

## **Efteruddannelse begrænser arbejdsløshedsrisikoen**

– Registerbaseret brancheanalyse af den nordjyske  
sten-, ler- og glasindustri for perioden 1980-2004

Rasmus Juul Møberg og Hanne Stevens

CARMA  
Aalborg Universitet  
2007

# Kvalinord-projektet

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

September 2007

Copyright: forfatterne

Layout og omslag: Mette Bærentsen

ISBN-nr.: 978-87-92174-23-9



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>Sten-, ler- og glasindustrien i det nordjyske</b> .....	9
Branchens størrelse og udvikling – opgørelse på virksomhedsniveau .....	9
Virksomhedernes størrelser – antal årsværk.....	9
Arbejdsstyrkens størrelse – antal ansatte.....	11
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 .....	16
Opsummering på persondelen .....	18
Brugen af efteruddannelse i branchen .....	18
Deltagelse i efteruddannelse.....	19
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 .....	28
Hovedpunkter fra regressionsanalyserne.....	32
<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
- Detailhandlen
- Elektronikbranchen (produktion)
- Social- og sundhedssektoren
  - Ældreplejen
  - Børne- og ungeområde
- Rengøringsbranchen
- Hotelbranchen
- Entreprenørbranchen
- Vognmandsbranchen

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

Rapporten er i punktform disponeret på følgende måde:

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

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

## Formålet med undersøgelsen

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

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

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

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

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

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

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

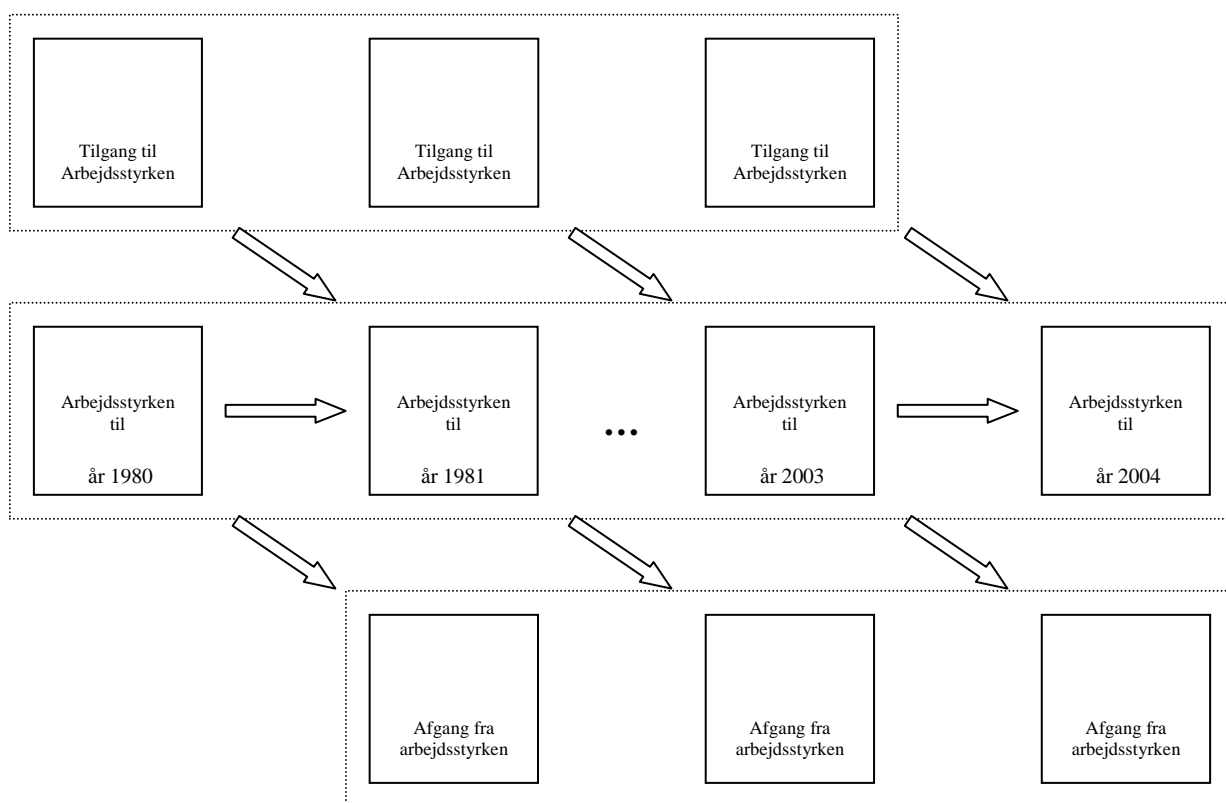
## Projektbeskrivelse

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

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

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

**Figur 1: Udviklingen af de ansatte i sten-, ler- og glasindustrien 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.



## **Sten-, ler- og glasindustrien i det nordjyske**

Denne rapport er en registerbaseret beskrivelse af den nordjyske sten-, ler- og glasindustri fra 1980 frem til 2004. Med sten-, ler- og glasindustri forstås i denne sammenhæng virksomheder, der beskæftiger sig med fremstilling og forarbejdning af de nævnte materiale typer. Produkterne omfatter alt fra grove byggematerialer til husholdningsartikler og pyn-  
tegenstande.

Rapportens opbygning er som følgende. 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 sten-, ler- og glasområdet, 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 har varieret 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 analyse af forklaringerne på 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**

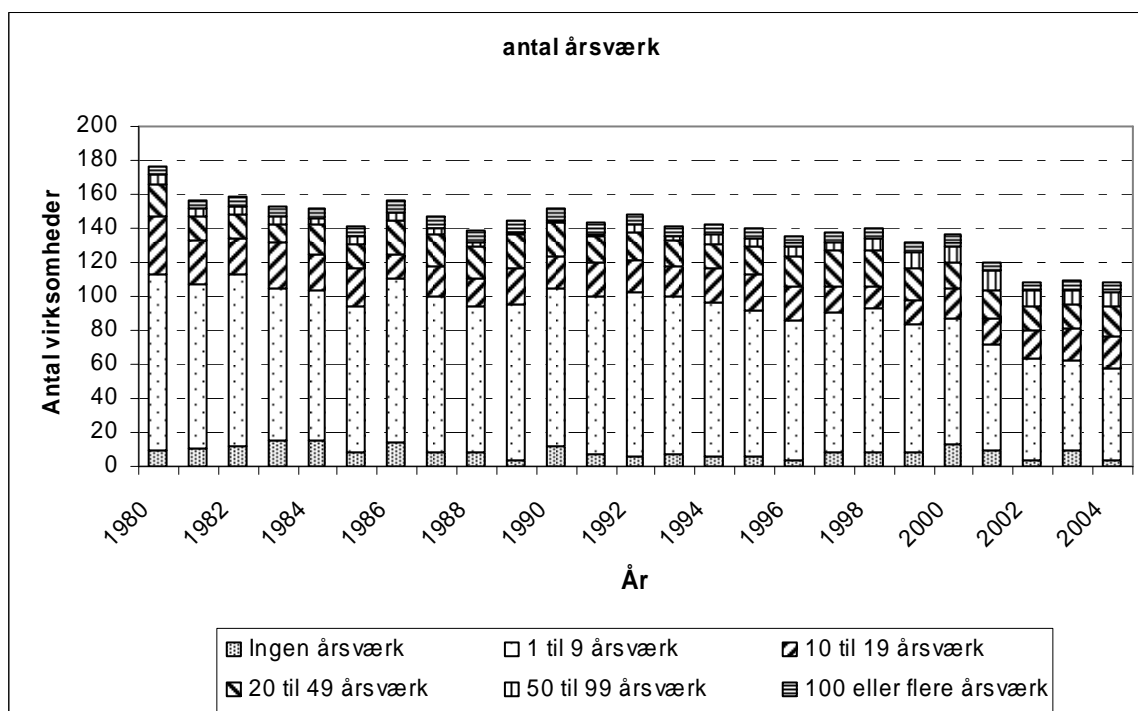
I dette afsnit udgøres analyseenheden af virksomheder. I første omgang skal vi se på hvor mange og hvor store virksomheder, der findes i branchen i undersøgelsesperioden. Videre skal vi se nogle opgørelser over stabiliteten i branchen, herunder hvor stor en andel af virksomhederne, der årligt nedlægges, 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 en 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 indenfor 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 og 9). Dette giver et indblik i størrelsessammensætningen i erhvervsstrukturen, samt størrelsen på den typiske virksomhed.

Figur 2 viser antallet af virksomheder inden for branchen i de enkelte år i undersøgelsesperioden. Hver 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 sten-, ler- og glasindustrien primært består af små virksomheder

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

med under 10 ansatte. Der er tale om en forholdsvis lille branche, og det fremgår ligeledes af figuren, at branchen generelt set er blevet mindre i den undersøgte periode; antallet af virksomheder er faldet fra 177 i 1980 til 108 i 2004. Omvendt må det også fremhæves, at der er en tendens til, at der i løbet af perioden bliver flere store virksomheder med mellem 50 og 100 ansatte. De seneste års fald i antallet af virksomheder skyldes primært, at virksomheder med 1-9 årsværk forsvinder. Udviklingen vil dog formentlig kun have mindre indflydelse på beskæftigelsen i branchen.

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

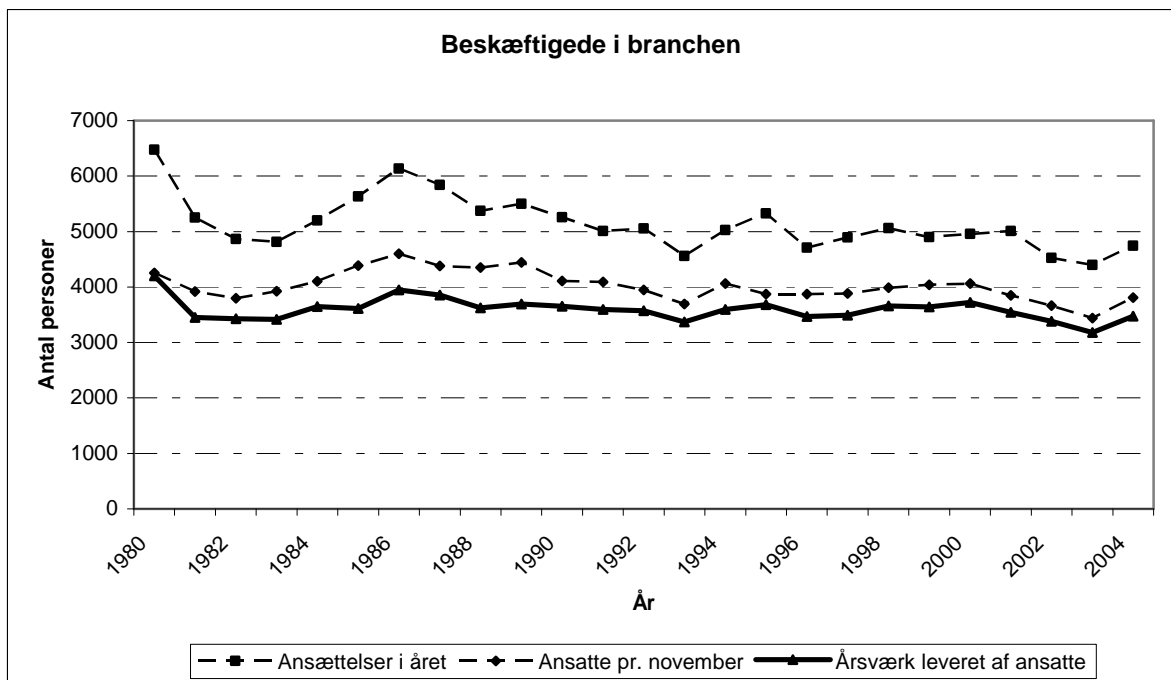
Overordnet kan det siges, at den nordjyske sten-, ler- og glasbranche hovedsagelig består af små virksomheder med 1-9 årsværk, dog med en klar tendens i retning af, at virksomhederne bliver større; således har knap halvdelen af virksomhederne i 2004 10 eller flere ansatte. En sådan virksomhedsstruktur i branchen kan have den konsekvens, at efteruddannelse ikke bliver prioriteret højt. Dette skyldes ifølge tidligere forskning på efterud-

dannelsesområdet, at mindre virksomheder er mindre oplyste omkring efteruddannelsesmuligheder, og samtidig har vanskeligere ved at undvære deres ansatte i forbindelse med eventuel deltagelse i efteruddannelse.

