

Status på arbejdsmarkedet

Tema om øremærket orlov

Oktober 2024

Status på arbejdsmarkedet

Tema om øremærket orlov

Oktober 2024

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K
Tlf.: +45 72 20 50 00
E-mail: bm@bm.dk

ISBN 87-91892-59-7 (digital version)

ISBN 87-91892-58-9 (trykt version)

Redaktionen er afsluttet den 15. oktober 2024
Publikationen er offentliggjort på www.bm.dk

I tabeller kan afrunding medføre,
at tallene ikke summerer til totalen



Beskæftigelses-
ministeriet



Status på arbejdsmarkedet

Tema om øremærket orlov

Oktober 2024

Forord

Det er nu mere end to år siden, at de nye orlovsregler trådte i kraft, der blandt andet betød, at fædre og medmødre fik 11 ugers øremærket orlov. Tallene viser, at fædre og medmødre nu holder længere orlov i alle landets kommuner og på tværs af brancher og sektorer. Særligt i vestjyske kommuner tager den anden forælder mere orlov. Tallene viser også, at selvom der fortsat er forskel på, hvad forældrene tjener i barnets første leveår, er forskellen blevet cirka 23.000 kr. mindre. Det skyldes, at mødre kommer hurtigere tilbage i arbejde. Det betyder også en mærkbar økonomisk fordel for mødre på den lange bane, da de hurtigere genoptager pensionsindbetalingerne. Det handler vores temakapitel om denne gang. Det fortæller mig, at øremærket orlov var det rigtige skridt at tage. For vores børn, for forældrene og for ligestillingen i Danmark.

Aldrig før i danmarkshistorien har så mange haft et arbejde og et fællesskab at stå op til. Over tre millioner er i beskæftigelse. Men tallene gemmer også på geografiske uligheder. Det er ikke alle dele af landet, som deltager lige meget i jobfesten. Jeg har et stærkt ønske om, at vi har et Danmark, der hænger sammen, og som ikke har områder, der bliver sat af udviklingen. Derfor skal vi fortsat have fokus på at hjælpe folk fra ledighed og ind på arbejdsmarkedet. Det gør vi blandt andet ved at skabe de rigtige rammer for, at man kan uddanne sig og få de rette kompetencer – også selvom man bor uden for storbyerne. Det er noget af det, jeg er mest optaget af som beskæftigelsesminister.

Jeg glæder mig over, at vores arbejdsmarked er blevet mere rummeligt, og at flere virksomheder ansætter medarbejdere med nedsat arbejdsevne i et fleksjob. Selv få timers beskæftigelse om ugen kan gøre en stor forskel for den enkelte, og heldigvis kan vi se, at helt få arbejdstimer med tiden kan blive til flere timer.

God læselyst!



Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister

Indhold

Forord	3
1. Sammenfatning	7
2. Det aktuelle arbejdsmarked.....	19
2.1. Beskæftigelsen følger væksten fra 2023	19
2.2. Ledigheden har stabiliseret sig	23
3. Balancen mellem ledige og virksomhedernes rekrutteringer	31
3.1. Virksomhedernes rekrutteringsudfordringer har været stabile i det seneste år ..	31
3.2. Fortsat stor efterspørgsel i forhold til udbud af arbejdskraft	33
3.3. Kompetencer efterspurgt i stillingsopslag	37
4. Bevægelser på arbejdsmarkedet	43
4.1. Bevægelser blandt modtagere af offentlig forsørgelse	43
4.2. Historisk mange er i et fleksjob	49
4.3. Udenlandske arbejdstagere	56
5. Øremærket orlov	67
5.1. Regelændringerne har effekt på tværs af arbejdsmarkedet	69
5.2. Effekter på arbejdsmarkedstilknytning	72
5.3. Den samlede orlov på barselsdagpenge	80
5.4. Orlov i de nordiske lande	83
6. Bilag	91

Sammenfatning

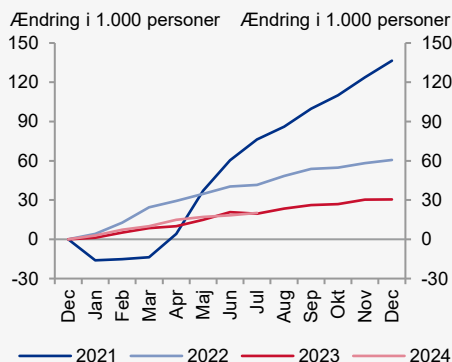


1. Sammenfatning

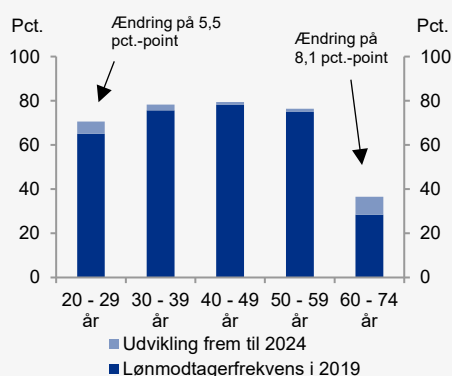
Dansk økonomi befinder sig fortsat i en højkonjunktur, hvilket afspejles på arbejdsmarkedet ved en høj beskæftigelse, lav ledighed samt et højt antal opslåede stillinger. Kigger man specifikt på lønmodtagerbeskæftigelsen, har den generelt været stigende siden foråret 2021. I første halvår af 2024 er lønmodtagerbeskæftigelsen vokset i samme tempo som i 2023, men fremgangen er mere afdæmpet end i 2021 og 2022, *jf. figur 1.1*.

Der har været fremgang i beskæftigelsen blandt alle aldersgrupper siden 2019, *jf. figur 1.2*. Den mest markante stigning er blandt de 20-29-årige og 60-74-årige, hvor andelen af lønmodtagere inden for aldersgruppen er steget med hhv. 5,5 og 8,1 pct.-point. Udviklingen hos sidstnævnte gruppe skal bl.a. ses i lyset af, at folkepensionsalderen er hævet i perioden og efterlønsperioden forkortet. Derudover bliver folkepensionister pr. 1. januar 2023 ikke længere modregnet i deres folkepension på grund af deres partners eller deres egen arbejdsindtægt. Det har sandsynligvis bidraget til, at en større andel af personer over folkepensionsalderen er i beskæftigelse.

Figur 1.1
Fremgangen i lønmodtagerbeskæftigelsen fortsætter...



Figur 1.2
... og lønmodtagerfrekvensen er særligt steget blandt unge og seniorer siden 2019



Anm.: Se anmærkning til figur 2.1 og 2.3 i kapitel 2.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Den stigende beskæftigelse kan tilskrives flere faktorer, herunder at dansk økonomi fortsat befinder sig i en højkonjunktur, hvor der er en øget efterspørgsel på arbejdskraft. Derudover forbedrer den øgede efterspørgsel forudsætningerne for, at personer med en lavere arbejdsmarkedstilknøytning kan deltage på arbejdsmarkedet. Når disse personer indtræder på arbejdsmarkedet, vil det typisk trække den gennemsnitlige arbejdstid ned,

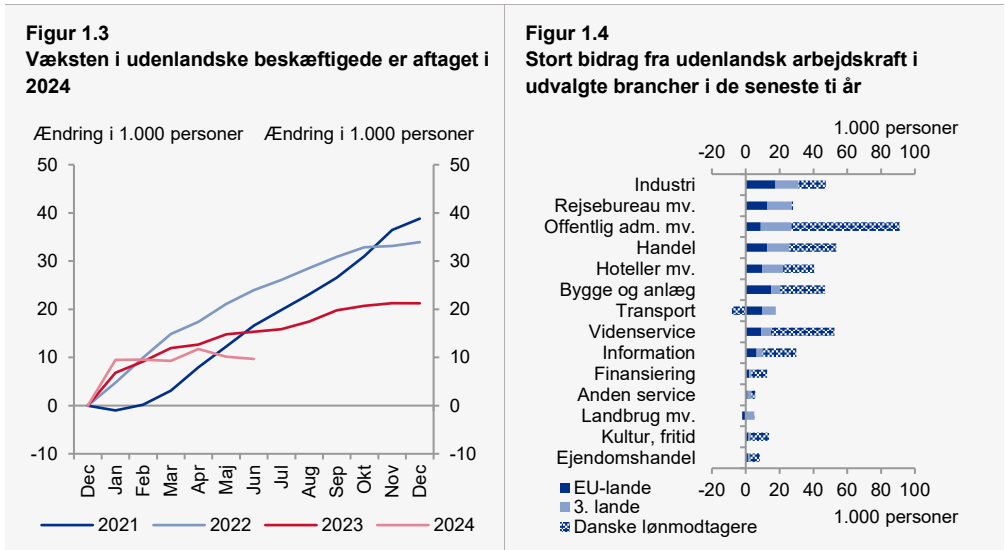
hvis de arbejder mindre end fuldtid (fx personer i et fleksjob). Det ses også under den aktuelle højkonjunktur, hvor antallet af præsterede timer pr. beskæftiget er faldet siden 2021 samtidig med, at den samlede beskæftigelse er steget.

Udenlandsk arbejdskraft har haft stor betydning for beskæftigelsen

De seneste års fremgang på arbejdsmarkedet har i høj grad været drevet af udenlandsk arbejdskraft. I løbet af 2021 og 2022 steg antallet af udenlandske lønmodtagere med hhv. 39.000 og 34.000 personer, *jf. figur 1.3*. I 2023 er væksten i udenlandsk arbejdskraft aftaget, og væksten ser ud til at aftage yderligere i de første seks måneder af 2024 sammenlignet med 2023.

EU-statsborgere udgør ca. halvdelen af den samlede stigning i udenlandsk arbejdskraft siden 2021, mens personer fra tredjelande udgør den anden halvdel. Det er særligt ukrainske statsborgere, som har bidraget til den store stigning i statsborgere fra tredjelande.

Over de seneste ti år har det stigende omfang af udenlandsk arbejdskraft haft forskellig betydning på tværs af brancher, *jf. figur 1.4*. Særligt har udenlandsk arbejdskraft haft afgørende betydning for beskæftigelsesvæksten i brancherne *transport* og *rejsebureauer mv.*

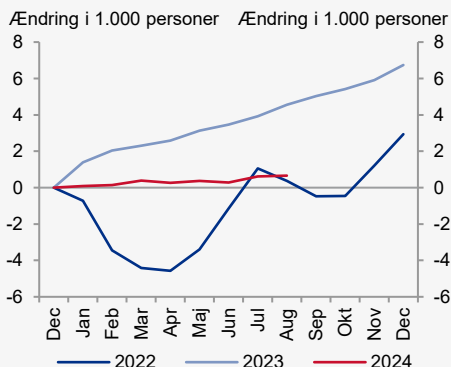


Anm.: Se anmærkning til figur 4.20 og 4.22 i kapitel 4.
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

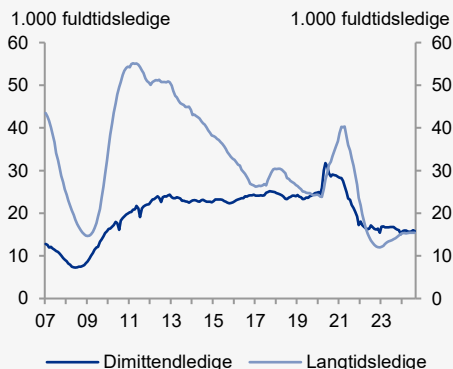
Ledigheden fastholdes på et lavt niveau

Ledigheden har været næsten uændret i løbet af 2024 efter en periode med en svagt stigende tendens, *jf. figur 1.5*. I forhold til de seneste 15 år er ledigheden for nuværende på et lavt niveau, hvilket også ses ved, at andelen af fuldtidsledige har udgjort 2,9 pct. af arbejdsstyrken siden slutningen af 2023.

Figur 1.5
Ledigheden er stabiliseret i 2024



Figur 1.6
Dimittendledigheden har været svagt faldende siden 2022



Anm.: Se anmærkning til figur 2.9 og 2.10 i kapitel 2.

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Ligesom udviklingen i den samlede ledighed har langtidsledigheden været svagt stigende i løbet af 2023, hvorefter udviklingen har stabiliseret sig i indeværende år, *jf. figur 1.6*. Der er omtrent 15.000 langtidsledige i medio 2024, hvilket er et lavt niveau set over de seneste 15 år.

Modsat udviklingen i både langtidsledigheden og den samlede ledighed har dimittendledigheden været svagt faldende over de senere år. Udviklingen kan potentielt hænge sammen med indførelsen af en lavere dagpengesats for dimittender i maj 2023. Typisk medfører en stigende ledighed, at det bliver vanskeligere for nyuddannede at få fodfæste på arbejdsmarkedet, da erfarne kandidater ofte har en fordel i form af erhvervs erfaring og professionelle netværk. Der ses dog ikke stærke indikationer på, at denne tendens er tilstede på det nuværende arbejdsmarked.

Rekrutteringsudfordringerne har stabiliseret sig over det seneste år

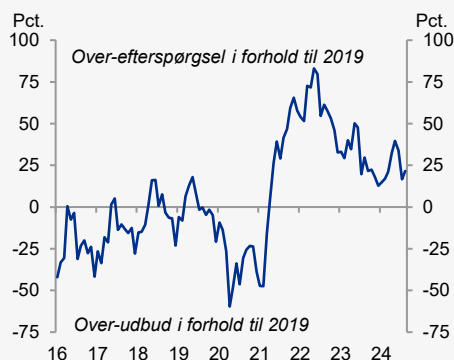
Virksomhedernes rekrutteringsudfordringer har også været relativt stabile over det seneste år. I perioden december 2023 til maj 2024 endte ét ud af ni rekrutteringsforsøg med, at stillingen ikke blev besat, *jf. figur 1.7*.

Selvom virksomhedernes rekrutteringsudfordringer har stabiliseret sig, er der fortsat tegn på overefterspørgsel efter arbejdskraft på det danske arbejdsmarked, *jf. figur 1.8*. Det gælder særligt inden for erhvervsområderne *sundhed, omsorg og personlig pleje* samt *jern, metal og auto*.

Figur 1.7
Andelen af stillingsopslag, som *ikke* besættes, har været stabil det seneste år



Figur 1.8
Knaphedsindekset viser fortsat overefterspørgsel efter arbejdskraft



Anm.: Se anmærkning ved figur 3.1 og 3.6 i kapitel 3.

Kilde: STAR's rekrutteringssurvey, Jobnet's CV database og egne beregninger.

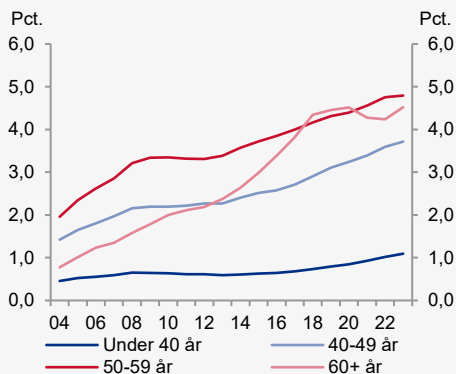
Historisk mange er i et fleksjob

Fleksjobordningen er vokset markant, og i 2023 var der knap 110.000 fuldtidspersoner i fleksjobordningen. Det er 40.000 flere sammenlignet med 2013. Stigningen skal ses i lyset af, at man med reformen af førtidspension og fleksjob i 2013 gjorde det muligt at komme i et fleksjob med kun få timer om ugen.

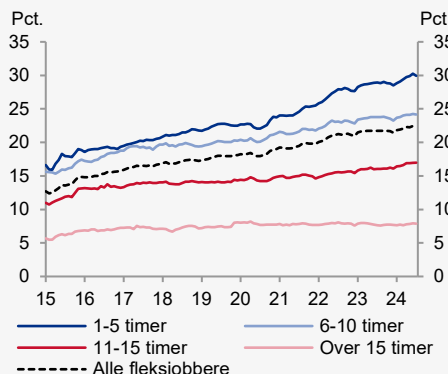
Der er kommet flere personer i fleksjob i alle aldersgrupper, *jf. figur 1.9*. Der ses dog særligt en stigning blandt personer over 60 år sammenlignet med tidligere år. Stigningen kan bl.a. forklares med ændringer i efterlønsordningen siden 2014, hvor efterlønsperioden er blevet reduceret.

En del af intentionen med reformen fra 2013 var, at den skulle øge fokus på progression, så personer i fleksjobordningen, herunder særligt borgerne i fleksjob på få timer, øgede deres timetal i takt med, at arbejdsevnen udviklede sig i fleksjobbet. Siden 2015 er der sket en stigning i andelen af fleksjobbere, der har øget deres timeantal. Godt hver femte af dem, som er i et fleksjob i juli 2024, har øget deres arbejdstimer sammenlignet med, hvor mange timer, de startede med i deres fleksjob, *jf. figur 1.10*. Til sammenligning var det omkring 13 pct. af fleksjobberne i 2015, der havde øget deres timeantal. Det er særligt personer i fleksjob med få timer, der har øget deres timetal (30 pct.).

Figur 1.9
Der er kommet flere personer i fleksjob i alle aldersgrupper



Figur 1.10
Fleksjobbere med færrest timer øger hyppigst deres ugentlige arbejdstid

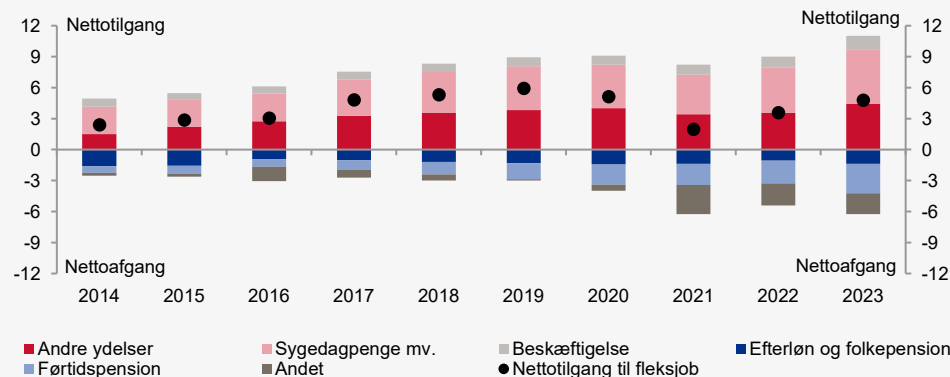


Anm.: Se anmærkning til figur 4.9 og 4.11 i kapitel 4.

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Størstedelen af dem, som tilgår fleksjobordningen, kommer fra andre offentlige ydelser. De har typisk modtaget sygedagpenge, været i jobafklaring eller i kontanthjælpssystemet, inden de er blevet visiteret til et fleksjob, *jf. figur 1.11*. Omvendt er der kun få, som kommer direkte fra ordinær beskæftigelse.

Figur 1.11
Flere afgår til førtidspension i de seneste år sammenlignet med tidligere



Anm.: Se anmærkning til figur 4.18 i kapitel 4.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger

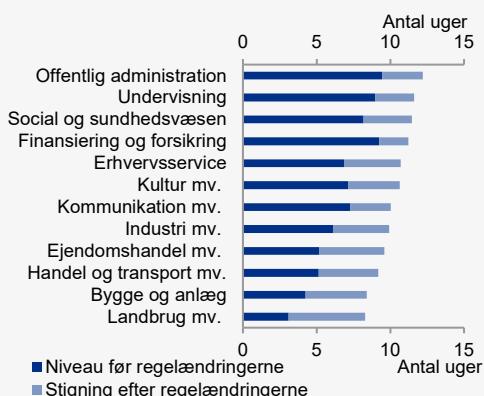
I de seneste tre år er flere afgået fra fleksjobordningen til førtidspension end tidligere, *jf. figur 1.11*. Fra 2014 til 2020 afgik omkring 1.000 fuldtidspersoner til førtidspension om året, mens det var knap 2.400 fuldtidspersoner om året i 2021 til 2023. Den større netto-afgang til førtidspension skal ses i lyset af, at der generelt er sket en stigning i antallet af førtidspensionister de seneste år.

En stor del af dem, som senere overgår til fleksjobordningen, har tidligere haft en tilknytning til arbejdsmarkedet (ikke vist). To tredjedele er således enten i lønmodtagerbeskæftigelse, er selvforsørgede eller er i gang med en uddannelse 10 år før, de overgår til fleksjobordningen. Andelen i lønmodtagerbeskæftigelse er forholdsvis stabil indtil mellem fem til fire år før overgangen til fleksjobordningen, hvor andelen af beskæftigede falder. Det modsvares af, at flere kommer på sygedagpenge, i jobafklaring og ressourceforløb. Det tyder på, at flere personer oplever, at deres arbejdsevne allerede er begrænset fem år før, at de starter i fleksjobordningen.

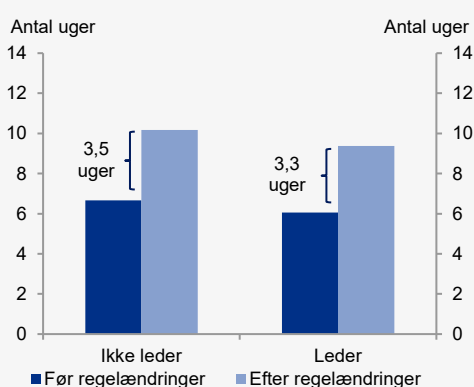
Effekter af øremærket orlov

I august 2022 blev der indført nye regler for orlov i forbindelse med forældreskab, som for lønmodtagere betød, at hver forælder nu har 11 ugers øremærket orlov. Efter indførelsen af de nye regler er fædre og medmødre (herefter anden forælder) begyndt at afholde længere orlov med barnet. Tendensen er bredt forankret på arbejdsmarkedet, og ses således i alle landets kommuner samt på tværs af brancher og stillingsbetegnelser, *jf. figur 1.12 og 1.13*.

Figur 1.12
Den anden forælder holder længere orlov end tidligere på tværs af alle brancher...



Figur 1.13
... og varigheden er tilsvarende steget blandt både ledere og ikke-ledere



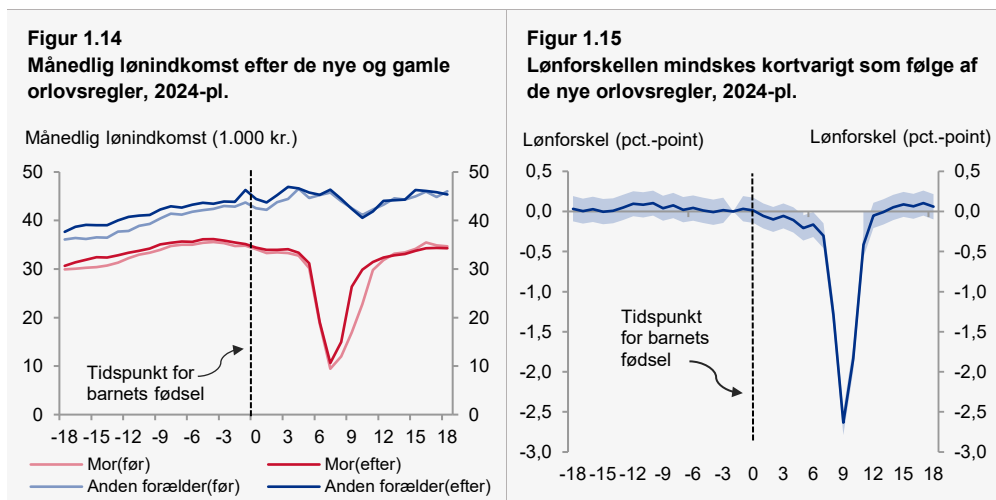
Anm.: Se anmærkninger ved figur 5.3 og figur 5.4 i kapitel 5.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra ATP.

Som noget nyt undersøger temakapitlet, hvordan øremærket orlov påvirker forældrenes arbejdsmarkedstilknytning, og kigger derudover nærmere på, hvordan regelændringerne har effekt på tværs af forskellige forældrepar.

Efter de nye orlovsregler stiger mødrenes lønindkomst tidligere efter barnets fødsel, hvilket er drevet af, at mødre kommer tidligere tilbage på arbejde end hidtil, *jf. figur 1.14*. Denne forskel betyder, at lønforskellen kortvarigt mindskes mellem forældrene. Konkret estimeres det, at lønforskellen mellem kvinder og mænd samlet reduceres med 23.000 kr. inden for barnets første leveår, *jf. figur 1.15*. Det betyder også, at mødres pensionsformue er ca. 45.000 kr. højere, når de rammer folkepensionsalderen, hvis de får børn som 30-årige, og ikke aktivt vælger at indbetale til pension i den periode, hvor de alene modtager barselsdagpenge.

Effekten på lønforskellen aftager ca. et år efter barnets fødsel. På baggrund af tallene i analysen kan man dermed endnu ikke se en reduktion i lønforskellen mellem mødre og den anden forælder umiddelbart efter barnets første leveår. Dette bør dog ses i lyset af, at de nye regler kun har været gældende i kort tid, og at forandringer for så vidt angår normer og præferencer for arbejdstid kan være lang tid undervejs. Der kan derfor potentielt være mere langsigtede effekter af de nye orlovsregler på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning. Blandt andet viser studier af tidligere danske orlovsreformer, der har tilskyndet fædre at afholde orlov, at det har påvirket mødrenes indkomst positivt i årene efter barnets fødsel.



Anm.: Se anmærkninger ved figur 5.7 og figur 5.8 i kapitel 5.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Mens der er forskel i mødrenes lønindkomst efter de nye orlovsregler, kan der *ikke* identificeres nogen forskel på den anden forælders lønindkomst. Selvom der ikke er identificeret en effekt på dette parameter, kan man alligevel se, at den anden forælder afholder mere orlov med barnet gennem hele barnets første leveår. At der ikke kan identificeres en effekt på den anden forælders lønindkomst, skal ses i sammenhæng med, at den anden forælder typisk får løn under deres orlovsperiode.

Modsat effekterne for forældrenes arbejdsmarkedsdeltagelse er der *ikke* påvist effekter i forhold til forældrenes timeløn efter de nye orlovsregler og kun en lille effekt på mødrenes arbejdstid i den periode, hvor den anden forælder holder orlov. Potentielt kunne arbejdstiden være ændret efter begge forældre er tilbage fra orlov, hvis den anden forælder i højere grad begyndte at tilvælge deltid som følge af, at de afholder en større del af orloven. Dette mønster er dog ikke afspejlet i udviklingen i forældrenes arbejdstid indtil videre.

Timelønnen kunne være påvirket af de nye regler, hvis det betød, at mødre i mindre grad skiftede til stillinger med en lavere løn, eller at de i mindre grad skiftede fra det private til det offentlige efter barnets fødsel, end det har været hidtil. Omvendt kunne det også betyde, at den anden forælder i højere grad skiftede til stillinger med lavere løn eller rykkede fra det private til det offentlige.

Den samlede orlov med barseldagpenge er faldet med en halv uge

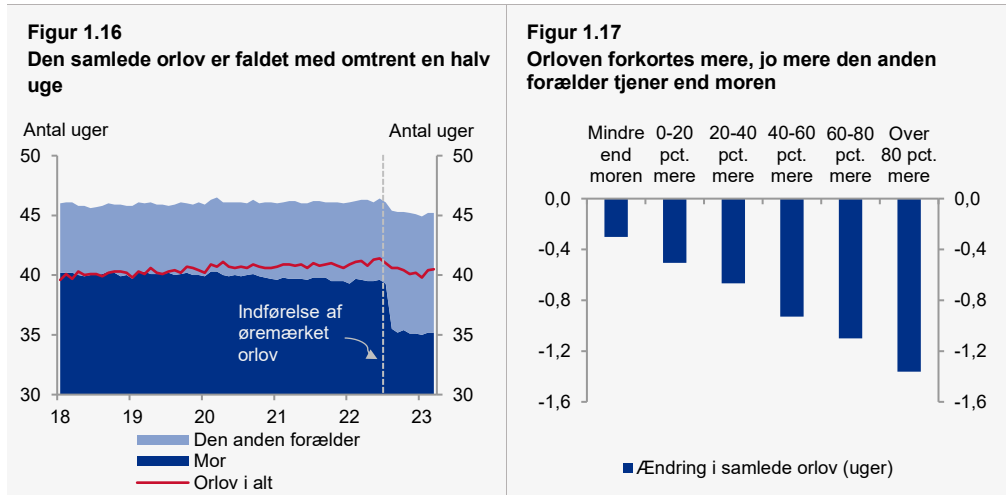
Kigger man på forældres samlede brug af barseldagpenge, bliver der i gennemsnit brugt 0,6 uge mindre efter de nye orlovsregler, *jf. figur 1.16*. Reduktionen i den samlede orlov med barseldagpenge siger ikke noget om, hvorvidt børnene kommer tidligere i institution, da forældrene kan have afholdt andre former for frihed med barnet, såsom ferie, orlov uden løn eller lignende, og som ikke indgår i opgørelsen.¹

Den samlede orlov med barnet har udviklet sig forskelligt på tværs af forskellige forældrekonstellationer. Det samlede brug af barseldagpenge er faldet blandt forældrepar, hvor den anden forælder er lønmodtager, og moren enten er lønmodtager, ledig eller selvstændig. Omvendt er den samlede orlov steget en smule blandt par, hvor moren er lønmodtager, og den anden forælder er selvstændig. Dette skal ses i lyset af, at orlovsvarigheden også er steget blandt selvstændige fædre og medmødre på trods af, at de nye regler om øremærket orlov er målrettet lønmodtagere.

Skeler man til forældrenes indkomstniveauer, kan man tilsvarende se forskellige tendenser for den samlede orlov med barnet. Blandt andet er den samlede orlov med barseldagpenge faldet mere, jo mere den anden forælder tjener end moren. Omvendt er

¹ Der foreligger endnu ikke data om barnets alder ved start i institution, hvorfor det ikke har været muligt at undersøge den samlede orlovs længde, der rækker ud over perioden med barseldagpenge.

orloven faldet mindre blandt par, hvor den anden forælder har en lavere indkomst end moren, jf. figur 1.17.



Anm.: Se anmærkninger ved figur 5.15 og figur 5.17 i kapitel 5.

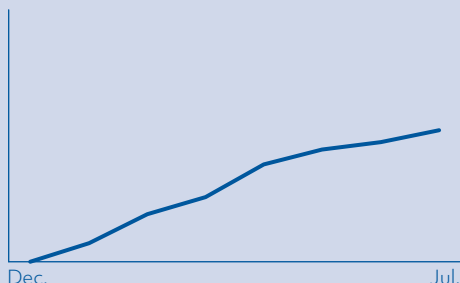
Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra ATP.

Det aktuelle arbejdsmarked

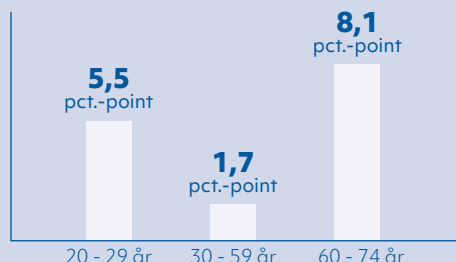
2

Kapitel 2 Nøgletal

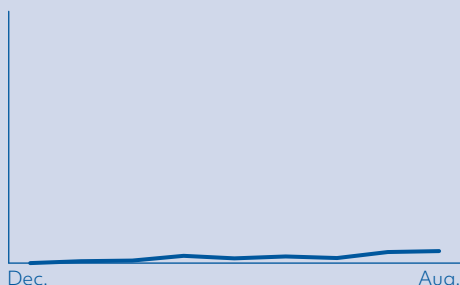
➔ **Fortsat vækst i lønmodtagerbeskæftigelsen i 2024**



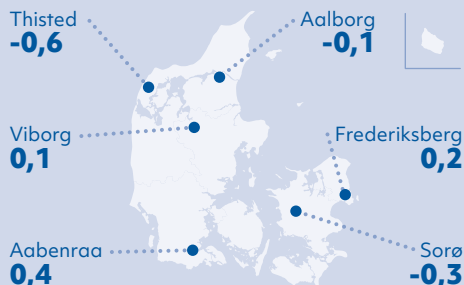
➔ **Siden 2019 er lønmodtagerfrekvensen steget mest hos unge og seniorer**



➔ **Antallet af ledige er næsten uændret i 2024**



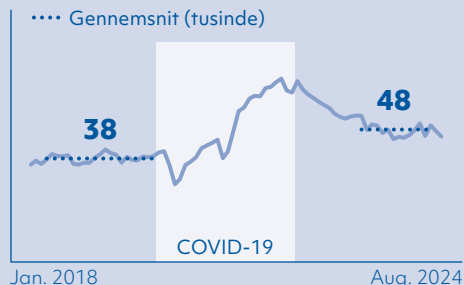
➔ **Ledigheden har udviklet sig forskelligt det seneste år (pct.-point)**



➔ **Dimittendledigheden har været svagt faldende siden COVID-19**



➔ **Stabilisering i antallet af opslåede stillinger**



2. Det aktuelle arbejdsmarked

Det danske arbejdsmarked står fortsat stærkt med en rekordhøj beskæftigelse og lav ledighed. Beskæftigelsen er fortsat med at stige i 2024 og følger omtrent væksten fra 2023. De seneste års stigning er særligt drevet af en stigende beskæftigelse blandt unge og seniorer. Selvom beskæftigelsen samlet set er steget, er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid faldet de seneste par år, hvilket bl.a. kan være et udtryk for, at flere personer med en svagere arbejdsmarkedstilknytning kommer ind på arbejdsmarkedet.

