



UFAGLÆRTE PÅ ARBEJDSMARKEDET



Juli 2018

UFAGLÆRTE PÅ ARBEJDSMARKEDET 2018

© Dansk Arbejdsgiverforening

Ansvarsh. red. Jørgen Bang-Petersen

Øvrige forfattere: Maja Appel, Maria Schougaard Berntsen,
Rasmus Brygger, Jeppe Funder, Christina Bjørnbak Hallstein,
Maria Bille Høeg

Grafisk produktion: Dansk Arbejdsgiverforening

Udgivet: Juli 2018

ISBN: 978-87-7755-658-6

Indhold



| | |
|--|----|
| Forord | 5 |
| 1. Ufaglærtes tilknytning til arbejdsmarkedet, kompetencer, mobilitet og arbejdsliv | |
| 1.1 Sammenfatning | 7 |
| 1.2 Ufaglærtes erhvervsdeltagelse er høj | 8 |
| 1.3 Ufaglærtes tilknytning til arbejdsmarkedet | 12 |
| 1.4 "Af og til i job" har nyere arbejdserfaring | 15 |
| 1.5 Ufaglærtes kvalifikationer og kompetencer | 20 |
| 1.6 Kompetencer udvikles på jobbet | 22 |
| 1.7 Ufaglærtes mobilitet | 25 |
| 1.8 Ufaglærtes arbejdsliv | 31 |
| 2. Det ufaglærte jobmarked spænder vidt | |
| 2.1 Sammenfatning | 37 |
| 2.2 Hvad er et ufaglært job? | 38 |
| 2.3 Gamle job forsvinder og nye opstår | 43 |
| 2.4 De ufaglærtes arbejdsliv | 45 |
| 2.5 Ufaglærte job har interesse hos alle | 51 |
| 2.6 Stor tilfredshed med ufaglærte job | 58 |
| 2.7 Fremtiden kræver også ufaglært arbejdskraft | 61 |
| 2.8 Automatisering og ny teknologi øger beskæftigelsen | 64 |

Bilag til rapport

| | |
|--|----|
| Bilag 1. Unge under uddannelse | 71 |
| Bilag 2. Uden for det ordinære arbejdsmarked | 73 |
| Bilag 3. Følsomhed i afgrænsningen af analyseperiode | 74 |
| Bilag 4. Mobilitetsanalyser – sådan har vi gjort | 75 |
| Bilag 5. Ufaglærtes karakteristika | 77 |
| Bilag 6. Faglærtes karakteristika | 78 |

| | |
|------------------------|-----------|
| Litteraturliste | 79 |
|------------------------|-----------|

Forord

Hvad er forudsætningerne for et arbejdsliv med en god tilknytning til arbejdsmarkedet? Er det at have taget en formel erhvervskompetencegivende uddannelse? Eller er det et arbejdsliv, hvor man uden formel uddannelse, men med reel kompetence, er i stand til at løse nyttige arbejdsopgaver i virksomhederne.

Måske er der ikke nogen modsætning, men i stedet et behov for i langt højere grad at anerkende den enkeltes erhvervede kompetencer og placering på arbejdsmarkedet i stedet for kun at se på den formelle uddannelse, man i sin tid gennemførte.

Alt for stereotype billeder af de mennesker, som ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse, de såkaldte ufaglærte, giver en opfattelse af et mindre attraktivt arbejdsmarked og er med til at tale både personer og deres job ned.

DA ønsker med denne rapport at give et mere retvisende billede af det ufaglærte arbejdsmarked. Alle de mange dygtige ufaglærte medarbejdere på landets virksomheder fortjener at blive omtalt med større respekt. En anerkendelse, som kan markeres ved at omtale flere af disse mennesker som specialarbejdere.

Rigtig mange af de, som er uden formel uddannelse, har en solid tilknytning til arbejdsmarkedet og er tilfredse med deres arbejdsliv. Et fokus på, at flere skal være f.eks. faglærte, bør derfor rettes mod de yngre årgange, som endnu ikke er etableret på arbejdsmarkedet.

Selvfølgelig er der udfordringer. Ligesom for andre grupper på arbejdsmarkedet er der for mange personer, som har enten en ringe eller slet ingen tilknytning til arbejdsmarkedet. Det skal der gøres noget ved, men der er flere svar end blot mere formel uddannelse.

Et klarere billede af det ufaglærte arbejdsmarked betyder, at det politiske fokus kan rettes ind mod de områder, hvor der er problemer at løse.

God læselyst.

1. Ufaglærtes tilknytning til arbejdsmarkedet, kompetencer, mobilitet og arbejdsliv

1.1 Sammenfatning

Stærk tilknytning til arbejdsmarkedet

Langt de fleste ufaglærte klarer sig godt. De er i job, skifter imellem job, er tilfredse med arbejdslivet og har de kompetencer, der skal til for at have en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet. For hovedparten af de ufaglærte vil et papir på kompetencer i form af en formel uddannelse derfor ikke have den store betydning for deres arbejdsliv.

Ufaglærte har ikke et væsentligt anderledes arbejdsliv end andre på arbejdsmarkedet. De har eksempelvis mange ligheder med faglærte. De er lige så tilfredse med arbejdslivet, deres mobilitet på arbejdsmarkedet er lige så høj, og de har kompetencer gennem deres erhvervs erfaring.

Høj erhvervsdeltagelse blandt ufaglærte

Ufaglærte har stærk tilknytning til arbejdsmarkedet. Når unge og personer på varige offentlige ydelser sorteres fra, stiger erhvervsdeltagelsen fra 60 pct. til næsten 82 pct. og ligger derved tættere på personer med formel erhvervskompetencegivende uddannelse.

7 ud af 10 ufaglærte har haft et job nærmest konstant de seneste 5 år. 2 ud af 10 har en løsere tilknytning og 1 ud af 10 har ingen tilknytning til arbejdsmarkedet.

Hurtigt fra ledighed til job

Når ufaglærte bliver ledige, kommer de næsten lige så hurtigt tilbage i beskæftigelse som faglærte og har dermed samme position på arbejdsmarkedet. Efter 1/2 år er hver anden tilbage i beskæftigelse.

Mange ufaglærte har erhvervet sig høje kvalifikationer gennem arbejdslivet. Næsten 2 ud af 3 ufaglærte arbejder i job over deres formelle kvalifikationsniveau, og hver fjerde har et job på højt kvalifikationsniveau. En formel uddannelse er således ikke nødvendigvis afgørende for, hvilket kvalifikationsniveau den enkelte arbejder på.

Høj mobilitet

Ufaglærte har mulighed for at bevæge sig rundt på arbejdsmarkedet. Det viser både antallet af jobskifte og antallet af skift i kvalifikationsniveau. I gennemsnit skifter ufaglærte job 1,1 gange i løbet af 5 år, og hver fjerde jobskifte sker til et højere kvalifikationsniveau. Arbejdsmarkedet er fleksibelt, og ingen behøver at have samme jobfunktion hele livet.

Ikke-vestlige indvandrere og yngre ufaglærte i risikogruppen

Der er særlige udfordringer blandt nogle få grupper af ufaglærte. Ikke-vestlige indvandrere udgør ca. 10 pct. af den samlede gruppe af ufaglærte, men udgør 30 pct. af gruppen af ufaglærte uden beskæftigelse 5 år i træk. Godt 20 pct. af ufaglærte er 30-39 år, men denne aldersgruppe udgør næsten 40 pct. af gruppen af ufaglærte uden beskæftigelse i en periode på 5 år.

1.2 Ufaglærtes erhvervsdeltagelse er høj

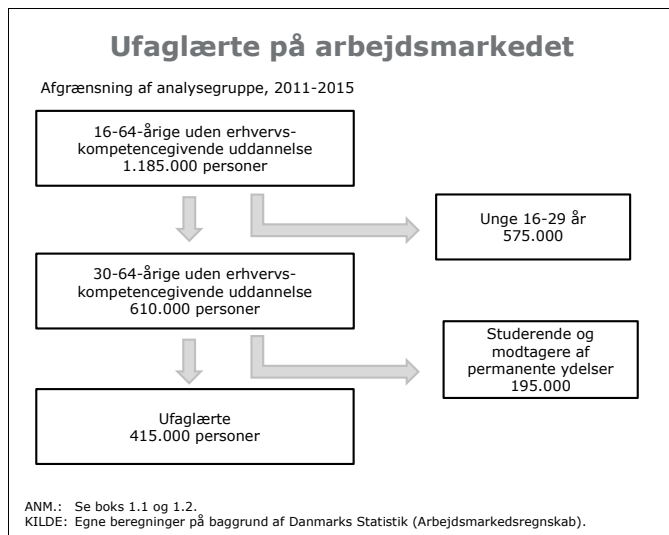
Kompetencer erhverves på jobbet

En formel uddannelse er ikke afgørende for at få et godt arbejdsliv. Langt de fleste ufaglærte klarer sig rigtig godt på arbejdsmarkedet, uden at de har taget en erhvervskompetencegivende uddannelse. Ufaglærtes tætte tilknytning til arbejdsmarkedet viser, at de alligevel har erhvervet de kompetencer, der skal til for at være nogle af arbejdsmarkedets kerнетropper.

Hvem udgør de ufaglærte?

Denne rapport fokuserer på de personer, der bør forstås som ufaglærte. Det vil sige personer uden formel uddannelse, som er tæt på eller er på arbejdsmarkedet, og som ikke står lige overfor at påbegynde en eller er i gang med en erhvervskompetencegivende uddannelse, jf. figur 1.1 og boks 1.1 og 1.2.

Figur 1.1



Ved første øjekast har personer uden erhvervskompetencegivende uddannelse en markant ringere deltagelse på arbejdsmarkedet end andre uddannelsesgrupper. Kun 3 ud af 5 uden erhvervskompetencegivende uddannelse i alderen 16-64 år har en vis tilknytning til arbejdsmarkedet.

Men den gruppe, der reelt er ufaglærte, og som er fokus for denne rapport, har et langt stærkere fodfæste på arbejdsmarkedet, end der ofte bliver hævdet.

Unge og personer på varig ydelse trækker ned

I den umiddelbare opgørelse af personer uden erhvervskompetencegivende uddannelse indgår både unge, hvoraf mange er i gang med eller forventes at tage en uddannelse, og personer med væsentlige handicap og helbredsproblemer på varig offentlig forsørgelse. Disse grupper trækker af logiske årsager arbejdsmarkedstilknytningen ned.

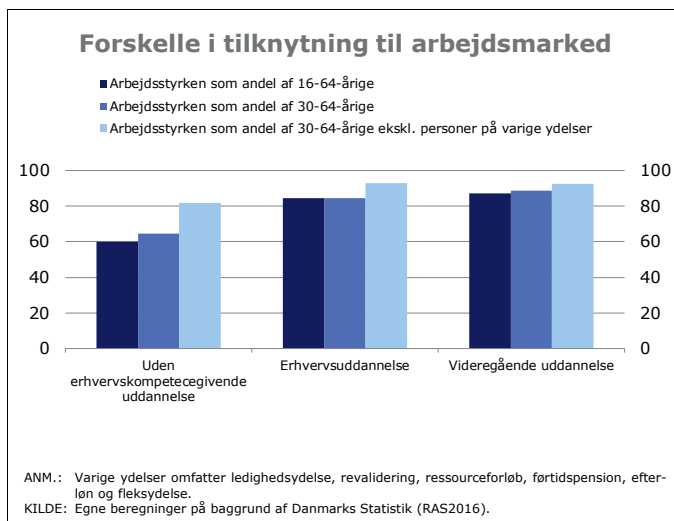
25-30.000 i alderen 30-64 år er udviklingshæmmede, svarende til 4-5 pct. af befolkningen uden erhvervskompetencegivende uddannelse, jf. Statens Institut for Folkesundhed (2014).

Langt færre med et handicap, som har grundskole eller gymnasial uddannelse som uddannelsesbaggrund, er i job sammenlignet med personer uden handicap med den samme uddannelsesbaggrund, jf. SFI (2017).

Stærkere arbejdsmarkedstilknytning

Når unge bliver trukket fra i opgørelsen, stiger arbejdsmarkedsdeltagelsen fra 60 til 64 pct. Og når personer på varig offentlig forsørgelse bliver udeladt, stiger andelen i arbejdsstyrken til 82 pct. Arbejdsmarkedstilknytningen blandt uaglærte er dermed langt stærkere end blandt alle uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, jf. figur 1.2.

Figur 1.2



Forskel i tilknytning til arbejdsmarkedet indsnævres

Ved at se bort fra unge og personer på varig offentlig forsørgelse bliver forskellen i tilknytningen til arbejdsmarkedet indsnævret mellem de forskellige uddannelsesgrupper. Der er som udgangspunkt en forskel på 25 pct.-point i erhvervsdeltagelsen mellem personer uden erhvervskompetencegivende uddannelse og personer med en erhvervsuddannelse. Når

man ser bort fra unge og personer på varig offentlig ydelse, bliver forskellen mellem ufaglærtes og faglærtes erhvervsdeltagelse på 11 pct.-point.

Dermed bliver potentialet for at øge erhvervsdeltagelse ved at tage en erhvervskompetencegivende uddannelse indsnævret.

Begrænset effekt af erhvervskompetencegivende uddannelse

Da hovedparten af ufaglærte i forvejen har en solid tilknytning til arbejdsmarkedet vil en uddannelsesindsats over for denne gruppe, som giver de pågældende en formel kompetencegivende uddannelse, have en begrænset effekt på erhvervsdeltagelsen. Det vil samtidig medføre betydelige udgifter til uddannelsen og et reduceret arbejdsudbud, imens uddannelsen gennemføres.

Ikke overskud af ufaglærte

Frem mod 2025 vil der ikke være flere ufaglærte end arbejdsmarkedet efterspørger, jf. Danmarks Vækstråd (2016). Derfor vil en eventuel øget uddannelsesindsats øge manglen på ufaglærte. Skal beskæftigelsen fastholdes, vil det kræve, at f.eks. flere ufaglærte kommer til Danmark fra udlandet.

Definition af ufaglærte

Ufaglærte på arbejdsmarkedet bør vurderes uafhængigt fra personer under uddannelse og personer, som aldrig har været på, eller som har forladt det ordinære arbejdsmarkedet. Disse grupper medtages ofte i undersøgelser om ufaglærte, men bidrager til et fejlagtigt billede af gruppen, når man i daglig tale har diskussioner om ufaglærte på arbejdsmarkedet. Derfor er unge under 30 år og personer på varig offentlig forsørgelse ikke medtaget i denne rapport.

Mens begge disse to grupper, som er uden kompetencegivende uddannelse, er relevante at analysere i mange andre sammenhænge, vil de forvrænge billedet, når de indgår i vurderingen af tilknytningen til arbejdsmarkedet for ufaglærte. Størstedelen af de unge vil kun stå uden kompetencegivende uddannelse i kort tid. Tilsvarende vil størstedelen af personerne på varig offentlig forsørgelse være permanent uden for arbejdsmarkedet. Mange er sandsynligvis ufaglærte som resultat af deres medfødte helbredsmæssige eller kognitive begrænsninger.

Ud af den samlede befolkning i alderen 16-64 år uden erhvervs-kompetencegivende uddannelse på knap 1,2 mio. mennesker, der har været i landet i perioden 2011-2016, udgør unge under 30 år 575.000 personer. Unge udgør derved godt halvdelen af alle uden kompetencegivende uddannelse. Til sammenligning udgør unge 15 pct. af erhvervsuddannede. Unge er overrepræsenteret blandt ufaglærte, fordi mange fuldfører en kompetencegivende uddannelse, inden de fylder 30 år. Eksempelvis omfatter gruppen af unge både teenagere, som går i folkeskole, og personer i 20'erne, som er i gang med en længerevarende uddannelse, og som står over for at blive bachelor.

Ud af den samlede befolkning uden erhvervskompetencegivende uddannelse på knap 1,2 mio. mennesker udgør personer på varig offentlig forsørgelse 95.000 personer.

Den store andel på varig offentlig ydelse blandt personer uden erhvervskompetencegivende uddannelse hænger bl.a. sammen med, at der i gruppen både indgår personer, som tidligt i livet har fået tilkendt en førtidspension, og personer, som på grund af handicap ikke har kunnet tage en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Tilbage står en gruppe ufaglærte på arbejdsmarkedet på godt 415.000 personer, som hører til på det ordinære arbejdsmarked. Det er den gruppe, som denne rapport fokuserer på, og som bør forstås som ufaglærte. Se bilag 1 for uddybning af afgrænsningen.

1.3 Ufaglærtes tilknytning til arbejdsmarkedet

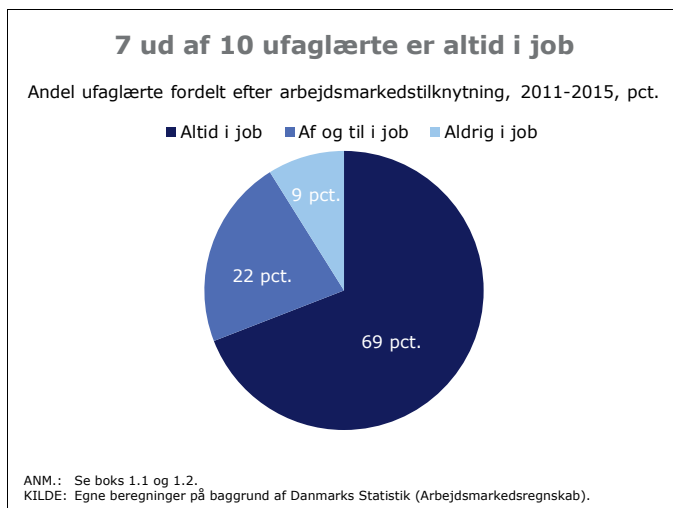
Hovedparten er altid i job

De fleste ufaglærte har en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet. Ca. 7 ud af 10 ufaglærte er "altid i job". De udgør 287.000 personer ud af 415.000 ufaglærte og har i en periode på 5 år i gennemsnit været i ordinær beskæftigelse i 98 pct. af tiden, jf. boks 1.2.

2 ud af 10 havde af og til job

Godt 2 ud af 10 ufaglærte er "af og til i job". De har i gennemsnit ordinær beskæftigelse i omkring halvdelen af 5-årsperioden. En mindre gruppe, "aldrig i job", som udgør hver tiende ufaglærte, har ikke haft et ordinært job de seneste 5 år, jf. figur 1.3.

