

Kvinder og mænd på arbejdsmarke- det 2023

Marts 2023

Beskæftigelsesministeriet udgiver regelmæssigt en publikation om kvinder og mænd på arbejdsmarkedet. Udgivelsen er en statistisk oversigt over tendenserne på arbejdsmarkedet, herunder beskæftigelse, ledighed mm. fordelt på de to køn.

Indholdsfortegnelse

1. Introduktion	2
Sammenfatning	2
2. Deltagelse på arbejdsmarkedet	3
Befolkningsudvikling.....	3
Befolkningsfremskrivning	3
Arbejdsstyrkens sammensætning	4
Arbejdstid	6
3. Ledighed	9
Udvikling i ledigheden	9
Udvikling i langtidsledighed.....	10
4. Uddannelse	11
Befolkning fordelt på uddannelse.....	11
Udviklingen i uddannelsesniveau	11
Uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet.....	12
5. Sygefravær	13
Fravær ved egen sygdom.....	13
Fravær grundet barnets sygdom.....	14
6. Barsel og orlov	15
Kvinder og mænds brug af barselsorlov	15
Forældre berettiget til barselsdagpenge	16
Barselsorlov med barselsdagpenge på tværs af brancher	17
Fædres barsel fordelt på landsdele	18
7. Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet	19
Tilbagetrækningsalder	19
Efterløn	20
Tidlig pension og seniorpension	21
Førtidspension	22
Folkepension.....	22
8. Lønforskelle mellem kvinder og mænd	24
Sammenligning af løn mellem kvinder og mænd.....	24
Forklarende faktorer for lønforskelle	25
9. International sammenligning	26
Beskæftigelse og ledighed i international kontekst.....	26
Deltid i international kontekst.....	27
Lønforskelle i international kontekst	28
10. Bilag	29

1. Introduktion

Sammenfatning

Generelt har der igennem tiden været forskel på kvinder og mænds tilknytning til arbejdsmarkedet. Tilknytningen varierer yderligere, når der ses på forskellige demografiske grupper. Denne publikation har til formål at belyse forskellene i kvinder og mænds tilknytning til arbejdsmarkedet. Publikationens hovedpointer er sammenfattet her.

Mænd har generelt en højere beskæftigelsesfrekvens end kvinder. Det gælder også for indvandrere. Dog er beskæftigelsesfrekvensen højere for kvindelige efterkommere.

Det er i høj grad kvinder, der arbejder deltid, hvor den hyppigste selvrapporterede årsag er uddannelse eller personlige og familiære grunde.

Kvinder er i højere grad ledige end mænd set over det seneste år, hvilket formentligt skyldes den nuværende gunstige konjunktursituation, da mænd i højere grad er ansat i konjunkturfølsomme erhverv. Mænd kommer derudover hurtigere tilbage i job end kvinder.

Kvinder har generelt et højere uddannelsesniveau end mænd. I 2021 har 75 pct. af alle mænd mellem 30 og 64 år en erhvervskompetencegivende uddannelse mod 80 pct. af kvinderne. Forskellen har været stigende siden 2008.

I gennemsnit har kvinder flere fraværsdage end mænd i forbindelse med egen sygdom. Denne tendens ses både på tværs af uddannelsesniveau og sektorer. Kvinder har også flere fraværsdage i forbindelse med barnets sygdom end mænd – dog har forskellen været aftagende over de sidste år.

Mødre holder betydeligt flere barselsorlovsdage end fædre. Dog har der været en jævn stigning siden 2015 i fædres orlovsdage blandt forældrepar, hvor begge holder orlov.

Mænd trækker sig generelt senere tilbage fra arbejdsmarkedet end kvinder. I 2022 var den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder 64,2 år for kvinder og 65,0 år for mænd. Flere kvinder er på førtidige tilbagetrækningsordninger end mænd.

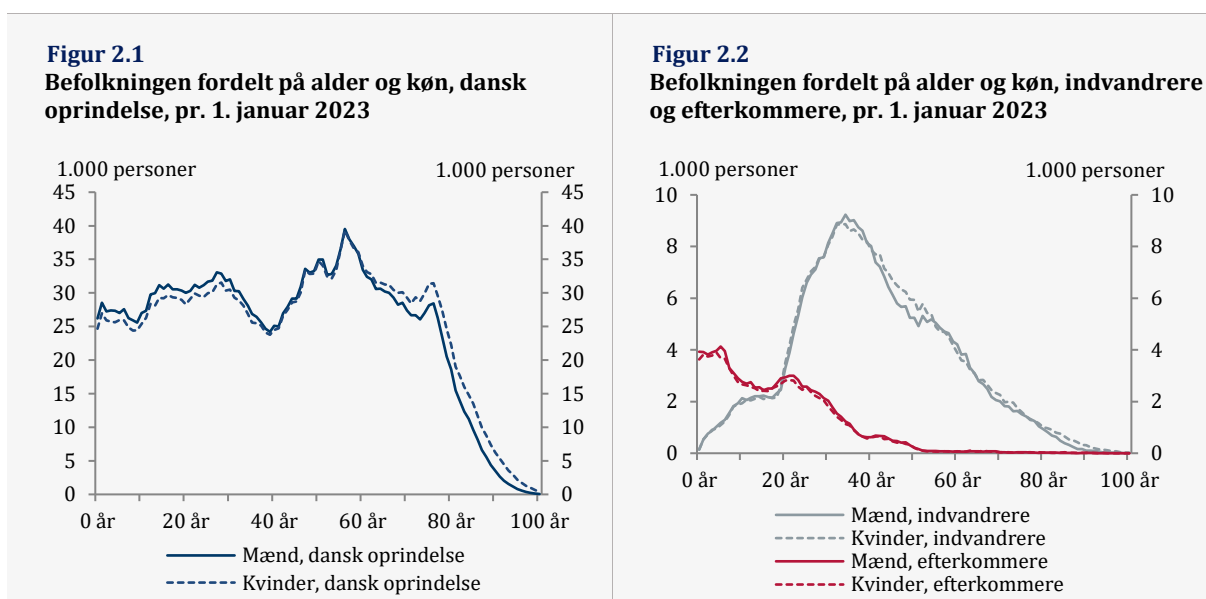
Lønforskellen mellem kvinder og mænd er aftaget over de seneste 15 år, men steg igen i 2021. Kvinder tjener i gennemsnit 12,3 pct. mindre end mænd i 2021. Lønforskellen er den rå forskel, hvor der ikke er taget højde for, at kvinder og mænd fx kan arbejde i forskellige brancher, arbejdsfunktioner, mm.

I international sammenhæng har Danmark en høj beskæftigelsesfrekvens for både kvinder og mænd. Dog er der en relativt stor forskel på beskæftigelsesfrekvensen i Danmark mellem kvinder og mænd sammenlignet med de andre nordiske lande.

2. Deltagelse på arbejdsmarkedet

Befolkningsudvikling

Den danske befolkning består af 5,9 mio. mennesker. Der er lidt flere kvinder end mænd i den danske befolkning¹, hvilket primært skyldes, at kvinder i gennemsnit lever længere end mænd, jf. figur 2.1 og 2.2. Billedet for den samlede befolkning er drevet af den store gruppe af personer med dansk oprindelse, hvorimod fordelingen mellem kvinder og mænd blandt indvandrere og efterkommere er nogenlunde ligelig. Hvis man derimod udelukkende ser på personer i befolkningen i den arbejdsdygtige alder (16-66 år), er der lidt flere mænd end kvinder.



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

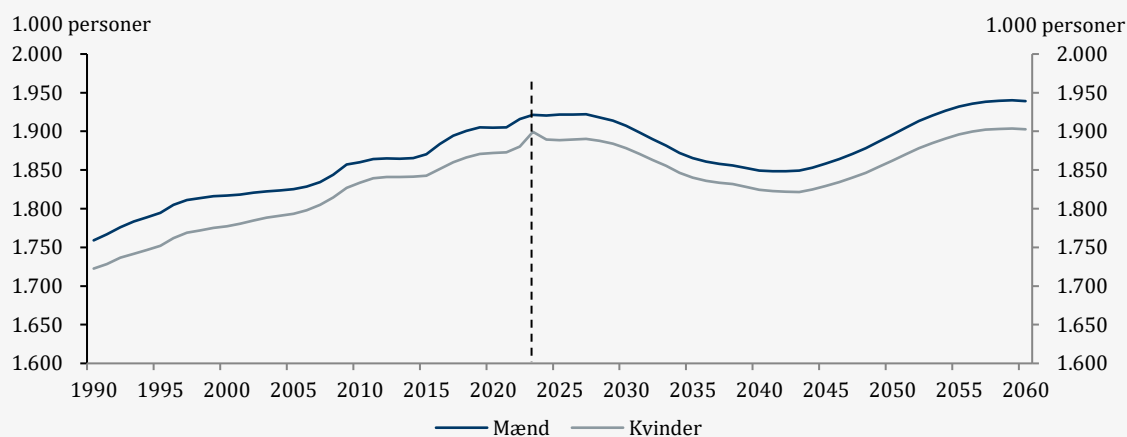
Befolkningsfremskrivning

Befolkningsfremskrivningen giver et skøn over udviklingen i forholdet mellem personer både inden og uden for den erhvervsaktive alder. Forholdet mellem de to aldersgrupper danner grundlag for nogle af de finanspolitiske udfordringer, de kommende generationer kan forvente at gå i møde. Der ses en stigende tendens i befolkningsfremskrivningen for personer uden for den arbejdsdygtige alder (ikke vist), hvilket øger behovet for en større arbejdsstyrke. Der forventes et fald i aldersgruppen 16-66 år frem mod 2045, hvor der

¹ Det bemærkes, at der i rapporten kun ses på to køn, hhv. kvinder og mænd. Dette skyldes, at analysen bygger på registerdata, hvor kønnet specificeres ud fra CPR-nummer, hvorfor yderligere opdeling ikke er mulig.

herefter ses en stigning igen, *jf. figur 2.3*. Et fald i gruppen i den arbejdsdygtige alder vil alt andet lige have en negativ påvirkning på størrelsen af arbejdsstyrken.

Figur 2.3
Befolkningsfremskrivning for 16-65-årige fordelt på køn, 1990-2060



Anm.: Figuren benytter sig af faktisk folketal fra 1990-2022 og befolkningsfremskrivning fra 2023-2060. Overgangen fra faktiske tal til fremskrivning er markeret ved den stiplede streg.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

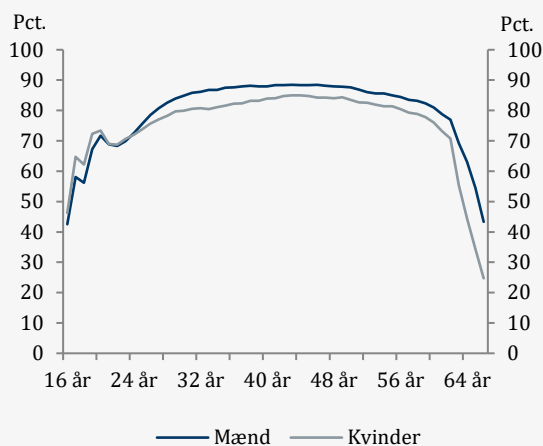
Arbejdsstyrkens sammensætning

Til at beskrive tilknytningen til arbejdsmarkedet, kan der ses på to forskellige frekvenser. Erhvervs- og beskæftigelsesfrekvensen. Forskellen mellem de to opgørelser er, at man i beregningen af beskæftigelsesfrekvensen alene medtager beskæftigede, mens man i beregningen af erhvervsfrekvensen har hele arbejdsstyrken med, dvs. inklusiv ledige personer. I begge opgørelser holdes hhv. de beskæftigede og arbejdsstyrken op imod befolkningen i den arbejdsdygtige alder.

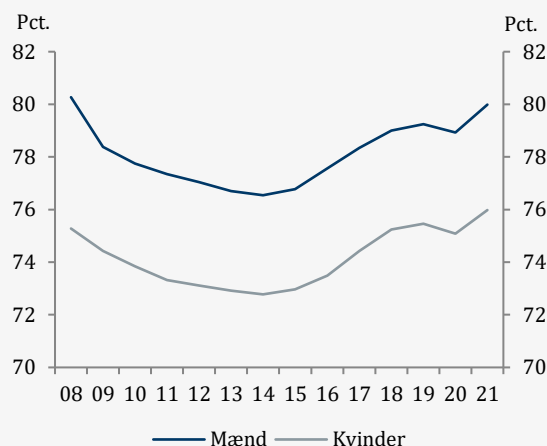
Generelt er erhvervsfrekvensen højere for mænd end for kvinder, men der er lidt variationer på tværs af alder, *jf. figur 2.4*. For de 16-22-årige er erhvervsfrekvensen højere for kvinder end for mænd i 2021. Samtidig ses det, at forskellen mellem kvinder og mænds erhvervsfrekvens stiger efter de 62 år. Det afspejler blandt andet, at kvinder i højere grad end mænd trækker sig tilbage på førtidige tilbagetrækningsordninger, *jf. kapitel 7*.

Både kvinder og mænds erhvervsfrekvens har varieret en smule over tid, *jf. figur 2.5*. I 2021 er erhvervsfrekvensen for både for kvinder og mænd omtrent på niveau med erhvervsfrekvenserne i 2008, hvor den har været faldende for begge køn frem mod 2014 og herefter stigende. Forskellen i erhvervsfrekvensen mellem kvinder og mænd har ligget relativt konstant over årene på mellem knap 4 pct.-point og 5 pct.-point i forskel, *jf. tabel 10.1 (bilag)*. Dog har forskellen over hele perioden været svagt aftagende, således at forskellen mellem kvinder og mænds erhvervsfrekvens i 2018 var 5 pct.-point og i 2021 var 4,2 pct.-point.

