

Er rengøring kun et halvtidsjob?

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

Hanne Stevens og Rasmus Juul Møberg

CARMA
Aalborg Universitet
2007

Kvalinord-projektet

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

September 2007

Copyright: forfatterne

Layout og omslag: Mette Bærentsen

ISBN-nr.: 978-87-92174-28-4



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

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| Forord | 5 |
| Formålet med undersøgelsen | 5 |
| Projektbeskrivelse | 7 |
| Analytisk tilgang | 8 |
| Rengøringsbranchen i det nordjyske | 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 | 13 |
| 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 | 19 |
| Brugen af efteruddannelse i branchen | 19 |
| Deltagelse i efteruddannelse..... | 19 |
| Længden af efteruddannelse..... | 20 |
| Figur 10: Gennemsnitlig længde af efteruddannelse i perioden 1980-2004..... | 20 |
| Forskelle i deltagelse | 21 |
| Opsummering på deltagelsen i efteruddannelse | 22 |
| Arbejdslivsforløb i branchen | 25 |
| Til- og Afgang fra branchen | 25 |
| Analyser af afgang fra branchen..... | 27 |
| Hvor kommer de fra – hvor går de hen?..... | 28 |
| Risikofaktorer for afgang fra branchen | 31 |
| Lønnens betydning | 33 |
| Hovedpunkter fra regressionsanalyserne..... | 36 |
| Sammenfatning af resultaterne | 39 |

Forord

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

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

- Nærings- og Nydelsesmiddelindustrien
- Sten-, Ler- og Glas-industrien
- Elektronikbranchen (produktion)
- Social- og sundhedssektoren
 - Ældreplejen
 - Børne- og ungeområde
- Detailhandlen
- 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 ansatte, 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.

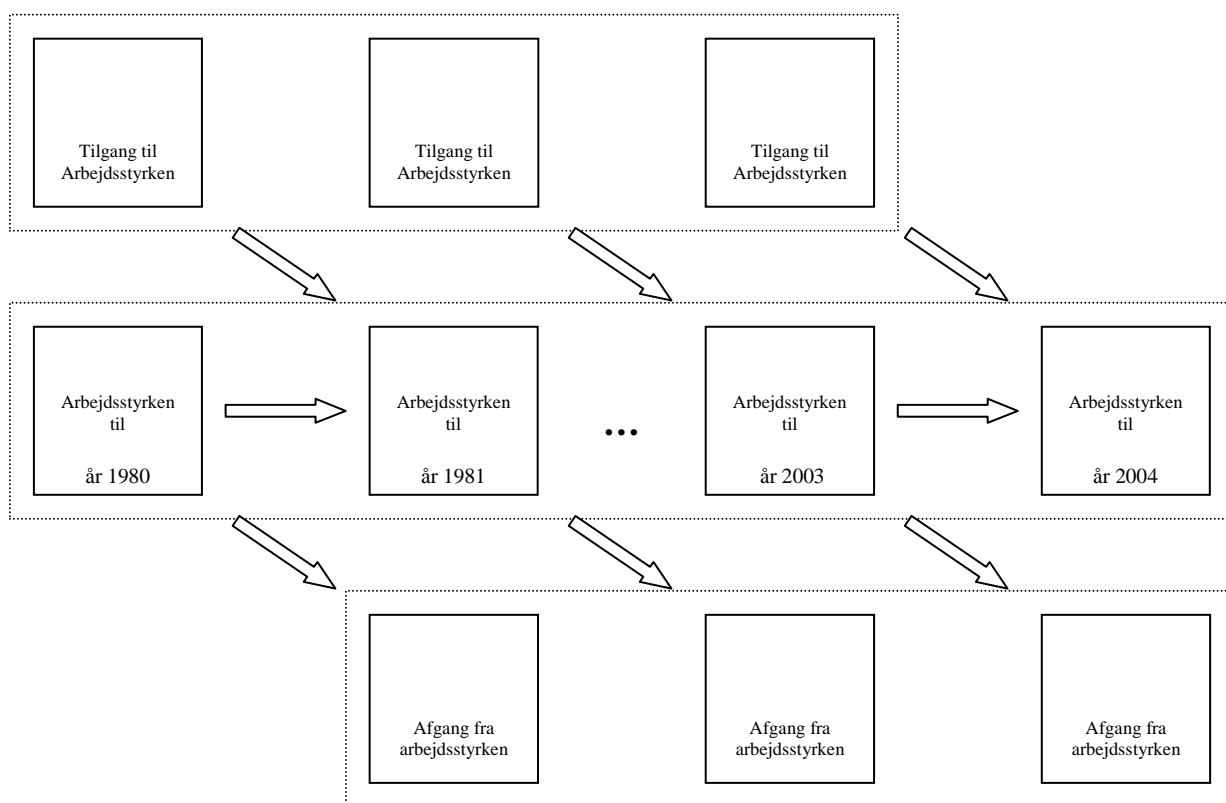
Projektbeskrivelse

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

Figur 1: Udviklingen af de ansatte i rengøringsbranchen 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.

Rengøringsbranchen i det nordjyske

Denne rapport er en registerbaseret analyse af den nordjyske rengøringsbranche fra 1980 frem til 2004. Med rengøringsbranchen forstås i denne sammenhæng almindelig rengøring og vinduespudsning, yderligere indbefatter denne branche skorstensfejning, samt desinfektion og skadedyrsbekæmpelse. Rapportens forståelse af, hvilke elementer rengøringsbranchen indeholder rækker ud over den ”almindelige” forståelse. Dette skal læseren holde sig for øje i gennemlæsningen af indeværende rapport.

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.

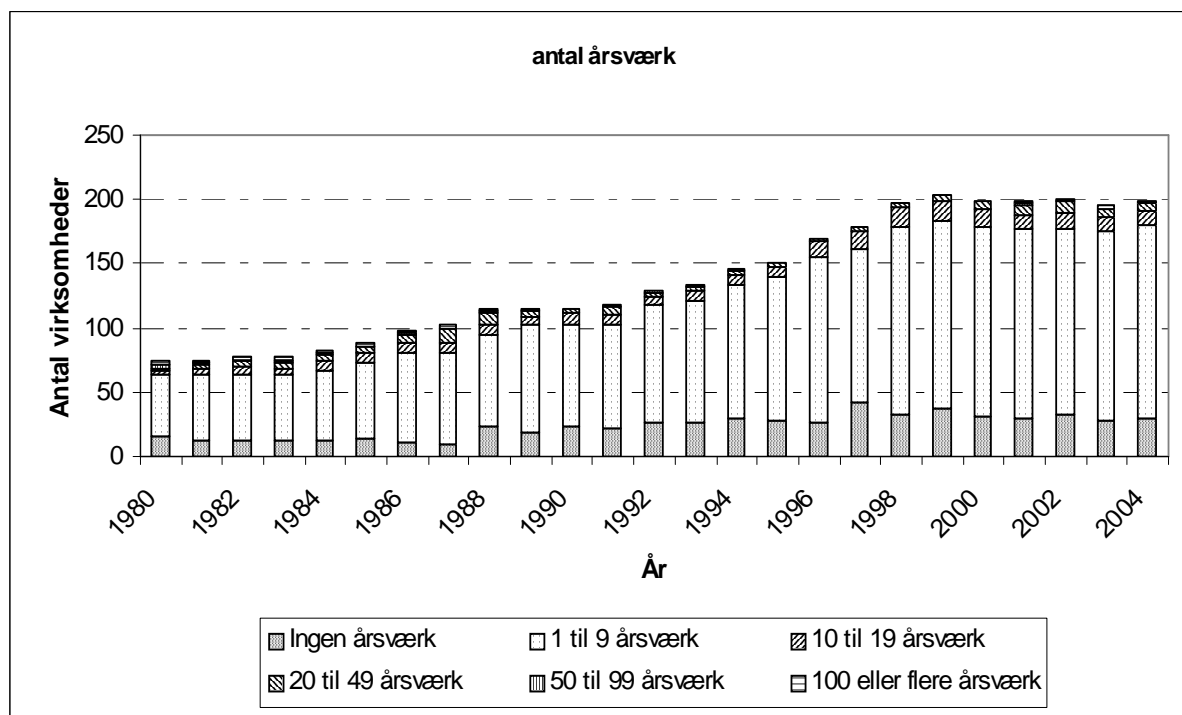
Vi anvender 4 forskellige mål som udgangspunkt for beskrivelse af branchens størrelse, nemlig antal årsværk leveret af ansatte, antal ansættelsesforhold, antal novemberansatte samt antal bibeskæftigede novemberansatte (se definitionsboksene). Hver af disse variable siger noget om størrelsen af de enkelte 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 rengøringsbranchen stiger støt i hele perioden. Særligt den sidste

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.

del af 90'erne er præget af en stor vækst, mens der efter årtusindskiftet sker en stagnation med tendenser mod et lille fald i antallet af virksomheder i branchen. Den altovervejende majoritet af virksomhederne ligger mellem 1 og 9 årsværk, med tendenser mod en stigning i antallet af virksomheder med mellem 10 og 19 årsværk over det meste af perioden,

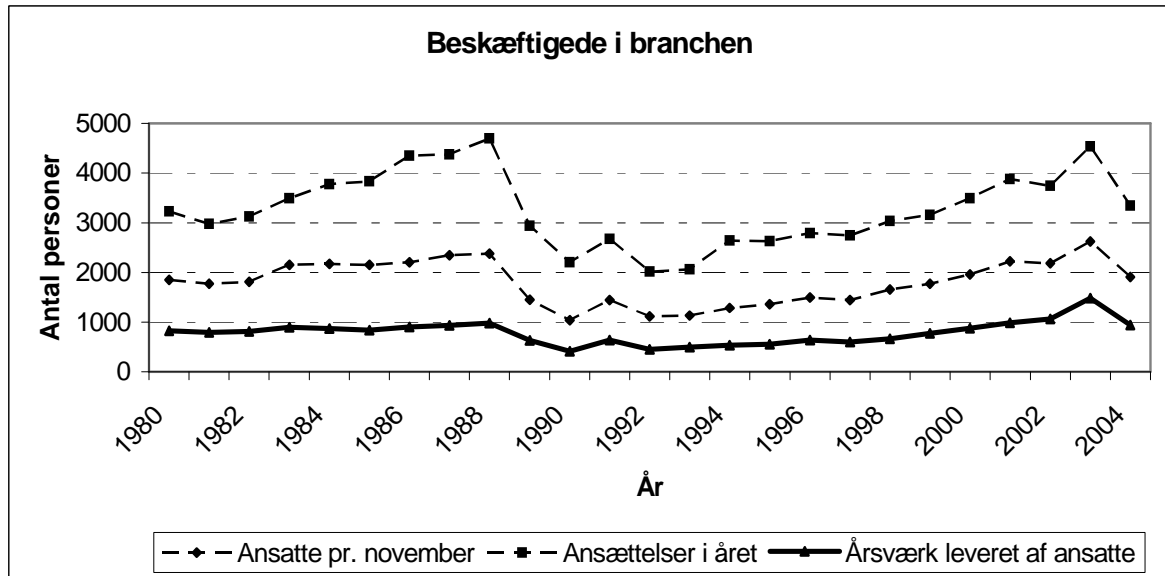
og efter årtusindskiftet ligeledes en vækst i antallet af virksomheder med mellem 20 og 49 årsværk. De store og meget store virksomheder med over 50 årsværk ses kun meget sjældent i denne branche. Antallet af virksomheder var i 1980 på 74, og var i 2004 steget til 198.

Som det fremgår af figuren er der hvert år et antal virksomheder, der er angivet til ikke at have noget årsværk. Dette kan dels 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), men må også dels forventes at være 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: Beskæftigede i branchen 1980-2004



Kilde: IDA-databasen

Figur 3 viser en beskeden stigning i branchens størrelse hen mod slutningen af 80'erne,

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.

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.

hvorefter arbejdsstyrken omtrent halveres¹. Fra begyndelsen af 90'erne ses igen en stigning, der fortsætter frem til 2003, hvor udviklingen toppes. I 2004 ses igen et betydeligt fald i arbejdsstyrkens størrelse. I 1980 beskæftiger branchen sammenlagt hvad der svarer til godt 800 årsværk. Dette er i 1990 faldet til det halve, men er i 2003 steget til knap 1500 årsværk.

