

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

KvaliNord

Fra jord til bord, fra fordør til bagdør

– Registerbaseret brancheanalyse af den nordjyske
hotelbranche 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.: 978-87-92174-29-1



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
Hotelbranchen i det nordjyske	9
Branchens størrelse og udvikling – opgørelse på virksomhedsniveau	9
Virksomhedernes størrelser – antal årsværk.....	9
Arbejdsstyrkens størrelse – antal ansatte.....	10
Ændringer på virksomhedsniveau	12
Anvendelsen af ungarbejdere i branchen.....	12
Opsummering på virksomhedsdelen	12
Branchens ansatte – opgørelse på personniveau.....	13
Fordeling med hensyn til køn, alder og uddannelsesniveau	13
Fordeling med hensyn til timetal og lønniveau	15
Opsummering på persondelen	17
Brugen af efteruddannelse i branchen	18
Deltagelse i efteruddannelse	18
Længden af efteruddannelse.....	19
Forskelle i deltagelse	20
Opsummering på deltagelsen i efteruddannelse	21
Arbejdslivsforløb i branchen	23
Til- og afgang fra branchen	23
Analyser af afgang fra branchen.....	25
Hvor kommer de fra – hvor går de hen?.....	26
Risikofaktorer for afgang fra branchen	28
Lønnens betydning	31
Hovedpunkter fra regressionsanalyserne.....	34
Sammenfatning af resultaterne	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). Indeværende projekt er gjort muligt via et forstudie, finansieret af Det Regionale Beskæftigelsesråd i Nordjylland.

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

- Nærings- og Nydelsesmiddelindustrien
- Sten-, ler- og glas-industrien
- Elektronikbranchen (produktion)
- Social- og sundhedssektoren
 - Ældreplejen
 - Børne- og ungeområde
- Rengøringsbranchen
- detailhandlen
- 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 figurerne og de afledte analyser forsøgt at gøre rapporterne tilgængelige for et bredt publikum.

Rapporten er i punktform disponeret på følgende måde:

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

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

Formålet med undersøgelsen

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

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

Uddannelsesinstitutionerne vil potentielt gennem undersøgelserne få viden omkring, hvorvidt personer, der har modtaget efteruddannelse, bliver i den pågældende branche. Samti-

dig giver undersøgelse 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 undersøgelse, 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.

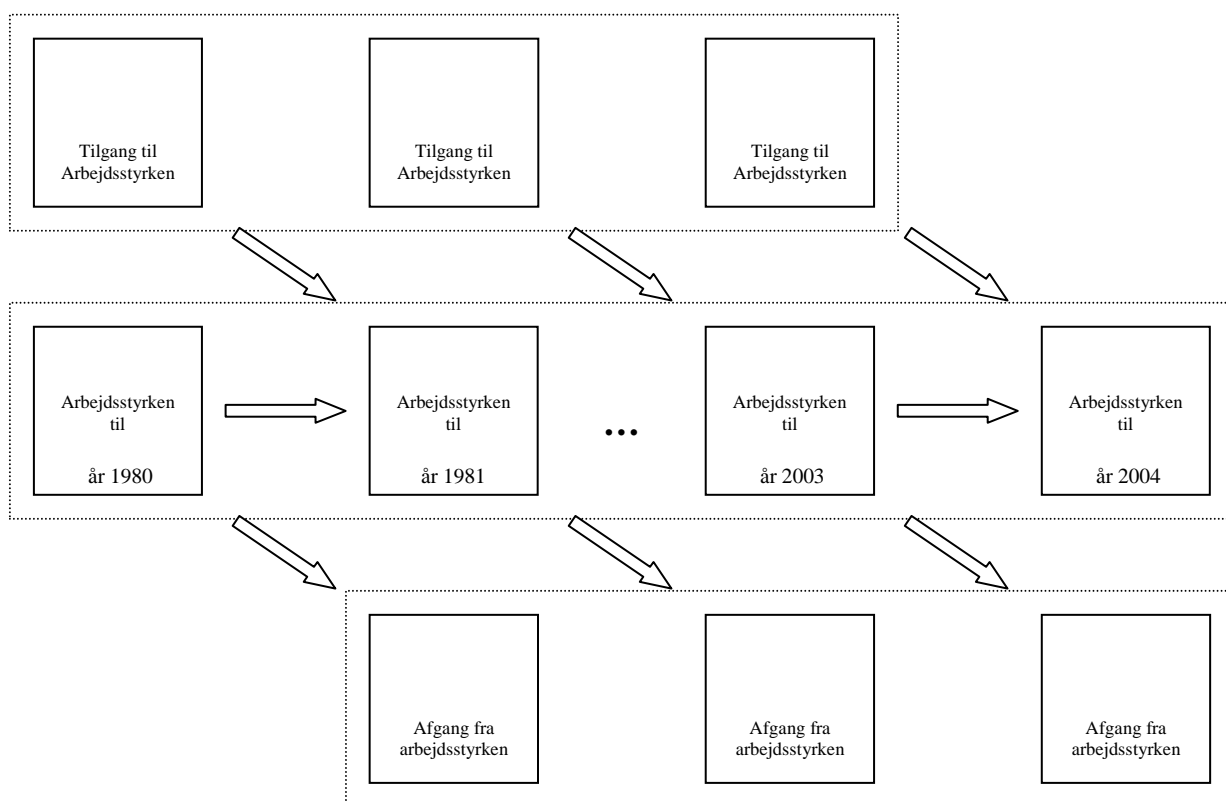
Projektbeskrivelse

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

Figur 1: Udviklingen af de ansatte i hotelbranchen 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.

Hotelbranchen i det nordjyske

Denne rapport er en registerbaseret analyse af den nordjyske hotelbranche fra 1980 frem til 2004. Med hotelbranchen forstås i denne sammenhæng hoteller med eller uden restauration, kursus- og konferencecentre. Yderligere hører vandrehjem, campingpladser og feriecentre til afgrænsningen af denne branche.

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

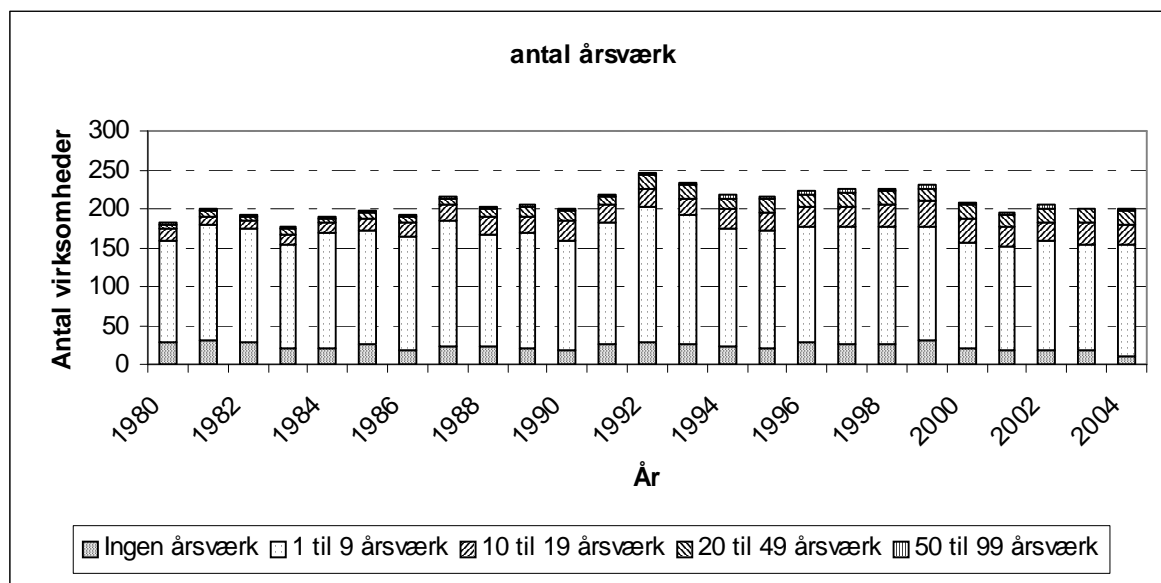
I dette afsnit udgøres analyseenheden af virksomheder. I første omgang skal vi se på hvor mange og hvor store virksomheder, der findes i branchen i undersøgelsesperioden. Videre skal vi se nogle opgørelser over stabiliteten i branchen, herunder hvor stor en andel af virksomhederne, der årligt nedlægges, 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 Hotelbranchen primært består af små virksomheder med under 10

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.

ansatte. Tendensen fra starten af perioden frem mod begyndelsen af 90'erne er en noget ujævn vækst. Herefter er der et ujævnt fald i antallet af virksomheder frem mod undersøgelsesperiodens afslutning. Således er der i 1980 182 virksomheder i hotelbranchen, tallet er i 1993 steget til 234, og i 2004 er antallet nede på 200. Der sker i løbet af perioden

en stigning i antallet af virksomheder med mellem 10 og 50 ansatte, og det bemærkes, at der ikke på noget tidspunkt forekommer virksomheder med mere end 100 ansatte.

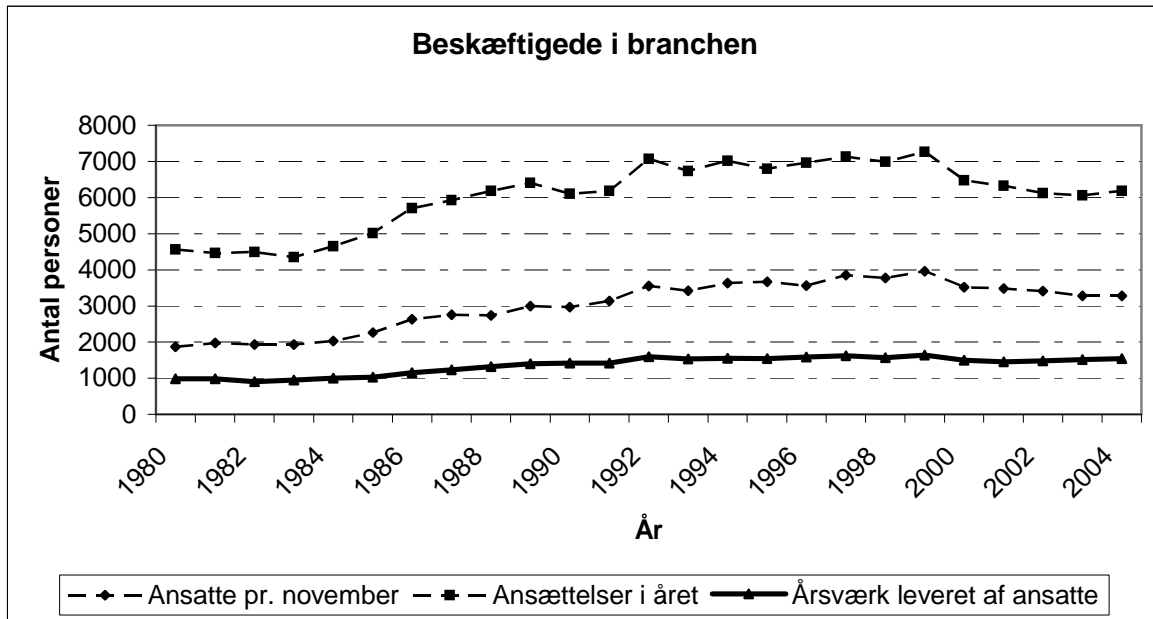
Som det fremgår af figuren, er der hvert år en mindre andel af virksomhederne, der er angivet til ikke at have noget årsværk. Dette må antages at skyldes, at der dels er tale om nyoprettede virksomheder, der har eksisteret så kort tid, at den sammenlagte arbejdsindsats leveret af deres ansatte endnu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

Arbejdsstyrkens størrelse – antal ansatte

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

Figur 3 viser en jævn stigning i branchens størrelse hen over hele perioden. I 1980 beskæftiger branchen sammenlagt hvad der svarer til knap 1000 årsværk, hvilket stiger til omkring 1550 årsværk i 2004. Der er dog efter årtusindskiftet tale om et lille fald i forhold til periodens maksimum.