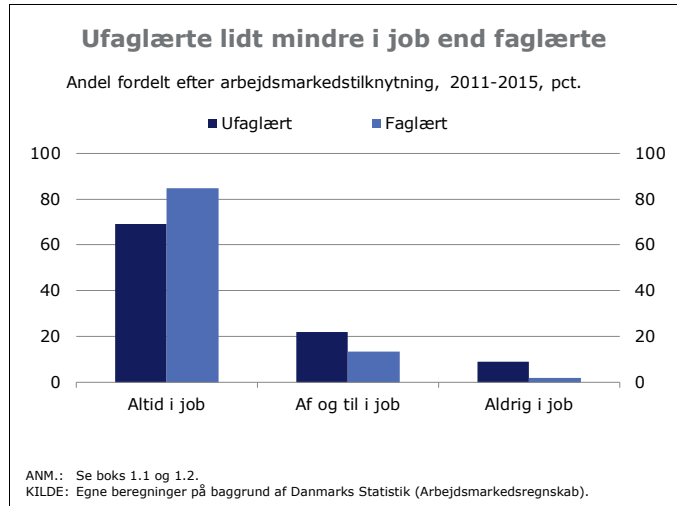
Figur 1.3



Kun få faglærte havde aldrig job

Tilknytningen til arbejdsmarkedet er stærkere blandt faglærte end blandt ufaglærte. 85 pct. af de faglærte hører til blandt "altid i job"-gruppen, hvilket er 16 pct.-point flere end blandt ufaglærte. Det betyder samtidig, at der i sammenligning med ufaglærte er en mindre andel, som af og til er i job, eller som aldrig har job. Blandt faglærte er det kun 2 pct., som i 5-årsperioden ikke havde ordinær beskæftigelse, jf. figur 1.4.

Figur 1.4



130.000 ufaglærte med løserer tilknytning til job

Målt i antal hoveder er gruppen af faglærte med ingen eller med en løserer tilknytning til arbejdsmarkedet dog næsten den samme som blandt ufaglærte. Ca. 115.000 faglærte er aldrig eller af og til i job i perioden, mens det tilsvarende antal ufaglærte er ca. 130.000 personer.

Forskellig tilknytning til job for "af og til i job"

Ufaglærte, som af og til er i job, består både af personer, der kun har været på arbejdsmarkedet en enkelt måned i løbet af den 5-årige periode og af personer, der har været i job i f.eks. 3½ år. Der kan både være tale om få længere perioder væk fra arbejdsmarked eller flere korte ledighedsforløb – f.eks. i forbindelse med jobskifte.

Sådan har vi gjort

Ufaglærte, det vil sige personer, hvis højst fuldførte uddannelse enten er folkeskolen, gymnasial eller adgangsgivende uddannelsesforløb, analyseres som personer, der har været i Danmark samtlige 5 år i perioden 2011-2015 og er mellem 30-64 årige opgjort 1. januar 2016. Derudover er personer, der har ændret højst fuldførte uddannelse i analyseperioden ikke medtaget.

Personer, der i løbet af 2015 har modtaget varig offentlig forsørgelse eller været i gang med en uddannelse, er blevet frasorteret. Varige ydelser dækker over følgende ydelsestyper: ledighedsydelse, revalidering, ressourceforløb, fleksløntilskud, førtidspension, fleksydelse, folkepension, anden pension, fleksjob, skånejob eller efterløn.

Tilknytning til arbejdsmarked er baseret på antallet af dage i beskæftigelse uanset timeantallet i perioden 2011-2015. Beskæftigelse dækker både selvstændige og lønmodtagerbeskæftigelse. Perioder med støttet beskæftigelse, f.eks. løntilskud, tæller ikke med.

Personer, der betegnes som "Altid i job", har været i ordinær beskæftigelse i sammenlagt mindst 80 pct. af perioden det vil sige 4 ud af de 5 år. Personer, der betegnes som "Af og til i job" har været i beskæftigelse under 80 pct. af tiden. Personer, der betegnes som "Aldrig i job", har ikke haft nogen ordinær beskæftigelse i perioden 2011-2015.

Perioder uden beskæftigelse kan være både ledige, selvforsørgede eller personer midlertidigt uden for arbejdsstyrken.

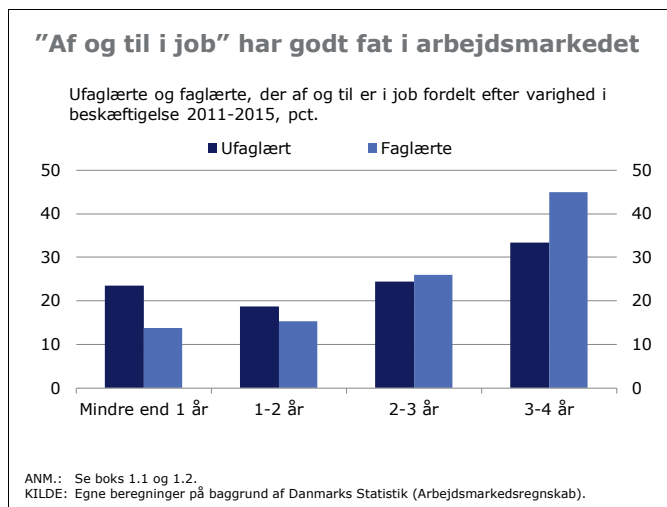
Når ufaglærte sammenlignes med faglærte, er faglærte afgrænset på samme måde.

1.4 "Af og til i job" har nyere arbejds erfaringer

"Af og til i job" har godt fat i arbejdsmarkedet

Hver tredje ufaglært, der af og til er i job, er relativt tæt på arbejdsmarkedet og har sammenlagt været beskæftiget i 3 til 4 år inden for den 5-årige periode. 20.000 ufaglærte i gruppen eller hver fjerde har arbejdet i mindre end 1 år. Det er dermed en mindre gruppe, som har en relativt svag tilknytning til arbejdsmarkedet, jf. figur 1.5.

Figur 1.5

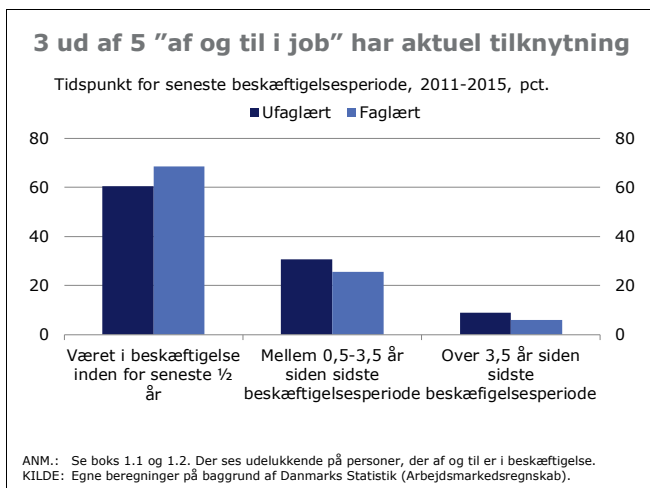


Aktuel arbejds erfaring

De fleste ufaglærte, der af og til har været i job, har en aktuell tilknytning til arbejdsmarkedet.

3 ud af 5 ufaglærte, som af og til er i job, har været i beskæftigelse inden for det seneste halve år. Kun 9 pct. har ikke været i job inden for de seneste 3½ år eller derover. Det svarer til godt 8.000 personer ud af 130.000 ufaglærte, jf. figur 1.6.

Figur 1.6



Lidt flere faglærte havde job

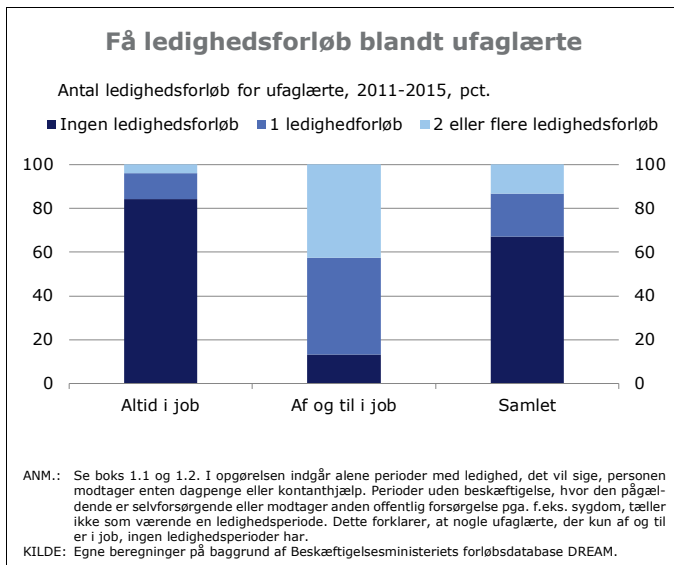
Ufaglærte, der af og til er i job, adskiller sig ikke væsentligt fra faglærte, der af og til er i job. En lidt større andel blandt faglærte, der af og til er i job, har arbejdet inden for det seneste halve år. Omvendt har 6.000 faglærte ikke været i job i de seneste 3½ år eller længere, hvilket kun er 2.000 personer færre end blandt ufaglærte.

Når ufaglærte i en periode ikke er i beskæftigelse, kan det være som følge af ledighed, uddannelse, sygdom, eller selvforsørgelse – nøjagtig som andre grupper på arbejdsmarkedet.

2 ud af 3 har ikke været ledige

Langt de fleste ufaglærte oplever få perioder med ledighed. 2 ud af 3 ufaglærte, der var i beskæftigelse i løbet af perioden 2011-2015, havde ikke et eneste ledighedsforløb. Kun 13 pct. havde 2 eller flere ledighedsforløb af kortere eller længere varighed, jf. figur 1.7.

Figur 1.7

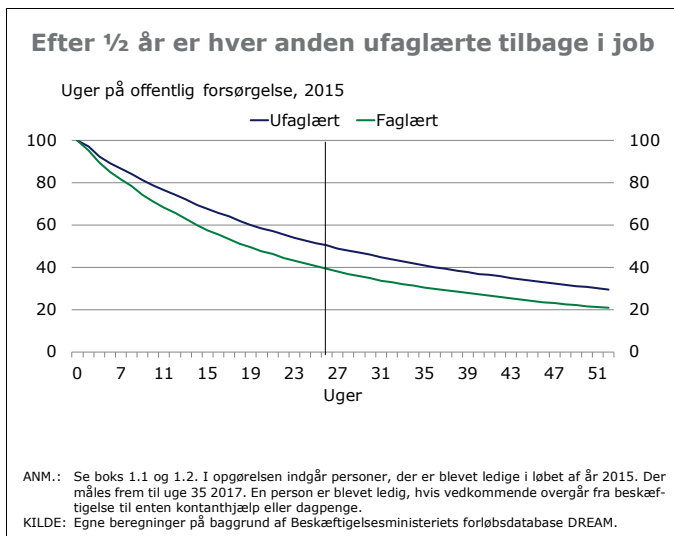


Ufaglærte finder hurtigt nyt job

Når ufaglærte bliver ledige, er det ikke ensbetydende med, at de havner på kanten af arbejdsmarkedet og har svært ved at finde fodfæste igen. Mange finder hurtigt et nyt job.

Blandt ufaglærte, der havde et ledighedsforløb i 2015, var halvdelen tilbage i beskæftigelse efter ½ år. Efter 1 år var knap 30 pct. fortsat ledige, jf. figur 1.8.

Figur 1.8



Faglærte er hurtigst tilbage i job

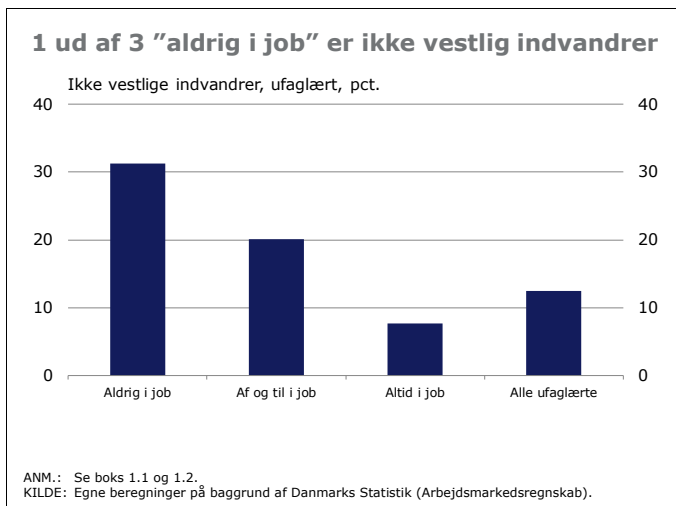
Nogenlunde samme billede tegner sig blandt faglærte, som dog kommer en smule hurtigere tilbage i job end ufaglærte. I gennemsnit er ca. 3 ud af 5 faglærte tilbage i beskæftigelse efter ½ år. Ufaglærtes mulighed for at vende tilbage til arbejdsmarkedet efter ledighed er dermed knap så stor som faglærtes.

9 pct. af ufaglærte svarende til 37.000 personer, har slet ikke været i ordinært arbejde i løbet af den 5-årige periode. De er derfor i risiko for permanent at stå uden for arbejdsmarkedet og f.eks. overgå til førtidspension.

Høj andel ikke-vestlige indvandrere uden job

Der er en markant overrepræsentation af ikke-vestlige indvandrere i gruppen. Omkring hver tiende ufaglærte er ikke-vestlig indvandrer, hvilket omtrent svarer til andelen i befolkningen. Men blandt ufaglærte, som ikke har været i beskæftigelse i løbet af 5 år, er hver tredje ikke-vestlig indvandrer, jf. figur 1.9.

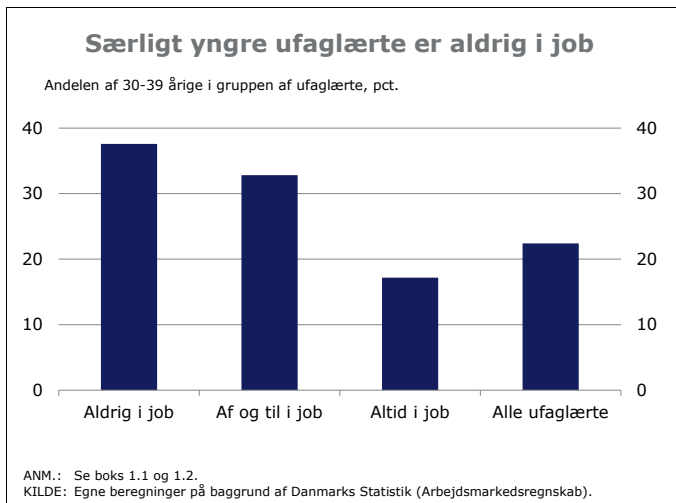
Figur 1.9



De 30-39-årige er løst tilknyttet job

30-39-årige er overrepræsenterede blandt de, der aldrig har været i job. Godt 2 ud af 10 uflaglærte er 30-39 år, mens næsten 4 ud af 10 af uflaglærte uden beskæftigelse i 5 år er i denne aldersgruppe, jf. figur 1.10.

Figur 1.10



1.5 Ufaglærtes kvalifikationer og kompetencer

En lang række vigtige jobfunktioner på det danske arbejdsmarked er ufaglært arbejde, jf. kapitel 2. Det gælder f.eks. job som rengøringsassistent, pakkeriarbejder, stilladsarbejder, jord- og betonarbejder og kasseassistent.

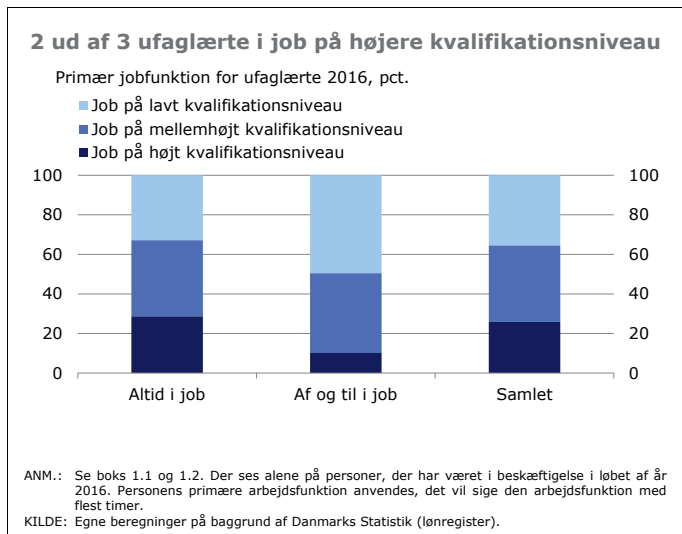
Ufaglærte i lederstillinger

Ufaglærte varetager en stor andel af disse job, men også job på et højere kvalifikationsniveau bliver varetaget af ufaglærte – f.eks. inden for inspektørarbejde eller regnskab. Omkring 10.000 ufaglærte arbejder i lederstillinger.

2 ud af 3 ufaglærte arbejder på højere kvalifikationsniveau

Knap 2 ud af 3 ufaglærte arbejder i job over deres formelle kvalifikationsniveau, og hver fjerde arbejder på højt kvalifikationsniveau. F.eks. inden for undervisning eller ledelse, jf. figur 1.11.

Figur 1.11



Kompetencer erhverves på jobbet

Særligt ufaglærte, der altid er i job, arbejder ofte i stillinger på højt kvalifikationsniveau. De har erhvervet sig kompetencer gennem arbejds erfaring, løbende oplæring, efteruddannelse og samarbejde med kolleger på jobbet, som gør dem i stand til at udføre et job med betydelige krav. I gruppen kan også være personer, som gik i gang med en længerevarende uddannelse, men aldrig fik den formelt afsluttet.

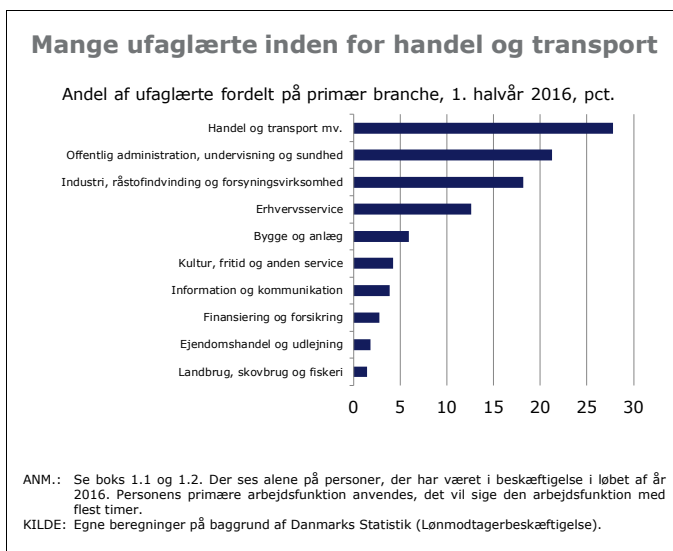
Blandt ufaglærte med en mindre fast tilknytning til arbejdsmarkedet, er en mindre andel ansat i job på højere kvalifikationsniveau. Her arbejder halvdelen på lavt kvalifikationsniveau – f.eks. som chauffør, pakkeriarbejder eller rengøringsassistent.

