fordelingen af efteruddannelse kan dog ikke forklare alt, samlet set stiger efteruddannelsesaktiviteten i undersøgelsesperioden.

### **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.

Den ansattes køn har en differentierende effekt i forhold til deltagelse i efteruddannelse, dog viser analysen ingen entydig sammenhæng. Hovedreglen er dog, at mænd i markant højere grad deltager i efteruddannelse, specielt i 2004, hvor forskellen i deltagelsesandelen er på omkring 10 procentpoint. Undtagelsen er en periode fra midten af 1990'erne og frem til årtusindskiftet. Her deltager kvinder i højere end mændene i efteruddannelse. Ikke overraskende, da de udgør majoriteten i branchen, minder udviklingen i mændenes efteruddannelsesdeltagelse om det generelle billede, jf. figur 9. Omvendt er der en tendens til, at kvinderne deltager i længere kurser. Dette er kun en forsigtig konklusion, da gennemsnitsbetragtningerne for kvindernes vedkomne er baseret på relative små antal.

Alder og efteruddannelse hænger sammen; jo yngre den ansatte er, jo større er sandsynligheden for, at han deltager i efteruddannelse. Overordnet set følger alle grupper den generelle udvikling som er gengivet i figur 9, dog er niveauet for de enkelte grupper forskelligt. De 30 – 39-årige ligger nærmest gennemsnittet for branchen. De 18-24-årige afviger fra den generelle sammenhæng mellem alder og deltagelsesandel ved fra starten af 1990'erne at have en mindre deltagelsesandel end de omkringliggende aldersgrupper. Efter årtusindskiftet er deltagelsesandelen lavere end selv de 40-49-åriges deltagelsesandel. Analysen viser, at der for længden af efteruddannelsen kan identificeres et tilsvarende mønster, som er, at jo yngre den ansatte er, jo længere er den gennemsnitlige kursuslængde. Det er dog primært de 18-24-årige, der skiller sig ud. Forskellen mellem de øvrige aldersgrupper bliver gennem undersøgelsesperioden mindre og mindre.

Den ansattes uddannelsesniveau har kun lille indvirkning på deltagelsesandelen, analysen viser, at ansatte med videregående uddannelse har en lavere deltagelsesandel, blandt de øvrige uddannelsesgrupper, er der umiddelbart ingen påviselig forskel. Hvad angår den gennemsnitlige længde af efteruddannelse er der ingen påviselig påvirkning af den ansattes uddannelsesniveau<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Gruppen af ansatte med gymnasial baggrund er for lille, antalsmæssigt, til at kunne udtale sig om.

Selv om deltagelsesandelen varierer voldsomt inden for de enkelte anciennitetsgrupper viser en svag tendens sig, hvilket er, at jo kortere tids ansættelse, jo større deltagelsesandel. Der er dog tale om en overordnet tendens, og sammenhængen kan ikke nødvendigvis genfindes hvert undersøgelsesår. Ligeledes kan en tilsvarende svag tendens genfindes, hvad angår længden af kursusdeltagelsen. Jo kortere tids ansættelse, jo længere kursusdeltagelse. Igen er det væsentlig at pointere, at den gennemsnitlige kursuslængde variere voldsomt i de enkelte undersøgelsesår, hvorved at førnævnte sammenhæng skal ses som en overordnet betragtning, der ikke nødvendigvis kan genfindes i de enkelte år.

Virksomhedsstørrelsen har ikke en entydig effekt på deltagelsesandelen, dog viser analysen, at deltagelsesandelen på virksomheder med 1-9 årsværk, specielt efter årtusindskiftet ikke følger med den generelle udvikling som kan iagttages på virksomheder med mere end 9 årsværk. For de øvrige størrelsesgrupper er det ikke muligt at udlede en klar tendens. Omvendt er billedet mere tydeligt, når det drejer sig om den gennemsnitlige kursuslængde. Her en tendens fra 1990 og frem, at jo mindre virksomhed, jo længere kurser. Forskellene er dog af mindre omfang.