Figur 3: Beskæftigede i branchen 1980-2004



Kilde: IDA-databasen

Overordnet tyder det på, at der har indfundet sig en stagnation i forhold til branchens vækst. Figuren viser endvidere, at antallet af novemberansatte er væsentligt højere end antallet af årsværk, og at forskellen mellem disse to stiger i løbet af perioden.

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

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

Dette 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 på fuld tid. Kombinerer man disse oplysninger med informationer om antallet af bibeskæftigede i branchen (ikke afbildet), viser det sig, at dette kan forklare en del af forskellen. Antallet af bibeskæftigede stiger i løbet af perioden fra godt 200 til knap 900 personer, svarende til en stigning fra 12 til 23 % af de ansatte i branchen. Dette forklarer dog næppe hele forskellen, og der er derfor grund til at tro, at en del af de hovedbeskæftigede i branchen ikke arbejder på fuld tid, hvilket er et spørgsmål, der vil blive diskuteret nærmere i forbindelse med analysen på personniveau.

Overordnet tyder det på, at der har indfundet sig en stagnation i forhold til branchens vækst. Figuren viser endvidere, at antallet af novemberansatte er væsentligt højere end antallet af årsværk, og at forskellen mellem disse to stiger i løbet af perioden. 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 på fuld tid. Kombinerer man disse oplysninger med informationer om antallet af bibeskæftigede i branchen (ikke afbildet), viser det sig, at dette kan forklare en del af forskellen. Antallet af bibeskæftigede stiger i løbet af perioden fra godt 200 til knap 900 personer, svarende til en stigning fra 12 til 23 % af de ansatte i branchen. Dette forklarer dog næppe hele forskellen, og der er derfor grund til at tro, at en del af de hovedbeskæftigede i branchen ikke arbejder på fuld tid, hvilket er et spørgsmål, der vil blive diskuteret nærmere i forbindelse med analysen på personniveau.

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

Forskellen 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. I forhold til hotelbranchen er førstnævnte mulighed temmelig sandsynlig i forbindelse med turistprægede sæsonarbejdere; den sidste problematik vender vi tilbage til i de senere analyser på personniveau.

Ændringer på virksomhedsniveau¹

Der er i gennemsnit omkring 10 % af virksomhederne inden for hotelbranchen, der bliver nedlagt om året. Dette svinger dog mellem 6 og 15 % de enkelte år. Den hyppigste årsag til, at en virksomhed stopper med at eksistere er endelig nedlæggelse, dog er der også en del, der overgår til selvstændig erhvervsvirksomhed uden ansatte. Det sker kun sjældent, at virksomheder nedlægges gennem opslugning i andre virksomheder. Endvidere er der i gennemsnit 6 %, 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 30-60 % 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 ligger i perioden på mellem 33 og 55 %, altså en ganske betragtelig andel. Samlet set er det mellem ca. 250 og ca. 650 unge, der årligt er beskæftiget i branchen; tallet når sit højeste i midten af 90'erne.

Opsummering på virksomhedsdelen

- Stigning i antallet af virksomheder frem til 1993, hvorefter der sker et mindre fald
- Branchen består primært af virksomheder med 1-9 årsværk. Der er i branchen ingen virksomheder med over 100 årsværk
- Udviklingen i antal årsværk peger i retning af en begyndende stagnation i behovet for yderligere arbejdskraft efter årtusindeskiftet
- Gennemsnitlig 10 % af virksomhederne nedlægges hvert år

¹ Oplysningerne gengivet i dette afsnit er ikke afbilledet

- Det er normalt, at mellem 30 og 60 % af personalet bliver udskiftet hvert år
- Personer under 18 år udgør mellem 10-15 % af det samlede antal ansatte
- Branchen udgør omkring 1 % af virksomhederne i den Nordjyske region samt ca. ½-1 % af regionens ansatte

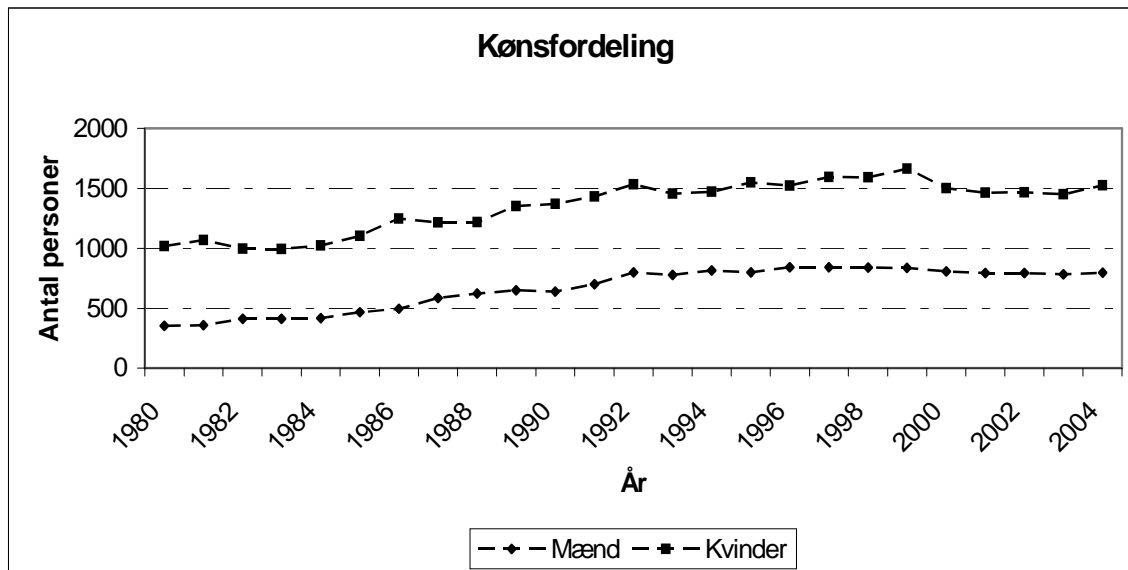
Branchens ansatte – opgørelse på personniveau

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

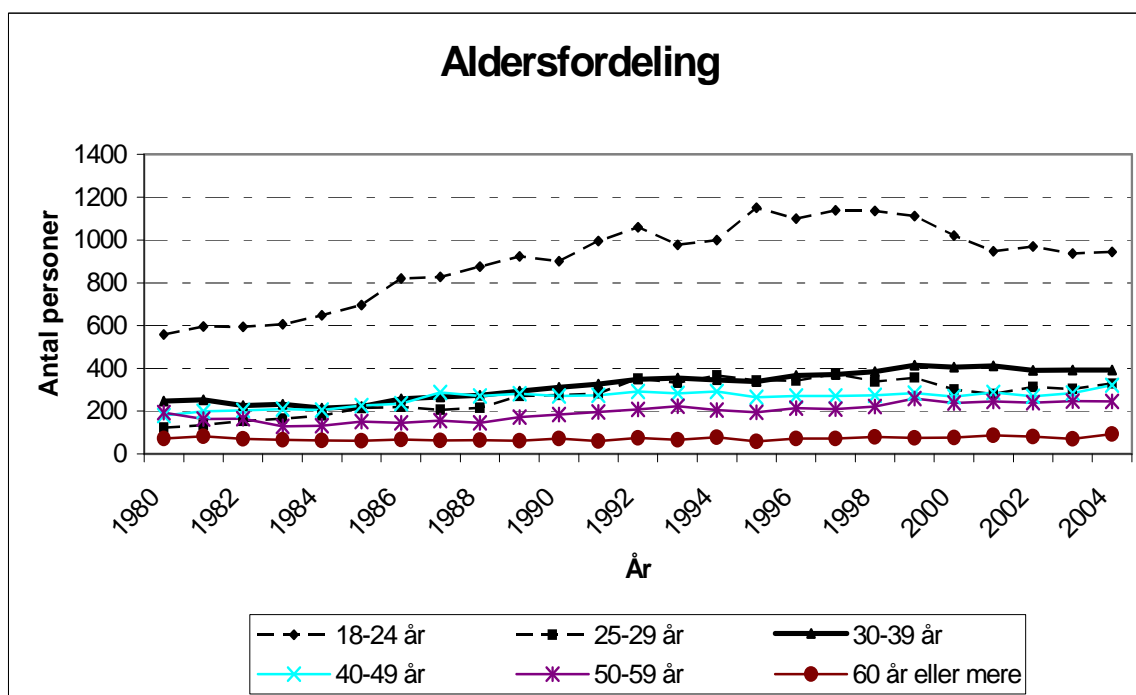
Hotelbranchen er, som det fremgår af figur 4, overvejende en kvindedomineret branche. Væksten i antallet af kvinder og mænd forløber tilnærmelsesvist identisk over tid, med mindre udsving. Den antalsmæssige forskel mellem de to grupper er altså nogen lunde konstant i perioden, mens stigningen i begge grupper bevirker, at mændene kommer til at udgøre en stigende andel. Således udgør mændene i 1980 under en tredjedel af de ansatte, men er oppe på omkring halvdelen i 2004.

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



Kilde: IDA-databasen

Som det fremgår af omtalen af figur 4, så påvirker væksten i arbejdspladser (figur 3) kønne på stort set samme måde. Vi skal nu kigge nærmere på udviklingen i forhold til aldersfordelingen i branchen.

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

Kilde: IDA-databasen

Figur 5 viser udviklingstendenserne for de forskellige aldersgrupper. Den største aldersgruppe er uden sammenligning de 18-24-årige, samtidigt er det også denne gruppe, hvor de største udsving findes. I 1980 er der knap 600 personer i denne aldersgruppe, og antallet vokser stabilt frem til et højdepunkt på knap 1200 ansatte i 1995. Herefter falder antallet gradvist ned til at udgøre omkring 950 personer i 2004. Gruppen er dog på dette tidspunkt stadig mere end dobbelt så stor som nogen af de øvrige aldersgrupper.

