



Small Great Nation

Fremtidens arbejdsmarked - en fest for alle?

November 2021



Indholdsfortegnelse

Forord	5
1. Sammenfatning	7
1.1 Værn om dynamikken på arbejdsmarkedet	7
1.2 Kanten af arbejdsmarkedet	9
1.3 Mænd og kvinder på arbejdsmarkedet	10
1.4 Fremtidens arbejdsmarked	11
1.5 Reformarbejdet i Danmark	13
2. Værn om dynamikken på arbejdsmarkedet	17
2.1 Den danske arbejdsmarkedsmodel: Flexicurity	17
2.2 Flexibiliteten på arbejdsmarkedet er høj	20
2.3 Flexicurity kan være under pres	26
2.4 Faldende vækstbidrag fra omstilling i dansk økonomi	32
3. Kanten af arbejdsmarkedet	37
3.1 Unge uden ungdomsuddannelse	37
3.2 Mere kritisk at miste sit job i yderområderne	45
4. Mænd og kvinder på arbejdsmarkedet	53
4.1 Status på ligestillingen i erhvervslivet	53
4.2 Børns betydning for løngabet mellem mænd og kvinder	56
4.3 Kvinder har lavere lederambitioner og tror mindre på egne lederevner	61
4.4 Danskerne vil have mere ligestilling	66
4.5 Øremærket barsel til mænd	68
5. Fremtidens arbejdsmarked	73
5.1 Coronapandemien har accelereret tendenser	73
5.2 Den teknologiske udvikling	75
5.3 Den grønne omstilling	77
5.4 Kommer Danmark til at mangle 99.000 faglærte i 2030?	78
6. Reformtræ bør rystes for at nå de øverste frugter	87
6.1 Small Great Nations indspil til de kommende reformer	88
7. Litteraturliste	97
Kapitel 2	97
Kapitel 3	98
Kapitel 4	99
Kapitel 5	100
Kapitel 6	101



Forord

Den danske samfundsmodel har berettiget vakt international opmærksomhed for at sikre en effektiv og dynamisk økonomi og samtidig sikre en rimelig indkomstfordeling. En af de ting, der ofte fremhæves, er den danske arbejdsmarkedsmodel kaldet flexicurity, som kombinerer en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet med et udbygget sikkerhedsnet.

Modellen er fremkommet på baggrund af en lang tradition for kollektive aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der omfatter løn, arbejdstid og andre vilkår. Et andet kendetegn er det samarbejdende demokrati, hvor man er i stand til at indgå brede aftaler på tværs af de politiske blokke. Et resultat af dette er gennemførelsen af omfattende arbejdsmarkedsreformer med opbakning fra begge sider af Folketinget de seneste 25 år.

I løbet af 2021 er reformer af arbejdsmarkedet igen kommet på den politiske dagsorden. Regeringen har fremlagt reformprogrammet "Danmark kan mere I". Flere oppositionspartier har fremlagt konkrete reformforslag, og der er nedsat en Reformkommission, som skal se på mulighederne for nye reformer, og som kommer med anbefalinger i løbet af 2021 og 2022.

I denne rapport sætter vi fokus på de strukturelle udfordringer, som det danske arbejdsmarked står overfor. Danmark har en høj dynamik på arbejdsmarkedet sammenlignet med andre lande. Analyser i kapitel 2 indikerer dog, at fleksibiliteten på arbejdsmarkedet kan være udfordret.

Den danske samfundsmodel forudsætter en høj beskæftigelsesgrad for at opretholde balancen mellem indtægter og udgifter i den offentlige sektor. Unge danskere, som ikke tager en uddannelse, er en gruppe, som ofte fremhæves, fordi der her ligger et uforløst beskæftigelsespotentiale. En analyse i kapitel 3 viser, at gruppen af 25-årige uden uddannelse i løbet af de seneste 30-40 år er blevet væsentligt mindre, men samtidig svagere målt på beskæftigelse og indkomst. Arbejdskraftpotentialet her er sandsynligvis mindre, end mange tror.

Kvindens løn falder ift. mænds, når par får første barn. En analyse i kapitel 4 viser, at forskellen er større for kvinder med kortere uddannelse og mindre for par, hvor manden tager en større andel af barslen. En stor del af lønforskellen skyldes sandsynligvis familiens valg omkring prioritering af karriere, arbejdstid og fordeling af huslige pligter. Øremærket barsel kan måske ændre på noget af det.

Disse og mange andre analyser kan du læse i denne rapport. Vi samler også op på anbefalinger og ideer til Reformkommissionens arbejde fra tidligere rapporter i Small Great Nation-projektet.

Stor tak til sekretariatets medarbejdere: Kristian Binderup Jørgensen, Kasper Hjalager Albrechtsen, Christian Lund Sørensen, Andreas Lund Jørgensen, Amanda Egelund-Müller, Victor Prag Nesta, Villiam Bo Bresler, Kristian Ebdrup, Emma Terreni, Annasofie Marckstrøm Olesen, Alexandro Mastrandrea og Tina Birkkjær Nikolajsen.

Hans Jørgen Whitta-Jacobsen, professor på Københavns Universitet og senior fellow i Kraka
Michael Svarer, professor på Aarhus Universitet og senior fellow i Kraka
Jørgen Søndergaard, senior fellow i Kraka
Peter Mogensen, direktør i Kraka



Small Great Nation

I samarbejdet mellem Kraka og Deloitte om projektet Small Great Nation analyserer vi langsigtede udviklingsperspektiver for det danske samfund. Initiativet er uafhængigt af politiske ideologier og af politiske og økonomiske interesser. Initiativet udnytter både eksisterende forskningsbaseret viden og bidrager med nye selvstændige analyser, der munder ud i fagligt baserede løsningsforslag for at skabe et bedre Danmark.

Tidligere rapporter:

- Muligheder og udfordringer
- Sammenhængskraft
- De højthængende frugter
- Mission Possible? Velfærdsstaten mod 2040
- Innovation – nøglen til bæredygtig vækst
- En klimareform, der sikrer de magiske 70 pct.
- Livet med corona – nye muligheder for klimaet og økonomien
- EU-samarbejdet – en god deal for Danmark?

Derudover har Small Great Nations Ungepanel – bestående af 42 unge mennesker – udarbejdet rapporten: Ungepanelets vision for 2040.

Find disse rapporter, analyser og debatindlæg i samarbejdet her: <https://sgnation.dk/> eller her http://kraka.dk/small_great_nation.

Small Great Nation handler også om konferencer, webinarer, podcasts, ungepanel og meget andet. Læs mere om de mange aktiviteter i SGN her: <https://sgnation.dk/>.

1. Sammenfatning

Arbejdsmarkedet står stærkt i internationale målinger	Det danske arbejdsmarked klarer sig godt i internationale sammenligninger, når man ser på dynamikken på arbejdsmarkedet, omfanget af langtidsledighed og hvor mange personer, som arbejder i lavtlønsjob.
Men fleksibiliteten skal sikres	Men selvom det danske arbejdsmarked klarer sig godt på mange parametre, så kan de danske politikere og arbejdsmarkedets parter ikke hvile på laurbærrene. Vi finder tegn på, at den høje dynamik på det danske arbejdsmarked fremover kan blive udfordret af krav om større sikkerhed i ansættelsen.
Danmark kan gøre mere for ligestillingen	Løngabet mellem mænd og kvinder, målt ved den relative forskel i bruttotimeløn, er større i Danmark end i lande som Sverige, Norge, Italien og Spanien. ¹ Vores analyser indikerer, at Danmark kan gøre mere for ligestilling på arbejdsmarkedet, og der er stor opbakning til det blandt danskerne.
Mange unge færdiggør ikke en ungdomsuddannelse	Flere og flere unge danskere tager en uddannelse. Alligevel er der stadig mange personer, som står uden en ungdomsuddannelse, når de er 25 år. En af vores analyser viser, at der er et relevant arbejdskraftpotentiale for denne gruppe, men det er ikke så stort som tidligere og måske mindre, end mange tror.

I denne rapport analyserer vi en række af de mest presserende udfordringer, som det danske arbejdsmarked står overfor. Vi forsøger også at se frem mod hvilke tendenser, der vil påvirke arbejdsmarkedet de næste ti år. I dette første kapitel opsummerer vi resultater og diskussioner fra rapportens øvrige kapitler.

1.1 Værn om dynamikken på arbejdsmarkedet

Flexicurity-modellen	Den danske arbejdsmarkedsmodel, kaldet flexicurity, er kendetegnet ved høj fleksibilitet, et udbygget sikkerhedsnet, og at arbejdstagerne har krav på hjælp til opkvalificering og pligt til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Modellen indebærer, at danske virksomheder let kan hyre og fyre medarbejdere og på den måde nemt kan tilpasse sig ændrede markedsvilkår. Sikkerhedsnettet holder hånden under medarbejdere, som mister deres job, og reducerer dermed den økonomiske risiko ved den høje fleksibilitet for den enkelte. Den aktive arbejdsmarkedspolitik opkvalificerer de ledige, så de har de nødvendige kompetencer til at varetage de ledige jobs, men stiller samtidig også krav til de ledige om reelt at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.
Kapitel 2	I kapitel 2 beskriver vi den danske arbejdsmarkedsmodel, vi undersøger, hvordan fleksibiliteten har udviklet sig på det danske arbejdsmarked, og vi analyserer vækstbidraget fra omstillinger i økonomien. Nedenfor følger en opsummering af de centrale pointer i kapitel 2.
Et fleksibelt arbejdsmarked skaber velstand	Dynamikken på det danske arbejdsmarked er høj Fleksibiliteten på arbejdsmarkedet er vigtig for dansk økonomi, fordi den sikrer en effektiv anvendelse af arbejdskraften. På et fleksibelt arbejdsmarked søger arbejdskraften hurtigt derhen, hvor den skaber den største samfundsmæssige værdi.

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics.

Dynamikken på arbejdsmarkedet er høj og stabil	Danmark er blandt de lande i EU, der har den højeste arbejdsmarkedsdynamik. I 2018 er det ca. 25 pct. af alle lønmodtagere, som kun har været i deres nuværende job i mindre end et år, hvilket i øvrigt svarer til gennemsnittet for hele perioden 1986-2018. Dette indikerer en høj jobrotation i Danmark.
Nye job skabes i produktive virksomheder	En del af dynamikken skyldes, at job forsvinder i nogle virksomheder og opstår i andre. I industrien er der en klar tendens til, at jobbene skabes i højproduktive virksomheder og forsvinder i lavproduktive. Blandt de højproduktive virksomheder udgør nettojobskabelsen i gennemsnit 2,6 pct. af beskæftigelsen i perioden 2002-2018, mens den udgør -1,8 pct. for de mindst produktive virksomheder. Det samme gør sig gældende i servicesektoren, hvis man ser bort fra nystartede virksomheder. Det indikerer, at den observerede dynamik bidrager til at gøre Danmark mere produktiv.
Stigende geografisk mobilitet i Danmark	Den geografiske mobilitet i Danmark er tæt på gennemsnittet blandt de vesteuropæiske lande. Danskerne har ca. den samme transporttid til deres arbejdsplads som i de øvrige vesteuropæiske lande. I løbet af de seneste ti år har der været en tendens til, at danskerne bor længere væk fra deres arbejdsplads, og at flere og flere af de beskæftigede arbejder i en anden kommune, end de bor i.
Kompensationen i dagpengesystemet er aftagende	<p>Flexicurity kan være under pres</p> <p>Den indkomst, en lønmodtager kan få som dagpengemodtager, udgør en stadig mindre andel af lønindkomsten. Det betegner man som en faldende kompensationsgrad i dagpengesystemet. Faldet afspejler mindrereguleringen af overførselsindkomsterne, som betyder, at den maksimale dagpengesats ikke stiger i samme takt som lønniveauet samtidig med, at lønfordelingen har ændret sig, så flere personer har en så høj løn, at de modtager den maksimale dagpengesats. Selvom der er tale om små forskelle fra år til år, har det over længere tidsperioder stor betydning for kompensationsgraden. Hvis man fortsætter mindrereguleringen af dagpenge, vil man på et tidspunkt nå et punkt, hvor forsikringselementet i dagpengesystemet ikke længere er attraktivt for mange lønmodtagere.</p>
Men arbejdstagerne forlader ikke systemet i stor stil	Arbejdstagerne forlader dog ikke dagpengesystemet i stor stil endnu, så det ser altså ikke ud til, at kompensationsgraden er blevet så lav, at mange på arbejdsmarkedet vælger ikke at forsikre sig mod ledighed. Andelen af arbejdsstyrken, som er medlem af en a-kasse, stiger i nedgangstider og falder i opgangstider, men over de seneste 20 år har der dog været en svagt faldende tendens.
Omfanget af private lønforsikringer vokser markant	Omfanget af private lønforsikringer er steget ganske betydeligt. I 2006 havde 3,9 pct. af a-kassemedlemmerne også en privat lønforsikring, og i 2020 var det vokset til 18,8 pct. Stigningen de seneste år er især drevet af flere gruppebaserede private lønforsikringer. Når lønmodtagerne i stigende grad vælger at tilkøbe en privat tillægsforsikring, indikerer det, at flere og flere finder kompensationsgraden i dagpengesystemet for lav.
Forslag om at styrke forsikringsdækning	Hvis arbejdstagerne har en opfattelse af, at sikkerhedsnettet er blevet udhulet for meget, kan det vise sig ved, at de forlanger en større sikkerhed i ansættelsen. Det kan dermed begrænse fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked til skade for omstillingsevnen i dansk økonomi. En væsentlig andel af danskerne angiver da også, at de lægger mere vægt på opsigelsesvarsler i dag end tidligere pga. udviklingen i dagpengesystemet. Et forslag om højere dagpenge de første tre måneder af ledighedsperioden betinget af en stærk beskæftigelsehistorik skal netop styrke forsikringsdækningen i dagpengesystemet.
Omstillinger i økonomien kan føre til mere velstand	<p>Faldende vækstbidrag fra omstillinger i dansk økonomi</p> <p>Et land kan blive mere velstående ved, at de enkelte brancher bliver mere effektive. Det kan fx ske ved at anvende ny teknologi eller gennem mere digitalisering. Men et land kan også blive mere velstående ved at sikre, at der hele tiden er en effektiv fordeling af produktionsressourcerne mellem brancherne. Økonomien udsættes hele tiden for nye påvirkninger, udefra såvel som indefra, hvorved nogle virksomheder bliver mindre produktive og andre mere. Jo hurtigere økonomien evner at flytte produktionsressourcer som arbejdskraft og kapital, fra mindre til mere produktive virksomheder og brancher, jo mere produktiv bliver økonomien som helhed.</p>

Danmark får højt, men aftagende bidrag fra omstilling	Danmark har historisk haft et meget højt vækstbidrag fra omstilling mellem brancher i økonomien i international sammenligning, men med en faldende tendens. På den måde det opgøres i kapitel 2, bidrog reallokering mellem brancher frem til midten af 90'erne med ca. 1 pct. om året til Danmarks vækst, hvorefter det faldt til ca. 0,5 pct. om året frem til 2008. Siden 2010 er det faldet til mindre end 0,2 pct. om året og udgør i dag således under halvdelen af niveauet op til finanskrisen.
Fald er en generel tendens i Vesteuropa	På trods af faldet er Danmark stadig blandt de europæiske lande, som har det største vækstbidrag fra omstillinger mellem brancher. Den faldende tendens går nemlig igen for mange andre af de gamle EU-lande, selvom der er enkelte undtagelser. Danmark har dog ikke længere en unik førerposition.
Afmætning i globaliseringen er en mulig forklaring	En mulig forklaring på det faldende vækstbidrag er, at globaliseringen tidligere drev en lang række strukturelle ændringer i økonomierne, som gavtede produktiviteten. Det seneste årti er globaliseringstempoet aftaget markant, hvilket kan have reduceret vækstbidraget fra omstilling.
Skal danskerne være bekymrede?	Da det lavere vækstbidrag i høj grad er en generel tendens i de vestlige lande, skal danskerne ikke nødvendigvis være bekymrede, men blot indstille sig på lavere vækstrater fremover. Analyser i rapporten tyder på, at dynamikken på det danske arbejdsmarked stadig er høj, men kan være truet. Danske politikere og arbejdsmarkedets parter bør derfor være opmærksomme på, hvordan man kan bevare den høje danske fleksibilitet. Et forslag om højere dagpenge i starten af dagpengeperioden, fx 5.000 kr. ekstra de første tre måneder, men betinget af en stærk beskæftigelsehistorik, fx at den ledige har haft to år og ni måneders beskæftigelse inden for de seneste tre år, vil sandsynligvis være et relativt billigt og effektivt instrument til fortsat at sikre fleksible opsigelsesvarsler i Danmark.

1.2 Kanten af arbejdsmarkedet

Samfundsmodel kendetegnet ved store off. udgifter	Den danske samfundsmodel er kendetegnet ved, at det offentlige stiller en lang række ydelser, som fx sundhedsydelser og uddannelse, til rådighed for borgerne samt sikrer borgerne kompensation i tilfælde af indkomsttab. Modellen indebærer dermed relativt store offentlige udgifter.
Det forudsætter høj beskæftigelsesgrad	En høj beskæftigelsesgrad er en af forudsætningerne for, at den danske samfundsmodel er langtidsholdbar. En stor del af befolkningen skal arbejde, betale skat og dermed finansiere de offentlige udgifter, hvis indtægterne skal passe med udgifterne.
Potentiale i kanten af arbejdsmarkedet	Derfor er der også stor interesse for de personer, som er på kanten af arbejdsmarkedet. Kan samfundet forbedre deres tilknytning til arbejdsmarkedet, vil det styrke de offentlige finanser som følge af flere skattebetalinger, og de offentlige udgifter vil falde pga. færre overførselsindkomster.
Kapitel 3	I kapitel 3 analyserer vi arbejdskraftpotentialet i gruppen af unge på 25 år uden uddannelse. Vi undersøger også, om personer, som mister deres job i mindre arbejdsmarkeder, er længere tid om at komme i beskæftigelse end personer, som mister deres job i hovedstaden. Nedenfor følger en opsummering af de centrale pointer i kapitel 3.
Færre unge uden uddannelse, ...	<p>Unge uden uddannelse</p> <p>Andelen af 25-årige uden en ungdomsuddannelse er faldet jævnt og markant fra knap 35 pct. af en årgang i 1985 til ca. 15 pct. i 2019. Det er en stor succes og afspejler bl.a. en række indsats, som skal få unge i gang med uddannelse. I 2019 er der dog stadig ca. 12.000 25-årige personer, som ikke har afsluttet og ikke er i gang med en ungdomsuddannelse.</p>
... men de er i gennemsnit blevet svagere	Udtyndingen af gruppen har samtidig bevirket, at de 25-årige uden uddannelse i dag i gennemsnit klarer sig dårligere, målt på beskæftigelse, indkomst og resultater i grundskolen, end de gjorde tidligere. Der er dog store forskelle inden for gruppen. De med relativt stærk arbejdsmarkedstilknnytning som 25-årige klarer sig efterfølgende kun lidt dårligere end faglærte målt på indkomst og beskæftigelse. Og en del af dem får færdiggjort en kompetencegivende uddannelse senere i livet. De med relativt svag arbejdsmarkedstilknnytning som 25-årige klarer sig derimod markant ringere

end faglærte. Når gruppen som helhed klarer sig dårligere og dårligere i forhold til faglærte, skyldes det, at der år for år bliver færre med stærk arbejdsmarkedstilknytning, men også at både dem med stærk og dem med svag arbejdsmarkedstilknytning i gruppen klarer sig dårligere målt på beskæftigelse.

Sværere at realisere potentiale

Når gruppen bliver svagere, betyder det også, at arbejdskraftpotentialet er mindre og sværere at udnytte for de tilbageværende unge i gruppen. Det vil sandsynligvis kræve andre og tidligere indsatser end de traditionelle, hvis de skal bringes tættere på arbejdsmarkedet. Et overslag over beskæftigelsespotentialet peger på ca. 900 personer om året. Over en periode på 30 år svarer det til ca. 27.000 personer, eller hvad der svarer til 1 pct. af beskæftigelsen i 2019. Det er et væsentligt potentiale, men måske mindre end mange tror.

Forskning peger på tidlige indsatser

Men hvordan hjælper man personer med komplekse udfordringer tættere på arbejdsmarkedet? Vores analyse peger på bedre støtte til at gennemføre en ungdomsuddannelse, da mange starter, men falder fra igen. Analysen peger også på et øget fokus på unge mænd, da andelen af mænd i gruppen af 25-årige uden uddannelse har været kraftigt stigende. Generelt viser forskningen, at man får mest ud af læringsrettede indsatser, jo yngre børnene er. Hvis en tidlig indsats skal være effektiv, skal man kunne identificere børn med stor risiko for at ende uden uddannelse. Der er derfor behov for mere viden om de forhold, som øger risikoen for at stå uden en uddannelse og have svag arbejdsmarkedstilknytning. Tidligere analyser peger blandt andet på fravær i grundskolen og psykiske problemer, men peger også på, at personer med høj risiko er svære at identificere før teenageårene.

Arbejdsmarkedet varierer på tværs af Danmark

Mere kritisk at miste sit job i yderområderne

Det relevante arbejdsmarked for en jobsøgende varierer meget alt efter, hvor man bor i Danmark. Nogle steder er der mange jobopslag pr. ledig. Her er det lettere at finde beskæftigelse end steder med få jobopslag. Nogle steder har man adgang til et stort arbejdsmarked med både flere jobopslag og flere ledige. Det er fx tilfældet omkring de største byer. Et stort arbejdsmarked giver arbejdstagere og arbejdsgivere flere muligheder at vælge i mellem, og det kan øge chancen for et godt match.

Længere ledighed og større løntab i yderområder

Vi viser, at jobsøgende på store arbejdsmarkeder, fx hovedstadsområdet, vender hurtigere tilbage til beskæftigelse sammenlignet med jobsøgende i mindre arbejdsmarkeder. Tre måneder efter man har mistet sit job er beskæftigelsesgraden knap 4 pct.-point højere i hovedstadsområdet sammenlignet med et yderområde med samme antal jobopslag pr. ledig. Til sammenligning er den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad 78 pct. efter tre måneder, så det svarer til en forskel på 5 pct. Vi finder også, at større arbejdsmarkeder betyder, at man ikke i samme grad som ved mindre arbejdsmarkeder, oplever en lønnedgang i det nye job sammenlignet med ens tidligere job.

Kan modvirkes af målrettet efteruddannelse

Hvis man politisk ønsker at hjælpe personer, som bliver ledige i yderområderne, kan man øge fokus på aktiv arbejdsmarkedspolitik og efteruddannelsesindsatser i udsatte områder og brancher, da det kan gøre jobsøgende i stand til at søge bredere og dermed komme hurtigere i beskæftigelse og lette omstillingen i økonomien.

1.3 Mænd og kvinder på arbejdsmarkedet

Kvinder tjener i gennemsnit mindre end mænd

Kvinder i Danmark tjener i gennemsnit 87 kr., når danske mænd tjener 100 kr.² Forskellen mellem mænd og kvinder kan skyldes en lang række forskellige faktorer, herunder valg af uddannelse, erfaring, valg af branche, karriereambitioner, ledelsesansvar, familierelaterede beslutninger og diskrimination.

Glasloftet for kvinder

En af årsagerne er, at der er færre kvinder i toppen af dansk erhvervsliv, end der er mænd. Det kommer måske ikke som den store overraskelse. Men der er også markant færre kvinder i toppen af dansk erhvervsliv, end der er kvinder i toppen af svensk erhvervsliv. Når kvinder er

² Jf. <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/levetilkaar/ligestilling/ligestillingswebsite#4>.

underrepræsenterede i ledelsesstillinger, betegnes det ofte som et glasloft for kvinder, som forhindrer dem i at stige helt til tops.

Kapitel 4

I kapitel 4 analyserer vi betydningen for mødre og fædres indkomst af at få børn. Vi undersøger bl.a., om der er forskelle på tværs af uddannelsesniveau og fordeling af barsel. Vi analyserer også mulige årsager til, at færre kvinder stiger helt til tops i erhvervslivet. Nedenfor følger en opsummering af de centrale pointer i kapitel 4.

Kvindens løn halter efter mænds efter første barn

Børns betydning for løngabet mellem mænd og kvinder

En stor del af forklaringen på løngabet mellem mænd og kvinder er, at kvindens løn i gennemsnit ikke følger med mandens, efter de har fået første barn. Effekten på kvindens løn af at få et barn kan stadig ses ti år efter fødslen og svarer til en reduktion i kvindens indkomst på 20 pct. i forhold til scenariet uden et barn, mens mænds løn ikke påvirkes.

Mindre lønforskelle hos par, hvor manden tager mere barsel

Der kan være mange forklaringer på, at kvindens løn påvirkes mere negativt end mænds, når der kommer børn til. Flere studier viser, at kvinden typisk påtager sig størstedelen af arbejdet med børnepasning og peger på en ulige fordeling af barselsorloven som en mulig årsag hertil. Vi viser i forlængelse heraf, at det at få børn generelt har mindre betydning for løngabet i familier, der deler barslen mere ligeligt.

Mindre lønforskelle hos par med lang uddannelse

Forældrenes uddannelsesniveau har også betydning for, hvordan det at få et barn påvirker løngabet. Vi viser, at børn har mindre betydning for lønforskellen hos par med lang uddannelse, og at det sandsynligvis hænger sammen med, at opfattelsen af kønsroller i familien varierer på tværs af uddannelsesgrupper.

Kvindelige og mandlige ledere vurderes lige godt

Kvinder har lavere lederambitioner og tror mindre på egne lederevner

En helt ny spørgeskemaundersøgelse blandt danskerne viser, at medarbejdere er lige så tilfredse med kvindelige som mandlige ledere. Dette forhold afhænger ikke af kønnet på den adspurgte medarbejder.

Mænd tror mere på egne evner

Alligevel kan vi på baggrund af vores spørgeskemaundersøgelse se, at kvinder har mindre ambitioner om at få ledelsesansvar i løbet af deres karrierer, og at kvinder har lavere tiltro til egne lederevner. Det resulterer i, at kvinder søger færre lederstillinger end mænd.

Danskerne bakker op om ligestillingstiltag

Danskerne vil have mere ligestilling på arbejdsmarkedet

Danskerne bakker generelt op om politiske tiltag, som har til formål at mindske lønforskellen mellem mænd og kvinder. Det mest populære tiltag er et politisk indgreb, beregnet til at udjævne lønforskellen blandt offentligt ansatte i traditionelt mands- og kvindedominerede fag. Danskerne bakker således op om at finde en løsning på de problemer, der prægede den seneste offentlige overenskomstforhandling, og som resulterede i, at en ny kommission blev nedsat for at kortlægge lønforskellene mellem fagene. Der er også stor opbakning til øremærket barsel til mænd. Omvendt er der forholdsvis lille opbakning til at indføre kvoter for, hvor mange bestyrelsesposter og lederstillinger der skal besættes af kvinder.

1.4 Fremtidens arbejdsmarked

Ny teknologi og grøn omstilling stiller nye krav

Udviklingen af nye teknologier, herunder kunstig intelligens, vil ændre indretningen af vores samfund. Den grønne omstilling vil påvirke vores forbrugs- og arbejdsmønstre. Det betyder, at der også kommer nye krav til arbejdsstyrken, og det er derfor vigtigt, at samfundet uddanner efter arbejdsmarkedets behov.

Kapitel 5

I kapitel 5 beskæftiger vi os med, hvilken betydning den teknologiske udvikling, coronapandemien og den grønne omstilling vil have for fremtidens arbejdsmarked. I samfundsdebatten har der været meget fokus på, at Danmark kommer til at mangle faglærte i 2030. Vi tager et kritisk blik på, hvad data viser. Nedenfor følger en opsummering af de centrale pointer i kapitel 5.

Corona, teknologi og grøn omstilling

Coronapandemiens virkninger på arbejdsmarkedet	Coronapandemien medførte en stor omvæltning af det danske arbejdsmarked. Nedlukningen og smitterisikoen havde store negative konsekvenser for aktiviteten i mange brancher, mens andre brancher oplevede en betydelig fremgang. Der er dog også tegn på, at pandemien har accelereret nogle tendenser, som allerede var på vej.
Mere hjemmearbejde og øget e-handel	Der er bl.a. kommet et mere positivt syn på hjemmearbejde og virtuelle møder. Det forventes derfor, at flere vil arbejde hjemme i fremtiden, hvilket kan medføre samfundsøkonomiske gevinster fx i sparet transporttid. Flere forbrugere har samtidig fået øjnene op for handel på internettet, og det forventes, at andelen af e-handel fortsat vil stige. Det kan have betydning for beskæftigelsen i visse brancher, hvor der fx kan blive et mindre behov for butikspersonale og mere behov for personer, som optimerer logistik.
Stort potentiale for automatisering i Danmark	Coronakrisen kan også have sat skub i efterspørgslen på mere automatisering i industrivirksomheder. Undersøgelser viser, at der er et stort potentiale for automatisering i Danmark, og at dette potentiale kun er stigende i takt med udviklingen af nye teknologier.
Bekymring for teknologisk arbejdsløshed	Udsigten til nye teknologier og øget automatisering skaber bekymring blandt danskerne for, at antallet af jobs falder. Der er dog intet, der antyder, at nye teknologier skaber arbejdsløshed. Tværtimod. Det skyldes bl.a., at der er en stor vekselvirkning af arbejdskraft mellem brancher. I de seneste mange årtier er der fx flyttet arbejdskraft fra landbrug og industri til servicesektoren. Derudover vil der typisk være et betydeligt tidsrum fra, at en ny teknologi opfindes, til den anvendes bredt i samfundet. Det giver politikerne mulighed for at foretage de nødvendige justeringer i uddannelse- og efteruddannelsessystemet, så arbejdskraften kan nå at omstille sig.
Danskerne tror, den grønne omstilling vil skabe flere jobs	Det ambitiøse danske klimamål forudsætter en stor acceleration i den grønne omstilling frem mod 2030, der kan have betydning for mange brancher. Danskerne er dog ikke bekymrede for, at det koster dem jobbet. Tværtimod forventer en stor del, at den grønne omstilling vil skabe flere jobs. Siden 2012 er antallet af jobs inden for det grønne område da også steget med 16.300 årsværk.
Forskel på ensartet afgift og direkte regulering	Kraka-Deloitte har anbefalet en ensartet afgift på udledning af alle drivhusgasser svarende til 1.250 kr. pr. ton CO ₂ e, fordi det er den mest omkostningseffektive måde at realisere reduktionsmålet på. Hvordan arbejdsmarkedet påvirkes af den grønne omstilling, vil afhænge af, hvilke værktøjer der tages i brug for at opfylde målet. En ensartet afgift uden fradrag vil fx ramme landbruget og fødevarerindustrien hårdt. Mere direkte regulering ved fx tilskud eller fradrag vil øge det samlede velfærdstab, men kan til gengæld betyde mindre omvæltninger for specifikke brancher som fx landbruget.
Debat fokuserer på mulig mangel på faglært arbejdskraft	Kommer Danmark til at mangle 99.000 faglærte i 2030? I samfundsdebatten har der været et stort fokus på fremskrivninger, som viser, at Danmark kommer til at mangle 99.000 faglærte i 2030 og have et overskud af 25.000 med lang videregående uddannelse.
Fremskrivninger tager ikke højde for fleksibilitet	Fremskrivninger af udbud og efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft kan være nyttige som pejlemærker i uddannelsespolitikken. De tager dog ikke højde for arbejdsmarkedets fleksibilitet, og vil derfor ofte overvurdere omfanget af mangel på arbejdskraft.
Mangel i 2030 sandsynligvis overvurderet	Manglen på uddannet arbejdskraft de seneste ti år har været markant mindre, end mange forventede i både 2005 og 2010. B.la. derfor konkluderer vi, at en nylig fremskrivning, der viser, at Danmark kommer til at mangle 99.000 faglærte i 2030, formentlig også er for pessimistisk.
Ingen tegn på strukturel mismatch fra 2013 til 2019	Vi finder ikke tegn på strukturel mangel på faglært arbejdskraft eller på videreuddannet arbejdskraft i perioden fra 2013 til 2019. Det kommer til udtryk ved, at der ikke er stigende rekrutteringsproblemer hen over perioden, og at de observerede udsving først og fremmest kan tilskrives konjunkturerne. Hvis der endelig skulle vise sig en mere permanent mangelsituation, drejer det sig om mangel på personer med mellemlang videregående uddannelse.

Fleksibilitetsmekanismer modvirker mangel

Fraværet af en overordnet mangel på arbejdskraft skyldes sandsynligvis, at arbejdsmarkedet har en række fleksibilitetsmekanismer, som kan være med til at afhjælpe en truende mangel på arbejdskraft. Virksomhederne har bl.a. mulighed for at substituere mellem forskellige typer arbejdskraft, tilpasse lønnen, tiltrække mere udenlandsk arbejdskraft og – i nogle brancher – benytte mere overarbejde.

Mindre uddannelse er ikke den rigtige vej til flere faglærte

Man bør derfor på det overordnede plan være varsom med at gennemtvinge en generel omlægning af uddannelsesindsatsen i retning af færre med videregående uddannelse og flere faglærte, på baggrund af en fremskrivning, der er usikker og ikke tager højde for arbejdsmarkedets tilpasningsmekanismer. En generel bestræbelse på at flytte personer fra at være ufaglærte til faglærte ser dog ud til at kunne bidrage til at afhjælpe mangelsituationer. Desuden kan en ekstra uddannelsesindsats på specifikke erhvervsuddannelser, hvor der med stor sandsynlighed kan forventes mangel på faglærte, naturligvis være hensigtsmæssig.

1.5 Reformarbejdet i Danmark

Regeringen er kommet med reformudspil

Regeringen har præsenteret reformudspillet "Danmark kan mere I". Det overordnede formål med udspillet er at få flere i beskæftigelse. Reformudspillet indeholder en række forslag, herunder reduktion af dagpengesatsen for dimittender, højere dagpengesats i de første tre måneder betinget af en række kriterier samt oprettelsen af nye klimaerhvervsskoler.

Der er nedsat en reformkommission

Regeringen har nedsat en kommission, som har til formål at rådgive regeringen i forhold til at komme med konkrete input til reformer. I kommissionens første rapport peges der på fem overordnede udfordringer, som kommissionen vil have fokus på at løse i de kommende anbefalinger. De fem udfordringer er unge uden uddannelse, voksne med lavere arbejdsmarkedstilknytning, et utidssvarende uddannelsessystem, mødet mellem borgerne og det offentlige samt uudnyttede produktivitetspotentialer.

Kapitel 6

Small Great Nation er siden første rapport fra november 2017 løbende kommet med anbefalinger, som kan relateres til de fem udfordringer. I kapitel 6 gennemgår vi disse anbefalinger med den hensigt, at de kan være til inspiration for kommissionen og regeringen i reformarbejdet.

Danmark skal være mere åben for omverdenen

En del af anbefalingerne går på, at Danmark skal være endnu mere åben for omverdenen ved fx at gøre det nemmere at hyre udenlandsk arbejdskraft eller ved at arbejde for bedre frihandelsaftaler. International handel, bevægelighed for arbejdskraft på tværs af grænser og investeringer på tværs af lande er vigtige kilder til styrket produktivitet. Samhandel gør det muligt for danskerne at købe billigere varer. Udenlandsk arbejdskraft stabiliserer dansk økonomi og giver et positivt bidrag til de offentlige finanser. Udenlandske studerende bidrager også positivt, fordi de i høj grad bliver i Danmark efter studierne.

Efteruddannelser lever ikke op til målet

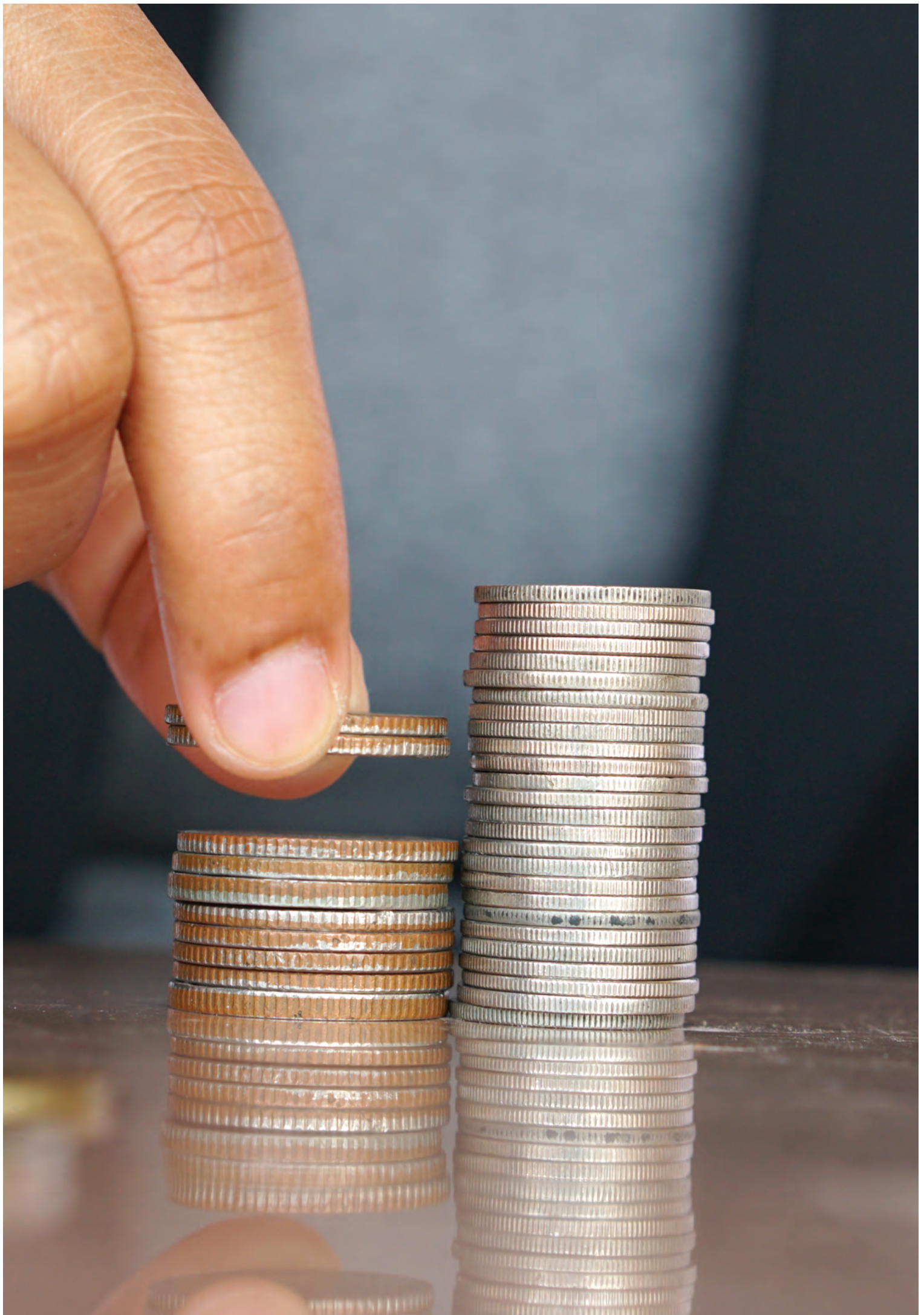
Selvom Danmark samlet set vinder ved at være åben over for omverdenen, er der konkrete personer, som oplever overgangsvise tab ved globalisering, ny teknologi og grøn omstilling, fx fordi de mister deres job. For disse personer spiller efteruddannelse en central rolle for at sikre, at de har de nødvendige kvalifikationer til at springe ind i de åbne jobs. Danmark anvender betydelige midler på efteruddannelse, men en analyse fra Small Great Nation viser, at efteruddannelsessystemet i praksis har for lille fokus på omstilling af personer, som arbejder i udsatte brancher. Derfor bør offentligt finansieret efteruddannelse i højere grad målrettes omstilling til nye job og udvides til en større del af de ansatte i de jobfunktioner, der er mest udsatte som følge af globalisering, ny teknologi, grøn omstilling mv.

Kanten af arbejdsmarkedet

Andre anbefalinger, hvoraf nogle indgår i denne rapport, går på en forbedret indsats mod de 550.000 personer uden for arbejdsmarkedet. Tidligere analyser fra Small Great Nation viser, at kammerater i børnehaven og folkeskolen har stor betydning for en persons præstationer senere i livet. Dette understøtter, at regeringen bl.a. bør fokusere mere på tidlige indsatser.

Danmark får brug for nye kompetencer

Den sidste del af anbefalingerne vedrører uddannelsessystemet. Arbejdsmarkedet og behovet for kompetencer ændrer sig løbende, og det er derfor relevant at justere det danske uddannelsessystem, så det er bedre fremtidssikret. Der er et generelt stigende behov for basale færdigheder, som fx læsning, skrivning, matematik, kritisk tænkning, sociale færdigheder og problemløsning. Man bør fokusere på disse kompetencer tidligt i uddannelsessystemet. Der er også et stigende behov for specialiserede kompetencer inden for fx programmering, som man bør fokusere på senere i uddannelsessystemet.





2. Værn om dynamikken på arbejdsmarkedet

En dynamisk økonomi	Fleksibiliteten i økonomien og i særdeleshed på arbejdsmarkedet er afgørende for, at Danmark har en effektiv og dynamisk økonomi, som kan omstille sig til nye teknologier, efterspørgsel efter nye klimavenlige produkter og international konkurrence. Kapitlet peger på, at Danmark har en høj dynamik sammenlignet med andre lande.
Den danske arbejdsmarkedsmodel	Vi begynder med at give en kort beskrivelse af kendetegnene ved den danske arbejdsmarkedsmodel, kaldet flexicurity, i afsnit 2.1.
Dynamikken på arbejdsmarkedet	Det danske arbejdsmarked er berømt for at være meget fleksibelt, hvor virksomheder let kan hyre og fyre, hvilket resulterer i et dynamisk arbejdsmarked. I afsnit 2.2 undersøger vi, hvordan det rent faktisk går med dynamikken på det danske arbejdsmarked og sammenligner Danmark med en række andre lande.
Udfordringer for flexicurity	I afsnit 2.3 diskuterer vi forskellige udfordringer for flexicuritymodellen, herunder faldende kompensationsgrad i dagpengesystemet samt et nyt politisk forslag, som forsøger at rette op på dette.
Omstillingsevne og vækst	Endeligt analyserer vi i afsnit 2.4 den betydning, som omstillinger af arbejdskraft og kapital mellem forskellige brancher har for produktivitetsudviklingen.

2.1 Den danske arbejdsmarkedsmodel: Flexicurity

Den danske model, også kaldet flexicurity	Den danske arbejdsmarkedsmodel, som ofte betegnes flexicurity-modellen, består af tre overordnede komponenter: ³ <ul style="list-style-type: none">• Et fleksibelt arbejdsmarked, hvor arbejdsgivere let kan fyre og hyre medarbejdere.• Et offentligt tilrettelagt og helt eller delvist offentligt finansieret sikkerhedsnet for personer, som mister deres job.• Aktiv arbejdsmarkedspolitik, som opkvalificerer de ledige og stiller krav om, at de står til rådighed for arbejdsmarkedet.
Aftalebaseret system	Et andet kendetegn ved den danske arbejdsmarkedsmodel er, at den er baseret på aftaler mellem lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer. Grundlaget blev lagt med septemberforliget fra 1899, hvor arbejdstagerne anerkendte arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet, og arbejdsgiverne anerkendte arbejdstagernes ret til at organisere sig og indgå kollektive aftaler om løn og arbejdsvilkår. Forliget var grundstenen i den danske tradition for, at arbejdsgivere og arbejdstagere forhandler om centrale arbejdsmæssige forhold som løn og arbejdstid via kollektive overenskomster. Systemet forudsætter en høj organisationsgrad på arbejdstager- og arbejdsgiversiden for, at aftaleparterne har den nødvendige legitimitet til at indgå brede aftaler.
Fleksibilitet	Fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked skal sikre, at danske virksomheder lettere kan omstille sig til nye produktionsteknologier og ændret efterspørgsel ved korte fyringsvarsler. En virksomhed, som oplever faldende efterspørgsel, kan hurtigt tilpasse antallet af medarbejdere, så det passer til den aktuelle situation. Virksomheder, der oplever stigende efterspørgsel, vil også hurtigere ansætte nye medarbejdere, da de ikke skal være nervøse for, at de ikke kan komme af med

³ Høgedahl (2020).

medarbejderne, når det går nedad igen. Disse omstillinger i virksomhederne er særligt vigtige for en lille åben økonomi som den danske, da mange danske virksomheder indgår i globale værdikæder og dermed i højere grad er påvirket af stød udefra. Flexibiliteten sikrer, at der opstår flere jobmuligheder, at ledigheden bliver mindre, og at færre ledige ender som langtidsledige.