Mange ufaglærte i servicebranchen

Ligesom ufaglærte er bredt repræsenteret på tværs af arbejdsfunktioner, har de job inden for mange forskellige brancher. Mere end hver fjerde ufaglærte arbejder i handel- og transportbranchen. Det kan være i stillinger som f.eks. kundeservicemedarbejder, lagermedarbejder, sælger eller chauffør.

Også job inden for offentlig administration, industri og erhvervs-service er hyppigt forekommende blandt ufaglærte. Omkring hver femte arbejder inden for offentlig administration m.v., ligesom næsten hver femte arbejder i industrien – f.eks. som ufaglært industrioperatør eller påfyldningsassistent. Lidt mere end hver tiende er ansat inden for erhvervs-service med f.eks. rengøring og gartneriarbejde, jf. figur 1.12.

Figur 1.12



1.6 Kompetencer udvikles på jobbet

Kurser målrettet job

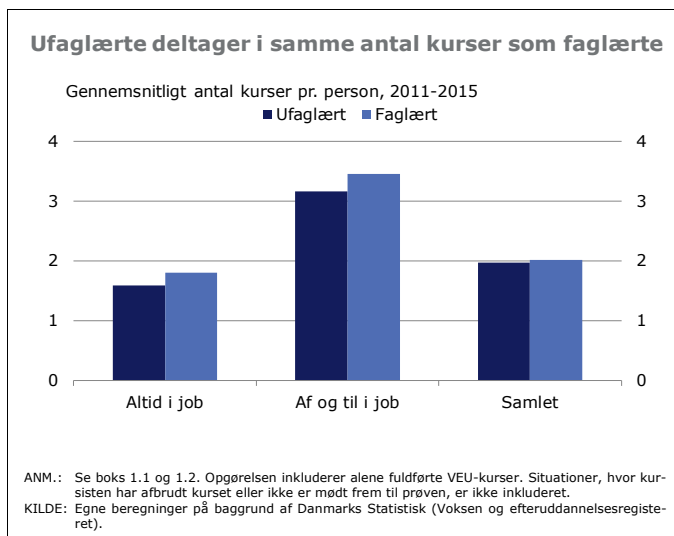
VEU-systemet giver mulighed for at deltage i efteruddannelse, der understøtter, at den enkeltes kompetencer i videst muligt omfang matcher behovene på arbejdsmarkedet. Det kan være opkvalificering gennem en arbejdsmarkedsuddannelse – f.eks. et AMU-kursus i svejseteknik, i stilladsarbejde eller certificering som truckfører eller til buskørsel.

Offentlige VEU-kurser er dog langt fra den eneste mulighed for efteruddannelse og opkvalificering. Den mest udbredte form for efteruddannelse er sidemandsoplæring, hvilket 2 ud af 3 virksomheder benytter sig af, jf. Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse (2017). Men også interne kurser på virksomhederne og kurser hos private udbydere benyttes hyppigt. Det er vanskeligt at få det fulde billede af de aktiviteter, der foregår i privat regi, idet de ikke opgøres i ét samlet register.

Ufaglærte deltager i 2 VEU-kurser over en periode på 5 år

I gennemsnit deltager hver ufaglært i 2 offentlige VEU-kurser over en 5-årig periode. Det er det samme niveau som blandt faglærte. Samtidig deltager ufaglærte, der af og til er i job, hyppigere i offentlige VEU-kurser end ufaglærte med en fastere tilknytning til arbejdsmarkedet, jf. figur 1.13.

Figur 1.13

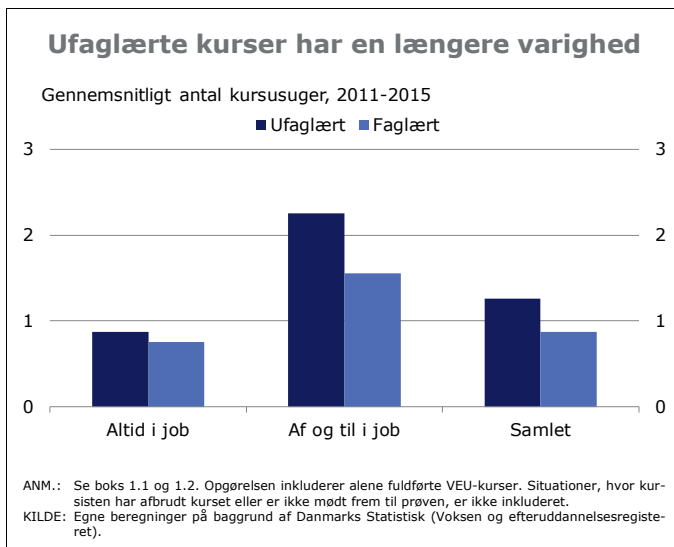


Længere varighed af kurser for uaglærte

De VEU-kurser, som uaglærte deltager i, er af lidt længere varighed end de kurser, som faglærte deltager i. Uaglærte bruger i gennemsnit knap 1 1/2 uge på kurser i løbet af 5 år. Faglærte bruger kun knap 1 uge i gennemsnit.

Særligt bruger uaglærte, der af og til er i job, væsentligt længere tid på kurser end den sammenlignelige gruppe af faglærte. Her varer kursusaktiviteter for uaglærte i gennemsnit en uge længere end aktiviteter for den tilsvarende gruppe med faglært baggrund, jf. figur 1.14.

Figur 1.14



VEU-trepartsaftale

I oktober 2017 blev der indgået en trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse. Med aftalen får voksen- og efteruddannelsesområdet et løft, bl.a. ved at styrke aktiviteten på offentligt udbud af voksen- og efteruddannelse samt ved at øge fleksibiliteten i udbuddet.

En af de udfordringer, som aftalen skal bidrage til at løse, er en manglende interesse for at efteruddanne sig. Mere end hver tredje medarbejder på danske arbejdspladser synes ikke, at de behøver mere efteruddannelse. Og hver tiende synes kun i mindre grad, at de har behov for mere efteruddannelse. Næsten halvdelen af danske medarbejdere ser altså ikke noget væsentligt behov for opkvalificering, jf. Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse (2017).

**Begrænset interesse
for efteruddannelse**

Blandt ufaglærte mangler mange forståelse for, at efteruddannelse kan være vigtig for dem. 3 ud af 5 ufaglærte har ingen eller kun mindre interesse for efteruddannelse. Dermed er motivationen for opkvalificering lavest blandt dem med mindst formel uddannelse i bagagen.

1.7 Ufaglærtes mobilitet

Vi har et fleksibelt arbejdsmarked

Det danske arbejdsmarked er fleksibelt. Det gælder på tværs af brancher og kvalifikationsniveauer. Der er knap 800.000 jobåbninger hvert år, jf. jobindsats.dk. Der er mange muligheder for at få et nyt job, hvis man skulle miste sit arbejde eller ønske nye udfordringer. Ufaglærte behøver ikke at varetage samme job hele arbejdslivet.

Det fleksible arbejdsmarked gør det muligt både at skifte branche og arbejdsfelt og derigennem få afveksling i arbejdsopgaverne. Og det giver en samfundsøkonomisk værdi, at medarbejderne flytter sig derhen, hvor efterspørgslen er.

Ufaglærte har høj jobmobilitet

Mange ufaglærte benytter sig af de muligheder, det fleksible arbejdsmarked tilbyder, og har en høj jobmobilitet. I løbet af de seneste 5 år er ufaglærte begyndt i et nyt job mere end 400.000 gange.

Det svarer til, at hver ufaglært i gennemsnit skifter job lidt mere end 1 gang på fem år. Enten ved at skifte til en ny arbejdsfunktion på den hidtidige arbejdsplads, ved ansættelse efter en periode uden lønindkomst eller ved ansættelse i en stilling på en ny arbejdsplads. Ufaglærtes jobmobilitet ligger på niveau med mobiliteten blandt faglærte, jf. tabel 1.1.

Tabel 1.1

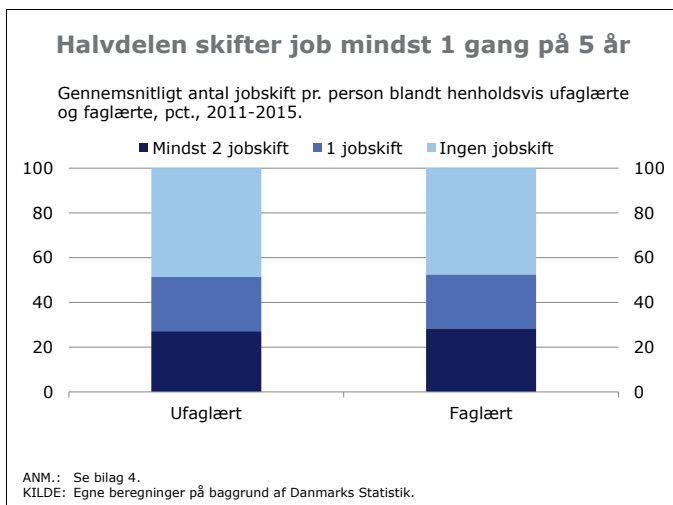
| Høj jobmobilitet – også blandt ufaglærte | | | |
|--|----------------------|-----------------|----------------|
| Jobskifte i løbet af 5 år | Gns. antal jobskifte | Antal jobskifte | Antal personer |
| Ufaglært | 1,1 | 410.000 | 380.000 |
| Faglært | 1,1 | 825.000 | 740.000 |

ANM.: Se bilag 4.
KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik.

Inden for de seneste 5 år har lidt mere end hver anden ufaglært skiftet job mindst 1 gang, og hver fjerde har skiftet job to eller flere gange.

Lidt under halvdelen af de ufaglærte har ikke skiftet job i den 5-årige periode. Mobiliteten blandt ufaglærte er dermed på samme niveau som blandt faglærte, jf. figur 1.15.

Figur 1.15

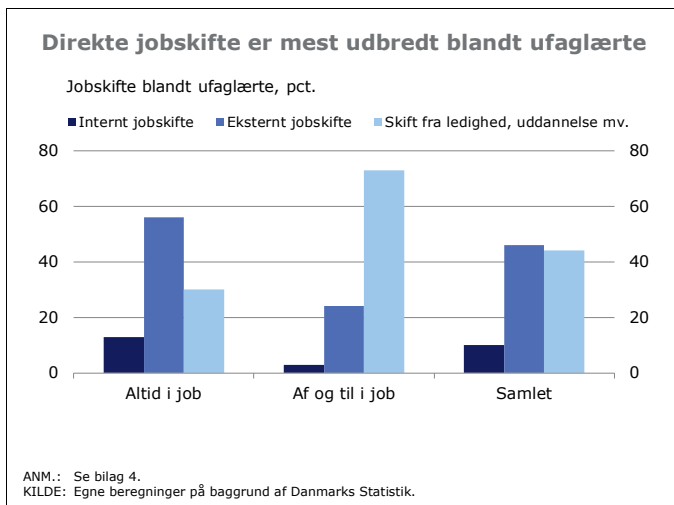


Over halvdelen af ufaglærtets jobskifte sker fra et job til et andet – enten til et nyt job på den hidtidige arbejdsplads eller til en ny arbejdsplads, hvilket er det mest udbredte.

Jobskifte direkte fra job til job

Ufaglærte, der altid er i job, skifter ofte direkte fra et job til et andet uden en mellemliggende periode uden lønindkomst. Kun hver tredje påbegynder nyt job efter en periode med ledighed eller uddannelse m.v. De skriver også hyppigere til en anden jobfunktion på den samme virksomhed end ufaglærte, der af og til er i job, hvor kun 3 pct. bliver på virksomheden i en ny jobfunktion, jf. figur 1.16.

Figur 1.16

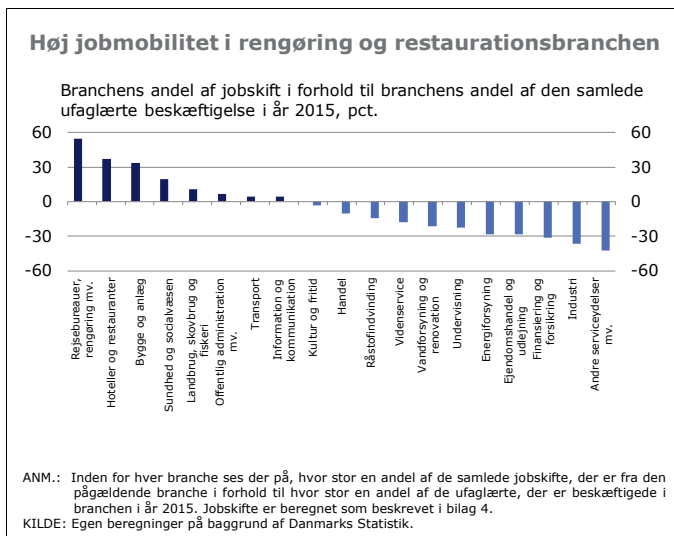


Brancheforskelle i mobilitet

Der er stor forskel i mobiliteten blandt ufaglærte inden for de enkelte brancher. Inden for rengøring- og restaurationsbranchen skifter ufaglærte oftere job end inden for industri samt finansiering og forsikring.

Når rengøringsbranchen har en mobilitetsindikator på godt 50 pct., svarer det til, at der er 50 pct. flere jobskifte, end størrelsen på branchen tilsiger, hvis alle brancher skulle skifte lige meget, jf. figur 1.17.

Figur 1.17



Jobskifte inden for branchen

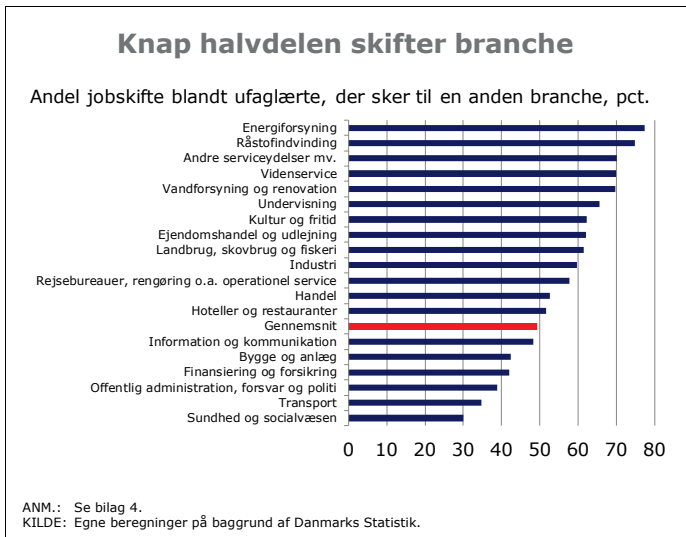
En høj jobmobilitet inden for en branche er ikke nødvendigvis det samme som, at branchen "afgiver" mange medarbejdere til andre brancher. Et højt antal jobskifte kan også være skifte til job i den samme branche. Det gælder f.eks. inden for bygge og anlæg, som har en relativ høj jobmobilitet, men hvor 3 ud af 5 ufaglærte bliver i branchen, når de skifter job.

Der er lavere jobmobilitet for ufaglærte inden for industrien, men når ufaglærte inden for industrien skifter job, skifter 60 pct. til andre brancher.

Hver anden skifter branche

I gennemsnit sker hver andet jobskifte blandt ufaglærte til en anden branche, end den pågældende kommer fra, jf. figur 1.18.

Figur 1.18



Arbejdsfunktion dækker flere jobtyper

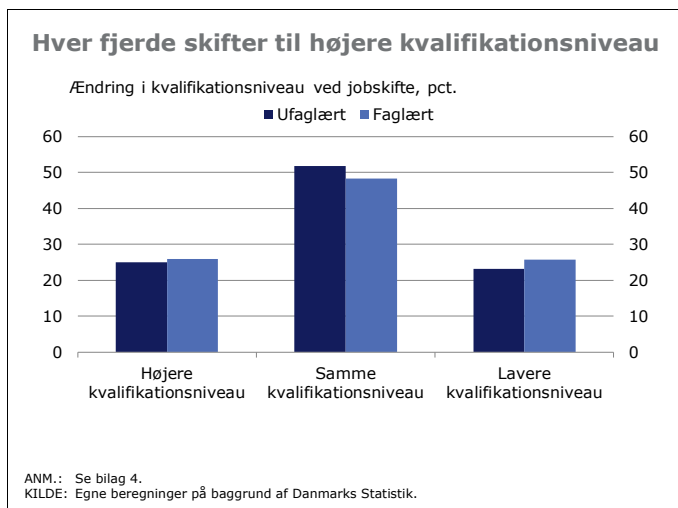
Arbejdsfunktioner har ofte stor bredde og kan dække over mange forskellige konkrete arbejdsopgaver. Ufaglærte, der f.eks. har job inden for arbejdsfunktionen "renovationsarbejde", kan arbejde som slamsuger, viceværtsmedhjælper eller renovationsarbejder. Derfor kan også jobskifte inden for samme arbejdsfunktion betyde nye og afvekslende arbejdsopgaver.

Et skift til en ny arbejdsfunktion kan både ske til et højere, et lavere eller til det samme kvalifikationsniveau. Enten inden for samme branche, men hvor jobbet er et andet – f.eks. fra murearbejdsmand til stilladsarbejder. Eller til en anden branche – f.eks. fra industri til transport.

Skift opad i kvalifikationsniveau

Ufaglærte har høj mobilitet mellem kvalifikationsniveauer. Når ufaglærte skifter job, skifter hver fjerde til et job på højere eller lavere kvalifikationsniveau, end de kommer fra. Halvdelen skifter det hidtidige job ud med et nyt på samme kvalifikationsniveau – enten i samme eller i en ny branche, jf. figur 1.19.

