

LÆREPLADSKARAKTE- RISTIKA OG FRAFALD



Analyserne er finansieret med støtte fra Grundejernes Investeringsfond. Det er dog alene DEA, som står til ansvar for rapportens resultater og konklusioner. Analysen er desuden udarbejdet i regi af Center for Viden om Erhvervsuddannelserne (CEVEU). CEVEU er et tværinstitutionelt forskningssamarbejde bestående af Københavns Professionshøjskole, Aalborg Universitet, Aarhus Universitet og Tænk tanken DEA. CEVEU er finansieret af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

Udarbejdet af
Signe Koch, seniorøkonom
Kristian Thor Jakobsen, cheføkonom

August 2024

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu

Indhold

Baggrund	6
Hovedkonklusioner	8
Virksomheder med lærlinge	10
Virksomheder inden for "Bygge og anlæg" har den største andel af lærlinge	10
Andelen af lærlinge varierer efter virksomhedens størrelse	12
Nordjylland ligger i top med hensyn til lærlingeandelen	14
Sammenhæng mellem lærlingenes frafald og indkomst og karakteristika ved deres læreplads	17
Frafaldet er dobbelt så stort i branchen med størst frafald sammenlignet med branchen med mindst	17
Mindre frafald hos mellemstore og store virksomheder med færre end 1.000 ansatte	18
Frafald varierer stadig på tværs af virksomhedernes størrelse, når vi tager højde for bl.a. lærlingenes baggrundskarakteristika	20
Lærlinge fra større virksomheder tjener mere efter endt uddannelse	21
Data og metode	24
Bilag	26

01

Baggrund

Baggrund

Dette notat er en del af projektet "Kvalitet på lærepladsen", som er gennemført af Tænk tanken DEA i samarbejde med CEVEU og med finansiering fra Grundejernes Investeringsfond. Formålet er at få viden om, hvordan lærlinge¹ oplever kvaliteten af deres læreplads², og hvilke kvalitetsparametre de finder vigtige for, at kvaliteten er god. Oplæring³ fylder størstedelen af erhvervsuddannelserne, og derfor er det vigtigt, at lærlinge har gode oplevelser med deres lærepladser, hvis Danmark skal fastholde og rekruttere flere faglærte.

Projektet om kvalitet på lærepladsen består af følgende udgivelser:

1. Opsamling og anbefalinger
2. Vidensindblik i kvalitet på lærepladser
3. Svar fra lærlinge på tværs af hovedområder
 - 3.1 Svar fra Teknologi, byggeri og transport-området
- 4. Lærepladskarakteristika og frafald**

Dette notat vil ved brug af registerdata undersøge karakteristika ved lærepladser og lærlinge. Herunder om der er særlige karakteristika for de virksomheder, hvor erhvervsuddannelseseleverne er i lære, som ser ud til at have en sammenhæng med gennemførelse af uddannelsen og med lærlingenes løn efter endt uddannelse.

¹ 1. januar 2022 kom en ny terminologi på erhvervsuddannelsesområdet, hvor man betegnes som *elev* i skoleperioderne og som *lærling* i oplæringsperioderne. Dog kan et fagligt udvalg beslutte at fortsætte med at kalde deres elever for *elever* gennem hele uddannelsen. For overskuelighedens skyld vil der gennem hele projektet blive gjort brug af betegnelsen *lærling*, da fokus er på oplæringen, jf. [Ny terminologi på erhvervsuddannelsesområdet | Børne- og Undervisningsministeriet \(uvm.dk\)](#).

² Betegnelsen *læreplads* erstattede den tidligere betegnelse *praktikplads* fra 1. januar 2022, hvor den nye terminologi på erhvervsuddannelsesområdet trådte i kraft efter trepartsaftalen "Flere lærepladser og entydigt ansvar" fra november 2020, jf. [Ny terminologi på erhvervsuddannelsesområdet | Børne- og Undervisningsministeriet \(uvm.dk\)](#).

³ Betegnelsen *oplæring* erstattede den tidligere betegnelse *praktik* fra 1. januar 2022, hvor den nye terminologi på erhvervsuddannelsesområdet trådte i kraft efter trepartsaftalen "Flere lærepladser og entydigt ansvar" fra november 2020, jf. [Ny terminologi på erhvervsuddannelsesområdet | Børne- og Undervisningsministeriet \(uvm.dk\)](#).

02

Hovedkonklusioner

Hovedkonklusioner

- Der var i 2021 omkring 47.000 lærlinge på det danske arbejdsmarked, hvilket svarer til ca. 7 pct. af de ansatte faglærte. "Bygge og anlæg" er den branche, der aftager den største andel af lærlinge i forhold til faglærte. Her svarer lærlingene til knap 15 pct. af de faglærte ansat i branchen. Finansiering og forsikring ligger i bunden med kun 1 pct. lærlinge i forhold til faglærte.
- Virksomheder med 5-50 ansatte har med 9-10 pct. den største andel af lærlinge i forhold til faglærte ansatte. De mindste virksomheder samt virksomheder med 250-1.000 ansatte ligger lavest med omkring 4 pct. lærlinge i forhold til faglærte. Andelen er samtidig størst i Region Nordjylland og mindst på Sjælland.
- Frafaldet blandt EUD-elever, der har påbegyndt et ordinært oplæringsforløb, er 12,5 pct. Herunder 11,4 pct. for drenge og 13,9 pct. for piger. På uddannelser som tarmrenser og tagdækker, der har det største frafald, ligger det på omkring 30 pct. I den anden ende af spektret ligger skov- og naturtekniker samt serviceassistent med et frafald på 2-3 pct.
- Frafaldet er størst i de mindste og de største virksomheder. Det mindste frafald finder vi hos virksomheder med 250-1.000 ansatte. Dog er forskellene generelt små med en forskel på 4 procentpoint fra det mindste til det største frafald.
- Frafald blandt lærlinge ser ud til at hænge sammen med lærepladsens størrelse målt i antal ansatte og kønsfordelingen blandt kollegaerne, når vi samtidig tager højde for lærlingenes alder, køn og uddannelse. Der er mindre sandsynlighed for frafald blandt lærlinge, der er i oplæring på en stor arbejdsplads. En stor andel af kvindelige kollegaer hænger sammen med større frafald for de mandlige lærlinge, men mindre for de kvindelige.
- På samme måde ser vi en signifikant sammenhæng mellem lærlingenes indkomst efter endt uddannelse og virksomhedernes karakteristika. Lærlinge fra større virksomheder har i snit også en højere indkomst end de øvrige lærlinge. På samme måde får mandlige lærlinge en signifikant lavere indkomst, hvis der på deres læreplads er en stor andel kvinder, mens der for de kvindelige lærlinge er en positiv sammenhæng mellem indkomst og andel af kvindelige kollegaer.