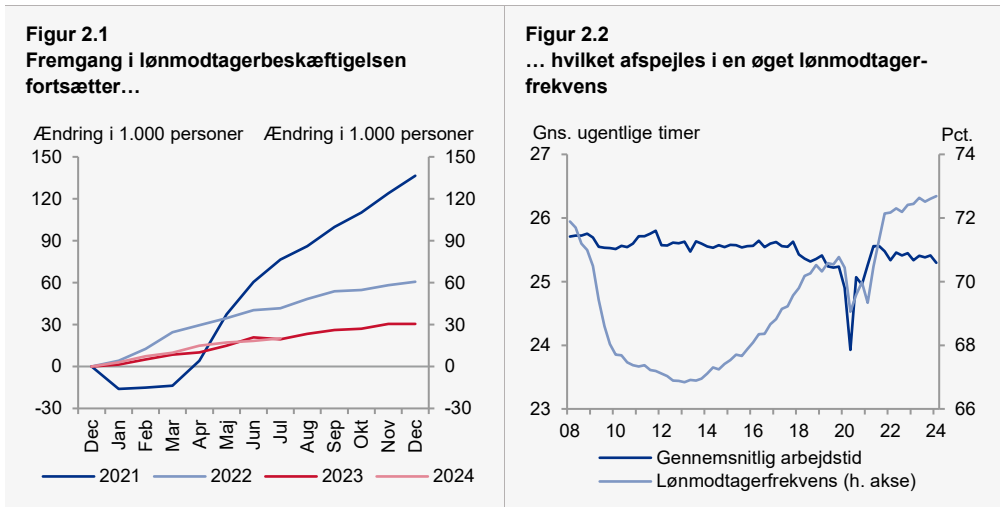
Typisk bevæger beskæftigelsen og ledigheden sig i modsat retning, men i det seneste år har de bevæget sig i samme retning, da ledigheden har været svagt stigende. Der er således indikationer på, at det seneste års vækst i beskæftigelsen primært er drevet af en udvidelse af arbejdsstyrken.

2.1. Beskæftigelsen følger væksten fra 2023

Antallet af personer i lønmodtagerbeskæftigelse fortsatte med at stige i første halvår af 2024. Det skete dog i et lavere tempo end i 2022, og på omtrent samme niveau som 2023, *jf. figur 2.1*. Stigningen i beskæftigelsen kan tilskrives flere faktorer, herunder en stigning i udenlandsk arbejdskraft, *jf. kapitel 4* og *Økonomisk Redegørelse august 2024*, samt at dansk økonomi fortsat befinder sig i en højkonjunktur, hvor der er en øget efterspørgsel på arbejdskraft.

Den stigende lønmodtagerbeskæftigelse afspejles også ved, at en større andel af personer i den arbejdsdygtige alder er i beskæftigelse, *jf. figur 2.2*. I første kvartal af 2024 er lønmodtagerfrekvensen på 72,7 pct., hvilket er 1 pct.-point højere end niveauet i 2008 samt 2 pct.-point højere end før COVID-19-krisen.

Selvom der er sket en stigning i beskæftigelsen, er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid faldet siden 2021. Under en højkonjunktur ændrer arbejdsmarkedets sammensætning sig ofte, og personer, som har en svagere arbejdsmarkedstilknytning, kommer i højere grad ind på arbejdsmarkedet. Eksempelvis har der været en stigning i antallet af personer i fleksjob, hvilket trækker den gennemsnitlige arbejdstid ned, *jf. kapitel 4*. Dette har bidraget til, at den gennemsnitlige arbejdstid er faldet en smule siden 2021.



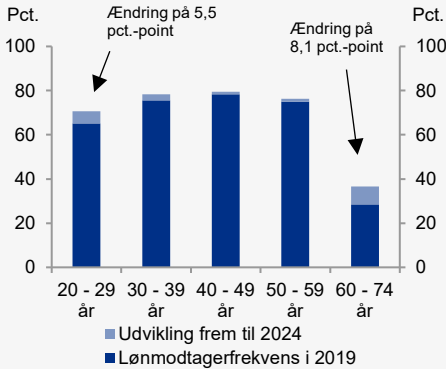
Anm.: Figur 2.1 viser ændringen i lønmodtagerbeskæftigelse i forhold til december året forinden. Seneste observation er juli 2024. Figur 2.2 viser udviklingen i hhv. præsteret tid pr. lønmodtager og lønmodtagerfrekvensen, målt som andelen af lønmodtagere ud af befolkningen fra 16 år til gældende folkepensionsalder. Egen sæsonkorrektion. Seneste observation er 1. kvartal 2024.

Kilde: Danmarks Statistik, Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

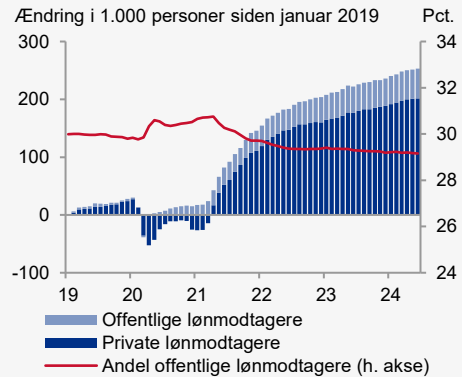
Ser man på hvem, der har drevet udviklingen i beskæftigelsen, fremgår det, at andelen af lønmodtagere er steget blandt alle aldersgrupper, *jf. figur 2.3*. Den mest markante stigning er blandt de 60-74-årige, hvor andelen i lønmodtagerbeskæftigelse er steget med 8,1 pct.-point siden 2019. Denne udvikling skal bl.a. ses i lyset af, at folkepensionsalderen er hævet i perioden og efterlønsperioden forkortet. Derudover blev modregning i folkepensionen som følge af egen og partners arbejdsindtægt afskaffet i januar 2023. Dette har sandsynligvis bidraget til, at en større andel af personer over folkepensionsalderen er i beskæftigelse. Tilsvarende er lønmodtagerfrekvensen steget med 5,5 pct.-point for 20-29-årige. Lønmodtagerfrekvenserne er dog steget fra et lavere udgangspunkt for unge og seniorerne end de øvrige aldersgrupper.

Herudover fremgår det også, at udviklingen primært er drevet af den private sektor, der står for 80 pct. af den samlede stigning i lønmodtagerbeskæftigelsen siden 2019, *jf. figur 2.4*. Hertil står den offentlige sektor for de resterende 20 pct. af stigningen. Det svarer til, at antallet af lønmodtagere i den offentlige sektor udgør en lidt mindre andel af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse i 2024 (29 pct.) end i 2019 (30 pct.).

Figur 2.3
Lønmodtagerfrekvensen er særligt steget blandt 20-29-årige og 60-74-årige...



Figur 2.4
... og i den private sektor



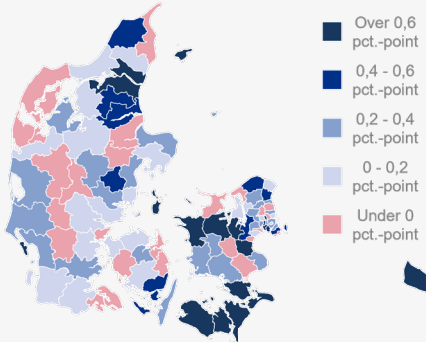
Anm.: Figur 2.3 viser udviklingen i andelen af beskæftigede lønmodtagere mellem 1. kvartal 2019 og 1. kvartal 2024. Selvstændige m.m. er derfor ikke medregnet. Personer i fleksjob indgår. Ikke-sæsonkorrigerede tal. Figur 2.4 viser udviklingen i andelen af hhv. private og offentlige lønmodtagere i forhold til januar 2019. Offentlige lønmodtagere dækker i figuren over lønmodtagere inden for *Offentlig forvaltning og service*, mens private lønmodtagere dækker over *Virksomheder og organisationer*. Tallene er sæsonkorrigerede.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

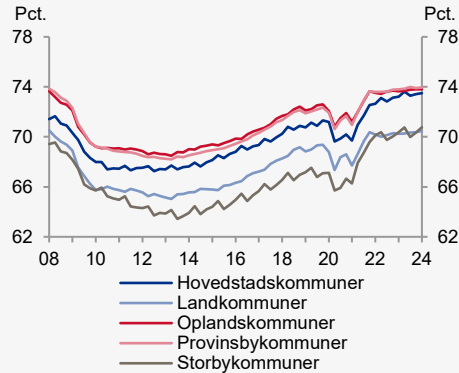
På tværs af landets kommuner har der været en blandet udvikling i lønmodtagerfrekvensen i det seneste år. Der er 72 kommuner, som har oplevet en stigning i andelen af beskæftigede lønmodtagere, hvor specielt de sjællandske kommuner har oplevet fremgang, jf. figur 2.5. Hertil har 15 kommuner oplevet en stigning i lønmodtagerfrekvensen på over 0,6 pct.-point i det seneste år. Omvendt har 26 kommuner haft et fald i lønmodtagerfrekvensen.

Et mere entydigt mønster gør sig gældende for udviklingen i lønmodtagerfrekvensen på tværs af kommunetyper, jf. figur 2.6. Her fremgår det, at de forskellige kommunetyper overordnet følger den samme tendens, hvor lønmodtagerfrekvensen er steget både set i forhold til det seneste år og siden 2021. Det fremgår dog også, at kommunetyperne har forskellige niveauer, hvor provinsby-, hovedstads- (herunder København) og oplandskommunerne har omtrent lige høj lønmodtagerfrekvens, mens storby- (der dækker over Aarhus, Aalborg og Odense) og landkommunerne ligger lavere end de øvrige kommunetyper, i hele perioden.

Figur 2.5
Blandet udvikling i lønmodtagerfrekvensen på tværs af kommuner det seneste år...



Figur 2.6
... på trods af mindre stigninger på tværs af alle kommunetyper



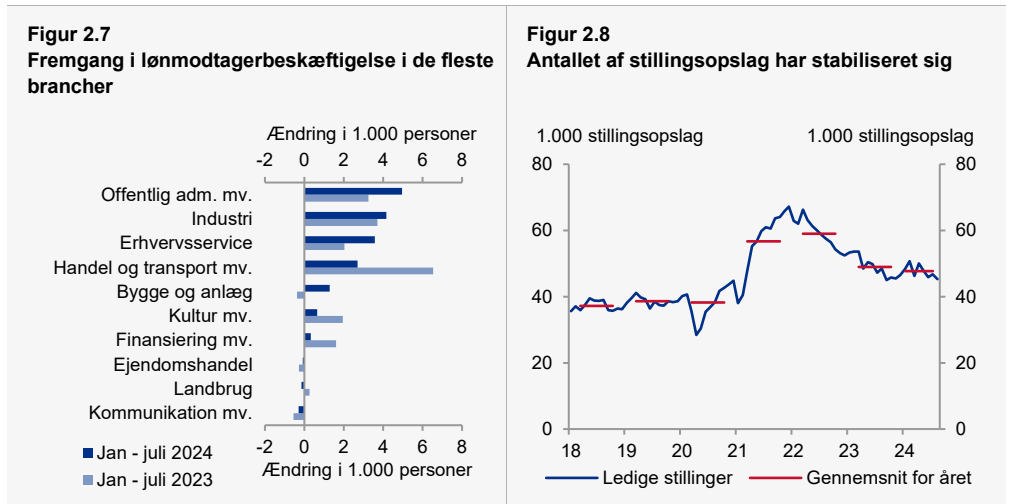
Anm.: Figur 2.5 viser udviklingen i lønmodtagerfrekvensen fra 1. kvartal 2023 til 1. kvartal 2024. Ikke-sæsonkorregerede tal. Se bagvedliggende tal for figur 2.5 i bilagstabel B.1. Figur 2.6 viser udvikling i lønmodtagerfrekvensen på tværs af år. Egne sæsonkorrektion. Figurerne viser hhv. bopælskommuner og -kommunetyper.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Blandet udvikling på tværs af brancher

Den positive udvikling på arbejdsmarkedet afspejler sig også ved, at de fleste brancher i 2024 har oplevet en stigning i beskæftigelsen, jf. figur 2.7. Særligt inden for *Industri og Erhvervs-service* har der været en positiv vækst, taget branchernes størrelser i betragtning. Væksten i *Handel og transport mv.* er dog markant lavere end i 2023, mens *Ejendoms-handel, Landbrug og Kommunikation mv.* har oplevet mindre fald i lønmodtagerbeskæftigelsen. Der er således indikationer på, at dele af arbejdsmarkedet er ved at normalisere sig.

Kigger man på udviklingen i antal opslåede stillinger, ser tendensen ud til at have stabiliseret sig efter det store opsving i 2021 og 2022, jf. figur 2.8. Det gennemsnitlige antal af jobopslag pr. måned i 2024 er indtil videre 48.000, hvor der i 2022 og 2023 var hhv. 59.000 og 49.000 opslag i gennemsnit om måneden. Antallet af stillingsopslag giver en indikation af efterspørgslen efter arbejdskraft. Når virksomheder opslår flere stillinger, signalerer det et behov for at øge deres medarbejderstab, ofte som følge af øget aktivitet eller positive forventninger til fremtiden.



Anm.: Figur 2.7 viser lønmodtagerbeskæftigelsen (personer) sæsonkorrigeret. I figur 2.8 er opslåede stillinger opgjort som det månedsvise totale antal opslåede stillinger på Jobnet.dk. Stillinger, der ikke er slået op på Jobnet.dk, er derfor ikke medregnet. Seneste observation er august 2024. Egen sæsonkorrektur.

Kilde: Danmarks Statistik, Jobindsats.dk og egne beregninger.

2.2. Ledigheden har stabiliseret sig

I løbet af de første 8 måneder i 2024 har ledigheden næsten været uændret og er kun steget med 600 fuldtidspersoner. Ledigheden ligger i august 2024 på omkring 87.000 fuldtidsledige, *jf. figur 2.8*. Det afspejler sig også ved, at antallet af fuldtidsledige målt i pct. af arbejdsstyrken har ligget stabilt på 2,9 pct. siden slutningen af 2023.

Set over det seneste år er ledigheden dog overordnet steget svagt, hvor der i august 2024 er registreret 2.800 flere fuldtidsledige end året før. Ledigheden er dog stadig meget lav sammenlignet med de seneste 15 år. Denne stigning i ledigheden gør sig hovedsageligt gældende for antallet af dagpengemodtagere, som er steget med knap 4.000 fuldtidspersoner, mens antallet af kontanthjælpsmodtagere er faldet med knap 1.200 fuldtidspersoner i det seneste år.

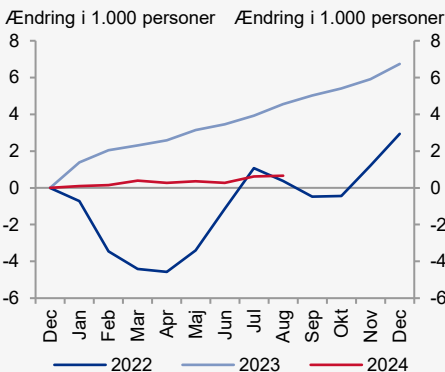
Antallet af langtidsledige er desuden steget med 3.300 fuldtidspersoner siden starten af 2023, *jf. figur 2.10*. Stigningen i antallet af langtidsledige skal ses i lyset af, at antallet af langtidsledige typisk stiger med en vis forsinkelse, når den samlede ledighed er steget. Efter stigningen i antallet af langtidsledige i 2023, har antallet – ligesom den samlede ledighed – stabiliseret sig i 2024, hvor det ligger på omtrent 15.000 fuldtidsledige.

Antallet af dimittendledige har haft en svag faldende tendens siden 2022, *jf. figur 2.10*. Antallet har været faldende på trods af, at den samlede ledighed er steget i samme periode. Normalt vil en generel stigning i ledigheden gøre det vanskeligere for nyuddannede

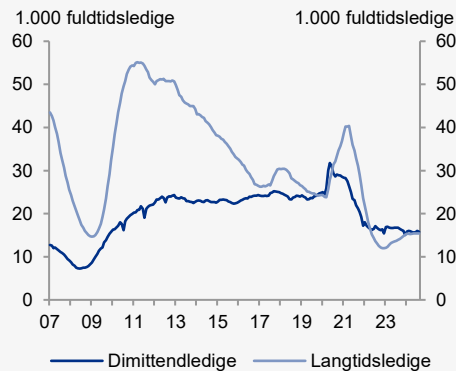
at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Når ledigheden stiger, bliver udbuddet af arbejdskraft større. Her har erfarne kandidater ofte en fordel i forhold til nyuddannede, fordi de allerede har opbygget relevante kompetencer, erhvervs erfaring og professionelle netværk. Dette gør dem mere attraktive for arbejdsgiverne.

Der er dog ikke stærke indikationer på, at denne tendens er tilstede i det nuværende arbejdsmarked, hvor antallet af ledige dimittender har været svagt faldende siden 2022, *jf. figur 2.10*. Dimittendledigheden er i august 2024 på 16.000 fuldtidsledige, hvilket er 6.200 lavere end niveauet i august 2021. Det kan potentielt hænge sammen med indførelsen af en lavere dagpengesats for dimittender i maj 2023, samt at Danmark stadig befinder sig i en højkonjunktur.

Figur 2.9
Ledigheden er stabiliseret i 2024



Figur 2.10
Dimittendledigheden har været svagt faldende siden 2022



Anm.: Figur 2.9 viser ændringen i sæsonkorrigeret antal fuldtidsledige målt mod december året forinden. Seneste observation er august 2024. Figur 2.10 viser udviklingen i hhv. dimittend- og langtidsledige. Dimittendledige er opgjort som antallet af a-dagpengemodtagere med dimittendrettigheder omregnet til fuldtidspersoner. Langtidsledige er opgjort som personer, der har været ledige/aktiverede i minimum 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger. Egne sæsonkorrektioner. Seneste observation er august 2024.

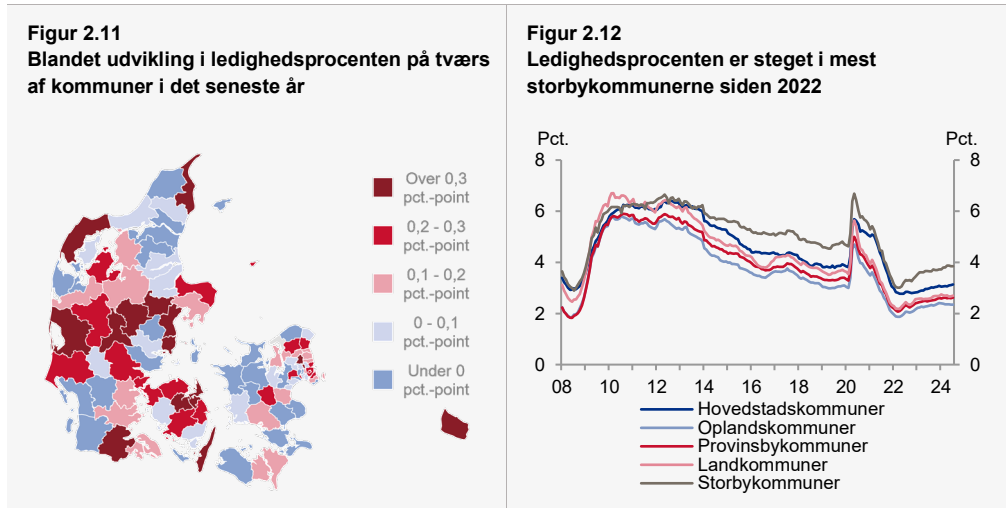
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Ledigheden har udviklet sig forskelligt på tværs af landet

På kommunalt plan har der været en blandet udvikling i ledigheden, ligesom det var tilfældet med beskæftigelsen, *jf. figur 2.11*. Omkring tre ud af fire kommuner har således oplevet en stigning i ledighedsprocenten det seneste år, mens en ud af fire har oplevet et fald. Der er dog generelt tale om relativt små stigninger eller fald i kommunerne.

Opdeles udviklingen i ledighedsprocenten på kommunetyper fremgår det ligeledes, at der på tværs af kommunetyper har været mindre stigninger i ledigheden fra foråret 2022,

jf. figur 2.12. Ledigheden i storbykommuner har generelt været højere end de øvrige kommunetyper i perioden, hvilket afspejler, at der i disse byer er en stor andel på dimittenddagpenge. Storbykommunerne er også den kommunetype, der har oplevet den største stigning i ledighedsprocenten siden 2022 på 0,5 pct.-point, mens hovedstadskommunerne er steget mindst med 0,3 pct.-point.



Anm.: Figur 2.11 viser udvikling i ledighedsprocenten mellem 2. kvartal 2023 og 2. kvartal 2024. Figur 2.12 viser udvikling i ledighedsprocenten på tværs af år. Seneste observation er august 2024. Figurerne viser hhv. bopælskommuner og -kommunetyper. Tallene er sæsonkorrigerede. Se bagvedliggende tal for figur 2.11 i bilagstabel B.2.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Beskæftigelse og ledighed har bevæget sig i samme retning

Typisk bevæger ledigheden og beskæftigelsen sig modsat hinanden, *jf. figur 2.13*. Det er særligt tydeligt under perioder med store bevægelser, fx omkring finanskrisen, under COVID-19-krisen og i opsvinget efter pandemien, hvor beskæftigelse og ledighed svinger modsatrettet.

Der er dog også perioder, hvor ledigheden og beskæftigelsen bevæger sig i samme retning. I det seneste år har 52 kommuner både oplevet en stigning i ledigheden og i beskæftigelsen, *jf. figur 2.14*. Det kan som udgangspunkt virke kontraintuitivt, at kommuner inden for samme periode både oplever, at flere kommer i beskæftigelse samtidig med, at antallet af ledige stiger.

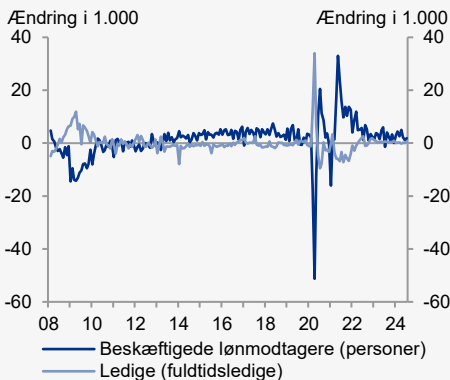
Beskæftigelsen kan dog stige fra flere forskellige kilder. En kilde er personer, der allerede er registreret som ledige. Dette omfatter både dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere, der aktivt søger arbejde og står til rådighed for

arbejdsmarkedet. Når disse personer finder beskæftigelse, ser man en direkte overgang fra ledighed til beskæftigelse. I dette tilfælde bevæger ledighed og beskæftigelse sig i modsat retning.

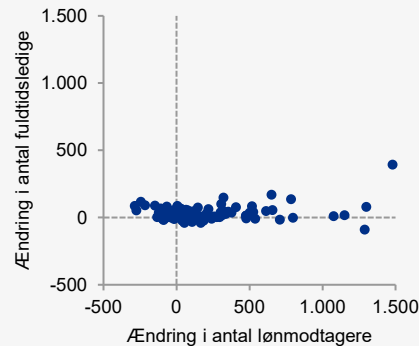
Omvendt er der andre tilfælde, som bidrager til, at beskæftigelsen stiger, uden ledigheden falder. For eksempel kan det være folkepensionister, der træder ind på arbejdsmarkedet igen, eller unge, der afslutter deres uddannelse og kommer i beskæftigelse. Det kan også være personer på offentlige ydelser, der står uden for arbejdsstyrken, men som kommer i beskæftigelse fx aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Derudover er en væsentlig faktor tilstrømningen af udenlandsk arbejdskraft.

De nævnte faktorer kan sagtens ske samtidigt og uafhængigt af hinanden og kan være med til at forklare, at ledigheden og beskæftigelsen kan stige eller falde samtidig. Det skal hertil bemærkes, at for langt de fleste kommuner er beskæftigelsen steget langt mere end ledigheden.

Figur 2.13
Ledighed og beskæftigelse bevæger sig typisk modsat af hinanden



Figur 2.14
52 kommuner har haft både stigende beskæftigelse og ledighed i det seneste år



Anm.: Figur 2.13 viser den månedlige udvikling i antallet af fuldtidsledige og lønmodtagere. Tallene er sæsonkorrigerede. Figur 2.14 viser udviklingen i antal lønmodtagere (x-aksen) og fuldtidsledige (y-aksen) mellem 2. kvartal 2023 og 2. kvartal 2024. København (Stigning på 6.444 i antal beskæftigede og stigning på 676 i antal fuldtidsledige) og Aarhus (Stigning på 4.185 i antal beskæftigede og stigning på 528 i antal fuldtidsledige) er udeladt af figuren. Ikke-sæsonkorrigerede tal.

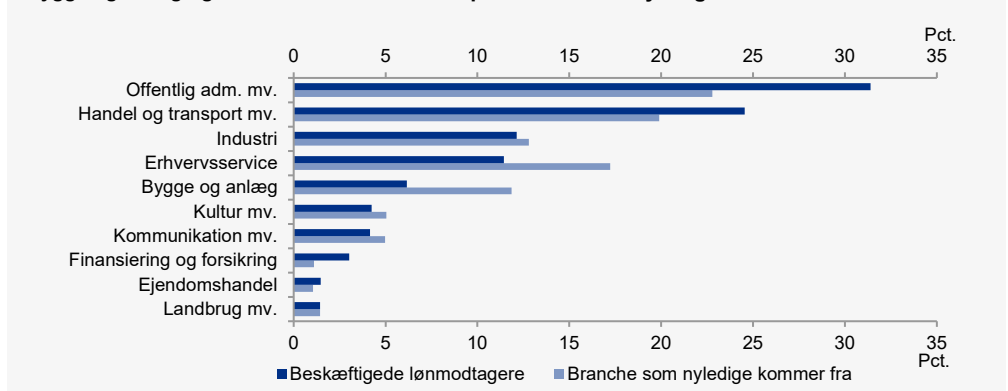
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Nyledige kommer i høj grad fra sæsonafhængige brancher

Ser man på, hvilke brancher nyledige kommer fra, kan det give en indikation på, om der særligt er nogle brancher, hvor lønmodtagerne har været mere udsatte for at miste deres job i løbet af det seneste år.

Antallet af nyledige fra *Bygge og anlæg* og *Erhvervsservice* er overrepræsenteret i forhold til branchernes størrelse, jf. figur 2.15. Mere konkret kommer 17 pct. af nyledige fra *Erhvervsservice*, mens den samlede andel af lønmodtagere beskæftiget i branchen er 11 pct. Ligeledes kommer 12 pct. af nyledige fra *Bygge og anlæg*, mens andelen af beskæftigede i branchen er 6 pct. Dette skal dog ses i lyset af, at disse brancher i høj grad er præget af sæsonarbejde samt mange jobskifte med kortere ledighedsperioder.

Figur 2.15
Bygge og anlæg og Erhvervsservice er overrepræsenteret ift. nyledige over det seneste år



Anm.: Figur 2.15 er baseret på rullende år og viser andelen af lønmodtagerbeskæftigede og nyledige i perioden 2. kvartal 2023 til 1. kvartal 2024. En nyledig er defineret som en person, der har været i lønmodtagerbeskæftigelse i mindst fire sammenhængende uger efterfulgt af mindst to sammenhængende uger med dagpenge eller kontanthjælp, uddannelseshjælp eller SHO-ydelse som enten jobparat eller åbenlyst uddannelsesparat. Figuren viser kun nyledige, der kommer fra lønmodtagerbeskæftigelse. Nyledige, der kommer fra fx SU eller anden offentlig forsørgelse, er således ikke medtaget.

Kilde: Danmarks Statistik, Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

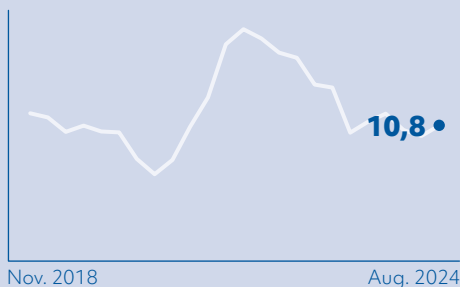
Det fremgår ligeledes, at der kommer omkring 23 pct. af de nyledige fra branchen *Offentlig administration mv.* Det er en betydelig lavere andel end branchen udgør af den samlede beskæftigelse (31 pct.). Underrepræsentationen af nyledige inden for *Offentlig administration mv.* hænger dog sammen med, at der typisk er større jobstabilitet og mindre udsving i ansættelser inden for den offentlige sektor, der ofte er mindre følsomt over for konjunkturer.

Balancen mellem ledige og virksomhedernes rekrutteringer

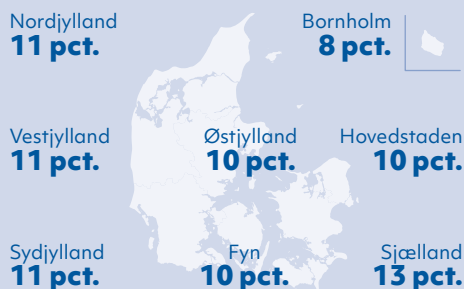
3

Kapitel 3 Nøgletal

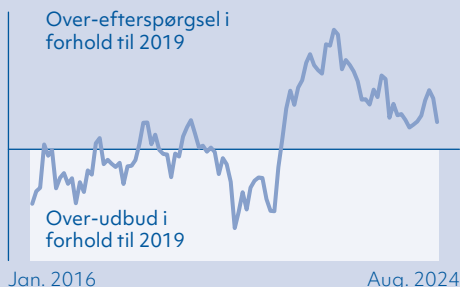
➔ Andelen af rekrutteringsforsøg uden ansættelse er stabil



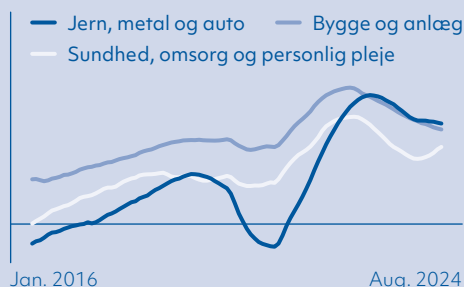
➔ Flest rekrutteringsudfordringer i RAR Sjælland



➔ Knaphedsindekset har stabiliseret sig



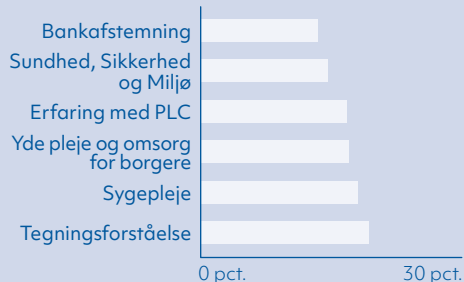
➔ Højest overefterspørgsel i dele af industri og byggeri



➔ Jern, metal og auto efterspørger tekniske kompetencer



➔ Sværest at besætte stilling, når tegningsforståelse efterspørges



3. Balancen mellem ledige og virksomhedernes rekrutteringer

Virksomhedernes rekrutteringsudfordringer har været relativt stabile det seneste år, dog har der været en svag faldende tendens i virksomhedernes rekrutteringsudfordringer det seneste halve år. Rekrutteringsudfordringerne er nu ca. på niveau med perioden lige før COVID-19-krisen.