Figuren viser endvidere, at antallet af novemberansatte er betydeligt højere end antallet af årsværk. Dette kan enten skyldes, at aktivi-

¹ Umiddelbart har vi ingen forklaring på denne udvikling. Vi vil i næste afsnit klargøre, hvem der bliver ramt af denne udvikling.

teten på dette tidspunkt er højere i branchen end på andre tider af året, eller at det kan skyldes at en del af de ansatte ikke arbejder på fuld tid. Kombinerer man oplysningerne med informationer om antallet af bibeskæftede i branchen (ikke afbilledet), viser det sig, at dette kan forklare en del af forskellen. Antallet af bibeskæftede udgør mellem 10 og 20 % af de ansatte i branchen. Dette forklarer dog ikke hele forskellen, og der er derfor grund til at tro, at en del af de hovedbeskæftede i branchen ikke arbejder på fuld tid, hvilket er et spørgsmål, der vil blive diskuteret nærmere i forbindelse med analysen på personniveau.

Endelig viser figuren, at der specielt efter midten af 90'erne er en stigende forskel mellem antal årsværk og antal ansættelser i året. Differencen kan enten skyldes, at der på andre tidspunkter af året er et stort antal korttidsansættelser, dvs. at der er store sæsonmæssige udsving i branchen, eller det kan skyldes, at der er en høj gennemstrømning i branchen. I forhold til Rengøringsbranchen synes det ikke umiddelbart plausibelt, at der skulle være store sæsonmæssige udsving, og det må således anses som sandsynligt, at der er tale om en relativt høj gennemstrømning i branchen. Problematikken vender vi tilbage til i de senere analyser på personniveau.

Ændringer på virksomhedsniveau²

I gennemsnit er der hvert år 9 % af virksomhederne, der bliver endeligt nedlagt. Variationen er dog ret høj, idet den årlige andel svinger mellem 3 og 13 %. Den hyppigste årsag til at en virksomhed stopper med at eksistere er endelig nedlæggelse, dog er der også en del der overgår til selvstændig virksomhed uden ansatte. Det ses kun meget sjældent at en virksomhed opsuges i en anden. Endvidere er der i gennemsnit ca. 3 % af virksomhederne, der skifter branche fra det ene år til det næste; opgørelsen er på 5 ciffer niveau, hvilket betyder at nogle af brancheskiftene kan være mellem forskellige underbrancher inden for samme hovedbranche.

Om end der er en del variation mellem de enkelte virksomheder og de enkelte undersøgelsesår, er der gennemsnitligt en tendens til at 20-50 % 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 17 og 49 %. Der er i starten af perioden en tendens til, at flere virksomheder anvender ungarbejdere, og i slutningen af perioden igen en aftagende tendens. Sammenlagt drejer det sig om mellem 59 og 203 unge pr. år, der samlet set er beskæftiget i branchen. Dette tal varierer på tilsvarende vis som andelen af virksomheder, dvs. det største antal ses i midten af perioden.

² Oplysningerne gengivet i dette afsnit er ikke afbilledet

Opsummering på virksomhedsdelen

- Der er en stigning i antallet af virksomheder frem til årtusindskiftet, hvorefter der er stagnation
- Branchen består hovedsageligt af virksomheder med 1-9 årsværk
- Udviklingen i årsværk peger mod tendenser mod fald i behovet for yderligere arbejdskraft
- Antallet af ansættelser i løbet af året er stigende, hvilket bevirker en tendens til større personaleomsætning
- Gennemsnitligt 9 % af virksomhederne nedlægges hvert år
- Det er almindeligt, at mellem 20-50 % af personalet bliver udskiftet hvert år
- Ansatte under 18 år udgør 6-9 % af det samlede antal ansatte
- Branchen udgør omkring ½-1 % af virksomhederne i den Nordjyske region samt i underkanten af 1 % af regionens ansatte

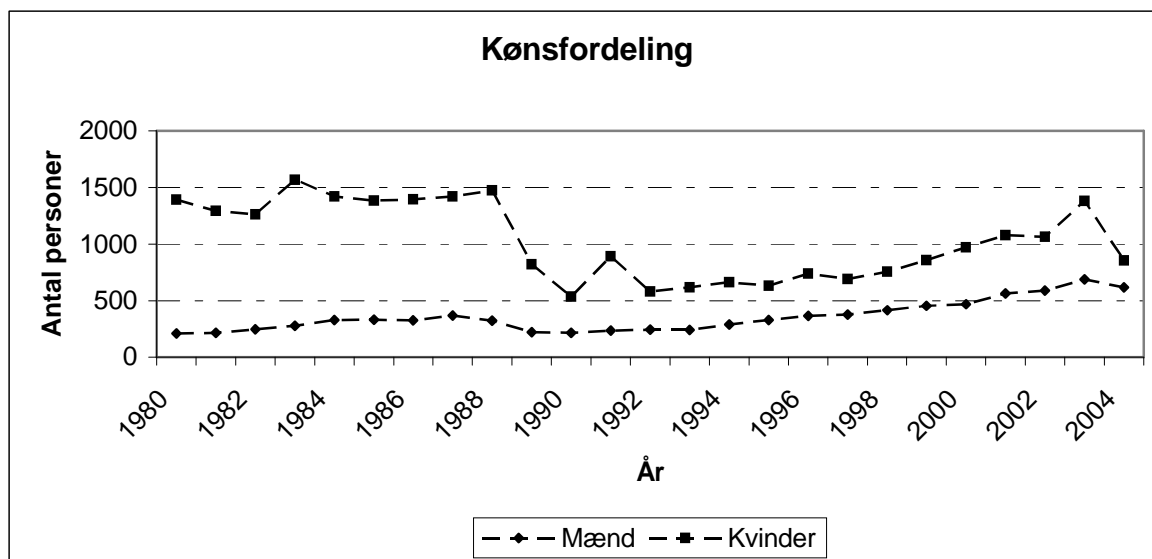
Branchens ansatte – opgørelse på personniveau

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, heltid/deltid og løn.

Fordeling med hensyn til køn, alder og uddannelsesniveau

Rengøringsbranchen er, som det fremgår af figur 4, specielt i starten af perioden en meget kvindedomineret branche. Hvor antallet af mænd i branchen er støt – om end langsomt – stigende hen over hele perioden, ses det at beskæftigelsesmæssige dyk, afbilledet i figur 3, slår igennem på kvindernes antal i branchen. På bare to år falder antallet af kvinder i branchen fra omkring 1500 i 1988 til godt 500 i 1990.

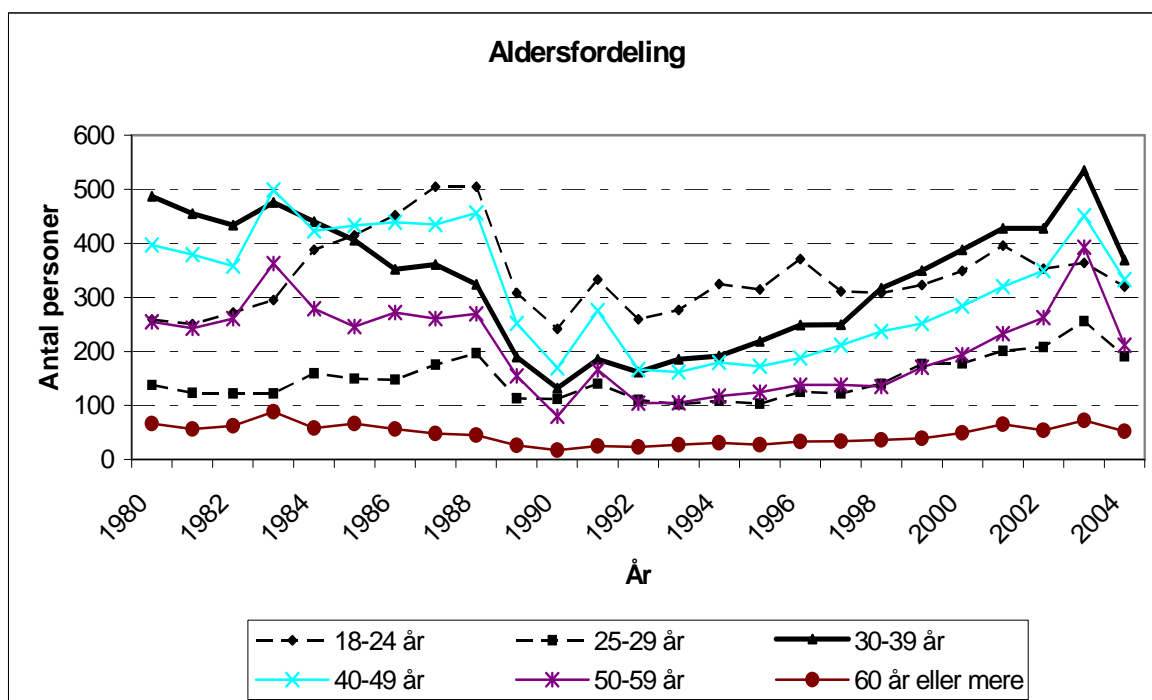
Figur 4: Beskæftigede i branchen 1980-2004, fordelt på køn



Kilde: IDA-databasen

De fluktuationer, som branchen gennemgår, synes altså i højere grad at påvirke kvindernes beskæftigelse end mændenes. Fra omkring 1992 følger de to grupper dog omtrent samme udvikling. Vi skal nu kigge nærmere på udviklingen i forhold til aldersfordelingen.

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



Kilde: IDA-databasen

Figur 5 viser forskellige udviklingstendenser for de forskellige aldersgrupper. Der er i branchen endog meget stor variation hen over perioden med hensyn til hvilken aldersgruppe, der er størst. Dog er grupperne af 30-49-årige mest omfangsrige i både starten og slutningen af undersøgelsesperioden. De to grupper følger i grove træk samme udvikling, men krydser dog hinanden et par gange i løbet af perioden. Således er der i 2004 omkring 350 ansatte i aldersgruppen 30-39 år, og godt 300 ansatte i aldersgruppen 40-49 år.

En anden interessant gruppe er de 18-24-årige, der i 1980 kun har omkring det halve omfang af den største gruppe (de 30-39-årige), men som vokser mens mange af de øvrige aldersgrupper falder i omfang i starten af perioden, og dermed i tidsrummet 1986-1997 er den mest omfangsrige gruppe. Imod slutningen af perioden er denne gruppe dog igen blevet overhalet af de to ovennævnte, og er af næsten samme omfang som gruppen af 40-49-årige.

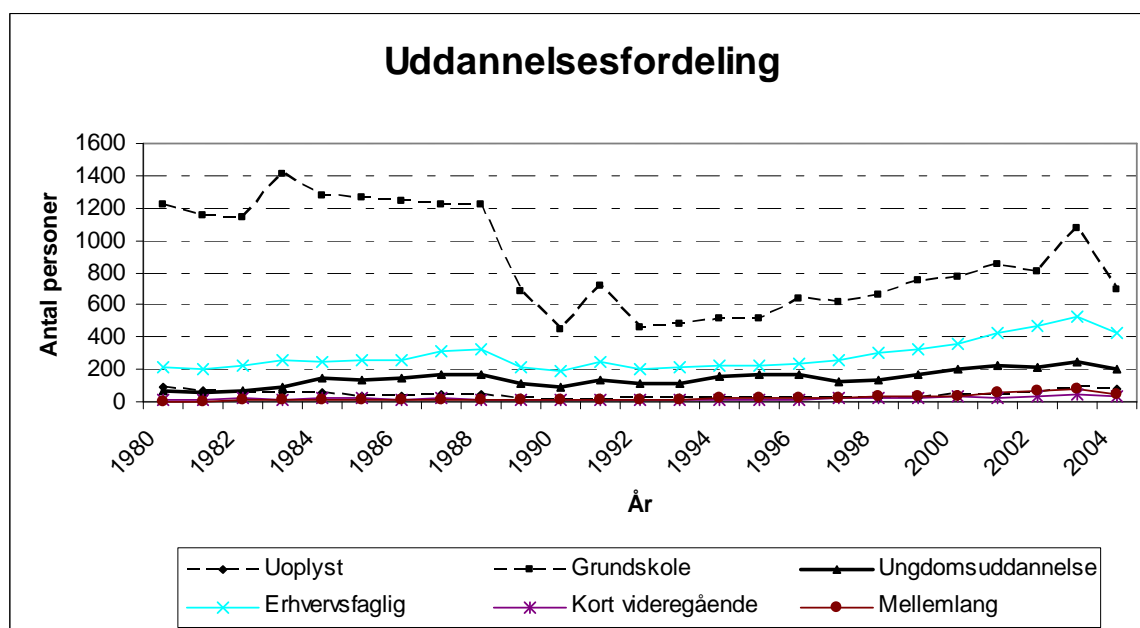
Gruppen af 50-59-årige falder ret drastisk i omfang i forbindelse med den generelle nedgang i branchen omkring 1990, men vokser herefter ret støt igen. Ligeledes ses, at de 25-29-årige, som i den første lange periode af undersøgelsen ikke udgør en ret stor andel af de ansatte, efterhånden udgør en stigende andel. Således er begge disse grupper på omkring 200 ansatte ved undersøgelsesperiodens slutning.