### Arbejdsstyrkens størrelse – antal ansatte

Mens figur 2 siger noget om antallet af virksomheder i undersøgelsesperioden, kan den ikke sige noget om antallet af arbejdspladser inden for branchen. Figur 3 viser en summeret opgørelse over antallet af beskæftigede i branchen i undersøgelsesperioden.

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



Kilde: IDA-databasen

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

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

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

Figur 3 viser et noget mindre drastisk fald i branchens størrelse, sammenlignet med udviklingen i antallet af virksomheder, hvilket kan forklares ved, at virksomhederne generelt bliver større og færre. Derfor har udviklingen i antallet af virksomheder kun har mindre indflydelse på beskæftigelsen. Det største antal årsværk findes i 1980, hvor branchen beskæftiger hvad der svarer til godt 4000 fuldtidsstillinger. Dette falder kraftigt i året efter, men stiger gradvist op gennem 80'erne. Herefter ligger beskæftigelsen stabilt på 3300 til 3800 fuldtidsstillinger, men falder i 2003 til kun lige over 3000. I 2004 er tallet igen oppe omkring periodens gennemsnit.

Figuren viser endvidere, at antallet af novemberansatte er lidt højere end antallet af årsværk. Dette kan skyldes enten, at aktiviteten på dette tidspunkt er højere i branchen end på andre tider af året, eller det kan skyldes at en del af de ansatte ikke arbejder fuld tid. Kombinerer man disse oplysninger med informationer om antallet af bibeskæftede (ikke afbilledet), viser det sig, at dette kan forklare i hvert fald en stor del af forskellen. Antallet af bibeskæftede i november måned ligger stabilt over hele perioden på mellem knap 100 og godt 200 personer. Den noget større forskel mellem antal årsværk og antal ansættelser i året 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. Altså at folk ikke er ansat i branchen ret længe ad gangen. Denne sidste problematik vender vi tilbage til i de senere analyser på personniveau.

### **Ændringer på virksomhedsniveau**

I gennemsnit er der hvert år 7 % af virksomhederne inden for sten-, ler- og glasindustrien, der bliver endeligt nedlagt. Dette dækker dog over en variation på mellem 2 og 11 % årligt, hvor det største antal nedlæggelser finder sted i første halvdel af 80'erne. Den hyppigste årsag til at en virksomhed stopper med at eksistere er endelig nedlæggelse, dog er der også en relativt høj del, der overgår til selvstændige uden ansatte. Det er kun i meget lille grad, at der inden for branchen sker nedlæggelse gennem opsugning i andre virksomheder eller overdragelse af lokaler til en anden virksomhed i samme branche.

Endvidere er der i gennemsnit godt 5 % af virksomhederne, der skifter branche fra det ene år til det næste; opgørelsen er på 5 ciffer niveau, hvilket betyder, at nogle af brancheskiftene kan være mellem forskellige underbrancher inden for samme hovedbranche. Andelen falder til knap 3 %, hvis man nøjes med at se på virksomheder med min. 10 hhv. 20 ansatte. Det tyder altså på, at små virksomheder, der har nemmere ved at omlægge deres produktion, er mere tilbøjelige til at skifte branche, end større virksomheder er.

Om end der er en del variationer mellem de enkelte virksomheder og de enkelte undersøgelsesår, er der gennemsnitligt en tendens til at 10-30 % af arbejdsstyrken bliver udskiftet årligt. Dette er for store virksomheder med min. 20 ansatte; inkluderer man de små og mellemstore virksomheder øges variationen.

### **Anvendelsen af ungarbejdere i branchen**

Data på personniveau er begrænset ved at være afgrænset til udelukkende at indeholde personer i aldersgruppen 18-70 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 på mellem 10 og 25 %. Sammenlagt drejer det sig om mellem 45 og 85 unge per år, der samlet set er beskæftiget i branchen. Der er en svag tendens til, at færre virksomheder med tiden anvender ungarbejdere, ligesom der er en tilsvarende tendens til at det absolute antal unge beskæftiget i branchen falder over tid.

### **Opsummering på virksomhedsdelen**

- Markant fald i antallet af virksomheder over hele perioden

- Branchen består primært af små virksomheder med 1-9 årsværk, dog er der en tydelig tendens til koncentration på større virksomheder
- Udviklingen i antal årsværk peger i retning af et faldende behov for yderligere arbejdskraft (om end der kan være tegn på at denne tendens vender i 2004)
- Gennemsnitlig 7 % af virksomhederne nedlægges hvert år
- Det er normalt at 10-30 % af personalet bliver udskiftet hvert år
- Personer under 18 år udgør kun en meget lille – og stadig faldende – del af arbejdsstyrken
- Branchen udgør i perioden mellem 0,6 og 0,9 % af virksomhederne i den Nordjyske region, mens den står for mellem 1,5 og 2,6 % af regionens ansatte

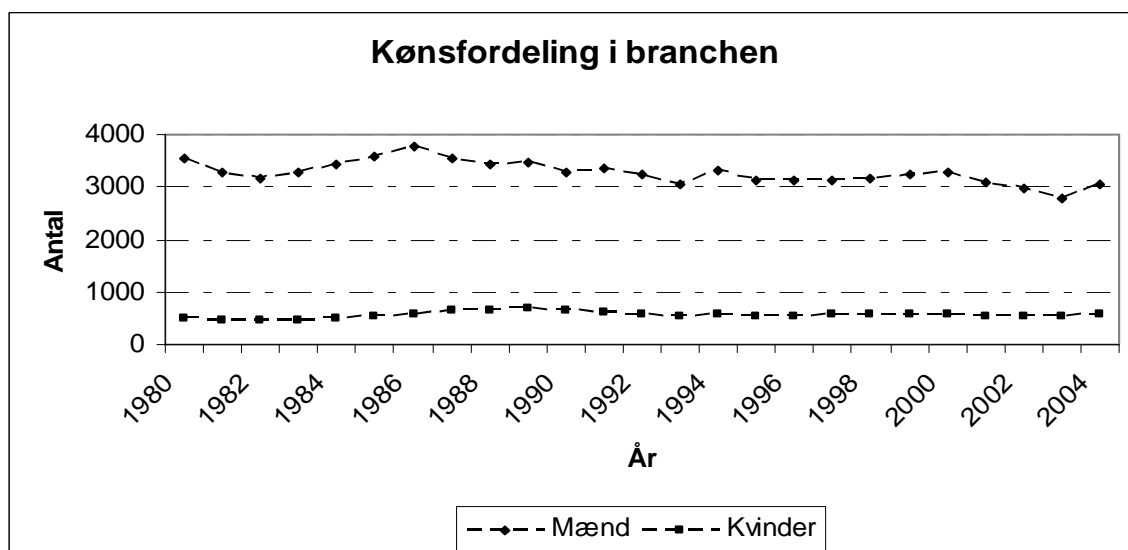
### Branchens ansatte – opgørelse på personniveau

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

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

Sten-, ler- og glasindustrien er, som det fremgår af figur 4, i høj grad en mandsdomineret branche. Således er det kun godt 10 % af de beskæftigede i branchen, der er kvinder. Grundet mændenes overrepræsentation ligner udviklingen over deres antal i slående grad de samlede tal for branchen, gengivet i figur 3.

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

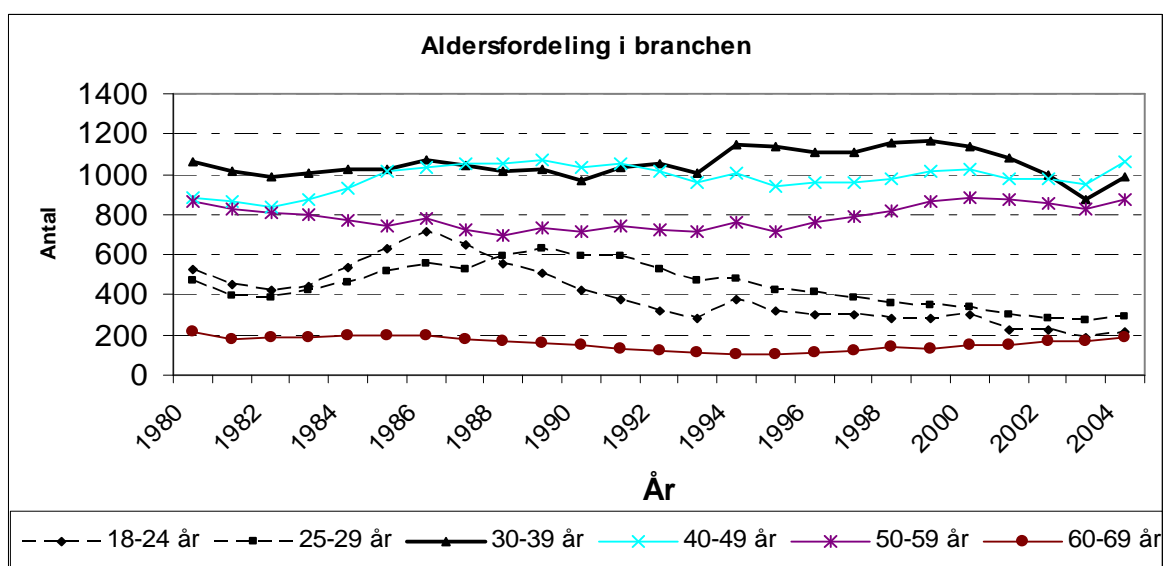


Kilde: IDA-databasen

Antallet af kvinder varierer langt mindre over tid, og er omtrent det samme i 2004 som det var i 1980. Da der imidlertid har været et fald i mændenes antal, betyder det at kvinderne når op på at udgøre omkring 15 % af arbejdsstyrken i 2004.