Figur 2.4
Erhvervsfrekvens fordelt på køn og alder, ultimo november 2021



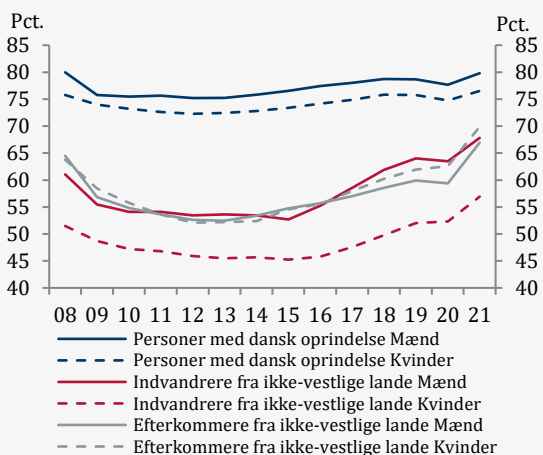
Figur 2.5
Udvikling i erhvervsfrekvensen fordelt på køn, 2008-2021



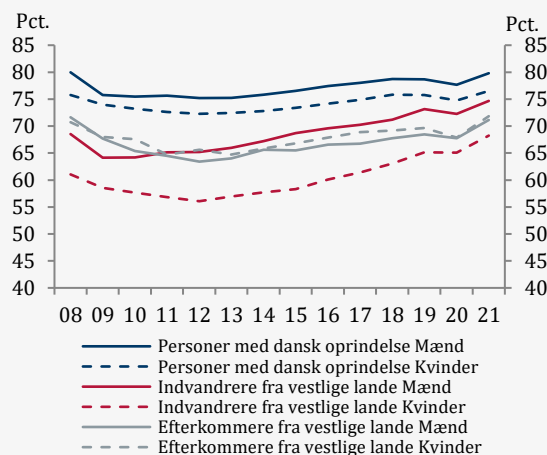
Anm.: Erhvervsfrekvensen er opgjort som beskæftigede og ledige i forhold til den samlede befolkning mellem 16 år og gældende folkepensionsalder.
Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Som ved erhvervsfrekvensen har mænd generelt en højere beskæftigelsesfrekvens end kvinder. Det gælder også for indvandrere, mens det omvendte gør sig gældende for efterkommere, jf. figur 2.6 og 2.7. Særligt kvindelige efterkommere fra ikke-vestlige lande har en højere beskæftigelsesfrekvens end mænd (2,9 pct.-point. I 2021).

Figur 2.6
Beskæftigelsesfrekvens fordelt på køn for hhv. ikke-vestlig herkomst og dansk oprindelse



Figur 2.7
Beskæftigelsesfrekvens fordelt på køn for hhv. vestlig herkomst og dansk oprindelse



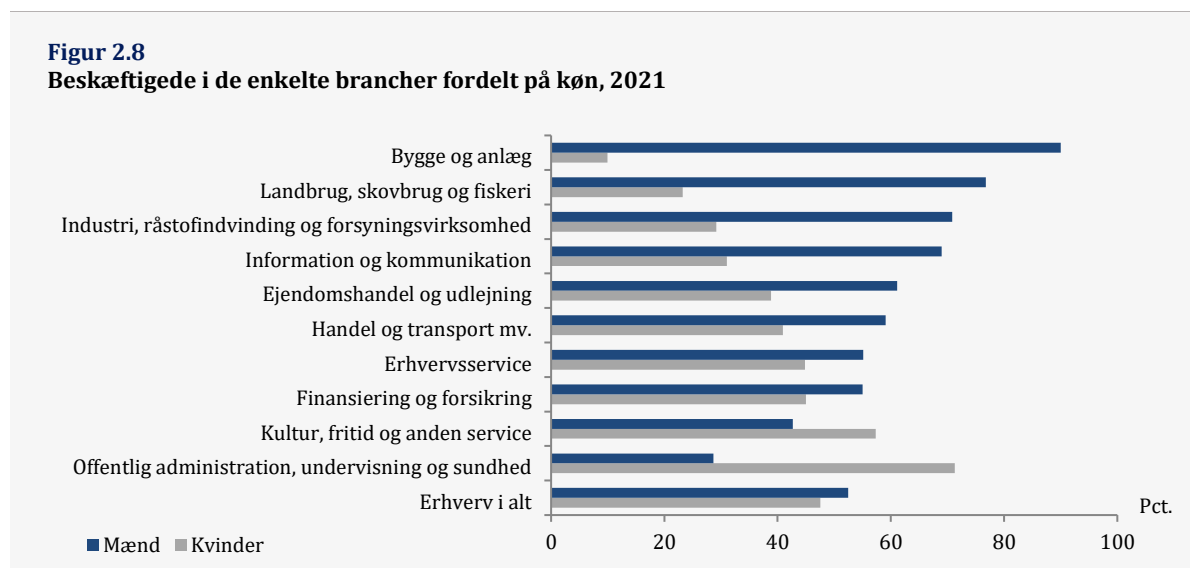
Anm.: Beskæftigelsesfrekvensen er opgjort som antal beskæftigede i forhold til befolkningen mellem 16 år og gældende folkepensionsalder.
Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Beskæftigelsesfrekvensen er særligt steget for ikke-vestlige indvandrere og efterkommere over de sidste fem år – det gælder for både kvinder og mænd. Ses der for eksempel på indvandrere fra ikke-vestlige lande, er andelen af mænd i beskæftigelse steget fra 55,2 pct. i 2016 til 67,8 pct. i 2021, jf. tabel 10.2 (bilag). Kvinderne har ligeledes øget deltagelsen på arbejdsmarkedet, men ikke i samme omfang som mændene. Det betyder også,

at der fortsat er størst forskel i deltagelsen på arbejdsmarkedet mellem mandlige og kvindelige indvandrere fra ikke-vestlige lande (forskul på 10,9 pct.-point i 2021).

For alle grupper har der været en stigning i beskæftigelsesfrekvensen i det seneste år, hvilket afspejler det seneste økonomiske opsving. Igen har stigningen været særligt stor for ikke-vestlige indvandrere og efterkommere. Det viser, at det er lykket at få flere i beskæftigelse under opsvinget, som normalt ikke har en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet.

Der er stor forskel på, hvilke brancher kvinder og mænd generelt er beskæftiget i. Branchen, hvor forskellen mellem andelen af kvinder og mænd er størst, er *bygge og anlæg*. Her er andelen af beskæftigede mænd i branchen 90 pct. Brancherne *finansiering og forsikring* samt *erhvervsservice* er de brancher, hvor forskellen i andelen mellem beskæftigede kvinder og mænd er mindst. I begge brancher er forskellen omtrent 10 pct.-point. Der er også brancher, hvor der er overvægt i andelen af beskæftigede kvinder. I *offentlig administration, undervisning og sundhed* er over 70 pct. af de beskæftigede kvinder. Det er generelt brancher, som er præget af faglært og ufaglært arbejde, hvor andelen af mandlige beskæftigede er højest, jf. figur 2.8. Det skal bemærkes, at der dertil kommer, at der kan være betydelige kønsforskelle i de jobfunktioner, som kvinder og mænd varetager, inden for de forskellige brancher.

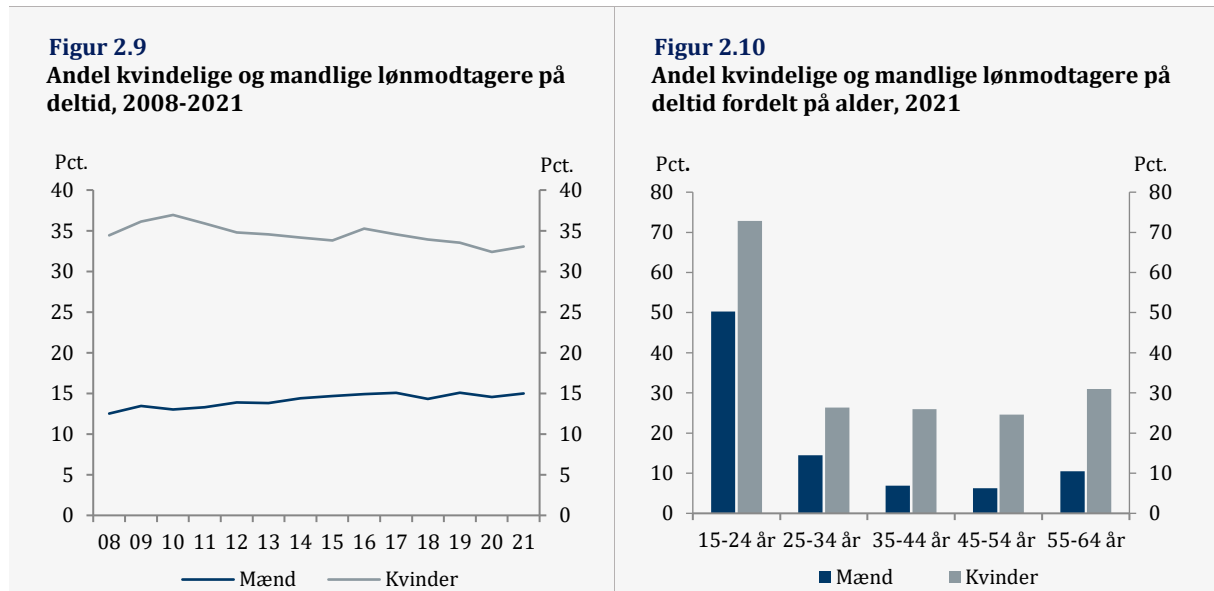


Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Arbejdstid

Der er forskel på kvinder og mænds gennemsnitlige arbejdstid. Det er en generel tendens, at kvinder i højere grad arbejder deltid end mænd. I 2021 var 33 pct. af de kvindelige lønmodtagere ansat på deltid, mens det kun gjorde sig gældende for 15 pct. af de mandlige lønmodtagere, jf. figur 2.9.

Der har dog været en modsatrettet udvikling siden 2008. Andelen af kvindelige lønmodtagere, som arbejder deltid, er faldet med 1,4 pct.-point. siden 2008, mens den omvendt er steget med 2,5 pct.-point for mandlige lønmodtagere.



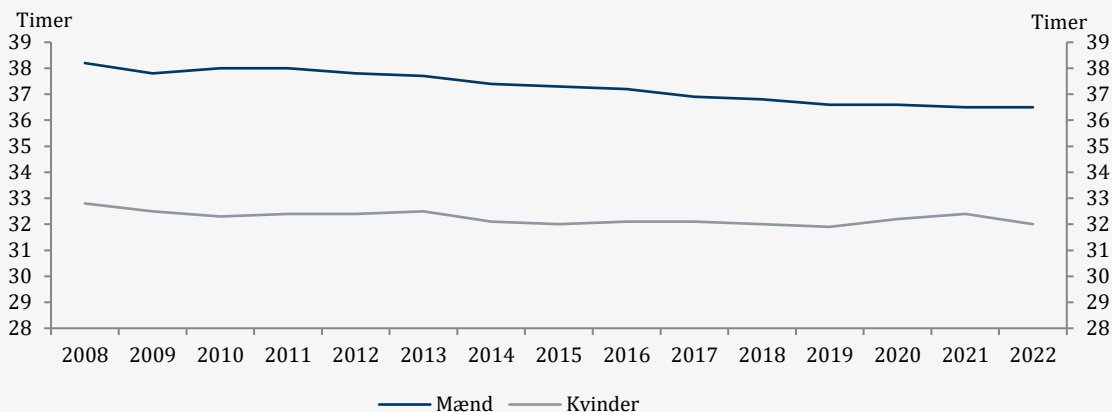
Anm.: Heltids- og deltidsbeskæftigelse er defineret ud fra, hvad respondenterne selv mener, de er ansat som. Dog kan man som deltidsansat maksimalt arbejde 36 timer i ugen.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

For både de kvindelige og mandlige lønmodtagere er det primært dem i alderen 15-24 år, som arbejder deltid, *jf. figur 2.10*. Knap 73 pct. af de kvindelige lønmodtagere i alderen 15-24 år arbejdede deltid i 2021. Det er 23 pct.-point højere end for mænd i samme aldersgruppe. Den store forskel kan potentielt forklares ved, at kvinder i højere grad uddanner sig (*jf. kapitel 4*), hvor de samtidig har deltidsbeskæftigelse ved siden af uddannelsen. Det kan også afspejle, at unge kvinder i højere grad har et fritidsjob end unge mænd.

Den relativt store forskel i andelen af deltidsbeskæftigede kvindelige og mandlige lønmodtagere medfører, at kvinders gennemsnitlige arbejdstid er lavere end for mænd. I 2021 var den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 32,0 timer for kvinder og 36,5 timer for mænd. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid har for begge køn været aftagende over tid – dog især for mænd, hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid var 38,2 timer i 2008, *jf. figur 2.11*. Således er gabet i ugentlig arbejdstid mellem kvinder og mænd reduceret en smule med 0,9 timer fra 2008 til 2022.

Figur 2.11
Udviklingen i gennemsnitlig ugentlig arbejdstid fordelt på køn, 2008-2022

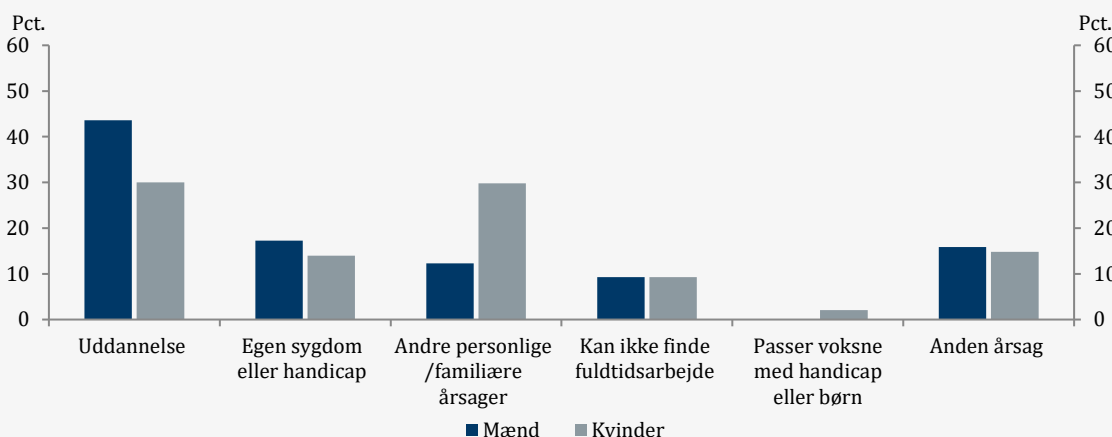


Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

For de resterende aldersgrupper er der ikke markant forskel i andelen af kvindelige lønmodtagere med deltidsbeskæftigede – dog er der omkring 5 pct.-point flere kvinder på deltid i aldersgruppen 55-64 år end i aldersgrupperne 25-54 år. For mænd er særligt andelen af deltidsbeskæftigede lav i aldersgrupperne 35-44 år og 45-54 år, hvor den er på henholdsvis 6 pct. og 7 pct.