Endelig er der gruppen af ansatte over 60 år, som gennem hele perioden stabilt er den mindste gruppe, og som ikke på noget tidspunkt kommer over 100 ansatte. Samlet set peger figuren på, at rengøringsbranchen har tendenser mod en aldrende beskæftigelsesgruppe, men dog fortsat også har mange unge ansatte at trække på. Denne tolkning understøttes af udviklingen i gennemsnitsalderen i branchen, der falder fra godt 38 år i starten af perioden til knap 34 år i 1990, hvorefter der indtræder en langsom, men stabil, stigning op til knap 37 år i 2004.

Som det fremgår rammer den voldsomme beskæftigelsesnedgang omkring 1990 mere eller mindre ligeligt i alle grupper, dog er det de 30-39-årige og 40-49-årige, der profiterer mest af den efterfølgende beskæftigelsesfremgang.

Det fremgår af figur 6, at arbejdsstyrken i branchen primært består af ansatte med to forskellige former for uddannelsesmæssig baggrund. Og det ses endvidere, at ansatte med en videregående uddannelse – kort, mellemlang eller lang – stort set ikke forekommer i branchen, men at der dog er spæde tegn på at ansatte med mellemlange uddannelser udgør en lille andel af de ansatte mod slutningen af perioden.

Figur 6: Beskæftigede i branchen 1980-2004, fordelt på uddannelsesniveau³



Kilde: IDA-databasen

Den altovervejende majoritet i branchen er ansatte med en grundskoleuddannelse. Disses antal følger således også i høj grad den generelle udvikling for beskæftigelse i branchen, dvs. med et kraftigt fald i starten af 90'erne efterfulgt af en støt stigning i den resterende del af perioden. Den næststørste gruppe udgøres af ansatte, der har en erhvervsfaglig uddannelse. Denne gruppe oplever ligeledes et mindre fald i antal omkring starten af 90'erne, men har generelt set en støt stigende udviklingskurve. Gruppen overstiger dog på intet tidspunkt mere end omkring halvdelen af de grundskoleuddannede.

Endelig ses over hele perioden en stigning i antallet af ansatte med en gymnasial uddannelse. Denne gruppe når dog på intet tidspunkt op på mere end godt 200 ansatte, hvilket betyder, at det kun er en lille del af de ansatte i branchen, der har denne uddannelsesmæssige baggrund.

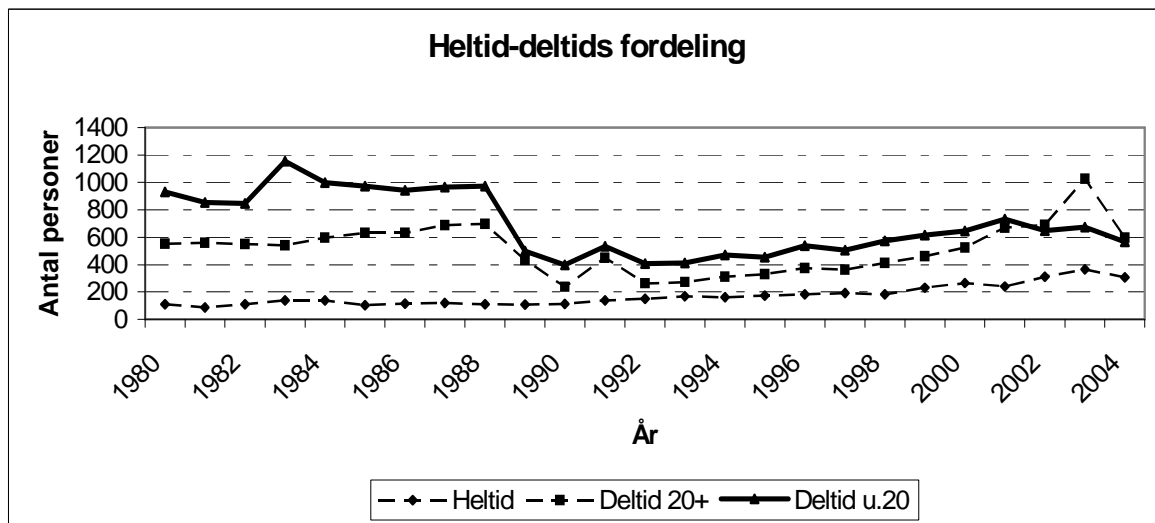
Det store fald i beskæftigelsen, jf. figur 3, rammer primært de ansatte med grundskolebaggrund.

Fordeling med hensyn til timetal og lønniveau

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

³ Ansatte med lang videregående uddannelse er udeladt af figur 6 på grund af meget lavt antal

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

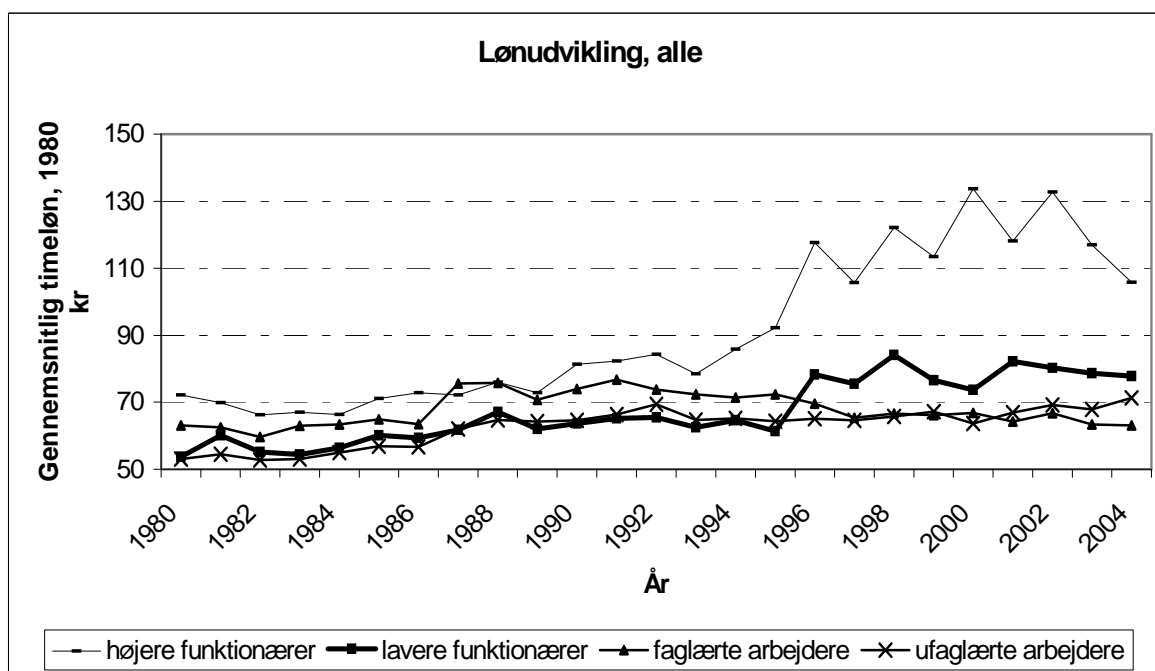


Kilde: IDA-databasen

Samlet set udgør de deltidsansatte langt over halvdelen af arbejdsstyrken gennem hele undersøgelsesperioden, og det er også i disse to grupper, at man ser det generelle billede (jf. figur 3) afspejlet. Således sker der i begge grupper et fald omkring 1990, hvorefter der indtræder en stabil, men langsom stigning i antallet. De deltidsansatte med mindre end 20 timer udgør i hovedparten af perioden den største gruppe, men overstiges af de deltidsansatte med 20 eller flere timer helt mod slutningen af perioden, hvor begge ligger på knap 600 ansatte.

De fuldtidsansatte udgør som sagt den mindste gruppe, men disse er støt voksende i antal i hele perioden, og er således ikke mærket af det generelle fald i branchen omkring starten af 90'erne. I 1980 var der godt 100 fuldtidsbeskæftigede ansatte i rengøringsbranchen, hvilket i 2004 var tredoblet til godt 300 ansatte.

Figur 8: Beskæftigede i branchen 1980-2004, lønudvikling⁴



Kilde: IDA-databasen

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

Lønudviklingen for de ufaglærte arbejdere er en forholdsvis jævn stigning over hele perioden. I den første del af perioden følger lønnen for de faglærte arbejdere samme mønster, men på et højere niveau. Denne gruppe oplever dog fra starten af 90'erne og frem et fald i gennemsnitslønnen, således at de ved periodens afslutning faktisk ligger under niveauet for deres ufaglærte kolleger. I årene 1996 til 2003 og ligger de to grupper dog omkring samme niveau, hvilket kunne indikere, at de bestrider identiske jobfunktioner.

De lavere funktionærer følger samme gradvise stigning som de ufaglærte frem til 1995, hvor der sker en ret kraftig stigning i gennemsnitslønnen. Herefter ligger lønnen, med udsving, nogenlunde stabilt på samme niveau perioden ud. En mulig forklaring på denne udvikling er, at der i 1995-1996 er tale om et databrud, således at gruppen i sidste del af perioden må formodes at udgøres af en mellemlidergruppe mod tidligere at have en mere blandet sammensætning.

Også de højere funktionærer oplever en kraftig stigning i gennemsnitslønnen i 1995, hvilket til en vis grad nok også må tilskrives det omtalte databrud. Men hvor lønudviklingen hos de lavere funktionærer synes at stagnere i den sidste del af perioden, er der – med udsving – tendenser mod en fortsat stigning blandt de højere funktionærer i hele perioden. Afstanden mellem denne gruppe og de øvrige øges altså.

⁴ Mellem 1995 og 1996 er der et databrud, hvilket er årsag til forandringerne i opgørelserne mellem de to år.

Et spørgsmål, som vil blive diskuteret i forbindelse med den branchekomparative afslutningsrapport er, hvorvidt kvindedominansen i branchen har indflydelse på lønudviklingen for de ufaglærte og faglærte arbejdere.

Opsummering på persondelen

- Rengøringsbranchen er overvejende en kvindebranche, dog bliver forskellen i antallet af mænd og kvinder reduceret kraftigt omkring 1990
- Branchen oplever relativt store forskydninger mellem de enkelte aldersgrupper
- De 18-24-årige udgør den største gruppe op i gennem 90'erne, hvorefter de 30-39-årige bliver den største gruppe. De 40-49-årige bliver også større end de 18-24-årige
- Derfor stiger gennemsnitsalderen mod slutningen af undersøgelsesperioden. Gennemsnitsalderen er 37 år i 2004
- Branchens ansatte har hovedsagelig en grundskolebaggrund, dog vokser gruppen af de erhvervsfagligt uddannede
- Branchen ansætter i overvejende grad folk på deltidskontrakter
- De faglærtes og ufaglærtes gennemsnitlige timeløn er ikke væsentlig forskel

Brugen af efteruddannelse i branchen

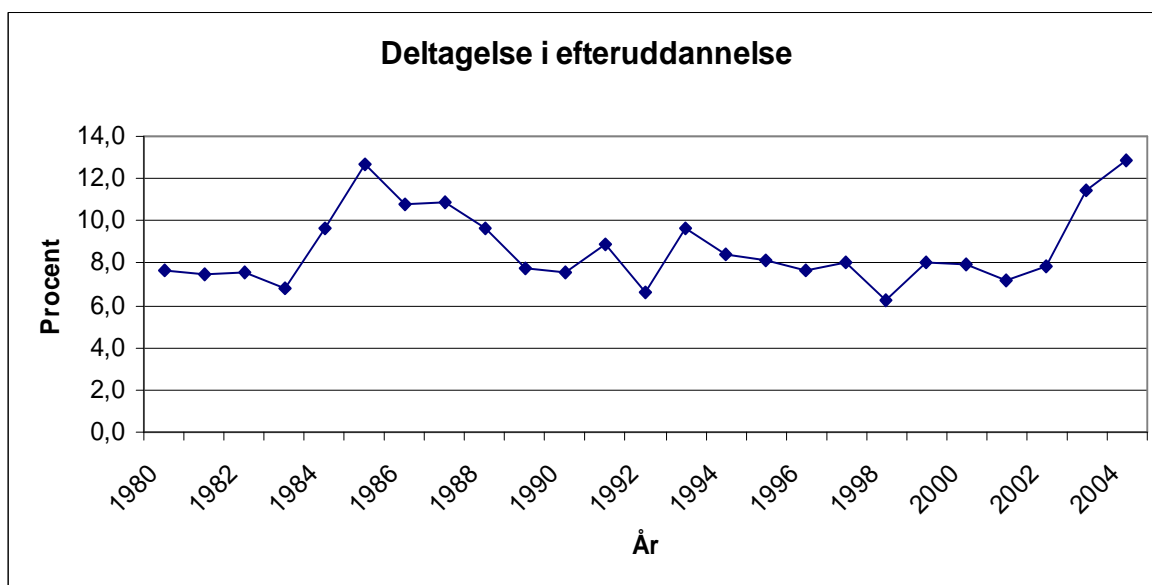
I dette afsnit vil vi give en grundigere analyse af brugen af efteruddannelse⁵ i branchen. Som udgangspunkt vil vi se på den generelle brug af efteruddannelse i branchen. Dernæst vil vi kigge nærmere på omfanget, både målt som deltagelse i efteruddannelse, som længden af de pågældende kurser, samt udviklingen 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.