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

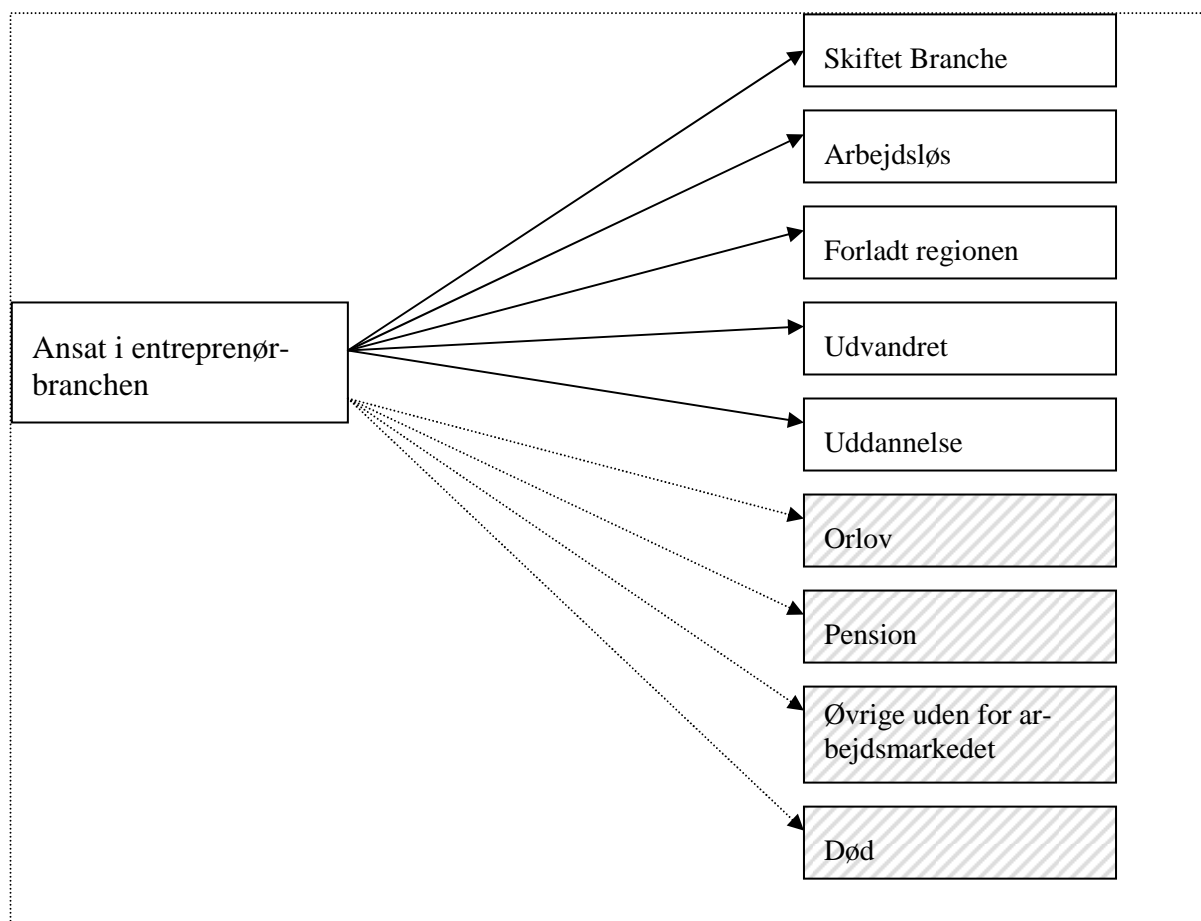
- Deltagelsen i efteruddannelse øges over hele perioden
- Den gennemsnitlige kursuslængde falder
- Mænd deltager, med få undtagelser, i højere grad i efteruddannelse end kvinder
- Jo yngre den ansatte er, jo større er sandsynligheden for deltagelse i efteruddannelse
- De 18-24-årige deltager generelt i længere kurser sammenlignet med de øvrige aldersgrupper
- Ansatte med grundskolebaggrund og de erhvervsfagligt uddannede har højere deltagelsesandel end ansatte med videregående uddannelser
- Der er en svag tendens i retning af, at jo kortere tids ansættelse, jo større deltagelsesandel
- Deltagelsesandelen på virksomheder med 1-9 årsværk er mindre sammenlignet med de øvrige størrelsesgrupper, omvendt er deres kurser længere



## 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 entreprenørbranchen. 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.

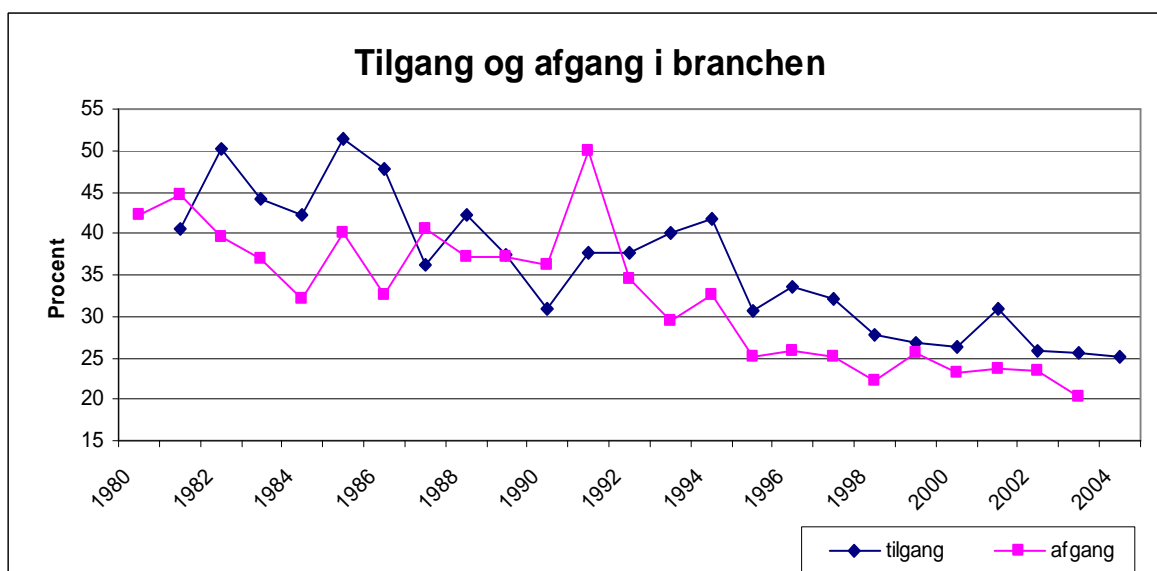
Den anden kategori betegnes *censurering*, og omfatter primært personer, der er gået på pension eller afgået ved døden. Endvidere omfatter kategorien personer, der er på orlov,