Sikkerhedsnet

Sikkerhedsnettet afbøder de økonomiske konsekvenser for personer, der mister deres job. Dermed bliver en større fleksibilitet mere acceptabel for arbejdskraften. Hvis ikke der er den tilstrækkelige indkomstsikkerhed i tilfælde af en firing, kan arbejdstagerne meget vel kræve større sikkerhed i ansættelsen, hvilket skader fleksibiliteten på arbejdsmarkedet. Sikkerhedsnettet er dermed en central del af grundlaget for at opretholde en stor fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Sikkerhedsnettet består primært af dagpengesystemet, som delvis skal kompensere indkomsttabet ved ledighed, og kontanthjælpsystemet, som skal sikre et forsørgelsesgrundlag for personer, som ikke har anden indkomst. Derudover er der en lang række andre overførselsindkomster i tilfælde af sygdom, barsel og tabt arbejdsevne.

Aktiv arbejds- markedspolitik

Den aktive arbejdsmarkedspolitik med rådigheds- og jobsøgningspligt, vejledningssamtaler samt ret og pligt til aktivering eller uddannelse styrker fleksibiliteten på arbejdsmarkedet ved at hjælpe ledige med at finde arbejde og hjælpe virksomhederne med at få den nødvendige arbejdskraft. Den opkvalificerer også arbejdskraften og holder den parat ift. at varetage nye jobåbninger. Den aktive arbejdsmarkedspolitik skaber også øget incitament til beskæftigelse og er dermed vigtig ift. at holde ledigheden nede og begrænse de offentlige udgifter til offentlig forsørgelse.⁴

Balancen mellem de tre dele er helt central

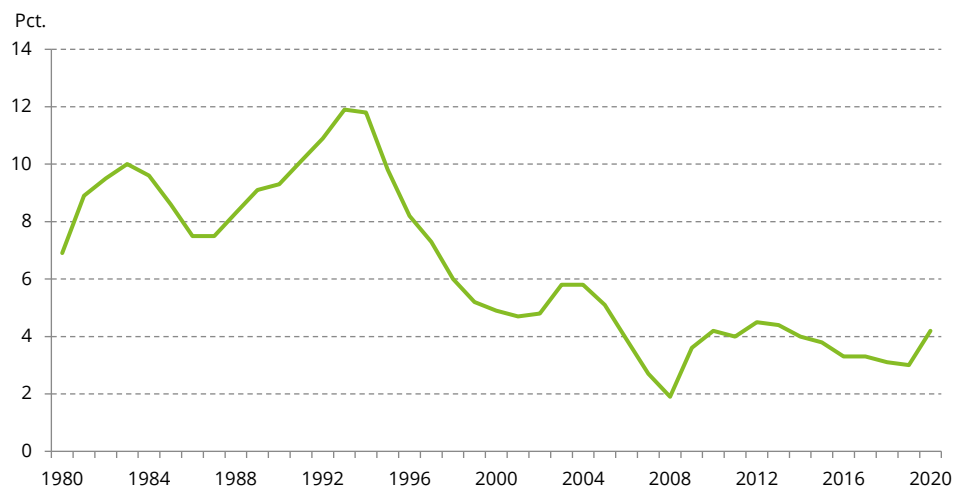
Balancen mellem de tre komponenter er helt central for arbejdsmarkedets effektivitet. Hvis sikkerhedsnettet er for gavmildt, og der ikke er den nødvendige tilskyndelse til at søge job, fx fordi der ikke bliver stillet krav om at stå til rådighed for arbejdsmarkedet, bliver ledigheden højere.

Justering af balancen i 90'erne nedbragte ledighed

Frem til midt i 90'erne svingede ledigheden i Danmark omkring 9 pct. og nåede op på 12 pct. i 1993, jf. figur 2.1. Den periode var også kendetegnet ved høj fleksibilitet og et omfattende sikkerhedsnet. I 1994 indførte man ret- og pligtprincippet i den aktive arbejdsmarkedspolitik. Det indebærer, at ledige har pligt til at søge jobs, tage imod jobtilbud, som passer til deres profil, og deltage i aktivering. Hvis man ikke opfyldte disse krav, fik man en reduktion i ydelsen. Samtidig fik det offentlige pligt til at hjælpe de ledige i beskæftigelse og opkvalificere dem, hvis de manglede de fornødne kompetencer. Ud over ændringerne i den aktive arbejdsmarkedspolitik skete der også en række øvrige ændringer i arbejdsmarkedsmodellen. Fx blev dagpengeperioden reduceret af flere omgange. Ændringerne blev efterfulgt af et markant fald i ledigheden, jf. figur 2.1. Det understreger vigtigheden af at finde den rette balance mellem fleksibilitet, sikkerhedsnet og aktiv arbejdsmarkedspolitik.

⁴ Andersen og Svarer (2007). Effekten af den aktive arbejdsmarkedspolitik er sandsynligvis endnu vigtigere under mere lempelige vilkår ift. satsen, adgangskrav og varigheden i ydelsessystemet.

Figur 2.1 Nettoledige som andel af arbejdsstyrken, 1980-2020



Kilde: www.statistikbanken.dk, tabel AULAAR.

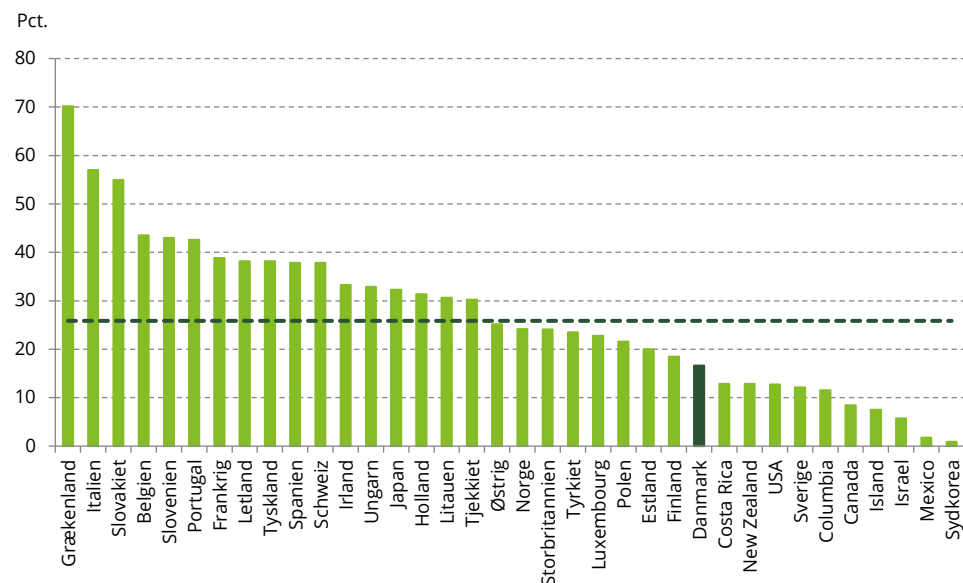
Danmark har få langtidslidende

Det danske arbejdsmarked i dag er også kendetegnet ved en lav grad af langtidslidende. Danmark er et af de OECD-lande med den laveste andel af langtidslidende ud af alle ledige, jf. figur 2.2. I Danmark var knap 17 pct. af alle ledige langtidslidende i 2019, hvilket er 9 pct.-point mindre end OECD-gennemsnittet. Dette afspejler også, at Danmark har en lav overordnet ledighedsgrad, idet lav ledighed generelt er forbundet med en mindre andel af langtidslidende.

Dansk model har større udgifter til aktivering

Danmark er også det OECD-land, som bruger flest offentlige ressourcer på aktiv arbejdsmarkeds-politik. Det afspejler det store fokus, der er på opkvalificering og krav om at stå til rådighed for arbejdsmarkedet, som er en forudsætning for, at modellen fungerer effektivt.

Figur 2.2 Langtidslidende som andel af samlet ledighed, OECD-lande, 2019



Anm.: Langtidslidende er defineret som ledighed på minimum et år. OECD-gennemsnittet er angivet med stilet vandret streg. Vi har valgt at vise data for 2019, fordi 2020-data er påvirket af coronapandemien, hvilket førte til en stor stigning i ledigheden i mange lande og derfor en lavere andel af langtidslidende. Data for Australien er ikke tilgængelig for 2019.

Kilde: Stats.oecd.org, Labour Market Force Statistics, Employment by Duration.

2.2 Flexibiliteten på arbejdsmarkedet er høj

Erhvervsdynamik er central for værdiskabelsen

I en velfungerende markedsøkonomi har virksomhederne mulighed for hurtigt at tilpasse sig ændrede efterspørgselsmønstre og nye produktionsteknologier. De mest produktive virksomheder vokser sig store og tiltrækker arbejdskraft og kapital fra mindre produktive virksomheder. De mindre produktive virksomheder nedskaleres og må eventuelt lukke. Denne proces kaldes kreativ destruktion og er helt central for produktivitetsvæksten og værdiskabelsen i en økonomi. En vigtig forudsætning for kreativ destruktion er, at arbejdsmarkedet er dynamisk og arbejdskraften frit kan søge derhen, hvor afkastet er størst.⁵

Forskellige barrierer for arbejdsmarkedsdynamik

Der er forskellige barrierer, som kan hindre dynamikken på arbejdsmarkedet. Nogle af dem er uundgåelige, som fx omkostninger ved at ansætte nye medarbejdere, da man skal igennem en ansøgningsproces for at sikre, at medarbejderen er et godt match for virksomheden. Andre barrierer er politiske og kan være indført for at opnå andre mål, fx høj marginalskat på arbejde, som reducerer gevinsten ved at skifte til et job, hvor man er mere produktiv.⁶ Nogle tiltag begrænser dynamikken ret direkte fx indførelsen af opsigelsesperioder, som giver arbejdstagere indkomstsikkerhed i forbindelse med afskedigelser, men betyder, at virksomheder ikke kan tilpasse beskæftigelsen til produktionen lige så hurtigt.

Mindre dynamisk arbejdsmarked, men stadig i EU-toppen ...

Vi har undersøgt dynamikken på det danske arbejdsmarked og præsenterer resultaterne i dette afsnit. Vi viser, at arbejdsmarkedsdynamikken i Danmark har været relativt stabil siden midten af 80'erne dog med et markant udsving i forbindelse med finanskrisen. Analysen viser også, at dynamikken i Danmark er på niveau med USA og høj sammenlignet med andre EU-lande.

... og stigende geografisk mobilitet

Sidst i afsnittet undersøger vi den geografiske mobilitet, som fortæller om, i hvilken grad arbejdstagere er villige til at bevæge sig geografisk for at varetage et job. Det er vigtigt ift. at undgå regionale flaskehalse, og sikre at arbejdskraften kommer derhen, hvor den er mest produktiv. Vi viser, at den geografiske mobilitet er stigende, da den gennemsnitlige afstand til arbejde er stigende og flere og flere arbejder i en anden kommune end den de bor i.

Lønmodtagere med nyt job som mål for dynamik

2.2.1 Arbejdsmarkedsdynamikken i Danmark

Som mål for dynamikken på arbejdsmarkedet bruger vi andelen af lønmodtagere, som har fået nyt job inden for det seneste år. Dette mål anvendes ofte når man undersøger arbejdsmarkedsdynamikken.⁷ Det fanger både den dynamik, der ligger i, at medarbejdere skifter job i forbindelse med, at nogle virksomheder opskaleres og andre nedskaleres, samtidig med at det fanger tilpasninger, hvor virksomheder med uændret samlet størrelse hyrer nogle medarbejdere, men mister andre. I opgørelsen skelner vi mellem personer, der skifter fra et job til et andet og personer, der ikke var i beskæftigelse forud for ansættelsen, da det udgør forskellige dynamikker og påvirkes forskelligt af konjunkturerne.

Andelen af jobskifter er ret stabil

Set over hele perioden 1986-2018 har andelen af lønmodtagere, der er startet i et nyt job i løbet af det seneste år, været relativt stabil på et niveau omkring 24-26 pct., jf. figur 2.3. I perioden 2003-2007, umiddelbart op til finanskrisen, steg andelen kraftigt fra godt 24 til 31 pct., hvorefter den faldt til 22 pct. i forbindelse med finanskrisen. I de senere år er andelen igen steget til ca. 25 pct.

Opdeling efter tidligere arbejdsmarkedsstatus

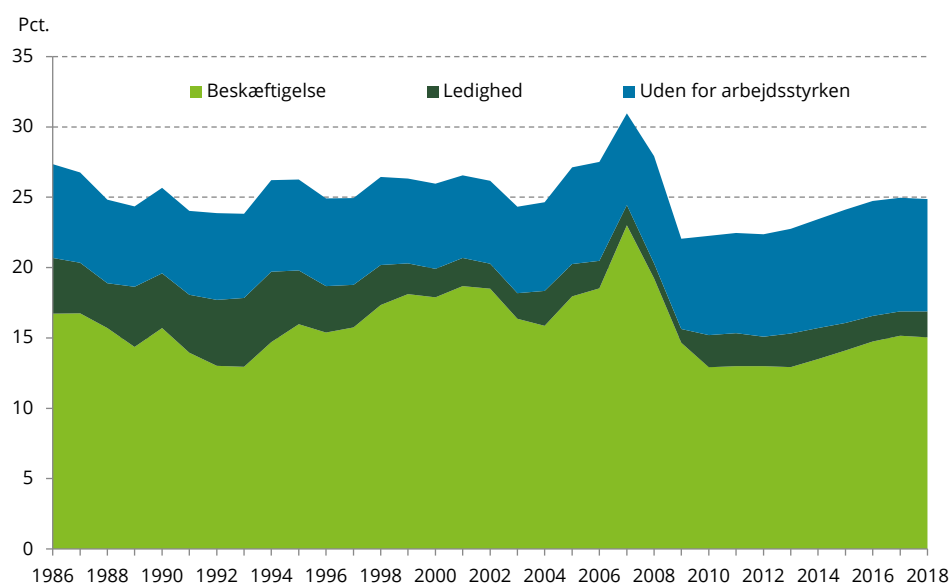
Næsten samme udvikling ses, hvis man alene betragter andelen, der kommer fra anden beskæftigelse, selvom den ikke helt vender tilbage til normalniveauet efter finanskrisen. Andelen af skift fra ledighed til job faldt jævnt i løbet af halvfemserne, hvilket sandsynligvis hænger sammen med det kraftige fald i ledigheden i den periode. Under finanskrisen steg andelen, der kommer fra ledighed igen. Andelen i 2018 er dog mindre end 2 pct. mod 4-5 pct. i starten af halvfemserne. Andelen, der tidligere var uden for arbejdsstyrken, er steget svagt gennem perioden.

⁵ Jf. Decker m.fl. (2016). Et dynamisk arbejdsmarked betyder også, at arbejdstagere løbende kan finde job, der i højere grad matcher deres kvalifikationer. Endelig kan høj dynamik sikre vidensspredning mellem virksomheder.

⁶ Jf. Kreiner m.fl. (2015).

⁷ Se fx Finansministeriet (2021), Azzopardi m.fl. (2020) og DJØF (2020).

Figur 2.3 Andel af lønmodtagere med nyt job inden for det seneste år fordelt på tidligere beskæftigelsessituation, 1986-2018



Anm.: Jobskifter er her defineret ved, at man arbejder i en ny virksomhed sammenlignet med året før. Dermed inkluderer vi ikke interne jobskifter.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Højere dynamik end andre EU-lande

Sammenlignet med andre lande er arbejdsmarkedsdynamikken i Danmark høj.⁸ Danmark ligger sammen med USA klart over EU-gennemsnittet, som stort set har været uændret de seneste 20 år, jf. figur 2.4. Enkelte lande, som fx Sverige, har dog oplevet en kraftig stigning i dynamikken i denne periode og er i 2020 ca. på niveau med Danmark.

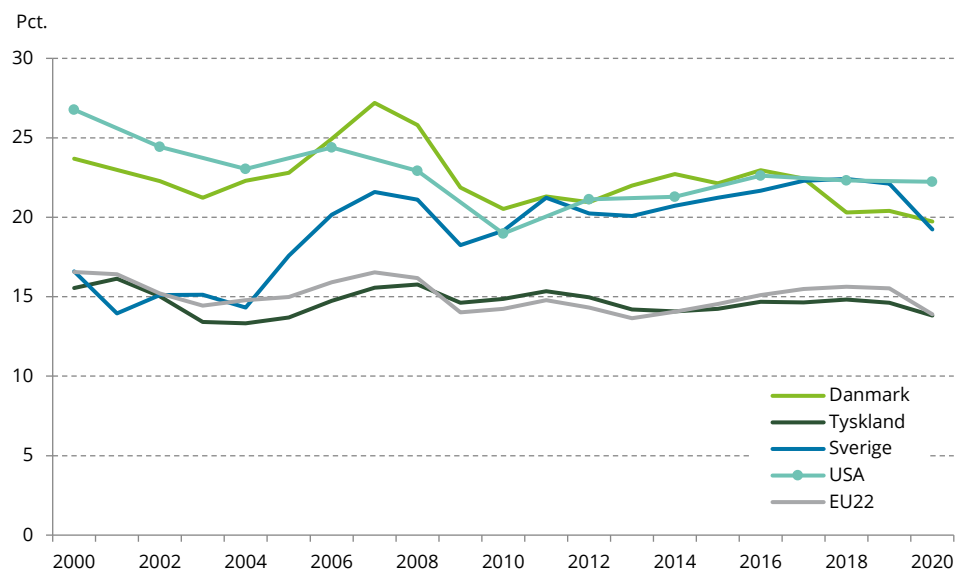
Aldrende arbejdsstyrke trækker mod lavere dynamik

Et studie fra OECD har undersøgt, hvad der forårsager faldet i den amerikanske arbejdsmarkedsdynamik i 00'erne og konkluderer, at det i høj grad er drevet af, at ældre, som generelt er mindre mobile end unge, kom til at udgøre en større andel af beskæftigelsen.⁹ De peger også på, at øget regulering på arbejdsmarkedet, fx ved indførelse af krav om licens for at arbejde i bestemte erhverv, har bidraget negativt. Vi forventer, at en større andel af ældre i arbejdsstyrken har samme effekt i Danmark, men at andre faktorer har trukket i den modsatte retning.

⁸ I de internationale data kan vi ikke opdele udviklingen på tidligere beskæftigelsessituation og datagrundlaget er ikke fuldstændigt sammenligneligt med det, der er præsenteret ovenfor.

⁹ Se Azzopardi m.fl. (2020).

Figur 2.4 Andel af lønmodtagere med nyt job inden for det seneste år, 2000-2020



Anm.: En lønmodtager med nyt job inden for det seneste år er opgjort som personer med anciennitet på under 12 måneder på opførelsesstidspunktet hos sin nuværende arbejdsgiver. Data for USA er kun tilgængelig for hvert andet år. Mærker på kurven indikerer år, hvor data er tilgængelig.

Kilde: OECD, Labor Force Survey – Employment by job tenure intervals.

2.2.2 Jobbene skabes i de mest produktive virksomheder

Dynamik på arbejdsmarkedet og produktivitet

Et centralt spørgsmål er, hvorvidt den observerede dynamik rent faktisk bidrager til at omfordele arbejdskraften effektivt. For at undersøge det, ser vi på jobskabelsen og jobnedlæggelsen som andel af lønmodtagerbeskæftigelsen. Jobskabelse og jobnedlæggelse er et alternativt mål for dynamikken på arbejdsmarkedet. Den fanger ikke den del af arbejdsmarkedsdynamikken, som optimerer medarbejdersammensætningen uden at ændre virksomhedsstørrelsen, men omvendt kan vi i højere grad se, om dynamikken leder til en nettoforskydning af ressourcer på tværs af virksomheder.

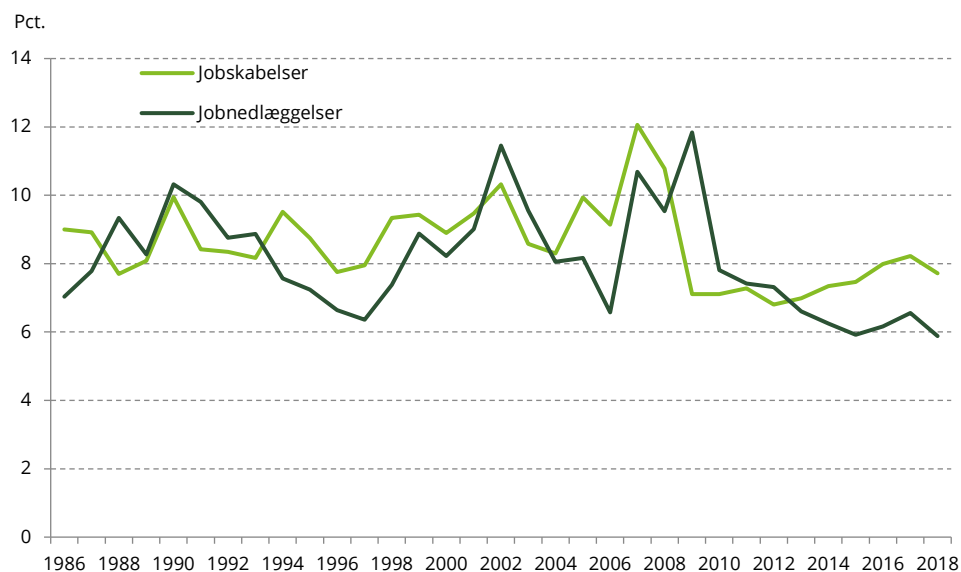
Definition af jobskabelse og jobnedlæggelse

Vi definerer det som jobskabelse, hvis en virksomhed har flere ansatte end året før. Tilsvarende definerer vi det som jobnedlæggelse, hvis en virksomhed har færre ansatte end året før. Den samlede ændring i antallet af medarbejdere for virksomheder med jobskabelse udgør den samlede jobskabelse i Danmark, mens den samlede ændring i antallet af medarbejdere for virksomheder med jobnedlæggelser udgør den samlede jobnedlæggelse i Danmark. Antallet af jobskabelser fratrukket antallet af jobnedlæggelser udgør nettojobskabelsen.

Udvikling i jobskabelse er konsistent med udvikling i jobskifter

Udviklingen i jobskabelser som andel af lønmodtagerbeskæftigelsen ligner udviklingen i jobskifter, jf. figur 2.5. Op til finanskrisen stiger jobskabelsen kraftigt fra 7,5 pct. i 2004 til ca. 11 pct. i 2007, hvorefter den falder kraftigt under finanskrisen til 6,4 pct. i 2009. Efterfølgende har jobskabelserne langsomt bevæget sig tilbage mod niveauet i starten af 00'erne. Jobnedlæggelser målt som andel af lønmodtagere toppede først i 2010, men er siden faldet til det laveste niveau i hele opgørelsesperioden.

Figur 2.5 Jobskabelse og jobnedlæggelse som andel af lønmodtagerbeskæftigelsen, 1986-2018



Anm.: Der er brud i data mellem 2007 og 2008, hvor RAS-populationen fra 2008 udgøres af personer med bopæl i Danmark ultimo november i året, mens populationen før 2008 udgøres af personer med bopæl i Danmark d. 1. januar året efter.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

De produktive i industrien skaber flest job

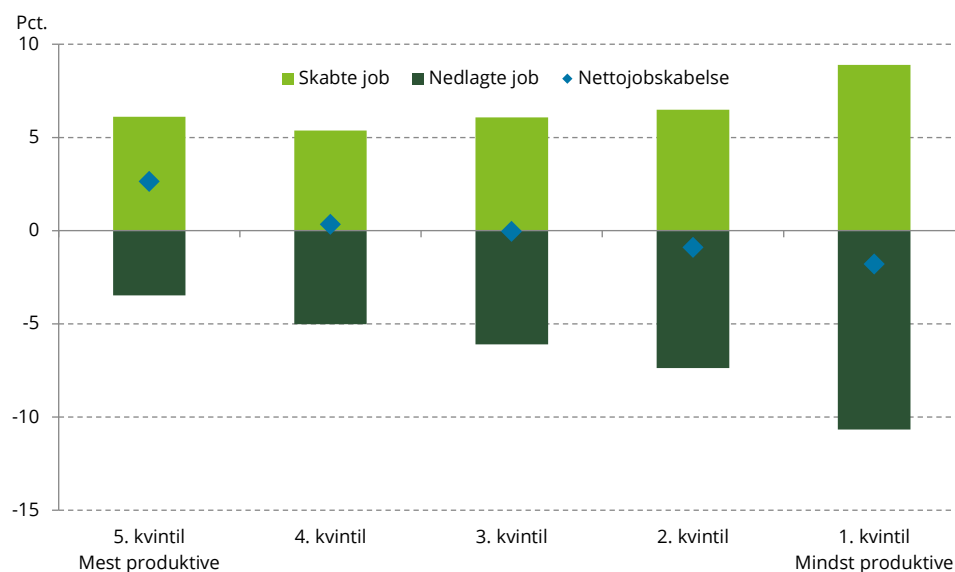
Det er muligt at opgøre udviklingen i jobskabelse og jobnedlæggelse fordelt på, hvor virksomhederne er placeret i produktivtfordelingen. Set over perioden 2002-2018 er den gennemsnitlige nettojobskabelse i industrien størst blandt de mest produktive virksomheder, jf. figur 2.6. Her udgør nettojobskabelsen i gennemsnit 2,6 pct. af beskæftigelsen. Modsat er nettojobskabelsen negativ for de mindst produktive virksomheder, hvor den udgør -1,8 pct. af beskæftigelsen. Det tyder på, at kreativ destruktion virker i industrien.

Modsat i serviceerhvervene

I baggrundsnotatet viser vi, at det for serviceerhvervene omvendt er i de mindst produktive virksomheder, at nettojobskabelsen er størst.¹⁰ Det skyldes hovedsageligt, at nystartede virksomheder udgør en markant større andel i serviceerhvervene, og at disse virksomheder er kendetegnet ved lav produktivitet og høj jobskabelse. Frasorterer man nye virksomheder ligner det i højere grad udviklingen i industrien. Det er dog vigtigt at understrege, at nye virksomheder er en vigtig kilde til dynamik, og det ikke er problematisk, at der er en høj nettojobskabelse i denne gruppe.

¹⁰ Jf. Sørensen og Terreni (2021).

Figur 2.6 Nettojobskabelse og virksomhedsproduktivitet i industrien, 2002-2018



Anm.: Figuren viser de gennemsnitlige antal skabte og nedlagte job som andel af lønmodtagerbeskæftigelsen i industrien i perioden 2002-2018 opdelt efter, hvor virksomhederne, der hhv. skaber og nedlægger job, år for år er placeret i produktivitetfordelingen. 1. kvintil udgøres af industrivirksomhederne med den laveste produktivitet, som beskæftiger 20 pct. af den samlede beskæftigelse i industrien. Tilsvarende udgøres 5. kvintil af de mest produktive virksomheder, som ligeledes beskæftiger 20 pct. af den samlede beskæftigelse i industrien.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

2.2.3 Geografisk mobilitet

Geografisk mobilitet afhjælper flaskehalse

En særlig form for dynamik på arbejdsmarkedet handler om villigheden til at bevæge sig geografisk for at varetage et job. Dynamikken kan både komme til udtryk ved, at en person er villig til at flytte i forbindelse med jobskifte eller villig til at pendle længere til arbejde. Denne form for fleksibilitet kaldes ofte geografisk mobilitet. Geografisk mobilitet har betydning ift. at undgå regionale flaskehalse, reducere søgeledighed og sikre høj matchkvalitet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, så ressourcer allokeres effektivt.¹¹ Hvis der fx er en høj efterspørgsel efter håndværkere i Nordjylland, er det afgørende for økonomiens effektivitet, at håndværkere andre steder i landet er villige til at søge arbejde i Nordjylland og enten pendle eller flytte dertil.

Hvordan måler man geografisk mobilitet

Geografisk mobilitet er typisk forbundet med omkostninger for den enkelte fx i form af øgede transportomkostninger eller omkostninger i forbindelse med flytning.¹² Disse omkostninger, og dermed den geografiske mobilitet, afhænger både af personlige præferencer, jobtype, infrastruktur samt skatte- og socialpolitik.

Pendlingsafstand giver indblik i mobiliteten

Vi anvender pendlingstid og -afstand, samt hvorvidt man arbejder i en anden kommune end bopælskommunen som indikatorer for geografisk mobilitet. Man kan indvende, at øget pendlingsafstand ikke øger den geografiske mobilitet, hvis det skyldes mindsket tilbøjelighed til at flytte for at få arbejde. I et forsøg på at imødekomme denne bekymring sammenholder vi indikatorerne med andelen af personer i den arbejdsdygtige alder, som flytter til andre regioner.

I midten af feltet blandt EU-lande

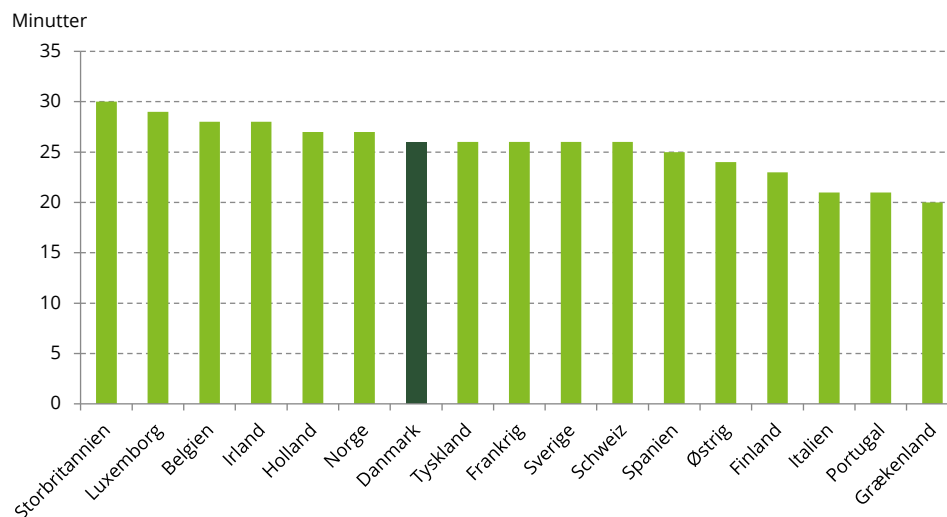
Den gennemsnitlige pendlingstid i Danmark ligger midt i feltet af vesteuropæiske lande på niveau med Norge, Tyskland, Frankrig og Sverige, jf. Figur 2.7. I internationale sammenligninger er det ikke muligt at få data for pendlingsafstand, og kommuner er ikke nødvendigvis sammenlignelige, hvorfor vi i stedet bruger en opgørelse over gennemsnitlige pendlingstider. I Danmark er den

¹¹ Jf. De Økonomiske Råd (2002).

¹² I nogle tilfælde vil der være en økonomisk gevinst ved at flytte, som kan overstige omkostningerne, men der kan stadig være sociale omkostninger ved at flytte.

gennemsnitlige pendlingstid 26 minutter, mens den i Storbritannien, hvor den er højest, er 30 minutter og 20 minutter i Grækenland, hvor den er lavest.

Figur 2.7 International sammenligning af gennemsnitlig pendlingstid, 2019



Anm.: Gennemsnitlig pendlingstid for beskæftigede i alderen 15-74 år. Pendlingstid er opgjort som tiden brugt på pendling til arbejde i det oftest benyttede køretøj. Hjemturen er ikke medregnet. Statistikken er kun tilgængelig for 2019.

Kilde: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser>, tabel LFSO_19PLWK28.

Indikatorer tyder på øget geografisk mobilitet

Over tid er det ikke muligt at opgøre den gennemsnitlige pendlingstid i Danmark. I stedet kan man se på den gennemsnitlige pendlingsafstand eller andelen, som arbejder i en anden kommune, end de bor i. Begge dele er steget jævnt over hele analyseperioden, jf. figur 2.8.a. Som det fremgår af figur 2.8.b er antallet af flytninger mellem regioner i forhold til antallet af beskæftigede steget i samme periode. Samlet set tegner det et billede af øget geografisk mobilitet.¹³

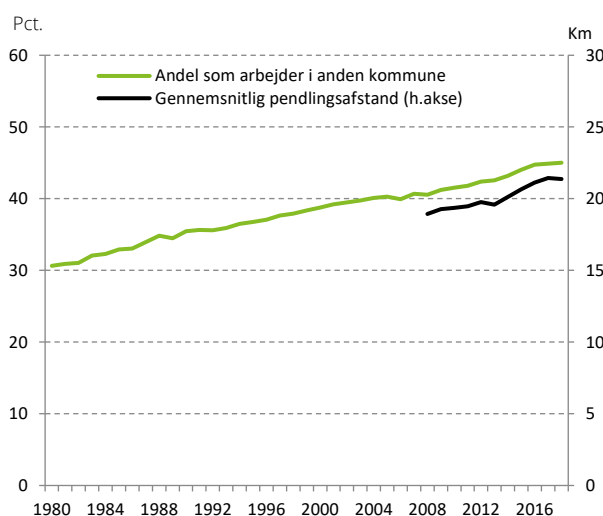
Ingen tegn på svækket dynamik i Danmark

Samlet set viser analysen, at der ikke er tegn på svækkelse af dynamikken på det danske arbejdsmarked. Danmark er stort set tilbage på niveauet før finanskrisen og har fortsat en meget høj dynamik sammenlignet med andre EU-lande. Samtidig er den geografiske mobilitet steget stort set uafbrudt siden midten af 80'erne.

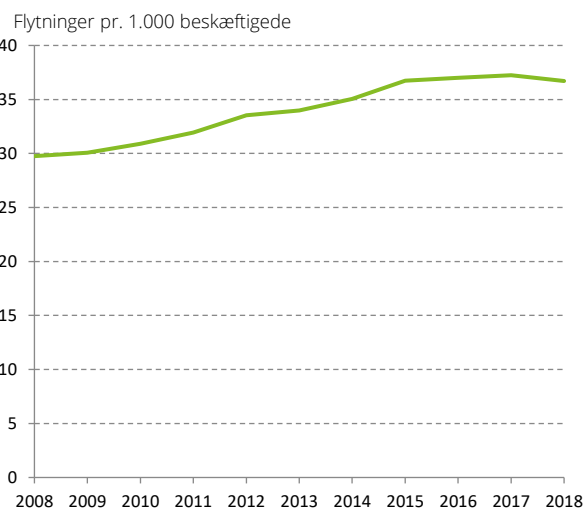
¹³ Danmarks Nationalbank (2016) finder et lignende billede, men ser på, i hvilken grad personer skifter arbejdssted ift. året før og opgør andelen, der skifter til et arbejdssted beliggende i en anden kommune.

Figur 2.8 Geografisk mobilitet og flytninger

Figur 2.8.a Geografisk mobilitet, 1980-2018



Figur 2.8.b Flytninger mellem regioner pr. 1.000 beskæftigede, 2008-2018



Anm.: Figur 2.8.a: Afstand til arbejdsplads er opgjort som den korteste afstand fra den beskæftigedes bopæl til arbejdssted.
Figur 2.8.b: Der ses på flytninger mellem regioner for alle danskere i alderen 20-59 år i forhold til beskæftigede i samme aldersgruppe.
Kilde: Figur 2.8.a: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.
Figur 2.8.b: Danmarks Statistik, tabel RAS300 og FLY55 og egne beregninger.

2.3 Flexicurity kan være under pres

Reformer har øget beskæftigelsen

Siden midten af 90'erne har Danmark gennemført en lang række af arbejdsmarkedsreformer, som fx Velfærdsforliget fra 2006, dagpengereformen fra 2010 og kontanthjælpsreformen fra 2013. De har bl.a. reduceret satserne og længden på en række overførselsindkomster og strammet adgangskravene for at modtage disse overførselsindkomster. Det har gradvist øget incitamentet til beskæftigelse og vil forbedre arbejdsudbuddet med op mod 250.000 personer i 2025.¹⁴ Reformerne har også bidraget til holdbarheden af de offentlige finanser.

... men har også reduceret forsikringsdækning

Arbejdsmarkedsreformerne indebærer samtidig en forringelse af sikkerhedsnettet for danskerne. Perioden, man kan modtage dagpenge i, er blevet væsentligt kortere, og genoptjeningskravet for at få nye dagpenge er strammet. Kontanthjælpssatserne er reduceret – særligt for personer under 30 år. Adgangskravene for at få førtidspension er i dag væsentligt strammere end før førtidspensionsreformen fra 2012. Derudover betyder aftalerne om afdæmpet regulering af overførselsindkomsterne, at satserne ikke fuldt ud følger udviklingen i det generelle lønniveau.

Kompensationsgraden måler ydelsesniveauet

Kompensationsgraden er en måde at opgøre ydelsesniveauet i overførselssystemet på. Kompensationsgraden i dagpengesystemet måler fx, hvor meget indkomsten som dagpengemodtager udgør af indkomsten som beskæftiget. Kompensationsgraden er velegnet til at sammenligne ydelsesniveauet på tværs af grupper og over tid.¹⁵ I dette afsnit opgør vi bruttokompensationsgraden, der tager udgangspunkt i indkomsten før skat, og som er lettere at sammenligne over længere tidsperioder. Bruttokompensationsgraden tager dog ikke højde for samspillet med skattesystemet og pensionssystemet.

¹⁴ Jf. Finansministeriet (2018).

¹⁵ Dagpengekommissionen (2015).

Høj kompensation til personer med lav indkomst

Dagpengesystemet i Danmark er kendetegnet ved en høj kompensationsgrad på 90 pct. indtil, man når den maksimale dagpengesats. Det betyder, at personer med lave lønindkomster får en relativt høj kompensationsgrad, mens personer med høje lønindkomster får en lavere kompensationsgrad. Den maksimale dagpengesats i Danmark er lidt højere end i Sverige, men væsentligt lavere end i Norge og Holland. Længden af dagpengeperioden i Danmark ligger i den høje ende.¹⁶

Industriarbejdere er en interessant gruppe

Kompensationsgraden og forsikringselementet i dagpengesystemet er mest relevant for personer med kort opsigelsesvarsel. Industriarbejdere har typisk kortere opsigelsesvarsel end funktionæransatte. Derudover ændrer sammensætningen af forskellige typer arbejdskraft sig over tid på arbejdsmarkedet. Det er derfor relevant at se på en fast defineret gruppe. Derfor ser vi på bruttokompensationsgraden for industriarbejdere.

Faldende kompensationsgrad for industriarbejdere

Bruttokompensationsgraden for en gennemsnitlig industriarbejder er faldet fra over 60 pct. i 1980 til mindre end 45 pct. i 2020, jf. figur 2.9. Hvis vi kun ser på de seneste 20 år, er kompensationsgraden faldet med godt fem pct.-point. Størrelsen af faldet afhænger dog af, om man indregner eller fraregner lønmodtagernes pensionsopsparing, om man ser på netto- eller bruttokompensationsgraden, samt hvilken datakilde man bruger.¹⁷ Forskellene i kompensationsgraden er også vokset, da de lavest lønnede fortsat får en kompensation på 90 pct., mens kompensationsgraden har været faldende for højere lønnede.

Mindreregulering af overførsler og højere lønstigning i industri

Faldet i kompensationsgraden hænger bl.a. sammen med, at den maksimale dagpengesats ikke følger lønudviklingen. Det skyldes politiske aftaler, hvor man har valgt at lade en række overførselsindkomster stige med mindre end lønstigningstakten.¹⁸ En anden forklaring er, at lønstigningen i industrien har været større end den gennemsnitlige lønstigning i den private sektor siden 2008.¹⁹

Figur 2.9 Bruttokompensationsgraden for en industriarbejder, 1980-2020



Anm.: Kurven viser bruttokompensationsgraden for en industriarbejder baseret på ADAM-modellens databank. Den er opgjort som ydelsen for en gennemsnitlig dagpengemodtager inkl. atp-bidrag, og før obligatorisk pensionsopsparing ift. bruttolønnen, for en beskæftiget i industrien fratrukket arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsmarkedsbidraget fratrækkes, fordi man ikke skal betale arbejdsmarkedsbidrag af dagpenge.

Kilde: ADAMs databank og egne beregninger.

¹⁶ Dagpengekommissionen (2015).

¹⁷ Fx fandt Dagpengekommissionen ikke et fald i kompensationsgraden fra 1994 til 2012 på trods af satsreguleringens mindre end fulde kompensation i samme periode. Det skyldtes, at kommissionen ekskluderede pensionsopsparing fra opgørelsen, og at der indgik forskellige virksomheder fra år til år i dens datagrundlag, hvilket kan give udsving i løniveaue, jf. Dagpengekommissionen (2015).

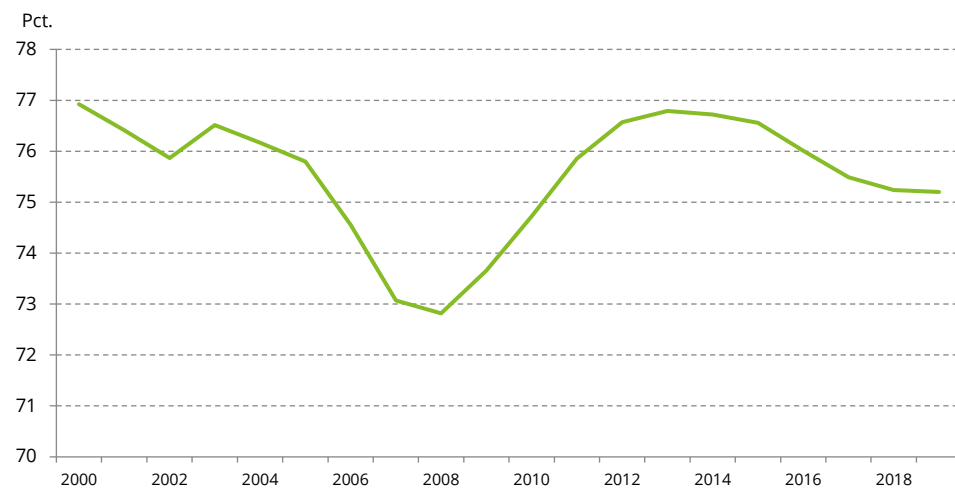
¹⁸ I 1990 vedtog man første gang lov om satsreguleringsprocent og i skatteaftalen fra 2012 vedtog man afdæmpet regulering af overførselsindkomster for perioden 2016-2023.

¹⁹ Statistikbanken.dk, tabel ILON2.

Fald påvirker ikke
forsikringsgraden i
større udstrækning

Den faldende kompensationsgrad har kun i begrænset omfang sat sig i en faldende forsikringsgrad. Andelen af arbejdsstyrken, som er medlem af en a-kasse, stiger i perioder med lavkonjunktur og falder i perioder med højkonjunktur, jf. figur 2.10. Der er dog en svag tendens til, at andelen, som er medlem af en a-kasse, er faldet i løbet af de seneste 20 år.

Figur 2.10 Andelen af arbejdsstyrken, som er medlem af en a-kasse, 2000-2019



Anm.: Andelen er beregnet som det gennemsnitlige antal forsikringsaktive i a-kasserne i løbet af året divideret med RAS-arbejdsstyrken for 16-66-årige i samme år.

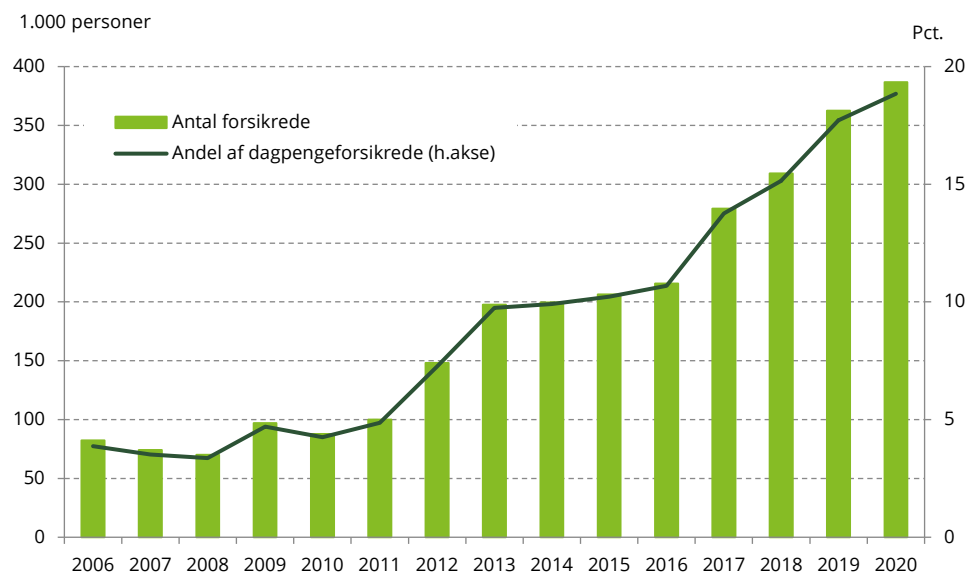
Kilde: www.statistikbanken.dk, tabel RAS301, RAS3, AUA01 og egne beregninger.