⁵ Efteruddannelse i rapportssammenhænge er uddannelsesforløb som er finansieret, styret og primært tilrettelagt af en offentlig udbyder og finder sted enten på eller uden for arbejdspladsen og med en kontrolleret eksamen. Dette betyder f.eks., at virksomhedsinterne kurser uden kontrolleret eksamen, sidemandsoplæring og leverandørkurser ikke figurerer i statistikker anvendt i denne rapport. Desuden gælder det, at kurser skal være udbud af godkendte udbydere af voksen- og efteruddannelse, hvilket vi siger højskoler, HF- og VUC-centre, institutioner for erhvervsrettet uddannelse, 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

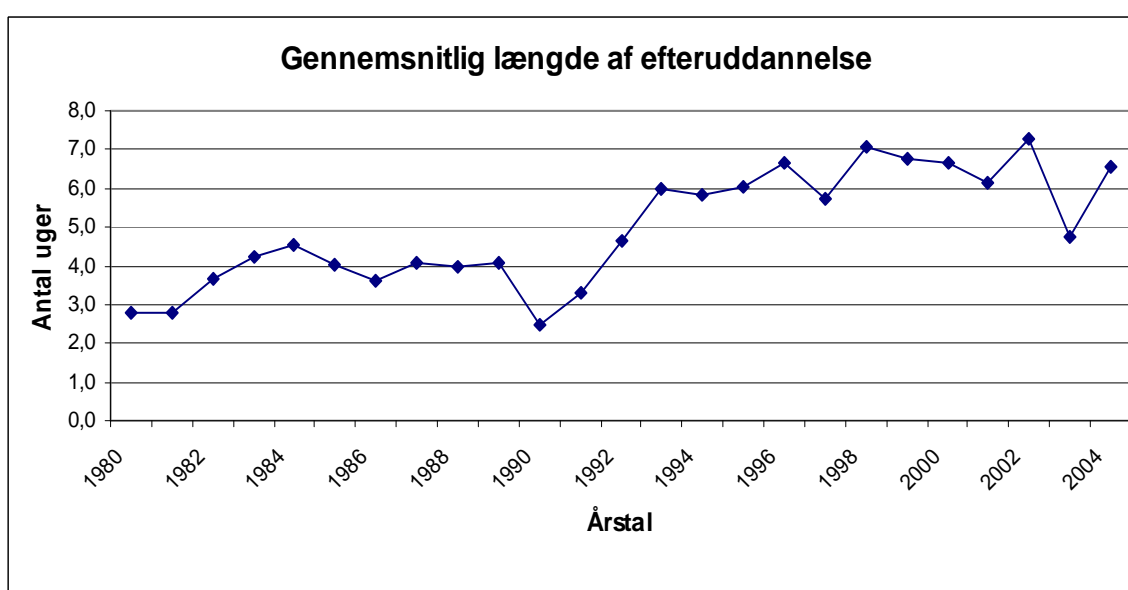


Kilde: IDA-databasen

Deltagelsen i efteruddannelse i rengøringsbranchen ligger i store træk stabilt på omkring 8 % af de ansatte. Undtagelserne er 1984-1988, hvor andelen ligger mellem knap 10 % og godt 12 %, og 2003-2004, hvor andelen ligger omkring 12 %. Derudover er der få kortvarige afvigelser (1992-1993 og 1998) fra det generelle billede. Fælles for disse fluktuationer er, at de 8 % er omdrejningspunktet.

Længden af efteruddannelse

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



Kilde: IDA-databasen

Overordnet set stiger den gennemsnitlige længde over undersøgelsesperioden fra knap 3 uger i 1980 til knap 7 uger i 2004, hvilket er mere end fordobling, samtidig er der ikke tegn på at færre ansatte får adgang til efteruddannelse. Efter den gennemsnitlige længde er knap 3 uger i de to første år stiger den til omkring 4 uger i perioden fra 1982-1989, hvorefter den falder til det laveste niveau i 1990 på knap 2,5 uger. Frem til 1994 stiger længden til 6 uger. I den resterende periode varierer den gennemsnitlige længde mellem knap 6 uger og godt 7 uger med undtagelse af 2003, hvor niveauet er lidt under 5 uger. I 2004 stiger det igen til godt 6,5 uger.

Der er med andre ord sket et løft i efteruddannelsesaktiviteten i den sidste halvdel af 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 uddannelse, køn, alder, anciennitet eller virksomhedsstørrelse. Disse forskelle vil kun blive præsenteret i teksten og ikke i form af figurer.

Når resultaterne for de forskellige grupper undersøges nærmere bliver det tydeligt, at der inden for de forskellige underopdelinger forekommer væsentlige fluktuationer, hvilket vanskeliggør klare og entydige konklusioner. Dette skyldes, at antallet af ansatte i de forskellige grupper er relativt små, hvorved mindre ændringer i adfærden resulterer i store udsving.

De ansattes uddannelsesmæssige baggrund gør en forskel i forhold til deltagelsen i efteruddannelse⁶. Andelen af de erhvervsfagligt uddannede ligger frem til starten af 1990'erne væsentligt over andelen af ansatte med enten gymnasial eller grundskolebaggrund. Herefter sker der en indsnævring i forskellen, hvilket primært skyldes, at efteruddannelsesaktiviteten falder kraftigt for de erhvervsfagligt uddannede. Faktisk er der enkelte år, hvor andelen af ansatte med gymnasial baggrund er større end de øvrige grupper. Fra 2002 og fremefter øges forskellen mellem andelen af de erhvervsfagligt uddannede og de to øvrige grupper igen. De erhvervsuddannedes andel ligger i 2004 på omkring 18 %, hvor de to øvrige gruppers andel ligger på omkring 10 %. Alle tre grupper har øget deltagelsesandelen fra udgangspunkt i starten af 1980'erne. Ansatte med grundskole og gymnasial uddannelse ligger her på omkring 6 %, hvorimod de erhvervsfagligt uddannede ligger på knap 15 %. Yderligere gør det sig gældende at uddannelsesgrupperne i store træk følger mønstret for den generelle udvikling, jf. figur 9, dog forekommer der relativt voldsomme udsving i resultaterne.

Billedet for den gennemsnitlige længde af efteruddannelse er mere gennemskueligt sammenlignet med deltagelsesandelen. Igen varierer resultaterne dog voldsomt fra år til år⁷. Ansatte med grundskole og erhvervsfaglige uddannelser i ryggen har omtrent samme længde efteruddannelse på mellem 2½-4 uger frem til 1989, herefter stiger den gennemsnitlige kurslængde for ansatte med grundskole kraftigere end det er tilfældet for ansatte med erhvervsfaglige uddannelser. Kurslængden for den sidstnævnte gruppe stiger over-

⁶ Kun ansatte med grundskole, gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse vil blive kommenteret.

⁷ Det er ikke muligt at udtale sig om ansatte med gymnasial baggrund, hvad angår den gennemsnitlige længde, da der for få i denne gruppe.

ordnet set frem til 2002, hvor den er knap 5 uger, herefter falder kursuslængden til omkring 3 uger i 2004. Udviklingen er anderledes for de grundskole uddannede. Her stiger kursuslængden til omkring 9 uger i 2002, og falder til godt 8 uger i 2004.

Kvindernes andel er tilnærmelsesvis konstant i undersøgelsesperioden. Bortset fra 1984-1988 og 2003-2004 ligger kvindernes andel mellem 6-8 %. Mændenes andel varierer fra godt 16 % i 1986 til 6 % i 2001. Dog deltager, med få undtagelser, en større andel af mændene i efteruddannelse sammenlignet med kvinderne. Den forskel er specielt markant frem til midten af 1990'erne, hvor deltagelsesandelen blandt mændene ved flere lejligheder er dobbelt så stor som kvindernes. Fra midten af 1990'erne og til omkring årtusindeskiftet indsnævres denne forskel, primært pga. et fald i mændenes andel. Mod slutningen af undersøgelsesperioden bliver forskellen igen mere markant.

Til gengæld er den gennemsnitlige kursuslængde længere for de kvindelige deltagere sammenlignet med deres mandlige kollegaer fra 1986 og fremefter. Differencen veksler dog voldsomt fra næsten ingen forskel til en forskel på 6½ uger i 2002. Der er dog ingen systematik i hvordan forskellen udvikler sig over tid.

Deltagelsesandelen fra de forskellige aldersgrupper varierer voldsomt over tid, hvilket resulterer i, at entydige aldersforskelle i deltagelsesandelen ikke kan påvises. Dog er der en svag tendens til, at de 25-29-årige deltager oftere end andre aldersgrupper. Det er dog langt fra alle år det er tilfældet. Dernæst følger de 30-39-årige, efterfulgt af 40-49-årige, som ligger på niveau med de 18-24-årige og til slut kommer ansatte over 50 år. Tendenserne er mest fremherskende frem til midten af 1990'ere. Herefter mindskes forskellene.

Derimod er der en klar og markant sammenhæng mellem kursuslængden og de forskellige aldersgrupper. De 18-24-årige skiller sig ud fra de øvrige ved at deltage i væsentlig længere kurser. Denne forskel er konstant over hele undersøgelsesperioden. Blandt de øvrige aldersgrupper er der ikke meget forskel, dog er tendensen at jo yngre den ansatte er, jo længere kurser deltager vedkommende i. Forskellene er dog minimale.

Der er ingen umiddelbar sammenhæng mellem deltagelsesandelen og ancienniteten. Derimod tyder resultaterne på, at den gennemsnitlige længde af kurserne hænger sammen med ancienniteten, sådan at jo kortere anciennitet jo længere kurser. Disse resultater er meget overordnede, hvilket skyldes, at både deltagelsesandelen og den gennemsnitlige længde af efteruddannelseskurserne varierer voldsomt, hvorved klarere og mere entydige tolkninger vanskeliggøres.

Virksomhedernes størrelse har ingen entydig påvirkning på hverken deltagelsesandelen eller den gennemsnitlige kursuslængde. Igen gør det sig gældende, at resultaterne varierer voldsomt fra år til år.