Der er forskel på, hvorfor kvinder og mænd overordnet set vælger at arbejde deltid. Kvinders selvrapporterede årsag til deltidsbeskæftigelse i spørgeskemaundersøgelser er i høj grad uddannelse (30,0 pct.) samt personlige og familiære årsager (29,8 pct.). For mænd er det som oftest uddannelse (43,6 pct.) og egen sygdom (17,3 pct.), *jf. figur 2.12*.

Figur 2.12
Årsager til kvinders og mænds deltidsbeskæftigelse i Danmark, 2021



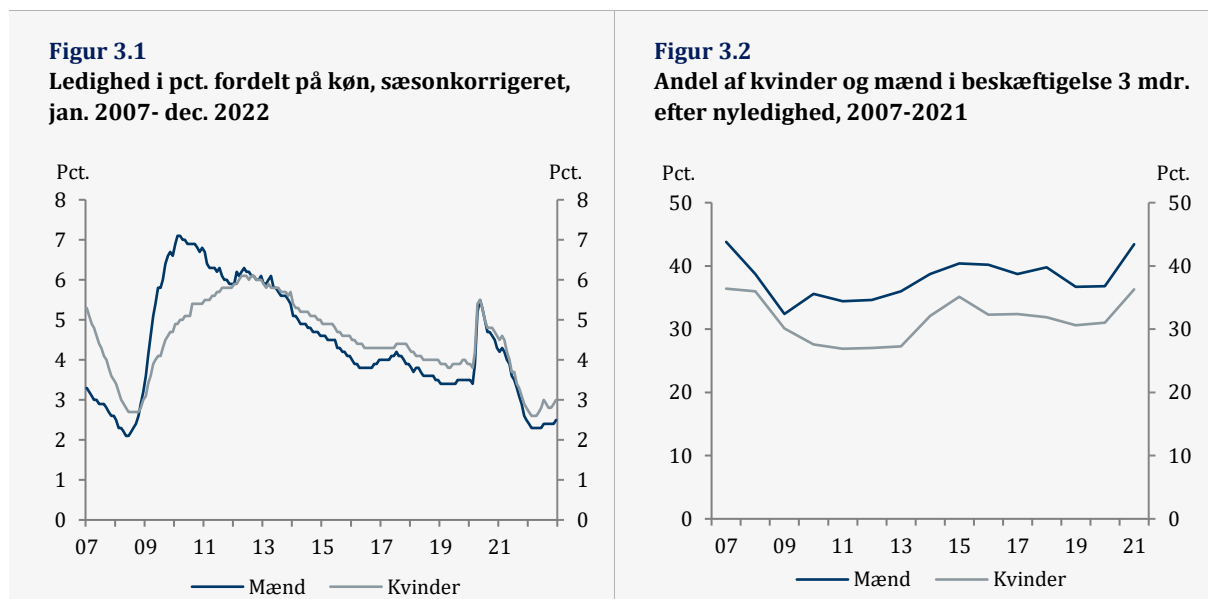
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

3. Ledighed

Udvikling i ledigheden

Ledigheden blandt kvinder og mænd har udviklet sig forskelligt de seneste 15 år. Før konjunkturomslaget i 2008 havde kvinder en højere ledighed end mænd, men i perioden efter 2008 og frem til 2012 var mænd i højere grad ramt af ledighed end kvinder, *jf. figur 3.1*. Dette skyldes i vidt omfang forskelle i kønnenes branchebeskæftigelse, da flere mænd end kvinder er ansat i konjunkturfølsomme brancher. I de efterfølgende år frem til coronakrisen i 2020 faldt mænds ledighed dog mere end kvinders.

I starten af coronakrisen steg ledigheden mere for mænd end for kvinder relativt set ligesom under finanskrisen – dog var det under coronakrisen i et væsentligt mindre omfang. Ledigheden toppede for både mænd og kvinder på 5,5 pct. under coronakrisen. Efterfølgende er ledigheden faldet betydeligt for både mænd og kvinder, dog har faldet været størst for mænd. Ved udgangen af 2022 er ledighedsprocenten for kvinder 3,0 pct., mens den for mænd er 2,5 pct.



Anm.: Figur 3.2 Målingen viser andelen af nye ledighedsforløb, hvor a-dagpengemodtagere samt jobklare kontant- og starthjælpsmodtagere 3 måneder efter nyledighed ikke modtager offentlige forsørgelsesydelse i mindst 4 sammenhængende uger. Et forløb opgøres som nyt forløb fra første ydelsesdag på a-dagpenge eller kontant- og starthjælp, hvor personen ikke har modtaget offentligt forsørgelsesydelse af nogen art i de foregående 4 uger. Personer kan indgå med flere forløb i målingen inden den valgte periode.

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

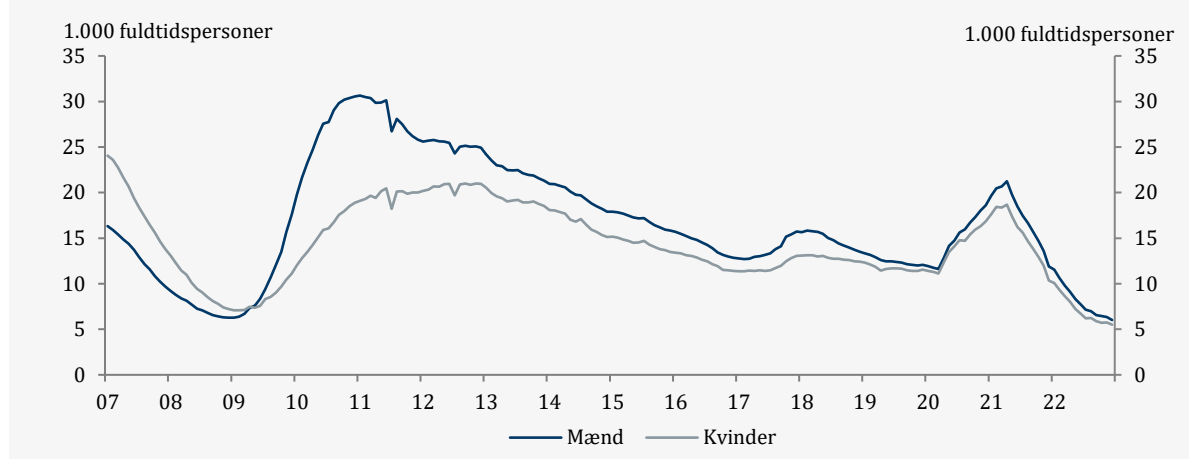
Mænd er hurtigere tilbage i beskæftigelse end kvinder. I 2021 var 43,2 pct. af de ledige mænd og 36,3 pct. af de ledige kvinder tilbage i beskæftigelse tre måneder efter påbegyndt ledighedsforløb, *jf. figur 3.2*. At mænd kommer hurtigere tilbage i beskæftigelse end kvinder, har været en generel tendens i perioden 2007-2021.

Udvikling i langtidsledighed

Det stigende antal ledige under coronakrisen slog også igennem på antallet af langtidsledige, der toppede i april 2021 for både kvinder og mænd, *jf. figur 3.3*. Siden da er antallet af langtidsledige faldet drastisk, og ved udgangen af 2022 er antallet for både mænd og kvinder på det laveste niveau siden registreringen startede i 2007. I december 2022 er der således ca. 11.500 langtidsledige fuldtidspersoner, når der tages højde for sæsonudsving. Heraf er 6.000 mænd og 5.500 kvinder, *jf. figur 3.3*. Ledige tælles som langtidsledige, når personen har været ledig i minimum 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger.

Figur 3.3

Antallet af langtidsledige kvinder og mænd, sæsonkorrigeret, jan. 2007 – dec. 2022



Anm.: Grundet efterregistreringer vil specielt den seneste måned (januar 2022), blive øget ved senere opgørelser. Målingen opgør antal bruttiledige personer (dvs. ledige såvel som aktiverede) på a-dagpenge og personer på kontanthjælp, uddannelseshjælp og selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse med visitationskategorien "jobparat" eller "åbenlyst uddannelsesparat", der har været ledige/aktiverede i minimum 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger.

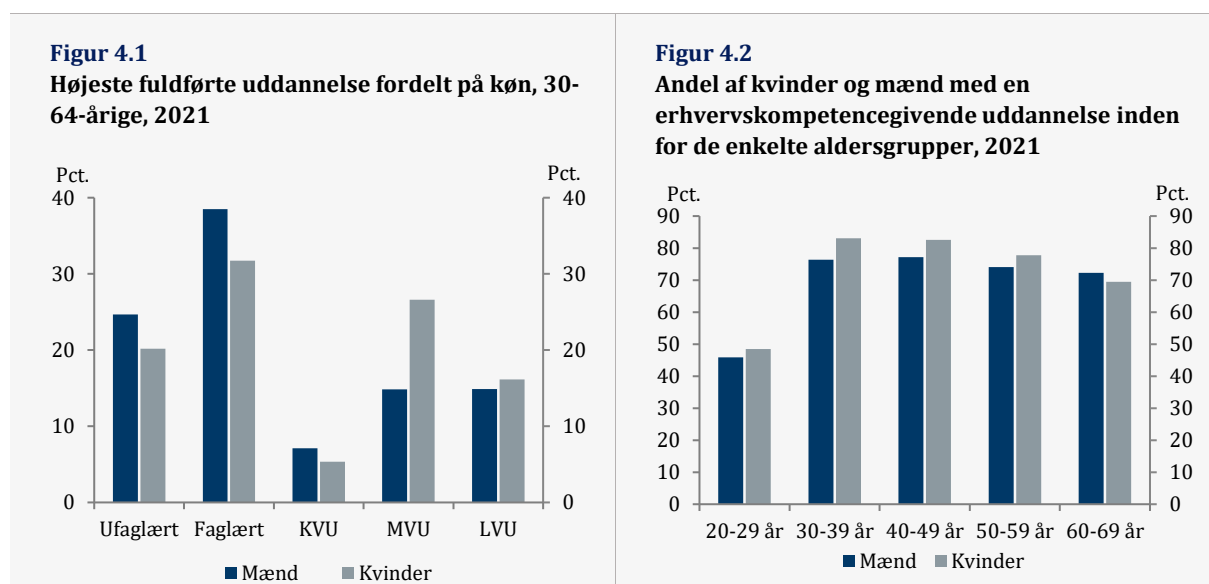
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Langtidsledigheden er for både kvinder og mænd i 2022 på det laveste niveau registreret. Der vil generelt være en forsinkelse på udviklingen i langtidsledigheden i forhold til ledigheden grundet tidskravet. Den lille stigning i ledigheden, der er registreret i slutningen af 2022, vil derfor først kunne ses på langtidsledigheden omkring et år senere.

4. Uddannelse

Befolkning fordelt på uddannelse

Omkring 78 pct. af den danske befolkning i alderen 30 til 64 år har en erhvervskompetencegivende uddannelse i 2021, hvilket er enten en faglært eller videregående uddannelse. Der er generelt en større andel af kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse (80 pct.) end mænd (75 pct.), jf. figur 4.1. I aldersgruppen 30-64 år er der en større andel mænd, som har gennemført en faglært uddannelse (38 pct.), hvorimod en større andel af kvinder har en mellemlang eller lang videregående uddannelse (43 pct.), jf. figur 4.1.



Anm.: Uoplyst uddannelse er ikke medtaget i figuren. De erhvervskompetencegivende uddannelser gælder erhvervsfaglig uddannelse, KVU, MVU og LVU. Kategorierne KVU, MVU og LVU repræsenterer de tre forskellige typer videregående uddannelser, kort, mellemlang og lang.

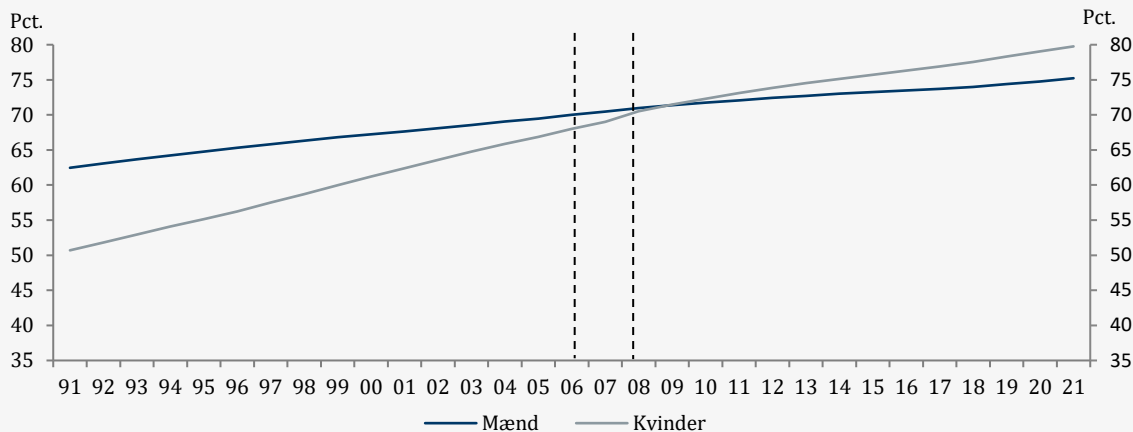
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

For både kvinder og mænd er der flest med en erhvervskompetencegivende uddannelse i aldersgrupperne 30-39 år og 40-49 år, hvor over 75 pct. mænd og over 80 pct. kvinder har en erhvervskompetencegivende uddannelse, jf. figur 4.2.