Stor stigning i
omfanget af private
lønforsikringer

I løbet af de seneste 10 år har der været en kraftig stigning i omfanget af private lønforsikringer, jf. figur 2.11. Det tolkes af mange, især af fagbevægelsen, som en reaktion på den faldende kompensationsgrad i dagpengesystemet.²⁰ Det viser også en betalingsvillighed for yderligere lønsikring, som peger på, at det almene system ikke længere giver tilstrækkelig forsikring for mange beskæftigede. Stort set alle private lønforsikringer er tillæggsforsikringer, som forudsætter medlemskab af en a-kasse, og stigningen de seneste år har især været drevet af flere gruppebaserede forsikringer.

²⁰ Se fx <https://jyllands-posten.dk/debat/breve/ECE11826192/dagpengesystemet-kan-blive-kvalt-af-privatloeforsikringer-og-politisk-pligtforsoemmelse/>.

Figur 2.11 Omfanget af private lønforsikringer, 2006-2020



Anm.: Antal private arbejdsløshedsforsikringer er opgjort som det samlede antal arbejdsløshedsforsikrede, Forsikring og Pension har kendskab til. Det samlede antal dagpengeforsikrede er opgjort som antallet af afregnede medlemsbidrag for dagpengeforsikrede i a-kasserne pr. 1. januar i hvert år.

Kilde: Forsikring og Pension. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Opsamling: Stadig høj, men svagt aftagende opbakning

Vi kan endnu ikke se en alarmerende udvikling, hvor danskerne i stor stil vender dagpengesystemet ryggen. Der er dog små tegn på svagt faldende opbakning til dagpengesystemet, og samtidig er der en stor stigning i omfanget af private tillægsforsikringer. En fortsat reduktion af kompensationsgraden kan muligvis true opbakningen til systemet fremadrettet. Det kan pege på et behov for at styrke forsikringsdækningen i dagpengesystemet for ikke at sætte den høje fleksibilitet på det danske arbejdsmarked over styr.

Afdæmpet regulering kan ikke fortsætte uendeligt

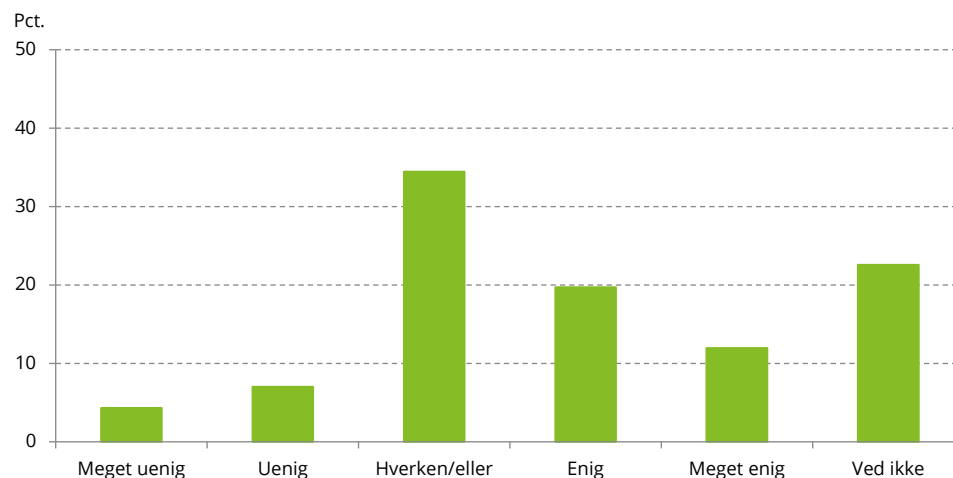
Den faldende kompensationsgrad de seneste år afspejler den afdæmpede regulering af overførselsindkomsterne, som gælder i perioden 2016-2023, og var en del af skatteaftalen fra 2012. Den afdæmpede regulering betyder fx, at den maksimale dagpengesats ikke stiger i samme takt som lønniveauet. Selvom der er tale om små forskelle år for år, har det over længere tidsperioder stor betydning for kompensationsgraden. Hvis man fortsætter den afdæmpede regulering af dagpenge, vil man på et tidspunkt nå dertil, hvor forsikringselementet i dagpengesystemet ikke længere er attraktivt for mange lønmodtagere.

Ringere dækning kan føre til krav om mindre fleksibilitet

Hvis lønmodtagerne har en opfattelse af, at sikkerhedsnettet ikke samler dem op ved ledighed, kan det få lønmodtagerne til at kræve mere sikkerhed i ansættelsen, hvilket vil skade dynamikken på arbejdsmarkedet. Det er svært at opgøre, om det faktisk er tilfældet. Vi kan dog se, at 32 pct. af danskerne lægger mere vægt på deres opsigelsesvarsel i dag end tidligere pga. udviklingen i dagpengesatsen, jf. figur 2.12. I overenskomstforhandlingerne i 2007 og 2009 rejste flere fagforeninger krav om sociale kapitler i overenskomsterne, som kunne kompensere for tabet af sikkerhed i dagpengesystemet og resulterede blandt andet i en aftale om fratrædelsespakker.²¹

²¹ Jørgensen og Klindt (2018) og Høgedahl (2020).

Figur 2.12 Personer, som lægger større vægt på længden af deres opsigelsesvarsel end tidligere pga. udviklingen i dagpengesystemet



Anm.: Respondenterne har besvaret spørgsmålet: "Hvor enig er du i følgende udsagn: Udviklingen i dagpengesatsen de seneste år har betydet, at jeg i dag lægger større vægt på længden af mit opsigelsesvarsel end tidligere?" Baseret på 2082 respondenter.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Kraka-Deloitte samt egne beregninger.

2.3.1 Forbedring af forsikringsdækningen i dagpengesystemet

Forslag om højere dagpenge de første tre måneder

Regeringen foreslår, som en del af reformpakken "Danmark kan mere I" at øge dagpengesatsen med op til 5.000 kr. om måneden de første tre måneder af ledighedsperioden. For at få den midlertidigt højere dagpengesats skal man have været i beskæftigelse i to ud af de seneste tre år og have fire års sammenhængende medlemskab af en a-kasse op til ledighedsperioden.²²

Det kan styrke forsikringselementet

En sådan ordning kan styrke forsikringselementet i dagpengesystemet for personer med en stærk beskæftigelsehistorik. Personer med en meget høj beskæftigelsesgrad har et mindre incitament til at være medlem af en a-kasse, da den forventede værdi af medlemskabet er lav. Forslaget kan dermed potentielt øge opbakningen til dagpengesystemet.

Tre måneder er en passende længde

Perioden med forhøjet dagpengesats er i forslaget tre måneder, hvilket er en passende længde, da mange finder job inden for de første tre til fire måneder og flugter også med et lignende forslag fra De Økonomiske Råd.²³

Beskæftigelseskrav kan strammes for mere målretning

Man kunne dog overveje at stramme beskæftigelseskravet yderligere, fx til 2 år og 9 måneder ud af de seneste 3 år. Dermed kan man målrette ordningen yderligere mod de personer, som har det mindste incitament til at være medlem af en a-kasse, nedbringe udgifterne og samtidig styrke forsikringselementet i ordningen. Der ligger her en vigtig afvejning: Jo strammere man gør kravet om forudgående beskæftigelse for at opnå forhøjede dagpenge, jo mere kan man for den samme offentlige udgift hæve dagpengeloftet i den midlertidige periode.

Overvej modregning af opsigelsesperiode

Man bør også overveje at modregne opsigelsesperioden fra den periode, hvor man har mulighed for at modtage en højere dagpengesats. Det vil målrette ordningen yderligere mod personer med korte opsigelsesvarsler, som er dem, der har det største behov for indkomstsikring i tilfælde af ledighed. Desuden giver det et modincitament til lange opsigelsesvarsler og kan dermed medvirke til at bevare fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked.

2.3.2 Platformsøkonomi

Digitale muligheder ændrer rammerne

Den øgede digitalisering og fremvæksten af platformsvirksomheder kan ændre rammerne for den danske arbejdsmarkedsmodel. Platformsvirksomheder er virksomheder, som har en digital platform, hvor købere og sælgere mødes. Som eksempler kan nævnes Wolt, Hilfr, Worksome og Uber.

²² Regeringen (2021).

²³ De Økonomiske Råd (2014).

Omfanget af platformøkonomi er svært at opgøre	Det er svært at opgøre omfanget af platformøkonomien i Danmark og i andre lande pga. manglende data. En survey blandt 14 EU-lande viser dog, at 10 pct. af arbejdstagerne har taget arbejde via en platform og 2 pct. har tjent mere end halvdelen af deres indkomst fra arbejde via platforme. ²⁴ En dansk survey peger på, at 2 pct. af danskerne har tjent penge via en digital platform. ²⁵
Platformøkonomi giver nye muligheder	Platformøkonomi sænker transaktionsomkostningerne for en given handel, da forbrugere og udbydere af arbejdskraft nemt kan finde og komme i kontakt med hinanden. Forbrugeren har adgang til et mere varieret udbud, og arbejdstagerne kan muligvis udnytte stordriftsfordele ved at have efterspørgslen samlet ét sted. For den enkelte arbejder i platformøkonomien er der også større frihed til at tilrettelægge arbejde og fritid efter eget ønske eller ligefrem at tage pauser fra arbejdet i længere perioder.
... men skaber også nye udfordringer	Platformøkonomien kan dog også true nogle af arbejdstagernes normale rettigheder. Arbejdsterne på platformene er sjældent underlagt et reelt ansættelsesforhold og arbejder under løse ansættelser med ringere beskyttelse og en svingende indtjening. Arbejdstagerne vil typisk ikke være underlagt en overenskomst og vil derfor heller ikke have basale medarbejderrettigheder som sygedagpenge, betalt ferie, barsel og pension. ²⁶
Platforme bruges primært som supplement i Norden	En dansk survey finder, at flertallet af danskere på platformene har beskæftigelse ved siden af platformarbejdet, og at indtægterne fra platformarbejdet er relativt små, så de primært fungerer som et supplement til husstandens indkomst. ²⁷ Så længe arbejde via de digitale platforme udgør et supplement, kan det ikke grundlæggende true arbejdstagernes rettigheder. Analyser af platformøkonomien i Norden viser samme billede som i Danmark. ²⁸ I USA er der langt flere personer, hvor indkomst fra platformen udgør en stor indkomstkilde for platformarbejderne. ²⁹
Omfanget vokser måske	Selvom platformøkonomien ikke umiddelbart truer arbejdstagernes rettigheder, fordi arbejde på platformene primært er supplerende beskæftigelse, så kan det hurtigt ændre sig. I løbet af de seneste år er der etableret flere og flere danskejede platforme, og antallet af brugere og udbydere på platformene er ligeledes vokset. ³⁰ Dog finder den tidligere omtalte danske survey, at omfanget af platformøkonomien målt efter hvor mange danskere, der har tjent penge via en digital platform, ligger stabilt fra 2017 til 2019 i Danmark.
Politisk opmærksomhed på platforme	Regeringen foreslår, som en del af reformpakken "Danmark kan mere I", at man nedsætter et råd bestående af arbejdsmarkedets parter, der skal rådgive regeringen om bl.a. regulering af platformøkonomien og atypisk beskæftigelse, herunder freelancere.
Høj organisationsgrad legitimerer modellen	<p>2.3.3 Faldende organisationsgrad</p> <p>Organisationsgraden måler andelen af beskæftigede, som er medlem af en fagforening. Den danske model legitimeres ved den høje organisationsgrad hos arbejderne og arbejdsgiverne. De forhandlede overenskomster kan kun berettiges og håndhæves, hvis de dannes ud fra repræsentation af en væsentlig andel af de arbejdstagere og -givere, som aftalen vedrører.</p>
Faldende organisationsgrad blandt arbejdstagere	En potentiel udfordring for den danske model er, at organisationsgraden på arbejdstagersiden er faldende. Organisationsgraden har været faldende fra et højdepunkt på 79 pct. i 1994 til 67 pct. i 2019, jf. figur 2.13. Derudover har de politisk uafhængige fagforeninger, som stort set ikke indgår overenskomster, en voksende andel af medlemstallet. Det kan udfordre fagforeningernes legitimitet ift. at indgå kollektive aftaler.
Det er et problem for arbejdstagerne	I udgangspunktet er den faldende organisationsgrad primært et problem for arbejdstagerne, der med en lavere tilslutning til fagbevægelsen vil stå svækket ved forhandlingsbordet. Konflikttrusler

²⁴ Europa-Parlamentet (2020).

²⁵ Ilsøe og Larsen (2021).

²⁶ Erhvervsministeriet (2017) og Europa-Parlamentet (2020).

²⁷ Ilsøe og Larsen (2021).

²⁸ Jesnes og Oppegaard (2020).

²⁹ Schor m.fl. (2020).

³⁰ Disruptionrådet (2018).

og andre pressionsmidler vil miste troværdighed, mens fagforeningerne også svækkes rent økonomisk gennem lavere kontingentindtægter. Det kan betyde ringere løn- og arbejdsvilkår for lønmodtagerne.³¹

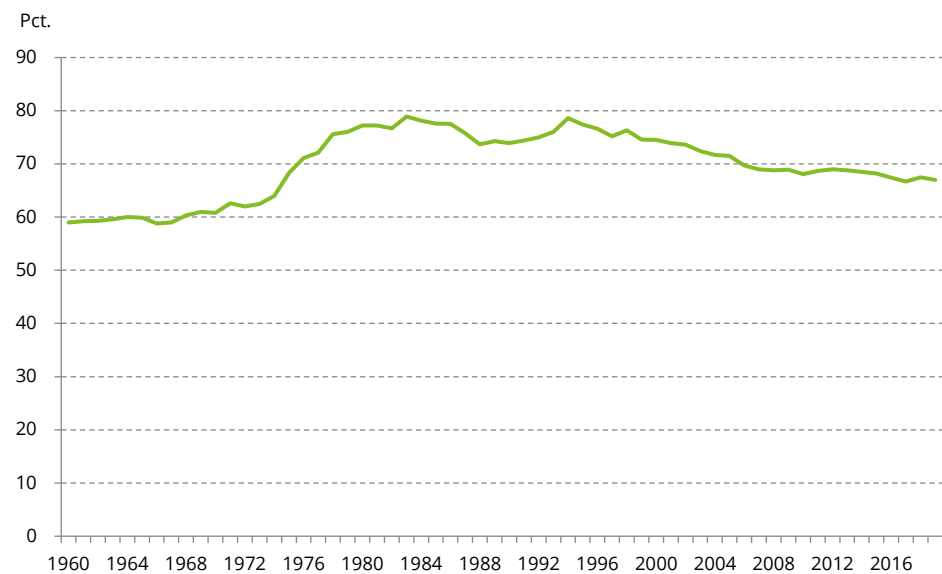
... og måske også for fleksibiliteten

Samtidigt kan den lave organisationsgrad medføre et behov for stærkere centralisering og mere omfattende politisk regulering ifm. overenskomstdækningen, som man ser det i andre europæiske lande. Dette vil svække fleksibiliteten og den selvregulering, der ellers er kendetegnende for den danske model.

Unge, indvandrere og kortuddannede er uden for fagforening

En analyse fra LO viser, at det især er unge, personer med kort uddannelse og indvandrere og efterkommere, som ikke er medlem af en fagforening. For fagforeningerne kan udenlandsk arbejdskraft være sværere at organisere bl.a. pga. sprog- eller kulturbarrierer.

Figur 2.13 Andelen af beskæftigede, som er medlem af en fagforening, 1960-2019



Kilde: Stats.OECD.org, tabel Trade Union Dataset.

2.4 Faldende vækstbidrag fra omstilling i dansk økonomi

Produktivitetsvækst kan opstå inden for brancherne

Hvis en økonomi skal blive mere produktiv, så tænker man traditionelt på udvikling af ny teknologi, mere effektive produktionsgange og en bedre uddannet arbejdsstyrke. Dermed kan virksomhederne blive mere produktive og skabe produktivitetsvækst inden for en branche.

... og fra omstilling mellem brancher

En økonomi kan også blive mere produktiv ved en mere effektiv fordeling af produktionsressourcer mellem brancher. Økonomien udsættes hele tiden for nye påvirkninger, udefra såvel som indefra, hvorved nogle virksomheder bliver mindre produktive og andre mere. Jo hurtigere økonomien evner at flytte produktionsressourcer som arbejdskraft og kapital, fra mindre til mere produktive virksomheder og brancher, jo mere produktiv bliver økonomien som helhed. Dette vækstbidrag fra omstilling mellem brancher afhænger bl.a. af, hvor fleksible og effektive markederne for arbejdskraft og kapital er, samt hvor stort potentialet ved en mere effektiv fordeling af produktionsressourcer er.

Vi analyserer vækstbidrag fra omstilling

I dette afsnit analyserer vi udviklingen i Danmarks vækstbidrag fra omstilling af produktionsressourcer mellem brancher over tid. Vi sammenligner det danske vækstbidrag med vækstbidragene

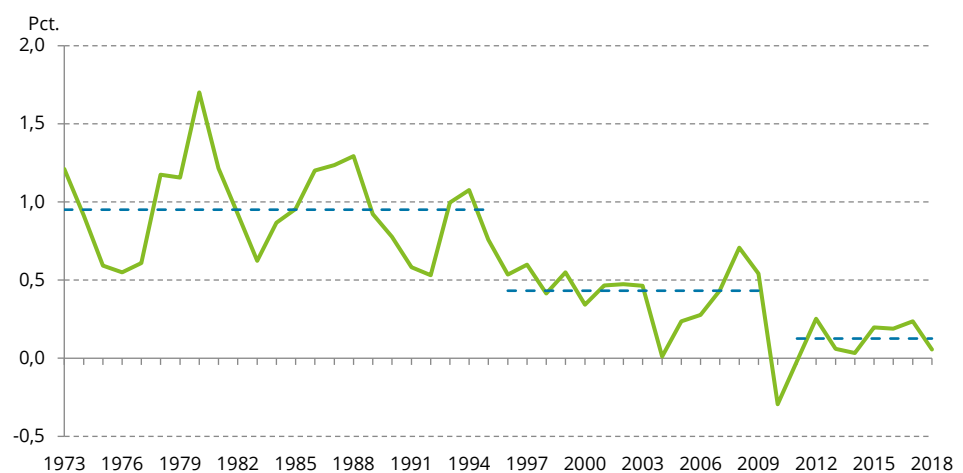
³¹ Arnholtz og Navrbjerg (2021).

i en række andre vesteuropæiske lande. Vi analyserer omstillingsbidraget på baggrund af OECD's STAN-database. Vi fokuserer på omstillingen mellem brancher for at sikre sammenlignelighed på tværs af lande. Dermed ser vi bort fra produktivitetsvækst i de enkelte virksomheder og omstilling mellem brancher på et finere niveau og mellem virksomheder i den samme branche.³² Størrelsen af vækstbidraget fra omstilling mellem brancher afhænger af, hvilken brancheinddeling man anvender. I denne analyse anvender vi en inddeling med 19 brancher for alle lande og i alle år, for at sikre bedst mulig sammenlignelighed. Resultaterne er dog stort set uændrede, hvis vi i stedet anvender 35 brancher.³³

Omstillingsbidraget til dansk vækst er kraftigt aftagende

Danmarks vækstbidrag fra omstilling mellem brancher har været kraftigt aftagende i løbet af de seneste 25 år. Det årlige vækstbidrag fra omstilling var omkring 1 pct. frem til midten af 90'erne, hvorefter det faldt til omkring 0,5 pct. Siden 2010 har det udgjort mindre end 0,2 pct., jf. figur 2.14.

Figur 2.14 Danmarks vækstbidrag fra omstilling mellem brancher, 1971-2019



Anm.: Figuren viser vækstbidraget fra reallokering af arbejdskraft og kapital mellem brancher. Brancheinddelingen indeholder 19 brancher. De stiplede blå linjer angiver gennemsnit for perioderne 1973-1995, 1996-2009 og 2010-2018.

Kilde: OECD STAN database 2020 edition og egne beregninger.

Omstilling fylder mindre i den samlede vækst

Betydningen af omstillingen mellem brancher er også faldet betydeligt ift. den samlede vækst i økonomien siden 2010, jf. tabel 2.1. Det er værd at bemærke, at det lavere bidrag fra omstilling mellem brancher i 10'erne ikke modsvarer af, at væksten inden for brancher er større end den var i 70'erne, 80'erne og 90'erne.

Tabel 2.1 Danmarks gennemsnitlige årlige vækstbidrag fra totalfaktorproduktivitet (TFP)

	Samlet TFP-vækst	Bidrag fra vækst inden for brancher	Bidrag fra omstilling ml. brancher
	----- Pct. -----		
1970-1979	3,6	2,9	0,7
1980-1989	2,6	1,5	1,1
1990-1999	1,9	1,2	0,7
2000-2009	0,8	0,4	0,4
2010-2018	1,5	1,4	0,1
1970-2018	2,0	1,4	0,6

Kilde: OECD STAN database 2020 edition og egne beregninger.

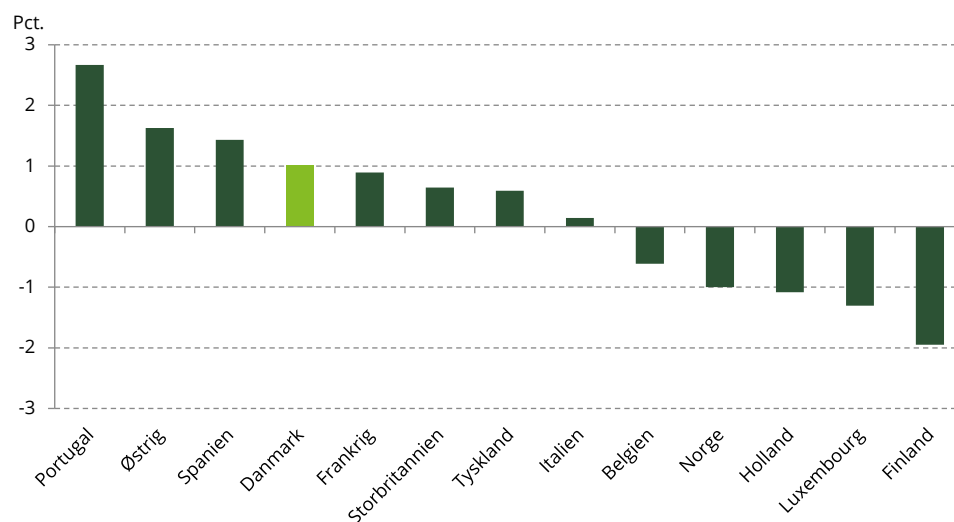
³² Rapportafsnittet er baseret på Jørgensen og Egelund-Müller (2021), som indeholder flere resultater og en detaljeret beskrivelse af metoden.

³³ Jørgensen og Egelund-Müller (2021).

Danmark i den bedste tredjedel siden 2010

Det danske vækstbidrag fra omstilling mellem brancher er relativt højt sammenlignet med andre lande. Hvis vi ser på udviklingen siden 2010, hvor det danske vækstbidrag har været markant lavere end tidligere, ligger Danmark i den høje ende sammenlignet med de øvrige gamle EU-lande, jf. figur 2.15. Det danske vækstbidrag er større end for mange af de lande, som vi normalt sammenligner Danmark med, som fx Tyskland, Norge, Holland og Belgien. Portugal, Østrig og Spanien har dog et større vækstbidrag fra omstilling mellem brancher.

Figur 2.15 Akkumuleret vækstbidrag fra omstilling mellem brancher, 2010-2018



Anm.: Figuren omfatter OECD-lande med tilgængelige data i hele perioden 2010-2018. Vi har dog ikke medtaget lande, som er blevet medlem af EU efter år 2000.

Kilde: OECD STAN database 2020 edition og egne beregninger.

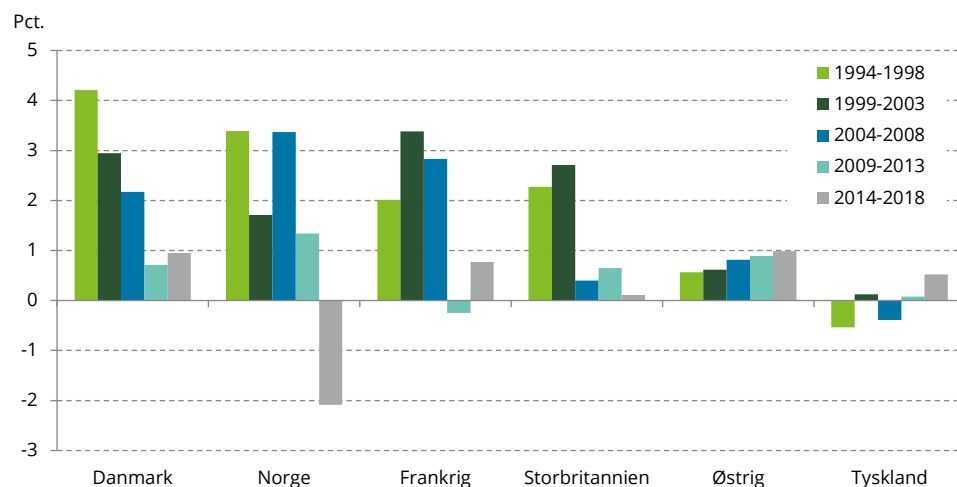
Danmark lå tidligere helt i top

Hvis vi går længere tilbage i tid, er datadækningen ringere, og der er derfor færre lande, vi kan sammenligne Danmark med. Men blandt de lande, vi har data for, har det danske vækstbidrag fra omstilling mellem brancher tidligere ligget helt i top, jf. figur 2.16.

Faldende vækstbidrag er ikke kun et dansk fænomen

Det faldende vækstbidrag fra omstilling er ikke kun et dansk fænomen. Det samme gør sig gældende for mange af de øvrige EU-lande i vores analyse, herunder Norge, Frankrig og Storbritannien, jf. figur 2.16.

Figur 2.16 Akkumuleret vækstbidrag fra omstilling mellem brancher, 5 års-perioder



Anm.: Der er ikke data for 2018 for Storbritannien, hvorfor perioden fra 2014-2018 for Storbritannien kun dækker frem til og med 2017.

Kilde: OECD STAN database 2020 edition og egne beregninger.

Faldende dansk bidrag kan afspejle et udtømt potentiale

En mulig forklaring på, at vækstbidraget fra omstilling mellem brancher i Danmark og mange andre lande har udvist en faldende tendens og nået et lavt niveau de seneste godt 10 år, kunne være, at potentialet for gevinster ved omstilling var blevet mindre, fordi produktivitetsskellene på tværs af brancher var blevet mindre. I så fald ville udviklingen måske snarere afspejle, at Danmark og en række andre lande er kommet tættere på en effektiv fordeling af produktionsressourcer, og det lavere vækstbidrag ville dermed ikke være et problem.

... men potentialet er dog snarere blevet større

Det ser dog ikke ud til at være tilfældet. Potentialet kan tværtimod være blevet større i samme periode, fordi forskellene i TFP-niveauet mellem brancher er blevet større. Det tyder på, at årsagen til det lavere vækstbidrag fra omstilling mellem brancher snarere skal findes i en ændring i udnyttelsen af potentialet.

Mulig forklaring kan være opbremsning i globalisering

Afmatningen i vækstbidraget fra omstilling mellem brancher i Danmark og en række andre lande sker fra 2008 og frem. Det falder tidsmæssigt sammen med opbremsningen i globaliseringen, hvor verdenshandlen og internationale investeringer ikke længere vokser.³⁴ En potentiel forklaring på faldet i vækstbidraget fra omstilling kan derfor være, at globaliseringen tidligere drev strukturelle omstillinger i økonomien, hvor produktionsressourcer i stigende grad blev flyttet til højproduktive eksporterhverv. Opbremsningen i globaliseringen kan derfor have betydet, at økonomierne gennemgår færre store strukturændringer.³⁵

Opsamling

Samlet set viser analysen, at Danmarks vækstbidrag fra omfordeling af produktionsressourcer mellem brancher er faldet markant over de seneste ca. 40 år og særligt til et lavt niveau siden 2010. Samme tendens kan ses i en række andre vestlige lande men ikke alle. Det danske vækstbidrag fra omstilling er stadig højt i international sammenligning, men Danmark har ikke længere en unik førerposition.

Værn om fleksibiliteten og omstillingsevnen

Med en vis forsigtighed i konklusionen synes dette at trække yderligere i retning af, at vi i Danmark skal være opmærksomme på, om vi er ved at sætte noget af den grundlæggende fleksibilitet, tilpasningsdygtighed og dynamik over styr, som har tjent den danske økonomi særdeles godt i mange år.

³⁴ Se fx Europa-Parlamentet (2020).

³⁵ Det kan også hænge sammen med, at forskydningen af beskæftigelse fra industri og landbrug til servicesektoren, som har fundet sted de seneste mange årtier, har mindsket omskifteligheden i de vestlige økonomier fordi servicesektoren udsættes for færre udbudsstød.



3. Kanten af arbejdsmarkedet

Samfundsmodel kendetegnet ved store off. udgifter	Den danske samfundsmodel er kendetegnet ved, at det offentlige stiller en lang række ydelser, herunder social- og sundhedsvæsen samt gratis uddannelse, til rådighed for borgerne. Modellen indebærer dermed store offentlige udgifter.
Det forudsætter høj beskæftigelsesgrad	En høj beskæftigelsesgrad er en forudsætning for, at den danske samfundsmodel er langtidsholdbar. En stor del af befolkningen skal arbejde, betale skat og dermed finansiere de offentlige udgifter, hvis indtægterne skal passe med udgifterne.
Potentiale i kanten af arbejdsmarkedet	Derfor er der også stor interesse for de personer, som er på kanten af arbejdsmarkedet. Kan samfundet styrke deres tilknytning til arbejdsmarkedet, er der et mærkbart potentiale, fordi de offentlige indtægter stiger som følge af flere skattebetalinger, og de offentlige udgifter falder pga. færre overførselsindkomster.
Unge uden uddannelse	En gruppe, der ofte fremhæves for at have et stort uforløst arbejdskraftpotentiale, er unge uden uddannelse. I afsnit 3.1 analyserer vi arbejdsmarkedstilknytningen for 25-årige uden uddannelse. Vi viser, at gruppen over de seneste 30 år er blevet markant mindre. Det er positivt, men rejser samtidig et spørgsmål om, i hvilken grad denne udvikling kan fortsætte. Målt på folkeskolekarakterer og beskæftigelsesfrekvens er den gennemsnitlige person i restgruppen blevet svagere over tid. Det resterende arbejdskraftpotentiale er derfor mindre end tidligere og måske mindre end mange tror.
Betyder det noget, hvor man mister jobbet?	Lukninger og nedskaleringer af virksomheder og arbejdssteder har konsekvenser for den enkelte ansatte, som skal finde ny beskæftigelse. I afsnit 3.2 undersøger vi, hvor hårdt personer, der bor i forskellige egne af Danmark, bliver ramt, når deres arbejdsplads forsvinder. Vi viser, at personer bosat nær mindre arbejdsmarkeder generelt er længere tid om at komme i beskæftigelse og rammes hårdere, når man sammenligner lønnen i det nye job med lønnen i det gamle.

3.1 Unge uden ungdomsuddannelse

Arbejdsmarkeds-potentiale i unge uden uddannelse	Der har gennem mange år været fokus på den del af en årgang, som ikke opnår en ungdomsuddannelse, inden de er 25 år. ³⁶ Danmark har fx en målsætning om, at i 2030 skal 90 pct. af de 25-årige have afsluttet en ungdomsuddannelse. ³⁷ Personer uden uddannelse har generelt en lavere arbejdsmarkedstilknytning, og der kan dermed være et betydeligt beskæftigelsespotentiale i at få denne gruppe bragt tættere på arbejdsmarkedet. På den anden side er der også en væsentlig andel af denne gruppe, som har mere komplekse problemer, fx forskellige lidelser eller misbrug, som betyder, at arbejdskraftpotentialet kan være sværere at realisere.
Vi vurderer arbejdskraft-potentialet	I dette afsnit vurderer vi, hvor stort et arbejdskraftpotentiale, der reelt er blandt 25-årige uden en ungdomsuddannelse. ³⁸ Vi analyserer gruppen af 25-årige, som ikke har afsluttet og ikke er i gang med en ungdomsuddannelse. Vi undersøger, hvordan gruppen har udviklet sig over tid, og hvordan personer, som er i gruppen på et givet tidspunkt, klarer sig senere i livet.

³⁶ En ungdomsuddannelse er en erhvervsuddannelse eller en gymnasial uddannelse.

³⁷ <https://www.uvm.dk/forberedende-grunduddannelse/skoleudvikling/baggrund-for-fgu/den-uddannelsespolitiske-maalsaetning>.

³⁸ Afsnittet er baseret på analysen Jørgensen m.fl. (2021).

Uddannelse er ikke målet i sig selv

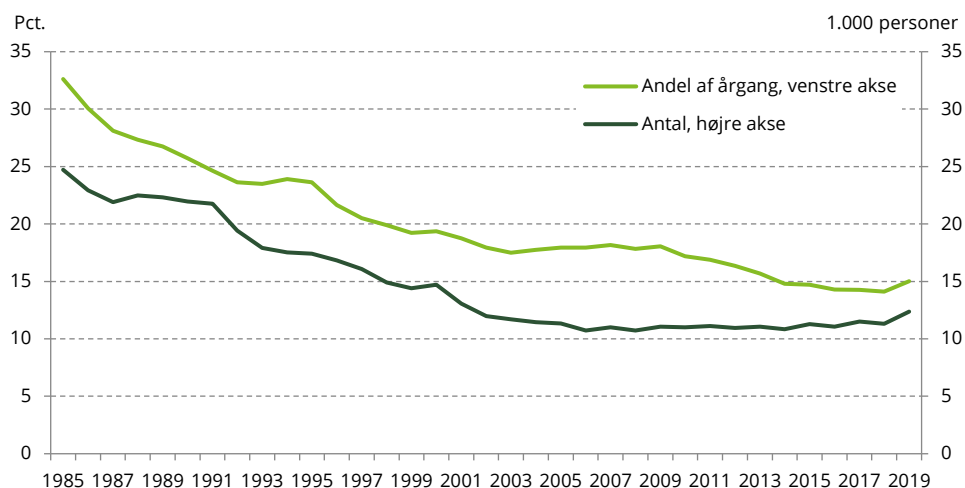
Ud fra et samfundsperspektiv er en ungdomsuddannelse ikke et mål i sig selv. Men en række analyser har vist, at personer med uddannelse har en højere produktivitet, en lavere sandsynlighed for ledighed, lavere sandsynlighed for sygdom og en senere gennemsnitlig tilbagetrækningsalder.³⁹ Derfor er det samfundsmæssigt interessant at undersøge, hvordan flere kan få en uddannelse og en stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet.

Færre ufaglærte 25-årige de seneste 35 år

3.1.1 Gruppen af 25-årige uden uddannelse er blevet mindre og har fået svagere arbejdsmarkedstilknytning

Andelen af en årgang, som ikke har afsluttet en ungdomsuddannelse, og ikke er i gang med én som 25-årige, har været faldende de seneste 35 år. I 1985 udgjorde andelen godt 33 pct. af en årgang, mens den i 2019 udgjorde 15 pct., jf. den lysegrønne kurve i figur 3.1. Det dækker over et fald i antallet fra ca. 25.000 i 1985 til ca. 12.000 i 2019, jf. den mørkegrønne kurve i figur 3.1.⁴⁰ Andelen er faldet forholdsvis mere end antallet, fordi årgangene i samme periode er blevet lidt større.

Figur 3.1 25-årige uden en ungdomsuddannelse, 1985-2019



Anm.: Figuren viser antallet og andelen af 25-årige, som ikke har færdiggjort og ikke er i gang med en ungdomsuddannelse.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Tiltag har fået unge i uddannelse og beskæftigelse

Det store fald i antallet af unge uden en ungdomsuddannelse er en stor succes og skal blandt andet ses i lyset af en række politiske tiltag, som har øget de unges incitament til at tage en uddannelse og komme i beskæftigelse. Fx Ungeindsatsen fra 1996 og kontanthjælpsreformen fra 2014, som ifølge evalueringer viste sig at øge unges sandsynlighed for at komme i uddannelse eller beskæftigelse.⁴¹

I dag består gruppen i højere grad af mænd end kvinder

Andelen af kvinder blandt de 25-årige uden uddannelse er faldet fra 54 pct. i 1985 til 38 pct. i 2019. I dag er det altså hovedsageligt mænd, som ikke tager en ungdomsuddannelse. Det tyder på, at der er brug for en særlig indsats med fokus på at få unge mænd ud af gruppen.

Indvandrerandel stiger ligesom i befolkningen

Andelen af indvandrere og efterkommere blandt de 25-årige uden uddannelse er steget markant. Fra godt 3 pct. i 1985 til knap 22 pct. i 2019. I samme periode er andelen af indvandrere og efterkommere steget fra godt 2 pct. til knap 16 pct. blandt andre 25-årige. Overrepræsentationen af indvandrere og efterkommere blandt de 25-årige uden uddannelse ift. resten af årgangen er altså omtrent uændret i løbet af perioden.

³⁹ Finansministeriet (2014) og STAR (2012).

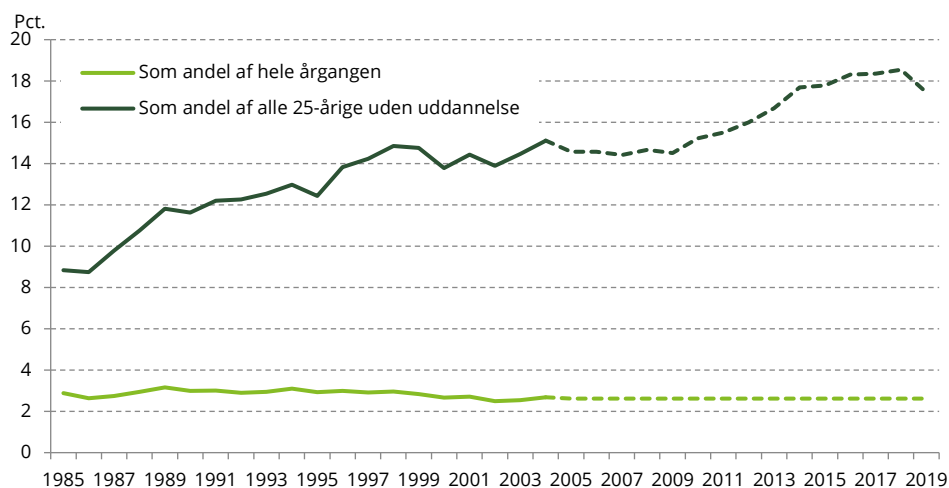
⁴⁰ Ofte omtales tallet 45.000, som er antallet af 15-24-årige, som hverken er i gang med en uddannelse eller i beskæftigelse. I modsætning til vores opgørelse omfatter de 45.000 flere årgange og medtager ikke personer, som er i beskæftigelse.

⁴¹ Jensen m.fl. (2003), Beskæftigelsesministeriet (2014) og Beskæftigelsesministeriet (2015).

Stigende andel i gruppen modtager førtidspension

Hvert år er der knap 3 pct. af en årgang, der modtager førtidspension som 40-årig og var uden uddannelse som 25-årig, jf. den lysegrønne kurve i figur 3.2. Når den samlede gruppe af 25-årige uden uddannelse bliver mindre, men gruppen, der ender med at modtage førtidspension, er uændret, så kommer dem, der ender med at modtage førtidspension til at udgøre en stigende andel af gruppen uden uddannelse, jf. den mørkegrønne kurve i figur 3.2. Personer, som modtager førtidspension som 40-årig, må formodes at have et begrænset arbejdskraftspotentiale.

Figur 3.2 25-årige uden uddannelse, som modtager førtidspension som 40-årig



Anm.: 2004 er det seneste år, hvor vi kan opgøre, hvem af de 25-årige der modtager førtidspension som 40-årig, da vi skal have data frem til, at de er 40 år. De stiplede linjer angiver den forventede udvikling under en antagelse om, at 25-årige uden uddannelse, som ender med at modtage førtidspension som 40-årig, udgør en konstant andel på 2,6 pct. af en årgang. Vi kan se, at 25-årige uden uddannelse, som modtager førtidspension som 25-årig udgør en konstant andel af årgangen i hele perioden, hvilket underbygger denne antagelse.

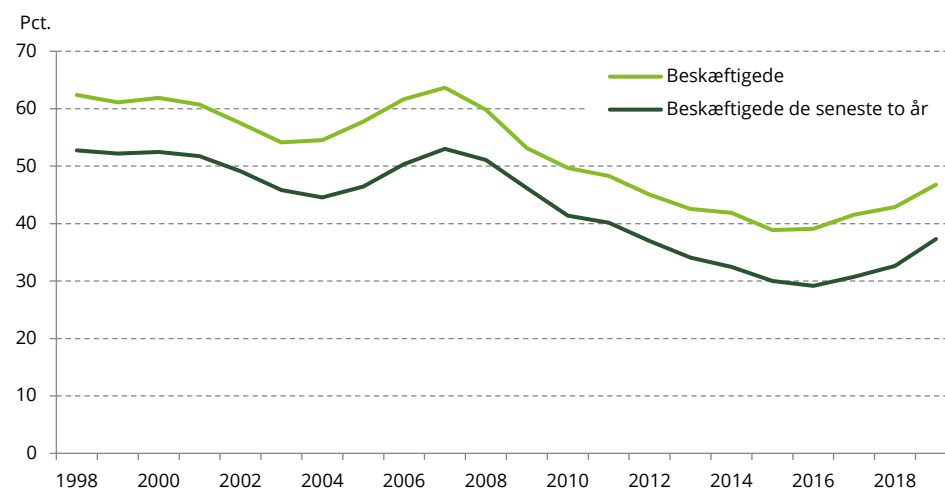
Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Andelen i beskæftigelse falder

Arbejdsmarkedstilknytningen for 25-årige uden en ungdomsuddannelse er blevet svagere i løbet af de seneste 20 år. Andelen, som er i beskæftigelse som 25-årige, er faldet fra ca. 62 pct. i 1997 til ca. 47 pct. i 2019, jf. den lysegrønne kurve i figur 3.3. Andelen, som har været beskæftigede i de seneste to år, er lavere, men viser overordnet samme udvikling, jf. den mørkegrønne kurve i figur 3.3. Det skyldes ikke kun, at beskæftigelsesmulighederne generelt er blevet dårligere for personer uden uddannelse, da faldet i beskæftigelsesgrad har været væsentligt større for de 25-årige end de 50-årige uden uddannelse.⁴²

⁴² Jf. Jørgensen m.fl. (2021).

Figur 3.3 Andelen af 25-årige uden uddannelse, som er i beskæftigelse, 1998-2019



Anm.: En person er defineret som værende i beskæftigelse, hvis vedkommendes primære status i RAS er beskæftiget. Det er tilfældet, hvis man har lønnet beskæftigelse eller har et ansættelsesforhold og er midlertidigt fraværende, fx pga. sygdom, barsels- eller børnepasningsorlov, hvis man er selvstændig eller medarbejdende ægtefælle eller hvis man er i støttet beskæftigelse, hvor man modtager løn. Den primære status opgøres på baggrund af en uge i november i det pågældende år.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Større andel består ikke folkeskolen

En betydelig andel af de 25-årige uden uddannelse har enten ikke bestået folkeskolens afgangseksamen eller er ikke gået op til den. Den samlede andel er vokset fra 42 pct. i 2011 til 47 pct. i 2019. Andelen, der har taget eksamenen, men er dumpet, er steget fra godt 4 pct. i 2011 til knap 9 pct. i 2019, mens andelen, der ikke har taget eksamenen, er relativt konstant omkring 38 pct. Når flere ikke består folkeskolens afgangseksamen, betyder det også, at færre i gruppen kan komme direkte ind på de erhvervsfaglige uddannelser, fordi der blev indført karakterkrav med erhvervsuddannelsesreformen fra 2014.

Mange falder fra en ungdomsuddannelse

Mange unge uden uddannelse har forsøgt sig med en ungdomsuddannelse, men har ikke fuldført den. Andelen, som er begyndt, men er faldet fra igen, er stigende fra 60 pct. i år 2002 til knap 75 pct. i 2009, hvorefter andelen falder til knap 70 pct. i de seneste fem år. Den høje andel i denne gruppe, som er startet på en ungdomsuddannelse, men er faldet fra, peger på et øget behov for støtte til at færdiggøre uddannelse.