Opsummering på deltagelsen i efteruddannelse

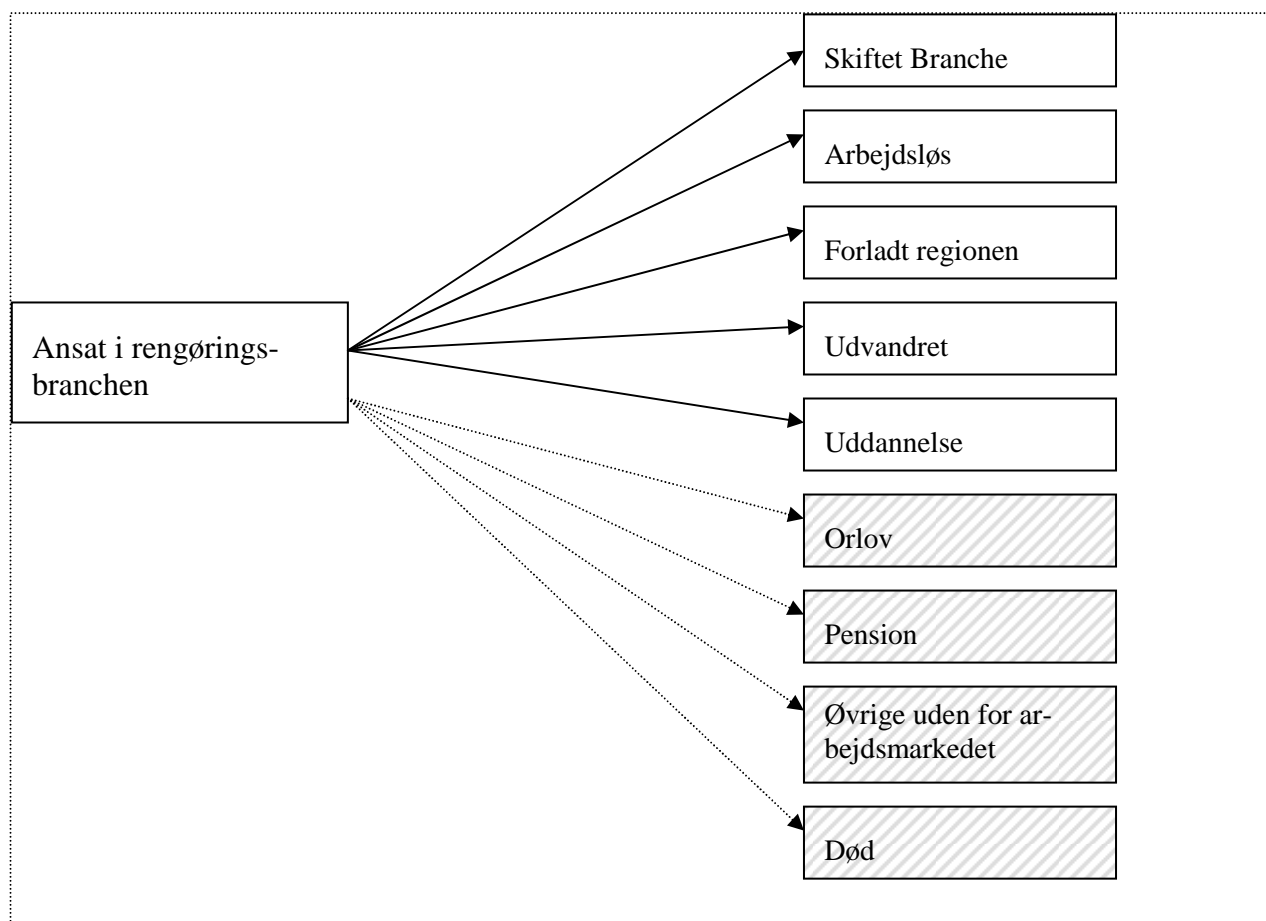
- Blandt de erhvervsfagligt uddannede deltager en større andel i efteruddannelse end øvrige uddannelsesgrupper
- Ansatte med en grundskolebaggrund deltager dog i gennemsnitlig længere efteruddannelseskurser
- Til trods for stor varians i mændenes deltagelsesandel, så deltager en større andel mænd i efteruddannelse sammenlignet med kvinderne
- Kvinderne deltager dog i længere efteruddannelseskurser

- Aldersforskellens indvirkning på deltagelse i efteruddannelse er svag, dog er der en tendens til, at der blandt 25-29-årige deltager en større andel, hvorefter deltagelsen falder med den stigende alder
- Trods deres relativt lave deltagelsesandel, så deltager de 18-24-årige i de længste kurser, sammenlignet med de øvrige aldersgrupper i undersøgelsen
- Ancienniteten har kun indflydelse på den gennemsnitlige længde af efteruddannelseskurserne. Ansatte med kort anciennitet deltager som hovedregel i længere kurser
- Der er ikke nogen umiddelbar effekt af virksomhedens størrelse på hverken deltagelseslængde eller deltagelsesandel

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 rengøringsbranchen. 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.

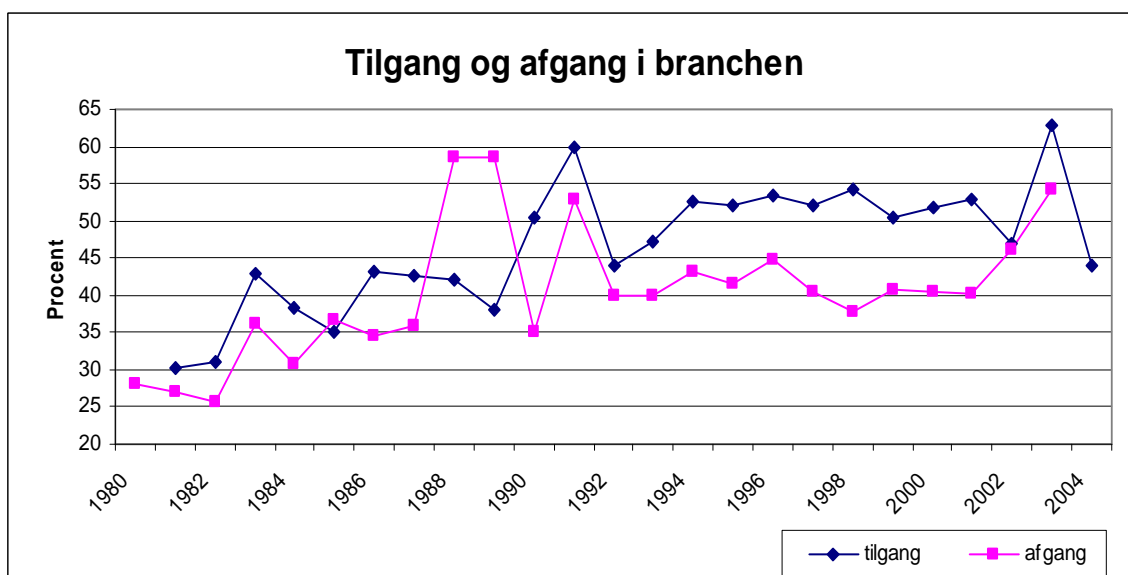
Den anden kategori har den tekniske betegnelse *censurering*, og omfatter primært personer, der er gået på pension eller afgået ved døden. Endvidere omfatter kategorien personer,

der er på orlov, idet de ikke pt. er i branchen, men så at sige har udtrykt en hensigt om at komme tilbage.⁸ 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 den⁹. I udgangspunktet vil vi beskæftigelse med den generelle tilgang og afgang fra branchen.

Fordelingen af nytilkomne¹⁰ i branchen, samt personer der forlader branchen¹¹ 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 rengøringsbranchen 1980-2004



Kilde: IDA-databasen

Gennem det meste af undersøgelsesperioden – men undtagelse af en kort periode omkring år 1988 til 1990 – er der en positiv beskæftigelsesudvikling i rengøringsbranchen (jf. figur

⁸ Hvis orloven ikke strækker sig over mere end et enkelt år, betragtes personen som stadig værende i branchen.

⁹ 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.

¹⁰ Beregnet som antallet af personer, der har det første år i branchen i forhold til det samlede antal ansatte i branchen det pågældende år.

¹¹ Beregnet som antallet af personer, der har det sidste år i branchen i forhold til det samlede antal ansatte i branchen det pågældende år.

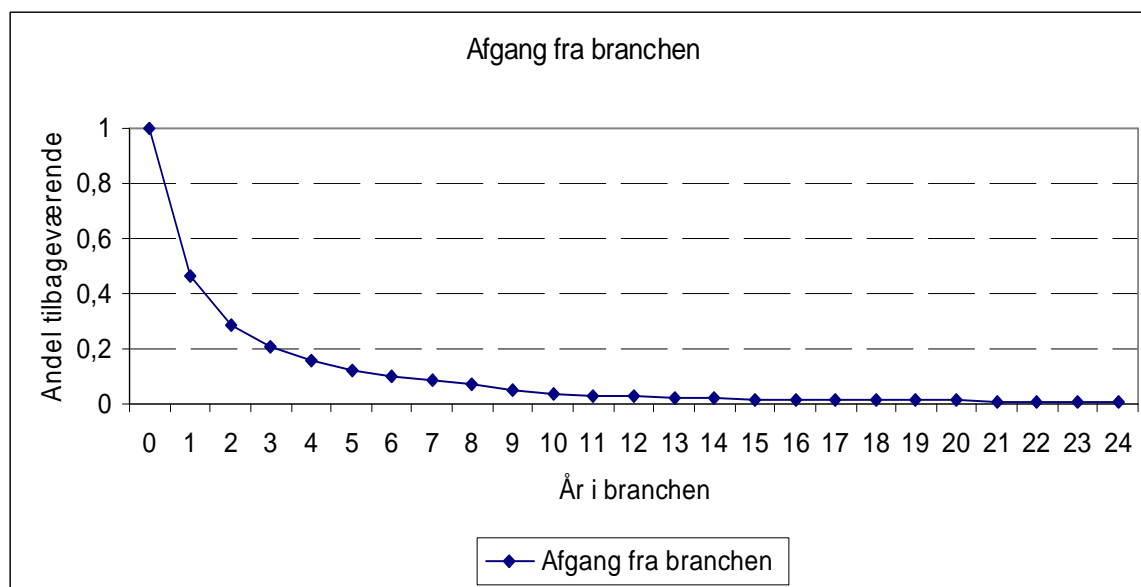
3). Dette stemmer overens med figur 12, hvor det fremgår, at tilgangen generelt set er højere end afgang fra branchen, med undtagelse af den nævnte periode i slutningen af 80'erne.

Tilgangen til branchen har en stigende tendens over undersøgelsesperioden, og varierer mellem 30 og 63 % af det samlede antal ansatte i året. Gennemsnittet for perioden er på omkring 47 %. Afgangen fra branchen har ligeledes en stigende tendens, hvor der dog er kraftige udsving fra tendensen omkring slutningen af 80'erne i forbindelse med nedgangen i branchen. Den gennemsnitlige afgang fra branchen er på godt 40 % af det samlede antal ansatte i branchen i året. Det vil med andre ord sige, at omkring fire ud af ti ansatte forlader branchen hvert år. Dertil kommer den del af de beskæftigede, der forlader arbejdsmarkedet via orlov, pension, udflytning eller fysisk død. Censureringer (ikke gengivet) varierer mellem 4-9 % 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 ansattes 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 hele 54 % af de ansatte i rengøringsbranchen er forsvundet fra branchen efter bare et enkelt års ansættelse. Efter to år i branchen er der 29 % tilbage, mens kun 3 % 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 hvad denne grænse er der

kun under ½ % af de ansatte tilbage. Det tegner altså et billede af en branche, som er præget af overordentlig stor udskiftning.

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 rengøringsbranchen, ligesom vi også skal se på hvilke aftagerbrancher og beskæftigelses kategorier, som knytter sig til ansatte, 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 rengøringsbranchen

| | <i>Antal</i> | <i>Procent</i> |
|--|---------------|----------------|
| Ingen oplysninger for året før | 3175 | 18,8 |
| Selvstændig/arbejdsgiver (inkl. orlov fra disse) | 523 | 3,1 |
| Ansæt i anden branche (uddybes nedenfor) | 7595 | 45,0 |
| Arbejdsløs | 2259 | 13,4 |
| Under uddannelse | 1185 | 7,0 |
| På orlov | 72 | 0,4 |
| Pensioneret | 148 | 0,9 |
| Øvrige | 1905 | 11,3 |
| Total | 16 862 | 100,0 |

Kilde: IDA-databasen

Tabel 1 angiver stillingskategorier for det år, der ligger forud for personens ansættelse i rengøringsbranchen. For knap en femtedels vedkommende har vi ingen oplysninger om året, inden de er startet i rengøringsbranchen. Heraf var omkring halvdelen ansat i branchen i 1980, men derudover omfatter det også unge ansatte, idet vi som sagt først har oplysninger fra det fyldte 18. år, ligesom der givetvis også er tale om ansatte, som arbejder i rengøringsbranchen det første år efter en indvandring eller tilbagekomst til landet efter en udlandsperiode. Yderligere var 45 % ansat i en anden branche, mens 7 % var under uddannelse. Godt 13 % var arbejdsløse året inden de startede i rengøringsbranchen.