Udviklingen i uddannelsesniveau

Frem til 2008 var der flere mænd end kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse i aldersgruppen 30-64 år, jf. figur 4.3. Siden 2008 er billedet vendt og flere kvinder end mænd har nu en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Figur 4.3
Andel kvinder og mænd, 30-64 år, med en erhvervskompetencegivende uddannelse, 1991-2021



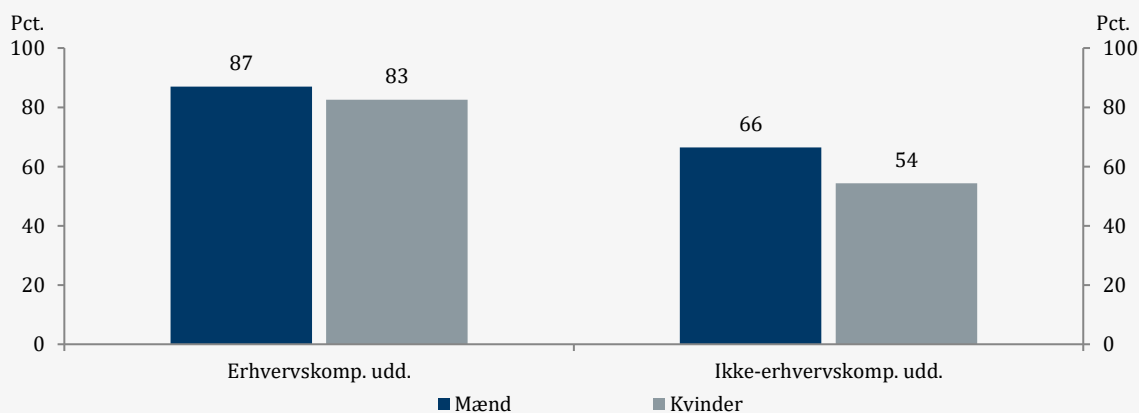
Anm.: Et databrud i 2006 og 2008, er markeret med stiplede streger. Erhvervskompetencegivende uddannelse kan både være en erhvervsfaglig uddannelse og en videregående uddannelse.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet

Beskæftigelsesfrekvensen er generelt højere for personer med en erhvervskompetencegivende uddannelse sammenlignet med personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, *jf. figur 4.4*. Beskæftigelsesfrekvensen er højere for mænd end for kvinder, uanset om den højest fuldførte uddannelse er erhvervskompetencegivende eller ej. Der er størst forskel på beskæftigelsesfrekvensen mellem kvinder og mænd uden en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Figur 4.4
Beskæftigelsesfrekvens for kvinder og mænd i alderen 30-64 år med og uden erhvervskompetencegivende uddannelse, 2020



Anm.: Uoplyst uddannelse er ikke medtaget i figuren. Erhvervskompetencegivende uddannelse kan både være en erhvervsfaglig uddannelse og en videregående uddannelse.

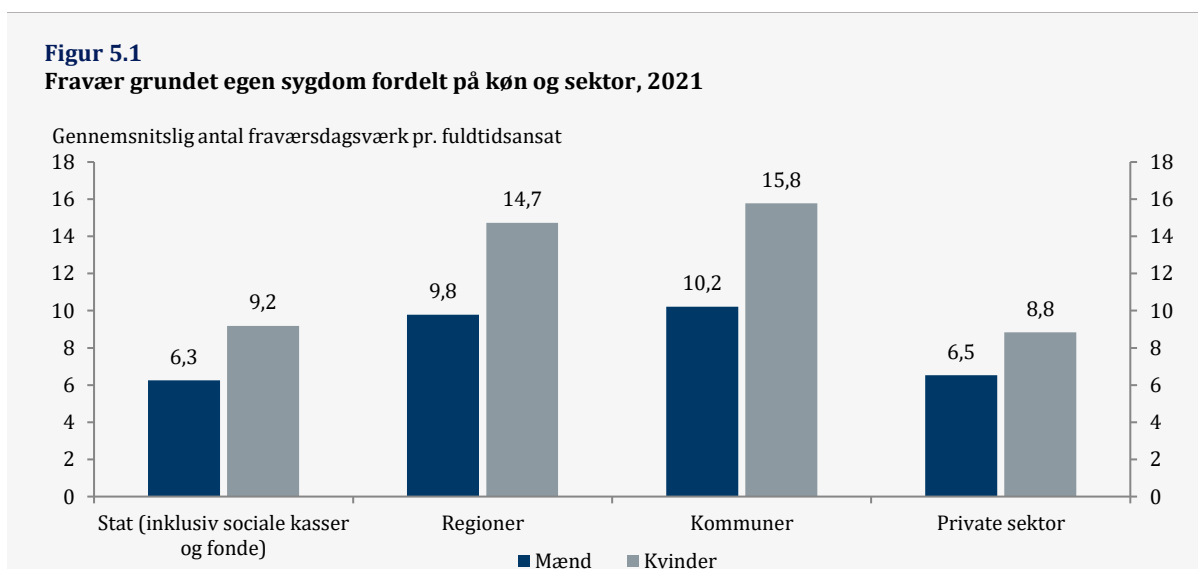
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

5. Sygefravær

Fravær ved egen sygdom

Kvinder har i gennemsnit flere fraværsdage end mænd grundet egen sygdom. Denne tendens gør sig gældende uanset, hvilken sektor man kigger på, *jf. figur 5.1*. Kvinder i den kommunale sektor har det højeste antal fraværsdage grundet egen sygdom, på 15,8 fraværsdage i gennemsnit. Den samme tendens gør sig gældende for mænd. Det gennemsnitlige antal fraværsdage grundet egen sygdom er lavest for kvinder i den private sektor med 8,8 dage for kvinder. For mænd er antal fraværsdage lavest i staten med 6,3 dage.

Forskellen mellem kvinder og mænds sygefravær er størst i den kommunale sektor, hvor der er en forskel på 4,9 fraværsdage pr. fuldtidsperson. Forskellen er mindst i den private sektor, hvor forskellen er 2,3 dage.



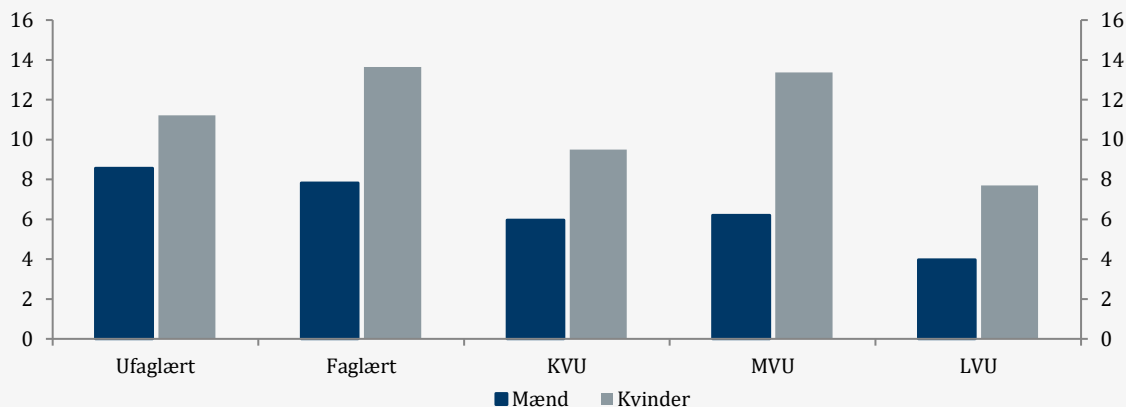
Anm.: "Private sektor" dækker over virksomheder og organisationer

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

For både kvinder og mænd er der en tendens til, at antallet af fraværsdage grundet egen sygdom falder i takt med, at uddannelsesniveaet stiger, *jf. figur 5.2*. Den samme tendens gør sig gældende i alle fire sektorer (ikke vist). Dog har kvinder med en mellemlang videregående uddannelse i gennemsnit flere fraværsdage grundet egen sygdom end kvinder med en kort videregående uddannelse. Dette kan skyldes, at mange jobs i sundhedssektoren kræver en mellemlang videregående uddannelse (herunder sygeplejersker o. lign.), hvilket er en branche med mange kvindelige ansatte samtidig med, at sundhedssektoren er en branche med en forventeligt højere risiko for spredning af sygdom. Det samme gør sig gældende for faglærte kvinder, hvor en stor andel er social- og sundhedsmedarbejdere.

Figur 5.2
Fravær grundet egen sygdom fordelt på køn og uddannelse, 2021

Gennemsnitslig antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat



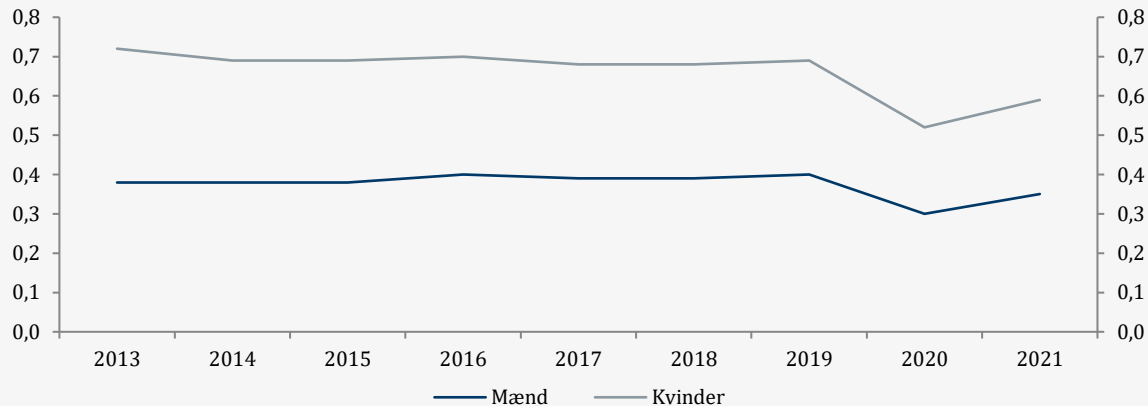
Anm.: Kategorierne KVU, MVU og LVU repræsenterer de tre forskellige typer videregående uddannelser, kort, mellemlang og lang
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Fravær grundet barnets sygdom

Kvinder har i gennemsnit flere fraværsdage grundet barnets sygdom end mænd, *jf. figur 5.3*. I perioden 2013-2019 havde kvinder i gennemsnit omkring 0,3 flere fraværsdage end mænd på grund af barnets sygdom, svarende til omkring det dobbelte af mændenes niveau. Denne forskel er i 2020 og 2021 aftaget en smule. I 2020 faldt det gennemsnitlige antal fraværsdage grundet barnets sygdom markant for både kvinder og mænd. Faldet kan formentlig tilskrives, at mange forældre var hjemsendt i 2020 grundet corona. Dette har betydet, at færre forældre har været nødsaget til at blive hjemme fra arbejde ved barnets sygdom.

Figur 5.3
Fravær grundet barnets sygdom fordelt på køn, 2021

Gennemsnitslig antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

6. Barsel og orlov

Kvinder og mænds brug af barselorlov

Mødre holdt betydeligt flere barselorlovsdage end fædre for fødsler i 2020, *jf. tabel 6.1*. Mødre holdt i gennemsnit 304,6 orlovsdage i de tilfælde, hvor kun moren holdt orlov, og 277,6 dage, hvis faren også holdt orlov. Fædre holdt i gennemsnit 52,3 dages barselorlov, i de tilfælde hvor kun faren tog orlov. Hvis moren også tog orlov, holdt faren i gennemsnit 43,7 dages orlov. Der har været en jævn stigning i andelen af forældre, hvor begge forældre holder orlov, siden 2015. Det skal bemærkes, at statistikken over orlovsdage er baseret på registreringer af barselsdagpenge. Forældre kan således have holdt orlov uden at være registreret med orlovsdage her, såfremt de ikke har været berettiget til barselsdagpenge. Det gælder for eksempel kontanthjælpsmodtagere og visse studerende og selvstændige.

Tabel 6.1

Gennemsnitsligt antal barselorlovsdage samt fordeling mellem mor og far for børn født i 2015-2020

	Gns. antal barselorlovsdage				Fordeling af barselorloven				
	Kun moren holdt orlov	Kun faren holdt orlov	Begge forældre holdt orlov		Kun moren holdt orlov	Kun faren holdt orlov	Begge forældre holdt orlov	Ingen holdt orlov	I alt
			Mor	Far					
2015	303,7	49,7	280,4	36,3	22,9	9,1	55,6	12,4	100,0
2016	302,3	48,4	280,3	37,4	21,8	9,6	55,5	13,1	100,0
2017	303,6	49,4	279	39	21,1	10,0	57,0	11,9	100,0
2018	304,8	49,4	278,6	40,1	22,5	9,5	56,6	11,4	100,0
2019	304,2	49,5	277,6	41,5	22,1	9,4	58,6	10,0	100,0
2020	304,6	52,3	276,4	43,7	23,7	8,6	58,2	9,4	100,0

Anm.: Antal orlovsdage er baseret på registreringer af barselsdagpenge og dækker således kun orlov med barselsdagpenge. Populationen omfatter alle forældrepar uanset barselsdagpenget. Der forekommer kun data til og med 2020. Dette skyldes, at forældre med børn født i 2020 typisk vil afholde deres barsel i 2020 og 2021.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der trådte nye barselorlovsregler i kraft den 1. juli 2022 med virkning for børn født efter 2. august 2022. De nye regler medfører, at hver af forældrene har ret til 24 ugers orlov med barselsdagpenge efter barnets fødsel. For lønmodtagere er 11 af de 24 orlovsuger med barselsdagpenge øremærkede, hvilket betyder, at ugerne ikke kan overdrages til den

anden forælder. De øremærkede uger skal holdes inden for barnets første leveår. De øvrige 13 uger kan overdrages til den anden forælder, hvis man ikke selv ønsker at holde orloven. Hvis man er selvstændig eller ledig, er kun 2 af ugerne øremærkede, mens resten kan overdrages. Det skal bemærkes, at der ikke fremgår data for perioden med de nye regler. Dette skyldes, at forældre med børn født i 2022 endnu ikke har afsluttet en hel orlovsperiode.