Figur 1.19



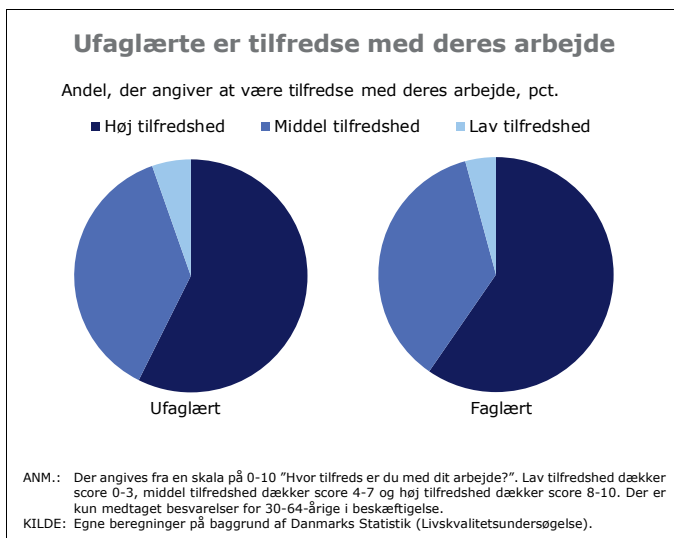
1.8 Ufaglærtes arbejdsliv

Danskerne er glade for deres arbejdsliv. Det gælder også for ufaglærte. Mange forhold kan have indflydelse på arbejdsglæden, f.eks. hvorvidt arbejdet er fagligt tilfredsstillende, er meningsfuldt, om man gør en forskel, har gode kolleger og ledere osv.

Høj arbejdstilfredshed blandt ufaglærte

3 ud af 5 ufaglærte angiver, at de er meget tilfredse med arbejdet, hvilket er lige så stor en andel som blandt faglærte. Kun 5 pct. af de ufaglærte er utilfredse med deres arbejde, jf. figur 1.20.

Figur 1.20

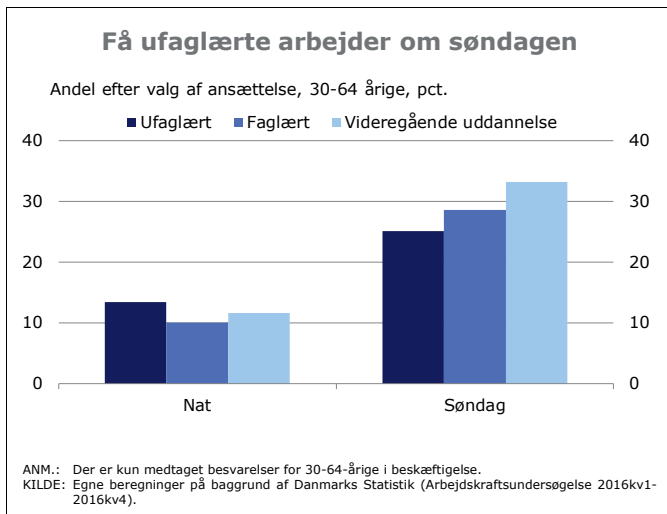


Nat- og weekendarbejde blandt ufaglærte er ikke udbredt

Andelen af personer, der arbejder om natten, er ikke højere blandt ufaglærte end blandt andre uddannelsesgrupper. 13 pct. ufaglærte arbejder om natten, mens henholdsvis 10 pct. faglærte og 12 pct. af personer med videregående uddannelse har regelmæssigt natarbejde.

Søndagsarbejde er mindre udbredt blandt ufaglærte end blandt andre grupper. F.eks. er søndagsarbejde udbredt blandt sygeplejersker, politibetjente og andre med kort videregående uddannelse. Omkring hver fjerde ufaglærte arbejder om søndagen, mens det gælder hver tredje med videregående uddannelser, jf. figur 1.21.

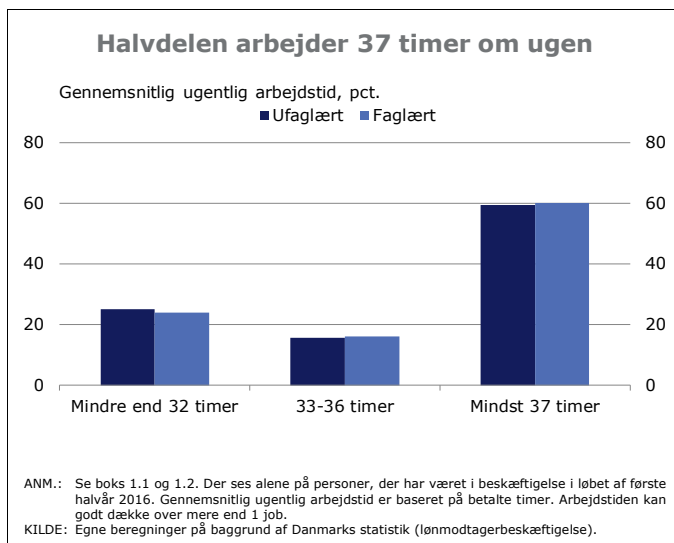
Figur 1.21



Ufaglærte arbejder lige så mange timer som andre

Heller ikke den ugentlige arbejdstid blandt ufaglærte afskiller sig fra andre grupper på arbejdsmarkedet. 60 pct. af alle ufaglærte i job arbejder på fuld tid – det vil sige mindst 37 timer om ugen – mens hver fjerde arbejder mindre end 32 timer om ugen. Det samme billede tegner sig for faglærte, jf. figur 1.22.

Figur 1.22



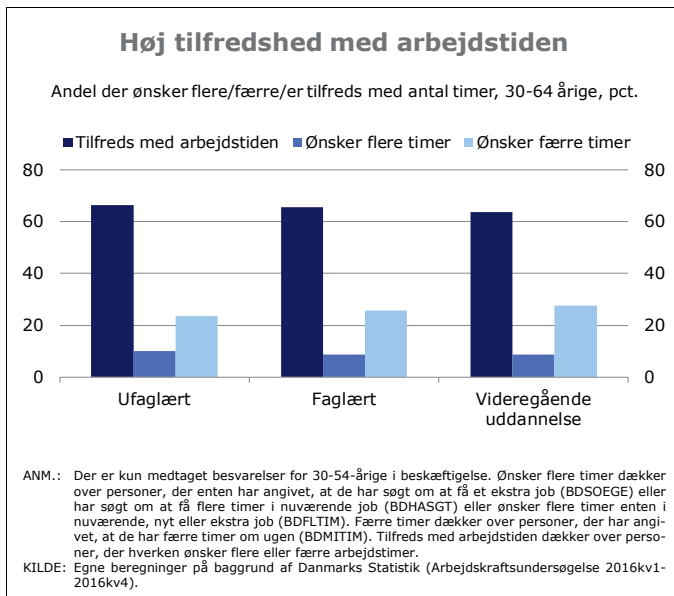
Dog er der forskel på den ugentlige arbejdstid alt efter, hvor stærk tilknytningen til arbejdsmarkedet er. 2 ud af 3 uaglærte, der altid er i job, arbejder mindst 37 timer om ugen. For uaglærte, der af og til er i job, gælder det for 1 ud af 3. Den forskellige arbejdstid skyldes ikke uddannelsesbaggrund, da de samme forskelle også findes blandt faglærte.

Uaglærte er tilfredse med arbejdstiden

2 ud af 3 uaglærte er tilfredse med deres arbejdstid. De ønsker hverken at øge eller reducere antallet af arbejdstimer om ugen. Dermed har størstedelen af al den tid, der bliver lagt på arbejdsmarkedet, et omfang, som den enkelte er tilfreds med.

Godt hver femte ønsker at arbejde færre timer, mens ca. hver tiende ønsker flere arbejdstimer. Herved er uaglærte nogenlunde lige så tilfredse med arbejdstiden som andre uddannelsesgrupper, jf. figur 1.23.

Figur 1.23



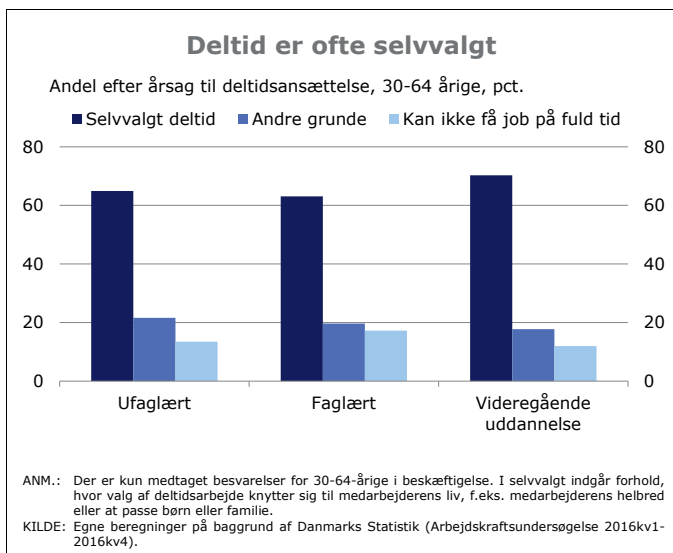
Når hver tredje enten ønsker at arbejde mere eller arbejde mindre, er der tale om et øjebliksbillede. De mange jobåbninger på arbejdsmarkedet betyder, at de fleste er i stand til at indrette sig efter deres behov. Er man utilfreds, så reducerer eller øger man antallet af arbejdstimer, eller man bringer sig på anden vis i en situation, som gør, at tilfredsheden stiger, jf. Rockwool Fonden (2016).

Fleste arbejder på deltid af egen lyst

Det er i overvejende grad selvvalgt, når ufaglærte arbejder på deltid. 2 ud af 3 deltidsansatte ufaglærte peger på, at forhold i deres liv betyder, at de selv har valgt at arbejde mindre end 37 timer om ugen, f.eks. pasning af børn eller helbred. Godt hver femte angiver andre forhold som årsag til deltidsansættelse. 13 pct. forklarer deltidsansættelsen ved, at de ikke kan få et job på fuld tid.

Det samme billede tegner sig blandt både faglærte og personer med en videregående uddannelse, jf. figur 1.24.

Figur 1.24



2. Det ufaglærte jobmarked spænder vidt

2.1 Sammenfatning

Hver sjette job er ufaglært

Hver sjette job på det danske arbejdsmarked er et ufaglært job. Jobbene er meget forskellige som eksempelvis pakkeriarbejder, rengøringsassistent, køkkenmedhjælper, chauffør eller jord- og betonarbejder.

Ufaglærte job findes typisk inden for de 2 nederste kvalifikationsniveauer på arbejdsmarkedet.

Godt hver tredje med et ufaglært job har en erhvervsuddannelse, godt 5 har alene grundskole eller en gymnasial uddannelse og hver tiende har en videregående uddannelse. Resten er i gang med en uddannelse, mens de har jobbet.

Med den stigende beskæftigelse følger også flere ufaglærte job. Der er skabt knap 40.000 flere ufaglærte job i de seneste 5 år. Væksten er alene i den private sektor, mens antallet af ufaglærte job falder i den offentlige sektor.

Det ufaglærte jobmarked har typisk overenskomstmæssige forhold. Personer, der er ansat i et job på lavt kvalifikationsniveau, er i 3 ud af 4 tilfælde ansat på en virksomhed med overenskomst. For personer ansat i høj kvalifikationsjob er det 2 ud af 5.

Stor tilfredshed med ufaglærte job i Danmark

Markant flere i ufaglærte job i Danmark er meget tilfredse med deres arbejdsforhold end i andre EU-lande. 9 ud af 10 mener, at de altid eller for det meste gør et nyttigt job.

Et ufaglært job er i gennemsnit 31 timer om ugen. Timetallet er 1 time lavere i dag end i 2010, hvilket skyldes, at studerende og personer med videregående uddannelse arbejder færre timer i deres ufaglærte job. For personer ansat i ufaglærte job, der ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse, er timetallet det samme.

I fremtiden vil der sandsynligvis fortsat være brug for ufaglærte.

Store omstillinger er før set på arbejdsmarkedet

Automatisering og ny teknologi vil betyde ændringer i jobindholdet for mange. Ufaglærtes job automatiseres i samme grad som faglærtes. Den forventede omstilling er dog ikke voldsom i et historisk perspektiv. En del af udfordringen vil løse sig ved naturlig afgang fra arbejdsmarkedet, men omkring 80.000 ufaglærte vil i fremtiden have brug for betydelig omstilling på arbejdsmarkedet.

2.2 Hvad er et ufaglært job?

16 pct. af de danske job er på lavt kvalifikationsniveau

Godt 16 pct. af alle job er på lavt kvalifikationsniveau. Det er ufaglærte job, da der ikke stilles formelle uddannelseskraV til medarbejderne for at varetage dem. Reelt vil medarbejderen dog ofte blive mødt af krav om f.eks. AMU-kurser, certifikater eller intern træning og oplæring, før jobbet kan udføres. På samme måde er der også job på mellemhøjt kvalifikationsniveau, som reelt ikke kræver anden træning eller uddannelse end sidemandsoplæring.

Der er således ikke en direkte sammenhæng mellem beskæftigedes arbejdsfunktioner og deres uddannelsesbaggrund. Personer med erhvervskompetencegivende uddannelse varetager også ufaglærte job, og samtidig er der personer uden formelle erhvervskompetencegivende uddannelser, der varetager et job på højere kvalifikationsniveau.

Højt uddannede har 10 pct. af job på lavt kvalifikationsniveau

Knap 1 ud af 10 job på højt kvalifikationsniveau bliver varetaget af personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse. Modsat bliver knap 1 ud af 10 job på lavt kvalifikationsniveau varetaget af en person med en videregående uddannelse, jf. tabel 2.1.

Tabel 2.1

| Muligt at få job på alle niveauer uanset uddannelsesbaggrund | | | | | |
|--|-------------------------------------|---------|--------------|------------|------|
| 2016, pct. | Uden erhvervskomp. uddannelse | Faglært | Videregående | Studerende | Alle |
| Job på højt kvalifikationsniveau | 8 | 18 | 70 | 4 | 100 |
| Job på mellemhøjt kvalifikationsniveau | 19 | 49 | 12 | 21 | 100 |
| Job på lavt kvalifikationsniveau | 38 | 39 | 9 | 14 | 100 |
| Alle job | 18 | 31 | 38 | 14 | 100 |

ANM.: Alle ansættelsesforhold i 2016 medregnes fordelt på højest fuldførte uddannelsesniveaV for personen, der varetog jobbet. Ansættelsesforholdene vægtes efter længden på ansættelsesforholdet. Personen betragtes som studerende, hvis vedkommendes studieforløb er mindst 3 måneder, og studieforløbet overlapper ansættelsestiden med mindst 3 måneder, uanfægtet vedkommendes nuværende højeste fuldførte uddannelsesniveaV. En person, som har flere uddannelsesforløb med mindre end 3 måneders mellemrum, betragtes også som studerende i den mellemliggende periode. Personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse er defineret som personer med folkeskole eller gymnasial uddannelse, som højeste fuldførte niveaV. Personer med upoplyst arbejdsfunktionskode eller uddannelse indgår ikke.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik (Lønstatistik og Elevregistret).

Der er således stor bredde i, hvilken uddannelsesbaggrund personen, der varetager jobbet, har med i bagagen. Det understøtter billedet af stor fleksibilitet på arbejdsmarkedet, jf. også kapitel 1.

Boks 2.1

Definition og afgrænsning af et job

Et ansættelsesforhold er defineret som en ansat hos en bestemt arbejdsgiver, på et bestemt arbejdssted, med en bestemt arbejdsfunktion. Der er således muligt at have flere ansættelsesforhold samtidigt for en enkelt lønmodtager.

For at indgå i optællingen skal jobbet være et fast ansættelsesforhold med et vist minimumsomfang. Helt små ansættelser på mindre end 8 timer om ugen tælles ikke med, da afgrænsningen sker efter reglerne i loven om ansættelsesbeviser. Det medfører også, at ansættelsesforholdet skal vare mere end 1 måned.

Derudover indgår alene ansættelsesforhold, hvor lønmodtageren er ansat på normale vilkår, men jobtilskud, hvor virksomhederne aflønner normalt og efterfølgende modtager lønrefusion, indgår.

Udstationerede medarbejdere i Danmark, der får løn efter egne lokale regler, indgår ikke.

Antallet af ufaglærte job er på niveau med år 2000

I 2016 er der godt 330.000 ufaglærte job. De seneste 5 år er der kommet 40.000 flere ufaglærte job på det danske arbejdsmarked. I 2000 var der ca. 335.000 job på lavt kvalifikationsniveau. Antallet af ufaglærte job er dermed det samme som for 15 år siden, jf figur 2.1.

Figur 2.1



Mere end 330.000 ufraglærte job i Danmark.

Antallet af ufraglærte job gælder alene de job, der er på virksomheder, der har ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, så virksomheden er stor nok til, at indberette til lønstatistikken. Dermed er det samlede antal ufraglærte job større end de 330.000 ansættelsesforhold, som indgår i denne analyse.

Boks 2.2

Lønstatistik dækker alene virksomheder med mere end 10 ansatte

Mange grafer i indeværende kapitel bygger på data fra Danmarks Statistiks lønstatistik, som består af en fuldtælling af ansættelsesforhold på det offentlige område (undtagen f.eks. ph.d.-studerende, værnepligtige etc.), men på det private område alene rummer virksomheder med ansættelsesforhold svarende til 10 eller flere fuldtidsansatte.

Virksomheder i branchen landbrug og fiskeri er undtaget for indberetninger til Danmarks Statistik.

DA og Finanssektorens Arbejdsgiverforening indsamler data for deres respektive medlemsvirksomheder, mens Danmarks Statistik indsamler for de virksomheder, der ikke er medlem.

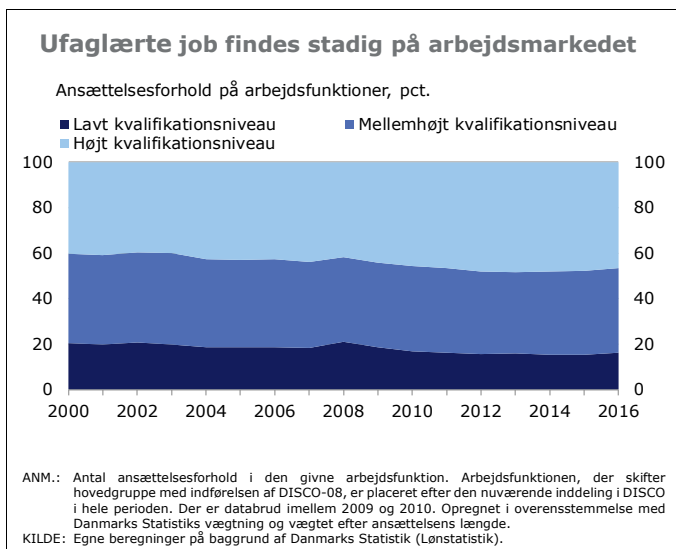
Der er relativ stor forskel på dækningsgraden i de forskellige brancher inden for den private sektor, hvorfor Danmarks Statistik foretager en vægtning af ansættelsesforholdene efter branche og størrelse for at opregne til den sande population af virksomheder og organisationer med 10 eller flere fuldtidsbeskæftigede.