Tabel 2: Branchetilknytning i året inden ansættelse i rengøringsbranchen

| | <i>Antal</i> | <i>Procent</i> |
|---|---------------|----------------|
| Ingen oplysninger for året før | 3175 | 18,8 |
| Landbrug, fiskeri og råstofudvinding | 310 | 1,8 |
| Industri | 1030 | 6,1 |
| Energi- og vandforsyning | 10 | 0,1 |
| Bygge- og anlægsvirksomhed | 269 | 1,6 |
| Handel, hotel og restaurationsvirksomhed | 1492 | 8,8 |
| Transport, post og telekommunikation | 238 | 1,4 |
| Finansieringsvirksomhed og forretningsservice | 2666 | 15,8 |
| Offentlige og personlige tjenesteydelser | 2079 | 12,3 |
| Uoplyst erhverv | 5593 | 33,2 |
| Total | 16 862 | 100,0 |

Kilde: IDA-databasen

Ser man videre på, hvilke brancher folk kommer fra, jf. tabel 2, er den hyppigst forekommende branche, finansieringsvirksomhed og forretningsservice, med knap 16 %. Heraf har hele 85 % også året inden været ansat i rengøringsbranchen, blot udenfor den nordjyske region. Godt 12 % har året inden deres indtræden i rengøringsbranchen været ansat indenfor private og offentlige tjenester, som dækker over fx administration, social- og sundhedsvæsen samt forsvar og civilforsvar. Knap 9 % kommer til rengøringsbranchen fra handel, hotel og restaurationsbranchen mens 6 % kommer fra industrien.

Tabel 3: Stillingskategorier for året efter ansættelse i rengøringsbranchen

| | Etårige ansættelser | | Flerårige ansættelser | |
|--|----------------------------|----------------|------------------------------|----------------|
| | <i>Antal</i> | <i>Procent</i> | <i>Antal</i> | <i>Procent</i> |
| Ingen oplysninger for året efter | 735 | 7,1 | 874 | 13,5 |
| Selvstændig/arbejdsgiver (inkl. orlov fra disse) | 270 | 2,6 | 257 | 4,0 |
| Ansæt i anden branche | 6082 | 58,4 | 3301 | 51,1 |
| Arbejdsløs | 1484 | 14,3 | 997 | 15,4 |
| Under uddannelse | 660 | 6,3 | 208 | 3,2 |
| På orlov | 62 | 0,6 | 42 | 0,7 |
| Pensioneret | 182 | 1,7 | 311 | 4,8 |
| Øvrige | 933 | 9,0 | 464 | 7,2 |
| Total | 10 408 | 100,0 | 6454 | 100,0 |

Kilde: IDA-databasen

Tabel 3 viser at der er ret stor forskel på ansatte med et enkelt års ansættelse i rengøringsbranchen og ansatte, der har været ansat i to eller flere år, hvad angår deres status året efter deres ansættelse. Således mangler vi oplysninger for knap 14 % af ansatte med flere års ansættelse, mens dette kun er tilfældet for omkring 7 % af ansatte 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 ansatte, der går på pension efter flere år i rengøringsbranchen, nemlig knap 5 % end der er efter et enkelt år, hvor tallet kun er på 1,7 %.

Modsat er der flere ansatte med kun et enkelt år i rengøringsbranchen, der finder beskæftigelse i en anden branche, 58 %, hvor andelen for ansatte med flere år ligger på 51 %. Tilsvarende er der også en højere tendens til at påbegynde en uddannelse efter bare et enkelt år i branchen. Her er andelen på 6 % mod 3 % blandt ansatte, der har været ansat i længere tid. Med hensyn til at forlade branchen til arbejdsløshed er der kun en lille forskel mellem de etårige og de flerårige ansættelser, idet niveauet ligger på knap en sjettedel for begge grupper, hvor dog niveauet for de etårige ansættelser ligger omkring 1 % under de øvrige niveau.

Tabel 4: Branchetilknytning i året efter ansættelse i rengøringsbranchen

| | Etårige ansættelser | | Flerårige ansættelser | |
|---|---------------------|----------------|-----------------------|----------------|
| | <i>Antal</i> | <i>Procent</i> | <i>Antal</i> | <i>Procent</i> |
| Ingen oplysninger for året efter | 931 | 8,9 | 976 | 15,1 |
| Landbrug, fiskeri og råstofudvinding | 116 | 1,1 | 85 | 1,3 |
| Industri | 874 | 8,4 | 401 | 6,2 |
| Energi- og vandforsyning | 12 | 0,1 | 3 | 0,0 |
| Bygge- og anlægsvirksomhed | 208 | 2,0 | 104 | 1,6 |
| Handel, hotel og restaurationsvirksomhed | 940 | 9,0 | 490 | 7,6 |
| Transport, post og telekommunikation | 163 | 1,6 | 99 | 1,5 |
| Finansieringsvirksomhed og forretningsservice | 2405 | 23,1 | 1377 | 21,3 |
| Offentlige og personlige tjenesteydelser | 1627 | 15,6 | 989 | 15,3 |
| Uoplyst erhverv | 3132 | 30,1 | 1929 | 29,9 |
| Total | 10 408 | 100,0 | 6453 | 100,0 |

Kilde: IDA-databasen

I forhold til aftagerbrancherne er der ikke den store forskel på, hvorvidt de ansatte har været ansat et enkelt eller flere år i rengøringsbranchen. Finansieringsvirksomhed og forretningsservice er den største aftagerbranche med godt en femtedel, mens omkring 15 % går fra en ansættelse i rengøringsbranchen til en ansættelse indenfor offentlige og personlige tjenesteydelser og ca. 8 % fortsætter til en ansættelse i handel, hotel eller restaurationsvirksomhed.

Risikofaktorer for afgang fra branchen

I det følgende har vi opstillet regressionsmodeller, der angiver den relative risiko for at forlade branchen i forhold til en ”baselinegruppe”. Baseline er betegnelsen for det sammenligningsgrundlag, som alle de øvrige grupper holdes op imod. Den er for hovedparten af variablenes vedkommende valgt til at være den mest almindeligt forekommende gruppe, og er i tabel 5 markeret med fed og kursiv skrift. Fx er heltidsansatte valgt som baseline i forhold til arbejdstid, og det er altså i forhold til denne gruppe, at både deltidsansatte med et højt timetal og deltidsansatte med et lavt timetal, skal sammenlignes.

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

| | Model til | Anden branche | Model til | Arbejdsløshed |
|---|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------|
| | <i>Hazardratio</i> | <i>Signifikans</i> | <i>hazardratio</i> | <i>signifikans</i> |
| <i>Køn: Kvinder</i> | <i>1</i> | <i>--</i> | <i>1</i> | <i>--</i> |
| Mænd | 1,181 | <0,0001 | 0,903 | 0,0597 |
| <i>Etnicitet: Dansk</i> | <i>1</i> | <i>--</i> | <i>1</i> | <i>--</i> |
| Ikke-dansk | 0,659 | <0,0001 | 1,025 | 0,7927 |
| <i>Aldersgruppe: 18-24 år</i> | <i>1</i> | <i>--</i> | <i>1</i> | <i>--</i> |
| 25-29 år | 0,816 | <0,0001 | 1,447 | <0,0001 |
| 30-39 år | 0,724 | <0,0001 | 0,996 | 0,9579 |
| 40-49 år | 0,610 | <0,0001 | 0,746 | <0,0001 |
| 50- år | 0,372 | <0,0001 | 0,711 | <0,0001 |
| <i>Ansættelsestid: Heltid</i> | <i>1</i> | <i>--</i> | <i>1</i> | <i>--</i> |
| Deltid, 20 el. flere timer pr. uge | 1,915 | <0,0001 | 2,365 | <0,0001 |
| Deltid, under 20 timer pr. uge | 3,132 | <0,0001 | 1,876 | <0,0001 |
| <i>Efteruddannelse i året: Nej</i> | <i>1</i> | <i>--</i> | <i>1</i> | <i>--</i> |
| Ja | 1,140 | 0,0016 | 1,078 | 0,2735 |
| <i>Uddannelsesniveau: Erhvervsfaglig</i> | <i>1</i> | <i>--</i> | <i>1</i> | <i>--</i> |
| Grundskole (inkl. uoplyst) | 0,906 | 0,0043 | 1,127 | 0,0313 |
| Gymnasial | 1,013 | 0,7847 | 0,553 | <0,0001 |
| Kort videregående | 1,028 | 0,8179 | 0,982 | 0,9293 |
| Mellemlang videregående | 0,710 | 0,0007 | 0,798 | 0,1909 |
| Lang videregående | 1,055 | 0,8340 | 1,196 | 0,6409 |
| <i>Virksomhedsstørrelse: 0-9 årsværk</i> | <i>1</i> | <i>--</i> | <i>1</i> | <i>--</i> |
| 10-19 årsværk | 1,094 | 0,0143 | 0,963 | 0,5406 |
| 20-49 årsværk | 0,990 | 0,7650 | 0,892 | 0,0488 |
| 50-99 årsværk | 0,763 | <0,0001 | 0,838 | 0,0259 |
| 100 eller flere årsværk | 0,798 | <0,0001 | 0,768 | <0,0001 |

| | | | | |
|---------------------------------------|----------|-----------|----------|-----------|
| Familietype: Enlig u. børn | I | -- | I | -- |
| Enlig m. børn | 1,019 | 0,8023 | 1,512 | <0,0001 |
| Sammen u. børn | 1,048 | 0,1763 | 0,932 | 0,2366 |
| Sammen m. børn | 1,070 | 0,0877 | 0,886 | 0,0568 |
| Antal gange i branchen: 1 gang | I | -- | I | -- |
| 2 gange | 0,876 | 0,0034 | 0,947 | 0,4241 |
| 3 eller flere gange | 0,650 | 0,0002 | 0,774 | 0,1170 |
| Konjunktur | I | -- | I | -- |
| Pr. procent stigning i arbejdsløshed | 0,996 | 0,4248 | 1,051 | <0,0001 |
| N | | 16 862 | | 16 862 |

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 skrift¹².

Modellen i tabel 5 viser, at mænd har en marginalt øget branchemobilitet på 18 %, set i forhold til kvinder. Det ses også, at deres risiko for at komme ud i arbejdsløshed ikke er signifikant forskellige fra kvindernes risiko.

Med hensyn til de ansattes nationale tilhørsforhold ses det, at ansatte med en anden etnicitet end dansk har en 34 % lavere tilbøjelighed til at foretage et brancheskift, til gengæld er risikoen for arbejdsløshed for denne gruppe ikke statistisk signifikant større end ansatte med dansk baggrund.

Hvad angår sammenhængen mellem alder og branchemobilitet, er der en klar tendens til en mindskende sandsynlighed med stigende alder. Således er tilbøjeligheden til at skifte branche formindsket med 18 % blandt de 25-29-årige, med 28 % blandt de 30-39-årige, med 39 % blandt de 40-49-årige, og med mere end 2½ gange lavere risiko blandt ansatte over 50 år set i forhold til baseline, som er de 18-24-årige. Også hvad angår risikoen for at opleve arbejdsløshed efter en beskæftigelse i rengøringsbranchen er der en tilnærmelsesvis nedadgående tendens med stigende alder. Undtagelsen er, at de 25-29-årige har større arbejdsløshedsrisiko sammenlignet med baseline. Det er ikke statistisk muligt at skelne mellem de 30-39-årige og de 18-24-årige. Derimod er der blandt de to ældste aldersgrupper en risiko, der er formindsket med 25-29 % i forhold til de helt unge.

I forhold til beskæftigelsens omfang ses der også en betydelig forskel mellem de forskellige gruppers sandsynlighed. Således er der en 92 % forøget branchemobilitet blandt deltidsansatte med mange timer, set i forhold til fuldtidsansatte, og tilbøjeligheden er mere end 3 gange højere hos deltidsansatte med få timer. Når det gælder risikoen for arbejdsløshed, ses der modsat mønster, hvor de deltidsansatte med mange timer har en større risi-

¹² Vi har valgt at sætte grænsen for, hvad der er statistisk signifikant ved et 0,01-niveau.

ko (2,4 gange) for arbejdsløshed, hvilket er højere end de deltidsansatte med få timer. Her er arbejdsløshedsrisikoen 88 % højere end de fuldtidsansatte.

Sammenlignet med de erhvervsfagligt uddannede er det kun ansatte med en mellemlang videregående uddannelse, der statistisk skiller sig ud fra de erhvervsfagligt uddannede, når det branchemobilitet. Disse ansatte har en sandsynlighed, der er omkring 29 % lavere end de erhvervsfagligt uddannede, mens resultaterne for de øvrige uddannelsesgrupper ikke er signifikante. Ansatte med en gymnasial uddannelse som den højeste skiller sig ud med en 45 % lavere risiko for at opleve arbejdsløshed, mens resultaterne for de øvrige uddannelsesgrupper ikke er signifikante.