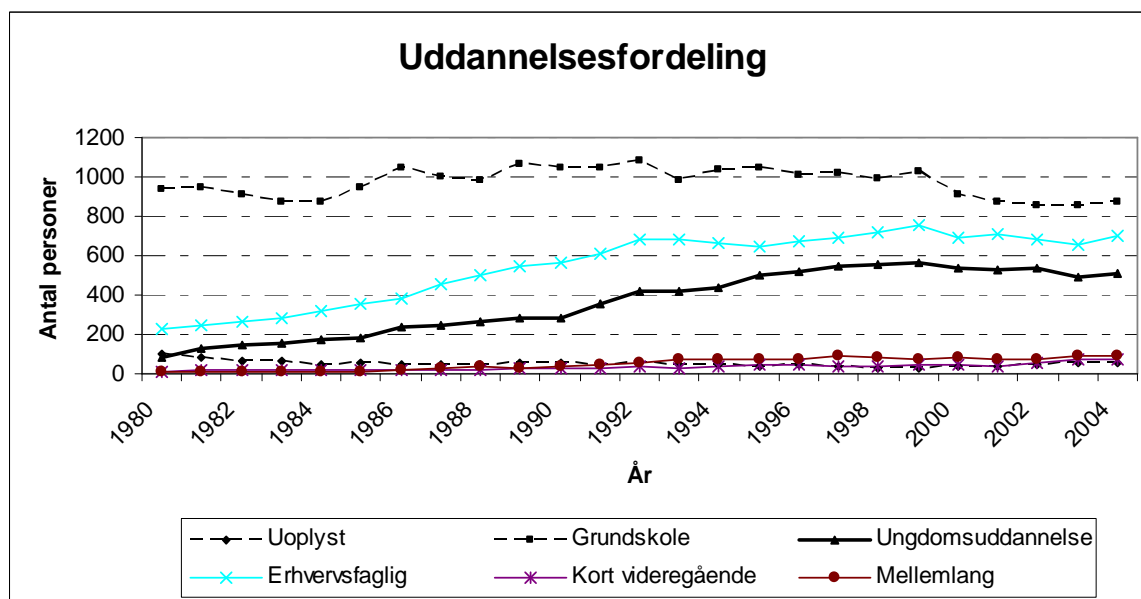
De 30-39-årige udgør i det meste af perioden den næststørste aldersgruppe, og gennemgår en forholdsvis jævn stigning fra starten af perioden, hvor der er godt 200 ansatte frem til omkring årtusindskiftet, hvor der er omkring 400 ansatte. Niveaueet forbliver det samme perioden ud. Også de 25-29-årige stiger i antal frem til slutningen af 90'erne og når på dette tidspunkt op på knap 400 personer, men falder herefter til omkring 350 personer i 2004.

Antallet af 40-49-årige i hotelbranchen har ligget nogenlunde stabilt på omkring 300 personer årligt fra slutningen af 80'erne og frem til periodens afslutning. Stigningen fra begyndelsen af perioden er sket fra et niveau på omkring 200 personer. Hvad angår antallet af 50-59-årige er der sket et lille fald fra omkring 200 til omkring 150 personer årligt fra starten af perioden og frem til omkring midten af 80'erne. Herefter er der også i denne gruppe en langsom men jævn stigning frem til undersøgelsesperiodens afslutning, hvor gruppen omfatter omkring 250 personer. Gruppen af personer over 60 år har i hele perioden ligget tilnærmelsesvist konstant på et niveau på lige under 100 personer årligt.

Særligt udviklingen i den store gruppe af 18-24-årige slår igennem i gennemsnitsalderen, idet denne falder fra omkring 33½ i 1980 til fra 1985-2000 at lige tilnærmelsesvist konstant omkring 31 år. Herefter stiger den igen en anelse og ligger i 2004 på omkring 32½ år. Alt i alt er det dog ikke de store udsving, der sker med gennemsnitsalderen.

Det fremgår af figur 6, at arbejdsstyrken i hotelbranchen primært består af personer med tre forskellige former for uddannelsesmæssig baggrund. Personer med videregående uddannelser udgør kun en meget ringe andel af arbejdsstyrken, og vil derfor ikke blive behandlet særskilt. Samlet stiger andelen af personer med disse former for uddannelse ganske svagt gennem hele perioden.

Figur 6: Beskæftigede i branchen 1980-2004, fordelt på uddannelsesniveau²



Kilde: IDA-databasen

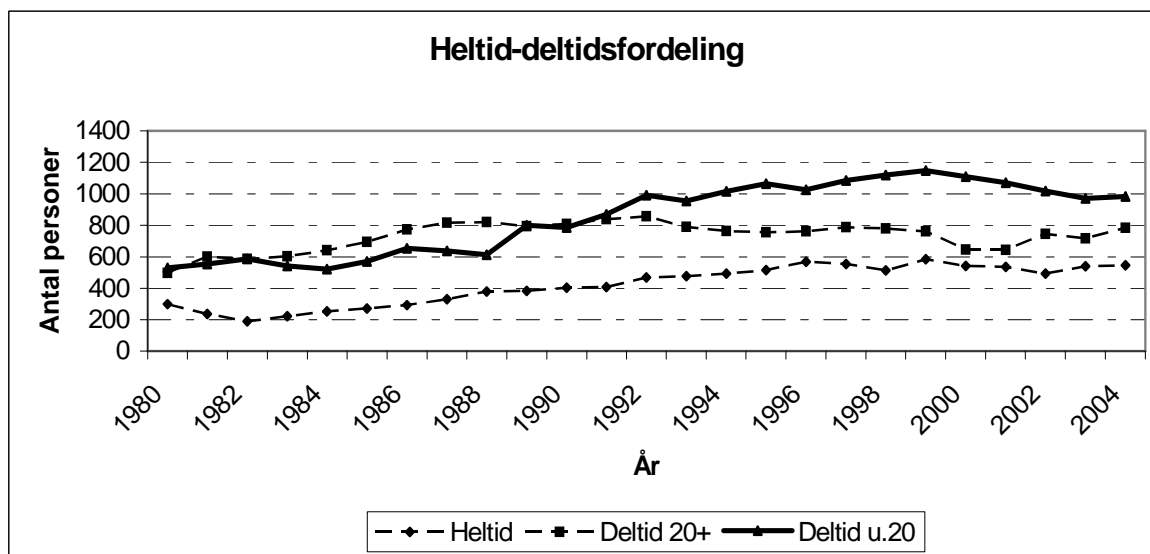
Arbejdsstyrken består hovedsageligt af ansatte med grundskole, en gymnasial uddannelse eller en erhvervsfaglig uddannelse som højeste fuldførte uddannelse. De grundskoleuddannede udgør i hele perioden den største gruppe. Dens størrelse er forholdsvis stabil i det meste af perioden, men har klare tendenser mod et fald i størrelse fra årtusindskiftet og frem til undersøgelsesperiodens afslutning. Grupperne af erhvervsfagligt og gymnasialt uddannede stiger begge markant i omfang i løbet af perioden. Hvor de erhvervsfagligt uddannede oplever en kraftig stigning efterfulgt af en stagnation, ses der dog blandt de gymnasialt uddannede tendenser mod en mindskning af gruppens størrelse mod slutningen af perioden.

Således må den umiddelbare konklusion blive, at den beskudne vækst i branchen primært er båret af en vækst i antal personer med en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse, sammenholdt med en tendens mod mindskning af antallet af grundskoleuddannede ansatte.

Fordeling med hensyn til timetal og lønniveau

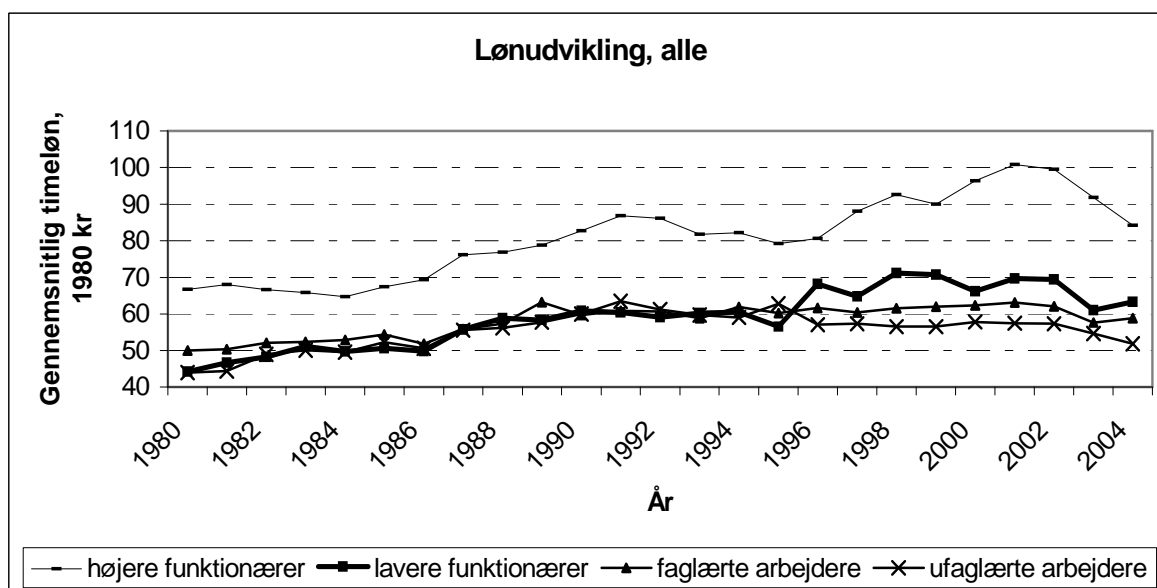
Som det allerede blev diskuteret i forbindelse med figur 3 omkring forholdet mellem antal årsværk og novemberansættelser, så indikerede figuren, at branchen beskæftiger et forholdsvis stort antal deltidsansatte. Dette bliver bekræftet, når vi kigger på figur 7.

² 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 en overordentligt stor andel af arbejdsstyrken gennem hele undersøgelsesperioden, og de to grupper af deltidsansatte er hver især større end gruppen af fuldtidsbeskæftigede, hvilket er i tråd med den store forskel mellem antal årsværk og antal novemberansatte (jf. figur 3). I løbet af perioden sker der en stigning i antallet af fuldtidsbeskæftiget således at gruppen næsten fordobles fra at have udgjort omkring 300 personer i 1980, til i 2004 at omfatte næsten 600 personer. Også i antallet af deltidsansatte med under 20 ugentlige timer sker der i perioden en mærkbar vækst. Denne gruppe udgøres i 1980 af ca. 500 personer, og topper sidst i 90'erne med omkring 1150 ansatte, hvilket dog efterfølgende falder til lige knap 1000 personer i 2004. En noget anderledes udvikling ses blandt de deltidsbeskæftigede med 20 eller flere ugentlige timer. Også denne gruppe starter på et niveau i 1980, hvor der er ca. 500 ansatte, men stiger noget langsommere, og topper allerede i starten af 90'erne med omkring 850 ansatte. Herefter sker der et mindre fald, således at gruppen i resten af perioden ligger i underkanten af 800 ansatte, dog lavere endnu i de første par år efter årtusindskiftet.

Figur 8: Beskæftigede i branchen 1980-2004, lønudvikling³

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 lavere funktionærer samt faglærte og ufaglærte arbejdere er med mindre variationer stort set enslydende fra periodens start og frem til 1995. Der er for alle tre grupper tale om en jævn stigning frem til omkring 1990, hvorefter der sker en stabilisering af lønnen. Niveaumæssigt er kurverne ligeledes stort set sammenfaldende. Fra 1996 og frem gennemgår de tre grupper forskellige udviklinger. Mens de faglærte arbejder bliver på omtrentligt det samme niveau, sker der et langsomt løndyk for de ufaglærte. De lavere funktionærer oplever en ret stor stigning fra 1995 til 1996, men efter at have svinget lidt i de følgende år falder gruppens løn mod slutningen af perioden. Den ligger dog fortsat over både niveauet for gruppen før 1996 og over de faglærte arbejdere. De højere funktionærer adskiller sig derved, at denne gruppes lønniveau fra starten har ligget markant højere end de øvrige grupper, og at gruppen stiger jævnt i løn frem til 2002, hvorved afstanden mellem denne gruppe og de øvrige øges hen over perioden. I de sidste to undersøgelsesår sker der et ret drastisk fald i gennemsnitslønnen blandt de højere funktionærer, men gruppen ligger fortsat stabilt over de øvrige grupper.