Der opregnes ikke med henblik på at inkludere virksomhederne med mindre end 10 fuldtidsansatte.

Større andel job på højt og mellemhøjt niveau

Gennem de seneste 20 år har fordelingen af job på forskellige kvalifikationsniveauer forskubbet sig, så der i dag er en større andel job på højt og mellemhøjt niveau. Knap hvert andet job i dag er på højt kvalifikationsniveau, og job på dette niveau fylder nu noget mere end job på mellemhøjt niveau, jf. figur 2.2.

Figur 2.2



Ufaglærte job forvinder ikke

Det betyder dog ikke, at job på lavt kvalifikationsniveau er ved at forsvinde, men andelen af ufaglærte job ud af alle job er blevet mindre, fordi det samlede antal af job er vokset bl.a. som følge af de bedre konjunkturer.

Boks 2.3

Job på højt, mellemhøjt og lavt kvalifikationsniveau

Klassificeringen af jobbets kvalifikationsniveau følger den danske version af den internationale fagklassifikation, også kaldet DISCO.

Højt kvalifikationsniveau defineres som DISCO 1-3, der indebærer ledelsesarbejde, arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område, og arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau.

Mellemhøjt kvalifikationsniveau defineres som DISCO 4-7, det vil sige almindeligt kontor- og kundeservicearbejde, service- og salgsarbejde, arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri ekskl. medhjælp samt håndværkspræget arbejde.

Lavt kvalifikationsniveau omfatter jobfunktioner inden for hovedgruppe 8 (operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde) og hovedgruppe 9 (andet manuelt arbejde).

Der ses bort fra ansættelsesforhold i arbejdsfunktioner inden for militært arbejde (DISCO 0) og fra ansættelsesforhold, hvor der ikke er angivet en arbejdsfunktion.

Klassifikationen af højt, mellemhøjt og lavt kvalifikationsniveau er dog ikke entydig. Selvom hovedgruppe 8 og 9 hovedsagligt rummer ufaglærte job, er der også job heriblandt, hvor der kræves en erhvervskompetencegivende uddannelse. Omvendt for f.eks. hovedgruppe 5, der også rummer job, der ikke kræver en uddannelse. Opdelingen følger dog gængse opgørelsesmetoder.

Med indførelsen af DISCO-08 implementerer Danmarks Statistik den nuværende klassifikation af arbejdsfunktioner. Nogle arbejdsfunktioner rykker hovedgruppe med den nye gruppering, hvilket fører til store forskydninger i fordelingen af job på henholdsvis lavt, mellemhøjt og højt kvalifikationsniveau, når der ses længere tilbage end 2010. Derfor er de gamle arbejdsfunktioner i nærværende analyser blevet omklassificeret, så de er placeret i overensstemmelse med det gældende system i hele perioden.

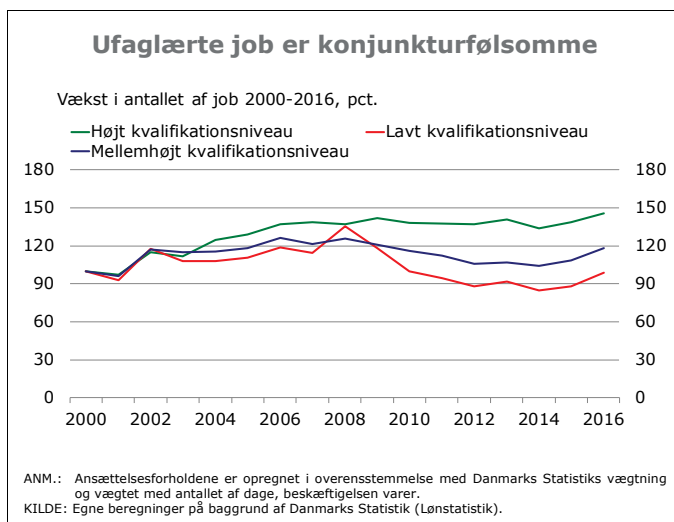
Konjunkturer og strukturelle forandringer påvirker job

2.3 Gamle job forsvinder og nye opstår

Trods både strukturelle forandringer på arbejdsmarkedet og konjunkturelle påvirkninger er antallet af ufaglærte job stadig stort. Mens antallet af job på højt kvalifikationsniveau har været støt stigende siden 2000, ser det noget anderledes ud for antallet af job på mellemhøjt og lavt kvalifikationsniveau. Her steg antallet af job fra 2000 og frem mod finanskrisen, hvorefter antallet faldt.

Særligt de ufaglærte job har været hårdt ramt med et betydeligt fald fra 2008 og frem til 2014. Krisen bragte antallet af ufaglærte job ned på det laveste niveau i perioden, men i 2016 er niveauet oppe igen som i 2000, jf. figur 2.3.

Figur 2.3



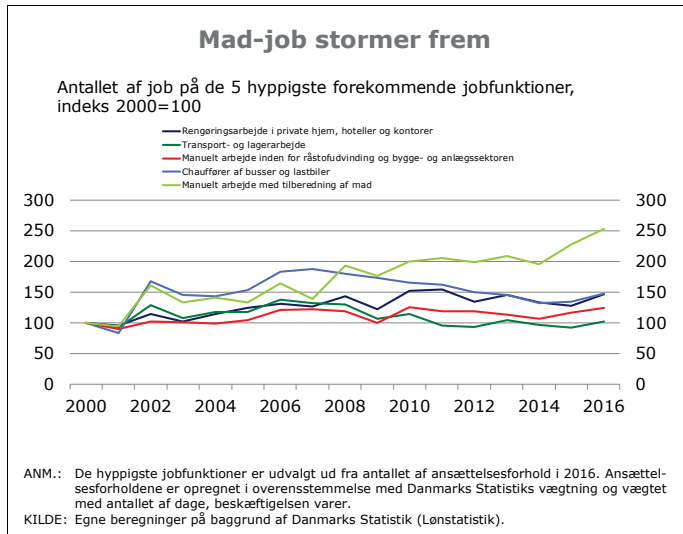
Nogle jobtyper vokser i antal, bl.a. som følge af den teknologiske udvikling og ændrede efterspørgsel, mens andre langsomt forsvinder. Den store diversitet i jobbene på lavt kvalifikationsniveau medfører, at arbejdsfunktionerne varierer kraftigt i størrelse og ikke mindst, at arbejdsfunktioner gennemgår en meget forskellig udvikling over tid. Udbredelsen af e-mails mindsker behovet for postbude, mens antallet af pakkeudbringere stiger, som konsekvens af øget nethandel. De enkelte job bliver også påvirket forskelligt af konjunkturerne.

Sådanne forskydninger kan være med til at forstærke billedet af, at ufaglærte job forsvinder, da jobskabelse ikke får lige så stor opmærksomhed som jobnedlæggelser. Derudover er mobiliteten høj på det danske arbejdsmarked, og uanset uddannelsesbaggrund er der gode muligheder for at skifte job, jf. kapitel 1.

2½ gange flere mad-job i 2016 end i 2000

De 5 hyppigste jobfunktioner på lavt kvalifikationsniveau i 2016 har gennemgået en meget forskellig udvikling. Antallet af job inden for manuelt arbejde med tilberedning af mad har været støt stigende, og det er nu 2½ gange større end i 2000. For de 4 øvrige jobtyper i top 5 har tendensen været en svagt nedadgående eller stabil kurve siden finanskrisen, jf. figur 2.4.

Figur 2.4



Hyppigste ufaglærte jobfunktioner

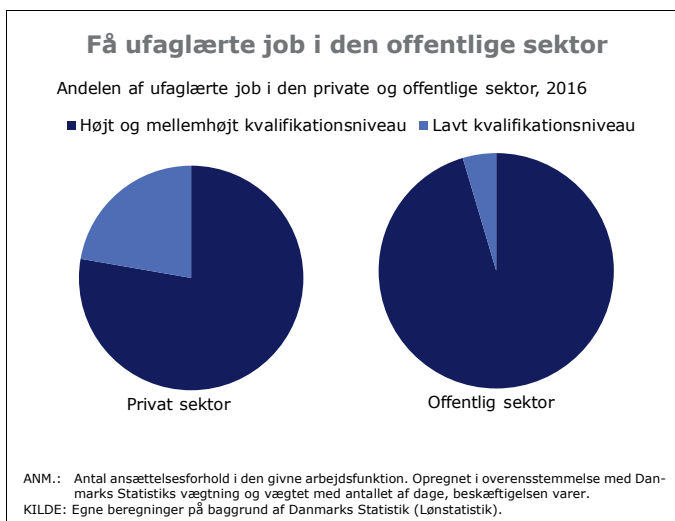
Samlet set udgør de 5 hyppigste jobfunktioner ca. 175.000 job, heraf er godt 57.000 job inden for rengøringsarbejde i private hjem, kontorer og hoteller, og knap 29.000 job inden for manuelt arbejde med tilberedning af mad.

2.4 De ufaglærtes arbejdsliv

Job på lavt kvalifikationsniveau er i den private sektor

Mens ca. hver femte job i den private sektor er på lavt kvalifikationsniveau, er det kun tilfældet for 1 ud af 20 job i den offentlige sektor, jf. figur 2.5.

Figur 2.5



Ufaglærte job findes i den private sektor

Andelen af ufaglærte job er over længere tid faldet i både den private og den offentlige sektor. Siden finanskrisen har andelen af ufaglærte job i den private sektor ligget stabilt, mens der for den offentlige sektor har været en fortsat svag nedadgående tendens med et fald på 2 pct.-point samlet over årene.

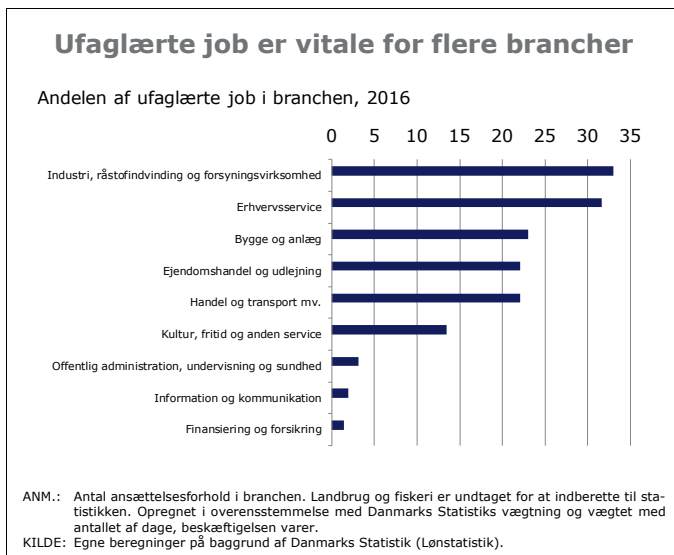
En del af forklaringen bag det faldende antal job på lavt kvalifikationsniveau i den offentlige sektor kan være øget udlicitering til private af opgaver, den offentlige sektor ikke vurderer som deres kerneopgave – f.eks. rengøring af institutioner eller vedligeholdelse af grønne områder.

Særligt industri og erhvervsservice har ufaglærte job

Job på lavt kvalifikationsniveau udgør en stor andel af de ansatte i nogle brancher. Inden for industri og erhvervsservice, som rummer rengøring, udgør ufaglærte ansættelsesforhold ca. 5 af jobbene, mens det for offentlig administration, undervisning og sundhed alene udgør 3 pct. af det samlede antal ansættelsesforhold i branchen i 2016. Da det er en stor

branche, er antallet af ufaglærte ansættelsesforhold dog relativt højt, trods den lave procent. Ufaglærte er en bærende kraft i flere af de private brancher, jf. figur 2.6.

Figur 2.6



Ufaglærte job er i virksomheder med overenskomst

Personer ansat i job på lavt kvalifikationsniveau i den private sektor er i 3 ud af 4 tilfælde ansat på en virksomhed, der har DA-overenskomst. Det betyder, at medarbejderen typisk vil være omfattet af overenskomstens regler om løn, arbejdstid og efteruddannelsesmuligheder, jf. figur 2.7.

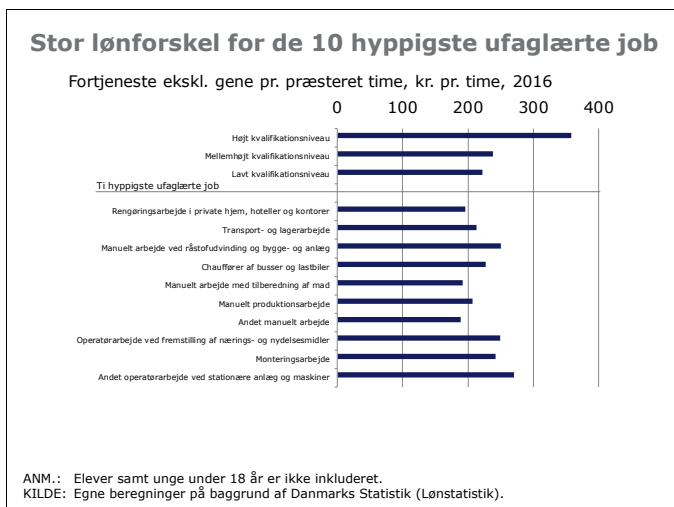
Figur 2.7



Lønniveau i ufaglærte job afhænger af jobfunktion

En ansættelse inden for manuelt arbejde i råstofudvinding og bygge- og anlægssektoren giver i gennemsnit 250 kr. i timen pr. præsteret time. Til sammenligning får rengøringsassistenten knap 200 kr. i timen. Samlet set tjener personer ansat i ufaglærte job godt 15 kroner mindre i timen end personer, der arbejder på mellemhøjt niveau. Blandt de 10 hyppigste ufaglærte arbejdsfunktioner er der stor variation i den gennemsnitlige timeløn pr. præsteret time, jf. figur 2.8.

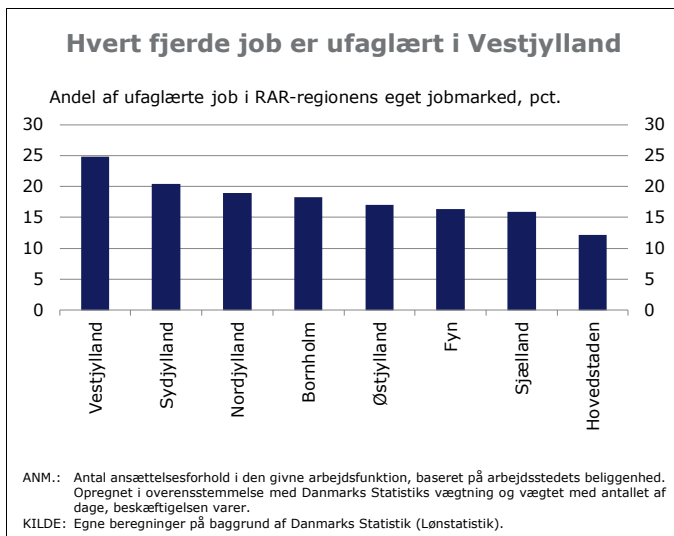
Figur 2.8



I Vestjylland er hver fjerde job et ufaglært job

Job på lavt kvalifikationsniveau fylder relativt mere i de områder i Danmark, hvor produktion er dominerende. I Hovedstaden er der relativt færre ufaglærte job, mens job på højt eller mellemhøjt kvalifikationsniveau dominerer. I Vestjylland er hvert fjerde ansættelsesforhold ufaglært, mens det alene gør sig gældende for ca. hvert ottende job i Hovedstaden, jf. figur 2.9.

Figur 2.9

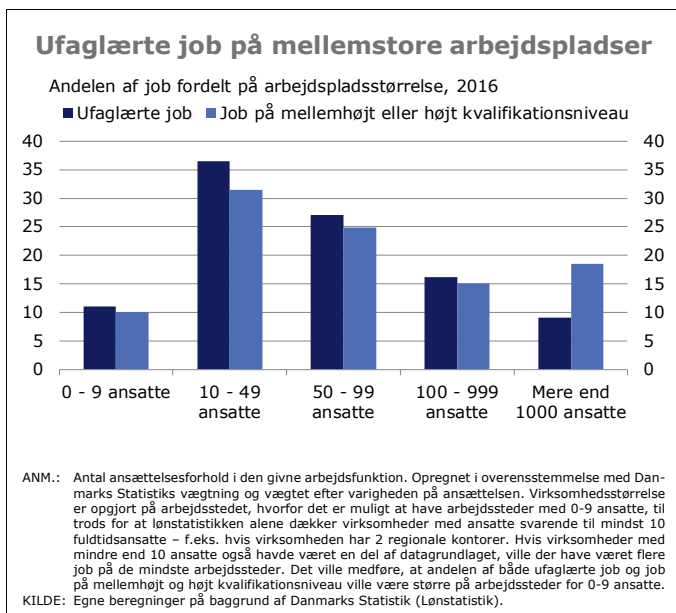


Andelen af ufaglærte job på det vestjyske jobmarked har været stigende. Det skyldes ikke, at jobbene på højere kvalifikationsniveau er forsvundet fra området, men at væksten i ufaglærte job har været højere end væksten i job på højere kvalifikationsniveau.

Flere ufaglærte job på små og mellemstore arbejdspladser

Ufaglærte ansættelser fylder relativt mere på små og mellemstore arbejdssteder. Mere end hvert tredje ufaglærte job er på arbejdssteder med mellem 10 og 49 ansatte, mens job på lavt kompetenceniveau udgør en mindre andel på de helt store arbejdssteder med mere end 1.000 ansatte, jf. figur 2.10.