Deltagelse i efteruddannelse kun betydning for tilbøjeligheden til at skifte branche, hvor vi ser en 14 % højere sandsynlighed for branchemobilitet.

I forhold til virksomhedsstørrelse viser der sig en lavere sandsynlighed for at forlade branchen til fordel for beskæftigelse i en anden branche blandt ansatte i mellemstore og store virksomheder set i forhold til personer, der er ansat i små virksomheder. Hyppigheden er på mellem 20-24 % lavere. Ansatte i virksomheder med mere end 100 ansatte har tilmed en 23 % lavere arbejdsløshedsrisiko.

Modellen viser, at den ansattes familiære forhold ikke har indflydelse på sandsynlighed for at skifte branche. Risikoen for at opleve arbejdsløshed er på den anden side markant forøget hos enlige forældre, idet disses risiko ligger 51 % over den for enlige uden børn. Der er ikke signifikant forskel på enlige uden børn og samboende med eller uden børn.

Ser man på forskelle mellem ansatte, der har en stabil ansættelse i branchen og ansatte, der indtræder i branchen på flere forskellige tidspunkter i løbet af undersøgelsesperioden, viser der sig også nogle forskelle. Således falder branchemobiliteten proportionalt med det antal gange man har været ansat i rengøringsbranchen. Der er en 14 % lavere sandsynlighed for at skifte branche, hvis dette er den anden ansættelse i rengøringsbranchen, mens risikoen er reduceret med hele 35 %, hvis personen har været ansat tre eller flere gange i rengøringsbranchen. Hvad angår risikoen for at opleve arbejdsløshed efter en ansættelse i rengøringsbranchen er der ikke signifikant forskel på de tre grupper.

Endelig er der i modellen taget højde for hvorledes de generelle konjunkturer spiller ind i forhold til sandsynligheden for at skifte branche og for risikoen for at blive arbejdsløs. Parameteren angiver den procentuelle stigning eller fald i risikoen for hver procent, som arbejdsløsheden i Nordjylland stiger.¹³ Som forventet ses der en generelt øget risiko for at opleve arbejdsløshed, når arbejdsløsheden er høj. Således stiger risikoen med 5 % for de ansatte i rengøringsbranchen for hvert procentpoint som den generelle arbejdsløshed stiger. Der kan ikke ses nogen sammenhæng mellem ændringer i den generelle arbejdsløshed i Nordjylland og de ansatte i rengøringsbranchens tilbøjelighed til at søge over i andre brancher.

Lønnens betydning

Det skal i det følgende undersøges, hvorvidt lønnen har en betydning for skift til en anden branche hhv. risiko for arbejdsløshed. Analysen svarer i mange henseender til den ovenstående, men med inklusion af et mål for løn, og med den forskel, at deltidsansatte med et

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

lavt timetal er udeladt, idet der for denne gruppe ikke findes pålidelige lønoplysninger. De parameterændringer, der er, kan således både skyldes inklusionen af lønnen og den ændrede population; de ovenstående regressioner er modelleret over 16 862 hændelsesforløb i rengøringsbranchen, mens de nedenstående modeller med lønnen inkluderet kun omfatter 6 860 hændelsesforløb. Lønnen er ikke taget med som et direkte mål, men i stedet som en angivelse af personens relative indtjening sat i forhold til andre ansatte 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 ansatte i samme uddannelseskategori.

Parametrene for deltid, efteruddannelse, antal ansættelser i branchen samt arbejdsløsheds-konjunkturer er stort set uændrede både med hensyn til størrelse og statistisk signifikans, både når det gælder risikoen for brancheskift og risikoen for arbejdsløshed, og vil derfor ikke blive kommenteret yderligere i det følgende. I stedet vil nedenstående gennemgang koncentrere sig omkring betydningen af lønnen i modellen samt de parametre, der ændrer værdi og/eller signifikans, når lønnen introduceres i modellen.

Tabel 6: Cox model med oplysninger om løn, kun heltidsansatte og deltidsansatte med mange timer

| | Model til | Anden branche | Model til | Arbejdsløshed |
|--|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------|
| | <i>hazardratio</i> | <i>signifikans</i> | <i>hazardratio</i> | <i>signifikans</i> |
| Køn: Kvinder | <i>1</i> | -- | <i>1</i> | -- |
| Mænd | 1,343 | <0,0001 | 0,944 | 0,4599 |
| Etnicitet: Dansk | <i>1</i> | -- | <i>1</i> | -- |
| Ikke-dansk | 0,603 | <0,0001 | 1,118 | 0,3591 |
| Aldersgruppe: 18-24 år | <i>1</i> | -- | <i>1</i> | -- |
| 25-29 år | 0,803 | 0,0034 | 1,391 | 0,0013 |
| 30-39 år | 0,722 | <0,0001 | 0,946 | 0,5823 |
| 40-49 år | 0,599 | <0,0001 | 0,789 | 0,0233 |
| 50- år | 0,441 | <0,0001 | 0,988 | 0,9163 |
| Ansættelsestid: Heltid | <i>1</i> | -- | <i>1</i> | -- |
| Deltid, 20 el. flere timer pr. uge | 1,944 | <0,0001 | 2,426 | <0,0001 |
| Efteruddannelse i året: Nej | <i>1</i> | -- | <i>1</i> | -- |
| Ja | 1,075 | 0,2700 | 0,988 | 0,9008 |
| Uddannelsesniveau: Erhvervsfaglig | <i>1</i> | -- | <i>1</i> | -- |
| Grundskole (inkl. uoplyst) | 1,036 | 0,4985 | 1,343 | <0,0001 |
| Gymnasial | 1,549 | <0,0001 | 0,711 | 0,0382 |
| Kort videregående | 1,269 | 0,1440 | 1,017 | 0,9511 |
| Mellemlang videregående | 0,956 | 0,8141 | 1,192 | 0,4859 |
| Lang videregående | 1,400 | 0,4161 | 1,789 | 0,2536 |

| | | | | |
|---|----------|-----------|----------|-----------|
| Virksomhedsstørrelse: 0-9 årsværk | I | -- | I | -- |
| 10-19 årsværk | 1,159 | 0,0221 | 0,921 | 0,3470 |
| 20-49 årsværk | 1,089 | 0,1768 | 0,794 | 0,0079 |
| 50-99 årsværk | 0,878 | 0,1773 | 0,0803 | 0,0734 |
| 100 eller flere årsværk | 0,751 | <0,0001 | 0,582 | <0,0001 |
| Familietype: Enlig u. børn | I | -- | I | -- |
| Enlig m. børn | 1,127 | 0,2999 | 1,149 | 0,3012 |
| Sammen u. børn | 1,067 | 0,2967 | 0,837 | 0,0318 |
| Sammen m. børn | 1,113 | 0,0867 | 0,784 | 0,0033 |
| Antal gange i branchen: 1 gang | I | -- | I | -- |
| 2 gange | 0,752 | <0,0001 | 0,895 | 0,2142 |
| 3 eller flere gange | 0,521 | 0,0002 | 0,776 | 0,1756 |
| Konjunktur | I | -- | I | -- |
| Pr. procent stigning i arbejdsløshed | 1,000 | 0,9941 | 1,042 | <0,0001 |
| Lønniveau: Gennemsnitligt¹⁴ | I | -- | I | -- |
| Meget mindre | 1,326 | 0,0002 | 1,262 | 0,0364 |
| Lidt mindre | 1,012 | 0,8435 | 1,133 | 0,1192 |
| Lidt mere | 0,917 | 0,1977 | 1,146 | 0,1264 |
| Meget mere | 0,856 | 0,0391 | 1,034 | 0,7506 |
| N | | 6 860 | | 6 860 |

Kilde: IDA-databasen

Som det fremgår af tabel 6, ændres kønnets betydning for tilbøjeligheden til at skifte branche. Således er mændenes overhyppighed næsten fordoblet fra 18 til 34 % over kvindernes niveau. En tilsvarende ændring i kønnenes arbejdsløshedsrisiko kan ikke identificeres i begge modeller er der ingen signifikant forskel. Tilsvarende er der ingen statistisk signifikant forskel mellem udlændinges og danskeres risiko for at blive arbejdsløse efter en ansættelse i rengøringsbranchen, dog ses en forstærkning af effekten hvad angår skift til en anden branche. Således ses det, at underhyppigheden blandt udlændinge vokser fra 34 % til 40 % under danskernes niveau.

Hvor alderens betydning kun ændres marginalt, i form af en reducere af effekten, hvad angår skift fra elektronikbranchen til en anden branche, ses det i modellen, hvor lønnen er

¹⁴ Det gennemsnitlige lønniveau er ± 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.

inkluderet, at der sker nogle interessante ændringer. Den højere arbejdsløshedsrisiko for aldersgruppen 25-29 år, sammenlignet med de 18-24-årige, falder minimalt fra 45 % til 39 %. Samtidigt mister både gruppen af 40-49-årige og gruppen af ansatte over 50 år signifikansen, således at det altså ikke længere er muligt at konkludere på forskelle mellem disse ansatte og ansatte i alderen under 25 år.

Opstillingen af en ny model, hvor lønnen er inkluderet og de deltidsansatte med få timer ekskluderet medfører nogle interessante ændringer, hvad angår betydningen af uddannelsesniveau. Hvor det tidligere var forskel på branchemobiliteten mellem de erhvervsfagligt uddannede og grundskoleuddannede, hvor sidstnævnte var mindre mobile, er der nu ingen forskel. Til gengæld har ansatte med grundskolebaggrund større risiko for at blive arbejdsløse. Derimod fremkommer en forskel mellem de gymnasialt uddannede og erhvervsfagligt uddannede. Ansatte med gymnasial baggrund har 55 % højere branchemobilitet, omvendt er risikoen for arbejdsløshed ikke længere signifikant. Resultaterne for både de korte og lange videregående uddannelser er uændrede i forhold til de tidligere modeller, idet grupperne fortsat er insignifikante. Ansatte med en mellemlang videregående uddannelse har tidligere skilt sig ud ved en nedsat sandsynlighed for både at foretage brancheskift og for at opleve arbejdsløshed, men kan i disse ny modeller ikke længere skilles signifikant ud fra de erhvervsfagligt uddannede.

Hvad angår betydningen af virksomhedsstørrelsen branchemobilitet sker der kun den lille ændring, at det i den nye model kun er de helt store virksomheder med 100 eller flere ansatte, der skiller sig signifikant ud fra de små virksomheder. Disses underhyppighed er til gengæld vokset moderat. Ses man derimod på overgangen fra ansættelse i rengøringsbranchen til arbejdsløshed er ændringerne større. Effekten for virksomheder med 10-19 årsværk er uændret, men den for virksomheder med 20-49 årsværk er nu blevet signifikant med en reduceret risiko på 21 % i forhold til ansatte på små virksomheder med under 10 ansatte. Effekten for virksomheder med 50-99 årsværk er insignifikant i begge modeller, hvorved denne virksomhedsstørrelse ikke kan udskilles fra de helt små virksomheder, mens der er sket en intensivering af effekten på de helt store virksomheder med 100 eller flere ansatte. Her er risikoen for arbejdsløshed yderligere formindsket fra 23 % under niveauet på de helt små virksomheder til 42 % under.

Endelig har familietyper ændret betydning for risikoen for at opleve arbejdsløshed. Hvor der tidligere sås en overrisiko blandt enlige forældre, er denne effekt nu forsvundet, men blevet erstattet af en underrisiko på 22 % for samboende med børn. Hvad angår familietyperens betydning for tilbøjeligheden til at søge væk fra rengøringsbranchen til fordel for beskæftigelse i en anden branche er der ingen effekt i nogen af modellerne.

Lønnen viser sig kun at have en mindre betydning, hvilket gælder ansatte, hvis timeløn ligger langt under gennemsnittet. Dette medfører en overhyppighed for branchemobilitet på 33 %. Ud over dette har lønnen ingen påviselig effekt.