idet de ikke pt. er i branchen, men så at sige har udtrykt en hensigt om at komme tilbage.<sup>5</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>6</sup>. I udgangspunktet vil vi beskæftigelse med den generelle tilgang og afgang fra branchen.

Fordelingen af nytilkomne<sup>7</sup> i branchen, samt personer der forlader branchen<sup>8</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 fra entreprenørbranchen 1980-2004**



Kilde: IDA-databasen

Som det fremgik af de indledende branchebeskrivelser, har entreprenørbranchen været præget af skiftevis en forholdsvis stor vækst, et markant fald og endelig en mere moderat

<sup>5</sup> Hvis orloven ikke strækker sig over mere end et enkelt år, betragtes personen som stadig værende i branchen.

<sup>6</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>7</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>8</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.

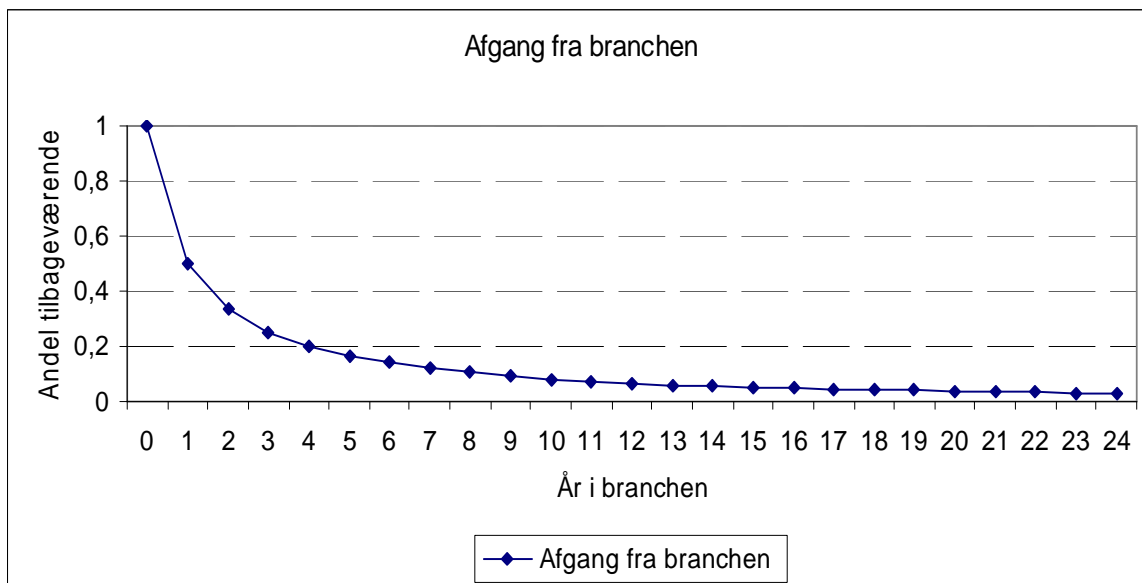


vækstperiode. Disse forhold genspejles i figur 12, hvoraf det ses, at der gennem perioden har været skiftevis en størst tilgang og størst afgang fra branchen. Videre viser figuren, at der generelt set over perioden er tendenser mod en større stabilitet, idet der er en umiskendelig tendens til, at en faldende andel af arbejdskraften udskiftes årligt. I slutningen af perioden ligger begge forholdsvist stabilt med en afgang på 20-25 % årligt, og en lidt højere tilgang på 25-30 % årligt, hvilket svarer til den tidligere beskrivelse af en branche i moderat vækst. Ikke afbilledet i figuren er den del af de beskæftigede, der forlader arbejdsmarkedet via orlov, pension, udflytning eller fysisk død. Disse censureringer varierer mellem 3-7 % af den samlede arbejdsstyrke i de enkelte år.

## 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 50 % af de ansatte i entreprenørbranchen er forsvundet fra branchen efter bare et enkelt års ansættelse. Efter to år i branchen er der 33 % tilbage, mens 8 % 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 3 % 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 minimal andel, 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 entreprenørbranchen, 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 varet ét år eller mere end ét år.