Figur 2.10

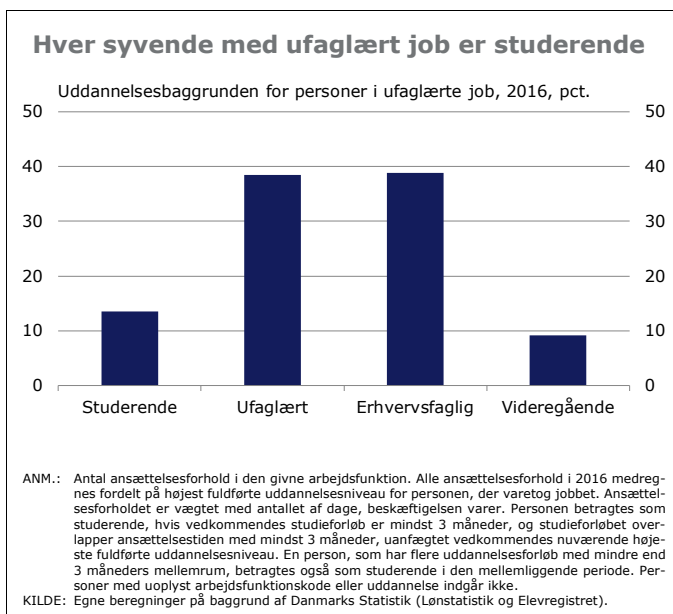


2.5. Ufaglærte job har interesse hos alle

Ufaglærte personer har en mindre andel af ufaglærte job

En lidt større andel af jobbene på lavt kvalifikationsniveau varetages i dag af studerende eller personer med en formel kompetencegivende uddannelse. Siden finanskrisen i 2008 er andelen af ufaglærte job, der varetages af ufaglærte, faldet en smule fra 40 til 38. pct. Det er dog fortsat personer som er ufaglærte eller med en erhvervsfaglig uddannelse, som har hovedparten af de ufaglærte job, jf. figur 2.11.

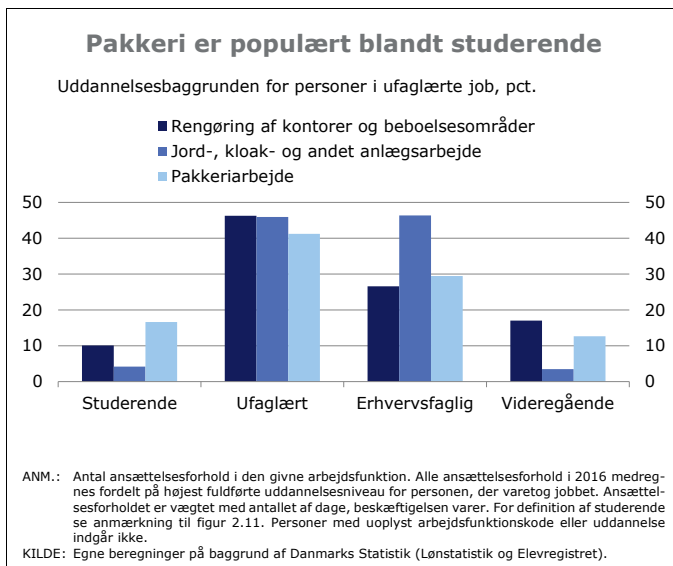
Figur 2.11



Forskellig uddannelsesbaggrund for dem med ufaglærte job

Den uddannelsesmæssige baggrund for personer, der varetager et job på lavt kvalifikationsniveau, varierer kraftigt alt afhængigt af, hvilken jobfunktion personerne varetager. Inden for jord-, kloak- og andet anlægsarbejde har godt 45 pct. en faglært uddannelse med i bagagen, mens det til gengæld er ganske sjældent at møde kolleger med en videregående uddannelse. Det er der derimod 13 pct. af de personer, der arbejder inden for pakkeriarbejde, der har en videregående uddannelse, ligesom det også er langt hyppigere, man møder kolleger inden for pakkeriarbejde, der samtidig er studerende, jf. figur 2.12.

Figur 2.12

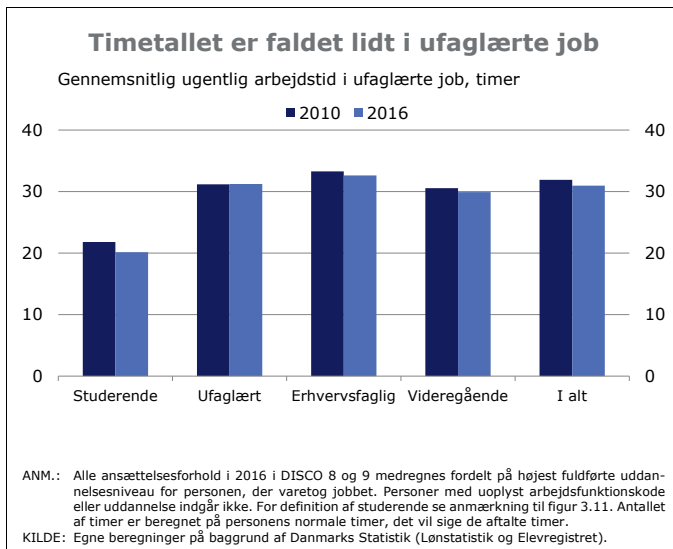


Studerende i ufaglærte job arbejder ca. 20 timer om ugen

De studerende, der varetager et job på lavt kvalifikationsniveau ved siden af studierne, arbejder i gennemsnit langt færre timer end personer, hvor arbejde udgør deres primære beskæftigelse. Således arbejdede studerende i gennemsnit ca. 20 timer i 2016 i det pågældende ansættelsesforhold, mens personer uden formel erhvervskompetencegivende uddannelse i gennemsnit arbejdede godt 31 timer, og personer med en faglært uddannelse arbejdede godt 32,5 timer om ugen.

Mens både erhvervsfaglige, personer med videregående uddannelser og i særlig grad af studerende har fået gennemsnitligt færre timer i ansættelsesforholdet siden 2010, arbejder personer uden en formel erhvervskompetencegivende uddannelse derimod lige mange timer pr. ansættelsesforhold i dag, som de gjorde i 2010, jf. figur 2.13.

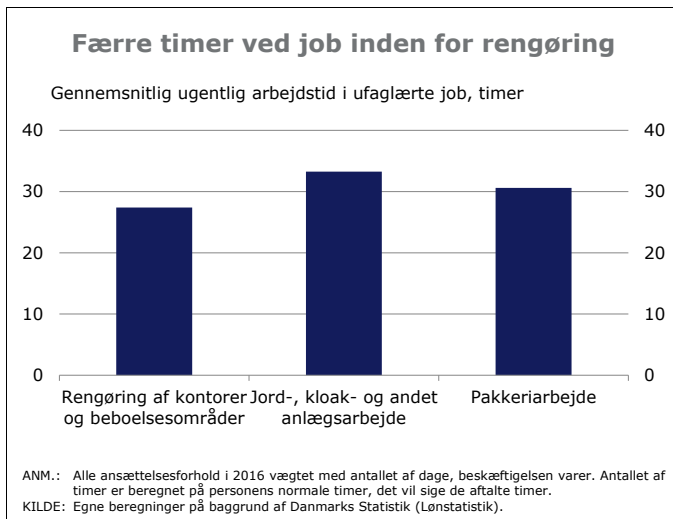
Figur 2.13



Arbejdsfunktion betyder mere for timetal end uddannelse

Blandt jobbene på lavt kvalifikationsniveau er der stor forskel på, hvor hyppigt det er at have arbejdstider, som er anderledes end gennemsnittet på 31 timer. Mens jobbene inden for rengøring af kontorer og beboelsesområder i gennemsnit er på godt 27 timer om ugen, er jobbene inden for jord-, kloak- og andet anlægsarbejde i gennemsnit på godt 33 timer om ugen. Det er således i højere grad arbejdsfunktionen, der betyder noget for timetallet, end det er uddannelsesbaggrunden, jf. figur 2.14.

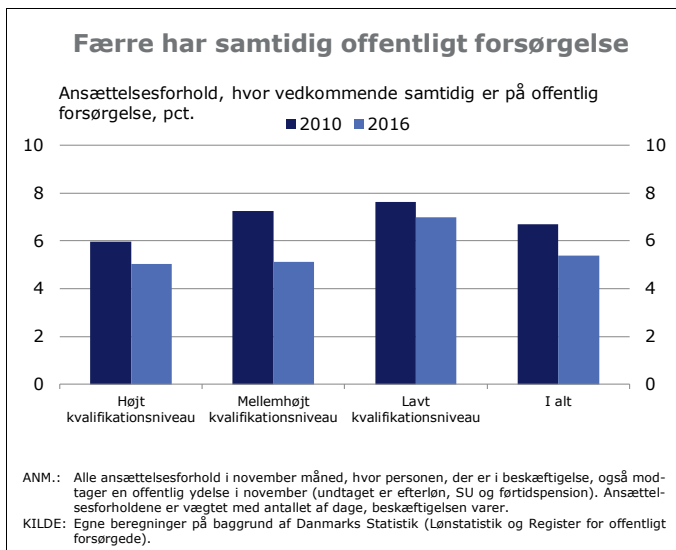
Figur 2.14



Færre kombinationer af job og offentlig ydelse

På tværs af jobkvalifikationsniveau er der meget få, som modtager en offentlig ydelse samtidig med, at de har et job. Godt 5 pct. modtager offentlig forsørgelse samtidig med, at de er på arbejdsmarkedet. Andelen af ansættelsesforhold, der varetages af personer, som samtidig modtager offentlig forsørgelse, er faldet siden 2010. Særligt for arbejdsfunktionerne på mellemhøjt kvalifikationsniveau er andelen reduceret, mens faldet er mindre markant for både job på højt og på lavt kvalifikationsniveau, jf. figur 2.15.

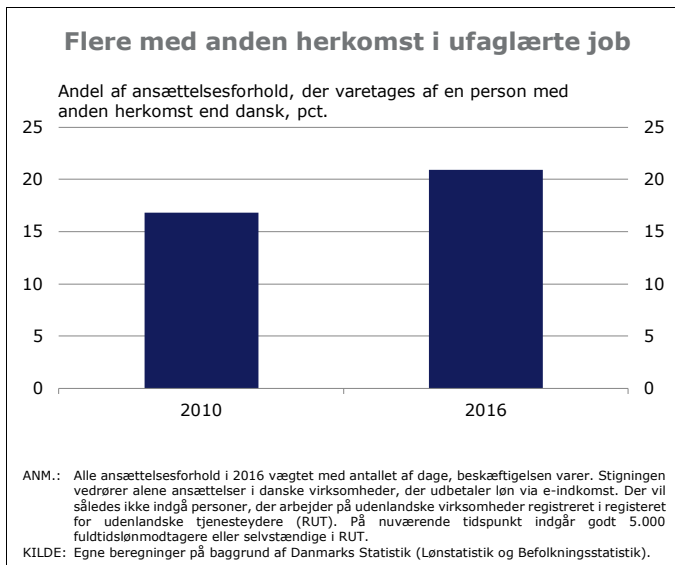
Figur 2.15



Andel med udenlandsk baggrund i ufaglært job vokser

Personer med udenlandsk baggrund varetager en større andel af arbejdsfunktionerne på lavt kvalifikationsniveau. I 2010 havde knap 17 pct. af personerne med et ufaglært job anden herkomst end dansk. I dag udgør den gruppe knap 21 pct. af de, som har et ufaglært job, jf. figur 2.16.

Figur 2.16

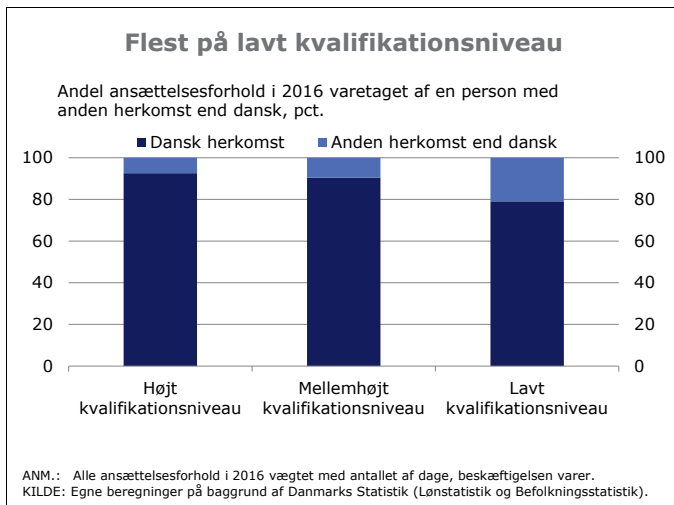


Antal job vokser med bedre konjunkturer

Andelen af personer med udenlandsk baggrund med job i Danmark er steget i perioden fra 2010 til 2016. Stigningen i andelen af personer med udenlandsk baggrund i job på lavt kvalifikationsniveau følger således den generelle udvikling på arbejdsmarkedet. Konjunktursituationen er blevet markant bedre i perioden, hvilket generelt er med til at øge antallet af ansættelsesforhold.

Særligt i ansættelsesforhold, der ikke kræver erhvervskompetencegivende uddannelse, udgør personer med udenlandsk baggrund en større rolle, jf. figur 3.17.

Figur 2.17

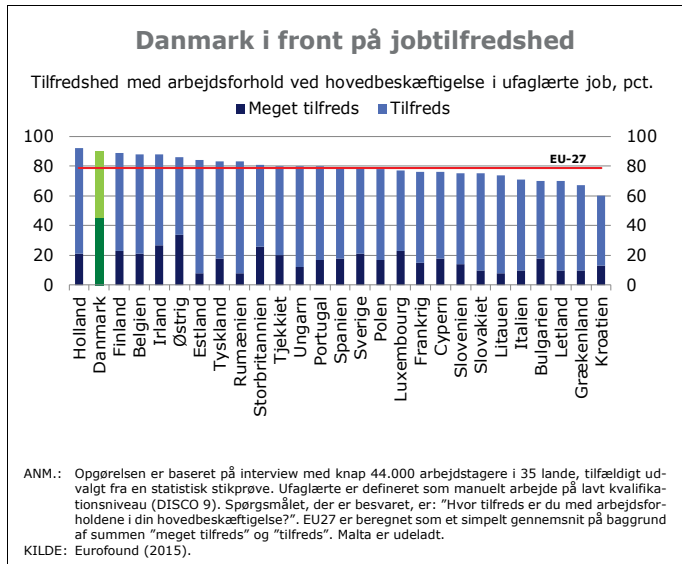


2.6 Stor tilfredshed med ufaglærte job

I Danmark er hovedparten tilfredse med deres ufaglærte job

Mere end 4 ud af 10 danskere i ufaglærte job er meget tilfredse med deres arbejdsforhold. Det er markant flere end i noget andet EU-land. Lige så stor en gruppe er tilfredse. Samlet set er personer i ufaglærte job i Danmark blandt de mest tilfredse i EU. Kun overgået af Holland, jf. figur 2.18.

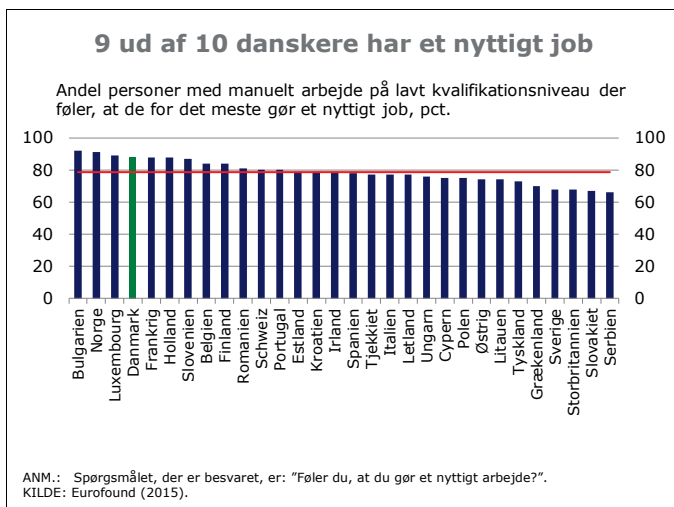
Figur 2.18



Danske lønmodtagere i top

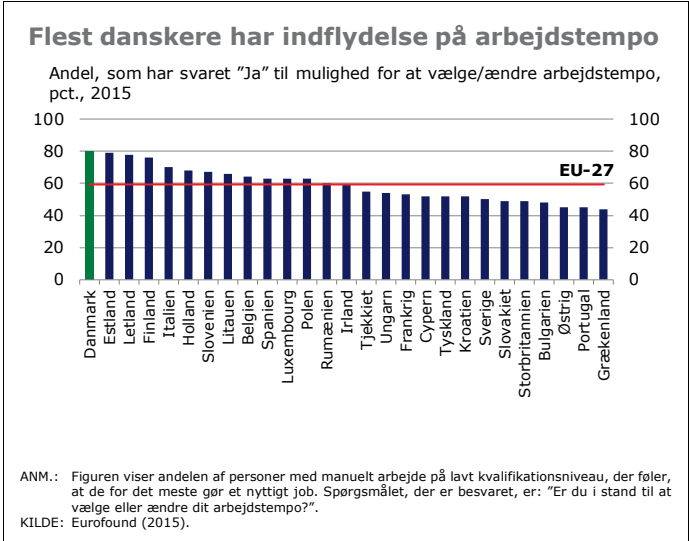
Hovedparten af personer i ufaglærte job i Danmark mener også, at deres job er nyttigt. Således svarer næsten 9 ud af 10, at de for det meste eller altid føler, at de gør et nyttigt arbejde. Det er lidt færre end i Norge, men betydeligt flere end i Sverige og Tyskland, jf. figur 2.19.

Figur 2.19



Hovedparten med ufaglærte job i Danmark har mulighed for at påvirke deres arbejdsvilkår. 8 ud af 10 danske ufaglærte svarer således ja til, at de er i stand til at ændre eller vælge deres arbejdstempo. Det er flere end i andre EU-lande, jf. figur 2.20.