Beskæftigelsesgrad på 65-70 pct. igennem livet

Omkring 70 pct. af de 25-årige uden uddannelse, som blev født i 1970, er i beskæftigelse ved 28-29-årsalderen med en svag tendens til en større beskæftigelsesgrad senere i livet, jf. den fuldt optrukne lysegrønne kurve i figur 3.4. Beskæftigelsesgraden afhænger af konjunktursituationen, da den er lidt større, når der er højkonjunktur, og lidt mindre, når der er lavkonjunktur. Beskæftigelsesgraden er betragteligt lavere på et givent alderstrin for de 25-årige uden uddannelse, som var født i 1980, jf. figurens fuldt optrukne mørkegrønne kurve. Den tilsvarende forskel for faglærte af hhv. generation 1970 og 1980 er langt mindre, hvilket tyder på, at forskellen både er et konjunkturfænomen, og at gruppen uden uddannelse er blevet svagere.

Det er 20 pct.-point mindre end faglærte og forskellen vokser

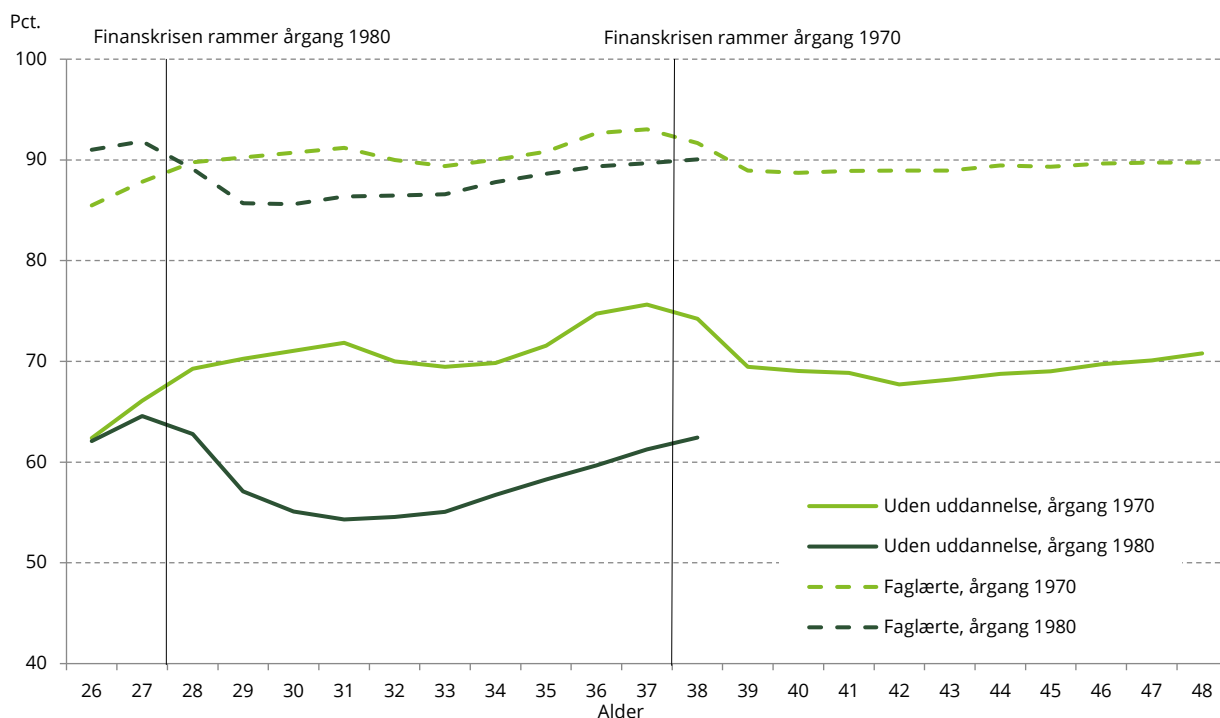
Arbejdsmarkedstilknytningen for de 25-årige uden uddannelse er væsentligt svagere end for de faglærte 25-årige og bliver ved med at være det resten af livet. For den årgang, som er født i 1970, er forskellen på ca. 20 pct.-point, jf. forskellen mellem de to lysegrønne kurver i figur 3.4. For den årgang, som er født i 1980, er forskellen lidt større omkring 25-30 pct.-point. Det tyder igen på, at de 25-årige uden uddannelse, som er født i 1980, er en svagere gruppe end dem, som er født i 1970.

Potentialet ved uddannelse er dog mindre

Man kan ikke konkludere på basis af figur 3.4, at beskæftigelsesgraden vil stige med 20-30 pct.-point, hvis unge uden uddannelse tager en faglært uddannelse. Mange af de unge uden uddannelse har mere komplekse udfordringer, og selvom man fik hjulpet dem gennem en

erhvervsuddannelse, ville deres arbejdskraftpotentiale sandsynligvis stadig være mindre. Mange af de unge uden uddannelse har netop også forsøgt at tage en ungdomsuddannelse, men er faldet fra. Der er også en voksende gruppe, som færdiggør en kompetencegivende uddannelse senere i livet. For årgangene født i 1970 og 1980 udgør de ca. 25-30 pct.⁴³ Potentialet ved yderligere uddannelse for denne gruppe er begrænset og består primært i at kunne fremskynde deres uddannelse.

Figur 3.4 Beskæftigelsesgrader for personer uden uddannelse og for faglærte, årgang 1970 og 1980



Anm. Figuren angiver andelen af 25-årige faglærte eller uden uddannelse fra hhv. årgang 1970 og 1980, som er i beskæftigelse ved en given alder senere i livet.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

3.1.2 Personer uden uddannelse med stærk arbejdsmarkedstilknytning er ikke langt fra de faglærte, men forskellene øges

Variation i gruppen uden uddannelse

Tidligere analyser har indikeret, at der er stor variation i gruppen af unge uden uddannelse, hvor nogle har mange svære sociale og fysiske udfordringer og en svag tilknytning til arbejdsmarkedet, mens andre klarer sig bedre arbejdsmæssigt.⁴⁴

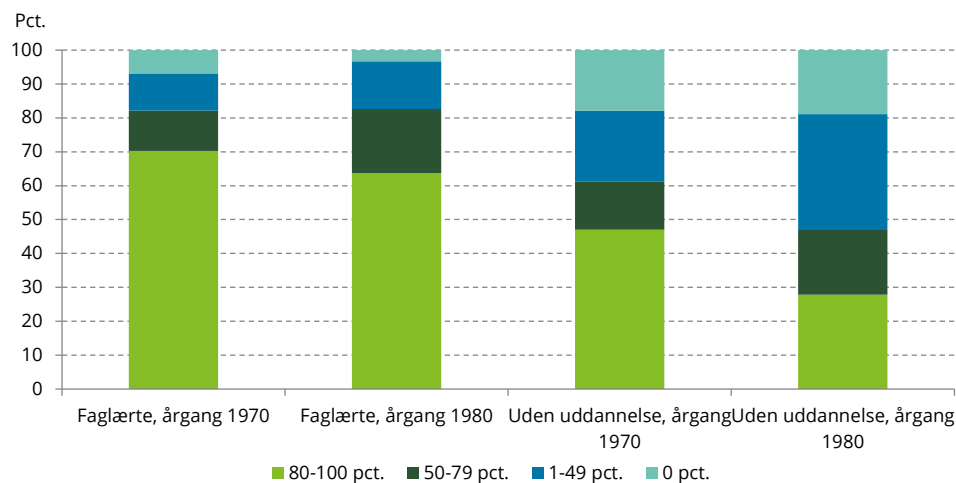
Færre med stærk arbejdsmarkedstilknytning

I årgangen af 25-årige uden uddannelse, som var født i 1970 og altså var 25 år i 1995, er der en markant større andel med fuld beskæftigelse, end i den årgang, som var født i 1980, jf. de to lysegrønne søjler længst til højre i figur 3.5. Der er derimod kommet langt flere med beskæftigelse i mindre end halvdelen af tiden. Samme tendens ses ikke eller i langt svagere grad for de faglærte. Det viser, at der er kommet færre med en stærk arbejdsmarkedstilknytning i gruppen af 25-årige uden uddannelse, som vi også så i figur 3.3.

⁴³ Jørgensen m.fl. (2021).

⁴⁴ Reformkommissionen (2021), VIVE (2019) og Danmarks Statistik (2021).

Figur 3.5 Akkumuleret beskæftigelse i pct. af fuldtid i perioden 2008-2018



Anm.: Personer uden uddannelse og faglærte er defineret efter deres uddannelsesniveau som 25-årig. For årgang 1970 er det i 1995 og for årgang 1980 er det i 2005. Beregningerne indeholder kun personer, som findes i den danske befolkning i alle årene fra 2008-2018. Den samme periode er valgt for alle grupper for at kontrollere for konjunktoreffekter.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Vi skelner mellem personer med stærk og svag tilknytning

For at illustrere denne variation inden for gruppen skelner vi i det følgende mellem 25-årige uden uddannelse, som var i beskæftigelse både som 24- og 25-årig, og øvrige 25-årige uden uddannelse. Øvrige uden uddannelse kan have været i beskæftigelse i et af årene eller ingen af årene. Vi betegner de to grupper af 25-årige uden uddannelse som havende henholdsvis stærk og svag arbejdsmarkedstilknytning. Forskellen i beskæftigelsesgraden mellem de to grupper er på omkring 35 pct.-point resten af livet.⁴⁵

Under halvdelen har i dag stærk arbejdsmarkedstilknytning

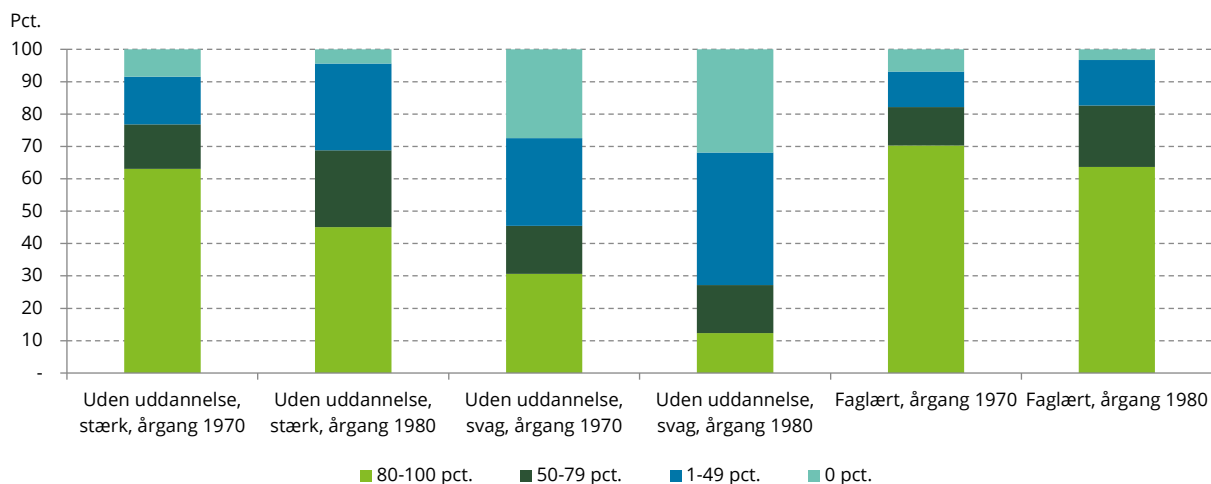
Gruppen med stærk arbejdsmarkedstilknytning udgør en faldende andel af de 25-årige uden en ungdomsuddannelse. I 1998 udgjorde de 53 pct. af de 25-årige uden uddannelse, hvilket var faldet til 37 pct. i 2019, jf. den mørkegrønne kurve i figur 3.3.

Både stærke og svage er blevet svagere

Både dem med stærk arbejdsmarkedstilknytning og dem med svag arbejdsmarkedstilknytning fra årgang 1980 klarer sig dårligere målt på beskæftigelse end den tilsvarende gruppe fra årgang 1970. Det fremgår ved at sammenligne de to søjler længst til venstre med hinanden og de to midterste søjler med hinanden i figur 3.6. Forskellen for begge grupper er større end for de faglærte, hvilket tyder på, at både de med stærk og de med svag arbejdsmarkedstilknytning er blevet svagere.

⁴⁵ I de første tre år er forskellen større, jf. Jørgensen m.fl. (2021).

Figur 3.6 Akkumuleret beskæftigelse i pct. af fuldtid i perioden 2008-2018



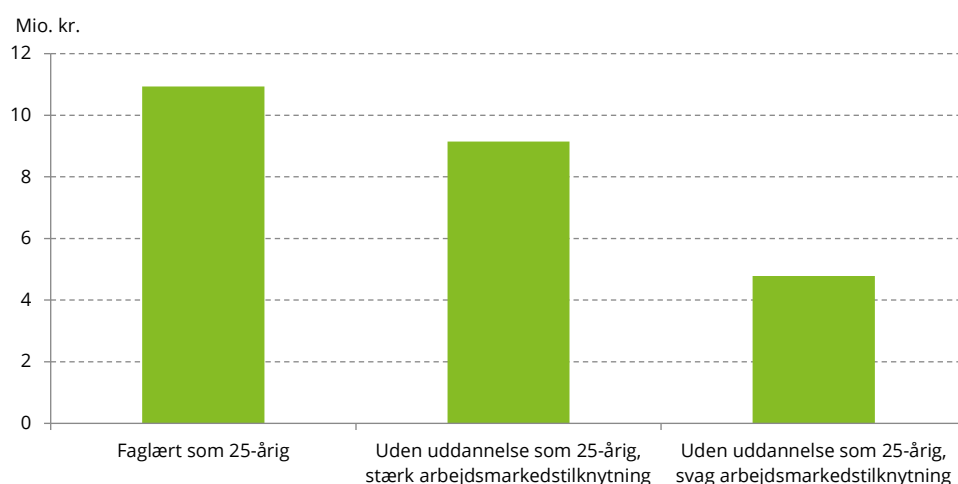
Anm.: Beregningerne indeholder kun personer, som findes i den danske befolkning i alle årene fra 2008-2018. Stærk henviser til stærk arbejdsmarkedstilknnytning, som dækker over, at man både var i beskæftigelse som 24- og 25-årig, Svag henviser til svag arbejdsmarkedstilknnytning, som dækker over, at man enten ikke var i beskæftigelse som 24-årig, 25-årig eller begge dele.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Personer med stærk tilknnytning tæt på faglærte

Den akkumulerede lønindkomst opnået som 55-årig udgør 7,2 mio. kr. for en gennemsnitlig person født i 1964, der ikke havde en ungdomsuddannelse som 25-årig. Der er stor forskel mellem personer med stærk og svag arbejdsmarkedstilknnytning. En person med stærk arbejdsmarkedstilknnytning har tjent 9,1 mio. kr., mens en person med svag arbejdsmarkedstilknnytning har tjent 4,8 mio. kr., jf. figur 3.7. Til sammenligning opnår en person født i 1964, som var faglært som 25-årig, i gennemsnit en akkumuleret lønindkomst på 10,9 mio. kr. som 55-årig. Personer med stærk arbejdsmarkedstilknnytning blandt 25-årige uden uddannelse klarer sig altså ikke væsentligt ringere end faglærte målt på beskæftigelse og indkomst. Forskellen i beskæftigelse mellem personer uden uddannelse og faglærte er dog tiltagende, som vi så i figur 3.6.

Figur 3.7 Akkumuleret lønindkomst som 25- til 55-årig for personer født i 1964



Anm.: Opgjort i 2021-priser. Den akkumulerede indkomst er opgjort fra år 1989 til 2019 for personer født i 1964, dvs. fra det år, personerne fylder 25, til det år, hvor personerne fylder 55. Figuren indeholder kun personer, som findes i den danske befolkning i alle årene fra 1989 til 2019. Lønindkomsten omfatter løn, overskud af selvstændig virksomhed og arbejdsmarkedsbidragspligtige honorarer.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Tidligere analyser peger på stor effekt af opkvalificering

Tidligere analyser har forsøgt at estimere potentialet ved at uddanne unge uden uddannelse. En analyse fra AE peger på, at sandsynligheden for at være i beskæftigelse stiger med ca. 30 pct.-point, hvis en ufaglært får en erhvervsuddannelse.⁴⁶ De Økonomiske Råd (2018) peger på, at det kan øge beskæftigelsesgraden med 10 pct.-point, hvis de ufaglærte med de bedste forudsætninger for at gennemføre en uddannelse tager en faglært uddannelse. DØR gør dog selv opmærksom på, at det kan være et overkantsskøn.

Arbejdskraftpotentialet er blevet mindre

Arbejdskraftpotentialet i gruppen af unge uden en ungdomsuddannelse er blevet markant mindre i løbet af de seneste 40-45 år. Det skyldes først og fremmest, at diverse ungeindsatser har fået flere unge til at gennemføre en uddannelse. En stor succes, der dog også betyder, at gruppen i dag er væsentligt svagere målt på beskæftigelse og indkomst, og der derfor skal nye redskaber til for at realisere det tilbageværende potentiale. Vores analyse peger blandt andet på øget støtte til at gennemføre en uddannelse og et øget fokus på de unge mænd med risiko for at ende uden uddannelse.

Forskningen peger på tidlige indsatser

Generelt viser forskningen, at man får mest ud af læringsrettede indsatser, jo yngre børnene er. Hvis en tidlig indsats skal være effektiv, skal man kunne identificere børn med stor risiko for at ende uden uddannelse. Der er derfor behov for mere viden om de forhold, som øger risikoen for at stå uden en uddannelse og have svag arbejdsmarkedstilknytning. Tidligere analyser peger blandt andet på fravær i grundskolen og psykiske problemer, men påpeger også, at personer med høj risiko er svære at identificere før teenageårene.⁴⁷

Et regneeksempel for potentialet: 1 pct. af beskæftigelsen over 30 år

Vi kan opstille et regneeksempel for arbejdskraftpotentialet blandt unge uden uddannelse. Det er forbundet med stor usikkerhed og skal kun bruges til at få en idé om størrelsesordenen. Hvis vi tager udgangspunkt i den seneste årgang af 25-årige, som ikke havde færdiggjort og ikke var i gang med en ungdomsuddannelse, udgør den ca. 12.400 personer. Af dem ender anslået ca. 2.200 med at modtage førtidspension som 40-årige og må derfor forventes at have et meget begrænset arbejdsmarkedspotentiale. Det er baseret på fremskrivningen i figur 3.2. Ca. 4.600 af de resterende 10.000 personer har en stærk arbejdsmarkedstilknytning som 25-årige. Det svarer til andelen, som har været i beskæftigelse de seneste to år i 2019 fra figur 3.3 gange de 12.400 personer. Vores opgørelse af den akkumulerede lønindkomst som 55-årig peger på, at indkomsten for denne gruppe maksimalt kan løftes med 15-20 pct., hvis de løftes til faglært niveau.⁴⁸ Mere end halvdelen af denne gruppe vil sandsynligvis færdiggøre en faglært uddannelse inden de bliver 50 år og potentialet er derfor mindre for dem, da det primært består i at fremrykke færdiggørelsen af uddannelsen. På den baggrund skønner vi, at beskæftigelsesgraden kan løftes med 10 pct.-point for gruppen med stærk arbejdsmarkedstilknytning. Det svarer til ca. 450 personer. De resterende 5.500 personer med svag arbejdsmarkedstilknytning har et mindre beskæftigelsesomfang og dermed er deres teoretiske potentiale større, men også langt sværere at realisere. Et meget usikkert skøn er, at det samme antal personer kan hjælpes tættere på beskæftigelse med en bred og tidlig indsats målrettet denne gruppe. Samlet set svarer det til et potentiale på ca. 900 personer ud af en gruppe på 12.000 personer. Hvis man med nye indsatser kan flytte 900 personer til beskæftigelse hvert år, vil det over en årrække på 30 år svare til 27.500 personer eller knap 1 pct. af den samlede beskæftigelse. Dette regnestykke er forbundet med stor usikkerhed, men kan indikere, at der er et væsentligt arbejdskraftpotentiale, som dog måske er mindre, end mange tror.

⁴⁶ AE (2019).

⁴⁷ VIVE (2019).

⁴⁸ De Økonomiske Råd (2018) finder en effekt på beskæftigelsesgraden i samme størrelsesorden for ufaglærte med stor sandsynlighed for at gennemføre en erhvervsfaglig uddannelse.

3.2 Mere kritisk at miste sit job i yderområderne

Betyder det noget, hvor man mister jobbet?

Lukninger og nedskaleringer af virksomheder og arbejdssteder er en naturlig del af arbejdsmarkedsdynamikken, som følger af den teknologiske udvikling, ændringer i den internationale arbejdsdeling og generelt ændrede efterspørgselsmønstre. Lukninger og nedskaleringer har dog konsekvenser for den enkelte ansatte, som skal finde ny beskæftigelse. I denne analyse undersøger vi, hvordan jobsøgendes beskæftigelsesmuligheder og lønindkomst påvirkes af arbejdsmarkedet i det område, hvor den jobsøgende bor.⁴⁹

Politisk fokus på forskelle mellem land og by

Både den nuværende og den forrige regering har haft et klart fokus på at sikre udvikling frem for afvikling i yderområderne. Det er bl.a. kommet til udtryk i udspil om kommunal udligning, udflytning af statslige arbejdspladser og udflytning af uddannelsesinstitutioner. Med det politiske fokus på at få hele Danmark med, er det derfor interessant, om man påvirkes forskelligt af at miste sit job afhængigt af, hvor man bor.

Vi undersøger effekt af forholdet mellem jobopslag og ledige...

Vi bruger to begreber til at karakterisere det relevante arbejdsmarked for de jobsøgende. Det første begreb er jobintensiteten: I et arbejdsmarked med høj jobintensitet er der et højt antal jobopslag pr. ledig. Dermed er konkurrencen om de ledige stillinger alt andet lige mindre for de jobsøgende, hvilket gør det lettere at komme i beskæftigelse.

... og størrelsen af arbejdsmarkedet

Det andet begreb er arbejdsmarkedstørrelsen: På et stort arbejdsmarked er der både flere jobopslag og flere ledige. I større arbejdsmarkeder kan man forestille sig, at arbejdstagere og arbejdsgivere får flere muligheder for at finde et godt match, fordi de har mulighed for at søge flere job og kalde flere til samtale. Definition og afgrænsning af den enkelte jobsøgendes relevante arbejdsmarked forklares nedenfor.

Personer, der mister jobbet ved større indskrænkning

I analysen afgrænser vi gruppen af jobsøgende til personer mellem 30 og 59 år, der fratræder et job på en arbejdsplads i forbindelse med en større reduktion af antallet af medarbejdere. Vi ser på arbejdspladser med mindst 20 ansatte, der i løbet af en måned reducerer antallet af medarbejdere i sådan en grad, at det, hvis der udelukkende er tale om fyringer, vil betegnes som en masseafskedigelse, jf. masseafskedigelsesloven.⁵⁰ Vi analyserer sådanne hændelser i perioden 2009-2016. Personerne skal have arbejdet på arbejdspladsen i minimum ni måneder op til, de fratræder deres stilling og skal samtidig have arbejdet mindst 70 pct. af fuld tid.⁵¹ Disse afgrænsninger er med til at sikre, at gruppen, vi betragter, er mere sammenlignelig på tværs af Danmark.

Tilkobler oplysninger om lokale arbejdsmarkeder

Vi kortlægger personernes tilknytning til arbejdsmarkedet fra året før fratrædelsen til to år efter fratrædelsen. Ud over arbejdsmarkedsoplysninger som branche, løn og arbejdstimer, anvender vi oplysninger om bopæl, alder, køn og uddannelse samt oplysninger om, hvorvidt personen i en given måned er registreret som ledig. Endelig tilkobler vi også information om antallet af ledige og antallet af jobopslag i det relevante arbejdsmarked.⁵² Denne information relaterer sig til den sidste måned, personen er tilknyttet den gamle virksomhed, fordi vi betragter personerne som jobsøgende fra udgangen af den måned.⁵³

⁴⁹ Analysen følger i høj grad metoden i Harmon (2013), dog med væsentlige forskelle i datakilder og populationsafgrænsning. Metoden er nærmere beskrevet i baggrundsnotatet, se Sørensen og Bresler (2021).

⁵⁰ Virksomheder med 20-99 ansatte skal varsle afskedigelserne, hvis flere end 10 ansatte afskediges, virksomheder med 100-299 ansatte skal varsle det, hvis mere end 10 pct. afskediges og virksomheder med 300 eller flere skal varsle det, hvis mere end 30 ansatte afskediges. Vi frasorterer arbejdspladser, som lukker helt, da der i vores data er usikkerhed om, hvorvidt de reelt er lukket.

⁵¹ Ifølge jobnet.dk er der godt 100.000 personer, som bliver ramt af disse nedskaleringer. Pga. datahensyn frasorteres vi arbejdspladser, som lukker helt. I vores data identificerer vi godt 30.000 personer, der også lever op til de andre kriterier.

⁵² Data for jobopslag kommer fra jobindsats.dk, som henter data fra jobnet, som er en offentligt administreret jobbank. Harmon (2013) viser, at der er en stærk korrelation mellem jobnet-data og Danmarks Statistiks survey-data for jobopslag, hvorfor vi i det følgende antager, at data fra jobnet er et repræsentativt mål for antallet af ledige stillinger. De enkelte arbejdsmarkeder varierer meget i størrelse over tid, da målet er meget følsomt over for konjunkturer.

⁵³ Opsigelsesvarsler giver de ansatte mulighed for at finde beskæftigelse, inden de reelt er ledige. Længden af opsigelsesvarsler varierer på tværs af overenskomster.

Geografisk afgrænsning af jobmarkedet

Langt de fleste har under en time til arbejde

Vi opgør jobmarked ud fra den lediges bopælspostnummer

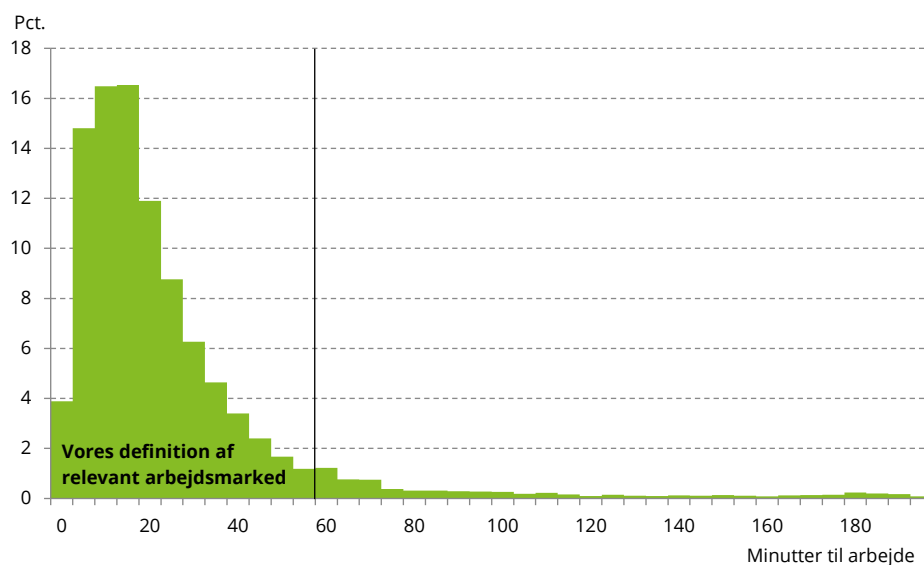
3.2.1 Det relevante arbejdsmarked for en jobsøgende

Både arbejdsmarkedsstørrelsen og jobintensiteten afhænger i høj grad af, hvordan man afgrænser det relevante arbejdsmarked geografisk. Hvis man definerer arbejdsmarkedet for snævert, risikerer man at ekskludere områder, der har betydning for jobsøgendes beskæftigelsesmuligheder. Hvis man omvendt definerer arbejdsmarkedet for bredt, har man ikke tilstrækkelig variation til at undersøge, hvorvidt forskellene på tværs af Danmark har en betydning.

For at få en ide om hvad den relevante geografiske afgrænsning af arbejdsmarkedet er for den enkelte, viser vi i figur 3.8 fordelingen af transporttider fra centrum af personernes bopælspostnummer til centrum af personernes arbejdskommune.⁵⁴ Omkring 92 pct. har under en times transporttid til arbejde, men der findes personer med over tre timer til arbejde. Vi definerer det relevante arbejdsmarked som det område, der ligger inden for en times transporttid af den jobsøgendes bopæl.⁵⁵

Vi beregner størrelsen af en persons relevante arbejdsmarked med udgangspunkt i det postnummer, som personen bor i.⁵⁶ For hvert postnummer opgør vi hvor mange jobopslag, der er tilknyttet arbejdspladser, som ligger inden for en times transporttid. På samme måde opgør vi hvor mange ledige, der er registreret inden for en times transporttid. Således har vi for hvert af de 590 postnumre, som indgår i analysen, et unikt defineret relevant arbejdsmarked.⁵⁷

Figur 3.8 Fordelingen af pendlingstider



Anm.: Minutter til arbejde er approksimeret som transporttiden fra centrum af bopælspostnummeret til centrum af den kommune arbejdspladsen ligger i, ved brug af Open Route Service. Det er et gratis ruteopmålingsværktøj, svarende til Google Maps. Knap 92 pct. af jobbene er placeret inden for en times afstand, markeret ved den lodrette sorte streg. Se Sørensen og Bresler (2021) for beskrivelse af metoden.
Kilde: Danmarks Statistiks registre, Open Route Service, Geodatastyrelsen og egne beregninger.

Bopæl nær store byer giver store jobmarkeder...

Personer, som er bosat omkring de store byer, har adgang til større jobmarkeder, jf. figur 3.9.a. Arbejdsmarkederne i hovedstadsområdet og i en stor del af resten af Sjælland skiller sig ud som de klart største, når man måler på gennemsnittet af ledige og jobopslag. Det afspejler, at man kan

⁵⁴ Dette er ment som en approksimation af transporttiden til arbejde. I beregningerne af transporttid er der ikke taget højde for trafik. Det vil alt andet lige betyde, at vi overvurderer arbejdsmarkedsstørrelserne i områder, hvor der er mere trængsel.

⁵⁵ Harmon (2013) finder samme resultat og argumenterer for, at en afgrænsning på en time er et godt mål. For at tage højde for, at jobs længere væk er mindre relevante, selvom de er beliggende inden for en times afstand, kunne man opgøre arbejdsmarkedsstørrelsen i intervaller, jf. Manning og Petrongolo (2017). Fx ledige og jobopslag inden for 0-10 minutter af bopæl, 10-20 minutter af bopæl osv.

⁵⁶ I baggrundsnotatet findes en detaljeret beskrivelse af, hvordan de lokale arbejdsmarkeder fastlægges.

⁵⁷ Vi tager ikke højde for, at arbejdsmarkedet også kan omfatte dele af Tyskland eller Sverige.

nå hovedstadsområdet inden for en time fra en stor del af Sjælland. Beboere i Østjylland og Tre-kantsområdet har også adgang til store arbejdsmarkeder, mens beboere i Vest- og Syddanmark og på mange øer har adgang til de mindste arbejdsmarkeder.

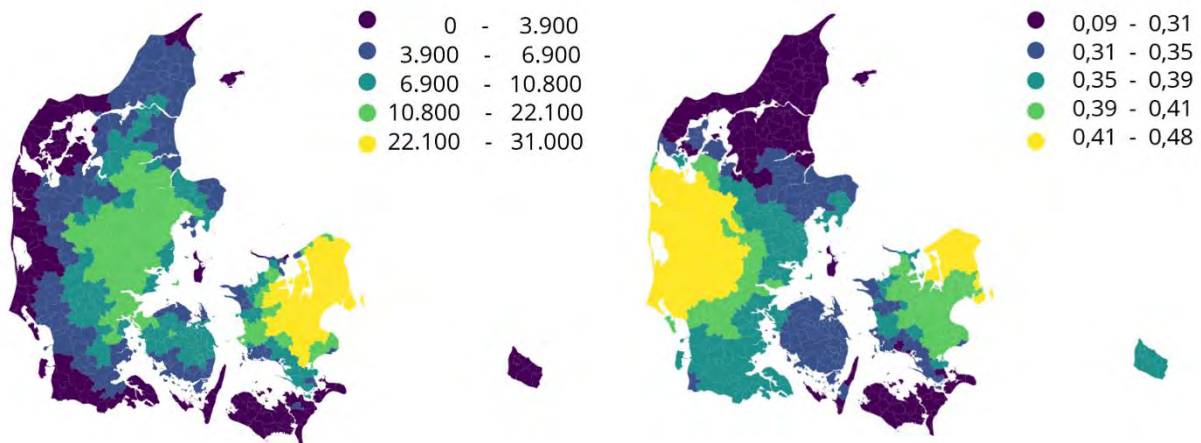
... men ikke nødvendigvis højere jobintensitet

Jobintensiteten er ikke i samme grad bestemt af placeringen af de allerstørste byer, jf. figur 3.9.b. Vestjylland og Nordsjælland er de områder, hvor der er flest jobopslag pr. ledig, hvilket indikerer, at de områder oplever størst mangel på arbejdskraft. Modsat er Lolland-Falster og Nordjylland de områder, hvor der er færrest jobopslag pr. ledig.

Figur 3.9 Arbejdsmarkedstørrelse og jobintensitet i det relevante arbejdsmarked pr. måned

Figur 3.9.a Arbejdsmarkedstørrelser (gennemsnit af ledige og jobopslag), 2019

Figur 3.9.b Jobintensitet (jobopslag pr. ledig), 2019



Anm.: Figurerne angiver hhv. den gennemsnitlige månedlige arbejdsmarkedstørrelse og jobintensitet i 2019. I begge figurer er postnumrene inddelt i kvintiler efter henholdsvis arbejdsmarkedstørrelse og jobintensitet. Den mørkeblå farve angiver 1. kvintil, som omfatter de 20 pct. af postnumrene, der har de mindste arbejdsmarkedstørrelser/de laveste jobintensiteter. Den gule farve angiver 5. kvintil, som omfatter de 20 pct. af postnumrene, der har de største arbejdsmarkedstørrelser/de højeste jobintensiteter. Som mål for arbejdsmarkedstørrelse bruger vi her gennemsnittet af antal ledige og antal jobopslag.

Kilde: Danmarks Statistisk registre, jobindsats.dk, Open Route Service, Geodatastyrelsen og egne beregninger.

3.2.2 Større arbejdsmarkeder giver kortere ledighedsperioder

Vi undersøger effekt på beskæftigelse og indkomst

I dette afsnit undersøger vi, hvad jobintensiteten i og størrelsen af det relevante arbejdsmarked betyder for de jobsøgendes beskæftigelsesmuligheder og løn. Vi sammenligner personer, der alle skal finde et nyt job, men hvor deres relevante arbejdsmarked varierer ift. antal ledige og jobopslag. Vi undersøger, hvordan jobintensitet og arbejdsmarkedstørrelse samlet set påvirker sandsynligheden for at være ledig tre måneder efter fratrædelse afhængigt af, hvor i landet man bor. Vi undersøger også, hvordan lønnen påvirkes for dem, som er vendt tilbage til beskæftigelse.

Vi kontrollerer for baggrunds-karakteristika

Personer, som bliver jobsøgende forskellige steder i landet, kan have meget forskellige baggrunds-karakteristika. Derfor kontrollerer vi for alder, køn, uddannelse og branche.⁵⁸ Disse kontroller udelukker dog ikke fuldstændigt, at der er uobserverbare karakteristika, som varierer med personers valg af bopæl og påvirker, hvordan man klarer sig på arbejdsmarkedet.

Lidt hurtigere i beskæftigelse på store jobmarkeder...

Vores undersøgelse viser, at personer, der bor nær et stort arbejdsmarked, kommer hurtigere i beskæftigelse. Arbejdsmarkedet for en person, der bor i Rødovre, er ca. dobbelt så stort som arbejdsmarkedet for en person, der bor i Skanderborg, mens jobintensiteten er ca. den samme.⁵⁹ Vi finder, at størrelsen på arbejdsmarkedet isoleret mindsker beskæftigelsesgraden for en jobsøgende person i Skanderborg med 1,1 pct.-point tre måneder efter afskedigelsen sammenlignet med, hvis personen boede i Rødovre.

⁵⁸ Derudover inkluderer vi også kontroller for tidspunktet for fratrædelse for at kontrollere for forskellige konjunktur-påvirkninger. Se baggrundsnotat for specifikation af estimationsmodel og regressionsresultater.

⁵⁹ Når vi sammenligner effekter på tværs af landet, er det baseret på arbejdsmarkederne, som de så ud i 2019. Det er samme data som ligger til grund for figur 3.9.a og figur 3.9.b.

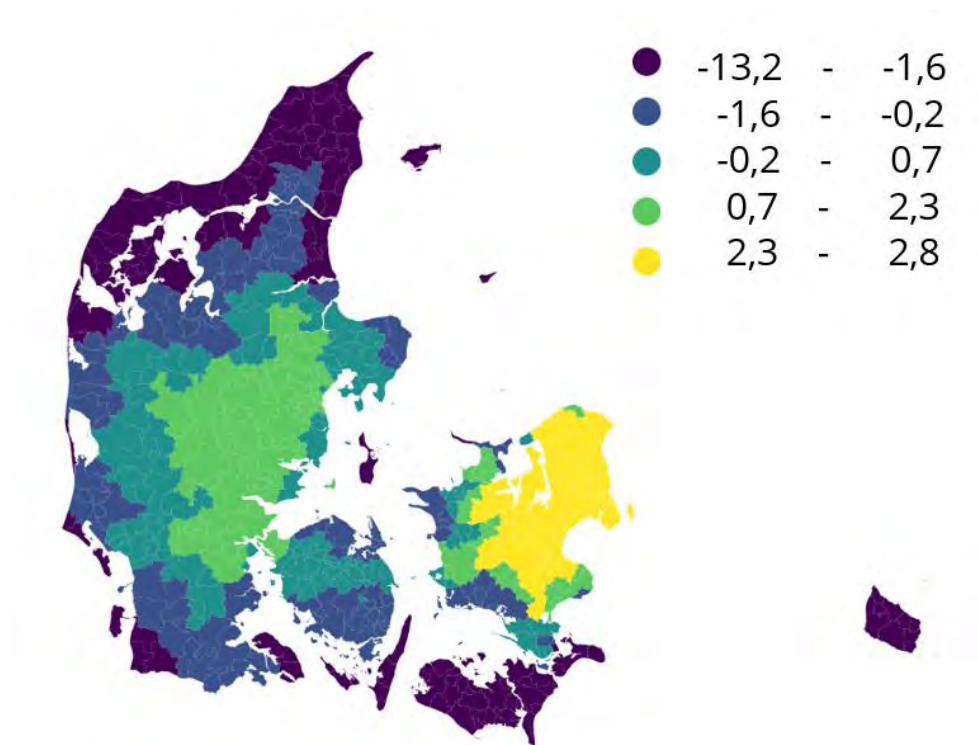
Lidt større forskel mellem hovedstaden og yderområder	Tilsvarende er arbejdsmarkedet i hovedstadsområdet i mange tilfælde op til ti gange større end arbejdsmarkedet i yderområder (fx postnummeret Bækmarksbro). Isoleret set vil det at være bosat i et yderområde dermed reducere beskæftigelsen tre måneder efter afskedigelsen med ca. 3,8 pct.-point ift. at bo i hovedstadsområdet. For hele populationen er beskæftigelsesgraden tre måneder efter fratrædelsen i gennemsnit 78 pct. Antager man fx, at der i hovedstadsområdet er 20 ledige efter tre måneder for hver 100, som mister deres job, vil der i et yderområde være 24 ledige for hver 100, som mister deres job.
Resultatet står til dels i kontrast til anden empiri	Den positive effekt af arbejdsmarkedsstørrelsen på beskæftigelsesgraden står i kontrast til store dele af den eksisterende empiri. ⁶⁰ De fleste studier finder, at arbejdsmarkedsstørrelsen ikke betyder noget for, hvor hurtigt man kommer tilbage i beskæftigelse. Der er dog også flere studier, som finder en signifikant positiv effekt. ⁶¹ Når vi finder en positiv effekt på, hvor hurtigt man kommer tilbage i beskæftigelse, kan det skyldes, at vi ser på en særlig stærk gruppe af jobsøgende, som er blevet afskediget pga. situationen i virksomheden og ikke pga. manglende kompetencer. Samtidig ser vi på beskæftigelsen relativt kort tid efter afskedigelse, mens mange andre studier baserer sig på år-til-år-ændringer. ⁶²
Også positiv effekt af jobintensitet	Vi finder også en positiv effekt af jobintensiteten på beskæftigelsesgraden. En stigning i jobintensiteten på 10 pct. øger beskæftigelsesgraden med 0,4 pct.-point tre måneder efter fratrædelsen. Det er ikke så overraskende, at flere job pr. ledig i det relevante arbejdsmarked øger sandsynligheden for at være i beskæftigelse, da konkurrencen om jobbene dermed er mindre.
Den samlede effekt af det lokale arbejdsmarked	Når vi ser på den samlede effekt af arbejdsmarkedsstørrelse og jobintensitet, betyder den høje jobintensitet i Vestjylland, at der er bedre jobmuligheder end i andre yderområder, som fx Nordjylland, Lolland og Falster, jf. figur 3.10. Figuren viser, hvordan beskæftigelsen i hvert postnummer påvirkes sammenlignet med den gennemsnitlige effekt af arbejdsmarkedsstørrelse og jobintensitet. Sammenligner man figuren med figur 3.9.a og figur 3.9.b, ser det ud til, at variationen i arbejdsmarkedsstørrelsen ser ud til at have størst indflydelse af de to. Det skyldes sandsynligvis, at forskellene i arbejdsmarkedsstørrelse er væsentligt større end forskellene i jobintensitet.

⁶⁰ Se fx Petrongolo og Pissarides (2006), Manning og Petrongolo (2017) og Duranton og Puga (2020).

⁶¹ Se fx Di Addario. (2011) og Hamann, Niebuhr og Peters (2016).

⁶² I baggrundsnotatet viser vi, at effekten er aftagende over tid, og at variansen på estimatet stiger. Effekten er halveret efter seks måneder, hvorefter den stabiliserer sig, men bliver insignifikant efter 18 måneder. Den aftagende og mere usikre effekt kan skyldes, at beskæftigelsesgraden stabiliserer sig seks måneder efter fratrædelsen. Herefter bliver det i højere grad et spørgsmål om, i hvilken grad man formår at fastholde sit job. Punktestimatene kunne dog indikere, at større arbejdsmarkeder også bidrager til længere ansættelsesperioder.

Figur 3.10 Samlet effekt af lokale arbejdsmarkeder på beskæftigelse, pct.-point



Anm.: Figuren viser, hvordan beskæftigelsesgraden påvirkes af arbejdsmarkedsudformning. 1. kvintil angiver de 20 pct. af postnumrene, hvor arbejdsmarkedsudformning bidrager mest negativt. 5. kvintil angiver de 20 pct. af postnumrene, hvor arbejdsmarkedet bidrager mest positivt. De meget lave værdier i bunden af første kvintil skyldes, at arbejdsmarkederne på en række småøer er meget små. Man skal ikke regne med beskæftigelseseffekterne for de mest ekstreme værdier.

Kilde: Danmarks Statistisk registre, jobindsats.dk, Open Route Service, Geodatastyrelsen og egne beregninger.

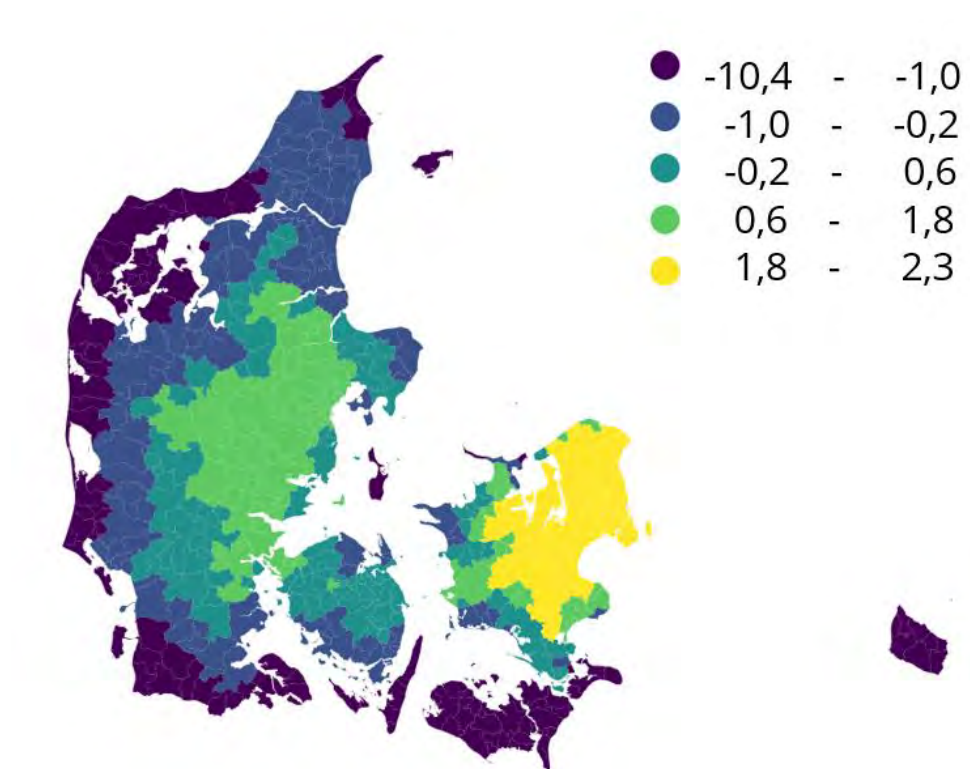
Arbejdsmarkedsstørrelse påvirker relativ løn ...