03

Virksomheder med lærlinge

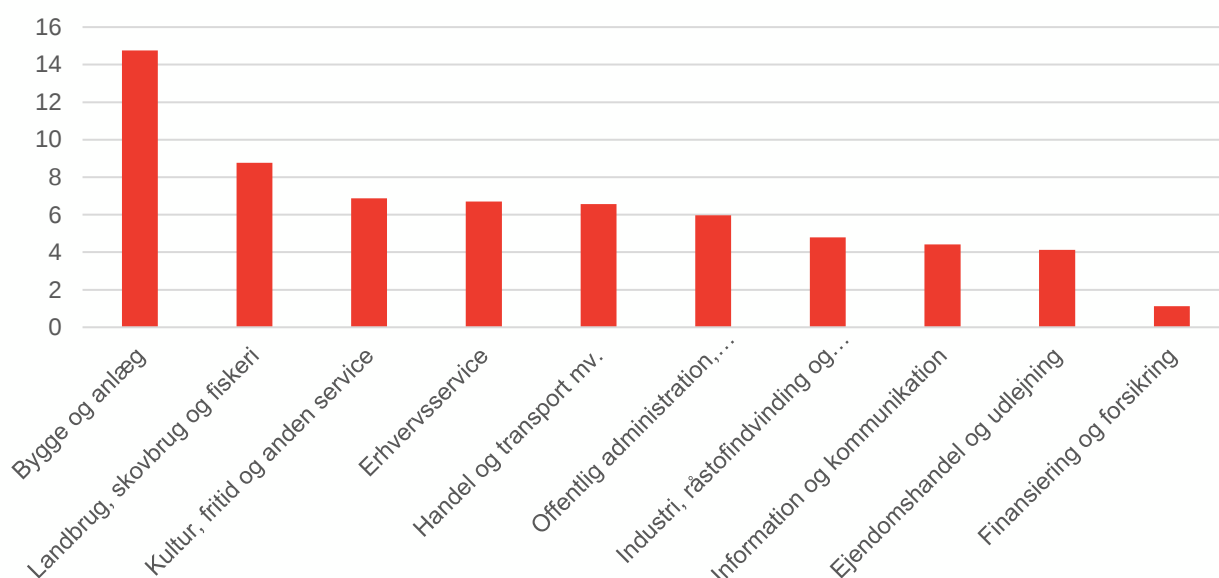
Virksomheder med lærlinge

I 2021 er der godt 670.000 personer med en erhvervsuddannelse som deres højeste fuldførte uddannelse, og som er i beskæftigelse. På samme tidspunkt er der registreret 48.000 lærlinge med en ordinær uddannelsesaftale. Dvs. lærlinge, der er i gang med deres hovedforløb, hvor deres oplæring foregår i en virksomhed. Samlet set udgør lærlinge altså omkring 7 pct. – altså en lærling for ca. hvert fjortende beskæftigede faglærte – af det samlede antal beskæftigede faglærte.

Virksomheder inden for "Bygge og anlæg" har den største andel af lærlinge

Men inddeler vi de faglærte og lærlinge efter, hvilken af de ti hovedbrancher de er tilknyttet, er andelen af lærlinge klart størst – 15 pct. – inden for "Bygge og anlæg", jf. figur 1. "Landbrug og fiskeri" har den næststørste andel med knap 9 pct. lærlinge, mens "Finansiering og forsikring" kun har en andel på omkring 1 pct.

Figur 1 // Lærlinge som andel af ansatte faglærte fordelt på brancher, 2021

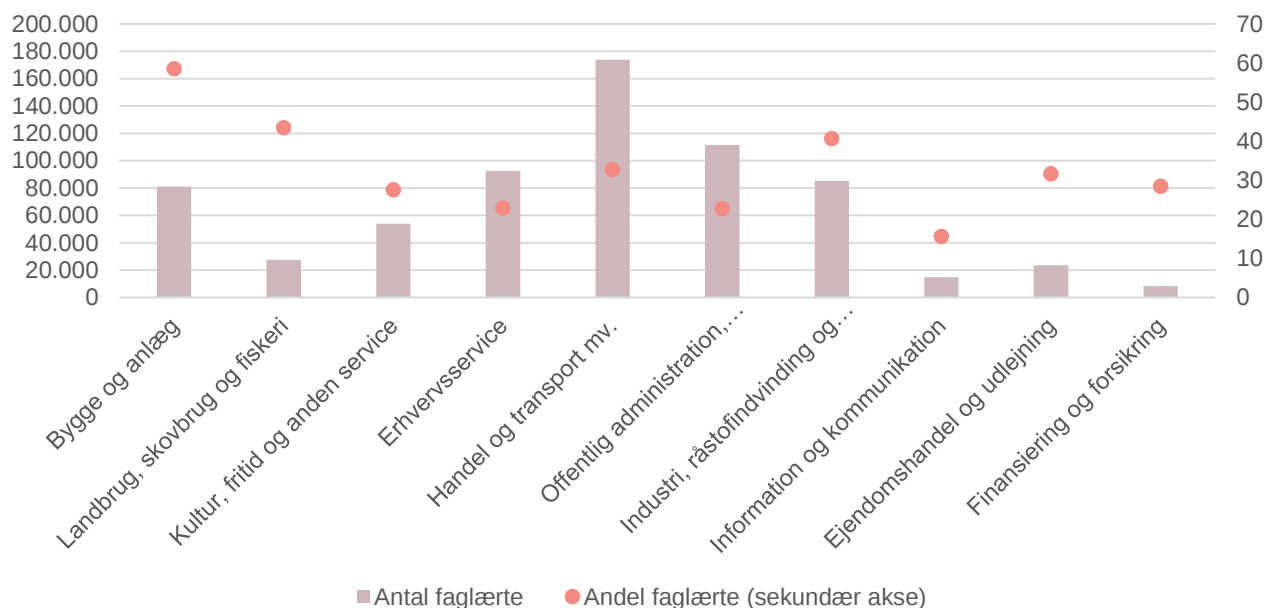


Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Antallet af lærlinge som andel af det samlede antal faglærte beskæftiget i en given branche giver dog ikke et billede af, hvor mange faglærte og lærlinge der egentlig er tilknyttet den enkelte branche. "Handel og transport mv." har det største antal faglærte beskæftiget – godt 170.000, jf. figur 2. Og faglærte udgør lige knap hver tredje beskæftigede i den branche. Det gør, at det samlede antal lærlinge er størst i private brancher som "Handel og transport mv." med 11.400, "Bygge og anlæg" med 12.000 og "Erhvervsservice" med 6.200, jf. figur B3 i bilaget. "Offentlig administration, undervisning og sundhed" er dog den næststørste branche i forhold til antallet af faglærte med 110.000 ansatte, og det er også den tredjestørste branche for lærlinge med 6.700 lærlinge.

Omvendt er en branche som "Finansiering og forsikring" antalsmæssigt en relativt lille branche med knap 10.000 faglærte ansatte, men de udgør dog stadig ca. 30 pct. af det samlede antal beskæftigede i branchen. Så selvom denne branche er relativt lille målt i antal beskæftigede, benytter den sig i en vis udstrækning af faglært arbejdskraft. Hvilket derved står lidt i kontrast til de knap 100 lærlinge, der er tilknyttet branchen i 2021. Det samme gør sig også gældende for fx "Ejendomshandel og udlejning" med knap 1.000 lærlinge.