Boks 6.1

Rettigheder til at holde orlov med barselsdagpenge

Før fødsel har en gravid kvinde ret til orlov i fire uger med barselsdagpenge, hvis hun opfylder beskæftigelseskravet.

Hvis forældrene opfylder beskæftigelseskravet i barselsloven, har de hver ret til 24 ugers orlov med barselsdagpenge, hvoraf to af ugerne skal holdes i forbindelse med fødslen. For lønmodtagere er yderligere ni uger øremærket. Det betyder, at i alt 11 orlovsuger med barselsdagpenge er øremærket og derfor ikke kan overdrages til den anden forælder. De resterende 13 uger med barselsdagpenge kan man derimod overdrage til den anden forælder, hvis man ikke selv ønsker at holde orloven.

Forældrenes ret til orlov efter fødslen fordeler sig således:

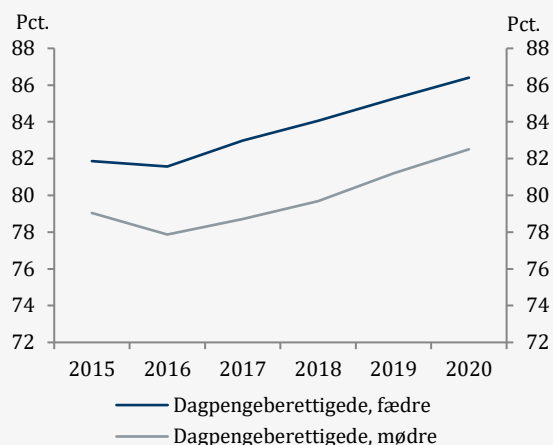
- Moren har ret og pligt til fravær i de første to uger efter fødslen
- Moren har ret til yderligere fravær i 8 uger efter fødslen, som kan overdrages til den anden forælder, såfremt hun genoptager arbejdet på fuld tid
- Moren har herefter ret til fravær i 32 uger
- Moren har ret til barselsdagpenge i 24 uger, hvoraf 2 ikke kan overdrages. Er hun lønmodtagere er der yderligere 9 af ugerne som ikke kan overdrages til den anden forælder

- Faren eller medmoren har ret til fravær i to uger inden for de første 10 uger efter fødslen
- Faren eller medmoren har herefter ret til fravær i 32
- Faren eller medmoren har ret til barselsdagpenge i 24 uger, hvoraf 2 ikke kan overdrages. Er far/medmor lønmodtager er der yderligere 9 af ugerne som ikke kan overdrages til den anden forælder

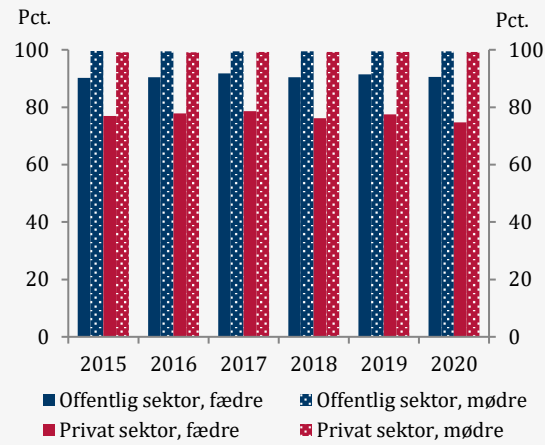
Forældre berettiget til barselsdagpenge

Blandt forældre til børn født i 2020 var 83 pct. af mødrene berettiget til barselsdagpenge, mens dette var tilfældet for 86 pct. af fædrene, *jf. figur 6.1*. Andelen af barselsdagpengeberettigede mødre og fædre er vokset siden 2015 med hhv. 3,5 pct.-point og 4,5 pct.-point. Man er ikke berettiget til barselsdagpenge, hvis ikke man opfylder beskæftigelseskravet. Det gælder for eksempel kontanthjælpsmodtagere, studerende uden et studiejob, der opfylder timekravet, samt selvstændige, der ikke opfylder krav om beskæftigelse og overskud i virksomheden. Man har dog stadig ret til fravær i 32 uger efter barnets fødsel (og evt. en anden ydelse i perioden, fx kontanthjælp).

Figur 6.1
Andel af barselsdagpengeberettigede fædre og mødre, børn født mellem 2015-2020



Figur 6.2
Andel af barselsdagpengeberettigede fædre og mødre, der holder orlov med barselsdagpenge, fordelt på sektor og barnets fødselsår



Anm.: Der forekommer kun data til og med 2020. Dette skyldes, at forældre med børn født i 2020 typisk vil afholde deres barsel i 2020 og 2021.

Figur 6.1: Hvert år i figuren viser en forældreårgang. En forældreårgang består af de par, der har fået et barn i løbet af året, hvor barnet enten er født i Danmark eller er indvandret til Danmark senest 14 uger efter fødsel. Et forældrepar kan bestå af en mand og en kvinde, to kvinder, to mænd eller af en enkeltperson, hvis moderen eksempelvis har fået barn via en anonym donor, eller én af forældrene er død. Figur 2: Man kan ikke ud fra tallene se, hvilken type barsel (forældreorlov, fædreorlov osv.) der tages.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

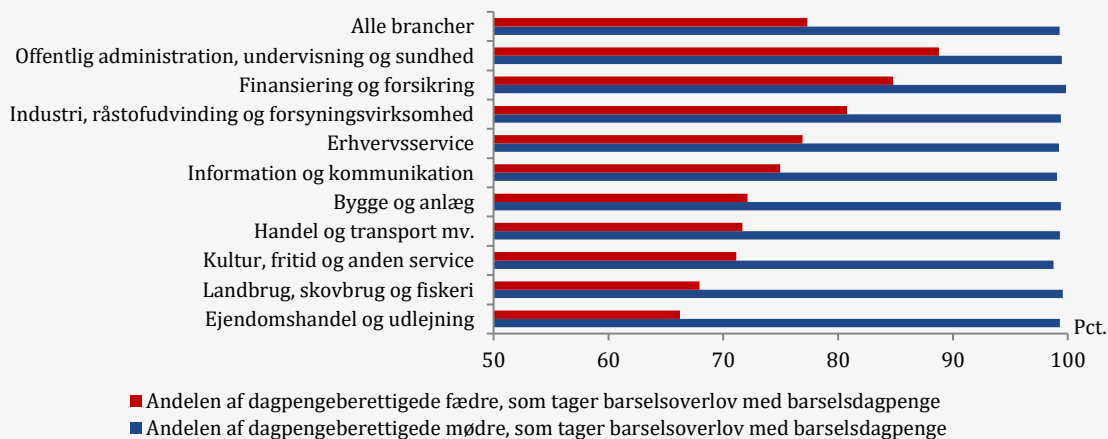
Stort set alle mødre i både den private og den offentlige sektor, som er berettigede til barselsdagpenge, holder orlov med ydelsen, *jf. figur 6.2*. Blandt dagpengeberettigede fædre i den offentlige sektor holder godt 90 pct. orlov med barselsdagpenge, mens kun 75 pct. af dagpengeberettigede fædre i den private sektor gør det samme.

Barselsorlov med barselsdagpenge på tværs af brancher

Kigger man på andelen af fædre og mødre, der tager orlov på tværs af brancher, er der væsentlige forskelle for fædrene, men ikke for mødrene, *jf. figur 6.3*. For branchen *ejen-domshandel og udlejning* er det kun 66 pct. af de barselsdagpengeberettigede fædre, som afholdt orlov, hvilket er den branche hvor færrest fædre benytter sig af orlov. Den branche, hvor flest barselsdagpengeberettigede fædre holder orlov, er *offentlig administration, undervisning og sundhed* (89 pct.). For alle brancher samlet holder 77 pct. af de barselsdagpengeberettigede fædre orlov.

Figur 6.3

Andel af barseldagpengeberettigede fædre og mødre, der afholder orlov med barseldagpenge inden for de enkelte brancher for børn født i 2020



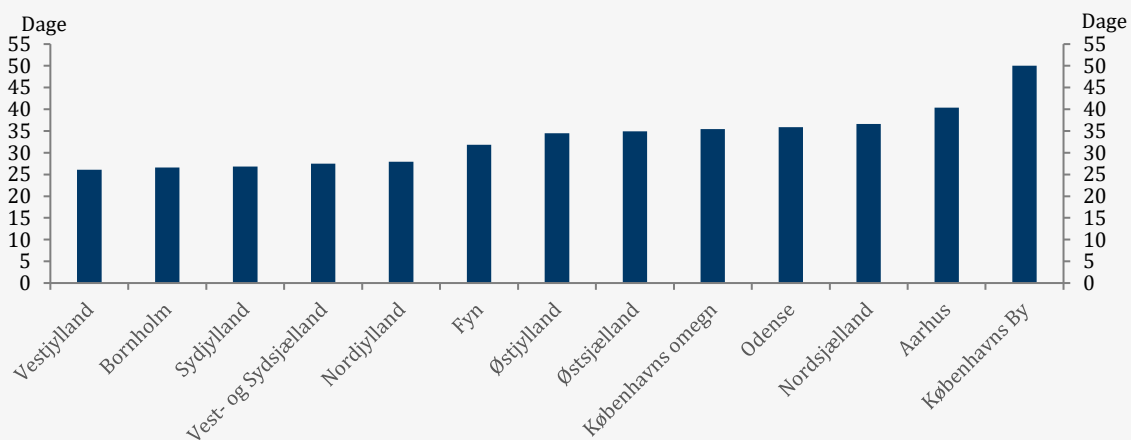
Anm.: Der forekommer kun data til og med 2020. Dette skyldes, at forældre med børn født i 2020 typisk vil afholde deres barsel i 2020 og 2021.
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Fædres barsel fordelt på landsdele

Der ses betydelige geografiske forskelle i fædres brug af orlov, jf. figur 6.4. Blandt forældre som er samboende, og hvor begge er berettigede til barseldagpenge, holdt fædre i København i gennemsnit 50 dages orlov, mens fædre i Vestjylland i gennemsnit holdt 26 dage, hvilket er det laveste gennemsnit for landsdelene. Forskellene mellem landsdelene kan sandsynligvis til dels forklares ved, at højtuddannede fædre tager mere orlov, og der bor flest højtuddannede i de store byer.

Figur 6.4

Fædres gennemsnitlig antal orlovsdage med barseldagpenge for børn født 2020



Anm.: Figuren er gældende for samboende forældre, hvor både mor og far er berettigede til barseldagpenge. Der forekommer kun data til og med 2020. Dette skyldes, at forældre med børn født i 2020 typisk vil afholde deres barsel i 2020 og 2021.

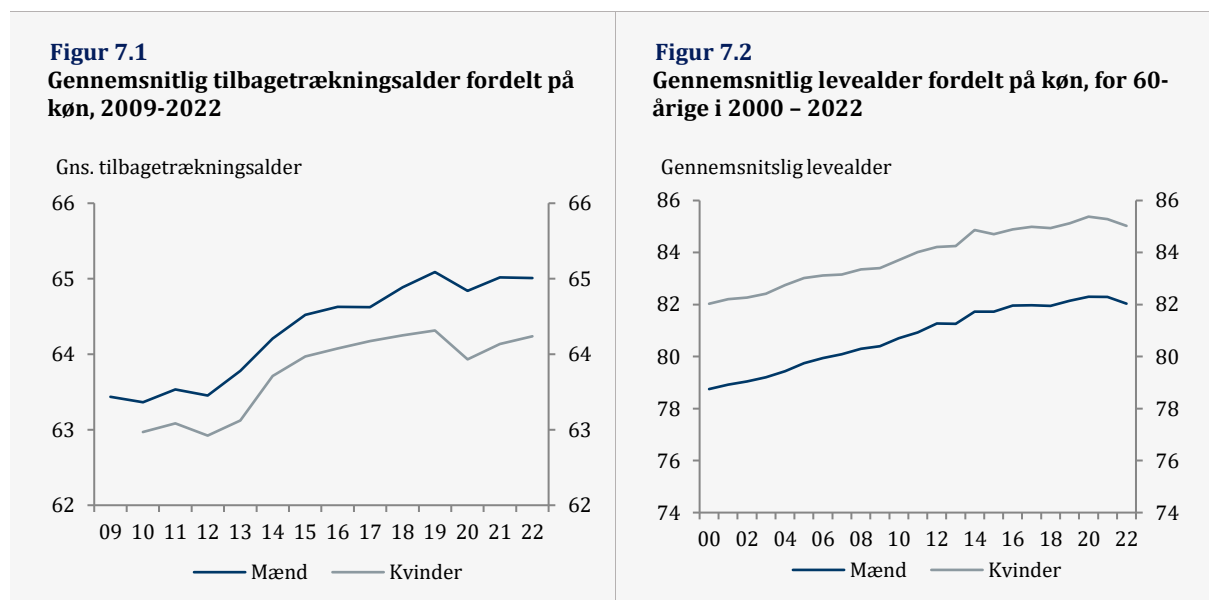
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

7. Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Tilbagetrækningsalder

Mænd trækker sig generelt senere tilbage fra arbejdsmarkedet end kvinder, *jf. figur 7.1*. I 2022 var den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for kvinder 64,2 år, mens den var 65,0 år for mænd. I perioden fra 2012 til 2019 ses en stigende tendens i den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for både kvinder og mænd. Stigningen skal ses i lyset af reformer på tilbagetrækningsområdet, herunder en forkortelse af efterlønsperioden, samt en løbende forhøjelse af både efterløns- og pensionsalderen.