Selvom udviklingen i virksomhedernes rekrutteringsudfordringer har været relativt stabil det seneste år, er der fortsat en stor efterspørgsel efter arbejdskraft. Siden starten af 2024 har antallet af stillinger, som de ledige angiver, at de søger indenfor (jobmål), været relativt stabilt og det samme lave niveau som i 2016 til 2019. Det samme gælder udviklingen i det månedlige antal nye stillingsopslag, der i august 2024 var 47.500, svarende til niveauet i august 2023. Overefterspørgslen efter arbejdskraft var i august 2024 dermed på samme niveau, som på samme tidspunkt sidste år. Overefterspørgslen er primært drevet af erhvervsområderne *bygge og anlæg*, *sundhed*, *omsorg og personlig pleje* og *jern, metal og auto*, som samtidig er de erhvervsområder, hvor arbejdsgivere oplever flest udfordringer med rekruttering.

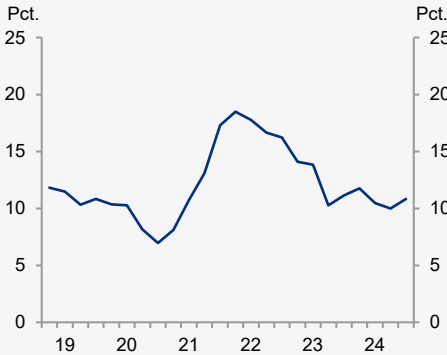
3.1. Virksomhedernes rekrutteringsudfordringer har været stabile i det seneste år

De seneste seks spørgeskemaundersøgelser af arbejdsgivernes rekrutteringsudfordringer – dækkende stillingsopslag i perioden september 2022 til maj 2024 – har vist begrænsede udsving i arbejdsgiveres problemer med at besætte ledige stillinger eller ansætte nye medarbejdere med den rette kompetenceprofil. Særligt andelen af arbejdsgivere, som ansætter medarbejdere med andre kvalifikationer end oprindelig ønsket, har været stabil det seneste år.

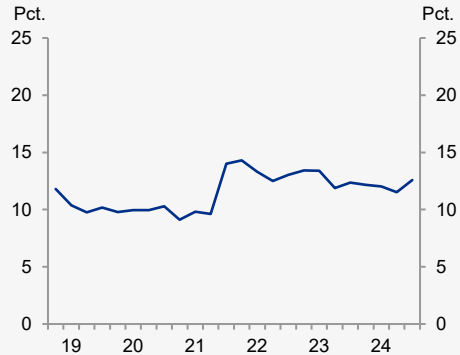
De seneste tre rekrutteringssurveys indikerer, at virksomhederne har fået en smule nemmere ved at finde kandidater til deres stillingsopslag. Andelen af virksomhedernes rekrutteringsforsøg, der ender uden en ansættelse, er faldet fra 12 pct. ved opgørelsen i december 2023 til 10,8 pct. ved opgørelsen i oktober 2024. Det er det samme niveau som ved opgørelsen fra marts 2020, *jf. figur 3.1*.

Andelen af rekrutteringsforsøg, som er blevet besat af en kandidat med anden profil end den søgte, var ved seneste rekrutteringssurvey på 12,5 pct. i oktober 2024, *jf. figur 3.2*.

Figur 3.1
Andelen af stillingsopslag, som *ikke* besættes, har været stabil det seneste år



Figur 3.2
... og andelen af stillingsopslag, som besættes med anden profil, er ligeledes uændret



Anm.: Den seneste rekrutteringssurvey fra oktober 2024 dækker stillingsopslag i perioden december 2023 til maj 2024. Besat med en anden profil dækker over virksomheder, som har svaret, at personen, de ansatte, ikke havde alle de ønskede kvalifikationer. Rekrutteringssurveyen er indsamlet ud fra seks måneders stillingsopslag, hvor x-aksen viser den sidste af de seks måneder, der indgår i den pågældende survey. Udgivelsesdatoen er fire måneder senere.

Kilde: Rekrutteringssurvey og egne beregninger.

Virksomhedernes rekrutteringsudfordringer måles via STAR's rekrutteringssurvey, som giver et billede af rekrutteringssituationen på det danske arbejdsmarked, *jf. boks 3.1*.

Boks 3.1

Fakta om rekrutteringssurvey fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) gennemfører hvert kvartal en rekrutteringssurvey, som indsamler information om rekrutteringsudfordringer blandt virksomheder, der over en seks måneders periode har haft stillinger opslået på Jobnet.dk eller Jobindex.dk. Den seneste survey dækker over stillingsopslag fra december 2023 til maj 2024.

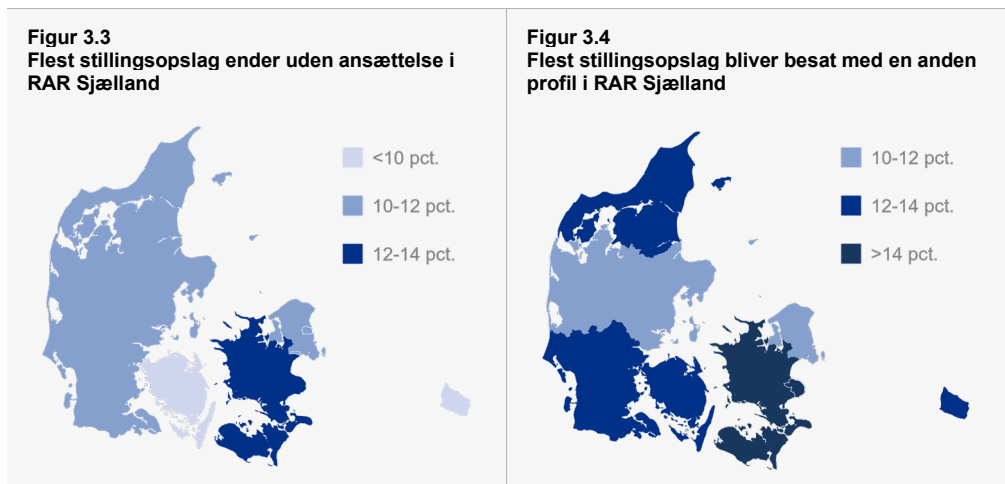
Rekrutteringssurveyen måler bl.a. andelen af rekrutteringsforsøg, hvor arbejdsgiver enten ikke kan besætte de ledige stillinger, eller ikke kan besætte stillingerne med kandidater, der besidder alle de ønskede kvalifikationer til den udbudte løn. Rekrutteringsforsøg, hvor ingen ansættes, betegnes som *ingen ansat*, mens rekrutteringsforsøg, hvor kandidaten der blev ansat mangler de ønskede kvalifikationer betegnes som *besat med anden profil*.

Færrest rekrutteringsudfordringer i Østjylland

Der er forskelle i rekrutteringsudfordringerne på tværs af Danmark. Det gælder både andelen af ubesatte stillingsopslag og andelen af stillingsopslag, hvor arbejdsgivere ansætter en kandidat med en anden profil end ønsket. Den geografiske variation er størst for arbejdsgivere, der ikke kan besætte deres stillingsopslag.

Blandt de otte Regionale Arbejdsmarkedsområder (RAR) har Sjælland flest udfordringer med rekruttering. Det gælder både for stillingsopslag, der ikke besættes og stillingsopslag, der besættes med en anden profil. I Sjælland er det 13 pct. af stillingsopslagene, hvor virksomhederne ikke finder en kandidat, *jf. figur 3.3*. Det er samtidig 15 pct. af stillingsopslagene, hvor virksomhederne i Sjælland går på kompromis med kandidatens kompetencer, *jf. figur 3.4*.

Der er færrest udfordringer med at besætte stillinger på Fyn, hvor 10 pct. af jobåbnningerne ikke besættes. Det er et pct.-point mindre end landsgennemsnittet. Vestjylland er det område, hvor virksomhederne mindst må gå på kompromis med en kandidats kompetencer. Her er det 10 pct. af stillingsopslagene, hvor virksomhederne ansætter en kandidat, der ikke har alle de efterspurgte kompetencer.



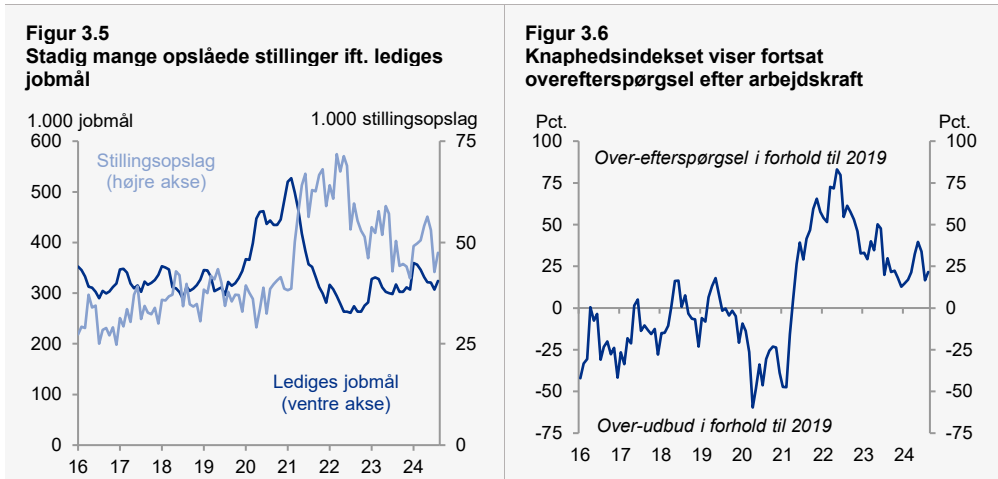
Anm.: Figur 3.3 viser andelen af stillingsopslag, som ikke besættes, og 3.4 viser andelen af stillingsopslag, som besættes med anden profil end ønsket i de forskellige RAR områder. Den seneste rekrutteringssurvey dækker stillingsopslag i perioden december 2023 til maj 2024. Tallene for RAR Bornholm er behæftet med stor usikkerhed grundet få besvarelser af rekrutteringssurveyen.

Kilde: Rekrutteringssurvey og egne beregninger.

3.2. Fortsat stor efterspørgsel i forhold til udbud af arbejdskraft

Rekrutteringssurveyen viser, at arbejdsgivere fortsat har udfordringer med at rekruttere medarbejdere, men rekrutteringsudfordringerne er ikke ens på tværs af erhvervsområder. Dette bliver særligt tydeligt, når man tager udgangspunkt i Beskæftigelsesministeriets knaphedsindeks, som udstiller det relative forhold mellem antal opslåede jobopslag og antal jobmål blandt de ledige. Jobmål angiver, hvilke stillinger ledige angiver, at de søger indenfor. Knaphedsindekset fungerer derfor som en indikator for balancen mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft, *jf. boks 3.2*.

Knaphedsindekset viser, at der overordnet set fortsat er stor efterspørgsel efter flere medarbejdere i forhold til jobsøgende, *jf. figur 3.5*. I august 2024 var der omtrent 47.500 stillingsopslag, mens det samlede antal jobmål var 324.000. Det resulterer i et knaphedsindeks på 22 pct. relativt til en konjunkturneutral situation, *jf. figur 3.6*. Det er nogenlunde det samme niveau som i august 2023.



Anm.: Tallene er ikke sæsonkorrigeret. Data går fra januar 2016 til august 2024. Antal jobmål i figur 3.5 er defineret som alle de jobmål, hvor ledige har trykket "Jeg søger job som ..." på jobnet.dk. De ledige vil typisk have flere jobmål. Indekset i figur 3.6 er defineret som angivet i boks 3.2. Pct.-tallene på y-aksen er log-points.

Kilde: Jobnet's CV database og egne beregninger.

Boks 3.2 Knaphedsindeks

Beskæftigelsesministeriet benytter et knaphedsindeks som mål for, om der er knaphed af arbejdskraft på arbejdsmarkedet. Knaphed betyder, at virksomhederne slår mange stillinger op set i forhold til antallet af lediges jobmål (dvs. hvilke stillinger ledige angiver, at de søger indenfor). Høje værdier af knaphedsindekset indikerer, at der er mange opslåede stillinger til få ledige, mens lave værdier af knaphedsindekset tyder på få opslåede stillinger til mange ledige. På den måde er knaphedsindekset en indikator for balancen mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft på arbejdsmarkedet.

Der er forskellige måder at danne knaphedsindekset på, som afhænger af hvilken situation, man ønsker at beskrive. I denne analyse er knaphedsindekset defineret som en afvigelse fra en normalværdi, som knaphedsindekset vil være på, hvis økonomien er omtrent konjunkturneutral. Indekset viser således, om der er overudbud eller overefterspørgsel på arbejdsmarkedet i forhold til en konjunkturneutral situation. Det er antaget, at økonomien samlet set var konjunkturneutral i 2019, jf. *Økonomisk Redegørelse maj 2024*. Udgangspunktet for knaphedsindekset er derfor beregnet som den gennemsnitlige knaphed i 2019. Knaphedsindeksets afvigelse fra nul er forskellen i log-pct. fra det samlede arbejdsmarked i 2019.

Ved at basere knaphedsindekset på de lediges jobmål er det også muligt at konstruere indekset for de enkelte stillingsbetegnelser. I Jobnets stillingsopslag angiver arbejdsgiverne, om de fx søger en kemiker, en barista eller en svejser. De ledige skal angive jobmål på Jobnet blandt de samme stillingsbetegnelser. På den måde er det muligt at opgøre, hvor mange stillingsopslag der fx er på en svejser i forhold til, hvor mange ledige der har svejser som jobmål. Indekset kan også aggregeres til erhvervsgrupper, som forholdet mellem stillingsopslag og jobmål inden for eksempel *Jern, metal og auto* (hvor svejser hører til).

En vigtig forskel på stillingsopslag og de lediges jobmål er, at hvor arbejdsgiveren kun kan angive én stillingsbetegnelse, vil den ledige typisk have flere jobmål, de søger job indenfor. Fordi hver ledig har flere jobmål, og fordi mange rekrutteringsforsøg sker uden brug af elektroniske stillingsopslag, er der samlet for det danske arbejdsmarked markant flere jobmål for de ledige, end der er stillingsopslag. I 2019, et omtrentligt konjunkturneutralt år, var der samlet omkring 0,1 stillingsopslag per lediges jobmål (eller 9 jobmål for hver stillingsopslag).

For flere detaljer om udregning af knaphedsindekset se *Status på arbejdsmarkedet, oktober 2023*.

Højest overefterspørgsel inden for *jern, metal og auto*

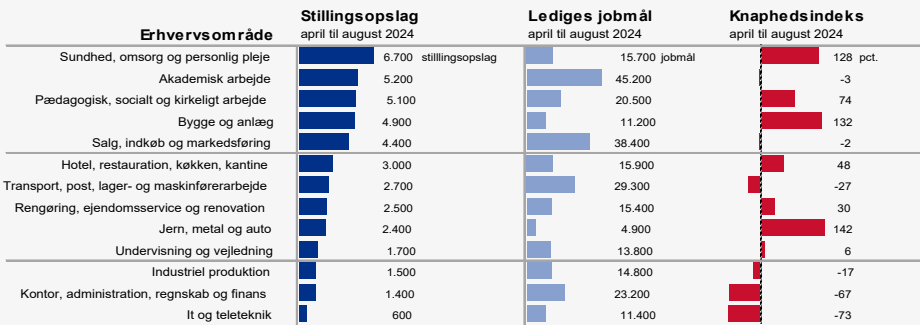
Knaphedsindekset peger på, at der er større efterspørgsel på arbejdskraft, end der er jobsøgende, som kan varetage de efterspurgte opgaver. Det er dog ikke gældende for alle erhvervsgrupper. Af de 13 erhvervsområder, som indgår i opgørelsen, er der fire erhvervsområder, som har et knaphedsindeks, der indikerer et overudbud af arbejdskraft. For seks af erhvervsgrupperne peger knaphedsindekset på overefterspørgsel. De resterende tre erhvervsgrupper ligger i nærheden af et konjunkturneutralt niveau.

Overefterspørgslen efter arbejdskraft ses særligt i erhvervsområderne *bygge og anlæg* (132 pct.), *sundhed, omsorg og personlig pleje* (128 pct.) og *jern, metal og auto* (142 pct.), jf. figur 3.7. *It og teleteknik* (-73 pct.) og *Kontor, administration og finans* (-67 pct.)

har det mest udtalte overudbud, mens erhvervsområder som *salg, indkøb og markedsføring* (-2 pct.) og *akademisk arbejde* (-3 pct.) ligger nogenlunde på niveau, med det danske arbejdsmarked i 2019.

Det bemærkes, at knaphedsindekset sammenligner hvert erhvervsområde med gennemsnittet for hele arbejdsmarkedet i 2019. De enkelte erhvervsområder var således ikke nødvendigvis konjunkturneutrale i 2019.

Figur 3.7
Størst overefterspørgsel efter arbejdskraft inden for jern, metal og auto

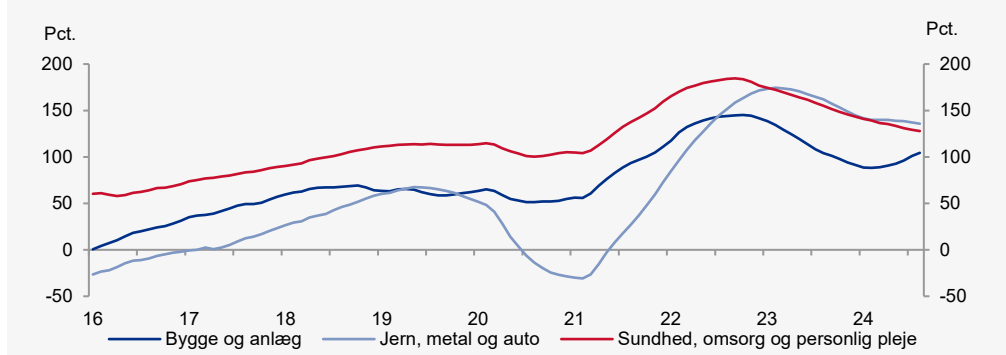


Anm.: Opgørelsen er et gennemsnit over antal aktive opslåede stillinger og ledige jobmål fra april til august 2024. Visse erhvervsområder er udeladt af figuren grundet få besvarelser af rekrutteringssurvey.

Kilde: Jobnet's CV database og egne beregninger.

De tre erhvervsområder, der ligger højest i knaphedsindekset i august 2024, er også de erhvervsområder, der traditionelt ligger højt i knaphedsindekset. Erhvervsområdet *sundhed, omsorg og personlig pleje* har siden 2016 været erhvervsområdet med det højeste knaphedsindeks, *jf. figur 3.8*. *Jern, metal og auto* har dog siden februar 2023 ligget på nogenlunde samme niveau som *sundhed, omsorg og personlig pleje* og ligger i august 2024 marginalt over *sundhed, omsorg og personlig pleje* i knaphedsindekset.

Figur 3.8
Erhvervsområderne med høj knaphed har haft overefterspørgsel efter arbejdskraft siden 2016



Anm.: Data går fra januar 2016 til august 2024. Indekset er defineret som angivet i boks 3.2. Pct.-tallene på y-aksen er log-points. Tallene er sæsonkorrigeret.

Kilde: Jobnet's CV database og egne beregninger.

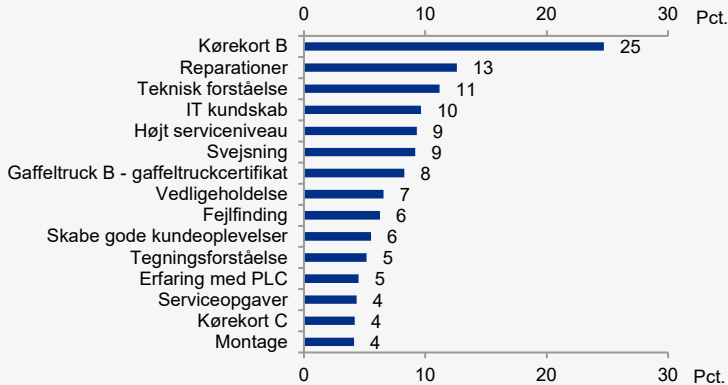
3.3. Kompetencer efterspurgt i stillingsopslag

I situationer, hvor det er svært at skaffe arbejdskraft, kan årsagen være, at der ikke har været en passende ansøger med rette kompetencer til de arbejdsopgaver, som en arbejdsgiver har beskrevet i et stillingsopslag. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har udviklet et Kompetenceværktøj, der stiller skarpt på, hvilke kvalifikationer arbejdsgivere efterspørger i jobannoncer. Kompetenceværktøjet viser, hvilke kvalifikationer arbejdsgivere efterspørger ud fra tusindvis af jobopslag fordelt på erhvervsområder og stillingsbetegnelser. For mere detaljeret viden om værktøjet se *boks 3.3*.

I de to erhvervsområder med flest rekrutteringsudfordringer efterspørges der især arbejdskraft til svejsning og personlig pleje

Inden for erhvervsområdet *jern, metal og auto* findes stillinger så som *industritekniker*, *svejser* og *klejnsmed*. Fælles for dem er, at flere arbejdsgivere skriver i stillingsopslaget, at de efterspørger medarbejdere med kompetencer som *svejsning*, *tegningsforståelse* og *erfaring med PLC*, jf. *figur 3.9*. Kompetencen *svejsning* henviser til at kunne sammensmelte emner i metal, *tegningsforståelse* er viden om tekniske tegninger, og *PLC* er et system til industriel produktion.

Figur 3.9

Inden for *jern, metal og auto* efterspørges kompetencer til produktion, reparation og fragt

Anm.: Figurene viser de 15 hyppigste kompetencer i jobopslag inden for *jern, metal og auto*, opgjort som antal af jobopslag med den efterspurgte kompetence ud af antal jobopslag i alt.

Kilde: STAR's kompetenceværktøj og egne beregninger.

Boks 3.3

Forstå kompetenceværktøjet

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har udviklet et kompetenceværktøj, som viser kompetencer og arbejdsopgaver i stillingsopslag. Kompetenceværktøjet er tilgængeligt som interaktive grafer på jobindsats.dk.

I Kompetenceværktøjet forstås "kompetencer" både som tillærte kompetencer, personlige egenskaber, arbejdsopgaver, arbejdsområder samt øvrige ønsker til ansøgeren, som efterspørges i stillingsopslaget.

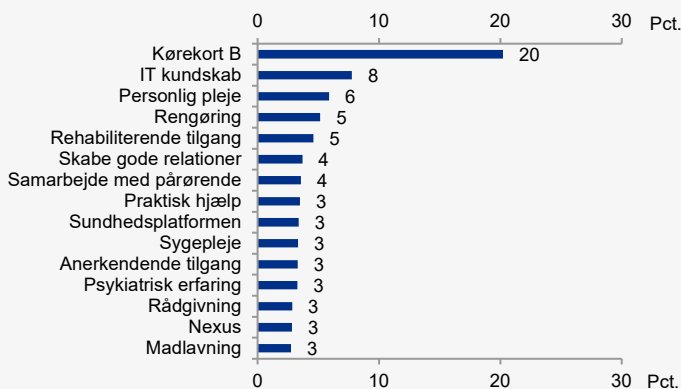
Kilden til opgørelserne af kompetencer er selve teksten i et stillingsopslag. Ofte bliver der i et stillingsopslag efterspurgt flere kompetencer, end der eksplicit står skrevet i teksten. Nogle kompetencer, fx *Kørekort B*, er ofte angivet i stillingsopslag, og fremstår derfor som det mest efterspurgte inden for et fag, selvom mere selvfølgelig kompetencer i faget implicit er efterspurgt i stillingsopslaget. Eksempelvis hvis en arbejdsgiver slår et stillingsopslag op efter en *social- og sundhedsassistent*, er det implicit, at man skal kunne udføre *sygepleje*, hvilket medvirker at kompetencen *sygepleje* ikke fremstår mere efterspurgt for *social- og sundhedsassistent*.

For at gøre det nemmere at navigere i kompetenceværktøjet skelnes mellem "hårde" og "bløde" kompetencer. I kompetenceværktøjet kategoriseres hårde kompetencer som noget, der kan tillæres, eller opgaver, som udføres. Bløde kompetencer har mere karakter af personlige egenskaber samt øvrige ønsker til en ny medarbejder.

Inden for erhvervsområdet *sundhed, omsorg og personlig pleje* findes stillingsbetegnelser som *sygeplejerske, social- og sundhedsassistent og handicaphjælper*. Her efterspørger arbejdsgiverne både generelle kompetencer som *Kørekort B*, men også fagspecifikke kompetencer som personlig pleje, rehabilitering og praktisk hjælp, *jf. figur 3.10*.

Figur 3.10

Inden for *sundhed, omsorg og personlig pleje* lægges vægt på pleje, relationer og rehabilitering



Anm.: Figurene viser de 15 hyppigste kompetencer i jobopslag inden for *sundhed, omsorg og personlig pleje*, opgjort som antal af jobopslag med den efterspurgte kompetence ud af antal jobopslag i alt.

Kilde: STAR's kompetenceværktøj og egne beregninger.

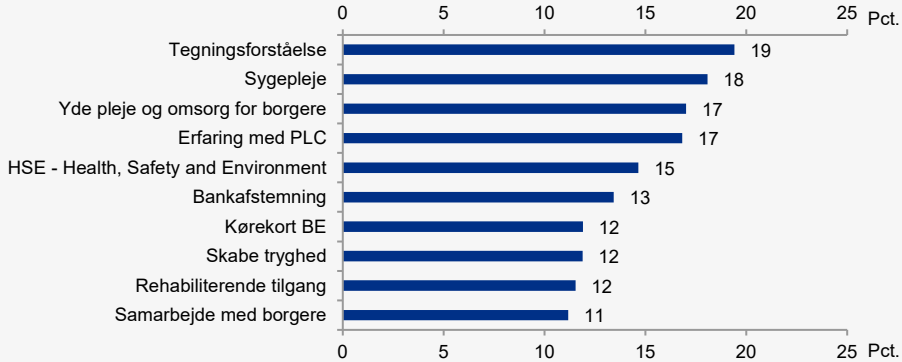
Kompetencen *tegningsforståelse* er ofte svær at rekruttere til

Kombineres kompetenceværktøjet med rekrutteringssurveyen kan man se, hvilke kompetencer der særligt efterspørges i de jobopslag, hvor det ikke lykkes at rekruttere en kandidat.

Stillingsopslag, der angiver *tegningsforståelse, sygepleje, yde pleje og omsorg for borgere* og *erfaring med PLC*, endte oftest uden en ansættelse i perioden 2021 til 2023, *jf. figur 3.11*. Det er kompetencer, som er udbredt inden for de erhvervsområder med store rekrutteringsudfordringer. Eksempelvis *tegningsforståelse* i erhvervsområdet *jern, metal og auto* og *sygepleje* i erhvervsområdet *sundhed, omsorg og personlig pleje*.

Figur 3.11

Når et stillingsopslag nævner *tegningsforståelse*, bliver knap hver femte stilling ikke besat



Anm.: Figuren viser andelen af stillingsopslag, som det *ikke* lykkedes at besætte efter hvilke kompetencer og arbejdsopgaver, der nævnes i opslaget. Stillingsopslagene er fra jobindex.dk og jobnet.dk i perioden 2021 til og med 2023. Surveysvar er vægtet på kompetence efter andel af kompetencen i alle stillingsopslag i perioden. Andele vises, når der har været flere end 100 svar i rekrutteringssurvey og en minimum fejlmargen på +/- 5 pct.-point i et konfidensinterval på 95%. Samme surveysvar kan indgå i flere kompetencer, da hvert stillingsopslag har flere kompetencer.

Kilde: STAR's kompetenceværktøj, rekrutteringssurvey og egne beregninger.

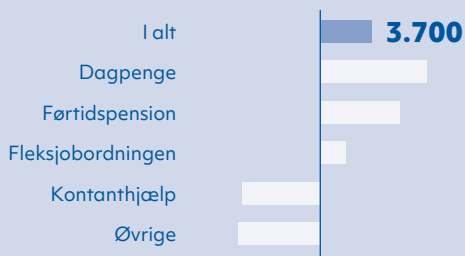
Det er dog vigtigt at bemærke, at Kompetenceværktøjet udelukkende bygger på data fra stillingsopslag. Årsagen til, at det var svært at rekruttere, kan ikke med sikkerhed tolkes til efterspørgsel på kompetencen alene. Eksempelvis er *tegningsforståelse* en del af en bredere faglig kontekst, der også forudsætter andre kompetencer, uddannelser mv.

Bevægelser på arbejdsmarkedet

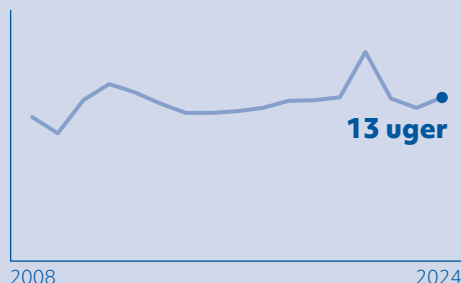
4

Kapitel 4 Nøgletal

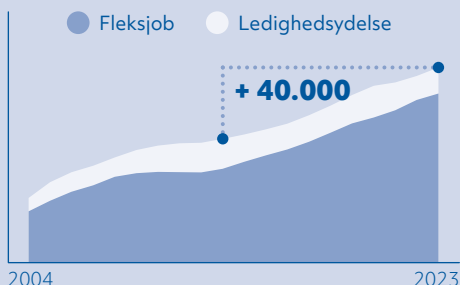
➔ Der er kommet flere offentlig forsørgede det seneste år



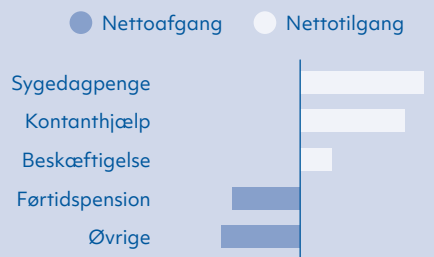
➔ Dagpengemodtagere i job har haft 13 uger med dagpenge



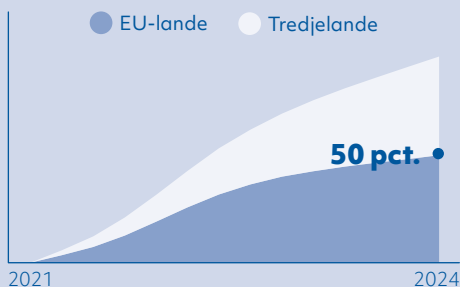
➔ Der er 40.000 flere i fleksjobordningen end i 2013



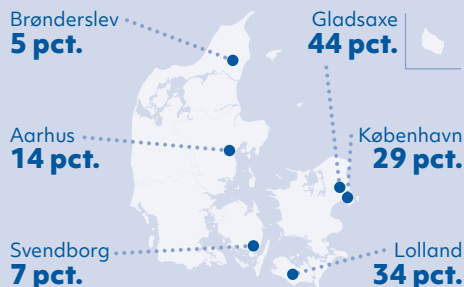
➔ Størst tilgang til fleksjob fra sygedagpenge og kontanthjælp



➔ Arbejdskraft fra EU udgør halvdelen af væksten



➔ Høj andel udenlandsk arbejdskraft i hovedstadsområdet



4. Bevægelser på arbejdsmarkedet

Fremgangen på arbejdsmarkedet i de seneste år har fået rekordmange personer i beskæftigelse, og ledigheden har været lav set i et historisk perspektiv. Det dækker samtidig over en lang række bevægelser på arbejdsmarkedet både ind og ud af beskæftigelse og blandt personer i ydelsessystemet. Kapitlet dykker ned i disse bevægelser for at få en nuanceret fortælling om den nuværende situation på arbejdsmarkedet.

En stor del af fremgangen i beskæftigelsen skyldes, at flere borgere med udenlandsk statsborgerskab er kommet i beskæftigelse. Det er både i kraft af, at der har været en stor nettotilgang af udlændinge, der kommer til Danmark for at arbejde, og samtidig er flere herboende med et andet statsborgerskab end dansk kommet ind på arbejdsmarkedet. Stigningen i udenlandske lønmodtagere har haft forskellig betydning på tværs af både brancher og kommuner. For nogle brancher har tilgangen af udenlandsk arbejdskraft været afgørende for, at der har været en beskæftigelsesvækst i branchen.