Fra at have kigget på kønsfordelingen i branchen vil vi nu kigge nærmere på, hvordan aldersfordelingen i branchen er. Figur 5 viser nogle meget forskelligartede udviklingstendenser for de forskellige aldersgrupper. De to største aldersgrupper udgøres af de 30-39-årige og de 40-49-årige, som hver omfatter omkring 1000-1200 personer. Hos de 30-39-årige ses tendens til stabilitet frem til midten af 1990'erne. Derefter sker en stigning frem mod 2000, hvorefter der sker et mærkbart fald i antallet. Antallet af de 40-49-årige er relativt stabilt omkring 1000 gennem hele perioden. I gruppen af personer i alderen 50-59 år ses en ret markant stigning i løbet af perioden, således at gruppen mod slutningen når op på omkring samme størrelse som de to førnævnte. I 2004 udgør disse tre grupper, dvs. personer i alderen 30-59 år, omkring 80 % af arbejdsstyrken.

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



Kilde: IDA-databasen

I den yngste af de inkluderede aldersgrupper kan der iagttages en modsatrettet tendens. Således stiger gruppen i omfang i løbet af de første undersøgelsesår, og toppes omkring midten af 80'erne ved omkring 700 ansatte. Dette tal falder herefter støt for ved periodens afslutning kun at udgøre 200 personer. Et helt tilsvarende mønster ses hos de 25-29-årige, der toppes med ca. 600 personer omkring 1990, for herefter at falde til ca. 300 i 2004. Endelig ligger den ældste aldersgruppe lavt og ret stabilt i hele perioden, dog med svagt stigende tendens mod slutningen af perioden.

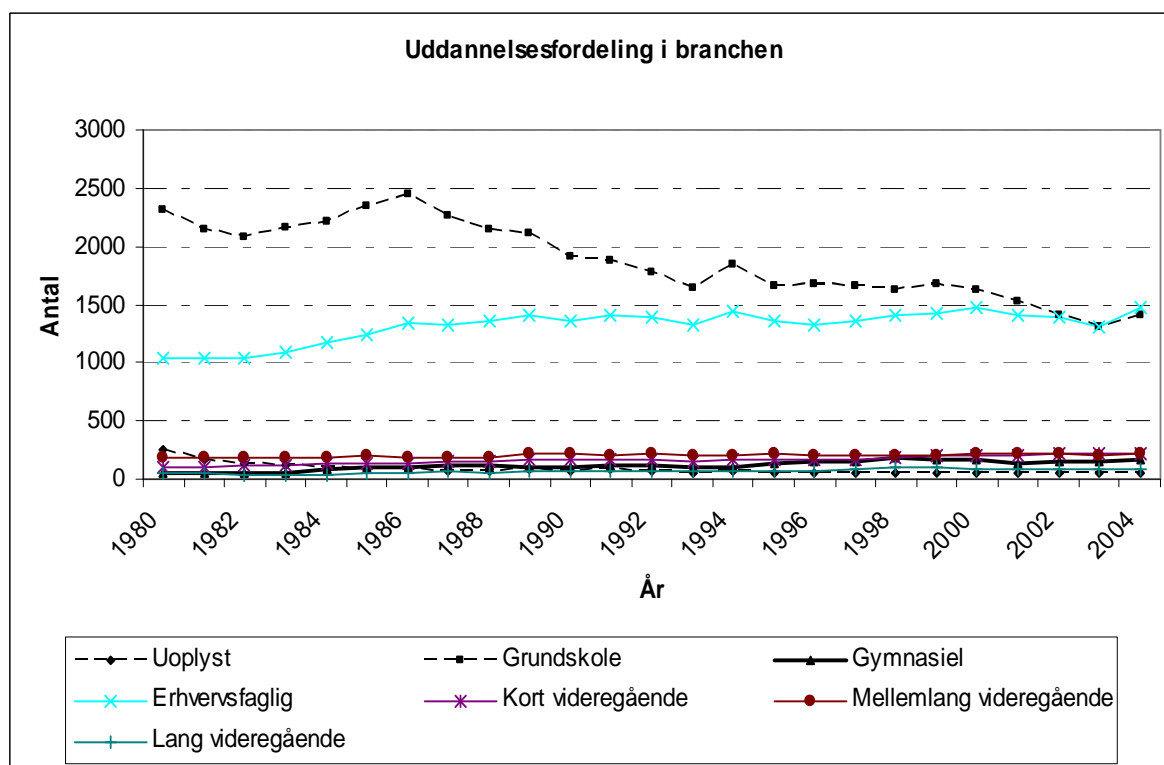
Det tyder på, at der er en tendens til stigende anciennitet i branchen, hvilket i henhold til branchens faldende størrelse levner meget lidt plads til ny og ung arbejdskraft. Denne udvikling stiller nogle interessante spørgsmål til den senere analyse. Spørgsmålet er, hvorvidt ancienniteten er stigende gennem perioden, hvilket vil hænge godt sammen med den relative lille udskiftning af arbejdsstyrken på de enkelte virksomheder. Stigende anciennitet

tet vil pege i retning af en relativ stor kernearbejdskraft, som virksomhederne holder fast i, samtidig at der ikke bliver uddannet unge, som på længere sigt skal tage over.

Samlet set vil en sådan strategi fra virksomhedernes side, om at satse på en velkvalificeret og aldrende arbejdsstyrke, på længere sigt være problematisk.

Der er således helt klare indikatorer på, at branchen står overfor et muligt forgubningsproblem, hvilket også understøttes af, at gennemsnitsalderen i sten-, ler- og glasindustrien stiger fra lige under 40 år i 1980 til godt 42½ år i 2004. Sammenholdt med oplysningerne om den generelt faldende beskæftigelse i branchen (og det faldende antal arbejdssteder), er det ikke utænkeligt, at der er tale om en situation, hvor der ikke rekrutteres nye (unge) ansatte til branchen.

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



Kilde: IDA-databasen

Det fremgår af figur 6, at de beskæftigede i branchen for den største dels vedkommende har en grundskole- eller erhvervsfaglig uddannelse. Således beskæftiger branchen kun i mindre omfang personer med en gymnasial- eller videregående uddannelse; heraf er den største gruppe personer med en mellemlang videregående uddannelse, som stabilt ligger på omkring et par hundrede personer om året i hele perioden. Hvad angår forholdet mellem ansatte med grundskolebaggrund og de erhvervsfagligt uddannede, sker der i løbet af perioden en meget kraftig forskydning. Hvor der i 1980 er mere end dobbelt så mange personer med en grundskoleuddannelse som med en erhvervsfaglig uddannelse, nærmere grupperne sig hinanden i omfang, endog med en svag tendens til en overvægt af erhvervsfagligt uddannede i 2004. Dette skyldes til dels en stigning i antallet af erhvervsfagligt

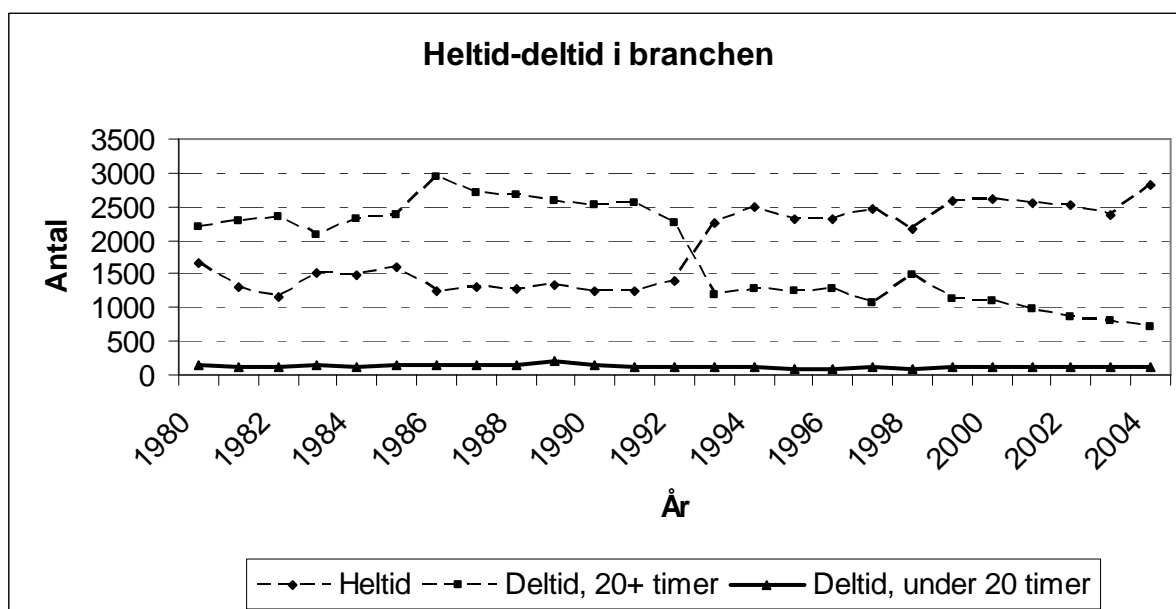
uddannede, som særligt forekommer i midt-slutningen af 80'erne, men tendentielt fortsætter i hele perioden; fra ca. 1000 ansatte i 1980 til knap 1500 i 2004. Og til dels – og primært – skyldes det et fald i antallet af personer med en grundskoleuddannelse. Denne gruppe når sit højdepunkt i midten af 80'erne med omkring 2500 ansatte, og er i 2004 faldet til omkring 1500.

Udviklingen i arbejdsstyrken være udtryk for en strategi om fastholdelse af en velkvalificeret kernearbejdsstyrke. En anden mulig tolkning kunne være, at de større virksomheder i højere grad end de mindre benytter sig af faglært arbejdskraft.

### Fordeling med hensyn til timetal og lønniveau

Figur 7 viser arbejdsstyrken på sten-, ler- og glasområdet fordelt efter den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Det fremgår heraf, at der i branchen stort set ikke er ansat personer med mindre end 20 timer om ugen. For de heltidsansatte og de deltidsansatte med mere end 20 ugentlige timer tegner der sig et noget bemærkelsesværdigt mønster. Således er der i begyndelsen af perioden en majoritet af deltidsansatte arbejdere på omkring 2300 personer, mod omkring 1600 fuldtidsansatte. Antallet af deltidsansatte stiger til et maksimum omkring 1986 og falder herefter igen frem mod 1992 til samme niveau som i 1980. I samme periode er der samlet set et svagt fald i antallet af fuldtidsansatte, der i 1992 ligger på knap 1500 personer. Herefter bytter de to grupper så at sige plads, således at der fra 1993 og frem er en klar overvægt af fuldtidsansatte, mens antallet af deltidsansatte er fortsat faldende. I 2004 er der kun omkring 600 deltidsansatte, mens tallet for de fuldtidsansatte er nået op på knap 3000 personer.