Opsummering på persondelen

- Hotelbranchen er primært kvindebranche. Der er cirka dobbelt så mange som mænd
- De 18-24-årige er uden diskussion den største aldersgruppe i branchen, dog er antallet i denne gruppe faldet i de sidste år af undersøgelsesperioden
- Samtidig er antallet i de øvrige grupper forøget, hvilket bidrager til den stigende gennemsnitsalder i slutningen, 32½ år i 2004

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

- Ansatte med grundskole baggrund er den største gruppe gennem hele undersøgelsen, størrelsen af den gruppe er stabil, dog ser vi mod slutningen en svagt nedadgående tendens
- Ansatte med erhvervsfaglig uddannelse og ansatte gymnasial baggrund har forøget deres antal voldsomt, og har nærmet sig størrelsen af gruppen grundskole baggrund
- I 1990 overhaler grupper af ansatte med mindre end 20 timer ugentlig, gruppen af ansatte af deltidsansatte med mere end 20 ugentlige timer, og bliver dermed den største gruppe i hotelbranchen
- I 2004 udgøres $\frac{3}{4}$ af arbejdsstyrken i branchen af deltidsansatte personale
- Mellemledere, Faglærte og ufaglærte har frem til 1995 nogenlunde identisk timeløn, herefter sker en differentiering, hvor mellemledere tjener mere, efterfulgt af faglærte som tjener mere end de ufaglærte.
- Lederne tjener ubetinget mest gennem hele perioden, mod slutningen er der tendens til nedgang i ledernes løn

Brugen af efteruddannelse i branchen

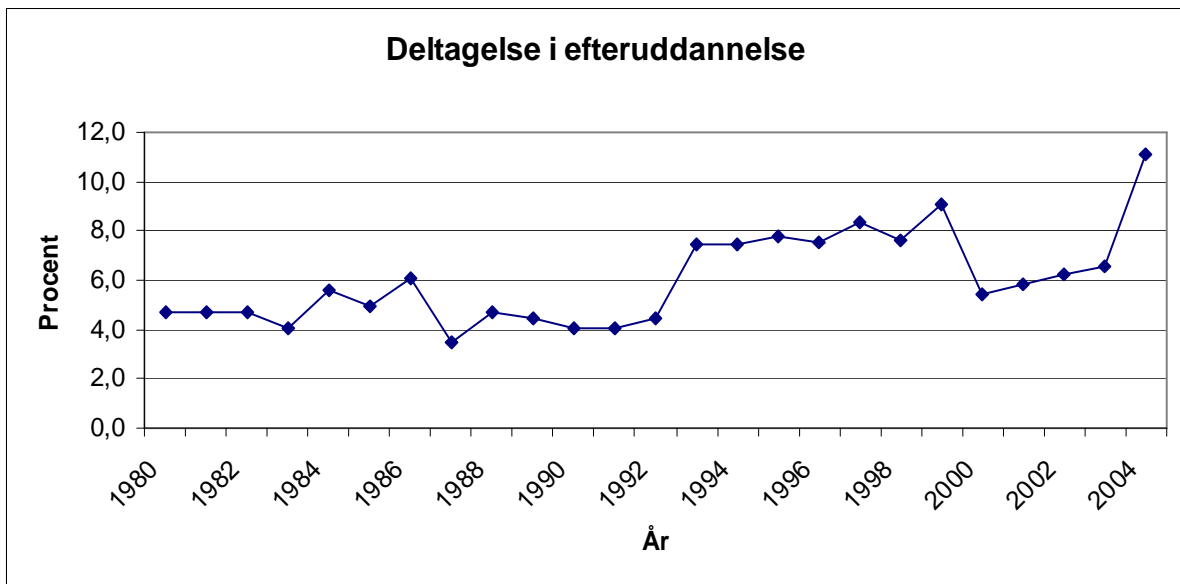
I dette afsnit vil vi give en grundigere analyse af brugen af efteruddannelse⁴ i branchen. Som udgangspunkt vil vi se på den generelle brug af efteruddannelse i branchen. Dernæst vil vi kigge nærmere på omfanget, både målt som deltagelse i efteruddannelse, som længden af de pågældende kurser, samt udviklingen 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.

⁴ Efteruddannelse i rapportssammenhænge er uddannelsesforløb som er finansieret, styret og primært tilrettelagt af en offentlig udbyder og finder sted enten på eller uden for arbejdspladsen og med en kontrolleret eksamen. Dette betyder f.eks., at virksomhedsinterne kurser uden kontrolleret eksamen, sidemandsoplæring og leverandørkurser ikke figurer i statistikker anvendt i denne rapport. Desuden gælder det, at kurser skal være udbud af godkendte udbydere af voksen- og efteruddannelse, hvilket vi siger højskoler, HF- og VUC-centre, institutioner for erhvervsrettet uddannelse, CVUer, universiteter og handelshøjskoler mv. samt et begrænset antal private kursusudbydere med godkendt voksen- og efteruddannelse. Yderligere har vi valgt kun at præsentere resultaterne for gennemført kursusdeltagelse.

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

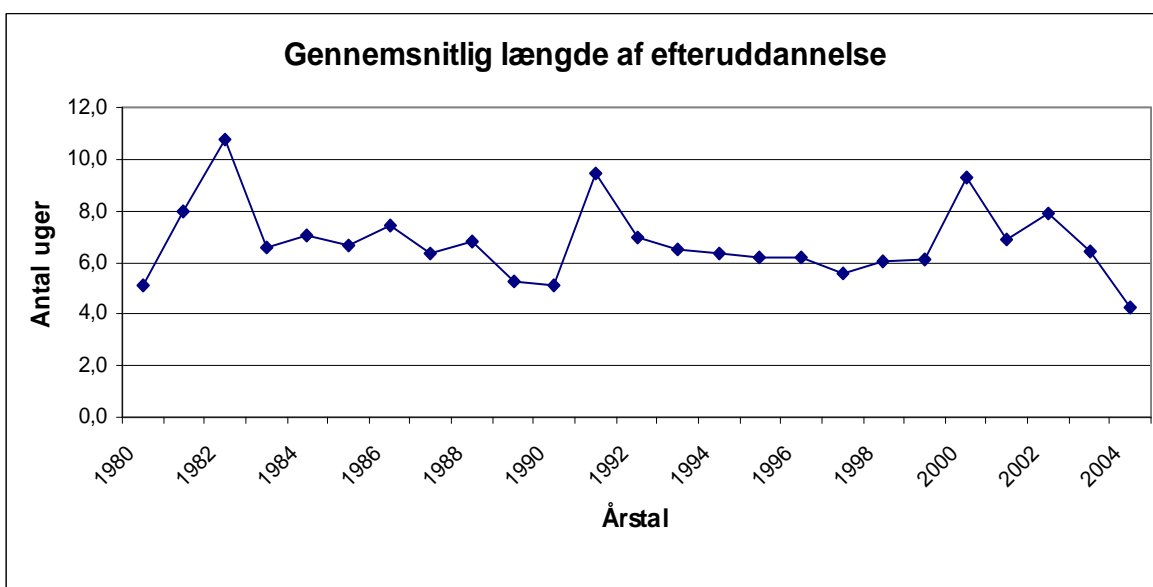


Kilde: IDA-databasen

Som det fremgår af figur 9 er andelen af ansatte, der deltager i efteruddannelse forholdsvis lav, dog kan en stigende tendens observeres. Frem til 1992 ligger deltagelsesniveauet overordnet på godt 4 %. Herefter stiger deltagelsesandelen til 8 % i perioden 1993-1999. Fra 2000 og frem til 2003 deltager lidt færre af de ansatte, niveauet i denne periode er på cirka 6 %. I det sidste år i undersøgelsesperioden (2004) stiger deltagelsen voldsomt til et niveau, hvor godt 11 % af de ansatte på hotellerne i Den Nordjyske Region deltager i efteruddannelse.

Længden af efteruddannelse

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



Kilde: IDA-databasen

Den gennemsnitlige deltagelseslængde for de ansatte i branchen er forholdsvis lang. Samtidig er den tilnærmelsesvis konstant, godt 6 uger, med undtagelse af 1981-1982, 1991 og mod slutningen af undersøgelsesperioden, hvor den gennemsnitlige deltagelseslængde falder til omkring 4 uger.

Forskelle i deltagelse

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

Uddannelse og deltagelse i efteruddannelse hænger i vist omfang sammen, dog viser der sig først en sammenhæng efter 1992. Her divergerer deltagelsesandelen blandt ansatte med grundskolebaggrund, gymnasial og erhvervsfaglig uddannelse⁵. Opsvinget i efteruddannelsesdeltagelse som kommer i 1993, jf. figur 9, bidrager primært til forøgelse af de erhvervsfagligt uddannede deltagelsesandel. Efter 1993 deltager en større andel af de erhvervsfagligt uddannede sammenlignet med de øvrige grupper. Ansatte med en gymnasial uddannelse følger efter og ansatte med en grundskolebaggrund har den mindste deltagelsesandel. I 2004 stiger deltagelsesandelen markant for de erhvervsfagligt uddannede samt ansatte med en grundskolebaggrund, hvorved de sidstnævntes andel bliver højere end ansatte med gymnasial baggrund.

Den gennemsnitlige længde for deltagelse viser et andet mønster end deltagelsesandelen for de tre uddannelsesgrupper. Ansatte med gymnasial baggrund har med få år undtagelse den længste gennemsnitlige deltagelse sammenlignet med de to øvrige uddannelsesgrupper. Herefter følger vi de grundskoleuddannede, som i overvejende grad er identisk med den overordnede længde af efteruddannelse, jf. figur 10, og til sidst finder vi de erhvervsfagligt uddannede, som gennemsnitlig har den kortest deltagelse på omkring 4 uger.

Kønnenes deltagelsesandele minder umiddelbart om den generelle udvikling beskrevet i forbindelse med figur 9. Der er dog tydelig forskel mellem mænd og kvinders deltagelsesandel. Med undtagelse af en periode fra 1989-1994 er kvinders deltagelsesandel minimum 1,5 procentpoint højere end mændenes deltagelsesandel.

Den gennemsnitlige længde af efteruddannelse for mænd og kvinder viser knapt så entydige forskelle. Frem til 1998 skiftes mændene og kvinderne til at have den længste deltagelse, herefter deltager kvinder gennemsnitlig i lidt længere kurser sammenlignet med mændene. I 2004 deltager mændene og kvinderne i lige lange kurser.

Frem til 1992 er der ikke nogen umiddelbar sammenhæng mellem de forskellige aldersgrupper og deltagelse i efteruddannelse. I 1993 skiller de 25-29-årige og 30-39-årige ud fra de øvrige aldersgrupper. Herefter følger de 40-49-årige, som til en vis grad ligger sig op ad den gennemsnitlige udvikling beskrevet i forbindelse med figur 9. Dernæst finder vi de 18-24-årige som ikke oplever en øget deltagelsesandel i starten af 1990'erne og derfor sammenlignet med de ovenfor beskrevne grupper få en lavere deltagelsesandel. Til slut kommer de ansatte over 50 år, som har den laveste deltagelsesandel, dog med undtagelse

⁵ Ansatte med videregående uddannelser er ikke kommenteret pga. denne gruppes minimale andel af den samlede arbejdsstyrke i branchen.

af 2004, hvor billedet vender. Her deltager en større andel af de ældre aldersgrupper og de yngre deltager relativt mindre.

Længden af efteruddannelse hænger kun i mindre grad sammen med de ansattes alder, dog viser det sig, at de 18-24-årige får klart længere efteruddannelse sammenlignet med de øvrige aldersgrupper. Fra 1991 og frem til 2004 får denne gruppe minimum 8 ugers, og i flere tilfælde over 10 ugers, efteruddannelse. Omvendt er der ingen markante forskelle mellem de øvrige aldersgrupper, som i samme periode med få undtagelse ligger på 2-6 ugers efteruddannelse.