Det er ikke alle offentlige ydelser, der ligeså direkte følger konjunkturudsvingene i økonomien. Fleksjobordningen er fx vokset markant, og siden reformen af førtidspension og fleksjob i 2013 er der 40.000 flere fuldtidspersoner i fleksjob eller på ledighedsydelse. Reformen gav blandt andet mulighed for at arbejde meget få timer om ugen, hvilket har åbnet muligheden for, at flere kan benytte sig af ordningen på trods af en begrænset arbejdssevne.

4.1. Bevægelser blandt modtagere af offentlig forsørgelse

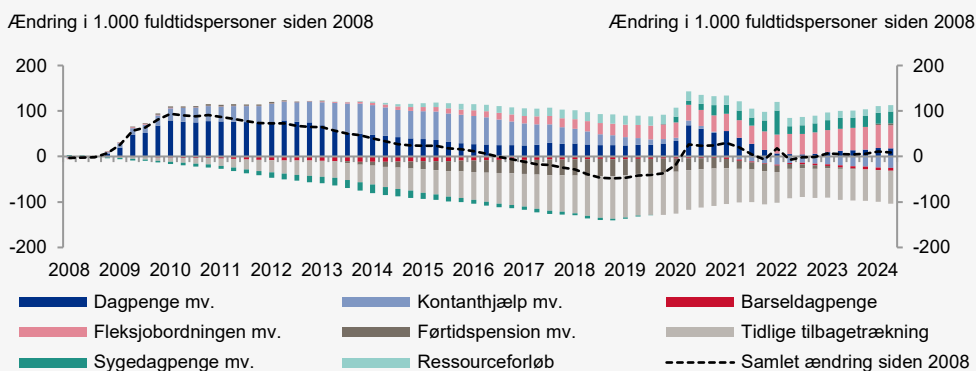
Konjunkturudsvingene i dansk økonomi har stor betydning for, hvor mange der er på offentlig forsørgelse. Det er særligt de ydelser, hvor ydelsesmodtagerne er tæt på arbejdsmarkedet fx dagpenge, som følger konjunkturerne. Opsvinget i dansk økonomi har betydet en lav ledighed og meget få dagpengemodtagere. I de seneste to år er antallet af dagpengemodtagere dog steget fra et meget lavt udgangspunkt, *jf. kapitel 2*.

Ydelser, som er målrettet borgere længere væk fra arbejdsmarkedet, er i mindre grad påvirket af konjunkturer. Det kan fx være fleksjobordningen, førtidspension og tidlige tilbagetrækningsordninger. Tilgangen til disse ydelser er i højere grad påvirket af bl.a. befolkningssammensætning, stigende folkepensionsalder og arbejdsmarkedsreformer, som har kendetegnet arbejdsmarkedet siden 2008. Det har betydet, at selvom der stort set er det samme antal fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse i 2024 som i 2008, så har der været store ændringer i sammensætningen af ydelser, *jf. figur 4.1*. Der er bl.a. kommet

en række nye ydelser, og tilgangen til andre ydelser er blevet påvirket af reformer af den aktive beskæftigelsesindsats og nye krav og regler.

Der er ca. 70.000 færre fuldtidspersoner på tidlige tilbagetrækningsordninger i 2024 i forhold til 2008 på trods af stigende folkepensionsalder. Det skyldes særligt en langt mindre tilslutning til efterlønsordningen, bl.a. som følge af en reduktion af efterlønsperioden og mulighed for skattefrit at få udbetalt sit efterlønsbidrag. Efter indførelsen af seniorpension i 2020 og tidlig pension i 2022 er der kommet flere fuldtidspersoner på tidlige tilbagetrækningsordninger end i 2018 og 2019, hvor der var ca. 90.000 færre fuldtidspersoner på tidlige tilbagetrækningsordninger.

Figur 4.1
Stort set samme niveau på offentlig forsørgelse i dag som i 2008



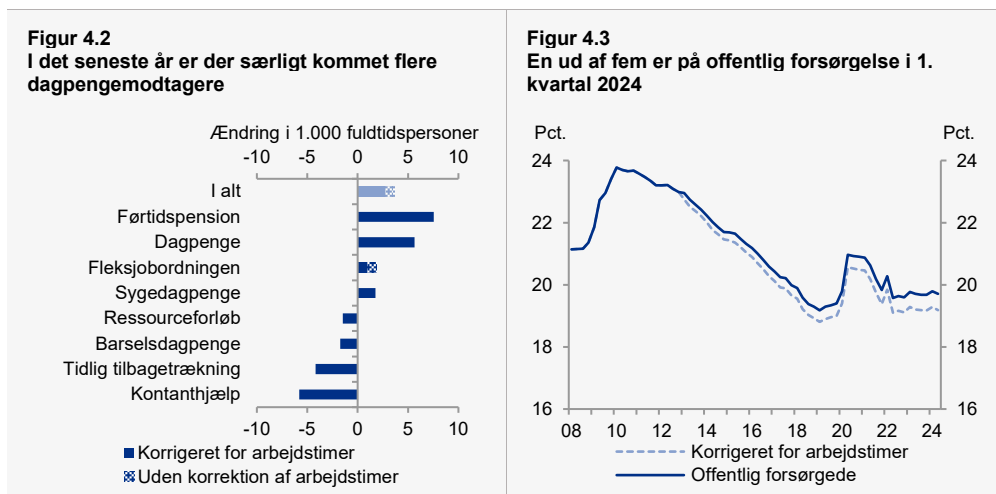
Anm.: Figuren viser ændringen i antallet af fuldtidspersoner på en ydelse i forhold til det gennemsnitlige antal fuldtidspersoner på ydelsen i 2008. Ressourceforløb bliver først indført i 2014 med reformen af førtidspension og fleksjob. Ændringen i fuldtidspersoner på ressourceforløb angiver således det samlede antal personer på ressourceforløb i kvartalet. Kontanthjælp mv. dækker over modtagere af kontanthjælp, uddannelseshjælp, SHO-ydelse/integrationsydelse og revalidering. Barsel er barseldagpenge og orlov til børnepasning. Sygedagpenge mv. dækker over sygedagpenge og jobafklaringsforløb. Flexjobordningen mv. dækker over ledighedsydelse, fleksjob og voksenlærling. Tidlig tilbagetrækningsordninger dækker over efterløn, flekssydelse, seniorpension og tidlig pension. Seneste observation er 2. kvartal 2024.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

På den anden side er der knap 50.000 flere fuldtidspersoner i fleksjobordningen og omkring 23.000 flere sygedagpengemodtagere i 2024 i forhold til 2008. Det er særligt efter reformen af førtidspension og fleksjob i 2013, *jf. boks 4.2*, at antallet af fuldtidspersoner i fleksjobordningen stiger. Stigningen i fuldtidspersoner på sygedagpenge i de seneste års højkonjunktur kan dels forklares med, at der er flere beskæftigede og dels, at forløbene er blevet længere, *jf. Status på arbejdsmarkedet, juni 2024*.

Antallet af ydelsesmodtagere har varieret siden 2008. I årene efter finanskrisen og under COVID-19-krisen var der både flere dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere end i 2008. Der har været omkring 60.000 flere fuldtidspersoner på kontanthjælp mv. mellem 2013 og 2016 sammenlignet med 2008, og som gradvist er faldet i takt med, at bl.a. fleksjobordningen er blevet større.

Ser man på det seneste år, er der kommet 3.700 flere fuldtidsydelsesmodtagere. Det er særlig drevet af en stigning i dagpengemodtagere og førtidspensionister, hvor der er kommet hhv. 5.600 og 7.600 flere fuldtidspersoner i det seneste år, *jf. figur 4.2*. Modsat er der 5.800 færre kontanthjælpsmodtagere. Tages der højde for, at fleksjobbere har nogle lønnede arbejdstimer, er antallet af fuldtidsmodtagere kun steget med ca. 2.700 i det seneste år.



Anm.: Figur 4.2 viser ændringen i antallet af fuldtidspersoner over perioden fra 2. kvartal 2023 til 2. kvartal 2024. Det skraverede område viser ændringen i offentlig forsørgede, hvis der ikke er taget højde for fleksjobberes arbejdstimer. Figur 4.3 viser andelen af offentlige forsørgede (i fuldtidspersoner) ud af befolkningen i den arbejdsdygtige alder under folkepensionsalderen. Den korrigerede andel af offentlig forsørgede er justeret pba. arbejdstimer blandt fleksjobbere på den nye ordning. En person tæller således mindre i opgørelsen af fuldtidspersoner, jo flere arbejdstimer personen har i sit fleksjob. Personer på den gamle fleksjobordning er alle opgjort til 37 timer uanset det faktiske timeantal. De indgår i opgørelsen som én fuldtidsperson. Seneste observation er 2. kvartal 2024.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Samlet set modtager omtrent hver femte person i den arbejdsdygtige alder en offentlig ydelse (ekskl. SU) i 2. kvartal 2024, *jf. figur 4.3*. Andelen har været nogenlunde stabil i de seneste par år. Dog har sammensætningen på tværs af ydelser ændret sig siden 2008, og personer, der er omfattet af fleksjobordningen, udgør en stadig stigende andel af ydelsesmodtagerne. Disse personer har lønnede arbejdstimer ved siden af deres

fleksjobydelse, og hvis der korrigeres for antallet af arbejdstimer for fleksjobbere, er andelen af offentlig forsørgede en anelse lavere og udgør 19 pct. i 2. kvartal 2024.

Sammensætningen af personer i beskæftigelsessystemet har ændret sig en del bare siden 2008, jf. ovenfor, men ser man endnu længere tilbage, er beskæftigelsessystemet gradvist blevet mere komplekst. Ekspertgruppen for fremtidens beskæftigelsesindsats har undersøgt regelkompleksiteten i beskæftigelsessystemet og de mange særkrav og -regler, som de forskellige målgrupper i beskæftigelsessystemet er underlagt. I 1976 var der kun 5 målgrupper, som i dag er vokset til 13 forskellige målgrupper med en bunke af særregler til følge. I juni 2024 fremlagde Ekspertgruppen deres anbefalinger, som bl.a. vil reducere regler og målgrupper med 50 pct. og spare 3 mia. kr. i den aktive beskæftigelsesindsats, jf. *boks 4.1*.

Boks 4.1

Ekspertgruppen for fremtidens beskæftigelsesindsats

Ekspertgruppen for fremtidens beskæftigelsesindsats blev nedsat i maj 2023 af Regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) med et ønske om at tænke beskæftigelsesindsatsen forfra. Borgeren skal i centrum, og der skal gives frihed til både sagsbehandlere og ledige samtidig med, at udgifterne skal reduceres med tre mia. kroner i 2030. Ekspertgruppen fremlagde sine anbefalinger i juni 2024:

1. Få målgrupper og særregler: Fra 13 til 5 målgrupper for beskæftigelsesindsatsen med afskaffelse af en lang række særregler
2. Individuelt tilrettelagt indsats for borgeren: Frihed til sagsbehandlerens faglighed og fokus på en mere individuelt tilrettelagt indsats for borgerne
3. Værdigt sanktionssystem i balance: Afstemte rådighedskrav for ledige og en markant lempelse for syge og borgere med andre udfordringer end ledighed
4. Nedlæggelse af jobcentre og fri organisering: Jobcentre nedlægges, og kommunerne får fuld juridisk frihed til, hvordan de vil organisere beskæftigelsesindsatsen internt og imellem hinanden
5. Mere plads til a-kasser og private leverandører: A-kasser og private leverandører får nye opgaver i indsatsen med mere valgfrihed for borgerne
6. Styring efter resultater: Friere rammer for kommuner, a-kasser og aktører med fokus på resultater frem for proceskrav

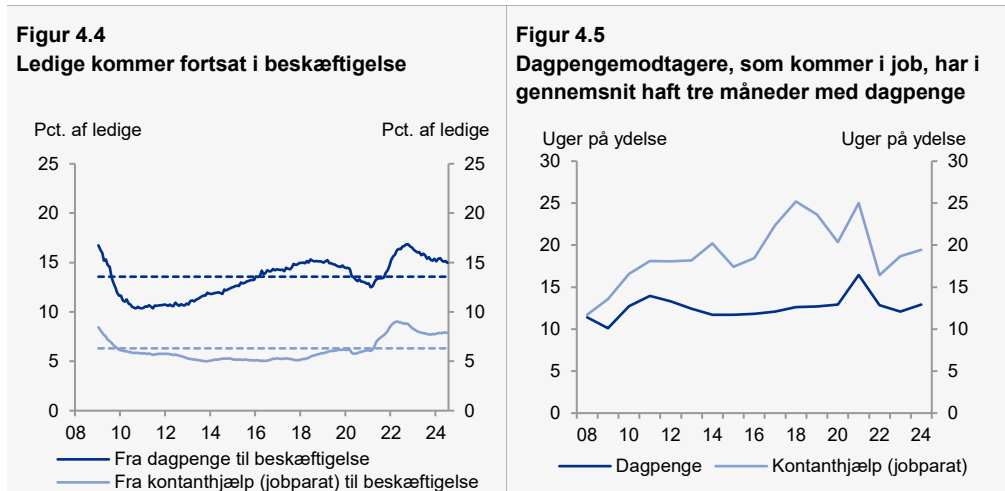
Nøgletal

- Antallet af målgrupper reduceres fra 13 til 5 målgrupper
- Særregler i LAB fjernes og harmoniseres med ca. 50 pct.
- Borgere længere fra arbejdsmarkedet mødes med tillid, og 9 ud af 10 sanktioner forsvinder
- Markant regelforenklings og frihed ved at fjerne 50 krav til organisering
- Antallet af samtaler i kommuner og a-kasser reduceres med 500.000 samtaler
- Gruppen af sygemeldte borgere, der kan blive undtaget for opfølgning i jobcentret, kan omfatte 70.000 personer
- Udgifter til kommunernes drift reduceres med 1,2 mia. kr.
- Antallet af møder i rehabiliteringsteamet reduceres med 40.000 møder
- Beskeden positiv virkning på beskæftigelsen i 2030 på ca. 500 fuldtidspersoner

Stadig mange ydelsesmodtagere kommer i beskæftigelse

Højkonjunktoren har bidraget til en rekordhøj beskæftigelse, *jf. kapitel 2*. Det har samtidig betydet, at flere ledige er kommet i beskæftigelse. I det seneste år er 15 pct. af dagpengemodtagerne kommet i beskæftigelse hver måned, *jf. figur 4.4*. Det samme gælder ca. 8 pct. af de jobparate kontanthjælpsmodtagere.

På den anden side er andelen af både dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, der kommer i beskæftigelse, faldet de seneste par år, men ligger fortsat over det historiske niveau. Det er tegn på, at der generelt er en lavere efterspørgsel efter arbejdskraft end tidligere.



Anm.: Figur 4.4 viser 12-måneders glidende gennemsnit for bevægelser fra hhv. A-dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere til beskæftigelse. Hvert datapunkt viser således gennemsnittet af de seneste 12 måneder. I begge figurer omfatter kontanthjælp (jobparat) både jobparate kontanthjælpsmodtagere og åbenlyst uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere. Seneste observation er juli 2024. Figur 4.5 viser det gennemsnitlige antal uger i seneste forløb med enten dagpenge eller jobparat kontanthjælp efter, at vedkommende er afgået til beskæftigelse. Et forløb tælles som afsluttet, når der er mindst 2 uger med beskæftigelse. I 2024 ses anciennitet på afsluttede forløb fra januar til juli 2024.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

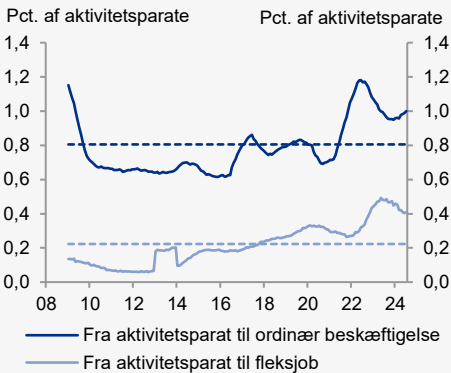
De dagpengemodtagere, som er kommet i beskæftigelse i de første syv måneder af 2024, har i gennemsnit haft 13 uger med dagpenge, *jf. figur 4.5*. Ancienniteten på dagpenge efter, at en person har fået et job, har været stort set uændret siden 2008. Kun i 2021 øges ancienniteten til 16,5 uger, hvilket skyldes, at de midlertidige COVID-19 hjælpepakker dels gav mulighed for at forlænge dagpengeperioden og dels suspendede dagpengeforbruget.

Jobparate kontanthjælpsmodtagere, som kommer i beskæftigelse, har en højere anciennitet end dagpengemodtagerne. I 2024 har de i gennemsnit været 19 uger på kontanthjælp (jobparat), som svarer til ca. 4,5 måneder. Ancienniteten har varieret mere end for dagpengemodtagerne og toppede både i 2018 og 2021, hvor de i gennemsnit havde 25 uger som jobparat kontanthjælpsmodtager inden beskæftigelse. I 2020 og 2021 blev dele af beskæftigelsesindsatsen for jobparate suspenderet.

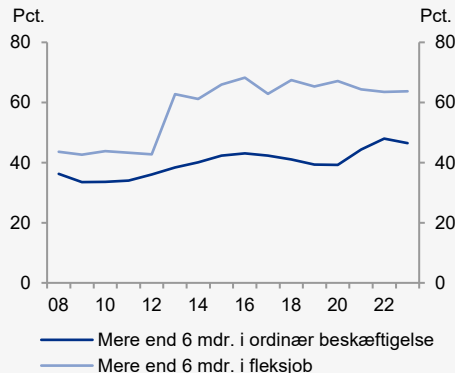
Borgere længere væk fra arbejdsmarkedet får en fod indenfor

Højkonjunktoren har også gavnet nogle af de personer, som er længere væk fra arbejdsmarkedet. Særligt de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere kommer i højere grad i ordinær beskæftigelse eller starter i et fleksjob. I det seneste år kom 1 pct. af de aktivitetsparate i ordinær beskæftigelse hver måned, hvilket svarer til ca. 480 personer om måneden, *jf. figur 4.6*. Samtidig kom ca. 0,4 pct. i et fleksjob, som svarer til 150 personer hver måned. Der har været et lille fald i andelen, som starter i et fleksjob, i det seneste år. Både andelen af aktivitetsparate, som kommer i beskæftigelse eller i et fleksjob hver måned, ligger dog over det historiske niveau.

Figur 4.6
Flere aktivitetsparate kommer i ordinær beskæftigelse end i et fleksjob...



Figur 4.7
... men knap to-tredjedele er fortsat i fleksjobbet et halvt år efter



Anm.: I figurene ses på aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år, som modtager enten kontanthjælp eller SHO-ydelse. Figur 4.6 viser de månedlige bevægelser fra aktivitetsparat til beskæftigelse og fleksjob (inkl. ledighedsydelse). Figuren ploter 12 måneders glidende gennemsnit, så hvert datapunkt er gennemsnittet af de seneste 12 måneder. Beskæftigelse dækker over lønmodtagerbeskæftigelse, hvormed selvstændige og selvforsørgende ikke er medtaget. Gennemsnittet over hele perioden er vist ved den stiplede linje. Figur 4.7 viser andelen af aktivitetsparate, som er i beskæftigelse eller fleksjob i mere end et halvt år efter overgangen fra aktivitetsparat. Seneste observation er juli 2024.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

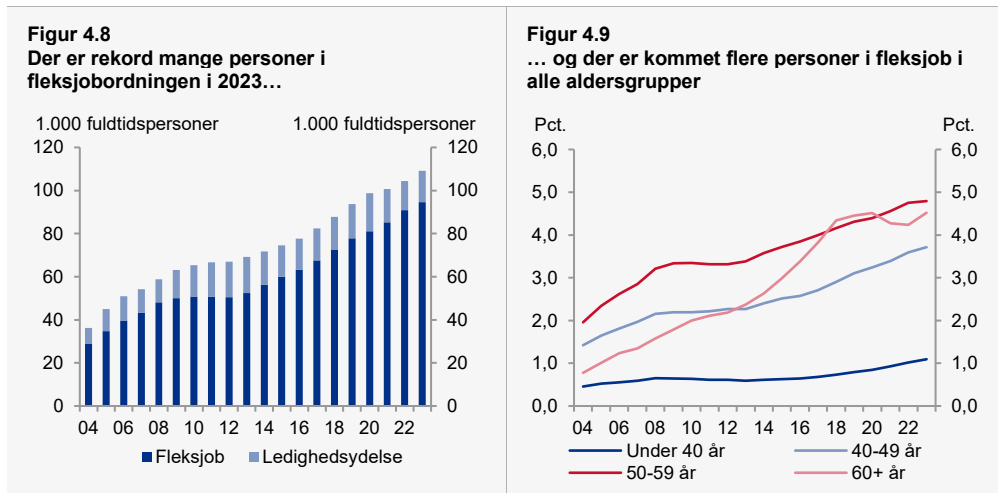
En del aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, som finder ordinær beskæftigelse, formår at fastholde jobbet i mere end et halvt år. I det seneste år var ca. 47 pct. af dem,

som kom i beskæftigelse, fortsat i job seks måneder senere, *jf. figur 4.7*. Blandt de aktivitetsparate, som kommer i et fleksjob, er 64 pct. fortsat i fleksjobbet seks måneder senere. Denne andel har været forholdsvis stabil siden reformen af førtidspension og fleksjob i 2013.

4.2. Historisk mange er i et fleksjob

Der er siden 2004 kommet langt flere personer i støttet beskæftigelse. Fleksjobordningen er vokset markant, og i 2023 omfattede den knap 110.000 fuldtidspersoner, *jf. figur 4.8*. Heraf er langt størstedelen i et fleksjob, hvor de bidrager med et begrænset antal timer hos en arbejdsgiver.

Stigningen skal ses i lyset af reformen af førtidspension og fleksjob i 2013, som bl.a. gjorde det muligt at få et fleksjob med kun få timer om ugen, samt at adgangen til førtidspension blev begrænset, *jf. boks 4.2*. Det har betydet, at flere personer er i fleksjob, og at antallet af fuldtidspersoner i fleksjobordningen er steget med 40.000 fra 2013 til 2023.



Anm.: Figur 4.8 viser antal fuldtidspersoner i et fleksjob eller på ledighedsydelse. En fuldtidsperson angiver hvor stor en del af året vedkommende har været i enten fleksjob eller på ledighedsydelse. Figur 4.9 viser andelen af fuldtidspersoner i et fleksjob af alle befolkningen i aldersgruppen. For aldersgruppen 60+ år er det fra 60 år op til den gældende folkepensionsalder i året.

Kilde: Jobindsats.dk, registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der er kommet flere personer i fleksjob i alle aldersgrupper. Siden reformen i 2013 er det særligt blandt personer over 60 år, at der er kommet flere personer i fleksjob. I 2013 var 2,4 pct. af de 60+-årige i et fleksjob, hvilket er steget til 4,5 pct. i 2023, *jf. figur 4.9*. Der har bl.a. været ændringer i efterlønsordningen, som er med til at forklare den stigende tendens blandt personer over 60 år. Efterlønsalderen er gradvist blevet sat op fra 60 til

62 år fra 2014 til 2017, og efterlønsperioden er reduceret fra fem til tre år før gældende folkepensionsalder fra 2018 til 2023. I 2020 blev seniorpension indført, som har gjort det muligt at trække sig seks år før gældende folkepensionsalder, og som kan forklare noget af faldet i andelen af 60+årige i et fleksjob i 2020 til 2022.

Boks 4.2 **Reform af førtidspension og fleksjob**

Et bredt flertal i Folketinget (SF, S, RV, V, K og LA) vedtog i 2012 aftale om reform af førtidspension og fleksjob, som trådte i kraft den 1. januar 2013.

Med reformen var det intentionen, at flere skulle have en tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed mulighed for at forsørge sig selv, samt at færrest mulig skulle ende på førtidspension. Reformen lempede derfor reglerne for visitation til fleksjob og begrænsede adgangen til førtidspension.

Med reformen blev fleksjobordningen målrettet således, at personer med en lille arbejdsevne kunne drage nytte af ordningen, og det blev gjort mere attraktivt for arbejdsgivere at ansætte personer i fleksjob med få timer.

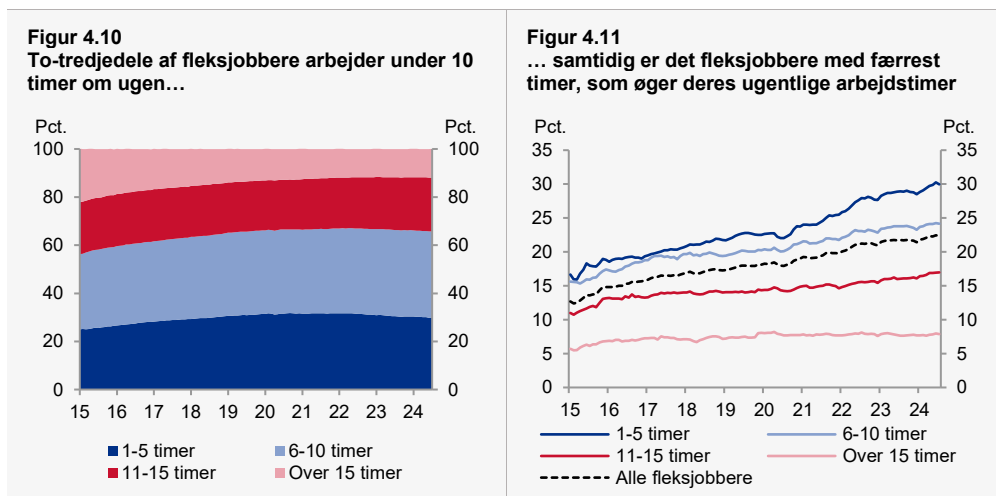
Fleksjobordningen henvender sig til personer, som på grund af varige og væsentlige begrænsninger ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår. Med reformen blev der ikke fastsat nogen nedre grænse for, hvor mange timer en person skal kunne arbejde i et fleksjob, men for fleksjob med få timer er det et krav, at man inden for en rimelig periode kan udvikle sin arbejdsevne.

Der er stor forskel på hvor mange timer en person, der er visiteret til et fleksjob, kan arbejde. I juli 2024 arbejder ca. to tredjedele af fleksjobbere på den nye ordning² under 10 timer om ugen, *jf. figur 4.10*. I 2014 var det lidt over halvdelen. Siden COVID-19-krisen er der dog sket et lille fald i andelen med under 5 timer om ugen, der i 2021 udgjorde 32 pct., og i 2024 udgør 30 pct.

Der har været en stigning i andelen af fleksjobbere, der øger deres arbejdstimer, efter de er begyndt i fleksjob. Ud af dem, som er i et fleksjob på den nye ordning i juli 2024, havde 22 pct. øget deres arbejdstimer sammenlignet med antallet af arbejdstimer i de første tre måneder af deres fleksjobforløb, *jf. figur 4.11*. I 2015 var det omkring 13 pct. af fleksjobberne, som havde øget deres timeantal i forhold til timeantallet i starten af deres fleksjob. Det er særligt fleksjobbere, som starter med at blive visiteret til et fleksjob på under 5 timer om ugen, der øger deres arbejdstimer. Dette ligger i tråd med, at man med reformen i 2013 besluttede, at hvis en person, der kun kan arbejde få timer, ikke har

² Efter reformen af førtidspension og fleksjob i 2013 blev det muligt at være i et fleksjob i få timer om ugen. Personer på den nye ordning er således personer, som er påbegyndt i et fleksjobforløb efter 1. januar 2013, og personer på den gamle ordning er påbegyndt før 31. december 2012. Det er kun muligt at se arbejdstimer for personer på den nye ordning, da personer på den gamle ordning er registeret med 37 timer uanset det faktiske timeantal.

mulighed for at forbedre sin arbejdsevne, bør personen i stedet visiteres til førtidspension, *jf. boks 4.2.*



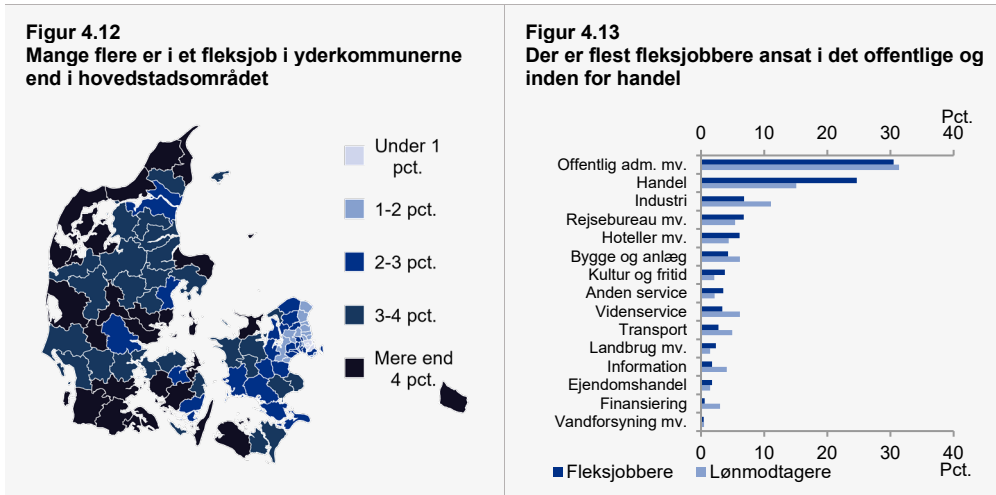
Anm.: Figurene ser kun på personer, som er i et fleksjob efter den nye ordning (dvs. personer, som er startet i et fleksjob efter 2013). Figur 4.11 viser andelen af fleksjobbere, som øger deres arbejdstimer, sammenlignet med de første tre måneder af deres fleksjobforløb. Begge figurer er lavet med egen sæsonkorrektion. Seneste observation er juli 2024.

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Der er personer i fleksjob i alle landets kommuner. Der er dog stor forskel på, hvor meget de udgør af personerne i den arbejdsdygtige alder i en kommune. I gennemsnit er 2,8 pct. af de 16-66-årige i et fleksjob i 2023. I flere af yderkommunerne er mere end 4 pct. af de 16-66-årige i et fleksjob, *jf. figur 4.12.* På Samsø og Langeland er ca. 6 pct. i et fleksjob. I hovedstadskommunerne er der modsat en meget lille andel, der er i et fleksjob. I København og Frederiksberg Kommune er kun 0,9 pct. af de 16-66-årige i et fleksjob. Hvor meget fleksjobbere udgør af befolkningen i de enkelte kommuner, afhænger bl.a. af befolknings- og alderssammensætningen i kommunen. De kommunale forskelle kan også skyldes selektion, hvor ydelsesmodtagere søger mod områder, hvor huspriser og leveomkostninger generelt er lavere.

Fleksjobbere er typisk ansat i inden for *offentlig administration, undervisning og sundhed*, og ca. 30 pct. af fleksjobberne arbejder inden for denne branche, *jf. figur 4.13.* I denne branche arbejder ca. en tredjedel af alle lønmodtagerne også, og fordelingen af fleksjobberne er således i overensstemmelse med det øvrige arbejdsmarked. Inden for *handel* er fleksjobbere overrepræsenteret, hvor ca. en fjerdedel af fleksjobberne er ansat, og kun 15 pct. af alle lønmodtagere arbejder i denne branche. På den anden side er fleksjobbere underrepræsenteret i *industrien, bygge- og anlægsbranchen* samt inden for

transport. Disse brancher er kendetegnet ved arbejdsopgaver, som er mere fysisk belastende end fx inden for handel, hvor der er højere grad kan tages højde for skånehensyn.



Anm.: Figur 4.12 viser andelen af fleksjobbere (opgjort i personer) af befolkningen mellem 16 og 66 år i kommunen i 2023. Se bagvedliggende tal i bilagstabel B.3. I figur 4.13 ses kun på fleksjobbere, som er visiteret igennem den nye ordning, dvs. startet i fleksjob efter 1. januar 2013. Tallene i figur 4.13 er ikke sæsonkorrigeret og viser fordelingen i juli 2024.