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



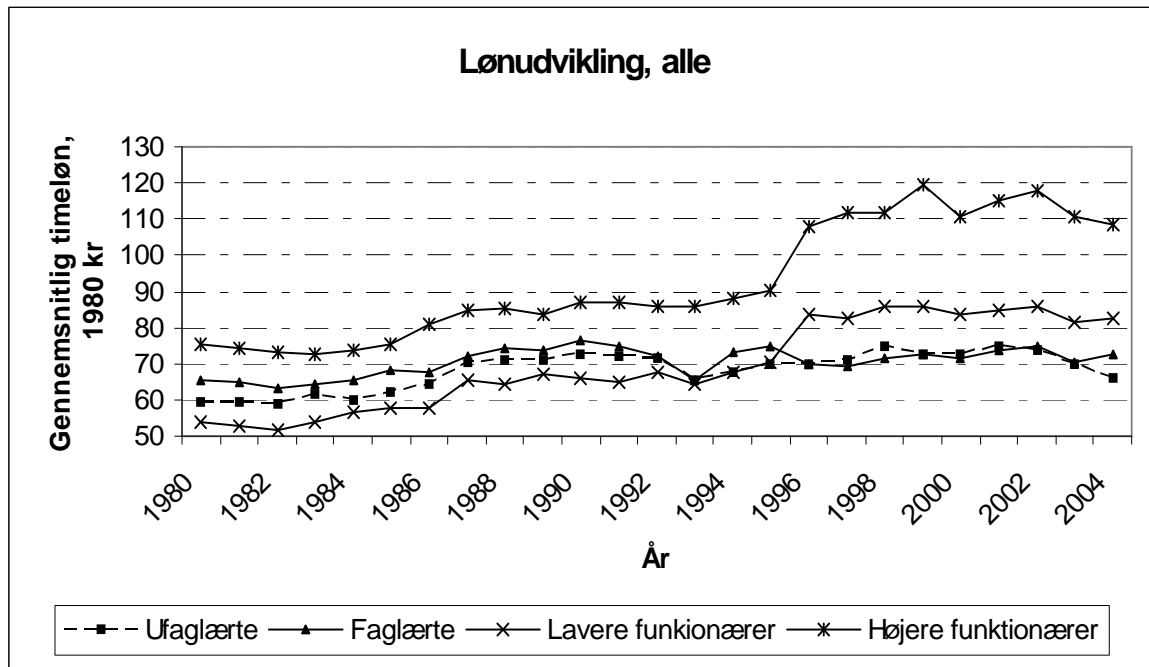
Kilde: IDA-databasen

Spørgsmålet er så, hvorledes denne udvikling skal forstås og fortolkes. Det skal i den forbindelse bemærkes, at ændringen fra 1992 til 1993 i nogen grad nok kan forklares af en



registermæssig ændring.<sup>1</sup> Dog er der også noget der tyder på, at der er sket nogle branchemæssige ændringer i netop dette årstal – jf. figur 3, der viser at der netop i 1993 sker et generelt fald i beskæftigelsen. Den videre udvikling herefter, hænger nok i høj grad sammen med, at de deltidsansatte er mere udsatte i forhold til den branchemæssige nedgang, som sker i løbet af perioden; omvendt er det ikke utænkeligt, at det netop er fra denne gruppe, at det stigende antal heltidsansatte rekrutteres.

**Figur 8: Beskæftigede i branchen 1980-2004, lønudvikling**



Kilde: IDA-databasen

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

De faglærte har i 1980 en gennemsnitlig timeløn på omkring 65 kr. i timen, hvilket stiger jævnt frem til 1992, hvor niveauet ligger omkring 10 kr. højere. I 1993 sker der et fald i timelønnen, som efterfølges af en noget ujævn stigning frem til 2004, hvor timelønnen for denne gruppe i gennemsnit er på omkring 72 kr. De ufaglærte starter lidt lavere med en gennemsnitløn i 1980 på omkring 60 kr. i timen, men følger omkring samme udvikling som de faglærte frem til 1992. I 1993 er timelønnen for de to grupper stort set den samme, og i de efterfølgende år ligger de to kurver meget tæt op ad hinanden. Det løndyk, der kan iagttages i 1993, må i hvert fald i nogen grad tilskrives en registermæssig opgørelsesændring. Den lille lønforskel mellem de to grupper, der herefter følger, kunne indikere, at de

<sup>1</sup> Som følge af ændringer i ATP-bidrag (som ligger til grund for en skønsmæssig beregning af timetal), bliver flere personer kategoriseret som værende fuldtidsbeskæftigede (jf. Notat fra Danmarks Statistik).

faglærte og ufaglærte arbejdere i meget høj grad bestrider de samme jobfunktioner, hvilket tyder på, at der i branchen finder en del intern oplæring sted.

Hos de lavere funktionærer ses der en generel lønstigning over hele perioden, dog sker der fra 1995 til 1996 en kraftigere stigning end der kan ses de øvrige år. At der netop dette år sker en stor lønmæssig fremgang for gruppen skal nok forklares ved, at klassifikationen dette år ændres. Således må gruppen inden 1996 formodes i høj grad at indeholde (faglært og ufaglært) kontorpersonale, mens der fra dette år og frem er tale om en mere "ren" mellemledergruppe. Denne klassifikationsmæssige ændring må også antages at have del i et tilsvarende lønhop for de højere funktionærers vedkommende i samme år. Denne gruppe følger frem til 1996 nogenlunde samme udviklingstendens som de øvrige grupper, men starter på et højere niveau. I løbet af perioden stiger den gennemsnitlige timeløn for denne gruppe fra omkring 75 kr. til omkring 110 kr.

### Opsummering på persondelen

- Sten-, ler- og glasindustrien er en mandsdomineret branche, andelen af kvinder udgør kun omkring 10 % af den samlede arbejdsstyrke.
- Branchens ansatte er primært i en moden alder, og de største aldersgrupper er 30-39 og 40-49 år. De 50-59-årige udgør en stigende del af arbejdsstyrken.
- Aldersgennemsnittet stiger i løbet af perioden fra knap 40 år til omkring 42,5 år.
- Branchen har traditionelt beskæftiget mange grundskoleuddannede, men domineres i stigende grad af faglærte.
- Majoriteten af de ansatte er fuldtidsbeskæftigede. De deltidsansatte i branchen har for langt hovedpartens vedkommende mere end 20 ugentlige timer.
- Der er en støt lønstigning for alle grupper med en stærk tendens til konvergens mellem faglærte og ufaglærte arbejdere.
- Den klart mest markante lønstigning ses blandt højere funktionærer.

### Brugen af efteruddannelse i branchen

I dette afsnit vil vi give en grundigere analyse af brugen af efteruddannelse<sup>2</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

---

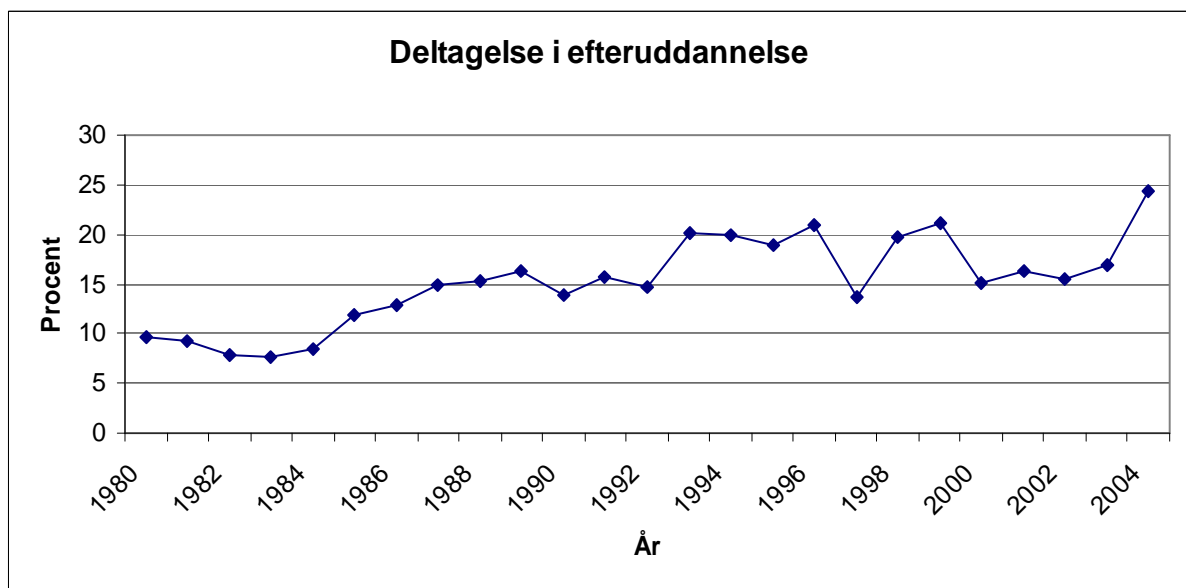
<sup>2</sup> Efteruddannelse i rapportssammenhænge er uddannelsesforløb som er finansieret, styret og primært tilrettelagt af en offentlig udbyder og finder sted enten på eller uden for arbejdspladsen og med en kontrolleret eksamen. Dette betyder f.eks., at virksomhedsinterne kurser uden kontrolleret 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 sige 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.

karakteristika, så som køn, alder, uddannelsesniveau, virksomhedsstørrelse samt anciennitet.

### Deltagelse i efteruddannelse

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

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

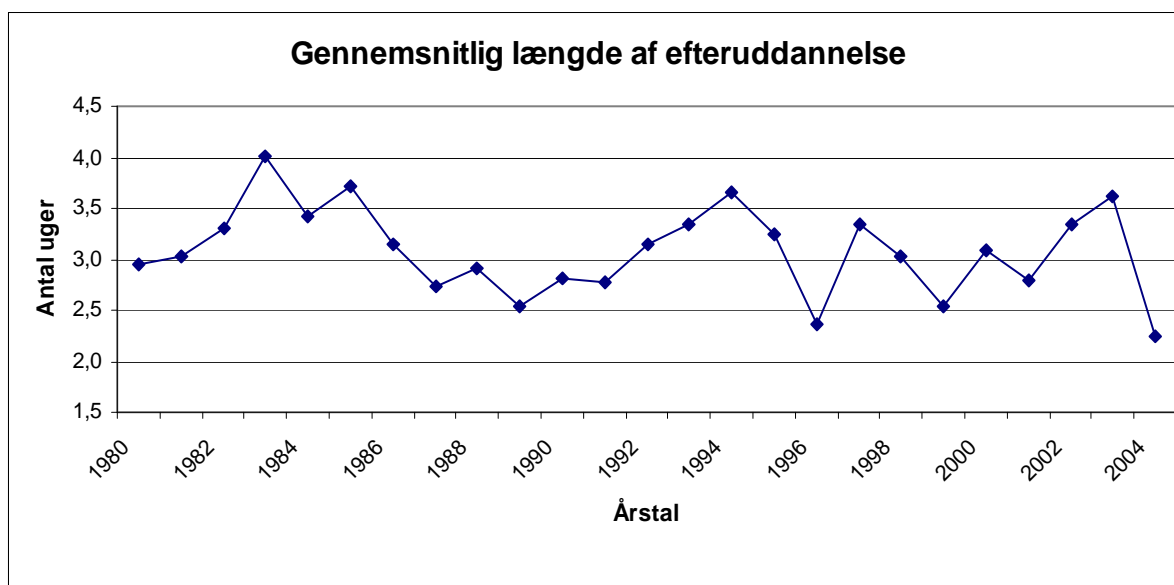


Kilde: IDA-databasen

Som det fremgår af figur 9 er der relativt store udsving i andelen af beskæftigede, der deltager i efteruddannelse. Frem til 1984 er det færre end 10 % af de beskæftigede, der deltager i efteruddannelse. Herefter stiger deltagelse i efteruddannelse til et niveau på omkring 15 % i slutningen af 1980'erne og starten af 1990'erne. Fra 1993-1999 deltager med undtagelse af 1997 omkring 20 % af de beskæftigede i efteruddannelse. I starten af 2000'erne falder deltagelsen tilbage til omkring 15 % for at stige til 25 % i 2004.