**Tabel 1: Stillingskategorier for året før ansættelse i entreprenørbranchen**

	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året før	6338	12,8
Selvstændig/arbejdsgiver (inkl. orlov fra disse)	1325	2,7
Ansæt i anden branche (uddybes nedenfor)	28 718	57,8
Arbejdsløs	10 923	22,0
Under uddannelse	643	1,3
På orlov	50	0,1
Pensioneret	177	0,4
Øvrige	1499	3,0
<b>Total</b>	<b>49 673</b>	<b>100,0</b>

Kilde: IDA-databasen

Tabel 1 angiver stillingskategorier for det år, der ligger forud for personens ansættelse i entreprenørbranchen. For knap 13 procent vedkommende har vi ingen oplysninger om året inden de er startet i entreprenørbranchen. Heraf var knap tre fjerdedele ansat i branchen i 1980, hvilket understøtter den tidligere pointe om, at entreprenørbranchen kun i ringe grad beskæftiger helt unge mennesker, idet vi som sagt ikke har oplysninger om personer før det fyldte 18. år. Der er givetvis også nogle af personerne, som arbejder i entreprenørbranchen det første år efter en indvandring eller tilbagekomst til landet efter en udlandsperiode. Knap 60 % er året før ansat i en anden branche, mens godt 1 % var under uddannelse. Hele 22 % er arbejdsløse året inden de starter i entreprenørbranchen.

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

	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året før	6338	12,8
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	2004	4,0
Industri	5380	10,8
Energi- og vandforsyning	303	0,6
Bygge- og anlægsvirksomhed	14 701	29,6
Handel, hotel og restaurationsvirksomhed	2065	4,2
Transport, post og telekommunikation	1279	2,6
Finansieringsvirksomhed og forretningsservice	1432	2,9
Offentlige og personlige tjenesteydelser	2624	5,3
Uoplyst erhverv	13 547	27,3
<b>Total</b>	<b>49 673</b>	<b>100,0</b>

Kilde: IDA-databasen

Ser man videre på hvilke brancher de ansatte kommer fra, jf. tabel 2, er den hyppigst forekommende branche bygge- og anlægsvirksomhed med knap 30 %. Heraf har knap tre fjerdedele også året inden været ansat i entreprenørbranchen, blot udenfor den nordjyske region. Knap 11 % har året inden deres indtræden i entreprenørbranchen været ansat i industrien og godt 5 % har været ansat inden for offentlige og personlige tjenesteydelser, som dækker over fx administration, social- og sundhedsvæsen samt forsvar og civilforsvar.

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

	<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	1543	5,7	4031	18,0
Selvstændig/arbejdsgiver (inkl. orlov fra disse)	721	2,6	640	2,9
Ansæt i anden branche	15 556	57,0	10 844	48,4
Arbejdsløs	7267	26,6	4771	21,3
Under uddannelse	332	1,2	100	0,4
På orlov	36	0,1	31	0,1
Pensioneret	544	2,0	1131	5,1
Øvrige	1292	4,7	834	3,7
<b>Total</b>	<b>27 291</b>	<b>100,0</b>	<b>22 382</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 entreprenørbranchen og personer, der har været ansat i to eller flere år, hvad angår deres status året efter deres ansættelse. Således mangler vi oplysninger for 18 % af personer med flere års ansættelse, mens dette kun er tilfældet for knap 6 % 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. Tilsvarende er der en større andel af de flerårige ansættelser, der afløses af en pensionisttilværelse, 5 %, end tilfældet er blandt de etårige ansættelser, hvorefter kun 2 % pensioneres.

Modsat er der flere personer med kun et enkelt år i entreprenørbranchen, der finder beskæftigelse i en anden branche, nemlig 57 % mod godt 48 % af de flerårige ansættelser. Tilsvarende er der også en højere risiko for arbejdsløshed efter et enkelt år i branchen, nemlig knap 27 % mod 21 % af de øvrige.

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

	Etårige ansættelser		Flerårige ansættelser	
	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året efter	1701	6,2	4263	19,0
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	746	2,7	438	2,0
Industri	3217	11,8	1867	8,3
Energi- og vandforsyning	55	0,2	56	0,3
Bygge- og anlægsvirksomhed	8009	29,3	5824	26,0
Handel, hotel og restaurationsvirksomhed	1095	4,0	666	3,0
Transport, post og telekommunikation	698	2,6	573	2,6
Finansieringsvirksomhed og forretningsservice	860	3,2	826	3,7
Offentlige og personlige tjenesteydelser	1442	5,3	1086	4,9
Uoplyst erhverv	9468	34,7	6783	30,3
<b>Total</b>	<b>27 291</b>	<b>100,0</b>	<b>22 382</b>	<b>100,0</b>

Kilde: IDA-databasen

I forhold til aftagerbrancherne er der ikke den store forskel på, hvorvidt personerne har været ansat i et enkelt eller flere år i entreprenørbranchen. Den største aftagerbranche er bygge- og anlægsvirksomheder, som står for godt en 26-29 %, mens industrien tager 8-12 % og offentlige og personlige tjenesteydelser er aftager for omkring 5 %.