Størrelsen på det relevante arbejdsmarked påvirker også lønnen i det nye job sammenlignet med lønnen i det gamle job tre måneder efter fratrædelsen. Konkret finder vi, at hvis en person i hovedstadsområdet kan forvente at finde et job til samme løn, kan man i Skanderborg forvente en lønnedgang på 1,1 pct. mens man i yderområder kan forvente en lønnedgang på ca. 3,5 pct. fordi arbejdsmarkedet i hovedstaden er hhv. 2 og 10 gange større. Den højere relative løn kan skyldes, at man hurtigere finder et job af samme kvalitet i store arbejdsmarkeder.

... men det gør jobintensitet ikke

Vi finder ingen effekt af jobintensitet på den relative løn. Den samlede effekt af det lokale arbejdsmarked på den relative løn afspejler derfor, i endnu højere grad end ledighed, variationen i arbejdsmarkedsstørrelsen, jf. figur 3.11.

Figur 3.11 Samlet effekt af lokale arbejdsmarkeder på relative lønninger, pct.-point



Anm.: Figuren viser, hvordan lønnen i det nuværende job relativt til lønnen i det gamle job påvirkes af arbejdsmarkedsudformning. 1. kvintil angiver de 20 pct. af postnumrene, hvor arbejdsmarkedsudformning bidrager mest negativt. 5. kvintil angiver de 20 pct. af postnumrene, hvor arbejdsmarkedet bidrager mest positivt. De meget lave værdier i bunden af 1. kvintil skyldes, at arbejdsmarkederne på en række småøer er meget små.

Kilde: Danmarks Statistisk registre, jobindsats.dk, Open Route Service, Geodatastyrelsen og egne beregninger.

Opsamling

Samlet viser analysen, at personer, der bor nær små arbejdsmarkeder, i gennemsnit er længere tid om at komme i beskæftigelse og oplever et relativt større løntab. Tre måneder efter fratrædelse er beskæftigelsesgraden 3,8 pct.-point lavere i yderområder end i hovedstadsområdet. Nogle yderområder er samtidig ramt af lav jobintensitet, hvilket bidrager til at gøre forskellene endnu større.

Effekterne er relevante for flere samfundsspørgsmål

Hvis man vil forsøge at udjævne konsekvenserne af at være jobsøgende i arbejdsmarkeder af forskellig størrelse, kan man overveje en særlig efteruddannelsesindsats målrettet udsatte brancher i mindre arbejdsmarkeder, da det kan gøre jobsøgende i stand til at søge bredere. En tidligere Kraka-Deloitte-analyse har vist, at efteruddannelse kun i begrænset omfang går til de personer, som er mest udsatte og skal omstille sig.⁶³ Denne analyse viser også, at investeringer i infrastruktur ud over tidsbesparende effekter og potentielle miljø- og klimamæssige effekter kan have en yderligere positiv effekt, fordi det bidrager til at øge den effektive størrelse af arbejdsmarkedet, som ser ud til at have en positiv effekt på beskæftigelse og løn.

⁶³ Jf. Andersen og Sørensen (2018).





4. Mænd og kvinder på arbejdsmarkedet

Ligestilling er vigtigt – også for produktiviteten

Kvinder og mænd skal ifølge dansk lov have lige løn for lige arbejde. Alligevel er der store forskelle mellem mænds og kvinders løn, hvilket blandt andet skyldes forskellige professionsvalg, ledelsesansvar, familierelaterede beslutninger og muligvis diskrimination. Ligestilling er derfor fortsat højt på den politiske agenda. Fra et økonomisk synspunkt kan der også være store perspektiver i at sikre mere ligestilling mellem kønnene. Hvis dygtige kvinder fravælger lederstillinger, går virksomhederne glip af en masse talent, hvilket i sidste ende kan skade produktiviteten.

Danmark sakker bagud ift. andre nordiske lande

Lønforskellene mellem mænd og kvinder er større i Danmark end i mange andre europæiske lande. Danmark sakker også bagud ift. andre nordiske lande, når det kommer til andelen af kvindelige ledere og kvindelige iværksættere. Det går til gengæld fremad med ligestillingen i de store danske C25-virksomheder, hvor andelen af kvindelige direktionsmedlemmer og bestyrelsesmedlemmer er steget betragteligt de seneste 10-20 år.

Børn har stor betydning for løngabet

Børn er en stor del af forklaringen på løngabet mellem mænd og kvinder. Effekten af at få et barn kan stadig ses på kvindens løn ti år efter fødslen og svarer til en reduktion i kvindens indkomst på 20 pct. relativt til mandens. Det skyldes bl.a., at mange kvinder vælger at gå på deltid eller at blive hjemmegående i en periode, når de får børn. Vi viser i dette kapitel, at effekten er mindre for højtuddannede kvinder og i par, hvor manden tager en relativt stor andel af barslen. Det sidste peger på, at mere øremærket barsel til manden muligvis kan være et skridt i retning af mere lige løn.

Kvinder søger ikke lederstillinger bl.a. pga. mindre selvtillid

Der er ikke forskel på tilfredsheden med mandlige og kvindelige ledere, viser en ny spørgeskemaundersøgelse blandt danskerne. Mænd har til gengæld større ambitioner om at få ledelsesansvar i løbet af deres karriere, og færre kvinder søger lederstillinger. Troen på egne lederevner ser også ud til at være en del af forklaringen.

Danskerne mener, man bør gøre mere for at sikre ligeløn

Danskerne vil have mere ligestilling. Det er en af konklusionerne i samme spørgeskemaundersøgelse, hvor vi bl.a. har spurgt, om Folketinget bør gøre mere for at sikre ligeløn. Det mest populære tiltag – som både bakkes op af mænd og kvinder – er et politisk indgreb, der skal udjævne lønforskellen blandt offentligt ansatte i traditionelle mands- og kvindedominerede fag. Der er også forholdsvis stor opbakning til øremærket barsel til mænd, mens danskerne – og i særdeleshed mændene – ikke er tilhængere af at indføre kvoter for, hvor mange bestyrelsesposter og lederstillinger, der skal besættes af kvinder.

4.1 Status på ligestillingen i erhvervslivet

Danmark er meget ligestillet, men taber terræn ift. naboerne

Set i et internationalt perspektiv er Danmark på mange områder langt fremme ift. ligestilling mellem kønnene. Det europæiske institut for ligestilling mellem kønnene placerer Danmark på andenpladsen over de mest ligestillede lande i EU kun overgået af Sverige.⁶⁴ Noget tyder dog på, at Danmark er ved at sætte førerpositionen over styr. Ifølge World Economic Forum, der hvert år opgør ligestilling inden for kategorierne økonomi, uddannelse, sundhed og politik, er Danmark faldet fra en 7. plads i 2010 til en 29. plads i 2021.⁶⁵ I begge år ligger vores nordiske naboer Sverige, Norge, Finland og Island solidt placeret i toppen. Et af de områder, hvor ligestillingen i Danmark særligt halter efter, er i erhvervslivet.

⁶⁴ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries/index/bar>.

⁶⁵ World Economic Forum (2021).

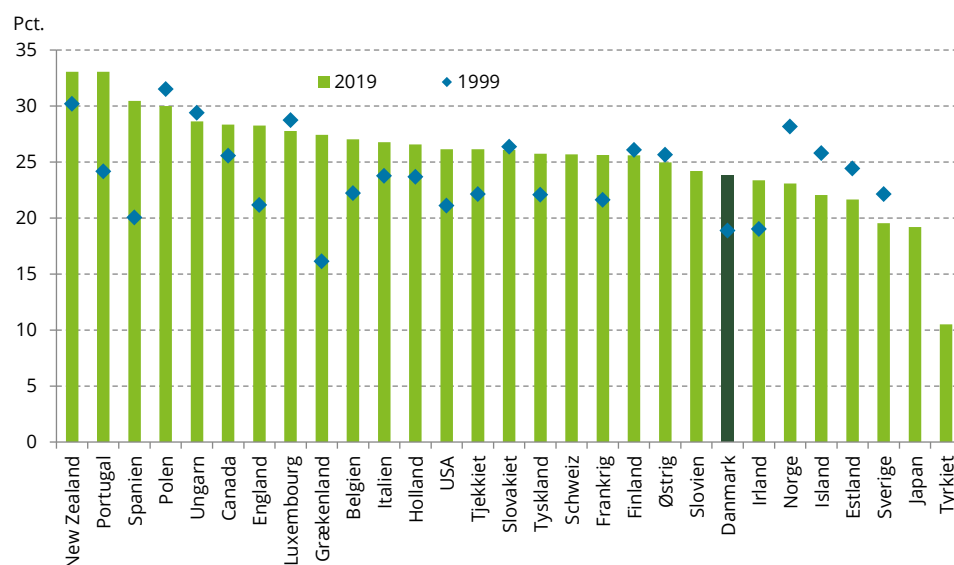
Kvindens rolle på arbejdsmarkedet har ændret sig

Stadig store forskelle mellem køn fx inden for iværksætteri

Kvinder i Danmark begyndte for alvor at komme ud på arbejdsmarkedet i 1960'erne, og siden da er kvindernes rolle på arbejdsmarkedet kun vokset. I 1960 udgjorde kvinder en fjerdedel af arbejdsstyrken, hvor det i dag er knap halvdelen.⁶⁶

Der er dog stadig store forskelle mellem mænd og kvinder på tværs af arbejdsmarkedet. Andelen af kvinder blandt iværksættere er fx kun 26 pct.⁶⁷ Andelen af kvindelige selvstændige med ansatte er kun 24 pct. i Danmark, jf. figur 4.1, hvilket er blandt de laveste i OECD-landene. Forskelle mellem lande kan dog være drevet af forskelle i branchestrukturer. Der er sket en mindre udligning i Danmark de seneste tyve år, mens andelen af kvindelige iværksættere er faldet i mange andre lande, som fx Sverige og Norge i samme periode, jf. figur 4.1.

Figur 4.1 Andelen af kvinder blandt selvstændige med ansatte for OECD-lande, 1999 og 2019



Anm.: Figuren angiver, hvor stor en andel af selvstændige med ansatte, som er kvinder. Det er ikke alle lande, som har data for 1999.

Kilde: OECD Data: "Entrepreneurship" og "LFS by age and sex".

Stagnerende andel af kvinder i ledende stillinger

Andelen af kvinder i ledende stillinger i det danske erhvervsliv har ligget konstant omkring 30 pct. de seneste ti år, jf. figur 4.2. Der er dermed stadig et stykke op til 50 pct. og en helt lige fordeling mellem mænd og kvinder.

Større lønforskel i Danmark end i andre nordiske lande

Den relativt lille andel af kvindelige ledere kan være en del af forklaringen på, at løngabet mellem mænd og kvinder i Danmark, målt ved bruttotimelønnen, er større end i andre nordiske lande, som Sverige, Norge og Island.⁶⁸ Hvor Danmark med et løngab på 14,0 pct. ligger omtrent på gennemsnittet i EU, er lønforskellene i fx Sverige 11,8 pct.⁶⁹

Kvinder er bedre repræsenteret i de største virksomheder

Mens andelen af kvinder i bestyrelser eller topchefposter er stagneret i dansk erhvervsliv generelt, er andelen stigende i de største danske virksomheder. Andelen af kvinder i bestyrelserne i de danske C25-virksomheder er næsten tredoblet de seneste to årtier og er ca. en tredjedel i dag, hvorimod andelen i alle danske virksomheder har ligget omkring de 20 pct. siden 2014, jf. figur 4.2. Andelen af kvindelige direktionsmedlemmer i C25-virksomhederne er fordoblet på kun nogle få år og er i dag 20 pct. I alle danske virksomheder udgør kvindelige direktionsmedlemmer ca. 15 pct., og andelen er kun steget ét pct.-point siden 2014. Der er altså tegn på, at de større danske

⁶⁶ Danmarks Statistik, 65 år i tal samt statistikbanken.dk, tabel: AKU110A.

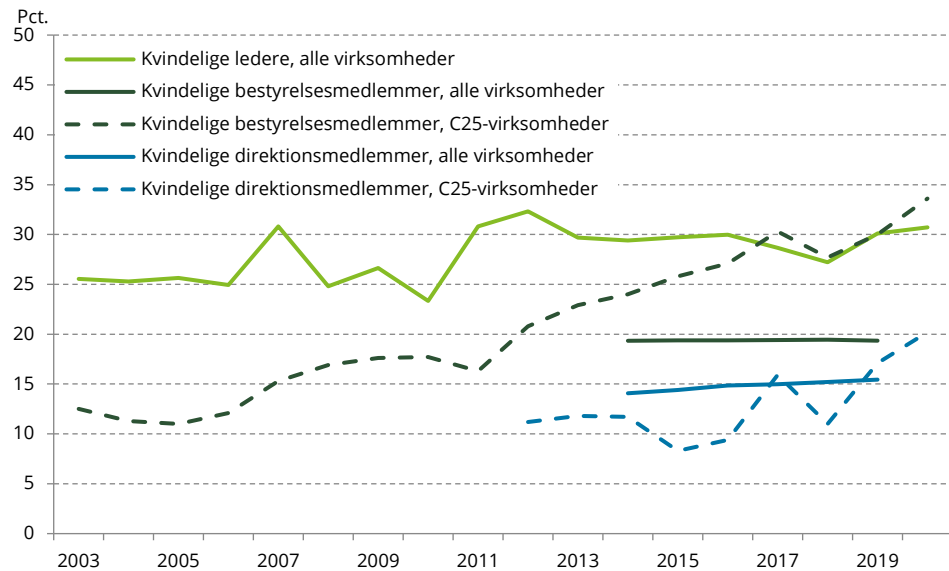
⁶⁷ Fonden for Entreprenørskab (2021).

⁶⁸ Eurostat (2021).

⁶⁹ Tallene afviger en smule fra Danmarks Statistiks opgørelse, der viser et løngab på 12,2 pct. i 2019.

virksomheder i højere grad prioriterer ligestilling i ledelsen sammenlignet med de mindre danske virksomheder.

Figur 4.2 Andel af kvinder i ledende erhvervsroller i Danmark, 2003-2020



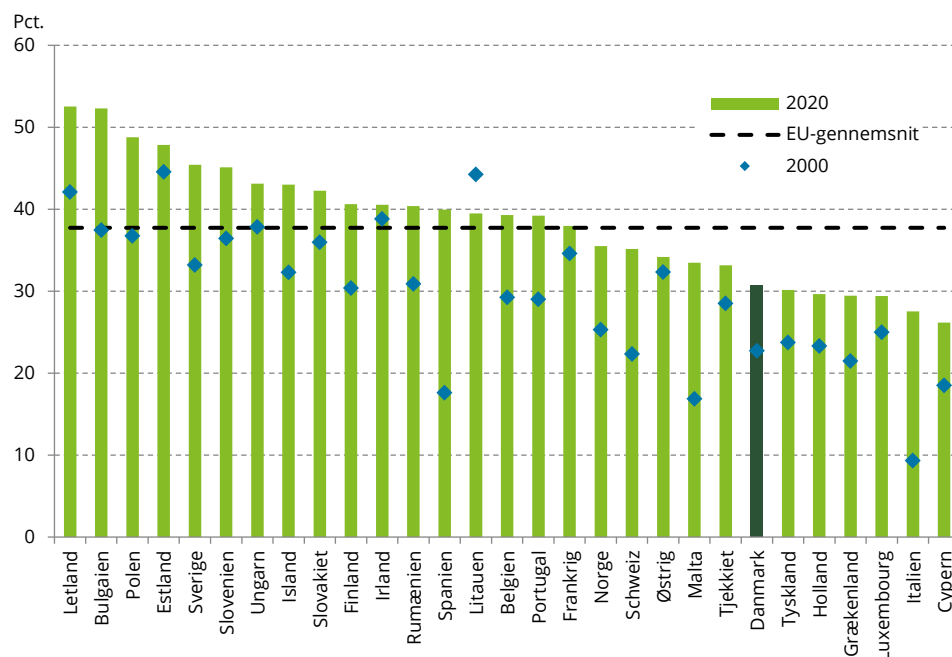
Anm.: Lederstillingen følger kategorien "Managers" i den internationale stillingsklassifikation ISCO-08. Manglende værdier for andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer og direktionsmedlemmer skyldes manglende data.

Kilde: Statistikbanken.dk, tabel: BEST1, Eurostat, tabel: lfsq_egai og sgd_05_60.

Få kvindelige ledere i Danmark set på internationalt niveau

Selvom andelen af lederstillinger i erhvervslivet, der er besat af kvinder, er steget svagt de seneste tyve år, så halter Danmark stadig efter mange andre lande. I Sverige er andelen af kvindelige ledere 15 pct.-point højere end i Danmark, og Danmark ligger otte pct.-point lavere end EU-gennemsnittet, jf. figur 4.3. I alle lande på nær Litauen er andelen af kvindelige ledere steget de seneste tyve år.

Figur 4.3 Andel af kvindelige ledere i EU-landene, 2000 og 2020



Anm.: Figuren angiver, hvor stor en andel af ledende stillinger i erhvervslivet, der er besat af kvinder. Lederstillingen følger kategorien "Managers" i den internationale stillingsklassifikation ISCO-08.
Kilde: Eurostat, tabel: lfsq_egai.

Danmark er ikke et foregangsland ift. ligestilling

Danmark ligger omkring EU-gennemsnittet målt på andelen af kvindelige direktionsmedlemmer og bestyrelsesmedlemmer i de største børsnoterede virksomheder. Danmark er altså på ingen måde et foregangsland, når det handler om kvinder i toppen af erhvervslivet.

4.2 Børns betydning for løngabet mellem mænd og kvinder

Der er stadig et betydeligt løngab i Danmark

Lønforskellen – målt ved den årlige lønindkomst – mellem mænd og kvinder i Danmark er faldet støt de seneste mange år. Alligevel er der i dag stadig betydelige forskelle. I 2019 havde kvinder i beskæftigelse en gennemsnitlig årlsløn på godt 290.000 kr., mens mænd i gennemsnit tjente godt 370.000 kr.⁷⁰ Løngabet kan være et problem for samfundet, hvis det er et udtryk for diskrimination, eller hvis det afspejler, at kvinder ikke udnytter deres evner til fulde.

Børn har stor betydning for løngabet

Løngabet mellem mænd og kvinder kan i høj og stigende grad forklares af, at kvinders løn falder ift. mænds efter de er blevet forældre, viser nyere forskning.⁷¹ I takt med at andre kilder til lønforskelle, som fx ulige løn for samme arbejde, forskelle i uddannelsesniveau mv., er blevet mindre, har børnerelateret ulighed fået større betydning, og det kan i dag forklare mere end 80 pct. af lønforskellen mellem mænd og kvinder. I dette afsnit undersøger vi, hvad der karakteriserer de kvinder, der typisk oplever et større indkomstab som følge af at have fået børn.

Vi følger par fra fem år før første barn og op til ti år efter

Vi estimerer betydningen af at få børn for hhv. mænd og kvinders lønindkomst i en regressionsmodel, hvor der kontrolleres for alder, kalenderår og det første barns fødselsår. Analysen tager udgangspunkt i alle danske par, der fik deres første barn i perioden fra 1986 til 2009, og hvor vi kan følge parrenes indkomster i perioden fra fem år, før de fik deres første barn, til ti år efter. Vi

⁷⁰ <https://www.statistikbanken.dk/indkp101>.

⁷¹ Se Kleven m.fl. (2019).

beregner den procentvise indkomstændring som følge af at have fået børn ved at sammenligne indkomstudviklingen med en kontrafaktisk indkomstudvikling i fravær af børn.⁷²

Sådan skal figurer i dette afsnit læses

Figurerne i dette afsnit viser den procentvise ændring i årslønindkomsten for hhv. mænd og kvinder set i forhold til, hvordan det ville have set ud, hvis de ikke havde fået børn. Fortolkningen er således, hvordan det at få børn påvirker den årlige lønindkomst for hhv. mænd og kvinder. Ændringen i lønindkomst er opgjort relativt til året før, de får deres første barn, hvor ændringen i lønindkomst pr. definition er 0 pct. Førsteaksen angiver antallet af år før eller efter fødslen. To år efter fødslen vil fx være 1994 for et par, som får deres første barn i 1992, mens det vil være 2006 for et par, som får deres første barn i 2004. Når vi taler om den "varige" betydning for lønforskellene, henviser det til den procentvise forskel mellem mænd og kvinders indkomstændring ti år efter fødslen af det første barn. For par, der har fået flere børn inden for ti år, vil de efterfølgende børn også kunne påvirke de varige lønforskelle.

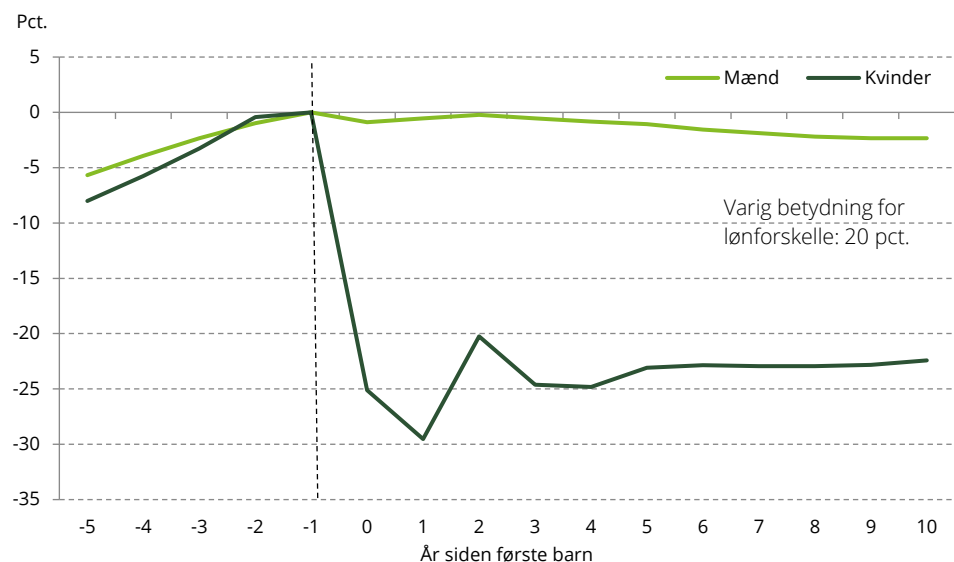
At få børn har varig, negativ betydning for kvinders løn

Børn har stor betydning for kvinders lønindkomster, mens det har meget lille betydning for mændenes, jf. figur 4.4. Kvinder oplever et stort lønindkomsttab i det år, hvor barnet kommer til verden. Det afspejler effekten af, at de fleste kvinder har perioder med ulønnet barsel, mens det i mindre grad er tilfældet for mændene. I årene efter fødslen får forældreskabet en smule mindre betydning for kvindernes løn, men fra omkring fem år efter fødslen ser løntabet for kvinden ud til at ligge fast. Det svarer til, at kvinderne fra fem år efter fødslen i gennemsnit har de samme årlige lønstigninger, som hvis de ikke havde fået børn, men fra et meget lavere udgangspunkt. Med andre ord, når kvindernes løn aldrig op på det niveau, man ville have forventet, hvis de ikke havde fået børn. Den varige forskel i betydningen af børn på hhv. mænd og kvinders indkomster kan opgøres til knap 20 pct., som omtrent svarer til forskellen mellem kurverne i år ti. Det stemmer overens med resultaterne fra lignende studier.

Effekt på disponibel indkomst er mindre

Børn har væsentligt mindre betydning for forskelle mellem mænd og kvinders disponible indkomst end for forskellen i lønindkomst. Det skyldes, at de kvinder, der vælger at gå hjemme med barnet, typisk vil modtage overførselsindkomster, og at børne- og ungeydelse udbetales til kvinden.

Figur 4.4 Ændring i lønindkomst som følge af at have fået børn



Anm.: Figuren er en replikation af hovedfiguren fra Kleven m.fl. (2019), som vi har udvidet med de nyeste tilgængelige data. Baseret på 453.303 fødsler i perioden fra 1986 til 2009. Alle indkomster er opregnet til 2019-niveau og opgjort relativt til året før fødslen af det første barn.

Kilde: Danmark Statistiks registre og egne beregninger.

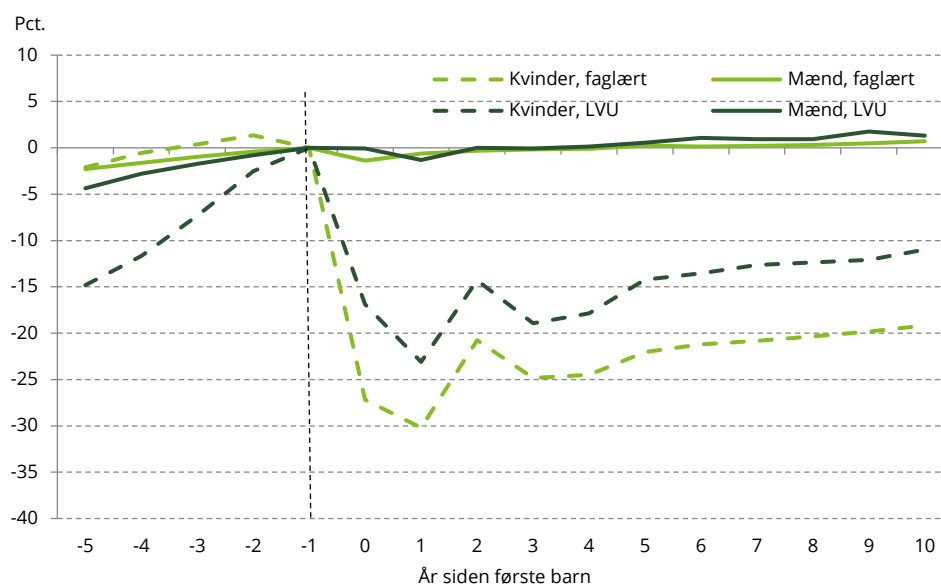
⁷² Vi anvender metoden fra Kleven m.fl. (2019). Se Jørgensen og Ebdrup (2021) for en uddybende beskrivelse af metoden.

Forskellige årsager til løngab	Andre analyser har vist, at lavere timeløn og lavere ugentlig arbejdstid – relativt til hvis de ikke havde fået børn – hver især kan forklare ca. 30 pct. af det samlede løntab for kvinderne, mens de sidste 40 pct. forklares af kvinder, der trækker sig helt ud af arbejdsmarkedet. ⁷³
Lønforskelle kan både afspejle stereotyper og præferencer	Fælles for de tre forklaringer er, at de på den ene side kan afspejle grundlæggende forskelle i mænd og kvinders præferencer. Det er således et helt legitimt ønske, at nogle kvinder vil prioritere mere tid til deres familie og derfor vælger at arbejde på deltid eller at gå hjemme i en periode. På den anden side kan det også afspejle et traditionelt syn på familiemønstrene, hvor kvinden står for hovedparten af husholdningsarbejdet og børnepasningen. I det tilfælde kan kvinden føle sig nødsaget til at nedjustere sin arbejdstid for at kunne imødekomme den øgede mængde arbejde i hjemmet, der kommer af at få børn.
Økonomi kan betyde, at det er kvinden, der går ned i tid ...	Der kan både være økonomiske og praktiske årsager til, at det er kvinden, der nedprioriterer sin karriere i forbindelse med at få børn. Hos mange par har manden som udgangspunkt den højeste indkomst, bl.a. fordi mænd i gennemsnit er ældre, når de får deres første barn. Derfor vil det give et mindre økonomisk tab, at kvinden fx går på deltid. Flere kvinder arbejder også i det offentlige, hvor man typisk har bedre forhold ift. pasning af sygt barn, fleksibilitet til at hente/bringe i daginstitution mv.
... men det kan ikke forklare hele forskellen	Der er dog studier, som peger på, at det typisk er kvinden, der nedprioriterer sin karriere, selv i familier hvor hun har den højeste indkomst, om end børn i det tilfælde har mindre betydning for lønforskellen mellem mænd og kvinder. ⁷⁴ Derfor kigger vi i dette afsnit på, om andre faktorer ser ud til at hænge sammen med størrelsen af løntabet for kvinder efter første barns fødsel.
Uddannelse er knyttet til indkomst og normer ...	<p>4.2.1 Sammenhæng med uddannelsesniveauet</p> <p>Længere uddannelse er typisk forbundet med større indkomst og også større karriereambitioner. Derudover kan normer omkring arbejdsdeling i hjemmet være forskellige på tværs af forældres uddannelsesniveau, ligesom der kan være forskel på fleksibiliteten på arbejdspladsen til fx at tilpasse arbejdstiden til daginstitutioners åbningstid eller at arbejde hjemme, når børnene er syge. Derfor undersøger vi, om lønforskellen mellem mænd og kvinder varierer med forældrenes uddannelsesniveau.</p>
... og har stor betydning for børns effekt på løngabet	Lønforskellene mellem mænd og kvinder som følge af at have fået børn er væsentligt mindre i par, hvor begge forældre har en lang videregående uddannelse (LVU-par), end i par, hvor begge forældre er faglærte, jf. figur 4.5. Allerede de første år af barnets levetid ses væsentlige forskelle, hvilket bl.a. skyldes, at LVU-par generelt har bedre adgang til lønnet barsel. Manden i LVU-par tager også i gennemsnit en større andel af barslen, hvormed kvinden har en kortere periode uden løn. Forskellen mellem mænd og kvinder efter ti år er også betydeligt mindre og kan opgøres til godt 12 pct. blandt LVU-par, mod godt 20 pct. hos par, hvor begge er faglærte.

⁷³ Se Kleven, Søgaard og Landais (2019).

⁷⁴ Se fx Andrew m.fl. (2021).

Figur 4.5 Sammenhæng mellem forældrenes uddannelsesniveaue og det første barns betydning for løngabet



Anm.: Serierne er defineret på baggrund af begge forældres uddannelsesniveaue, opgjort når de er 30 år. "Kvinder, LVU" viser fx lønudviklingen for kvinder med en lang videregående uddannelse efter, at hun får et barn sammen med en mand, som også har en lang videregående uddannelse. LVU er her defineret som lange videregående uddannelser og ph.d.er. Baseret på 184.203 fødsler i perioden fra 1986 til 2009.

Kilde: Danmark Statistiks registre og egne beregninger.

Lønudvikling før fødslen kan skyldes forskellig anciennitet

For LVU-par er der stor forskel på, hvordan mænds og kvinders indkomst udviklede sig i perioden før, de fik deres første barn. Det kan skyldes, at LVU-par i højere grad end faglærte får deres første barn tidligt i kvindens karriere, hvor lønfremgangen typisk er høj, mens mændene i gennemsnit får barn senere, og derfor har fået gang i karrieren. Det kan være med til øge usikkerheden på størrelsen af de estimerede sammenhænge.

Sociale normer ser ud til at være en vigtig del af forklaringen

Vi kan ikke på baggrund af denne analyse se, om det er mandens eller kvindens uddannelsesniveaue, der har størst betydning for, hvordan børn påvirker lønforskellene mellem mænd og kvinder. Vi kan dog se, at højere uddannelse hos både manden og kvinden hver især trækker i retning af en mindre varig effekt.⁷⁵ At højere uddannelsesniveaue hos manden er knyttet til mindre børnerelateret ulighed taler for, at prioriteringerne inden for familien ikke kun sker ud fra økonomiske hensyn, men at også synet på familiemønstrene i familien eller sociale normer på arbejdspladserne spiller en vigtig rolle.

4.2.2 Fordelingen af barsel

Længden af kvindens barsel har betydning for lønforskel

Længden af barselsorloven kan have stor betydning for lønudviklingen for hhv. mænd og kvinder. Tidligere har der især været fokus på betydningen af længden af kvindens barsel, og et dansk studie har påvist, at løngabet mellem mænd og kvinder er steget i Danmark i forbindelse med tidligere udvidelser af barselsorloven.⁷⁶ Når kvinder tager længere barsel, vil de optjene mindre anciennitet på arbejdsmarkedet og dermed opnå en mindre timeløn end ellers. Samtidig vil en længere barsel alt andet lige bringe dem længere væk fra arbejdsmarkedet og måske få flere til at overveje at blive hjemmegående. Endelig kan lukrative barselsforhold for kvinder gøre det mere attraktivt for virksomheder at ansætte mænd og derigennem bidrage til lønforskel gennem diskrimination.

Længere barsel får mænd til at tage mere del i børnepasningen

I de senere år er der kommet mere fokus på længden af mandens barsel. I den offentlige debat fremhæves øremærket barsel til mænd ofte som et centralt værktøj i bestræbelserne på at opnå

⁷⁵ Se Jørgensen og Ebdrup (2021).

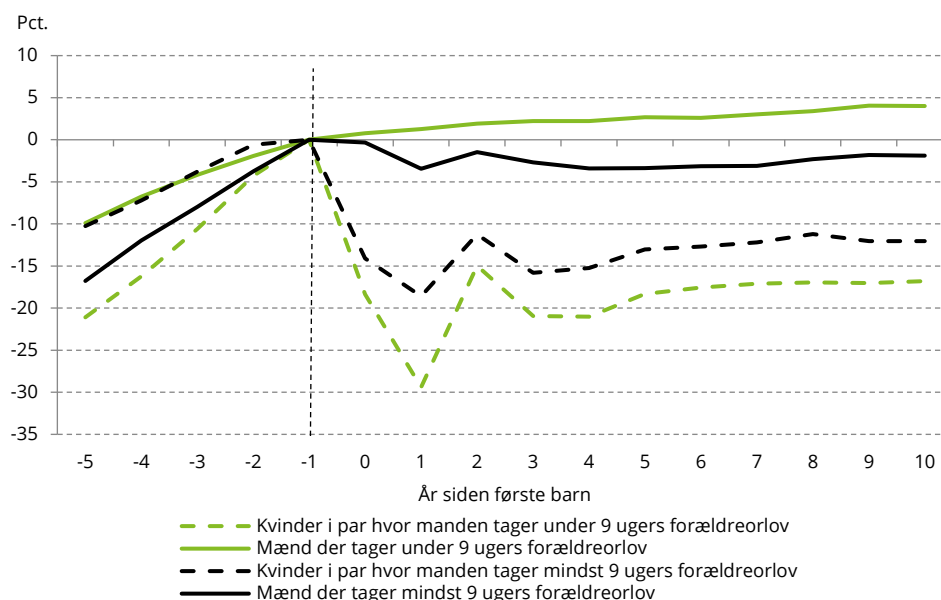
⁷⁶ Se fx Datta Gupta m.fl. (2008).

ligeløn. Argumentet er, at mænd, der tager en større andel af barselsorloven, også efterfølgende vil være mere tilbøjelige til at tage større del i arbejdet med husholdning og børnepasning. En række internationale studier dokumenterer da også en positiv sammenhæng mellem længden af mandens barsel, og tiden han bruger på det huslige arbejde, og antallet af barns sygedage han tager efterfølgende.⁷⁷

Lønforskellene er mindre i par, hvor manden tager barsel

Første barn har mindre betydning for lønforskellene mellem mænd og kvinder hos de par, hvor manden tager en større andel af barslen, jf. figur 4.6. Her ser vi, at mændenes indkomst også falder blandt par, hvor manden tager mindst 9 ud af de 32 ugers forældreorlov, som parret kan dele mellem sig.⁷⁸ Idet de fleste mænd holder to ugers fædreorlov umiddelbart efter fødslen, vil det svare til i alt 11 ugers barselsorlov til manden, som netop er det FH og DA har foreslået at øremærke. Den varige betydning for indkomstforskellene kan opgøres til knap 10 pct. hos par, hvor manden tager mindst 9 ugers forældreorlov, mod godt 21 pct. hos par, hvor manden tager under 9 uger.

Figur 4.6 Sammenhæng mellem fordelingen af forældreorloven og børns betydning for løngabet



Anm.: Serierne er opdelt pba., hvor mange af de i alt 32 ugers forældreorlov, som faren tager. Baseret på 128.814 fødsler i perioden fra 2007 til 2014.

Kilde: Danmark Statistiks registre og egne beregninger baseret på Kleven m.fl. (2019).

Forskelle er et udtryk for betydningen af synet på kønsroller

Hvis familier, hvor manden har den laveste indkomst, vælger, at manden skal tage en større del af barslen, kunne det være med til at drive resultaterne i figur 4.6. En tidligere Kraka-analyse viser imidlertid, at det er mænd med en lang uddannelse, der tager mest barsel, hvilket taler imod denne forklaring. Det efterlader to mulige årsager til, at det første barn har mindre betydning for lønforskellene i par, hvor manden tager en større del af barslen: Enten er der en direkte effekt af barslen, fx fordi manden knytter et stærkere bånd til barnet og derfor også bidrager mere til børnepasningen i de følgende år. Eller også har familier, hvor manden tager meget barsel, generelt et mere moderne syn på kønsrollerne i familien. Det tyder samtidig på, at der er en sammenhæng mellem højere uddannelsesniveaue og et mere moderne syn på kønsroller i familien, hvilket kan være med til at forklare, at vi tidligere så, at børn har mindre betydning for lønforskellen i højtuddannede par.

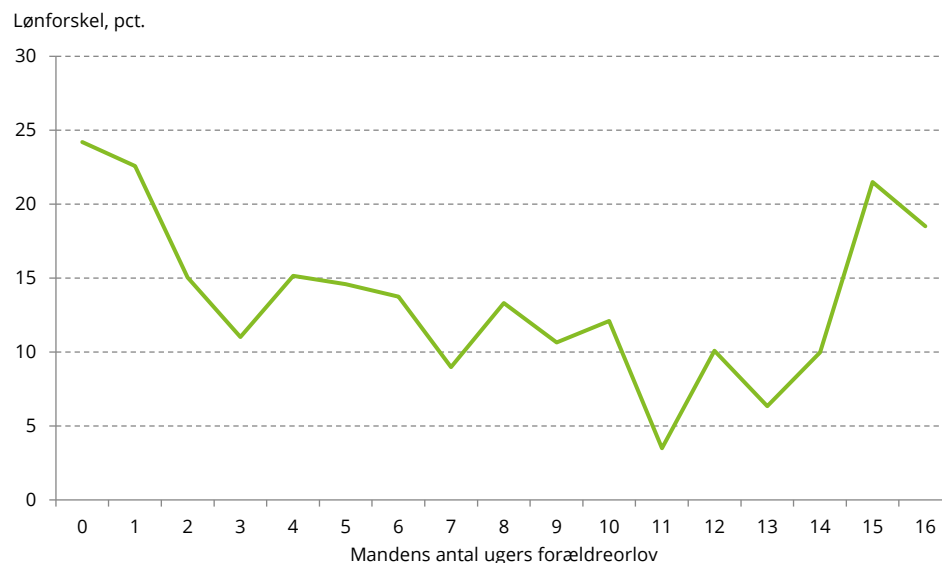
⁷⁷ Se fx Patniak (2019).

⁷⁸ I de første 14 uger af barnets liv er der øremærket barselsorlov til kvinden. I samme periode er der øremærket to ugers fædreorlov til mændene. Efter 14. uge følger 32 ugers forældreorlov, som parret frit kan fordele mellem sig. Det er fordelingen af forældreorloven, der er udgangspunktet for denne analyse.

Mere barsel betyder mindre lønforskel

Der ser også ud til at være en klar sammenhæng mellem længden af mandens barsel og det første barns betydning for løngabet, jf. figur 4.7. Her kan vi se, at kvinders varige indkomst falder godt 24 pct. i forhold til mandens blandt par, hvor manden ikke tager nogen forældreorlov overhovedet. Derimod er faldet nede på under 4 pct. hos par, hvor manden tager 11 ugers forældreorlov. Den negative sammenhæng mellem længden af mandens barsel og lønforskellene ser ikke ud til at gælde i par, hvor manden tager mindst 14 ugers barsel. Her er datagrundlaget dog også meget tyndt, hvorfor resultaterne er behæftet med betydelig usikkerhed.

Figur 4.7 Sammenhæng mellem farens uger på barsel og børns varige betydning for lønforskel, 2007-2014



Anm.: Det varige indkomstab er her opgjort som det gennemsnitlige tab fra barnets 5. til 7. leveår. Baseret på 124.959 fødsler i perioden fra 2007 til 2014.

Kilde: Danmark Statistiks registre og egne beregninger baseret på Kleven m.fl. (2019).

Vi kan dog ikke være sikre på, at det er en årsagssammenhæng

Resultaterne i dette afsnit viser, at der er en sammenhæng mellem længden af mandens barsel og den betydning, børn har for løngabet mellem mænd og kvinder. På baggrund af denne analyse kan vi dog ikke konkludere, at der er tale om en årsagssammenhæng, hvor en øget barsel til mændene – fx via øremærkning – nødvendigvis vil bidrage til at reducere løngabet. Forklaringen kunne også være, at mænd, der tager barsel, måske har et mere moderne syn på kønsroller, og fx er mere villige til at bidrage til arbejdet i hjemmet og børnepasningen.

4.3 Kvinder er lige så gode ledere som mænd, men tror mindre på egne evner

Langt færre kvindelige topchefer, men hvorfor?

Selvom Danmark på mange områder er langt fremme ift. ligestilling mellem kønnene, er der stadig store forskelle på direktørgangene. Fx var der blandt de 138 børsnoterede danske virksomheder i 2020 kun seks kvindelige administrerende direktører – til sammenligning var der otte administrerende direktører alene ved navn Peter.⁷⁹ Ser man mere bredt på direktionsmedlemmer i erhvervslevet, udgør kvinder ca. 15 pct., jf. figur 4.2. Men hvorfor er der så få kvindelige ledere? I dette afsnit kigger vi på, hvilke barrierer der er for, at der kan komme flere kvinder på ledelsesgangene.

⁷⁹ Moneypenny and More & Diversity Factor (2020).

Tidligere troede man, at mænd var bedre chefer...

... men nu bliver mænd og kvinder vurderet ens

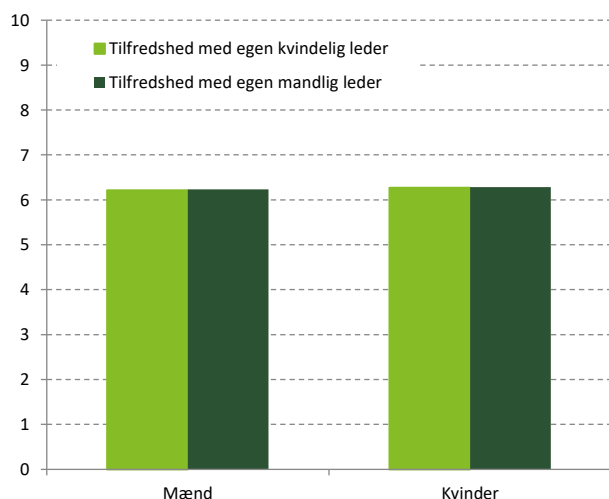
4.3.1 Mænds og kvinders lederegenskaber er lige gode

En sejlivet myte er, at mænd er bedre ledere – eller at folk tror, at mænd er bedre ledere. Det satte den norske tænketank Agenda på dagsordenen i Norden, da den i et berømt eksperiment viste, at norske studerende mente, at "Hans" var mere kvalificeret som leder end "Hanna".⁸⁰ En spørgeskemaundersøgelse fra 2013 viste også, at danskerne generelt foretrak mandlige chefer.⁸¹

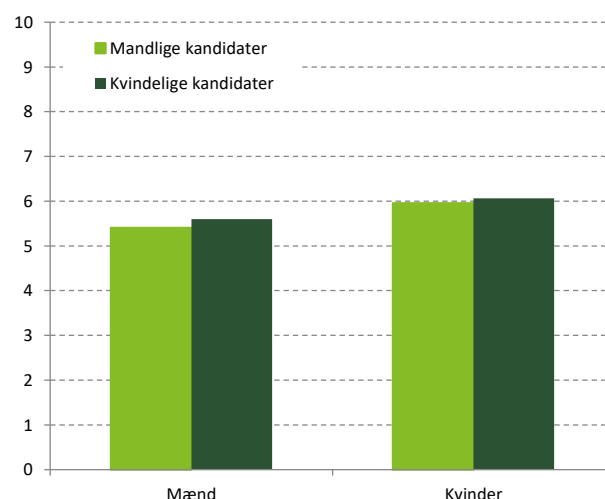
I en ny spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Kraka-Deloitte i anledning af denne rapport, finder vi ikke nogen forskel på tilfredsheden med hhv. mandlige og kvindelige ledere, jf. figur 4.8.a. Her kan vi også se, at respondentens køn ikke har nogen betydning for tilfredsheden med den nærmeste leder, hvilket gør op med en anden myte om, at mænd foretrækker mandlige ledere. At lederens køn tilsyneladende ikke har betydning for tilfredsheden med vedkommende bliver også bekræftet i et eksperiment i stil med det førnævnte norske, hvor vi bad halvdelen af respondenterne om at vurdere fiktive mandlige ledere, mens den anden halvdel vurderede fiktive kvindelige ledere. Her finder vi, at hverken kønnet på respondenterne eller den fiktive kandidat har nogen betydning for vurderingen, jf. figur 4.8.b.