Der er ingen umiddelbar sammenhæng mellem hverken deltagelsesandelen og den gennemsnitlige længde af efteruddannelse og ancienniteten.

Virksomhedens størrelse har ikke væsentligt mere at bidrage til forståelsen af deltagelsesandelen, dog skiller deltagelsesandelen for de ansatte på virksomheder med mere end 50 ansatte sig ud fra midten af 1990'erne og frem ved, at disse har en væsentlig højere deltagelsesandel sammenlignet med de øvrige. Derfor kan en del af den generelt øgede deltagelse, jf. figur 9, tilskrives den øgede aktivitet blandt ansatte fra de største virksomheder. I forhold til den gennemsnitlige længde af denne efteruddannelse viser der sig ikke noget klart og entydigt billede.

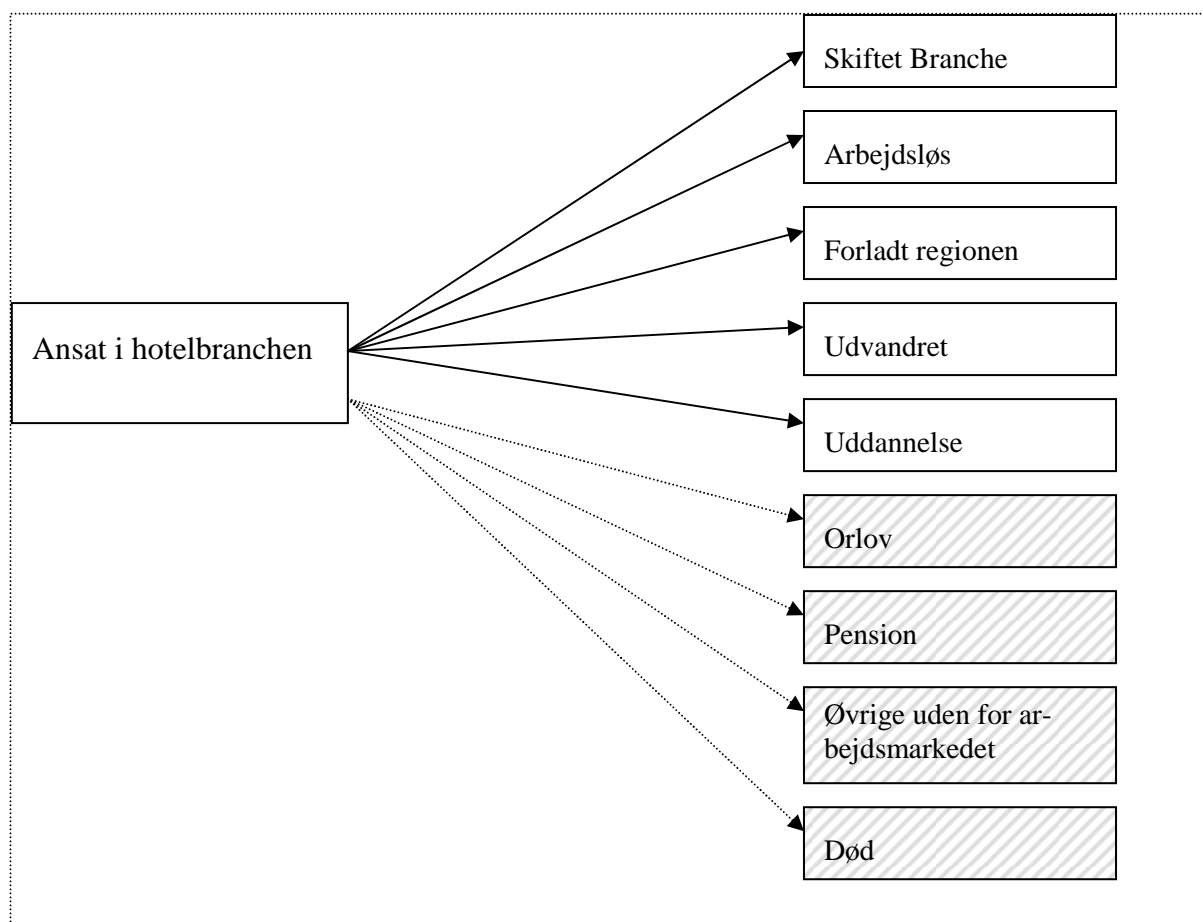
Opsummering på deltagelsen i efteruddannelse

- Overordnet set stiger deltagelsen i efteruddannelse i hotelbranchen
- Samtidig er længden af efteruddannelse, med undtagelse af slutningen på undersøgelsesperioden, hvor en mindre tilbagegang indtræffer, stabil
- Ansatte med en erhvervsfaglig baggrund deltager i højere grad i efteruddannelse sammenlignet med de øvrige uddannelsesgrupper
- Omvendt deltager de erhvervsfagligt uddannede også i de korteste kurser
- En større andel af kvinderne deltager i efteruddannelse sammenlignet med mændene
- Jo yngre den ansatte jo større chance er der for at deltage i efteruddannelse
- De 18-24-årige falder dog uden for denne sammenhæng ved en lavere deltagelsesgrad end de 40-49-årige
- Omvendt deltager denne gruppe i de længste kurser
- Længden af ansættelsen har ingen indvirkning på hverken længden eller deltagelsen i efteruddannelse
- En større andel af ansatte på virksomheder på 50 ansatte deltager i efteruddannelse sammenlignet med de øvrige virksomhedsstørrelser

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 hotelbranchen. 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.

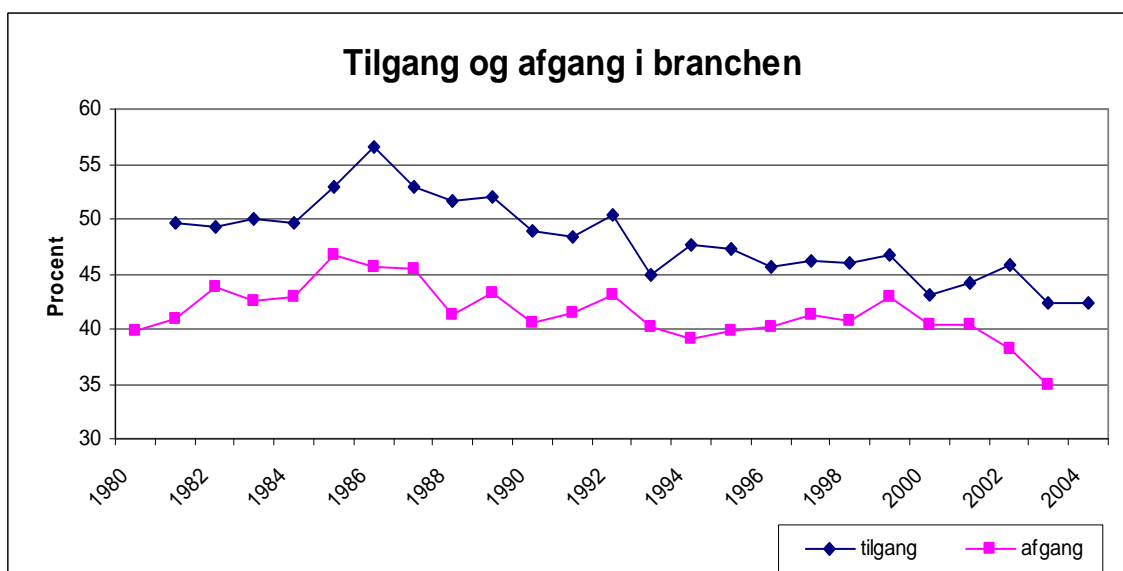
Den anden kategori betegnes *censurering*, og omfatter primært personer, der er gået på pension eller afgang ved døden. Endvidere omfatter kategorien personer, der er på orlov,

idet de ikke pt. er i branchen, men så at sige har udtrykt en hensigt om at komme tilbage.⁶ 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 den⁷. I udgangspunktet vil vi beskæftigelse med den generelle tilgang og afgang fra branchen.

Fordelingen af nytilkomne⁸ i branchen, samt personer der forlader branchen⁹ 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 hotelbranchen 1980-2004



Kilde: IDA-databasen

⁶ Hvis orloven ikke strækker sig over mere end et enkelt år, betragtes personen som stadig værende i branchen.

⁷ 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.

⁸ Beregnet som antallet af personer, der har det første år i branchen i forhold til det samlede antal ansatte i branchen det pågældende år.

⁹ Beregnet som antallet af personer, der har det sidste år i branchen i forhold til det samlede antal ansatte i branchen det pågældende år.

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

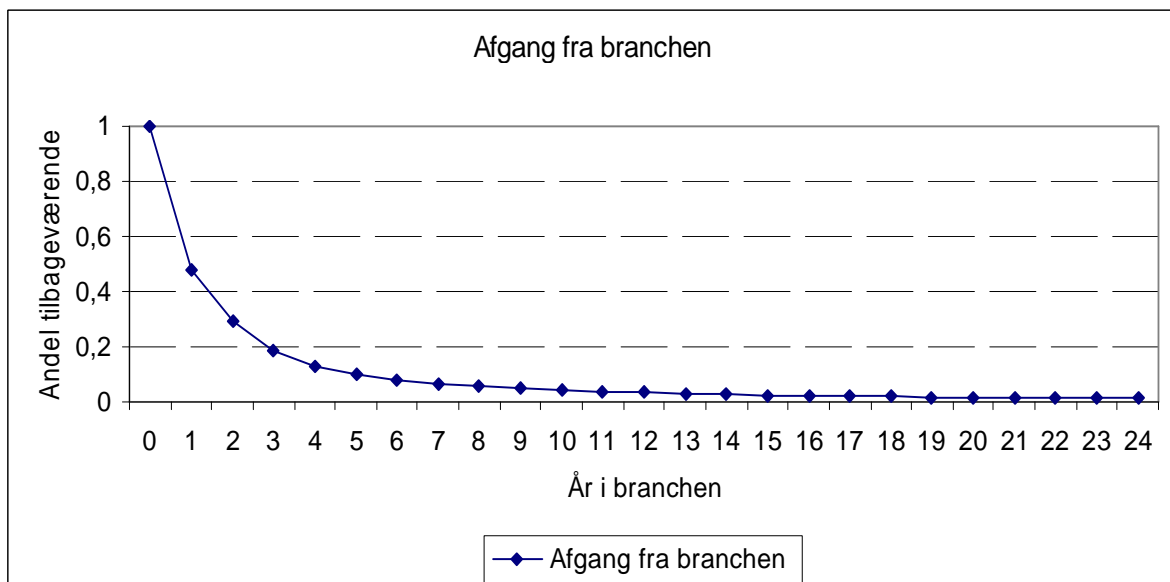
Tilgangen til branchen er ikke stabil over undersøgelsesperioden, men varierer mellem omkring 42 % af årets samlede ansatte i 2003 og 57 % i 1986, dog er der tilnærmelsesvis stabilitet i tilgangen fra 1993 og perioden ud, hvor niveauet er omkring 45 % nye hvert år. Dette er lidt lavere end gennemsnittet for hele perioden, hvilket er på 48 %.

Også afgang fra branchen er varierende i undersøgelsesperioden. Den svinger fra et maksimum i 1985 på 47 % til et minimum i 2003 på 35 %. Gennemsnittet for hele perioden ligger på godt 41 % af det samlede antal ansatte i branchen i året. Det vil med andre ord sige, at omkring 4 ud af 10 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 og 9 % af den samlede arbejdsstyrke de enkelte år.