## 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 deltidsansatte skal sammenlignes.

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

	<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: Kvinder</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>
Mænd	0,945	0,0651	1,658	<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	0,930	0,2747	1,337	0,0002
<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	1,369	<0,0001	0,803	<0,0001
25-29 år	1,219	<0,0001	0,932	0,0292
40-49 år	0,825	<0,0001	1,008	0,7739
50- år	0,576	<0,0001	1,201	<0,0001
<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	1,580	<0,0001	2,842	<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	0,943	0,2142	0,975	0,4596
<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)	0,750	<0,0001	1,424	<0,0001
Gymnasial	0,961	0,4336	0,936	0,4134
Kort videregående	0,993	0,8916	0,808	0,0098
Mellemlang videregående	0,954	0,2075	0,620	<0,0001
Lang videregående	1,255	0,0066	0,539	0,0014

<b>Virksomhedsstørrelse: 0-9 årsværk</b>	<b>I</b>	<b>--</b>	<b>I</b>	<b>--</b>
10-19 årsværk	1,205	<0,0001	0,926	0,0188
20-49 årsværk	1,149	<0,0001	0,885	0,0007
50-99 årsværk	1,037	0,0851	0,885	<0,0001
100 eller flere årsværk	0,943	0,0100	1,039	0,1688
<b>Familietype: Sammen m. børn</b>	<b>I</b>	<b>--</b>	<b>I</b>	<b>--</b>
Enlig u. børn	0,903	<0,0001	1,444	<0,0001
Enlig m. børn	0,980	0,7785	1,386	<0,0001
Sammen u. børn	0,938	0,0021	1,120	<0,0001
<b>Antal gange i branchen: 1 gang</b>	<b>I</b>	<b>--</b>	<b>I</b>	<b>--</b>
2 gange	0,826	<0,0001	0,901	<0,0001
3 eller flere gange	0,761	<0,0001	0,840	<0,0001
<b>Konjunktur</b>	<b>I</b>	<b>--</b>	<b>I</b>	<b>--</b>
Pr. procent stigning i arbejdsløshed	0,988	0,0007	1,058	<0,0001
<b>Lønniveau: Gennemsnitligt<sup>9</sup></b>	<b>I</b>	<b>--</b>	<b>I</b>	<b>--</b>
Meget mindre	1,165	<0,0001	1,044	0,2857
Lidt mindre	1,048	0,0446	1,157	<0,0001
Lidt mere	1,039	0,1361	0,923	0,0133
Meget mere	1,110	<0,0001	0,913	0,0054
<b>Efteruddannelse for lavkonjunktur<sup>10</sup></b>	<b>1,035</b>	<b>0,0005</b>	<b>--</b>	<b>--</b>
N		44 097		44 097

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

<sup>9</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>10</sup> 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.

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>11</sup>.

Modellen i figur 5 viser, at der ikke er signifikant forskel på mænd og kvinders branchemobilitet. Dog har kvinder en væsentligt forøget risiko – på 66 % - for at opleve arbejdsløshed efter en ansættelse i branchen.

Heller ikke med hensyn til de ansattes nationale tilhørsforhold er der basis for at konkludere på forskelle mellem udlændinge og danskere, hvad angår branchemobilitet. Udlændinge har dog en 34 % højere risiko for at blive arbejdsløse efter en beskæftigelse i entreprenørbranchen end danskere har.

Der er en klar sammenhæng mellem alder og tilbøjeligheden til at skifte til en anden branche. Således er der – i forhold til den midterste aldersgruppe – hos de yngste ansatte en overhyppighed på 37 %, mens de næst yngstes overhyppighed er på 22 %. Tilsvarende er der blandt de to ældste aldersgrupper en underhyppighed på henholdsvis 17 % og 74 %. Hvad angår risikoen for arbejdsløshed ses der en formindsket risiko blandt den yngste gruppe på 20 % og en forøget risiko blandt de ældste ansatte på 20 %. Hverken de 24-29-årige eller de 40-49-årige adskiller sig signifikant fra de 30-39-årige.

Også beskæftigelsens omfang har en betydning for branchemobiliteten; der er en forhøjet risiko på 58 % blandt personer med en deltidsansættelse med mange timer for at skifte til en anden branche, og en næsten tre gange så høj risiko for at opleve arbejdsløshed; begge i forhold til fuldtidsansatte.<sup>12</sup>

Ser man videre på brugen af efteruddannelse, kan der ikke konstateres nogen forskel hverken med hensyn til tilbøjeligheden til at skifte branche eller med hensyn til risikoen for at blive arbejdsløs. Dog viser det sig, at der i nedgangsperioder synes der at være sammenhæng mellem deltagelse i efteruddannelse og en øget tilbøjelighed til at skifte branche.