### Længden af efteruddannelse

Den gennemsnitlige længde af efteruddannelse har, som det fremgår af figur 10, ikke en klar og entydig udvikling i perioden 1980-2004. Overordnet set er der dog en tendens til, at den gennemsnitlige kursuslængde falder svagt.

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

Kilde: IDA-databasen

I 1980 er den gennemsnitlige længde af efteruddannelse omkring 3 uger, herefter er den overordnede tendens et mindre fald i den gennemsnitlige længde, dog med relativt voldsomme udsving. I 2004 ser vi det foreløbige lavpunkt i den gennemsnitlige længde af efteruddannelse, nemlig 2 ¼ uge. Det foreløbige højdepunkt er i 1983, hvor den gennemsnitlige længde er 4 uger.

### Forskelle i deltagelse

Vi har indtil videre kigget på den generelle udvikling i brugen af efteruddannelse i branchen, vi vil nu kigge nærmere på forskelle i deltagelse, som kan tilskrives personlige karakteristika. Vi skal som nævnt kigge nærmere på køn, alder, uddannelse, anciennitet og virksomhedsstørrelse. Med mindre forskellene er meget udtalte vil de ikke blive præsenteret som figurer, men kun kommenteret i teksten.

Vi har tidligere set, at branchen primært beskæftiger personer med to typer af uddannelse, nemlig grundskole og erhvervsfaglig uddannelse som højeste fuldførte uddannelse (se figur 6). Derfor vil vi kun kommentere på brugen af efteruddannelse i forhold til disse to grupper. De erhvervsfagligt uddannede deltager gennem hele perioden, med undtagelse af 1980, i flere efteruddannelseskurser sammenlignet med beskæftigede med grundskole. Forskellen mellem de to grupper varierer kraftigt over tid fra forskelle i 1 til 7 procentpoint, dog er forskellene mest markante i starten af undersøgelsesperioden. Mod slutningen af undersøgelsesperioden stabiliserer forskellen mellem de to grupper sig på omkring 2-3 procentpoint. Dette kunne tyde på en vis forskelsbehandling i forhold til uddannelsesmæssig baggrund.

Billedet ændrer sig dog, når vi kigger nærmere på omfanget af kurserne. Her viser det sig, at personer med grundskole generelt får længere kurser, når de kommer af sted.

Når vi ser nærmere på mænds og kvinders adgang til efteruddannelse i branchen, viser markante forskelle sig. Bortset fra perioden 1995-1998, hvor andelen af kvinder, der deltager i efteruddannelse, er tilnærmelsesvis identisk eller lidt større end andelen af mænd, så deltager en større andel af mændene i efteruddannelse i undersøgelsesperioden. Forskellen mellem kønnene er gennemsnitlig 5 procentpoint, dette varierer dog gennem perioden fra 1 procentpoint til 10 procentpoint

På samme måde, som der er forskel på mænds og kvinders deltagelse i efteruddannelse, er der også forskel på den gennemsnitlige længde af deltagelsen, dog med omvendt fortegn. Kvindernes kurser er gennemsnitligt 1 uge længere end de kurser mændene deltager i. Den gennemsnitlige længde for mændenes kursusdeltagelse er 3 uger, hvilket dog varierer en smule set over hele undersøgelsesperioden. Tilsvarende variationer findes for den gennemsnitlige længde af kvindernes kursusdeltagelse.

Deltagelse i efteruddannelse er ligeledes væsentligt forskellig, når vi kigger på deltagelsen blandt de forskellige aldersgrupper. Der er en klar sammenhæng mellem alder og deltagelse i efteruddannelse, jo ældre den ansatte bliver, jo mindre er sandsynligheden for deltagelse i efteruddannelse. De forskellige aldersgrupper følger den generelle udvikling (se figur 9). Den eneste afvigelse fra sammenhængen mellem alder og deltagelse i efteruddannelse er, at det er blandt de 25-29-årige, den største andel deltager i efteruddannelse. I enkelte år deltager en større andel af de 18-24-årige i efteruddannelse.

Den gennemsnitlige længde hænger ligeledes sammen med alder. Ikke bare deltager en større andel af de unge ansatte i efteruddannelse, deres deltagelse varer gennemsnitligt længere sammenlignet med de øvrige aldersgrupper. Denne sammenhæng bliver tydeligere gennem undersøgelsesens periode.

Forskellig anciennitet har ikke en klart differentierende effekt på hverken deltagelsen i eller den gennemsnitlige længde af efteruddannelse.

Når vi kigger nærmere på størrelsen af virksomheden og deltagelse i efteruddannelse skiller de største virksomheder (mere end 50 årsværk) sig klart ud ved generelt at have en højere andel af deres ansatte, som deltager i efteruddannelse. Omvendt er der ingen klar effekt i forhold til den gennemsnitlige længde af denne deltagelse.

### Opsummering på deltagelsen i efteruddannelse

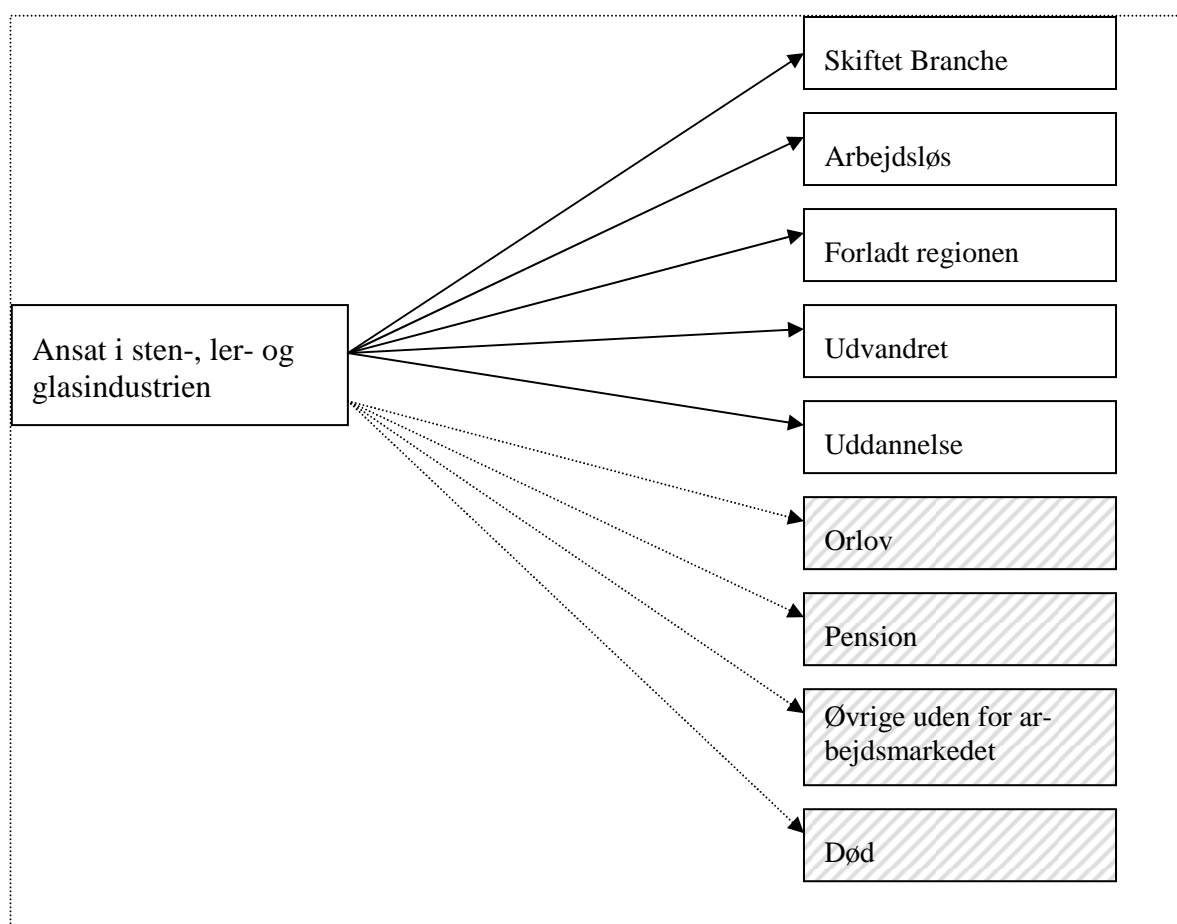
- I løbet af perioden stiger andelen af ansatte, der deltager i efteruddannelse. I slutningen af perioden er det omkring 20 % af arbejdsstyrken.
- Der er i løbet af perioden store udsving i den gennemsnitlige kursuslængde. Tendensen er dog svagt faldende, og i slutningen af perioden varer kurserne i gennemsnit godt 2 uger.
- Personer med en erhvervsfaglig uddannelse deltager i højere grad i efteruddannelse end personer med en grundskoleuddannelse. Dog er sidstnævnte gruppes efteruddannelseskurser generelt længere.
- Mænd deltager i højere grad end kvinder i efteruddannelse, kvinders kurser er dog i gennemsnit en uge længere end mændenes.

- Den yngre del af arbejdsstyrken deltager generelt i flere og længere kurser end den ældre del. Denne tendens forstærkes i løbet af undersøgelsesperioden.
- Anciennitet har ingen indvirkning på deltagelse i eller den gennemsnitlige længde af efteruddannelse.
- De største virksomheder i branchen sender i højere grad end mindre virksomheder deres ansatte på efteruddannelse.

## 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 sten-, ler og glasindustrien. 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.

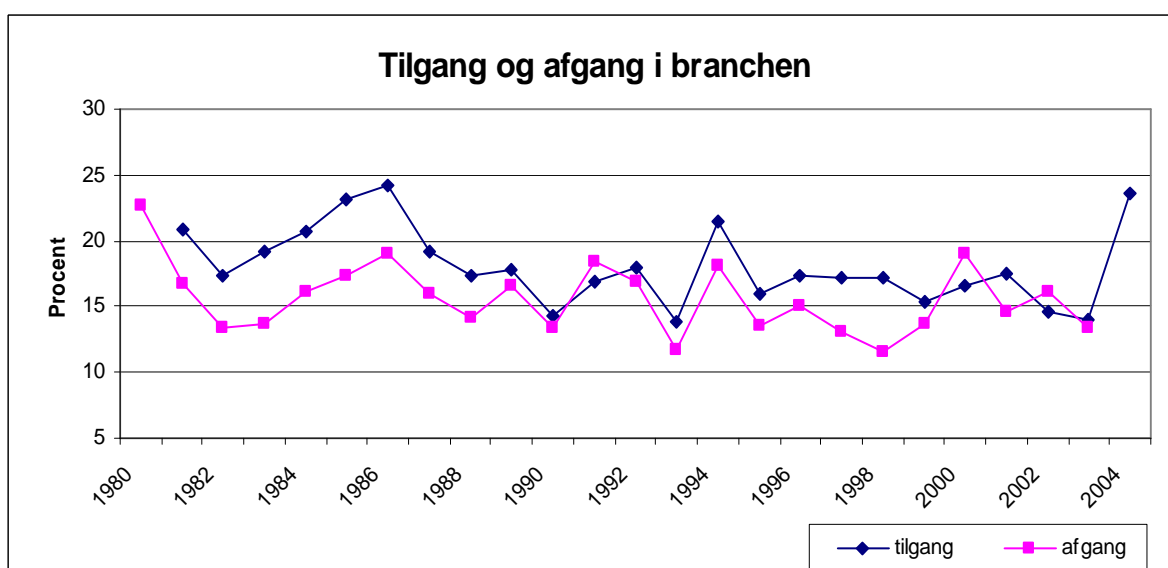
Den anden kategori betegnes *censurering*, og omfatter primært personer, der er gået på pension eller afgang ved døden. Endvidere omfatter kategorien personer, der er på orlov,

idet de ikke pt. er i branchen, men så at sige har udtrykt en hensigt om at komme tilbage.<sup>3</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>4</sup>. I udgangspunktet vil vi beskæftigelse med den generelle tilgang og afgang fra branchen.

