

Faktaark

Hvordan indgår barselsorlov i dimittendledigheden?

Uddannelses- og Forskningsministeriet anvender dimittendledighed som grundlag for at vurdere, om optaget på en uddannelse skal begrænses på grund af ledighedsudfordringer. Det har i forskellige sammenhænge affødt spørgsmål til, hvordan dimittender på barselsorlov indregnes i opgørelsen af dimittendledighed.

I nærværende faktaark gennemgås opgørelsesmetoden. Hovedkonklusionen er, at dimittender på barselsorlov mindsker dimittendledigheden for de enkelte uddannelser.

Barselsorlov tæller som beskæftigelse i opgørelsen

Uddannelses- og Forskningsministeriet anvender blandt andet dimittendledigheds-mål i den ledighedsbaserede dimensioneringsmodel, hvor optaget på uddannelser med ledighedsudfordringer begrænses, jf. *boks 2*. I opgørelsen af dimittendledighe-den for de videregående uddannelser tæller personer på barselsorlov som værende ikke-ledige på samme måde som beskæftigede. Det medfører, at der fra uddannel-sernes perspektiv er en lille fordel forbundet med at optage studerende, som efter-følgende går på barselsorlov, da det vil *mindske* uddannelsens gennemsnitlige di-mittendledighed, jf. *boks 1*.

Denne opgørelsesmetode er valgt, da det ikke er hensigten, at barselsorlov hos di-mittenderne skal betragtes på linje med ledighed og således kunne føre til en øget ledighedsbaseret dimensionering af den pågældende uddannelse. Metoden vurde-res endvidere – set fra uddannelsernes perspektiv – at være bedre end, hvis perso-ner på barselsorlov helt blev udeladt af opgørelsen, jf. *boks 1*.

Boks 1: Regneeksempel vedr. opgørelse af dimittendledighed¹

I Uddannelses- og Forskningsministeriets opgørelse af dimittendledighed indgår dimittender på barselsorlov, som værende ikke-ledige på samme måde som beskæftigede. En uddannelse med 1.000 dimittender, hvoraf 150 er ledige og 100 på barselsorlov vil således have en ledighed på 15 pct.:

$$\text{Ledighed} = \frac{150 \text{ ledige}}{750 \text{ beskæftigede} + 150 \text{ ledige} + 100 \text{ på barsel}} = 15 \text{ pct.}$$

Alternativt kan dimittender på barselsorlov helt udelades fra opgørelsen, hvorved dimittendledigheden ville være 17 pct. i det nævnte eksempel (denne metode anvendes ikke):

$$\text{Ledighed} = \frac{150 \text{ ledige}}{750 \text{ beskæftigede} + 150 \text{ ledige}} = 17 \text{ pct.}$$

Søgeperiode for dimittender på barselsorlov

Uddannelses- og Forskningsministeriet opgør dimittendledigheden som et gennemsnit i 4.-7. kvartal efter endt uddannelse – bl.a. for at give dimittenderne rimelig tid til at finde et job, inden de indgår i ledighedsmålingen. Det betyder, at en dimittend kan være ledig i ca. fire kvartaler efter endt uddannelse, før vedkommende indgår i målingen af ledighed. Efter det syvende kvartal indgår dimittenderne ikke længere i målingen uanset beskæftigelsesstatus.

Denne målemetode indebærer, at personer på barselsorlov vil have forskellige tidsperioder til at finde job, inden de indgår i målingen, alt efter timingen og længden af barslen inden for perioden 0.-7. kvartaler efter endt uddannelse. Der er skitseret forskellige eksempler på ledighedsforløb med barselsorlov nedenfor, jf. *tabel 1*.

Eksemplerne illustrerer, at barselsorlov kan trække ledighedsmålingen i forskellige retninger alt efter, hvornår barselsorloven er placeret i perioden 0.-7. kvartal efter endt uddannelse.

En dimittend, der er ledig i 0.-3. kvartal, og derefter går på barselsorlov i 4.-7. kvartal vil indgå i dimittendledighedsmålingen på linje med beskæftigede, dvs. at dimittendledigheden trækkes ned. En dimittend, der er på barselsorlov i 0.-3. kvartal, og derefter er ledig i 4.-7. kvartal vil indgå som ledig, dvs. at dimittendledigheden trækkes op. Da timingen for dimittendernes barselsorlov forventeligt varierer, vurderes det, at eventuelle konsekvenser af barselsorlov set fra uddannelsernes perspektiv udlignes, når der ses på ledigheden over tid og for en større gruppe dimittender.

¹ "For hver person måles andelen af tiden i perioden, personen er i ledighed. En person kan derfor f.eks. indgå i ledigheds-målingen med 25 pct. ledighed og 75 pct. ikke-ledighed."