Sammenlignet med faglærte har grundskoleuddannede personer en 25 % nedsat tilbøjelighed til at skifte til en anden branche, mens tilbøjeligheden blandt personer med en lang videregående uddannelse er forøget med 26 %. For de øvrige uddannelsesgrupper er det ikke muligt at konkludere på nogen forskelle. Hvad angår overgange til arbejdsløshed er der et omvendt proportionalt forhold mellem risikoen og uddannelsesniveaet, med undtagelse af for personer med en gymnasial uddannelse, der ikke kan skelnes signifikant fra erhvervsfagligt uddannede. Risikoen for arbejdsløshed er blandt de grundskoleuddannede forøget med 42 % i forhold til de erhvervsfagligt uddannede, mens personer med en kort videregående uddannelse har en risiko, der er nedsat med 19 %. Personer med en mellem-lang eller lang videregående uddannelse har en risiko, der er 38-46 % lavere, for at blive arbejdsløse.

I forhold til virksomhedsstørrelse viser det sig, at branchemobiliteten er mindst blandt personer ansat på en virksomhed med mellem 50 og 99 årsværk; her er den nedsat med omkring 6 % i forhold til ansatte på store virksomheder med over 100 årsværk. I de små

<sup>11</sup> Vi har valgt at sætte grænsen for, hvad der er statistisk signifikant ved et 0,01-niveau.

<sup>12</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 om ugen har en lidt over dobbelt så stor risiko for både brancheskift og 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.

og halvså virksomheder er tilbøjeligheden højest, idet der her er en overhyppighed på 15-21 %. Der kan ikke konkluderes på forskelle, når det gælder ansatte på virksomheder med 20-49 årsværk. I forhold til risikoen for arbejdsløshed er denne nedsat med omkring 11 % blandt ansatte på virksomheder med mellem 10 og 50 årsværk – dette set i forhold til ansatte på virksomheder med mere end 100 årsværk. For de øvrige virksomhedsstørrelser er der ikke tale om signifikante forskelle.

Modellen viser endvidere, der er en nedsat tilbøjelighed på 6-10 % for at forlade entreprenørbranchen til fordel for beskæftigelse i en anden branche blandt henholdsvis samboende og enlige personer uden børn set i forhold til samboende personer med børn. Der kan ikke konkluderes på forskelle i forhold til enlige personer med børn. Hvad angår risikoen for arbejdsløshed er denne forøget med 12 % for samboende personer uden børn set i forhold til samboende personer med børn, mens der er en forøget risiko på 39 % for enlige forældre og på 44 % for enlige personer uden børn.

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 formindsket tilbøjelighed til at forlade entreprenørbranchen til fordel for beskæftigelse i en anden branche, hvis personen har været ansat i branchen flere gange – effekten stiger ved flere beskæftigelsesforløb i branchen. Et tilsvarende billede tegner sig i forhold til risikoen for arbejdsløshed; også denne falder med flere ansættelser i branchen.

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.<sup>13</sup> Som forventet ses der en generelt øget risiko for at opleve arbejdsløsheden i regionen er høj. Således stiger risikoen med omkring 6 % for de ansatte i entreprenørbranchen for hvert procentpoint, som den generelle arbejdsløshed stiger. Omvendt ses det, at når arbejdsløsheden i regionen stiger, falder tendensen til brancheskift; faldet er dog kun på 1 % 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. Modellen giver ikke mulighed for at konkludere på forskelle mellem gennemsnittet og de personer der tjener lidt mere eller lidt mindre end gennemsnittet for deres uddannelsesgruppe, mens der ses en øget risiko på 11-17 % for at forlade entreprenørbranchen til fordel for beskæftigelse i en anden branche, blandt personer der tjener meget mindre eller meget mere end gennemsnittet. Hvad angår risikoen for arbejdsløshed, er denne forøget med 16 % blandt personer, der tjener lidt mindre end deres uddannelsesgruppe og formindsket med 9 % blandt de højest lønnede – begge skal ses i forhold til personer, som tjener gennemsnitligt i forhold til deres uddannelsesgruppe. Personer der tjener lidt mere eller meget mindre adskiller sig ikke signifikant fra gennemsnittet.

---

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



## Hovedpunkter fra regressionsanalyserne

- Kvinderne bliver hyppigere arbejdsløse sammenlignet med mændene
- Ansatte med anden etnisk baggrund end dansk bliver i højere grad arbejdsløse
- De 25-49-årige har samme arbejdsløshedsrisiko, de 18-24-årige har den mindste risiko og ansatte over 50 år har den størst arbejdsløshedsrisiko
- Branchemobiliteten falder med alderen
- Deltidsansatte er mere branchemobile og har lidt større arbejdsløshedsrisiko
- Ansatte med grundskole baggrund har den højeste arbejdsløshedsrisiko samt den mindste branchemobilitet
- Ansatte med videregående uddannelser mindsker arbejdsløshedsrisikoen markant
- Ansatte med partner og børn har den mindste arbejdsløshedsrisiko
- Flere ansættelsesforløb i branchen mindsker risikoen for at blive arbejdsløs samt tilbøjeligheden til at skifte branche
- Stigning i den generelle arbejdsløshedsprocent i Nordjylland øger risikoen for at blive arbejdsløs og mindsker sandsynligheden for branchemobilitet
- Ansatte, der er lønnet meget under og meget over gennemsnittet, er mere branchemobile
- Ansatte lønnet meget over gennemsnittet har en mindre arbejdsløshedsrisiko
- Deltagelse i efteruddannelse bevirker en øget branchemobilitet, når den generelle arbejdsløshed i Nordjylland stiger



## Sammenfatning af resultaterne

Indeværende rapport omhandler udviklingen i arbejdskraften i entreprenørbranchen 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 udviklings-træk 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 entreprenørbranche har udviklet sig.