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

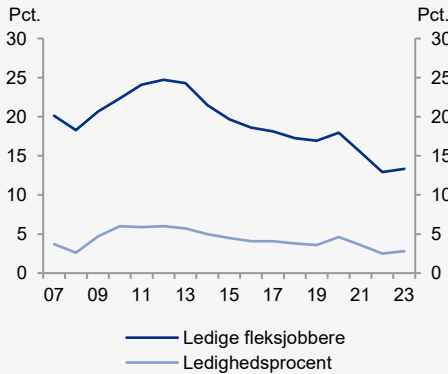
Fleksjobbere har også haft gavn af de seneste års højkonjunktur

Personer, som er visiteret til et fleksjob, men som ikke har fundet et job med et begrænset antal arbejdstimer, modtager ledighedsydelse. I 2023 modtog 14.500 fuldtidspersoner ledighedsydelse, hvilket svarer til ca. 13 pct. af alle i fleksjobordningen, *jf. figur 4.14*. Andelen af ledige fleksjobbere har tidligere været en del højere, og i 2012 var hver fjerde i fleksjobordningen på ledighedsydelse. Udviklingen i ledige fleksjobbere følger konjunkturerne i økonomien og følger samme udvikling som ledighedsprocenten i arbejdsstyrken. De seneste års højkonjunktur og øget efterspørgsel efter arbejdskraft har således også gavnnet fleksjobbere.

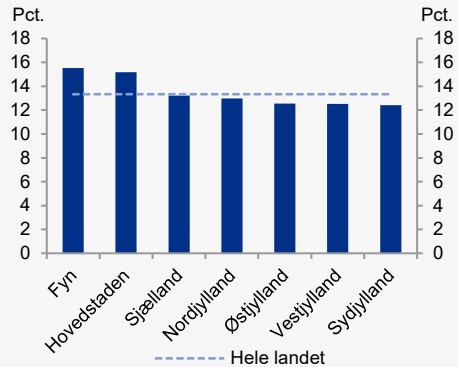
Der er dog et større fald i andelen af ledige fleksjobbere end i ledighedsprocenten fra 2013 og frem. Her kan reformen af førtidspension og fleksjob i 2013 have haft en betydning for, hvor attraktivt det er for en arbejdsgiver at ansætte en person i et fleksjob, og dermed hvor hurtigt en person afgår fra ledighedsydelse til et fleksjob.

Der er kun en lille variation i andelen af ledige fleksjobbere på tværs af landsdele. På Fyn er fleksjobledigheden højest og udgør 15,5 pct., mens den er lavest i Sydjylland, *jf. figur 4.15*.

Figur 4.14
Udviklingen i ledige fleksjobbere følger ledighedsprocenten i arbejdsstyrken...



Figur 4.15
... og andelen af ledige fleksjobbere er stort set ens på tværs af landsdele



Anm.: Ledige fleksjobbere er antallet af fuldtidspersoner på ledighedsydelse som andel af alle i fleksjobordningen (fuldtidspersoner i fleksjob og på ledighedsydelse). Ledighedsprocent er ledige jobparate kontanthjælps- og dagpengemodtagere samt åbenlyst uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere som procent af arbejdsstyrken mellem 16-66 år.

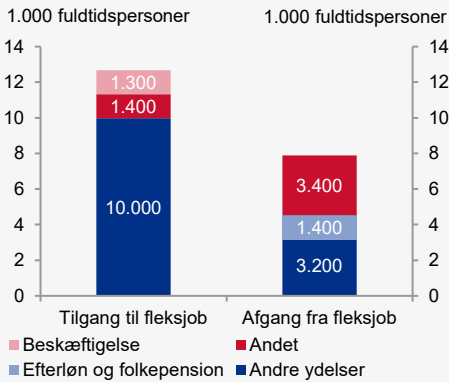
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Ekspertgruppen for fremtidens beskæftigelsesindsats har anbefalet at reducere antallet af målgrupper i den aktive beskæftigelsesindsats, *jf. boks 4.1*. I en af deres anbefalinger foreslår de, at ledighedsydelsesmodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere samles i én indsatsgruppe. Det vil betyde, at ledighedsydelsesmodtagere ikke er en selvstændig målgruppe. Borgere i målgruppen vil i stedet skulle have en jobrettet indsats på linje med jobparate kontanthjælpsmodtagere. Formålet med anbefalingen er at skabe et mindre kompliceret regelsæt og understøtte kommunens fokus på, at borgerne søger job og kommer i fleksjob.

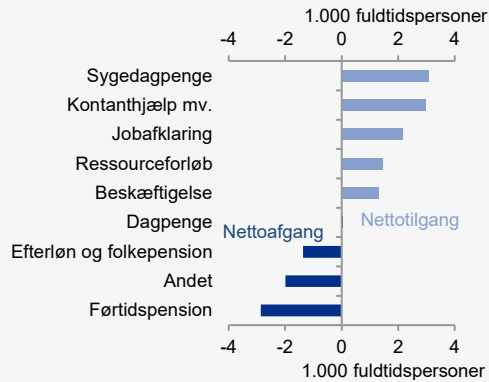
Flere fleksjobbere overgår til førtidspension

Den store stigning i antallet af personer i fleksjobordningen afspejles også i, at tilgangen til fleksjobordningen er større end afgang. Fra 2022 til 2023 tilgik knap 13.000 fuldtidspersoner fleksjobordningen, og kun 8.000 fuldtidspersoner afgang, *jf. figur 4.16*. Størstedelen af fleksjobberne er på en anden ydelse, inden de bliver visiteret til et fleksjob. De kommer især fra sygedagpenge- og kontanthjælpssystemet. Der er en mindre del, som kommer direkte fra ordinær beskæftigelse til et fleksjob.

Figur 4.16
Der er en større tilgang til fleksjobordningen end afgang...



Figur 4.17
... og størst nettotilgang fra sygedagpenge og kontanthjælpssystemet



Anm.: Figurene viser tilgang og afgang fra fleksjobordningen (dvs. både personer i fleksjob og på ledighedsydelse) i fuldtidspersoner fra 2022 til 2023. I figur 4.16 og 4.17 dækker "andet" primært over selvforsørgelse (hverken på en ydelse eller i beskæftigelse), men indeholder også barselsdagpenge, feriedagpenge, død og udrejst fra Danmark. Efterløn og folkepension indeholder også fleksydelse. I figur 4.17 dækker "kontanthjælp" over kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering og selvforsørgelses-, hjemrejse og overgangsydelse.

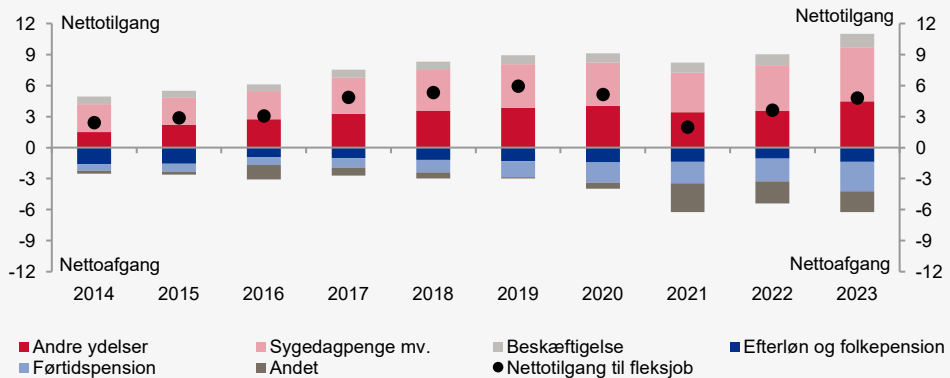
Kilde: Registerdata fra STAR og egne beregninger.

Størstedelen af fleksjobberne afgår enten til en tilbagetrækningsydelse eller til selvforsørgelse, som indgår i kategorien "andet". Blandt de fleksjobbere, som trækker sig tilbage, er nettoafgangen størst til førtidspension, *jf. figur 4.17*. Det skal ses i lyset af, at der nærmest ikke er nogle førtidspensionister, der overgår til andre offentlige forsørgelsesyndelser ud over andre tilbagetrækningsyndelser.

Fleksjobbere kommer typisk fra andre offentlige ydelser inden, at de bliver visiteret til et fleksjob. Her kommer de særligt fra sygedagpenge eller kontanthjælpssystemet. I 2023 var der en nettotilgang på hhv. 3.100, 3.000 og 2.200 fuldtidspersoner fra sygedagpenge, kontanthjælp og jobafklaringsforløb.

Siden reformen af førtidspension og fleksjob i 2013 har der været en nettotilgang til fleksjobordningen. Nettotilgangen har været stigende siden 2013 og var størst i 2019, hvor knap 6.000 fuldtidspersoner tilgik fleksjobordningen, *jf. figur 4.18*. Der er samtidig flere, som er afgået til førtidspension fra fleksjobordningen i de seneste tre år. Fra 2014 til 2020 afgik omkring 1.000 fuldtidspersoner til førtidspension om året, mens det var 2.400 fuldtidspersoner om året i 2021 til 2023. Den større nettoafgang til førtidspension skal ses i lyset af, at der generelt er sket en stigning i førtidspensionister, *jf. Status på arbejdsmarkedet, februar 2024*.

Figur 4.18
Flere afgår til førtidspension i de seneste år sammenlignet med tidligere



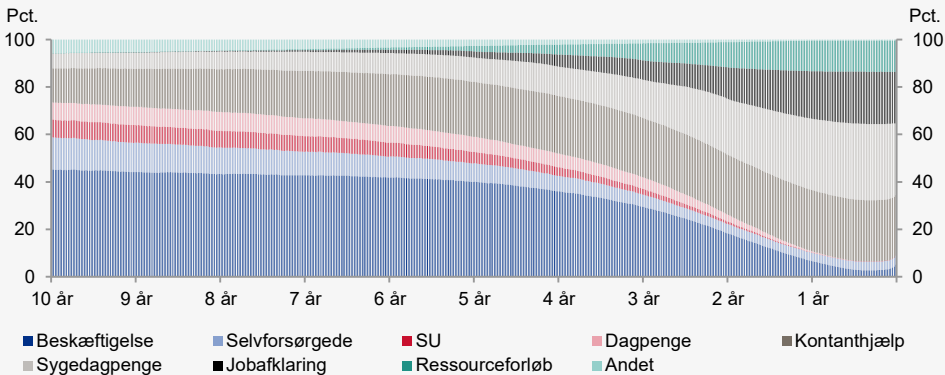
Anm.: Figuren viser nettotilgang og -afgang til fleksjob fra forskellige arbejdsmarkedstilstande. År er opgjort som ændringen mellem to år, fx er 2023 ændringen fra 2022-2023. "Andre ydelser" dækker over kontanthjælp (inkl. uddannelseshjælp, revalidering og selvforsørgelses-, hjemrejse og overgangsydelse), dagpenge og ressourceforløb. "Sygedagpenge mv." dækker over sygedagpenge og jobafklaring. "Andet" dækker primært over selvforsørgelse (hverken på en ydelse eller i beskæftigelse), men indeholder også barseldagpenge, feriedagpenge, død og udrejst fra Danmark. Efterløn og folkepension indeholder også fleksydelse.

Kilde: Registerdata fra STAR og egne beregninger.

Personer, som overgår til fleksjobordningen, har haft en vis tilknytning til arbejdsmarkedet set over de 10 forudgående år frem mod overgang, *jf. figur 4.19*. Det ses fx ved, at to-tredjedele er i enten lønmodtagerbeskæftigelse, er selvforsørgede eller været i uddannelse 10 år før, de overgår til fleksjobordningen. Andelen af lønmodtagere er forholdsvis stabil indtil mellem fem til fire år før overgang, hvor andelen af beskæftigede falder. Det modsvares af, at flere kommer på især sygedagpenge, i jobafklaring og ressourceforløb.

Mellem to til tre år før overgang stiger andelen på sygedagpenge markant fra ca. 16 pct. til ca. 24 pct. Det samme ses for jobafklaring og ressourceforløb. Det tyder på, at flere personer oplever, at deres arbejdsevne bliver begrænset omkring to til tre år før, at de starter i fleksjobordningen, mens at det for andre har været længere undervejs, og deres arbejdsevne allerede er begrænset fem år før, at de starter i fleksjobordningen.

Figur 4.19
To-tredjedele af fleksjobberne har haft en tilknytning til arbejdsmarkedet 10 år før overgang



Anm.: Figuren viser arbejdsmarkedstilknytning for personer, der første gang overgår til fleksjobordningen (fleksjob og ledighedsydelse) i mellem januar 2018 og maj 2024. Personer, som er tilgået fleksjobordningen før 2018, er ikke medtaget i figuren.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

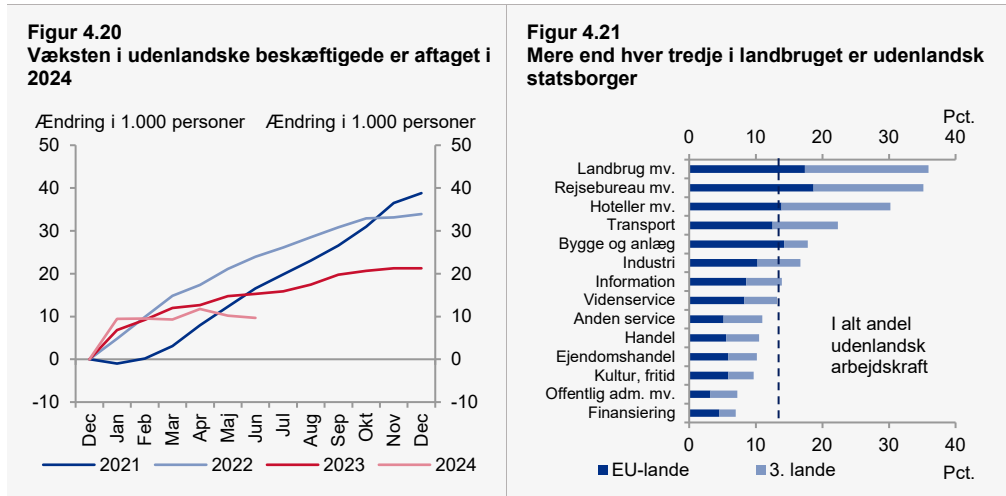
4.3. Udenlandske arbejdstagere

Udenlandsk arbejdskraft har i høj grad bidraget til fremgangen i beskæftigelsen på det danske arbejdsmarked. Siden beskæftigelsen var på sit laveste i 2013, kan godt 40 pct. af væksten i lønmodtagerbeskæftigelsen tilskrives udenlandske lønmodtagere. Det betyder, at en langt større andel af lønmodtagerne har et udenlandsk statsborgerskab. For 10 år siden var det hver 14. lønmodtager i Danmark, som havde et udenlandsk statsborgerskab, mens det i dag er mere end hver ottende.

Historisk set betød udvidelserne af EU i 00'erne og 10'erne, at markant flere arbejdstagere blev omfattet af arbejdskraftens fri bevægelighed, hvilket også fik stor betydning for danske virksomheders muligheder for at rekruttere fra andre europæiske lande. For statsborgere fra tredjelande er der gennem tiden vedtaget forskellige tiltag for at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Et af de seneste tiltag er permanentgørelse af den supplerende beløbsordning, en udvidelse af fast track-ordningen og en udvidet positivliste for personer med en videregående uddannelse. Regeringen har senest udvidet positivlisten for faglærte med social- og sundhedshjælpere for at imødekomme det øgede behov for omsorgsmedarbejdere ved en aldrende befolkning.

Omfanget af udenlandsk arbejdskraft har været stigende gennem mange år, og i juni 2024 var der knap 400.000 lønmodtagere med udenlandsk statsborgerskab i Danmark, når der tages højde for sæsonudsving. Særligt i den seneste højkonjunktur har der været en ekstraordinær høj vækst i udenlandsk arbejdskraft, og fra december 2021 til december 2022 steg antallet af udenlandske lønmodtagere med 34.000 personer, *jf. figur 4.20*.

I 2023 og i de første seks måneder af 2024 har stigningen i udenlandske lønmodtagere været mere moderat, og det ser ud til, at væksten aftager i 2024.



Anm.: Figur 4.20 er lavet med egen sæsonkorrektion og viser ændringen i 1.000 personer i en måned i forhold til december året forinden. Seneste måned er ikke medtaget, da der forekommer en del efterregistreringer. I figur 4.21 er brancher med færre end 2.000 udenlandske lønmodtagere i juni 2024 ikke medtaget. Tallene i figur 4.21 er ikke sæsonkorrigeret. Seneste observation er juni 2024. *Landbrug mv.* dækker over landbrug, skovbrug og fiskeri, *Rejsebureau mv.* dækker over rejsebureauer, rengøring og anden operationel service, *Hoteller mv.* dækker over hoteller og restauranter og *Offentlig adm. mv.* dækker over offentlig administration, forsvar og politi.

Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der er stor forskel på, hvor udbredt udenlandsk arbejdskraft er i de enkelte brancher. Det er særligt inden for *landbrug mv.*, *rejsebureau mv.* samt *hoteller mv.*, at omfanget af udenlandsk arbejdskraft er relativt stort. I de tre brancher har omkring hver tredje af de beskæftigede lønmodtagere et udenlandsk statsborgerskab, hvilket er betydeligt mere end gennemsnittet på tværs af brancher på 13 pct. i juni 2024, jf. figur 4.21. I de tre brancher kommer de udenlandske lønmodtagere særligt fra tredjelande. Udenlandsk arbejdskraft findes dog i alle brancher, og de tre brancher udgør til sammen hver fjerde udenlandske lønmodtager.

Boks 4.3**Afgrænsning af udenlandsk arbejdskraft**

Udenlandsk arbejdskraft er defineret som alle med udenlandsk statsborgerskab, der har lønindkomst i Danmark samt personer i RUT-registret. Sidstnævnte er udstationerede personer, som er ansat i udenlandske virksomheder, der udfører arbejde i Danmark.

Opholdsgrundlaget kan blandt andet være som EU-borger til erhverv, personer fra tredjelande til erhverv gennem fx beløbsordningen eller fast track-ordningen, personer med permanent ophold, asylmodtagere og familiesammenførte, studerende eller ophold efter særlov for fordrevne fra Ukraine. Udenlandsk arbejdskraft dækker dermed også over personer med udenlandsk statsborgerskab, der er født i Danmark eller har været i landet i mange år.

Hvis en person i beskæftigelse opnår dansk statsborgerskab, tæller de ikke længere med som udenlandsk arbejdskraft (de tæller fortsat med i perioden før, de opnåede dansk statsborgerskab). Efterkommere i beskæftigelse, der er født i Danmark, men som ikke har dansk statsborgerskab, tæller med som udenlandsk arbejdskraft.

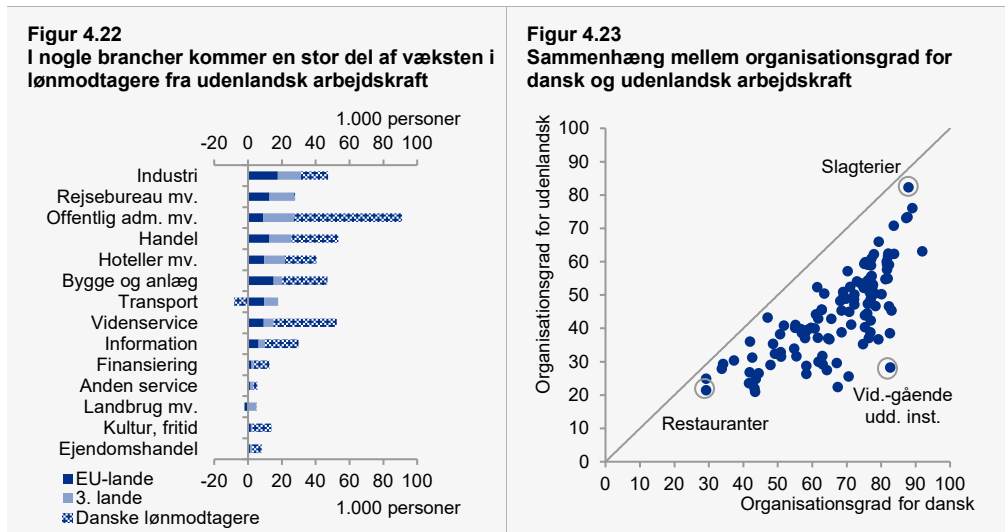
Det stigende omfang af udenlandsk arbejdskraft i de seneste 10 år har haft forskellig betydning på tværs af brancher. Inden for *transport* har udenlandske lønmodtagere været afgørende for, at branchen har oplevet en vækst i beskæftigelsen. Her kommer al vækst i lønmodtagerbeskæftigelsen fra udenlandsk arbejdskraft, imens antallet af danske lønmodtagere er faldet med 8.200 personer i de seneste 10 år, *jf. figur 4.22*. Ligeledes har udenlandsk arbejdskraft udgjort størstedelen af beskæftigelsesvæksten inden for *rejsebureau mv.*

Generelt er danske lønmodtagere i højere grad organiseret sammenlignet med udenlandske lønmodtagere. I 2022 var 69 pct. af de danske lønmodtagere medlem af en fagforening, mens 42 pct. af de udenlandske lønmodtagere var medlem.³ Den lavere organisationsgrad blandt udenlandske lønmodtagere er i nogen grad et udtryk for, at udenlandsk arbejdskraft er ansat i brancher, hvor det er mindre udbredt at organisere. Fx er organisationsgraden blandt både danske og udenlandske lønmodtagere under 30 pct. på *restauranter*, hvor en fjerdedel af lønmodtagerne har udenlandsk statsborgerskab.

Det tyder på, at der er en sammenhæng mellem danske lønmodtageres organisationsgrad og udenlandske lønmodtageres organisationsgrad, *jf. figur 4.23*. Der kan dog ikke konkluderes noget om kausaliteten, eller hvorvidt sammenhængen skyldes andre forhold. Fx at udenlandske medarbejdere i mindre grad kender til fagforeningerne i Danmark, eller arbejder i Danmark i kort tid, og derfor vælger ikke at melde sig ind. På slagterier er hhv. 88 og 82 pct. af de danske og udenlandske lønmodtagere organiseret. Det

³ Organisationsgraden er opgjort som andelen af lønmodtagere, der får et skattefradrag for kontingentbetaling til en fagforening.

er dog ikke tilfældet i alle brancher, og på videregående uddannelsesinstitutioner er hhv. 83 og 28 pct. af de danske og udenlandske lønmodtagere organiseret.



Anm.: I figur 4.22 ses på udviklingen i antallet af lønmodtagere opdelt på statsborgerskab fra juni 2014 til juni 2024. I figur 4.23 er organisationsgraden opgjort pba., om en lønmodtager får et skattefradrag for kontingentbetaling til en fagforening i 2022. Hver prik i figuren angiver en branche (127-gruppering). Brancher, hvor der ikke arbejder lønmodtagere med udenlandsk statsborgerskab, er ikke medtaget i figuren. *Landbrug mv.* dækker over landbrug, skovbrug og fiskeri, *Rejsebureau mv.* dækker over rejsebureauer, rengøring og anden operationel service, *Hoteller mv.* dækker over hoteller og restauranter og *Offentlig adm. mv.* dækker over offentlig administration, forsvar og politi.

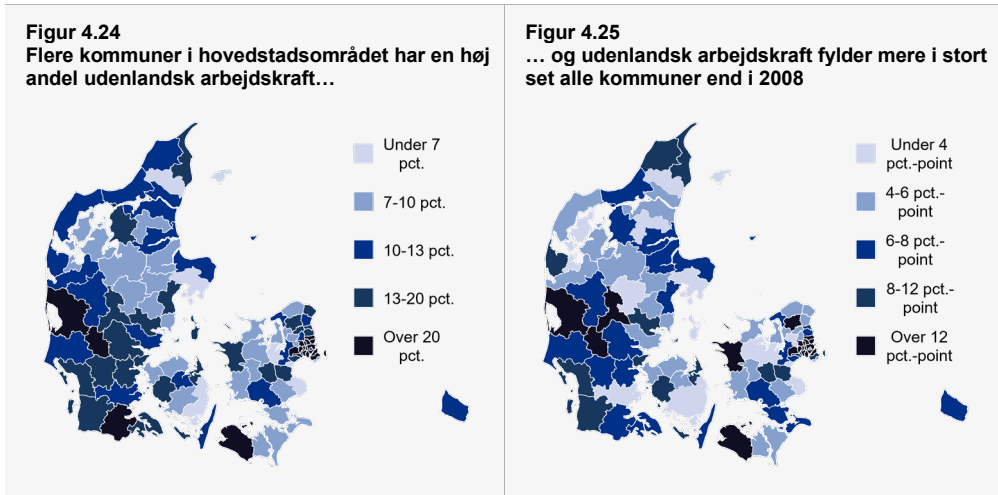
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik, Jobindsats.dk og egne beregninger.

Udenlandsk arbejdskraft har påvirket lokale arbejdsmarkeder forskelligt

Der er udenlandske lønmodtagere i alle kommuner i Danmark, men der er geografiske forskelle i, hvor meget udenlandsk arbejdskraft udgør af lønmodtagerne i en kommune. Der er generelt en større andel af udenlandsk arbejdskraft i de jyske kommuner, der grænser ned mod Tyskland, jf. figur 4.24. Fx udgør udenlandsk arbejdskraft 21 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen i Aabenraa Kommune. Til sammenligning er andelen på landsplan 13 pct. Ligeledes er en stor del af de beskæftigede i Lolland Kommune udenlandske statsborgere (34 pct.), hvilket skal ses i sammenhæng med det igangværende Femern Bælt-byggeri, der har øget behovet for at rekruttere arbejdskraft både inden og uden for landets grænser.

Der er desuden generelt et større omfang af udenlandsk arbejdskraft i de større kommuner, herunder Aalborg, Aarhus, Odense og Københavns Kommune sammenlignet med omkringliggende kommuner. Særligt er arbejdsmarkedet i Hovedstadsområdet kendetegnet ved en større andel udenlandske beskæftigede end i resten af landet. I fx

Gladsaxe, Albertslund og Herlev Kommune har mere end hver tredje lønmodtager et andet statsborgerskab end dansk, og i Københavns Kommune er det næsten hver fjerde.



Anm.: Figur 4.24 er opgjort 2. kvartal 2024. Figur 4.25 viser ændringen i andelen af lønmodtagerbeskæftigede med udenlandsk statsborgerskab i pct.-point fra 2. kvartal 2008 til 2. kvartal 2024. Se bagvedliggende tal i bilagstabel B.4 og B.5.

Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

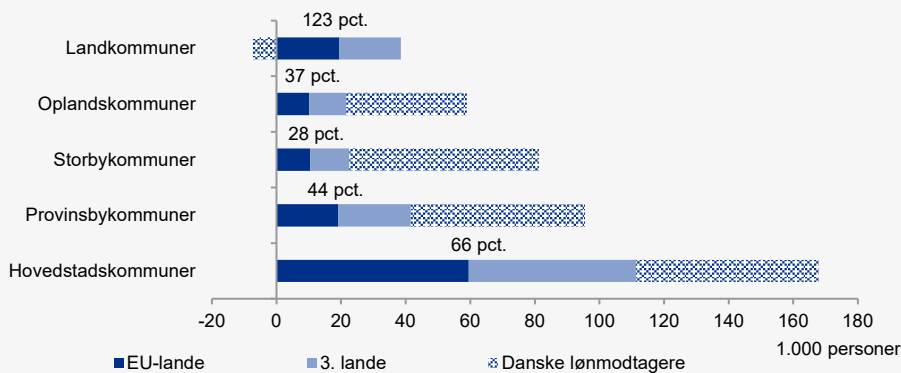
Ligesom på landsplan er andelen af lønmodtagere med udenlandsk statsborgerskab steget i samtlige kommuner (undtagen i Samsø Kommune) siden 2008, *jf. figur 4.25*. Det er især de kommuner, som i dag har en høj andel beskæftigede med udenlandsk statsborgerskab, der har oplevet en stor stigning. For eksempel har Lolland Kommune oplevet en stigning på 29 pct.-point fra 2008 til 2024, og andelen af udenlandsk arbejdskraft var 4,2 pct. i 2008. Det skal, som nævnt ovenfor, ses i sammenhæng med Femern Bælt-byggeriet. I Kerteminde Kommune er andelen af udenlandsk arbejdskraft også steget med 12 pct.-point siden 2008. Det skal ses i sammenhæng med nedlæggelsen af Lindøværftet og opbyggelsen af Odense Havn med mange nye industri- og teknologivirksomheder, der har tiltrukket en del udenlandsk arbejdskraft.

Udenlandsk arbejdskraft påvirker landets kommuner forskelligt. I dele af landet har lønmodtagere med udenlandsk statsborgerskab været afgørende for beskæftigelsesvæksten i kommunen. I landkommunerne har al vækst i lønmodtagerbeskæftigelsen fra 2. kvartal 2014 til 2. kvartal 2024 været drevet af udenlandsk arbejdskraft, og hvis man udelukkende ser på udviklingen i danske lønmodtagere i disse kommuner, er antallet af danske lønmodtagere faldet i de seneste 10 år, *jf. figur 4.26*. Fx har Lolland Kommune, som er en landkommune, oplevet et fald i den danske lønmodtagerbeskæftigelse på knap 4.200 personer i de seneste 10 år, men kommunen har samlet set 100 flere

Lønmodtagere. Denne udvikling skal, som nævnt ovenfor, ses i sammenhæng med Femern Bælt-byggeriet.

I storbykommunerne (Odense, Aarhus og Aalborg) har udenlandsk arbejdskraft bidraget med 30 pct. af væksten i lønmodtagerbeskæftigelsen i de seneste 10 år, mens udenlandske lønmodtagere i hovedstadskommunerne har bidraget med to-tredjedele af væksten.

Figur 4.26
I landkommuner har udenlandsk arbejdskraft været afgørende for beskæftigelsesvæksten siden 2014



Anm.: Procentsatserne i figuren angiver, hvor stor en andel af stigningen i lønmodtagerbeskæftigelsen, udenlandsk arbejdskraft (personer) har udgjort fra 2. kvartal 2014 til 2. kvartal 2024. Danmarks Statistik har lavet definitionen af kommunegrupper pba. indbyggertallet i den største by i kommunen og jobtilgængelighed.

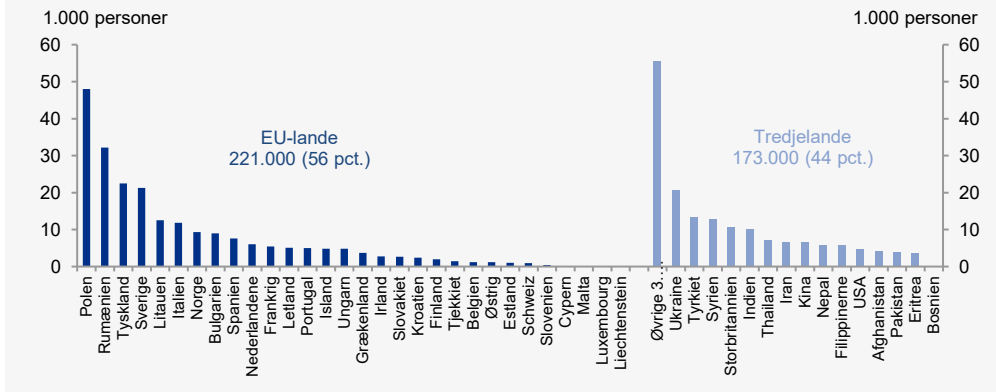
Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger

Halvdelen af den udenlandske arbejdskraft kommer fra EU-lande

Mere end halvdelen af den udenlandske arbejdskraft i Danmark har statsborgerskab i et EU-land, EØS-land eller Schweiz (herefter benævnt EU-lande). Der er 220.000 udenlandske beskæftigede fra EU-lande i Danmark i juni 2024, svarende til 56 pct. af lønmodtagere med udenlandsk statsborgerskab, mens der er 172.000 beskæftigede fra tredje-lande, jf. figur 4.27. Det er særligt statsborgere fra Polen og Rumænien, der er beskæftigede i Danmark, efterfulgt af Tyskland, Sverige og Ukraine. Hver femte af de udenlandske lønmodtagere er således enten fra Polen eller Rumænien, mens godt hver tiende er fra nabolandene Sverige eller Tyskland.

Figur 4.27

Lidt over halvdelen af den udenlandske arbejdskraft er fra EU-lande



Anm.: Antal i alt er sæsonkorrigeret. Opgjort i juni 2024.

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Af den samlede stigning i udenlandsk arbejdskraft på 87.000 fuldtidspersoner siden 2021, udgør EU-statsborgere ca. halvdelen, *jf. figur 4.28*. Det er særligt ukrainske statsborgere, som har bidraget til den store stigning i statsborgere fra tredjelande, og der er siden Ruslands invasion af Ukraine i 2022 kommet 8.800 fuldtidspersoner fra Ukraine i beskæftigelse.