Figur 2.20



2.7 Fremtiden kræver også ufaglært arbejdskraft

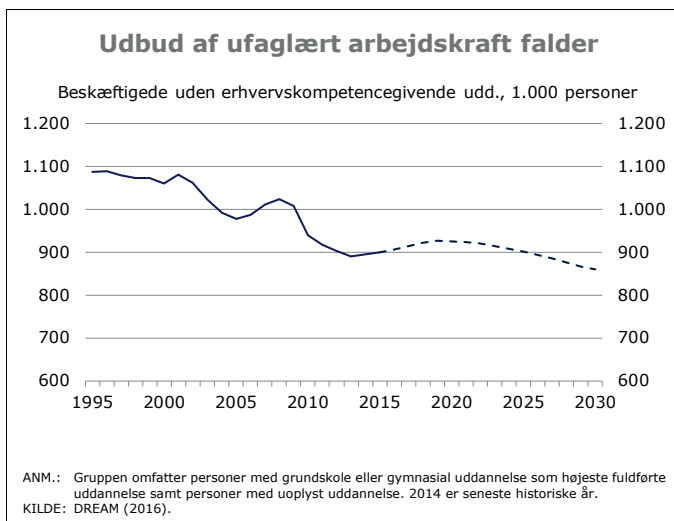
Bedre transport- og kommunikationsmuligheder betyder, at varer, tjenester, kapital og arbejdskraft nemmere end tidligere kan bevæge sig på tværs af landegrænser. Internet og elektronisk kommunikation understøtter også international arbejdsdeling. Det har betydning for de varer, der bliver produceret, og for den arbejdskraft, der bliver efterspurgt.

Mere globalisering øger ikke ledigheden

Der er ikke tegn på, at personer i Danmark, der alene har gennemført grundskolen, oplever stigende ledighed i takt med, at dansk økonomi bliver mere globaliseret. Fra starten af 1980'erne til 2015 er ledighedsprocenten for ufaglærte faldet med ca. 2 pct.-point, mens den kun er faldet en anelse for personer med videregående uddannelse. Der er heller ikke tegn på, at forskellen mellem den løn, som henholdsvis langt- og grunduddannede tjener, er vokset, jf. Økonomi- og Indenrigsministeriet (2017).

Frem mod 2030 falder udbuddet af arbejdskraft, der alene har gennemført grundskolen eller en gymnasial uddannelse. Det skyldes dels, at uddannelsesniveaet i befolkningen stiger, og dels at de ufaglærte årgange, der går på pension, er langt større end de yngre ufaglærte årgange, som kommer ind på arbejdsmarkedet. I 2030 vil der således være 60.000 færre ufaglærte i arbejdsstyrken sammenlignet med 2018. Det svarer til et fald på 6½ pct., jf. figur 2.21.

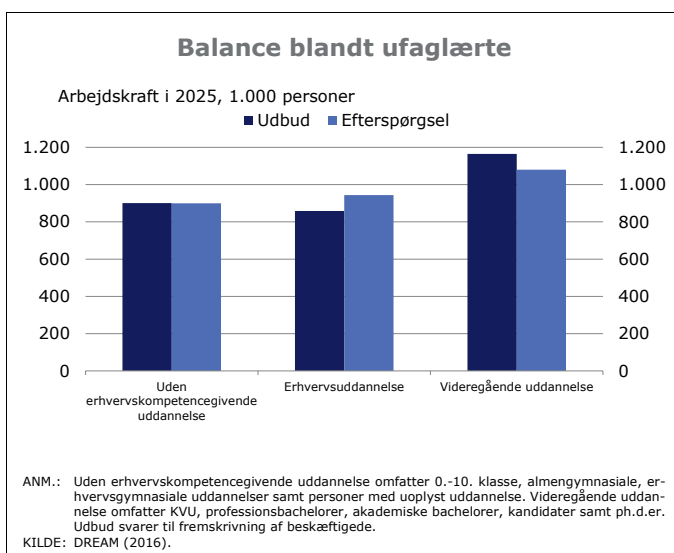
Figur 2.21



Balance i udbud og efterspørgsel efter ufaglærte i 2025

I det kommende årti vil der efter alt at dømme være balance mellem udbud og efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft, og der vil altså ikke være for mange ufaglærte. Det er i modsætning til personer med en videregående uddannelse, hvor der vil blive for mange. I 2025 vil der være omkring 85.000 flere med en videregående uddannelse, end det ser ud til, at virksomhederne vil efterspørge. Der vil samtidig mangle et tilsvarende antal faglærte for at dække virksomhedernes efterspørgsel, jf. figur 2.22.

Figur 2.22



Boks 2.4

Fremskrivning af virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft

Data i figur 2.21 og 2.22 er baseret på en fremskrivning fra DREAM af de historiske tendenser på udbud- og efterspørgsel efter arbejdskraft opdelt på uddannelser. Med andre ord antages det, at fortidens tendenser fortsætter ind i fremtiden.

Fremskrivningen af *udbuddet* af arbejdskraft fordelt på uddannelse baserer sig på fremskrivninger af demografi, uddannelsesvalg og socioøkonomisk tilknytning.

Fremskrivningen af *efterspørgslen* efter arbejdskraft fordelt på uddannelser er baseret på en metode, der automatisk indregner de mange forskellige strukturelle udviklingstendenser på det danske arbejdsmarked, som der har været i perioden 1993-2014. Det gælder eksempelvis forskydninger mellem brancher og mellem uddannelser. Eksempelvis ses i øjeblikket vækst i beskæftigelsen i de private servicesektorer på bekostning af især fremstillingserhvervene. Disse forskydninger forklares typisk ved forskelle i hastigheden i, hvor teknologiske fremskridt opstår. På samme måde ses skift i efterspørgslen efter uddannet arbejdskraft. Disse ændringer forklares typisk med såkaldte "skill biased" teknologiske fremskridt, det vil sige favorisering af bestemte uddannelser i den teknologiske udvikling, hvor højtuddannede bliver mere attraktive i takt med, at ny teknologi tages i brug.

Fremskrivningsmetodens evne til at indregne strukturelle udviklingstendenser er opnået på 2 måder. For det første anvendes et meget detaljeret datamateriale baseret på nationalregnskabets 117 sektorer og 9 uddannelsesniveauer. For det andet anvendes en metode, der gør det muligt at udføre det nødvendige meget store antal tidsrækkeanalyser. For hver af de 117 sektorer er uddannelsesfordelingen fremskrevet til 2035 baseret på data for 1993-2014.

Størrelsen af det uddannelsesfordelte mismatch vurderes ved at sammenstille udbud af og efterspørgsel efter personer med de 9 uddannelsesniveauer. Denne metode beregner det mismatch, der opbygges i perioden 2014-2025.

Fordelen ved DREAM's metode er, at strukturelle skift beskrives relativt præcist. Desuden er fremskrivningen ikke baseret på forskellige antagelser foretaget af analytikerne for at inddrage så mange problemstillinger som muligt. Ulempen er, at metoden ikke er baseret på detaljeret viden om de enkelte sektorer og uddannelser, men udelukkende på den historiske udvikling. På udbudssiden er der ikke indbygget særskilte kapacitetsgrænser for optag på forskellige uddannelser, og på efterspørgselssiden er der ikke inddraget konkret viden om den seneste teknologiske udvikling. Baggrunden er, at sådanne forhold nok har betydning på kort sigt, men at de på længere sigt vil påvirke historisk data og således blive inddraget i analysen.

Kilde: DREAM (2016).

2.8 Automatisering og ny teknologi øger beskæftigelsen

Automatisering og ny teknologi medfører tilpasninger af produktion, som både skaber nye jobmuligheder og øget velstand. Det vil stille krav til omstilling hos de beskæftigede, som det berører.

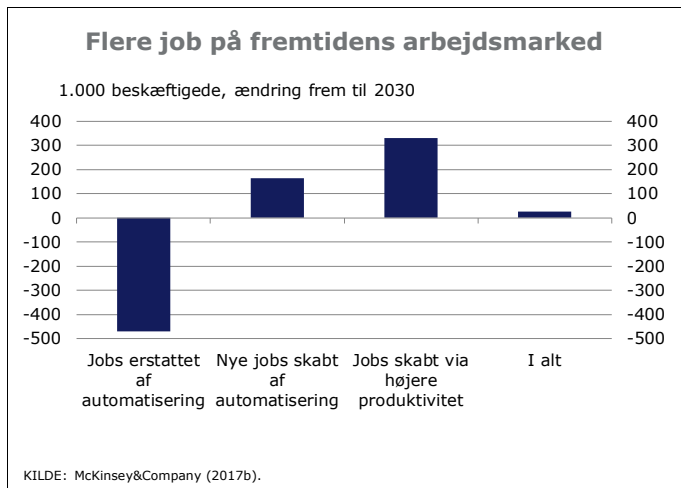
Danmarks udgangspunkt for at kunne udnytte mulighederne er gode. Det danske samfund er mere digitalt end de fleste andre lande, arbejdsstyrken er veluddannet, arbejdsmarkedet er fleksibelt, og befolkningen er positivt indstillet over for ny teknologi, jf. McKinsey&Company (2017a).

Ny teknologi skaber også nye job

Automatisering vil på den ene side føre til, at maskiner overtager job. Frem mod 2030 vil det omfatte knap ½ mio. job. Samtidig vil der også blive skabt nye job, som skal facilitere den nye teknologi som eksempelvis ingeniører og dataloger. Det svarer til omkring 165.000 job.

Den største gevinst kommer fra job, der bliver skabt via en øget efterspørgsel, der kommer i kølvandet af øget produktivitet og dermed øget velstand som følge af automatisering. Det vurderes at være over 300.000 job. Alt i alt vurderes der at være en positiv netto-effekt på arbejdskraftefterspørgslen af den forventede automatisering, jf. figur 2.23.

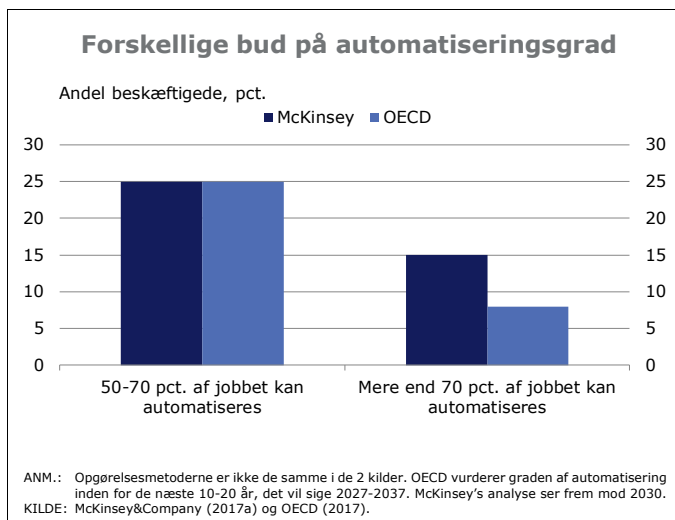
Figur 2.23



Flere bud på, hvor mange job der helt eller delvist forsvinder

Der er forskellige bud på, hvor mange beskæftigede der i de kommende 10-20 år har et job med stort automatiseringspotential. McKinsey vurderer, at 15 pct. af de beskæftigede i Danmark er i job, hvor mere end 70 pct. af aktiviteterne kan automatiseres. OECD vurderer den gruppes størrelse til omtrent det halve. Derimod er vurderingerne sammenfaldende i andelen af beskæftigede, hvor 50-70 pct. af jobbet kan automatiseres, jf. figur 2.24.

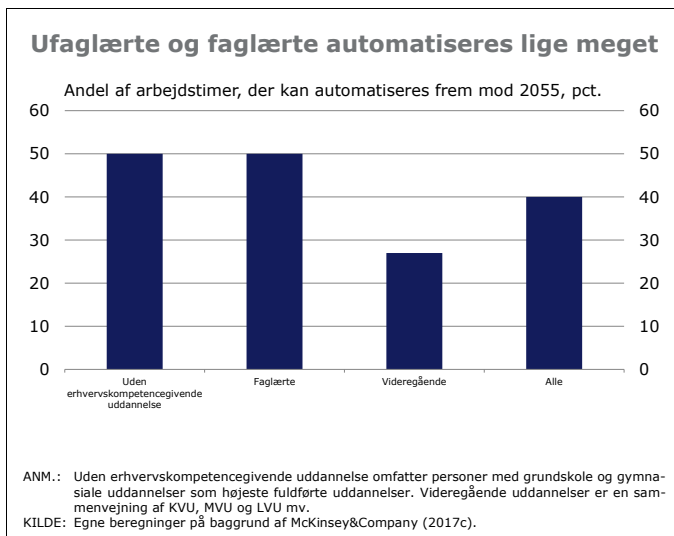
Figur 2.24



Lige stor automatisering for ufaglærte og faglærte

Beskæftigede med en højere andel af forudsigelige opgaver vil have større sandsynlighed for at blive omfattet af automatisering. Omkring halvdelen af de arbejdstimer, ufaglærte har, vil kunne blive automatiseret frem mod 2055. Det svarer til niveauet for faglærte. For personer med videregående uddannelser er det knap 30 pct. af arbejdstiden, der kan automatiseres, jf. figur 2.25.

Figur 2.25



Boks 2.5

Sådan har McKinsey gjort

McKinsey beregner automatiseringspotentialet i 3 skridt: Først er det danske arbejdsmarked brudt ned i 420 job baseret på Danmarks Statistiks DISCO-hierarki. Dernæst er en gennemsnitlig arbejdsdag i hvert job kortlagt i form af mere end 2.000 aktiviteter, f.eks. at modtage kunder, rengøre arbejdsområde eller demonstrere produktanvendelse. I trin 3 er der for disse 2.000 aktiviteter vurderet, hvilke 18 menneskelige evner der kræves for at udføre aktiviteten og på hvilket niveau. Menneskelige evner er eksempelvis sociale og kreative færdigheder, problemløsning, koordination med andre, fysiske færdigheder osv. For hver af de 18 evner er der vurderet en sandsynlighed for at blive automatiseret. Vurderingen er baseret på kommercielle produkter, på udviklingsafdelinger eller i akademiske sammenhænge.

Herefter er det muligt at aggregere automatiseringspotentialet for de enkelte job og herefter for alle job i Danmark.

Automatiseringsgraden er sammenholdt med et konstrueret mobilitetsindeks for forskellige jobgrupper, der omfatter historisk jobmobilitet, historisk "opadgående" jobmobilitet, grundlæggende færdigheder i gruppen, digitale færdigheder i gruppen samt udfaldsrum for alternative jobmuligheder.

McKinsey identificerer de beskæftigede/jobtyper, der kan blive særligt udfordret, hvis mere end 60 pct. af arbejdsopgaverne kan automatiseres, og hvis evnen til at skifte job med lavere automatiseringspotentiale er svag.

Kilde: McKinsey&Company (2017a).

250-300.000 job er særligt udsatte pga. automatisering

Høj grad af automatisering er ikke problematisk, hvis man umiddelbart kan skifte til et andet job med mindre automatisering. Beskæftigede i jobgrupper, der har det højeste automatiseringspotentiale, skifter sjældent til jobgrupper, der har markant lavere automatiseringspotentiale.

Ved at kombinere automatiseringspotentiale i konkrete jobtyper med faglige og digitale forudsætninger og jobmobilitet blandt de ansatte i disse jobtyper, kan man identificere særligt udsatte job og personer.

Samlet set vurderer McKinsey, at 250-300.000 beskæftigede vil være særligt udsatte og vil skulle varetage andre job i fremtiden, end dem de varetager i dag. Deres job i dag har et højt automatiseringspotentiale og gruppens personlige forudsætningerne for at flytte til job med lavere automatiseringspotentiale er ringe.

Omkring 180.000 af de 250-300.000 job er typisk ufaglærte job, som eksempelvis chauffører, monteringsarbejde eller lagerarbejdere, jf. tabel 2.2.

Tabel 2.2

| Flere ufaglærte job er særligt udsatte | | |
|--|----------------|--|
| Job med sandsynligt omskolingsbehov | 1.000 personer | Andel blot med grundskole eller gymnasial udd., pct. |
| Typisk ufaglærte job | 180 | |
| Bus- eller lastbilchauffør | 34 | 45 |
| Operatørarbejde ved fremstilling af næringsmidler | 15 | 46 |
| Monteringsarbejde | 13 | 40 |
| Lagerarbejdere | 32 | 54 |
| Manuelt arbejde med tilberedning af mad | 27 | 57 |
| Manuelt arbejde i produktion | 16 | 57 |
| Andet | 43 | - |
| Typisk faglærte job | 104 | |
| Postarbejdere, korrekturlæsning, arkivering og andet kontorarbejde | 25 | 44 |
| Servicearbejde under rejser | 6 | 45 |
| Smiede og værktøjsmagere | 26 | 20 |
| Mekanikere | 20 | 17 |
| Andet | 27 | - |
| I alt | 250-300 | |
| I alt ekskl. naturlig afgang pga. alder | 170-200 | |

ANM.: Særligt udsatte job har et automatiseringspotentiale på over 60 pct. og mobilitetsindeks under 40. Se i øvrigt boks 2.5. Typisk ufaglærte job er jobfunktioner i DISCO 8 og 9. Typisk faglærte job er jobfunktioner i DISCO 4, 5 og 7. Gruppen "andet" under "Typisk faglærte job" kan også indeholde nogle ufaglærte job. Andelen blot med grundskole eller gymnasial uddannelse er beregnet på baggrund af Danmarks Statistik. Det skønnes hermed, at omkring 80.000 ufaglærte vil være truede, under antagelse af andelen af ufaglærte i "andet" er et vægtet gennemsnit af henholdsvis ufaglærte og faglærte job.

KILDE: McKinsey&Company (2017a) og egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik (Uddannelsesregisteret).

Det er dog langt fra alle, der arbejder i de arbejdsfunktioner, der har en ufaglært uddannelsesbaggrund. Således er det blot 40 pct. blandt monteringsarbejdere, der alene har grundskole eller gymnasial uddannelse som højeste uddannelse. Resten har et højere uddannelsesniveau. Blandt personer med manuelt arbejde har knap 60 pct. blot grundskole eller gymnasial uddannelse som højeste fuldførte uddannelse. Det er således ikke entydigt, at det alene er personer uden erhvervskompetencegivende uddannelse, der bliver berørt af automatiseringen.