Fordelingen af nytilkomne<sup>5</sup> i branchen, samt personer der forlader branchen<sup>6</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 branchen i perioden 1980-2004**



Kilde: IDA-databasen

Gennemsnitligt forlader 15 % branchen hvert år gennem hele perioden, og som det fremgår af figur 12, er der afvigelser fra gennemsnittet. I 1994 finder vi den laveste andel, der forlader branchen, hvilket er 11,7 % og i 2000 finder vi den største andel på 19,7 %

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

<sup>4</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>5</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>6</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.



For gennemsnitligt 18 % af de beskæftigede i et givet år gør det sig gældende, at det er deres første år i branchen. På samme måde som med afgang fra branchen varierer tilgangen i branchen i undersøgelsesperioden. I 1993 finder vi det laveste andel af nytilkomme, nemlig 13,9 %, og i 1986 er 24,3 % af de beskæftigede nytilkommere.

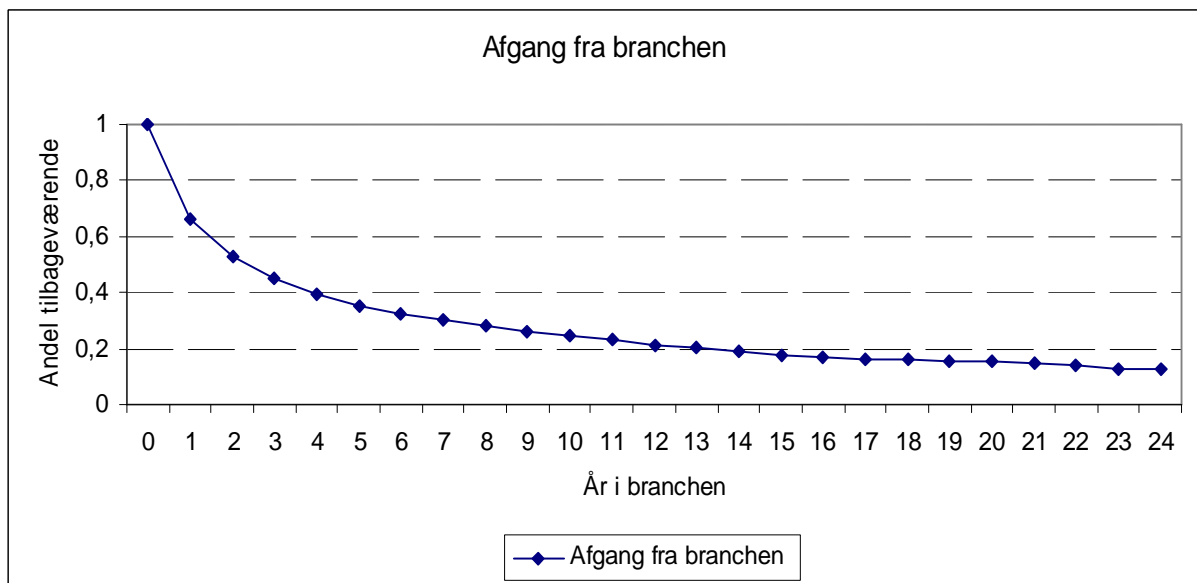
Censureringer (ikke gengivet) varierer mellem 1,8-3,9 % af den samlede arbejdsstyrke i de enkelte år. Dette betyder, at disse personer forlader branchen og arbejdsmarkedet på samme tid.

Den relative stabilitet fra år til år i tilgang og afgang, samt at de andele ikke afviger radikalt fra hinanden indikerer, at udviklingen i antallet af beskæftigede ikke varierer voldsomt fra år til år, hvilket figur 3 bekræfter.

### 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 (kronometrisk tid). 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 antal år i ansættelsen**



Kilde: IDA-databasen

Figur 13 viser, at 34 % af de ansatte i sten-, ler- og glasindustrien er forsvundet fra branchen efter bare et enkelt års ansættelse. Efter to år i branchen er der godt 53 % tilbage, mens knap 25 % 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 13 % af de ansatte tilbage.

## 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 sten-, ler- og glasindustrien, 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 sten-, ler- og glasindustrien**

	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året før	4803	23,3
Selvstændig/arbejdsgiver (inkl. orlov fra disse)	453	2,2
Ansæt i anden branche	9830	47,6
Arbejdsløs	4200	20,4
Under uddannelse	538	2,6
På orlov	33	0,2
Pensioneret	105	0,5
Øvrige	673	3,3
<b>Total</b>	<b>20 635</b>	<b>100,0</b>

Kilde: IDA-databasen

Tabel 1 angiver stillingskategorier for det år, der ligger forud for personens ansættelse i sten-, ler- og glasindustrien. For knap en fjerdedels vedkommende har vi ingen oplysninger om året inden de er startet i sten-, ler- og glasindustrien.

Heraf var omkring 85 % ansat i branchen i 1980, hvilket understøtter den tidligere pointe om, at sten-, ler- og glasindustrien kun i mindre grad beskæftiger helt unge mennesker, idet vi som sagt ikke har oplysninger om personer før det fyldte 18. år. Dog er der givetvis også nogle af personerne, som arbejder i sten-, ler- og glasindustrien det første år efter en indvandring eller tilbagekomst til landet efter en udlandsperiode. Yderligere knap halvdelen er året før ansat i en anden branche, mens kun knap 3 % var under uddannelse. Omkring 20 % er arbejdsløse året, inden de starter i sten-, ler- og glasindustrien.

**Tabel 2: Branchetilknytning i året inden ansættelse i sten-, ler- og glasindustrien**

	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året før	4803	23,3
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	687	3,3
Industri	3830	18,6
Energi- og vandforsyning	37	0,2
Bygge- og anlægsvirksomhed	1940	9,4
Handel, hotel og restaurationsvirksomhed	1399	6,8
Transport, post og telekommunikation	590	2,9
Finansieringsvirksomhed og forretningsservice	575	2,8
Offentlige og personlige tjenesteydelser	1133	5,5
Uoplyst erhverv	5641	27,3
<b>Total</b>	<b>20 635</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 industrien med omkring en femtedel. Heraf har omkring 25 % også året inden været ansat i sten-, ler- og glasindustrien, blot udenfor den nordjyske region. Herudover er det mest almindelige indenfor denne gruppe ansættelser indenfor jern- og metalproduktion. Knap 10 % har året inden deres indtræden i sten-, ler- og glasindustrien været ansat indenfor bygge- og anlægsvirksomheder, mens knap 7 % kommer fra handel, hotel og restaurationsvirksomhed.

**Tabel 3: Stillingskategorier for året efter ansættelse i sten-, ler- og glasindustrien**

	<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	938	11,6	3033	24,2
Selvstændig/arbejdsgiver (inkl. orlov fra disse)	161	2,0	317	2,5
Ansæt i anden branche	3990	49,2	4805	38,4
Arbejdsløs	2231	27,5	2436	19,5
Under uddannelse	237	2,9	110	0,9
På orlov	14	0,2	42	0,3
Pensioneret	247	3,0	1367	10,9
Øvrige	300	3,7	407	3,3
<b>Total</b>	<b>8118</b>	<b>100,0</b>	<b>12 517</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 sten-, ler- og glasindustrien og personer, der har været ansat i to eller flere år, hvad angår deres status året efter deres ansættelse. Således mangler vi oplysninger for 24 % af personer med flere års ansættelse, mens dette kun er tilfældet for 12 % 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 sten-, ler- og glasindustrien, nemlig 11 %, end der er efter et enkelt år, hvor tallet kun er på 3 %.

Modsat er der flere personer med kun et enkelt år i sten-, ler- og glasindustrien, der finder beskæftigelse i en anden branche, 49 %, hvor andelen for personer med flere år ligger på 38 %. Tilsvarende er der også en højere andel blandt de etårige ansættelser, der kommer ud i arbejdsløshed; tallet er her 28 %, mod 20 % blandt de flerårige ansættelser. Endelig er der en større procentdel, 3 %, der påbegynder en uddannelse efter et enkelt år i sten-, ler- og glasindustrien mod bare 1 % af de flerårige ansættelser.

**Tabel 4: Branchetilknytning i året efter ansættelse i sten-, ler- og glasindustrien**

	Etårige ansættelser		Flerårige ansættelser	
	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året efter	984	12,1	3182	25,4
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	196	2,4	206	1,6
Industri	1428	17,6	1999	16,0
Energi- og vandforsyning	13	0,2	41	0,3
Bygge- og anlægsvirksomhed	860	10,6	959	7,7
Handel, hotel og restaurationsvirksomhed	528	6,5	617	4,9
Transport, post og telekommunikation	296	3,6	293	2,3
Finansieringsvirksomhed og forretningsservice	242	3,0	387	3,1
Offentlige og personlige tjenesteydelser	551	6,8	575	4,6
Uoplyst erhverv	3020	37,2	4258	34,0
<b>Total</b>	<b>8118</b>	<b>100,0</b>	<b>12 517</b>	<b>100,0</b>

Kilde: IDA-databasen

I forhold til aftagerbrancherne er der ikke den store forskel på, hvorvidt personerne har været ansat et enkelt eller flere år i sten-, ler- og glasindustrien. Den største aftagerbranche er industrien med 16-18 %, men også en stor del, 8-11 %, fortsætter til bygge- og anlægssektoren.