Reformerne af efterløns- og folkepensionsalderen er således med til at trække den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder op. Tendensen for 2022 er dog, at den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for både kvinder og mænd er på niveau med 2019. Det skal ses i lyset af, at der fra 2020 blev indført en ny seniorpension, som giver mulighed for tilbagetrækning op til seks år før folkepensionsalderen. Retten til tidlig pension har fra 2022 også givet mulighed for tilbagetrækning op til tre år før folkepensionsalderen. Denne udvikling er med til at trække den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder ned.



Anm.: Figur 7.1: Man indgår i denne opgørelse, hvis man i det pågældende år fylder 60-år – dermed er alle personer over 59 år. Personer på en tilbagetrækningsydelse dækker over personer på efterløn, førtidspension, seniorpension, tidlig pension eller folkepension. Tilbagetrækningstidspunktet er opgjort, som det første tidspunkt personen er på en af de nævnte tilbagetrækningsydelser, og hvor personen samtidig arbejder mindre end 20 timer om ugen. Personer på førtidspension skal være over 59 år for at tælle med i opgørelsen, som værende trukket tilbage. Figur 7.2: Data baserer sig på Danmarks statistiks dødelighedstavle (2-års tavler)

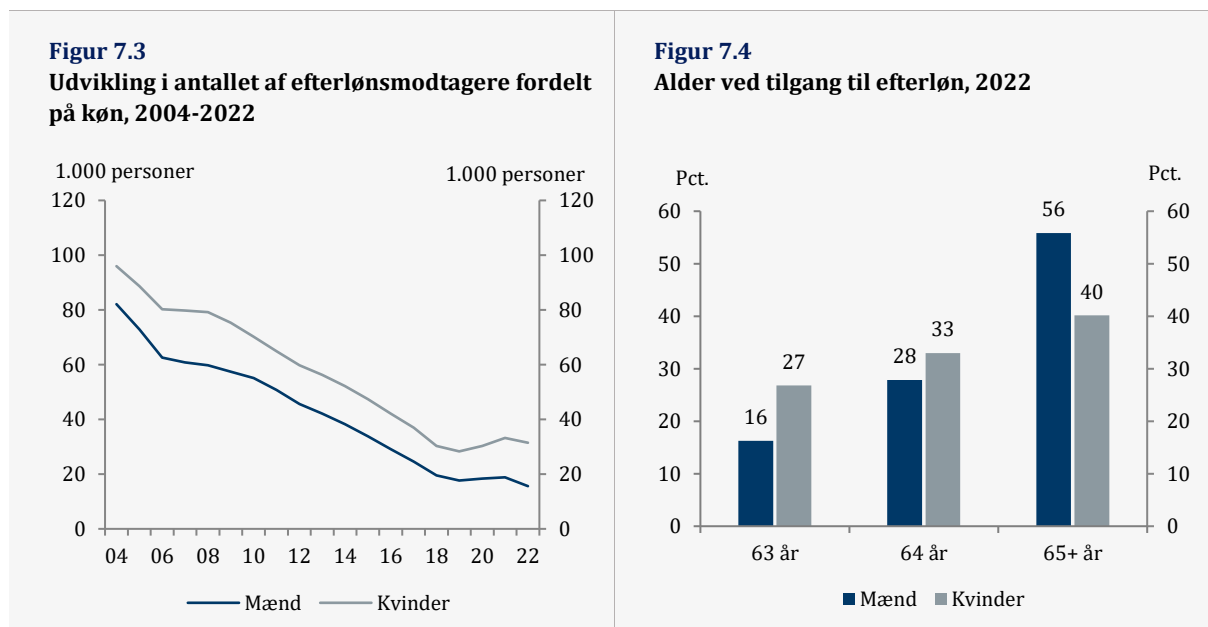
Kilde: Lovmodellen, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Samtidig med, at kvinder har en lavere tilbagetrækningsalder, er kvinders gennemsnitlige levealder højere end mænds, *jf. figur 7.2*. For 60-årige kvinder i 2022, var den gennemsnitlige levealder 85 år, hvorimod den for mænd var 82 år. Forskellen i mellem den forventede levealder for kvinder og mænd er aftaget en smule over tid. For 60-årige i 2000 var forskellen mellem kvinder og mænds forventede levealder 3,3 år, hvorimod den for 60-årige i 2022 var 3 år.

Efterløn

Flere kvinder end mænd modtager efterløn, *jf. figur 7.3*. I 2022 var der ca. 47.000 fuldtidspersoner, der modtog efterløn. Heraf var 31.500 kvinder, svarende til at to ud af tre på efterløn er kvinder. Der er tilsvarende flere kvinder, der indbetaler til efterlønsordningen. I 2022 var der godt 250.000 personer, der indbetalte et efterlønsbidrag, heraf var 59 pct. kvinder og 41 pct. mænd (ikke vist).

Antallet af både kvinder og mænd på efterløn er faldet betydeligt. Der er godt 130.000 færre, der får udbetalt efterløn i 2022 i forhold til 2004. Udviklingen har især været drevet af reformer, herunder at ydelsens størrelse er gjort mere afhængig af pensionsformue, forkortet efterlønsperiode fra 5 til 3 år og mulighed for skattefri udbetaling af efterlønsbidrag af flere omgange (2012, 2018 og 2022).



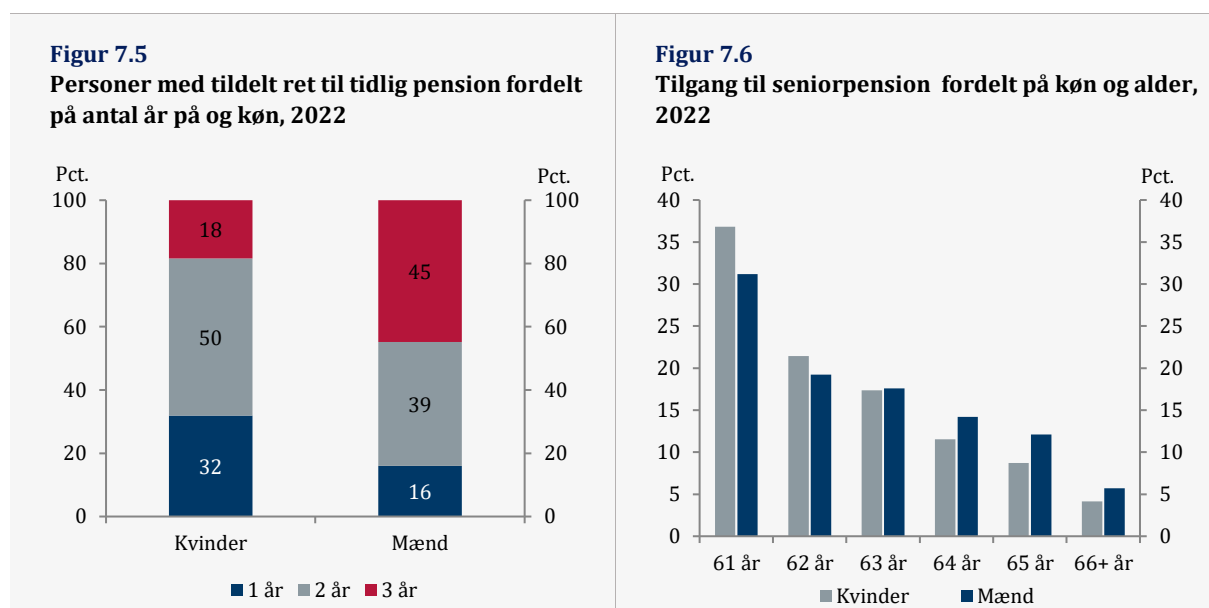
Anm.: Figur 7.2: fuldtidspersoner
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Kvinder gik tidligere på efterløn end mænd i 2022. Ud af de kvinder, der gik på efterløn i 2022, gjorde 27 pct. det som 63-årig, *jf. figur 7.4*. Tilsvarende gik 16 pct. af mændene på efterløn som 63-årige.

Tidlig pension og seniorpension

Tidlig pension er en rettighedsbaseret tilbagetrækningsordning, der gør det muligt for personer med et langt arbejdsliv at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet op til tre år før folkepensionsalderen. Der er flere mænd på tidlig pension end kvinder. Ud af de 7.200 fuldtidspersoner på ordningen i 2022 var 41 pct. kvinder og 59 pct. mænd. Det afspejler bl.a., at mænd historisk er startet tidligere på arbejdsmarkedet og derfor i højere grad kan opfylde anciennitetskravene til at kunne gå på tidlig pension.

Ligeledes har flere af de mænd, der har fået tildelt tidlig pension i 2022, fået ret til 3 år på ordningen (45 pct.) end kvinder (18 pct.).



Anm.: Figur 7.4 viser personer, der har fået afsluttet deres sag om tidlig pension i 2022 og fået tildelt retten. Det er muligt at søge og få tildelt tidlig pension, fra man er fyldt 61 år, men man kan tidligst overgå til ydelsen tre år før gældende folkepensionsalder.

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

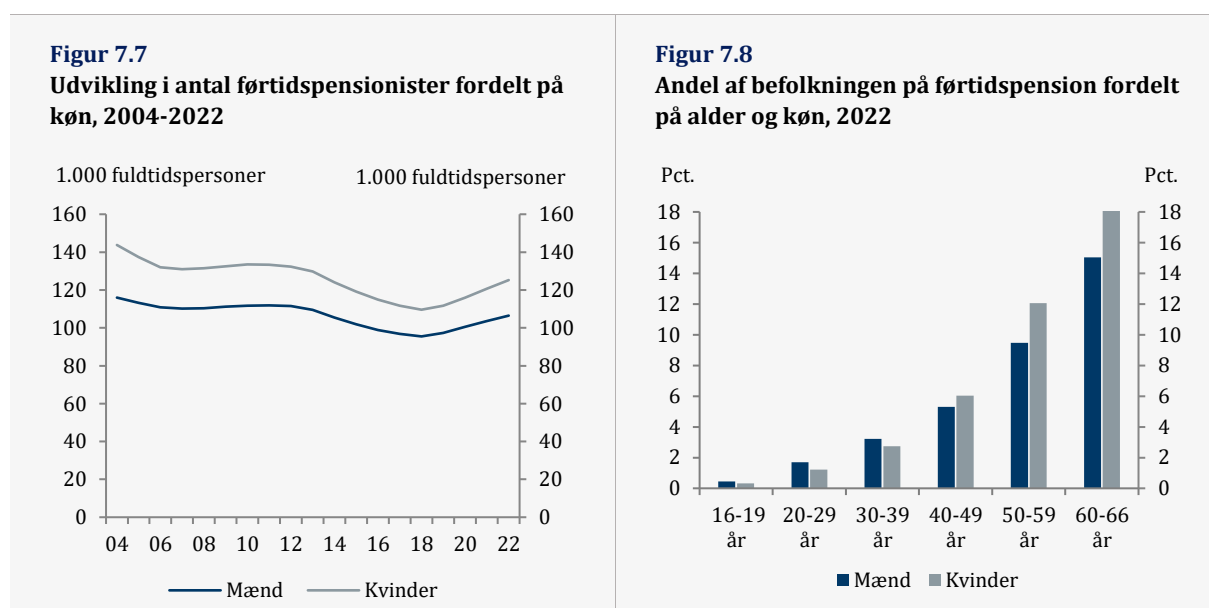
Seniorpension er en visitationsbaseret tilbagetrækningsordning, som forudsætter langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet (20-25 år) samt en varigt nedsat arbejdsevne til højst 15 timer om ugen i forhold til seneste job. Personer, der får tilkendt seniorpension, kan trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet op til 6 år før folkepensionsalderen. Der er omtrent lige mange kvinder og mænd på seniorpension. Ud af de 19.400 fuldtidspersoner på ordningen i 2022, er 52 pct. kvinder og 48 pct. mænd.

Kvinder tilgik seniorpension lidt tidligere end mænd i 2022. Ud af de kvinder, der gik på seniorpension i 2022, gjorde 58 pct. det som 61 eller 62-årig, jf. figur 7.6. Tilsvarende gik 50 pct. af mændene på seniorpension som 61 eller 62-årig.

Førtidspension

Førtidspension kan tilkendes til personer med væsentlig og varigt nedsat arbejdsevne. Flere kvinder end mænd er førtidspensionister. I 2022 var der godt 125.000 kvinder på førtidspension og 106.500 mænd, *jf. figur 7.7*.

Særligt i aldersgrupperne over 40 år er andelen af kvinder, som er på førtidspension, større end for mænd, *jf. figur 7.8*. I 2022 var der relativt til befolkningen flere kvindelige førtidspensionister end mænd for aldersgrupperne 40-49 år, 50-59 år og 60-66 år, hvorimod der var flere mandlige førtidspensionister i aldersgrupperne 20-29 år og 30-39 år, *jf. figur 7.8*.

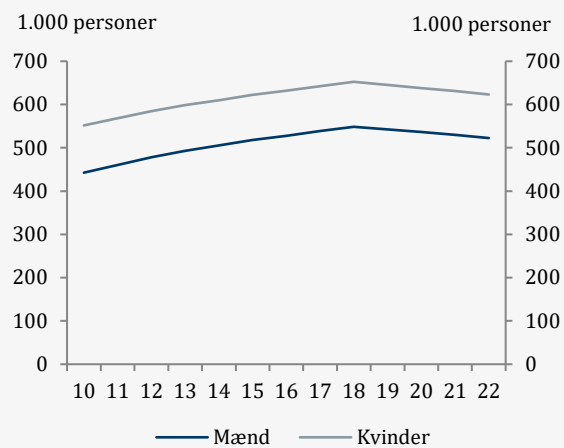


Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Folkepension

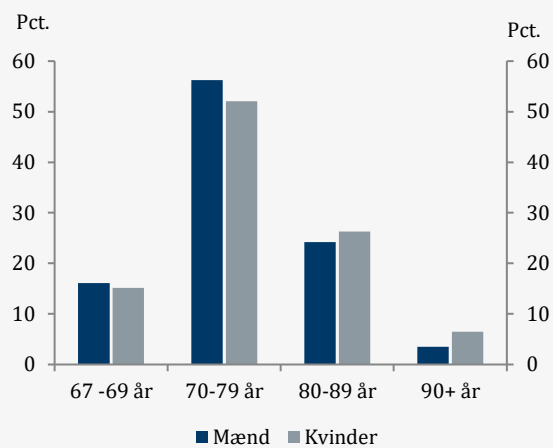
Antallet af personer på folkepension har været støt stigende frem til 2018, hvorefter der har været en faldende tendens i takt med, at folkepensionsalderen gradvis er blevet forhøjet frem til 2022, *jf. figur 7.9*. Der er generelt flere kvinder end mænd på folkepension, hvilket afspejler, at kvinder lever længere. I 2022 er 33 pct. af de kvindelige folkepensionister over 80 år, mens det er 28 pct. af mændene, *jf. figur 7.10*.