Figur 4.8 Vurderingen af mandlige og kvindelige ledere

Figur 4.8.a Tilfredshed med egen leder



Figur 4.8.b Vurdering af fiktive lederkandidater



Anm.: Figur 4.8.a viser svaret på spørgsmålet: "Hvis du havde mulighed for selv at vælge din nærmeste leder, hvor sandsynligt er det så, at du ville beholde din nuværende leder? Du bedes angive dit svar på en skala fra 0-10, hvor 0 er "ville helt sikkert vælge en anden" og 10 er "ville helt sikkert beholde min nuværende leder". Baseret på 1889 respondenter, hvoraf 734 respondenter har en kvindelig leder og 1155 har en mandlig leder.

Figur 4.8.b viser den gennemsnitlige vurdering på en skala fra 0 til 10 af tre fiktive lederkandidater, afhængig af om kandidaterne var mænd eller kvinder. Baseret på 2082 respondenter, hvoraf ca. halvdelen vurderede kvindelige kandidater og den anden halvdel vurderede mandlige kandidater.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Kraka-Deloitte samt egne beregninger.

4.3.2 Mænd og kvinders lederambitioner

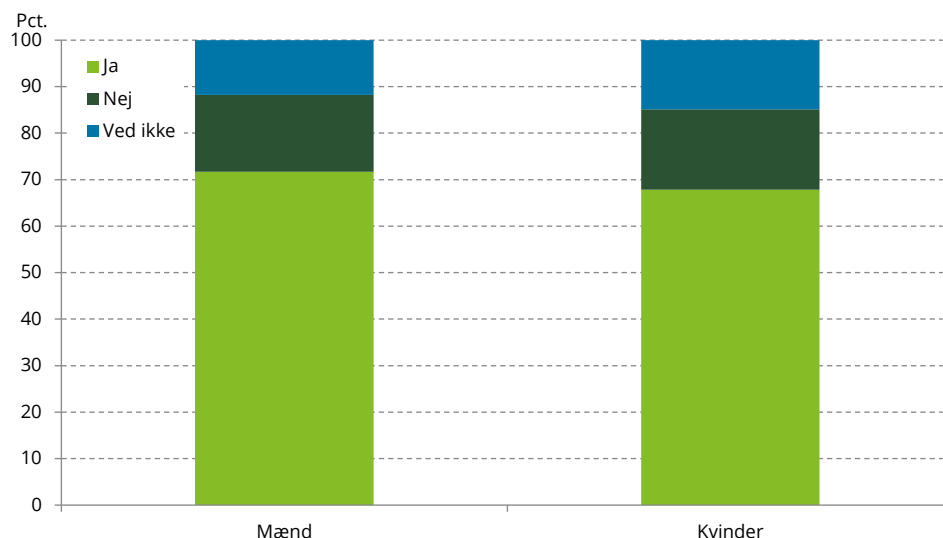
Studerende mænd og kvinder har samme ledelsesambitioner

Når mænd og kvinders lederegenskaber tilsyneladende vurderes lige godt, må der være andre årsager til, at kvinder er underrepræsenterede i ledelsesstillinger. Et typisk argument er, at kvinder naturligt er mindre ambitiøse ift. ledelsesansvar end mænd. I vores undersøgelse finder vi, at mandlige og kvindelige studerende har omtrent samme ambitioner om at få ledelsesansvar i løbet af karrieren, jf. figur 4.9. Blandt de mandlige studerende svarer 72 pct., at de ønsker ledelsesansvar, mens det er 68 pct. af de kvindelige studerende, og forskellen er ikke statistisk signifikant. Resultaterne tegner altså et billede af, at der er lille eller ingen forskel på ledelsesambitioner hos mænd og kvinder, inden de træder ind på arbejdsmarkedet.

⁸⁰ Gaustad og Raknes (2019).

⁸¹ <https://www.djoefbladet.dk/artikler/2013/3/flest-vil-have-en-mand-som-chef.aspx>.

Figur 4.9 Studerendes ambitioner om mere ledelsesansvar



Anm.: Figuren viser svar på spørgsmålet: "Har du et ønske om at få mere ledelsesansvar på et senere tidspunkt i din karriere?" Baseret på 212 respondenter under uddannelse. Forskellen på andelen af mænd og kvinder, der svarer ja, er ikke statistisk signifikant.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Kraka-Deloitte samt egne beregninger.

Beskæftigede kvinder har lavere ambitioner end mænd

Der er til gengæld stor forskel på mænds og kvinders ambitionsniveau blandt de beskæftigede, hvor mændene er mere ambitiøse, jf. figur 4.10.a. Samtidig finder vi, at kvinder er mindre tilbøjelige end mænd til at søge deres leders stilling, skulle den blive ledig, jf. figur 4.10.b. Det stemmer godt overens med studier fra USA, der peger på, at netop lavere ambitioner er den primære årsag til, at kvinder præsterer mindre i nogle brancher, og derfor har lavere sandsynlighed for at blive fremmet.⁸² Ambitionsniveauet er størst blandt yngre mennesker for både mænd og kvinder, hvilket givetvis skyldes, at en mindre andel denne gruppe har realiseret deres potentiale. Der ser ikke ud til at være forskel på mænds og kvinders ambitioner hos de unge under 25 år i beskæftigelse. Det er dog også en meget lille og selekteret gruppe, da de fleste i den alder er under uddannelse.

Kvindes ambitioner påvirkes af miljøet på arbejdspladsen.

Resultaterne tegner et billede af, at der først opstår forskel på mænds og kvinders ledelsesambitioner, efter at de for alvor indtræder på arbejdsmarkedet. Forskningen peger bl.a. på, at negative oplevelser på arbejdspladsen tidligt i karrieren, som fx jargonen på arbejdspladsen, nedladende kommentarer eller chikane, kan påvirke kvinders arbejdsglæde og selvværd og derigennem deres ambitioner og i sidste ende præstationer på arbejdspladsen.⁸³ Det taler for, at der er behov for mere viden omkring, hvordan negative oplevelser på arbejdspladsen påvirker kvinders ambitioner, og hvordan det kan undgås.

Kvinder, der i forvejen er ledere, har også lavere ambitioner

Også blandt mænd og kvinder, der i forvejen har ledelsesansvar, er det mændene, der er mere tilbøjelige til at ønske endnu mere ledelsesansvar.⁸⁴ Forskellene mellem kønnenes ambitionsniveau ser dermed ud til at være et generelt fænomen, som både kan være en del af forklaringen på, at færre kvinder har ledelsesansvar og at færre kvinder når helt til tops.

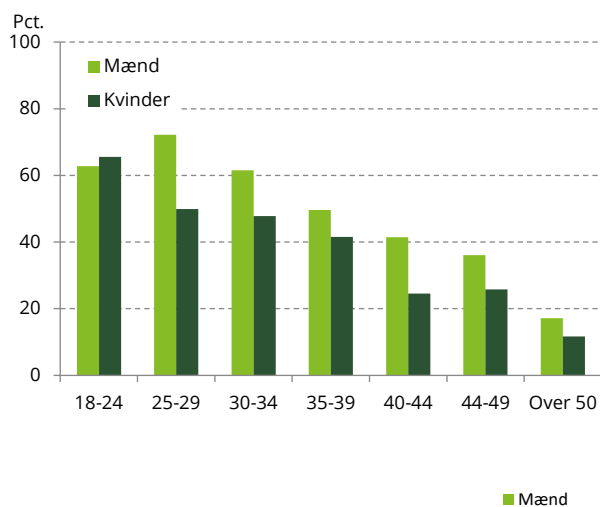
⁸² Azmat og Ferrer (2017)

⁸³ Azmat m.fl. (2021)

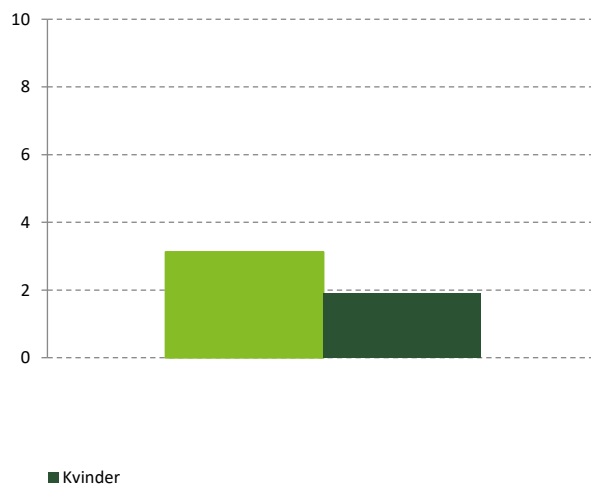
⁸⁴ Se Jørgensen og Terreni (2021)

Figur 4.10 Holdning til lederansvar

Figur 4.10.a Ambitioner om ledelsesansvar



Figur 4.10.b Tilbøjelighed til at søge nærmeste leders stilling



Anm.: Figur 4.10.a: Figuren viser, hvor stor en andel, der svarer "ja" til spørgsmålet: "Har du et ønske om at få mere ledelsesansvar på et senere tidspunkt i din karriere?" Baseret på 1029 respondenter, der primært er i beskæftigelse ekskl. studiejob.
Figur 4.10.b: Figuren viser svar på spørgsmålet "Hvis din nærmeste leder stopper i morgen, hvor sandsynligt er det så, at du ville foreslå dig selv til jobbet?". Vurderet på en skala fra 0-10, hvor 0 er "Ville helt sikkert ikke foreslå mig selv" og 10 er "Ville helt sikkert foreslå mig selv".
Baseret på 1055 respondenter, der har en nærmeste leder og har arbejde som primær beskæftigelse. Forskellene mellem mænd og kvinder er signifikante på et 1 pct. signifikansniveau.
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Kraka-Deloitte samt egne beregninger.

Kvindens ambitioner påvirkes i begrænset omfang af at få børn

Vores undersøgelse viser også, at børn ikke påvirker kvinders ledelsesambitioner i stort omfang, mens mændene er mere tilbøjelige til at ønske mere ledelsesansvar, når de har børn, end når de ikke har børn.⁸⁵

4.3.3 Mindre tro på egne evner kan afholde kvinder fra at søge lederstillinger

Manglende tro på egne evner holder kvinder tilbage

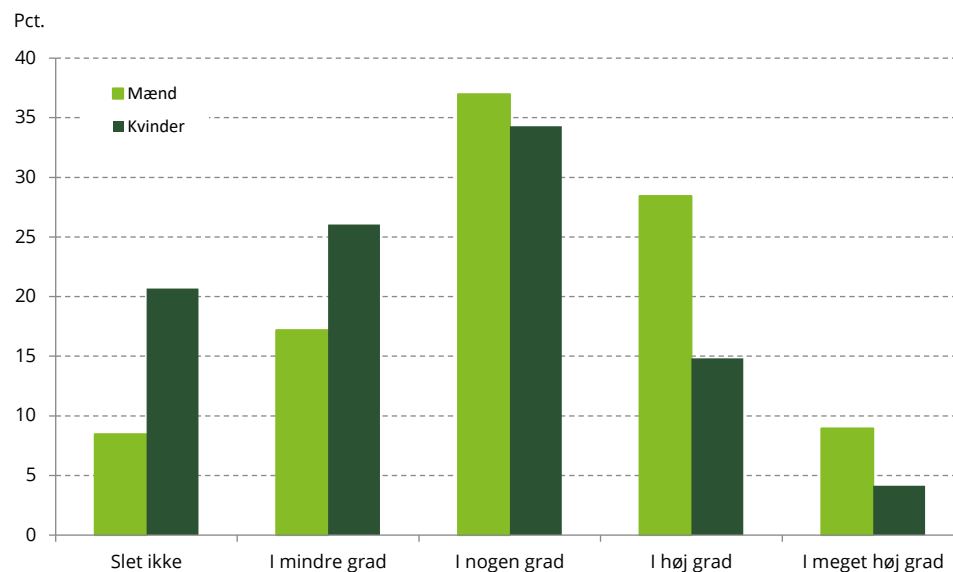
At kvinder er mindre tilbøjelige til at søge en ledelsesstilling kan selvfølgelig hænge sammen med forskellene i ambitionsniveau, men det kan også hænge sammen med, at kvinder har mindre tro på egne lederevner. Således vurderer markant færre kvinder end mænd, at de er i stand til at udføre deres nærmeste leders arbejde, jf. figur 4.11 .

Forskellige årsager til ikke at søge leders stilling

Blandt kvinderne er manglende kvalifikationer den primære årsag til ikke at ville søge sin nærmeste leders job, mens hovedårsagen blandt mænd er, at de ikke motiveres af ledelsesansvar, jf. figur 4.12. Det tyder således på, at også forskelle i mænds og kvinders tro på egne lederevner, kan være med til at drive, at der er betydeligt færre kvindelige ledere.

⁸⁵ Se Jørgensen og Terreni (2021).

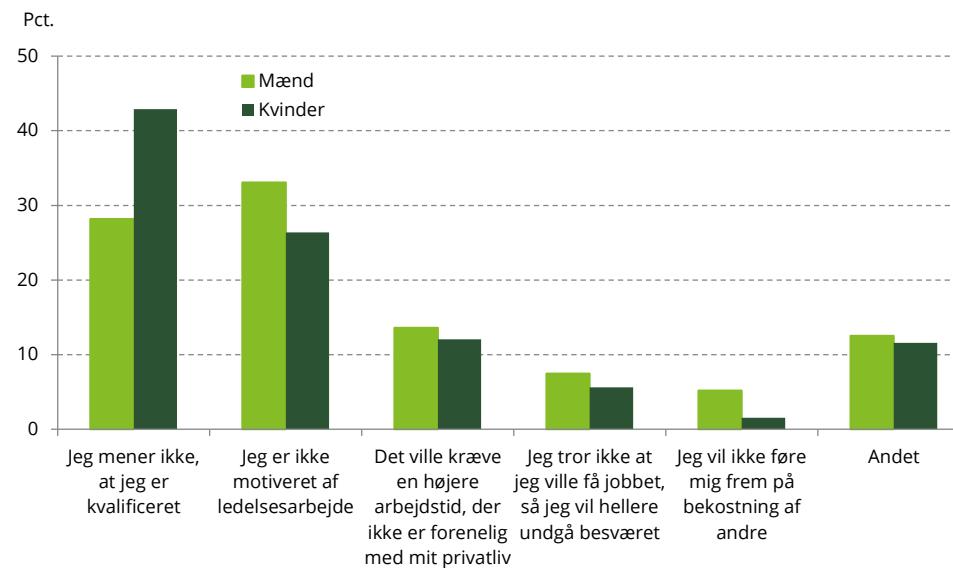
Figur 4.11 Vurdering af i hvor høj grad, man har forudsætninger for at udføre sin nærmeste leders arbejde, fordelt på respondentens køn



Anm.: Figuren viser svar på spørgsmålet "I hvor høj grad tror du, at du ville være i stand til at udføre din nærmeste leders arbejde?". Baseret på 2082 respondenter.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Kraka-Deloitte samt egne beregninger.

Figur 4.12 Årsag til fravalg af ledelsesjob, fordelt på respondentens køn



Anm.: Besvarelser på spørgsmålet "Du har svaret, at der ikke er stor sandsynlighed for, at du ville foreslå dig selv til at overtage jobbet, hvis din nærmeste leder stoppede i morgen. Hvad er den primære årsag til det?" Baseret på 1352 respondenter, der svarede, at der ikke var stor sandsynlighed for, at de ville have foreslået sig selv til sin leders job, hvis lederen stoppede.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Kraka-Deloitte samt egne beregninger.

4.4 Danskerne vil have mere ligestilling

Danskerne mener, at Folketinget bør fremme ligeløn

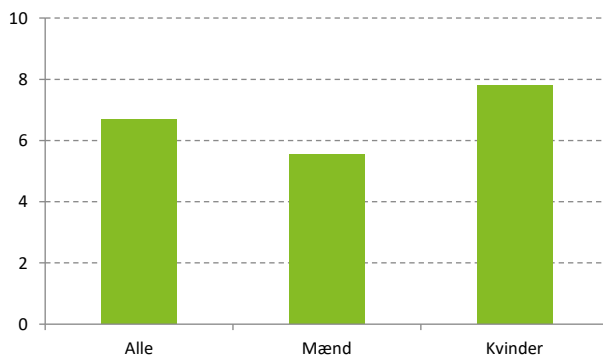
Vi har spurgt danskerne om deres holdning til en række emner, der vedrører løngabet mellem mænd og kvinder. Overordnet mener de fleste respondenter, at Folketinget bør gøre mere for at sikre ligeløn mellem mænd og kvinder, jf. figur 4.13.a. Ikke så overraskende er det særligt kvinderne, der indtager dette synspunkt, mens mændene i gennemsnit er lidt mere tilbageholdende. Både mænd og kvinder vil dog i gennemsnit have, at Folketinget gør mere.

Information kan måske øge opbakning til politisk handling

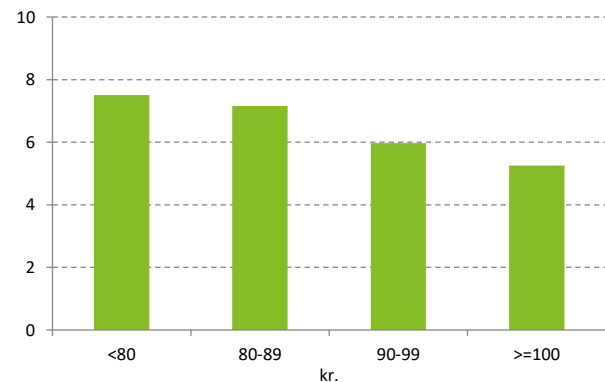
Ifølge de nyeste tal fra 2019 fra Danmarks Statistik tjener kvinder i gennemsnit 87,8 kr. i timen pr. 100 kr., mænd tjener. Da det sandsynligvis ikke er almen viden, har vi spurgt respondenterne, hvor meget de tror kvinderne tjener ift. mænd. Svaret på det spørgsmål viser sig at have stor betydning for, i hvor høj grad man mener, at Folketinget bør gøre mere for at sikre ligeløn, jf. figur 4.13.b. De der tror, at løngabet er mindst, bakker også mindst op om, at politikerne bør gøre noget ved det. Det taler for, at folkeoplysning omkring størrelsen på løngabet kan påvirke opbakningen til politik, som har til formål at mindske løngabet.

Figur 4.13 Bør Folketinget gøre mere for at sikre ligeløn mellem mænd og kvinder?

Figur 4.13.a Fordelt på køn



Figur 4.13.b Fordelt på forhåndsforventninger til løngabet



Anm.: Begge figurer viser besvarelser på spørgsmålet: "Bør Folketinget gøre mere for at sikre ligeløn mellem mænd og kvinder i Danmark?" på en skala fra 0-10, hvor 0 er "Folketinget bør slet ikke gøre mere" og 10 er "Folketinget bør gøre mere".

Figur 4.13.a viser besvarelsene fordelt på køn.

Figur 4.13.b inddeler grupperne pba. respondenternes svar på spørgsmålet "Hvor meget tror du i gennemsnit, at kvinder i Danmark tjener pr. arbejdstime før skat, for hver 100 kr. mænd i Danmark tjener pr. arbejdstime før skat (100 kr. svarer til, at de tjener det samme)?".

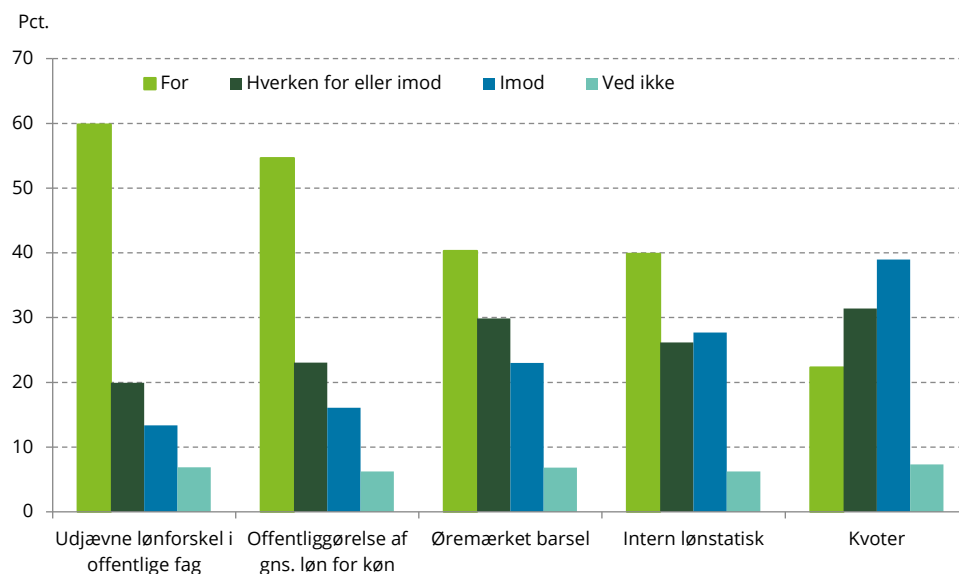
Baseret på 2082 respondenter.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Kraka-Deloitte samt egne beregninger.

Klar rangering:
Ligeløn er godt.
Kvoter er skidt

Vi har også spurgt danskerne om, hvordan politikerne bedst kan bidrage til ligestilling mellem kønnene. Det mest populære tiltag er et politisk indgreb, der kan udjævne lønforskellen blandt offentligt ansatte i traditionelt mande- og kvindedominerede fag, jf. figur 4.14. Danskerne bakker således op om at finde en løsning på de problemer, der prægede den seneste offentlige overenskomstforhandling, og som resulterede i, at en ny kommission blev nedsat for at kortlægge lønforskellene mellem fagene. Der er også stor opbakning til en lov om, at virksomheder skal offentliggøre den gennemsnitlige løn for hhv. mænd og kvinder. Danskerne er også overvejende positive over for øremærket barsel til faderen, men her er der også en væsentlig andel, som er imod forslaget. Danskerne er derimod overvejende negative over for at indføre kvoter for, hvor mange bestyrelsesposter og lederstillinger, der skal besættes af kvinder.

Figur 4.14 Opbakning til politiske tiltag, som kan reducere lønforskellen mellem mænd og kvinder



Anm.: Besvarelser på, i hvor høj grad respondenterne går ind for hvert af følgende tiltag, der skal reducere lønforskellen mellem mænd og kvinder:

- 1) At lovgive omkring lønnen blandt offentligt ansatte, så kvindedominerede fag (fx sygeplejerske) har samme lønramme som mandsdominerede fag med tilsvarende uddannelsesniveau (fx politiet)
- 2) Gøre det lovpligtigt for virksomheder at offentliggøre den gennemsnitlige løn for mænd og kvinder
- 3) Øremærke 3-6 måneder af barselsloven til mænd
- 4) Gøre det lovpligtigt for virksomheder at have intern lønstatistik, så alle ansatte kan se, hvad alle deres kollegaer tjener
- 5) Indføre kvoter, så 30-40 pct. af bestyrelsesposter/ledelsesstillinger i private og offentlige virksomheder skal besættes af kvinder

Baseret på 2082 respondenter.

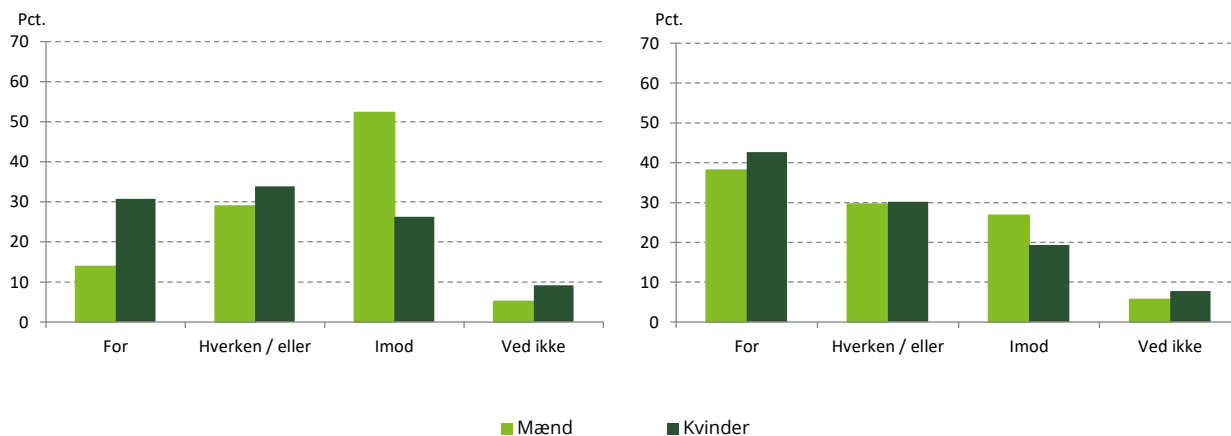
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Kraka-Deloitte samt egne beregninger.

Kvinder går mere ind for at fremme ligestillingen

Hvis vi kigger på respondenternes køn, tegner der sig et tydeligt mønster. Kvinder bakker i højere grad op om tiltag til at fremme ligestillingen end mænd, jf. figur 4.15. Særligt indførelse af kvoter deler vandene. Mens kvindernes svar fordeler sig nogenlunde jævnt, svarer over halvdelen af alle mænd, at de er imod eller stærkt imod, jf. figur 4.15.a. Omvendt er både mænd og kvinder overvejende for at øremærke en større del af barslen til mænd, jf. figur 4.15.b.

Figur 4.15 Opbakning til arbejdsmarkedspolitiske tiltag, der skal reducere lønforskelle mellem mænd og kvinder, fordelt på respondentens køn

Figur 4.15.a Kvoter for andelen af kvinder i bestyrelser og lederstillinger Figur 4.15.b Øremærket barsel til mænd



Anm.: Tiltagene forslået i spørgsmålet ved de to figurer er hhv. at indføre kvoter, så 30-40 pct. af bestyrelsesposter/ledelsesstillinger i private og offentlige virksomheder skal besættes af kvinder, og at øremærke 3-6 måneder af barselsorloven til mænd. Svarmulighederne "stærkt imod" og "imod" er grupperet, mens svarmulighederne "stærkt for" og "for" er grupperet. Baseret på 2068 respondenter.
 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Kraka-Deloitte samt egne beregninger.

4.5 Øremærket barsel til mænd

Øremærket barsel kan være med til at sikre ligeløn

At blive forælder har større betydning for kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet end for mænds. Mange analyser peger på kvinders lange barselsorlov som en vigtig del af forklaringen. Af den grund fremhæves øremærket barsel til mænd ofte som et centralt værktøj i bestræbelserne på at opnå ligeløn. Derfor har EU vedtaget, at der udover de to ugers fædreorlov fremover skal øremærkes mindst to måneders forældreorlov til manden, svarende til ca. 11 ugers øremærket barsel i alt.

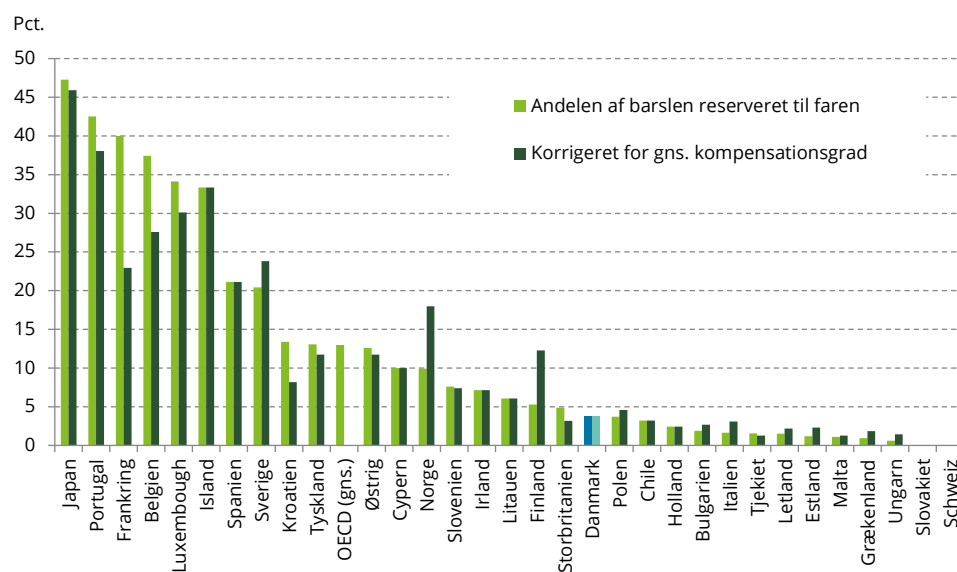
Danmark har mindre barsel til mænd end andre lande ...

Mange EU-lande er dog allerede langt fremme ift. at øremærke barsel til mænd. Fx har Sverige, Norge, Finland og Island allerede øremærket mere end to måneders barsel til manden. Derimod er der kun øremærket to ugers barsel til danske fædre, og i et internationalt perspektiv reserverer vi i Danmark en meget lille del af den samlede barsel til mændene, jf. figur 4.16.

... og færre kvindelige ledere

Sammenholdt med tendenserne fra afsnit 4.1, der viste, at Danmark ligger efter de øvrige nordiske lande ift. andelen af kvindelige ledere, rejser det spørgsmålet: Burde vi gøre mere for at fastholde kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet? Hvis danske kvinder i højere grad end andre nordiske kvinder fravælger karrieren til fordel for familielivet, går vi som samfund glip af talent, hvilket i sidste ende kan skade produktiviteten.

Figur 4.16 Andelen af barslen, øremærket til mænd, 2018



Anm.: Den mørkegrønne serie afspejler, at der kan være forskel i kompensationsgraden under barslen. Så fx vil to uger med halv løn i den opgørelse svare til én uges fuldtidsbarsel.

Kilde: OECD family database (PF2) og egne beregninger.

Flere danskere er for end imod øremærket barsel

Der er da også tegn på, at der er ved at ske et skred i holdningerne. En ny aftale mellem FH og DA foreslår at øremærke 11 ugers barsel til både manden og kvinden. Samtidig viser vores spørgeskemaundersøgelse, som vi præsenterede i afsnit 4.3, at danskerne er overvejende positive over for at øremærke en større del af barslen til mænd. Dermed er folkelig modstand ikke et argument for at lade stå til.

Øremærket barsel får mænd til at bidrage mere til husarbejdet

4.5.1 Effekterne af øremærket barsel

Effekterne af øremærket barsel afhænger af, i hvor høj grad mændene faktisk vælger at holde barsel i hele den øremærkede periode. Her må man forvente, at en del af den øremærkede barsel ikke vil blive udnyttet. Erfaringer fra andre lande viser dog, at øremærket barsel til mænd sikrer, at mændene faktisk tager længere barsel. Samtidig er det dokumenteret, at mænd, der tager en større andel af barselsorloven, også efterfølgende vil være mere tilbøjelige til at tage større del i arbejdet med børnepasningen.⁸⁶

Mere barsel til mænd kan sandsynligvis mindske løngabet ...

Flere studier viser også, at øremærket barsel til mænd faktisk sænker indkomstforskellene mellem mænd og kvinder, om end der stadig er usikkerhed omkring størrelsesordenen og varigheden af effekten.⁸⁷ Vores egen analyse fra afsnit 4.2 tegner et billede af, at længere barsel til mænd følges ad med mere lige løn, selvom vi ikke kan være sikre på, at der er en årsagssammenhæng.

... og har en række andre positive effekter

Endelig peger en række studier på, at mere barsel til mænd kan have andre sidegevinster i form af forbedret sundhed hos mødre og øget stabilitet af parforholdet. Desuden tyder noget på, at mere barsel til manden kan styrke indlæringen hos børnene, hvis manden har en lang uddannelse.

Ligestilling er kun et mål, hvis det er velfærdsforbedrende

4.5.2 Øremærket barsel eller frit valg?

Total ligestilling mellem kønnene er ikke nødvendigvis et mål i sig selv. Hvis den nuværende fordeling af barselsorloven og efterfølgende fordeling af arbejdet i hjemmet afspejler kønnenes forskellige præferencer, kan øremærket barsel til mænd reducere den samlede velfærd i samfundet. Det skal ses i lyset af, at mændene i forvejen har mulighed for at tage længere barsel, hvis de ønsker det, hvorfor det ideelt set burde være op til den enkelte familie at fordele barslen mellem sig.

⁸⁶ Se fx Patniak (2019) eller Rehel (2014).

⁸⁷ Se fx Druedahl m.fl. (2019).

Uden lovændring er det svært for nogle mænd at tage barsel

Meget tyder imidlertid på, at der kan være sociale stigma forbundet med at tage barsel som mand. Således svarer mellem hver tredje og halvdelen af alle danske mænd i undersøgelser, at de har holdt mindre barsel, end de havde lyst til.⁸⁸ Hvis sociale normer betyder, at familierne vælger en anden fordeling af barslen, end de egentlig ville have foretrukket, kan øremærket barsel både bidrage til ligestillingen og øge den samlede velfærd i samfundet. På langt sigt må man også forvente, at længerevarende øremærket barsel til mænd kan være med til at gøre op med de sociale normer, der betyder, at mænd måske tager mindre barsel, end de har lyst til.

Øremærket barsel kan bidrage til ligestillingen

I sidste ende er det en politisk beslutning, om man vil øremærke mere af barslen til mænd eller ej. Men hvis man fra politisk hold ønsker at gøre mere for at sikre ligestillingen i arbejdslivet mellem kønnene, er der meget der tyder på, at øremærket barsel til mænd kan være et effektivt værktøj.

⁸⁸ Se fx undersøgelse for Lederne eller HK-privat.





5. Fremtidens arbejdsmarked

Arbejdsmarkedet skal hele tiden omstille sig	Med store forandringer opstår også store muligheder. Forholdene for danske virksomheder ændrer sig hele tiden. Forbrugernes efterspørgsel forskyder sig mod fx mere klimavenlige produkter, der kommer nye produktionsteknologier på markedet eller en ny konkurrerende virksomhed træder ind på verdensmarkedet. De danske virksomheder skal hele tiden omstille sig ift. disse forhold og udnytte mulighederne til at forbedre deres konkurrenceevne. Det betyder også, at arbejdsmarkedet skal omstille sig til de ændrede behov for at sikre en høj beskæftigelse og høj produktivitet.
Coronapandemiens virkninger på arbejdsmarkedet	Coronapandemien medførte en stor omvæltning af det danske arbejdsmarked. For at reducere spredningen af coronavirus blev Danmark lukket ned ad flere omgange. Det havde store konsekvenser for aktiviteten i mange brancher, mens andre var upåvirkede og nogle brancher oplevede endda betydelig fremgang. I afsnit 5.1 beskriver vi mulige varige ændringer på arbejdsmarkedet i tiden efter coronakrisen.
Den teknologiske udvikling vil sætte sit præg	Nye teknologier vil betyde, at computere og robotter overtager opgaver, som i dag løses af mennesker. Det gælder især de mere rutinebaserede arbejdsopgaver. I afsnit 5.2 ser vi nærmere på erfaringer, som viser, at ny teknologi ikke reducerer det samlede antal jobs, men i stedet ændrer karakteren af jobs. Arbejdsstyrken skal være klar til at imødegå disse forandringer.
Den grønne omstilling vil fylde mere og mere	På samme måde vil den grønne omstilling - hvor målene er, at Danmark skal reducere udledningen af drivhusgasser med 70 pct. i 2030 i forhold til 1990 og blive helt klimaneutralt i 2050 - indebære, at danske virksomheder skal løse opgaverne på en anden måde. I afsnit 5.3 beskriver vi, hvilken betydning den grønne omstilling kan få for arbejdsmarkedet.
Mangel på uddannet arbejdskraft	Manglen på uddannet arbejdskraft de seneste ti år har været markant mindre, end mange forventede i 2010. I afsnit 5.4 viser vi, at tilsvarende dystre prognoser for de kommende ti år formentlig også er for pessimistiske.

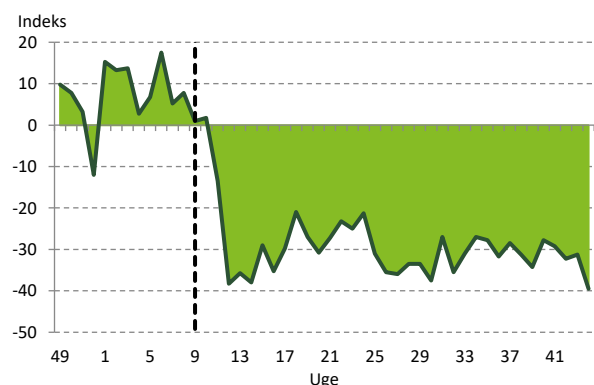
5.1 Coronapandemien har accelereret tendenser

Mere brug af digitale tjenester og udbringning	Data fra Google Trends viser, at coronapandemien har flyttet forbrugeres efterspørgsel fra ikke-digitale tjenesteydelser, som fx hoteller, restauranter og museer, til digitale tjenester og udbringning. Målt på antallet af søgninger var der fx et fald i efterspørgslen efter hoteller og fly på omkring 40-50 pct. i løbet af de første tre måneder af pandemien, jf. figur 5.1. ⁸⁹ Tilsvarende har der i samme periode været en stigning i efterspørgslen efter digitale tjenester på omkring 80-90 pct., jf. figur 5.2.
------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

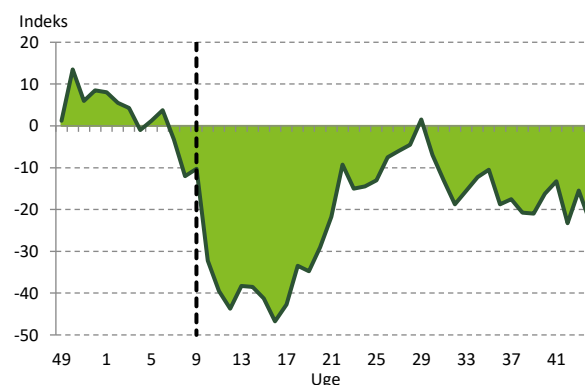
⁸⁹ Baseret på analyse fra Abay m.fl. (2020).

Figur 5.1 Afvigelse i søgninger på Google i forhold til det historiske gennemsnit, uge 49 i 2019 til uge 44 i 2020

Figur 5.1.a Søgninger på "fly"



Figur 5.1.b Søgninger på "hotel"

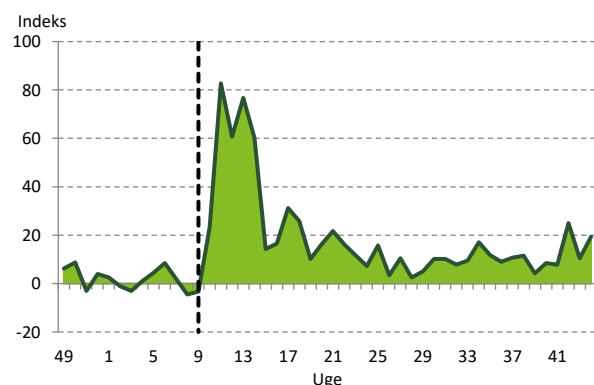


Anm.: Figuren viser afvigelser i Googles indeks for søgeinteresse for en bestemt uge fra uge 49 i 2019 til uge 44 i 2020 i forhold til det historiske gennemsnit (dec. 2015 - dec. 2019) for samme uge. Den lodrette streg angiver uge 9 i 2020, hvor den første dansker blev testet positiv for COVID-19.

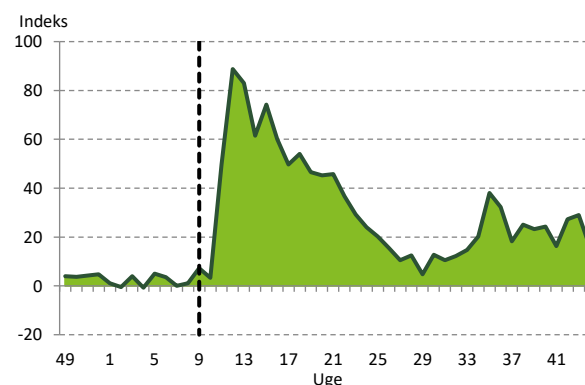
Kilde: Google Trends.

Figur 5.2 Afvigelse i søgninger på Google i forhold til det historiske gennemsnit, uge 49 2019 til uge 44 2020

Figur 5.2.a Søgninger på "levering"



Figur 5.2.b Søgninger på "zoom"



Anm.: Figuren viser afvigelser i Googles indeks for søgeinteresse for en bestemt uge fra uge 49 i 2019 til uge 44 i 2020 i forhold til det historiske gennemsnit (dec. 2015 - dec. 2019) for samme uge. Den lodrette streg angiver uge 9 i 2020, hvor den første dansker blev testet positiv for COVID-19.

Kilde: Google Trends.

Varige ændringer efter COVID-19

Der er tegn på, at coronapandemien har accelereret en række tendenser på arbejdsmarkedet, som allerede var på vej. Det gælder fx øget brug af hjemmearbejde, flere virtuelle møder, øget handel på internettet og flere investeringer i automatisering og kunstig intelligens.

Hjemmearbejde kan medføre en gevinst

Coronakrisen har fået mange virksomheder og medarbejdere til at se mere positivt på hjemmearbejde.⁹⁰ Kraka-Deloitte (2020b) viser, at øget brug af hjemmearbejde kan medføre en stor samfundsøkonomisk gevinst. Gevinsten kommer blandt andet fra sparet transporttid, mindre transportomkostninger, mindre trængsel og mindre forurening. Hvis lønmodtagerne i gennemsnit har én ekstra hjemmearbejdsdag hver anden uge, kan det øge arbejdsudbuddet med, hvad der svarer til 2.200 fuldtidsbeskæftigede, og BNP vil vokse med 1,7 mia. kr.

⁹⁰ Se fx Dansk Industri (2020).

Øget e-handel kan have betydning for arbejdsmarkedet

Danskernes forbrug på internettet er steget markant det seneste årti. Coronapandemien og nedlukningen af butikker har kun givet e-handel et yderligere skub opad.⁹¹ Selvom samfundet er åbnet helt igen, forventes det, at andelen af e-handel fortsat stiger.⁹² Den fortsat stigende andel af e-handel kan betyde, at virksomheder fokuserer mere på bl.a. den digitale verden eller forkorter forsyningskæden, herunder hurtig levering til døren.⁹³ Det kan have betydning for beskæftigelsen i visse brancher, hvor der fx kan blive et mindre behov for fysiske butikker og butikspersonale men større behov for personer, som arbejder med logistik og planlægning.

5.2 Den teknologiske udvikling

Stort potentiale ved øget automatisering

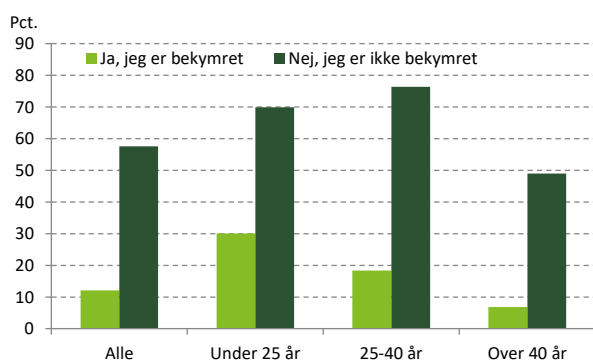
Coronakrisen kan også have sat skub i efterspørgslen efter mere automatisering i industrivirksomheder, da det i fremtiden kan være med til at forhindre en reduktion i virksomhedernes produktion som følge af sygdom blandt personale eller begrænsninger i forsyningskæden. Det anslås, at 40 pct. af de samlede arbejdstimer i Danmark kan automatiseres med eksisterende teknologi, hvoraf 80 pct. af dette potentiale forventes at være indfriet i 2035.⁹⁴ Derudover vil potentialet hele tiden øges, da der løbende udvikles nye teknologier. En undersøgelse viser, at fra 2014 til 2020 er produktivitetsevinsten ved fuld automatisering steget med 31 mia. kr. for danske industrivirksomheder.⁹⁵

Ny teknologi kan føre til bekymring for eget job ...