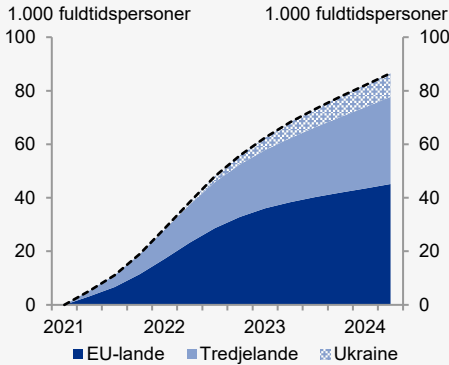
Der er forskellige muligheder, hvis man gerne vil rejse til Danmark for at arbejde for henholdsvis statsborgere fra EU-lande og tredjelande. Arbejdskraftens fri bevægelighed inden for EU betyder, at statsborgere fra EU-lande kan opholde sig og arbejde i Danmark. Hvis en statsborger fra tredjelande ønsker at komme til Danmark for at arbejde, findes der en række ordninger, som giver mulighed for at få en opholds- og arbejdstilladelse, og som afhænger af bl.a. løn, uddannelse og mangelsituationen.

Godt hver femte af de 173.000 beskæftigede statsborgere fra tredjelande har et ophold til erhverv, svarende til omkring 38.000 personer, *jf. figur 4.29*. En stort set tilsvarende andel har et permanent ophold, mens fx 14 pct. har fået udstedt et opholdsgrundlag til familiesammenføring. Blandt de borgere fra tredjelande, som har ophold til erhverv, er langt hovedparten på beløbsordningen (inkl. fast track), som er en ordning for statsborgere fra tredjelande, der er blevet tilbudt et arbejde med en årlig løn inkl. pension på mindst 487.000 kr. (2024-niveau).

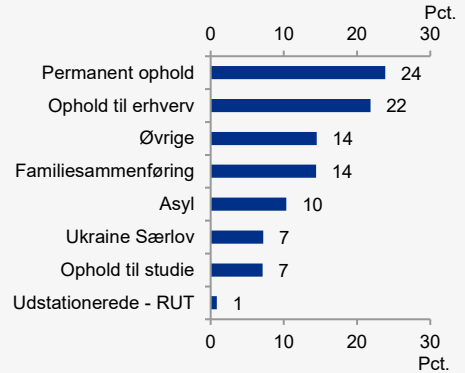
Siden april 2023 har statsborgere fra 3. lande også kunne få opholdstilladelse på den supplerende beløbsordning. Her kan de få en opholdstilladelse, hvis de får tilbudt et arbejde med en årlig løn på mindst 393.000 kr. (2024-niveau). For at kunne få

opholdstilladelse igennem ordningen er der en række andre betingelser, der ikke er gældende for den ordinære beløbsordning bl.a., at ledigheden skal være under 3,75 pct.

Figur 4.28
Beskæftigede fra 3. lande udgør ca. halvdelen af stigningen i udenlandsk arbejdskraft siden 2021



Figur 4.29
Knap halvdelen af beskæftigede fra 3. lande har et permanent eller et erhvervsophold



Anm.: Figur 4.28 er baseret på rullende år og viser ændringen i antallet af fuldtidspersoner i forhold til perioden 2. kvartal 2020 til 1. kvartal 2021. Den stiplede linje viser den samlede stigning. I figur 4.29 er tallene er opgjort i juni 2024 og er ikke sæsonkorrigeret. I figur 4.29 dækker kategorien "Øvrige" primært over personer, der er kommet til Danmark før 2004.

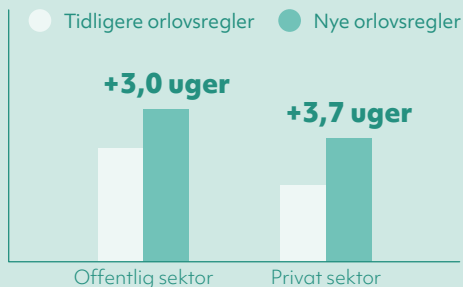
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Øremærket orlov

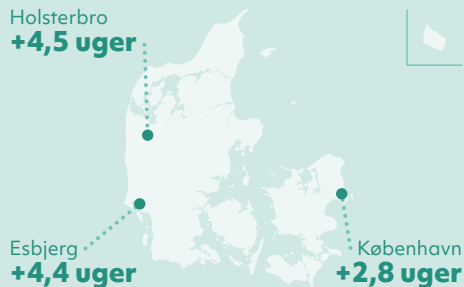
5

Kapitel 5 Nøgletal

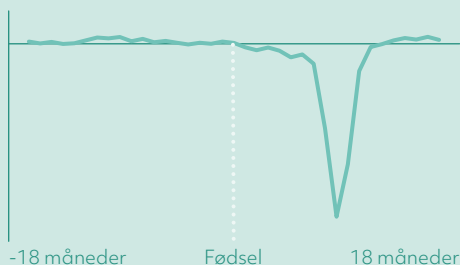
➔ Den anden forælders orlov øges på tværs af arbejdsmarkedet



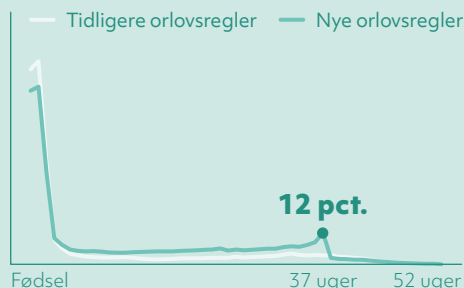
➔ Den anden forælders orlov er særligt steget i Vestjylland



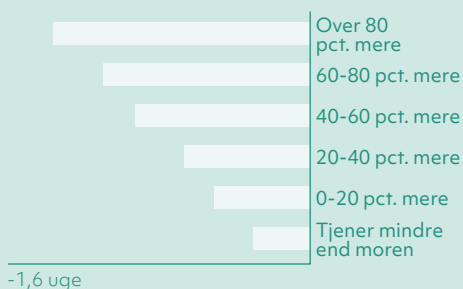
➔ Lønforskellen mellem mor og anden forælder reduceres med 23.000 kr. under de nye regler



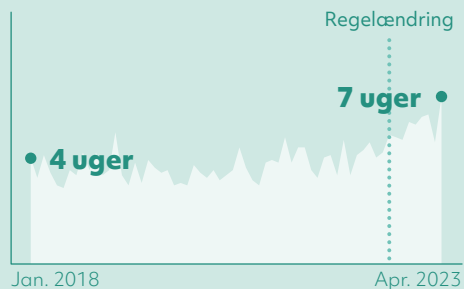
➔ Forældre holder mere overlappende orlov end tidligere



➔ Orloven med barnet forkortes mest ved store indkomstforskelle



➔ Den anden forælders orlov er også steget blandt selvstændige

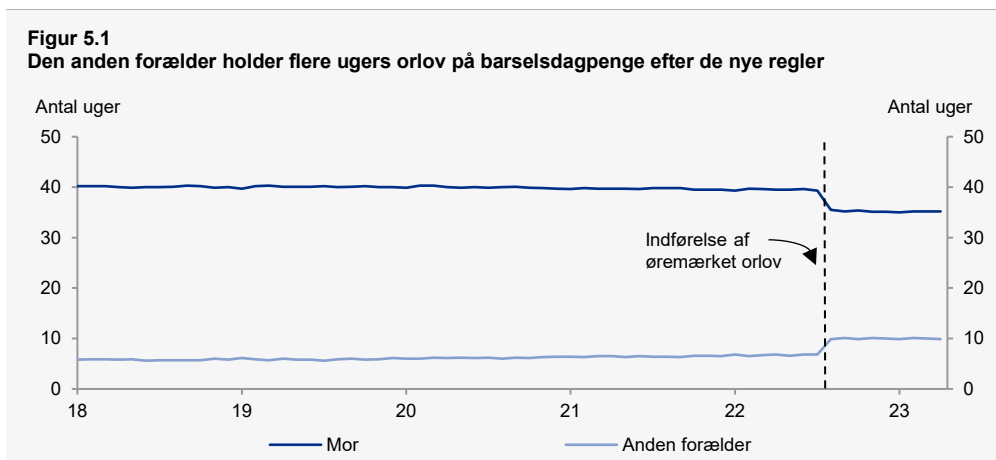


5. Øremærket orlov

Der blev indført nye regler for orlov ved forældreskab i august 2022. Hidtil havde mødre 14 ugers øremærket barselsorlov, mens fædre og medmødre havde to ugers orlov efter fødslen. Efter de nye regler har hver forælder i stedet 11 ugers øremærket orlov efter barnets fødsel. Det er kun forældre, som er lønmodtagere, der er omfattet af reglerne om øremærket orlov.

De nye orlovsregler har til formål at fremme ligestillingen på arbejdsmarkedet og i familien ved at tilskynde til en mere lige deling af orloven. Dette vil på sigt kunne bidrage til, at forskellen mellem mænd og kvinder i forhold til løn, pension og karrieremuligheder reduceres. Samtidig søger de nye regler at understøtte muligheden for, at den anden forælder tidligt kan knytte bånd til sit barn. De nye orlovsregler er nærmere beskrevet i boks 5.1.

Efter de nye regleres ikrafttræden er fædre og medmødre (herefter anden forælder) begyndt at holde længere orlov med barseldagpenge. Konkret afholder den anden forælder i gennemsnit godt tre uger længere orlov med barnet, efter de nye orlovsregler, *jf. figur 5.1*. Den længere orlovs længde for den anden forælder er bredt forankret på tværs af arbejdsmarkedet og ses både på tværs af geografi, branche og stillingsniveau.



Anm.: Figur 5.1 viser den gennemsnitlige varighed af orlov med barseldagpenge i barnets første leveår fordelt efter barnets fødselsmåned. De seneste måneders data kan være omfattet af efterregistreringer. Seneste observation er børn født i april 2023.

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Dette temakapitel undersøger effekten af de nye orlovsregler på forældrenes lønindkomst og arbejdsmarkedstilknytning. Temakapitlet dykker også ned i, hvad de nye orlovsregler har betydet for den samlede orlov på barselsdagpenge på tværs af forskellige familietyper, og om der ses tegn på, at regelændringen har haft en afsmittende effekt på grupper, der ikke er omfattet af de nye regler.

Analysen viser, at forskellen i den månedlige lønindkomst mellem forældrene kortvarigt mindskes efter de nye regler. Dette er som følge af, at mødre kommer hurtigere tilbage på arbejde, og derfor modtager barselsdagpenge i en kortere periode end tidligere. Konkret estimeres det, at lønforskellen mellem kvinder og mænd samlet reduceres med 23.000 kr. inden for barnets første leveår.

Resultaterne tyder på, at effekten på lønforskellen aftager ca. et år efter barnets fødsel, og hvormed der på baggrund af tallene i analysen endnu ikke er indikationer på en reduktion i lønforskellen mellem mødre og den anden forælder umiddelbart efter barnets første leveår. En varig effekt vil blandt andet kunne være drevet af, at den anden forælder i højere grad går på deltid efter de nye regler, eller at mødre i mindre grad skifter til jobs med en lavere timeløn (fx skift til den offentlige sektor). Det bemærkes dog, at det endnu ikke kan konkluderes, om orlovsreglerne har en langsigtet effekt på lønforskellen, da det fortsat er kort tid siden, at reglerne blev indført.

At der ikke kan påvises en varig effekt, bør også ses i lyset af, at forandringer, for så vidt angår normer og præferencer for arbejdstid, kan være lang tid undervejs. Der kan derfor potentielt være mere langsigtede effekter af de nye orlovsregler på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning længere ude i fremtiden. Blandt andet viser studier af tidligere danske orlovsreformer, der har tilskyndet fædre at afholde orlov, at det har påvirket mødrenes indkomst positivt i årene efter barnets fødsel⁴.

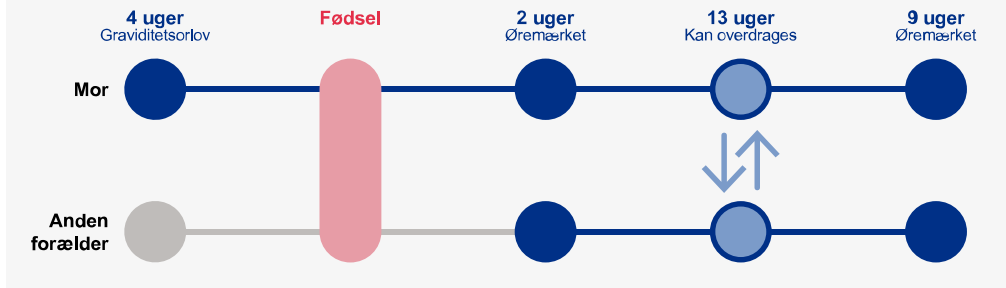
Samlet set er orloven med barselsdagpenge forkortet med omtrent en halv uge, hvis begge forældre er lønmodtagere, mens den omvendt er steget en smule blandt forældrepar, hvor moren er lønmodtager, og den anden forælder er selvstændig⁵. Dette skal ses i sammenhæng med, at den anden forælder også afholder længere orlov efter de nye regler, hvis vedkommende arbejder som selvstændig. Det sker på trods af, at selvstændige ikke er omfattet af de ekstra ni ugers øremærket orlov.

⁴ Andersen, S. H. (2017). Paternity leave and the gender wage gap: New causal evidence. og Druedahl, J., Ejrnæs, M., Jørgensen, T. (2019). Earmarked paternity leave and the relative income within couples.

⁵ Opgørelsen dækker over brugen af orlov, hvor forældrene modtager barselsdagpenge. Der kan dog være andre former for frihed afholdt med barnet, såsom ferie, orlov uden løn eller lignende, som ikke er indfanget i opgørelsen.

Boks 5.1 Gældende orlovsregler i 2024 for lønmodtagere

I juli 2022 trådte nye orlovsregler i kraft med virkning for børn født efter den 2. august 2022. Med de nye regler har hver forælder ret til 24 ugers orlov med barselsdagpenge, hvoraf 11 uger er øremærkede. Hvis man er selvstændig eller ledig, er kun to af ugerne øremærkede, mens resten kan overdrages til den anden forælder. De øremærkede uger skal holdes inden for barnets første leveår. Kvinder har derudover ret til graviditetsorlov med barselsdagpenge i fire uger før barnets fødsel. De nye orlovsregler er illustreret grafisk nedenfor.

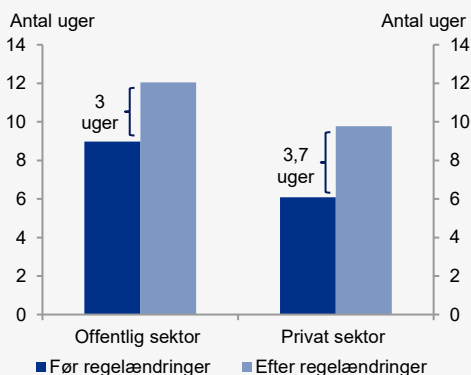


5.1. Regelændringerne har effekt på tværs af arbejdsmarkedet

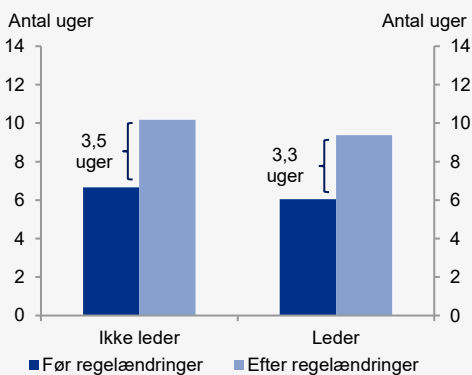
Den længere orlovs længde for den anden forælder er bredt forankret på tværs af arbejdsmarkedet, og effekterne af regelændringerne ses således både, når arbejdsmarkedet opdeles horisontalt og vertikalt. Den horisontale opdeling henviser til forskelle på tværs af sektorer og brancher, mens den vertikale opdeling henviser til forskelle på tværs af stillingsniveauer.

Uanset om den anden forælder arbejder i den offentlige eller private sektor afholder de flere ugers orlov efter de nye regler. Reglerne har haft marginalt større betydning i den private sektor, hvor den gennemsnitlige orlovsvarighed for den anden forælder er steget med omtrent fire uger, mens varigheden til sammenligning er steget med tre uger i den offentlige sektor, *jf. figur 5.2*. Den anden forælder afholder dog i gennemsnit fortsat længere orlov, hvis de er ansat i den offentlige sektor. Set i forhold til udgangspunktet er varigheden dermed steget relativt mere i den private sektor (61 pct.) end i den offentlige (34 pct.). Tilsvarende er varigheden af den anden forælders orlov steget, uanset om den anden forælder har ledelsesarbejde eller ej, *jf. figur 5.3*.

Figur 5.2
Orlovsvarigheden er steget lidt mere for den anden forælder i den private sektor...



Figur 5.3
... og tilsvarende steget uanset om den anden forælder er leder eller ikke leder

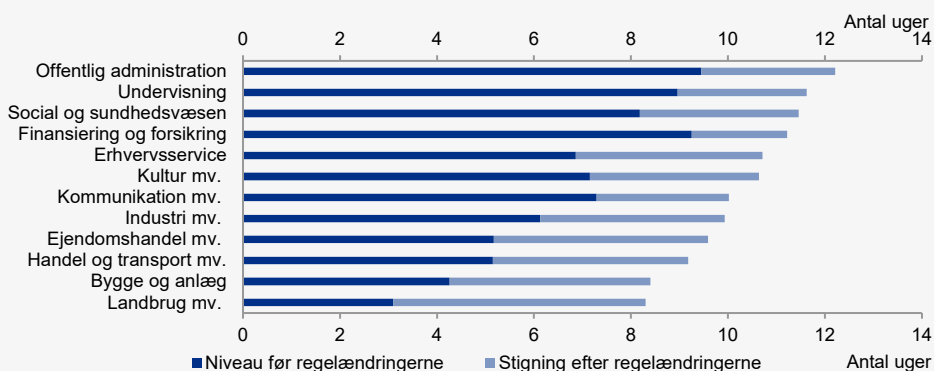


Anm.: Figur 5.2 og 5.3 viser antal uger, den anden forælder modtager barselsdagpenge for børn født fra august 2021 til april 2022 (før regelændringer) og august 2022 til april 2023 (efter regelændringer) fordelt på henholdsvis sektor og ledelsesarbejde opgjort i barnets fødselsmåned.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra ATP.

Derudover er varigheden af den anden forælders orlov steget på tværs af alle brancher, jf. figur 5.4. Den største stigning ses inden for *landbrug mv.* hvor den gennemsnitlige orlovslængde for den anden forælder er steget med mere end fem uger.

Figur 5.4
I alle brancher tager den anden forælder flere ugers orlov efter de nye regler



Anm.: Figur 5.4 viser det gennemsnitlige antal uger på barselsdagpenge i barnets første leveår for den anden forælder fordelt på brancher. Figuren er opdelt på varigheden inden regelændringerne (perioden august 2021 til april 2022) og stigningen efter regelændringerne, som er beregnet som differencen mellem varigheden hhv. før (august 2021 til april 2022) og efter regelændringerne (august 2022 til april 2023).

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra ATP.

Efter de nye regler varierer orlovs længden fra ca. otte uger i *landbrugs og byggeanlægsbranchen* til ca. 12 uger inden for *offentlig administration*. I gennemsnit afholder den anden forælder mere end 11 ugers orlov, hvis de arbejder inden for *offentlig administration, social og sundhedsvæsenet, undervisning eller finansiering og forsikring*.

Der kan være flere mulige forklaringer på brancheforskellene. Eksempelvis peger undersøgelser på, at fædre, der arbejder i mandsdominerede brancher, i højere grad oplever, at arbejdspladskulturen og kønsstereotype forventninger om orloven kan være barrierer for at afholde orlov med barnet⁶. Derudover vil der i nogle brancher med lav overenskomst dækning, såsom *landbrug, skovbrug og fiskeri*⁷, ikke altid være garanteret løn under hele den øremærkede orlovsperiode for den anden forælder, hvilket kan resultere i en kortere orlovsperiode af økonomiske årsager.

Tilsvarende skal den længere afholdte orlov i branchen *finansiering og forsikring* ses i lyset af de gældende overenskomster i finanssektoren. Allerede før indførelsen af de nye orlovsregler havde den anden forælder ret til 16 ugers orlov med fuld løn via deres overenskomst.⁸ Efter indførelsen af de nye orlovsregler har den finansielle sektor endvidere indgået en overenskomst, der udvider orlovsperioden for den anden forælder med 10 uger, så de har ret til 26 uger med fuld løn og pension, uagtet hvor meget orlov moderen afholder.⁹

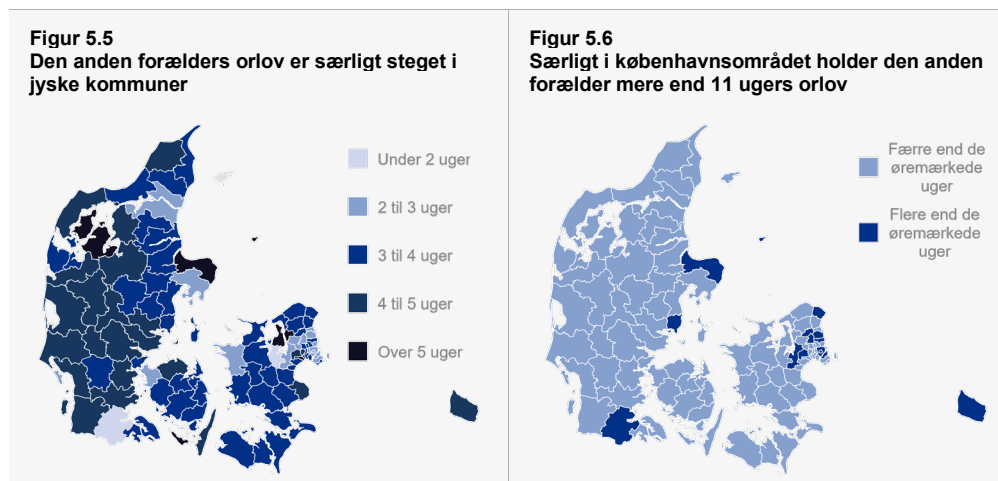
På tværs af alle landets kommuner afholder den anden forælder længere orlov med barnet efter indførelsen af de nye orlovsregler, jf. figur 5.5. Ændringerne er særligt iøjnefaldende i dele af Jylland, hvor den anden forælders orlov er steget med mere end fem uger i flere jyske kommuner. Omvendt er der sket en mindre stigning omkring storbyer, hvilket skal sammenholdes med, at den anden forælder allerede inden regelændringerne tog forholdsvis mange ugers orlov.

⁶ Mere ligestilling i de danske barselsregler. Institut for Menneskerettigheder. 2020.

⁷ I fem brancher kommer mere end hver tredje lavtlønnede fra udlandet. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2024.

⁸ Finansoverenskomsten 2020

⁹ Finansoverenskomsten 2023



Anm.: Figur 5.5 viser forskellen i det gennemsnitlige antal uger på barseldagpenge for den anden forælder i barnets første leveår for børn født fra august 2021 til april 2022 (før regelændringen) og fra august 2022 til april 2023 (efter regelændringen) fordelt på kommuner. Figur 5.6 viser om det kommunale gennemsnit for den anden forælders orlov er over eller under 11 uger for børn født i april 2023.

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger på baggrund af data fra ATP.

Kigger man i stedet på varigheden af den anden forælders orlov efter reglerne er trådt i kraft, overstiger den gennemsnitlige længde på den anden forælders orlov 11 uger i 13 kommuner, *jf. figur 5.6*. Det er særligt ved kommuner omkring København, at den anden forælder i gennemsnit afholder mere end 11 ugers orlov.

5.2. Effekter på arbejdsmarkedstilknytning

Flere studier har belyst, at kvinder oplever et betydeligt indkomstab, når de får et barn (Andersen, 2018; Kleven, 2019; Kleven, 2023). Mødrenes nedgang i indkomst ses både, når man sammenligner med kvinder, der ikke har fået børn og i forhold til mænd, der bliver fædre. Den faldende indkomst ses umiddelbart efter barnets fødsel og fortsætter efter endt orlov, således at mødrenes lønindkomst er på et lavere niveau flere år efter barnets fødsel. Dette forhold omtales ofte som *Child Penalty*, *Motherhood Penalty* eller *Family Gap*.

Studiene peger generelt på, at den lavere lønindkomst er drevet af en lavere deltagelse på arbejdsmarkedet, færre arbejdede timer for dem, der deltager, samt lavere timeløn (Kleven et al., 2019). Ændringer på disse parametre drives fx af, at forælderen skifter fra den private til den offentlige sektor, eller vælger deltid/beskæftigelse frem for fuldtid efter barnets fødsel.

De nye regler om øremærket orlov kan på længere sigt være med til at ændre mødres og den anden forælders præferencer for, hvordan de vil indrette deres arbejdsliv, efter

de har fået et barn. Forandrede præferencer i forhold til eksempelvis deltidsbeskæftigelse eller sektortilhørsforhold kan potentielt medvirke til at mindske graden af *Child Penalty*. Samtidig kan en mere lige fordeling af orloven muligvis medvirke til, at mødre i mindre grad nedprioriteres ved lønforhandlinger, hvor præstationer kan være svære at vurdere efter lange orlovsperioder.

Nedenfor præsenteres, hvordan de nye orlovsregler indtil videre har påvirket førstegangsførelses lønindkomst i de første 18 måneder efter barnets fødsel, og hvorvidt ændringerne er drevet af ændringer i deltagelsen på arbejdsmarkedet, antallet af arbejdstimer eller timelønnen¹⁰. Det er fortsat kort tid siden, at de nye orlovsregler blev indført, hvorfor det endnu ikke er muligt at konkludere, om de nye orlovsregler har en langsigtet effekt på mødres og den anden forælders arbejdsmarkedstilknøytning.

Effekter på lønindkomst

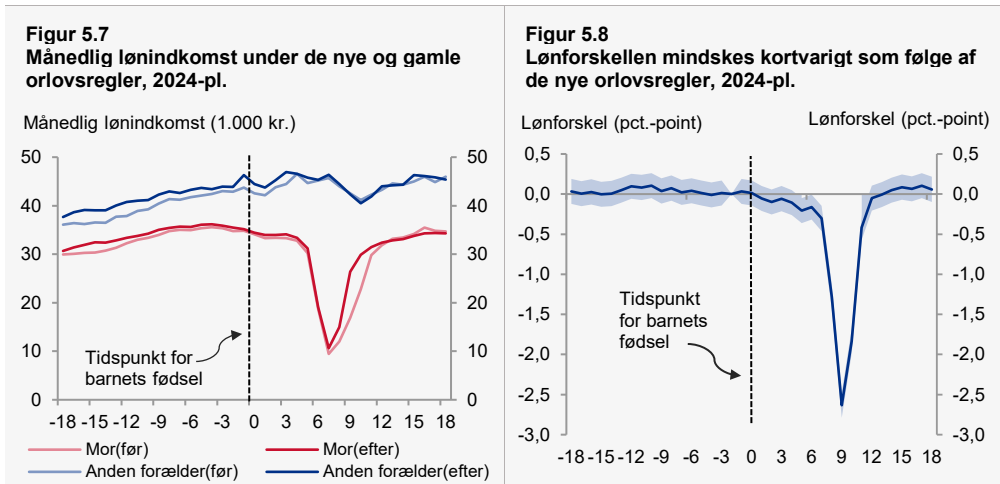
Både efter de tidligere og nye orlovsregler er lønindkomsten for mødre lavere end for den anden forælder, både inden og efter barnets fødsel, *jf. figur 5.7*. Samtidig reduceres mødres lønindkomst betydeligt ca. et halvt år efter barnets fødsel, uanset om de er omfattet af de tidligere eller nye regler. Reduktionen skal ses i lyset af, at mødrenes orlov typisk er længere end den periode, hvori de har ret til fuld løn¹¹, hvormed flere udelukkende er forsørgt af barselsdagpenge i sidste del af deres orlov, og dermed ikke har en lønindkomst i den periode.

Mødre, der er omfattet af de nye orlovsregler, begynder dog tidligere at få en lønindkomst end mødre, der fik et barn under de tidligere regler, *jf. figur 5.7*. Den tidligere stigning i mødrenes lønindkomst betyder, at lønforskellen mellem mødre og den anden forælder på kort sigt er mindre efter de nye regler, *jf. figur 5.8*.

Den mindre lønforskel aftager dog ca. et år efter barnets fødsel, og herefter er lønforskellen mellem mødre og den anden forælder *ikke* signifikant forskellig fra før regelændringen. Det estimeres, at lønforskellen mellem mødre og den anden forælder samlet set reduceres med 23.000 kr. inden for barnets første leveår. Når mødrenes lønindkomst stiger tidligere end hidtil, vil det for nogle tilsvarende betyde, at deres pensionsindbetalinger også genoptages tidligere. Det betyder, at mødres pensionsformue vil være ca. 45.000 kr. højere, når de rammer folkepensionsalderen, hvis de får børn som 30-årige, *jf. boks 5.2*.

¹⁰ Analysen i afsnit 5.2 er afgrænset til at se på familier bestående af to forældre, hvor begge forældre er lønmodtagere. Afgrænsningen skyldes, at kravet om ni ugers øremærket orlov kun gælder lønmodtagere.

¹¹ Retten til og den eksakte periode med fuld løn er overenskomstbestemt.



Anm.: Figur 5.7 angiver udviklingen i lønindkomst for mødre og den anden forælder, der har fået deres første barn i perioden fra august 2022 til januar 2023 (efter regelændringen) i forhold til forældre, der har fået barn i perioden fra august 2021 til januar 2022 (før regelændringen). Indkomsten er opregnet til 2024-priser og angiver lønindkomsten ekskl. pension. Figur 5.8 viser den estimerede lønforskel mellem mødre og den anden forælder som følge af de nye orlovsregler. Lønforskellen er beregnet som forskellen mellem den gennemsnitlige indkomst for mødre hhv. den anden forælder, der har fået barn fra august 2022 til januar 2023 (efter regelændringen), i forhold til forældre, der har fået barn i perioden fra august 2021 til januar 2022 (før regelændringen).

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Skeler man til den anden forælders lønindkomst, er der ikke identificeret signifikante effekter på lønindkomsten efter regelændringerne. Med andre ord er udviklingen i den anden forælders lønindkomst den samme efter de nye og tidligere regler.

Samtidig falder den anden forælders indkomst ca. 7-10 måneder efter barnets fødsel, uanset om de er underlagt de nye eller tidligere regler, *jf. figur 5.7*. Under de tidligere regler kan faldet i lønindkomsten dels være drevet af, at orlovsperioden for den anden forælder oversteg perioden med ret til fuld løn eller ret til løn med et maksimumsbeløb, og dels være drevet af orlov blandt fædre og medmødre, der *ikke* havde ret til løn under deres orlov.

Boks 5.2
Beregning af lønforskel og pensionsformue*Lønforskel*

Fra den 5. til 11. måned efter barnets fødsel er der en signifikant forskel i mødrenes og den anden forælders lønindkomst før og efter reformen. I de 7 måneder var mødrenes lønindkomst før reformen 140.000 kr., mens den anden forælders lønindkomst var 306.000 kr. Det resulterer i en lønforskel på 166.000 kr. samlet i de 7 måneder. Efter reformen var mødrenes lønindkomst 164.000 kr., mens den anden forælders lønindkomst var 307.000 kr. i tilsvarende måneder efter fødslen. Dermed reduceres lønforskellen til 143.000 kr. i tilsvarende måneder efter fødslen, og lønforskellen mellem mor og den anden forælder er faldet med 23.000 kr. fra før reformen til efter reformen.

Konsekvenser for pensionsformue

Mødrenes lønindkomst øges med 24.000 kr. i de ovenstående 7 måneder (164.000-140.000), som følge af, at mødrene er tidligere tilbage på arbejdsmarkedet. Det antages, at indbetalingsprocenten til pension er 10 pct.*, hvilket svarer til ca. 2.700 kr., og afkastet på indbetalingen er 6,7 pct.** årligt. Hvis moderen føder sit barn som 30-årig, vil pensionsformuen være 45.000 kr. større, når de går på pension som 73,5-årig.