Analyser af afgang fra branchen

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

Figur 13: Afgang fra branchen fordelt efter år i ansættelsen



Kilde: IDA-databasen

Figur 13 viser, at hele 52 % af de ansatte i hotelbranchen er forsvundet fra branchen efter bare et enkelt års ansættelse. Efter to år i branchen er der 29 % tilbage, mens 4 % har væ-

ret 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 under 1 % af de ansatte tilbage. Der tegner sig med andre ord et billede af en branche, som er præget af en overordentligt stor grad af personaleomsætning.

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 hotelbranchen, 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 hotelbranchen

	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året før	5951	24,0
Selvstændig/arbejdsgiver (inkl. orlov fra disse)	667	2,7
Ansæt i anden branche (uddybes nedenfor)	10 170	41,0
Arbejdsløs	3499	14,1
Under uddannelse	2253	9,1
På orlov	78	0,3
Pensioneret	317	1,3
Øvrige	1882	7,6
Total	24 817	100,0

Kilde: IDA-databasen

Tabel 1 angiver stillingskategorier for det år, der ligger forud for personens ansættelse i hotelbranchen. For knap en fjerdedels vedkommende har vi ingen oplysninger om året, inden de er startet i hotelbranchen. Heraf var omkring 23 % ansat i branchen i 1980, men derudover er tallet også et udtryk for, at vi har at gøre med en forholdsvis ung branche, 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 hotelbranchen det første år efter en indvandring eller tilbagekomst til landet efter en udlandsperiode. Yderligere ca. 40 % er året før ansat i en anden branche, mens omkring 9 % var under uddannelse. Godt 14 % er arbejdsløse året, inden de starter i hotelbranchen.

Tabel 2: Branchetilknytning i året inden ansættelse i hotelbranchen

	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året før	5951	24,0
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	391	1,6
Industri	1177	4,7
Energi- og vandforsyning	16	0,1
Bygge- og anlægsvirksomhed	298	1,2
Handel, hotel og restaurationsvirksomhed	4826	19,4
Transport, post og telekommunikation	489	2,0
Finansieringsvirksomhed og forretningsservice	1092	4,4
Offentlige og personlige tjenesteydelser	2448	9,9
Uoplyst erhverv	8129	32,8
Total	24 817	100,0

Kilde: IDA-databasen

Ser man videre på, hvilke brancher folk kommer fra, jf. tabel 2, er den hyppigst forekommende branche handel, hotel og restauration, med knap 20 %. Knap en femtedel inden for denne gruppe har også året inden været ansat i hotelbranchen, blot uden for den nordjyske region. Det mest almindelige er dog ansættelser inden for restaurationsbranchen, der tegner sig for knap halvdelen af personerne i denne kategori. Knap 10 % af de ansatte i branchen har året inden været ansat indenfor private og offentlige tjenester, som dækker over fx administration, social- og sundhedsvæsen samt forsvar og civilforsvar. Knap 5 % kommer til hotelbranchen fra industrien.

Tabel 3: Stillingskategorier for året efter ansættelse i hotelbranchen

	Etårige ansættelser		Flerårige ansættelser	
	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året efter	1138	7,7	1463	14,5
Selvstændig/arbejdsgiver (inkl. orlov fra disse)	356	2,4	335	3,3
Ansæt i anden branche	7983	54,1	5103	50,7
Arbejdsløs	2382	16,2	1620	16,1
Under uddannelse	1350	9,2	523	5,2
På orlov	43	0,3	59	0,6
Pensioneret	256	1,7	359	3,6
Øvrige	1235	8,4	612	6,1
Total	14 743	100,0	10 074	100,0

Kilde: IDA-databasen

Tabel 3 viser, at der er nogle moderate forskelle på personer med et enkelt års ansættelse i hotelbranchen og personer, der har været ansat i to eller flere år, hvad angår deres status året efter deres ansættelse. Således mangler vi oplysninger for 14 % af personer med flere års ansættelse, mens dette kun er tilfældet for 8 % 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 detailhandlen, nemlig knap 4 %, end der er efter et enkelt år, hvor tallet er på knap 2 %.

Modsat er der marginalt flere personer med kun et enkelt år i detailhandlen, der finder beskæftigelse i en anden branche, 54 %, hvor andelen for personer 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 9 % mod 5 % blandt personer, der har været ansat i længere tid.

Tabel 4: Branchetilknytning i året efter ansættelse i hotelbranchen

	Etårige ansættelser		Flerårige ansættelser	
	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Ingen oplysninger for året efter	1321	9,0	1629	16,2
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	210	1,4	111	1,1
Industri	1016	6,9	587	5,8
Energi- og vandforsyning	14	0,1	3	0,0
Bygge- og anlægsvirksomhed	207	1,4	101	1,0
Handel, hotel og restaurationsvirksomhed	3184	21,6	2349	23,3
Transport, post og telekommunikation	387	2,6	293	2,9
Finansieringsvirksomhed og forretningsservice	891	6,0	602	6,0
Offentlige og personlige tjenesteydelser	2377	16,1	1387	13,8
Uoplyst erhverv	5136	34,8	3012	29,9
Total	14 743	100,0	10 074	100,0

Kilde: IDA-databasen

I forhold til aftagerbrancherne er der ikke nævneværdig forskel på, hvorvidt personerne har været ansat et enkelt eller flere år i hotelbranchen. Den største aftagerbranche med godt en femtedel er handel, hotel og restaurationsvirksomhed, men også offentlige og personlige tjenesteydelser aftager en del af de ansatte fra hotelbranchen.

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>
Køn: Kvinder	<i>I</i>	--	<i>I</i>	--
Mænd	1,111	<0,0001	0,740	<0,0001
Etnicitet: Dansk	<i>I</i>	--	<i>I</i>	--
Ikke-dansk	0,745	<0,0001	1,132	0,1364
Aldersgruppe: 18-24 år	<i>I</i>	--	<i>I</i>	--
25-29 år	0,981	0,5210	1,515	<0,0001
30-39 år	0,944	0,0916	1,230	0,0004
40-49 år	0,728	<0,0001	1,204	0,0014
50- år	0,424	<0,0001	1,286	<0,0001
Ansættelsestid: Heltid	<i>I</i>	--	<i>I</i>	--
Deltid, 20 el. flere timer pr. uge	1,516	<0,0001	1,870	<0,0001
Deltid, under 20 timer pr. uge	2,298	<0,0001	0,927	0,1504
Efteruddannelse i året: Nej	<i>I</i>	--	<i>I</i>	--
Ja	1,106	0,0042	1,125	0,0606
Uddannelsesniveau: Erhvervsfaglig	<i>I</i>	--	<i>I</i>	--
Grundskole (inkl. uoplyst)	1,112	<0,0001	1,484	<0,0001
Gymnasial	0,986	0,6275	0,794	0,0003
Kort videregående	0,904	0,1998	0,894	0,4225
Mellemlang videregående	0,892	0,0446	0,889	0,3533
Lang videregående	0,786	0,1705	1,050	0,8613
Virksomhedsstørrelse: 0-9 årsværk	<i>I</i>	--	<i>I</i>	--
10-19 årsværk	0,907	<0,0001	0,857	<0,0001
20-49 årsværk	0,819	<0,0001	0,776	<0,0001
50-99 årsværk	0,806	<0,0001	0,739	<0,0001
Familietype: Enlig u. børn	<i>I</i>	--	<i>I</i>	--
Enlig m. børn	1,049	0,4068	1,697	<0,0001
Sammen u. børn	1,036	0,1426	1,143	<0,0028
Sammen m. børn	0,977	0,4525	1,289	<0,0001
Antal gange i branchen: 1 gang	<i>I</i>	--	<i>I</i>	--
2 gange	0,948	0,0616	0,952	0,2953
3 eller flere gange	0,854	0,0072	0,902	0,2456
Konjunktur	<i>I</i>	--	<i>I</i>	--
Pr. procent stigning i arbejdsløshed	0,987	0,0001	1,089	<0,0001
N		24 817		24 817

Kilde: IDA-databasen

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

Modellen i tabel 5 viser, at der er 11 % større sandsynlighed for at mændene er branchemobile sammenlignet med kvinderne. Mht. risiko for arbejdsløshed ses en markant kønsforskel, idet mændenes risiko her er godt 26 % lavere end kvindernes.

Med hensyn til de ansattes nationale tilhørsforhold er der en underhyppighed blandt udlændinge set i forhold til danskere, hvad angår tilbøjeligheden til at foretage et brancheskift. Udlændiges risiko for skift er knap 25 % lavere.

Der er ikke basis for at konkludere på risikoforskelle mellem baseline på 18-24 år, og de to næste aldersgrupper, dvs. personer op til 39 år hvad angår branchemobilitet. For de to sidste aldersgrupper er der en klar tendens til en mindskende sandsynlighed med stigende alder. Således er tilbøjeligheden til at skifte branche formindsket med 27 % blandt de 40-49 årige, og er hele 2,4 gange lavere blandt personer over 50 år. Hvad angår risikoen for at blive arbejdsløs efter en ansættelse i hotelbranchen er denne forhøjet med omkring 51 % blandt de 25-29 årige sammenlignet med de 18-24 årige. De 30-39 årige, 40-49 årige og 50-59 årige har henholdsvis 23 %, 20 % og 29 % højere risiko for at blive arbejdsløse sammenlignet med baseline.

I forhold til beskæftigelsens omfang ses der også en betydelig forskel mellem de forskellige gruppers sandsynlighed. Således er der en 51 % forøget branchemobilitet blandt deltidsansatte med mange timer, set i forhold til fuldtidsansatte og tilbøjeligheden er hele 2,3 gange højere hos deltidsansatte med få timer. Når det gælder risikoen for arbejdsløshed, ses der også en forhøjet risiko blandt de deltidsansatte, blot er forholdet mellem de to grupper omvendt. Således er der en forhøjet risiko på 87 % for deltidsansatte med mange timer, hvorimod der ikke er signifikant forskel mellem deltidsansatte med få timer og fuldtidsbeskæftigede.

Sammenlignet med erhvervsfagligt uddannede, er der blandt ansatte med en grundskoleuddannelse en 11 % forhøjet tilbøjelighed til at forlade hotelbranchen til fordel for beskæftigelse i en anden branche. I forhold til de øvrige uddannelsesgrupper kan der ikke konkluderes nogen forskelle. Ser man på risikoen for at blive arbejdsløs efter en ansættelse i hotelbranchen ses der blandt de grundskoleuddannede en overhyppighed på omkring 48 % i forhold til erhvervsfagligt uddannede. Personer med en gymnasial uddannelse har en underhyppighed på 21 %, mens der ikke kan konkluderes nogen forskelle i forhold til de øvrige uddannelsesgrupper

Ser man videre på brugen af efteruddannelse i branchen kan der ikke påvises nogen effekt i forhold til risikoen for arbejdsløshed. Derimod forøges branchemobiliteten med knap 11 %, hvis den ansatte har deltagelse i efteruddannelse det pågældende år.

I forhold til virksomhedsstørrelse viser der sig en ganske klar tendens til, at risikoen for at forlade branchen til fordel for beskæftigelse i en anden branche falder proportionalt med virksomhedsstørrelsen. Således er der en 9 % lavere tilbøjelig blandt personer ansat på en virksomhed med 10-19 årsværk set i forhold til ansatte på virksomheder med 0-9 årsværk,

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

mens risikoen er formindsket med 18-19 % blandt ansatte i virksomheder med 20-49 henholdsvis 50-99 årsværk. Et helt tilsvarende mønster gør sig gældende i forhold til risikoen for arbejdsløshed efter en ansættelse i hotelbranchen. Denne er formindsket med henholdsvis 14 %, 22 % og 26 % på de mellemstore og store virksomheder set i forhold til ansatte på små virksomheder.