I nordjyske sammenhænge er branchen forholdsvis lille, omkring 1,4 % af virksomhederne i den nordjyske region tilhører branchen og 2,5 % af den samlede arbejdsstyrke arbejder i entreprenørbranchen.

Den hyppigste virksomhedsstørrelse er virksomheder med 1-9 årsværk, dog udgør større virksomheder en ikke uvæsentlig del af branchen, hvorved en stor del af de ansatte arbejder på relativt store virksomheder.

Fra 1990'erne og fremefter er der tilsyneladende en stagnation i beskæftigelsen i branchen, samtidig falder antallet af ansættelser i løbet af året, hvilket er en indikation på, at arbejdskraftomsætningen falder eller at de ansatte får flere ugentlige timer i gennemsnit. Det sidste viser sig at være tilfældet, da de heltidsansatte bliver den største gruppe efter årtusindskiftet.

Entreprenørbranchen beskæftiger altovervejende mænd, kvinderne udgør mellem 6-12 % af arbejdsstyrken i branchen. Samtidig er der et stigende aldersgennemsnit i branchen fra 38 år i 1980 til 42 år i 2004. Denne udvikling, hvis primære årsag er stigningen i antallet af ansatte over 50 år, kan potentielt føre til en alderspukkel.

Grundskoleuddannelse og erhvervsfaglig uddannelse er de altdominerende uddannelsesmæssige baggrunde blandt de ansatte. Fra midten af 1990'erne og frem er gruppen af de erhvervsfagligt uddannede den største gruppe, og den antalmæssige forskel til gruppen af de ansatte med grundskolebaggrund bliver mere udtalt mod slutningen af undersøgelsesperioden.

Lønmæssigt viser analysen, at lederne tjener mere end de øvrige ansatte og at denne forskel øges. Samtidig viser det sig, at lønforskellen mellem faglærte og ufaglærte forsvinder mod slutningen af undersøgelsesperioden. Dette kunne indikere, at arbejdsopgaver, som de to grupper varetager, overlapper hinanden.

Deltagelsen i efteruddannelse stiger, samtidig er der dog en tendens i retning af, at længden af efteruddannelseskurserne bliver kortere. Endvidere er der en tendens til, at jo yngre den ansatte er, jo større er deltagelsesandelen i aldersgruppen. Derudover får de 18-24-årige længere kurser. Analysen viser ydermere, at jo kortere ancienniteten i virksomheden er, jo større er deltagelsesandelen, hvilket indikerer, at efteruddannelse bruges som introduktion til arbejdet i virksomheden.

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

Som vi tidligere har været inde på, så viser tværsnitsanalysen, at der er indikationer på et fald i arbejdskraftomsætningen. Dette bliver tydeligt, når vi kigger på figur 12 for tilgang og afgang fra branchen. Både tilgang og afgang falder kraftigt i løbet af undersøgelsesperioden. Afgangen fra et niveau på over 40 % i 1980 til omkring 20 % i 2003, hvilket er en halvering. Tilgangen udvikler sig tilnærmelsesvis tilsvarende, dog lander tilgangen på omkring 25 % i 2004. Til trods for faldene i tilgangen og afgang fra entreprenørbranchen er niveauet dog stadig relativt højt.

Mange forlader altså branchen, hvilket bliver tydeligt, når vi kigger på analysen for, hvor længe de ansatte bliver i branchen (figur 13). Knap hver anden har forladt branchen efter et års ansættelse, og efter to år er knap en tredjedel tilbage. Dette kan potentielt vanskeliggøre en mere langsigtet personaleplanlægning, herunder efteruddannelse.

De ansatte kommer, for knap hver sjettes vedkommende, fra beskæftigelse i anden branche, heraf kommer næsten hver femte fra entreprenørbranchen uden for den nordjyske region. Samtidig viser analysen, at kun ganske få får deres arbejdsmæssige debut i branchen. Dette forstærker det potentielle problem med den aldrende arbejdsstyrke i branchen. Når vi kigger nærmere på, hvad de ansatte forlader branchen til fordel for, så er andre brancher inden for bygge- og anlægsvirksomhed og entreprenørbranchen uden for den nordjyske region dominerende aftagerbrancher med omkring 30 %. Industrien aftager godt hver tiende.

Nu skal vi vende opmærksomheden mod, hvilke karakteristika der har indflydelse på eller modvirker, hvorfor en ansat forlader entreprenørbranchen. 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 entreprenørbranchen til arbejdsløshed.<sup>14</sup>

Selv om kvinderne er i undertal i branchen er de ikke mere sikre i deres ansættelse, faktisk har de en højere risiko for at blive arbejdsløse sammenlignet med mændene. Ansatte med anden etnisk baggrund end dansk har ligeledes en øget arbejdsløshedsrisiko, dog er den knap så høj som kvindernes.