Anm.: I regneeksemplet antages det, at der ikke aktivt indbetales pension i perioden hvor moderen alene modtager barseldagpenge. *I rapporten fra Kommissionen om tilbagetrækning og nedslidning, fremgår det, at de gennemsnitlige pensionsindbetalinger for 25-64-årige, er 10 pct. af bruttoindkomsten. **Forsikring og Pension har opgjort det gennemsnitlige årlige investeringsafkast på pension fra 2002 til 2021 til 6,7 pct.

Kilde: Kommissionen om tilbagetrækning og nedslidning – Fremtidssikring af et stærk pensionssystem, 2022, Forsikring og Pension - Tæt på halvdelen af pensionsopsparingen består af dit afkast, 2022, STAR, Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Isoleret set ville man forvente, at indførelsen af øremærket orlov fik den anden forælders indkomst til at falde mere end hidtil, fordi flere fædre og medmødre tager mere orlov med barnet. Årsagen til, at dette fald ikke ses, kan formentligt tilskrives, at dele af arbejdsmarkedet (bl.a. det offentlige) har tilpasset sig de nye orlovsregler og forlænget perioden med retten til fuld løn. Derudover har den anden forælder i nogle tilfælde allerede inden regelændringerne haft ret til fuld løn eller løn med et maksimumsbeløb i en længere periode, end der i gennemsnit blev afholdt. Da mange allerede var sikret løn i 10 uger inden regelændringerne, påvirker det ikke deres lønindkomst, at de efter de nye regler begynder at afholde flere ugers orlov, *jf. boks 5.3*.

Som reaktion på regelændringerne blev der indført 12 ugers orlov med løn reserveret til den anden forælder i næsten alle overenskomster på det private område for børn født eller modtaget efter 1. juli 2023. Overenskomstændringerne på det private område kan dermed have medvirket til, at den anden forælder, med beskæftigelse i denne sektor, afholder længere orlov efter indførelsen af 12 ugers løn. Hvorvidt denne ændring er sket, kan endnu ikke ses i denne analyse, som udelukkende er baseret på forældre til børn født frem til januar 2023.

Boks 5.3**De toneangivende overenskomster og retten til løn i orlovsperioden**

Retten til løn under orlov er bestemt ud fra den gældende overenskomst og/eller hvorvidt funktionærloven gælder. Historisk har der været stor variation i dækningsgraden og længden af retten til løn under orlov for begge forældre på tværs af overenskomsterne. De offentlige overenskomster var de første til at tilbyde fuld løn under barsel til både mænd og kvinder i 1989. Dengang lå den lovbestemte orlovsperiode på 24 uger efter fødslen, hvoraf 10 uger kunne deles mellem forældrene. Derudover havde faderen ret til 14 dages fædreorlov. Det var først ved OK95, at løn under barsel blev en realitet på det private overenskomstområde, og herunder kun på industriens område. Her blev det aftalt at indføre løn under barsel i de første 14 uger, og i de 14 dages fædreorlov med et maksimumsbeløb. I 1997 blev reglerne udvidet til at dække hele LO-DA-området.

Siden der i slutningen af 90'erne blev indført ret til løn under orlov for den anden forælder på det overenskomstdækkede arbejdsmarked, er længden på den øremærkede orlov med løn til den anden forælder steget gradvist i både de private og offentlige overenskomster. Forud for regelændringerne i sommeren 2022 lå orlovsperioden på omkring 10 uger med enten fuld løn, eller løn til et maksimumsbeløb til den anden forælder. Som reaktion på regelændringerne i sommeren 2022 blev et af hovedresultaterne ved OK23, at næsten alle overenskomster på det private område indførte samlet 12 ugers orlov med fuld løn til den anden forælder for børn, der er født eller modtaget efter 1. juli 2023. For de offentlige overenskomster gjaldt det for børn født eller modtaget efter 2. august 2022.

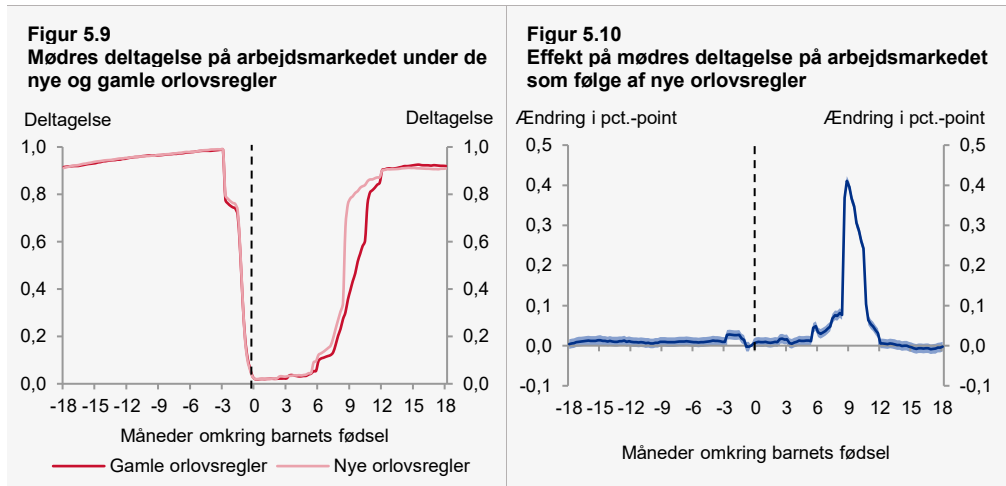
Kilde: Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier – Overenskomstresultater gennem tiderne på det private arbejdsmarked, Beskæftigelsesministeriet - Rapport om øremærket barsel, 2012.

Effekter på deltagelse, arbejdstid og timeløn

Ændringer i lønforskellen mellem mødre og den anden forælder kan være drevet af forandrede mønstre ved forældrenes deltagelse på arbejdsmarkedet, deres arbejdstid eller deres timeløn.

Betragter man forældrenes deltagelse på arbejdsmarkedet i perioden omkring barnets fødsel, kan man se en tendens til, at mødre kommer hurtigere tilbage på arbejde efter de nye orlovsregler, *jf. figur 5.9 og 5.10*¹².

¹² Arbejdsmarkedsdeltagelsen inden barnets fødsel var lavere blandt mødre under de tidligere regler. Det kan potentielt skyldes, at færre kvinder fødte for tidligt under COVID-19 lockdown perioden, hvorfor mødre omfattet af de nye regler potentielt har haft en længere periode på orlov inden fødslen, da flere har været gravide frem til terminsdatoen.

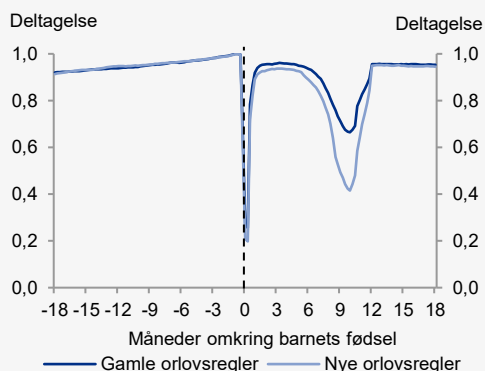


Anm.: Figur 5.9 angiver førstegangsmødres deltagelse på arbejdsmarkedet. Deltagelse er lig med 1, hvis moren har en lønindkomst og ikke modtager barselsdagpenge i den pågældende uge. Figuren er opdelt efter mødre, der har fået barn i perioden fra august 2022 til januar 2023 (efter regelændringen) i forhold til forældre, der har fået barn i perioden fra august 2021 til januar 2022 (før regelændringen). Figur 5.10 viser den estimerede effekt på mødrenes deltagelse på arbejdsmarkedet.

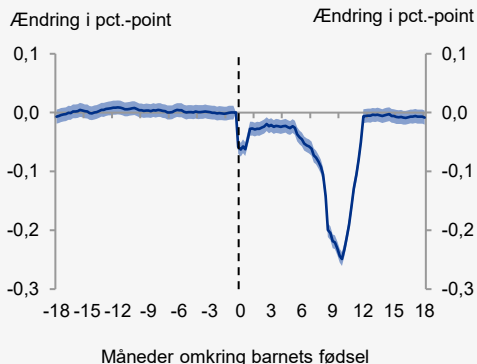
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der kan samtidig påvises ændrede tendenser ved den anden forælders deltagelse på arbejdsmarkedet efter de nye orlovsregler, *jf. figur 5.11 og 5.12*. Kigger man over barnets første leveår, er den anden forælders deltagelse på arbejdsmarkedet gennemgående signifikant lavere efter de nye orlovsregler, *jf. figur 5.12*. Effekten er størst ca. ni måneder efter barnets fødsel, hvilket skal ses i lyset af, at mange mødre vender tilbage på arbejde omkring dette tidspunkt. Dermed har den anden forælder ændret adfærd efter de nye regler, uden at der kan identificeres signifikante forskelle i den anden forælders lønindkomst. Dette skal ses i sammenhæng med, at den anden forælder typisk får løn under deres orlovsperiode.

Figur 5.11
Den anden forælders arbejdsmarkedsdeltagelse under de nye og gamle orlovsregler



Figur 5.12
Effekt på den anden forælders deltagelse på arbejdsmarkedet som følge af nye orlovsregler



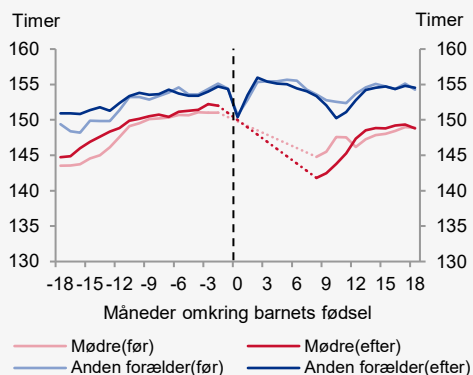
Anm.: Figur 5.11 angiver den anden forælders deltagelse på arbejdsmarkedet i perioden omkring fødsel af deres første barn. Deltagelse er lig med 1, hvis den anden forælder har en lønindkomst og ikke modtager barselsdagpenge i den pågældende uge. Figuren er opdelt efter forældre, der har fået barn i perioden fra august 2022 til januar 2023 (efter regelændringen), i forhold til forældre, der har fået barn i perioden fra august 2021 til januar 2022 (før regelændringen). Figur 5.12 viser den estimerede effekt på den anden forælders deltagelse på arbejdsmarkedet.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

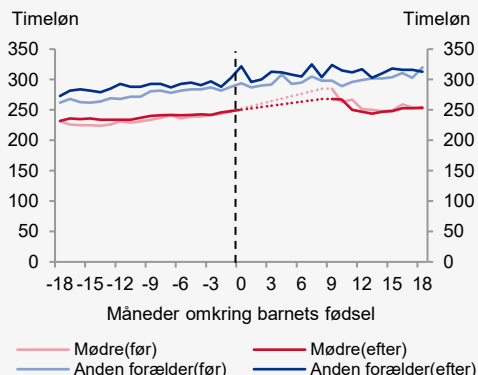
Ser man på forældrenes arbejdstid, arbejder mødre generelt færre timer end den anden forælder uafhængigt af, om de er omfattet af de nye eller gamle regler, *jf. figur 5.13*. Der er derudover en kortvarig signifikant forskel i mødrenes arbejdstid omkring 8-11 måneder efter barnets fødsel, men forskellen forsvinder igen inden for barnets første leveår (se figur B.6 i bilag). Et potentielt udfald af den øremærkede orlov kunne have været, at den anden forælder i højere grad tilvælger deltid efter endt orlov som følge af, at de har afholdt en større del af orloven. Dette mønster er dog ikke afspejlet i udviklingen i forældrenes arbejdstid indtil videre¹³ (se figur B.6, B.7, B.10 og B.11 i bilag).

¹³ Der kan heller ikke identificeres effekter på andelen, der arbejder deltid (ugentlig arbejdstid på under 37 timer).

Figur 5.13
Udvikling i forældernes arbejdstid i perioden omkring barnets fødsel



Figur 5.14
Udvikling i forældernes timeløn i perioden omkring barnets fødsel, 2024-pl.



Anm.: Figur 5.13 og 5.14 angiver udviklingen i hhv. arbejdstid og timeløn for mødre og den anden forælder, der har fået deres første barn i perioden fra august 2022 til januar 2023 (efter regelændringen), i forhold til forældre, der har fået barn i perioden fra august 2021 til januar 2022 (før regelændringen). Der er få observationer for mødre i perioden én måned før til otte måneder efter barnets fødsel, hvormed den stiplede del af kurverne er fiktive data. Begge figurer indeholder udelukkende forældre, som modtager en lønindkomst og *ikke* modtager barseldagpenge i den pågældende måned.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Ligesom for arbejdstiden, er den anden forælders timeløn generelt højere end mødres under både de tidligere og nye regler, *jf. figur 5.14*. Der kan dog ikke identificeres signifikante effekter på forældrenes timeløn som følge af de nye orlovsregler (se figur B.8 og B.9 i bilag). Timelønnen er interessant i lyset af, at det tidligere er påvist, at mødres nedgang i løn kan forklares af ændrede valg i forhold til deres arbejdsliv (Andersen, 2018; Kleven et al., 2019). Eksempelvis kan mødre have tendens til at vælge et job i den offentlige sektor, der sikrer bedre balance mellem arbejde og privatliv og omvendt fravælge jobs i det private, som tilbyder bedre lønninger (Andresen, 2022). Indtil videre ses der dog ikke tegn på, at mødre efter de nye regler i mindre grad går ned i løn, eller at mødre i mindre grad skifter fra det private til det offentlige efter barnets fødsel (se figur B.12 og B.13 i bilag).

Opsummerende kan den tidligere stigning i mødrenes lønindkomst efter de nye orlovsregler derfor udelukkende henføres til, at mødre hurtigere kommer tilbage på arbejde efter de nye orlovsregler.

Da det fortsat er kort tid siden, at de nye orlovsregler blev indført, er det endnu ikke muligt at konkludere, hvorvidt de nye orlovsregler har en langsigtet effekt på mødres og den anden forælders arbejdsmarkedstilknøytning. Man ved fra tidligere orlovsreformer, at regelændringer, der har tilskyndet fædres orlov, har påvirket mødrenes indkomst positivt i

årene efter barnets fødsel. Blandt andet fik fædre i 1998 øremærket fire i stedet for to ugers orlov, hvilket medførte, at mødrenes relative andel af husstandsindkomsten steg med 1,2 pct.-point¹⁴. Samtidig viser et studie af fem orlovsreformer implementeret mellem 1989 og 2002, at lønforskellen mellem fædre og mødre mindskes i årene efter barnets fødsel, når fædre påvirkes til at tage mere orlov via økonomiske incitamenter eller øremærkning¹⁵.

Endvidere kan forældres fordeling af orloven være påvirket af mange forskellige faktorer. Blandt andet peger tidligere studier på, at kvinders tilrettelæggelse af orlov er påvirket af, hvordan deres egne mødre har deltaget på arbejdsmarkedet (Kleven, 2019). Der kan derfor potentielt være flere tydelige effekter af de nye orlovsregler længere ude i fremtiden.

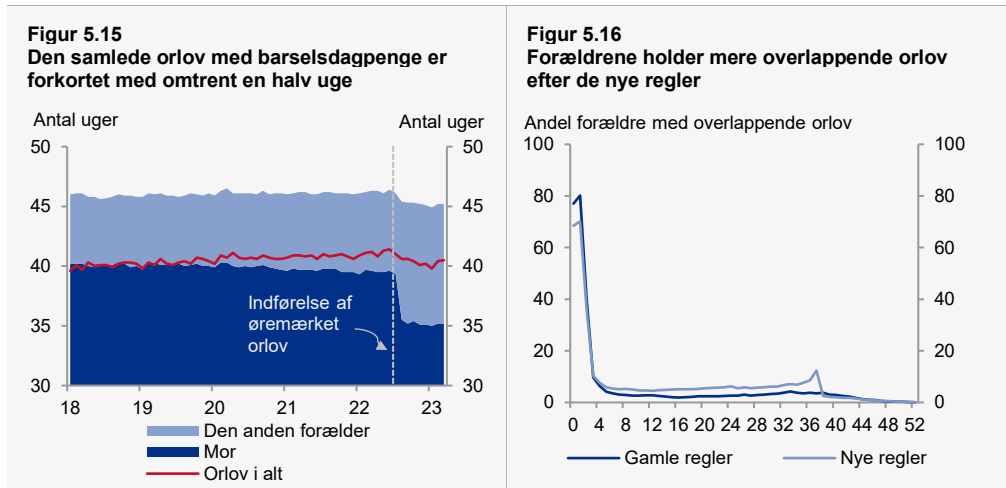
5.3. Den samlede orlov på barselsdagpenge

Kigger man på forældres samlede brug af barselsdagpenge, bliver der i gennemsnit brugt 0,6 uge mindre efter de nye orlovsregler i barnets første leveår, *jf. figur 5.15*. Der kan dog være andre former for frihed afholdt med barnet, såsom ferie, orlov uden løn eller lignende, som ikke er indfanget i opgørelsen her.

Samtidig kan man se, at forældrene i højere grad holder overlappende orlov efter de nye orlovsregler, *jf. figur 5.16*. Ser man bort fra de første to uger efter barnets fødsel, afholder forældre i højere grad overlappende orlov efter de nye regler. Flest forældrepar holder orlov sammen i forbindelse med, at mødre afslutter deres orlovsperiode, og den anden forælder påbegynder deres.

¹⁴ Druedahl, J., Ejrnæs, M., Jørgensen, T. (2019). Earmarked paternity leave and the relative income within couples.

¹⁵ Andersen, S. H. (2017). Paternity leave and the gender wage gap: New causal evidence.



Anm.: Figur 5.15 viser hvor mange ugers orlov hver forælder holder, samt hvor mange ugers orlov forældrene holder til sammen. Sidstnævnte viser forældrenes samlede forbrug af barselsdagpenge, og der er ikke korrigeret for overlappende orlov. Seneste observation er april 2023. Figur 5.16 viser andelen af forældre, der afholder orlov med barselsdagpenge i samme uge i løbet af barnets første leveår, opgjort for børn født fra august 2022 til april 2023 (efter regelændringer) og fra august 2021 til april 2022 (før regelændringer). I opgørelsen over orlov med barnet tæller en uge kun med én gang, hvis forældrene holder overlappende orlov. Figuren indeholder børn, hvor begge forældre har minimum en uge med barselsdagpenge i barnets første leveår.

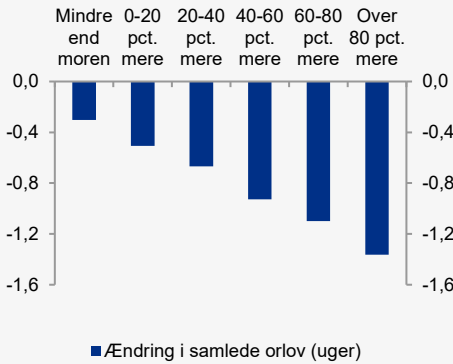
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger på baggrund af data fra ATP.

Forskellige tendenser på tværs af forældrepar

Forældrekonstellationen og ansættelsesvilkårene hos begge forældre har sandsynligvis stor indflydelse på, hvordan orloven planlægges. Kigger man på tværs af forældrekonstellationer er den samlede brug af barselsdagpenge særligt blevet kortere blandt forældrepar, hvor den anden forælder enten har en højere indkomst eller en længere uddannelse end barnets mor. Jo mere den anden forælder tjener end moren, jo mere reduceres det samlede forbrug af barselsdagpenge, *jf. figur 5.17*.

Samme mønster ses, når man skeler til forældrenes uddannelsesniveau. Den samlede orlov med barselsdagpenge er særligt forkortet blandt par, hvor moren er ufaglært eller faglært, *jf. figur 5.18*. Omvendt er det samlede brug af barselsdagpenge faldet mindst blandt forældrepar, hvor begge har en lang videregående uddannelse. Det lave fald blandt denne forældrekonstellation skal ses i lyset af, at de i udgangspunktet afholdte en forholdsvis lang orlov med barnet.

Figur 5.17
Orloven forkortes mere, jo mere den anden forælder tjener end moren...



Figur 5.18
... og blandt forælderpar hvor moren er ufaglært eller faglært

Ændring i samlet orlov (uger)	Den anden forælder				
	Ufaglært	Faglært	KVU/MVU	LVU	
Mor	Ufaglært	-1,7	-1,3	-1,1	-1,4
	Faglært	-1,7	-1,2	-1,3	-1,1
	KVU/MVU	-0,5	-0,7	-0,5	-0,5
	LVU	-0,5	-0,9	-0,4	-0,2

Anm.: Figur 5.17 og figur 5.18 viser forskellen i den samlede orlov med barselsdagpenge, målt i antal uger, efter de nye og tidligere orlovsregler fordelt på hhv. forskelle i lønindkomst og på tværs af forældres uddannelsesniveau. Figurene indeholder børn, hvor begge forældre har minimum en uge med barselsdagpenge i barnets første leveår. Figurene viser det samlede forbrug af barselsdagpenge, og der er ikke korrigeret for overlappende orlov. Figurene viser differencen for børn født fra august 2022 til april 2023 (efter regelændringer) og fra august 2021 til april 2022 (før regelændringer). Den blå farve i figur 5.18 angiver, at reduktionen i den samlede orlov for den pågældende forælderkombination, er mindre end gennemsnittet for alle kombinationer, -0,6 uger, mens de røde farver angiver, at den er større.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra ATP.

Selvstændige ændrer også adfærd efter de nye regler

Der er ligeledes forskelle på, hvordan den samlede brug af barselsdagpenge har ændret sig efter de nye regler, når man ser på forældrenes arbejdsmarkedsstatus. I forældrepar, hvor den anden forælder er lønmodtager, er den samlede orlov med barselsdagpenge faldet, uanset om moren er lønmodtager, ledig eller selvstændig, *jf. figur 5.19*. Der ses omvendt en stigende orlov blandt par, hvor moren er lønmodtager og den anden forælder er selvstændig.

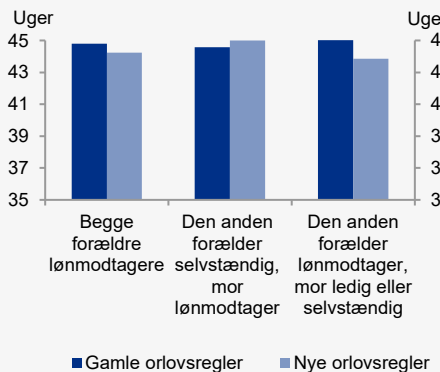
Tilsvarende kan man se, at orlovsvarigheden for den anden forælder er steget, hvis vedkommende er selvstændig, *jf. figur 5.20*. Det er på trods af, at det udelukkende er lønmodtagere, som omfattes af de ekstra ni ugers øremærket orlov som følge af regelændringerne¹⁶.

Den stigende tendens blandt selvstændige ses dog allerede, inden reglerne træder i kraft, så stigningen kan muligvis ikke udelukkende tilskrives regelændringerne. Det kan

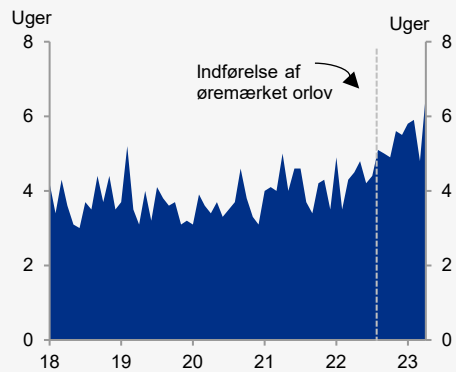
¹⁶ De to ugers orlov i forbindelse med fødslen (mors pligtlov og den anden forælders orlov) var også under de tidligere regler øremærket hver forælder, uanset om man var lønmodtager eller selvstændig.

dog ikke afvises, at det øgede fokus på øremærket orlov for lønmodtagere har haft en afsmittende effekt. Samtidig blev der med regelændringerne indført en ligelig fordeling af orloven, som også gælder selvstændige. Det betyder, at forældre, der bor sammen ved barnets fødsel, hver tildeles 24 ugers barselorlov inklusiv barseldagpenge. Hidtil havde orloven i udgangspunktet været placeret hos moren. Efter de nye orlovsregler skal den anden forælder derfor aktivt overdrage orloven til moren, hvis vedkommende ikke afholder orloven selv.

Figur 5.19
Den samlede orlov er kun steget blandt forældre hvor den anden forælder er selvstændig...



Figur 5.20
... og den anden forælders orlov er også steget blandt selvstændige



Anm.: Figur 5.19 viser udviklingen i den samlede orlov med barseldagpenge, målt i antal uger, efter de nye og de tidligere orlovsregler fordelt på forskellige forældrepar. Figuren indeholder børn, hvor begge forældre har minimum en uge med barseldagpenge i barnets første leveår. Figuren viser det samlede forbrug af barseldagpenge, og der er ikke korrigeret for overlappende orlov. Figur 5.20 viser antal uger den anden forælder modtager barseldagpenge fordelt efter barnets fødselsmåned og opgjort for selvstændige. Den anden forælders status er opgjort på den første orlovsdag efter barnets fødsel. Den anden forælders status kan potentielt have ændret sig efter opførelsestidspunktet. Seneste periode er april 2023.

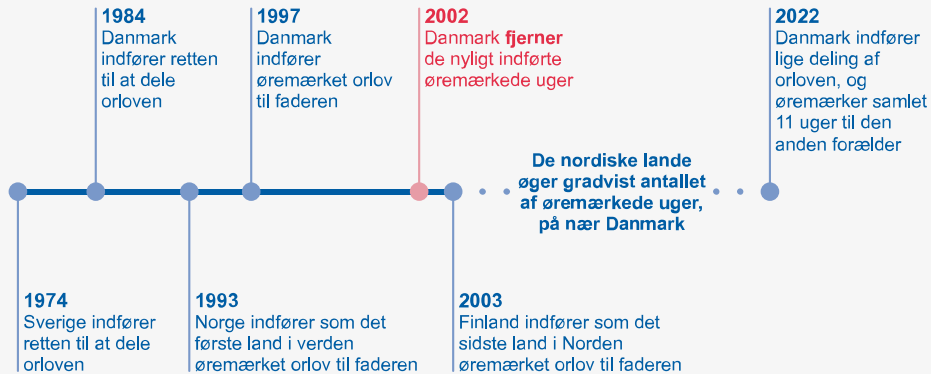
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger på baggrund af data fra ATP.

5.4. Orlov i de nordiske lande

Nordiske lande bliver generelt betragtet som foregangslande, når det kommer til ligestilling på barsel og orlovsområdet. Mulighederne for deling af orlov ved forældreskab har udviklet sig betydeligt over de seneste 50 år, siden Sverige i 1974 som det første land i Norden og i verden indførte muligheden for at dele orloven mellem forældrene. I løbet af de 10 efterfølgende år indførte alle nordiske lande muligheden for at dele orloven mellem forældrene, *jf. boks 5.4*. På trods af, at det har været muligt for forældrene at dele orloven siden midten af 80'erne, var det først efter landene begyndte at introducere øremærkede uger, at den anden forælder for alvor begyndte at holde mere orlov.

Boks 5.4

Tidslinje over de første store regelændringer på orlovsområdet i Norden



I 1993 var Norge det første land i Norden til at øremærke uger til den anden forælder. Der blev øremærket fire uger, og det betød, at andelen af fædre, der holdt orlov med barnet steg fra 4 pct. til 70 pct. Sverige fulgte Norges eksempel og indførte én måneds øremærket orlov til hver forælder i 1995. Først i 2003 indførte Finland to ugers øremærket orlov til den anden forælder. Island blev førende inden for ligestilling af orloven i 2000, da det blev besluttet at øremærke tre måneder af orloven til hver forælder samt tre måneder til deling. Orloven blev indført gradvist fra 2001 og var fuldt indfaset i 2003.

Danmark indførte kort efter Sverige og Norge øremærkede orlovsuger til den anden forælder. I 2002 blev reglerne ændret, og de øremærkede uger fjernet. Siden da har den anden forælder haft ret til to ugers orlov efter barnets fødsel, indtil reglerne blev ændret i 2022. I de fleste nordiske lande er den øremærkede orlov til den anden forælder blevet gradvist forlænget, siden muligheden første gang blev introduceret. Danmark er det eneste land i Norden, hvor man fra 2002 til reglerne blev ændret i sommeren 2022, holdt fast i muligheden for at dele hovedparten af orloven, mens øremærkningen til den anden forælder kun udgjorde to uger efter barnets fødsel.

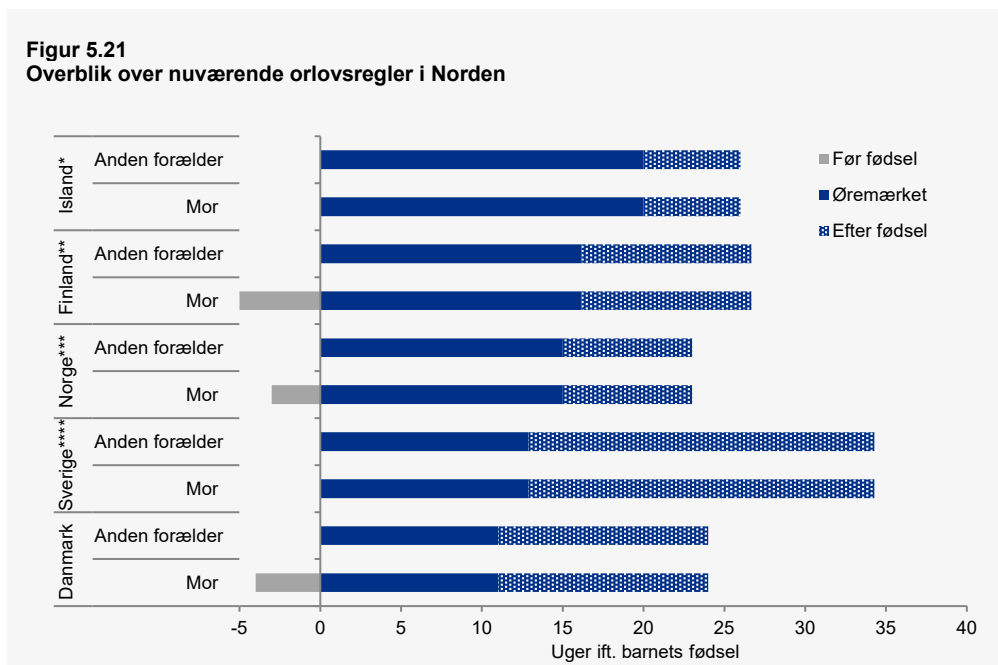
Anm.: Historisk regelændringer vedr. orlov i Norden har ikke altid både omfattet fædre og medmødre. Medmoderskab blev fx først indført i Danmark i 2013. Af hensyn til at holde det simpelt omtales fædre og medmødre som den anden forælder gennem hele kapitlet.

Kilde: Nordic Council and Ministers - State of Nordic Fathers (2019), Ingólfur V. Gíslason and Guðný Björk Eydal – Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries, 2011.

Sverige ligger i toppen, når man ser på længden af de nuværende regler for den samlede orlov. Begge forældre har ret til knap 35 ugers orlov med overførelsesindkomst efter barnets fødsel, heraf er 13 uger øremærket til hver forælder, mens de resterende kan overdrages til den anden forælder, *jf. figur 5.21*. Norge er det land i Norden med den korteste orlovsperiode på 23 uger til hver forælder. Dog udgør de øremærkede uger for begge forældre 15 uger hver, hvilket er et højere niveau end i Sverige og Danmark.

Island har den længste øremærkede orlovsperiode på 20 uger til hver forælder, efterfulgt af Finland, der har øremærket lidt over 16 uger til hver forælder. Danmark indtager sidstepladsen over øremærkede uger med de nye regler, der giver hver forælder 11 uger.