Figur 2 // Faglærte på det danske arbejdsmarked fordelt efter branche, 2021



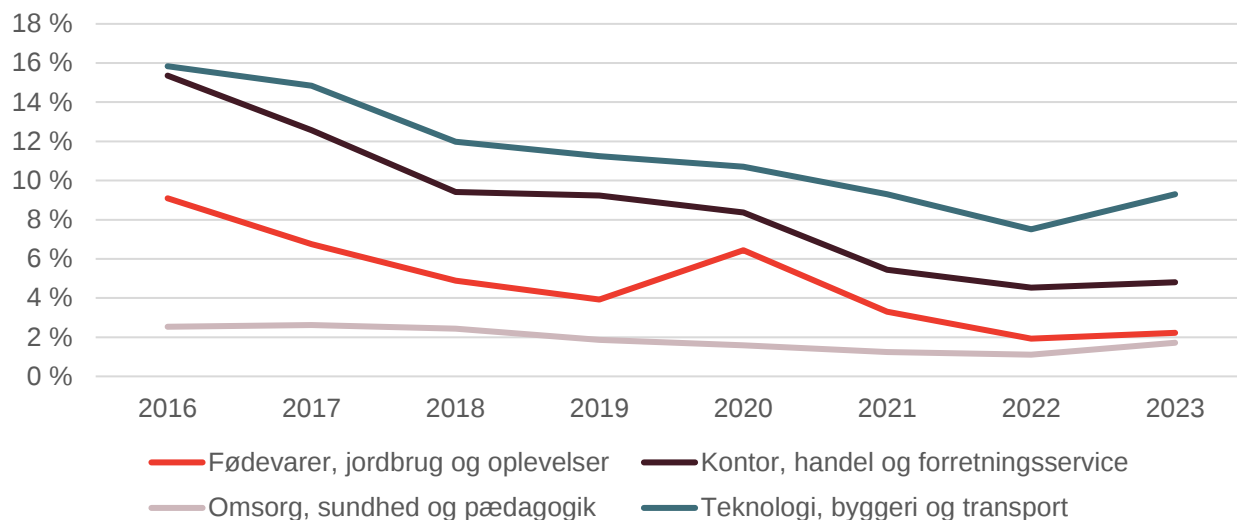
Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Ét er dog forholdet mellem antallet af lærlinge set i forhold til, hvor meget en given branche bruger faglært arbejdskraft. Noget andet er, om der reelt er lærlinge inden for de enkelte brancher, der ikke kan finde en læreplads.

Andelen af lærlinge med afsluttet grundforløb, der enten er lærepladssøgende eller er i skolepraktik, har været faldende siden 2016, jf. figur 3. Men selvom der er færre lærlinge, der mangler en læreplads, er det samlet set stadig omkring 3.800 lærlinge, eller knap 5 pct., der mangler en læreplads.

Og andelen varierer betydeligt på tværs af de fire hovedområder. Knap 9 pct. mangler en læreplads inden for Teknologi, byggeri og transport, mens det samme kun gælder for ca. 2 pct. inden for Omsorg, sundhed og pædagogik samt Fødevarer, jordbrug og oplevelser. Inden for Kontor, handel og forretningservice mangler omkring 5 pct. en læreplads, samtidig med at brancher som "Finansiering og forsikring", "Ejendomshandel og udlejning" samt "Information og kommunikation" har relativt få lærlinge.

Figur 3 // Andel, der mangler lærepladser, efter hovedområde



Kilde: Børne- og Undervisningsministeriet (hentet fra uddannelsesstatistik.dk)

Anm.: Andelen, som mangler lærepladser, er defineret som lærepladssøgende med afsluttet grundforløb samt igangværende elever i skolepraktik, som pct. af alle igangværende elever med afsluttet grundforløb.

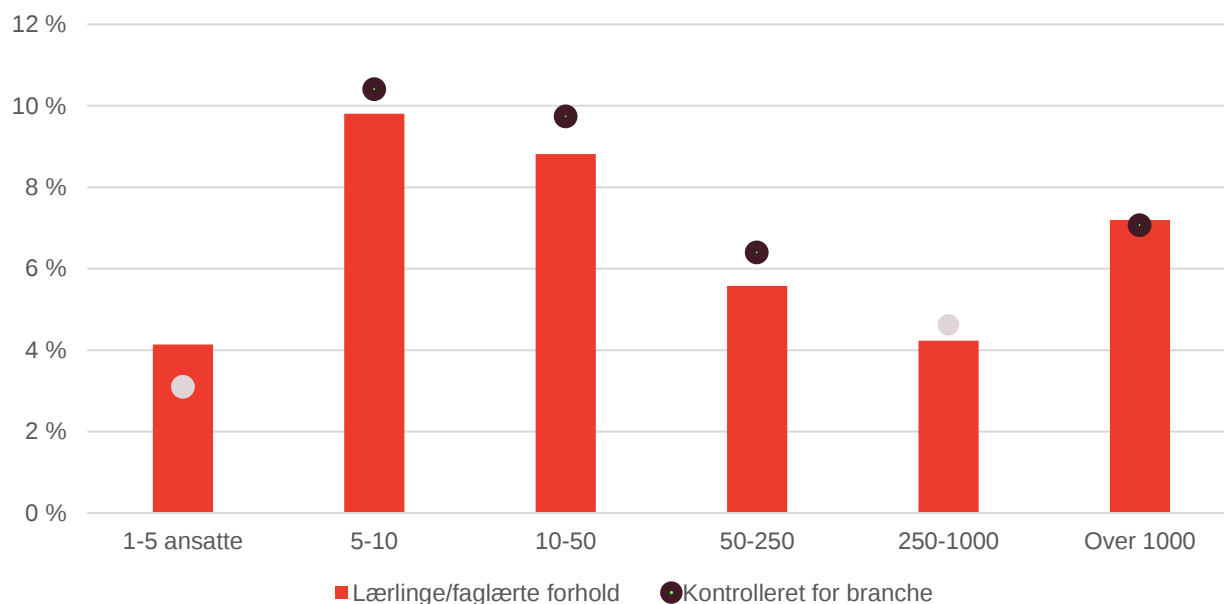
Andelen af lærlinge varierer efter virksomhedens størrelse

Andelen af lærlinge varierer også efter virksomhedernes størrelse, jf. figur 3. Blandt de mindste virksomheder er andelen af lærlinge mindst med 4 pct. Hvilket peger på, at det naturligt kræver en vis størrelse af virksomheden, før det er relevant at tilknytte en lærling.

Den største andel af lærlinge findes til gengæld blandt virksomheder med 5-10 ansatte, hvor lærlinge udgør lige knap 10 pct. af de faglærte ansatte i virksomhederne. Denne andel falder støt, i takt med at virksomhedens størrelse vokser, så andelen af lærlinge i virksomheder med 250-1.000 ansatte ligger på 4 pct. Andelen springer dog igen op til ca. 7 pct., når der er tale om de allerstørste virksomheder med mere end 1.000 ansatte. Og givet deres størrelse er det også disse virksomheder, der har klart flest lærlinge tilknyttet med omkring 21.000, efterfulgt af virksomheder med 10-50 ansatte, der har ca. 15.000 lærlinge tilknyttet.⁴

⁴ Se bilaget.