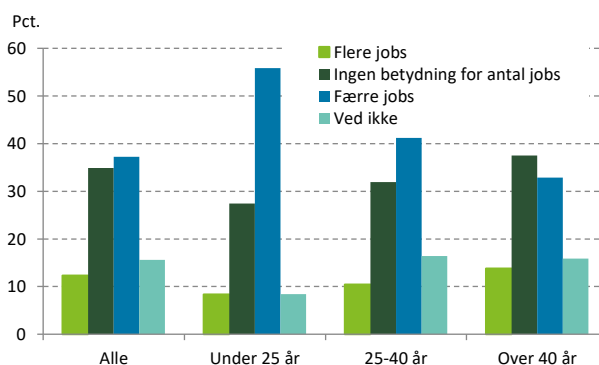
Anvendelsen af nye teknologier kan - ligesom fx indvandring, globalisering og grøn omstilling - føre til en bekymring for, at man mister sit job. Hvis man arbejder i en virksomhed, hvor ens arbejdsopgaver kan løses af maskiner eller billigere udenlandsk arbejdskraft, eller hvis man arbejder i en virksomhed, som producerer meget klimabelastende varer, kan man være i risiko for at miste sit job. Næsten hver tredje af de unge under 25 år er bekymrede for, at robotter eller kunstig intelligens kommer til at overtage deres job, jf. figur 5.3.a. Til gengæld er det kun 7 pct. af dem over 40 år, der er bekymrede for at miste deres job.

Figur 5.3 Forventning til arbejdsmarkedet frem mod 2040 for alle respondenter

Figur 5.3.a Er du bekymret for, om robotter/kunstig intelligens overtager dit job i fremtiden?



Figur 5.3.b Hvordan kommer robotter og kunstig intelligens til at påvirke arbejdsmarkedet frem mod 2040?



Anm.: Baseret på 2082 respondenter. Angivet som andel af den samlede aldersgruppe. Når andelen ikke summerer til 100, skyldes det, at nogle respondenter har sagt "ved ikke".

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Kraka-Deloitte samt egne beregninger.

... og til generel teknologipessimisme

Ny teknologi kan også føre til en bekymring for, at det samlede antal af jobs falder, og vi dermed kommer til at opleve teknologisk arbejdsløshed. Lidt mere end en tredjedel af danskerne mener, at robotter og kunstig intelligens kommer til at medføre færre jobs, jf. figur 5.3.b.

⁹¹ FDIH (2021a).

⁹² FDIH (2021b).

⁹³ Deloitte (2020).

⁹⁴ McKinsey & Company (2017).

⁹⁵ IDA (2020) viser, at produktivitetspotentialet er steget fra 18 pct. til 28 pct. i perioden 2014 til 2020. Potentialet er et mål for, hvor meget bruttoværditilvæksten i den danske industribranche kan stige ved en fuld automatisering, hvor 28 pct. svarer til 86 mia. kr.

Det sidste er der ikke grund til at frygte, ...

Den bekymring er dog baseret på en fejlslutning, da den ignorerer økonomiens evne til at skabe nye jobs. Derudover vil en nedgang i én branche typisk understøtte vækst i en anden branche. Arbejdskraft er nemlig en begrænset ressource, så når en kriseramet virksomhed er nødt til at frigive arbejdskraft, er det sandsynligt, at arbejdskraften ansættes i andre virksomheder.

... da nedgang i én branche fører til vækst i en anden

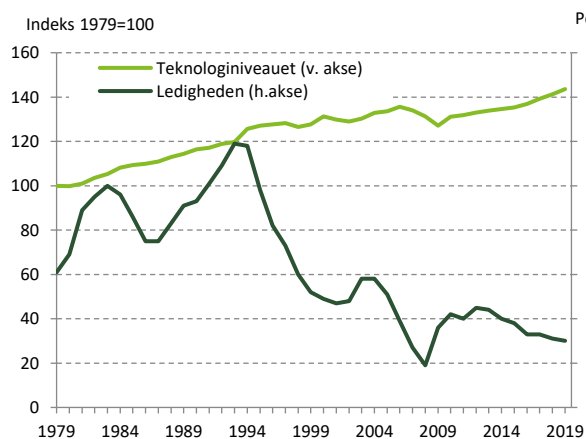
Et historisk eksempel er landbruget. I 1946 var ca. 20 pct. af danskerne beskæftiget i landbruget.⁹⁶ I 1980 var det ca. 7 pct., og i dag er det mindre end 3 pct., der er beskæftiget i landbruget.⁹⁷ Landbrugsproduktionen er samtidig steget voldsomt, hvilket skyldes nye teknologier og en større anvendelse af maskiner. De færre hænder i landbruget har ikke betydet en større ledighed. I stedet er beskæftigelsen steget i andre brancher og i særlig grad i servicesektoren. Samme mønster gjorde sig gældende, da fx danske skibsværftsmedarbejdere og danske arbejdere i tekstilindustrien mistede deres job.⁹⁸

Ledighed i Danmark er ikke vokset trods nye teknologier

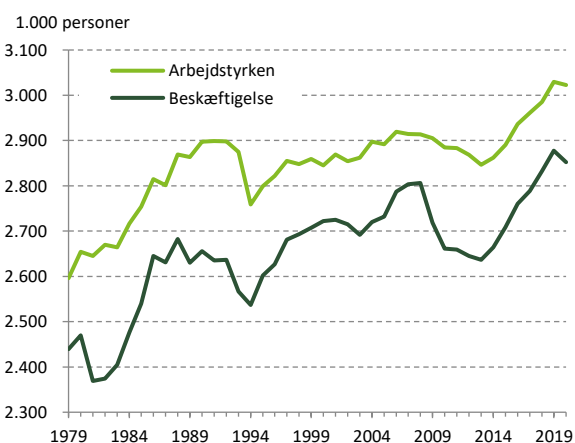
Denne vekselvirkning mellem forskellige brancher illustrerer økonomiens omstillingsevne. Det viser sig fx ved, at ledigheden i Danmark er faldet hen over de seneste 40 år på trods af en kraftig stigning i anvendelsen af ny teknologi og nye produktionsformer, jf. figur 5.4.a. På samme måde er beskæftigelsen vokset lige så hurtigt som arbejdsstyrken, jf. figur 5.4.b. Mere arbejdskraft har altså ikke ført til mere ledighed, og det understreger, at mængden af jobs ikke er konstant, men i stedet tilpasser sig til økonomien.

Figur 5.4 Arbejdsmarkedets omstillingsevne

Figur 5.4.a Udvikling i ledighed og teknologiniveau, 1979-2019



Figur 5.4.b Udvikling i beskæftigelse og arbejdsstyrke, 1979-2020



Anm.: Teknologiniveauet måles ved totalfaktorproduktiviteten (TFP), da TFP måler den del af produktivitetsvæksten, som ikke kan forklares af ændringer i brug af kapital og arbejdskraft.

Kilde: www.statistikbanken.dk, tabel NP25V og AULAAR. stats.oecd.org, tabel "ALFS Summary".

Nye teknologier slår først igennem årtier senere

Derudover er der typisk et betydeligt tidsrum fra en ny teknologi opfindes, til den anvendes bredt i samfundet og dermed ændrer arbejdsmarkedet i stort omfang. Fx konkluderer en række førende amerikanske forskere, at de teknologier, som har størst indflydelse på arbejdsmarkedet i dag, er teknologier forbundet med internettet, mobiltelefoner og cloud computing, som har eksisteret i flere årtier. Kunstig intelligens og lignende teknologier kan derfor forventes først at få fuld effekt på arbejdsmarkedet om mange år.⁹⁹ Den tidsmæssige forsinkelse giver politikerne bedre mulighed for at foretage de nødvendige justeringer af uddannelsessystemet og efteruddannelsesindsatsen ift. behovet for nye kompetencer.

⁹⁶ Kærgård og Dalgaard (2014).

⁹⁷ Danmarks Statistik (2008) samt www.statistikbanken.dk/ATR110.

⁹⁸ McKinsey & Company (2017) og Keller og Utar (2017).

⁹⁹ Autor m.fl. (2020).

5.3 Den grønne omstilling

Brug for en acceleration i den grønne omstilling

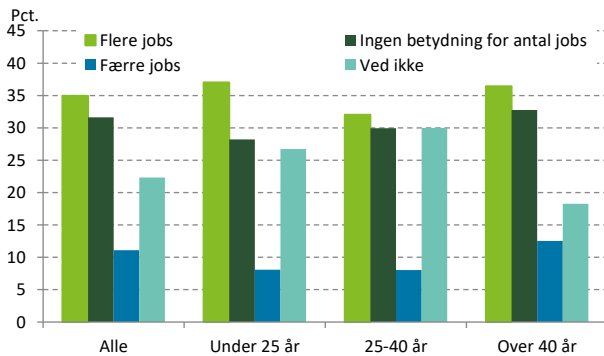
Det danske klimamål om at reducere udledningen af drivhusgasser med 70 pct. i 2030 forudsætter en stor acceleration i den grønne omstilling, da regeringen og Folketinget indtil videre kun har indgået aftaler om lidt under halvdelen af reduktionsmålet.¹⁰⁰ Denne acceleration kan have stor betydning for økonomien og arbejdsmarkedet, da mange brancher er nødt til at omstille sig.

Lille bekymring for den grønne omstilling

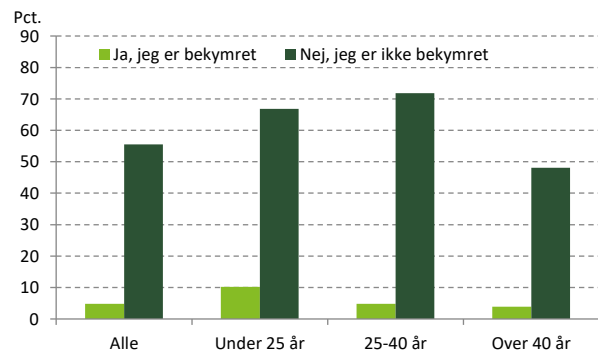
Langt størstedelen af danskerne forventer dog ikke, at den grønne omstilling får negativ betydning for antallet af jobs. Tværtimod er der flere, der forventer, at den grønne omstilling vil skabe flere jobs, jf. figur 5.5.a. Det er samtidig kun ca. 5 pct. af danskerne, der er bekymret for, at den grønne omstilling kan koste dem jobbet, jf. figur 5.5.b.

Figur 5.5 Forventning til arbejdsmarkedet frem mod 2040 for alle respondenter

Figur 5.5.a Hvordan kommer grøn omstilling til at påvirke arbejdsmarkedet frem mod 2040?



Figur 5.5.b Er du bekymret for, at den grønne omstilling vil betyde, at du kommer til at miste dit job i fremtiden?



Anm.: Baseret på 2082 respondenter. Angivet som andel af den samlede aldersgruppe. Når andelen ikke summerer til 100, skyldes det, at nogle respondenter har sagt "ved ikke".

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Kraka-Deloitte samt egne beregninger.

Potentiale for en større grøn økonomi

Den grønne del af økonomien er relativt lille i dag. Antallet af jobs inden for det grønne område, som tæller fx miljøbeskyttelse eller produktion af grøn energi, er steget med ca. 16.300 fuldtids-beskæftigede fra 2012 til 2019 svarende til, at andelen af grønne jobs er steget fra 2,8 pct. til 3,3 pct.¹⁰¹ Der er derfor stadig et stort potentiale for, at beskæftigelsen kan flyttes til det grønne område, da den globale efterspørgsel efter grønne løsninger stiger de kommende årtier.

Virksomheden afhænger af den valgte sti

Hvordan den danske økonomi og arbejdsmarkedet påvirkes af den grønne omstilling frem mod 2030 afhænger i høj grad af, hvordan regeringen og Folketinget vælger at opfylde målene. Kraka-Deloitte har anbefalet en ensartet afgift på alle drivhusgasser, svarende til 1250 kr. pr. ton CO₂e, da det er den mest omkostningseffektive måde at reducere CO₂e-udledningen på.¹⁰²

Ensatet afgift på drivhusgasser rammer landbruget

De Økonomiske Råd (2021) har anvendt den generelle ligevægtsmodel REFORM til at beregne effekten på dansk økonomi og forskydninger i branchestrukturen ved bl.a. indførelsen af en ensartet drivhusafgift på 1200 kr. pr. ton CO₂e – altså meget tæt på Kraka-Deloittes forslag. I dette scenarie vil beskæftigelsen særligt falde i brancherne fiskeri, indenrigsluftfart, landbrug og fødevarerindustri. I landbruget vil beskæftigelsen falde med 14.500 årsværk, svarende til et fald på 25 pct. Der vil til gengæld komme 12.800 flere beskæftigede i den øvrige industri og i den private servicesektor. Samlet set vil beskæftigelsen netto falde med 1.000 årsværk.¹⁰³

¹⁰⁰ Regeringen (2021).

¹⁰¹ www.statistikbanken.dk, tabel GRON1 og ERHV1.

¹⁰² Læs mere i Kraka-Deloitte (2020a).

¹⁰³ Der bliver samlet set ikke færre beskæftigede målt i personer, men faldet i årsværk skyldes, at den gennemsnitlige arbejdstid falder.

Lempelse for landbruget vil koste andre steder

En ensartet beskatning er en omkostningseffektiv måde at reducere CO₂e-udledninger på. Der kan dog være et politisk ønske om mere direkte regulering gennem tilskud eller fradrag til dele af økonomien som fx landbruget eller visse teknologier som fx "carbon capture and storage"-teknologi. En mere direkte regulering vil gøre velfærdstabet ved den grønne omstilling større, men det vil også have betydning for forskydningerne i beskæftigelsen mellem brancher. Hvis landbruget fx friholdes fra beskatning af metan, lattergas og F-gasser, reduceres beskæftigelsen i landbruget kun med 4.300 årsværk i forhold til 14.500 årsværk ved den ensartede beskatning. Til gengæld reduceres antallet af beskæftigede i den øvrige industri og i den private servicesektor med 3.400 årsværk, hvor den i det første scenarie steg med 12.800 årsværk.

5.4 Kommer Danmark til at mangle 99.000 faglærte i 2030?

Prognose har skabt stor bekymring for mangel på faglærte

Både politikere og arbejdsmarkedets parter ser med stor bekymring på en fremtid med mangel på faglært arbejdskraft. Fx har beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard udtalt, at "vi bør skæleve ved tanken" om en prognose fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE), der forudser, at Danmark kommer til at mangle 99.000 faglærte i 2030.¹⁰⁴ Lignende prognoser er tidligere blevet fremlagt af fx AE, FH, Vækstrådet og Danske Regioner. I dette afsnit undersøger vi, hvordan arbejdsmarkedet historisk har tilpasset sig, når der har været truende mangel på bestemte typer arbejdskraft, for at få en idé om hvad en eventuel mangel på faglærte vil betyde frem mod 2030.

Udbud og efterspørgsel fremskrives hver for sig

Prognoserne for mangel på arbejdskraft baserer sig på separate fremskrivninger af udbud og efterspørgsel på arbejdskraft. Fremskrivningen af udbud af uddannet arbejdskraft laves ved at kombinere den generelle befolkningsfremskrivning med uddannelsesstilbøjeligheder for hver årgang. Fremskrivningen af efterspørgsel på uddannet arbejdskraft sker på baggrund af historiske trends for branchernes relative størrelse og uddannelsessammensætning.

Prognoser er usikre og giver blot et pejlemærke ...

Der vil altid være stor usikkerhed forbundet med den slags prognoser. Fx kan den teknologiske udvikling betyde, at nogle arbejdsopgaver, som tidligere blev udført af faglærte, bliver automatiseret, hvilket sænker efterspørgslen på faglært arbejdskraft. Omvendt kan en acceleration af den grønne omstilling øge efterspørgslen på faglært arbejdskraft frem mod 2030. Prognosen kan således både over- og undervurdere forskellen mellem udbud og efterspørgsel af faglært arbejdskraft, men den kan alligevel give et pejlemærke for, hvilke tilpasningsudfordringer økonomien står overfor.

... men de tager ikke højde for fleksibilitet på arbejdsmarkedet

Problemet med prognoser af denne type er ikke nødvendigvis kvaliteten af selve fremskrivningen. Problemet er, at de forudsagte forskelle mellem udbud og efterspørgsel bliver præsenteret som en fysisk forekommende mangel på eller overskud af arbejdskraft. For selvom Danmark godt kan komme til at opleve en vis mangel på faglærte de næste ti år, bliver det næppe så slemt, som prognosen fra AE forudser. Det skyldes, at prognosen ikke tager højde for forskellige fleksibilitetsmekanismer som muligheden for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft, løntilpasning, virksomhedernes mulighed for at substituere én type arbejdskraft med en anden og overarbejde.¹⁰⁵ Disse mekanismer overses ofte i sådanne prognoser, som derfor bliver for dystre. Et andet problem er den måde prognoserne bruges, da der lægges meget vægt på de konkrete tal på trods af de store usikkerheder i prognoserne.

Man bør derfor ikke sænke Danmarks uddannelsesniveau

På grund af arbejdsmarkedets tilpasningsdygtighed og evne til at substituere én type arbejdskraft med en anden samt den generelle prognoseusikkerhed forekommer det overilet at sætte vidtgående uddannelsesmæssige ændringer i gang ud fra prognoserne. Man bør være meget varsom med at gennemtvinge en generel reduktion af uddannelsesniveaue for at få færre med videregående uddannelse og flere faglærte på baggrund af usikre prognoser, da et lavere uddannelsesniveau typisk vil skade produktiviteten.

¹⁰⁴ AE (2021).

¹⁰⁵ Arbejdsudbudsreformerer, som vedtages efter offentliggørelsen af prognoserne kan også påvirke udbuddet af forskellige typer arbejdskraft.

Afsnittets indhold

I resten af dette afsnit ser vi først på, hvordan tidligere prognoser har ramt. Dernæst gennemgår vi de vigtigste årsager til, at sådanne prognoser overvurderer problemerne, og til sidst diskuterer vi, hvad den forudsete mangel på faglærte reelt vil betyde for arbejdsmarkedet i 2030.

Vi undersøger om der har været hold i tidligere prognoser

5.4.1 Tidligere prognoser

Det kan være nyttigt at undersøge historiske prognoser for at se, hvordan de stemmer overens med virkeligheden. Vi sammenholder historiske data for mangel på arbejdskraft med prognoser fra 2005 og 2010 fra AE. Vi bruger data for rekrutteringsproblemer indenfor forskellige stillingsbetegnelser over tid.¹⁰⁶ Ved at knytte stillingerne i arbejdsmarkedsbalancen til specifikke uddannelser kan vi opgøre andelen af stillinger indenfor et givent uddannelsesniveau, hvor der meldes om mangel på arbejdskraft.¹⁰⁷

AE forventede også mangel på faglærte i 2015 og 2020

I en prognose fra 2005 forudsagde AE, at Danmark ville komme til at mangle 136.000 faglærte og 66.000 med videregående uddannelse i 2015, jf. tabel 5.1. I en lignende prognose fra 2010 forudså AE, at der ville mangle 35.000 faglærte og 180.000 med videregående i uddannelse i 2020. Her har uddannelsesniveaet dog udviklet sig væsentligt forskelligt fra, hvad AE dengang lagde til grund. Hvis man tager højde for den faktiske uddannelsessammensætning, tilsagde også denne prognose, at der ville komme størst mangel på faglærte.

Tabel 5.1 Tidligere prognoser fra AE

	Udvikling fra 2005-2015		Udvikling fra 2010-2020	
	Faglærte	Personer med videregående uddannelser	Faglærte	Personer med videregående uddannelser
	----- Personer -----			
AE's udbudsfremskrivning (1)	-106.000	104.000	-25.000	100.000
AE's efterspørgselsfremskrivning (2)	30.000	170.000	10.000	280.000
Forudset forskel mellem udbud og efterspørgsel (2) - (1)	136.000	66.000	35.000	180.000
Faktisk ændring i udbud (3)	-81.673	128.687	-53.744	252.411
Forskel mellem udbud og efterspørgsel pba. AE's efterspørgselsfremskrivning og den faktiske ændring i udbuddet (2) - (3)	111.673	41.313	63.744	27.589

Anm.: Den faktiske ændring i uddannelsessammenhængen er i den sene periode opgjort fra 2010 til 2019.
Kilde: www.statistikbanken.dk tabel HFU2 og HFUDD16, AE (2006), AE (2010) og egne beregninger.

Vigtigt at skelne mellem konjunkturer og strukturer

En central præmis i prognoserne er, at der er tale om strukturelle ubalancer på arbejdsmarkedet, hvor der varigt kommer til at mangle bestemte typer af arbejdskraft, mens der vil være et overskud af andre typer af arbejdskraft. En strukturel mangel på faglært arbejdskraft vil fx komme til udtryk på to måder: For det første vil man forvente at se en stigende mangel på faglært arbejdskraft hen over perioden, uafhængigt af den aktuelle konjunktursituation. For det andet vil man forvente at se en større mangel på faglært arbejdskraft sammenlignet med andre uddannelsesgrupper. At der kan forekomme perioder med mangel på alle typer arbejdskraft er snarere et udtryk for konjunktursituationen end en strukturel udfordring med ubalancer på arbejdsmarkedet og i uddannelsespolitikken.

Ingen stigende mangel på uddannet arbejdskraft

I perioden fra 2013 til 2019 er der ikke tegn på stigende mangel på hverken faglært arbejdskraft, personer med kort videregående uddannelse (KVU'ere) eller personer med lang videregående uddannelse (LVU'ere), jf. figur 5.6. Også selvom færre end forventet har taget en erhvervsfaglig

¹⁰⁶ <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk> som udarbejdes af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

¹⁰⁷ Se Jørgensen og Ebdrup (2021) for en detaljeret gennemgang af metoden.

uddannelse. Manglen på disse grupper har været relativt konstant på trods af, at der i hele perioden har været en gunstig udvikling i konjunkturerne. Det taler for, at de strukturelle ubalancer er mindre, end AE forudsagde i deres prognoser fra 2005 og 2010, da man på baggrund af prognoserne ville have forventet en stor og stigende mangel på faglærte. I slutningen af perioden stiger manglen på både ufaglært og faglært arbejdskraft en lille smule, hvilket skal ses i lyset af, at konjunkturerne toppede før Coronakrisen.

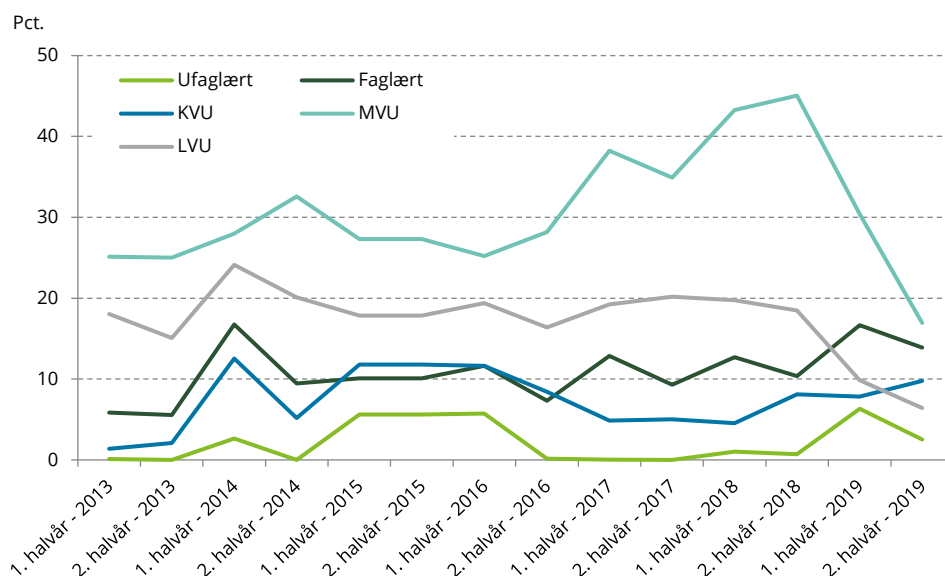
Størst mangel på MVU'ere

I perioden fra 2016 til 2018 er der en stor stigning i manglen på arbejdskraft med en mellemlang videregående uddannelse (MVU'ere), hvilket i meget høj grad skyldes en stigende mangel på lærere. Det efterfølgende fald skyldes også, at manglen på lærere tilsyneladende falder igen. Der er større mangel på MVU'ere end på de øvrige uddannelsesgrupper i alle perioder. Det afspejler bl.a., at der generelt er stor mangel på sygeplejersker, lærere og pædagoger.

Tidligere prognoser har overvurderet problemets omfang

Samlet set tyder det på, at tidligere prognoser om mangel på bl.a. faglært arbejdskraft har været for dystre. Det indikerer, at også den nuværende frygt for mangel på faglig arbejdskraft i 2030 kan være overdrevet. Hvis denne slags prognoser gav det fulde billede, skulle vi se en gradvist stigende mangel på faglærte hen over perioden som følge af, at store årgange af faglærte trækker sig tilbage, mens mindre kommer til. Men vi ser altså en uændret mangel på faglærte, hvilket taler imod, at der skulle være en strukturel ubalance.

Figur 5.6 Andel af stillingsbetegnelser, hvor der meldes om mangel på arbejdskraft, 2013-2019



Anm.: Stillingsbetegnelserne er vægtet med deres relative størrelse indenfor hver uddannelseskategori.
Kilde: STARs "arbejdsmarkedsbalancen", Økonomisk Redegørelse (december 2020) og egne beregninger.

Mindst mangel på ufaglært arbejdskraft som forudset

Set over hele perioden fra 2013 til 2019, er der mindre mangel på ufaglærte end på uddannet arbejdskraft. Det taler for, at der kan være en vis strukturel ubalance, som sandsynligvis hænger sammen med den teknologiske udvikling og globaliseringen, hvor mange ufaglærte job er blevet automatiseret eller nedlagt, fordi aktiviteten er flyttet til andre lande.

Kan være svært at rekruttere ufaglærte ledige

Flere ufaglærte arbejdsstillinger er karakteriseret ved såkaldte "paradoksproblemer", hvor virksomhederne har svært ved at rekruttere, selvom der er masser af ledige arbejdskraft. I denne analyse har vi valgt ikke at karakterisere paradoksproblemer som mangel på arbejdskraft. Hvis vi talte paradoksproblemer med, ville manglen på ufaglærte inden for fx rengøringservice trække den generelle mangel på ufaglærte op.

Konjunkturer kan føre til mangel på bestemt arbejdskraft

Det hører dog med til historien, at der godt kan mangle faglærte (eller andre grupper) inden for specifikke uddannelsesområder. Fx kan vi se, at manglen på faglærte uddannet til arbejde inden for bygge- og anlægsbranchen stiger betydeligt i takt med, at konjunkturerne forbedres hen over perioden.¹⁰⁸

Prognoser risikerer at overvurdere problemets omfang

5.4.2 Årsager til at den forventede strukturelle mangel er udeblevet

Når den forventede strukturelle mangel på bl.a. faglært arbejdskraft er udeblevet, skyldes det formentlig, at en separat fremskrivning af udbud og efterspørgsel ikke tager højde for arbejdsmarkedets mulighed for at tilpasse sig. På den måde risikerer en sådan fremskrivning at tegne et for dystert billede af situationen.

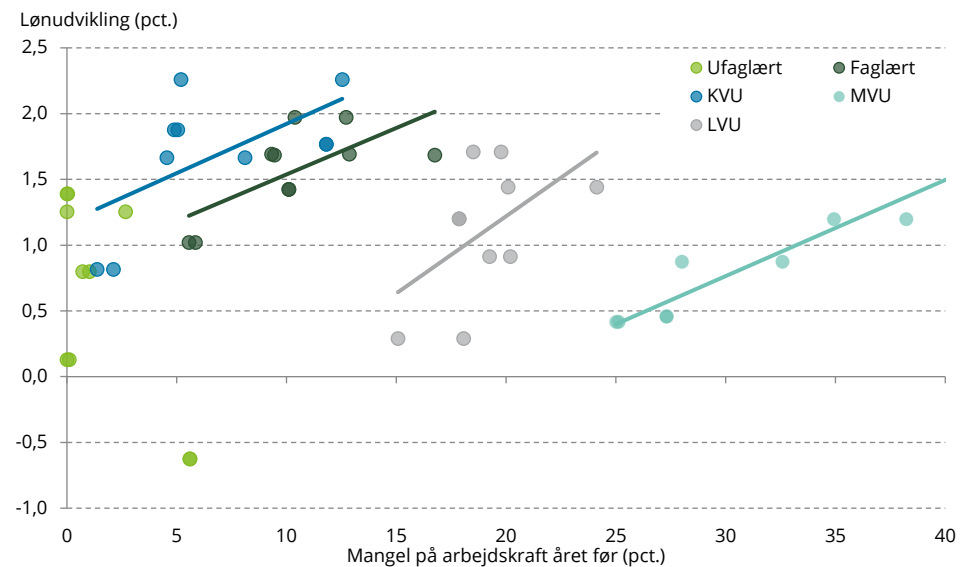
Arbejdsmarkedet tilpasser sig bl.a. gennem lønnen.

En central mekanisme er, at lønnen tilpasser sig. I en situation med truende mangel på faglært arbejdskraft vil virksomhederne byde lønnen op for at gøre sig selv mere attraktive og derigennem tiltrække den nødvendige faglærte arbejdskraft. Den højere løn vil dæmpe efterspørgslen efter faglært arbejdskraft til fordel for andre uddannelsesgrupper. Den vil også bidrage til, at flere søger mod de faglærte jobs og herunder tiltrække kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.

Rekrutteringsproblemer fører til lønstigning

Vi finder da også tydelige tegn på, at lønnen tilpasser sig inden for hvert uddannelsesniveau, når virksomhederne står over for rekrutteringsproblemer, jf. figur 5.7. Hvis man ser bort fra de ufaglærte, er der en positiv sammenhæng mellem lønstigningstakten fra ét år til det næste og manglen på arbejdskraft i det første år. At sammenhængen ikke gælder for de ufaglærte kan skyldes, at der generelt er meget lav mangel på denne gruppe. Vi har estimeret sammenhængen for de øvrige uddannelsesgrupper i en simpel model, hvor der kontrolleres for uddannelsesniveau og år. Her får vi et statistisk signifikant parameterestimat på ca. 0,04. Det svarer til, at hvis andelen af stillingsbetegnelser, hvor arbejdsgiverne melder om mangel på arbejdskraft inden for et givet uddannelsesniveau, stiger med 10 pct.-point, vil det føre til en gennemsnitlig stigning i lønnen blandt alle med samme uddannelsesniveau på 0,4 pct.

Figur 5.7 Sammenhæng mellem mangel på arbejdskraft og lønudvikling, 2013-2019



Anm.: Lønudviklingen er målt ved den standardberegnete timeløn blandt privatansatte, som er et mål for den aftalte timeløn. I 2016 er der et databrud, hvor flere indvandreres medbragte uddannelser inkluderes i opgørelsen, hvorfor dette år er taget ud. Stillingsbetegnelserne er vægtet med deres relative størrelse inden for hver uddannelseskategori.

Kilde: Danmarks Statistik, Arbejdsmarkedsbalancen og egne beregninger.

¹⁰⁸ Se Jørgensen og Ebdrup (2021).

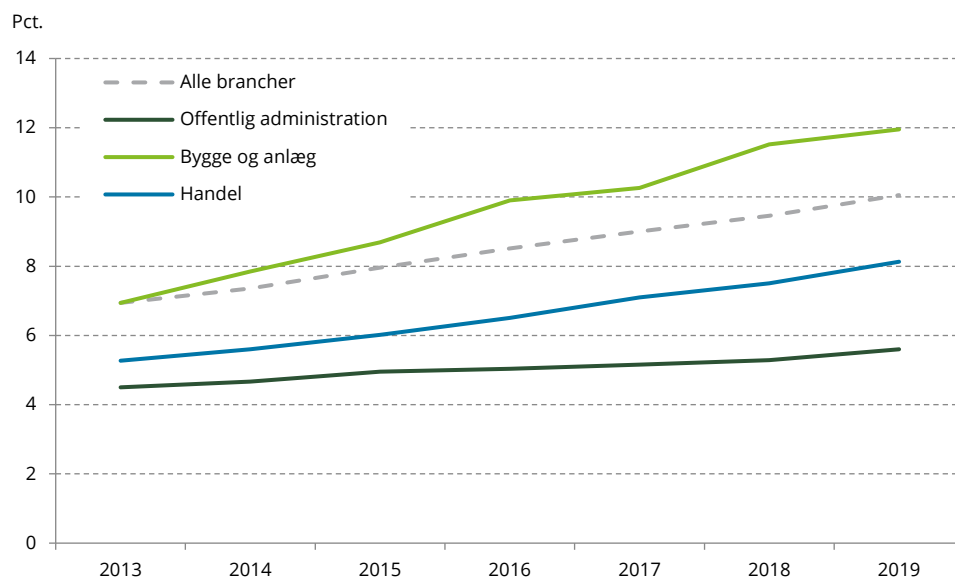
Virksomhederne kan benytte forskellige typer arbejdskraft

En anden tilpasningsmekanisme er, at virksomhederne har mulighed for at substituere faglært arbejdskraft med arbejdskraft med en videregående uddannelse eller med ufaglært arbejdskraft. Det kunne f.eks. være ved at omskole folk med en anden uddannelse til at udføre faglært arbejde eller ved at tilpasse virksomhedens arbejdsprocesser. Ny teknologi og automatisering kan også bidrage til, at virksomheden kan substituere arbejdskraft med kapital. Det kan samtidig have en betydning for, hvilke kvalifikationer virksomheden efterspørger.

Tilpasning via udenlandsk arbejdskraft og overarbejde

Endelig har virksomhederne også mulighed for at øge anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft og opfordre deres medarbejdere til at tage mere overarbejde i en periode. Vi finder tegn på, at begge kanaler kan have betydning, særligt inden for bygge- og anlægsbranchen, jf. figur 5.8 og figur 5.9.

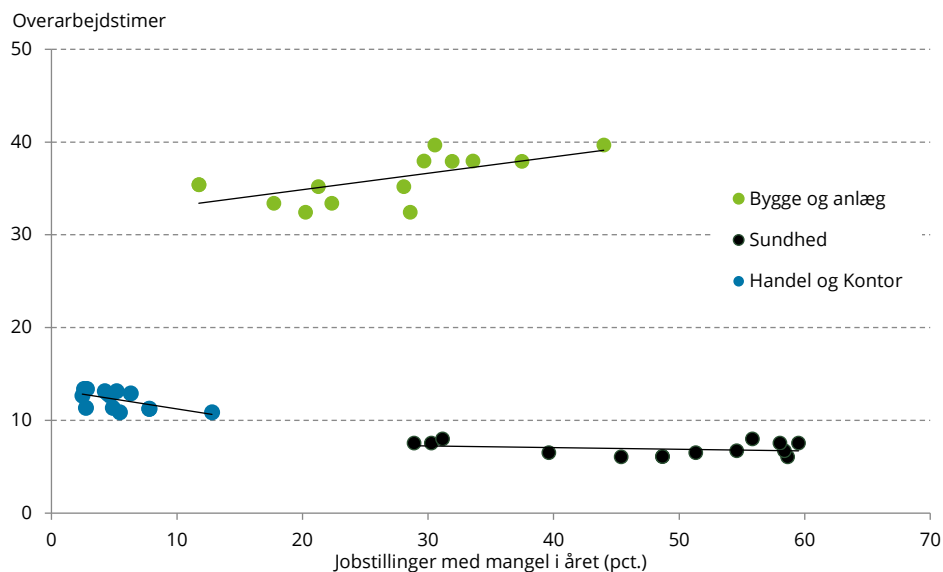
Figur 5.8 Andelen af udenlandske lønmodtagere i en branche, 2013-2019



Anm.: Der er opdelt på i alt 19 brancher.

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger.

Figur 5.9 Sammenhæng mellem mangel på arbejdskraft og overarbejde blandt specifikke faggrupper, 2013-2019



Anm.: For funktionsansatte vil overarbejde typisk ikke blive registreret, medmindre der er tale om en særlig aftale, hvor medarbejderen kompenseres herfor. Overarbejde er opgjøret som det gennemsnitlige årlige antal overarbejdstimer i den pågældende branche.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

5.4.3 Hvad kan vi forvente frem mod 2030?

Vi forventer, at arbejdsmarkedet tilpasser sig igen

Den nye prognose fra AE danner baggrund for den tilbagevendende debat om manglende faglærte. Prognosen peger på, at Danmark kommer til at mangle 99.000 faglærte frem mod 2030, mens der vil være 25.000 LVU'ere i overskud. I den situation vil de tilpasningsmekanismer, der historisk har bidraget til at reducere manglen på arbejdskraft, igen sætte ind. Således må man forvente, at lønnen blandt faglærte vil stige frem mod 2030.

Udbuddet af faglært arbejdskraft falder mindre end ventet ...

En højere løn vil øge udbuddet af faglærte relativt til en situation, hvor lønnen ikke tilpassede sig. Dermed kan man forvente, at udbuddet af faglært arbejdskraft falder mindre end, hvad AE har forudset i sin prognose. Dette kan bl.a. skyldes, at:

- Flere vil tage en faglært uddannelse
- Det bliver nemmere at rekruttere udenlandsk arbejdskraft¹⁰⁹
- Faglærte får større incitament til at arbejde over

... og efterspørgslen stiger mindre

Samtidig vil en højere løn til faglærte sænke virksomhedernes efterspørgsel efter faglært arbejdskraft. Det kan bl.a. skyldes at:

- Det bliver mere attraktivt for virksomhederne at substituere faglært arbejdskraft med andre typer arbejdskraft
- Det bliver mere attraktivt at investere i teknologi, der kan automatisere opgaver, som tidligere blev løst af faglærte
- Virksomhedernes konkurrenceevne svækkes, så nogle må reducere aktiviteten

Problemet lader til at være overvurderet ...

Disse tilpasningsmekanismer vil modvirke en betydelig del af den forudsagte mangel på faglært arbejdskraft. Dermed har de dystre prognoser, der præger den offentlige debat, en tendens til at

¹⁰⁹ Denne udvikling kan dog risikere helt eller delvist at blive modvirket af, at det generelt kan blive sværere at tiltrække udenlandsk arbejdskraft, i takt med at lønniveauet stiger i fx Østeuropa.

overvurdere problemet. Vi aflyser altså ikke problemet, men mener, at det sandsynligvis er mindre og kun vil gøre sig gældende på specifikke områder.

... og der er ikke tegn på "uddannelsessnobberi"

Statsminister Mette Frederiksen udtalte for nylig, at hun ser et opgør med "uddannelsessnobberi" som et vigtigt skridt i bestræbelserne mod at få uddannet flere faglærte og færre akademikere. Der er dog ikke noget i de historiske data, der indikerer, at Danmark uddanner for mange med videregående uddannelser. Tværtimod har der over hele perioden fra 2013 til 2019 været størst mangel på arbejdskraft med videregående uddannelse på trods af, at der er blevet uddannet mange flere, end man forudsagde i 2010. På den baggrund skal man være meget varsom med at forsøge at skaffe flere faglærte gennem en generel sænkning af uddannelsesniveaet.

Uddannelse af de rigtige faglærte kan give en gevinst

Selvom det strukturelle problem sandsynligvis er mindre end en mangel på 99.000 faglærte i 2030, bør samfundet bedst muligt forsøge at uddanne arbejdsstyrken til arbejdsmarkedets behov. Fokus bør dog ikke være på at skaffe et specifikt antal faglærte, men på at identificere de steder, hvor der bliver størst mangel. Fx kan en acceleration af den grønne omstilling øge behovet efter specialiseret faglært arbejdskraft, og her kan regeringens forslag om grønne erhvervsskoler være et skridt i den rigtige retning.

Især hvis de kommer fra uddannelser med lav efterspørgsel

Samtidig bør man identificere de konkrete grupper, som man i fremtiden forventer en mindre efterspørgsel efter. Både historiske data og fremskrivninger peger på, at Danmark kommer til at have overskud af ufaglært arbejdskraft. Dermed er der også en mulig produktivtetsgevinst at hente, hvis man kan få flere ufaglærte til at tage en erhvervsfaglig uddannelse i fremtiden.¹¹⁰ Vi kan også konstatere, at der både blandt faglærte og videregående uddannelser, findes specifikke uddannelsesretninger, som er forbundet med markant større ledighed end andre. Det understreger, at der kan være en gevinst ved i højere grad at tilpasse uddannelsespolitikken til arbejdsmarkedets behov.

¹¹⁰ Der er dog en række forhold, der gør det svært at vurdere, præcist hvor stort potentialet i denne gruppe er, jf. afsnit 3.1 – Unge uden ungdomsuddannelse.





6. Reformtræ bør rystes for at nå de øverste frugter

1. generationsreformer har fyldt de seneste to årtier

Der er de seneste to årtier gennemført en række reformer, hvor formålet har været at øge incitamentet til arbejde, typisk gennem ændringer i offentlige ydelser. Fx har Velfærdsaftalen (2006), Dagpengereformen (2010)¹¹¹, og Aftale om senere tilbagetrækning (2011) været med til at give et løft til velstanden og styrket de offentlige finanser ved at øge arbejdsudbuddet.¹¹²

Regeringen har peget på en ny reformkurs

Den nuværende S-regering er kommet med sit første reformudspil som led i et større reformprogram, der skal sikre, at flere kommer i arbejde de næste ti år.¹¹³ Regeringen har tidligere gjort det klart, at reformerne – de såkaldte 2. generationsreformer – vil have en ny kurs, hvor der er mindre vægt på økonomiske incitament og mere vægt på systemændringer, som fx skal gøre op med social ulighed. Det øgede arbejdsudbud i det første reformudspil kommer dog primært ved at skære i dagpengesatsen og -perioden for nyuddannede, som Venstre også tidligere har foreslået.

Reformkommissionen peger på fem udfordringer

Det er i skrivende stund stadig uklart, hvordan regeringen vil øge arbejdsudbuddet uden at skruer på fx ydelser eller skatter. Eksempler på tidligere 2. generationsreformer kan være de uddannelsesreformer, som har haft til formål at øge de unges trivsel i skolen, da trivsel kan have stor betydning for, hvordan de unge senere klarer et uddannelsesforløb.¹¹⁴ Regeringen har nedsat en kommission, som har til formål at rådgive regeringen i forhold til at komme med konkrete input til reformer. Reformkommissionens første rapport peger på fem overordnede udfordringer, som der vil være fokus på at løse i de kommende anbefalinger.¹¹⁵

Udfordring 1: Mange unge uden job og uddannelse

Den første udfordring er gruppen af unge under 25 år, som hverken har et job eller en ungdomsuddannelse. Der er mange i gruppen, som er hårdt socialt, psykisk eller fagligt udfordret. Men opgaven er at hjælpe den stadig store del, som har potentiale til at gennemføre en ungdomsuddannelse. Der skal fx tages effektiv hånd om social arv og skoletræthed.

2: Mange personer på kanten af arbejdsmarkedet

Den anden udfordring er at få en gruppe på omkring 190.000 personer over 25 år flyttet fra kanten af arbejdsmarkedet og ind på arbejdsmarkedet. Det drejer sig fx om langtidsledige, og særligt kvindelige indvandrere fra ikke-vestlige lande er overrepræsenteret i denne gruppe.

3: Forny uddannelsessystemet

Den tredje udfordring er at forny uddannelsessystemet, så det i højere grad imødekommer samfundets behov. Derved undgår man for stor ledighed på nogle uddannelser og en utilstrækkelig grad af efteruddannelse på andre områder.

4: Bureaucrati i de offentlige systemer

Den fjerde udfordring er at gøre det offentlige system, som borgeren møder, mindre komplekst og bureaukratisk, så fx udsatte personer mere smidigt kan få den hjælp, der er nødvendig for, at de kan komme tilbage på rette spor.

5: Mere dynamisk arbejdsmarked

Den femte og sidste udfordring, som kommissionen fremhæver, er, at arbejdsmarkedet ikke er dynamisk nok i forhold til at understøtte erhvervslivets behov. Derfor er der et uforløst produktivitetspotentiale. Bedre adgang til kvalificeret arbejdskraft for virksomheder i alle brancher i hele

¹¹¹ En del af Genopretningsaftalen fra 2010.

¹¹² Finansministeriet (2018).

¹¹³ Regeringen (2021).

¹¹⁴ Det gælder fx folkeskolereformen fra 2013, hvor nogle af hovedpunkterne fx var at tilbyde ekstra lektiehjælp og større brug af pædagoger til at styrke elevernes sociale kompetencer og trivsel Psykiatrifonden (2011).

¹¹⁵ Reformkommissionen (2021).

landet vil øge produktiviteten. Der bør også være mere fokus på en bedre anvendelse af arbejdskraften i den offentlige sektor, hvor mange er på deltid, og sygefraværet er markant højere end i den private sektor.