Figur 7.9
Udvikling i antal personer på folkepension fordelt på køn, 2010-2022



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Figur 7.10
Folkepensionister fordelt på køn og alder i 2022



8. Lønforskelle mellem kvinder og mænd

Sammenligning af løn mellem kvinder og mænd

Mænd tjener i gennemsnit mere end kvinder, *jf. figur 8.1*. I 2021 var den standardberegnete timefortjeneste 301,01 kr. for mænd på hele arbejdsmarkedet, mens den for kvinder var 264,12 kr. – altså 12,3 pct. lavere end mændenes gennemsnitsløn.

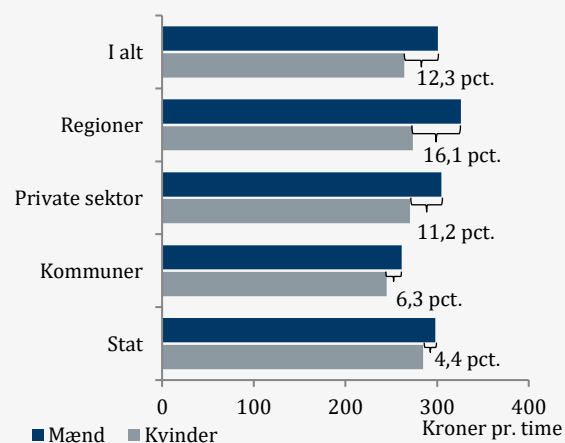
Denne lønforskel kaldes bruttolønforskellen, og er den rå forskel, hvor der ikke er taget højde for, at mænd og kvinder eksempelvis kan arbejde i forskellige brancher, arbejdsfunktioner mm.

Når man ser på bruttolønforskellen i de forskellige sektorer, er forskellen størst i den regionale sektor efterfulgt af den private sektor og den kommunale sektor. Bruttolønforskellen er mindst i den statslige sektor.

I 2021 tjente kvinder i den regionale sektor i gennemsnit 16,1 pct. mindre end mænd. Tilsvarende var bruttolønforskellen på 11,2 pct. i den private sektor, 6,3 pct. i den kommunale sektor, og 4,4 pct. i den statslige sektor.

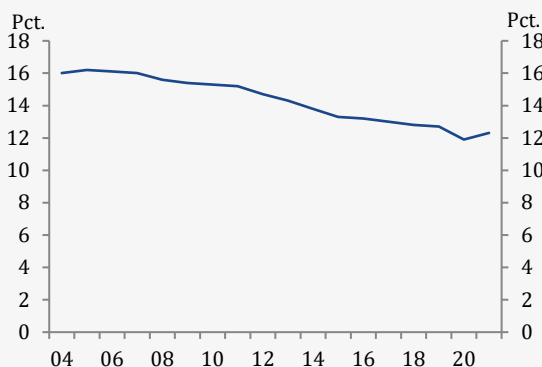
Lønforskellen mellem kvinder og mænd er blevet mindre over tid. I perioden fra 2004 til 2021 er forskellen mindsket med 3,7 pct.-point, *jf. figur 8.2*. Lønforskellen mellem kvinder og mænd har generelt været faldende i 15 år, men er dog steget igen det seneste år med 0,4 pct.-point.

Figur 8.1
Bruttolønforskelle fordelt på sektorer og køn, 2021

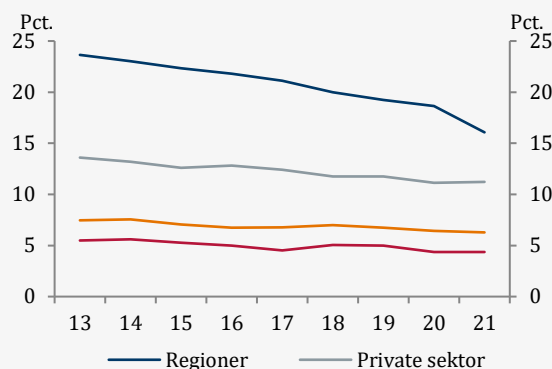


Anm.: Det anvendte lønbegreb er standardberegnet timefortjeneste. Bruttolønforskellen er opgjort som forskellen mellem kvinders og mænds gennemsnitsløn i pct. af gennemsnitslønnen for mænd. Tallene er for alle lønmodtagergrupper (ekskl. unge og elever).
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figur 8.2
Udvikling i bruttolønforskel, 2004-2021



Figur 8.3
Udvikling i bruttolønforskel fordelt på sektorer, 2013-2021



Anm.: Det anvendte lønbegreb er standardberegnet timefortjeneste. Bruttolønforskellen er beregnet som forskellen mellem kvinder og mænds gennemsnitsløn i pct. af gennemsnitslønnen for mænd. Tallene er for alle lønmodtagergrupper (ekskl. unge og elever).

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

En opgørelse på sektorer fra 2013 viser, at lønforskellen er mindsket i alle sektorer i perioden fra 2013 til 2021, jf. figur 8.3. I den regionale sektor er bruttolønforskellen faldet mest i perioden (7,6 pct.-point.), mens ændringen er mindst i den kommunale (1,2 pct.-point.) og statslige sektor (1,1 pct.-point). I det seneste år steg bruttolønforskellen lidt i den private sektor, hvilket er med til at forklare det seneste års stigning for arbejdsmarkedet samlet set. Det skal bemærkes, at det indgår i Lønstrukturkomiteens arbejde at se nærmere på konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked. Komiteen forventes at afrapportere i juni 2023.

Forklarende faktorer for lønforskelle

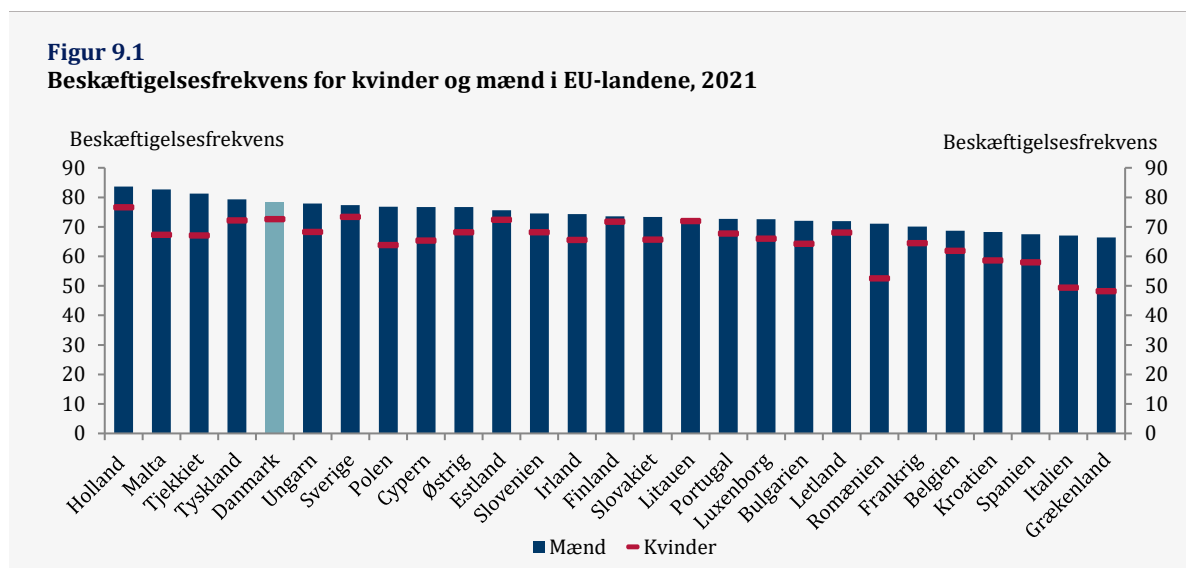
En del af bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd kan for eksempel forklares ved det kønsopdelte arbejdsmarked, dermed det forhold, at kvinder og mænd uddanner sig og arbejder forskelligt fordelt på sektorer, brancher og jobfunktioner. Lønforskelle kan derfor dekomponeres i en forklaret del, som kan være uddannelse og erhvervs erfaringer, branche, arbejdsfunktion o. lign. samt en uforklaret del. Den uforklarede del består af forskelle i lønninger, som er tilbage efter den forklarede del er sorteret fra.

VIVE har undersøgt størrelsen på den forklarede og uforklarede lønforskel mellem kvinder og mænd i rapporten "Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds time-løn" fra 2020. VIVE finder frem til, at 85 pct. af lønforskellen kan forklares, mens 15 pct. er uforklaret. Det vil sige, at 15 pct. af lønforskellen kan tilskrives enten, at kvinder og mænd med 'samme' karakteristika bliver aflønnet forskelligt, eller at der er uobserverede forhold, som analysen ikke har taget højde for. Resultaterne er baseret på tal for 2016.

9. International sammenligning

Beskæftigelse og ledighed i international kontekst

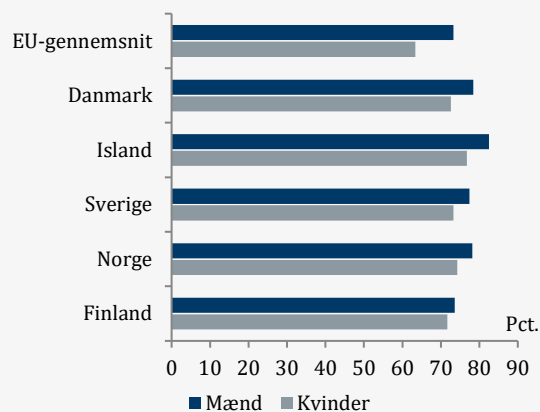
Set i en international sammenhæng har Danmark en høj beskæftigelsesfrekvens for både kvinder og mænd, jf. figur 9.1. Danske kvinder har den tredjehøjeste beskæftigelsesfrekvens i EU på 72,6 pct., og danske mænd har den femtehøjeste beskæftigelsesfrekvens på 78,4 pct. Generelt set, er der ikke betydelig forskel i beskæftigelsesfrekvensen mellem danske kvinder og mænd sammenlignet med de resterende EU-lande.



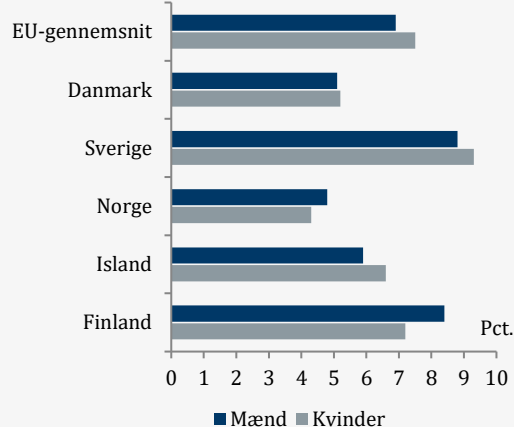
Kilde: Eurostat og egne beregninger.

Set i en nordisk kontekst er der i Danmark størst forskel i beskæftigelsesfrekvensen mellem kvinder og mænd – en forskel på 5,8 pct.-point. I Finland er der kun 1,9 pct.-point i forskel mellem kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvens – det skal dog ses i relation til, at beskæftigelsesfrekvensen for både for kvinder og mænd er højere i Danmark end i Finland, jf. figur 9.2.

Figur 9.2
Beskæftigelsesfrekvens for kvinder og mænd i de nordiske lande samt EU27 for 15-64-årige, 2021



Figur 9.3
Ledighedsprocent for kvinder og mænd i de nordiske lande samt EU27 for 15-64-årige, 2021



Anm.: Figur 9.2: Eurostats opgørelse af beskæftigelsesfrekvensen er baseret på en stikprøve. Derfor er beskæftigelsesfrekvensen for Danmark ikke direkte sammenlignelig med Danmarks Statistiks registerbaserede opgørelse. Figur 9.3: Det danske ledighedstal fra Eurostat er ikke direkte sammenligneligt med det officielle danske ledighedstal, da Eurostat anvender stikprøvedata og ikke registerdata, som omfatter alle med ledighedsunderstøttelse.

Kilde: Eurostat og egne beregninger.

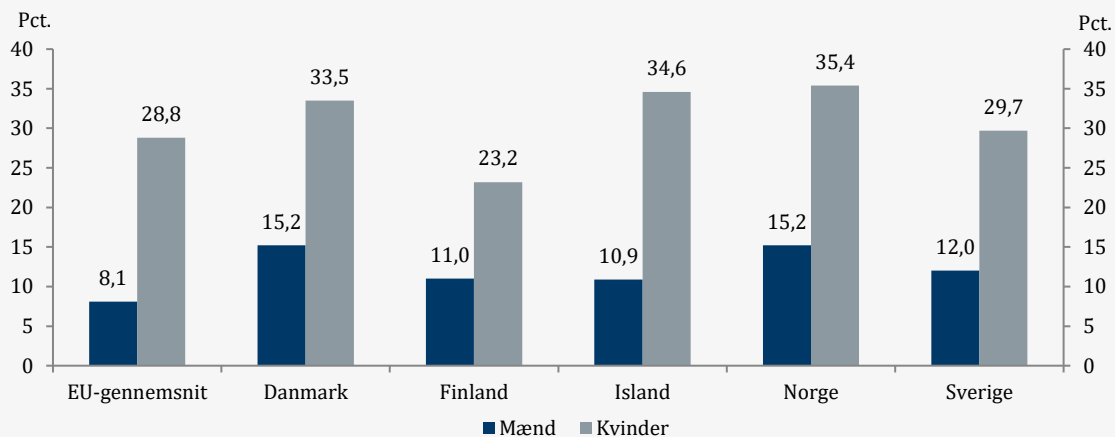
Ledigheden i 2021 ligger for både kvinder og mænd, betydeligt lavere end EU-gennemsnittet og de andre nordiske lande – kun i Norge er ledigheden lavere. Dog er der tæt på ingen forskel på ledigheden mellem kvinder og mænd i Danmark (0,1 pct.-point), og Danmark er det land, hvor forskellen er mindst i 2021, *jf. figur 9.3*. Forskellen i ledigheden mellem kvinder og mænd er dog steget lidt i 2022, *jf. kapitel 3*.