Den ansattes alder har stor indflydelse på, hvorvidt han udviser branchemobilitet eller niveauet for arbejdsløshedsrisikoen. Faktisk viser analysen, at jo ældre den ansatte er, jo større er risikoen for at blive arbejdsløs. Det viser sig ved, at de 18-24-årige har mindre arbejdsløshedsrisiko sammenlignet med de 30-39-årige og ansatte over 50 år har en 20 % forøget risiko for at miste deres arbejde. Risikoen for aldersgrupperne omkring de 30-39-årige er ikke forskellige fra disse. Dette peger i retning af en branche, der fravælger de ældste ansatte, hvilket kan være problematisk, da brancheskift i en forholdsvis sen alder kan være relativt vanskeligt.

Branchemobiliteten falder klart med en stigende alder, hvilket kan forklares ud fra den ”investering,” som den enkelte ansatte har i branchen. Ansatte under 30 år er mere branchemobile og ansatte over 40 år er mindre branchemobile sammenlignet med de 30-39-årige. Dette vil formentlig potentielt 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.

---

<sup>14</sup> Det gælder, at overgangen fra entreprenørbranchen 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.

Deltidsansatte har mere usikre ansættelsesforhold sammenlignet med de heltidsansatte, hvilket giver sig udslag i, at både arbejdsløshedsrisikoen og branchemobiliteten er større for denne gruppe. Branchemobiliteten skyldes formentlig ønsket fra den ansattes side om mere stabil beskæftigelse.

Efteruddannelse har umiddelbart ingen effekt i forhold til branchemobilitet eller arbejdsløshedsrisiko, 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. Efteruddannelse minimerer konjunkturfølsomheden hvad angår beskæftigelsessikkerhed.

Den ansattes uddannelsesniveau har ligeledes indvirkning på den ansattes beskæftigelsesmuligheder i branchen. Ansatte med grundskole viser sig at være mindre branchemobile og have en højere risiko for at blive arbejdsløse sammenlignet med de faglærte. Ansatte med videregående uddannelser har mindre arbejdsløshedsrisiko sammenlignet med de faglærte. Samtidig viser det sig, at ansatte med LVU er mere branchemobile. Jo højere uddannelsesniveau jo mere sikker er den ansattes beskæftigelsessituation.

Der er mindre og ingen entydig effekt af virksomhedernes størrelse. Ansatte på virksomheder med 20-99 årsværk har mindre arbejdsløshedsrisiko. Samtidig udviser ansatte på virksomheder med 10-49 årsværk og virksomheder med mere end 100 årsværk henholdsvis større og mindre branchemobilitet.

Den ansattes hjemmefront spiller en vis rolle i forhold til arbejdsløshedsrisikoen samt sandsynligheden for branchemobilitet. Enlige ansatte er de mest udsatte, idet de har en højere arbejdsløshedsrisiko, dog er de i mindre grad branchemobile. Et tilsvarende billede tegner sig for ansatte i parforhold uden børn, dog er arbejdsløshedsrisikoen ikke så udtalt. Enlige med børn har en arbejdsløshedsrisiko, der er lidt mindre end de enlige uden børn. I denne sammenhæng er de mest eftertragtede ansatte, dem som lever i fast parforhold og de må gerne have børn.

Ansatte, der gentagne gange har haft beskæftigelsesperioder i entreprenørbranchen, har mindre risiko for arbejdsløshed og faldende sandsynlighed for branchemobilitet. Det skyldes formentlig, at de tilegner sig et vist branchekendskab og erfaring, der gør det fordelagtigt at blive i branchen. Samtidig tyder analysen på, at denne type af medarbejdere er værdifulde for den enkelte virksomhed.

Lønninger langt under og langt over gennemsnittet øger sandsynligheden for branchemobilitet. For de førstnævntes vedkommende skyldes det formentlig ønsket om en bedre indtægt. De sidstnævnte har tillige en lavere arbejdsløshedsrisiko, hvilket højest sandsynlig hænger sammen med, at de er centrale for produktionen, derudover må de nødvendigvis være attraktive for arbejdsgivere uden for branchen, eftersom de udviser større branchemobilitet. Ansatte, der er lønnet lidt under gennemsnittet, har en svagt forøget arbejdsløshedsrisiko.

En effekt, som er uafhængig af personlige og virksomhedsmæssige forhold, er udviklingen i arbejdsløshedsprocenten i Nordjylland. Her fremstår entreprenørbranchen som en branche, der i nedgangsperioder fyrer deres ansatte, så arbejdskraften er tilstrækkelig til at løfte arbejdsbyrden. Det vidner om en vis brug af numerisk fleksibilitet i entreprenørbranchen. Samtidig falder branchemobiliteten i dårligere tider med undtagelse af de personer, der har modtaget efteruddannelse.