Modellen viser endvidere, at familietype ikke har nogen forklaringsværdi i forhold til branchemobilitet, mens personer med børn har en forhøjet risiko for at blive arbejdsløse efter en ansættelse i hotelbranchen. For enlige forældre er risikoen forhøjet med knap 70 % i forhold til enlige personer uden børn, mens samboende forældre har en risiko der er 28 % højere end den der findes blandt enlige uden børn. Endelig har ansatte, der lever i parforhold 14 % højere risiko for at blive arbejdsløse.

Ser man på forskelle mellem personer, der har en stabil ansættelse i branchen og personer, der indtræder i branchen på flere forskellige tidspunkter i løbet af undersøgelsesperioden, viser der sig også nogle forskelle. Således falder branchemobiliteten, når man har været ansat i hotelbranchen flere gange. For personer med tre eller flere ansættelser i branchen er underhyppigheden for brancheskift på 14 %. Omvendt er der ingen signifikant sammenhæng mellem antal forløb i branchen og risikoen for arbejdsløshed.

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.¹¹ Som forventet ses der en generelt øget risiko for at opleve arbejdsløshed, når arbejdsløsheden er høj. Således stiger risikoen med omkring 9 % for de ansatte i hotelbranchen for hvert procentpoint som den generelle arbejdsløshed stiger. Tendensen til branchemobiliteten falder med 1 %, når den generelle arbejdsløshed stiger med 1 %.

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 personer med et 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. Lønnen er ikke taget med som et direkte mål, men i stedet som en angivelse af personens relative indtjening sat i forhold til andre personer i branchen på samme uddannelsesniveau. Man kan således tjene lidt mindre eller meget mindre end gennemsnittet, ligesom man kan tjene lidt mere eller meget mere – eller det samme som gennemsnittet af alle personer i samme uddannelseskategori.

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

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

	Model til anden branche		Model til Arbejdsløshed	
	Hazardratio	Signifikans	hazardratio	Signifikans
Køn: Kvinder	1	--	1	--
Mænd	1,286	<0,0001	0,734	<0,0001
Etnicitet: Dansk	1	--	1	--
Ikke-dansk	0,754	0,0004	1,097	0,3541
Aldersgruppe: 18-24 år	1	--	1	--
25-29 år	1,024	0,5893	1,319	<0,0001
30-39 år	0,970	0,5294	1,128	0,0831
40-49 år	0,788	<0,0001	1,140	0,0593
50- år	0,495	<0,0001	1,332	<0,0001
Ansættelsestid: Heltid	1	--	1	--
Deltid, 20 el. flere timer pr. uge	1,544	<0,0001	1,749	<0,0001
Efteruddannelse i året: Nej	1	--	1	--
Ja	1,143	0,0129	1,047	0,5597
Uddannelsesniveau: Erhvervsfaglig	1	--	1	--
Grundskole (inkl. Uoplyst)	1,119	0,0007	1,674	<0,0001
Gymnasial	1,462	<0,0001	0,940	0,4773
Kort videregående	0,994	0,9523	0,835	0,2808
Mellemlang videregående	1,439	<0,0001	0,847	0,2985
Lang videregående	0,796	0,3504	0,999	0,9987
Virksomhedsstørrelse: 0-9 årsværk	1	--	1	--
10-19 årsværk	0,851	<0,0001	0,777	<0,0001
20-49 årsværk	0,729	<0,0001	0,704	<0,0001
50-99 årsværk	0,669	<0,0001	0,616	<0,0001
Familietype: Enlig u. børn	1	--	1	--
Enlig m. børn	1,249	0,0028	1,469	<0,0001
Sammen u. børn	1,080	0,0374	1,106	0,0624
Sammen m. børn	1,000	0,9983	1,180	0,0048
Antal gange i branchen: 1 gang	1	--	1	--
2 gange	0,906	0,0166	0,915	0,1128
3 eller flere gange	0,783	0,0034	0,872	0,2034

<i>Konjunktur</i>	<i>I</i>	<i>--</i>	<i>I</i>	<i>--</i>
Pr. procent stigning i arbejdsløshed	0,991	0,0681	1,082	<0,0001
<i>Lønniveau: Gennemsnitligt¹²</i>	<i>I</i>	<i>--</i>	<i>I</i>	<i>--</i>
Meget mindre	0,988	0,7970	0,712	<0,0001
Lidt mindre	1,024	0,6175	1,032	0,6218
Lidt mere	0,905	0,0374	1,073	0,2531
Meget mere	0,818	<0,0001	0,760	<0,0001
N		11 406		11 406

Kilde: IDA-databasen

Parametrene for alder, deltid, efteruddannelse og konjunkturer er stort set uændrede med hensyn til størrelse og statistisk signifikans, både når det gælder risikoen for brancheskift og risikoen for arbejdsløshed, effekten af virksomhedsstørrelse for begge hændelsestyper er intensiveret men ellers ikke ændret, og samtlige disse faktorer 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.

Som det fremgår af tabel 6, ændres kønnets betydning for tilbøjeligheden til at skifte branche. Hvor der i den foregående model kun var 11 % forskel, kan der nu iagttages en øget tilbøjelighed blandt mænd på 29 % til at forlade hotelbranchen til fordel for beskæftigelse i en anden branche. Risikoen for arbejdsløshed er stort set uændret i forhold til modellen uden løn. Videre ses det, at etnicitet nu ikke har nogen betydning for risikoen for arbejdsløshed. Derimod har ansatte med anden etnisk baggrund end dansk 24 % mindre tilbøjelighed til at skifte branche.

I forhold til uddannelsesniveau ses der blandt de grundskoleuddannede en uændret forhøjet branchemobilitet, mens der sker en forhøjelse fra 58 % til 67 % overhyppighed for at blive arbejdsløse. Personer med en mellemlang uddannelse skiller sig i denne analyse ikke signifikant ud fra personer med en erhvervsfaglig uddannelse hvad angår risikoen for arbejdsløshed, mens der er sket en meget stor ændring i forhold til tilbøjeligheden til at søge over i en anden branche i denne model en forøget risiko på knap 44 % for at lave et brancheskift. Hvor der ikke var en signifikant forskel tidligere. Videre har også de gymnasiale uddannede i denne model en forøget risiko på 46 % for at søge over i en anden branche.

Når lønnen inkluderes i modellen og de deltidsansatte med få timer ikke er inkluderet forsvinder overhyppigheden blandt samboende for at blive arbejdsløshed. Samtidig ser vi, at samboende med hjemmeboende børns overhyppighed for arbejdsløshed falder fra 29 % til

¹² 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.

18 %. Den forøgede risiko blandt enlige forældre falder fra 70 % til 50 %, samtidig har disse personer i denne model yderligere en forøget tilbøjelighed til at søge beskæftigelse i en anden branche. Der er tale om en overhyppighed på 25 %. Videre ses i denne model ikke længere nogen betydning af antal ansættelser i branchen for risikoen for arbejdsløshed, mens betydningen af denne faktor for tilbøjeligheden til brancheskift er intensiveret marginalt.

Hvad angår de ansattes lønniveau er det kun de højestlønnede, der skiller sig ud med hensyn til branchemobilitet. Disse personer har en underhyppighed på omkring 18 %. Samme gruppe har endvidere en underhyppighed på omkring 24 % for at opleve arbejdsløshed set i forhold til ansatte, hvis løn er gennemsnitlig i forhold til deres uddannelsesniveau. Også de lavestlønnede har en reduceret risiko for arbejdsløshed efter en ansættelse i hotelbranchen; deres niveau ligger 29 % under niveauet for personer med en gennemsnitlig indkomst.

Hovedpunkter fra regressionsanalyserne¹³

- Kvinderne bliver hyppigere arbejdsløse sammenlignet med mændene
- Mændene er i højere grad branchemobile
- Ansatte med anden etnisk baggrund end dansk er mindre branchemobile
- De 25-29 årige og ansatte over 50 år har højere arbejdsløshedsrisikoen
- Branchemobiliteten falder med alderen, ansatte over 40 år er væsentlig mindre branchemobile sammenlignet med de øvrige aldersgrupper
- Deltidsansatte er mere branchemobile og har større arbejdsløshedsrisiko¹⁴
- Ansatte med mindre end 20 ugentlige timer er dog undtagelse, da de har mindre risiko for at blive arbejdsløse
- Deltagelse i efteruddannelse øger branchemobiliteten¹⁵
- Erhvervsfagligt uddannede er mindre branchemobile
- Ansatte med grundskole baggrund har den højeste arbejdsløshedsrisiko
- Jo større virksomhed jo mindre branchemobilitet og jo mindre arbejdsløshedsrisiko
- Ansatte med børn har større arbejdsløshedsrisiko end ansatte uden børn
- Enlige med børn skifter i højere grad branche
- Tre eller flere ansættelsesforløb i branchen mindsker sandsynligheden for branchemobilitet
- Stigning i den generelle arbejdsløshedsprocent i Nordjylland øger risikoen for at blive arbejdsløs
- Ansatte, der er lønnet meget over gennemsnittet og meget under gennemsnittet, har lavere arbejdsløshedsrisiko
- Ansatte, der er lønnet meget over gennemsnittet, er mindre branchemobile

¹³ Hovedpunkterne er primært hentet fra modellen med løn

¹⁴ Gælder dog kun for modellen uden løn

¹⁵ Gælder dog kun for modellen uden løn

Sammenfatning af resultaterne

Indeværende rapport omhandler udviklingen i arbejdskraften i hotelbranchen 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 hotelbranche har udviklet sig.

Omkring 1 % af virksomhederne i Region Nordjylland falder inden for rapportens afgrænsning af hotelbranchen, samtidig er mellem ½-1 % af de beskæftigede i Region Nordjylland ansatte i denne branche.

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.

Overordnet set stiger beskæftigelsesmulighederne i branchen gennem hele undersøgelsesperioden, dog er der en tendens til stagnation efter årtusindskiftet. Samtidig er det en dynamisk branche, hvad angår arbejdskraftomsætning og virksomhedernes levedygtighed. Hvert år lukker gennemsnitlig hver tiende virksomhed, hvilket uvægerlig bidrager til dårlig jobsikkerhed. Derudover forlader mellem 30-60 % hvert år deres arbejdsplads, enten frivilligt eller forårsaget af afskedigelser. Dette kan potentielt være et problem i forhold til planlægning af efteruddannelse, hvor en vis stabilitet må forudsættes, hvis formålet er at udvikle arbejdskraften i den enkelte virksomhed.

Hotelbranchen er en overvejende kvindedomineret branche; i 2004 er der omtrent dobbelt så mange kvinder som der er mænd ansat i branchen.

Et andet karakteristisk træk ved branchen er den relativt lave gennemsnitsalder (32½ år i 2004), hvilket skyldes, at den uden sammenligning største gruppe er de 18-24 årige. Dertil kommer ansatte under 18 år, som udgør minimum 10 % af de ansatte i branchen til alle tider. Gennemsnitsalderen har dog været lavere, 31 år i 2000. Stigningen skyldes, at de 18-24 årige er faldet i antal om slutningen af undersøgelsesperiode, hvor de øvrige aldersgrupper øger deres antal.