6.1 Small Great Nations indspil til de kommende reformer

Small Great Nations input til reformprogram

De fem ovennævnte udfordringer, som kommissionen har peget på, har været adresseret før, og skiftende regeringer har kæmpet med at få dem løst. Regeringen står derfor over for en ambitiøs opgave, hvis det kommende reformprogram skal indeholde konkrete løsninger på udfordringerne. Small Great Nation er siden første rapport fra november 2017 løbende kommet med anbefalinger, som kan relateres til de fem udfordringer. Kommissionen og regeringen kan med fordel bruge dem som input til reformarbejdet. Tabel 6.1 gennemgår kort de forskellige relevante analyser, hvorefter der følger en mere detaljeret gennemgang af udvalgte analyser.

Tabel 6.1 Small Great Nations indspil til regeringens kommende reformprogram

Udfordring	Analyse	Budskab	Rapport*
1	Klassekammeraternes betydning	<u>Analyse:</u> Elevfordelingen bliver mere og mere skæv ift. den socioøkonomiske familiebaggrund. En mere lige fordeling af børn i folkeskolen kan give betydelige samfundsøkonomiske gevinster. <u>Anbefaling:</u> Udjævne sammensætningen af børn i børnehaver og skoler via byplanlægning, tilrettelæggelse af skoledistrikter og classesammensætning.	SGN2
1	Unge uden uddannelse	<u>Analyse:</u> Omkring 15 pct. af den seneste årgang har ikke afsluttet en ungdomsuddannelse eller er ikke i gang med en som 25-årig. Gruppen klarer sig i gennemsnit dårligere i dag målt på beskæftigelse og resultater i grundskolen, end de har gjort de seneste 35 år. <u>Anbefaling:</u> Der er behov for mere viden om de forhold, som øger risikoen for at stå uden en uddannelse og have svag arbejdsmarkedstilknytning. Det skal bruges til at gøre en tidlig indsats mere effektiv.	SGN9
2	Efteruddannelse går til de forkerte	<u>Analyse:</u> Efteruddannelse er vigtig for omstillingsevnen på arbejdsmarkedet, men efteruddannelse går i for ringe grad til dem, som har mest brug for det. Efteruddannelse på det videregående niveau ser ud til at være bedre til at hjælpe med omstillingen end efteruddannelse på AMU-niveau. <u>Anbefaling:</u> Systemet skal have mere fokus på at forbedre omstillingsevnen fremfor opkvalificering i eksisterende job. Efteruddannelse på videregående niveau kan fx bredes mere ud, så det kan anvendes af faglærte og ufaglærte. Offentlig finansiering kan også i højere grad gå til efteruddannelser med fokus på omstilling.	SGN3

... fortsættes

Anm.: *Rapporterne henviser til de forskellige rapporter fra Small Great Nation, hvor SGN1 = "Muligheder og udfordringer", SGN2 = "Sammenhængskraften i Danmark", SGN3 = "De højthængende frugter", SGN4 = "Mission Possible?", SGN5 = "Innovation - Nøglen til bæredygtig vækst", SGN7 = "Livet med corona - nye muligheder for klimaet og økonomien?", SGN8 = "EU-samarbejdet - en god deal for Danmark?", SGN9="Fremtidens arbejdsmarked - en fest for alle".

Kilde: Small Great Nation. Alle rapporter findes på <https://sgnation.dk/>.

Tabel 6.1 fortsat...

Udfordring	Analyse	Budskab	Rapport*
2	Indvandrere og virksomhedslukninger	<u>Analyse:</u> Indvandrere bliver ramt hårdere af virksomhedslukninger end andre, selvom de har godt fodfæste på arbejdsmarkedet. <u>Anbefaling:</u> Mere målrettet efteruddannelsesindsats mod de personer, som er mest udsatte.	SGN3
2	Stigende omfang af stress	<u>Analyse:</u> Omfanget af alvorlig stress er stigende. Det medfører betydelige personlige og samfundsmæssige omkostninger fx i form af tabt livsglæde, behandlingsomkostninger og tabt produktion. <u>Anbefaling:</u> Vi skal have et bedre grundlag for at forstå, hvordan stress opstår, og hvordan man bedst undgår og afhjælper stress. Det hviler ikke kun på virksomheder, men også på samfundet.	SGN3
2	Prekariat	<u>Analyse:</u> Omfanget af ufrivilligt løstansatte er steget med 15.000 personer fra 2007 til 2014 og udgør omkring 3 pct. af de beskæftigede. <u>Anbefaling:</u> Arbejdsmarkedet går glip af et betydeligt arbejdskraftpotentiale, og man bør ved inddragelse af arbejdsmarkedets parter undersøge til bunds, hvordan potentialet kan bringes til udnyttelse. Der bør bl.a. være et bedre grundlag for at forstå, hvad der forhindrer de løstansatte i at arbejde mere.	SGN3
2	Afskedigelser og lokale arbejdsmarkeder	<u>Analyse:</u> Lukninger og nedskaleringer af virksomheder og arbejdssteder har konsekvenser for den enkelte ansatte, som skal finde ny beskæftigelse. Analysen viser, at personer, der befinder sig på et arbejdsmarked uden for de større byer, bliver hårdere ramt, når deres arbejdsplads forsvinder. <u>Anbefaling:</u> Hvis man vil udjævne forskelle i beskæftigelsesmulighederne på tværs af landet, kan man i højere grad målrette særlige efteruddannelsesindsatser mod udsatte arbejdsmarkeder og brancher.	SGN9
3	Fremtidens kompetencer	<u>Analyse:</u> Der er et stigende behov for specialistkompetencer inden for STEM ¹¹⁶ , men også et stigende behov for basale, sociale og ledelsesmæssige færdigheder. <u>Anbefaling:</u> De basale færdigheder bør være i fokus i grundskolen, da der er en bred efterspørgsel efter dem. De specialiserede færdigheder bør indgå i udvalgte videregående uddannelser, da det typisk er en afgrænset gruppe, som har behov for disse.	SGN2
3	Kvaliteten blandt lærerne falder	<u>Analyse:</u> Lærerne varetager et af samfundets vigtigste opgaver, men vi ser en uhensigtsmæssig udvikling, hvor færre af de dygtigste unge bliver lærere, flere uden læreruddannelse underviser, og danske lærere ligger kun i midten af feltet internationalt set målt på matematiske færdigheder. <u>Anbefaling:</u> Det er nødvendigt at tiltrække flere dygtige undervisere til folkeskolen. Lærerjobbet kan gøres mere attraktivt ved, at gode kvalifikationer inden for undervisning belønnes med bedre løn og flere karrieremuligheder. Sværere adgang til læreruddannelsen kan også forbedre uddannelsens anseelse og øge fagligheden.	SGN4

... fortsættes

Anm.: *Rapporterne henviser til de forskellige rapporter fra Small Great Nation, hvor SGN1 = "Muligheder og udfordringer", SGN2 = "Sammenhængskraften i Danmark", SGN3 = "De højthængende frugter", SGN4 = "Mission Possible?", SGN5 = "Innovation - Nøglen til bæredygtig vækst", SGN7 = "Livet med corona - nye muligheder for klimaet og økonomien?", SGN8 = "EU-samarbejdet - en god deal for Danmark?", SGN9="Fremtidens arbejdsmarked - en fest for alle?".

Kilde: Kraka-Deloittes Small Great Nation. Alle rapporter findes på <https://sgnation.dk/>.

¹¹⁶ STEM er en forkortelse for Science, Technology, Engineering, Mathematics.

Tabel 6.1 fortsat...

Udfordring	Analyse	Budskab	Rapport*
3	Gevinst ved den marginale studerende	<u>Analyse:</u> Der vil i gennemsnit være samfundsøkonomiske gevinster ved at øge optaget på de samfundsvidenskabelige uddannelser og uddannelser inden for social- og sundhedsområdet. Der er ikke en gevinst ved generelt at øge optaget på uddannelser med de højeste adgangskrav, og der er ikke en positiv sammenhæng mellem indkomstniveauet for personer med en bestemt uddannelse og gevinsten ved at optage flere med denne uddannelse. <u>Anbefaling:</u> Hvis udbuddet af de videregående uddannelser skal styres ud fra uddannelsernes afkast, så bør afkastet ikke måles ved uddannelsernes gennemsnitsindkomst eller adgangskrav men ved uddannelsens marginale gevinst ved en ekstra studerende.	SGN3
3	Arbejdsmarkedstrends	<u>Analyse:</u> Coronakrisen, nye teknologier, øget automatisering, den grønne omstilling mv. betyder, at virksomheder løbende efterspørger nye kompetencebehov hos arbejdsstyrken. <u>Anbefaling:</u> Det er afgørende, at uddannelsessystemet er fremtidssikret, og her spiller efteruddannelse en central rolle.	SGN9
5	Faldende kvalitet i institutioner	<u>Analyse:</u> Kvaliteten af institutioner er vigtig for produktiviteten, men vi ser et langt skred i Danmark. <u>Anbefaling:</u> Kvaliteten af institutioner skal opretholdes ved fx at reducere administrative byrder for virksomheder, reducere bureaukrati for borgere, forbedre skatteopkrævningen, forebygge svindel med offentlige midler samt udnytte potentialet ved digitalisering.	SGN1
5	Udenlandsk arbejdskraft	<u>Analyse:</u> Udenlandsk arbejdskraft bidrager positivt til den danske statskasse og er med til at stabilisere dansk økonomi i konjunkturudsving, herunder ledigheden og lønpresset. <u>Anbefaling:</u> Danmark bør derfor i stigende grad vende blikket udad og byde udenlandsk arbejdskraft velkommen ved bl.a. at nedbringe det administrative bølvsærligt for ansættelse af personer fra lande uden for EU/EØS. Derudover kan beløbsgrænsen sænkes fra det nuværende niveau på 445.000 kr. til fx 385.000 kr., som er medianlønnen for en faglært eller 300.000 kr., som er lønnen for en faglært i 20. percentil. ¹¹⁷	SGN3
5	Tilpasningsomkostninger ved globalisering mv.	<u>Analyse:</u> Øget globalisering og indvandring af udenlandsk arbejdskraft kan dog også medføre tilpasningsomkostninger for ansatte i danske virksomheder. Omkostningerne bæres især af en mindre gruppe, der oplever at miste deres job og efterfølgende være ledig i en længere periode eller gå ned i løn for at få et nyt job. <u>Anbefaling:</u> Øget globalisering er samlet set positivt for den danske produktivitet, men der bør gøres mere for at hjælpe de globaliseringsramte videre på arbejdsmarkedet via særlige tiltag i fx efteruddannelsessystemet.	SGN2
5	Udenlandske studerende	<u>Analyse:</u> Studerende fra andre EU-lande bidrager i gennemsnit til de offentlige finanser med knap 300.000 kr. over et helt livsforløb. Det afgørende er, hvor længe de studerende forbliver i Danmark efter endt uddannelse. <u>Anbefaling:</u> Der bør kigges på muligheder for at forbedre de studerendes incitamenter til at blive i Danmark fremfor blot at reducere antallet af engelsksprogede uddannelser. Man kan fx omlægge SU'en på kandidatuddannelserne til et lån, som kunne eftergives i takt med, at man opnår beskæftigelse i Danmark.	SGN8

...fortsættes

Anm.: *Rapporterne henviser til de forskellige rapporter fra Small Great Nation, hvor SGN1 = "Muligheder og udfordringer", SGN2 = "Sammenhængskraften i Danmark", SGN3 = "De højthængende frugter", SGN4 = "Mission Possible?", SGN5 = "Innovation - Nøglen til bæredygtig vækst", SGN7 = "Livet med corona - nye muligheder for klimaet og økonomien?", SGN8 = "EU-samarbejdet - en god deal for Danmark?", SGN9="Fremtidens arbejdsmarked - et arbejdsmarked for alle?".

Kilde: Kraka-Deloittes Small Great Nation. Alle rapporter findes på <https://sgnation.dk/>.

Tabel 6.1 fortsat...

Udfordring	Analyse	Budskab	Rapport*
5	Iværksætter	<u>Analyse:</u> Kulturen betyder noget for iværksætter: at arbejde som selvstændig går i arv, børn, som vokser op i kommuner med mange selvstændige, bliver hyppigere selv selvstændige. <u>Anbefaling:</u> Iværksætter kan allerede fremmes gennem uddannelsessystemet ved fx større kontakt til iværksættere.	SGN5
5	Hjemmearbejde	<u>Analyse:</u> Mere hjemmearbejde kan give samfundsøkonomiske gevinster ved øget arbejdsudbud, mere fritid, øget BNP, reduceret trængsel, lavere sygefravær og reduceret forurening. Den seneste stigning i brug af hjemmearbejde betyder, at det ikke længere blot er en sag mellem arbejdsgiver og medarbejder, men også noget vores samfund skal tage stilling til. <u>Anbefaling:</u> Der bør være et eftersyn af arbejdsmiljøreglerne for hjemmearbejde. Reglerne skal være fleksible, så de ikke forhindrer hjemmearbejde, men skal samtidig sikre, at arbejdsmiljøet for den enkelte ikke forringes.	SGN7
5	Er flexicurity under pres?	<u>Analyse:</u> Der er en faldende kompensationsgrad i dagpengesystemet, men det har dog ikke fået arbejdstagerne til at forlade systemet i stor stil endnu. Til gengæld er omfanget af private lønforsikringer steget ganske betydeligt, og danskerne lægger mere vægt på opsigelsesvarsler i dag end tidligere. <u>Anbefaling:</u> Højere dagpenge de første tre måneder af ledighedsperioden betinget på en stærk beskæftigelsehistorik kan styrke forsikringsdækningen i dagpengesystemet for en relativt beskedent offentlig udgift.	SGN9

Anm.: *Rapporterne henviser til de forskellige rapporter fra Small Great Nation, hvor SGN1 = "Muligheder og udfordringer", SGN2 = "Sammenhængskraften i Danmark", SGN3 = "De højthængende frugter", SGN4 = "Mission Possible?", SGN5 = "Innovation - Nøglen til bæredygtig vækst", SGN7 = "Livet med corona - nye muligheder for klimaet og økonomien?", SGN8 = "EU-samarbejdet - en god deal for Danmark?", SGN9="Fremtidens arbejdsmarked - et arbejdsmarked for alle?".

Kilde: Kraka-Deloittes Small Great Nation. Alle rapporter findes på <https://sgnation.dk/>.

6.1.1 Danmark skal være åben for omverden

Produktiviteten styrkes gennem samhandel

International handel, bevægelig arbejdskraft på tværs af grænser og investeringer på tværs af lande er vigtige kilder til styrket produktivitet. Danmark har i forvejen en meget åben økonomi, hvor landet deltager i EU's indre marked og indgår i frihandelsaftaler gennem EU og verdenshandelsorganisationen (WTO). Danmarks eksport af varer og tjenester udgør 58 pct. af Danmarks BNP i 2019, mens eksportkvoten for lande i resten af verden i gennemsnit er ca. 30 pct.¹¹⁸ En analyse fra Small Great Nation viser, at Danmarks deltagelse i EU og det indre marked løfter Danmarks BNP med i størrelsesordenen 140 mia. kr. årligt.¹¹⁹ En stor del af denne gevinst skyldes formentlig den øgede handelsaktivitet, som giver danske virksomheder stordriftsfordele, specialiseringsgevinster, øget konkurrence og indsigt i ny viden og teknologi.

Øget samhandel reducerer danske forbrugerpriser

Øget samhandel med andre lande gør det også muligt for danske forbrugere at købe billigere varer. En Small Great Nation analyse viser, at gevinsten fra billigere import af varer fra Kina, EU-13 og Sydøstasien svarer til godt 1.200 kr. pr. dansker om året.¹²⁰ Gevinsten kommer alle indkomstgrupper til gavn. Danmark bør fortsat have fokus på at forbedre rammevilkårene for danske virksomheders deltagelse på de globale markeder. Bl.a. ved løbende at arbejde for bedre frihandelsaftaler med tredjelande gennem EU og WTO.

Udenlandsk arbejdskraft er en gevinst for DK

Adgang til udenlandsk arbejdskraft kan være med til at sikre en effektiv udnyttelse af virksomhedernes ressourcer. Særligt nu hvor mange brancher i skrivende stund melder om mangel på arbejdskraft, hvilket begrænser produktionen og kan medføre et opadgående pres på lønninger. Small Great Nation har tidligere vist, at midlertidig udenlandsk arbejdskraft giver et nettobidrag til

¹¹⁷ Tal er fra Danmarks Statistiks indkomstregistre, hvor lønnen er opjusteret fra 2019 til 2021-niveau med lønudviklingen i den private sektor taget fra statistikbanken.dk/ILON12.

¹¹⁸ Kilde: Verdensbanken, <https://data.worldbank.org/>.

¹¹⁹ Kraka-Deloitte (2021).

¹²⁰ Kraka-Deloitte (2018).

de offentlige finanser på ca. 180.000 kr. pr. udlændinge årligt.¹²¹ Samtidig giver Danmarks adgang til fleksibel udenlandsk arbejdskraft en stabiliserende effekt for konjunktursvingninger i fx arbejdsløshed og lønstigninger.¹²² Det er derfor vigtigt, at Danmark er et attraktivt land at søge job i for udlændige fra både EU og resten af verden. Samtidig bør virksomhedernes adgang til at hyre udenlandsk arbejdskraft fra EU-lande og andre lande forbedres ved fx at begrænse administrative byrder.

Udenlandske studerende er også en gevinst for DK

Det er ikke kun jobparate udlændinge, der er en gevinst for Danmark. En analyse fra Small Great Nation viser, at en europæisk studerende, der begynder på en uddannelse i Danmark, i gennemsnit over livsforløbet bidrager netto med knap 300.000 kr. til de offentlige finanser.¹²³ Der har ellers været politisk bekymring for, at det stigende antal udenlandske studerende blot optager pladser på de danske universiteter og modtager SU, hvorefter de vender tilbage til hjemlandet. Det er dog samlet set ikke tilfældet. Mange studerende bliver i Danmark og arbejder efter uddannelsen, hvilket er en gevinst for Danmark. Hvis man kan få udenlandske studerende til at arbejde længere i Danmark efter endt uddannelse, vil det medføre en gevinst for Danmark.

Omlægning af SU til lån på kandidatuddannelser

Regeringen bør derfor arbejde på at øge de udenlandske studerendes incitament til at blive i Danmark efter endt uddannelse frem for at arbejde på at reducere antallet af udenlandske studerende. Fx ved at omlægge SU'en på kandidatuddannelser til et lån, der som udgangspunkt skal betales tilbage til den danske stat over en periode på fx syv år efter endt uddannelse, men eftergives ved beskæftigelse i tilstrækkelig lang tid efter endt uddannelse.¹²⁴

6.1.2 Kanten af arbejdsmarkedet

550.000 personer er uden for arbejdsmarkedet

Det primære formål med regeringens kommende reformprogram er at få flere i beskæftigelse uden brug af økonomiske incitamenters såsom skattelettelse på arbejdsindkomst eller ændring i offentlige ydelser. Pr. 1. december 2019 er der knap 3,0 mio. personer mellem 25 og 64 år i Danmark, hvoraf ca. 2,3 mio. er i beskæftigelse, ca. 90.000 er arbejdsløse, men søger aktivt job, mens de resterende godt 550.000 personer er uden for arbejdsmarkedet.¹²⁵ En almindelig fejlopfattelse er, at ledigheden bør nedbringes til nul. Det er ikke muligt, da visse typer af ledighed, såsom søgeledighed, altid vil eksistere. Størstedelen af de 90.000 ledige kommer i job inden for et halvt år.¹²⁶

Kommissionen: 190.000 flere på arbejdsmarkedet

Det er derfor nødvendigt at blive klogere på situationen for de personer, som er på kanten af eller helt uden for arbejdsmarkedet. Ifølge kommissionen er det muligt at få 190.000 personer tilbage på arbejdsmarkedet. Det bør undersøges nærmere, hvorvidt det er et realistisk antal, og hvordan man bedst kan hjælpe en større andel i de kommende erhvervsaktive årgange til at få tidligt fodfæste på arbejdsmarkedet.

Stigende gruppe af ufrivillige på deltid

Regeringen bør også fokusere på de personer, der ufrivilligt er på deltid. Deltidsarbejde og midlertidige ansættelser kan afspejle et individuelt ønske om mere fritid, hvilket må respekteres. Kraka-Deloitte (2019a) viser, at omkring 3 pct. af beskæftigelsen, svarende til ca. 80.000 personer, er permanent ufrivilligt løst tilknyttet arbejdsmarkedet ved deltid eller midlertidige ansættelser. Havde deres ønske om fuld beskæftigelse været indfriet, havde Danmarks velstand været højere. Denne gruppe af ufrivilligt svagt tilknyttet arbejdsmarkedet er stigende.

Tidlig indsats i børnehaver og skoler kan være afgørende

Antallet af personer på kanten af arbejdsmarkedet kan reduceres ved tidlige indsatser i børnehaver og folkeskoler. Både stuekammeraterne i børnehaven og klassekammeraternes familiemæssige baggrund har stor betydning for den enkeltes præstationer i skolen og senere i livet for uddannelse og beskæftigelse.¹²⁷

¹²¹ Kraka-Deloitte (2019a).

¹²² Kraka-Deloitte (2019a).

¹²³ Kraka-Deloitte (2021).

¹²⁴ Forslaget forudsætter, at omlægningen er i overensstemmelse med EU-reglerne.

¹²⁵ Danmarks Statistik, registerbaseret arbejdsstyrke.

¹²⁶ Dansk Industri (2019).

¹²⁷ Kraka-Deloitte (2018) og Kraka-Deloitte (2019a).

Bedre fordeling målt på socioøkonomisk baggrund

En mere ligelig fordeling af elever målt på den socioøkonomiske baggrund vil dermed give en samlet samfundsøkonomisk gevinst, idet gevinsten for elever med svag familiemæssig baggrund er større end tabet for elever med stærk familiemæssig baggrund. Man bør via byplanlægning, tilrettelæggelse af skoledistrikter og klassesammensætning tilstræbe at udjævne sammensætningen af børn i børnehaver og skoler. Derudover kan det overvejes, om socioøkonomiske kriterier bør have en større vægt, når ressourcerne skal fordeles mellem daginstitutioner og skoler.

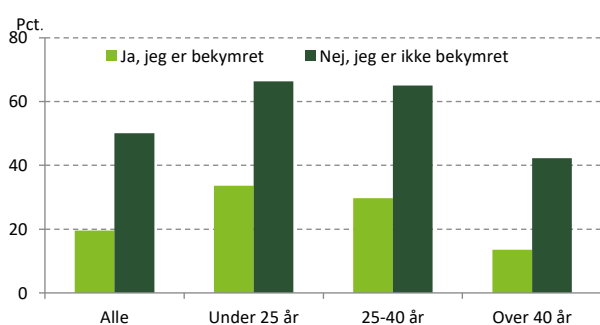
Arbejdsmarkedet skal løbende tilpasse sig nye kompetencer

6.1.3 Undervisning og uddannelse

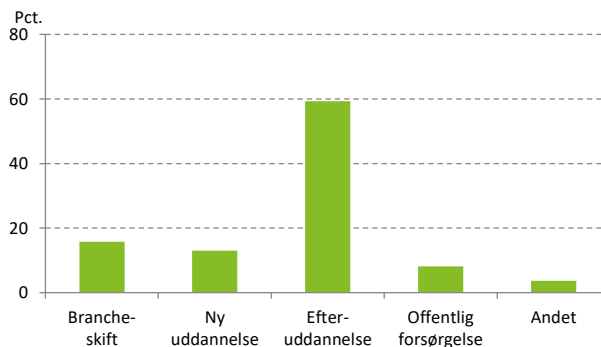
Behovet for kompetencer ændrer sig løbende. Jo bedre arbejdsstyrken løbende er til at imødekomme de nye behov, jo færre langtidsledige er der, og jo højere er produktiviteten. Det er derfor relevant at justere det danske uddannelsessystem, så det er bedre fremtidssikret. Omkring 30 pct. af alle under 40 år er bekymrede for, at deres kompetencer bliver forældede inden folkepensionsalderen, jf. figur 6.1.a. Langt hovedparten af de bekymrede svarer, at efteruddannelse er den primære løsning på problemet, jf. figur 6.1.b.

Figur 6.1 Holdning til påvirkninger af arbejdsmarkedet frem mod 2040 for alle respondenter

Figur 6.1.a Er du bekymret for, at dine kompetencer kommer til at være forældede, inden du når folkepensionsalderen?



Figur 6.1.b Hvad er den primære løsning på forældede kompetencer i fremtiden?



Anm.: Figur 6.1.a er baseret på 2082 respondenter. Når andelen ikke summerer til 100 skyldes det, at nogle respondenter har svaret "ved ikke".

Figur 6.1.b er baseret på de 405 respondenter, som svarede, at de var bekymrede for, at deres kompetencer kommer til at være forældede i fremtiden.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Kraka-Deloitte samt egne beregninger.

Danmark får brug for nye kompetencer

En analyse fra Small Great Nation viser, at der er et stigende behov for specialiserede kompetencer, som kun nogle eksperter behøver besidde: Programmering, operationsanalyse, videnskab og ledelse. Der er desuden et stigende behov for en række kompetencer, der bør besiddes bredt: Aktiv læring, kritisk tænkning, skrivning, læsning, matematik, aktiv lytning og forhandling.¹²⁸ De videregående uddannelser bør fokusere på det stigende behov for eksperter med specialiserede kompetencer, mens grundskolen og til dels ungdoms- og erhvervsuddannelserne bør fokusere på kompetencer, der bør besiddes bredt.

STEM-kompetencer bliver hurtigere forældede

Et nyt amerikansk studie viser, at personer, som har taget en videregående STEM-uddannelse¹²⁹, har den største lønpræmie ved indtrædelse på arbejdsmarkedet, men til gengæld aftager lønpræmien også med mere end 50 pct. i løbet af de første 10 år på arbejdsmarkedet.¹³⁰ Årsagen er, at indholdet af STEM-jobs ændrer sig hurtigere end i andre typer af jobs. Det betyder også, at kompetencebehovet ændrer sig tilsvarende hurtigere, og at kompetencerne derfor hurtigere bliver forældede. STEM-uddannede, som har været på arbejdsmarkedet i noget tid, har dermed en mindre konkurrencefordel ift. nyuddannede, som besidder den nyeste viden. Det betyder også, at en stor andel af personer med en STEM-uddannelse søger over i andre typer af jobs efter 10 år på arbejdsmarkedet.

¹²⁸ Kraka-Deloitte (2018).

¹²⁹ En universitetsuddannelse inden for naturvidenskab (Science), teknologi (Technology), ingeniørvidenskab (Engineering) eller matematik (Mathematics).

¹³⁰ Deming og Noray (2020).

Længere arbejdsliv øger behovet for opkvalificering	Den stigende levealder og levetidsindekseringen af pensionsalderen betyder automatisk et længere arbejdsliv. Der er samtidig en stor del af danskere, som i udgangspunktet gerne vil arbejde på nedsat tid efter pensionsalderen. ¹³¹ Det kan være med til at imødekomme en faldende andel af beskæftigede i de kommende årtier som følge af, at relativt store årgange forlader arbejdsmarkedet og bliver afløst af mindre årgange. Men et længere arbejdsliv øger risikoen for, at kompetencerne forældes i senkarrieren, og det øger dermed også behovet for løbende opkvalificering. Det understreges også af, at tre ud af fire danskere er interesserede i at skifte faglighed eller speciale, hvis det giver bedre muligheder i senkarrieren. ¹³²
Efteruddannelser skal forbedre omstillingsevnen	Efteruddannelsessystemet spiller en central rolle i forhold til at forbedre omstillingsevnen på arbejdsmarkedet og sørge for den løbende opkvalificering, når der netop opstår behov for nye kompetencer og jobfunktioner i erhvervslivet.
Efteruddannelser lever ikke op til målet ...	I Danmark anvender vi betydelige midler på efteruddannelse, men en analyse fra Small Great Nation viser, at i praksis har efteruddannelsessystemet for lille fokus på omstilling af personer, som arbejder i udsatte brancher. Beskæftigede i jobtyper, der forsvinder hurtigt fra arbejdsmarkedet, har ikke større sandsynlighed for at have modtaget efteruddannelse end beskæftigede i jobtyper i fremgang. ¹³³
... og skal i højere grad målrettes omstillingsevnen	Derfor bør offentligt finansieret efteruddannelse i højere grad målrettes omstilling til nye job og udbredes til en større del af de ansatte i de jobfunktioner, der er mest udsatte på grund af globalisering, ny teknologi mv. Desuden bør videregående efteruddannelse være det primære instrument i omstillingsindsatsen, da det er mere effektivt end AMU-efteruddannelse.
Folkeskolelærere bliver fagligt svagere	En analyse fra Small Great Nation viser, at færre af de dygtigste unge og flere af de fagligt svagere gennemfører en læreruddannelse. De dygtigste nyuddannede lærere forlader folkeskolen hurtigere end de svagere, og en stigende andel af underviserne har ikke en læreruddannelse. Sammenlignet med de øvrige nordiske lande har de danske lærere relativt lavere faglige kvalifikationer. ¹³⁴ Denne tendens skal brydes, da undervisning er en af de vigtigste samfundsopgaver. Læreruddannelsen og et job som folkeskolelærer bør gøres mere attraktiv for de dygtigste unge ved fx at stille større faglige krav på uddannelserne eller gøre løn og karrieremuligheder mere afhængige af kvalifikationer. Det er vigtigt at fastholde de dygtigste lærere i folkeskolen, og antallet af undervisere uden relevant uddannelse bør nedbringes.

¹³¹ Befolkningsundersøgelse fra Epinion 2019 udført på vegne af PFA.

¹³² Undersøgelse af 2.500 beskæftigede i 2020 foretaget af EPSI på vegne af PFA.

¹³³ Kraka-Deloitte (2019a).

¹³⁴ Kraka-Deloitte (2019b).





7. Litteraturliste

Kapitel 2

Andersen, T. M. og Svarer, M. (2007). "Flexicurity - Labour Market Performance in Denmark", *CESifo Economic Studies*, vol. 53 (3), s. 389-429.

Arnholtz, J. og Navrbjerg, S. E. (2021). *Lønmodtagernes faglige organisering 2000-2018*. Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier.

Azzopardi, D., Fareed, F., Hermansen, M., Lenain, P., og Sutherland, D. (2020). *The decline in labour mobility in the United States: Insights from new administrative data*. OECD Economics Department Working Papers No. 1644.

Dagpengekommissionen (2015). *Kompensationsgraden I dagpengesystemet*. Arbejdsrapport.

Danmarks Nationalbank (2016). *Geografisk jobmobilitet og lønfleksibilitet*. Kvartalsoversigt, 3. kvartal, 2016.

De Økonomiske Råd (2014). *Dansk Økonomi – Efterår 2014*.

De Økonomiske Råd (2002). *Dansk Økonomi – Efterår 2002*.

Decker, R. A., Haltiwanger, J., Jarmin, R. S., & Miranda, J. (2016). "Declining Business Dynamism: What We Know and the Way Forward." *The American Economic Review*, 106 (5), s. 203-207.

Disruptionrådet (2018). *Kortlægning af arbejdsplatforme i Danmark*.

DJØF (2020). Mange skifter job – men kun få skifter sektor. *§20 –DJØF Dokumentation*.

Erhvervsministeriet (2017). *Strategi for vækst gennem deleøkonomi*.

Europa-Parlamentet (2020). *The Platform Economy and Precarious Work*.

Finansministeriet (2018). *Økonomisk Analyse: Reformer har styrket dansk økonomi*. https://fm.dk/media/15880/OekonomiskAnalyse_Reformerharstyrketdanskoekonomi.pdf.

Finansministeriet (2021). *Økonomisk Redegørelse – Maj 2021*. https://fm.dk/media/24827/oekonomisk-redegoerelse-maj-2021_web_a.pdf.

Høgedahl, L. (2020). "The Danish Labour Market Model – Is the Bumblebee still flying?" *The Oxford Handbook on Danish Politics*. s. 559-576.

Isløe, A. og Larsen, T. (2021) "Platformsøkonomiens udvikling i Danmark – stabilitet og forskelle". *Samfundøkonomen* 1/2021.

Jesnes, K. og Oppegaard, S. (2020). *Platform Work in the Nordic Models*.

Jørgensen, H. og Klindt, M. P. (2018). Revisiting Danish Flexicurity After a Decade of Reform - Does the Labour Market Still Work for Everyone? Fabian, Mark og Robert Breunig (red.) *Hybrid Public Policy Innovations: Contemporary Policy Beyond Ideology* s. (134-151).

Jørgensen, K. B. og Egelund-Müller, A. (2021). *Danmarks vækstbidrag fra omstilling af økonomien er faldende*. Analysenotat. Kraka-Deloitte.

Kreiner, C. T., Munch, J. R. og Whitta-Jacobsen, H. J. (2015). "Taxation and the long run allocation of labor: Theory and Danish evidence." *Journal of Public Economics*, vol. 127. s. 74-86.

Schor, J. m.fl. (2020). "Dependence and precarity in the platform economy". *Theory and Society* 49. s. 833-861.

Sørensen, C. L. og Terreni, E. (2021). *Fleksibiliteten på arbejdsmarkedet er høj*. Analysenotat. Kraka-Deloitte.

Regeringen (2021). *Danmark kan mere I*.

Kapitel 3

AE (2019). *Fra ufaglært til faglært forbedrer de offentlige finanser*. https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/publikation/ae_fra-ufaglaert-til-faglaert-forbedrer-de-offentlige-finanser_dynamiske-effekter-af-uddannelse_0.pdf.

Andersen, M. og Sørensen, C.L. (2018). *Er det de rigtige, der får efteruddannelse?* Analysenotat. Kraka-Deloitte.

Beskæftigelsesministeriet (2014). *Effektevaluering af ungeinitiativerne i kontanthjælpsreformen 2014*. <https://bm.dk/media/5966/kontanthjaelpsanalyse-pdf.pdf>.

Beskæftigelsesministeriet (2015). *Effekten af nytteindsatsen for unge i kontanthjælpsystemet*. <https://bm.dk/media/5964/effekten-af-nytteindsats-for-unge-i-kontanthjaelpsystemet-pdf.pdf>.

Danmarks Statistik (2021). *Uden uddannelse*.

De Økonomiske Råd (2018). *Dansk Økonomi, efterår 2018*. https://dors.dk/files/media/rapporter/2018/E18/e18_dansk_oekonomi_eteraar_2018.pdf.

Di Addario, S. (2011). "Job search in thick markets". *Journal of Urban Economics*, 69(3), 303-318.

Duranton, G., og Puga, D. (2020). "The economics of urban density". *Journal of Economic Perspectives*, 34(3), 3-26.

Finansministeriet (2014). *Finansredegørelse 2014*.

Hamann, S., Niebuhr, A. og Peters, C. (2016): *Benefits of dense labour markets: Evidence from transitions to employment in Germany*. (IAB-Discussion Paper, 13/2016), Nürnberg, 38 S.

Harmon, N. A. (2013). *Are Workers Better Matched in Large Labor Markets?* Job market paper, Princeton University.

Jensen, P., Rosholm, M. og Svarer, M. (2003). "The Response of Youth Unemployment to Benefits, Incentives, and Sanctions". *European Journal of Political Economy* 19. s. 301-316.

Jørgensen, K. B., Nesta, V., Egelund-Müller, A. og Olesen, A. M. (2021). *Færre unge uden uddannelse, men de klarer sig dårligere*. Analysenotat. Kraka-Deloitte.

Manning, A., og Petrongolo, B. (2017). "How local are labor markets? Evidence from a spatial job search model". *American Economic Review*, 107(10), 2877-2907.

Petrongolo, B. og Pissarides, C. (2006). "Scale effects in markets with search." *Economic Journal* 116 (508), s. 21-44.

Reformkommissionen (2021). *Erkendt, forsøgt løst, uløst*. https://reformkommissionen.dk/media/24825/erkendt-forsøgt-loest-uloest_web-a.pdf.

STAR (2012). *Unge i uddannelse*. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Baggrundspapir.

Sørensen, C.L. og Bresler, V. (2021) *Mere kritisk at miste sit job i yderområderne*. Analysenotat. Kraka-Deloitte.

VIVE (2019). *Unge uden job og uddannelse – hvor mange, hvorfra, hvorhen og hvorfor?*

Kapitel 4

Andrew, A., Bandiera, O., Costa Dias, M. og Landais, C. (2021). *The careers and time use of mothers and fathers*. The Institute for Fiscal Studies.

Azmat, G., Cuñat, V. og Henry, E. (2021). *Gender Promotion Gaps: Career Aspirations and Workplace Discrimination*. IZA Institute for Labor Economics.

Azmat, G. og Ferrer, R. (2017). "Gender Gaps in Performance: Evidence from Young Lawyers". *Journal of Political Economy*. 125(5): 1306-1355

Danmarks Statistik (2014). *65 år i tal – Danmark siden 2. verdenskrig*. <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=19228&sid=65aarital>.

Datta Gupta, N., Smith, N. og Verner, M. (2008). "The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children." *Review of Economics of the Household*, vol. 6 (1). s. 65-89.

Druedahl, J., Ejrnæs, M. og Jørgensen, T. H. (2019). "Earmarked paternity leave and the relative income within couples." *Economics Letters*, vol. 180. s. 85-88.

Eurostat (2021). Gender Pay Gap Statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics.

Fonden for Entreprenørskab (2021). *Iværksætterindblikket*. https://www.ffe-ye.dk/media/794011/ivaerksaetterindblikket_juni_2021.pdf.

Gaustad, T. og Raknes, K. (2019). *Menn som ikke liker karrierkvinner: Hovedresultater fra en eksperimentell undersøkelse*. Agenda. https://www.tankesmienagenda.no/uploads/images/medias/tankesmien_agenda_rapport_menn_som_ikke_liker_karrierkvinner_1_1567709038980.pdf.

Jørgensen, A. L. og Ebdrup, K. (2021). *Børns betydning for løngabet mellem mænd og kvinder*. Analysenotat. Kraka-Deloitte.

Jørgensen, A. L. og Terreni, E. (2021). *Kvinder er lige så gode ledere som mænd, men tror mindre på egne lederevner*. Analysenotat. Kraka-Deloitte.

Kleven, H., Landais, C. og Søgaard, J. E. (2019). "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark." *American Economic Journal: Applied Economics* 2019, 11(4). s. 181-209.

Money Penny and More & Diversity Factor (2020). Pennyrapporten 2020. https://moneypennyand-more.dk/wp-content/uploads/2020/10/MAM_Rapport2020.pdf.

Patniak, A. (2019). "Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas." *The Journal of Labor Economics*, vol. 37 (4). s. 1009-1059.

Rehel, E. M. (2014). "WHEN DAD STAYS HOME TOO: Paternity Leave, Gender, and Parenting." *Gender and Society*, vol. 28 (1). s. 110-132.

World Economic Forum (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

Kapitel 5

Abay, K. A., Tafere, K., Woldemichael, A. (2020). *Winners and Losers from COVID-19: Global Evidence from Google Search*. World Bank Group. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33852/Winners-and-Losers-from-COVID-19-Global-Evidence-from-Google-Search.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

AE (2006). *Økonomiske tendenser*.

AE (2010). *Den private sektor hårdest ramt af mangel på uddannede*.

AE (2021). *Danmark mangler 99.000 faglærte i 2030*.

Autor, D., Goldin, C. og Katz, L. F. (2020). "Extending the Race between Education and Technology." *AEA papers and proceedings*, vol. 110. s. 347-351.

Danmarks Statistik (2008). *60 år i tal – Danmark siden 2. verdenskrig*. <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=12433&sid=tresaar>.

Dansk Industri (2020). *Mere hjemmearbejde på vej i mange virksomheder*. <https://www.danskindustri.dk/di-business/arkiv/nyheder/2020/6/mere-hjemmearbejde-pa-vej-i-mange-virksomheder/>.

De Økonomiske Råd (2021). *Økonomi og Miljø 2020*.

Deloitte (2020). *Dansk e-handel er forandret for altid*. <https://www2.deloitte.com/dk/da/pages/brancheanalyser/modeanalyser/dansk-ehandel-er-forandret-for-altid.html>.

FDIH (2021a). *E-handelsanalysen 2020: Et usædvanligt rekordår for dansk e-handel*. <https://www.danskerhverv.dk/presse-og-nyheder/nyheder/2021/februar/e-handelsanalysen-2020-et-usaedvanligt-rekordar-for-dansk-e-handel/>.

FDIH (2021b). *Forbruget på nettet er stadig højt, men forventningerne flader en smule ud*. <https://www.danskerhverv.dk/presse-og-nyheder/nyheder/2021/juni/forbruget-pa-nettet-er-stadig-hojt-men-forventningerne-flader-en-smule-ud/>.

IDA (2020). *Hvor langt er danske virksomheder med industri 4.0?* <https://ida.dk/media/7524/ida-analyse-hvor-langt-er-danske-virksomheder-med-industri-40-csl-okt-2020.pdf>.

Jørgensen, A. L. og Ebdrup, K. (2021). *Kommer Danmark til at mangle 99.000 faglærte i 2030?* Analysenotat. Kraka-Deloitte.

Keller, W. og Utar, H. (2016). *International Trade and Job Polarization: Evidence at the Worker-Level*. NBER Working Paper No. 22315.

Kraka-Deloitte (2020a). *En klimareform der leverer de magiske 70 procent*. Rapport, februar 2020.

Kraka-Deloitte (2020b). *Livet med corona – nye muligheder for klimaet og økonomien?*. Rapport, oktober 2020.

Kærgård, N. og Dalgaard, T. (2014). "Dansk landbrugs strukturudvikling siden 2. verdenskrig." *Landbohøist Tidsskrift*, 2014: 1-2. <https://tidsskrift.dk/landbohøist/article/download/24663/21610>.

McKinsey & Company (2017). *Automatiseringens effekter på det danske arbejdsmarked*. <https://www.regeringen.dk/media/4467/hovedrapport-fra-mckinsey-om-automatiseringens-effekter-paa-det-danske-arbejdsmarked-pdf-1.pdf>.

Regeringen (2021). *Køreplan for et grønt Danmark*. Rapport. September 2021.

Kapitel 6

Dansk Industri (2019). *De 100.000 ledige er ikke nogen "ledighedskø"*.

Deming, D. J. og Noray, K. (2020). "Earnings Dynamics, Changing Job Skills, and STEM Careers." *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 135 (4). s. 1965-2005.

Finansministeriet (2018). *Økonomisk Analyse: Reformen har styrket dansk økonomi*. https://fm.dk/media/15880/OekonomiskAnalyse_Reformerharstyrketdanskoekonomi.pdf.

Kraka-Deloitte (2018). *Sammenhængskraften i Danmark*. Rapport, august 2018.

Kraka-Deloitte (2019a). *De højthængende frugter*. Rapport, januar 2019.

Kraka-Deloitte (2019b). *Mission possible? Velfærdsstaten mod 2040*. Rapport, september 2019.

Kraka-Deloitte (2021). *EU-samarbejdet – en god deal for Danmark?*. Rapport, april 2021.

Psykiastrifonden (2011). *Psykiske problemer er den primære årsag til frafald på erhvervsuddannelserne*.

Reformkommissionen (2021). *Erkendt, Forsøgt Løst, Uløst*. https://reformkommissionen.dk/media/24825/erkendt-forsøgt-loest-uloest_web-a.pdf.

Regeringen (2021). *Statsminister Mette Frederiksens tale ved Folketingets afslutningsdebat den 2. juni 2021*. <https://www.stm.dk/statsministeren/taler/statsminister-mette-frederiksens-tale-ved-folketingets-afslutningsdebat-den-2-juni-2021/>.



Deloitte.

Deloitte leverer ydelser inden for Revision, Consulting, Financial Advisory, Risk Advisory, Skat og dertil knyttede ydelser til både offentlige og private kunder i en lang række brancher. Deloitte betjener fire ud af fem virksomheder på listen over verdens største selskaber, Fortune Global 500®, gennem et globalt forbundet netværk af medlemsfirmaer i over 150 lande, som leverer kompetencer og viden i verdensklasse samt service af høj kvalitet til at håndtere kundernes mest komplekse forretningsmæssige udfordringer. Vil du vide mere om, hvordan Deloitte omkring 330.000 medarbejdere gør en forskel, der betyder noget, så besøg os på Facebook, LinkedIn eller Twitter.

Deloitte er en betegnelse for en eller flere af Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), dets netværk af medlemsfirmaer og deres tilknyttede virksomheder. DTTL (der også omtales som "Deloitte Global") og alle dets medlemsfirmaer udgør separate og uafhængige juridiske enheder. DTTL leverer ikke ydelser til kunderne. Vi henviser til www.deloitte.com/about for nærmere oplysninger.