Deltid i international kontekst

Der var 33,5 pct. af danske kvinder, der var deltidsbeskæftiget i 2021, *jf. figur 9.4*. Det er højere end EU-gennemsnittet for kvinder på 28,8 pct. Det kan hænge sammen med, at en større andel af kvinderne i Danmark deltager i arbejdsstyrken, end det er tilfældet i andre dele af EU. Andelen af danske mænd på deltid er 15,2 pct., som også er markant højere end EU-gennemsnittet for mænd på 8,1 pct. Blandt de nordiske lande har Danmark og Norge de højeste andele mænd på deltid på 15,2 pct. Andelen af kvinder der arbejder deltid er højere end i Sverige og Finland, men lavere end i Norge og på Island.

Figur 9.4

Andel af beskæftigede kvinder og mænd på deltid i de nordiske lande og EU27, 15-64 årige, 2021



Anm.: Deltidsbeskæftiget er opgjort fra Eurostat som selvrapporteret omfang af deltid på baggrund af survey, undtagen i Holland, Island, Sverige og Norge, hvor deltidsbeskæftigelse defineres som værende mindre end 35 timer ugentligt.

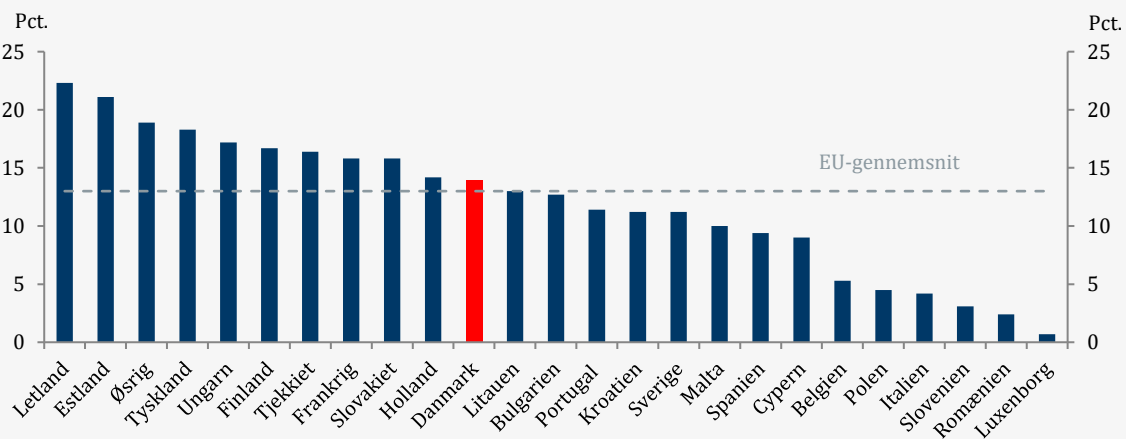
Kilde: Eurostat og egne beregninger.

Lønforskelle i international kontekst

I en international sammenligning af bruttolønforskelle, er lønforskellen mellem kvinder og mænd i Danmark højere end EU-gennemsnittet i 2020, *jf. figur 9.5*. Danmark har også større lønforskel (13,9 pct.) end eksempelvis i Sverige (11,2 pct.).

Figur 9.5

Bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd i EU27, 2020



Anm.: Bruttolønforskellen er her forskellen mellem mandlige og kvindelige lønmodtageres gennemsnitlige bruttotimeløn i pct. af mændenes gennemsnitlige bruttotimeløn. Bruttolønforskellen er for alle sektorer undtagen: "Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri", "Offentlig forvaltning og forsvar; socialsikring", "Private husholdninger med ansat medhjælp mv.", "Ekstraterritoriale organisationer og organer" og "Uoplyst". Eurostats beregning af bruttolønsforskellen er dermed ikke sammenlignelig med den beregnet i kapitel 8.

Kilde: Eurostat og egne beregninger.

10. Bilag

Kapitel 2. Deltagelse på arbejdsmarkedet

Tabel 10.1
Beskæftigelsesfrekvens fordelt på køn, 2008-2021

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Pct.													
Mænd	80,3	78,4	77,8	77,3	77,0	76,7	76,5	76,8	77,6	78,3	79,0	79,2	78,9	80,0
Kvinder	75,3	74,4	73,8	73,3	73,1	72,9	72,8	73,0	73,5	74,4	75,2	75,5	75,1	76,0
Forskel (pct.-point)	5,0	4,0	3,9	4,0	3,9	3,8	3,8	3,8	4,1	3,9	3,8	3,8	3,8	4,0

Anm.: Beskæftigelsesfrekvensen er opgjort som beskæftigede i forhold til befolkningen mellem 16 år og gældende folkepensionsalder.
Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Tabel 10.2
Beskæftigelsesfrekvens fordelt på køn og herkomst, 2008-2021

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		Pct.													
Personer med dansk oprindelse	Mænd	80,0	75,7	75,4	75,7	75,2	75,2	75,8	76,6	77,4	78,0	78,8	78,7	77,7	79,8
	Kvinder	75,8	74,0	73,2	72,6	72,3	72,4	72,8	73,4	74,1	74,9	75,8	75,8	74,8	76,5
Indvandrere fra vestlige lande	Mænd	68,5	64,1	64,2	65,1	65,2	65,9	67,2	68,7	69,6	70,3	71,2	73,2	72,2	74,7
	Kvinder	61,1	58,6	57,7	56,8	56,1	56,9	57,7	58,3	60,1	61,4	63,1	65,1	65,1	68,2
Indvandrere fra ikke-vestlige lande	Mænd	61,0	55,5	54,1	54,1	53,4	53,6	53,4	52,7	55,2	58,6	61,9	64,0	63,5	67,8
	Kvinder	51,5	48,7	47,2	46,8	45,9	45,5	45,6	45,2	45,8	47,6	49,7	52,0	52,3	56,9
Efterkommere fra vestlige lande	Mænd	71,6	67,7	65,4	64,5	63,4	64,0	65,6	65,5	66,5	66,7	67,8	68,5	67,7	71,1
	Kvinder	70,7	68,0	67,6	64,7	65,6	64,7	65,8	66,8	67,9	68,9	69,2	69,6	67,9	71,8
Efterkommere fra ikke-vestlige lande	Mænd	64,5	56,8	54,8	53,6	52,6	52,5	53,4	54,8	55,7	57,0	58,5	59,9	59,4	66,9
	Kvinder	63,8	58,4	55,7	53,6	52,1	52,2	52,4	54,6	55,5	57,9	60,2	62,0	62,6	69,9

Anm.: Beskæftigelsesfrekvensen er opgjort som beskæftigede i forhold til befolkningen mellem 16 år og gældende folkepensionsalder.
Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Tabel 10.3
Beskæftigede fordelt på køn og branche, 2021

	Beskæftigede		Kønsfordeling i branchen	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
	--Personer--		--Pct.--	
Landbrug, skovbrug og fiskeri	53.783	15.235	77,9	22,1
Industri, råstofindustri og forsyningsvirksomhed	239.856	96.878	71,2	28,8
Bygge og anlæg	161.428	17.436	90,3	9,7
Handel og transport mv.	422.354	292.005	59,1	40,9
Information og kommunikation	82.751	36.221	69,6	30,4
Finansiering og forsikring	44.682	37.705	54,2	45,8
Ejendomshandel og udlejning	30.038	18.480	61,9	38,1
Erhvervsservice	185.753	150.754	55,2	44,8
Offentlig administration, undervisning og sundhed	255.743	642.208	28,5	71,5
Kultur, fritid og anden service	58.160	79.197	42,3	57,7
Uoplyst aktivitet	2.298	1.157	66,5	33,5
Erhverv i alt	1.536.846	1.387.276	52,6	47,4

Kilde: Danmarks Statistik.

Kapitel 6. Barsel og orlov

Tabel 10.4
Barseldagpengeberettigede fædre og mødre, der afholder orlov med barseldagpenge, fordelt på sektor og barnets fødselsår, 2015-2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Alle sektorer						
Far er berettiget til barseldagpenge	47.011	49.822	50.265	51.073	51.683	52.027
Far holdt barselorlov	37.176	39.772	40.556	40.141	41.137	40.232
Andel berettigede fædre, der holder barselorlov med barseldagpenge (pct.)	79	80	81	79	80	77
Mor er berettiget til barseldagpenge	45.391	47.563	47.688	48.410	49.152	49.682
Mor holdt barselorlov	45.065	47.174	47.314	48.061	48.804	49.328
Andel berettigede mødre, der holder barselorlov med barseldagpenge (pct.)	99	99	99	99	99	99
Offentlig						
Far er berettiget til barseldagpenge	8.407	8.728	8.755	8.867	8.880	9.042

Far holdt barselsorlov	7.584	7.892	8.035	8.016	8.121	8.183
Andel berettigede fædre, der holder barselsorlov med barselsdagpenge (pct.)	90	90	92	90	91	90
Mor er berettiget til barselsdagpenge	18.570	19.369	19.291	19.665	19.915	20.323
Mor holdt barselsorlov	18.494	19.258	19.197	19.564	19.820	20.221
Andel berettigede mødre, der holder barselsorlov med barselsdagpenge (pct.)	100	99	100	99	100	99
Privat						
Far er berettiget til barselsdagpenge	36.602	39.062	39.527	40.174	40.753	40.655
Far holdt barselsorlov	28.154	30.395	31.095	30.588	31.566	30.397
Andel berettigede fædre, der holder barselsorlov med barselsdagpenge (pct.)	77	78	79	76	77	75
Mor er berettiget til barselsdagpenge	18.802	20.077	20.694	21.181	21.952	21.639
Mor holdt barselsorlov	18.639	19.904	20.540	21.016	21.786	21.476
Andel berettigede mødre, der holder barselsorlov med barselsdagpenge (pct.)	99	99	99	99	99	99

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Tabel 10.5**Antal forældre, som har holdt orlov med barseldagpenge efter fødslen for forældre i barnets første leveår, 2020, fordelt på brancher**

	Mor		Far	
	Berettiget til barseldagpenge	Holdt barselsorlov	Berettiget til barseldagpenge	Holdt barselsorlov
TOT Erhverv i alt	49.682	49.328	52.027	40.232
Offentlig administration, undervisning og sundhed	22.000	21.885	9.983	8.862
Handel og transport mv.	6.482	6.437	10.947	7.845
Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed	2.547	2.532	7.213	5.827
Erhvervsservice	4.934	4.896	6.592	5.070
Bygge og anlæg	495	492	6.317	4.555
Information og kommunikation	1.501	1.487	3.482	2.610
Finansiering og forsikring	1.376	1.374	1.985	1.683
Kultur, fritid og anden service	1.859	1.836	1.469	1.045
Landbrug, skovbrug og fiskeri	466	464	1.185	805
Ejendomshandel og udlejning	439	436	607	402
Uoplyst aktivitet	7.583	7.489	2.247	1.528

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Kapitel 9. International sammenligning

Tabel 10.6
Beskæftigelsesfrekvens for kvinder og mænd i EU27, 15-64-årige, 2021

Mænd		Kvinder	
Holland	83,6	Holland	76,6
Malta	82,7	Sverige	73,3
Tjekkiet	81,3	Danmark	72,6
Tyskland	79,3	Estland	72,4
Danmark	78,4	Tyskland	72,2
Ungarn	77,9	Litauen	71,9
Sverige	77,4	Finland	71,7
Polen	76,8	Ungarn	68,2
Cypern	76,7	Østrig	68,1
Østrig	76,7	Slovenien	68,1
Estland	75,6	Letland	68
Slovenien	74,5	Portugal	67,7
Irland	74,3	Malta	67,3
Finland	73,6	Tjekkiet	67,1
Slovakiet	73,3	Luxenborg	66
Litauen	72,9	Slovakiet	65,6
Portugal	72,7	Irland	65,5
Luxenborg	72,6	Cypern	65,3
Bulgarien	72,	Frankrig	64,5
Letland	71,9	Bulgarien	64,2
Rumænien	71,1	Polen	63,8
Frankrig	70,1	Belgien	61,8
Belgien	68,7	Kroatien	58,6
Kroatien	68,2	Spanien	57,9
Spanien	67,5	Rumænien	52,5
Italien	67,1	Italien	49,4
Grækenland	66,4	Grækenland	48,2

Anm.: Det danske ledighedstal fra Eurostat er ikke direkte sammenligneligt med det officielle danske ledighedstal, da Eurostat anvender stik prøvedata og ikke registerdata, som omfatter alle med ledighedsunderstøttelse.

Kilde: Eurostat og egne beregninger.

Tabel 10.7**Andel beskæftigede kvinder og mænd på deltid i de nordiske lande og EU27, 15-64 årige, 2021**

	I alt	Mænd	Kvinder	Forskel
		--- pct. ---		Pct. point
Island	21,9	10,9	34,6	-23,7
EU-gennemsnit	17,7	8,1	28,8	-20,7
Norge	24,8	15,2	35,4	-20,2
Danmark	23,9	15,2	33,5	-18,3
Sverige	20,4	12	29,7	-17,7
Finland	16,9	11	23,2	-12,2

Anm.: Selvrapporteret omfang af deltid på baggrund af survey, undtagen i Nederlandene, Island, Sverige og Norge, hvor deltidsbeskæftigelse defineres som værende mindre end 35 timer ugentligt

Kilde: Eurostat og egne beregninger.