### 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.

pe, 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>	<b>Anden</b>	<b>Model til</b>	<b>Arbejdsløshed</b>
	<i>Hazardratio</i>	<i>Signifikans</i>	<i>Hazardratio</i>	<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	0,708	<0,0001	1,506	<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	0,708	0,0489	1,350	0,0054
<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	1,367	<0,0001	1,008	0,8821
25-29 år	1,174	<0,0001	1,217	<0,0001
40-49 år	0,792	<0,0001	1,014	0,7645
50- år	0,442	<0,0001	1,110	0,0416
<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	2,208	<0,0001	3,345	<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	1,103	0,0013	0,584	<0,0001
<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)	0,837	<0,0001	1,313	<0,0001
Gymnasial	1,244	0,0002	1,035	0,7094
Kort videregående	1,048	0,4544	0,701	0,0009
Mellemlang videregående	1,440	<0,0001	0,464	<0,0001
Lang videregående	1,171	0,0722	0,335	<0,0001
<b><i>Virksomhedsstørrelse: 100+ årsværk</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>
0-9 årsværk	1,651	<0,0001	1,161	0,0016
10-19 årsværk	1,753	<0,0001	1,143	0,0114
20-49 årsværk	1,406	<0,0001	1,181	0,0001
50-99 årsværk	1,531	<0,0001	1,026	0,6227
<b><i>Familietype: Sammen m. børn</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>	<b><i>1</i></b>	<b><i>--</i></b>
Enlig u. børn	0,952	0,1222	1,520	<0,0001
Enlig m. børn	1,052	0,6287	1,584	<0,0001
Sammen u. børn	1,023	0,4625	1,030	0,4913

<b>Antal gange i branchen: 1 gang</b>	<b>I</b>	<b>--</b>	<b>I</b>	<b>--</b>
2 gange	0,879	0,0003	1,119	0,0093
3 eller flere gange	0,728	<0,0001	1,225	0,0125
<b>Konjunktur</b>	<b>I</b>	<b>--</b>	<b>I</b>	<b>--</b>
Pr. procent stigning i arbejdsløshed	0,946	<0,0001	1,020	0,0106
<b>Lønniveau: Gennemsnitligt<sup>7</sup></b>	<b>I</b>	<b>--</b>	<b>I</b>	<b>--</b>
Meget mindre	1,299	<0,0001	1,187	0,0036
Lidt mindre	1,219	<0,0001	1,077	0,0730
Lidt mere	1,010	0,7890	0,908	0,0310
Meget mere	1,278	<0,0001	0,575	<0,0001
<i>Efterudd. v. stigning i arbejdsløshed<sup>8</sup></i>	--	--	1,077	0,0001
<i>Højestlønnen v. stigning i arbejdsløshed</i>	--	--	1,094	<0,0001
N		18 929		18 929

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>9</sup>.

Modellen i tabel 5 viser, at kvinder er 31 % mindre branchemobile, set i forhold til mænd. Til gengæld er kvindernes risiko for at opleve arbejdsløshed 51 % højere end mændenes er.

Med hensyn til de ansattes nationale tilhørsforhold er der kun en meget ringe forskel på danskeres og udlændinges branchemobilitet, og data muliggør ikke faste konklusioner på dette punkt. Data levner dog ingen tvivl om, at udlændinges risiko for at rammes af arbejdsløshed er 35 % forhøjet i forhold til danskere.

Der kan i modellen iagttages en klar omvendt proportionalitet mellem alder og den ansattes branchemobilitet. Således ses det i forhold til udgangspunktet blandt de 30-39 årige, at

<sup>7</sup> Det gennemsnitlige lønniveau er  $\pm 5$  % s afvigelse fra medianlønnen. Lidt mindre er afvigelser fra medianlønnen på  $-5-25$  % og lidt mere er  $+5-25$  % s afvigelser fra medianlønnen. Meget mindre er mere end 25 % under medianlønnen. Meget mere er mere end 25 % højere løn end medianlønnen. I rapporten vil der blive refereret til gennemsnittet, hvilket dog ikke er korrekt. Midtpunktet for lønvariablen er, som det fremgår af ovenstående, medianen. Vi har for overskuelighedens skyld valgt at betegne medianen som gennemsnit.

<sup>8</sup> Dette er et interaktionsled mellem grundskoleuddannelse og efteruddannelse i året, og betegner derved en ekstraeffekt for personer, der tilhører begge disse kategorier.

<sup>9</sup> Vi har valgt at sætte grænsen for, hvad der er statistisk signifikant ved et 0,01-niveau.

den yngste aldersgruppe er mere branchemobile. Sandsynligheden er forøget med 37 %, mens de næst yngstes tilbøjelighed er 18 % forøget. Tilsvarende er tilbøjeligheden formindsket med 21 % blandt de 40-49 årige, mens den ældste aldersgruppe har en sandsynlighed, der er hele 2,3 gange lavere. Alderen har dog ikke den store betydning for risikoen for at opleve arbejdsløshed; her er det kun de 25-29 årige, der skiller sig ud med en forhøjet risiko på omkring 22 %, mens det ikke er muligt at konkludere på forskelle i forhold til de øvrige aldersgrupper.

I forhold til beskæftigelsesens omfang ses der også en betydelig effekt. Således er der blandt deltidsansatte med et højt timetal en 2,3 gange så branchemobilitet, og en hele 3,3 gange så stor risiko for at opleve arbejdsløshed – begge set i forhold til fuldtidsbeskæftigede.<sup>10</sup>

Sammenlignet med faglærte ses det, at grundskoleuddannede som den eneste gruppe har en lavere tilbøjelighed – på 16 % – til at forlade sten-, ler- og glasindustrien til fordel for beskæftigelse i en anden branche. Ansatte med en gymnasial hhv. mellemlang videregående uddannelse har 24-44 % større tilbøjelighed til at skifte branche, mens der ikke kan iagttages nogen forskel, når det gælder ansatte med korte og lange videregående uddannelser. Modsat ser det ud, når man ser på risikoen for at opleve arbejdsløshed. Her er der en 31 % forøget risiko blandt de grundskoleuddannede, mens der ikke er signifikant forskel på gymnasialt og faglært uddannede ansatte. Ansatte, der har en videregående uddannelse har en markant lavere risiko for at blive arbejdsløse efter beskæftigelse i sten-, ler- og glasindustrien, og risikoen falder proportionalt med længden af uddannelsen. Således er den formindsket med 30 % blandt de korte videregående uddannelser, med 2,2 gange lavere blandt de mellemlange og hele 3 gange lavere blandt personer, der har en lang videregående uddannelse.

Ser man videre på brugen af efteruddannelse, viser det sig, at dette er forbundet med en marginalt forøget branchemobilitet, nemlig en 9 % højere sandsynlighed. Meget interessant er det også, at deltagelse i efteruddannelse i høj grad synes at beskytte imod arbejdsløshed, idet disse personer har en risiko, der er 71 % nedsat i forhold til personer, der ikke har deltaget i efteruddannelse. Dette gælder dog i lidt mindre grad i nedgangsperioder med stigende arbejdsløshed, hvor den beskyttende effekt gradvist med stigningen i arbejdsløsheden, mindskes.

I forhold til virksomhedsstørrelse er branchemobiliteten klart lavest blandt personer, der er beskæftiget på en virksomhed med 100 eller flere ansatte. For alle øvrige virksomhedsstørrelser gælder det, at risikoen er forøget med 41 til 75 %. Når det gælder risikoen for arbejdsløshed er denne forhøjet med 14-16 % for personer ansat på virksomheder med henholdsvis 0-9 og 20-49 årsværk. De øvrige størrelser er ikke signifikant forskellige fra virksomheder med 100 eller flere ansatte.

Modellen viser endvidere, at familietype ikke har nogen som helst betydning for branchemobiliteten. Derimod ses det at enlige – både med og uden børn – har henholdsvis 52 % og 58 % forhøjet risiko for at opleve arbejdsløshed set i forhold til personer, der lever i et parforhold.

<sup>10</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 tre gange så høj risiko for at skifte branche og en fordoblet 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.

Ser man på forskelle mellem ansatte, der har en stabil ansættelse i branchen og personer, der indtræder i branchen på forskellige tidspunkter i løbet af undersøgelsesperioden, viser det sig, at jo flere gange vedkommende har været beskæftiget i sten-, ler- og glasindustrien, des mindre tilbøjelig er den ansatte til at søge over i en anden branche. Således er underhyppigheden blandt personer med to ansættelser i branchen på 14 %, mens personer der har været ansat tre eller flere gange i branchen er 34 % mindre tilbøjelige til at søge beskæftigelse i en anden branche end personer, der kun har været i sten-, ler- og glasindustrien en enkelt gang. Denne faktor har ligeledes indflydelse på den ansattes risiko for at opleve arbejdsløshed. To ansættelsesforløb i branchen øger arbejdsløshedsrisikoen med 12 %

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>11</sup> Man kunne forvente – som det ses i flere andre brancher – at risikoen for at blive arbejdsløs efter en ansættelse i sten-, ler- og glasindustrien ville øges i perioder med høj arbejdsløshed. En sådan sammenhæng kan dog ikke spores i modellen (jf. dog nedenfor). Til gengæld viser det sig, at de ansatte er mindre tilbøjelige til at søge væk fra branchen i dårlige tider; for hvert procentpoint som den generelle arbejdsløshed stiger, falder tilbøjeligheden til at søge væk fra branchen med omkring 5 %.

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.

Det viser sig overraskende nok, at ansatte der befinder sig omkring løngennemsnittet for deres uddannelsesgruppe – og ansatte der befinder sig en smule over gennemsnittet for deres løngruppe – har den laveste branchemobilitet. Således er tilbøjeligheden øget med 24-30 % i de to lavestlønnede grupper, og med 28 % i den højestlønnede gruppe. Hvad angår sammenhængen mellem løn og risiko for arbejdsløshed er det ikke muligt at konkludere på forskelle mellem gennemsnittet og den gruppe, der ligger lige under gennemsnittet. Derimod ses der en forøget risiko for arbejdsløshed på 19 % blandt den lavestlønnede gruppe, mens gruppen med den højeste løn har en formindsket risiko på 42 % for at opleve arbejdsløshed; en effekt der dog formindskes i tider med stigende arbejdsløshed.

### Hovedpunkter fra regressionsanalyserne

- Kvinderne bliver hyppigere arbejdsløse sammenlignet med mændene
- Mændene er i højere grad branchemobile
- Ansatte med anden etnisk baggrund end dansk bliver i højere grad arbejdsløse
- De 25-29-årige bliver i højere grad end ansatte fra de øvrige aldersgrupper arbejdsløse
- Branchemobiliteten falder med alderen
- Deltidsansatte er mere branchemobile og har større arbejdsløshedsrisiko

---

<sup>11</sup> I undersøgelsesperioden ligger arbejdsløshedsprocenten i regionen på mellem 4,8 og 13,2 %.



- Ansatte med videregående uddannelser har mindre risiko for at blive arbejdsløse
- Ansatte med grundskole baggrund er mindst branchemobile og har den højeste arbejdsløshedsrisiko
- Virksomheder med under 10 årsværk og 20-49 årsværk sender hyppigere deres ansatte ud i arbejdsløshed sammenlignet med de øvrige virksomhedsstørrelser
- Ansatte på virksomheder med mere end 100 årsværk er mindre branchemobile
- Enlige ansatte har større arbejdsløshedsrisiko
- Flere ansættelsesforløb i branchen øger risikoen for at blive arbejdsløs og mindsker sandsynligheden for at være branchemobil
- Stigning i den generelle arbejdsløshedsprocent i Nordjylland mindsker sandsynligheden for branchemobilitet
- Ansatte, der er lønnet meget over gennemsnittet, har lavere arbejdsløshedsrisiko, samtidig udviser de en højere branchemobilitet
- Ansatte, der er lønnet meget under gennemsnittet, udviser højere branchemobilitet



## Sammenfatning af resultaterne

Indeværende rapport omhandler udviklingen i arbejdskraften i sten-, ler- og glasindustrien 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. 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 sten-, ler- og glasindustri har udviklet sig fra 1980-2004.