1/3 af problemet løser sig ved naturlig afgang

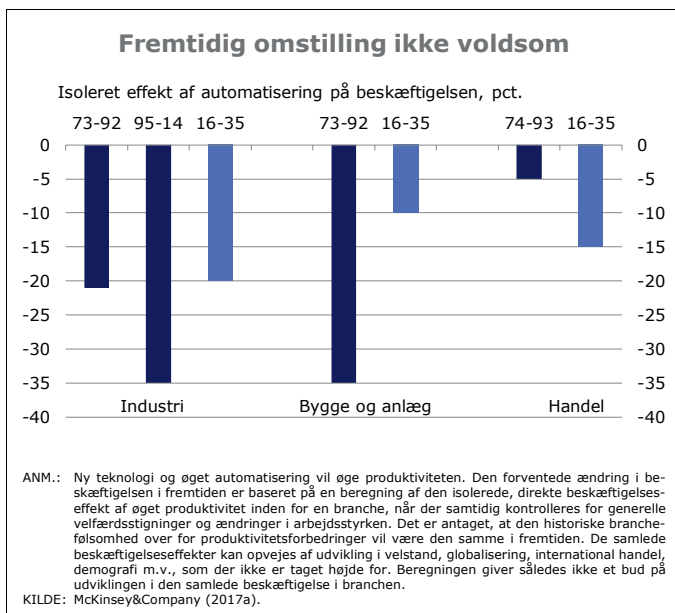
En del af udfordringen vil løse sig ved naturlig afgang fra arbejdsmarkedet. 1 ud af 3 med job med et sandsynligt omskolingsbehov vil være over 69 år i 2035. For de øvrige vil der være behov for at varetage andre opgaver. Det betyder, at der vil være omkring 80.000 ufaglærte i fremtiden, som har brug for betydelig omstilling, når der tages højde for andelen af ufaglærte i job med omskolingsbehov. Det svarer til hver niende ufaglærte i arbejdsstyrken. Manglen på faglært arbejdskraft i fremtiden kan give disse grupper gode jobmuligheder med den rette opkvalificering.

Omstilling i fremtiden ikke voldsom i historisk perspektiv

Det danske arbejdsmarked har løbende været igennem omstillinger som følge af ny teknologi, som f.eks. løbende automatisering af landbruget og udflytning af arbejdspladser i tekstil- og værftsindustrien. Og den forventede omstilling i fremtiden er ikke voldsom i et historisk perspektiv. Eksempelvis vil den forventede, isolerede ændring i beskæftigelsen i industrien alene som følge af automatisering de næste knap 20 år være på størrelse med udviklingen fra 1973 til 1992, men betydeligt mindre end i perioden 1995-2014.

Det forventede fald i beskæftigelsen i byggeriet som følge af automatisering er også betydeligt mindre end tidligere. Inden for handel vil den fremtidige ændring i beskæftigelsen dog være større end tidligere, jf. figur 2.26.

Figur 2.26



Effekterne på beskæftigelsen i fremtiden af automatiseringen, som opgjort i figur 2.26, tager ikke højde for de job, der skabes som følge af højere produktivitet og velstandsstigninger. Der ses alene på konsekvenserne, der kommer direkte og isoleret af automatisering og ikke følgevirkningerne. Det svarer således til summen af søjle 1 og 2 i figur 2.23, men inkluderer ikke søjle 3.

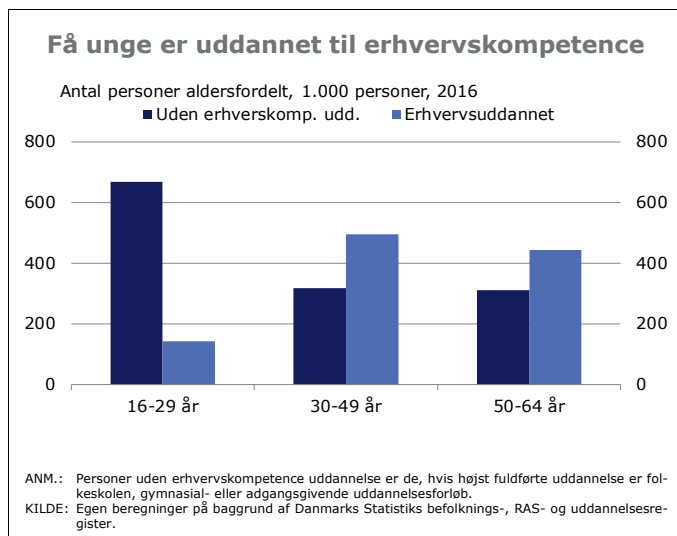
Bilag til rapport

Bilag 1. Unge under uddannelse

Unge under 30 år udgør en betydelig andel af gruppen uden erhvervs-kompetencegivende uddannelse. Personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse består af personer, hvis højst fuldførte uddannelse er folkeskolen, gymnasial eller adgangsgivende uddannelsesforløb.

Med ca. 670.000 personer udgør de 16-29-årige i år 2016 godt halvdelen af alle uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, mens de erhvervsuddannede i alderen 16-29 år udgør 140.000 personer, svarende til ca. 15 pct. af de erhvervsuddannede, jf. figur 1.1.

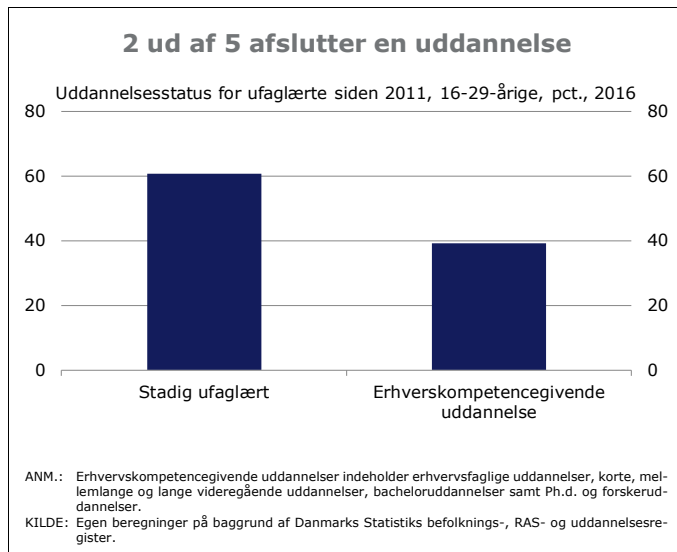
Figur 1.1



Størstedelen af unge under 30 år har endnu ikke fuldført deres erhvervs-kompetencegivende uddannelse. Dynamik og mobilitet både på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet gør det svært helt tydeligt at afgøre, om unge under 30 år er på vej mod at opnå en uddannelse eller er etableret på arbejdsmarkedet.

Ses der på unge, der var 16-29 år i 2011, har 2 ud af 5 fuldført en kompetencegivende uddannelse 5 år senere. De er således ikke længere ufaglærte, jf. figur 1.2.

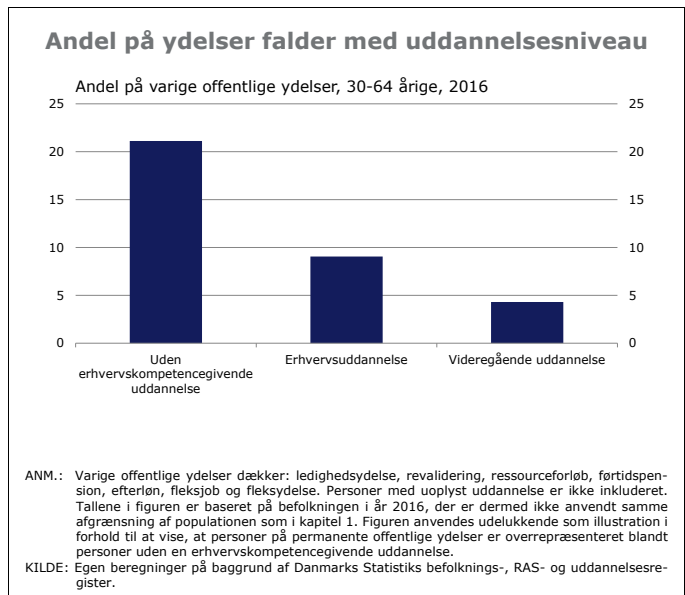
Figur 1.2.



Bilag 2. Uden for det ordinære arbejdsmarked

Andelen af personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, der er uden for arbejdsmarkedet, er mere end dobbelt så høj som den tilsvarende andel for personer med en erhvervsuddannelse, jf. figur 1.3.

Figur 1.3



Bilag 3. Følsomhed i afgrænsningen af analyseperiode

Der er kontrolleret for, om grupperne ændres betydeligt ved at sammenligne en 3-årig periode i stedet for en 5-årig periode.

Der er endvidere set på betydning af at måle arbejdsmarkedstilknytningen fra 2009-2013 i stedet for fra 2011-2015 for bl.a. at vurdere eventuelle konjunkturfænomener.

Resultaterne er solide og derfor er den længste og mest aktuelle undersøgelsesperiode valgt.

Bilag 4. Mobilitetsanalyser – sådan har vi gjort

Beregningerne tager udgangspunkt i Danmarks Statistiks register "Beskæftigelse for Lønmodtager" (BFL), som er en bearbejdet udgave af eIndkomstRegisteret.

I rapporten er der anvendt data fra år 2011-2015.

BFL består af alle lønmodtagere ansat i virksomheder i Danmark, hvor lønnen bliver indberettet af arbejdsgiveren til SKAT's eIndkomst. Det vil sige registeret indeholder også lønmodtagere, som er bosiddende i udlandet. Vi har udelukkende adgang til data for personer, der har en foleregisteradresse i Danmark.

Definitionen på et job

Til brug for opgørelsen af jobmobilitet er der på månedsniveau fastlagt en hovedbeskæftigelse for hver enkelt lønmodtager i BFL. Hovedbeskæftigelsen er den stilling, personen har haft flest timer i den pågældende måned.

For personer med flere job og lige mange timer i hvert job er jobbet med størst lønindkomst valgt. For personer med korte ansættelser på samme job (samme p-nr., DISCO og branche) er jobbet samlet til et job inden for den pågældende måned.

Et ansættelsesforhold/job er defineret ved at have en varighed på minimum 2 sammenhængende måneder samt at have et timetal på minimum 40 timer om måneden, svarende til kravet for ATP-indbetalinger på 8 timer/uge.

Perioder, hvor personen er registeret som værende i løntilskud, fleksjob eller i jobrotation i samme måned, er udelukket/slettet. Der er udelukkende valgt disse ydelser, da personer modtager en regulær løn fra en arbejdsgiver, hvor virksomheder så modtager støtte fra staten.

Hvis en person bliver genansat på samme virksomhed efter en periode uden lønindkomst fra en anden arbejdsgiver, jf. overstående kriterier, indgår dette ikke med som et jobskifte, uafhængigt af periodens længde.

Dette udelukker en del sæsonarbejde samt personer med orlovsperioder uden lønudbetalinger.

På denne baggrund opgøres antallet af nyansatte på månedsplan. Beregningerne skelner mellem nyansatte, der kommer fra et andet lønmodtagerjob (skift mellem job), og nyansatte, der ikke havde et lønmodtagerjob i måneden før (skift fra ledighed mv.).

Skift mellem job

Et jobskifte er afgrænset til den situation, hvor en lønmodtagers hovedbeskæftigelse fra en måned til den næste er skiftet mellem 2 arbejdssteder (p-nr.). Det kan f.eks. være skift mellem forskellige detailhandelskæder, men også skift mellem butikker inden for samme detailhandelskæde.

Skift fra ledighed m.v.

Nyansatte er personer, der kommer fra en måned, uden lønoplysninger. Det kan være personer, som kommer fra ledighed, uddannelse, selvforsørgede, eller at jobbet ikke er anerkendt som en real beskæftigelse, jf. "Definitionen på et job". Derudover kan det også være selvstændige, som skifter til en lønmodtagerstilling, idet BFL kun indeholder lønmodtagerbeskæftigelse, kan der i denne kategori også indgå sådanne skift.

Skift i arbejdsfunktion inden for samme virksomhed

I analysen indgår ligeledes skift, hvor person bliver på samme arbejdssted men skifter jobfunktion (DISCO). En person kan udelukkende skifte jobfunktion, såfremt vedkommende er registeret med en valid DISCO-kode. En valid DISCO-kode er afgrænset således, at de udelukkende indeholder personer, hvor arbejdsfunktionsoplysningerne både passer på virksomheden og perioden for ansættelsen. Der ses på skift i DISCO på 3-cifret niveau.

Korrektioner for ejerskifte, administrative omlægninger m.v.

I modsætning til CPR-numre, så kan identifikationsnummeret/arbejdsstednummeret knyttet til et arbejdssted godt ændre sig over tid, f.eks. i forbindelse med et ejerskifte. Hvis der sker (større) udskiftning af de ansatte, og organisering m.v. ændrer sig, kan det betyde, at en opgørelse på baggrund af skift i arbejdsstedsnummeret overvurderer antallet af jobåbninger. Det er især inden for kommuner og regioner, der er problemer med ustabile arbejdsstedsnumre og fejlbehæftede indberetninger.

Beregningerne korrigerer for dette ved at udelade jobskifte, hvor en stor andel af de ansatte på en virksomhed skifter til en anden virksomhed i samme måned. Konkret er der fastlagt en grænse, som indebærer, at hvis 30 pct. eller flere af de ansatte skifter fra samme virksomhed til samme virksomhed, er der ikke tale om et jobskifte. Grænsen på de 30 pct. svarer til den grænse, som IDA-projektet i sin tid anbefalede, jf. Danmark Statistik (1991). Korrektionen er kun foretaget for arbejdssteder med mindst 25 ansatte.

Derudover er der frasorteret skift for virksomheder, hvor der i enkelte måneder er uforholdsmæssigt mange skift relativt til en gennemsnitlig måned på samme virksomhed (på CVR-nummer-niveau). Dette er gjort for at sikre administrative ændringer ikke fejlagtigt klassificeres som reelle jobskifte.

Bilag 5. Ufaglærtes karakteristika

Ufaglærtes karakteristika

| Pct. | Altid | Af og til | Aldrig |
|---|-------|-----------|--------|
| Køn | 100 | 100 | 100 |
| - Mænd | 58,6 | 55,8 | 42,2 |
| - Kvinder | 41,4 | 44,2 | 57,8 |
| Alder | 100 | 100 | 100 |
| - 30-39 år | 17,2 | 32,8 | 37,6 |
| - 40-49 år | 32 | 31,2 | 32,0 |
| - 50-59 år | 39,6 | 29,2 | 22,8 |
| - 60-64 år | 11,3 | 6,7 | 7,6 |
| Familietype | 100 | 100 | 100 |
| - Par | 73,5 | 54,2 | 39,6 |
| - Enlige | 26,5 | 45,8 | 60,4 |
| Herkomst | 100 | 100 | 100 |
| - Dansk | 89,9 | 76,4 | 65,4 |
| - Ikke-vestlige indvandrere og efterkommere | 7,7 | 20,1 | 31,2 |
| - Vestlige indvandrere og efterkommere | 2,4 | 3,5 | 3,4 |
| Bopæl – RAR-område | 100 | 100 | 100 |
| - Nordjylland | 10,1 | 10,0 | 9,0 |
| - Vestjylland | 6,6 | 5,2 | 3,7 |
| - Østjylland | 15,1 | 12,8 | 13,1 |
| - Sydjylland | 14,1 | 13,0 | 12,4 |
| - Fyn | 6,8 | 7,7 | 8,8 |
| - Sjælland | 16 | 15,8 | 14,1 |
| - Hovedstaden | 30,5 | 34,8 | 38,5 |
| - Bornholm | 0,7 | 0,8 | 0,4 |
| Uddannelsesgruppe | 100 | 100 | 100 |
| - Adgangsgivende uddannelsesforløb | 0,3 | 0,4 | 0,3 |
| - Grundskole | 71,8 | 80,8 | 83,8 |
| - Gymnasiale uddannelser | 27,8 | 18,8 | 15,9 |
| Beskæftigelsesgrader | 98 | 44 | 0 |

ANM.:
KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik.

Bilag 6. Faglærtes karakteristika

| Faglærtes karakteristika | | | |
|--|-------|-----------|--------|
| Beskæftigelsesgrader, pct. | Altid | Af og til | Aldrig |
| Køn | | | |
| - Mænd | 58,1 | 52,6 | 46,9 |
| - Kvinder | 41,9 | 47,4 | 53,1 |
| Alder | | | |
| - 30-39 år | 21,5 | 29,8 | 20,2 |
| - 40-49 år | 35,0 | 33,0 | 34,4 |
| - 50-59 år | 34,8 | 30,5 | 32,8 |
| - 60-64 år | 8,6 | 6,8 | 12,7 |
| Familietype | | | |
| - Par | 77,7 | 59,1 | 42,6 |
| - Enlige | 22,3 | 40,9 | 57,4 |
| Herkomst | | | |
| - Dansk | 94,8 | 87,3 | 70,9 |
| - Ikke-vestlige indvandrere og efterkommere | 2,3 | 4,0 | 7,7 |
| - Vestlige indvandrere og efterkommere | 3,0 | 8,7 | 21,4 |
| Bopæl RAR-område | | | |
| - Hovedstaden | 23,1 | 26,3 | 38,4 |
| - Sjælland | 17,1 | 16,9 | 14,4 |
| - Bornholm | 0,8 | 0,9 | 0,5 |
| - Syddjylland | 15,6 | 14,0 | 12,9 |
| - Fyn | 7,8 | 9,5 | 8,7 |
| - Østjylland | 16,8 | 15,2 | 11,9 |
| - Vestjylland | 7,2 | 5,5 | 3,8 |
| - Nordjylland | 11,6 | 11,6 | 9,3 |
| Beskæftigelsesgrader | 99,0 | 51,0 | 0,0 |
| ANM.: | | | |
| KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik. | | | |

Litteraturliste

Danmarks Statistik (1991), Rapport fra IDA-projektet.

DREAM (2016), *Mismatch på det danske arbejdsmarked*, København.

Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse (2017).

Jobindsats.dk, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, *Data om Arbejdsmarkedet*

McKinsey&Company (2017a), *Automatiseringens effekter på det danske arbejdsmarked*, Udarbejdet for Disruptionrådet, december 2017, København.

McKinsey&Company (2017b), *Shaping the future of work*, lancering af rapport I Danmark, København.

McKinsey&Company (2017c), *A Future that Works: The Impact of Automation in Denmark*, sammenfattet til Disruptionrådet, maj 2017.

OECD (2017), *Employment Outlook 2017*, Paris.

Rockwoll Fonden (2016), *Arbejde, skat og familien – er der nogen sammenhæng?*

Socialforskningsinstituttet, SFI (2017), *Handicap, beskæftigelse og uddannelse i 2016*, København.

Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet, (2014) *Sundhedstilstanden blandt voksne med udviklingshæmning*, april 2014, København.

Økonomi og Indenrigsministeriet (2017), *Økonomisk Redegørelse – August 2017*, København.



DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1790 København V

Tlf. 33 38 90 00

da@da.dk

da.dk