Hovedpunkter fra regressionsanalyserne¹⁵

- Mændene er i højere grad branchemobile
- Ansatte med anden etnisk baggrund er i mindre grad branchemobile

¹⁵ Disse hovedpunkter refererer primært til modellen med løn

- Ansatte i alderen 25-29-årige har den højeste arbejdsløshedsrisiko
- Branchemobiliteten falder med alderen
- Deltidsansatte er mere branchemobile og har større arbejdsløshedsrisiko
- Deltagelse i efteruddannelse øger branchemobiliteten
- Ansatte med grundskole baggrund har den højeste arbejdsløshedsrisiko
- Virksomheder med mere end 100 årsværk sender i mindre deres ansatte ud i arbejdsløshed sammenlignet med de øvrige virksomhedsstørrelser, samtidig er denne størrelse af virksomhed bedre til at holde på deres ansatte
- Ansatte i parforhold med børn har mindre arbejdsløshedsrisiko
- Flere ansættelsesforløb i branchen mindsker branchemobiliteten
- Stigning i den generelle arbejdsløshedsprocent i Nordjylland øger risikoen for at blive arbejdsløs
- Ansatte, der er lønnet meget under gennemsnittet er mere branchemobile

Sammenfatning af resultaterne

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

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

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

Branchen er relativt lille i nordjyske sammenhænge, da virksomhederne i branchen kun udgør mellem ½-1 % af det samlede antal virksomheder, og disse virksomheder beskæftiger omkring 1 % af den samlede arbejdsstyrke.

Gennem hele undersøgelsesperioden er den dominerende virksomhedsstørrelse 1-9 årsværk, samtidig stiger større virksomheder i antal. Derfor arbejder et stigende antal af de ansatte på virksomheder, der er større end 10 årsværk.

Beskæftigelsen i branchen har et voldsomt fald omkring 1990, hvorefter der er en relativt jævn stigning frem mod 2004. Samtidig er det også karakteristisk for rengøringsbranchen, at der finder en stor personaleudskiftning sted. På virksomhedssiden ser vi også en stor udskiftning. Gennemsnitligt bliver 9 % af virksomhederne i et givent år nedlagt, hvilket bidrager til ustabile ansættelser. Denne ansættelsesdynamik, som forefindes i branchen, bevirker formentlig, at langsigtet personaleplanlægning, herunder deltagelse i efteruddannelse, bliver vanskeliggjort.

Rengøringsbranchen er en kvindedomineret branche, dog finder en væsentlig reduktion sted i antallet af kvindelige ansatte omkring 1990.

I en branche, hvor der er en relativt stor arbejdskraftomsætning, ville det være forventeligt, at de ansatte i overvejende grad tilhører de yngre aldersgrupper. Dette er dog ikke hele sandheden i rengøringsbranchen. I starten af 1990'erne udgør de 18-24-årige den største gruppe. Dette ændrer sig dog mod slutningen af 1990'erne, hvor de 30-39-årige udgør en stadig stigende andel af de ansatte. Beskæftigelsesfremgangen, der starter fra omkring 1991, udgøres i overvejende grad af ansættelser af ansatte, der er ældre end 30 år. Det medfører, at gennemsnitsalderen stiger, og i 2004 er den 37 år. Samtidig er 6-9 % af branchens ansatte under 18 år. Dette kunne forsigtigt tolkes som en tendens i retning mod en aldersmæssig polarisering.

Uddannelsesmæssigt er der en klar overvægt af ansatte med grundskoleuddannelse, dog er denne overvægt ikke så tydelig efter 1991. Fremgangen i beskæftigelsen efter 1991 betyder både en forøgelse af ansatte med grundskole såvel som erhvervsfaglig baggrund. Samtidig sker der en mindre stigning i antallet af ansatte med gymnasial uddannelsesbaggrund.

Et andet karakteristisk træk ved rengøringsbranchen er den høje andel af deltidsansatte. Den største gruppe er overvejende ansatte med mindre end en 20 timers arbejdsuge, dog

bliver gruppen af deltidsansatte med mere end 20 timer den største gruppe mod slutningen af undersøgelsesperioden. Til trods for stigningen i antallet af fuldtidsansatte udgør de ikke mere end omkring en femtedel i 2004.

Lønudviklingen i branchen har for de faglærte og ufaglærte været stabil fra slutningen af firserne og frem mod slutningen af undersøgelsesperioden. Fra midten af 1990'erne stiger mellemlønderne i lønniveau. Lederne skiller sig ud lidt tidligere og har en væsentligt højere løn sammenlignet med de øvrige grupper.

Overordnet set er der stabilitet i andel, der deltager i efteruddannelse, mod slutningen af undersøgelsesperioden ses endda en forøgelse af deltagelsesandelen. Samtidig er den gennemsnitlige længde af efteruddannelsesaktiviteten overvejende stabil.

Adgangen til efteruddannelse er afhængig af forskellige personlige karakteristika, specielt uddannelsesniveau. De erhvervsfagligt uddannede ansatte har væsentligt større adgang til efteruddannelse sammenlignet med de øvrige uddannelseskategorier. Samtidig viser det sig, at mændene i lidt højere grad deltager i efteruddannelse.

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

Tidligere er det blevet antydnet, at rengøringsbranchen har en stor arbejdskraftomsætning. Dette bliver tydeligere, når vi vender opmærksomheden mod tilgang og afgang fra branchen. Op igennem 1990'erne forlader omkring 40 % af de ansatte i et givent år branchen. Dette stiger efter årtusindskiftet til 55 % i 2003. Samtidig er der i branchen en positiv beskæftigelsesudvikling, hvilket nødvendigvis må resultere i en højere årlig tilgang til branchen. Det meste af 1990'erne er mere end halvdelen af de ansatte i branchen nyansatte. Dette vidner om, at branchen på mange måder er en gennemgangsbranche. Kun 25 % er tilbage efter to års ansættelse i branchen.

Når vi kigger nærmere på, hvor de ansatte kommer fra inden deres ansættelse i rengøringsbranchen, ser vi, at for omkring hver tiende er denne ansættelse deres første på arbejdsmarkedet. Branchen fungerer som en trædesten til arbejdsmarkedet. Samtidig ser vi, at en væsentlig del af de ansatte også tidligere har været ansat i branchen, blot uden for den nordjyske region. Lidt færre, omkring 12 %, har tidligere været ansat indenfor offentlige og personlige tjenesteydelser. En stor del af jobskiftene er altså sket inden for identiske eller tilsvarende arbejdsområder. Det er også de ovennævnte brancher, som er klart de største aftagerbrancher.

Nu skal vi vende opmærksomheden mod hvilke karakteristika, der har indflydelse på eller modvirker, hvorfor en ansat forlader rengøringsbranchen. 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 rengøringsbranchen til arbejdsløshed¹⁶. Vi har lavet to modeltyper, den første, hvor alle ansatte er inkluderet og den anden, hvor ansatte med mindre end 20 timers ugentlig arbejdstid er taget ud, da lønoplysninger for disse ansatte ikke er brugbare.

¹⁶ Det gælder, at overgangen fra rengøringsbranchen 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.

Rengøringsbranchen er en branche, hvor der som allerede nævnt, sker en stor udskiftning blandt de ansatte. De relativt korte forløb, de ansatte har i branchen, kunne tyde på, at alle bare forlader branchen. Der er dog forhold, der enten hæmmer eller forstærker branchemobiliteten og arbejdsløshedsrisikoen.

Et forhold, som umiddelbart overrasker, er, at der ikke er forskel på mænd og kvinders arbejdsløshedsrisiko. Ligeledes kan der ikke findes en statistisk signifikant forskel mellem danskere og ansatte med anden etnisk baggrund. Grunden til, at det overrasker, er, at disse sammenhænge er blevet identificeret i de øvrige brancheanalyser.

Til gengæld viser analysen, at mænd i højere grad end kvinderne er branchemobile. Samtidig ser vi, at ansatte med anden etnisk baggrund end dansk i væsentligt mindre grad er branchemobile. Eftersom de ansatte med anden etnisk baggrund end dansk ikke i stigende grad bliver arbejdsløse og i mindre grad forlader branche, hvilket kunne indikere en "koncentration" af denne type ansatte i branchen¹⁷.

Den ansattes alder har ikke den store indflydelse på, hvorvidt hun bliver arbejdsløs. Det er kun de 25-29-årige, som har en højere arbejdsløshedsrisiko, sammenlignet med baseline, som er de 18-24-årige¹⁸. Omvendt er der en klar sammenhæng mellem alderen og branchemobiliteten, jo ældre den ansatte er, jo mindre er sandsynligheden for, at hun skifter branche, hvilket formentlig skyldes den "investering," som den enkelte ansatte har i branchen. Dette vil formentlig potentielt vanskeliggøre et brancheskifte, 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 vil branchemobilitet potentielt være vanskeligere for en ældre ansat sammenlignet med en yngre ansat. Derudover kan den observerede sammenhæng skyldes, at de yngre ansatte i højere grad opfatter deres ansættelse i branchen som en overgang, hvorimod de ældre ansatte ikke har samme mulighed for at være mobile.

Tilknytningen til branchen i form af længden af den ugentlige arbejdstid har indvirkning på både branchemobiliteten og arbejdsløshedsrisikoen. Deltidsansatte har stor sandsynlighed for branchemobilitet og har også en høj arbejdsløshedsrisiko. Det skyldes formentlig, at denne type af ansatte bliver ansat, når der er arbejde og fyret igen, når der ikke er mere arbejde. Der er med andre ord tale om numerisk fleksibilitet som personalestrategi.

Den ansattes deltagelse i efteruddannelse bidrager kun i mindre grad til forklaringen af, hvorfor og hvordan de ansatte forlader branchen. Det er kun i modellen uden løn, at deltagelse i efteruddannelse har en signifikant indvirkning. Her øges sandsynligheden for branchemobilitet, hvis den ansatte har deltaget i efteruddannelse. Den udeblivende effekt af efteruddannelse skyldes formentlig, at rengøringsbranchen i udpræget grad beskæftiger ansatte midlertidigt, jf. den høje arbejdskraftomsætning. Yderligere gør det sig gældende, at branchen hovedsageligt beskæftiger deltidsansatte. Det gør formentlig, at ansatte søger videre til mere stabil beskæftigelse, samt længere arbejdstider. Efteruddannelse kan ikke forbedre de ansattes vilkår i en tilstrækkelig grad, til at arbejdsløshedsrisikoen og branchemobiliteten ændrer sig.

¹⁷ Analyser, der ikke er præsenteret i denne sammenhæng, viser, at rengøringsbranchen har en lidt større andel af ansatte, der har anden etnisk baggrund end dansk

¹⁸ Der er mindre forskelle mellem de to modeller. Her er der taget udgangspunkt i modellen med lønoplysningerne.

Ansatte med grundskolebaggrund har højere risiko for at blive arbejdsløse¹⁹. Ansatte med gymnasial baggrund har i modellen uden løn mindre risiko for at blive arbejdsløse, hvor de i modellen med løn har større branchemobilitet. Dette sidste antyder, at branchen ikke er specielt attraktiv for ansatte med gymnasial baggrund, hvis arbejdet er deres hovedbeskæftigelse.

Virksomhedsstørrelsen har kun mindre indflydelse på både arbejdsløshedsrisikoen og sandsynligheden for branchemobilitet. Som i andre brancher gælder det, at de store virksomheder både skærmer deres ansatte mod arbejdsløshed og er bedre til at holde på deres arbejdskraft.

Den ansattes familietype har kun ganske lille indvirkning. Analysen viser, at ansatte, der lever i et parforhold og har hjemmeboende børn har mindre arbejdsløshedsrisiko. I modellen uden løn har enlige med hjemmeboende børn større arbejdsløshedsrisiko. Dette kunne tyde på, at stabilitet på hjemmefronten er befordrende for mere stabilitet i ansættelsen.

Flere ansættelsesforløb i rengøringsbranchen har samme effekt som stigende alder. Jo flere forløb jo mindre sandsynlighed for branchemobilitet, hvilket formentlig skyldes en højere grad af ”investering” i brancherelevant viden.

Som flere af de øvrige forklarende variable har løn kun mindre betydning for arbejdsløshedsrisikoen og sandsynligheden for branchemobilitet. Analysen viser, at ansatte lønnet meget under gennemsnittet, som de eneste, har en øget sandsynlighed for branchemobilitet.

En effekt, som er uafhængig af personlige og virksomhedsmæssige forhold, er udviklingen i arbejdsløshedsprocenten i Nordjylland. Her fremstår rengøringsbranchen som en branche, der i nedgangsperioder tilpasser arbejdskraften i forhold til arbejdsopgaverne. Det vidner om en vis brug af numerisk fleksibilitet i rengøringsbranchen.

¹⁹ I modellen uden løn har de højere sandsynlighed for branchemobilitet i stedet for.