Figur 5.21
Overblik over nuværende orlovsregler i Norden



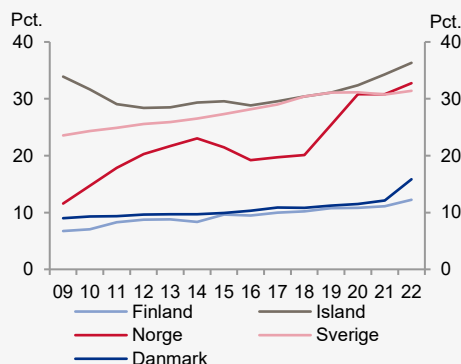
Anm.: *Orloven i Island kan begynde en måned før fødsel for begge forældre. Vælges dette, trækkes orloven fra deres 26 uger. Forældrene har hver ret til ydelser i seks måneder på 80 pct. af lønnen, dog med et loft på 600.000 ISK pr. måned. **Orloven i Finland kan for mor begynde 14-30 arbejdsdage før terminsdagen. I de første 16 orlovsdage udbetales på en forhøjet sats på 90 pct. af lønnen. Derefter udgør forældreydelsen maksimalt 70 pct. af lønnen. *** Norge kompenserer med 100 pct. af indkomsten, dog med et loft på 711.720 NOK. Orloven kan forlænges med 10 uger, hvis forældrene vælger kun at få 80 pct. af lønnen udbetalt. **** Orloven i Sverige kan for mor begynde 7 uger før fødsel. Vælges dette, trækkes disse uger fra orloven efter fødsel. Sverige kompenserer med 80 pct. af lønnen eller grundniveau (250 SEK om dagen) i 390 dage og på laveste niveau (180 SEK om dagen) i 90 dage.

Kilde: BEU Almdel endeligt svar på spørgsmål 135 Bilag Sammenligningsskema bilag til svar på BEU alm del spm 135pdf (ft.dk).

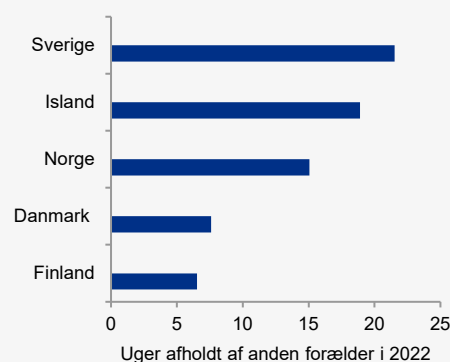
Islandske forældre deler orloven mest ligeligt, men svenske forældre afholder flere uger

Ser man på udviklingen i den anden forælders andel af den samlede orlov i de seneste knap 15 år, er der fortsat stor variation de nordiske lande imellem. De islandske forældrepar har siden 2009 fordelt orloven mest ligeligt, da den anden forælder har taget mellem 28 og 36 pct. af den samlede orlov, *jf. figur 5.22*. Islands topplacering af den anden forælders andel af den samlede orlov skal ses i sammenhæng med, at Island også har det højeste antal øremærkede uger til begge forældre (20 uger til hver), *jf. figur 5.21*.

Figur 5.22
Den anden forælder holder den største andel af den samlede orlov i Island...



Figur 5.23
... målt i uger svarer det til, at den anden forælder holder den længste orlov i Sverige



Anm.: Figur 5.22 viser den anden forælders andel af orloven, målt som antal dage med forældreorlov på grund af graviditet, børneorlov, adoption efter køn af modtagere (mor eller far) for et givet år. Kun personer, der modtager overførselsindkomst i forbindelse med orlov, tælles med. Norges udsving i den anden forælders andel af den samlede barsel kan forklares med, at Norge reducerede længden på den øremærkede orlov for fædre i 2014 og forhøjede den igen i 2018. Figur 5.23 viser andelen i 2022 i figur 5.22, omregnet til antal uger ud fra reglerne for den samlede orlovs længde i 2024. Figuren afspejler altså ikke det faktiske antal afholdte orlovsuger for den anden forælder i 2024.

Kilde: Nordic Statistics, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Sverige ligger ligeledes højt i forhold til den anden forælders andel af den samlede orlov. Det er på trods af, at længden på de øremærkede uger ligger i den lave ende sammenlignet med de andre nordiske lande. Det hænger formentlig sammen med, at Sverige har en betydeligt længere samlet orlovsperiode på overførselsindkomst på knap 16 måneder. Sammenholdt med, hvor meget orlov den anden forælder afholder, svarer det til, at den anden forælder i Sverige tager omkring 22 uger på overførselsindkomst, *jf. figur 5.23*. Til sammenligning afholder den anden forælder i Danmark omkring 8 uger.¹⁷

Norge har haft den største udvikling, hvad angår andelen af orloven, der tages af den anden forælder. Siden 2009 er de norske forældrepar gået fra en fordeling på 12 pct. af den samlede orlov til den anden forælder til 34 pct. Finske og danske forældrepar indtager derimod bundplaceringen over mest ligelig fordeling af orloven med en andel på ca. 10 pct. i hele perioden.

¹⁷ Orlovs længden stemmer ikke med den faktiske orlovs længde, der beregnes i starten af kapitlet. Det skyldes, at der i denne beregning ikke er taget højde for effekten af regelændringerne i 2022. Derfor kan den faktisk afholdte orlovs længde for den anden forælder afvige fra det rapporterede i figur 5.23.

Erfaringer med øremærket orlov i de nordiske lande

Selv efter de nye orlovsregler er Danmark det nordiske land med færrest øremærkede uger til den anden forælder. Kigger man på erfaringerne fra de øvrige lande i Norden, viser studier, at øremærkninger har haft positiv effekt i forhold til ligestilling i orlov, på arbejdsmarkedet og i hjemmet.

Generelt er der i litteraturen konsensus om, at øremærkning af orlov til fædre både har effekt på, hvor meget orlov fædre afholder og derudover får et stigende antal fædre til at holde orlov (Avdic & Karimi, 2018; Ekberg m.fl., 2013). Fædres større brug af orloven giver forældrene mere lige forudsætninger for at kunne kombinere familieliv med at avancere på arbejdsmarkedet. OECD vurderer, at øremærket orlov både har været en vigtig drivkraft bag de fremskridt, som Norden har oplevet, og noget, der fortsat er behov for, for at udligne de resterende kønsforskelle på arbejdsmarkedet (OECD, 2018).

Det er endvidere påvist, at en stigende brug af orlov blandt fædre både kan have en positiv virkning på tilknytningen til barnet og ligestilling i hjemmet. Eksempelvis kan farens øgede samvær med barnet medvirke til, at faren bliver mere tilbøjelig til at tage del i børnepasningen og arbejdet i hjemmet (Kotsadam & Finseraas, 2011, Marshall & Rieck, 2012). Blandt andet er der påvist en sammenhæng mellem fædres orlovs længde og bidrag til husholdningen. Fædre, der har taget en længere orlov på mere end 2 måneder, tog også en større del af ansvaret derhjemme og bidrog mere til både børnepasning og andre huslige pligter, selv efter orloven var afsluttet (Nordic Council of Ministers, 2019).

En mere ligelig fordeling af børnepasning kan samtidig medvirke til, at forældre er mere tilfredse med deres parhold (Nordic Council of Ministers, 2019). Man kan også se tendens til, at forældre har lavere tilbøjelighed til at gå fra hinanden, når faren afholder øremærket orlov (Olafsson & Steingrimsdottir, 2020). Effekten varer ved gennem de første 15 år efter barnets fødsel, og effekten er størst blandt par, hvor moren har et højere eller et tilsvarende uddannelsesnivea som faren.

En af de store bekymringer ved at indføre øremærkede uger til den anden forælder er, at det går ud over barnet, hvis den anden forælder ikke holder alle de øremærkede uger, og barnet derfor kommer i institution i for tidlig en alder. Erfaringer fra Norge viser dog, at fædre i høj grad holder den orlov, der er øremærket til dem, og når der sker ændringer i længden af øremærkningen, ændrer adfærden sig tilsvarende blandt fædre.¹⁸

Dog viser udviklingen i Norge også, at der har været en stigende tendens til at mødre forlænger orloven ulønnet, men at udviklingen kun til dels er en konsekvens af de øremærkede uger. Kompensationsgraden i Norge afhænger nemlig af længden af orloven,

¹⁸ "Fædre mer fornøyd enn mødre – syn og bruk av foreldrepengeordningen" – NAV-rapport nr. 2-2022, Arbeids- og velferdsetaten.

hvorfor der kan være et økonomisk incitament for forældre til at tage den kortere orlovsperiode med 100 pct. lønkomensation, og herefter supplere med ulønnede uger.¹⁹

¹⁹ "Fornuft og følelser – En studie av mors og fars uttak av foreldrepenger" – NAV-rapport nr. 2-2019, Arbeids- og velferdsetaten.

Bilagstabeller



6. Bilag

B.1	Udvikling i lønmodtagerfrekvensen i pct.-point-ændring fra 1. kvrt. 2023 til 1. kvrt. 2024 (ikke-sæsonkorrigerede tal) fordelt på bopælskommune	92
B.2	Udvikling i ledighedsprocent i pct.-point-ændring fra 2. kvrt. 2023 til 2. kvrt. 2024 (sæsonkorrigerede tal) fordelt på bopælskommune	93
B.3	Andelen af personer i fleksjob i den arbejdsdygtige alder (16-66 år) i 2023 fordelt på kommuner	94
B.4	Andel lønmodtagere med udenlandsk statsborgerskab fordelt på kommune i 2. kvartal 2024	95
B.5	Udvikling i andel af lønmodtagere med udenlandsk statsborgerskab fra 2. kvartal 2008 til 2. kvartal 2024 fordelt på kommuner	96
B.6	Estimeret effekt på arbejdstid for mødre	97
B.7	Estimeret effekt på arbejdstid for den anden forælder	97
B.8	Estimeret effekt på timeløn for mødre	97
B.9	Estimeret effekt på timeløn for den anden forælder	97
B.10	Estimeret effekt på andelen af mødre på deltid	98
B.11	Estimeret effekt på andelen af anden forælder der arbejder deltid	98
B.12	Estimeret effekt på andel i offentlig sektor for mødre	98
B.13	Estimeret effekt på andel i offentlig sektor for den anden forælder	98
B.14	Anvendt litteratur i temakapitlet om øremærket barsel	99

Tabel B.1
Udvikling i lønmodtagerfrekvensen i pct.-point-ændring fra 1. kv. 2023 til 1. kv. 2024
(ikke-sæsonkorrigerede tal) fordelt på bopælskommune

Kommune	Ændring i pct.-point	Kommune	Ændring i pct.-point	Kommune	Ændring i pct.-point
Albertslund	0,37	Holbæk	0,74	Rudersdal	-0,14
Allerød	0,21	Holstebro	0,03	Rødovre	0,32
Assens	-0,16	Horsens	0,36	Samsø	0,70
Ballerup	0,05	Hvidovre	0,52	Silkeborg	0,34
Billund	-0,11	Høje-Taastrup	0,25	Skanderborg	0,41
Bornholm	0,61	Hørsholm	0,39	Skive	0,34
Brøndby	0,64	Ikast-Brande	-0,51	Slagelse	0,36
Brønderslev	0,06	Ishøj	-0,06	Solrød	-0,05
Dragør	-0,02	Jammerbugt	0,11	Sorø	0,34
Egedal	0,27	Kalundborg	0,78	Stevns	0,23
Esbjerg	0,32	Kerteminde	-0,01	Struer	-0,03
Fanø	1,49	Kolding	0,06	Svendborg	0,51
Favrskov	-0,04	København	0,31	Syddjurs	0,18
Faxe kommune	-0,08	Køge	0,70	Sønderborg	-0,62
Fredensborg	0,51	Langeland	0,28	Thisted	-0,28
Fredericia	-0,19	Lejre	0,92	Tønder	0,06
Frederiksberg	0,14	Lemvig	-0,07	Tårnby	0,52
Frederikshavn	-0,17	Lolland	0,67	Vallensbæk	0,20
Frederikssund	0,18	Lyngby-Taarbæk	0,39	Varde	0,25
Furesø	-0,30	Læsø	2,56	Vejen	-0,17
Faaborg-Midtfyn	0,12	Mariagerfjord	0,44	Vejle	0,12
Gentofte	0,16	Middelfart	0,05	Vesthimmerlands	0,15
Gladsaxe	-0,02	Morsø	-0,33	Viborg	0,02
Glostrup	0,72	Norddjurs	0,22	Vordingborg	0,84
Greve	0,18	Nordfyn	0,15	Ærø	0,59
Gribskov	0,47	Nyborg	-0,30	Aabenraa	0,08
Guldborgsund	0,67	Næstved	0,21	Aalborg	0,66
Haderslev	0,35	Odder	0,09	Aarhus	0,32
Halsnæs	-0,01	Odense	0,29		
Hedensted	0,13	Odsherred	-0,20		
Helsingør	0,12	Randers	-0,05		
Herlev	0,75	Rebild	0,40		
Herning	-0,55	Ringkøbing-Skjern	0,28		
Hillerød	0,40	Ringsted	-0,15		
Hjørring	0,55	Roskilde	0,49		

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Tabel B.2
Udvikling i ledighedsprocent i pct.-point-ændring fra 2. kv. 2023 til 2. kv. 2024
(sænonkorrigerede tal) fordelt på bopælskommune

Kommune	Ændring i pct.-point	Kommune	Ændring i pct.-point	Kommune	Ændring i pct.-point
Albertslund	-0,03	Holbæk	-0,03	Rudersdal	0,10
Allerød	0,13	Holstebro	0,17	Rødovre	0,20
Assens	0,00	Horsens	0,07	Samsø	-0,20
Ballerup	0,10	Hvidovre	0,00	Silkeborg	0,30
Billund	0,00	Høje-Taastrup	0,23	Skanderborg	-0,03
Bornholm	0,33	Hørsholm	0,10	Skive	0,23
Brøndby	0,07	Ikast-Brande	0,30	Slagelse	0,00
Brønderslev	0,00	Ishøj	-0,03	Solrød	0,00
Dragør	-0,03	Jammerbugt	0,00	Sorø	-0,30
Egedal	0,00	Kalundborg	-0,23	Stevns	-0,23
Esbjerg	-0,03	Kerteminde	0,53	Struer	-0,23
Fanø	-0,97	Kolding	0,20	Svendborg	0,00
Favrskov	0,33	København	0,20	Syddjurs	0,10
Faxe kommune	-0,13	Køge	0,10	Sønderborg	0,13
Fredensborg	0,27	Langeland	0,30	Thisted	0,60
Fredericia	0,23	Lejre	0,03	Tønder	-0,10
Frederiksberg	0,23	Lemvig	-0,03	Tårnby	0,10
Frederikshavn	0,30	Lolland	-0,03	Vallensbæk	0,27
Frederikssund	0,13	Lyngby-Taarbæk	0,10	Varde	0,27
Furesø	0,33	Læsø	-0,10	Vejen	-0,17
Faaborg-Midtfyn	0,27	Mariagerfjord	0,03	Vejle	0,23
Gentofte	0,20	Middelfart	0,20	Vesthimmerlands	0,13
Gladsaxe	0,03	Morsø	0,03	Viborg	0,13
Glostrup	-0,10	Norddjurs	0,20	Vordingborg	-0,17
Greve	0,00	Nordfyn	0,27	Ærø	-0,13
Gribskov	-0,10	Nyborg	0,27	Aabenraa	0,37
Guldborgsund	0,17	Næstved	0,10	Aalborg	-0,10
Haderslev	0,17	Odder	0,43	Aarhus	0,30
Halsnæs	0,07	Odense	0,43		
Hedensted	-0,03	Odsherred	-0,03		
Helsingør	0,03	Randers	0,00		
Herlev	0,37	Rebild	-0,17		
Herning	0,20	Ringkøbing-Skjern	0,30		
Hillerød	0,27	Ringsted	0,27		
Hjørring	-0,03	Roskilde	-0,03		

Anm.: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Tabel B.3
Andelen af personer i fleksjob i den arbejdsdygtige alder (16-66 år) i 2023 fordelt på kommuner

Kommune	Andel i pct.	Kommune	Andel i pct.	Kommune	Andel i pct.
Albertslund	2,7	Holbæk	3,2	Rudersdal	1,6
Allerød	2,0	Holstebro	3,9	Rødovre	2,0
Assens	4,0	Horsens	4,3	Samsø	6,5
Ballerup	2,3	Hvidovre	2,2	Silkeborg	3,8
Billund	4,2	Høje-Taastrup	2,1	Skanderborg	3,5
Bornholm	5,0	Hørsholm	1,7	Skive	4,3
Brøndby	2,0	Ikast-Brande	4,0	Slagelse	2,8
Brønderslev	3,7	Ishøj	2,2	Solrød	1,9
Dragør	1,7	Jammerbugt	4,2	Sorø	3,3
Egedal	1,9	Kalundborg	3,4	Stevns	3,4
Esbjerg	3,5	Kerteminde	4,2	Struer	4,0
Fanø	3,1	Kolding	3,5	Svendborg	2,9
Favrskov	3,4	København	0,9	Syddjurs	3,8
Faxe kommune	3,7	Køge	2,7	Sønderborg	4,2
Fredensborg	1,5	Langeland	6,0	Thisted	4,5
Fredericia	3,1	Lejre	2,7	Tønder	4,1
Frederiksberg	0,9	Lemvig	4,9	Tårnby	2,5
Frederikshavn	4,1	Lolland	4,1	Vallensbæk	1,7
Frederikssund	2,3	Lyngby-Taarbæk	1,2	Varde	3,9
Furesø	1,9	Læsø	3,9	Vejen	3,6
Faaborg-Midtfyn	4,0	Mariagerfjord	3,5	Vejle	2,9
Gentofte	1,1	Middelfart	3,5	Vesthimmerlands	3,5
Gladsaxe	1,6	Morsø	5,4	Viborg	3,9
Glostrup	2,3	Norddjurs	4,2	Vordingborg	3,0
Greve	2,5	Nordfyn	3,5	Ærø	3,9
Gribskov	2,4	Nyborg	3,9	Aabenraa	4,5
Guldborgsund	3,5	Næstved	3,0	Aalborg	2,5
Haderslev	4,7	Odder	4,3	Aarhus	2,8
Halsnæs	3,4	Odense	2,6		
Hedensted	4,4	Odsherred	4,3		
Helsingør	2,0	Randers	3,9		
Herlev	2,3	Rebild	3,2		
Herning	3,8	Ringkøbing-Skjern	4,6		
Hillerød	2,1	Ringsted	2,3		
Hjørring	4,7	Roskilde	1,9		

Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Tabel B.4
Andel lønmodtagere med udenlandsk statsborgerskab fordelt på kommune i 2. kvartal 2024

Kommune	Andel i pct.	Kommune	Andel i pct.	Kommune	Andel i pct.
Albertslund	37,5	Holbæk	7,6	Rudersdal	15,8
Allerød	14,9	Holstebro	10,4	Rødovre	16,4
Assens	13,8	Horsens	17,7	Samsø	17,2
Ballerup	35,3	Hvidovre	26,1	Silkeborg	7,0
Billund	32,5	Høje-Taastrup	31,0	Skanderborg	7,9
Bornholm	10,6	Hørsholm	16,5	Skive	8,7
Brøndby	29,8	Ikast-Brande	18,3	Slagelse	8,5
Brønderslev	5,4	Ishøj	20,8	Solrød	6,8
Dragør	8,9	Jammerbugt	10,1	Sorø	7,7
Egedal	7,1	Kalundborg	15,7	Stevns	6,5
Esbjerg	15,2	Kerteminde	19,3	Struer	8,4
Fanø	14,1	Kolding	14,1	Svendborg	6,9
Favrskov	7,5	København	28,5	Syddjurs	6,5
Faxe kommune	7,7	Køge	15,3	Sønderborg	17,4
Fredensborg	10,9	Langeland	11,7	Thisted	10,9
Fredericia	13,9	Lejre	6,7	Tønder	18,4
Frederiksberg	14,6	Lemvig	12,7	Tårnby	30,9
Frederikshavn	13,2	Lolland	33,7	Vallensbæk	11,0
Frederikssund	8,1	Lyngby-Taarbæk	30,9	Varde	12,4
Furesø	11,2	Læsø	6,5	Vejen	14,2
Faaborg-Midtfyn	7,6	Mariagerfjord	11,2	Vejle	14,2
Gentofte	25,8	Midelfart	9,9	Vesthimmerlands	13,2
Gladsaxe	43,7	Morsø	7,3	Viborg	9,3
Glostrup	28,1	Norddjurs	11,3	Vordingborg	9,9
Greve	14,4	Nordfyn	9,6	Ærø	13,2
Gribskov	7,9	Nyborg	6,1	Aabenraa	20,8
Guldborgsund	8,3	Næstved	10,4	Aalborg	10,2
Haderslev	11,7	Odder	8,1	Aarhus	13,6
Halsnæs	11,4	Odense	12,2		
Hedensted	12,2	Odsherred	8,2		
Helsingør	13,2	Randers	9,8		
Herlev	37,5	Rebild	7,4		
Herning	12,4	Ringkøbing-Skjern	27,5		
Hillerød	20,0	Ringsted	14,1		
Hjørring	11,4	Roskilde	12,6		

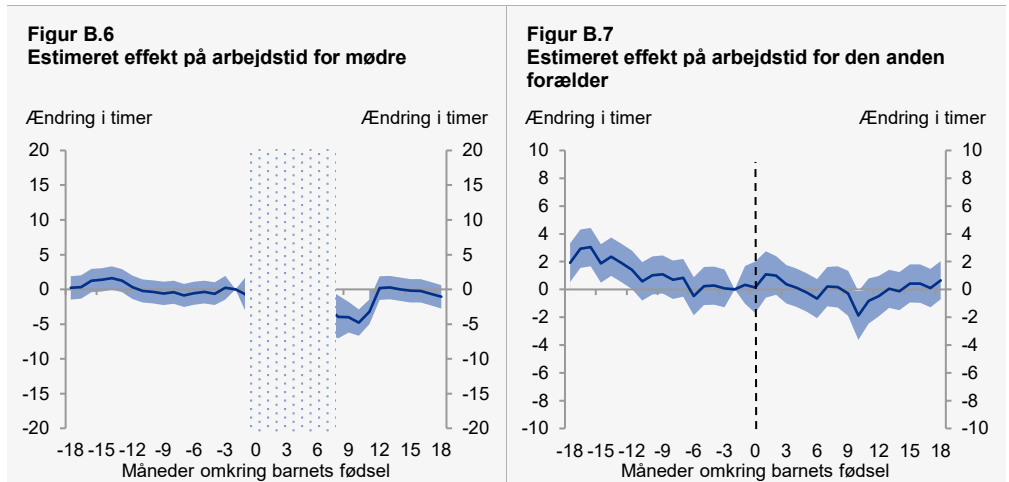
Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Tabel B.5

Udvikling i andel af lønmodtagere med udenlandsk statsborgerskab fra 2. kvartal 2008 til 2. kvartal 2024 fordelt på kommuner

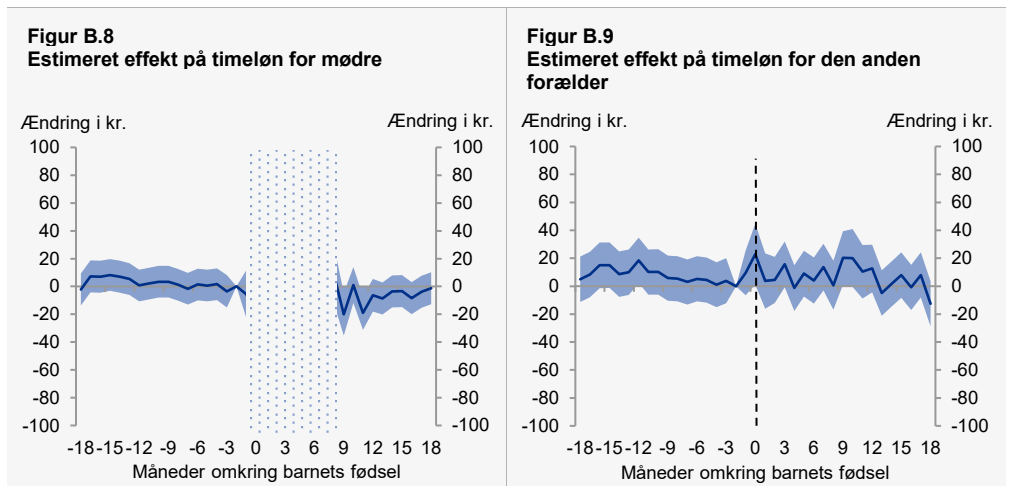
Kommune	Ændring i pct.-point	Kommune	Ændring i pct.-point	Kommune	Ændring i pct.-point
Albertslund	23,7	Holbæk	3,8	Rudersdal	6,7
Allerød	5,0	Holstebro	5,5	Rødovre	8,8
Assens	9,3	Horsens	10,4	Samsø	-12,7
Ballerup	22,6	Hvidovre	15,0	Silkeborg	3,5
Billund	25,4	Høje-Taastrup	17,6	Skanderborg	4,3
Bornholm	7,4	Hørsholm	9,6	Skive	5,2
Brøndby	15,6	Ikast-Brande	12,5	Slagelse	4,2
Brønderslev	2,7	Ishøj	11,9	Solrød	4,0
Dragør	4,9	Jammerbugt	7,4	Sorø	5,1
Egedal	3,2	Kalundborg	13,2	Stevns	3,6
Esbjerg	8,6	Kerteminde	11,8	Struer	3,0
Fanø	8,4	Kolding	6,5	Svendborg	2,9
Favrskov	4,1	København	14,0	Syddjurs	3,5
Faxe kommune	5,2	Køge	10,7	Sønderborg	6,8
Fredensborg	5,1	Langeland	7,9	Thisted	5,3
Fredericia	8,9	Lejre	3,5	Tønder	9,2
Frederiksberg	4,7	Lemvig	8,7	Tårnby	8,4
Frederikshavn	9,1	Lolland	29,5	Vallensbæk	8,1
Frederikssund	4,4	Lyngby-Taarbæk	18,3	Varde	7,7
Furesø	4,5	Læsø	3,5	Vejen	7,1
Faaborg-Midtfyn	2,2	Mariagerfjord	7,6	Vejle	6,5
Gentofte	12,9	Middelfart	5,7	Vesthimmerlands	6,7
Gladsaxe	32,0	Morsø	2,9	Viborg	4,9
Glostrup	12,8	Norddjurs	7,9	Vordingborg	6,4
Greve	7,7	Nordfyn	5,6	Ærø	8,5
Gribskov	4,1	Nyborg	0,1	Aabenraa	7,5
Guldborgsund	4,4	Næstved	6,9	Aalborg	5,5
Haderslev	3,5	Odder	5,0	Aarhus	7,0
Halsnæs	7,1	Odense	4,8		
Hedensted	5,4	Odsherred	4,1		
Helsingør	4,8	Randers	6,3		
Herlev	25,1	Rebild	1,8		
Herning	6,6	Ringkøbing-Skjern	21,1		
Hillerød	12,1	Ringsted	8,2		
Hjørring	8,2	Roskilde	6,1		

Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.



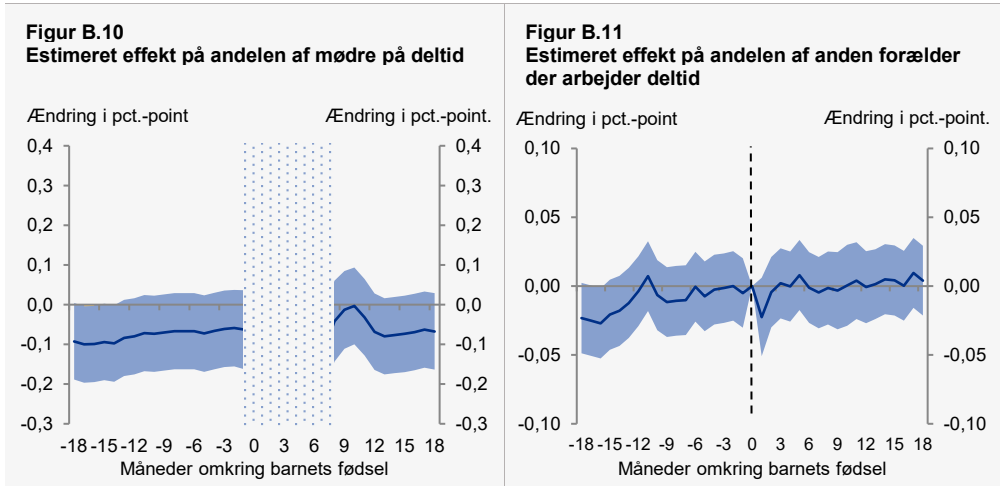
Anm.: Figur B.6 og B.7 viser den estimerede effekt på hhv. mødre og den anden forælders arbejdstid. Der er for få observationer for mødre i perioden én måned før til otte måneder efter barnets fødsel, hvorfor denne periode er blokeret i figuren.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.



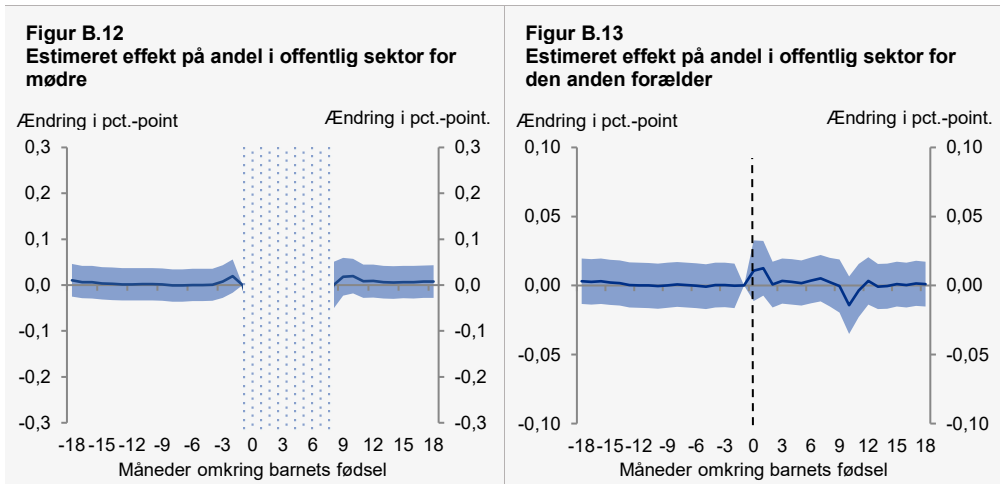
Anm.: Figur B.8 og B.9 viser den estimerede effekt på hhv. mødre og den anden forælders timeløn. Der er for få observationer for mødre i perioden én måned før til otte måneder efter barnets fødsel, hvorfor denne periode er blokeret i figuren.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.



Anm.: Figur B.10 og B.11 viser den estimerede effekt på andelen af hhv. mødre og den anden forlælder der arbejder deltid. Deltid er her defineret som mindre end 37 timers arbejde om ugen. Der er for få observationer for mødre i perioden én måned før til otte måneder efter barnets fødsel, hvorfor denne periode er blokeret i figuren.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.



Anm.: Figur B.12 og B.13 viser den estimerede effekt på andelen af hhv. mødre og den anden forlælder der arbejder i den offentlige sektor. Der er for få observationer for mødre i perioden én måned før til otte måneder efter barnets fødsel, hvorfor denne periode er blokeret i figuren.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Boks B.14**Anvendt litteratur i temakapitlet om øremærket barsel**

Avdic, D., & Karimi, A. (2018). Modern family? Paternity leave and marital stability. *American Economic Journal: Applied Economics*, 10(4), 283-307.

Kotsadam, A. & H. Finseraas (2012). The State Intervenes in the Battle of the Sexes: Causal Effects of Paternity Leave". *Social Science Research*, 40, s. 1611-1622.

Ekberg, J.R.E. & G. Friebel (2013). Parental Leave – a Policy Evaluation of the Swedish 'Daddy-Month' Reform. *Journal of Public Economics*, 97, s. 131-143.

Olafsson, A., & Steingrimsdottir, H. (2020). How does daddy at home affect marital stability? *The Economic Journal*, 130(629), 1471-1500.

Nordic Council of Ministers (2019). *State of Nordic fathers*.

Andersen, S. H. (2018). Paternity leave and the motherhood penalty: New causal evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1125-1143,

Andresen, M. E., & Nix, E. (2022). What Causes the Child Penalty? Evidence from Adopting and Same Sex Couples with Martin E. Andresen formerly Statistics Norway Discussion Paper 902, *Journal of Labor Economics*, Vol. 40(4).

Kleven, H., Landais, C., & Søggaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209,

Kleven, H., Landais, C., & Leite-Mariante, G. (2023). *National Bureau of Economic Research*. The child penalty atlas (No. w31649).

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K
Tlf.: +45 72 20 50 00
E-mail: bm@bm.dk