Branchen er relativt lille i nordjyske sammenhænge, da virksomhederne i branchen kun udgør mindre end 1 % af det samlede antal virksomheder, dog beskæftiger disse virksomheder mellem 1,5-2,6 % af den samlede arbejdsstyrke.

Virksomhedernes størrelse er primært på 1-9 ansatte. Dog peger billedet i retning af, at branchen i højere og højere grad udgøres af større virksomheder. Dette skyldes primært at virksomheder lukker, og det går specielt ud over virksomheder med 1-9 ansatte.

Derfor får nedgangen i antallet af virksomheder ikke voldsomme konsekvenser for antallet af ansatte i branchen, der er relativt stabil, til tider svagt nedadgående. Specielt efter årtusindskiftet ser vi en nedgangsperiode, som måske vender omkring 2004.

Trods disse virksomhedslukninger, så er det kendetegnede for branchen, at ansættelsesforholdene er relativt stabile, hvilket kan ses på personaleomsætningen i de enkelte virksomheder, der sammenlignet med andre brancher er ganske moderate (10-30 % i undersøgelsesperioden).

Et andet kendetegn, som det fremgår af kønsfordelingen, er at sten-, ler- og glasindustrien er en typisk mandsdomineret branche. Samtidig viser det sig, at de mindre beskæftigelsesnedgange, branchen oplever, næsten udelukkende rammer den mandlige del af de ansatte.

Denne relative stabilitet dækker over nogle – i sammenhængen – relativt voldsomme forskydninger i aldersfordelingen i sten-, ler- og glasindustrien. Andelen af ansatte under 30 år falder drastisk fra omkring 1990 og indfinder sig først på et stabilt og lavere niveau hen mod slutningen af undersøgelsesperioden. Samtidig stiger antallet af ansatte over 40 år i samme periode. Dette får den konsekvens, at den – i forvejen høje – gennemsnitsalder stiger fra omkring 40 år til 42½ år.

Aldersstigningen er ikke umiddelbart et problem i sig selv, men da branchen i faldende omfang ansætter yngre medarbejdere forringes muligheden for at få en gradvis udskiftning af de ansatte. Dette kan blive et problem, hvis der ikke er taget et tilstrækkeligt antal medarbejdere ind, som bliver uddannet i faget og som senere kan overtage vitale positioner i produktionen. En sådan situation kunne potentielt udløse en mangel på kvalificeret arbejdskraft i branchen på længere sigt.

Denne aldersudvikling peger i retning af en overordnet strategi i sten-, ler- og glasindustrien om, at satse på stabile kerneansatte. Den relativt lave arbejdskraftomsætning i branchen peger i samme retning.

Som i øvrige brancher ser vi en klar tendens i retning af, at uddannelsesniveautet stiger: antallet af erhvervsfagligt uddannede øges, samtidig ses en markant nedgang i antallet af ansatte med grundskolebaggrund. Dette understøtter tesen om, at branchen forsøger at holde på en stab af velkvalificerede ansatte.

Trods problemer med opgørelsen af arbejdstiden viser der sig et mønster for de ansatte i sten-, ler- og glasindustrien. Efter 1992 er antallet af ansatte med fuldtidsansættelse stabilt, faktisk stiger antallet hen imod 2004. Omvendt så falder antallet af ansatte med deltid på mere end 20 timer. Det er altså primært den sidste gruppe, der forsvinder fra branchen eller de konverteres til fuldtidsansatte. Deltidsansættelser på under 20 timer forekommer stort set ikke i branchen.

Når vi kigger nærmere på lønnen har der været nogle markante udviklinger. Især mellemledere og ledere bevæger sig lønmæssigt væk fra de faglærte og ikke-faglærte grupper i sten-, ler- og glasindustrien. Fra 1997 ligger lønnen forholdsvis fast, samtidig kan det observeres, at der ingen forskel er mellem de faglærte og ikke-faglærtes løn. Dette kunne tyde på, at der finder intern oplæring sted, som bringer de ansattes kvalifikationer op på et niveau, hvor faglærte og ikke-faglærte kan varetage identiske opgaver.

Umiddelbart kunne det få den konsekvens, at brugen af efteruddannelse i branchen ville være minimal, hvilket ikke nødvendigvis er tilfældet. Fra slutningen af 1980'erne og resten af undersøgelsesperioden ud ligger procentsatsen på omkring eller over 15 % af de ansatte, der årligt deltager i efteruddannelse.

Overordnet set bliver deltagelsen påvirket af uddannelsesniveau, hvor det gør sig gældende, at faglærte ansatte i højere grad deltager i efteruddannelse. Samtidig deltager mændene og de yngre ansatte i højere grad i efteruddannelse end kvinderne og de ældre ansatte. Derudover viser det sig, ikke overraskende, at større virksomheder i højere grad gør brug af det offentlige efteruddannelsessystem sammenlignet med de mindre virksomheder.

Indtil videre er der blevet summeret op på de store udviklingstræk i sten-, ler- og glasindustrien. 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 sten-, ler- og glasindustrien til henholdsvis en anden branche eller arbejdsløshed, blive opsummeret.

15 % af de ansatte i et givent år forlader gennemsnitlig branchen, dertil skal lægges de ansatte, der forlader branchen til fordel for en pensionisttilværelse, hvilket samlet set er på niveau, og til tider lidt højere end de gennemsnitlige 18 % af de ansatte, som har deres første år i branchen. Dette fører til den udvikling i beskæftigelsen, som vi så i starten af rapporten (figur 3). Den, sammenlignet med andre brancher, relativt lave arbejdskraftomsætning, giver sig udslag i, at mange har forholdsvis lange ansættelsesforhold, ca. hver femte bliver i branchen omkring 13 år. Det underbygger tesen om, at sten-, ler- og glasindustrien forsøger at fastholde en kernegruppe af medarbejdere. Samtidig er det også en vanskelig branche at komme ind i, uden erfaring fra arbejdsmarkedet, hvilket kan være en forklaring på, hvorfor branchen har høj gennemsnitsalder og lav andel af ansatte under 30 år.

Omtrent hver femte kommer fra andre brancher inden for den industrielle sektor, hvilken også aftager omkring hver femte tidligere ansat. Ellers er der ikke nogen tydelig sammenhæng mellem tilgang og afgangsbbranche.

Nu skal vi vende opmærksomheden mod, hvilke karakteristika der har indflydelse på eller modvirker, hvorfor en ansat forlader sten-, ler- og glasindustrien. Vi har set dette ud fra to perspektiver, nemlig forladede branchen til fordel for en anden branche eller fra sten-, ler- og glasindustrien til arbejdsløshed<sup>12</sup>.

Kønnene forlader sten-, ler- og glasindustrien på væsentligt forskellige måder. Kvinderne bliver arbejdsløse, hvorimod mændene i højere grad formår at skifte til en anden branche.

Samtidig gør det sig også gældende, at jo yngre den ansatte er, jo højere er chancen for, at vedkommende vælger at gå over i andre brancher. Stabiliteten indfinder sig altså med alderen, hvilket kan forklares ud fra den "investering," som den enkelte ansatte har i branchen. 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. Omvendt får det også den konsekvens, som vi tidligere har været inde på, nemlig at unge ikke kommer ind i branchen, hvilket kan skabe et fremtidigt problem, da der så ikke vil forefindes tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft.

Deltidsansættelse er en væsentligt mere usikker beskæftigelse, da personer i denne ansættelsesform mere end dobbelt så hyppigt forlader branchen til fordel for beskæftigelse i en anden branche. Derudover er sandsynligheden for, at ansættelsen ender i arbejdsløshed mere end tre gange større sammenlignet med ansatte med fuldtidsansættelse. Dette kan være et udtryk for, at branchen justerer en del af arbejdskraften i forhold til umiddelbare produktionskrav. Sagt på en anden måde, så er de deltidsansatte i højere grad udsat for numerisk fleksibilitet som personalestrategi fra virksomhedernes side.

Omvendt kan en personalestrategi, hvor efteruddannelse bliver prioriteret, ikke siges ubetinget at være til virksomhedernes fordel, da ansatte, der har modtaget efteruddannelse, i lidt højere grad forlader sten-, ler- og glasindustrien til fordel for beskæftigelse i en anden branche. Dette kunne dog ligeledes skyldes, at virksomheder bruger efteruddannelse som et led i en afskedigelsesproces. Yderligere forbedrer deltagelse i efteruddannelse ubetinget den ansattes mulighed for at undgå arbejdsløshed. Denne positive effekt af efteruddannelse falder dog med stigende arbejdsløshedsprocent. Efteruddannelse øger altså ubetinget mulighederne for den enkelte arbejdstager i forhold til at øge jobsikkerheden.

Uddannelse øger klart jobsikkerheden. Ansatte med grundskolebaggrund risikerer i højere grad at blive arbejdsløse end de andre, specielt ansatte med videregående uddannelse. Samtidig skifter de i mindre grad end de andre til en anden branche. Dette betyder, at ansatte med grundskolebaggrund i større omfang må finde sig i vilkårene i branchen, da de formentlig har vanskeligere ved et eventuelt skifte.

Derudover viser det sig, at ansatte, som lever alene, i højere grad end ansatte med familie risikerer at blive arbejdsløse. Det samme gør sig gældende for ansatte, som har en løn, der er væsentligt under den gennemsnitlige. Ansatte, der får mere end gennemsnittet, bliver i

---

<sup>12</sup> Det gælder, at overgangen fra sten-, ler- og glasindustrien til en anden branche eller arbejdsløshed både kan være frivillig eller påtvungen. Dog må det formodes at overgangen til arbejdsløshed kun i få tilfælde vil være udtryk for frivillighed.

væsentlig mindre grad arbejdsløse. Dette peger i retning af en kernearbejdskraft, som er vital for virksomhederne, hvorfor de nødvendigvis må betale en overgennemsnitlig løn. Denne beskyttelse forsvinder dog langsomt i takt med stigende arbejdsløshed. Dette betyder, at selv kernearbejdskraften ikke bliver skånet i perioder, hvor det virkelig går dårligt.

I forhold til fastholdelse af den ansatte, så viser det sig, at virksomheder med mere end 100 ansatte, fastholder sine ansatte bedre end de øvrige virksomheder, hvilket der ikke umiddelbart kan gives en entydig forklaring på.

Mindre løn end gennemsnittet for den ansattes uddannelsesgruppe fremmer lysten til at finde anden beskæftigelse, omvendt forlader ansatte med væsentligt højere løn end gennemsnittet også branchen. Dette er formentlig udtryk for to forskellige tendenser. Ingen ønsker at blive underbetalt i forhold til sine umiddelbare kollegaer, hvorfor de formentlig skifter til jobs med mere gunstige lønninger. Ansatte med de overgennemsnitlige lønninger skifter formentlig, fordi de er velkvalificerede og eftertragtede, og skiftet indbringer højst sandsynligt endnu bedre løn og arbejdsforhold.

Et andet element, der nedtoner lysten til eller muligheden for at få beskæftigelse i en anden branche, er stigende arbejdsløshed i Nordjylland. Det indikerer, at mobilitet i høj grad er påvirket af konjunktursvingninger.