Figur 3 // Lærlinge som andel af ansatte faglærte efter virksomhedsstørrelse, 2021

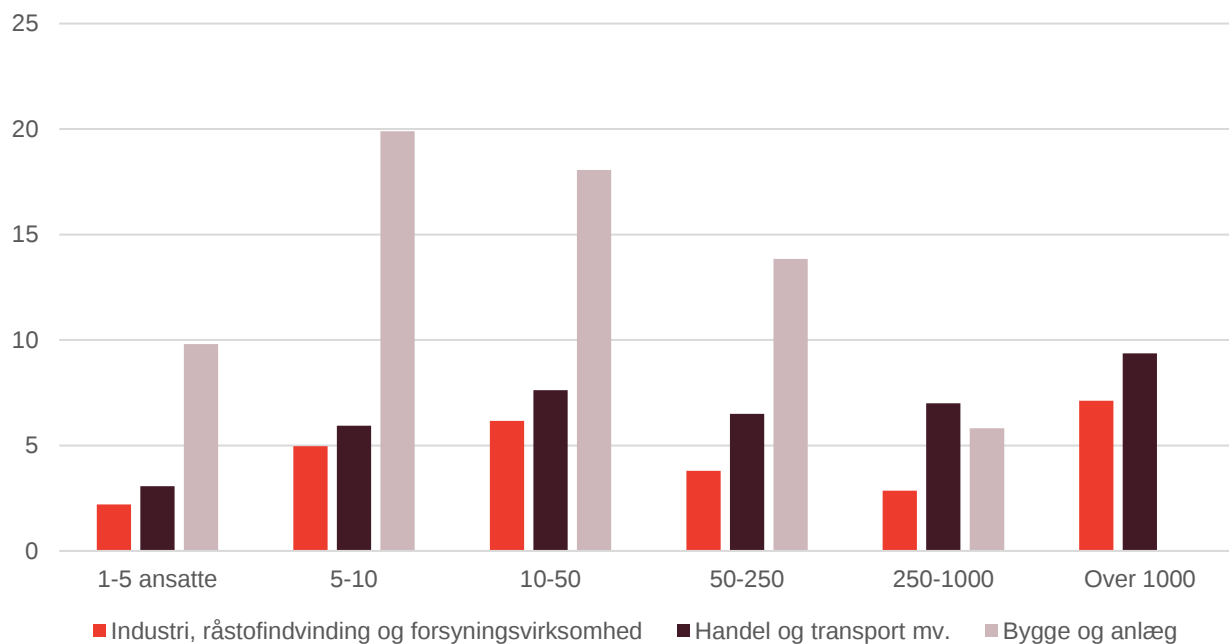


Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Anm.: Lys prik betyder, at estimatet ikke er signifikant forskelligt fra 0-5 ansatte.

Sammenhængen mellem lærlingeandelen og virksomhedsstørrelsen varierer dog på tværs af de forskellige brancher, jf. figur 5. "Bygge og anlæg" har klart den største lærlingeandel i virksomheder med op til 250 ansatte. Fx har virksomheder med 5-10 ansatte i denne branche én lærling for hver fem faglærte.

Anderledes ser det ud i "Handel og transport mv.", hvor lærlingeandelen stiger med virksomhedsstørrelsen og nærmer sig 10 pct. når vi ser på de allerstørste virksomheder med mere end 1.000 ansatte. Inden for industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed ser vi, at lærlingeandelen er størst i virksomheder med 5-10 ansatte samt virksomheder med over 1.000 ansatte. Her ligger andelen på 6-7 pct.

Figur 5 // Lærlinge som andel af faglærte efter virksomhedsstørrelse og udvalgte brancher, 2021



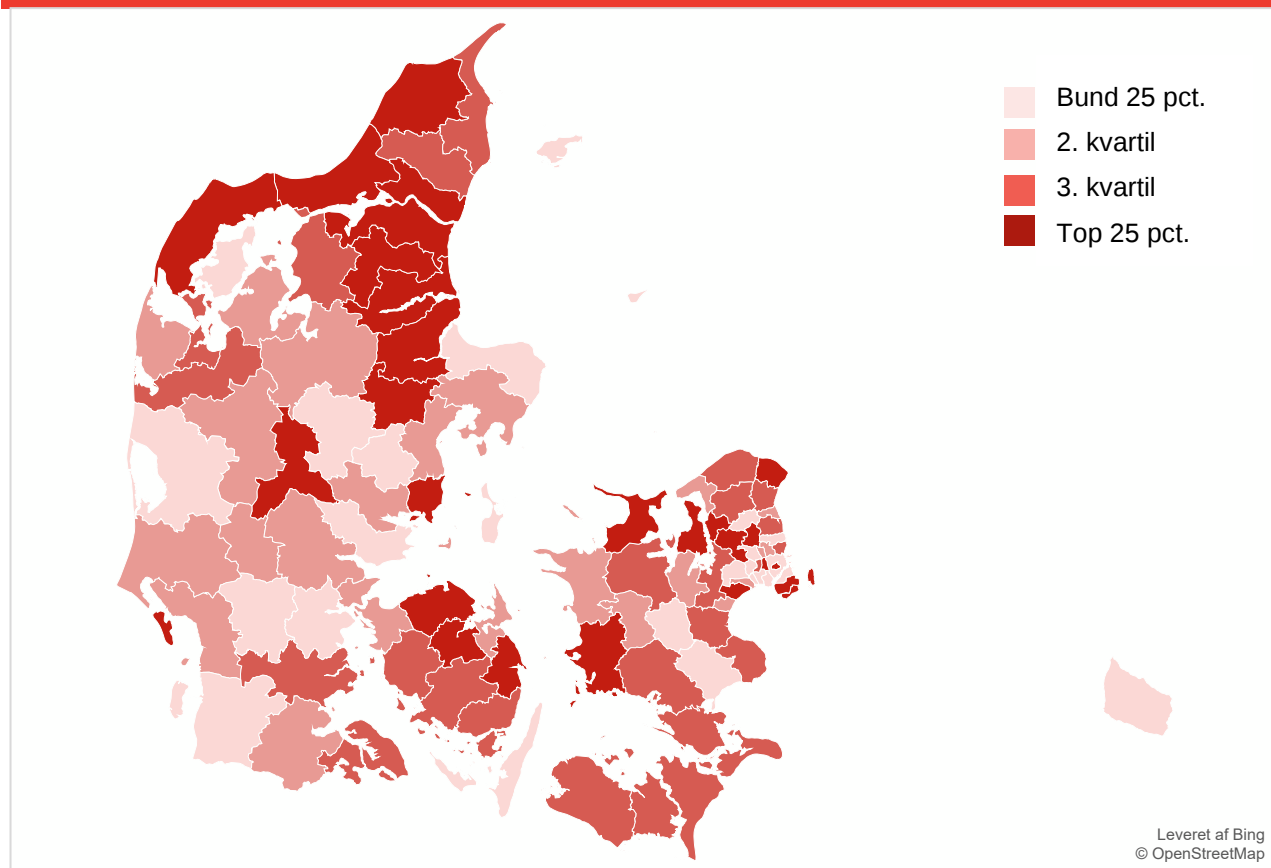
Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Nordjylland ligger i top med hensyn til lærlingeandelen

Når vi ser på den geografiske fordeling af lærlinge i forhold til faglærte, skiller Nordjylland sig klart ud, hvor stort set alle kommuner ligger i øverste eller næstøverste kvartil, jf. figur 6. Også den østlige del af Midtjylland ligger højt. Vest- og Sønderjylland ligger modsat i den laveste ende, mens Fyn overordnet set ligger højt. Storkøbenhavn og Nordsjælland ser i overvejende grad ud til at tage en forholdsvis lille andel af lærlinge i forhold til ansatte faglærte.

Disse forskelle er ikke alene drevet af fx forskellig sammensætning af virksomheder i forhold til brancher, jf. bilag B2. Her ligger Region Nordjylland stadig med den største lærlingeandel, efterfulgt af Region Midtjylland. Region Sjælland har den mindste estimerede lærlingeandel.