Uddannelsesmæssigt er der sket tydelige forandringer i branchen. Antallet af ansatte med erhvervsfaglig baggrund stiger relativt voldsomt frem til 1992, herefter stagnerer udviklingen og antallet bliver tilnærmelsesvist stabilt. Antallet af ansatte med grundskolebaggrund er tilnærmelsesvist stabilt frem til årtusindskiftet, hvor antallet falder svagt. Samtidig ser vi en stigning i antallet af ansatte med en gymnasial uddannelse bag sig. Efter årtusindskiftet er der en tendens til minimal nedgang i antallet. Det ændrer dog ikke ved at faktum, at branchen har ændret uddannelsesprofil set over undersøgelsesperioden.

Denne udvikling peger i to retninger: den ene tendens er, en øgning af personer med gymnasial baggrund, som formentlig har beskæftigelse i hotelbranchen ved siden af studierne. Den anden tendens er en øget fokusering på faglært personale i branchen. Vi ser altså en udvikling som potentielt indeholder både dequalificering og opkvalificering.

En strukturering af arbejdskraften som er karakteristisk ved hotelbranchen er den store andel af deltidsansatte. Fra 1990 og den resterende del af undersøgelsesperioden er gruppen af ansatte med mindre end 20 timer den største gruppe. I 2004 har ¾-dele af de ansatte mindre end 37 timers ansættelse. Dette indikerer, at en stor del af arbejdsstyrken har en relativ perifer tilknytning til branchen, hvorved der kun er en ganske lille kernearbejdskraft.

Efter 1995 er der en klar lønmæssig adskillelse af de forskellige grupper af ansatte. Lederne tjener klart mest, mellemlederne følger efter, dog er der ikke så stor afstand til de faglærte, som igen tjener mere end bunden i lønhierarkiet, som er de ufaglærte. Samtidig er der antydninger af, at lønforskellen i bunden bliver større. Forstået sådan, at de ufaglærte falder i timeløn.

I hotelbranchen er der generelt en positiv udvikling i andelen, som deltager i efteruddannelse. Omvendt er der stabilitet i længden af denne efteruddannelse med en antydning af nedgang mod slutningen af undersøgelsesperioden.

Deltagelse i efteruddannelse er, ikke overraskende, afhængig af forskellige personlige karakteristika, specielt uddannelsesniveau. De erhvervsfagligt uddannede ansatte har væsentligt større adgang til efteruddannelse sammenlignet med de øvrige uddannelseskategorier. Det understøtter den tidligere omtalte indikation på en opdeling af arbejdsstyrken, hvor der på nogle områder bliver satset på en velkvalificeret faglært arbejdskraft og andre områder, som serviceres af meget løst tilknyttet, måske endda mindre kvalificeret, personale. Kønnen spiller også ind, hvilket giver sig udslag i at kvinder i større grad deltager i efteruddannelse. Samtidig viser analysen, at den ansattes alder har indflydelse på deltagelse i og længden af efteruddannelse. Jo yngre den ansatte er, jo større er muligheden for, at vedkommende har deltaget i efteruddannelse. Dog adskiller de 18-24 årige sig ved en lavere deltagelse end de 40-49 årige. Omvendt deltager de i de længste kurser. Derudover spiller størrelsen af virksomheden ind. Større virksomheder er mere tilbøjelige til at sende deres ansatte på efteruddannelse.

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

Et væsentlig karakteristika ved hotelbranchen er den markante arbejdskraftomsætning. I gennemsnit forlader 41 % af de ansatte i et givent år branchen. Der er antydninger af, at denne voldsomme gennemstrømning falder mod slutningen af undersøgelsesperioden til omkring 35 %, hvilket stadig er en væsentlig afgang. Det er med andre ord ikke en branche, som understøtter en lang karriere. Det bliver tydeligt i figur 13, hvor analysen viser, at kun omkring en fjerdedel er tilbage efter 2 år i branchen. Branchen kan med andre ord karakteriseres som en gennemgangsbranche, hvilket vanskeliggør en mere langsigtet personaleplanlægning, herunder efteruddannelse.

Når vi kigger nærmere på, hvor de ansatte kommer fra, før deres beskæftigelse i hotelbranchen, fremgår det, at hver femte af de ansatte får deres første erfaringer i hotelbranchen, en anden femtedel kommer fra andre dele af Handel, hotel og restaurationsvirksomhed, specielt restaurationsvirksomhed. Dette tyder på, at arbejdstagere søger hen, hvor

deres tidligere arbejds erfaringer kan være relevante. Omkring en sjettedel kommer fra arbejdsløshed.

Analysen omkring de ansattes beskæftigelse efter deres ansættelse i hotelbranchen viser, at der ikke er stor forskel i forhold til, hvor længe den ansatte har været ansat i branchen. Mere end hver anden finder beskæftigelse i en anden branche, hver sjette bliver arbejdsløs. Et resultat, der underbygger påstanden om, at branchen er en gennemgangsbranche er de relativt høje tal for uddannelsesdeltagelse året efter ansættelsen, knap hver tiende for de etårige ansættelser og omkring 5 % for de flerårige ansættelser. Derudover er det ganske få, der bliver pensioneret efter ansættelser, hvilket kan begrundes i, at branchen overvejende beskæftiger unge mennesker og gerne i relativt korte perioder.

Blandt aftagerbrancherne ses det, at Handel, hotel og restaurationsvirksomhed aftager godt hver femte ansat, der forlader branchen. Offentlig og personlig tjenesteydelser aftager omkring hver sjette ansat i hotelbranchen.

Nu skal vi vende opmærksomheden mod, hvilke karakteristika der har indflydelse på eller modvirker, hvorfor en ansat forlader hotelbranchen. 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 hotelbranchen 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 lønoplysningerne for disse personer ikke er brugbare.

Som det gør sig gældende i andre brancher, så forlader mændene hotelbranchen til fordel for beskæftigelse i en anden branche, hvorimod kvinder forlader hotelbranchen for at blive arbejdsløse. I modellen, hvor løn er inkluderet bliver mændenes branchemobilitet mere udtalt. Arbejdsløshed rammer ligeledes i højere grad ansatte med en anden etnisk baggrund end dansk.

Betydningen af den ansattes alder ændrer sig fra modellen uden lønoplysninger til modellen med lønoplysninger, dog har det kun minimal betydning for den endelige konklusion. De 25-29-årige og ansatte over 50 år har omkring en tredjedel større risiko for at blive arbejdsløs sammenlignet med baseline, som er de 18-24-årige. De øvrige grupper har ikke en signifikant forskellig risiko for arbejdsløshed i forhold til baseline¹⁷. Dette viser, at de helt unge er særligt attraktiv arbejdskraft, formentlig fordi denne gruppe kan honorere de branchemæssigt betingede forhold, så som skæve arbejdstider, weekendarbejde osv.

De 40-49-årige og ansatte over 50 år er væsentlig mindre branchemobile i forhold til baseline. Dette kan forklares ud fra den "investering," som den enkelte ansatte har i branchen, hvilket potentielt vil vanskeliggøre et skifte til en anden branche, da den branchespecifikke viden, som vedkommende har tilegnet sig, potentielt sikrer en større jobsikkerhed og muligvis højere løn, end tilfældet ville være ved et eventuelt brancheskifte. Derfor rammer en fyring umiddelbart en ældre ansat hårdere sammenlignet med en yngre ansat.

Uddannelse og specielt efteruddannelse bidrager kun i mindre grad til forklaringen af, hvorfor og hvordan de ansatte forlader branchen. Det er kun i modellen uden løn, at delta-

¹⁶ Det gælder, at overgangen fra hotelbranchen 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.

¹⁷ I modellen uden løn har disse grupper en højere risiko på godt 20 %

gelse i efteruddannelse har en signifikant indvirkning. Her øges sandsynligheden for branchemobilitet, hvis den ansatte har deltaget i efteruddannelse¹⁸. Den udeblivende effekt af efteruddannelse skyldes formentlig, at vi her har med en branche at gøre, som i udpræget grad beskæftiger ansatte midlertidigt, jf. den høje arbejdskraftomsætning, samtidig beskæftiger branchen hovedsageligt 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.

I forhold til uddannelsesniveaue viser analysen en markant højere risiko for arbejdsløshed blandt ansatte med grundskole¹⁹. I forhold til branchemobilitet har uddannelsesbaggrund er effekten større. Der er større sandsynlighed for, at ansatte med grundskole, gymnasial og mellemlange uddannelser finder arbejde i en anden branche. Mobiliteten blandt de to sidste grupper indikerer, eftersom de ikke har større arbejdsløshedsrisiko, at branchen er mindre attraktiv at være ansat i.

Virksomhedens størrelse har en stabiliserende effekt på ansættelsen i branchen. Jo større virksomhed jo mindre er risikoen for at blive arbejdsløs. En lignende tendens gør sig gældende i forhold til branchemobiliteten; jo større virksomhed jo mindre sandsynlighed for branchemobilitet. Denne større stabilitet i ansættelsen som de større virksomheder kan sikre, skyldes muligvis mindre sæsonafhængighed og derigennem bedre mulighed for at tilrettelægge arbejdet. Derfor er behovet for en fyr-fyr-personalepolitik, som er sæsonafhængig, i mindre grad nødvendig for større virksomheder, hvorved de er bedre til at fastholde deres ansatte.

Som det fremgik i forbindelse med diskussionen af resultaterne omkring alder, tyder resultaterne på, at visse grupper er mere attraktive end andre. Det samme gør sig gældende i civilstandsresultaterne. Børn øger risikoen for at blive afskediget, specielt enlige med hjemmeboende børn har næsten dobbelt så stor risiko som enlige uden børn²⁰. Det kunne tyde på, at arbejdstiderne er vanskelige at håndtere, når den ansatte har forpligtelser over for familien.

En interessant forskel mellem de to regressionsmodeller er, at enlige med børn har en øget sandsynlighed for branchemobilitet i modellen med løn, hvor der ingen effekt er i modellen uden løn²¹. Det vi ser i modellen med løn er, at hotelbranchen er vanskeligt foreneligt med det at være enlige med børn. Dette understreger tydeligt, at børn ikke er en fordel, hvis ansættelse i hotelbranchen er ønskværdigt.

Lønnens indvirkning på branchemobilitet og arbejdsløshedsrisiko er ligeledes interessant. Risikoen for arbejdsløshed er lavere for ansatte som enten tjener væsentligt under gennemsnittet eller væsentligt over gennemsnittet. Dette peger i retning af en mere eller min-

¹⁸ Tendensen er den samme i modellen med løn, men her er resultatet kun tæt på at være signifikant.

¹⁹ I modellen uden løn har ansatte med gymnasial baggrund mindre arbejdsløshedsrisiko end de erhvervsfagligt uddannede, hvilket formentlig skyldes, at de starter på en uddannelse, og derfor stopper deres engagement i branchen.

²⁰ I modellen uden løn har alle civilstandsgrupper en højere risiko end enlige uden børn. Effekten er lidt mindre i modellen med løn, som er kommenteret her.

²¹ Forskellen er, at modellen med løn kun medtager ansatte med mere end 20 ugentlige timer. Derfor vil ansatte i denne model være de personer som i højere grad er afhængige af deres indtægt.

dre bevidst strategi fra branchens side, hvor de overgennemsnitligt lønnede udgør en kerne, der er nødvendige for driften, og i et vist omfang sikres mod fyringer. Samtidig er de undergennemsnitligt lønnede også i øget grad sikret imod fyring, hvilket formentlig er udtryk for økonomisk tænkning, forstået sådan jo mindre udgifter til lønninger er jo bedre er forretningen for virksomheden. Kernemedarbejderen bliver fastholdt, fordi hun er vigtig for driften, den lavtlønnede bliver fastholdt, fordi hun er billig i drift.

Samtidig ser vi, at de overgennemsnitligt lønnede i mindre grad end de øvrige er branchemobile.

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