Tabel 1*Eksempler på ledighedsforløb, inkl. barselsorlov*

Dimittend som er ledig i 0.-7. kvartal efter endt uddannelse med undtagelse af 2.-6. kvartal, hvor vedkommende er på barselsorlov.	Dimittenden vil i det første år efter endt uddannelse (0.-3. kvartal) ikke indgå i ledighedsmålingen. I den efterfølgende periode fra 4.-6. kvartal vil dimittenden tælle som værende ikke-ledig (i beskæftigelse), mens vedkommende vil tælle som ledig i den resterende periode fra 6.-7. kvartal efter endt uddannelse.
Dimittend som er ledig i 0.-7. kvartal efter endt uddannelse med undtagelse af 0.-3. kvartal hvor vedkommende er på barselsorlov.	Dimittenden vil indgå i ledighedsmålingen, når barselsorloven er overstået ved udgangen af 3. kvartal efter endt uddannelse. For langt de fleste er det dog i nogen grad muligt at søge job sideløbende med barselsorlov.
Dimittend som er ledig i 0.-7. kvartal efter endt uddannelse med undtagelse af 4-7. kvartal, hvor vedkommende er på barselsorlov.	Dimittenden vil på intet tidspunkt tælle som værende ledig. I 0.-3. kvartal efter endt uddannelse vil vedkommende ikke indgå i målingen af ledighed. I 4.-7. kvartal vil vedkommende tælle som værende ikke-ledig (i beskæftigelse).

Anm: Uddannelses- og Forskningsministeriet måler dimittendernes ledighed i 4.-7. kvartal efter endt uddannelse. Det betyder, at dimittenderne har det kvartal, hvor de dimitterer (kvartal 0) plus de følgende tre kvartaler til at finde beskæftigelse, før de indgår i målingen af ledighed, dvs. næsten fire kvartaler, alt efter hvornår vedkommende dimitterer i kvartal 0.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Det er desuden undersøgt, om dimittender i højere grad får børn i første eller andet år efter endt uddannelse, da barselsorlov sidst i perioden 0.-7. kvartal isoleret set trækker dimittendledigheden ned i sammenligning med først i perioden. Undersøgelsen viser en barselsfrekvens på 6,8 pct. og 8,6 pct. i hhv. 1 år og 2 år efter endt uddannelse, jf. *tabel 2*.

Undersøgelsen understøtter dermed den overordnede konklusion om, at et højt antal dimittender på barselsorlov ikke påvirker uddannelsens dimittendledighed i nedadgående retning.

Tabel 2*Antal børn født af kvinder fordelt på år efter dimission fra en videregående uddannelse*

	1. år efter dimission (0. – 3. kvartal)	2. år efter dimission (4. – 7. kvartal)
Antal børn, der bliver født	6.155	7.709
Andel ift. antal fuldførte kvinder (pct.)	6,8	8,6

Anm: Tallene er baseret på de ca. 90.000 kvinder, der fuldførte en erhvervsakademi-, professionsbachelor- eller kandidatuddannelse i 2017-2019. Der er kun medtaget personens senest fuldførte uddannelse i perioden. Hvis en kvinde får flere børn i perioden tæller hvert barn med, da tallene skal give et indtryk af mængden af barselsorlov. Dog får 98 pct. af kvinderne kun et barn i perioden. Der er ikke taget højde for tvillinger.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Boks 2: Principper for udtagelse til ledighedsbaseret dimensionering

Den ledighedsbaserede dimensioneringsmodel blev indført i 2014 og begrænser optaget af studerende på uddannelser eller uddannelsesgrupper med systematiske ledighedsudfordringer.

Metode: Årlig fastsættelse af loft over tilgangen af studerende på uddannelser / uddannelsesgrupper med systematisk overledighed blandt nyuddannede. Med overledighed menes, at de nyuddannede har mindst 2 procentpoint højere ledighed end gennemsnittet for de videregående uddannelser samlet set. Med systematisk menes, at mindst 70 pct. af de seneste (op til) 10 dimittendårgange har overledighed.

Ledigheds mål: Ledigheden opgøres i 4.-7. kvartal (år 2) efter endt uddannelse. Der skal minimum foreligge ledighedsmålinger for tre årgange. I målet indgår alle, der modtager en offentlig ledighedsydelse.

Uddannelsesniveau: Det er ledigheden på landsplan, der er afgørende for udtagelse til dimensionering. Alle udbud af en uddannelse dimensioneres uanset, at ledigheden kan variere fra institution til institution, fra landsdel til landsdel.

Indfasning: En udmeldt dimensionering indfases over en årrække. Ved endt indfasning fortsætter dimensioneringsloftet uændret.

Fleksibilitet: Institutionerne kan flytte rundt på pladserne mellem dimensionerede uddannelser – f.eks. lukke et udbud og flytte pladserne til en anden dimensioneret uddannelse.

Opfølgning: Sker årligt og samlet pr. institution og ikke pr. uddannelse. Opfølgningen og udtagelse af nye uddannelser til dimensionering som følge af overledighed foretages årligt.