Figur 6 // Lærlinge som andel af faglærte fordelt på kommuner, inddelt i kvartiler, 2021



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

04

**Sammenhæng mellem lærlingenes
frafald og indkomst og
karakteristika ved deres læreplads**

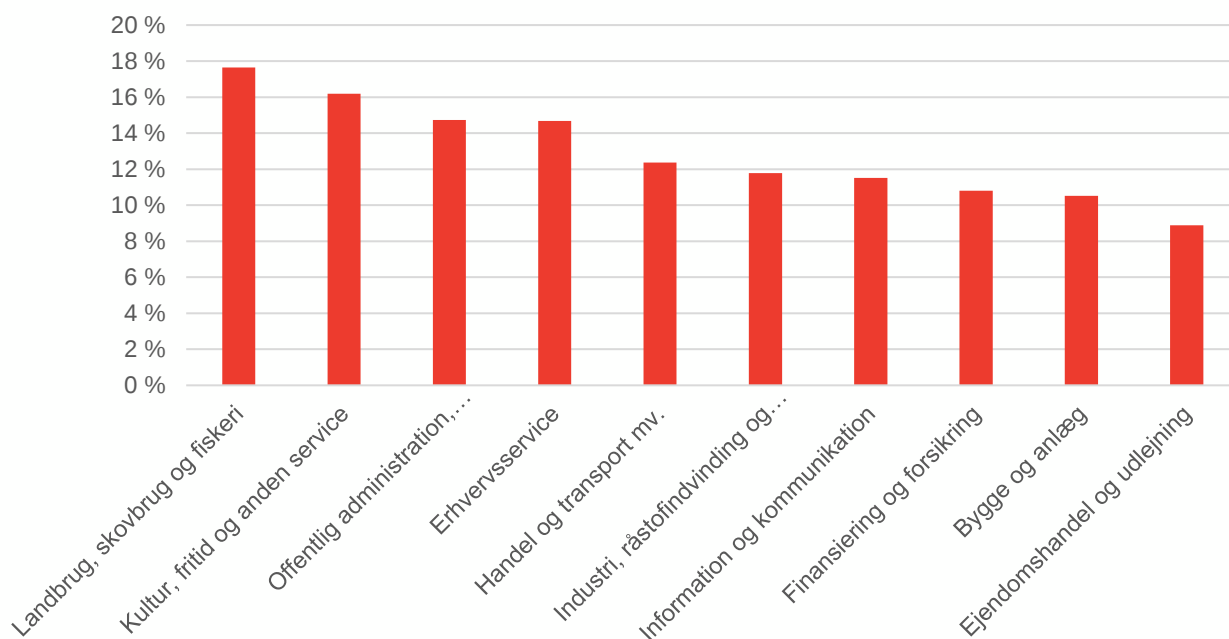
Sammenhæng mellem lærlingenes frafald og indkomst og karakteristika ved deres læreplads

Størstedelen af frafaldet på erhvervsuddannelserne sker på grundforløbet eller i overgangen mellem grundforløbet og hovedforløbet⁵. Men der er også lærlinge, der falder fra, mens de er på hovedforløbet. Det kan der være mange grunde til. I dette afsnit undersøger vi, om der er en sammenhæng mellem frafald og målbare karakteristika ved lærepladserne i forhold til primært de øvrigt ansatte på lærepladsen. Identifikationen af lærlinge med en ordinær uddannelsesaftale, som er faldet fra deres uddannelse, er forklaret i kapitlet "Data og metode".

Frafaldet er dobbelt så stort i branchen med størst frafald sammenlignet med branchen med mindst

Opdelt efter oplæringsvirksomhedens branche ser vi, at det største frafald sker hos lærlinge i branchen "Landbrug og fiskeri", hvor frafaldet er på knap 18 pct., jf. figur 7. Det mindste frafald ses hos lærlinge i "Ejendomshandel og udlejning" med et frafald på 9 pct. Branchen "Bygge og anlæg", som vi tidligere så, havde den største andel af lærlinge i forhold til ansatte faglærte, ligger også lavt med et frafald på 10,5 pct.

Figur 7 // Lærlinges frafald fordelt på brancher, 2017



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Hvis lærlingene bliver opdelt efter deres specifikke uddannelse, er det uddannelserne til hhv. tagdækker og tarmreenser, der har det største frafald med ca. 30 pct., jf. tabel 1. Men en relativt stor uddannelse som social- og sundhedsassistent har også et relativt stort frafald blandt lærlinge med en ordinær uddannelsesaftale med 26 pct.

⁵ DEG 2023 <https://deg.dk/tal-analyse/eud/fracaldsanalyse>.

Tabel 1 // Erhvervsuddannelser med størst frafald, efter at lærlingen har indgået en uddannelsesaftale, 2017

Uddannelse	Frafald, pct.
Tagdækker	30,8 %
Tarmrenser	30,0 %
Glarmester	26,3 %
Fotograf	26,1 %
Social- og sundhedsassistent	25,8 %
Gastronom	24,3 %
Bager og konditor	22,3 %
Detailslagter	22,0 %
Teknisk isolatør	21,7 %
Frisør	21,0 %

Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

I den anden ende af spektret finder vi erhvervsuddannelser som skov- og naturtekniker, mejeriuddannelsen og industrioperatør, jf. tabel 2. De ti uddannelser med det mindste frafald på hovedforløbet har 2-6 pct. frafald. Det er markant mindre end de 20-30 pct., vi så blandt dem med størst frafald. I næste afsnit sammenholder vi frafaldet med karakteristika for både lærlingene og de ansatte på lærepladsen for at se, hvordan det påvirker frafaldet blandt lærlingene.

Tabel 2 // Erhvervsuddannelser med mindst frafald, efter at lærlingen har indgået en uddannelsesaftale, 2017

Uddannelse	Frafald, pct.
Skov- og naturtekniker	2,1 %
Serviceassistent	2,8 %
Mejeriuddannelsen	2,9 %
Grafisk tekniker	3,3 %
Fitnessinstruktør	3,6 %
Industrioperatør	4,0 %
Skiltetekniker	4,0 %
Hospitalsteknisk assistent	4,2 %
Automatik og proces-uddannelsen	5,3 %
Entrepreneur- og landbrugsmaskinmekaniker	6,1 %

Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Mindre frafald hos mellemstore og store virksomheder med færre end 1.000 ansatte

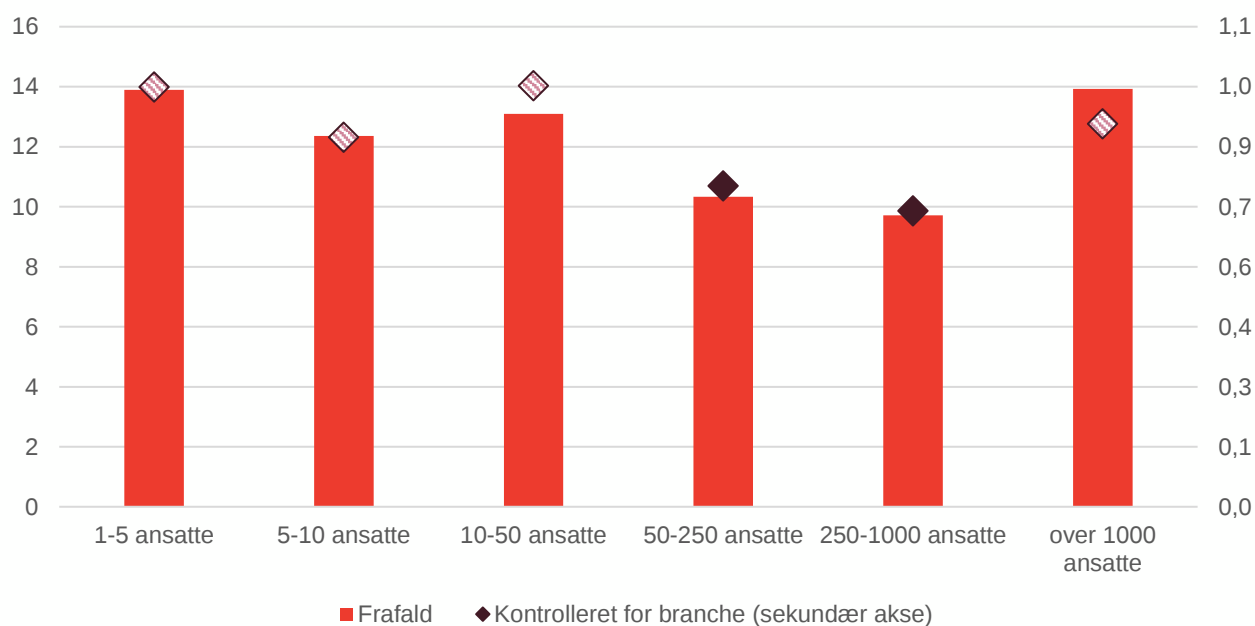
I forrige afsnit så vi, at andelen af lærlinge havde en tendens til at falde med virksomhedens størrelse, så andelen af lærlinge er mindst i de større virksomheder, når vi ser bort fra de allerstørste virksomheder med mere end 1.000 ansatte.

Frafaldet blandt lærlinge har lidt af de samme tendenser, da frafaldet er svagt faldende med virksomhedens størrelse målt på antal ansatte, jf. figur 7. Fx er omkring 13 pct. af lærlingene i virksomheder med 10-50 ansatte faldet fra deres uddannelse, mens det samme kun gælder for 10 pct. af lærlingene i virksomheder med

250-1.000 ansatte. Og igen bryder de største virksomheder med denne tendens, da frafaldet her faktisk ligger allerhøjest med 14 pct.

Hvis vi tager højde for brancheforskelle i forhold til virksomhedernes størrelse, ændrer billedet sig ikke. Det er stadig virksomheder med 50-1.000 ansatte, der har det mindste frafald, mens frafaldet for de øvrige virksomheder ligger på nogenlunde samme niveau.

Figur 7 // Frafald efter lærepladsens størrelse samt kontrolleret for branche, 2017

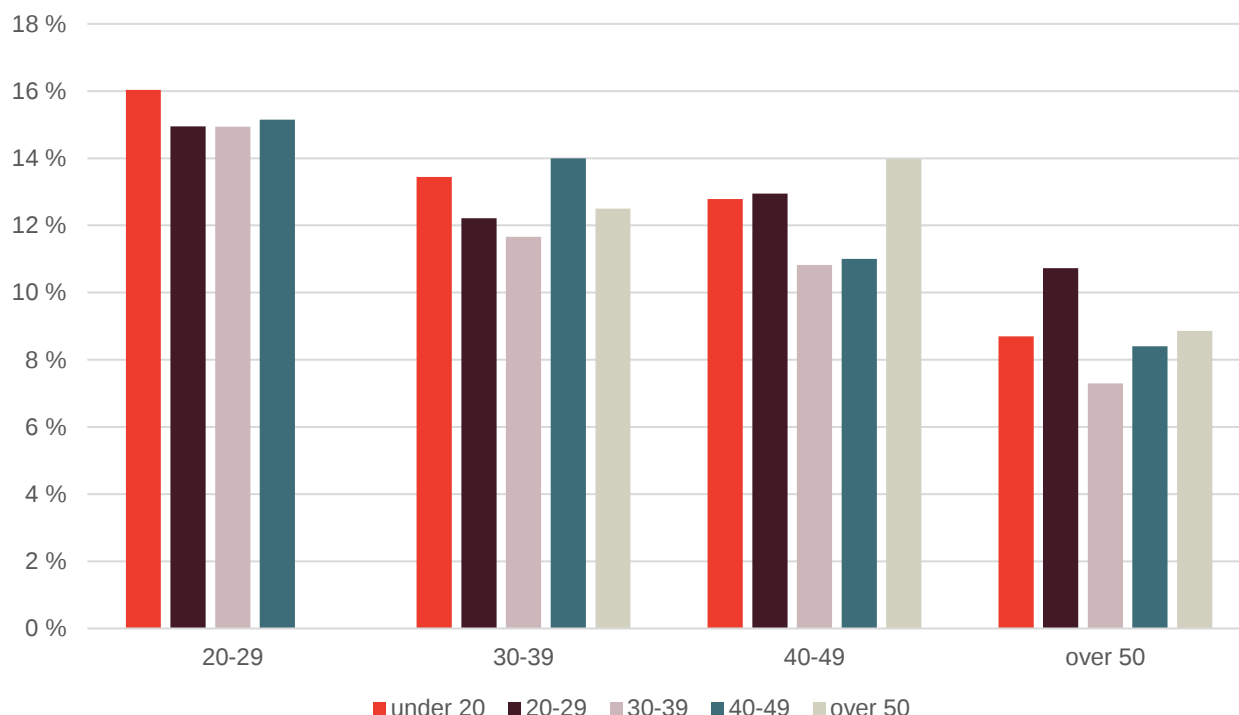


Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Anm.: Punkterne er afbilledet på sekundær akse og viser sandsynlighederne for at falde fra, fordelt på virksomhedsstørrelser, når der også er kontrolleret for de ti hovedbrancher. Det er alle sandsynligheder for frafald sammenlignet med 0-5 ansatte (= 1). Er estimaterne ikke signifikante, er punktet skraveret.

Generelt er der et mindre frafald blandt lærlinge i virksomheder, hvor kollegaerne har en gennemsnitsalder på over 50, uanset hvilken alder lærlingene har, jf. figur 8. Generelt set er det gruppen af lærlinge, som er 30-39 år, der har det mindste frafald, mens lærlingene mellem 20 og 29 år har det største. Samtidig er det også blandt virksomheder med de yngste ansatte, at frafaldet er størst.

Figur 8 // Frafald efter kollegaers gennemsnitsalder (x-aksen) og lærlingens alder (søjler), 2017



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Frafald varierer stadig på tværs af virksomhedernes størrelse, når vi tager højde for bl.a. lærlingenes baggrundskarakteristika

Spørgsmålet er, om de sammenhænge, der fx er mellem lærlingenes frafald og de ansattes aldersniveau, også gælder, når vi tager højde for eventuelle forskelle i baggrundskarakteristika hos lærlinge og mellem de enkelte uddannelser (se nærmere detaljer i "Data og metode").⁶

I første omgang undersøger vi sammenhængen mellem frafald og hvert af de lærepladsafhængige karakteristika; arbejdspladsens størrelse, kollegaernes alder samt deres kønsfordeling – og til sidst alle tre sammen. I alle tilfælde er der kontrolleret for de gængse baggrundskarakteristika for lærlingen som fx køn, alder, igangværende uddannelse og forældres uddannelsesniveau.

Først finder vi, at arbejdspladser med mere end 50 ansatte har en signifikant mindre sandsynlighed for frafald sammenlignet med mindre virksomheder, jf. tabel 3. På den ene side bekræfter det altså den sammenhæng, der er mellem frafald og virksomhedsstørrelse, når vi ikke tager højde for baggrundskarakteristika. Men er sandsynligheden for frafald dog mindst for de helt store arbejdspladser med over 1.000 ansatte, hvilket ikke var tilfældet, da vi så på de rå sammenhænge.

Når det kommer til sammenhængen mellem frafald og kollegaernes gennemsnitsalder, er der ingen signifikante sammenhænge, heller ikke når kollegaernes alder bliver krydset med lærlingens egen alder.

⁶ Estimer for baggrundskarakteristika kan udleveres på forespørgsel.

Der er til gengæld sammenhæng mellem andelen af kvinder og frafaldet blandt lærlinge (Model 3: Køn). Men sammenhængen afhænger af lærlingens køn. For mandlige lærlinge stiger frafaldet, i takt med at andelen af kvinder på deres læreplads stiger, mens det modsatte gør sig gældende for kvindelige lærlinge. I den fulde model, hvor vi medtager alle tre former for virksomhedskarakteristika, ser vi et stort set tilsvarende billede. Dog bliver sammenhængen mellem frafald og kønssammensætningen stærkere for særligt de mandlige lærlinge.

Tabel 3 // Estimeret sandsynlighed for frafald afhængigt af lærepladskarakteristika, 2017

	Model 1: Størrelse	Model 2: Alder	Model 3: Køn	Fuld model
Variable	b	b	b	b
1-5 ansatte	ref.			ref.
5-10 ansatte	-0,019*			-0,021**
10-50 ansatte	-0,022*			-0,024*
50-250 ansatte	-0,022**			-0,023**
250-1.000 ansatte	-0,029***			-0,030***
Over 1.000 ansatte	-0,035**			-0,037**
Under 20 år		ref.		ref.
20-29 år		0,018		0,025
30-39 år		-0,007		0,002
40-49 år		-0,066		-0,063
Over 50 år		1,434		1,448
Andel af kvindelige kollegaer			0,049**	0,068***
Kvindelige kollegaer#selv kvinde			-0,087***	-0,109***
Konstant	0,249***	0,228***	0,215***	0,232***
Observationer	23.534	23.534	23.459	23.459
R ²	0,043	0,043	0,043	0,045

*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1

Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Lærlinge fra større virksomheder tjener mere efter endt uddannelse

På samme måde som ved sammenhængen mellem frafald og virksomhedskarakteristika ser vi først på de lærepladsafhængige karakteristika hver for sig og til sidst sammen i en fuld model. Indkomsten er højest blandt lærlinge, hvis læreplads havde mere 250 ansatte, jf. tabel 4 (model 1). Disse lærlinge tjener 20-23.000 kr. mere end lærlinge fra de allermindste virksomheder. Lærlinge fra virksomheder med 5-250 ansatte ligger et sted midt imellem, dog har lærlinge fra virksomheder med 10-50 ansatte lidt højere indkomst end de øvrige.

I forhold til kollegaernes alder er der alene en signifikant sammenhæng for de lærlinge, hvor aldersnittet blandt kollegaerne ligger mellem 30 og 39 år. Her har lærlingene en signifikant lavere indkomst efter endt oplæring.

I model 3, som undersøger sammenhængen mellem indkomst og kollegaernes kønsfordeling, ser vi, at en mandlig lærling vil have en negativ sammenhæng mellem flere kvindelige kollegaer og den fremtidige løn, mens sammenhængen er positiv for kvindelige lærlinge.

I den fulde model ser vi igen samme mønster – dog er arbejdspladser med 50-250 ansatte nu også signifikant forskellige fra arbejdspladser med 1-5 ansatte, men vi ser stadig de samme størrelsesforhold indbyrdes mellem estimerne.

Tabel 4 // Estimeret indkomst året efter færdiggørelse afhængigt af lærepladskarakteristika, 2017

	Størrelse (1)	Alder (2)	Køn (3)	Fuld model (4)
1-5 ansatte	ref.			ref.
5-10 ansatte	8941**			13732***
10-50 ansatte	15908***			23681***
50-250 ansatte	6988*			9696**
250-1.000 ansatte	20042***			26454***
Over 1.000 ansatte	23360***			31040***
Under 20 år		ref.		ref.
20-29 år		-31159		-33980
30-39 år		-69579***		-73557***
40-49 år		-110885*		-116030*
Over 50 år		440879		410926
Andel af kvindelige kollegaer			-44484***	-56372***
Kvindelige kollegaer#selv kvinde			55636***	70636***
Konstant	429185***	492028***	450537***	485117,479***
Observationer	20.410	20.410	20.347	20.347
R ²	0,194	0,194	0,194	0,198

*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1

Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

05

Data og metode

Data og metode

Dette notat bygger på data fra lærepladsregistret fra STIL sammenholdt med registerdata fra Danmarks Statistik, nærmere bestemt registrene Bef, Ras, Udda samt Kotre.

I den første del tælles alle ansatte, der er registreret på alle cvr-numre og vi har dermed det totale antal ansatte. Informationer om højeste fuldførte uddannelse fra Udda er koblet på, og antallet af faglærte ansatte i hver virksomhed tælles. Fra lærlingeregistret kan vi tælle alle de lærlinge, der er tilknyttet hver virksomhed. Disse informationer benyttes til at beregne forholdet mellem antal lærlinge og antal faglærte. Virksomhedernes branche identificeres som den branche, de fleste af virksomhedens ansatte er registreret i. I anden del, hvor vi undersøger karakteristika ved lærlingenes kollegaer, har vi koblet observationer i lærepladsregistret med den tilsvarende observation i Ras og identificerer kollegaer, som er registreret på den samme adgangsadresse. Yderligere informationer om kollegaerne findes i Bef. I denne del ser vi også på frafald blandt lærlingene. Vi starter her med alle lærlinge, der har en ordinær aftale i lærepladsregistret. Det sammenholdes med Kotre, hvor vi finder den uddannelse, som lærlingen er i gang med i samme tidsrum. Hvis lærlingen på denne uddannelse i Kotre er registreret som frafaldet, betragter vi dette som et frafald.

Regressioner

Vi gennemfører regressioner med afhængige variable frafald og indkomst året efter endt uddannelse. Her tester vi sammenhængen mellem disse udfaldsvariable og forskellige karakteristika ved lærlingenes kollegaer. Alle erhvervsuddannelsesforløb, som er i gang i 2017, er medtaget i regressionerne. I tilfælde af, at en lærling har haft flere ordinære oplæringsforløb gennem sin uddannelse, har vi optalt antallet af måneder hvert sted og vægtet karakteristika ved de forskellige lærepladser efter det antal måneder, som lærlingen har brugt der. Det betyder også, at vi ikke kan lade branche indgå i denne regression, selvom vi tidligere har set, at der er forskelle mellem dem. I stedet indgår lærlingens uddannelse, som fanger nogle af de samme forskelle.

I regressionerne kontrollerer vi for de gængse baggrundskarakteristika og finder de forventede effekter. Fx ser vi i frafaldsanalysen, at karaktergennemsnittet fra grundskolen er negativt og signifikant, dvs. at højere gennemsnit hænger sammen med mindre sandsynlighed for frafald og højere indkomst. Både far og mor med en erhvervsuddannelse giver signifikant mindre sandsynlighed for frafald.

I regressionen, hvor frafald er udfaldsvariablen er indkomst, er de, som ikke har gennemført den erhvervsuddannelse, de var indskrevet på i 2017, ikke medtaget i analysen.

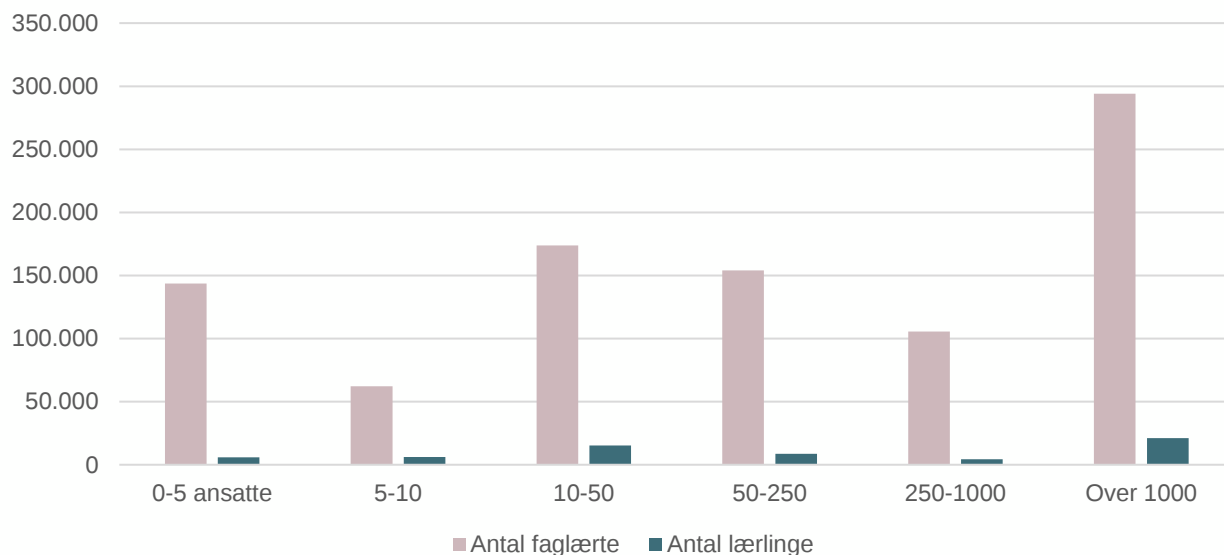
Vi ser i den første model med frafald som afhængig variabel, at modellens forklaringsgrad er lav, omkring 4 pct., mens den er markant højere i indkomstmodellen, godt 19 pct. Dette kan måske skyldes, at socioøkonomiske karakteristika samt uddannelsesvalg har større betydning for indkomst end for frafald.

06

Bilag

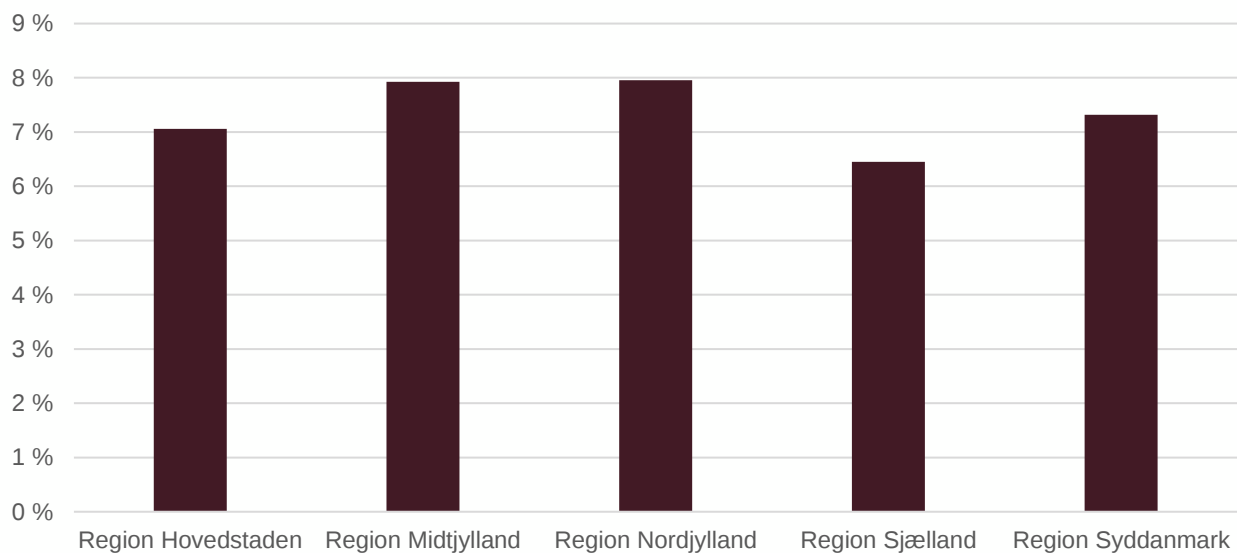
Bilag

Figur B1 // Antal faglærte og lærlinge efter virksomhedsstørrelser, 2021



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

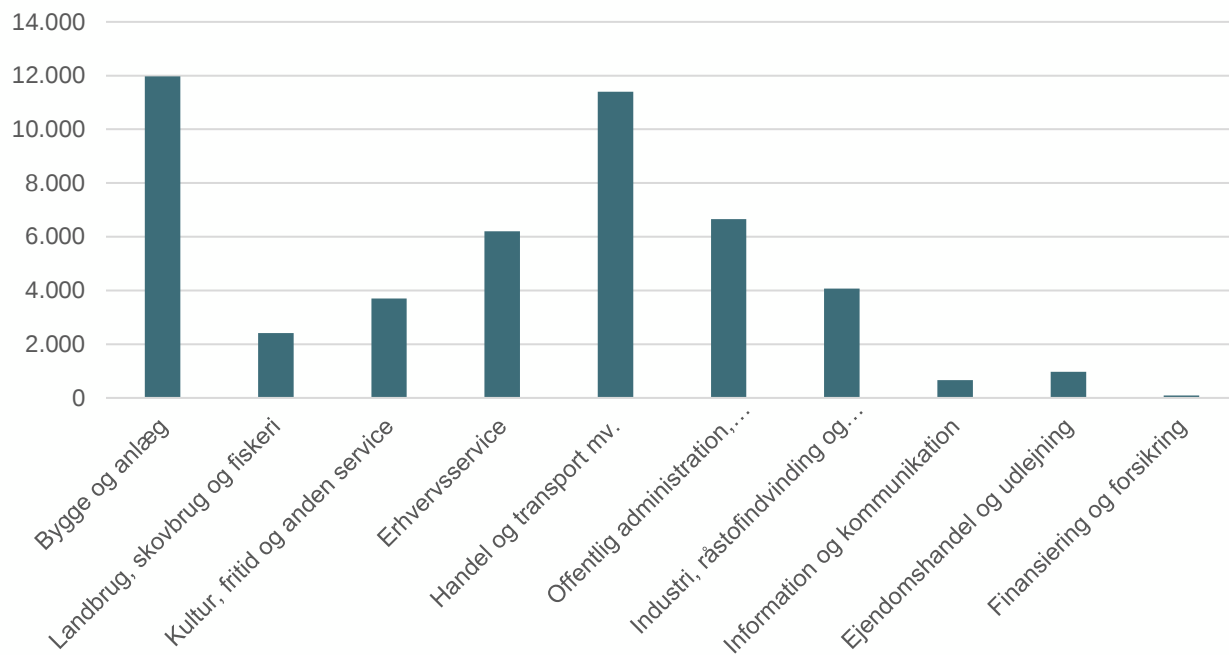
Figur B2 // Estimeret lærling/faglært-forhold fordelt på regioner, kontrolleret for branche, 2021



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Anm.: Ikke-signifikante estimater vises med skraverede søjler.

Figur B3 // Antal lærlinge fordelt på brancher, 2021



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik



Tænketanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu