



ARBEJDSMARKEDSRAPPORT 2013

Beskæftigelsen før og nu



Arbejdsmarkedsrapport 2013
© Dansk Arbejdsgiverforening

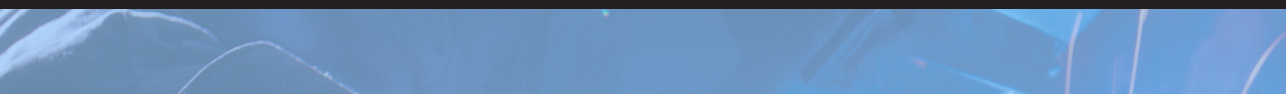
Dansk Arbejdsgiverforening (DA) består af 14 arbejdsgiverorganisationer inden for industri, handel, transport, service og byggeri.

DA's formål er som hovedorganisation at koordinere overenskomstforhandlinger og varetage medlemsorganisationernes interesser i forhold til det politiske system.

Ansvarshavende redaktør: Karina Ransby
Øvrige forfattere: Christina Bjørnbak Hallstein, Lotte Katrine Ravn, Martin Jeppesen, Jonas Zielke Schaarup og Steen Müntzberg
Studertermedhjælpere: Alicia Christensen, Julius Pihl Frevert, Jens Ødum Nielsen, Christoffer Braüner Nygaard og Laura Juul Stubgaard

Grafisk design: DA Forlag
Produktion: DA Forlag
Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk a/s
DA-varenr.: 56074
Udgivet: Januar 2014
ISBN: 978-87-7755-607-4

Arbejdsmarkedsrapport 2013



Januar 2014



Forord

Danmark er i en jobkrise. I vores nabolande Sverige og Tyskland har de skabt to til fire gange så mange nye job siden 1995 som Danmark. Fremgangen i den private beskæftigelse fra den seneste højkonjunktur, der endte brat i 2008, er nu helt tabt igen.

Den lave vækst i Danmark ser ud til at fortsætte. Danmark har udsigt til den femte laveste vækst i OECD helt frem til 2030. Sverige står i en anden situation, og vil rykke op ad den internationale velstandsrangliste de kommende årtier, mens Danmark rykker ned.

Selv om den samlede beskæftigelse ikke er steget, er det danske arbejdsmarked kendetegnet ved en stor jobomsætning, med mange jobåbninger. Arbejdsmarkedet er fleksibelt – og bidrager til, at virksomheder og lønmodtagere med nye eller andre behov og ønsker lettere kan finde sammen.

Det er også lettere for ledige at komme tilbage i beskæftigelse. Selv om mange bliver ledige hver måned, er der samtidig også mange ledige, der kommer tilbage i beskæftigelse, og dermed er færre ledige i lang tid.

Arbejdsmarkedsrapport 2013 sætter fokus på beskæftigelsen i Danmark og de langsigtede udfordringer som dansk økonomi står over for. Rapporten belyser samtidig en række af gevinsterne ved den udenlandske arbejdskraft, der er blevet en naturlig del af danske arbejdspladser.

Dansk Arbejdsgiverforening håber, at rapporten vil medvirke til at fastholde fokus på jobskabelse i Danmark – uden private arbejdspladser og vækst kan vi ikke fastholde den danske velstand i top.

Torben Dalby Larsen

Formand for Dansk Arbejdsgiverforening

Indhold

	Sammenfatning	7
1.	Udvikling i beskæftigelsen de seneste 45 år	35
2.	Den danske jobkrise	63
3.	Det nye arbejdsmarked	85
4.	Høj dansk jobmobilitet	105
5.	Opsigelsesbegrænsninger mindsker arbejdsmarkedets dynamik	155
6.	Udenlandsk arbejdskraft og dansk økonomi	185
7.	Langsigtede udfordringer	211
8.	Arbejdsmarkedet i tal	259
	Litteraturliste	287

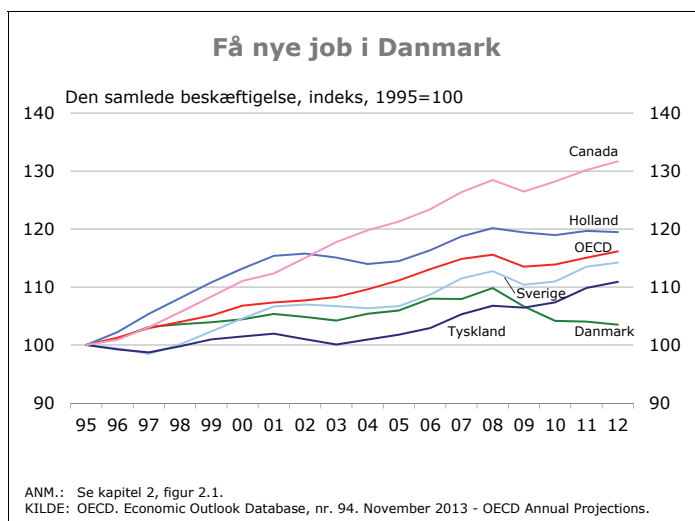
Sammenfatning

Danmark i jobkrise	9
Budgetunderskud truer forude	15
Det nye arbejdsmarked	17
Stadig mange ufaglærte job i Danmark	21
Udenlandsk arbejdskraft arbejder på lavt og højt niveau	23
Høj jobmobilitet i Danmark	28
Strammere regulering af arbejdsmarkedet sænker jobmobilitet	32

Danmark i jobkrise

Antallet af personer i job er kun vokset med 3,5 pct. siden 1996 i Danmark. I vores nabolande Sverige og Tyskland er det en helt anden situation – de har skabt to til fire gange så mange nye job. Danmark er havnet i en jobkrise, hvor fremgangen fra den seneste højkonjunktur, der endte brat i 2008, nu helt er tabt igen, jf. figur 1.

Sverige og Tyskland har skabt to til fire gange flere job end DK



Figur 1

Antallet af job i den private sektor er i dag næsten 200.000 under niveauet fra 2008. Danmark skiller sig klart ud som dét land, hvor tabet af arbejdspladser siden 2008 har været størst og er mest langvarigt. Tyskland formåede at fastholde beskæftigelsen målt i hoveder hen over krisen, og i Sverige blev faldet hurtigt vendt til fremgang.

Danmark mistede 200.000 job i den private sektor

Danmark har i perioden haft en meget forskellig lønudvikling i forhold til Sverige og Tyskland. Danmarks lønkonkurrenceevne er forværret med over ti pct. siden 1995, mens eksempelvis Sverige har formået at forbedre konkurrenceevnen med fem pct. over den samme periode. Det hænger bl.a. sammen med, at den svenske produktivitetsudvikling har været højere end den danske.

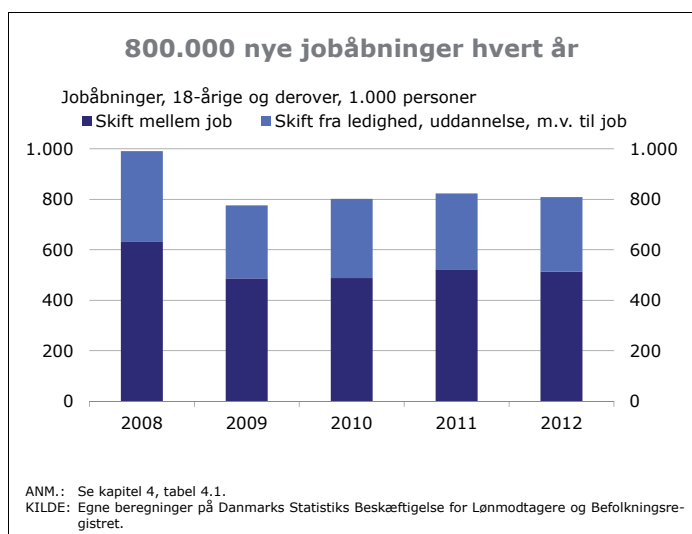
Sverige har forbedret konkurrenceevnen DK har forværret den

Selv om den samlede beskæftigelse ikke er steget, er det danske arbejdsmarked kendetegnet ved en stor jobomsætning med mange jobåbninger. Det er med til at skabe et fleksibelt arbejdsmarked, hvor virksomheder og lønmodtagere med nye eller andre behov og ønsker lettere kan finde sammen.

800.000 jobåbninger om året

Danmark er et af de lande med den højeste jobmobilitet i OECD, og selvom der var større jobmobilitet i 2008, lige inden krisen satte ind, så er der alligevel fortsat omkring 800.000 jobåbninger årligt, jf. figur 2.

Figur 2



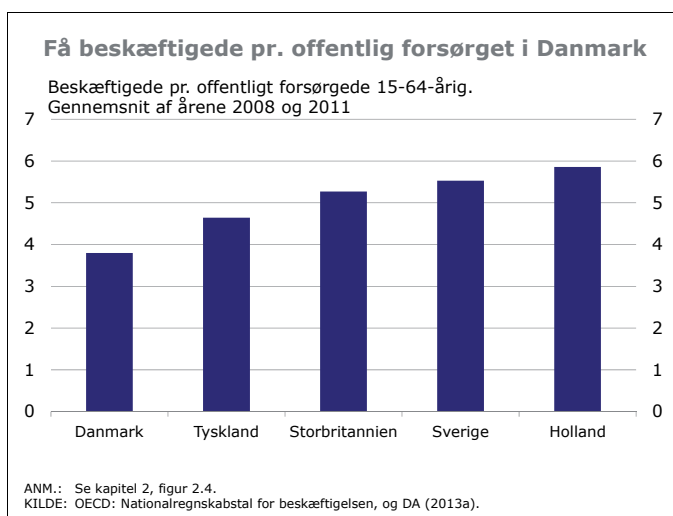
Hver tredje jobåbning går til ledige, nyuddannede m.v.

Mere end hver tredje jobåbning bliver besat af ledige, nyuddannede m.v. Det sker i højere grad i den private end i den offentlige sektor. I den private sektor er det således fire ud af ti jobåbninger, der besættes af ledige m.v., mens det tilsvarende tal i den offentlige sektor er tre ud af ti jobåbninger.

Forud for krisen blev der skabt mange ekstra job i Danmark, men siden er det gået ned ad bakke. Det betyder, at der er blevet færre beskæftigede til at betale regningen for den store gruppe 15-64-årige, som er uden job, og som lever af offentlig forsørgelse.

I 2012 var der 3,3 beskæftigede pr. offentligt forsørget i alderen 15-64 år, mens tallet var tæt på fire i 2008. I årene før var niveauet omkring tre beskæftigede pr. offentligt forsørget, mens målt i forhold til den private beskæftigelse er tallet nede på omkring to beskæftigede pr. offentligt forsørget.

I en række andre lande, som Danmark typisk sammenligner sig med, er der markant flere beskæftigede pr. offentligt forsørget. På den anden side af Øresund er der for eksempel 5½ beskæftigede svenskere for hver svensker i alderen 15-64 år, der er offentligt forsørget – som gennemsnit for 2008 og 2011, jf. figur 3.



Figur 3

Hvis Danmark skulle have det samme antal beskæftigede pr. offentligt forsørget som i Holland eller Sverige, ville det kræve reformer, der får knap 250.000 offentligt forsørgede i beskæftigelse i den private sektor.

¼ mio. fra offentlig forsørgelse til arbejde for at ligne Sverige

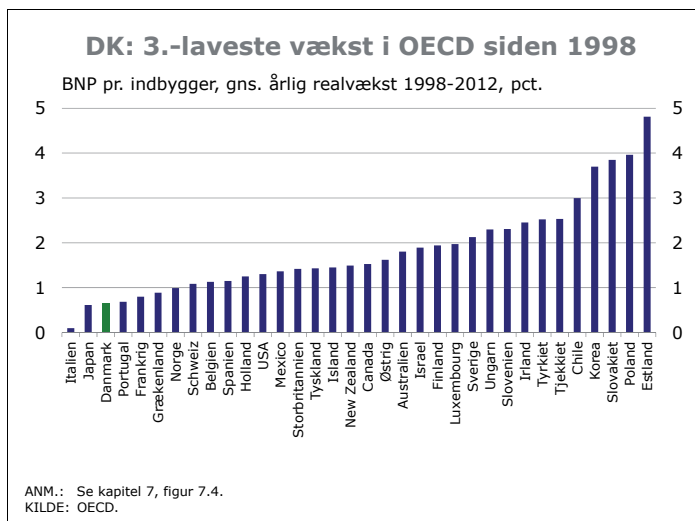
Dansk vækstkrise

Den sløje danske beskæftigelsesudvikling hænger sammen med, at væksten i mange år har ligget i bunden af OECD. I de seneste 15 år har dansk BNP-vækst

Dansk vækst i BNP tredjelavest i OECD i de seneste 15 år

været tredjelavest blandt OECD-landene. Kun Italien og Japan har haft en lavere vækst, jf. figur 4.

Figur 4



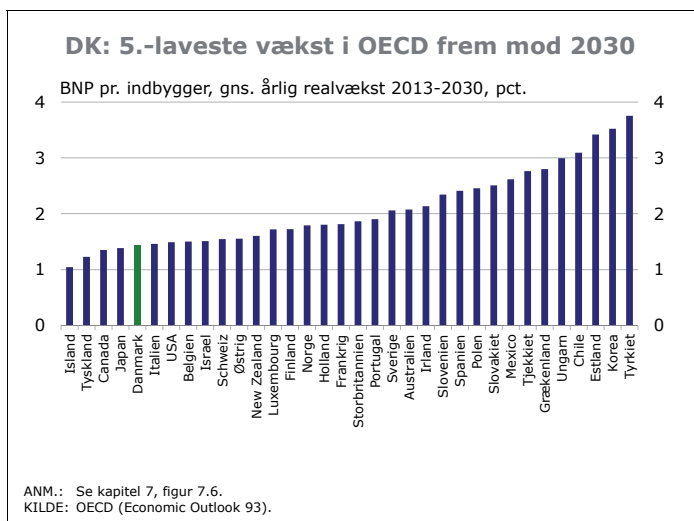
Flere forhold er årsag til den ringe udvikling. I perioden har Danmark oplevet en forværring af konkurrenceevnen, der er kun gennemført få reformer, som har udvidet arbejdsstyrken, og Danmark har haft en meget ringe udvikling i produktiviteten. Set over en 10-15-årig periode sakker Danmark bagud i forhold til andre OECD-lande.

Vækst i Sverige har været tre gange større end i DK

Væksten pr. svensker har været tre gange højere end pr. dansker. Den tyske vækst har været dobbelt så høj som i Danmark. Havde Danmark haft samme vækst som i Sverige, havde alle danskere været markant rigere i dag. Svensk vækst siden 1998 ville have betydet, at hver dansker i dag i gennemsnit havde haft ca. 70.000 kr. mere til forbrug.

Femte laveste vækst i OECD frem mod 2030

Udsigterne for de kommende årtier er heller ikke lyse. Det til trods for, at væksten i kølvandet på krisen sandsynligvis bliver højere, end den har været efter krisen. OECD skønner, at Danmark i perioden frem til 2030 i gennemsnit vil have den femtelaveste vækst, jf. figur 5.



Figur 5

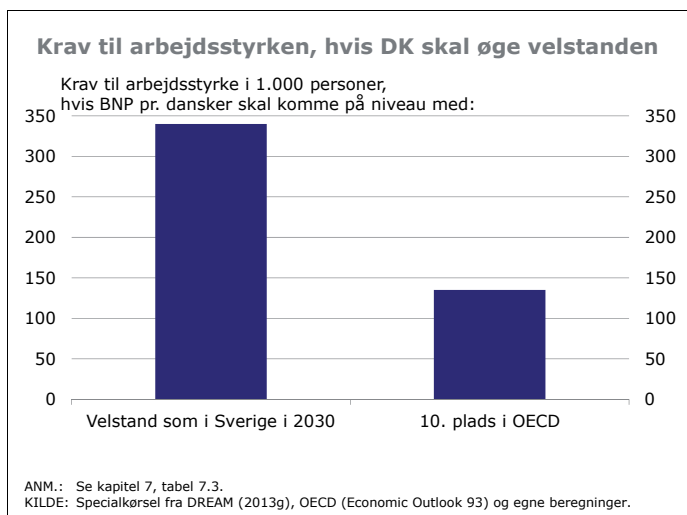
Den prognose indebærer, at Danmark og Sverige glider endnu mere fra hinanden målt på velstand. Danskeres forbrugsmuligheder bliver dermed forringet yderligere i forhold til de svenske naboer.

I perioden frem mod 2030 går Danmark fra at være det 10.-rigeste land i OECD målt som BNP pr. indbygger til at ligge på 12.-pladsen. Sverige går fra 9.- til 7.-pladsen.

**Danmark ryger nedad
velstandsstigen
Sverige ryger op**

En udvikling som den svenske kan opnås på forskellig vis – via højere arbejdsstyrke, højere arbejdstid, øget produktivitet eller et forbedret bytteforhold. Skal Danmark have samme BNP pr. indbygger i 2030 som Sverige via en større arbejdsstyrke, kræver det, at 350.000 ekstra personer deltager på arbejdsmarkedet, jf. figur 6.

Figur 6

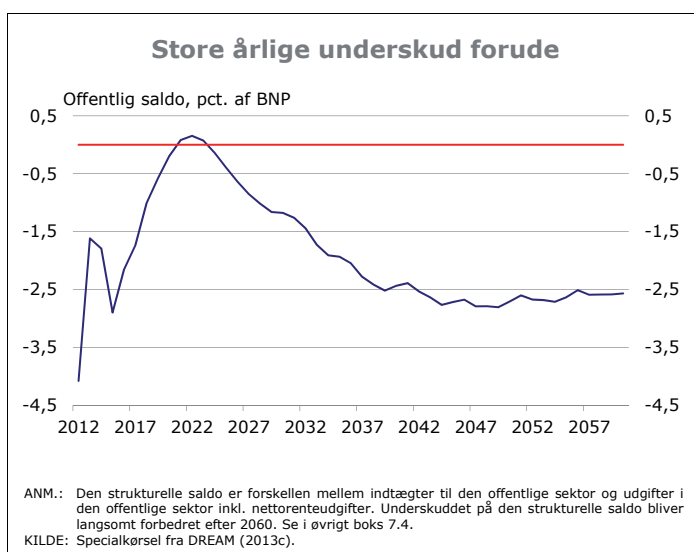


En fortsat placering blandt de ti rigeste OECD-lande kræver 135.000 ekstra i arbejdsstyrken.

Budgetunderskud truer forude

De kommende år er der udsigt til en lidt højere vækst, og dermed vil budgetunderskuddene i den offentlige sektor også blive mindre frem mod 2020. Men kort herefter starter rutcheturen for de offentlige finanser. Fra 2026 og frem vil underskuddet i den offentlige sektor være så stort, at det ikke længere opfylder regeringens budgetlov om, at det årlige strukturelle underskud på de offentlige finanser højst må udgøre 0,5 pct. af BNP, jf. figur 7.

Rutchetur for den offentlige saldo – overskrider budgetlov



Figur 7

Højere beskæftigelse og længere arbejdstid vil øge indtægterne til den offentlige og reducere udgifterne. Effekten på samfundsøkonomien afhænger af, hvorfra den øgede beskæftigelse kommer. Hvis beskæftigelsen stiger med 10.000 flere fuldtidspersoner, fordi arbejdstiden stiger blandt dem, der allerede er i arbejde, øger det BNP med 0,4 pct. eller 7½ mia. kr. Effekten er halvt så stor, hvis beskæftigelsen i stedet kom fra færre på kontanthjælp, jf. tabel 1.

Længere arbejdstid hos beskæftigede har størst effekt på BNP

Tabel 1

Effekt af forskellige løsningsmodeller			
Effekt på langt sigt, 2030, pct.	BNP pr. dansker	Privat forbrug	Gæld i pct. af BNP
10.000 flere fuldtidsbeskæftigede som følge af:			
Færre dagpengemodtagere	0,3	0,3	-0,2
Færre kontanthjælpsmodtagere	0,2	0,3	-0,1
Længere arbejdstid	0,4	0,4	-0,2
ANM.: Se kapitel 7, tabel 7.8. KILDE: Specialkørsel fra DREAM (2013f).			

Det nye arbejdsmarked

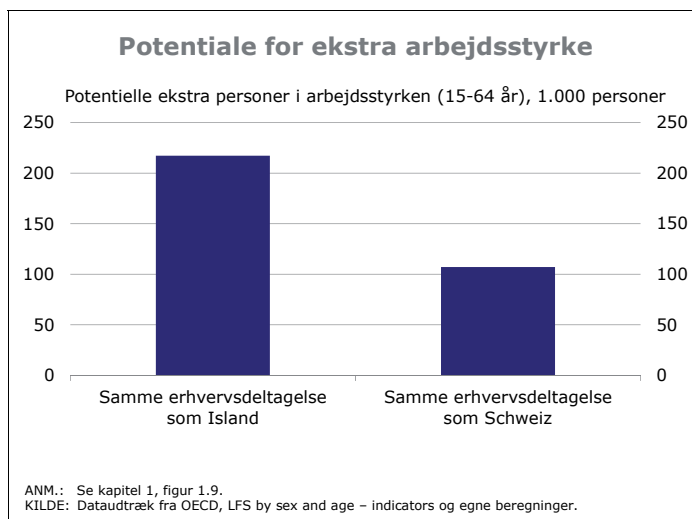
Mens den danske udvikling i erhvervsdeltagelsen har været stort set uændret siden 1983, har de fleste andre lande formået at udvide deres erhvervsdeltagelse. Selv lande, som lå betragteligt lavere for 30 år siden, som Holland, Tyskland og Australien har stort set indhentet Danmark.

Andre lande har halet ind på DK

Erhvervsdeltagelse og beskæftigelse følges ad, så en højere erhvervsdeltagelse vil også betyde højere beskæftigelse, som igen giver højere vækst. En høj erhvervsdeltagelse er derfor afgørende for at skabe vækst og velstand i et land.

Hvis Danmark formåede at udvide arbejdsstyrken til samme niveau som de lande, der har en højere erhvervsdeltagelse i 2012, ville det svare til en udvidelse på op til 220.000 personer mellem 15-64 år, jf. figur 8.

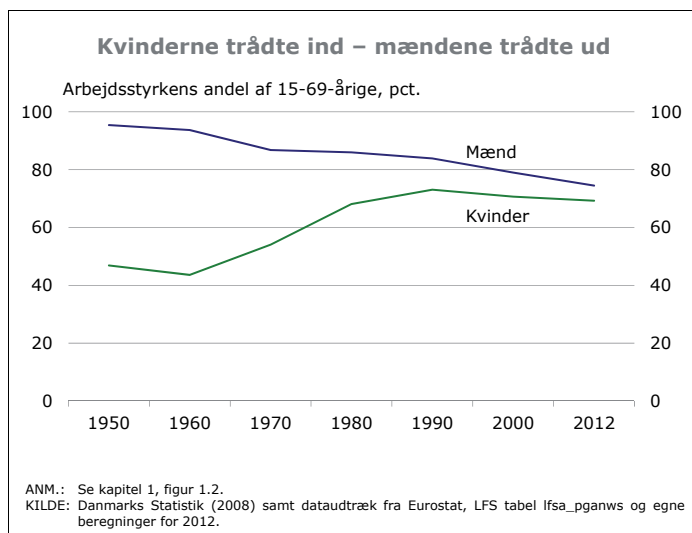
Potentiale for 220.000 flere i arbejdsstyrken



Figur 8

Kvindernes indtog på arbejdsmarkedet gjorde den danske erhvervsdeltagelse til verdens højeste. Men samtidig med at kvinderne trådte ind på arbejdsmarkedet trådte mændene ud, og deres erhvervsdeltagelse er i dag væsentligt lavere end for 10, 20 og 30 år siden, jf. figur 9.

Figur 9



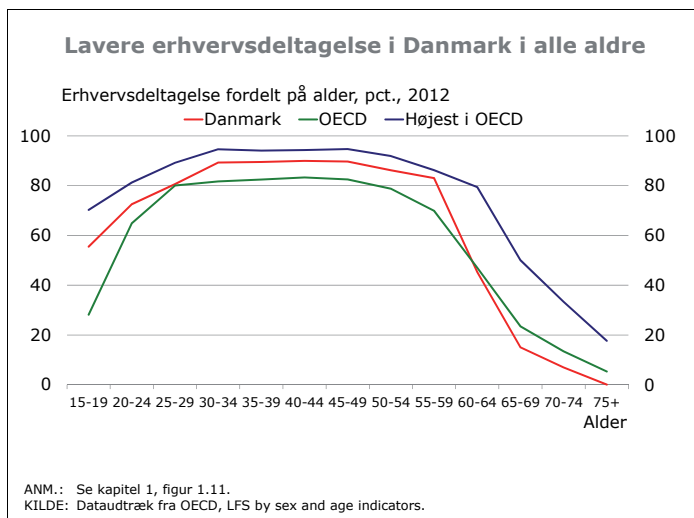
Danske kvinders erhvervsdeltagelse ikke unik

Danske kvinders erhvervsdeltagelse er ikke længere i top, men er overhalet af lande som Sverige og Schweiz, mens kvinder i Norge, Holland og Canada deltager på arbejdsmarkedet i næsten samme omfang som danske kvinder.

Politiske tiltag har trukket folk ud af arbejdsstyrken

Det er da også særligt mænd, som har en højere erhvervsdeltagelse i andre OECD-lande – lige bortset fra Norge. Mange forskellige politiske tiltag har gennem tiden påvirket erhvervsdeltagelsen i Danmark. Bl.a. har efterlønsordningen permanent reduceret andelen af mænd og kvinder, der deltager på arbejdsmarkedet efter 60-års-alderen. I 1990'erne er tallene også påvirket af orlovsordninger, overgangsydelse m.v., og senere har sygdom, barsel og kontanthjælp også oplevet en øget tilgang.

Der er ingen aldersgrupper, hvor Danmark har rekord i erhvervsdeltagelse. Forskellen til de bedste lande i OECD er størst blandt unge og ældre, jf. figur 10.



Figur 10

For de ældre aldersgrupper vil tilbagetrækningsreformen betyde en øget erhvervsdeltagelse, det er dog først i årene efter 2019.

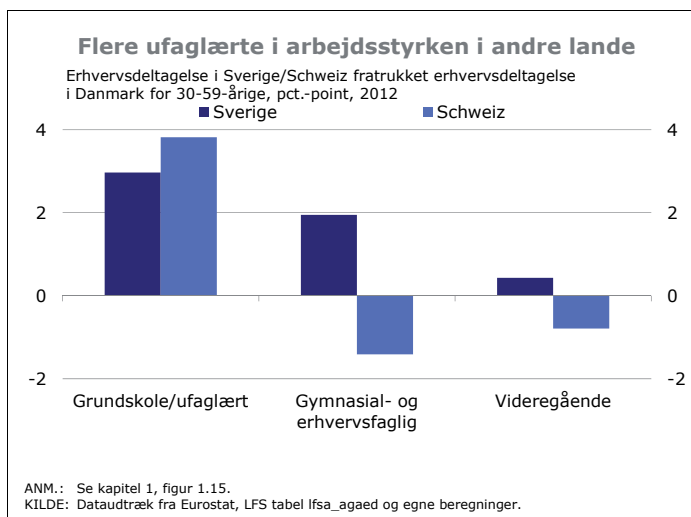
Selv i de aldersgrupper, der traditionelt har højest erhvervsdeltagelse – de 30-59-årige – er der også potentiale for at udvide arbejdsudbuddet, hvis man sammenligner med andre lande. I både Sverige, Island og Schweiz er erhvervsdeltagelsen for disse grupper mellem en til tre pct.-point højere end i Danmark.

30-59-årige svenskere har højere erhvervsdeltagelse

Det skyldes særligt en forskel blandt personer uden uddannelse. Blandt denne gruppe deltager to til fire pct.-point flere svenskere og schweizere på arbejdsmarkedet end blandt danskere, jf. figur 11.

Særligt ufaglærte har lavere erhvervsdeltagelse i Danmark

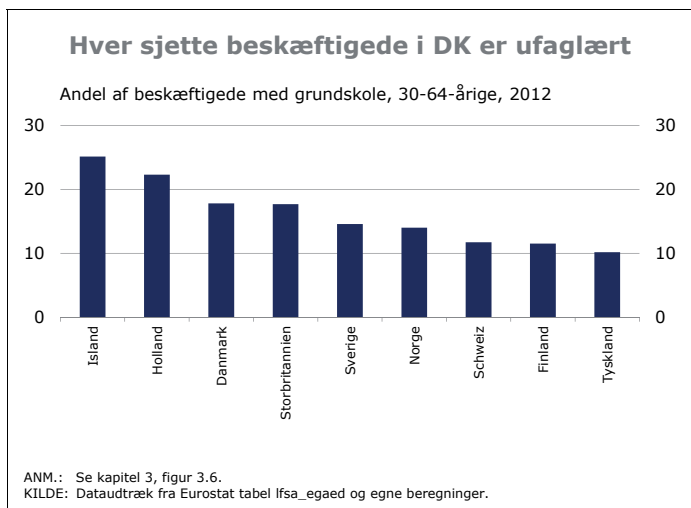
Figur 11



Stadig mange ufaglærte job i Danmark

Hvert sjette job i Danmark bliver varetaget af en ufaglært, dvs. en person, som har grundskolen som højest fuldførte uddannelse. I Sverige og Norge gælder det ca. hvert syvende job, mens andelen i Finland og Tyskland er endnu lavere, her gælder det hvert tiende job, jf. figur 12.

Hvert sjette job besat af ufaglært

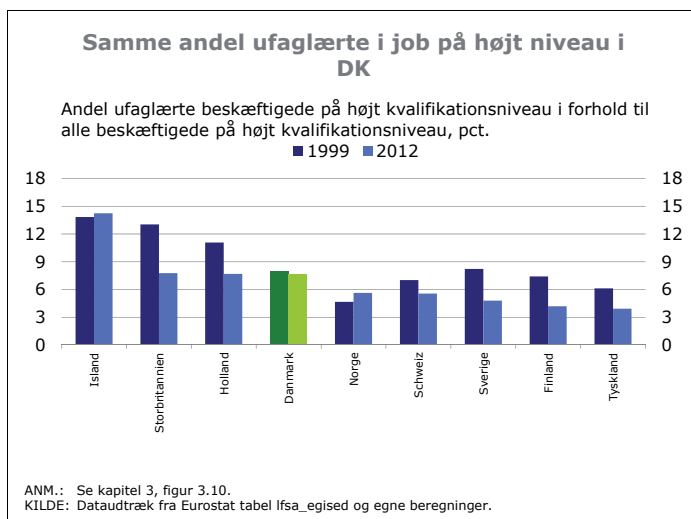


Figur 12

En stor andel af de ufaglærte varetager job på laveste kvalifikationsniveau, som eksempelvis rengøring, køkkenmedhjælp eller chaufførjob. Hver tredje ufaglærte er ansat i job på mellemniveau, mens otte pct. er ansat i job på de højeste kvalifikationsniveauer som eksempelvis speditørarbejde, IT-drift m.v. Danmark er blandt de lande med den højeste andel ufaglærte, der arbejder på højt kvalifikationsniveau, jf. figur 13.

Danmark har flest job på lavt kvalifikationsniveau

Figur 13



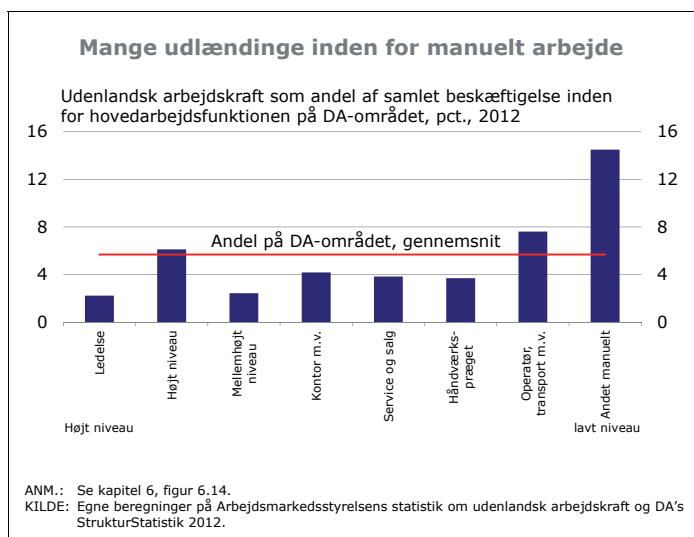
Samme andel ufaglærte i job på højt niveau i DK

Tendensen på tværs af lande er, at færre alene med grundskoleuddannelse (ufaglærte) har job på højt kvalifikationsniveau. I Storbritannien er andelen faldet med fem pct.-point fra 1999-2012, så der i 2012 er otte pct. af de beskæftigede på højt kvalifikationsniveau, som er ufaglærte. I Danmark har der ikke været samme tendens, her er omtrent samme andel ufaglærte i job på højt kvalifikationsniveau i 2012 som i 1999.

Udenlandsk arbejdskraft arbejder på lavt og højt niveau

Der er mange udenlandske medarbejdere i Danmark. Af det samlede antal lønmodtagere er fem til seks pct. uden dansk statsborgerskab. På DA-området varetager udenlandsk arbejdskraft særligt job på lavt kvalifikationsniveau i form af manuelt arbejde, hvor de udgør næsten 15 pct. af beskæftigelsen, jf. figur 14.

15 pct. inden for manuelt arbejde er udlændinge

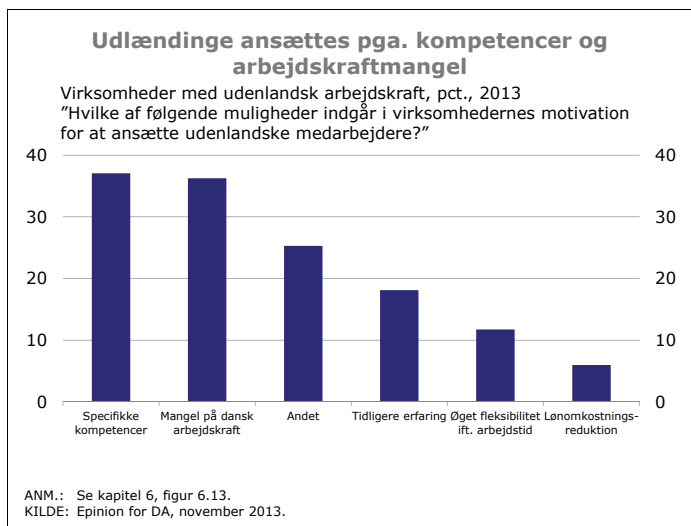


Figur 14

På højt kvalifikationsniveau er der også relativt mange udlændinge, hvor de særligt arbejder som ingeniører. Omvendt er det under to pct. af alle job på mellemhøjt kvalifikationsniveau og blandt ledere, der varetages af udenlandske medarbejdere.

Mange af de virksomheder, som har udenlandske medarbejdere, har ansat dem, fordi de ikke kan få kvalificeret danske medarbejdere eller de mangler personer med specifikke kompetencer. Derimod spiller lønnen ifølge virksomhederne kun en mindre rolle, jf. figur 15.

Figur 15



Udlændinge på DA-området omfattet af overenskomst

På det danske arbejdsmarked reguleres løn- og arbejdsvilkår på grundlag af de rammer, som er fastlagt i de kollektive overenskomster. På DA-området er udenlandske medarbejdere omfattet af overenskomster på samme niveau som danske medarbejdere, jf. tabel 2.

Tabel 2

Danskere og udlændinge omfattet af ok i lige høj grad				
Overenskomstdækning, 2012	Lønmodtagere i alt		Udenlandske lønmodtagere	
	Antal	Andel med OK	Antal	Andel med OK
	1.000 fuldtid	Pct.	1.000 fuldtid	Pct.
Privat sektor	1.355	74	86	66
- DA	653	88	37	84
- FA	65	89	2	89
- Andre/uorganiserede	638	59	47	51
Offentlig sektor	788	100	25	100
I alt	2.143	84	111	74

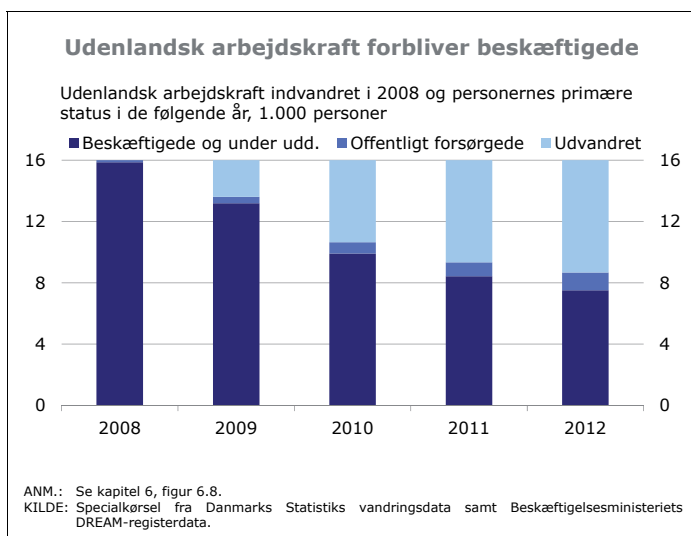
ANM.: Se kapitel 6, tabel 6.6.
KILDE: Specialkørsel fra Danmarks Statistik (Beskæftigelse for Lønmodtagere), Specialkørsel fra Arbejdsmarkedsstyrelsen (Jobindsats), DA, FA, Eurostat samt egne beregninger.

Generelt set er 88 pct. omfattet af en overenskomst på DA-området, og det er omtrent den samme dækningsgrad blandt udlændinge, hvor 84 pct. er omfattet af en overenskomst. Det skønnes, at tre ud af fire udlændinge er omfattet af overenskomst på hele det danske arbejdsmarked.

Udenlandske medarbejdere mindre offentligt forsørget

Blandt de 16.000 personer, der indvandrede til beskæftigelse i 2008, var knap halvdelen fortsat i landet fem år efter, og langt størstedelen var i arbejde, jf. figur 16.

Halvdelen tilbage fem år efter indvandring

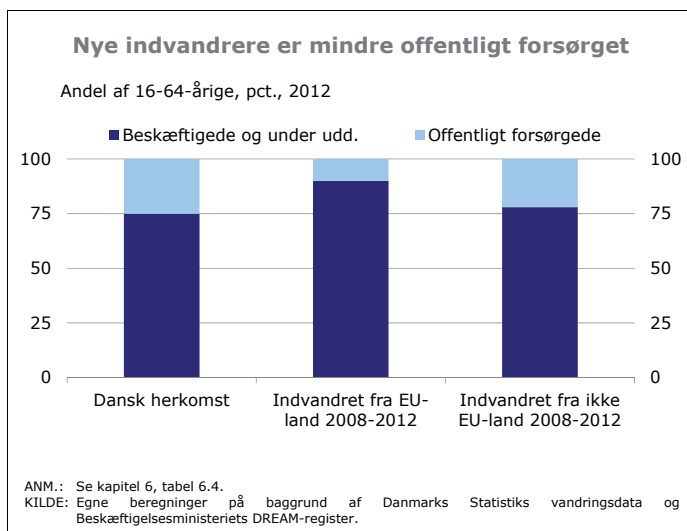


Figur 16

En mindre andel af nyindvandrede udlændinge er på offentlig forsørgelse. Mens personer af dansk herkomst i alderen 16-64 år var i beskæftigelse, under uddannelse eller selvforsørget i 75 pct. af 2012, var det tilsvarende tal 89 pct. for indvandrere fra EU-lande, der indvandrede til Danmark i perioden 2008 til 2012, jf. figur 17.

Ni ud af ti udlændinge klarer sig selv

Figur 17

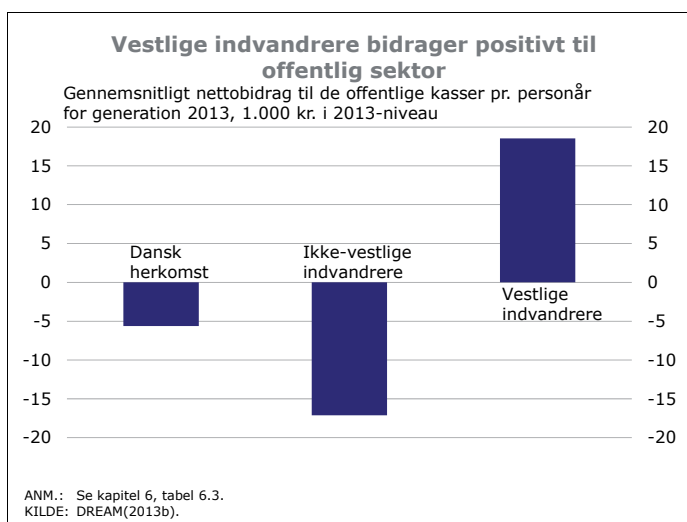


Blandt udlændinge fra ikke-EU-lande, som er indvandret i perioden 2008-2012, er andelen i beskæftigelse eller selvforsørgelse på niveau med personer af dansk herkomst.

Vestlige indvandrere bidrager positivt til offentlige finanser

Den høje beskæftigelsesgrad for indvandrere betyder, at de bidrager til den danske økonomi og til de offentlige finanser. Gruppen af indvandrere fra vestlige lande bidrager som de eneste positivt til den offentlige sektor, jf. figur 18.

Figur 18



Det positive bidrag skyldes, at de samlede skattebetalinger over et livsforløb for denne gruppe overstiger de offentlige udgifter i form af sundhed, uddannelse m.v., som gruppen trækker på hen over livet. Det er det modsatte, der gør sig gældende for personer af dansk herkomst og indvandrere fra ikke-vestlige lande.

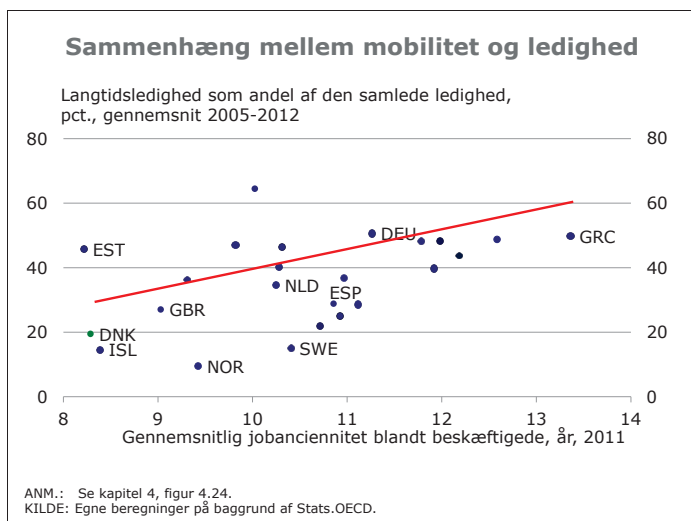
Gruppen af indvandrere fra ikke-vestlige lande omfatter personer indvandret til Danmark over en lang årække, mens indvandrere fra ikke-EU-lande i figur 17 kun omfatter personer indvandret de seneste fem år.

Høj jobmobilitet i Danmark

Den høje jobmobilitet i Danmark er med til at sikre, at der hele tiden opstår jobåbninger. Det betyder også, at det er lettere for ledige at komme tilbage i beskæftigelse. Selv om mange bliver ledige hver måned, er der samtidig også mange ledige, der kommer tilbage i beskæftigelse, og dermed er færre ledige i lang tid.

Danmark er blandt de lande med den laveste langtidsledighed og samtidig også blandt de lande med den højeste jobmobilitet. Der er en sammenhæng mellem langtidsledighed og jobmobilitet, jf. figur 19.

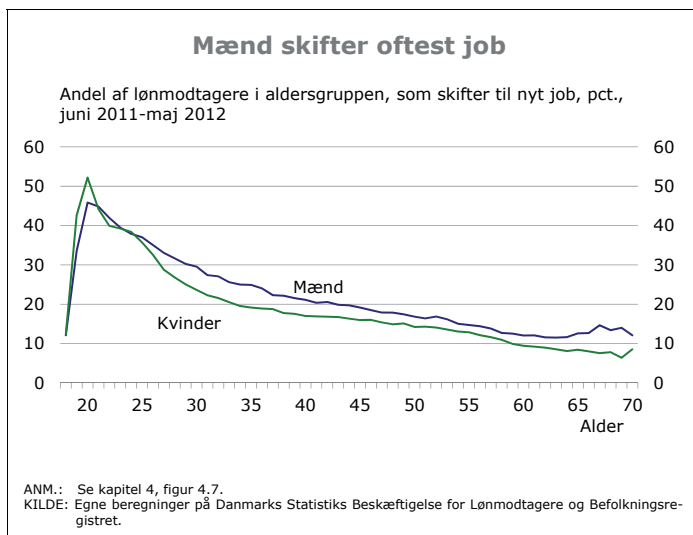
Figur 19



Mænd skifter oftere job end kvinder

Mænd skifter mere end kvinder

Mænd skifter hyppigere job end kvinder. Kun lige omkring 18-20-års-alderen er kvinder mest mobile – mens for 20-24-årige er mobiliteten for mænd og kvinder omtrent den samme. Ved 25-års-alderen falder mobiliteten markant blandt kvinder, og forskellen mellem mænd og kvinder udlignes kun en smule i takt med alderen, jf. figur 20.



Figur 20

Den lavere mobilitet for kvinder mellem 25 og 34 år hænger formentlig sammen med, at mange i denne aldersgruppe får børn. Det gælder naturligvis både mænd og kvinder, men kvinders mobilitet falder betydeligt mere, når de har mindre børn.

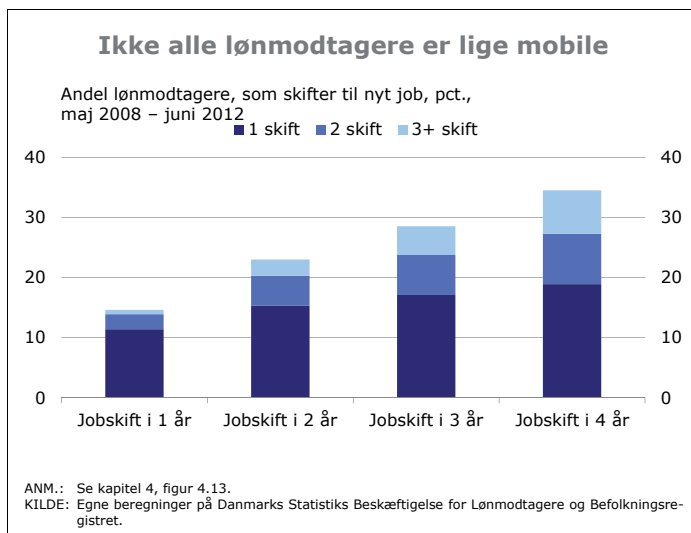
Fald i jobskift skyldes børn

Kvinder og mænd får generelt samme løngevinst ved at skifte job, men da kvinder skifter mindre, er det en del af forklaringen på lønforskellen.

Målt i et enkelt år har 14 pct. af lønmodtagerne skiftet job. Andelen af lønmodtagere, der skifter job, stiger selvfølgelig med tiden, og set over en fire-årig periode har omkring hver tredje lønmodtager skiftet job mindst en gang, jf. figur 21.

Andel af jobskiftere stiger over tid

Figur 21



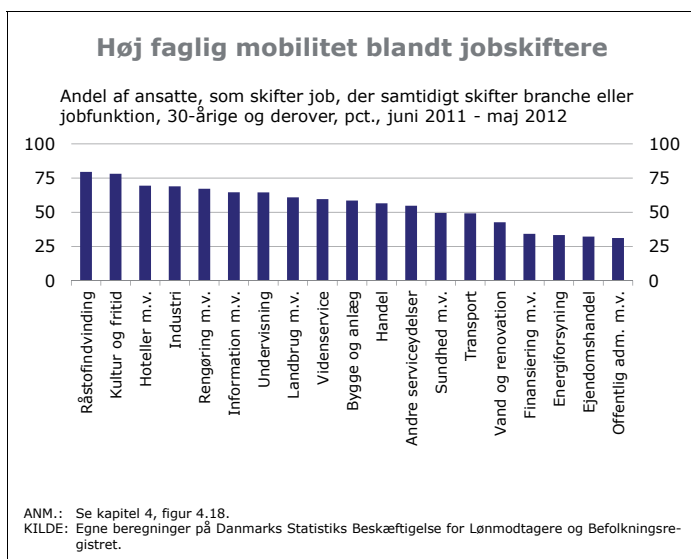
Nogle skifter slet ikke job

Omkring syv pct. af lønmodtagerne har skiftet job tre eller flere gange målt over en fire-årig periode. En stor del af den høje danske jobmobilitet er drevet af en gruppe af lønmodtagere med mange jobskift. Af de 2/3 af lønmodtagerne, som ikke har skiftet job i en fire-årig periode, er der formentlig en betydelig andel, der over et arbejdsliv foretager få jobskift.

Høj faglig mobilitet

Knap 60 pct. af jobskifterne er fagligt mobile

Omkring halvdelen af de lønmodtagere, som skifter job, skifter samtidig branche. Og tæller man også skift i jobfunktion med er seks ud af ti fagligt mobile. Det er især inden for branchen kultur og fritid, at den faglige mobilitet er høj. Her skifter 84 pct. branche og/eller jobfunktion. I den anden ligger offentlig administration, hvor 31 pct. skifter branche og/eller jobfunktion, jf. figur 22.



Figur 22

Den høje faglige mobilitet blandt lønmodtagerne er et udtryk for et fleksibelt arbejdsmarked. Det er væsentligt, at den offentlige jobformidling understøtter dette og vejleder ledige til at søge job inden for brancher og arbejdsfunktioner, hvor jobåbningerne er.

Faglig mobilitet giver job – også for ledige

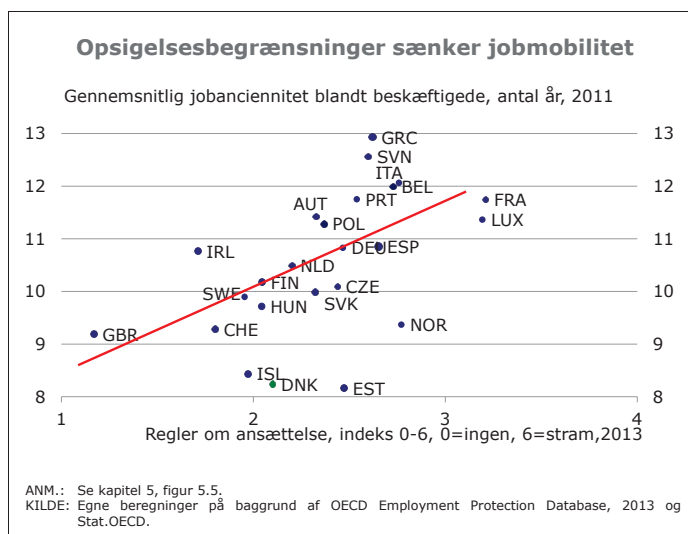
Strammere regulering af arbejdsmarkedet sænker jobmobilitet

Jobmobilitet påvirket af regulering

Jobmobiliteten er påvirket af mange forhold. Skat på arbejde, understøttelsesniveauet ved ledighed og stram regulering af arbejdsmarkedet betyder lavere jobmobilitet. Jo vanskeligere det er at opsiges medarbejdere, des færre jobåbninger på arbejdsmarkedet og dermed en lavere jobmobilitet.

Jobmobiliteten i Danmark er meget høj, mens f.eks. regler om ansættelse er på et gennemsnitligt niveau, jf. figur 23.

Figur 23



En forklaring på den høje danske jobmobilitet er det danske overenskomstsystem. Decentrale forhandlinger med lokal fastsættelse af løn m.v., giver lønmodtagerne øget incitament til at skifte job for at opnå det bedste match mellem kompetencer.

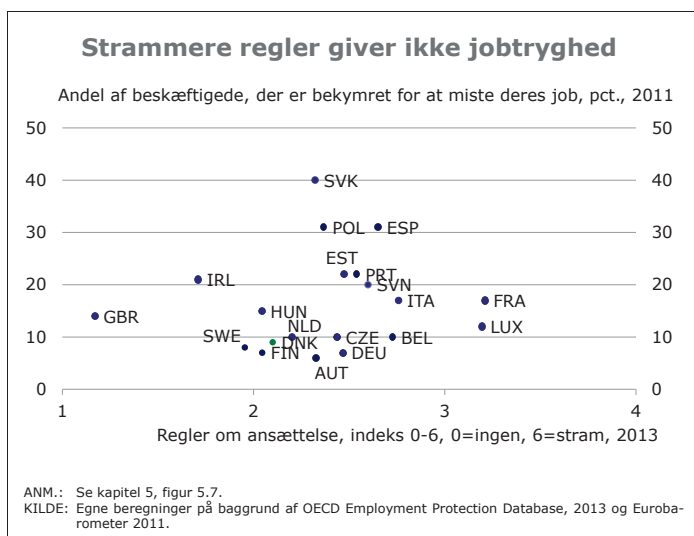
Stramme regler kan mindske unges adgang til arbejdsmarkedet

Når efterspørgslen på arbejdskraft falder, som i den nuværende krise, kan det være svært for unge at finde fodfæste på arbejdsmarkedet i lande, hvor regler for ansættelse af personer på tidsbegrænsede kontrakter

og vikarer er stram. Midlertidige ansættelseskontrakter kan ellers være et springbræt for unge og ufaglærte til stabil arbejdsmarkedstilknytning.

Opsigelsesbegrænsninger giver ikke øget jobtryghed

Umiddelbart skulle øgede regler om ansættelse øge jobtrygheden blandt de beskæftigede. Der er imidlertid ikke nogen sammenhæng mellem, hvor stærke regler om ansættelsen er, og de beskæftigedes jobtryghed. I Danmark er jobtrygheden særligt høj, jf. figur 24.



Figur 24

Der er da også generelt tegn på, at lønmodtagere har lavere jobtryghed i lande med en høj grad af regler om ansættelse.

Det kan være vanskeligt at skelne mellem, om den ansatte føler sig tryk i sit job (jobtryghed), eller om den ansatte relativt nemt kan finde et nyt job, hvis man bliver fyret (beskæftigelsestryghed). Med 800.000 jobåbninger i Danmark hvert år er der således mange muligheder for at få et nyt job, hvis man skulle blive fyret. Det er desuden sådan i Danmark, at rettigheder, som

Vigtigt at skelne mellem jobtryghed og beskæftigelsestryghed

f.eks. pension, ikke følger et konkret ansættelsesforhold, men snarere den enkeltes erhvervstilknytning. Disse rettigheder forsvinder dermed ikke i forbindelse med et jobskift.

1. Udvikling i beskæftigelsen de seneste 45 år

1.1 Sammenfatning	37
1.2 Færre privat beskæftigede	39
1.3 Er der grænser for beskæftigelse?	45
1.4 Danskerne arbejder færre timer	57

1.1 Sammenfatning

Siden slutningen af 1960'erne er befolkningen og arbejdsstyrken øget med knap en ½ mio. mennesker. Hele udvidelsen er kommet den offentlige sektor til gode, mens antallet af privatansatte er faldet med 135.000 personer.

½ mio. flere offentligt ansatte, 135 tusind færre privatansatte

Kvindernes indtog på arbejdsmarkedet har øget arbejdsstyrken. Mændene har parallelt forladt arbejdsmarkedet, endda i en sådan grad, at arbejdsstyrken ville have været 187.000 personer større, hvis mændene var forblevet på arbejdsmarkedet i samme grad som i 1990, hvor kvindernes erhvervsdeltagelse havde stabiliseret sig.

Siden 2010 har mere end hver femte person mellem 15 og 66 år i gennemsnit været uden for arbejdsstyrken. En stor del af denne gruppe er på offentlig forsørgelse. I forhold til 1985, hvor der var lige så mange beskæftigede som i 2012, er 364.000 flere personer uden for arbejdsstyrken og på offentlig forsørgelse som f.eks. førtidspension, fleksjob, efterløn, folkepension, kontanthjælp m.v.

Flere uden for arbejdsstyrken i offentlig forsørgelse

Danmark har i mange år haft høj beskæftigelse og erhvervsdeltagelse sammenlignet med andre lande. Kvindernes indtog på arbejdsmarkedet gjorde den danske erhvervsdeltagelse til verdens højeste. Men vi ligger ikke i top længere. Beskæftigelsesniveauet hænger positivt sammen med hvor mange, som er til rådighed på arbejdsmarkedet – og her er Danmark blevet indhentet af andre lande. Var den danske erhvervsdeltagelse som de bedste lande, ville op til 220.000 flere personer være i arbejdsstyrken.

Der er potentialer for højere erhvervsdeltagelse både hos mænd og kvinder og i alle aldersgrupper. Erhvervsdeltagelsen for 30-59-årige svenskere er tre pct.-point højere end for danskere. Det lyder umiddelbart ikke af så meget, men omregnet til personer svarer det til 62.000 ekstra i arbejdsstyrken. Det er sær-

Potentialer for øget erhvervsdeltagelse blandt unge og ældre

ligt de ufaglærte 30-59-årige, som trækker den danske erhvervsdeltagelse ned under niveauet i bl.a. Sverige.

Også blandt unge og ældre er der store potentialer for højere erhvervsdeltagelse, når man sammenligner med andre lande. De danske 24-29-årige har op til ni pct.-point lavere erhvervsdeltagelse end andre lande. Det hænger sammen med, at danske unge er relativt gamle, før de er færdige med deres uddannelser. Blandt ældre er der også noget at hente. Den tidlige tilbagetrækningsalder i Danmark medfører markant lavere erhvervsdeltagelse blandt seniorer i Danmark.

De nyligt vedtagne reformer af SU og tilbagetrækning forventes at få erhvervsdeltagelsen for unge og ældre til at stige. Tiden vil vise, om det vil ske til et niveau, som bringer Danmark på højde med de øvrige lande.

**Schweizerne arbejder
194 timer mere om
året end danskerne**

Den danske befolkning arbejder samlet set $\frac{1}{2}$ mia. færre timer om året i forhold til 1968. Sammenlignet med andre lande arbejder danskerne væsentligt færre timer. Ser man bort fra forskelle i erhvervsdeltagelsen, arbejder schweizerne 194 timer mere om året end danskerne. Det svarer til, at schweizerne arbejder frem til nytår, mens danskerne går på juleferie den 19. november.

1.2 Færre privat beskæftigede

Befolkningen i alderen 15-64 år er vokset med knap ½ mio. mennesker siden 1968. Arbejdsstyrken er i samme periode udvidet med stort set det samme. Den samlede beskæftigelse er i samme periode udvidet med 369.000 personer, jf. tabel 1.1.

**½ mio. flere i
arbejdsstyrken
siden 1968**

½ mio. flere offentligt ansatte			
15-64 år	1968	2012	Ændring 1968-2012
	1.000 personer	1.000 personer	
Befolkning	3.127	3.623	496
Arbejdsstyrke	2.409	2.891	482
Beskæftigede	2.360	2.730	369
- Privat sektor	2.034	1.898	-135
- Offentlig sektor	326	831	505

ANM.: 1968 er valgt som startår, da der findes data i ADAM fra dette tidspunkt. Beskæftigelsen er opgjort for alle aldersgrupper, hvor to pct. af de beskæftigede er over 66 år i 2012. Aldersafgrænsningen for arbejdsstyrken er derfor beskæftigede uanset alder tillagt ledige, som er aldersafgrænset efter dagpengeloven. Ledige er opgjort som bruttoledige, som inkluderer aktiverede kontanthjælps- og dagpengemodtagere.

KILDE: Dataudtræk fra Danmarks Statistik, ADAM.

Tabel 1.1

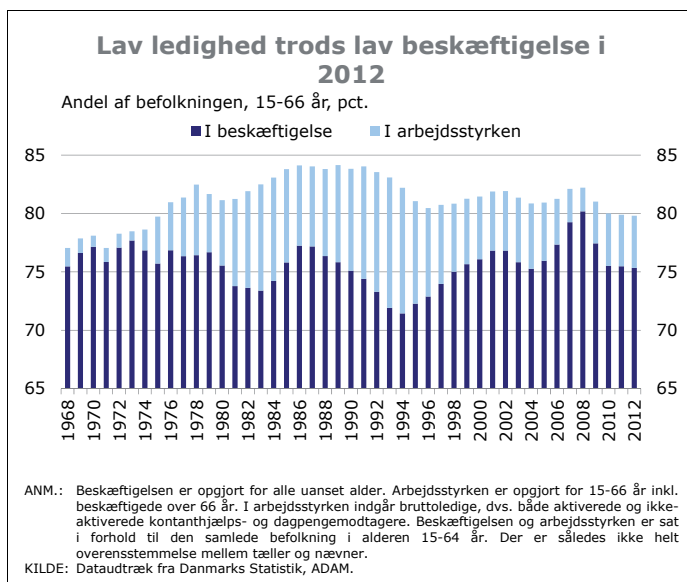
Beskæftigelsesudvidelsen dækker over markante forskydninger mellem den private og offentlige sektor. Beskæftigelsen i den private sektor er faldet med 135.000 beskæftigede i perioden. Den offentlige sektor er derimod vokset med 505.000 beskæftigede. Hele arbejdsstyrkeudvidelsen gennem de sidste 45 år er således kommet den offentlige sektor til gode, og Danmark har i dag verdens største offentlige sektor målt ved offentlige udgifters andel af BNP. Den offentlige sektor er stor, fordi det er politisk besluttet, at den offentlige sektor i stor udstrækning både skal bestille, udføre og betale en lang række serviceydelser, jf. DA (2011).

**½ mio. flere offent-
ligt ansatte, 135.000
færre privat ansatte**

Sat i forhold til befolkningsgrundlaget har arbejdsstyrkens størrelse været svingende gennem årene fra 77,1 pct. i 1971 til 84,1 i 1989. I 2012 udgjorde arbejdsstyrken 79,8 pct. af befolkningen mellem 15 og 64 år. Arbejdsstyrkens størrelse gennem 00'erne og frem til i dag er væsentlig lavere end i 80'erne, jf. figur 1.1.

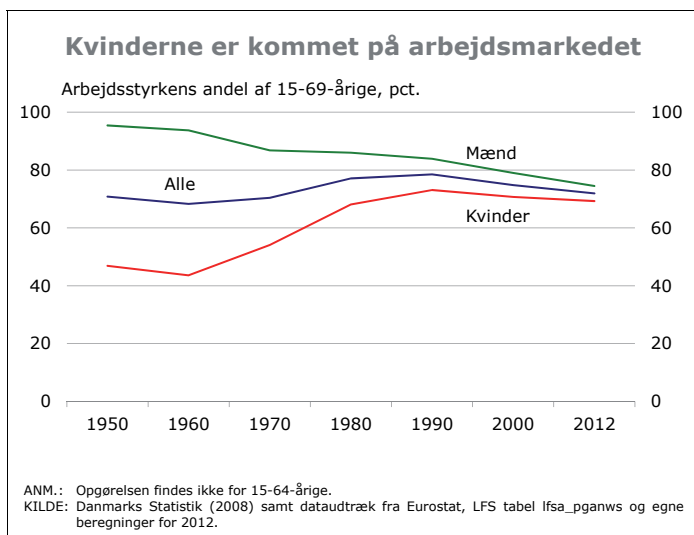
**Fald i arbejdsstyrken
siden 1980'erne**

Figur 1.1



Kvindernes indtog medførte mændenes afgang

En stor del af forklaringen på den voksende arbejdsstyrke er kvindernes indtog på arbejdsmarkedet efter 2. verdenskrig, som dog i høj grad er blevet udlignet af mændenes ditto afgang fra arbejdsstyrken. I 1950 var knap halvdelen af kvinderne mellem 15 og 69 år i arbejdsstyrken, mens det samme gjaldt for 95 pct. af mændene. I 2012 var syv ud af ti kvinder i arbejdsstyrken, mens det samme var tilfældet for 7,5 ud af ti mænd, jf. figur 1.2.



Figur 1.2

Mændenes faldende erhvervsdeltagelse er således hovedforklaringen på, at kvindernes massive indtog på arbejdsmarkedet efter 2. verdenskrig ikke har resulteret i en væsentlig større stigning i arbejdsstyrken.

Var mændenes erhvervsdeltagelse forblevet på samme niveau, som da kvindernes indtog på arbejdsmarkedet havde stabiliseret sig i 1990, ville 187.000 flere være i arbejdsstyrken i 2012. Var mænds erhvervsdeltagelse den samme som i 1970, ville der være 244.000 flere på arbejdsmarkedet.

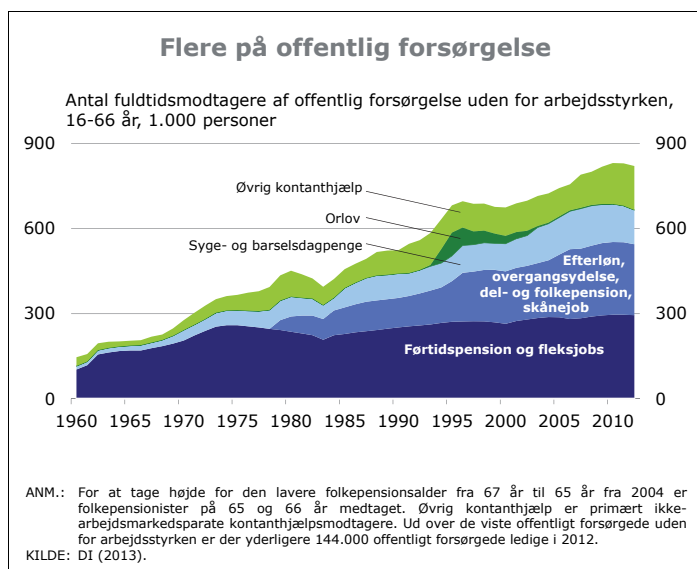
Forskellen mellem erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens er andelen af personer i den arbejdsdygtige alder, som er ledige. I perioder med høj beskæftigelse er andelen af ledige typisk mindre, ligesom andelen uden for arbejdsstyrken typisk reduceres, som det er tilfældet i årene 1985-1987 og 2006-2008 i figur 1.1.

**Lav beskæftigelse
betyder typisk flere
ledige**

I perioder med lavere beskæftigelse vil der typisk være flere ledige, som det f.eks. ses i perioderne 1992-1994 og 2010-2012. At erhvervsdeltagelsen samtidig falder, som det ses i 2009-2012, indikerer, at flere er trådt ud af arbejdsstyrken til f.eks. uddannelse eller anden offentlig forsørgelse end dagpenge og kontanthjælp. Selv om der er færre ledige i dag end i f.eks. 1985, er der ikke kommet en større andel i arbejde. I stedet er en større del uden for arbejdsstyrken og på offentlig forsørgelse. Faldet i antal ledige kan i nogen grad tilskrives ændrede regler for modtagelse af dagpenge- og kontanthjælp, jf. Arbejdsmarkedskommissionen (2009).

I forhold til 1985 er 364.000 flere uden for arbejdsstyrken på offentlig forsørgelse i 2012, jf. figur 1.3.

Figur 1.3



**364.000 flere på
offentlig forsørgelse
end i 1985**

Knap halvdelen af stigningen kommer af flere på efterløn, overgangsydelse, skånejob, delpension og folkepension, hvor især nedsættelse af folkepensionsalderen til 65 år i 2004 har haft stor betydning. En fjerdedel af stigningen kommer af flere ikke-arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere og knap en femtedel flere på førtidspension og fleksjob. Ændrin-

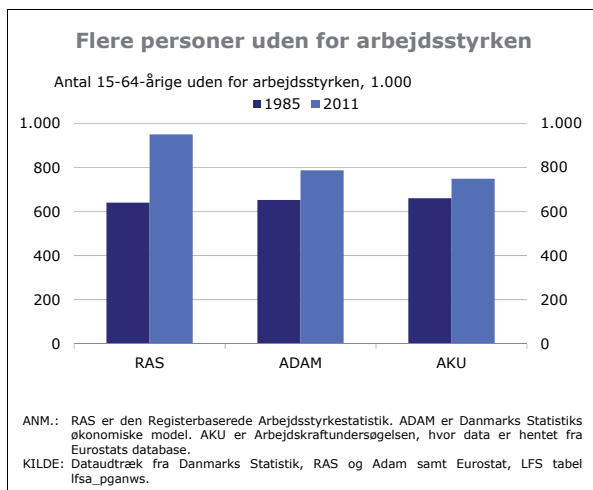
gerne skal ses i lyset af, at der er kommet 126.000 flere 60-66-årige i perioden.

Boks 1.1

Forskellige kilder til at belyse erhvervsdeltagelse

Antallet af personer uden for arbejdsstyrken opgøres som forskellen mellem befolkningen mellem 15 og 64 år og arbejdsstyrken. Arbejdsstyrken opgøres som beskæftigede plus ledige.

Da der findes forskellige måder at opgøre beskæftigede og ledige på, kan forskellige statistikker vise forskellige opgørelser af personer uden for arbejdsstyrken, jf. figur.



Antallet af beskæftigede er relativt ens i de tre statistikker, så forskellen beror primært på antallet af ledige. I RAS og ADAM defineres en ledig som en person, der modtager kontanthjælp eller dagpenge, hvad enten personen er i aktivering eller ej (benævnes "bruttoledige"). Jobsøgende, som ikke modtager disse ydelser, bliver placeret som uden for arbejdsstyrken.

ADAM anvender ledighedstal fra den Registerbaserede Ledighedsstatistik, og forskellen til RAS er hovedsageligt, at de ledige i den Registerbaserede Ledighedsstatistik opgøres som fuldtidsledige, mens ledige i RAS er opgjort i hoveder og kun regnes med, hvis personen var fuldtidsledig i referenceugen. I ADAM er antallet af ledige større end i RAS, og antallet uden for arbejdsstyrken bliver derfor mindre.

I AKU defineres alle jobsøgende som ledige, uanset om de modtager ydelser eller ej. Man er ledig, hvis man ønsker, søger og kan tiltræde et job. Antallet af ledige er derfor højest i denne opgørelse, og derfor er der færrest uden for arbejdsstyrken. Studerende, som leder efter studiejob, bliver også talt med som ledige i AKU, selv om de i forvejen modtager en anden offentlig ydelse.

Den større stigning i gruppen af personer uden for arbejdsstyrken i RAS end i ADAM kan i væsentlig grad forklares med ændringer i regler for de ledige og med ændrede opgørelsesmetoder i RAS, jf. DREAM (2012).

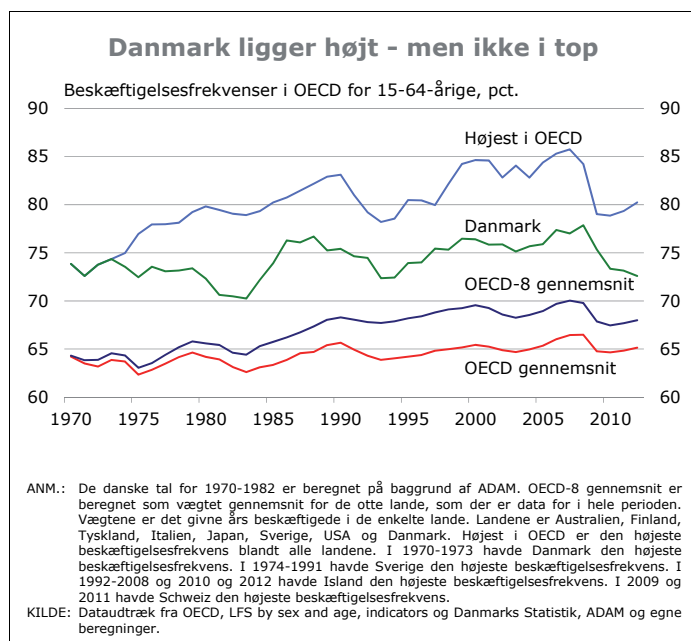
Danmarks Statistik anbefaler, at man anvender den registerbaserede ledighedsstatistik ved lange tidsserier, jf. Danmarks Statistik (2012).

1.3 Er der grænser for beskæftigelse?

Andelen af beskæftigede i alderen 15-64 år har igennem de seneste fire årtier svinget mellem 70 pct. i 1983 og 78 pct. i 2008. I 2012 var 73 pct. af alle personer mellem 15 og 64 i beskæftigelse. En forskel på ét pct.-point svarer til 36.000 beskæftigede.

Den gennemsnitlige beskæftigelsesfrekvens i OECD er steget med knap ét pct.-point i perioden, og tager man højde for, at der er kommet flere medlemmer af OECD, så er stigningen endnu højere – knap fire pct.-point (OECD 8 gennemsnit). I samme periode er den danske beskæftigelsesfrekvens faldet med over ét pct.-point, jf. figur 1.4.

Dansk beskæftigelse lavere end i 1970



Figur 1.4

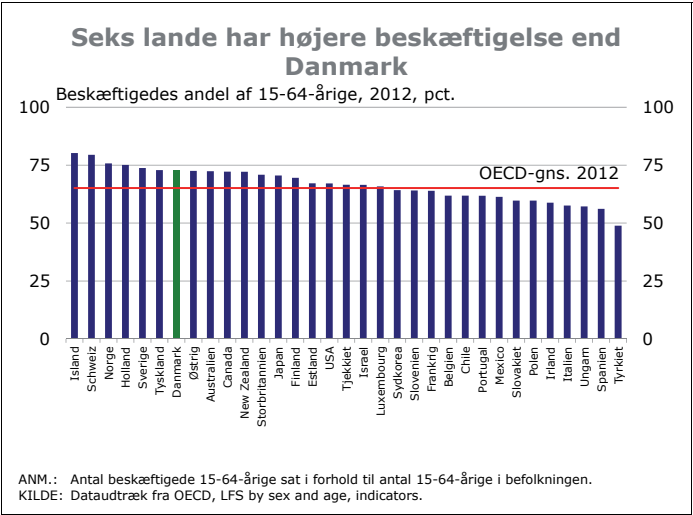
Forskellige beskæftigelsesfrekvenser for Danmark

Beskæftigelsesfrekvensen for Danmark i figur 1.4 er lavere end beskrevet i forrige afsnit, da beskæftigelsen i dette afsnit afgrænses til kun at omfatte 15-64-årige, mens den i forrige afsnit også omfattede beskæftigede over 64 år. Desuden baseres beskæftigelsesopgørelserne på to forskellige kilder, hvilket også kan give forskelle. I dette afsnit er hovedkilden Arbejdskraftundersøgelsen, hvor det i forrige afsnit er tal fra Nationalregnskabet. Fordele ved Arbejdskraftundersøgelsen er, at den giver mulighed for internationale sammenligninger og samtidig kan opgøres på køn, alder, arbejdsfunktion m.v.

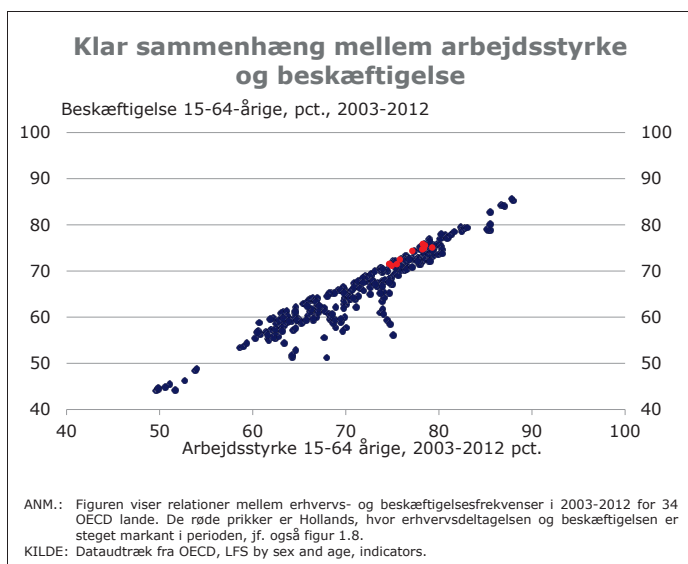
Seks lande har højere beskæftigelsesandel end Danmark

De danske beskæftigelsesfrekvenser ligger højt i forhold til gennemsnittet i OECD, men der er flere lande, som ligger betydeligt højere. I Island og Schweiz er omkring 80 pct. af alle 15-64-årige i beskæftigelse, jf. figur 1.5.

Figur 1.5



Der er en klar sammenhæng mellem arbejdsstyrkens og beskæftigelsens størrelse på tværs af lande. Jo større andel af 15-64-årige i arbejdsstyrken, jo højere er beskæftigelsen, jf. figur 1.6.



Figur 1.6

Høj beskæftigelse får flere ud i arbejdsstyrken, og flere i arbejdsstyrken får flere i beskæftigelse. En høj erhvervsdeltagelse er således en afgørende forudsætning for en høj beskæftigelse, som igen er en afgørende forudsætning for velstand og vækst, jf. DA (2011). Hvor beskæftigelsen er en indikation for det gældende produktionsniveau, er erhvervsdeltagelsen en indikation for det potentielle produktionsniveau.

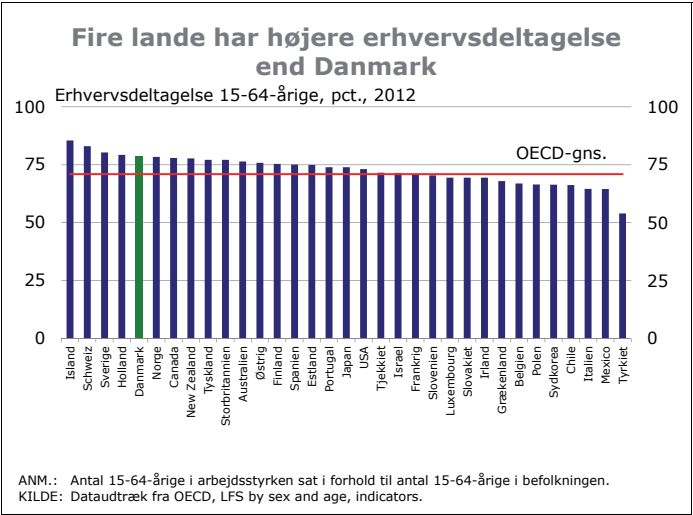
**Sammenhæng mellem
erhvervsdeltagelse og
beskæftigelse**

Holland er et godt eksempel på sammenhængen. I 2003 var 75 pct. af de 15-64-årige i arbejdsstyrken og 72 pct. i beskæftigelse. I 2012 er 75 pct. i beskæftigelse og 79 pct. er i arbejdsstyrken. Erhvervsdeltagelsen og beskæftigelsen følges således ad.

Der er fire lande, som har en højere erhvervsdeltagelse end Danmark (Island, Schweiz, Sverige og Holland), og der er seks andre lande, som har en erhvervsdeltagelse på niveau med Danmark (Norge, Canada, New Zealand, Tyskland, Storbritannien og Australien), jf. figur 1.7.

**Danmark har ikke
verdens højeste
erhvervsdeltagelse**

Figur 1.7



Boks 1.3

Lande i sammenligningerne

I dette kapitel sammenlignes de danske forhold med tilsvarende forhold i 12 lande: Island, Schweiz, Sverige, Holland, Norge, Canada, New Zealand, Tyskland, Storbritannien, Australien, USA og Finland.

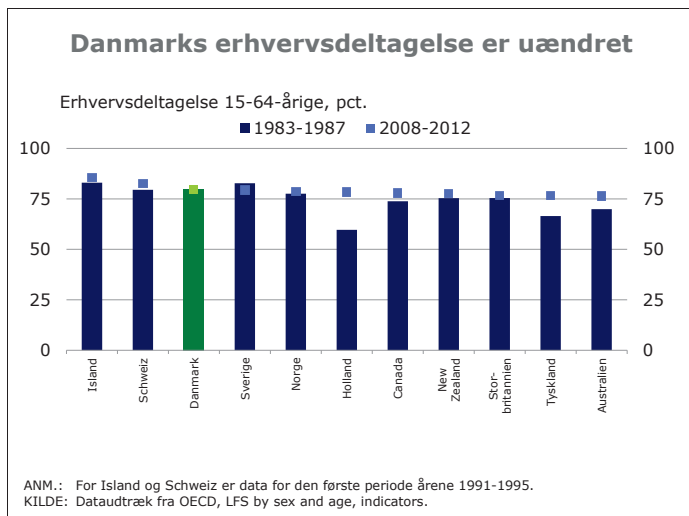
Landene er udvalgt ud fra både deres ligheder og forskelligheder til Danmark. De hører alle til blandt rige og højtudviklede vestlige økonomier, som bl.a. er karakteriseret ved høj erhvervsdeltagelse for både mænd og kvinder. På den anden side adskiller de sig fra hinanden bl.a. ved omfanget af sociale understøttelsesordninger i tilfælde af ledighed. Tilsammen er de med til at illustrere forskelle i beskæftigelsesstruktur m.v. inden for en moderne markedsøkonomi.

Så vidt muligt indgår alle landene i sammenligningerne, når der er sammenlignelige data tilgængeligt. I analyser baseret på tal fra Eurostat indgår kun de europæiske lande.

Andre lande har halet ind på DK

Mens den danske udvikling i erhvervsdeltagelsen har været stort set uændret siden 1983, har de fleste andre lande formået at udvide deres erhvervsdeltagelse.

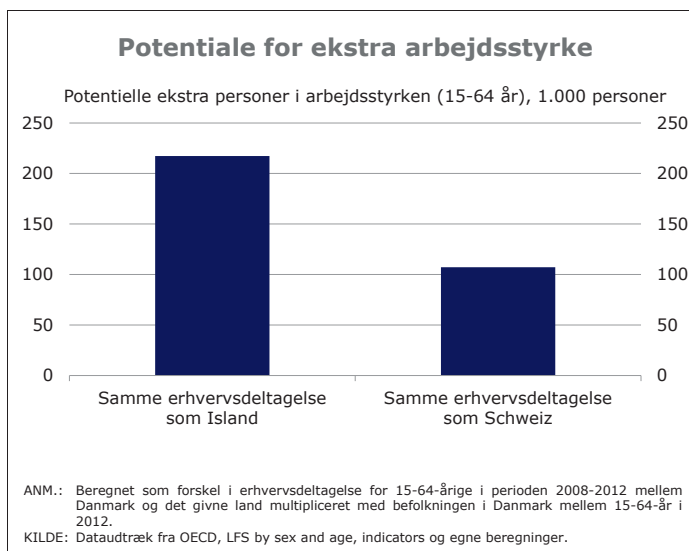
Selv lande, som lå betragteligt lavere for 30 år siden, som Holland, Tyskland og Australien, har stort set indhentet Danmark, jf. figur 1.8.



Figur 1.8

Hvis Danmark formåede at udvide arbejdsstyrken til samme niveau som de lande, der har en højere erhvervsdeltagelse i 2012, ville det svare til en udvidelse på mellem 110–220.000 personer mellem 15 og 64 år, jf. figur 1.9.

Potentiale for 220.000 flere i arbejdsstyrken



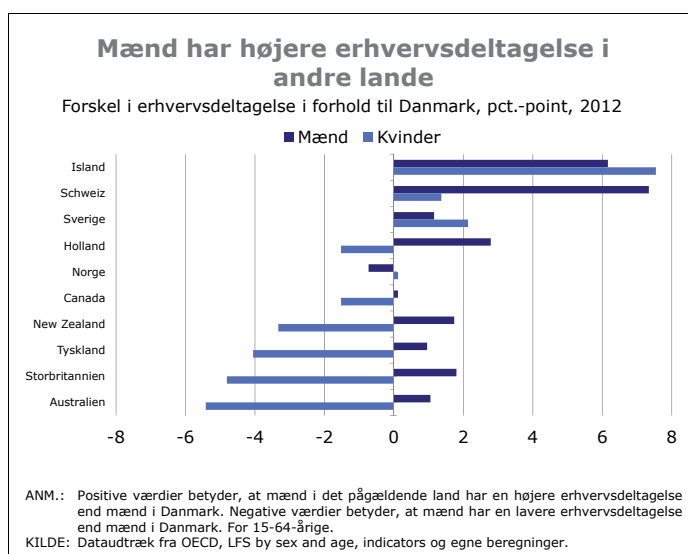
Figur 1.9

Derudover er der potentialer for udvidelse af arbejdsstyrken for dem over 64 år, jf. nedenfor.

Især mænd har højere erhvervsdeltagelse i andre lande

Særligt mænd har en højere erhvervsdeltagelse i andre OECD-lande end i Danmark, når man ser bort fra Norge. Også i lande med en lavere erhvervsdeltagelse samlet set har mændene en højere erhvervsdeltagelse, jf. figur 1.10.

Figur 1.10



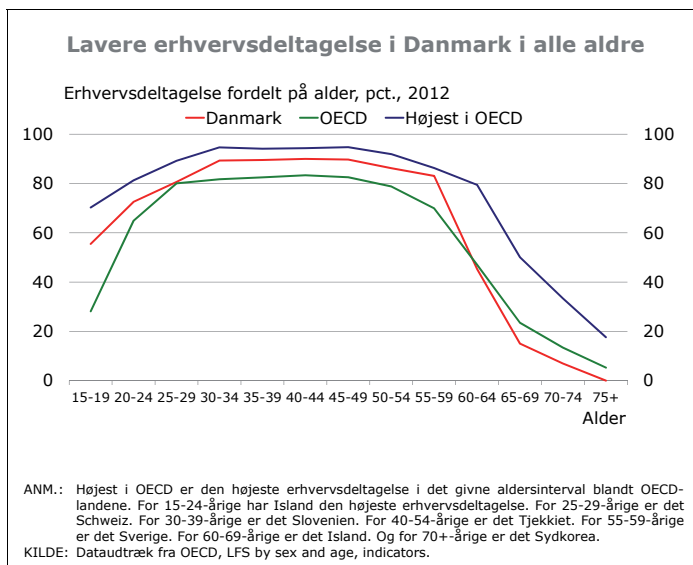
Mænds og kvinders erhvervsdeltagelse er steget i flere lande

Der kan være en negativ sammenhæng mellem kvinders og mænds erhvervsdeltagelse, særligt i lande med mere traditionelle familiemønstre og knap så veludbyggede velfærdsordninger til at understøtte en høj erhvervsdeltagelse for begge køn. Lande som Island, Schweiz og Sverige har dog formået at flytte erhvervsdeltagelsen for begge køn til et højere niveau.

I alle aldersgrupper ligger Danmark under de bedste lande

I ingen aldersgrupper har Danmark den højeste erhvervsdeltagelse i OECD. For aldersgrupperne under 60 år har Danmark godt nok en højere erhvervsdeltagelse end OECD-gennemsnittet, men det danske ni-

veau ligger samtidig mellem 3 og 15 pct.-point lavere end den højeste erhvervsdeltagelse i en given aldersgruppe blandt OECD-landene, jf. figur 1.11.



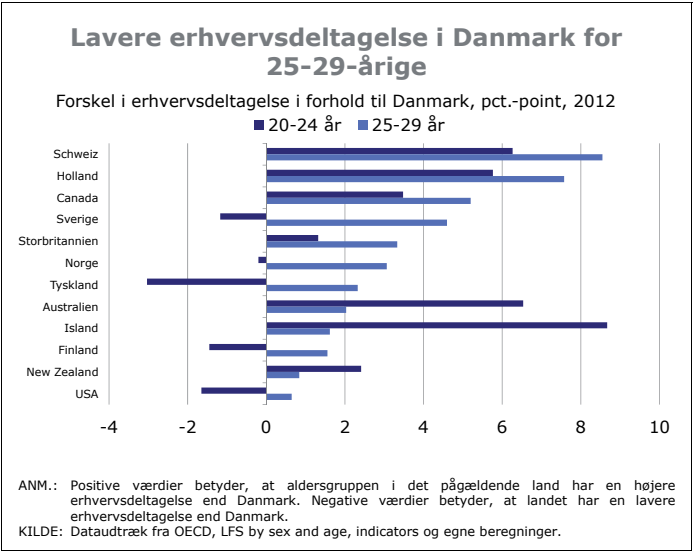
Figur 1.11

Erhvervsdeltagelsen for personer over 60 år er endda lavere i Danmark end gennemsnittet i OECD. For disse aldersgrupper er forskellen til de bedste i OECD mellem 18 og 35 pct.-point.

Danske unges erhvervsdeltagelse er lav

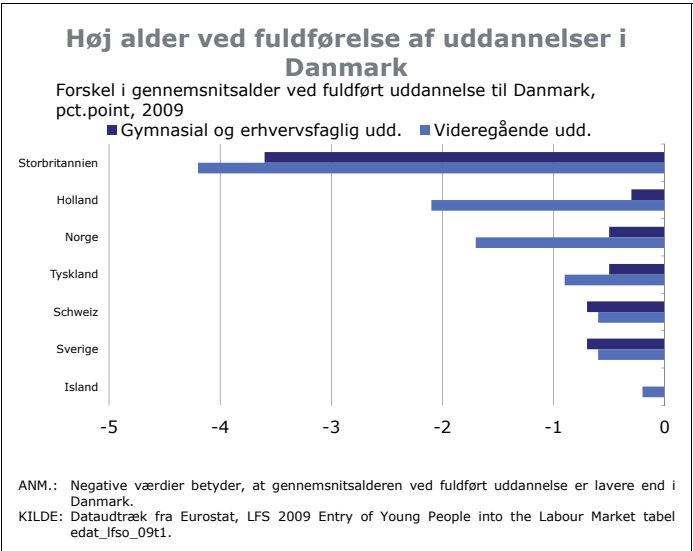
For unge mellem 20 og 29 år er erhvervsdeltagelsen generelt lavere i Danmark end i de øvrige lande. For 24-29-årige er erhvervsdeltagen mellem et og ni pct.-point lavere i Danmark end i de øvrige lande, jf. figur 1.12.

Figur 1.12



Den lavere erhvervsdeltagelse blandt unge hænger sammen med, at danske studerende bliver senere færdige med deres uddannelser og derfor kommer senere ud på arbejdsmarkedet, jf. figur 1.13.

Figur 1.13



Mens danske studerende på gymnasier og erhvervsuddannelser i gennemsnit afslutter deres uddannelse som 21,8-årige, er de kun 18,2 år gamle i Storbritannien. For de videregående uddannelser er forskellen endnu større. I Danmark er gennemsnitsalderen 26,7 år for afsluttet uddannelse, mens den i Holland er 24,6 år.

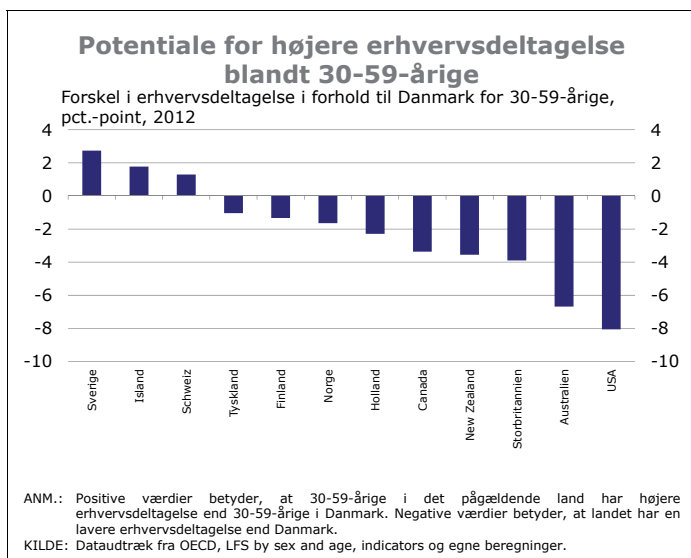
Danskerne er gamle, før de er færdige med studierne

Blev de danske studerende på videregående uddannelser færdige med deres uddannelser blot et halvt år tidligere, ville det svare til knap 3.500 ekstra årsværk, som kunne indgå i arbejdsstyrken i 2020, jf. Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser (2013) og egne beregninger. Hertil kommer en gevinst ved tilsvarende hurtigere gennemførelse af erhvervsuddannelser.

Også blandt 30-59-årige er der potentiale

I de aldersgrupper, der traditionelt har højest erhvervsdeltagelse – de 30-59-årige – er der også potentialer for at udvide arbejdsudbuddet, hvis man sammenligner med andre lande. I både Sverige, Island og Schweiz er erhvervsdeltagelsen for disse grupper mellem et og tre pct.-point højere end i Danmark, jf. figur 1.14.

30-59-årige svenskere har højere erhvervsdeltagelse



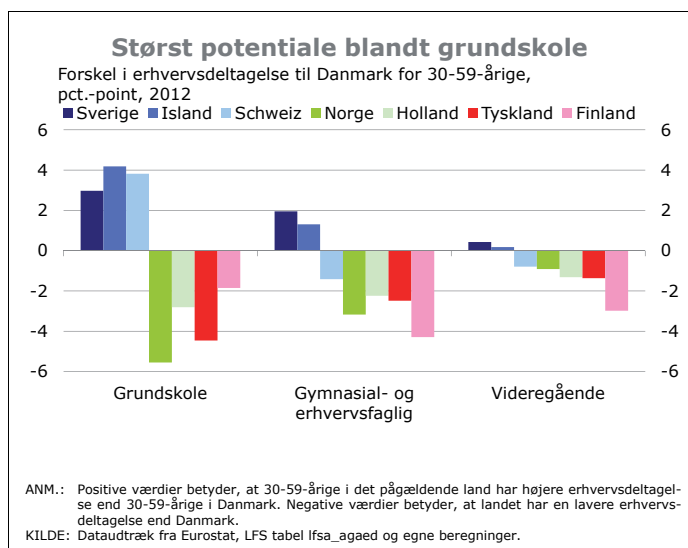
Figur 1.14

En udvidelse af erhvervsdeltagelsen blandt 30-59-årige med blot ét pct.-point svarer til 22.000 flere i arbejdsstyrken. Med det svenske niveau ville der være 62.000 flere 30-59-årige i arbejdsstyrken.

Særligt ufaglærte har lavere erhvervsdeltagelse i Danmark

Det er særligt blandt 30-59-årige med grundskole og gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse som højst fuldførte uddannelse, at den danske erhvervsdeltagelse er lavere end lande som Sverige, Island og til dels Schweiz. I Danmark er erhvervsdeltagelsen for de 30-59-årige med grundskole som højeste fuldførte uddannelse tre til fire pct.-point lavere end i Island, Schweiz og Sverige, jf. figur 1.15.

Figur 1.15



Blandt 30-59-årige med en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse som højeste fuldførte uddannelse, er 90 pct. erhvervsaktive i Danmark, mens det tilsvarende gælder for 92 pct. i Sverige og 91 pct. på Island.

Erhvervsdeltagelse for personer over 60 år er markant lavere

For 60-74-årige er erhvervsdeltagelsen i Danmark også lavere end i de fleste øvrige lande. Særligt blandt de

60-69-årige er der markante forskelle til lande som Island, New Zealand og Sverige. Mens knap halvdelen af de 60-64-årige i Danmark er erhvervsaktive, gælder det samme for fire ud af fem på Island. Erhvervsdeltagelsen for 60-64-årige er 34 pct.-point højere på Island end i Danmark, jf. tabel 1.2.

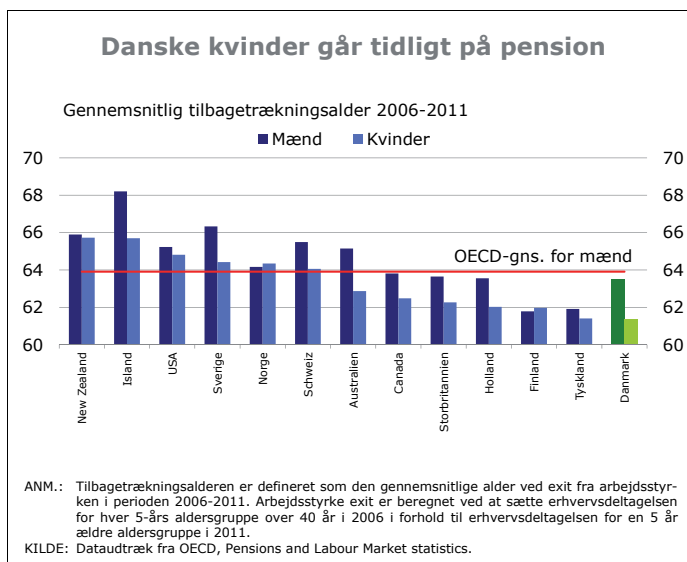
Færre 60-74-årige i arbejde i DK			
Erhvervsdeltagelse, pct.	60-64 år	65-69 år	70-74 år
Island	79,4	50,1	10,9
New Zealand	70,7	40,2	18,8
Sverige	68,1	20,0	8,5
Norge	62,8	26,4	7,1
Schweiz	60,0	-	-
USA	55,2	32,1	19,5
Australien	53,4	26,8	
Canada	51,7	24,5	11,6
Tyskland	49,8	-	-
Storbritannien	47,6	20,0	7,8
Holland	46,1	13,4	6,6
Finland	45,7	12,5	5,1
Danmark	45,3	15,1	7,0

ANM.: Antal 60-74-årige i arbejdsstyrken sat i forhold til antal 60-74-årige i befolkningen.
 KILDE: Dataudtræk fra OECD, LFS by sex and age, indicators og egne beregninger.

Tabel 1.2

Den lavere erhvervsdeltagelse blandt ældre i Danmark hænger sammen med tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet til efterløn, førtids- og folkepension. Tilbagetrækningsalderen i Danmark er under OECD-gennemsnittet for mænd for begge køn. De danske kvinder trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet tidligere end kvinder i de øvrige lande, og for de danske mænd er det kun mænd i Tyskland og Finland, som forlader arbejdsmarkedet tidligere, jf. figur 1.16.

Figur 1.16



Pensionsalderen kommer til at stige med levetiden i DK

Den formelle pensionsalder i Danmark forventes at stige til 72 år i 2050 som følge af tilbagetrækningsreformen, hvor pensionsalderen bliver reguleret i takt med levetiden. Ændringen vil medføre, at også den faktiske tilbagetrækningsalder vil stige i fremtiden, og dermed øge erhvervsdeltagelsen blandt ældre, jf. kapitel 7.

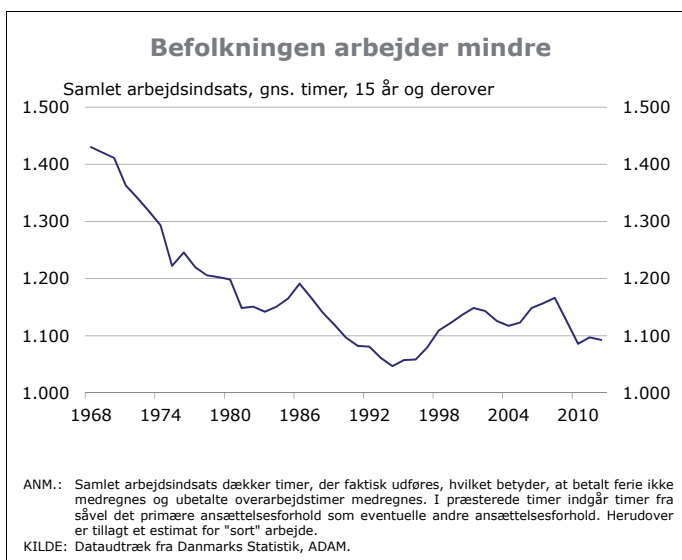
Andre lande hæver også pensionsalderen

Pensionsalderen forventes også at stige i andre lande, så til trods for ændringerne i den formelle danske pensionsalder er det ikke sikkert, at den danske erhvervsdeltagelse blandt ældre vil indhente de øvrige lande i fremtiden. I Storbritannien forventes den formelle pensionsalder f.eks. at stige fra 65 år i 2010 til 68 år i 2050, og i USA forventes den at stige fra 66 til 67 år i samme periode, jf. OECD (2011).

1.4 Danskerne arbejder færre timer

Den samlede arbejdstid blandt 15-64-årige er faldet siden 1968. Selvom befolkningsgrundlaget og beskæftigelsen er vokset, blev der i 2012 arbejdet $\frac{1}{2}$ mia. færre timer end i 1968, svarende til 340 færre timer om året pr. 15-64-årig, jf. figur 1.17.

Befolkningen arbejder $\frac{1}{2}$ mia. færre timer om året end i 1968



Figur 1.17

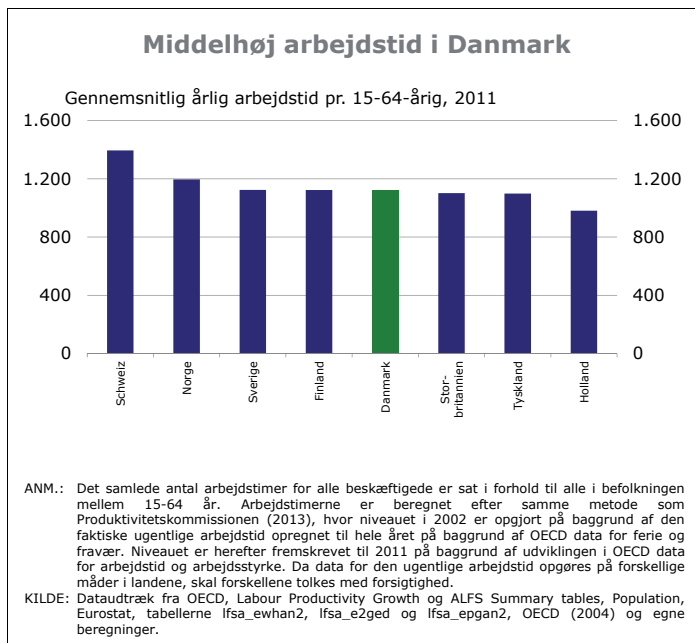
Arbejdede alle 15-64-årige lige så mange timer i dag som for 45 år siden, ville befolkningens samlede arbejdsindsats stige med 1,2 mia. timer.

Det har været muligt, fordi danskerne er blevet mere og mere produktive, og derfor er velstanden langt større i dag end for 45 år siden. Men sammenlignet med andre lande arbejder danskerne væsentligt færre timer.

Den gennemsnitlige arbejdstid er 1.121 timer om året pr. 15-64-årig i Danmark, mens den er 1.395 timer i Schweiz. Bortset fra Storbritannien, Tyskland og Holland har alle de nævnte OECD-lande en højere arbejdstid pr. 15-64-årig end Danmark, jf. figur 1.18.

Befolkningen arbejder mindre end i andre lande

Figur 1.18



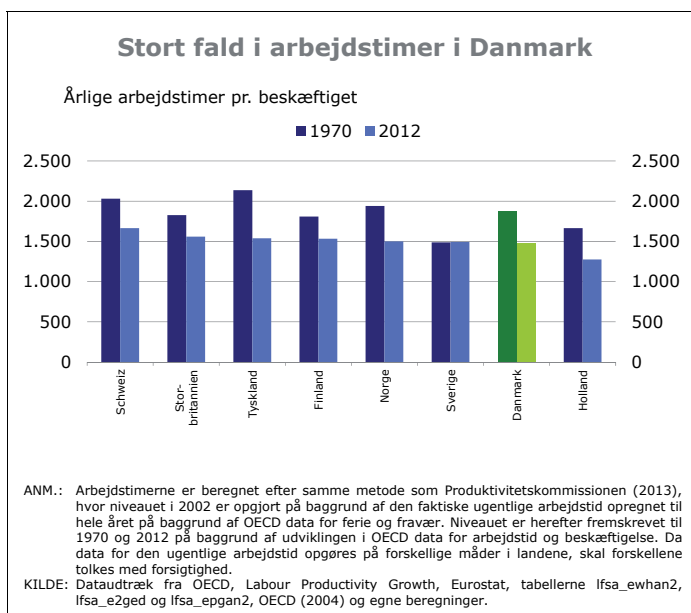
Hvis alle danskere mellem 15 og 64 år arbejdede lige så mange timer og i lige så høj grad var i beskæftigelse som i Schweiz, ville det svare til 590.000 ekstra fuldtidsbeskæftigede. Det ville øge dansk velstand betragteligt, jf. kapitel 7.

Schweizere arbejder fem danske normal-uger længere end danskere

En del af forskellen skyldes, at væsentligt flere er beskæftigede i Schweiz end i Danmark, jf. figur 1.5. Men samtidig arbejder beskæftigede i Schweiz mere end i Danmark – helt nøjagtigt 194 timer mere om året, svarende til over fem normale arbejdsuger i Danmark.

Arbejdstiden er ikke blot faldet i Danmark

Generelt er arbejdstiden faldet i alle lande. Arbejdstiden er faldet med over en femtedel i Danmark fra 1970 til 2012. I Norge, Tyskland og Holland er arbejdstiden faldet mere. I Schweiz, Storbritannien og Finland er arbejdstiden kun faldet med omkring en sjettedel, mens arbejdstiden i Sverige er den samme i 2012 som i 1970, jf. figur 1.19.



Figur 1.19

Den formelle arbejdstid kan være med til at forklare forskellen mellem Danmark og de øvrige lande. Danmark har den laveste ugentlige normalarbejdstid og ligger samtidig i top med antallet af ferie- og helligdage. Den formelle arbejdstid er derfor 60 timer lavere i Danmark end i Norge og 43 timer lavere om året end i Sverige, jf. tabel 1.3.

Aftalt arbejdstid kan delvist forklare forskel

Tabel 1.3

Lav ugentlig arbejdstid og mange fridage i DK				
2012	Ugentlige arbejdstimer	Årlige feriedage	Helligdage	Årlige arbejdstimer
Norge	37,5	25	8	1.703
Storbritannien	37,6	25	9	1.702
Holland	37,1	25	6	1.699
Finland	37,5	25	10	1.688
Sverige	37,3	25	9	1.686
Tyskland	37,7	30	10	1.659
Danmark	37,0	30	8	1.643

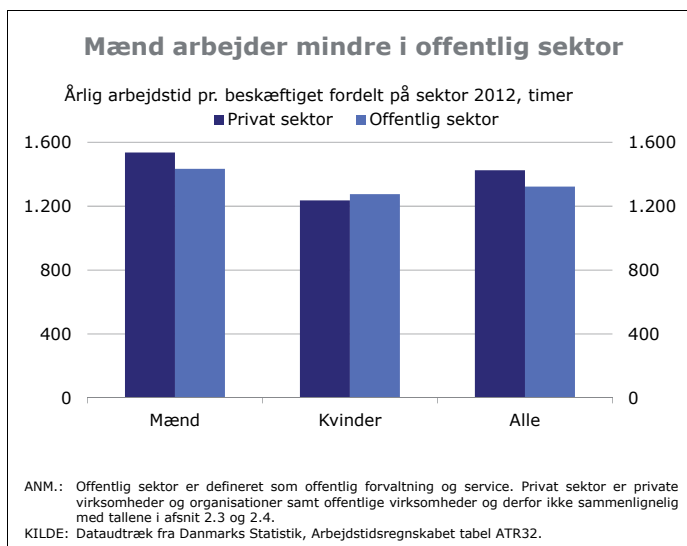
ANM.: Tabellen viser de gennemsnitlige overenskomstbestemte normale årlige arbejdstimer og afviger således fra de faktiske årlige arbejdstimer.

KILDE: Eurofound (2013).

Lavere arbejdstid i en stor offentlig sektor trækker også ned

At den offentlige sektor beskæftiger mere end hver tredje lønmodtager, og at arbejdstiden i den offentlige sektor samtidig er 100 timer lavere end i den private sektor, er også med til at trække arbejdstiden pr. beskæftiget ned for Danmark, jf. figur 1.20.

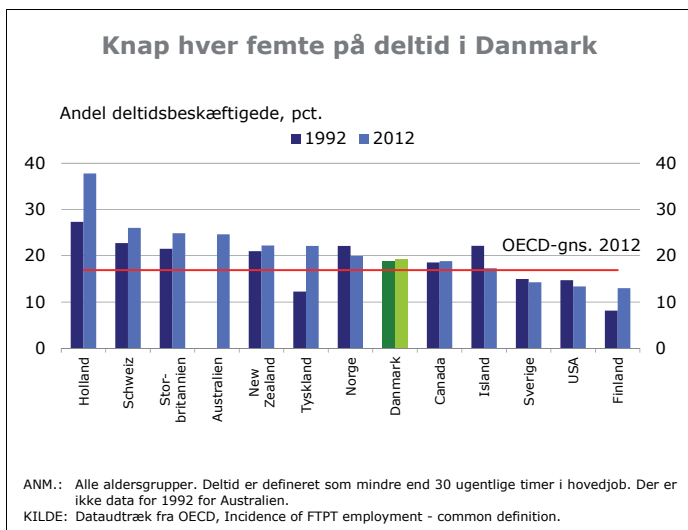
Figur 1.20



Mænd i den offentlige sektor arbejder gennemsnitligt 100 timer mindre end mænd i den private sektor. Kvinder i den offentlige sektor arbejder derimod knap 40 timer mere end kvinder i den private sektor.

Deltid mere udbredt i Danmark end i f.eks. Sverige

Deltid er også mere anvendt i Danmark end i f.eks. Sverige og Island. I Danmark arbejder hver femte mindre end 30 timer om ugen, mens det kun er hver syvende i Sverige, jf. figur 1.21.

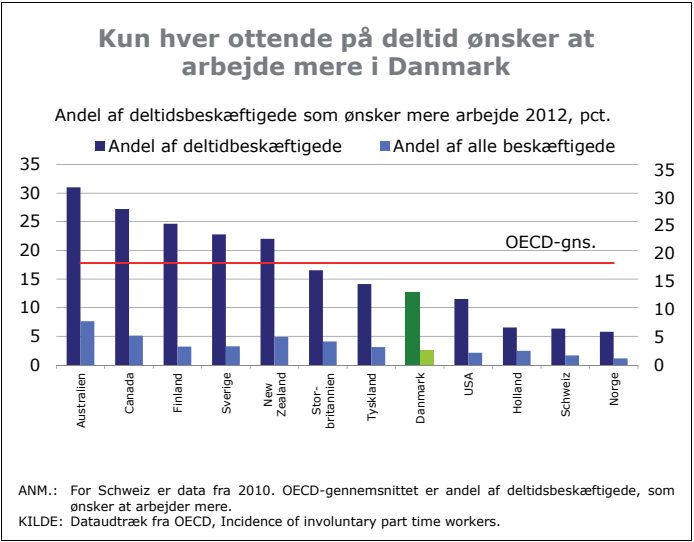


Figur 1.21

Sammenlignet med OECD ligger Danmark lidt over gennemsnittet for deltidsbeskæftigelse, og udbredelsen af deltid er øget i Danmark siden 1992, som det også er tilfældet i flere andre lande. I Norge, Island, Sverige og USA er der derimod færre på deltid i 2012 end i 1992.

En ud af otte af de danske deltidsbeskæftigede ønsker at arbejde flere timer – svarende til to pct. af alle beskæftigede. For alle OECD-landene ønsker 18 pct. af de deltidsbeskæftigede at arbejde mere – svarende til tre pct. af alle beskæftigede, jf. figur 1.22.

Figur 1.22



Samlet set ønsker danskerne at arbejde færre timer

At en mindre del af de deltidsansatte ønsker flere arbejdstimer, mere end opvejes af, at en større andel fuldtidsansatte ønsker færre arbejdstimer. Opgjort i timer går regnskabet over ønsker til ændret arbejdstid i minus. Der er således samlet set et større ønske om mindre arbejdstid end modsat blandt beskæftigede danskere i 2010, jf. tabel 1.4.

Tabel 1.4

Samlet set ønskes færre timer			
2010	Deltid	Fuldtid	Alle
1.000 timer			
Ønsker flere timer	1.407	368	1.774
Ønsker færre timer	-143	-2.810	-2.953
Forskel	1.264	-2.443	-1.178
Fuldtidsbeskæftigede (personer)	752	-1.454	-701

ANM.: Data vedrører 2010. En fuldtidsbeskæftiget arbejder 1.680,1 time om året.
KILDE: Specialudtræk fra Danmarks Statistik, Arbejdskraftundersøgelsen og egne beregninger.

Med den høje jobmobilitet både mellem virksomheder og inden for samme virksomhed i Danmark, jf. kapitel 4, opstår der løbende muligheder for deltidsansatte til at få flere timer og for fuldtidsansatte til at få færre. I hvor høj grad ønskerne til ændret arbejdstid kan indfris afhænger af den løbende efterspørgsel efter arbejdskraft.

2. Den danske jobkrise

2.1	Sammenfatning	65
2.2	Den private sektor i jobkrise	66
2.3	Krisen har ramt brancherne forskelligt	72
2.4	Krisen har ramt Danmark skævt	75
Bilag		
2.1	Regional beskæftigelse	80
2.2	Beskæftigelse for lønmodtagere (eIndkomst) – sådan har vi gjort	82

2.1 Sammenfatning

Siden midten af 1990'erne har beskæftigelsesfremgangen i Danmark været lille sammenlignet med udlandet. Mens beskæftigelsen siden 1995 er steget med 3,5 pct. i Danmark, har beskæftigelsesfremgangen i OECD under ét været næsten fem gange så stor.

**Dansk beskæftigelse
halter efter andre
lande**

Den økonomiske krise har forstærket dette billede, for mens udlandet igen har fået gang i jobskabelsen i kølvandet på krisen, er antallet af job i den private sektor i Danmark fortsat næsten 200.000 lavere end i 2008. Det er kun den private sektor, der har oplevet et stort tab af job. I samme periode er antallet af job i den offentlige sektor uændret.

**Den økonomiske
krise har forstærket
jobkrisen**

Udfordringen er dobbelt. Samtidig med at der ikke bliver skabt job i Danmark, er mere end hver femte 15-64-årige dansker på offentlig forsørgelse. Sammenlignet med lande som Tyskland, Holland, Sverige og Storbritannien er der få beskæftigede pr. offentligt forsørgt 15-64-årig.

**Dobbelt udfordring
for Danmark**

Hvor der i Danmark er ca. 3,5 beskæftiget pr. offentligt forsørgt i alderen 15-64 år, er det tilsvarende forhold i eksempelvis Holland over fem. Hvis Danmark skulle have det samme antal beskæftigede pr. offentligt forsørgt som i Holland eller Sverige, skulle næsten ¼ mio. personer flytte fra offentlig forsørgelse til beskæftigelse.

**3,5 beskæftiget pr.
offentligt forsørgt –
mod fem i Holland**

Jobkrisen i den private sektor har i særlig grad ramt byggeriet og industrien, hvor mere end hvert femte job er forsvundet siden 2008, mens servicebranchen ikke er nær så hårdt ramt.

**Industri og byggeri
er særligt hårdt ramt**

Fordi brancherne er påvirket forskelligt, har krisen ramt Danmark geografisk skævt. Private arbejdspladser er især forsvundet på Fyn, Bornholm og i Vest- og Sydsjælland, mens København og omegn samt Østjylland er ramt i noget mindre grad.

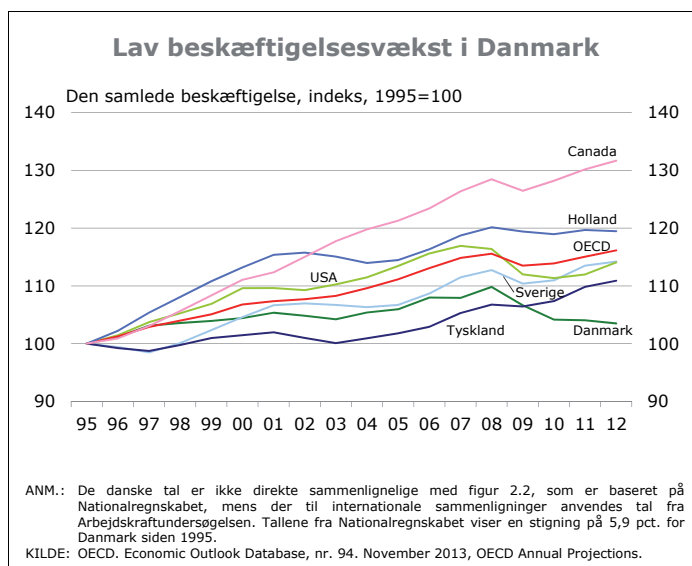
**Fyn og Bornholm har
mistet flest job**

2.2 Den private sektor i jobkrise

Lav dansk jobfremgang

Der er skabt meget få job i Danmark siden midten af 1990'erne sammenlignet med andre vestlige lande. Mens der er 3,5 pct. flere beskæftigede i Danmark i 2012 end i 1995, er beskæftigelsen vokset med 16,1 pct. i OECD set under ét, jf. figur 2.1.

Figur 2.1



Beskæftigelsesfremgangen i Danmark i årene op til den økonomiske krise i 2008 var lav i international sammenhæng, og Danmark blev langt hårdere ramt af den økonomiske krise end andre lande.

Danmark tilbage på beskæftigelsesniveau fra starten af 00'erne

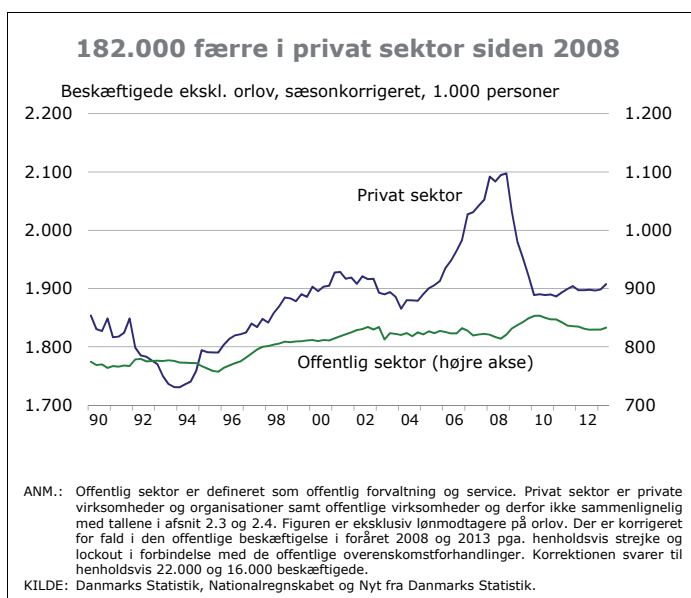
Tilbageslaget i den globale økonomi i 2008 er det største siden 2. verdenskrig, jf. Økonomi- og Indenrigsministeriet (2012). Beskæftigelsen i Danmark er faldet til niveauet fra starten af 00'erne, mens der i Tyskland ikke har været noget beskæftigelsesfald i antal personer hen over krisen, og i Sverige og Canada blev fald hurtigt vendt til fremgang.

En tilsvarende udvikling er der for eksporten. Danmark indtager en plads i bunden – som et af de ti lande i OECD med lavest eksportvækst, siden finanskrisen slog igennem i 2008 – uanset om man måler på udvik-

lingen i værdi eller mængde. Andre OECD-lande har været langt hurtigere til at skabe eksportvækst efter krisen, hvilket er grunden til, at Danmark indtager en placering som nr. 26 ud af 34 OECD-lande, jf. CEPOS (2013).

I Danmark har krisen alene ramt den private sektor. Beskæftigelsen i den private sektor var 182.000 personer lavere i 3. kvartal 2013 end i slutningen af 2008, hvor beskæftigelsen toppede. I samme periode er den offentlige beskæftigelse steget med 13.000 personer, jf. figur 2.2.

Kun privat sektor er ramt af krise



Figur 2.2

Så mens den private beskæftigelse er faldet kraftigt, har beskæftigelsen i den offentlige sektor været upåvirket af den økonomiske krise.

Færre beskæftigede til at forsørge de offentligt forsørgede

Mange ansatte i den private sektor er nødvendigt, fordi det er med til at sikre værdiskabelse og vækst i samfundet. Samtidig skaber den private sektor gen-

Privat beskæftigelse finansierer den offentlige sektor

nem skattebetalinger det økonomiske grundlag for den offentlige sektor og for de personer, der er på offentlig forsørgelse, jf. Velfærdskommissionen (2006).

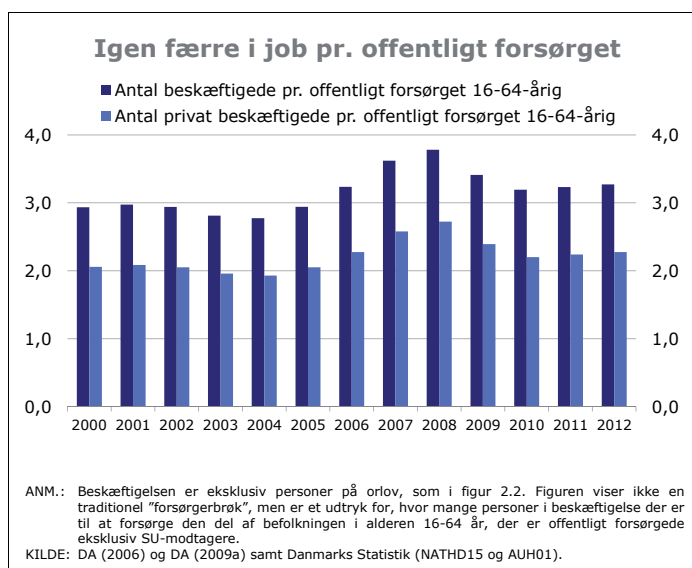
Mange på offentlig forsørgelse i Danmark

I Danmark er der mange på offentlig forsørgelse. Der er 889.000 på folkepension og 388.000 på SU, jf. Danmarks Statistik. Samtidig er 834.000 fuldtidspersoner i alderen 18-64 år på offentlig forsørgelse i form af bl.a. førtidspension, efterløn, fleksjob, kontanthjælp, sygedagpenge og arbejdsløshedsdagpenge, jf. tabel 8.24.

I gennemsnit 3,2 beskæftigede pr. offentligt forsørget 15-64-årig

Jo flere beskæftigede, des flere er der til at finansiere de mange offentligt forsørgede. I perioden siden 2000 har der i gennemsnit været 3,2 beskæftigede pr. offentligt forsørget i aldersgruppen 15-64 år (eksklusiv SU-modtagere). I 2008 toppede antallet af beskæftigede pr. offentligt forsørget med 3,8, og i 2012 var dette forhold faldet til 3,3, jf. figur 2.3.

Figur 2.3



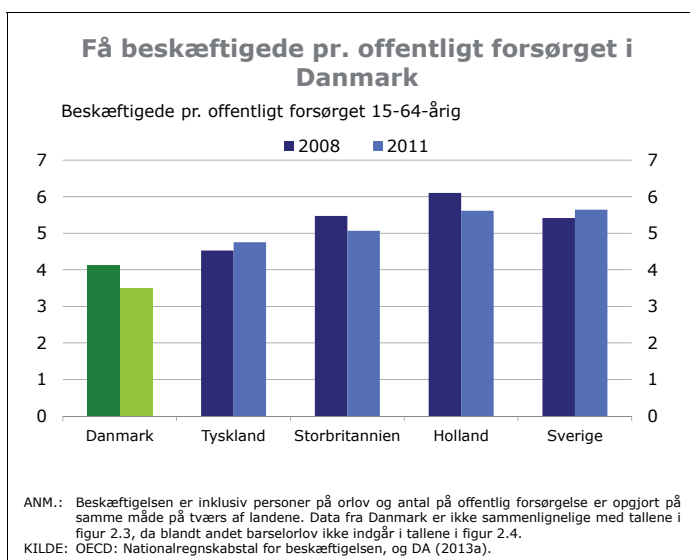
Også antallet af privat beskæftigede pr. offentligt forsørget toppede i 2008. I 2012 var der 2,3 privat beskæftigede pr. offentligt forsørget.

Antallet af beskæftigede i forhold til antal personer på offentlig forsørgelse er lavt i Danmark sammenlignet

med de fire lande, som Danmark har den største samhandel med.

Hvor Holland, Sverige, Tyskland og Storbritannien alle havde omkring fem beskæftigede pr. offentligt forsørget i 2011, havde Danmark 3,5 beskæftigede. Selv da forholdet var på sit højeste i Danmark i 2008, var det stadig lavere end i de øvrige fire lande. Hvor det er lykkedes Tyskland og Sverige i perioden 2008-2011 at forbedre forholdet mellem beskæftigede og offentligt forsørgede, er det blevet forværret mere i Danmark end i noget af de øvrige lande, jf. figur 2.4.

Andre lande har langt flere beskæftigede pr. offentligt forsørget end i Danmark



Figur 2.4

Hvis Danmark skulle have det samme antal beskæftigede pr. offentligt forsørget som i Holland eller Sverige, ville det kræve reformer, der fik knap 250.000 offentligt forsørgede i beskæftigelse.

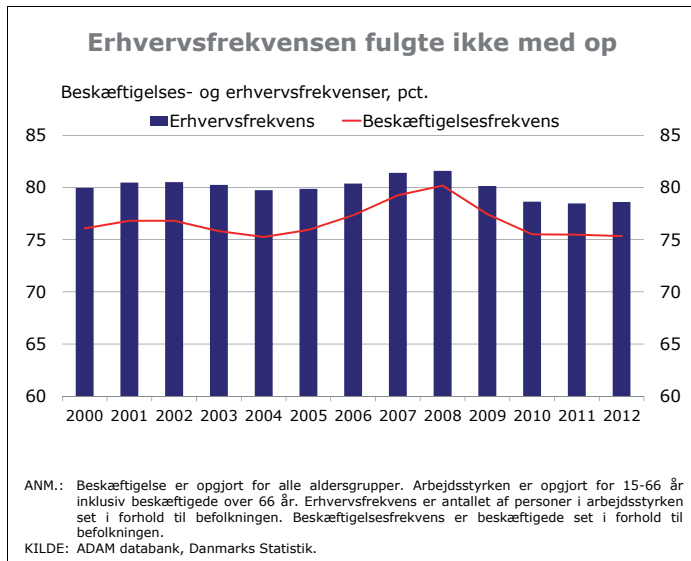
1/4 mio. fra offentlig forsørgelse til arbejde for at ligne Holland

I Danmark er der gennemført arbejdsmarkedsreformer, der vil øge antal beskæftigede og mindske antallet af offentligt forsørgede i de kommende år, jf. kapitel 7. På baggrund af disse reformer forventes forholdet mellem beskæftigede og antal offentligt forsørgede at være på 4,7 i 2020, jf. DREAM (2013a). Tilsvarende vil reformer i de øvrige lande kunne ændre forholdet.

Få personer i arbejdsstyrken

I perioden frem mod krisens start steg beskæftigelsesfrekvensen, mens erhvervsfrekvensen ikke steg tilsvarende. Det betød, at antallet af ledige faldt, jf. figur 2.5.

Figur 2.5



Det var en væsentlig årsag til overophedningen på arbejdsmarkedet, da manglen på arbejdskraft satte lønningerne under pres. Det betød, at de danske lønninger steg langt mere end i udlandet, og den danske lønkonkurrenceevne blev forværret betydeligt, jf. Statistikudvalget (2013).

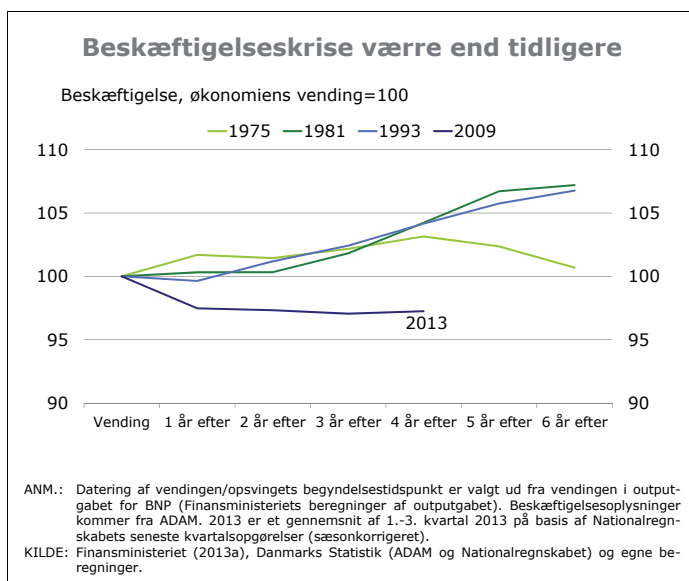
En større arbejdsstyrke kan sikre højere beskæftigelse

Var der tidligere gennemført reformer, der havde bidraget til en større arbejdsstyrke, ville den private beskæftigelse i 2007 og 2008 lettere kunne være blevet fastholdt, og det ville samtidig være nemmere at komme tilbage på det samme beskæftigelsesniveau i de kommende år. Samtidig kunne det danske samfund have været lige så konkurrencedygtigt som for eksempel det tyske, jf. DA (2013a).

Jobkrise er værre end tidligere

Den danske beskæftigelse er hårdere ramt i den igangværende krise end ved tidligere økonomiske kriser i Danmark. Sammenlignet med de to oliekriser og krisen i starten af 1990'erne ligger beskæftigelsen i den nuværende krise fortsat under beskæftigelsesniveauet, da økonomien begyndte at vende igen i 2009, jf. figur 2.6.

Langsom beskæftigelsestilpasning ved denne krise



Figur 2.6

Fire år efter, i 2013, er beskæftigelsesniveauet fortsat tre pct. under beskæftigelsen i 2009. Ved tidligere kriser er beskæftigelsen begyndt at rette sig noget hurtigere.

Dertil kommer, at beskæftigelsen allerede faldt betragteligt fra 2008 til 2009. Altså før det tidspunkt, hvor økonomiens vending er målt fra.

2.3 Krisen har ramt brancherne forskelligt

Den store nedgang i beskæftigelsen siden 2008 er udelukkende sket i den private sektor.

Private job især forsvundet i industri og byggeri

Der er særligt forsvundet private job inden for industri og bygge- og anlægsbranchen. Hvor beskæftigelsen for lønmodtagere er stabiliseret inden for byggeriet siden begyndelsen af 2010, er faldet fortsat for industri. Her er antallet af fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere i dag knap $\frac{1}{4}$ under niveauet fra begyndelsen af 2008, jf. tabel 2.1.

Tabel 2.1

Industri og byggeri er hårdest ramt af krisen			
Fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere 1. kvartal i året	2008 Antal	2010 Andel af 2008, pct.	2013
<i>Den private sektor:</i>			
Landbrug, skovbrug og fiskeri	28.451	94	101
Råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	14.670	102	112
Industri	330.276	80	77
Bygge og anlæg	143.751	75	78
Handel og transport m.v.	328.306	92	91
Transport	92.086	88	90
Hoteller og restauranter	44.329	91	102
Information og kommunikation	79.709	98	97
Finansiering og forsikring	79.822	97	93
Ejendomshandel og -udlejning	28.625	94	98
Erhvervsservice	178.235	91	94
Undervisning og sundhed, kultur, fritid m.v.	128.652	105	107
Den private sektor i alt	1.477.918	89	90
Den offentlige sektor i alt	777.416	104	101
Lønmodtagerbeskæftigelsen i alt	2.255.676	94	94
ANM.: Offentlig sektor består af offentlig forvaltning og service samt offentlige virksomheder. Privat sektor består af private virksomheder og organisationer. Tabellen følger DB07. Uoplyst branche og/eller sektor indgår kun i totalen, jf. endvidere bilag 2.2. Tabellen indeholder udelukkende lønmodtagere, hvilket betyder, at antallet af beskæftigede inkl. selvstændige er relativt højere i de brancher, hvor der er mange helt små virksomheder, herunder i byggeriet.			
KILDE: Danmarks Statistik, BESK4 og egne beregninger.			

Dertil kommer, at antallet af selvstændige og medhjælpende ægtefæller, som ikke indgår i opgørelsen af beskæftigede lønmodtagere, er faldet med knap 10.000 personer siden november 2008 til et niveau på 205.000 personer i november 2011, jf. Danmarks Statistik (RAS). En stor del af de selvstændige arbejder enten i landbruget, byggeriet eller inden for handel.

10.000 færre selvstændige

Mens beskæftigelsen er faldet i den private sektor, lå den offentlige beskæftigelse i første halvdel af 2013 på niveau med begyndelsen af 2008 efter at have været ca. fire pct.-point højere i 2010.

Offentlig beskæftigelse uændret siden krisens start

Ændringer i beskæftigelsessammensætningen efter krisen

De store ændringer i beskæftigelsen på tværs af brancher og sektorer har påvirket lønmodtagergrupper forskelligt.

Beskæftigelsen for mænd er faldet mere end beskæftigelsen for kvinder. Det skyldes, at der er en større andel mænd end kvinder ansat i den private sektor, hvor beskæftigelsesfaldet har været. Beskæftigelsen i den private sektor er faldet med ti pct. point. Faldet for mænd har været på ni pct. point, mens det har været på ti pct. point for kvinder, jf. tabel 2.2.

Mænd og kvinder lige hårdt ramt af krisen

Privat sektor og derfor mænd ramt af krisen				
Lønmodtagere	2008	2012	2010	2012
1. kvartal	Antal fuldtidspersoner		Pct. af 2008	
<i>Privat sektor:</i>				
Mænd	929.600	843.600	88	91
Kvinder	517.100	467.100	91	90
<i>Offentlig sektor:</i>				
Mænd	256.400	258.800	104	101
Kvinder	516.400	523.900	104	101
<i>Hele arbejdsmarkedet:</i>				
Mænd	1.186.000	1.102.400	92	93
Kvinder	1.033.500	991.000	98	96
Beskæftigede i alt	2.255.700	2.126.300	94	94

ANM.: Der er 36.178 uoplyste på køn. Derfor summer tabellen ikke, jf. endvidere bilag 2.2.
KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks Beskæftigelse for Lønmodtagere (BFL).

Tabel 2.2

Personer over 40 år er i mindre omfang ramt af krisen end yngre aldersgrupper. Mens antallet af beskæftigede under 40 år er mindsket mere end gennemsnittet på seks pct.-point, har gruppen af personer over 40 år klaret sig relativt bedre, jf. tabel 2.3.

Tabel 2.3

Over 40-årige i mindre omfang ramt af krisen					
Fuldtidsbeskæftigede 1. kvartal	2008 Antal	2008 Fordeling, pct.	2012	2010 Andel af 2008, pct.	2012
16-24 år	220.704	10,0	8,7	86	83
25-29 år	201.472	9,1	8,4	89	88
30-39 år	549.150	24,9	23,9	94	91
40-49 år	598.074	27,1	28,0	97	98
50-59 år	493.432	22,3	23,2	97	99
60 år og over	136.277	6,2	7,5	108	115
Fuldtidsbeskæftigede i alt	2.255.676	100,0	100,0	94	94

ANM.: Der er 47.882 uoplyste på alder, som er udeladt af tabellen. Under 16-årige er også udeladt, jf. endvidere bilag 2.2.
KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks Beskæftigelse for Lønmodtagere (BfL).

Ældre klarer sig rigtig godt

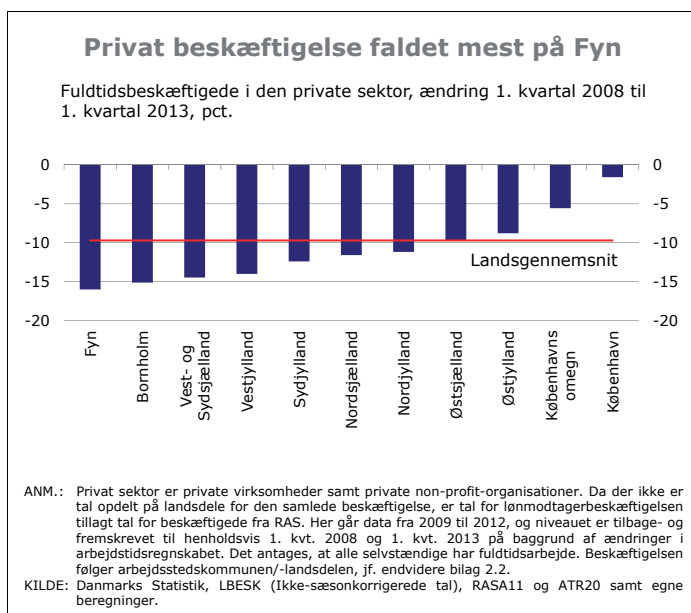
Særligt gruppen over 60 år har klaret sig godt. Andelen af over 60-årige i beskæftigelse er siden 2008 steget med 15 pct.-point, og aldersgruppens andel af beskæftigelsen udgør nu 7,5 mod 6,2 pct. i 2008.

Denne udvikling skyldes ikke alene den bagvedliggende demografiske udvikling. Beskæftigelsesfrekvensen for personer over 60 år er steget siden 2008, jf. DA (2013c).

2.4 Krisen har ramt Danmark skævt

Geografisk har krisen ramt Danmark skævt. Mens beskæftigelsen i den private sektor er faldet med 1½ pct. i København, har Fyn mistet 16 pct. af øens private arbejdspladser i perioden 1. kvartal 2008 til 1. kvartal 2013, jf. figur 2.7.

Fyn har mistet 16 pct. af de private job – København 1½ pct.



Figur 2.7

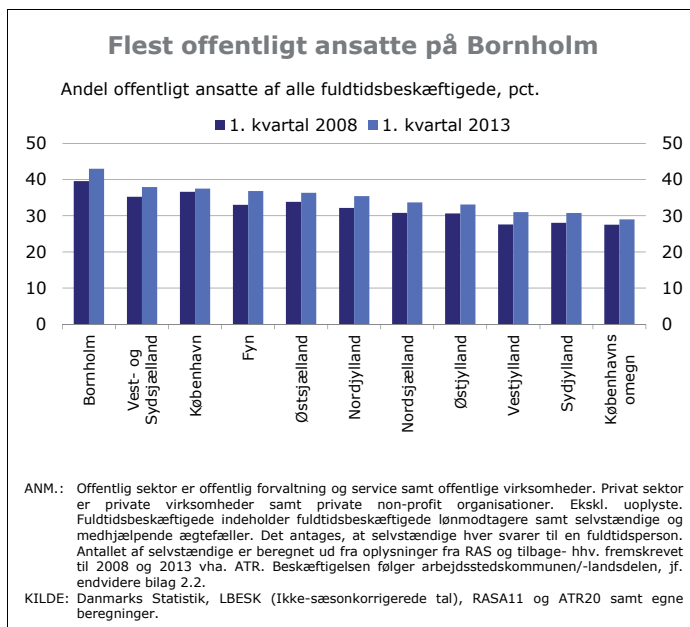
Også Bornholm, Vest- og Sydsjælland samt Vestsjælland har mistet mere end hvert syvende private job. Det er gået relativt bedre i København, Københavns omegn og i Østjylland.

Det store fald i beskæftigelsen i den private sektor kombineret med et nogenlunde uændret antal job i offentlige sektor betyder, at andel offentligt beskæftigede af den samlede beskæftigelse er vokset.

Flest offentligt ansatte på Bornholm

Figur 2.8

Bornholm har den største andel offentligt ansatte. I 1. kvartal 2013 var godt fire ud af ti beskæftigede bornholmere ansat i den offentlige sektor, jf. figur 2.8.



Fyn har både haft en stigning i antallet af offentligt ansatte og et stort fald i antallet af private job. Derfor er Fyn den landsdel, hvor andelen af offentligt beskæftigede ud af den samlede beskæftigelse er vokset mest. Andelen er steget med knap fire pct.-point til 37 pct. af de samlede antal beskæftigede fuldtidspersoner.

Industri hårdt ramt på Fyn

Beskæftigelsesfaldet i den private sektor på Fyn har især fundet sted inden for industri, råstof og forsyning samt byggeriet. Her er beskæftigelsen faldet med henholdsvis 30 og 26 pct. fra 1. kvartal 2008 til 1. kvartal 2012, jf. tabel 2.4.

Tabel 2.4

Mange job tabt på Fyn, Bornholm og i Vest- og Sydsjælland			
Landsdele med størst fald i privat lønmodtagerbeskæftigelse	Fyn	Bornholm	Vest- og Sydsjælland
Fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere 1. kv. 2008	110.700	7.407	111.000
Samlet ændring, 1. kv. 2008-1. kv. 2012, pct.			
- I pct.	-16,4	-13,8	-13,8
- I antal fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere	-18.200	-1.000	-15.300
Brancheændringer, 1. kv. 2008-1. kv. 2012, pct.:			
Industri, råstof og forsyning	-29,9	-20,0	-21,6
Bygge og anlæg	-25,5	-18,9	-23,5
Handel og transport	-10,8	-16,7	-11,1
Service	-6,5	-3,1	-5,2

ANM.: Service indeholder brancherne Information og kommunikation, Finansiering og forsikring, Ejendomshandel og udlejning, Erhvervsservice, Offentlig administration, undervisning og sundhed samt Kultur, fritid og anden service. Tallene er afrundet til nærmeste 100, jf. endvidere bilag 2.2.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks Beskæftigelse for Lønmodtagere (BFL).

Også for de to andre landsdele Bornholm og Vest- og Sydsjælland, hvor beskæftigelsen i den private sektor er faldet mest, er det industri og byggeriet, der er hårdest ramt.

Generelt er det de landsdele, hvor der er flest industri- og byggearbejdspladser, der er mest berørt af krisen. Omvendt har Københavnsområdet mange arbejdspladser inden for servicebranchen, som ikke i samme grad har haft beskæftigelsestilbagegang. Der er således ikke alene tale om en geografisk beskæftigelseskrise, men en krise i visse brancher, der rammer landet geografisk skævt, jf. bilag 2.1.

Private job mere koncentreret om København og Østjylland

Krisen har betydet, at private arbejdspladser i større grad er i landets to store byer i 2013 end i 2008. Hvor 42 pct. af beskæftigelsen var i omegnen af København eller i Østjylland i 2008, er dette tal steget til 45 pct. i 2013, jf. tabel 2.5.

Tabel 2.5

Private job koncentreret mod Kbh. og Østjylland			
Andel af job i den private sektor på landsdele, fuldtidsbeskæftigede, pct.			
Lønmodtager- beskæftigelse	1. kvrt. 2008	1. kvrt. 2013	Ændring, 2008-2013, pct.point
Byen København	14,3	15,7	1,4
Københavns omegn	13,4	14,1	0,7
Østjylland	14,6	14,7	0,2
Østsjælland	3,3	3,3	0,0
Bornholm	0,5	0,5	0,0
Nordjylland	9,7	9,5	-0,1
Nordsjælland	6,4	6,2	-0,2
Sydjylland	14,2	13,8	-0,4
Vestjylland	8,6	8,1	-0,4
Vest- og Sydsjælland	7,5	7,1	-0,4
Fyn	7,5	7,0	-0,6
Hele landet	100,0	100,0	-

ANM.: Privat sektor er private virksomheder samt private non-profit organisationer, jf. endvidere bilag 2.2.
KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks Beskæftigelse for Lønmodtagere (BFL).

Mange job på lavt kvalifikationsniveau i Sydjylland

Der er stadig mange private job på lavt kvalifikationsniveau i Jylland. Hvert femte af disse job er placeret i Sydjylland i 1. kvartal 2012, hvor knap 1/3 af alle beskæftigede har et job på lavt kvalifikationsniveau, jf. tabel 2.6.

Mange private på lavt kval.niveau i Jylland

Tabel 2.6

Lønmodtagere, 1. kv. 2012	Job på lavt kval.niveau, antal	Fordeling af private job på lavt kval.niveau, pct.	Andel af samlet be- skæftigelse, pct.
Byen København	18.300	6,6	8,9
Københavns omegn	31.600	11,5	16,8
Nordsjælland	13.000	4,7	15,8
Østsjælland	9.300	3,4	21,3
Vest- og Sydsjælland	24.400	8,9	25,5
Bornholm	1.500	0,6	23,8
Fyn	20.000	7,3	21,6
Syddjylland	55.200	20,1	29,9
Østjylland	43.400	15,8	22,2
Vestjylland	28.900	10,5	26,4
Nordjylland	29.600	10,7	23,4
Hele landet	275.100	100,0	20,6

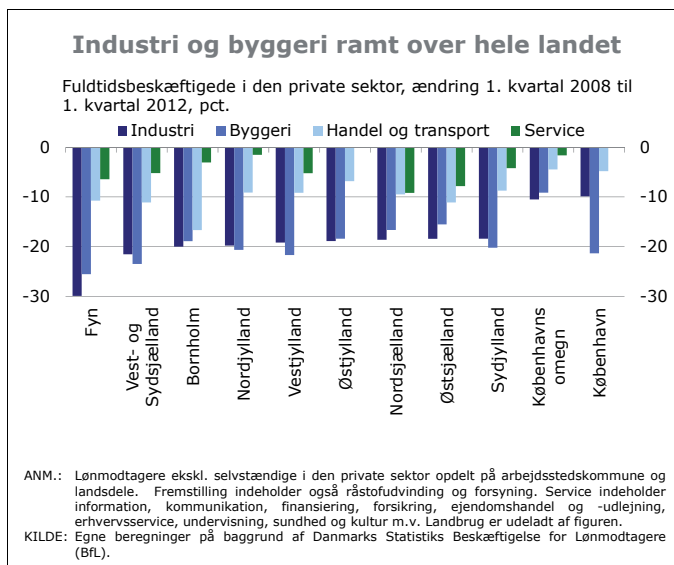
ANM.: Privat sektor er private virksomheder samt private non-profit organisationer. Lavt kvalifikationsniveau indeholder operatør-, monterings-, transport- samt andet arbejde (disco 8-9). Se desuden bilag 2.2. Det antages, at de ansættelsesforhold, der ikke har en oplyst jobfunktionskode fordeler sig som de job, der har en oplyst jobfunktionskode.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks Beskæftigelse for Lønmodtagere (BfL).

Krisen har ikke ændret ved, at mens under hvert ti-ende job i den private sektor i København er på lavt kvalifikationsniveau, gælder det tre ud af ti private job i Jylland i 1. kvartal 2012.

Bilag 2.1 Regional beskæftigelse

Figur 2.9



Tabel 2.7

Fordelingen af private job på branche 1. kv. 2008					
Andel lønmodtagere i privat sektor	Industri	Byggeri	Handel og transport	Service	Alle brancher i alt
Byen København	3,6	4,9	13,3	26,0	14,2
Københavns omegn	9,1	15,9	13,9	15,8	13,3
Nordsjælland	6,1	6,5	6,6	6,4	6,4
Bornholm	0,5	0,7	0,5	0,4	0,5
Østsjælland	2,8	4,2	4,0	2,8	3,3
Vest- og Sydsjælland	7,9	10,7	7,5	6,0	7,5
Fyn	8,5	8,5	7,3	6,2	7,5
Syddjylland	20,1	14,2	14,5	9,4	14,1
Østjylland	15,1	14,7	14,7	13,9	14,5
Vestjylland	13,8	8,7	7,3	5,5	8,5
Nordjylland	12,5	11,2	8,8	7,5	9,6
Hele landet	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Antal lønmodtagere (fuldtid) i alt	344.946	143.751	464.720	495.042	1.477.918
ANM.: Lønmodtagere ekskl. selvstændige i den private sektor 1. kv. 2008 opdelt på arbejdsstedskommune og landsdele. Industri indeholder også råstofudvinding og forsyning. Service indeholder information, kommunikation, finansiering, forsikring, ejendomshandel og -udlejning, erhvervsservice, undervisning, sundhed og kultur m.v. Landbrug er udeladt af tabellen. Tabellen summer ikke til 100, da nogle lønmodtagere har uoplyst arbejdsstedskommune. De gråt skraverede felter indikerer, at andelen af beskæftigede i landsdelen inden for branchen ligger over andelen af den samlede beskæftigelse for landsdelen. KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks Beskæftigelse for Lønmodtagere (BfL).					

Tabel 2.8

Fordelingen af private job på branche 1. kv. 2012					
Andel lønmodtagere i privat sektor	Industri	Byggeri	Handel og transport	Service	Alle brancher i alt
Byen København	4,0	4,7	13,7	26,8	15,3
Københavns omegn	10,0	17,8	14,4	15,9	14,0
Nordsjælland	6,1	6,6	6,5	6,0	6,2
Bornholm	0,5	0,7	0,5	0,4	0,5
Østsjælland	2,8	4,4	4,0	2,7	3,3
Vest- og Sydsjælland	7,7	10,1	7,2	5,9	7,2
Fyn	7,4	7,8	7,1	5,9	6,9
Syddjylland	20,3	14,0	14,2	9,2	13,8
Østjylland	15,1	14,7	14,8	14,3	14,6
Vestjylland	13,8	8,3	7,1	5,4	8,2
Nordjylland	12,4	10,9	8,6	7,6	9,4
Hele landet	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Antal lønmodtagere (fuldtid) i alt	279.535	116.731	430.662	482.470	1.337.758

ANM.: Lønmodtagere ekskl. selvstændige i den private sektor 1. kv. 2012 opdelt på arbejdsstedskommune og landsdele. Industri indeholder også råstofudvinding og forsyning. Service indeholder information, kommunikation, finansiering, forsikring, ejendomshandel og -udlejning, erhvervsservice, undervisning, sundhed og kultur m.v. Landbrug er udeladt af tabellen. Tabellen summer ikke til 100, da nogle lønmodtagere har uoplyst arbejdsstedskommune. De gråt skraverede felter indikerer, at andelen af beskæftigede i landsdelen inden for branchen ligger over andelen af den samlede beskæftigelse for landsdelen.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks Beskæftigelse for Lønmodtagere (BfL).

Bilag 2.2 Beskæftigelse for lønmodtagere (eIndkomst) – sådan har vi gjort

Analyserne af fuldtidsbeskæftigede i dette kapitel bygger på Danmarks Statistiks "Beskæftigelse for lønmodtagere" (eIndkomst). De mere overordnede tal kommer direkte fra Danmarks Statistiks Statistikbank, mens de mere detaljerede analyser er foretaget på eIndkomstregistret.

I figurer og tabeller løber de overordnede tal frem til og med 1. kvartal 2013. Der kommenteres ikke på tal for 2. kvartal, da disse tal er påvirket af strejken i foråret 2008 og lockouten blandt lærere i foråret 2013.

De mere detaljerede analyser på eIndkomstregistret er foretaget via Danmarks Statistiks forskerordning, hvor DA har adgang til oplysninger om lønmodtageres beskæftigelse fra 1. kvartal 2008 til og med 2. kvartal 2012. For at behandle analyserne konsistent ses der her alene på 1.-kvartals-tallene, idet data i eIndkomstregistret ikke er sæsonkorrigeret, og 2.-kvartals-tallene for 2008 er påvirket af strejken i den offentlige sektor.

Beskæftigelse for lønmodtagere opgør fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere opgjort på grundlag af betalte timer, så også ferietimer og fraværstimer medregnes, hvis personen får løn for det. For at beregne fuldtidsbeskæftigelsen er alle timer derfor sat i forhold til 1.924 timer pr. år. Det gælder også støttet beskæftigelse, hvor der udbetales løn, og personer under uddannelse, som får løn under praktikperioder og lignende. Omvendt tæller de timer, der ikke er betalt løn for, f.eks. strejke/lockout, virksomhedspraktik uden løn og ubetalt ferie/sygdom, ikke med.

Beskæftigelsen for lønmodtagere indeholder ikke oplysninger om selvstændige og medhjælpende ægtefæller. Lønmodtagerbeskæftigelsen omfatter således ikke hele beskæftigelsen, og det er en af årsagerne til,

at den ikke er sammenlignelig med beskæftigelsesoplysninger fra f.eks. Nationalregnskabet.

Generelt er oplysningerne vedrørende arbejdsfunktion behæftet med en vis usikkerhed, da der for en del ansættelsesforhold ikke er registreret en arbejdsfunktion. I 2010 skiftede DST fra at bruge DISCO04 til DISCO08, hvilket gør, at koderne fra 2008 og 2009 ikke umiddelbart kan sammenlignes med 2010 og frem. Oplysninger om discokoder er i analyserne blevet tilrettet ved hjælp af en nøgle mellem den nye og den gamle kode, der tager højde for overgangen mellem DISCO04 og DISCO08 så godt, som det er muligt. Nøglen er blevet til i et samarbejde mellem Danmarks Statistik, Finanssektorens Arbejdsgiverforening og DA. Der er imidlertid en række forhold, der giver en vis uoverensstemmelse, f.eks. er der ikke altid en en-til-en-oversættelse fra den nye til den gamle kode. Ansættelsesforhold er derfor derudover så vidt muligt forsøgt oversat på mindst et 1-cifret disconiveau.

I Indkomstregistret kan oplysninger om arbejdsfunktion for den beskæftigede i nogle tilfælde f.eks. komme fra et tidligere ansættelsesforhold i en anden virksomhed. Analyserne vedrørende arbejdsfunktion i kapitlet er afgrænset således, at de udelukkende indeholder de personer, hvor arbejdsfunktionsoplysningerne både passer virksomheden og perioden for ansættelse.

3. Det nye arbejdsmarked

3.1	Sammenfatning	87
3.2.	Store brancheforskydninger de seneste 20 år	88
3.3	Stadig mange ufaglærte job i Danmark	93

3.1 Sammenfatning

Gennem de seneste årtier er der sket markante forandringer på det danske arbejdsmarked. Færre er beskæftiget inden for industri og landbrug – flere inden for handel samt offentlig og privat service.

Fra job i industri og landbrug til servicejob

Beskæftigelsen i industrien i Danmark er faldet mere end i andre lande siden krisens start i 2008, og i Tyskland er der en langt større andel industrijob end i andre lande.

Mange industrijob gået tabt under krisen

Samtidig er befolkningen blevet bedre uddannet, hvilket slår igennem i alle brancher og i de arbejdsfunktioner, de ansatte varetager i virksomhederne.

På trods af forandringerne er det alligevel hver femte beskæftigede på det danske arbejdsmarked, der er ufaglært. Sammenlignet med andre lande er andelen høj.

Stadig mange ufaglærte

Selv om andelen af job på lavt kvalifikationsniveau er faldet de seneste 15 år, er det fortsat hvert sjette job, der er på lavt kvalifikationsniveau. Det er den højeste andel blandt en række OECD-lande.

Relativt mange job på lavt kvalifikationsniveau i Danmark

Ufaglærte har ikke kun job på lavt kvalifikationsniveau. Mange ufaglærte har job på relativt højt kvalifikationsniveau. Samtidig deltager markant flere danske ufaglærte i efteruddannelse end ufaglærte i andre lande.

Ufaglærte har også job på højt kvalifikationsniveau

Det danske samfund og danske virksomheder laver således omfattende investeringer i at efteruddanne ufaglærte medarbejdere. Det indebærer, at kompetenceniveauet blandt danske ufaglærte bliver højere, men også at arbejdslivet er en parallel til de formelle uddannelser, når det gælder om at opbygge kompetencer.

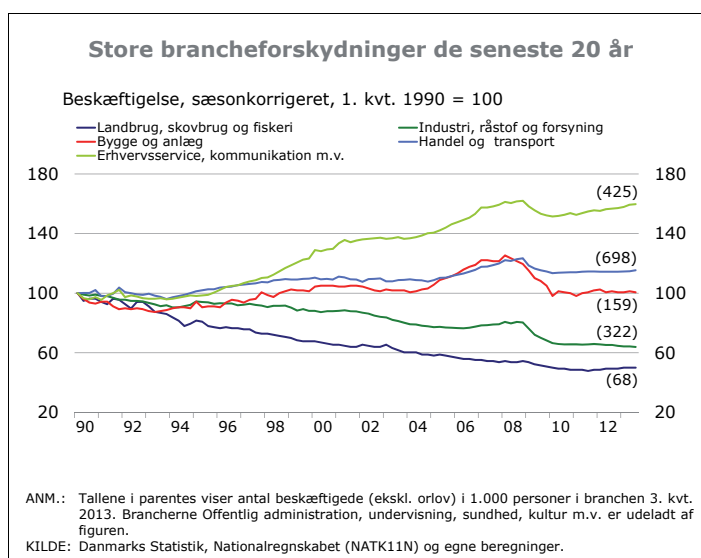
Arbejdslivet er et uddannelsessystem i sig selv

3.2. Store brancheforskydninger de seneste 20 år

Flere servicejob de seneste 20 år

I de seneste 20 år er der sket store forandringer af, hvilke brancher danskerne er beskæftiget i. Servicebrancherne fylder markant mere i dag. Erhvervsservice, kommunikation m.v. er steget med 60 pct. Det svarer til knap 180.000 ekstra beskæftigede i branchen siden 1990. Og tilsvarende er beskæftigelsen inden for handel og transport steget med 90.000 personer, svarende til en stigning på 15 pct., jf. figur 3.1.

Figur 3.1

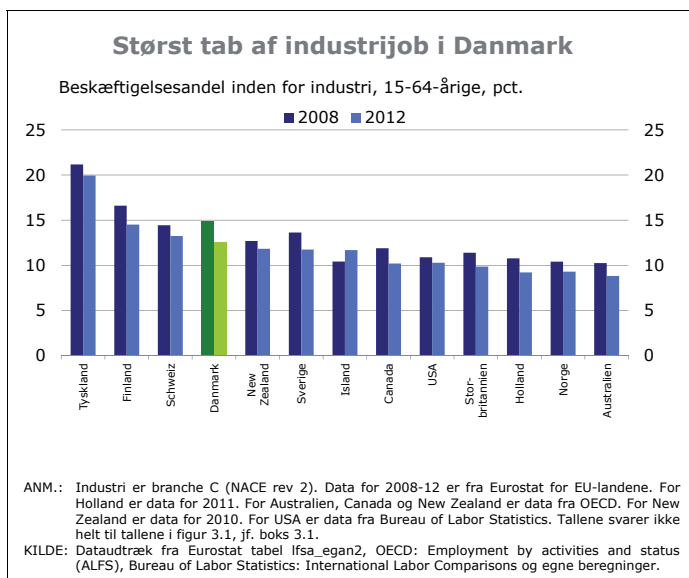


Kraftigt fald i byggebeskæftigelsen efter krisen

Byggeriets beskæftigelse har svinget i perioden. Højkonjunktoren frem mod 2008 førte til, at beskæftigelsen i byggeriet i en periode steg med 25 pct., hvorefter beskæftigelsen faldt til det tidligere niveau, da krisen satte ind.

Større fald i industribeskæftigelsen i DK efter krisen

Industribeskæftigelsen er omvendt reduceret med 35 pct. siden 1990. Særligt i kriseårene efter 2008 har nedgangen i industribeskæftigelsen taget fart. Danmark er det land, der relativt har tabt flest industrijob siden krisens start, jf. figur 3.2.



Figur 3.2

Hvor beskæftigelsesandelen inden for industri i Tyskland, Finland og Schweiz er faldet med ca. 1,2 pct.-point, har faldet i Danmark været 2,3 pct.-point og dermed næsten dobbelt så stort. Kun i Island er der beskæftiget relativt flere inden for industri efter krisen. Andelen af job i industrien ligger dog fortsat relativt højt i Danmark sammenlignet med andre OECD-lande.

Forskellige opgørelser af beskæftigelse

Da der er forskellige opgørelser af beskæftigelse afhængig af statistik, vil der også være lidt forskelle i kapitlet, afhængig af om der vises danske tal alene eller danske tal i en international kontekst. Hvor beskæftigelsen alene bliver vist for Danmark, er fordelingerne på arbejdsfunktion baseret på virksomhedernes indberetninger til lønstatistikken og eIndkomstregistret, mens fordelingerne på uddannelse er baseret på Danmarks Statistiks uddannelsesregister. Desuden dækker de danske opgørelser stort set alle beskæftigede.

Boks 3.1

De internationale sammenligninger af beskæftigelsen er baseret på Arbejdskraftundersøgelsen (AKU eller Labour Force Survey), som er en spørgeskemabaseret opgørelse. I denne statistik angiver de beskæftigede selv, hvilken arbejdsfunktion og hvilken uddannelse de har. Derudover er de internationale opgørelser baseret på stikprøver og derfor behæftet med en vis usikkerhed.

Som følge af disse forskelle mellem opgørelserne for Danmark alene og de internationale sammenligninger er der mindre forskelle i opgørelserne for Danmark.

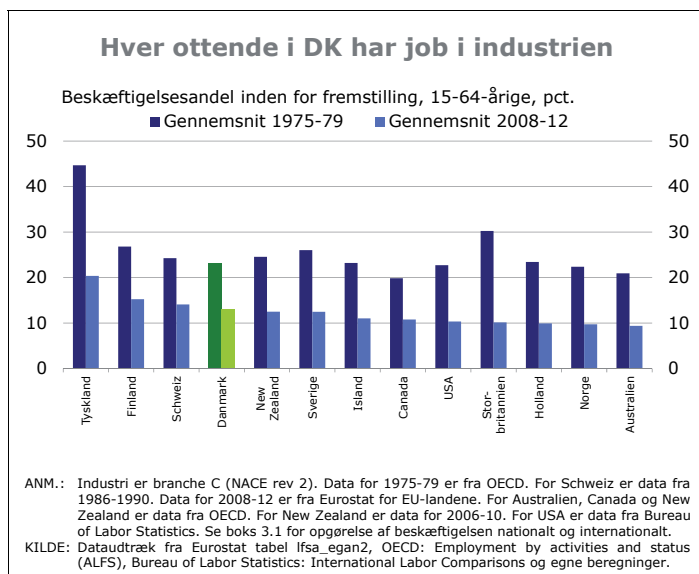
Vestlige landes erhvervsstruktur følges ad

Beskæftigelsesudviklingen i Danmark følger de internationale tendenser. Der bliver færre job inden for industri, mens servicebranchen vinder frem.

**Hver ottende
beskæftiget arbejder
inden for industri**

I Danmark er hver ottende beskæftiget inden for industri, hvilket er nogenlunde på niveau med Sverige. I Norge, Holland og Storbritannien er det hver tiende beskæftiget, jf., figur 3.3.

Figur 3.3



Andelen af beskæftigede inden for industri er i Danmark faldet ca. ti pct.-point siden 1970. I de fleste lande

har tabet været større. F.eks. er beskæftigelsen inden for industri i Tyskland faldet med 24 pct.-point og i Storbritannien med 20 pct.-point. De fleste lande har haft et fald i industribeskæftigelsen på 9-13 pct.-point.

På trods af det store fald i beskæftigelsen inden for industri i Tyskland er hver femte fortsat beskæftiget inden for branchen i 2008-2012, og Tyskland har fortsat en markant højere andel beskæftigede inden for industri end de øvrige lande – og slap også forholdsvis let igennem krisen. Finland og Schweiz har også en større andel beskæftigede inden for industri end Danmark.

I Tyskland er hver femte beskæftiget inden for industri

Den faldende andel beskæftigede inden for industri hænger sammen med, at denne branche har haft de største produktivitetstigninger. I Danmark er produktiviteten steget med ca. 200 pct. i branchen fra 1980 og frem til i dag, jf. De Økonomiske Råd (2013b).

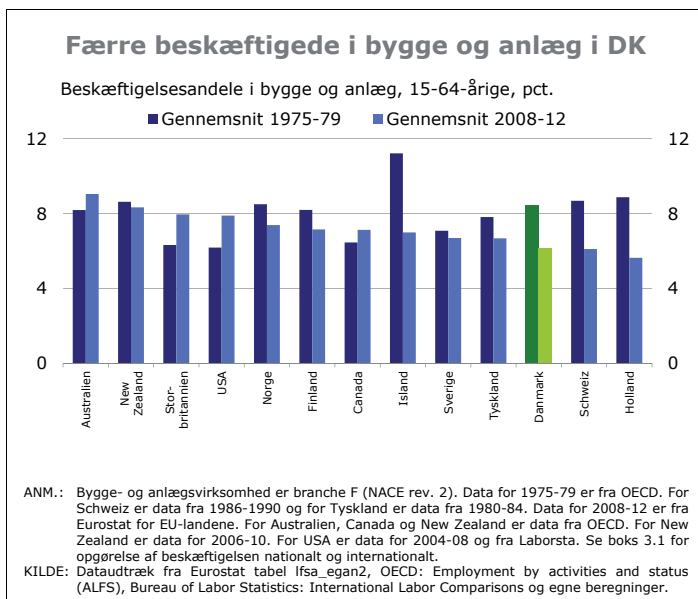
Industri har høje produktivitetstigninger

I Tyskland er produktiviteten også steget markant, men her har der samtidig været løntilbageholdenhed, som har medvirket til, at der fortsat er basis for relativt mange industrijob, jf. DA (2013a).

Beskæftigelsesandelen i bygge- og anlægsbranchen i Danmark er fra 1970'erne til i dag faldet fra otte til seks pct. For de øvrige lande er udviklingen mere differentieret end for industribranchen, da der i lande som f.eks. USA er en fremgang fra seks til otte pct., mens der i andre lande som f.eks. Island er en større tilbagegang end i Danmark – fra 11 til 7 pct., jf. figur 3.4.

Også fald i byggebeskæftigelsen men ikke så markant

Figur 3.4

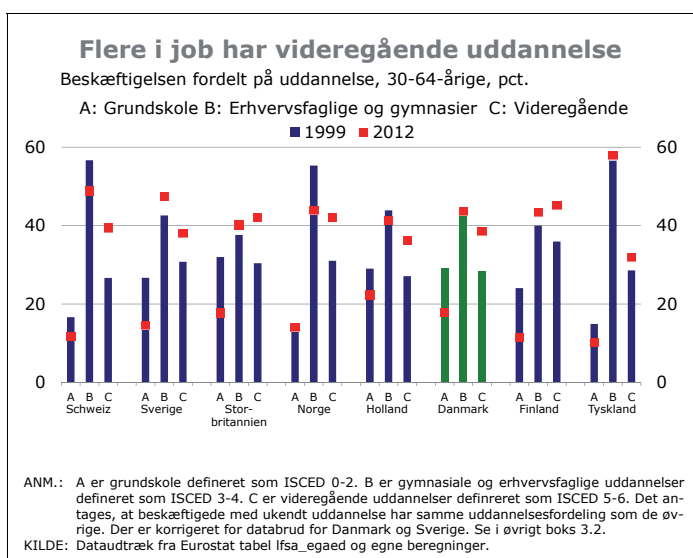


3.3 Stadig mange ufaglærte job i Danmark

Flere og flere højtuddannede i beskæftigelse

Der er flere beskæftigede med en videregående uddannelse i dag, end der var i 1999. I top ligger Finland, Norge og Storbritannien, hvor 42-45 pct. af de beskæftigede har en videregående uddannelse. Danmark ligger i et midterfelt, hvor 36-39 pct. af de beskæftigede har en videregående uddannelse, mens det i Tyskland er 32 pct., jf. figur 3.5.

45 pct. af beskæftigede i Finland har en videregående uddannelse



Figur 3.5

I flertallet af lande er den stigende andel med en videregående uddannelse sket på bekostning af ufaglærte personer, som alene har en grundskole, og i nogle lande også på bekostning af faglærte – dvs. personer med en erhvervsfaglig eller gymnasial uddannelse. I Danmark er andelen af faglærte uændret siden 1999, mens andelen af ufaglærte er reduceret med over en tredjedel.

**Færre ufaglærte job
Danmark**

Knap to ud af ti beskæftigede i Danmark er ufaglærte

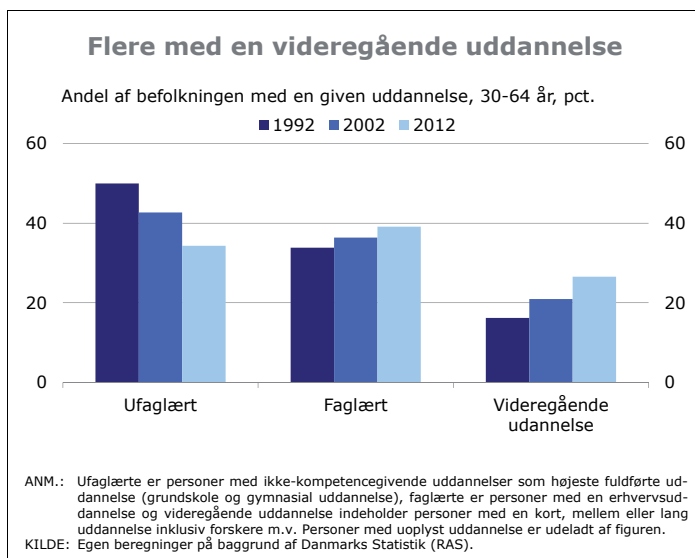
22 pct. af de beskæftigede i Holland har udelukkende grundskole som uddannelsesmæssig baggrund. Dermed er Holland det land med flest ufaglærte. Danmark er nummer to med 18 pct.

Den store andel ufaglærte kan være en medvirkende årsag til, at Danmark sakker bagud på produktivitetsudviklingen, jf. Erhvervs- og Vækstministeriet (2013). Virksomheder med relativt mange ansatte med en videregående uddannelse har nemlig typisk en højere produktivitet, jf. Økonomi- og Erhvervsministeriet (2009) og Økonomi- og Indenrigsministeriet (2013b).

En ud af fire har en videregående uddannelse

I Danmark er der en større andel af befolkningen, der har en videregående uddannelse i dag i forhold til for 20 år siden. I dag har mere end hver fjerde blandt de 30-64-årige en videregående uddannelse, hvor det kun var én ud af seks i 1992, jf. figur 3.6.

Figur 3.6



Markant færre uden uddannelse

Andelen af faglærte har også været stigende siden starten af 1990'erne, mens der er færre og færre, som ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse. Den andel er faldet fra hver anden til hver tredje.

Selv om der er flere, der har en uddannelse, så har det ikke betydet, at den samlede erhvervsdeltagelse i befolkningen er steget. Tværtimod, hvor godt 78 pct. af befolkningen mellem 15-69 år deltog på arbejdsmarkedet i 1990, er andelen faldet til knap 72 pct. 2012, jf. kapitel 1.

Øget uddannelsesniveau har ikke givet større erhvervsdeltagelse samlet

Personer med en uddannelse deltager i højere grad på arbejdsmarkedet end personer uden en uddannelse, men det øget uddannelsesniveau i befolkningen har ikke kunnet modsvare en tendens til faldende erhvervsdeltagelse blandt alle grupper, jf. Finansministeriet (2011).

Næsten alle brancher benytter i dag færre ufaglærte end tidligere, og det betyder, at antallet af ufaglærte i beskæftigelse generelt set er faldet med 18 pct. siden 1997. Men den branche, der udgør en stadig større andel af beskæftigelsen – servicebranchen – har faktisk øget antallet af ufaglærte med fem pct. i samme periode, jf. tabel 3.1.

Tabel 3.1

Brancher og uddannelsesniveau			
1. jan., antal beskæftigede personer	1997	2012	Æn- dring, pct.
<i>Industri:</i>			
- Ufaglærte	207.609	98.109	-53
- Faglærte	196.960	138.987	-29
- Videregående uddannelser	66.350	72.679	10
<i>Bygge og anlæg:</i>			
- Ufaglærte	54.732	43.921	-20
- Faglærte	83.630	91.280	9
- Videregående uddannelser	14.275	15.626	9
<i>Handel & Service:</i>			
- Ufaglærte	416.838	435.950	5
- Faglærte	359.528	384.286	7
- Videregående uddannelser	133.147	262.891	97
<i>Offentlig forvaltning og service:</i>			
- Ufaglærte	317.120	234.181	-26
- Faglærte	259.899	268.285	3
- Videregående uddannelser	335.857	464.302	38
<i>I alt</i>			
- Ufaglærte	996.299	812.161	-18
- Faglærte	900.017	882.838	-2
- Videregående uddannelser	549.629	815.498	48
KILDE: Danmarks Statistik, RAS og egne beregninger.			

Mest markant er beskæftigelsen blandt personer med en videregående uddannelse inden for handel og service næsten fordoblet i perioden.

Uden uddannelse betyder ikke uden kompetencer

Hver femte ufaglærte i job arbejder på højt kvalifikationsniveau

Personer uden erhvervskompetencegivende uddannelse bliver ansat på mange forskellige niveauer på arbejdsmarkedet. Hver femte beskæftiget ufaglært er ansat i job på højt kvalifikationsniveau og knap hver tredje på mellemhøjt kvalifikationsniveau, jf. tabel 3.2.

Tabel 3.2

Ufaglærte arbejder også på højt kvalifikationsniveau				
30-64 år, 2012		Uddannelse		
	Ufaglært	Erhvervsfaglig	Videregående	Alle
Beskæftigelsen fordelt på niveau:	Pct.			
Højt kvalifikationsniveau	19,8	23,8	79,3	44,1
Mellemhøjt kvalifikationsniveau	31,5	47,3	10,1	29,8
Lavt kvalifikationsniveau	39,2	19,9	4,7	18,2
Selvstændige og medhj. ægtefæller	9,4	9,1	5,9	7,9
Beskæftigede i alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Andel i beskæftigelse	60,2	78,9	86,4	75,2
Antal i beskæftigelse i alt	411.975	781.728	732.338	1.926.041
Ledige	4,6	3,5	2,7	3,6
Uden for arbejdsstyrken	35,2	17,6	10,9	21,2
Andel 30-64-årige i alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Antal 30-64-årige i alt	705.646	1.022.068	873.954	2.601.667

ANM.: Ufaglærte er personer med ikke-kompetencegivende uddannelser som højeste fuldførte uddannelse (grundskole og gymnasial uddannelse). Tabellen bygger på arbejdsfunktionskoder (disco) og følger opdelingen i boks 3.2. Uoplyste på arbejdsfunktion henholdsvis uddannelse er fordelt forholdsvis i de andre grupper.

KILDE: Danmarks Statistik, RASU33 og egne beregninger på Danmarks Statistiks RAS2012.

Blandt beskæftigede med en erhvervsuddannelse arbejder knap hver fjerde på højt kvalifikationsniveau. Størstedelen i denne gruppe arbejder på mellemhøjt kvalifikationsniveau. Beskæftigede med en videregående uddannelse arbejder typisk på højt kvalifikationsniveau.

Halvdelen af de faglærte arbejder på mellemhøjt niveau

Til trods for de relativt gode beskæftigelsesmuligheder for ufaglærte i Danmark deltager 35 pct. af 30-64-årige ikke på arbejdsmarkedet. Blandt personer med en faglært uddannelse er det mindre end to ud af ti, der ikke er i arbejdsstyrken, og det tilsvarende tal for personer med en videregående uddannelse er en ud af ti.

Ufaglærte deltager mindre på arbejdsmarkedet

Når 35 pct. af ufaglærte ikke deltager på arbejdsmarkedet, så skyldes det en række faktorer. De sociale ydelser er høje i Danmark, jf. DA (2013a). Det indebærer, at den økonomiske gevinst ved at arbejde for mange ufaglærte umiddelbart ikke er stor.

De høje sociale ydelser indebærer også, at mindstelønningerne i Danmark er høje, jf. DA (2013a). Det gør

det vanskeligt for nogle ufaglærte at skabe værdi, der matcher de relativt høje lønninger, jf. Lang, K. and S. Kahn (1998). Alternativet til et job er i Danmark typisk offentlig forsøgelse og derigennem risiko for at tabe kontakten til arbejdsmarkedet.

Boks 3.2

Uddannelse vs. arbejdsfunktion

I kapitlet sondres der mellem de beskæftigedes formelle uddannelsesniveau og den arbejdsfunktion, de beskæftigede varetager i deres job. Opdelingerne i kapitlet følger – hvis intet andet er nævnt – følgende inddeling:

Højst fuldførte uddannelse ved internationale sammenligninger:

- Grundskole (uden en kompetencegivende uddannelse): Ufaglærte
- Gymnasium og erhvervsuddannede: Faglærte
- Videregående uddannede (kort, mellem og lang videregående uddannelse inkl. forskere m.v.): Videregående uddannelser

Højst fuldførte uddannelse ved danske tal:

- Grundskole og gymnasium (uden en kompetencegivende uddannelse): Ufaglærte
- Erhvervsuddannede: Faglærte
- Videregående uddannede (kort, mellem og lang videregående uddannelse inkl. forskere m.v.): Videregående uddannelser

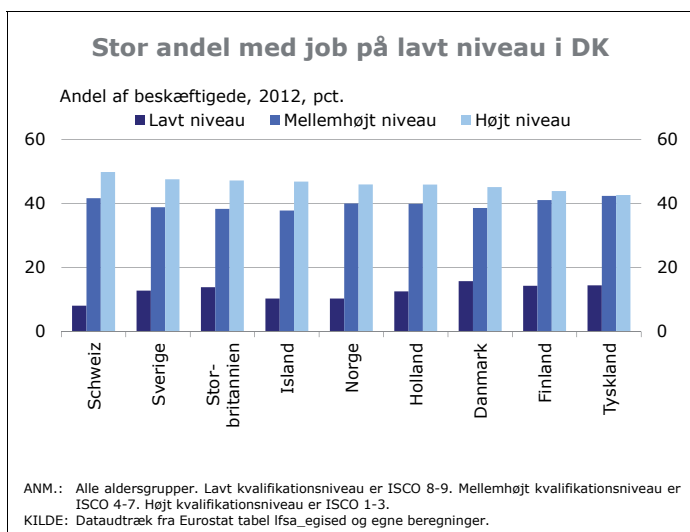
Jobfunktioner:

- Operatør, montering, transport og andet manuelt arbejde (DISCO 8-9): "Lavt kvalifikationsniveau"
- Kontor, service, salg og håndværkspræget arbejde (DISCO 4-7): "Mellemhøjt kvalifikationsniveau"
- Ledelse og arbejde der forudsætter viden på højt eller mellemhøjt niveau (DISCO 1-3): "Højt kvalifikationsniveau"

Blandt ufaglærte er der også en større andel end blandt personer med uddannelse, der har helbredsproblemer. Det skyldes primært, at flere ryger, ikke dyrker motion og spiser usundt, jf. DA (2010). Samtidig er der en langt større andel ufaglærte, der er varigt uden for arbejdsmarkedet på bl.a. førtidspension, jf. DA (2009c).

Danmark er alligevel det land med størst andel beskæftigede på lavt kvalifikationsniveau. Det kræver altså ikke nødvendigvis formel uddannelse at få et job på det danske arbejdsmarked. Der er også job til de personer, der ikke har taget en kompetencegivende uddannelse, jf. figur 3.7.

Danmark har flest job på lavt kvalifikationsniveau



Figur 3.7

En stor del af de personer, der varetager job på lavt kvalifikationsniveau, har alligevel en eller anden form for uddannelse, som de har opnået ved deltagelse i kortere kurser. På DA-området har ca. 2/3 af de beskæftigede ufaglærte f.eks. en arbejdsmarkedsuddannelse, jf. DA's StrukturStatistik 2012.

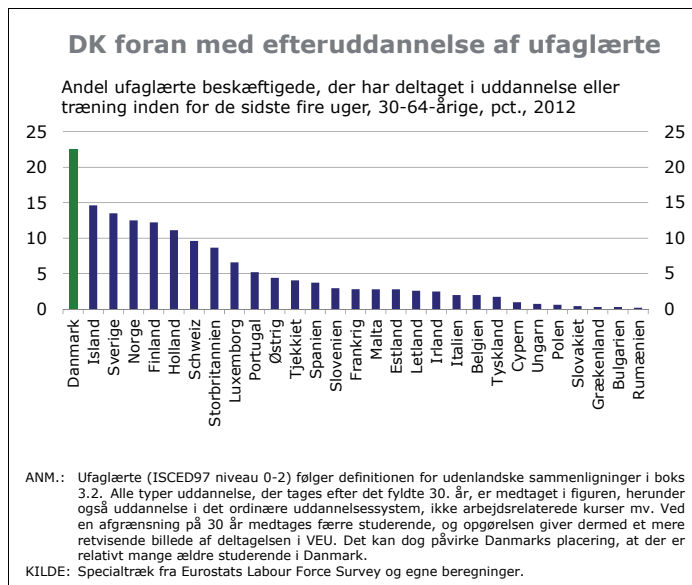
Mange ufaglærte har en arbejdsmarkedsuddannelse

Danmark er det land, hvor flest beskæftigede deltager i efteruddannelse. Det gælder også blandt ufaglærte. Næsten hver fjerde ufaglærte i Danmark har i løbet af fire uger deltaget i uddannelse eller træning. Det er

Ufaglærte danskere får mest efteruddannelse

dobbelt så mange som i Holland og næsten dobbelt så mange som i Finland og Norge, jf. figur 3.8.

Figur 3.8



Arbejdslivet er et uddannelsessystem i sig selv

Det danske samfund og danske virksomheder laver således omfattende investeringer i at efteruddanne ufaglærte medarbejdere. Det indebærer, at kompetenceniveauet blandt danske ufaglærte bliver højere, men også at arbejdslivet er en parallel til de formelle uddannelser, når det gælder om at opbygge kompetencer.

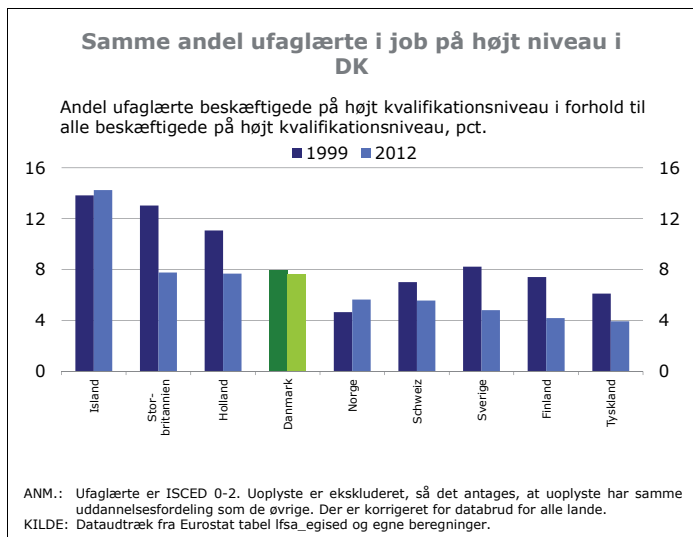
Ufaglærte er rykket længere op i jobhierarkiet

Personer, der udfører arbejde på højt kvalifikationsniveau, har oftest en videregående uddannelse.

Samme andel ufaglærte i job på højt niveau i DK

Tendensen på tværs af lande er, at færre alene med grundskoleuddannelse (ufaglærte) har job på højt kvalifikationsniveau. I Storbritannien er andelen fal-

det med fem pct.-point, så der i 2012 er otte pct. af de beskæftigede på højt kvalifikationsniveau, som er ufaglærte. I Danmark er samme andel ufaglærte i job på højt kvalifikationsniveau i 2012 som i 1999, jf. figur 3.9.



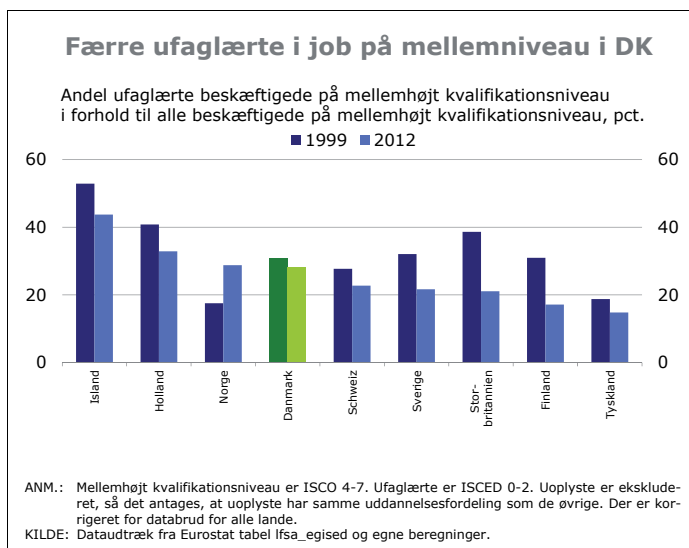
Figur 3.9

Island har stadig klart størst andel ufaglærte, der arbejder på højt kvalifikationsniveau. Derefter kommer Storbritannien, Holland og Danmark, der alle har knap otte pct. af alle på højt kvalifikationsniveau, som er ufaglærte.

Flest ufaglærte arbejder på højt kvalifikationsniveau i Island

På mellemhøjt kvalifikationsniveau er andelen af ufaglærte i Danmark faldet svagt fra 31 pct. i 1999 til 28 pct. i 2012, mens andelen i alle andre lande – bortset fra Norge – er faldet markant mere, jf. figur 3.10.

Figur 3.10

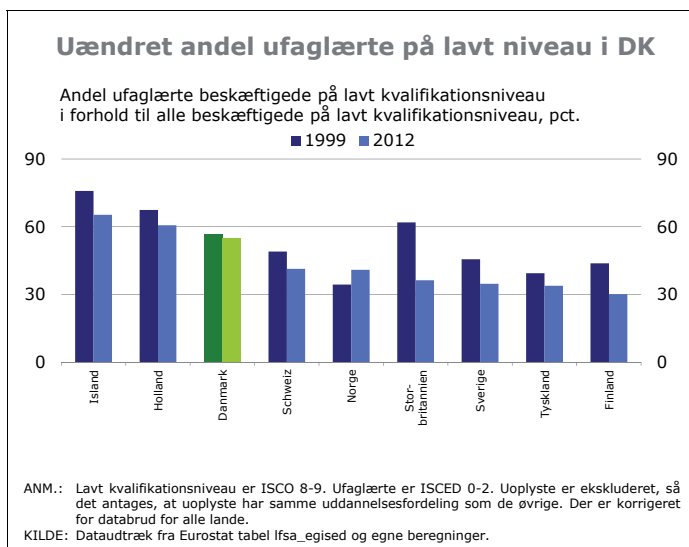


På mellemhøjt kvalifikationsniveau har Island – som på højt kvalifikationsniveau – også den største andel ufaglærte. Mere end 40 pct. af alle beskæftigede på mellemhøjt kvalifikationsniveau i Island er ufaglærte. Herefter følger Holland med godt 30 pct. og Norge samt Danmark med knap 30 pct.

Svært at bryde kvalifikationsmønstre i Tyskland

Tyskland er det land, hvor det er sværest at bryde de typiske kvalifikationsmønstre. I Tyskland er det kun fire pct. af alle, der arbejder på højt kvalifikationsniveau, der er ufaglærte, og 15 pct. på mellemhøjt kvalifikationsniveau. De tilsvarende tal for Danmark er 8 og 28 pct.

Ca. halvdelen af alle, der har job på lavt kvalifikationsniveau, er ufaglærte. Tallet har været stabilt de senere år. I de fleste andre lande er denne andel faldet. I Storbritannien udgjorde ufaglærte 62 pct. af beskæftigede på lavt kvalifikationsniveau i 1999, hvor de i 2012 udgør 36 pct., jf. figur 3.11.



Figur 3.11

Kun i Norge er det gået den anden vej. Her er andelen af ufaglærte i job på lavt kvalifikationsniveau steget med syv pct.-point siden 1999.

4. Høj dansk jobmobilitet

4.1	Sammenfatning	107
4.2	Mere end 800.000 får nyt job hvert år	109
4.3	Hvad kendetegner lønmodtagernes mobilitet?	115
4.4	Jobmobilitet i internationalt perspektiv	132
Bilag		
4.1	Nye beregninger af jobmobilitet – sådan har vi gjort	140
4.2	Antal nyansættelser på baggrund af AKU	144
4.3	Estimationsresultater for frivillige jobskift (alle ansatte)	145
4.4	Estimationsresultater for frivillige jobskift (lavtuddannede kontorassistenter)	147
4.5	Estimationsresultater for pendlingsafstand	149
4.6	Landekoder	151
4.7	Estimationsresultater for den gennemsnitlige jobanciennitet	153

4.1 Sammenfatning

Kompetent og omstillingsparat arbejdskraft bidrager til, at virksomhederne kan opretholde et højt produktivitsniveau og en stærk konkurrenceposition. Et fleksibelt arbejdsmarked med en høj jobmobilitet medvirker til et bedre match mellem virksomhedernes behov for omstilling og lønmodtagernes ønsker til løn, ansvar, arbejdsopgaver m.v.

**Mobil arbejdskraft
bidrager til god
konkurrenceevne**

De betydelige bevægelser af medarbejdere mellem virksomhederne i Danmark, som især er sket under krisen, har bidraget positivt til produktivitsudviklingen. Uden en høj jobmobilitet på det danske arbejdsmarked, ville genopretningen af virksomhedernes konkurrenceevne have haft dårligere udsigter.

Danmark indtager en international topplacering, når det gælder jobmobilitet. Lønmodtagerne har i gennemsnit haft deres job i lidt mere end otte år, hvilket er noget af det korteste i Europa. Samtidigt er andelen af nyansatte en af de højeste.

**Dansk jobmobilitet i
international top**

Hvert år er der omkring 800.000 jobåbninger på det danske arbejdsmarked. Omkring 2/3 er lønmodtagere, der skifter mellem job, og 1/3 er personer, som skifter fra ledighed m.v. til et job. Der har kun været tale om et mindre fald i det samlede antal jobåbninger siden krisens start i 2008.

**Nye beregninger af
jobåbninger i
Danmark**

Der er en lavere andel af offentligt ansatte, som skifter til et nyt job. Det kan dække over, at ansættelsesforholdene i den offentlige sektor i mindre grad tilskynder til jobskift, herunder en central lønfastsættelse.

**Offentligt ansatte og
kvinder er mindre
mobile**

Kvinder foretager færre frivillige jobskift end mænd. Da kvinder og mænd generelt får samme løngevinst ved at skifte job, kan den lavere mobilitet være en del af forklaringen på den umiddelbare lønforskel mellem de to køn.

**Mange jobskift fører
til ny branche eller
sektor**

Den faglige mobilitet blandt danske lønmodtagere er høj. Knap 60 pct. af lønmodtagere, som skifter job, skifter samtidigt branche og/eller arbejdsfunktion. Arbejdsmarkedet er således fleksibelt. Det er derfor væsentligt, at jobcentre, a-kasser og andre der formidler job, vejleder ledige til at søge job inden for brancher og arbejdsfunktioner, hvor jobåbningerne er.

**Geografisk mobilitet
er moderat**

I forbindelse med krisen er den gennemsnitlige pendling kun steget 1.400 meter på trods af den stigende ledighed. Det er primært yngre lønmodtagere, der bevæger sig over kommunegrænsen i forbindelse med et nyt job. Den væsentligste årsag til at flytte bopælskommune er familiemæssige årsager og i mindre grad nye jobmuligheder.

**Decentrale overens-
komster en af årsa-
gerne**

Det er vanskeligt at forklare den høje danske jobmobilitet. Beregninger tyder på, at et højt skatte- og overførselsniveau hæmmer mobiliteten. En blandt flere forklaringer på høj dansk jobmobilitet kan være decentrale overenskomster, der indebærer, at lønnen bliver fastlagt på den enkelte virksomhed. Dette styrker lønmodtagerens tilskyndelse til skift mellem virksomheder, og virksomhedernes vilje og evne til at ansætte nye medarbejdere.

4.2 Mere end 800.000 får nyt job hvert år

Der er mere end 800.000 jobåbninger om året. Skift fra job til job udgør 64 pct. af de nyansatte, mens de resterende 36 pct. knytter sig til personer, der ikke havde lønudbetalinger måneden før, f.eks. ledige og studerende, jf. tabel 4.1.

800.000 jobåbninger om året i Danmark

Tabel 4.1

Mere end 800.000 jobåbninger om året			
Nyansatte lønmodtagere, 18-årige og derover, juni 2011 – maj 2012	Antal	Andel af jobåbninger, pct.	Lønmodtagere, pct.
Skift mellem job	510.000	64	22
Skift fra ledighed, uddannelse, selvforsørgelse m.v. til job	300.000	36	13
Jobåbninger i alt	810.000	100	34

ANM.: Afrunding betyder, at rækkerne ikke nødvendigvis svarer til totalen. Se bilag 4.1 for afgrænsninger og beregningsmetoder.
KILDE: Egne beregninger på Danmarks Statistiks Beskæftigelse for Lønmodtagere.

Hidtil har beregninger af dansk jobmobilitet typisk taget udgangspunkt i Arbejdskraftsundersøgelsen (AKU), som viser et lavere niveau for antallet af nyansættelser. Afhængig af opgørelsesmetode giver AKU ca. 500.000 eller ca. 700.000 jobåbninger, jf. boks 4.1.

Flere jobåbninger end tidligere beregninger

Nye tal for jobåbninger

Denne rapport præsenterer nye tal for jobåbninger på det danske arbejdsmarked. Beregningerne bygger på oplysninger fra eLndkomstregistret. Med registret kan man belyse jobskift på et meget detaljeret niveau, herunder skift fra måned til måned, for samtlige lønmodtagere, hvilket ikke tidligere har været muligt. Det er bl.a. også blevet muligt at få et bedre indblik i nyansatte i kortere ansættelsesforhold, jf. bilag 4.1.

Boks 4.1

De 510.000 skift mellem job er opgjort ved for hver måned at undersøge, hvor mange lønmodtagere, der har skiftet arbejdsplads. Det kan f.eks. være skift mellem to detailhandelskæder, skift til en butik inden for en anden branche eller skift mellem to butikker inden for samme detailhandelskæde, der indebærer nye arbejdsopgaver. Skift mellem to arbejdspladser inden for samme virksomhed, der hverken indebærer en ny arbejdsfunktion eller arbejdskommune er ikke en del af jobskiftene i denne opgørelse.

Når man tidligere har opgjort antallet af jobåbninger, har især opgørelser på baggrund af AKU været fremtrædende. Denne undersøgelse bliver gennemført hvert kvartal. Personer, der var i beskæftigelse på interviewtidspunktet, bliver spurgt i hvilken måned og hvilket år, de tiltrådte jobbet. Da det er en spørgeskemaundersøgelse bliver tallene opregnet. Andre opgørelser bygger bl.a. på DA's Personaleomsætningsstatistik og IDA-registret.

- AKU (1): Nyt job inden for det seneste år

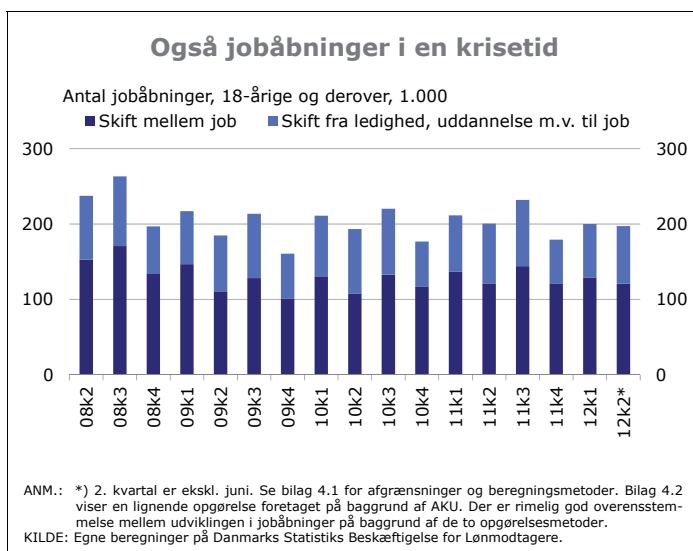
I opregnede tal er der ca. 500.000 beskæftigede, der svarer, at de har været i deres nuværende job eller hos nuværende arbejdsgiver, jf. f.eks. Økonomi- og Indenrigsministeriet (2013a).

- AKU (2): Nyt job inden for de seneste tre måneder

Alternativt kan man se på, hvor mange beskæftigede, der hvert kvartal svarer, at de har haft jobbet i mindre end tre måneder. Ifølge undersøgelsen er der i opregnede tal ca. 175.000 nyansættelser pr. kvartal, hvilket svarer til 700.000 nyansættelser pr. år, jf. f.eks. Finansministeriet (2012b).

Også jobåbninger i en krisetid

På trods af den dybe økonomiske krise, er antallet af nyansættelser kun faldet en smule siden højdepunktet i 2008. Der er således omkring 200.000 jobåbninger hvert kvartal, jf. figur 4.1.



Figur 4.1

En høj jobmobilitet er et kendetegn ved det danske arbejdsmarked, uanset om der er lav- eller højkonjunktur, jf. Vejrup-Hansen (2000). Selv om konjunkturer i sig selv ikke har stor betydning for den samlede dynamik, bestemmer de, hvorvidt arbejdsmarkedet er domineret af virksomheder med voksende eller faldende beskæftigelse, jf. DA (2001).

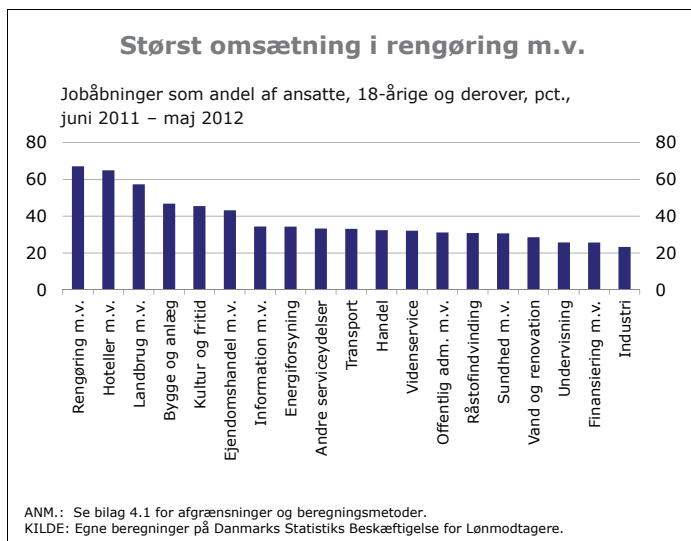
Antallet af jobåbninger vokser typisk i tredje kvartal, hvilket bl.a. hænger sammen med afslutningen af sommerferien og et større antal dimittender.

Stærkt sæsonmønstre i jobåbninger

Jobåbninger varierer på tværs af arbejdspladser

I branchen for rengøring m.v., herunder vikarer, bliver der hvert år skiftet 67 pct. af de ansatte ud. Det er især vikarbureauer og callcentre, der trækker gennemsnittet for denne branche op. Inden for hoteller og restauranter er jobomsætningen på næsten samme niveau. I industrien svarer nyansættelserne til 23 pct. af de ansatte, jf. figur 4.2.

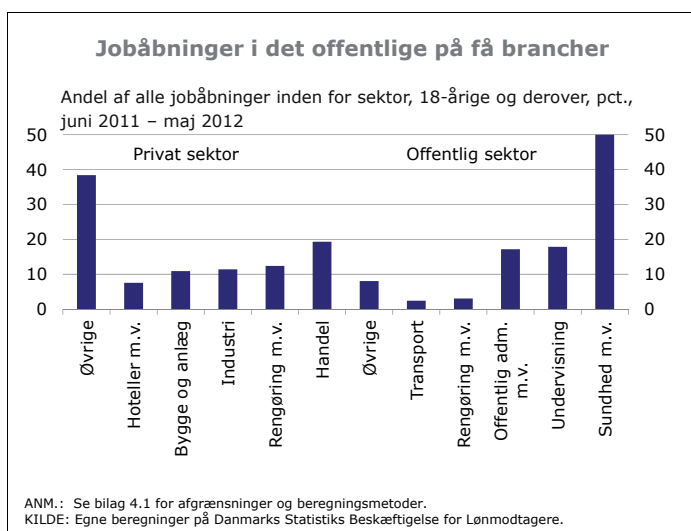
Figur 4.2



Flest jobåbninger inden for sundheds- væsen

Med omkring 150.000 jobåbninger er sundhed og socialvæsen branchen med flest jobåbninger pr. år, hvilket man skal se i sammenhæng med det høje antal ansatte. Branchen udgør knap halvdelen af alle jobåbninger i den offentlige sektor, som er kendetegnet ved, at de fleste jobåbninger er inden for få brancher. Inden for den private sektor, står handel for de fleste jobåbninger, men åbningerne er mere spredt på brancher, jf. figur 4.3.

Figur 4.3



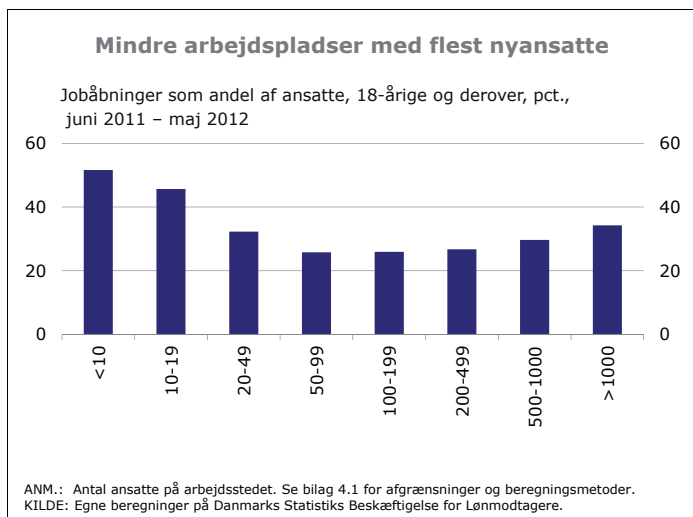
På årsbasis er der 560.000 jobåbninger i de private virksomheder. Fire ud af ti bliver besat af personer, der ikke havde lønudbetalinger måneden forinden, f.eks. studerende eller ledige, mens det er lidt mere end tre ud af ti i det offentlige, jf. tabel 4.2.

Tabel 4.2

36 pct. kommer fra ledighed m.v.				
Nyansatte lønmodtagere, 18-årige og derover, juni 2011 – maj 2012	Antal job- åbninger, 1.000	Kommer fra andet job, pct.	Kommer fra ledighed m.v., pct.	Jobåbninger som andel af ansatte, pct.
Offentlig sektor	240	68	32	28
Privat sektor	560	62	38	38
I alt	810	64	36	34

ANM.: Se bilag 4.1 for afgrænsninger og beregningsmetoder.
KILDE: Egne beregninger på Danmarks Statistiks Beskæftigelse for Lønmodtagere.

De mindste arbejdspladser har den største andel jobåbninger i forhold til allerede ansatte. På arbejdspladser med færre end 20 ansatte udgør nyansættelserne op mod halvdelen af de ansatte, mens de udgør 26 pct. på arbejdssteder med 100-199 ansatte, jf. figur 4.4.



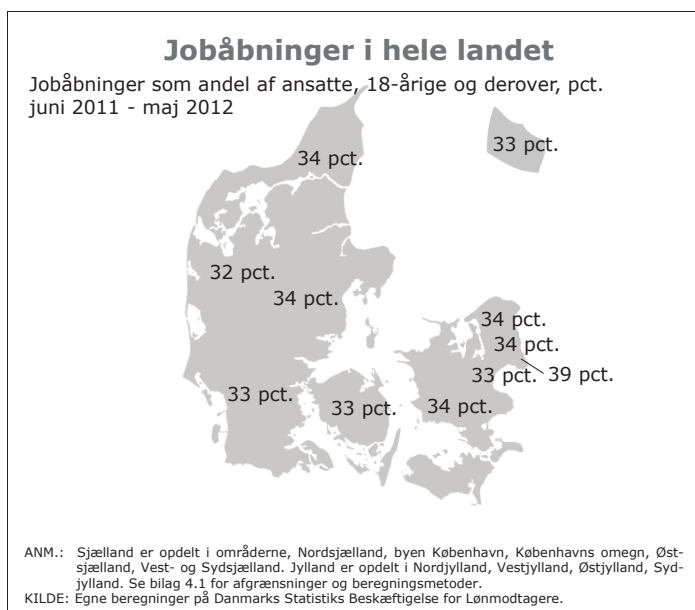
Figur 4.4

Når antal ansatte på arbejdspladsen er over 200, så stiger andelen af jobåbninger igen. Virksomheder med mere end tusinde ansatte har en andel jobåbninger, der svarer til virksomheder med mellem 20 og 49 ansatte.

Jobåbninger i hele landet

Jylland står samlet set for 44 pct. af nyansættelserne på landsplan, mens hovedstadsområdet står for 30 pct. Sat i forhold til antallet af ansatte, er der den største andel nyansættelser i hovedstadsområdet, men ellers er andelen af nyansættelserne jævnt fordelt ud over landet, jf. figur 4.5.

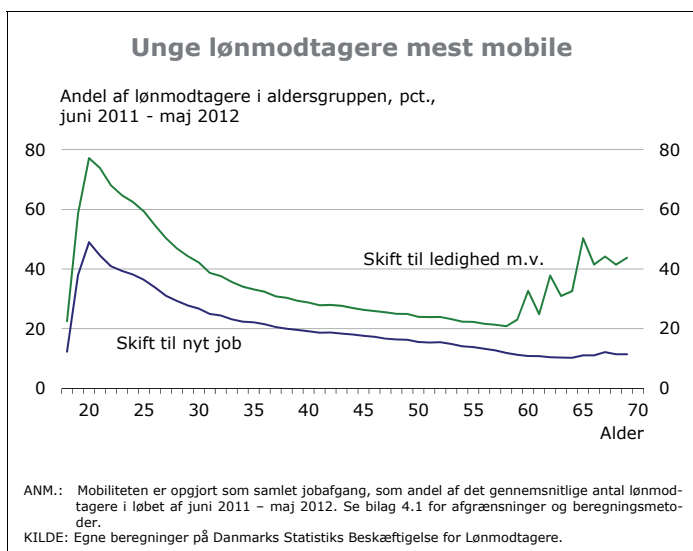
Figur 4.5



4.3 Hvad kendetegner lønmodtagernes mobilitet?

Med en jobafgang på over 70 pct. for lønmodtagere omkring 20-års-alderen, er mobiliteten markant højere end i andre aldersgrupper. Omkring 60 pct. af afgangens skyldes skift til et andet job, mens resten er skift ud af lønmodtagerjob til ledighed, uddannelse, selvforsørgelse m.v., jf. figur 4.6.

Mobilitet falder med alderen



Figur 4.6

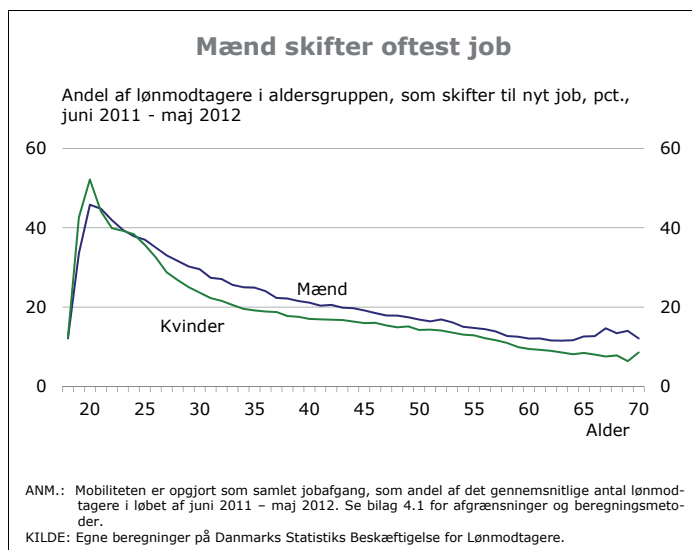
Andelen af lønmodtagere, der skifter til en anden lønmodtagerstilling, stiger jævnt til midten af 40'erne, hvor ca. 65 pct. af ophørene på en arbejdsplads sker ved, at lønmodtagere overgår til en anden lønmodtagerstilling. Dette svarer til tidligere undersøgelser, jf. DA (2001) samt Frederiksen og Westergaard-Nielsen (2006).

Fra 60-års-alderen stiger afgangens til andet end lønmodtagerjob markant. Ved 60- og 62-års-alderen står denne del for mere end 70 pct. af den samlede afgang, hvilket skal forklares med mulighed for tilbagetrækning via efterløn. Den stigende afgang ved disse aldersgrupper, ser man også inden for DA-området som en stigning i ophørene på arbejdspladserne, jf. DA (2013e).

Mænd skifter mere end kvinder

Mænd er generelt set mere mobile end kvinder, og bortset fra lønmodtagere omkring 20-års-alderen skifter mænd oftere job end kvinder. Ved 25-års-alderen falder mobiliteten markant blandt kvinder. Forskellen mellem mænd og kvinder bliver lidt mindre med alderen efter midten af 30'erne, jf. figur 4.7.

Figur 4.7



Udtryk for "frivillige" jobskift

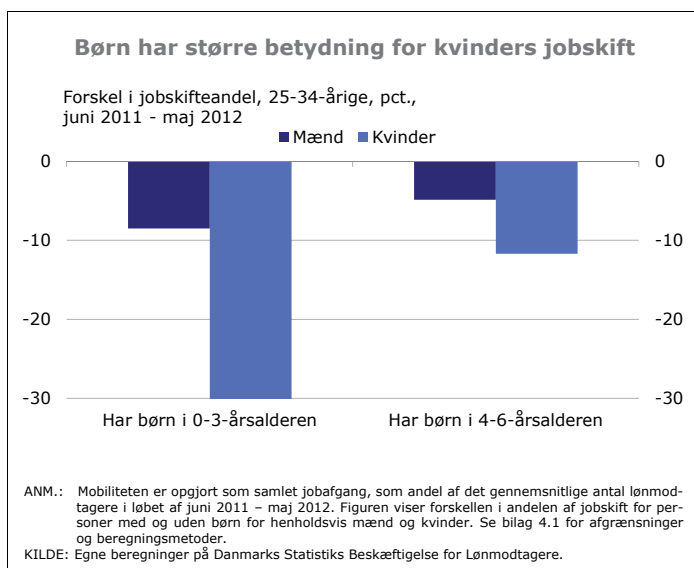
Figur 4.7 medtager kun skift mellem job, og altså ikke skift som sker til ledighed, uddannelse, selvforsørgelse m.v. Da skift mellem job dækker over skift mellem to job fra en måned til den næste, må der i vidt omfang være tale om såkaldt "frivillige" jobskift.

Der er tendens til, at kvinders tilbøjelighed til at foretage frivillige jobskift har været stigende over tid. I 1996 foretog yngre mænd flere frivillige jobskift end kvinder, mens billedet var vendt i 2006, jf. DA (2009d).

Mobiliteten henover aldersgrupperne dækker over forskellige årganges adfærd på arbejdsmarkedet. Det er ikke sikkert, at de yngre årgange vil opføre sig på samme måde, når de bliver ældre, bl.a. på grund af et andet uddannelsesniveau.

Den lavere mobilitet for kvinder mellem 25 og 34 år hænger formentlig sammen med, at mange i denne aldersgruppe får børn. Det er omkring 30 pct. mindre sandsynligt, at kvinder med børn under tre år skifter job end kvinder, som ikke har børn. For mænd er forskellen mindre, jf. figur 4.8.

Fald i jobskift måske på grund af små børn



Figur 4.8

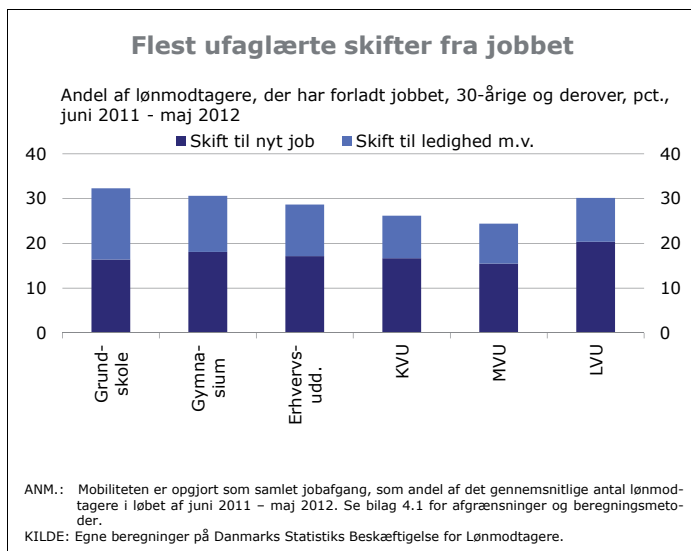
I Danmark har jobskift typisk en positiv effekt på lønstigningstaksten, jf. Smeets (2006) og Ibsen, Trevisan og Westergaard-Nielsen (2008). Den positive effekt afhænger dog af, om lønmodtagere i særlig grad har specialiseret sig inden for virksomhedens produktion m.v., og i givet fald mister denne virksomhedsspecifikke viden i forbindelse med et jobskift.

Kvinder og mænd får generelt samme løngevinst ved at skifte job, men da kvinder har færre frivillige jobskift end mænd, har de over et liv også et lavere lønniveau, jf. Frederiksen, Halliday og Koch (2010).

Mobilitet som forklaring på lønforskelle

Jobafgangen udgør omkring 30 pct. blandt ufaglærte. Ufaglærte er sammen med personer med en lang videregående uddannelse de mest mobile lønmodtagere, jf. figur 4.9.

Figur 4.9

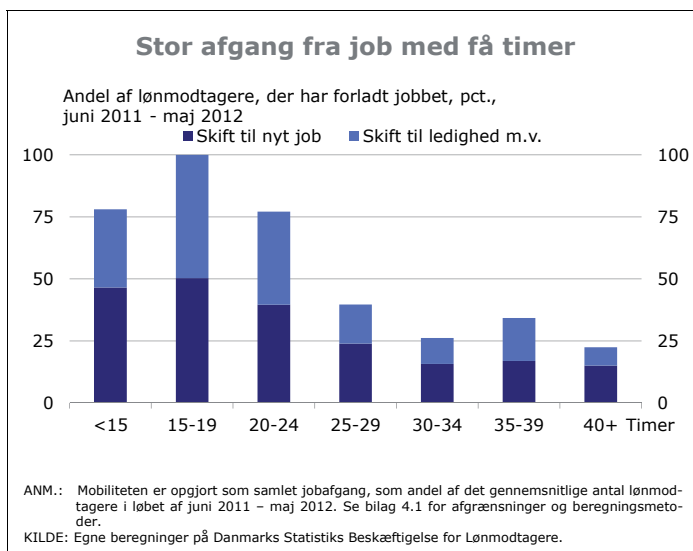


Det er en mindre del af den samlede jobafgang blandt ufaglærte, der er direkte skift til et nyt job. Omkring halvdelen skifter til ledighed, selvforsørgelse m.v., mens det er knap hver tredje blandt personer med en lang videregående uddannelse. Forskellene afspejler, at lavtuddannede har en noget større ledighedsrisiko end højtuddannede, jf. kapitel 3. Samtidigt er lavtuddannede overrepræsenteret i tilgangen til varige for-sørgelsesordninger, f.eks. førtidspension.

Personer med en mellemlang videregående uddannelse er de mindst mobile lønmodtagere. Dette skal ses i sammenhæng med, at en stor del er professionsuddannede, herunder lærere og sygeplejersker, ansat i den offentlige sektor, hvor mobiliteten generelt er lavere. Samtidig er der en større andel kvinder i denne uddannelsesgruppe.

Mobilitet højere blandt deltidsansatte

Omkring to ud af tre lønmodtagere arbejder i job med en ugentlig arbejdstid på 35 timer eller over, og her udgør jobafgangen mellem 20 og 30 pct. Lønmodtagere med job på mindre end 20 timer om ugen har en jobafgang på 80-100 pct., jf. figur 4.10.



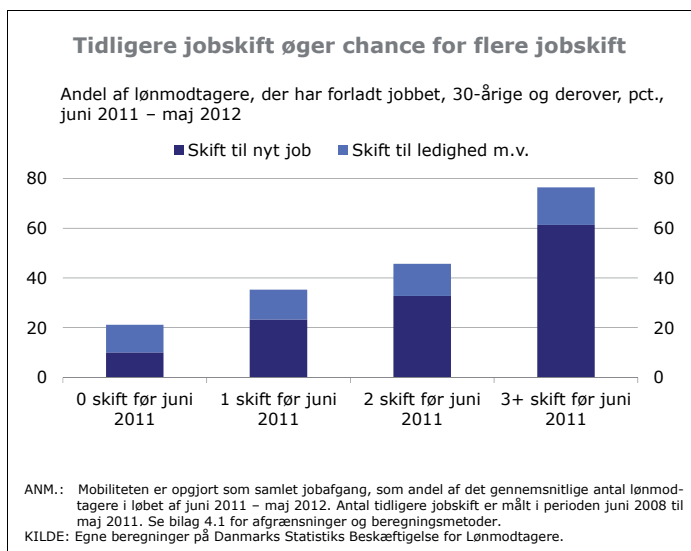
Figur 4.10

Lønmodtagere med få ugentlige arbejdstimer er fortrinsvist yngre medarbejdere ansat inden for hoteller og restauranter samt rengøring. Op mod to ud af tre lønmodtagere med få arbejdstimer, som skifter til et nyt job, skifter til et arbejde med en højere ugentlig arbejdstid.

Sandsynligheden for et jobskift er højere for lønmodtagere, der har skiftet en eller flere gange i årene før. Jobafgangen for lønmodtagere med tre eller flere jobskift i løbet af de seneste tre år er over 70 pct., mens den udgør 20 pct. for lønmodtagere, der ikke har skiftet job før, jf. figur 4.11.

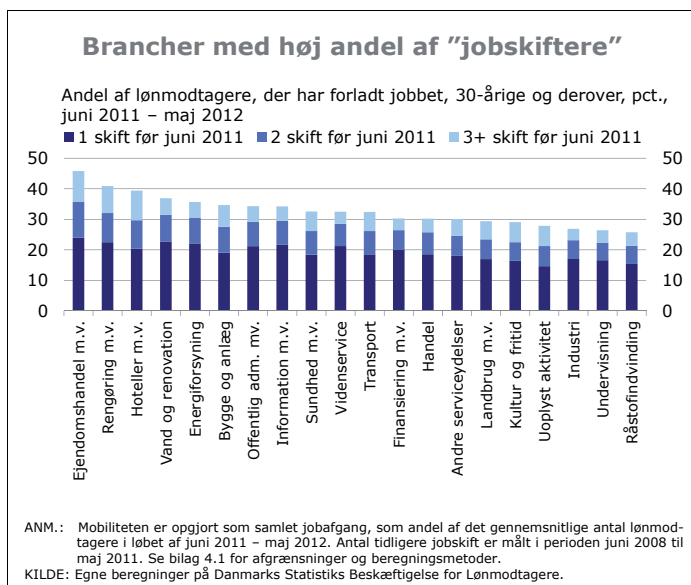
Er mange jobskift et karaktertræk?

Figur 4.11



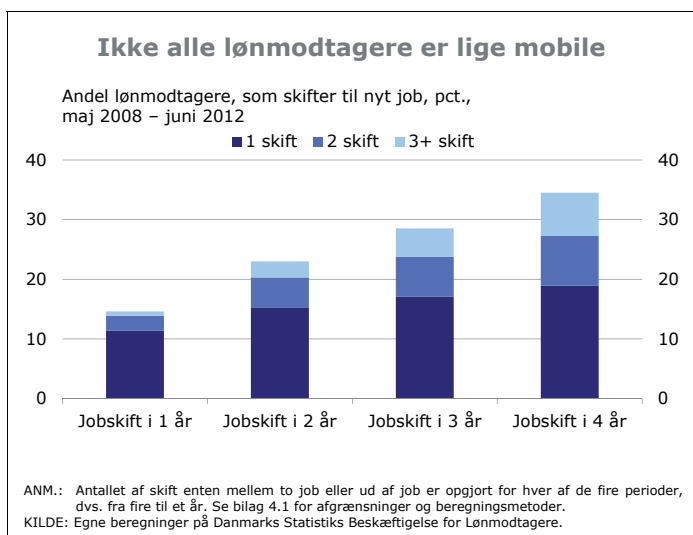
Lønmodtagere med mange jobskift bag sig er bl.a. ansat inden for brancher med mere omskiftelig beskæftigelse. Mere end 40 pct. af ansatte inden for ejendoms-handel har mindst et jobskift bag sig, hvor andelen er særligt høj inden for boligudlejning. Ligeledes er der en høj andel i branchen for rejsebureauer m.v., som omfatter vikarbureauer, hvor omkring halvdelen af de ansatte har mindst et jobskift bag sig, jf. figur 4.12.

Figur 4.12



Målt i et enkelt år er der 15 pct. af lønmodtagerne, som har foretaget et skift mellem to job. Ved at gå fra et til to år stiger denne andel til 23 pct. Over en fire-årig periode har omkring hver tredje lønmodtager skiftet job mindst en gang, jf. figur 4.13.

Andel af jobskiftere vokser med længere måleperiode



Figur 4.13

Omkring syv pct. af lønmodtagerne har skiftet job tre eller flere gange målt over en fire-årig periode. En stor del af den høje danske jobmobilitet er dermed drevet af en mindre gruppe lønmodtagere med mange jobskift. Af de 2/3 af lønmodtagerne, som ikke har skiftet job i en fire-årig periode, er der formentligt en betydelig andel, der over et arbejdsliv foretager få jobskift.

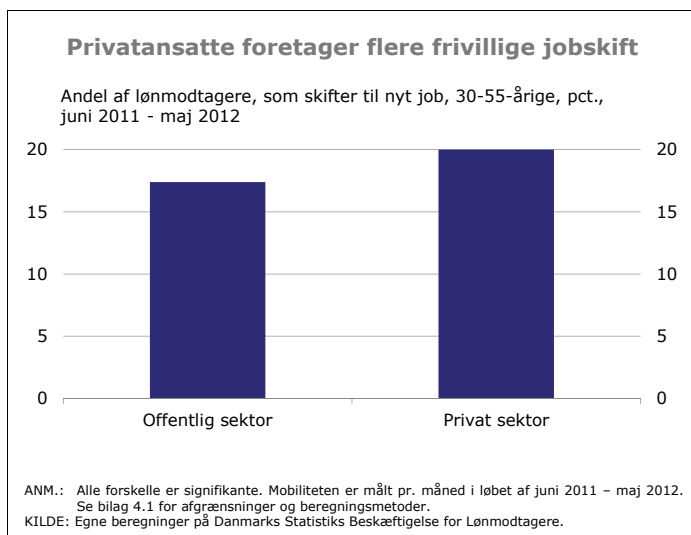
Lønmodtagere med få jobskift

Privatansatte skifter oftere job end offentligt ansatte

Andelen af lønmodtagere, som skifter til et nyt job, er højere i den private sektor end i den offentlige sektor. Omkring 17 pct. af de offentlige ansatte skifter til et nyt job inden for et enkelt år, mens det er omkring 20 pct. blandt de privatansatte, jf. figur 4.14.

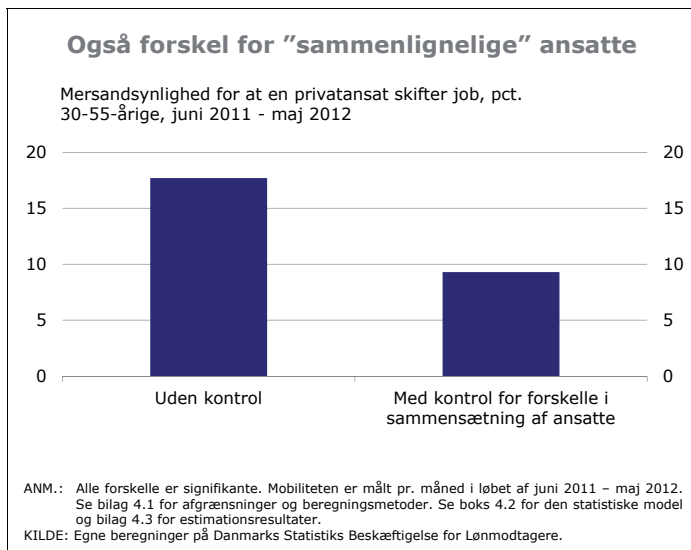
Flere frivillige jobskift i privat sektor

Figur 4.14



Billedet ændrer sig ikke, hvis man i stedet foretager beregningerne for perioden juni 2010-maj 2012. Forskellen mellem den offentlige og private sektor finder man også, hvis man ser på tal fra Arbejdskraftundersøgelsen (AKU). I den private sektor er det mere end 25 pct., der har haft deres job i mindre end et år, mens det er mindre end 20 pct. i den offentlige sektor, jf. Danmarks Statistik (2013b).

Den lavere andel af offentligt ansatte, der skifter job, kan skyldes en højere andel af kvinder og ældre medarbejdere. De ukorrigerede tal viser, at sandsynligheden for at en privatansat skifter job er ca. 18 pct. højere. Denne forskel falder til ni pct., når man forsøger at gøre privatansatte og offentligt ansatte sammenlignelige, jf. figur 4.15.



Figur 4.15

Der er tale om en omfattende kontrol, der udover medarbejdernes køn, alder, uddannelse og familieforhold, også medtager de ansattes arbejdsfunktion, jobskiftehistorik og den ugentlige arbejdstid. Forskelle i hvordan virksomhederne er organiserede i de to sektorer kan have betydning for det målte antal jobskift, hvorfor størrelsen af arbejdsstedet og den økonomiske enhed også er medtaget som kontrolvariable, jf. boks 4.2.

Beregning af sandsynlighed for jobskift

Der bliver brugt data for jobskift i perioden juni 2011-maj 2012, jf. bilag 4.1. Der indgår kun personer mellem 30 og 55 år i beregningerne. Afgrænsningen ved 30-års-alderen er valgt for at mindske jobskift båret af studerende og demitterende. Ligeledes er grænsen sat ved 55-års-alderen, da lønmodtagere over 55 år generelt har en anden ledigheds- og sygdomsrisiko.

Til at sammenligne ansatte i den private og offentlige sektor er der opstillet en statistisk model med henblik på at gøre de to grupper af ansatte så sammenlignelige som muligt.

Boks 4.2

Konkret skal modellen på baggrund af data estimere sandsynligheden for, at henholdsvis en offentligt ansat og en privatansat skifter job. Der er både set på skift til et nyt job og skift til ledighed m.v.

I modellen indgår følgende variable: Køn, alder, børn efter deres alder, familiestatus, bopælskommune, tidligere jobskift, ugentligt præsterede timer, arbejdspladsens størrelse, virksomhedens størrelse, sektor (to grupper) og arbejdsfunktion (ni grupper).

Antallet af tidligere jobskift indgår i modellen, da den potentielt kan tage højde for, at f.eks. personer, der har mindre tilbøjelighed til at skifte job, måske søger mod den offentlige sektor, som følge af ansættelsesforholdene netop der.

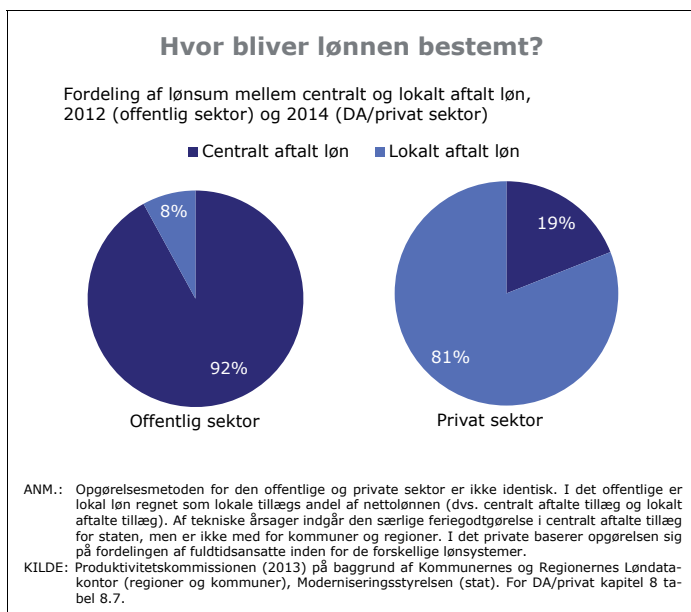
Da der kan være forskel i virksomhedsorganiseringen i den offentlige og private sektor, er der i sammenligningen også taget højde for størrelsen af arbejdssteder og økonomiske enheder, jf. bilag 4.1.

Modellen er estimeret som en lineær sandsynlighedsmodel med robuste standardfejl. Da der i princippet er tale om tre mulige udfald: blive i samme job, skifte til nyt job og skifte til ledighed m.v., er modellen også estimeret som en multinomial logit model, hvilket resultaterne er robuste overfor.

Estimationsresultaterne er præsenteret i bilag 4.3 og 4.4.

Forskel kan være drevet af lønfastsættelse m.v.

I den private sektor bliver 84 pct. af den samlede lønsum forhandlet lokalt på virksomheder, mens det blot er otte pct. i den offentlige sektor, jf. figur 4.16.



Figur 4.16

Dette giver sig bl.a. udslag i en lavere lønspredning i den offentlige sektor, jf. Produktivitetskommissionen (2011). Den centrale lønfastsættelse i det offentlige mindsker derfor formentlig tilskyndelsen til jobskift, da det er sværere for medarbejderne at høste en eventuel løngevinst ved skift til en anden offentlig arbejdsplads.

For at undersøge om man kan forklare forskellene mellem sektorer med, at der i højere grad skulle være professioner i det offentlige, som gør jobskift vanskeligere, er der foretaget en sammenligning for en arbejdsfunktion, der er udbredt i begge sektorer.

Arbejdsopgaver for kontorassistenter og sekretærer har typisk samme karakter i både den offentlige og private sektor, hvorfor Lønkommissionen bl.a. så nærmere på denne gruppe i deres sammenligninger af lønninger på tværs af sektorer, jf. Lønkommissionen (2010).

Zoom på lavtuddannede kontoransatte

Forskellen forsvinder ikke, når man ser på kontorassistenter. Uden kontrol for øvrige bagvedliggende for-

skelle, herunder forskelle i køn og alder, er sandsynligheden for, at en privatansat kontorassistent skifter job 18 pct. større end en offentlig ansat. Efter kontrol udgør forskellen ti pct., jf. figur 4.17.

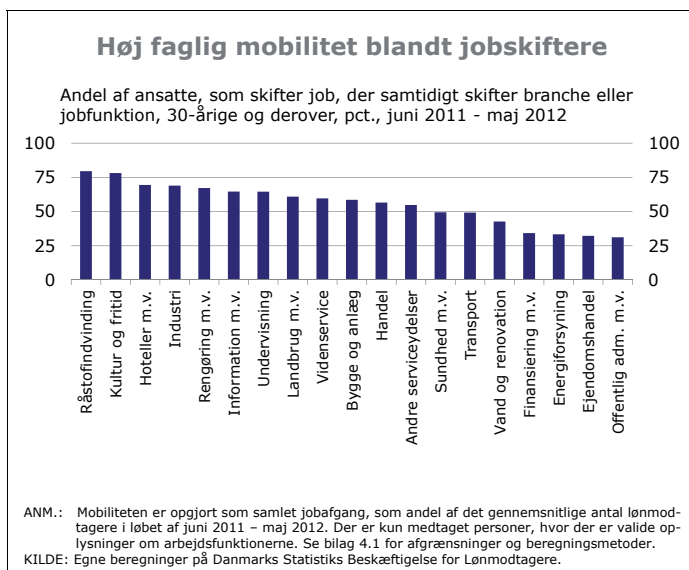
Figur 4.17



Lønmodtagernes faglige mobilitet

Knap 60 pct. af jobskifterne er fagligt mobile

Omkring halvdelen af lønmodtagere, som skifter job, skifter samtidigt branche. Med personer, der ikke skifter branche men jobfunktion, er der 57 pct., af de, der skifter job, som er fagligt mobile. Det er især inden for branchen råstofudvikling, at den faglige mobilitet er høj. Her skifter 80 pct. af jobskifterne også branche og/eller jobfunktion. I den anden ende ligger offentlig administration, hvor 31 pct. af jobskifterne samtidig skifter branche og/eller jobfunktion, jf. figur 4.18.



Figur 4.18

Den høje faglige mobilitet blandt lønmodtagerne er et udtryk for et fleksibelt arbejdsmarked. Det er væsentligt, at jobcentre, a-kasser og andre der formidler job, vejleder ledige til at søge job inden for brancher og arbejdsfunktioner, hvor jobåbningerne er.

Faglig mobilitet giver job – også for ledige

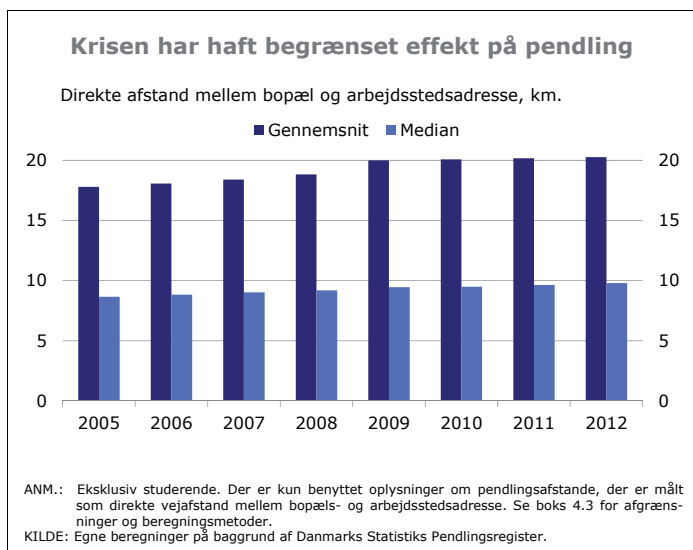
Lønmodtagernes geografiske mobilitet

Hvis det er vanskeligt at komme i beskæftigelse, kan en løsning være at tage et job, der ligger længere væk, end man hidtil har søgt. Med den logik ville den geografiske mobilitet blive forøget i en krisetid.

Ledighed trækker i retning af øget geografisk mobilitet

Den økonomiske krise siden 2008 har haft en beskedne effekt på lønmodtagernes pendling. Fra 2008 er den gennemsnitlige pendling steget med 1,4 km., og medianpendlingen, dvs. pendlingen for den "midterste" lønmodtager, er steget med 600 m., jf. figur 4.19.

Figur 4.19



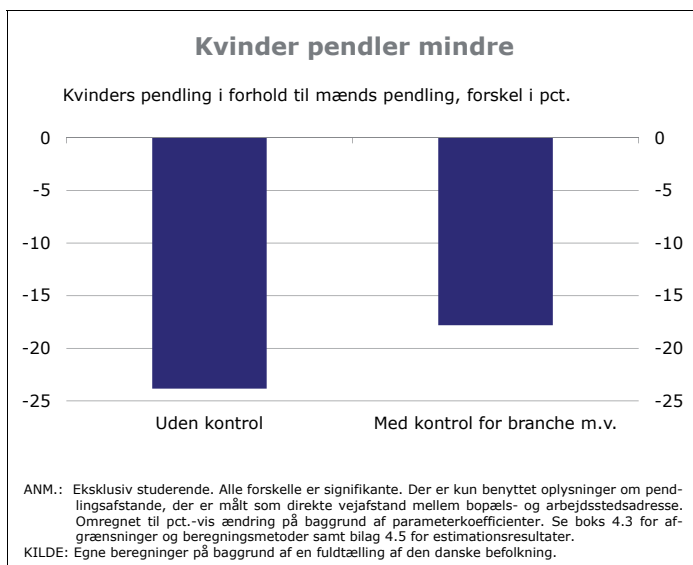
Stor forskel på lønmodtagernes pendling

Lønmodtagere i Østsjælland har i gennemsnit ca. dobbelt så langt til arbejde i forhold til de københavnske lønmodtagere. Det er efter korrektion for forskelle mellem lønmodtagerne i de to kommuner, jf. boks 4.3.

En del af de kommunale forskelle skyldes, at mange job er koncentreret i københavnsområdet. Visse kommuner vil i højere grad være kendetegnet ved at være bopælskommuner og i mindre grad arbejdskommuner.

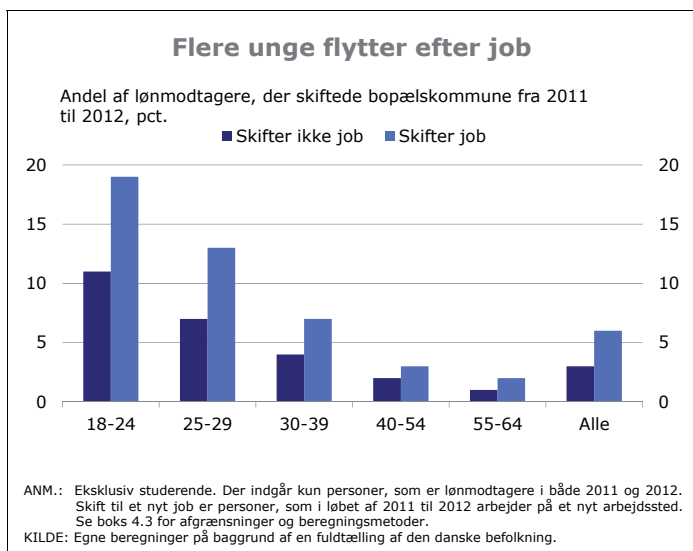
Kvinder pendler mindre

Kvinder er mindre tilbøjelige til at tage arbejde, der ligger relativt langt væk fra bopælen. Den gennemsnitlige pendlingsafstand er knap 24 pct. kortere for kvinder. Kontrollerer man for forskelle mellem de to køn, falder forskellen til 18 pct., jf. figur 4.20.



Figur 4.20

Yngre lønmodtagere er betydeligt mere tilbøjelige til at flytte bopælskommune. Det gælder både lønmodtagere, der skifter job, og dem der ikke skifter job. Det er omkring 11 pct. af lønmodtagerne uden et jobskift, der fra 2011 til 2012 flytter over en kommunegrænse, mens den samme andel udgør 19 pct. blandt jobskifterne, jf. figur 4.21.



Figur 4.21

Når man først har fundet sin partner, fået børn osv. er man typisk mere fasttømret og derfor mindre mobil, hvilket er en del af forklaringen på den lavere geografiske mobilitet for de ældre aldersgrupper, jf. Deding og Filges (2004).

**80 pct. af flytninger
af familiemæssige
årsager**

Spørger man danskerne viser det sig, at omkring 80 pct. af skift i bopælskommune er motiveret af familiemæssige forhold og altså ikke af muligheden for et jobskifte. En ny bopæl indebærer for hver tredje, at man selv eller partneren skifter job. En del jobskift kan således være motiveret af bopælsskift, og dermed et ønske om kortere afstand til arbejde, jf. Deding og Filges (2004).

Der er også tegn på, at danskerne i mindre omfang ønsker at arbejde uden for de største byer. Samtidigt er der få, der kan forestille sig at arbejde i byer, som ligger langt fra deres nuværende bopælskommune, jf. KL (2013)

Blandt ledige, sønderjyske kvinder svarede blot 25 pct. i 2002, at de ville flytte efter job, selv om øvrige forhold som skolemuligheder, børnepasning m.v. var i orden. En del af forklaringen på dette skal formentlig findes i et højt dansk understøttelsesniveau, som hæmmer den geografiske mobilitet, jf. De Økonomiske Råd (2002).

Beregninger af geografisk mobilitet

Beregninger bygger på oplysninger fra RAS og oplysninger fra Befolknings-, Pendlings- og Uddannelsesregistret. Fra RAS er der indhentet oplysninger om lønmodtagere ultimo 2010 og ultimo 2011. Personer, som skifter job, er personer som i løbet af denne periode er tilknyttet et nyt arbejdsstedsnummer.

For at belyse betydningen af jobskift samt forskel mellem bopæls- og arbejdskommune, er der opstillet en statistisk model. Der er kun benyttet oplysninger om pendlingsafstande, der er målt som direkte vejafstand mellem bopæls- og arbejdsstedsadresse.

I modellen indgår følgende variable: Køn, alder, familiestatus, antal børn på aldre, uddannelse, bopælskommune og branche.

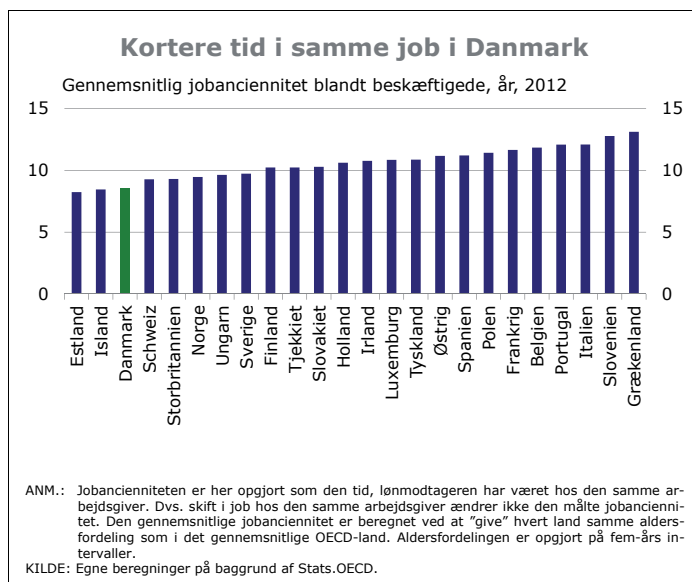
Estimationsresultaterne er præsenteret i bilag 4.5.

4.4 Jobmobilitet i internationalt perspektiv

Danske lønmodtagere kort tid i samme job

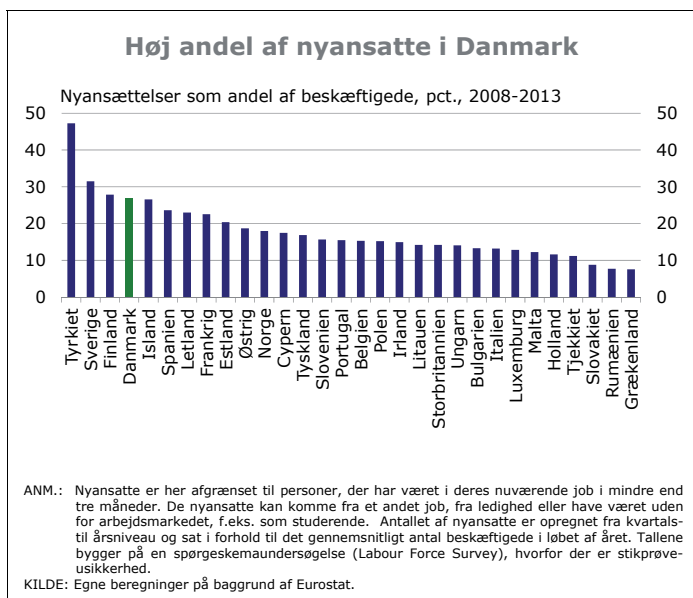
Danmark er et af de lande, hvor de beskæftigede er i det samme job i kortest tid. Den gennemsnitlige jobanciennitet er otte år i Danmark. I lande som Italien og Grækenland er gennemsnittet derimod henholdsvis 12 og 13 år, jf. figur 4.22.

Figur 4.22



27 pct. nyansættelser i Danmark

Når man måler andelen af nyansættelser i løbet af et år, peger tallene også på en høj dansk jobmobilitet. I Danmark svarer nyansættelserne til 27 pct. af de beskæftigede, jf. figur 4.23.



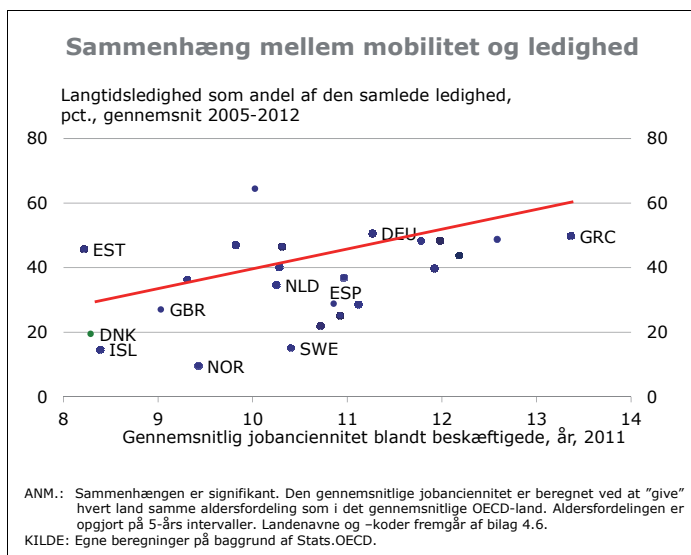
Figur 4.23

Jobmobilitet kan øge arbejdsudbud og produktivitet

Jobmobiliteten kan påvirke både beskæftigelse og produktivitet. Øget jobmobilitet kan have samme virkning som en udvidelse af arbejdsudbuddet. F.eks. i form af øget geografisk mobilitet, hvis ledige flytter til landsdele, hvor der er større efterspørgsel på arbejdskraft.

Der er tendens til, at lande med en høj jobmobilitet har en relativt lav langtidsledighed. I Danmark har hver femte ledig været uden arbejde i mindst ét år, mens det i Grækenland er halvdelen af alle ledige, jf. figur 4.24.

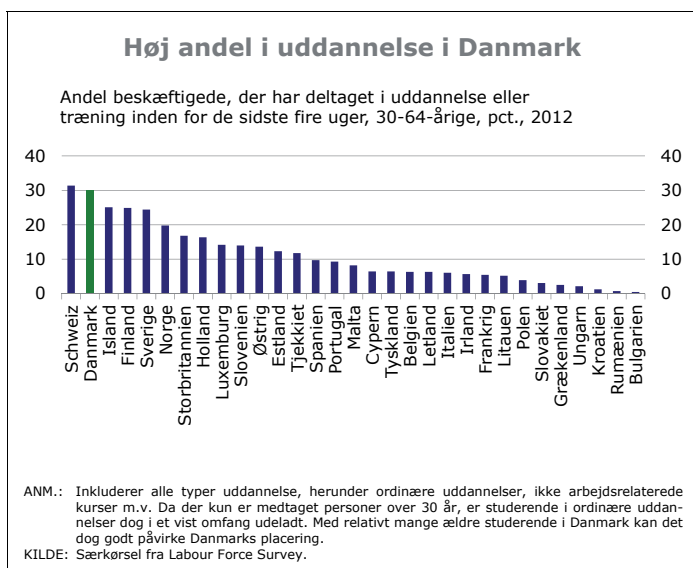
Figur 4.24



Øget jobmobilitet kan også øge produktiviteten, f.eks. gennem øget videnspredning og ved at virksomhederne bedre kan tilpasse sig ændret efterspørgsel og teknologiske fremskridt. Strengt taget kan produktiviteten dog også blive mindsket, hvis virksomhedsspecifikke kompetencer ikke bliver anvendt i et nyt job. Samtidig er der risiko for, at virksomhedernes investeringer i efteruddannelse bliver reduceret i et arbejdsmarked med mange jobskift.

Mindsker jobmobilitet efteruddannelse?

Der er ikke tegn på, at den høje danske jobmobilitet mindsker investeringerne i efteruddannelse. Andelen af beskæftigede, der inden for de seneste fire uger har deltaget i efteruddannelse, er høj i Danmark, jf. figur 4.25.



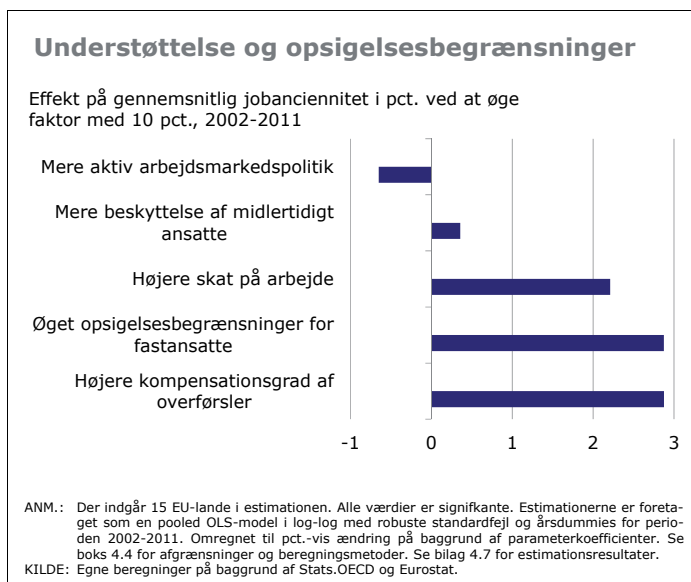
Figur 4.25

Hvad påvirker jobmobiliteten?

Det danske arbejdsmarked adskiller sig på flere områder fra en række andre lande. Der er bl.a. en omfattende adgang til offentlige overførsler, lønforhandlingerne foregår på decentralt niveau, og skatten på arbejde er en af de højeste i verden. Mange af disse forhold er afgørende for mobiliteten på arbejdsmarkedet, jf. Eriksson og Westergaard-Nielsen (2007).

En forøgelse af den gennemsnitlige kompensationsgrad for dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere med ti pct. vil umiddelbart føre til en stigning i den gennemsnitlige jobanciennitet på tre pct. Kompensationsgraden måler, hvor meget offentlig understøttelse udgør af indkomsten, hvis man er i job. Beregningerne peger på en tilsvarende effekt, hvis man forøger opsigelsesbegrænsninger for fastansatte, jf. figur 4.26.

Figur 4.26



Opsigelsesbegrænsninger for fastansatte dækker bl.a. over proceduremæssige hindringer i forbindelse med en afskedigelse, opsigelsesfrister og fratrædelsesgodtgørelse, jf. kapitel 5. Internationale undersøgelser finder også en negativ sammenhæng mellem opsigelsesbegrænsninger og jobomsætningen, jf. OECD (2010). Fratrædelsesgodtgørelser og vanskeligheder ved afskedigelser, herunder afgrænsningen af uberettigede afskedigelser, har den største negative effekt på jobomsætningen, jf. OECD (2010).

Boks 4.4

Beregninger af effekter på jobmobilitet

Data er indsamlet fra Stats.OECD og Eurostat for perioden 2002-2011.

- Opsigelsesbegrænsninger og ansættelsesbeskyttelse
Indekset for opsigelsesbegrænsninger for fastansatte og beskyttelse af midlertidigt ansatte stammer fra OECD's Employment Database og består af i alt 21 komponenter. Indekset er forklaret nærmere i kapitel 5.
- Kompensationsgrad af overførsler

Understøttelsesniveauet måler nettokompensationsgraden ved et til fem års ledighed og er indhentet fra OECD Benefits and Wages. I understøttelsen indgår arbejdsløshedsforsikring, socialhjælp og boligsikring. Den gennemsnitlige nettokompensationsgrad er beregnet for personer, der tjener henholdsvis 67 og 100 pct. af den gennemsnitlige arbejders løn. Endvidere indgår tre familietyper i beregningen.

- Skat på arbejde

Skatten er opgjort som indkomstskatten plus medarbejder- og arbejdsgiverbidrag til sociale sikringsordninger. Skatten er beregnet for enlige uden børn, der tjener 67 pct. af en gennemsnitlig arbejders løn. Data stammer fra Eurostat.

- Aktiv arbejdsmarkedspolitik

Beregningerne omfatter udgifter til jobcentrenes administration, jobtræning, jobrotation samt støtte til ansættelse af ledige ved hjælp af aktivering. Opgjort i pct. af BNP.

Der indgår endvidere følgende variable i modellen: Årsdummies, outputgab (forskel mellem faktisk og beregnet strukturelt BNP), arbejdsstyrkens uddannelsesfordeling, andel af beskæftigede i midlertidige ansættelsesforhold, arbejdsstyrkens kønsfordeling og aldersfordeling. Andelen af boligejere har også været medtaget i modellen, men data mangler for en række lande og år.

Estimationsresultaterne er præsenteret i bilag 4.7.

På tværs af landene i undersøgelsen er der tendens til, at højere skat på arbejde og et højere understøttelsesniveau øger jobancienniteten og dermed mindsker jobmobiliteten. En højere skattebetaling udhuler således en eventuel løngevinst ved et jobskift, hvilket kan mindske tilskyndelsen til at skifte job.

Højere skat og understøttelsesniveau øger jobanciennitet

Højere understøttelse kan føre til, at ledige søger længere tid efter arbejde, hvilket kan betyde at overgangen til job bliver udsat. Samtidigt betyder en højere kompensationsgrad, at den løn, som den ledige vil acceptere, kan stige, hvilket kan føre til marginaliserede grupper på arbejdsmarkedet. Dette trækker samlet set i retning af en højere gennemsnitlig jobanciennitet.

tet blandt dem, som er i job. I modsat retning trækker, at understøttelsen kan føre til, at beskæftigede tager større chancer i forhold til et jobskift, hvilket i så fald mindsker jobancienniteten, jf. OECD (2010). Der er undersøgelser, som finder, at et øget understøttelsesniveau fører til en højere jobomsætning, jf. OECD (2010).

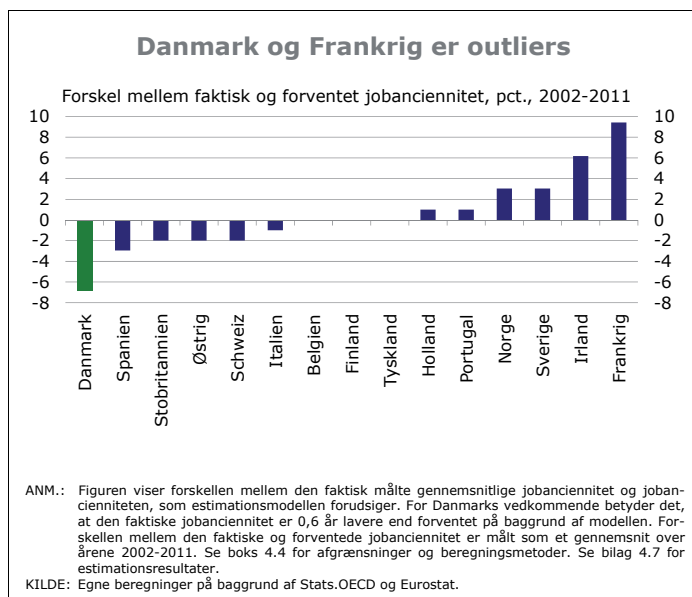
Aktiv arbejds- markedspolitik kan øge mobiliteten

Aktiv arbejdsmarkedspolitik øger jobmobiliteten. I det omfang indsatsen er effektiv, vil den forbedre matchet mellem virksomhedernes behov og medarbejdernes kompetencer. Hvis indsatsen derimod har karakter af længerevarende projekter, der har tendens til at forøge ledighedslængden, vil det trække i retning af en lavere jobmobilitet.

Danmark er en outlier

Det er ikke muligt at forklare den høje danske jobmobilitet på baggrund af niveauet for opsigelsesbegrænsninger, understøttelsesniveau m.v., jf. boks 4.4. Den gennemsnitlige jobanciennitet blandt de danske lønmodtagere er således knap syv pct. mindre, end man ville forvente på baggrund af nøgletal for det danske arbejdsmarked. I den modsatte ende ligger Frankrig med en højere jobanciennitet end forventet, jf. figur 4.27.

Figur 4.27

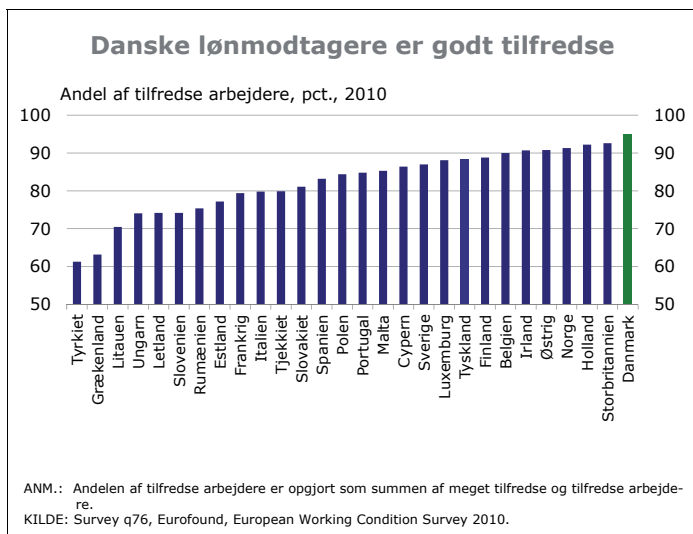


En forklaring på den høje danske jobmobilitet kan være det danske overenskomsts system. Decentrale forhandlinger på det private område med lokal fastsættelse af løn og en række andre vilkår, giver lønmodtager øget incitament til at skifte job for at opnå det bedste match mellem kompetencer og vilkår.

En forklaring kan være decentrale overenskomster

Internationalt er der tendens til, at lav jobtilfredshed øger antallet af jobskift, jf. Kristensen og Westergård-Nielsen (2004). Forklaringen på den høje danske jobmobilitet er dog ikke lav jobtilfredshed i Danmark. Danmark er således det land i EU, hvor den største andel af de beskæftigede er tilfredse med deres job, jf. figur 4.28.

Lav jobtilfredshed er ikke forklaringen



Figur 4.28

Bilag 4.1 Nye beregninger af jobmobilitet – sådan har vi gjort

Beregningerne tager udgangspunkt i Danmarks Statistiks register "Beskæftigelse for Lønmodtagere" (BFL), som er en bearbejdet udgave af eIndkomstregistret. Siden 2008 har alle arbejdsgivere hver måned skulle indberette lønoplysninger m.v. til registret, jf. bilag 2.1.

I dette kapitel er der anvendt data for perioden januar 2008 til juni 2012. På grund af den anvendte metode, er den første og sidste måned i denne periode dog ikke medtaget i opgørelsen.

BFL består af alle lønmodtagere ansat i danske virksomheder, hvor lønnen bliver indberettet af arbejdsgiveren til SKAT's eIndkomst. Det gælder også lønmodtagere, som er bosiddende i udlandet.

Til brug for opgørelsen af jobomsætningen er der på månedsniveau fastlagt en hovedbeskæftigelse for hver enkelt lønmodtager i BFL. Hovedbeskæftigelsen er den stilling, som personen har lagt flest dage og timer i inden for den pågældende måned.

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

Skift mellem job

Et jobskift er afgrænset til den situation, hvor en lønmodtagers hovedbeskæftigelse fra en måned til den næste er skiftet mellem to arbejdssteder. Det kan f.eks. være skift mellem to forskellige detailhandelskæder, men også skift mellem butikker inden for samme detailhandelskæde. Skift mellem arbejdssteder inden for samme virksomheder, der ikke indebærer skift i per-

sonens arbejdsfunktion eller arbejdskommune er dog ikke medtaget.

Korrektion for ejerskifte, administrative omlægninger m.v.

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

Beregningerne korrigerer for dette ved at udelade jobskift, hvor en stor andel af de ansatte på et arbejdssted skifter til et andet arbejdssted. Konkret er der fastlagt en grænse, som indebærer, at hvis 30 pct. eller flere af de ansatte skifter til samme arbejdssted, indgår disse skift ikke i opgørelsen af jobåbninger. Grænsen på de 30 pct. svarer til den grænse, som IDA-projektet i sin tid anbefalede, jf. Danmarks Statistik (1991). Korrektionen er kun foretaget for arbejdssteder med mindst 25 ansatte.

Skift mellem arbejdssteder inden for samme virksomhed

Der kan være stor forskel på, hvordan den enkelte virksomhed er organiseret. Nogle virksomheder har store økonomiske enheder, som dækker mange arbejdssteder, mens andre virksomheder har færre og større arbejdssteder. Hvis arbejdsnummeret reelt dækker over flere arbejdspladser, vil skift mellem disse arbejdspladser ikke blive medtaget i opgørelsen.

Inden for kommuner og regioner, er der ofte store økonomiske enheder med mange arbejdssteder, f.eks. Region Hovedstaden. Lignende selskabsstrukturer ser man dog også inden for det private.

Med henblik på at kontrollere for eventuelle forskelle i virksomhedsorganiseringen i det private og det offentlige, indgår størrelsen af arbejdssteder og økonomiske enheder i sammenligninger mellem de to sektorer. Forskellen mellem nyansættelser i den offentlige og private sektor bekræftes af AKU'en, jf. Danmarks Statistik (2013b).

Skift fra ledighed m.v.

Nyansatte, hvor der ikke er lønoplysninger i måneden før. Det kan være personer, som kommer fra selvforsørgelse, ledighed, en uddannelse eller fra andre forsørgelsesordninger. Da BFL kun indeholder lønmodtagere, kan der i denne kategori også indgå selvstændige, som skifter til en lønmodtagerstilling.

Korrektion for orlov og øvrige afgrænsninger

Hvis man har været ansat på samme arbejdssted inden for de sidste to måneder, bliver "nyansættelsen" ikke medtaget i opgørelsen af jobåbninger. Dette udelukker en del sæsonarbejde samt personer med kortere orlovsperioder uden lønudbetalinger. Personer med sygeorlov og barselorlov, der kommer tilbage til samme virksomhed, er også udeladt i opgørelsen.

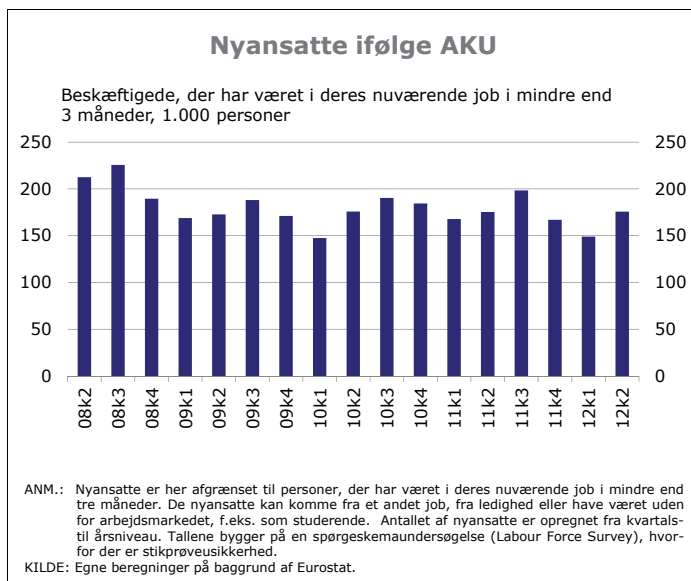
Personer under 18 år og personer i støttet beskæftigelse er ligeledes udeladt. Det nye job skal have en varighed på mindst en uge (målt løbende i tiltrædelsesmåneden og måneden efter) og et timetal på ni timer/ugen svarende til kravet for ATP-indbetalinger.

Betydning af korrektioner og afgrænsninger

Uden korrektioner er der ca. 1,2 mio. skift mellem arbejdssteder i løbet af perioden maj 2011-juni 2012. Ved at fjerne skift inden for samme virksomhed, der ikke medfører skift i arbejdskommune eller arbejdsfunktioner, og fjerne skift, hvor mere end 30 pct. af de ansatte er "gengangere" falder antallet af jobskift til ca. 900.000. Yderligere afgrænsninger, herunder korrektioner for kortere orlov, alder og ansættelsens varighed, betyder, at antallet af skift mellem job udgør ca. 500.000.

Bilag 4.2 Antal nyansættelser på baggrund af AKU

Figur 4.29



Bilag 4.3 Estimationsresultater for frivillige jobskift (alle ansatte)

Lineær sandsynlighedsmodel for skift mellem job, juni 2011 – maj 2012	Parameter-koefficient	p-værdi*
Privat sektor	0,01615	<,0001
Mand	0,03629	<,0001
35-39-årige	-0,01669	<,0001
40-44-årige	-0,02749	<,0001
45-49-årige	-0,03936	<,0001
50-54-årige	-0,04847	<,0001
Par	-0,00346	0,0006
Børn (<3 år)	-0,00947	<,0001
Københavns omegn	-0,00414	0,0217
Nordsjælland	-0,00406	0,0303
Østsjælland	-0,00258	0,2522
Vest- og Sydsjælland	0,01025	<,0001
Bornholm	-0,02666	<,0001
Fyn	-0,00535	0,0059
Syddjylland	-0,00395	0,0228
Østjylland	-0,00363	0,0286
Vestjylland	-0,00458	0,0189
Nordjylland	-0,01482	<,0001
Gymnasium	0,00926	<,0001
Erhvervsuddannelse	0,00438	0,0009
KVU	0,00967	<,0001
MVU	-0,00027	0,8766
LVU	0,04062	<,0001
Antal tidligere jobskift	0,10189	<,0001
Ledelse	0,01568	<,0001
Arbejde på højt niveau	-0,01219	<,0001
Arbejde på mellemniveau	-0,0101	<,0001
Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde	-0,02553	<,0001
Service- og salgsarbejde	0,00188	0,3486

Arbejde inden for landbrug m.v.	-0,02747	<,0001
Håndværkspræget arbejde	-0,03405	<,0001
Operatør- og monteringsarbejde m.v.	-0,06583	<,0001
25-29 timer/ugen	-0,2044	<,0001
30-34 timer/ugen	-0,25005	<,0001
35-37 timer/ugen	-0,23415	<,0001
>37 timer/ugen	-0,25891	<,0001
10-19 ansatte på arbejdssted på arbejdssted	-0,08923	<,0001
20-49 ansatte på arbejdssted	-0,1211	<,0001
50-99 ansatte på arbejdssted	-0,13793	<,0001
100-199 ansatte på arbejdssted	-0,14538	<,0001
200-499 ansatte på arbejdssted	-0,14992	<,0001
500-1.000 ansatte på arbejdssted	-0,14357	<,0001
>1.000 ansatte på arbejdssted	-0,14118	<,0001
10-19 ansatte på økonomisk enhed	0,05204	<,0001
20-49 ansatte på økonomisk enhed	0,06698	<,0001
50-99 ansatte på økonomisk enhed	0,08788	<,0001
100-199 ansatte på økonomisk enhed	0,09145	<,0001
200-499 ansatte på økonomisk enhed	0,10391	<,0001
500-1.000 ansatte på økonomisk enhed	0,11237	<,0001
1.000-9.999 ansatte på økonomisk enhed	0,09344	<,0001
10.000-19.999 ansatte på økonomisk enhed	0,11499	<,0001
>19.999 ansatte på økonomisk enhed	0,14768	<,0001
R ²	0,0108	
Observationer	11,9 mio.	

ANM.: *) Beregnet på baggrund af robuste standardfejl. Mobiliteten er pr. måned i løbet af juni 2011 – maj 2012. Se bilag 4.1 for afgrænsninger og beregningsmetoder. Se også boks 4.2 for den statistiske model.

KILDE: Egne beregninger på Danmarks Statistiks Beskæftigelse for Lønmodtagere.

Bilag 4.4 Estimationsresultater for frivillige jobskift (lavtuddannede kontorassistenter)

Lineær sandsynlighedsmodel for skift mellem job, juni 2011 – maj 2012	Parameter-koefficient	p-værdi*
Privat sektor	0,01079	0,0216
Mand	0,02286	<,0001
35-39-årige	-0,00754	0,2626
40-44-årige	-0,02478	0,0001
45-49-årige	-0,03467	<,0001
50-54-årige	-0,03242	<,0001
Par	-0,00721	0,0808
Børn (<3 år)	-0,01649	0,0271
Københavns omegn	-0,00231	0,7796
Nordsjælland	-0,01598	0,075
Østsjælland	-0,01336	0,093
Vest- og Sydsjælland	-0,03997	0,0441
Bornholm	-0,02591	0,0016
Fyn	-0,02051	0,0054
Syddjælland	-0,01849	0,0094
Østjylland	-0,02049	0,015
Vestjylland	-0,02313	0,0029
Nordjylland	-0,00435	0,6196
Gymnasium	0,01269	0,0688
Erhvervsuddannelse	0,01277	0,0116
KVU	0,0234	0,0015
Antal tidligere jobskift	0,07704	<,0001
25-29 timer/ugen	-0,08277	<,0001
30-34 timer/ugen	-0,12313	<,0001
35-37 timer/ugen	-0,09607	<,0001
>37 timer/ugen	-0,1218	<,0001
10-19 ansatte på arbejdssted på arbejdssted	-0,08708	<,0001
20-49 ansatte på arbejdssted	-0,1253	<,0001
50-99 ansatte på arbejdssted	-0,14226	<,0001

100-199 ansatte på arbejdssted	-0,14715	<,0001
200-499 ansatte på arbejdssted	-0,16452	<,0001
500-1.000 ansatte på arbejdssted	-0,14374	<,0001
>1.000 ansatte på arbejdssted	-0,13947	<,0001
10-19 ansatte på økonomisk enhed	0,02198	0,4422
20-49 ansatte på økonomisk enhed	0,01895	0,4742
50-99 ansatte på økonomisk enhed	0,04211	0,1135
100-199 ansatte på økonomisk enhed	0,0643	0,0153
200-499 ansatte på økonomisk enhed	0,09035	0,0006
500-1.000 ansatte på økonomisk enhed	0,11832	<,0001
1.000-9.999 ansatte på økonomisk enhed	0,06108	0,0197
10.000-19.999 ansatte på økonomisk enhed	0,07597	0,0049
>19.999 ansatte på økonomisk enhed	0,05307	0,046
R ²	0,0056	
Observationer	484.229	

ANM.: *) Beregnet på baggrund af robuste standardfejl. Mobiliteten er pr. måned i løbet af juni 2011 – maj 2012. Se bilag 4.1 for afgrænsninger og beregningsmetoder. Se også boks 4.2 for den statistiske model.

KILDE: Egne beregninger på Danmarks Statistiks Beskæftigelse for Lønmodtagere.

Bilag 4.5 Estimationsresultater for pendlingsafstand

Lineær model (semi-log)	Parameter- koefficient	p-værdi*
Enlig	-0,08723	<,0001
25-30	0,176516	<,0001
30-39	0,206638	<,0001
40-54	0,189223	<,0001
55-64	0,119562	<,0001
Kvinde	-0,19615	<,0001
Grundskole	-0,07981	<,0001
Gymnasium	0,030607	<,0001
KVU	0,220217	<,0001
LVU	0,252238	<,0001
MVU	0,116523	<,0001
Bornholm	-0,62879	<,0001
Byen København	-0,78013	<,0001
Fyn	-0,32116	<,0001
Københavns omegn	-0,53898	<,0001
Nordjylland	-0,36066	<,0001
Nordsjælland	-0,09667	<,0001
Syddjylland	-0,35356	<,0001
Vest- og Sydsjælland	0,006772	0,1413
Vestjylland	-0,38625	<,0001
Østjylland	-0,2879	<,0001
Børn (< 3 år)	0,037323	<,0001
Bygge og anlæg	-0,01042	0,0089
Ejendomshandel og udlejning	-0,30103	<,0001
Erhvervsservice	-0,01928	<,0001
Finansiering og forsikring	0,041868	<,0001
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	-0,03623	<,0001
Information og kommunikation	0,048271	<,0001

Kultur, fritid og anden service	-0,21935	<,0001
Landbrug, skovbrug og fiskeri	-0,3209	<,0001
Offentlig administration, undervisning og sundhed	-0,27916	<,0001
Uoplyst aktivitet	0,097407	0,283
R ²	0,081	
Observationer	1,6 mio.	

ANM.: *) Beregnet på baggrund af robuste standardfejl. Se boks 4.3 for afgrænsninger og beregningsmetoder.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af en folketælling af den danske befolkning.

Bilag 4.6 Landekoder

AUS Australien

AUT Østrig

BEL Belgien

CAN Canada

CHE Schweiz

CZE Tjekkiet

DEU Tyskland

DNK Danmark

ESP Spanien

EST Estland

FIN Finland

FRA Frankrig

GBR Storbritannien

GRC Grækenland

HUN Ungarn

IRL Irland

ISL Island

ITA Italien

JPN Japan

LUX Luxembourg

NLD	Holland
NOR	Norge
NZL	New Zealand
POL	Polen
PRT	Portugal
SVK	Slovakiet
SVN	Slovenien
SWE	Sverige
TUR	Tyrkiet
USA	USA

Bilag 4.7 Estimationsresultater for den gennemsnitlige jobanciennitet

Lineær model (log-log)	Parameter-koefficient	p-værdi*
Opsigelsesbegrænsninger for fastansatte	0,252654	<.0001
Beskyttelse af midlertidigt ansatte	0,035071	0,0542
Skat på arbejde	0,199783	<.0001
Kompensationsgrad	0,252755	<.0001
Aktiv arbejdsmarkedspolitik	-0,06716	0,0032
Andel af midlertidigt ansatte	-0,00744	0,6083
Andel selvstændige	0,481038	<.0001
Outputgab	0,004369	0,3881
Andel kvinder i arbejdsstyrken	0,756608	0,0004
Andel 15-29-årige i arbejdsstyrken	-0,16805	0,1015
Andel 30-59-årige i arbejdsstyrken	0,059266	0,8534
Andel lavtuddannede	0,024515	0,7555
Andel mellemuddannede	0,199903	0,0074
R2	0,8206	
Antal lande	15	
Antal år	10	
Årsdummies	Ja	
ANM.: *) Beregnet på baggrund af robuste standardfejl. Se boks 4.4 for afgrænsninger og beregningsmetoder.		
KILDE: Egne beregninger på baggrund af Stats. OECD og Eurostat.		

5. Opsigelsesbegrænsninger mindsker arbejdsmarkedets dynamik

5.1	Indledning og sammenfatning	157
5.2	Danske regler i midterfelt	159
5.3	Opsigelsesbegrænsninger, jobmobilitet og ledighed	163
5.4	Hvad er regler om ansættelse, og hvor kommer de fra?	172
Bilag		
5.1	OECD's indeks for regler om ansættelse	177
5.2	OECD's revision af reguleringsindekset	182

5.1 Indledning og sammenfatning

Danmark har en midterplacering i OECD's seneste opgørelse af opsigelsesbegrænsninger på tværs af lande. Opgørelsen sammenligner, hvordan fastansatte bliver beskyttet i forbindelse med afskedigelse og midlertidigt ansattes beskyttelse. Opgørelsen ser både på de regler, som kommer fra overenskomster, og den regulering, der bliver fastlagt i lovgivningen.

Danske opsigelsesbegrænsninger i midterfelt

Lande med fleksible regler har typisk en jobmobilitet i den høje ende. En af årsagerne kan være, at virksomhederne i disse lande er mere tilbøjelige til at oprette nye stillinger, når det ikke er vanskeligt at nedlægge stillingerne, hvis der senere bliver behov for det. Stramme regler mindsker altså både tilgangen til job og afgang fra job.

Opsigelsesbegrænsninger mindsker jobmobiliteten

Der er en klar tendens til, at reglerne mindsker arbejdsmarkedets dynamik, fordi reglerne sænker afgang til ledighed, men også afgang fra ledighed. Det sidste betyder, at langtidsledigheden normalt er højere i lande med relativt stramme regler på arbejdsmarkedet.

Opsigelsesbegrænsninger øger langtidsledigheden ...

I lande med stramme regler for ansættelse og opsigelse er der en lavere andel af midlertidigt ansatte, der overgår til fastansættelse. Reglerne kan derfor mindske unges og ufaglærtes adgang til stabil arbejdsmarkedstilknytning.

... og mindsker unges adgang til arbejdsmarkedet

Opsigelsesbegrænsninger giver ikke jobtryghed. Der er ingen sammenhæng mellem, hvor meget man beskytter de ansatte mod afskedigelse og deres jobtryghed. For lønmodtageren er det afgørende under alle omstændigheder ikke jobtryghed, men derimod beskæftigelsestryghed.

I Danmark er der 800.000 jobåbninger hvert år, og således mange muligheder for at få et nyt job, hvis man skulle miste sit job. Det er desuden sådan i Danmark, at mange rettigheder, f.eks. retten til pension, som man

optjener i forbindelse med et konkret ansættelsesforhold, ikke forsvinder, hvis man skifter til et nyt job.

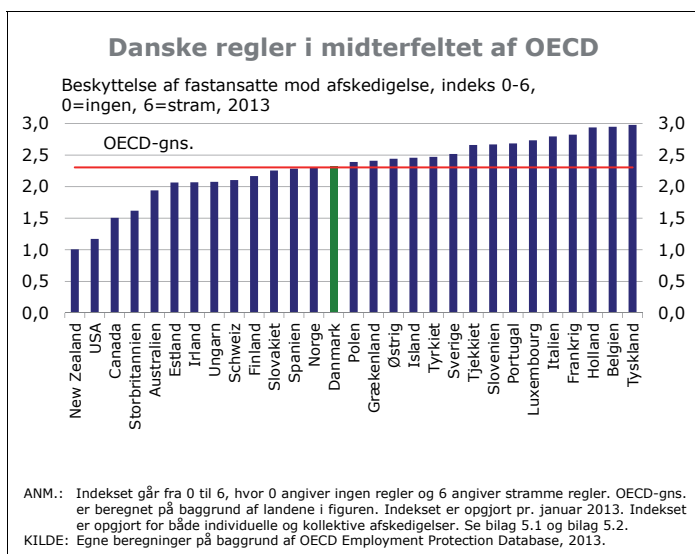
Højt dansk understøttelsesniveau

Regler om ansættelse, dvs. beskyttelse af fastansatte og midlertidigt ansatte, bliver ofte begrundet med, at virksomhederne skal bære en del af de samfundsøkonomiske omkostninger ved en fyring, f.eks. udgifter til dagpenge og kontanthjælp. På trods af gennemsnitlige regler om ansættelse er det danske understøttelsesniveau meget højt blandt OECD-landene. Lande som Storbritannien og Canada har derimod en arbejdsmarkedsmodel, hvor lempelige regler om ansættelse bliver kombineret med et understøttelsesniveau i den lave ende.

5.2 Danske regler i midterfelt

De danske regler for fastansattes ansættelse ligger omkring gennemsnittet for OECD. Ifølge OECD's opgørelse er Tyskland det land, hvor fastansatte har den stærkeste beskyttelse, jf. figur 5.1.

For fastansatte har Danmark gennemsnitlige regler

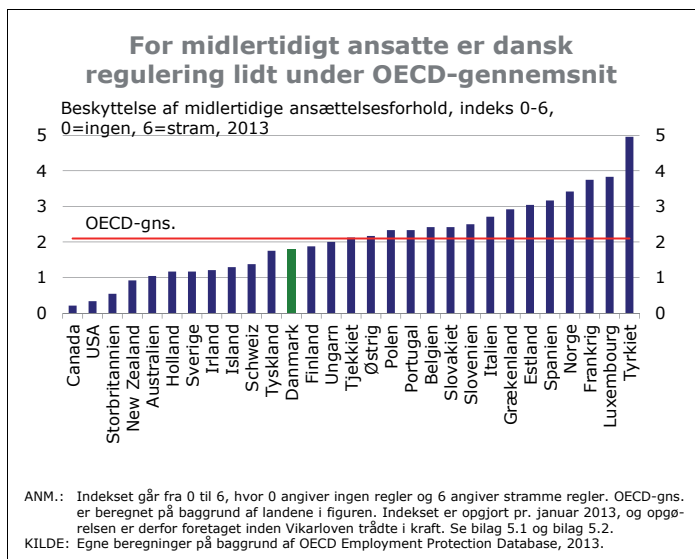


Figur 5.1

For midlertidige ansættelsesforhold, som dækker midlertidigt ansatte (tidsbegrænset eller opgavebestemt) samt vikarer (fra et vikarbureau), er reglerne i Danmark lidt lempeligere end, men dog tæt på, OECD-gennemsnittet, jf. figur 5.2.

Midlertidige ansættelser er mindre reguleret end gennemsnittet

Figur 5.2



Få midlertidigt ansatte i Danmark

I Danmark udgør midlertidigt ansatte blot ni pct. af de beskæftigede, hvilket er i den lave ende af EU. Lande som Spanien, Polen og Portugal ligger derimod i den høje ende med andele på op mod 27 pct., jf. Eurostat.

Andre opgørelser ændrer Danmarks placering

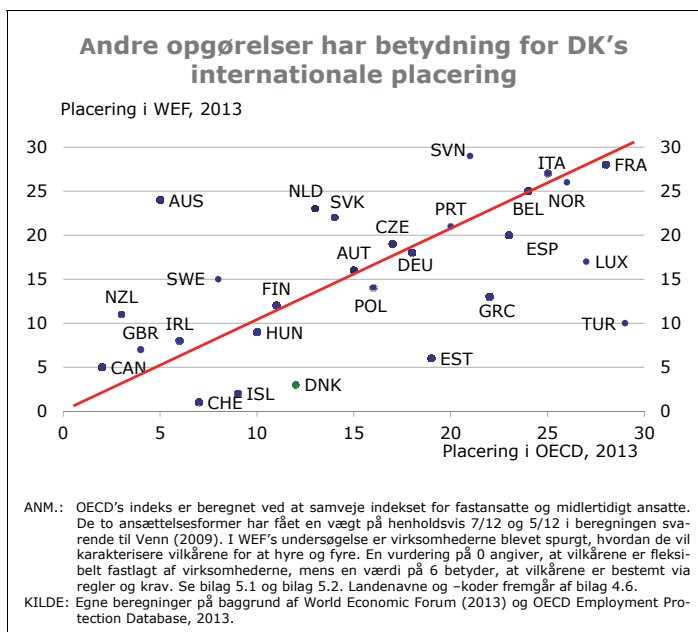
OECD er ikke den eneste organisation, der sammenligner reglerne på tværs af lande. Eksempelvis gennemfører Verdensbanken en lignende opgørelse med bistand fra bl.a. ILO og OECD. Verdensbanken opstiller dog ikke et egentligt indeks for reglernes stramhed.

Der er også andre internationale opgørelser, der benytter spørgeskemaundersøgelser blandt udvalgte virksomheder i de enkelte lande, jf. IMD (2013) og World Economic Forum (2013). I såvel IMD's som WEF's undersøgelse bliver arbejdsmarkedsreguleringen vurderet som lav af de danske virksomheder, jf. bilag 5.1.

Dansk placering ændrer sig

I WEF's undersøgelse vurderer de adspurgte virksomheder i Danmark overvejende, at vilkårene omkring ansættelser og afskedigelser er fleksibelt bestemt af

virksomhederne selv. Danmark ligger blandt de lande med mest fleksibilitet, jf. figur 5.3.



Figur 5.3

Det står i modsætning til OECD's opgørelse, hvor Danmark ligger i midterfeltet. De danske svar får dermed regler om ansættelse til at fremstå mere fleksible end i OECD-indekset. Svarene i WEF's undersøgelse kan bl.a. skyldes, at adgangen til at opsiges arbejdere i Danmark fortrinsvist er bestemt i de kollektive overenskomster og altså ikke er lovmæssig. For mange andre lande er der relativt god overensstemmelse mellem de to opgørelser. Det gælder også, når man sammenligner med IMD's undersøgelser.

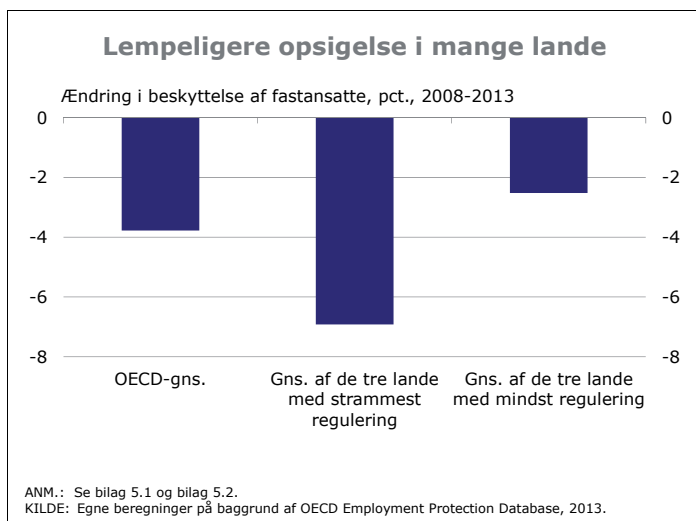
Danske virksomheder opfatter generelt reglerne som fleksible

Dette kapitel gennemfører en række sammenligninger på tværs af OECD-lande med udgangspunkt i OECD's indeks for regler om ansættelse. De statistiske sammenhænge holder også, hvis man i stedet benytter WEF's eller IMD's indeks for arbejdsmarkedsregulering.

Flere lande har lempet regler for opsigelse

En række lande er gået i retning af mere lempelige regler for opsigelse af medarbejdere. Det er især OECD-lande med de strammeste regler, der har lempet, jf. figur 5.4.

Figur 5.4



Hvert tredje OECD-land har lempet reglerne for fastansatte

Det er især i de seneste fem år, at reglerne er blevet lempet i flere OECD-lande. I denne periode er det således hvert tredje OECD-land, der har lettet adgangen til at opsiges fastansatte, jf. OECD (2013a). Bortset fra New Zealand er det EU-lande, der har lempet reglerne i perioden. De danske regler er stort set uændret i perioden.

I forhold til midlertidigt ansatte har tendensen i OECD i de senere år været, at reglerne for midlertidigt ansatte er blevet strammet op. I forbindelse med Hartz-reformerne har Tyskland dog tidligere lempet reglerne for midlertidigt ansatte markant, herunder især for vikararbejde, jf. Venn (2009).

5.3 Opsigelsesbegrænsninger, jobmobilitet og ledighed

Opsigelsesbegrænsninger beskytter eksisterende job og gør det vanskeligere for virksomhederne at fyre medarbejdere.

Opsigelsesbegrænsninger virker efter hensigten ...

Dermed opstår der ikke så mange jobåbninger, og gør det derfor sværere for ledige at komme tilbage i job, hvilket øger langtidsledigheden, jf. OECD (2004). Så selvom regler om ansættelse, dvs. opsigelsesbegrænsninger for fastansatte og regler for midlertidigt ansatte, umiddelbart reducerer tilgangen til ledighed, mindsker reglerne også afgang fra ledighed og har dermed en negativ effekt på arbejdsmarkedets dynamik.

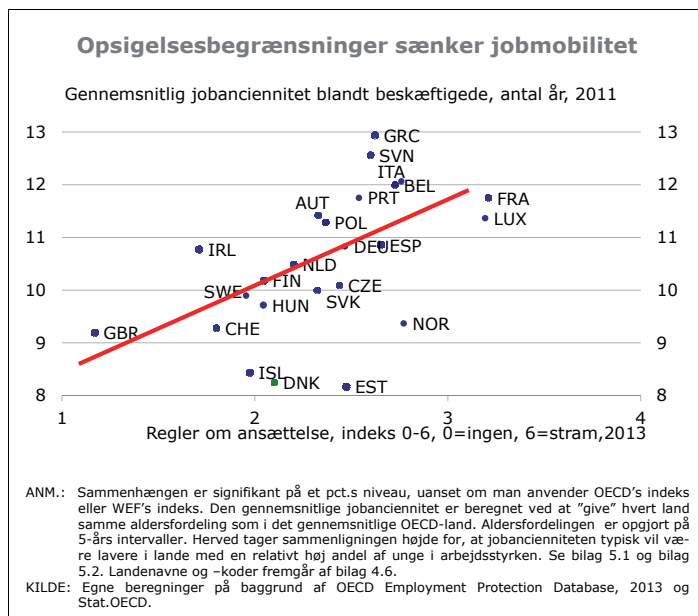
... men mindsker lediges beskæftigelsesmuligheder

Der er således også en tydelig sammenhæng mellem stramme regler om ansættelse og lav jobmobilitet på tværs af OECD-landene. En stigning i indekset for regler om ansættelse af fastansatte og midlertidigt ansatte med én enhed øger den gennemsnitlige jobanciennitet med 1,6 år. For et gennemsnitligt OECD-land svarer det til en stigning på 15 pct.

Regler om ansættelse hæmmer jobmobiliteten

Danmark følger ikke den internationale tendens, da jobancienniteten er blandt de laveste i OECD på trods af, at regler om ansættelse er på et gennemsnitligt niveau, jf. figur 5.5.

Figur 5.5



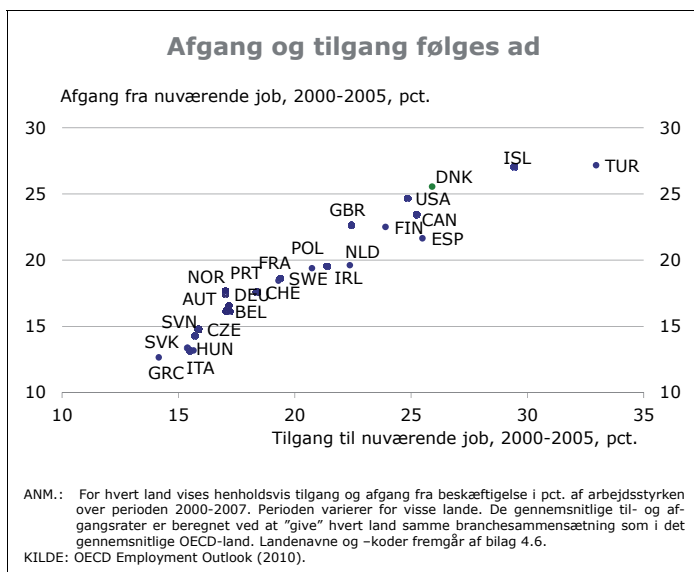
Regler om ansættelse er kun en del af historien

Jobmobiliteten er naturligvis påvirket af en lang række andre forhold end regler om ansættelse. Den aktive arbejdsmarkedspolitik kan således påvirke virksomhedernes ansættelser, og passiv forsørgelse mindske de lediges tilskyndelse til at finde et job, jf. OECD (2004).

Man skal derfor tage hele indretningen af arbejdsmarkedet med i betragtningen, når man sammenligner jobmobiliteten på tværs af lande. I kapitel 4 er der inddraget flere forhold, herunder alderssammensætningen af arbejdsstyrken, uddannelsesniveauet og andelen midlertidigt ansatte. Beregningerne viser, at opsigelsesbegrænsninger for fastansatte mindsker jobmobiliteten betydeligt.

Tilgang og afgang tæt forbundet

På tværs af OECD er tilgangen til job og afgang fra job tæt forbundet. Tiltag, som f.eks. strammere regler om ansættelse, der påvirker jobafgangen, vil derfor også have betydning for jobtilgangen. Danmark er et af de lande, hvor der er flest, som inden for et år har forladt deres job. Det kan være til et andet job eller til ledighed, jf. figur 5.6.



Figur 5.6

I Danmark har omkring hver fjerde lønmodtager forladt deres job inden for et år. Samtidigt er en tilsvarende høj andel kommet fra et job eller fra ledighed til job inden for det seneste år. Den tætte sammenhæng mellem afgang og tilgang blandt de beskæftigede finder man også på tværs af brancher og sektorer, jf. OECD (2009).

Sammenhængen mellem regler om ansættelse og jobmobilitet bliver bekræftet af internationale undersøgelser. Opsigelsesbegrænsninger for fastansatte har en negativ effekt på, om folk finder arbejde der, hvor efterspørgslen er størst. En forøgelse af indekset for opsigelsesbegrænsninger med én enhed vil således i gennemsnit mindske jobomsætningen med mellem fem og syv pct.-point, jf. OECD (2010). Fratrædelsesgodtgørelser og vanskeligheder ved afskedigelser, herunder afgrænsningen af uberettigede afskedigelser, har den største negative effekt på jobomsætningen, jf. OECD (2010).

International forskning: Regler om ansættelse mindsker jobmobilitet

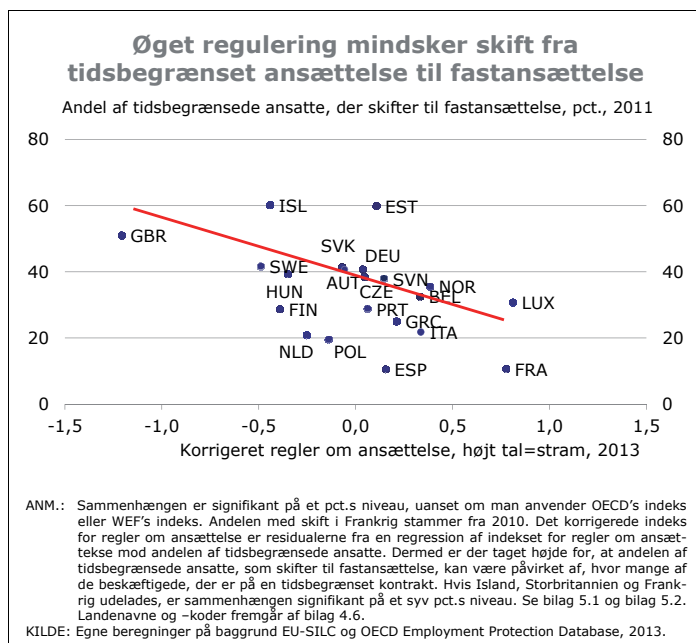
Der er ligeledes fundet en negativ sammenhæng mellem øgede omkostninger ved afskedigelser og jobmobilitet, og at denne effekt er størst i brancher med den største jobomsætning, jf. Haltiwanger (2013). Desuden

har lande med forholdsvis fleksible regler ikke bare flere afskedigelser, men også flere frivillige jobskift, jf. Gielen & Tatsimaros (2012).

Strammere regler mindsker skift fra midlertidig til fastansættelse

Der er tendens til, at lande, der har stramme regler om ansættelse, også har færre midlertidigt ansatte, der skifter til fastansættelse. I Storbritannien er det ca. 50 pct. af alle midlertidigt ansatte, der skifter til fastansættelse inden for et år, mens andelen er nede på ti pct. i Spanien. I sammenligningen er der taget højde for, at der er forskel på andelen af midlertidigt ansatte på tværs af lande, jf. figur 5.7.

Figur 5.7



Stramme regler kan mindske unges adgang til arbejdsmarkedet

Når efterspørgslen på arbejdskraft falder, som i den nuværende krise, kan det være svært for unge at finde fodfæste på arbejdsmarkedet i lande, hvor regler for ansættelse af personer på tidsbegrænsede kontrakter og vikarer er stram. Midlertidige ansættelseskontrakter kan ellers være et springbræt for unge og ufaglærte til stabil arbejdsmarkedstilknytning, jf. EU (2013).

Opsigelsesbegrænsninger fører til flere midlertidigt ansatte

Opsigelsesbegrænsninger for fastansatte kan således have negativ betydning for beskæftigelsen blandt personer med svagere tilknytning til arbejdsmarkedet og føre til et opdelt arbejdsmarked. Samtidig er der tilsyneladende en sammenhæng mellem opsigelsesbegrænsninger og andelen af midlertidigt ansatte. Et fald i OECD's indeks for opsigelsesbegrænsninger med én enhed vil i gennemsnit føre til et fald i andelen af tidsbegrænsede ansatte med tre til fire pct.-point, jf. Martin og Scarpetta (2012).

Regler om ansættelse mindsker afgangene til ledighed, men de reducerer samtidig afgangene fra ledighed. Disse modsatrettede effekter har samlet set den konsekvens, at langtidsledigheden er højere i lande med mere omfattende regler om ansættelse, jf. OECD (2004). En forklaring på dette kan være, at ringere muligheder for at afskedige medarbejdere fører til en mere intens screeningsproces, der mindsker beskæftigelseschancen for personer med ledighed bag sig.

Samtidig er der også tegn på, at lande med strammere regler om ansættelse har mere persistens i ledigheden, og ledigheden er dermed tilsyneladende sværere at nedbringe i disse lande, jf. Finansministeriet (2004). En række internationale undersøgelser finder en negativ sammenhæng mellem regler om ansættelse og strømme ind og ud af ledighed. Der er dog også internationale forskningsstudier, der ikke finder en statistisk signifikant sammenhæng, jf. boks 5.1.

Sammenhæng mellem regler om ansættelse og arbejdsmarkedets funktionsmåde

Når omkostningerne ved at fyre ansatte stiger, påvirker det ikke bare jobafgangen negativt, men også jobtilgangen. Dette har ikke nødvendigvis kun en direkte effekt på arbejdsløsheden, men påvirker jobskabelsen og dermed også en effektiv reallokering af arbejdskraft på tværs af virksomheder og brancher.

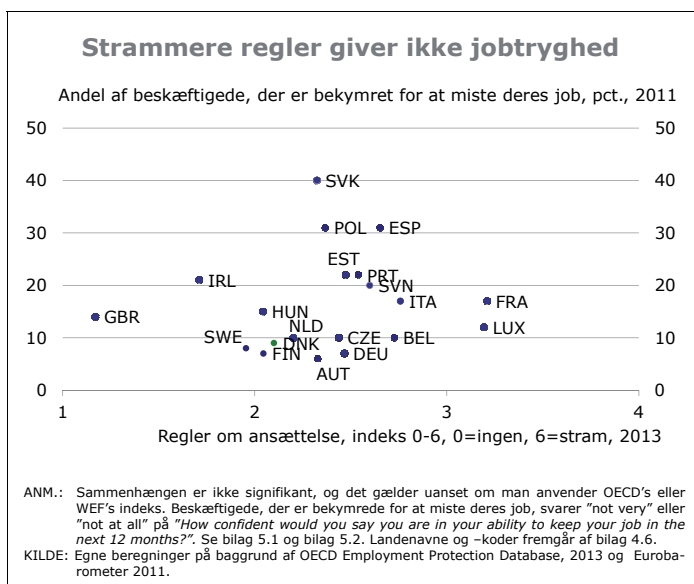
Stramme regler kan være en af årsagerne til høj langtidsledighed, jf. EU (2013). Stramme regler mindsker således beskæftigelsen og øger ledigheden, jf. Di Tella og McCulloch (2005) samt Armable m.fl. (2011). En undersøgelse med spanske data viser, at en sænkning af omkostningerne ved en fyring øger beskæftigelsen blandt yngre og ældre mænd, jf. Kugler m.fl. (2005).

Endvidere styrker reglerne de beskyttede arbejdere (såkaldte insiders) i lønforhandlingerne, hvilket kan have negativ effekt på beskæftigelsen ved at øge virksomhedernes lønomkostninger, jf. OECD (2004).

Visse undersøgelser finder ikke nogen sammenhæng mellem regler om ansættelse og beskæftigelse samt ledighed, jf. OECD (2006), Howell m.fl. (2007) og Boeri (2011).

Opsigelsesbegrænsninger giver ikke øget jobtryghed

Umiddelbart skulle øgede regler om ansættelse øge jobtrygheden blandt de beskæftigede. Der er imidlertid ikke nogen sammenhæng mellem, hvor stærke regler om ansættelsen er, og de beskæftigedes jobtryghed. I Danmark er jobtrygheden særligt høj, jf. figur 5.8.



Figur 5.8

Der er da også generelt tegn på, at lønmodtagere har lavere jobtryghed i lande med en høj grad af regler om ansættelse, jf. Clark & Postel-Vinay (2009). Dog er der samtidig tendens til, at ansatte har lavere jobtryghed, hvis de er ansat i brancher, hvor der er mange afskedigelser, men at denne utryghed er lavere, des strammere regulering, jf. Caroli & Godard (2013).

Det kan være vanskeligt at skelne mellem om den ansatte føler sig tryk i sit job (jobtryghed), eller om den ansatte relativt nemt kan finde et nyt job, hvis man bliver fyret (beskæftigelsestryghed). Med 800.000 jobåbninger i Danmark hvert år er der således mange muligheder for at få et nyt job, hvis man skulle blive fyret, jf. kapitel 4. Det er desuden sådan i Danmark, at rettigheder, som f.eks. pension, ikke følger et konkret ansættelsesforhold, men snarere den enkeltes erhvervstilknytning. Disse rettigheder forsvinder dermed ikke i forbindelse med et jobskift.

Vigtigt at skelne mellem jobtryghed og beskæftigelsestryghed

Når en virksomhed afskediger en medarbejder, kan det medføre samfundsøkonomiske omkostninger. Omkostningerne kan f.eks. være tab af virksomhedsspecifik viden samt udgifter til offentlig forsørgelse

Begrundelse for regler om ansættelse og samfundsøkonomi

og aktiv arbejdsmarkedspolitik, der bliver finansieret via skatter og afgifter. Ofte bliver regler om ansættelsen derfor begrundet med, at virksomhederne skal tage højde for disse omkostninger, når de skal træffe beslutningen om at afskedige en medarbejder. F.eks. er fratrædelsesgodtgørelser en direkte måde at overvælte udgifter til dagpenge eller kontanthjælp på virksomhederne.

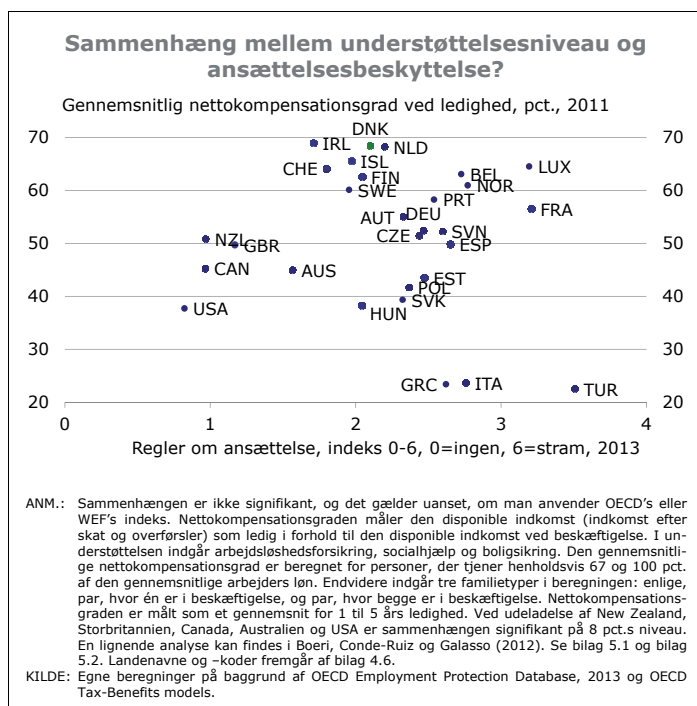
Afvejning mellem regler om ansættelse og understøttelse?

Der bliver ligeledes peget på en afvejning mellem regler om ansættelse og understøttelsesniveauet ved ledighed, hvor et mindre omfang af regler om ansættelse resulterer i et højere understøttelsesniveau og omvendt, jf. De Økonomiske Råd (2007).

Rekordhøj understøttelse i Danmark

På trods af at danske regler om ansættelse ligger i midterfeltet af OECD, er kompensationsgraden ved ledighed helt i top. Kompensationsgraden måler, hvor meget indkomsten efter skat og overførsler som ledig udgør af indkomsten efter skat og overførsler, når man er i job, jf. figur 5.9.

Figur 5.9



De anglosaksiske lande, herunder New Zealand, Storbritannien, Canada, Australien og USA, er derimod kendetegnet ved en kombination af lavere understøttelsesniveau og lempeligere regler om ansættelse. Hvis man ser bort fra disse lande, er der dog tendens til, at strammere regler om ansættelse kombineres med lavere understøttelsesniveau. Danmark afviger fra denne tendens, og eksempelvis er den danske kompensationsgrad større end den svenske.

**Lande med meget
fleksible regler har
lavt understøttelses-
niveau**

Højere kompensationsgrad har den ulempe, at understøttelsen bliver finansieret via skatter og afgifter, der forvrider arbejdsudbud og løndannelse. Endvidere øger kompensationsgraden de laveste lønninger, hvilket kan marginalisere visse grupper på arbejdsmarkedet, jf. De Økonomiske Råd (2007). Sammenlignet med lande som Sverige, Tyskland, Holland og Storbritannien bliver flere danskere fastholdt i langvarig forsørgelse, jf. DA (2012).

5.4 Hvad er regler om ansættelse, og hvor kommer de fra?

Regler om ansættelse er regler og procedurer, som begrænser virksomhedernes muligheder for at ansætte og afskedige medarbejdere. Reglerne er ikke kun bestemt af regulering via lovgivning, men også af kollektive overenskomster. Opsigelsesbegrænsninger for fastansatte dækker bl.a. over proceduremæssige hindringer i forbindelse med en afskedigelse, opsigelsesfrister og fratrædelsesgodtgørelse. Dertil kommer yderligere begrænsninger og omkostninger for virksomhederne i forbindelse med masseafskedigelser. For midlertidigt ansatte kan der f.eks. være krav til, hvilke typer af arbejdsopgaver, de må varetage.

OECD opgør omfanget af regler om ansættelse

OECD foretager beregninger af niveauet for regler om ansættelse på tværs af lande. Der er tale om tre overordnede indeks, der dækker (1) beskyttelse af fastansatte mod individuel afskedigelse, (2) regler for midlertidige ansættelsesforhold samt (3) supplerende krav ved massefyringer. Der indgår i alt 21 komponenter i beregningen af OECD's indeks, jf. OECD (2013a).

OECD har for nyligt gennemført en større revision af indekset, så det nu i højere grad end tidligere opgørelser tager højde for regler om ansættelse, der stammer fra de kollektive overenskomster, jf. bilag 5.1 og bilag 5.2.

Danske regler kommer fra lovgivning og overenskomster

Både lovgivning og overenskomster bestemmer de danske regler. Eksempler på lovgivning er funktionærloven, ansættelsesbevisloven, helbredsoplysningsloven, ligebehandlingsloven og deltidsloven. F.eks. indebærer funktionærloven, at funktionæransatte med mere end et års anciennitet er beskyttet mod usaglige opsigelser, der ikke kan begrundes med virksomhedens eller den ansattes forhold. Desuden er der regler om opsigelsesvarsler, som stiger i takt med den ansattes anciennitet.

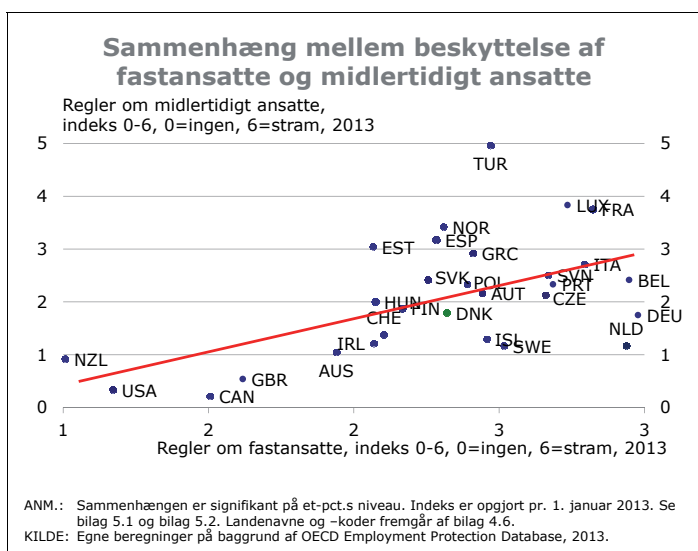
Herudover er en række regler bestemt via de kollektive overenskomster. Hovedaftalen inden for DA/LO-området betyder f.eks., at der er beskyttelse mod usaglige opsigelser efter ni måneders anciennitet.

OECD's opgørelser er foretaget, inden vikarloven trådte i kraft den 1. juli 2013. Loven indebærer i hovedtræk, at vikarer fra vikarbureauer under særlige vilkår får ret til løn og arbejdsvilkår, der mindst svarer til, hvis de var fastansatte på den pågældende bruger-virksomhed.

**Sammenligning
tager ikke højde for
vikarloven**

På tværs af OECD er der tendens til, at lande med stramme regler om ansættelse for fastansatte ligeledes har relativt stramme regler for midlertidigt ansatte, jf. figur 5.10.

Regler for fastansatte og midlertidigt ansatte følges ad



Figur 5.10

Lande som Sverige, Tyskland og Holland har imidlertid mere fleksible regler for midlertidigt ansatte, end beskyttelsen af fastansatte umiddelbart skulle tilsi, mens det modsatte er tilfældet for bl.a. Spanien, Norge og Frankrig.

**Flere lande afviger
dog fra tendens**

I Danmark er der ikke forskel på fastansatte og midlertidigt ansatte

Danmark er derimod blandt de lande, hvor der er sammenfald mellem reglerne for fastansatte og midlertidigt ansatte. I Danmark er midlertidigt ansatte hverken juridisk eller økonomisk stillet ringere end andre ansatte, jf. DA (2013b). Risikoen for et todelt arbejdsmarked for henholdsvis fastansatte og midlertidigt ansatte forekommer således meget bergrænset i Danmark, jf. OECD (2014).

Danmark har længere opsigelsesvarsler

Blandt de 21 komponenter, som indgår i OECD's indeks for regler om ansættelse, adskiller Danmark sig bl.a. fra OECD-gennemsnittet ved at have længere opsigelsesvarsler for ansatte med henholdsvis ni måneders og fire års anciennitet. Reglerne i Danmark er her strammere end i et "gennemsnitligt" OECD-land, jf. tabel 5.1.

Tabel 5.1

Længere opsigelsesvarsler i Danmark		
Udvalgte indikatorer inden for indeks for regler om ansættelse, indeks 0-6, 2013	OECD-gennemsnit	Danmark
<i>Beskyttelse mod individuel afskedigelser</i>		
Opsigelsesvarsel ved 9 måneders anciennitet	2,7	5
Opsigelsesvarsel ved 4 års anciennitet	2,6	5
Tidsgrænse for indsigelser over for uberettiget afskedigelse	2,1	0
<i>Beskyttelse af midlertidigt ansatte</i>		
Maksimalt antal gentagede tidsbegrænsede kontrakter	1,2	3
Godkendelse af og indberetningskrav for vikarbureauer	3,3	0

ANM.: Tabellen indeholder alene komponenter, hvor Danmark afviger signifikant fra det "gennemsnitlige" OECD-land. Indekset er opgjort pr. januar 2013. Opgørelsen er foretaget, inden vikarloven trådte i kraft. Forskellen i forhold til det gennemsnitlige OECD-land er fundet ved at måle forskellen mellem OECD-gennemsnittet og Danmark, og derefter sammenligne denne forskel med standardafvigelsen for det pågældende komponent. Se bilag 5.1 og bilag 5.2.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af OECD Employment Protection Database, 2013.

I Danmark er usaglige afskedigelser alene afskedigelser, der ikke med rimelighed kan begrundes i hverken arbejdstagerens eller arbejdsgiverens forhold. Ligebehandlingslovene og forskelsbehandlingsloven, der er implementeringer af diverse EU-direktiver, beskytter medarbejderne mod opsigelse af en række nærmere opregnede årsager, herunder køn, alder og handicap. Der gælder dog særlige regler for visse ansættelses-

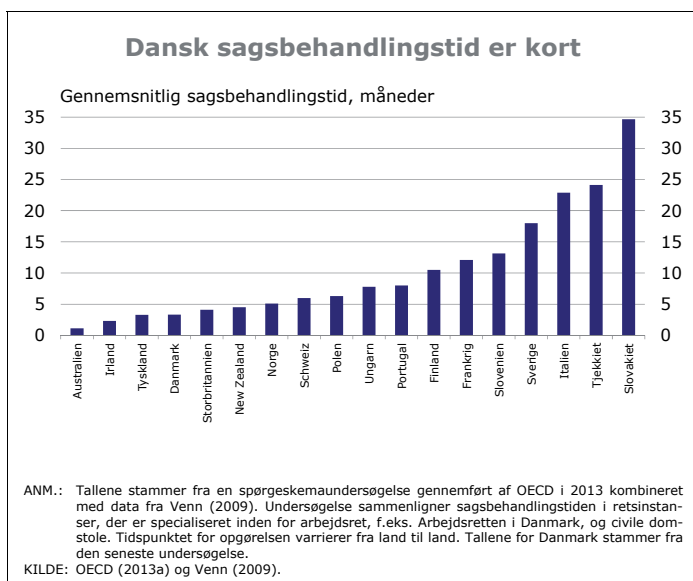
grupper, herunder tillidsrepræsentanter og ansatte med lang anciennitet.

Der er en lang række regler og krav, der kan påvirke virksomhedernes beslutning om at hyre eller fyre medarbejdere. Ligeledes kan rettigheder, der følger et specifikt ansættelsesforhold, f.eks. virksomhedspension, påvirke de beskæftigedes jobmobilitet og dermed arbejdsmarkedets fleksibilitet, jf. bilag 5.1.

OECD's indeks for regler om ansættelse inddrager ikke betydningen af, hvor effektive de nationale retsinstanser er i forhold til at afslutte sager mellem arbejdstagere og arbejdsgivere. I Danmark varetager Arbejdsretten og Afskedigelsesnævnet afgørelsen i tvister mellem arbejdstagere og arbejdsgivere, og i modsætning til det civile retssystem er der ikke mulighed for at anke sagerne.

**Effektive
retsinstanser
i Danmark**

Instanserne i Danmark er blandt dem i OECD, der bruger kortest tid på at finde en afgørelse i sagerne, jf. figur 5.11.



Figur 5.11

**Specialiserede retsin-
stanser giver hurti-
gere afgørelser**

På tværs af OECD er der generelt en tendens til, at lande med retsinstanter specialiseret inden for arbejdsmarkedsområdet har kortere behandlingstid end lande, hvor sagerne afgøres ved almindelige civile domstole, jf. OECD (2013a) og Venn (2009).

Bilag 5.1

OECD's indeks for regler om ansættelse

OECD's indeks består af 21 komponenter, som overordnet dækker:

- (i) Beskyttelse af fastansatte mod individuel afskedigelse (indikator 1-9)
- (ii) Regler for midlertidige ansættelsesforhold (indikator 10-17)
- (iii) Supplerende krav ved masseafskedigelser (indikator 18-21)

I forhold til opgørelse af (i) inkluderer OECD proceduremæssige ulemper i forbindelse med en afskedigelse, herunder underretning af fagforening. Endvidere indruges opsigelsesfrister og fratrædelsesgodtgørelse. Dertil kommer regler for, hvad der betegnes som uretmæssige fyringer, og eventuelle konsekvenser, f.eks. kompensation og genansættelse, hvis afskedigelsen er uretmæssig efter gældende regler.

Under (ii) er det bl.a. regler for, hvilke former for arbejde, der må anvendes tidsbegrænsede kontrakter til. Desuden opgøres regler for etablering og drift af vikarbureauer, og regler for om løn og vilkår i øvrigt skal være de samme som for tilsvarende lønmodtagere på brugervirksomheden.

De supplerende krav (iii) omfatter yderligere forsinkelser, omkostninger og anmeldelser, hvis en arbejdsgiver skal fyre et større antal medarbejdere. Det er alene krav, som går udover det, der gælder ved individuelle afskedigelser, som er medtaget.

OECD har ændret deres metode for opgørelse af indekset for regler om ansættelse, så det nu mere systematisk fortolker betydningen af lovgivning, overenskomster (nationalt, regionalt og brancheniveau) og retspraksis ("case law"). Dette har bl.a. betydet, at

regler om ansættelsen i Danmark fremstår strammere end tidligere opgørelser fra OECD.

Der kan i sagens natur være forskel på, hvordan jobmobiliteten og arbejdsmarkedet i øvrigt reagerer på, hvordan regler om ansættelse er designet. Nogle faktorer vil have større økonomisk betydning end andre faktorer. Derfor tildeler OECD hver komponent en vægt, der skal forsøge at tage højde for disse forskelle.

I beregningen af regler for fastansatte medarbejdere inkl. supplerende krav ved masseafskedigelse tildelles (i) en vægt på 5/7 og (ii) en vægt på 2/7. OECD foretager også en opdeling af enkelte af de 21 komponenter, så der i princippet indgår 25 komponenter og delkomponenter i beregningerne af indekset, jf. OECD (2013b).

Det er myndighederne i de enkelte lande, der til OECD indberetter oplysninger, som ligger til grund for indekset. I Danmark er det Beskæftigelsesministeriet, som indsamler oplysningerne med bidrag fra bl.a. arbejdsmarkedets parter.

DA har gennemgået OECD's indsamlede oplysninger og i den forbindelse konstateret, at der er mindre uoverensstemmelser med gældende regler. Det gælder bl.a. i spørgsmål om længden af prøveperioder, og om fagforeningen skal orienteres ved en opsigelse.

Kommer OECD's indeks hele vejen rundt?

Hvis formålet er at måle regler af betydning for virksomhedernes ansættelser, der påvirker arbejdsmarkedets fleksibilitet, skal man i princippet inddrage flere forhold end OECD's opgørelse.

Optimalt bør indekset således opfange regler, der knytter sig til (i) ansættelsen af medarbejderen, (ii) selve ansættelsesforløbet og (iii) endeligt opsigelsen af medarbejderen. Det gælder både regulering vedtaget i

lovgivningen og regler fra de kollektive overenskomster. Da love og regler herfra ikke nødvendigvis dækker alle lønmodtagere og alle ansættelsesformer i de enkelte lande, er det en særskilt udfordring at samle disse i enkle mål på tværs af lande.

For fastansatte er det (iii), der indgår i OECD's opgørelse. For midlertidigt ansatte er det navnlig regler knyttet til ansættelsen af medarbejderen, dvs. (i) og (ii), som indgår i OECD's opgørelse.

Virksomhederne møder dog også regler og krav, der i højere grad relaterer sig til (i) og (ii) for fastansatte. F.eks. indebærer ansættelsesbevisloven, at alle lønmodtagere, der arbejder mere end otte timer om ugen, har krav på oplysninger fra arbejdsgiveren om alle forhold knyttet til ansættelsen.

Endvidere kan der med ansættelsen følge rettigheder som barsel, arbejdsgiverbidrag til pension og løn under sygdom. Disse rettigheder kan ligeledes påvirke virksomhedernes beslutninger om at ansætte medarbejdere. I nogle lande er disse rettigheder knyttet til et specifikt ansættelsesforhold hos en virksomhed, hvorfor rettighederne kan forsvinde, hvis den ansatte skifter job. På denne måde kan rettighederne også påvirke de beskæftigedes jobmobilitet. I Danmark er rettighederne derimod i helt overvejende grad knyttet til det at være beskæftiget og ikke til ansættelsen i en bestemt virksomhed.

Det "perfekte" indeks bør endvidere tage højde for, hvor effektivt retsinstanser afgør eventuelle tvister mellem ansatte og arbejdsgivere. I Danmark kan påståede usaglige afskedigelser blive behandlet i Afskedigelsesnævnet. Afskedigelsesnævnet er en fast faglig voldgift, som er nedsat af DA og LO og er kendetegnet ved en kort sagsbehandlingstid.

Andre mål for regler på arbejdsmarkedet

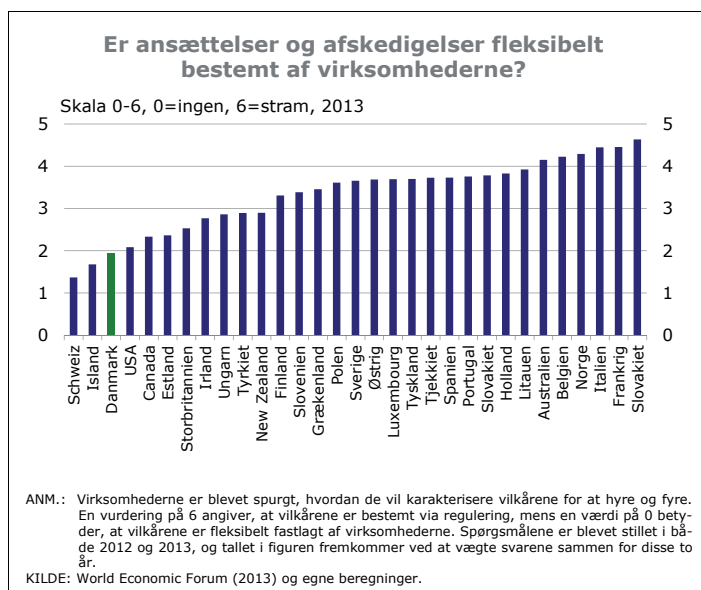
Verdensbanken gennemfører en lignende sammenligning af regler om ansættelse på tværs af lande med bistand fra bl.a. ILO og OECD. Verdensbanken indsamler bl.a. information om, hvordan reglerne påvirker mulighederne for at hyre og fyre, og om reglerne for at fastlægge arbejdstimerne er fleksible.

Verdensbanken har for nyligt gennemført en større revision af opgørelsesmetoderne. Ifølge Verdensbanken er organisationen stadig i gang med at gennemgå revisionerne.

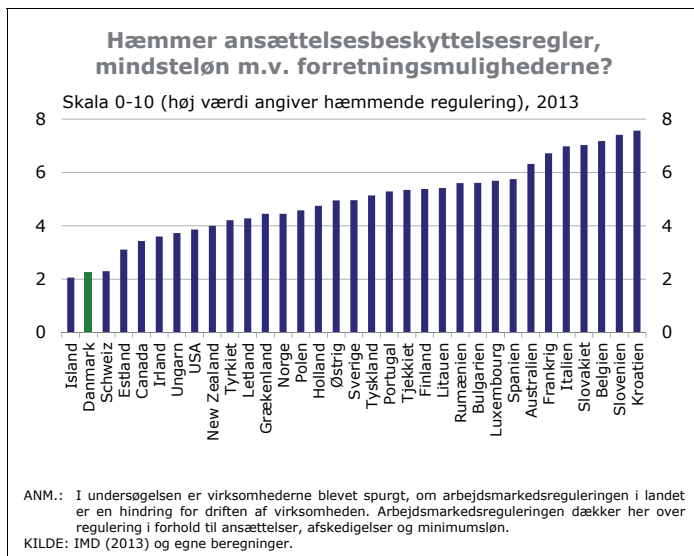
Enkelte opgørelser tager udgangspunkt i spørgeske-maundersøgelser blandt udvalgte virksomheder i de enkelte lande, jf. World Economic Forum (2013) og IMD (2013).

Når man spørger virksomheder i Danmark, er det tilsyneladende en udbredt opfattelse, at virksomhederne har stor fleksibilitet i at fastsætte vilkårene, når de skal ansætte og afskedige medarbejdere, jf. figur 5.12.

Figur 5.12



Samtidigt vurderer virksomhederne heller ikke, at evt. regulering, herunder mindstelønnen, mindsker forretningsmulighederne, jf. figur 5.13.



Figur 5.13

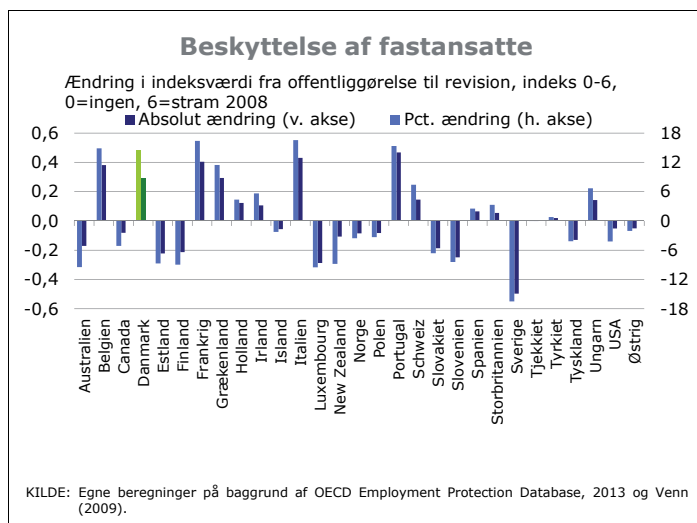
Bilag 5.2

OECD's revision af reguleringsindekset

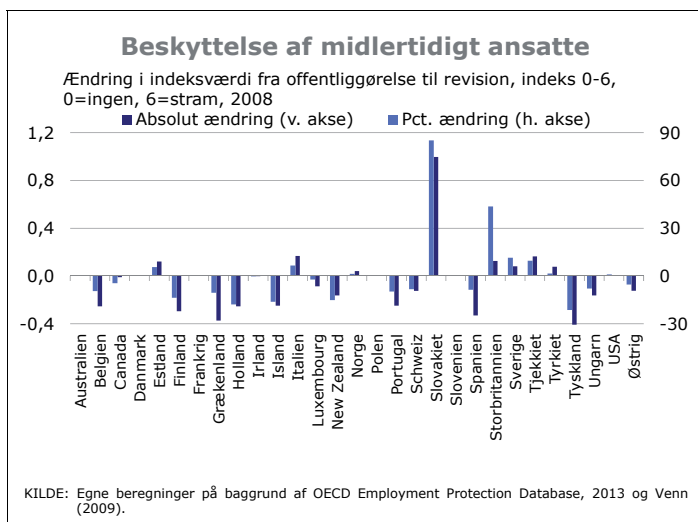
OECD har ændret deres metode for opgørelse af indekset for regler om ansættelse. Ifølge revisionen fortolker indekset nu mere systematisk betydningen af lovgivning, overenskomster og retspraksis ("case law"). Revisionen indebærer, at de danske regler for regler om ansættelse fremstår mere strikse end tidligere opgørelser fra OECD.

I forhold til den sidste opgørelse fra 2008, hvor Danmark indtog en nr. ni på listen over lande med de mindst restriktive regler, har Danmark bevæget sig ned på en 12.-plads, jf. Venn (2009). For fastansatte er indeksværdien således gået op med ti pct. i Danmark, mens den er faldet med 16 pct. i Sverige, jf. figur 5.14.

Figur 5.14



Revisionen har ikke betydning for de danske tal for midlertidigt ansatte, jf. figur 5.15.



Figur 5.15

OECD har samlet set løftet målet for fastansatte i Danmark med tre enheder, hvilket indebærer, at de danske regler vurderes hårdere, mens ændringen samlet set er neutral for tidsbegrænsede ansættelse. I forhold til de supplerende krav ved masseafskedigelse er målet faldet med en enhed, jf. tabel 5.2.

Betydning af revision for Danmark		
Indikatorer i OECD's opgørelsesmetode, der er ændret i forbindelse med 2013-revisionen	Offenliggjort værdi i 2008 (oprindelige)	Revideret værdi, 2008 (nye)
<i>Beskyttelse af fastansatte</i>		
Opsigelsesvarsel	2	4
Forsinkelse før opsigelsesvarsel kan igangsættes	1	2
Længde af prøveperiode	2	3
Kompensation ved uretmæssig med firing	2	1
<i>Beskyttelse af midlertidigt ansatte</i>		
Maksimalt antal af gentagne vikaraftaler	5	4
Maksimal varighed af gentagne vikaraftaler	2	3
<i>Supplerende krav ved masseafskedigelse</i>		
Tillæg til forsinkelse ved masseafskedigelse	2	1

KILDE: OECD (2013a).

Tabel 5.2

Alle de 21 mål i OECD's indeks, herunder de syv reviderede mål, bliver vægtet, hvorfor der kun er et vist gennemslag af ændringerne på de endelige indeksværdier.

6. Udenlandsk arbejdskraft og dansk økonomi

6.1	Sammenfatning	187
6.2	Udenlandske medarbejdere i Danmark	188
6.3	Udenlandske medarbejdere og dansk økonomi	196
6.4	Gode erfaringer med udenlandske medarbejdere	201
6.5	Udenlandske medarbejdere på DA-området	205
Bilag		
6.1	Opgørelse af overenkomstdækning for udenlandske medarbejdere	209

6.1 Sammenfatning

Den udenlandske arbejdskraft udgør ca. fem pct. af beskæftigelsen i Danmark. Arbejdskraften kommer primært fra EU-medlemslandene, og særligt nabolandene udgør en stor andel.

Udenlandske medarbejdere udgør fem pct. af beskæftigelsen

Indvandringen fra vestlige lande har en positiv effekt på finansieringen af den offentlige sektor. Det skyldes, at de kommer her til i en alder, hvor de har taget en uddannelse, og en stor del af dem arbejder og bidrager med skat. De samlede indtægter i form af skat bliver dermed højere end de udgifter, der er til indvandrerne i form af sundhedsudgifter m.v.

Vestlige indvandrere bidrager positivt til de offentlige kasser

De udlændinge, som kommer til Danmark for at arbejde, er typisk unge, som er i starten eller i den indledende del af deres erhvervskarriere. De kommer ofte til Danmark, efter de har færdiggjort deres skole eller har taget deres uddannelse i hjemlandet.

De danske virksomheder, som anvender udenlandsk arbejdskraft, har gjort det gennem flere år. Udenlandsk arbejdskraft er blevet en naturlig bestanddel af medarbejderstyrken i mange danske virksomheder. Virksomhederne er samtidig meget tilfredse med den udenlandske arbejdskraft.

Virksomheder tilfredse med udenlandske medarbejdere

Den udenlandske arbejdskraft er primært repræsenteret på det højeste og på det laveste kompetenceniveau i danske virksomheder. Der er markant færre på det mellemste kvalifikationsniveau og som faglærte. I den private sektor er der flest udenlandske medarbejdere ansat inden for industri, handel og rengøring, samt landbrug, skovbrug og fiskeri.

På DA-området arbejder udlændinge på overenskomstmæssige vilkår i samme omfang som danskere. Det betyder bl.a., at ufaglærte og faglærte grupper er ansat på overenskomstmæssige vilkår, mens grupper af ledere og specialister er ansat på individuelle kontrakter. På arbejdsmarkedet som helhed vurderes det, at tre ud af fire udlændinge er omfattet af en overenskomst.

Samme overenskomstforhold for danskere og udlændinge

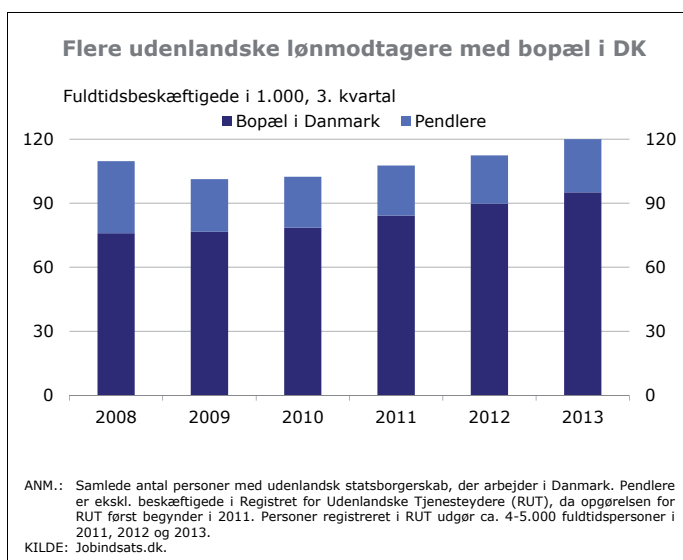
6.2 Udenlandske medarbejdere i Danmark

Dansk erhvervsliv har i mange år rekrutteret medarbejdere fra udlandet. Det gælder både på højt specialiseret niveau og til udførelse af job på lavere kvalifikationsniveauer.

Mere end 110.000 fuldtidsbeskæftigede udlændinge i Danmark

Der er i dag mere end 110.000 fuldtidsbeskæftigede udlændinge i Danmark. Krisen betød, at antallet af udenlandske beskæftigede i Danmark faldt i 2009 og 2010, men antallet er steget igen, og på niveauet i 2013 er højere end i 2008, jf. figur 6.1.

Figur 6.1



Flere bosiddende færre pendlere

Det er antallet af udenlandske beskæftigede med bopæl i Danmark, som stiger fra 3. kvartal 2008 til 3. kvartal 2013 – der er således næsten 20.000 flere i 2013. Samtidig er antallet af pendlere faldet fra ca. 34.000 fuldtidsbeskæftigede i 3. kvartal 2008 til godt 25.000 i 3. kvartal 2013.

Indvandringen til Danmark

Indvandringen til Danmark består af indvandring til beskæftigelse fra EU og Island, Norge, Liechtenstein (de såkaldte EØS-lande) samt Schweiz. Hertil kommer borgere fra 3.-lande, som søger til Danmark for at uddanne sig eller arbejde. Desuden indvandrer grupper af henholdsvis flygtninge og asylansøgere, familiesamførte m.v.

Indvandrere, flygtninge og familiesamførte, som kom til Danmark i 1960'erne og 1970'erne samt senere, og som har fået dansk statsborgerskab, optræder som dansk arbejdskraft i dette kapitel, selv om de er født i andre lande.

Den udenlandske arbejdskraft har ligget relativt stabilt omkring ca. fem til seks pct. af beskæftigelsen i de seneste fem år. Det indikerer, at den udenlandske arbejdskraft er blevet en fast integreret bestanddel af medarbejderstyrken på det danske arbejdsmarked, jf. tabel 6.1.

Udenlandsk arbejdskraft udgør godt fem pct. af beskæftigelsen

Flere lønmodtagere fra nye EU-lande

Fuldtidspersoner, 1.000, 3.kvartal	2013
Lønmodtagere i alt	2.144
-heraf udlændinge med lønindkomst efter statsborgerskab:	125
-Polen	17
-Tyskland	13
-Sverige	12
-Nye EU-lande optaget efter 2003*	21
-Andre europæiske lande	22
-Øvrige lande	40
Udlændinges andel af lønmodtagere, pct.	5,8

ANM.: Ikke sæsonkorrigeret tal. Udenlandsk arbejdskraft er udenlandske statsborgere med lønintægt i Danmark. Udenlandsk arbejdskraft er inkl. de udenlandske arbejdstagere og selvstændige, som er registreret i registret for udenlandske tjenesteydere (RUT). Disse indgår først fra og med 2011, da der ikke foreligger data før 2011. *Nye EU-lande optaget efter 2003 er: Cypern, Estland, Letland, Litauen, Malta, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet, Ungarn, Rumænien, Bulgarien og Kroatien.
KILDE: Danmarks Statistik (LBESK12) og Jobindsats.dk.

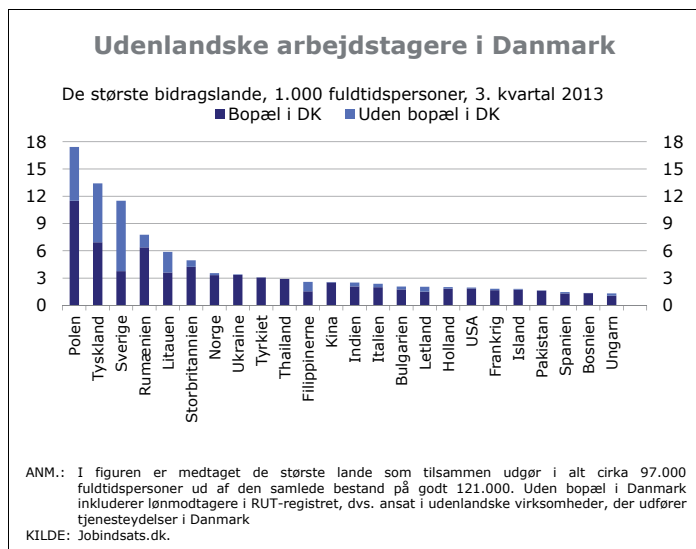
Tabel 6.1

Hver syvende udenlandske arbejdstager er fra Polen, og det er således det land, flest arbejdstagere kommer

Hver syvende er fra Polen

fra. Sverige er det land, hvor der kommer flest pendlere fra, jf. figur 6.2.

Figur 6.2

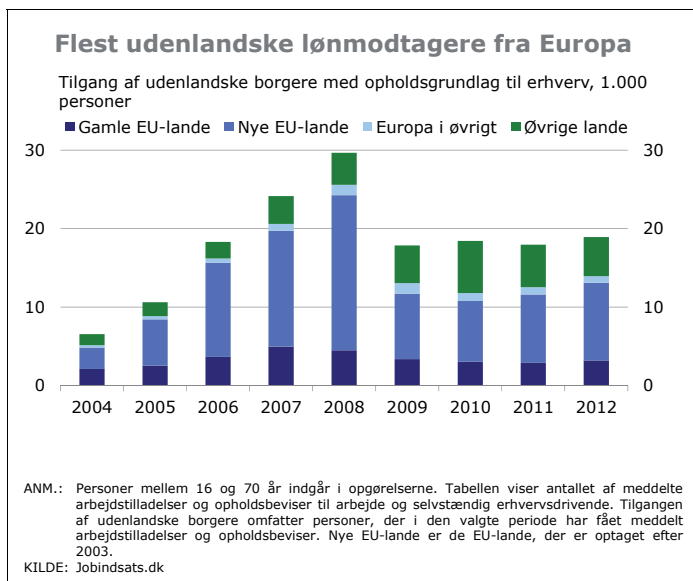


Samlet kommer såvel pendlere som herboende udenlandske arbejdstagere primært fra de tre nærmeste nabolande: Polen, Sverige og Tyskland. Rumænien er det land, hvor tredjeflest herboende kommer fra.

Stabil tilgang fra nye EU-lande de sidste år

Tilgangen af arbejdskraft fra de EU-lande, som er blevet optaget efter 2003 – nye EU-lande – voksede markant under højkonjunktoren frem til efteråret 2008.

Herefter er tilgangen blevet kraftigt reduceret og ligger på et niveau omkring 18.000 personer årligt, jf. figur 6.3.



Figur 6.3

Langt de fleste kommer fra andre EU-lande og fra de øvrige europæiske lande såsom Norge, Island m.v., mens ca. hver fjerde er fra lande uden for Europa.

Udenlandsk arbejdskraft kan komme til Danmark ad forskellige veje. Disse veje afhænger af, hvor de pågældende udlændinge er statsborgere. Der er fri adgang for EU-borgere samt statsborgere i Island, Norge og Schweiz, mens statsborgere fra alle andre lande skal have et grundlag, som typisk skal meddeles som svar på en ansøgning.

Flere forskellige veje til at komme ind i Danmark for ikke-europæere

En af de ordninger for udenlandsk arbejdskraft fra 3.-lande, der er kommet flest ind på de seneste år, er den såkaldte beløbsordning. Ordningen kræver, at lønmodtageren har et konkret jobtilbud med en løn på minimum 375.000 kr. årligt. Greencard-ordningen er der også relativt mange på. Her kræver det, at arbejdstageren har en række kvalifikationer, som skal

Beløbsordningen er en af de største ordninger for udlændinge

tælle sammen til 100 point, for at arbejdstageren kan komme ind i landet og søge job, jf. boks 6.2.

Boks 6.2

Regler for udenlandsk arbejdskraft

For statsborgere i EU, Island, Norge og Schweiz gælder reglerne om arbejdskraftens frie bevægelighed. Efter EU-reglerne må EU-borger tage ophold i indtil tre måneder med henblik på at søge arbejde i en anden medlemsstat.

I 2004 blev Cypern, Estland, Letland, Litauen, Malta, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet og Ungarn medlem af EU. I 2009 blev Rumænien og Bulgarien medlem og senest er Kroatien i juli 2013 også blevet medlem og dermed en del af markedet for arbejdskraftens frie bevægelighed. EU-udvidelsen har således betydet en markant udvidelse af det europæiske arbejdsmarked.

For 3. landes borgeres adgang til Danmark som led i beskæftigelse er de mest relevante ordninger følgende i udlændingeloven:

- Positivlisten (612 fuldtidsbeskæftigede i 2. kvartal 2013 med dette opholdsgrundlag)
- Beløbsordningen (3.383 fuldtidsbeskæftigede i 2. kvartal 2013 med dette opholdsgrundlag)
- Greencard-ordningen (1.943 fuldtidsbeskæftigede i 2. kvartal 2013 med dette opholdsgrundlag)
- Koncernordningen (206 fuldtidsbeskæftigede i 2. kvartal 2013 med dette opholdsgrundlag)

Derudover findes andre ordninger for trainees, au pairs, specialister, forskere, sportsfolk m.v. Endelig kommer en del også til Danmark som selvstændige, som ægtefæller til personer med ophold til erhverv og ved familiesammenføring osv.

Udlændinge, som har fået arbejde inden for et af de erhverv, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft (**Positivlisten**), får arbejds- og opholdstilladelse til Danmark. Opholdstilladelsen gælder for fire år, hvis ansættelseskontrakten er uden fastsat ophørstidspunkt. Ordningen omfatter også personer, som har søgt om asyl.

Udlændinge, som er tilbudt arbejde med løn på minimum 375.000 kr. om året (**Beløbsordningen**), får arbejds- og opholdstilladelse til Danmark. Opholdstilladelsen gælder for fire år, hvis ansættelseskontrakten er uden fastsat ophørstidspunkt. Der stilles ikke særlige krav til uddannelse, erhvervsområde eller stillingens præcise karakter. Ordningen omfatter også personer, som har søgt om asyl.

For at få opholdstilladelse under **Greencard-ordningen** skal ansøgeren opnå 100 point på baggrund af følgende fem kriterier (der lægges størst vægt på uddannelse):

1. Uddannelse – minimumskravet er en uddannelse svarende til dansk bachelorniveau (maks. 105 point)
2. Sprogfærdigheder (maks. 30 point)
3. Arbejdserfaring (maks. 15 point)
4. Tilpasningsevne (maks. 15 point)
5. Alder (maks. 15 point)

Koncernordningen indebærer, at en medarbejder fra en udenlandsk del af virksomheden kan få en koncernopholdstilladelse i Danmark og herefter – inden for opholdstilladelsens gyldighedsperiode – skiftevis arbejde i Danmark og i udlandet, uden at opholdstilladelsen bortfalder. Koncerngodkendelsen gives for tre år med mulighed for forlængelse. Virksomhederne skal opfylde en række betingelser for at kunne anvende koncernordningen.

Den største andel af den udenlandske arbejdskraft er ansat inden for industrien, hvor over 14 pct. er ansat – det er lidt mere end blandt arbejdskraft med dansk statsborgerskab, hvor godt 12 pct. er ansat i den branche, jf. tabel 6.2.

Størst andel udlændinge i industrien

Tabel 6.2

Flest udlændinge i industrien

Fordeling af arbejdskraften på branche, 2012, fuldtidspersoner	Udenlandsk arbejdskraft	Dansk arbejdskraft
	Andel i pct.	
Industri	14,2	12,4
Rejsebureau, rengøring o.a. operationel service*	11,9	3,9
Handel	10,1	14,6
Sundhed og socialvæsen	9,7	20,2
Landbrug, skovbrug og fiskeri	7,3	1,2
Hoteller og restauranter	7,3	1,7
Transport	6,8	5,1
Undervisning	6,1	9,3
Videnservice	5,2	5,3
Finansiering, forsikring, ejendomshandel m.v.	4,2	7,3
Bygge og anlæg	3,9	5,8
Information og kommunikation	3,9	4,0
Offentlig administration, forsvar og politi	3,0	6,6
Kultur og fritid	1,5	1,4
Råstof, energi og vandforsyning m.v.	0,9	1,2
Uoplyst aktivitet	3,9	0
Branche i alt	100	100

ANM.: Udenlandsk arbejdskraft er 2012-tal, dansk arbejdskraft er 1. kvartal 2012-tal. Tabellen følger DB07. Både herboende og pendlere er inkluderet i opgørelsen.

*Branchekoden indeholder også vikarbureauer.

KILDE: Jobindsats.dk og egne beregninger på Beskæftigelsen for Lønmodtagere (BfL).

Andelen af udenlandske medarbejdere ansat i branchen Rejsebureau, rengøring og operationel service – som også inkluderer vikarbranchen – er langt højere end andelen af danske medarbejdere i branchen. Det samme er tilfældet inden for landbrug samt hotel og restauration. Omvendt er udlændinge relativt lavere repræsenteret i forhold til dansk arbejdskraft inden for sundhed og socialvæsen, offentlig administration samt bygge og anlæg.

Der er imidlertid en stor del af de beskæftigede, der er kommet hertil med en udenlandsk virksomhed, der udfører tjenesteydelser i Danmark, som er beskæftiget i bygge- og anlægsbranchen. I 2012 var det godt 3.000 fuldtidsbeskæftigede ud af i alt knap 5.000 fuldtidsbeskæftigede i de udenlandske virksomheder – dvs. seks ud af ti lønmodtagere var i bygge- og anlægsbranchen, jf. Jobindsats.dk.

6.3 Udenlandske medarbejdere og dansk økonomi

Indvandrere fra vestlige lande bidrager positivt til de offentlige kasser

Generelt set bidrager alle indbyggere i landet negativt til de offentlige kasser, idet de samlede skattebetalinger over et livsforløb ikke overstiger de offentlige udgifter i form af sundhed, uddannelse m.v.

Opdeles på befolkningsgrupper, er der dog en befolkningsgruppe, der bidrager positivt, nemlig indvandrere fra vestlige lande. Opdelt på køn bidrager også etnisk danske mænd. Disse grupper er de eneste, som har et positivt bidrag til den offentlige sektor – set over et livsforløb, jf. tabel 6.3.

Tabel 6.3

Vestlige indvandrere bidrager positivt til de offentlige kasser			
Gennemsnitligt nettobidrag til de offentlige kasser pr. personår for generation 2013	Mænd	Kvinder	I alt
	1.000 kr. 2013-niveau		
Alle i generation 2013	+6	-16	-5
- Dansk herkomst	+5	-17	-6
- Ikke-vestlige indvandrere	-8	-24	-17
- Vestlige indvandrere	+31	+7	+19

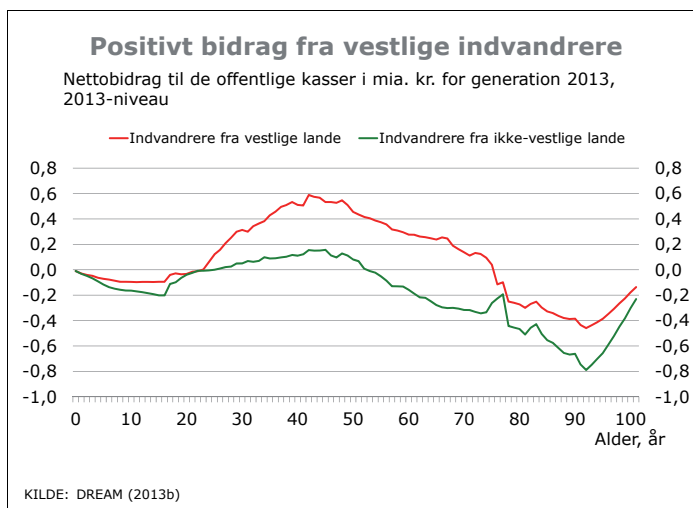
ANM.: Vestlige lande er EU, Andorra, Australien, Canada, Island, Liechtenstein, Monaco, New Zealand, Norge, San Marino, Schweiz, USA og Vatikanstaten.
KILDE: DREAM(2013b).

Det er der flere forklaringer på. Én af dem er, at borgerne i et samfund set over et livsforløb typisk bidrager, når de er erhvervsaktive. Børn og ældre mennesker, som er uden for arbejdsstyrken, bruger derimod de ressourcer, som den offentlige sektor stiller til rådighed.

Kun få udgifter til unge indvandrere

Dette billede er fælles for alle grupper i det danske samfund. Imidlertid kommer mange udlændinge ofte først, når de er indtrådt på arbejdsmarkedet, og de forlader ofte Danmark igen, inden de når pensionsalderen. Der er således næsten ingen udgifter til indvandrere fra hverken vestlige eller ikke-vestlige lande

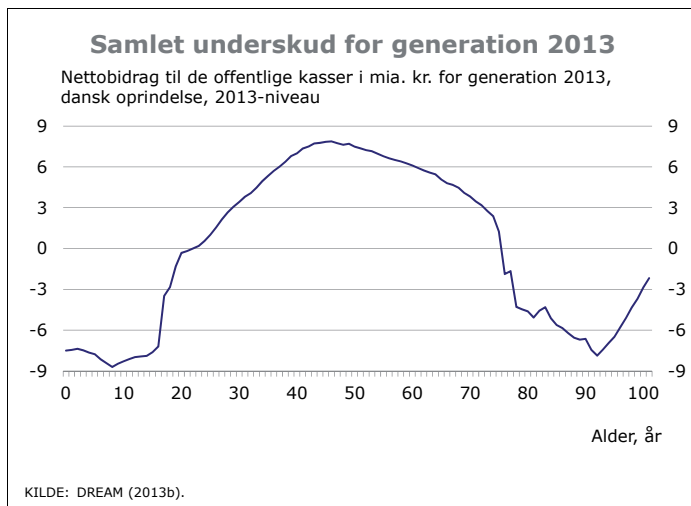
frem til generationen når 20-års-alderen. Fra 20-års-alderen og frem til ca. 75-års-alderen er der hvert år et positivt bidrag fra de vestlige indvandrere i generationen, og ligeledes for personer med dansk herkomst. Fra midt i 70-års-alderen og frem trækker alle generationerne på de offentlige kasser, jf. figur 6.4.



Figur 6.4

Personer med dansk oprindelse udgør langt den overvejende del af den samlede befolkning i Danmark. Samlet set er indtægter og udgifter derfor også langt større for denne gruppe end for indvandrergrupperne. For gruppen som helhed er der imidlertid samlet set et underskud, selv om der i alderen 20-70 er store positive bidrag til de offentlige kasser, jf. figur 6.5.

Figur 6.5

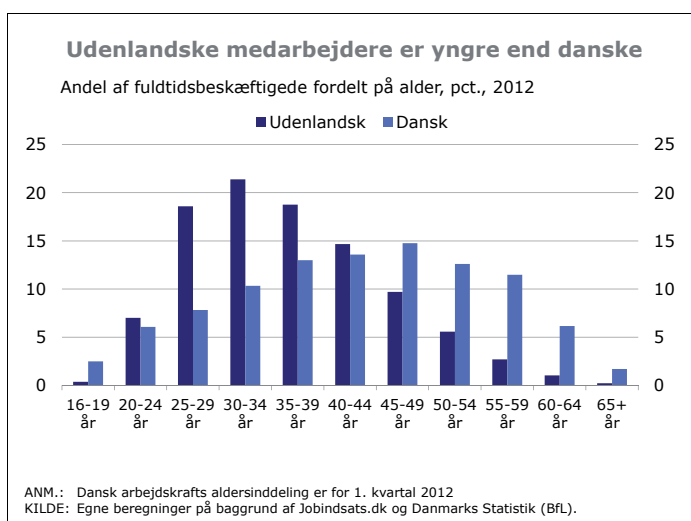


Gruppen af ikke-vestlige indvandrere er ikke nødvendigvis kommet til Danmark for at arbejde, men er også kommet hertil bl.a. som flygtninge og familiesammenførte.

Mange vestlige indvandrere er mellem 25 og 39 år

Omvendt for vestlige indvandrere, som typisk kommer til Danmark i den arbejdsdygtige alder. Største-parten af den arbejdskraft, som kommer til Danmark, og dermed bidrager positivt til den offentlige sektor, er i aldersgruppen 25-39 år, jf. figur 6.6.

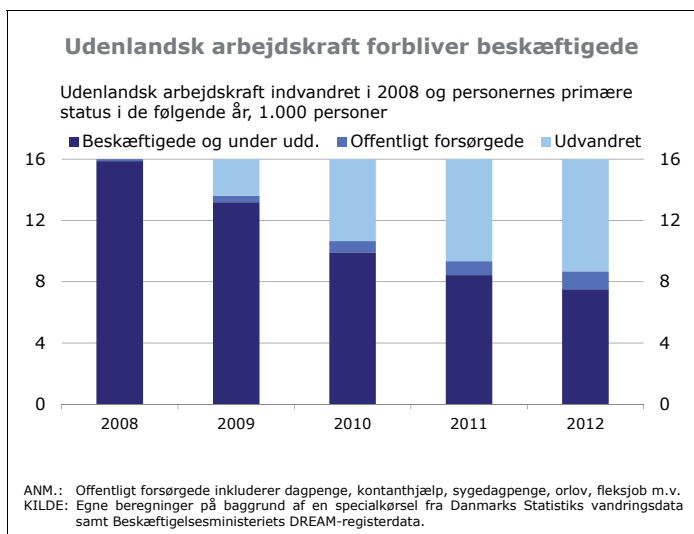
Figur 6.6



Den udenlandske arbejdskraft, som kommer til Danmark, har en høj beskæftigelsesfrekvens og er på den måde bidragydere til velfærdssamfundet. Det er kun en ganske lille del af indvanderne, som modtager indkomstoverførsler.

Blandt de 16.000 personer, der indvandrede til beskæftigelse i 2008, var knap halvdelen fortsat i landet fem år efter, og blandt dem, som blev i Danmark, var langt størstedelen i arbejde i 2012, jf. figur 6.7.

Halvdelen tilbage fem år efter indvandring



Figur 6.7

Mens i gennemsnit 75 pct. af danske statsborgere i alderen 16-64 år var i beskæftigelse, under uddannelse eller selvforsørget var det tilsvarende tal 89 pct. for indvandrere fra EU-lande, der indvandrede til Danmark i perioden 2008 til 2012, jf. tabel 6.4.

Vestlige indvandrere i højere grad i beskæftigelse eller uddannelse end danskere

Tabel 6.4

Indvandrere er mindre offentligt forsørgede			
Andel af 2012, pct.	Indvandret i perioden 2008-2012		
16-64-årige	Danskere	EU-lande	Ikke-EU-lande
Beskæftigede, under uddannelse og selvforsørgede	75	90	78
Bruttoledige	5	6	14
Øvrig midlertidig offentlig forsørgelse	8	4	8
Permanent offentlig forsørgelse	11	0	1
Antal uger i alt i 2012, pct.	100	100	100

ANM.: Tallet angiver indvandrere, der er kommet til Danmark siden 2008 og fortsat er i landet primo 2012, og hvordan de fordeler sig på forskellige ydelsestyper i 2012 sammenlignet med danskere i aldersgruppen 16-64 år. Efterkommere og indvandrere indvandret før 2008 er udeladt af tabellen. Indvandrere, der er udvandret i løbet af 2012, er medtaget i de uger, hvor de er i landet.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks vandringsdata og Beskæftigelsesministeriets DREAM-register.

Indvandrere mindre offentligt forsørget

Samtidig var de to grupper ledige i nogenlunde samme omfang, mens danske statsborgere i langt højere grad er på midlertidig eller permanent offentlig forsørgelse. Indvandrere fra ikke-EU-lande har en højere ledighedsgrad end de øvrige grupper, men er i beskæftigelse, selvforsørgelse eller under uddannelse i lidt højere grad end danske statsborgere.

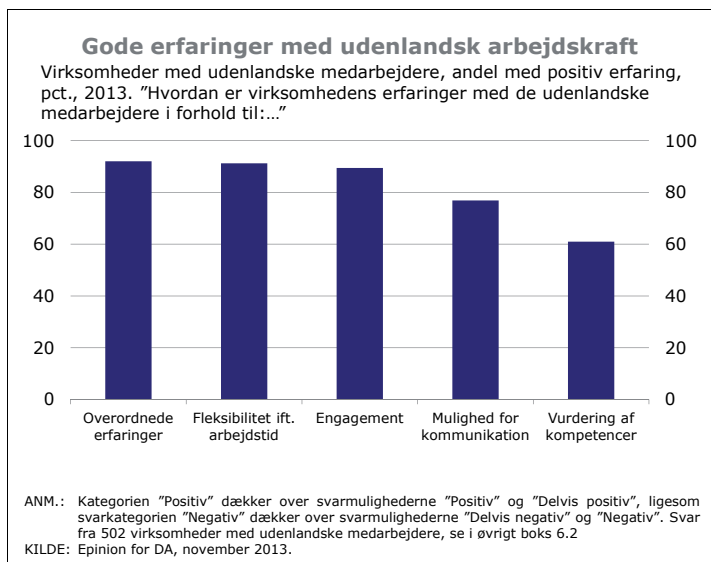
Østeuropæere har betalt mere i skat end de har fået i offentlig forsørgelse

Forskellene i forsørgelsesgrad betyder også, at ser man særskilt på indvandring fra de østeuropæiske EU-lande, så bidrog denne gruppe med 2,2 mia. kr. i indkomstskatter m.v. i 2011. Samme gruppe modtog 0,9 mia. kr. i indkomstoverførsler. Gruppen gav således et pænt overskud for de offentlige finanser, jf. Finansministeriet (2013b).

6.4 Gode erfaringer med udenlandske medarbejdere

Der er stor tilfredshed med udenlandske medarbejdere hos de virksomheder, som har udenlandsk arbejdskraft. De vurderer, at de udenlandske medarbejdere er fleksible i forhold til arbejdstid, har stort engagement, jf. figur 6.8.

Virksomheder med udenlandske medarbejdere er tilfredse

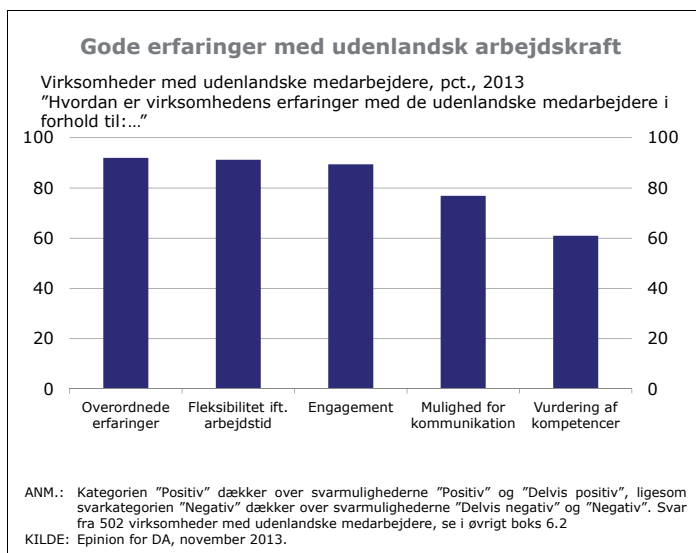


Figur 6.8

Erfaringerne med udenlandsk arbejdskraft vurderes også at være positive, når virksomhederne sammenligner dem med den danske arbejdskraft. Den udenlandske arbejdskraft vurderes at være på niveau med eller bedre end den tilsvarende danske arbejdskraft. Det gælder alle parametre, som virksomhederne kunne pege på i undersøgelsen. Når det kommer til fleksibilitet i forhold til arbejdstid, er vurderingerne af den udenlandske arbejdskraft mest positive sammenlignet med den tilsvarende danske arbejdskraft, jf. figur 6.9.

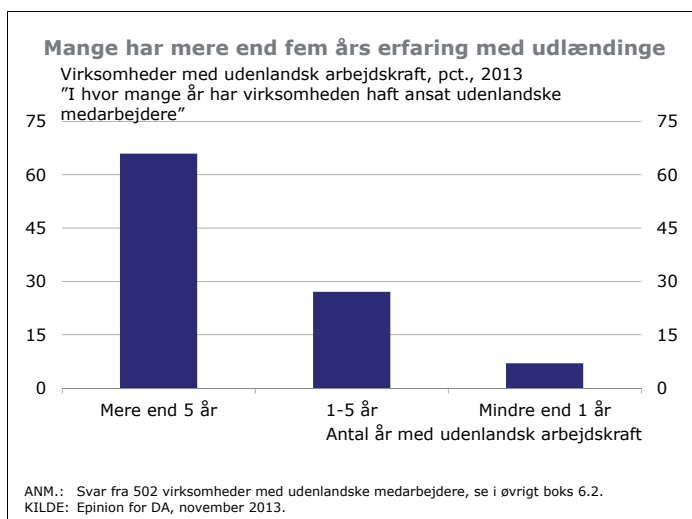
Udenlandske medarbejdere er mindst lige så gode som danske

Figur 6.9



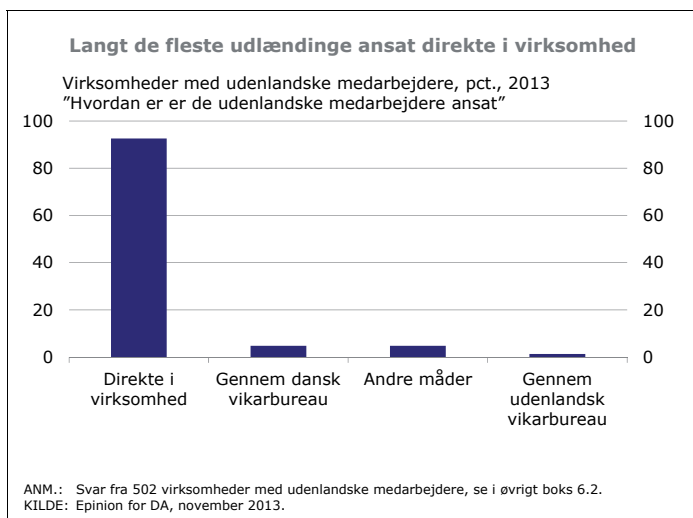
Blandt de virksomheder, der har udenlandske medarbejdere, har mange mere end fem års erfaring med udenlandske medarbejdere, jf. figur 6.10.

Figur 6.10



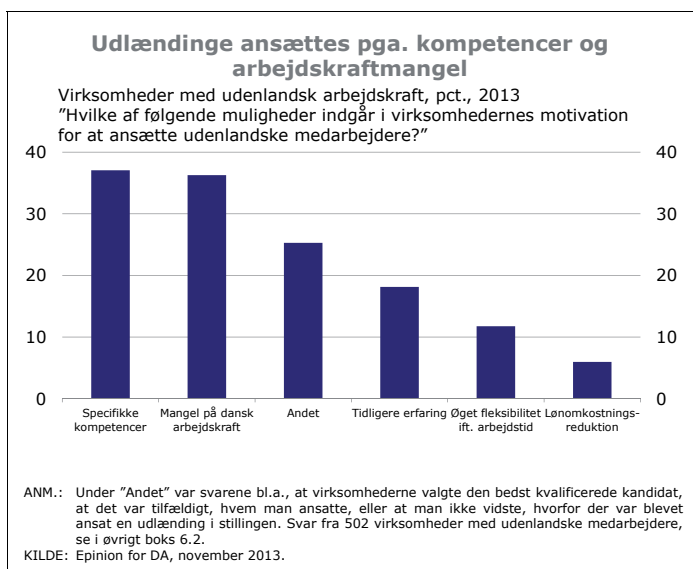
Virksomhederne rekrutterer direkte

Det er i langt overvejende grad virksomhederne, der selv rekrutterer den udenlandske arbejdskraft, det sker i ni ud af ti tilfælde. Vikarbureauer står for seks pct. af ansættelserne, jf. figur 6.11.



Figur 6.11

De hyppigst angivne årsager til virksomhedernes ansættelse af udenlandsk arbejdskraft er ønsket om specifikke kompetencer og mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft. Derimod spiller lønnen ifølge virksomhederne kun en mindre rolle, jf. figur 6.12.



Figur 6.12

Resultatet af denne spørgeskemaundersøgelse svarer til de resultater, som kom frem i undersøgelsen af

danske virksomheders erfaringer med østeuropæisk arbejdskraft i juni 2013, jf. Andersen, S. K., Feldtbo-Koldning (2013) og en undersøgelse om udenlandsk rekruttering i Region Syddanmark, jf. Schmidt, T. D. (2008).

Begge undersøgelser peger på behov for arbejdskraft/kompetencer som hovedårsagen til rekruttering af arbejdskraft fra udlandet. Det gælder såvel store som mindre virksomheder.

Boks 6.3

Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder med udenlandsk arbejdskraft

På vegne af Dansk Arbejdsgiverforening har analyseinstituttet Epinion gennemført en interviewundersøgelse om virksomhedernes holdninger til udenlandsk arbejdskraft.

Undersøgelsen er gennemført i november 2013 via internettet blandt 502 repræsentativt udvalgte virksomheder, der alle har udenlandske medarbejdere ansat. Virksomhederne har i gennemsnit 171 ansatte og omfatter således mere end 85.000 danske og udenlandske medarbejdere.

Virksomhederne blev spurgt om forskellige aspekter omhandlende udenlandsk arbejdskraft: Hvordan virksomhederne søger efter den udenlandske arbejdskraft, hvilke motiver de har for at rekruttere den udenlandske arbejdskraft, og hvordan de vurderer den udenlandske arbejdskraft i forhold til den danske.

Idet der i sagens natur er tale om en stikprøve, er der statistisk usikkerhed forbundet med svarene i dette afsnit. Hvis f.eks. 50 pct. af virksomhederne svarer ja til et spørgsmål, er den statistiske usikkerhed på +/- 4 pct.-point på et 95 pct. konfidensniveau. Det svarer til, at japrocenten ligger i intervallet 46-54 pct. Hvis 25 pct. af virksomhederne svarer ja, er usikkerheden tilsvarende +/- 3,8 pct.-point, og hvis 90 pct. af virksomhederne svarer ja, er usikkerheden +/- 2,6 pct.-point.

6.5 Udenlandske medarbejdere på DA-området

De udlændinge, som arbejder inden for DA-området, er i samme grad som danskere ansat i job på høj kvalifikationsniveau, mens en langt større andel af udenlandske medarbejdere varetager job på lavere niveau som operatør- og monteringsarbejde og andet manuelt arbejde. Her arbejder hver anden udenlandske lønmodtager, mens det kun gælder hver fjerde danske lønmodtager, jf. tabel 6.5.

Udlændinge arbejder på højt kvalifikationsniveau og som ufaglærte

Hver anden udlænding arbejder som ufaglært		
Fuldtidsbeskæftigede på DA-området, pct., 2012	Dansk arbejdskraft	Udenlandsk arbejdskraft
Ledelsesarbejde	7,4	2,8
Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område	12,5	13,6
Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau	15,0	6,2
Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde	11,9	8,6
Service- og salgsarbejde	11,3	7,5
Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri ekskl. Medhjælp	0,2	0,1
Håndværkspræget arbejde	16,3	10,4
Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde	14,3	19,5
Andet manuelt arbejde	11,1	31,3
I alt	100,0	100,0

ANM.: Fuldtidsbeskæftigede er beregnet på antal betalte timer og ansættelsesforholdets længde, og bygger på 381.000 fuldtidsbeskæftigede danskere og 23.000 fuldtidsbeskæftigede udlændinge. Tallene er uden personer registreret i RUT og inkluderer alle lønmodtagere ekskl. elever og unge. DA organiserer ikke virksomheder inden for landbrug, skovbrug og fiskeri, hvilket forklarer den lave andel af udlændinge og danskere i denne gruppe.

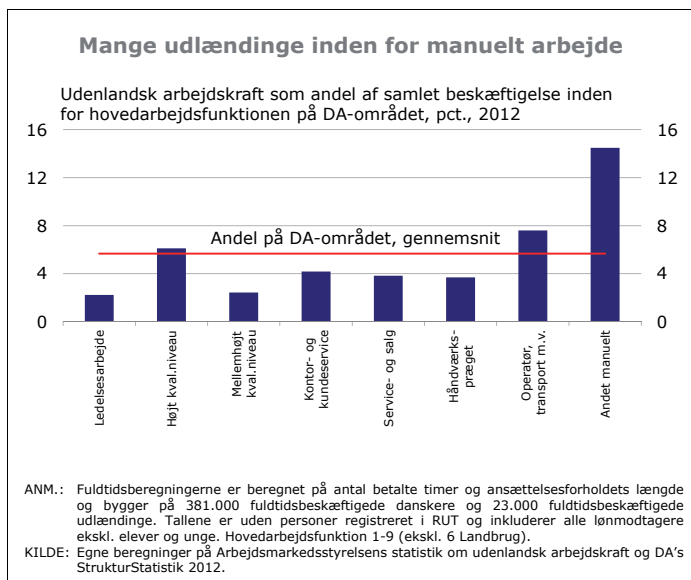
KILDE: Egne beregninger på Arbejdsmarkedsstyrelsens statistik om udenlandsk arbejdskraft og DA's StrukturStatistik 2012.

Tabel 6.5

Det betyder også, at udenlandsk arbejdskraft udgør en stor andel af jobfunktionerne inden for "Andet manuelt arbejde". Hvor udlændinge også på DA-området udgør ca. fem til seks pct. af den samlede beskæftigelse, udgør de på det ufaglærte område næsten 15 pct. af beskæftigelsen, jf. figur 6.13.

15 pct. af jobbene inden for manuelt arbejde er besat af en udlænding

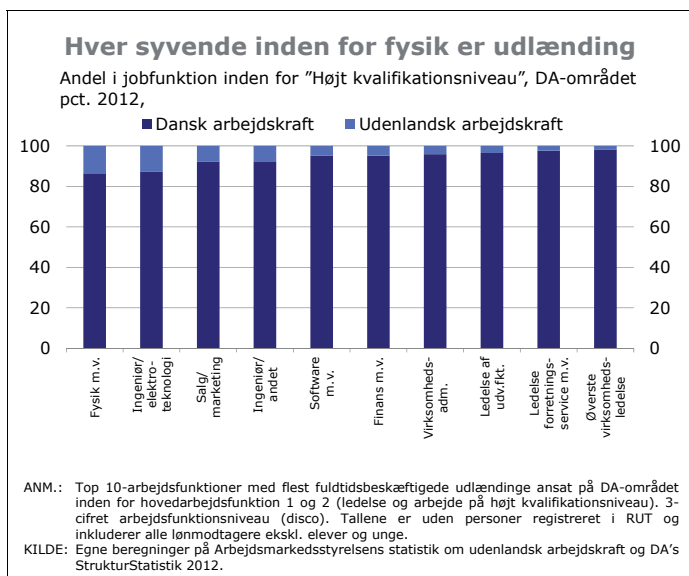
Figur 6.13



Omvendt udgør den udenlandske arbejdskraft under fire pct. af beskæftigelsen på det faglærte område – særligt inden for det håndværkspræget arbejde – og inden for ledelse udgør de ca. to pct. af beskæftigelsen.

Inden for fysik og elektroingeniører er mange udlændinge

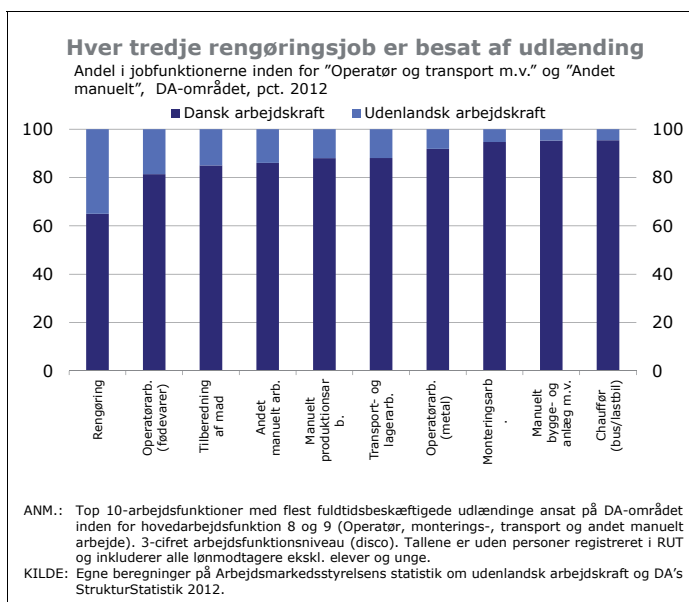
Udlændinge, som arbejder i jobfunktioner på højeste kvalifikationsniveau, er på DA-området typisk ansat inden for fysik og som elektronikingeniører. I de jobfunktioner er ca. hver syvende beskæftiget udlænding, jf. figur 6.14.



Figur 6.14

På det ufaglærte område inden for DA udgør udlændinge en relativt stor andel af beskæftigelsen inden for rengøring og med fremstilling af fødevarer. Inden for rengøring er det således over hver tredje job, der er besat af en udlænding, og inden for fremstilling af fødevarer er det hvert femte job, jf. figur 6.15.

Udlændinge udgør en stor andel inden for rengøring og fremstilling af fødevarer



Figur 6.15

På det danske arbejdsmarked reguleres løn- og arbejdsvilkår på grundlag af de rammer, som er fastlagt i de kollektive overenskomster.

Knap tre ud af fire udlændinge er omfattet af overenskomst

På DA-området er 84 pct. af udlændingene omfattet af overenskomst, mens det tilsvarende tal for alle ansatte på DA-området er 88 pct. Det skønnes, at knap tre ud af fire udlændinge er omfattet af overenskomst på hele det danske arbejdsmarked. Det tilsvarende tal for hele arbejdsstyrken er 84 pct., jf. tabel 6.6 og tabel 8.1.

Tabel 6.6

Overenskomstdækning for udenlandske medarbejdere 2012				
2012, SKØN	Med overenskomst	Uden Overenskomst	I alt	Andel med overenskomst
	1.000 fuldtidsbeskæftigede udlændinge			Pct.
Privat sektor	57	29	86	66
- DA	31	6	37	84
- FA	2	0	2	89
- Andre/uorganiserede	24	23	47	51
Offentlig sektor	25	0	25	100
I alt	82	29	111	74

ANM.: Opgørelsen er ekskl. de udlændinge, der arbejder i en udenlandsk virksomhed i Danmark og er registreret gennem det såkaldte RUT-register, da disse personer ikke har et cpr-nummer og derfor ikke kan knyttes til en sektor/overenskomst. Det drejer sig om knap 5.000 fuldtidsbeskæftigede, hvor den overvejende del (ca. 3.000) arbejder i bygge- og anlægsbranchen. Antallet af udlændinge i den offentlige sektor bygger på et gennemsnit af 1. og 2. kvartal 2012. Jf. desuden tabel 8.1 samt bilag 6.1.

KILDE: Specialkørsel fra Danmarks Statistik (Beskæftigelse for Lønmodtagere), Specialkørsel fra Arbejdsmarkedsstyrelsen (Jobindsats), DA, FA, Eurostat samt egne beregninger.

En undersøgelse af virksomhedernes anvendelse af østeuropæisk arbejdskraft viste, at inden for udvalgte dele af industrien og inden for bygge og anlæg var hhv. 90 og 88 pct. af virksomhederne omfattet af en overenskomst. Tallene var lidt lavere inden for hotel og restauration samt rengøring, henholdsvis 61 og 59, mens tallet inden for landbruget var 54 pct. af virksomhederne, jf. Andersen, S. K., Feldtbo-Koldning (2013). Opgørelsen over virksomhedernes organisering er imidlertid ikke relateret til, hvor mange ansatte virksomhederne har. Der kan derfor ikke sættes lighedstegn mellem virksomhedernes organisering og medarbejdernes overenskomstdækningsgrad.

Bilag 6.1 Opgørelse af overenskomstdækning for udenlandske medarbejdere

Opgørelsen af udenlandske medarbejders overenskomstdækning er identisk med metoden for arbejdsmarkedet som helhed (tabel 8.1). Da beregningerne bygger på en række antagelser for særligt gruppen af lønmodtagere i den resterende/uorganiserede del af den private sektor, skal overenskomstdækningen for "Andre/uorganiserede", "Privat sektor" og "I alt" i tabel 6.6 dog tages med forbehold.

Følgende forhold ligger til grund for opgørelsen af udenlandske medarbejders overenskomstdækning:

1. Oplysningerne om antallet af fuldtidsbeskæftigede udlændinge i 2012 bygger på en specialkørsel fra AMS (Jobindsats), som er koblet med data for Lønmodtagerbeskæftigelsen fra Danmarks Statistik og med data fra DA's lønstatistik.
2. Opgørelsen af udlændinge på DA-området følger metoden for hele DA-området og de udenlandske medarbejdere er identificeret på baggrund af specialkørslen fra AMS.
3. Det antages, at udlændinge inden for branchen Finansiering og forsikring har samme overenskomstdækning som beskæftigede inden for FA's område.
4. For den resterende del af den private sektor (kaldet "andre/uorganiserede" i tabellen) er der yderligere lavet en række antagelser:
 - Det antages, at 25 pct. af udenlandske medarbejdere i branchen Landbrug, skovbrug og fiskeri er omfattet af en kollektiv aftale. Antagelsen bygger på et skøn fra GLS-A.
 - For udenlandske medarbejdere ansat under andre/uorganiserede tages der udgangspunkt i

overenskomstdækningen på 59 pct. for hele gruppen i den overordnede tabel (tabel 8.1). Dækningsgraden vægtes i forhold til udenlandske medarbejders relative fordeling på tværs af brancherne for andre/uorganiserede. Det antages, at overenskomstdækningen relativt set har samme profil som på DA-området på tværs af brancher (men altså på et lavere niveau).

7. Langsigtede udfordringer

7.1	Indledning og sammenfatning	213
7.2	Velstand i fremtiden – perspektiver for Danmark	215
7.3	Fremtidens arbejdsudbud	228
7.4	Kroniske offentlige underskud efter 2020	242
Bilag		
7.1	Antagelser bag OECD's langsigtede prognose	255

7.1 Indledning og sammenfatning

For 15 år siden havde danskere en højere velstand end svenskere og tyskere. Sådan er det ikke længere – i dag er velstandsniveauet omtrent det samme i de tre lande.

Tyskere og svenskere har indhentet danskere i velstand

I den mellemliggende periode har svenske og tyske politikere gennemført reformer, der har øget incitamentet til at arbejde. Og virksomhedernes konkurrenceevne er forbedret.

En gennemsnitlig dansker ville have haft 70.000 kr. mere til offentligt eller privat forbrug, hvis væksten i dansk økonomi havde været den samme som i svensk økonomi de seneste 15 år.

Med svensk vækst ville en dansker have 70.000 kr. mere i dag

Fremover bliver Danmark også blandt de OECD-lande, der får lavest økonomisk vækst. Velstanden pr. dansker vil ikke stige så meget som i de lande, vi normalt sammenligner os med.

Hvis danskerne skal have samme levestandard og forbrugsmuligheder som borgere i landene omkring os, skal vi arbejde mere og mere effektivt. For at komme på en 10.-plads i velstand blandt OECD-landene i 2030 kræver det, at Danmark forøger sin velstand med det, der svarer til 135.000 flere personer på arbejdsmarkedet.

DK på 10.-pladsen i OECD i 2030 kræver 135.000 flere i job

Svenskerne vil fortsat være mere velhavende. Skal Danmark være lige så velhavende som svenskerne i 2030, kræver det en forøgelse af velstanden, der svarer til 340.000 flere personer på arbejdsmarkedet.

Tilbagetrækningsreformen bidrager til, at arbejdsstyrken stiger i de kommende årtier. Uden den ville arbejdsstyrken falde, fordi der bliver langt flere ældre i befolkningen. I de langsigtede fremskrivninger af både velstand og offentlige finanser er der taget højde for tilbagetrækningsreformens positive bidrag, og alligevel er udfordringen stadig så stor.

Her er der taget højde for tilbage-trækningsreform

Trods det stigende arbejdsudbud er Danmarks offentlige finanser på længere sigt ude af balance. Frem mod 2020 kan den offentlige saldo blive forbedret og gå i nul omkring 2020. Kort efter starter rutcheturen for dansk økonomi. Om 15 år vil underskuddet i den offentlige sektor være så stort, at Danmark ikke længere kan opfylde kravet i den nye budgetlov, uden at der bliver gennemført væsentlige reformer.

**Budgetlov kræver
massive reformer**

For at overholde budgetloven, som tillader et underskud på 0,5 pct. af BNP, skal der findes 28 mia. kr. om året i besparelser. Alternativt kan der gennemføres reformer, der øger arbejdsudbuddet. For at overholde budgetloven skal beskæftigede arbejde 1,2 timer mere om ugen eller holde 1½ uges mindre ferie i gennemsnit i perioden 2020-2040. Ud over at opfylde budgetloven vil det også øge velstanden betydeligt.

7.2 Velstand i fremtiden – perspektiver for Danmark

Den samlede produktion i samfundet er et mål for velstanden. Det, vi producerer, forbruger vi enten selv eller sælger det til udlandet, så vi kan købe varer, vi gerne vil forbruge. For at blive mere velstående, så vi kan leve bedre, kan vi arbejde mere, være mere effektive og skabe mere værdi pr. arbejdstime eller sælge vores varer til en relativt højere pris.

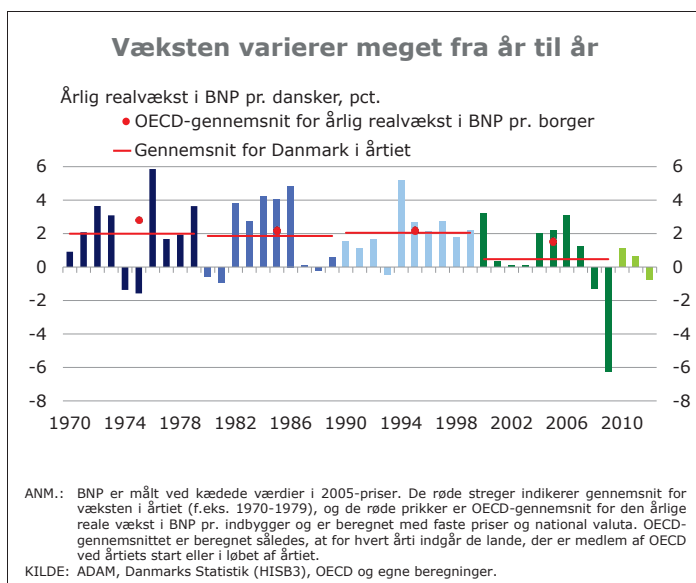
**BNP er velstanden
skabt i løbet af et år
af beskæftigede i DK**

Bruttonationalproduktet (BNP) er værdien af den samlede produktion og dermed indkomst i et land, som fordeles mellem lønmodtagere, virksomheder og den offentlige sektor. BNP er velstanden skabt i løbet af et år af beskæftigede i Danmark, jf. boks 7.1.

I 2012 var BNP omkring 326.000 kr. pr. dansker. Det er næsten dobbelt så meget, som BNP pr. dansker var i midten af 1970'erne – målt i dagens priser, jf. figur 7.2.

Siden 1970 er BNP pr. dansker steget med 1,5 pct. om året i gennemsnit. Fra år til år er der ret store udsving i, hvordan velstanden udvikler sig. I nogle år, som f.eks. 1976 og 1994, var væksten over fem pct., og i andre år har der slet ikke været vækst. Krisen i 2008 og 2009 var ekstremt stor, og BNP pr. dansker faldt med 7,5 pct. Også i 2012 var dansk økonomi i tilbagegang og BNP faldt med $\frac{3}{4}$ pct., jf. figur 7.1.

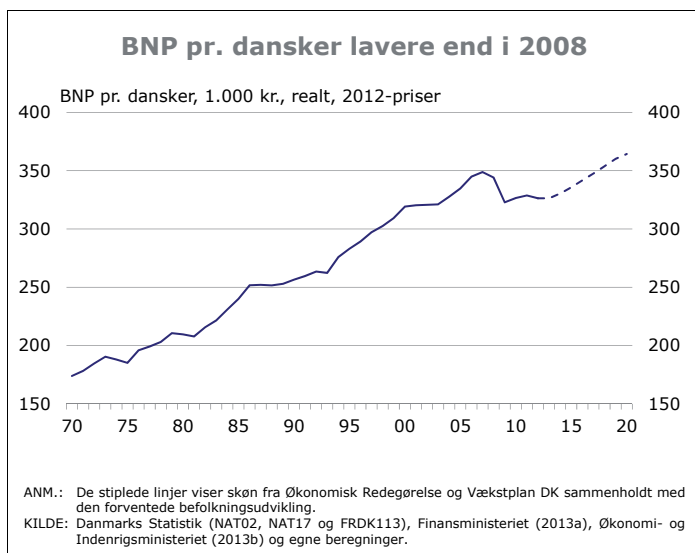
Figur 7.1



I alle årtierne har dansk vækst været lavere end OECD-gennemsnittet. Forskellen er størst i perioden 2000-2010, hvor dansk vækst var omkring en pct. lavere om året sammenlignet med gennemsnittet for de øvrige OECD-lande, jf. figur 7.1.

Hver dansker har mistet 25.000 kr. i BNP på to år

Sammenlignet med tidligere kriser har krisen fra 2008 og frem været ekstremt stor og langvarig – det gælder i særlig grad for Danmark, jf. kapitel 2. Faldet i BNP i 2008 og 2009 svarer til, at hver borger mistede omkring 25.000 kr. i BNP alene på de to år. Det tabte er ikke genvundet endnu, og med regeringens seneste prognoser er det først omkring 2017-2018, at BNP pr. dansker igen vil være på niveau med før krisen, jf. figur 7.2.



Figur 7.2

Bruttonationalproduktet måler velstand skabt i Danmark

BNP udtrykker, hvor meget der er produceret indenlands i en given periode.

Figur 7.1 og 7.2 undervurderer væksten i BNP, fordi opgørelsen er baseret på en metode, hvor produktiviteten er nul i den offentlige sektor, hvis sammensætningen af kapital og arbejdskraft er den samme mellem to perioder. Fra september 2014 vil Danmarks Statistik bruge en ny metode, der mere direkte måler væksten i mængden af offentlig produktion og dermed også kan tage højde for produktivitetsstigninger i den offentlige sektor. Denne metode vil betyde højere vækstrater for BNP. For perioden 2005-2012 ville BNP-væksten samlet set være 2,1 pct.-point højere med den nye metode sammenlignet med den nuværende metode, jf. Danmarks Statistik (2013a).

BNP giver ikke det fulde billede af, hvor stor en indkomst danskerne har til rådighed. Der indgår ikke løn udbetalt til udstationerede danskere samt formuer eller afkast fra investeringer, som danskere får/har i udlandet. Den stigende pensionsopsparing placeres også i udlandet, og øger dermed formueindtægterne fra udlandet. Det tager bruttonationalindkomsten (BNI) højde for.

Boks 7.1

BNI indeholder formueindkomst og nettooverførsler fra udlandet og tager højde for eventuelle bytteforholdseffekter, når værdien af dansk eksport stiger mere/mindre end dansk import. BNI udgør således den indkomst, der er til rådighed for danske husholdninger og virksomheder, men som ikke er skabt af job i Danmark.

Blandt alle OECD-lande lå Danmarks BNI pr. indbygger på en 8.-plads i 1995. Det samme var gældende i 2012. Hvad angår BNP pr. indbygger lå Danmark på en 7.-plads i 1995 og en 10.-plads i 2012, jf. dataudtræk fra OECD.

OECD fremskriver BNP, men ikke BNI. BNP pr. indbygger købekraftkorrigeret er således det bedst mulige mål i internationale sammenligninger, hvis man vil se på, hvordan velstand og beskæftigelsesmuligheder er i Danmark relativt til andre lande, også fremover. Hvis man vil sammenligne ændringer, er det reelt BNP pr. indbygger købekraftkorrigeret, der giver det bedste billede.

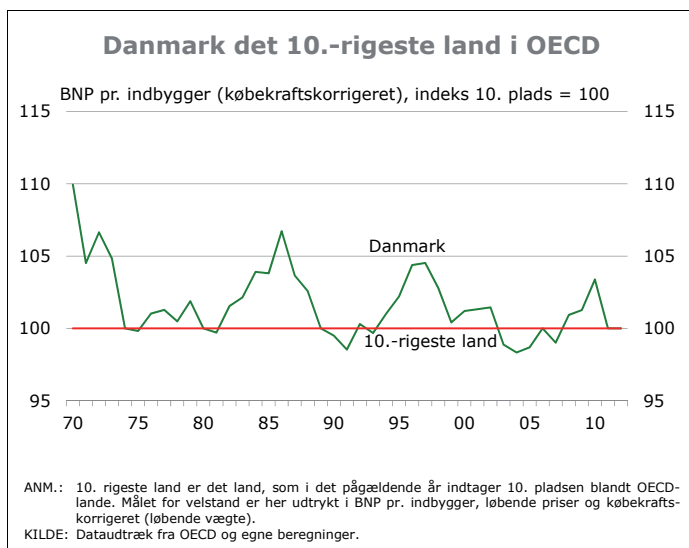
Købekraftkorrigeret er en omregningskurs (PPP) på baggrund af priserne for et repræsentativt udvalg af varer og tjenesteydelser og den fælles valutaenhed, som typisk er US dollars. Det giver mulighed for at sammenligne købekraften af indkomsten pr. indbygger i forskellige lande.

Danmarks velstand sakker efter andre lande

Mindre velstående lande indhenter de mere velstående

Over længere perioder sker der en tilpasning i velstandsniveauet, hvor mindre velstående lande får glæde af de mere velstående landes teknologiske fremskridt, jf. Dalgaard (2010).

I 1970 var Danmark det 7.-rigeste land i OECD, og lå pænt over det 10.-rigeste land. I 28 ud af de seneste 42 år har Danmark været rigere end det 10.-rigeste land i OECD. I de senere år har det danske velstandsniveau været lidt over det 10.-rigeste land og i 2011 og 2012 var Danmark på 10.-pladsen, jf. figur 7.3.



Figur 7.3

Danskere var i 1998 i gennemsnit syv pct. rigere end svenskere og tyskere. Det er ikke længere tilfældet, i dag har indbyggerne i de tre lande omtrent samme velstand, jf. tabel 7.1.

Danskere ikke længere rigere end svenskere

Danskerne er fattigere end svenskere

BNP pr. indbygger, løbende priser, købekraftskorrigeret, Danmark=100 i begge år	1998	2012
Danmark	100	100
Sverige	93	102
Tyskland	93	98

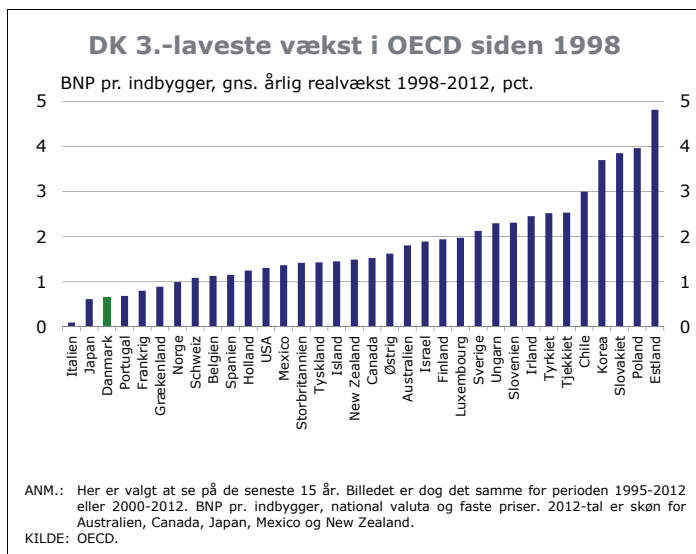
KILDE: OECD og egne beregninger.

Tabel 7.1

I de seneste femten år har dansk vækst været den tredjelaveste blandt OECD-landene. Kun Italien og Japan har haft en lavere vækst, jf. figur 7.4.

Tredjelaveste vækst i OECD siden 1998

Figur 7.4



Den lave vækst i Italien skyldes primært en ringe produktivtetsudvikling, mens det for Japans vedkommende skyldes et negativt bidrag fra arbejdsstyrken, jf. OECD (2012).

For Danmarks vedkommende er det også ringe produktivitet, der er årsag til den lave vækst. I årene frem til 2010 er produktionen pr. arbejdstime steget mindre end tidligere. De seneste par år er produktiviteten steget lidt mere, men set over en 10-15 årig periode sager vi bagud i forhold til de lande, vi normalt sammenligner os med, jf. Produktivitetskommissionen (2012).

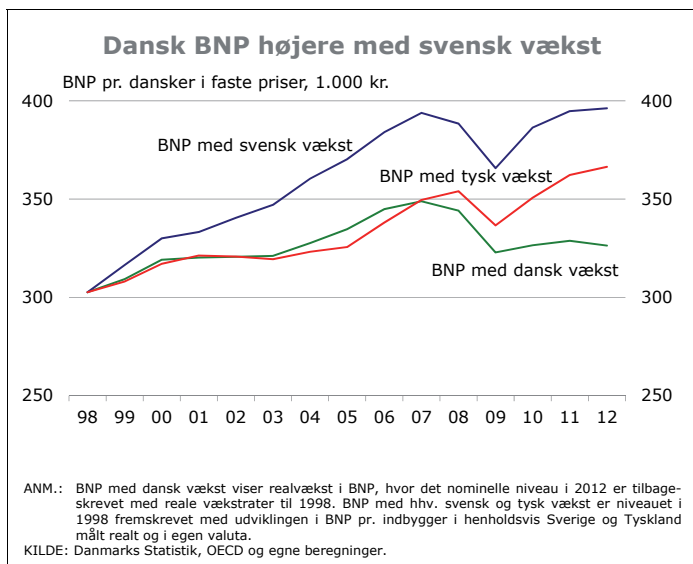
Vækst i Sverige har været tre gange større end i DK

Væksten pr. svensker har været tre gange højere end pr. dansker. Den tyske vækst har været dobbelt så høj som i Danmark. I disse to lande har produktivtetsvæksten været mindst halvanden gang højere end i Danmark siden 1995, jf. Produktivitetskommissionen (2013). Begge lande har styrket konkurrenceevnen markant siden 1995, jf. DA (2013a).

Den højere vækst i Sverige og i Tyskland kan hænge sammen med, at velstanden pr. indbygger i midten af 1990'erne var lavere her sammenlignet med Danmark.

Hvis væksten i Danmark havde været den samme som i Sverige siden 1998, ville hver dansker i dag i gennemsnit have haft ca. 70.000 kr. mere, end det er tilfældet. Havde væksten været som i Tyskland, ville hver dansker have haft 40.000 kr. mere til forbrug og investeringer, jf. figur 7.5.

Med svensk vækst ville hver dansker have 70.000 kr. mere i BNP



Figur 7.5

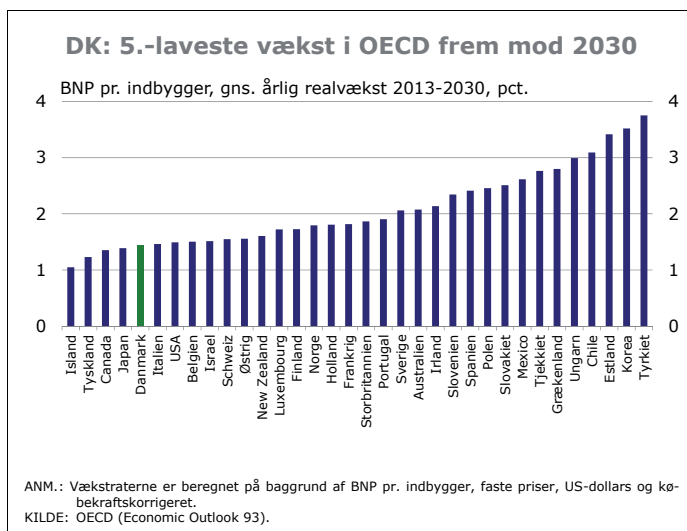
For hele den danske økonomi svarer svensk vækst siden 1998 til, at bruttonationalproduktet ville være 390 mia. kr. højere, end det faktisk er. I det omfang danskerne har opnået større bytteforholdsforbedringer end svenskerne eller tyskerne, vil forskellen i velstandsudvikling være overvurderet.

BNP ville være 390 mia. kr. højere med svensk vækst

Ingen tegn på, at lav dansk vækst forsvinder

Selv om dansk vækst ifølge prognoserne kan blive højere de næste 15 år end de seneste 15 år, vil det stadig være i den lave ende. Danmark forventes at få den femtelaveste vækst blandt OECD-landene frem mod 2030. Kun i Island, Tyskland, Canada og Japan bliver væksten lavere, jf. figur 7.6.

Figur 7.6



Vækst afhænger af effektiviteten af kapital og arbejdskraft

Årsagerne til forskelle i vækst kan findes i flere forskellige komponenter: Hvor meget kapital i form af investeringer i maskiner, bygninger, elektronik m.v. og arbejdskraft der er til rådighed på virksomhederne samt arbejdsstyrkens kvalifikationer. Desuden afhænger væksten af den såkaldte totalfaktorproduktivitet, der angiver, hvor effektivt produktionsfaktorerne bliver udnyttet. Det vil sige den del af produktivitetsvæksten, som man ikke kan forklare med flere og bedre uddannede medarbejdere eller mere kapital.

Totalfaktorproduktiviteten er den væsentligste drivkraft for mange lande i OECD's fremskrivning. Frem mod 2060 vil totalfaktorproduktiviteten bidrage med 70 pct. til den danske vækst. En øget arbejdsstyrke og stigende uddannelsesniveau vil bidrage stort set lige meget med omkring 14 pct. hver. Kapital vil kun bidrage ganske lidt til den danske vækst, jf. OECD (2012).

Totalfaktorproduktiviteten er også den væsentligste drivkraft for væksten i Tyskland og Japan. Men i modsætning til Danmark vil der i Tyskland og Japan ikke være et positivt bidrag fra udviklingen i arbejdsstyrken. Her trækker den demografiske udvikling med

flere ældre og færre yngre væksten ned med 0,4 pct. årligt, jf. OECD (2012).

Danmark sakker efter i velstandskapløb

I 2012 var Danmark på 10.-pladsen blandt OECD-landene målt på BNP pr. indbygger. I OECD's langsigtede prognose er der ikke tegn på, at det ændrer sig særligt. Helt frem til 2040 ligger Danmark omkring 11.-12.-pladsen i velstandshierarkiet blandt OECD-landene. Borgere i bl.a. Sverige og Holland vil fortsat være mere velstående end borgere i Danmark, jf. tabel 7.2.

**Helt frem til 2040
ligger Danmark på
11.-12.-pladsen**

DK taber terræn i kapløb om velstand				
De rigeste lande i OECD målt ved BNP pr. indbygger				
	1970	2012	2020	2030
1	Schweiz	Luxembourg	Luxembourg	Luxembourg
2	Luxembourg	Norge	Norge	Norge
3	USA	Schweiz	Schweiz	Schweiz
4	Sverige	USA	USA	USA
5	Australien	Australien	Australien	Australien
6	Canada	Østrig	Irland	Irland
7	Danmark	Irland	Sverige	Sverige
8	New Zealand	Holland	Østrig	Holland
9	Holland	Sverige	Holland	Korea
10	Belgien	Danmark	Canada	Østrig
11	Tyskland	Canada	Danmark	Canada
12	Østrig	Tyskland	Tyskland	Danmark

ANM.: Opgjort i BNP pr. indbygger i løbende priser og løbende købekraftkorrigering. I forhold til alle lande i verden lå Danmark på en 20. plads i 2012, jf. IMF. I 2040 ligger Danmark på en 11. plads blandt OECD-lande. I 2012 er tallene for Australien og Canada skøn. Se i øvrigt bilag 7.1.
KILDE: OECD (Economic Outlook 93).

Tabel 7.2

Det betyder, at danskere har ringere private og offentlige forbrugsmuligheder end borgere i de lande, vi normalt sammenligner os med. Når vores nabolande eksempelvis indfører nyt udstyr på hospitalerne, kan vi ikke forvente det samme, og vi må generelt acceptere en ringere materiel levestandard, jf. Produktivitetskommissionen (2012).

Velstanden kan bl.a. øges ved, at vi arbejder flere timer ...	Der er flere måder at øge velstanden i Danmark på. Velstanden kan øges ved, at flere arbejder mere. Flere i arbejdsstyrken vil gennem en tilsvarende stigning i beskæftigelsen medføre øget produktion, indkomst og forbrug og dermed højere BNP.
... eller øger produktiviteten	Velstanden kan også blive større ved, at den værdi, der skabes pr. arbejdstime, dvs. produktiviteten, stiger. Produktivitet kan ikke direkte måles, men udledes af det, vi ved om produktionen og ressourceforbruget. Det er dog sværere end som så at styre produktiviteten, jf. Produktivitetskommissionen (2012). En sidste mulighed er, at værdien af eksporten af varer og tjenester stiger mere end værdien af importen – en såkaldt bytteforholdsforbedring.
Bedre bytteforhold er ikke altid en god ting	Hvorvidt en forbedring af bytteforholdet er en samlet gevinst, afhænger dog af årsagerne til forbedringen. Det er til gavn for velstanden, hvis det er et udtryk for, at danske varer og tjenester har en høj kvalitet og dermed kan afsættes til højere priser på eksportmarkedet. Det er en ulempe, hvis de stigende eksportpriser er et udtryk for et stigende omkostningsniveau. Dertil kommer, at bytteforholdsforbedringer kan føre til løn- og prisstigninger og dermed forværre virksomhedernes konkurrenceevne, jf. Erhvervs- og Vækstministeriet (2013).
Flere veje til øget velstand	En forøget velstand vil typisk ikke komme alene ad en af disse veje, men ofte i kombination. Politikere, der skal bidrage til et lands velstand, kan dog langt bedre sikre tilskyndelse til, at mange arbejder og uddanner sig, mens produktivitet, der skabes af mennesker på arbejdspladserne, og bytteforhold ikke er noget, som de kan påvirke direkte, men kun indirekte gennem gode rammevilkår. Skal Danmark igen blive blandt de ti rigeste lande i OECD inden for de næste 15 år, skal velstanden stige med knap fem pct. Hvis det mål alene skal nås gennem øget arbejdsudbud, svarer det til, at 135.000 flere personer skal ud på arbejdsmarkedet, jf. tabel 7.3.

Øget velstand i Danmark		
Hvad kræver det af øget arbejdsudbud hvis BNP pr. dansker skal nå på 10.-pladsen eller svensk niveau i 2030	10.-plads	På niveau med Sverige
Krav til arbejdsstyrke, personer	135.000	340.000
Krav til faktisk arbejdstid, timer/uge	1,3	3,3
ANM.: Det er et regneeksempel, hvor velfærdsforbedringen alene kommer fra øget arbejdsudbud. Velfærdsforbedringen kan også komme fra øget produktivitet eller bytteforholdsgvinster. Se i øvrigt boks 7.2 og bilag 7.1. KILDE: Specialkørsel fra DREAM (2013g), OECD (Economic Outlook 93) og egne beregninger.		

Tabel 7.3

Alternativt kan de, der allerede er på arbejdsmarkedet, arbejde flere timer. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal stige med 1,3 timer – svarende til 16 minutter om dagen – for at øge BNP pr. dansker, så Danmark kommer på en 10.-plads i 2030.

Svenskerne vil fortsat være mere velstående. Skal det danske velstandsniveau nå op på det svenske i 2030, kræver det, at Danmark forøger sin velstand med 11 pct. af BNP i 2030. Hvis denne velstandsforbedring alene kommer fra øget arbejdsudbud, svarer det til at øge arbejdsstyrken med 340.000 personer eller 3,3 timer om ugen – 40 minutter om dagen, jf. tabel 7.3.

Enorm indsats hvis DK skal nå svensk velstand

Som med alle prognoser er det et bud behæftet med usikkerhed, da det bygger på mange antagelser om fremtiden. Det kan både gå bedre og dårligere end forudsat for såvel Danmark som de øvrige lande.

Kravet til øget arbejdsudbud viser, hvor stor en indsats, der skal til for at øge velstanden med uændret produktivitet og bytteforhold. Hvis produktiviteten stiger, bliver kravet mindre og hvis bytteforholdet på danske varer bliver bedre, bliver kravet mindre. For Danmarks vedkommende har bytteforholdet isoleret set bidraget med 0,2 pct.-point årligt til væksten i bruttonationalindkomsten pr. indbygger i perioden 1995-2012, jf. Økonomi- og Indenrigsministeriet (2013b).

Rangliste over velstand bygger på antagelser om fremtiden

Antagelser bag beregningen om Danmark tilbage på 10.-pladsen

Dansk BNP pr. indbygger vil ifølge OECD's prognoser være 3,0 pct. lavere end det 10.-rigeste land Canada i 2020 og 6,7 pct. lavere end det 10.-rigeste land Østrig i 2030, når det måles i løbende priser og løbende købekraftkorrigering, jf. OECD (Economic Outlook 93). I beregningerne her er prognosen for dansk BNP imidlertid taget fra DA's grundforløb i DREAM-modellen, da den i højere grad end OECD tager højde for de gennemførte reformer som bl.a. tilbagetrækningsreformen. Den økonomiske vækst for Danmark er således højere i DREAM's fremskrivning sammenlignet med OECD's frem mod 2020. OECD's BNP pr. dansker (PPP) er i 2020 og 2030 således opregnet med, hvad det ville have været, hvis væksten havde været som DA's grundforløb i DREAM-modellen. Når der korrigeres for det, vil Danmark være på 10.-pladsen i 2020 og være 4,6 pct. under 10.-pladsen i 2030. Det er under antagelse af, at OECD har implementeret reformer i andre lande nøjagtigt, og at ingen andre lande gennemfører reformer på linje med den danske tilbagetrækningsreform frem mod 2030.

I beregningerne i DREAM-modellen er det antaget, at væksten i produktiviteten er på 1½ pct. om året. Ved udvidelse af arbejdstid er det antaget, at det ikke påvirker satsreguleringen. Hensigten med udvidelsen af arbejdsudbuddet er ikke at forbedre den finanspolitiske holdbarhed, men at øge væksten. Derfor er det økonomiske råderum i de offentlige budgetter, der skabes af øget arbejdsudbud, omsat til disponibel indkomst i husholdningerne gennem øget beskæftigelsesfradrag. Stigningen i fradraget er fastsat, så det primære offentlige budget er uændret i forhold til DA's grundscenarie, jf. afsnit 7.4. Der er ikke taget højde for, at den øgede produktion, der sker, når arbejdsstyrken udvides, kan ændre de indenlandske priser. Det vil under alle omstændigheder heller ikke ændre verdensmarkedspriserne.

Bag arbejdsstyrkeudvidelsen er det antaget, at en lige stor andel af alle grupper uden for arbejdsmarkedet, som f.eks. førtidspensionister, svage kontanthjælpsmodtagere, selvforsørgede osv., kommer ind på arbejdsmarkedet uafhængigt af karakteristika. Det antages, at når disse grupper kommer i beskæftigelse, er det til samme løn og arbejdstid og med samme produktivitet som de beskæftigede med samme køn, alder og herkomst. Kravet til øget arbejdsudbud er således et underkantsskøn, da de fleste grupper uden for arbejdsstyrken sandsynligvis vil have en lavere produktivitet og løn, når de kommer i beskæftigelse, jf. DREAM (2013g).

Baseret på historiske erfaringer fra udvidelse af arbejdsudbud er det antaget, at de ekstra personer på arbejdsmarkedet faktisk finder beskæftigelse, og at den strukturelle ledighed stort set er uændret.

7.3 Fremtidens arbejdsudbud

Arbejdsstyrkens størrelse og kvalitet er afgørende for velstanden. I Danmark er arbejdsstyrken udvidet markant de seneste hundrede år og beskæftigelsen er fulgt med. Når arbejdsstyrken bliver større, stiger velstanden, jf. DA (2011). I de seneste 40-50 år er det primært i den offentlige sektor, at beskæftigelsen er steget, jf. kapitel 1.

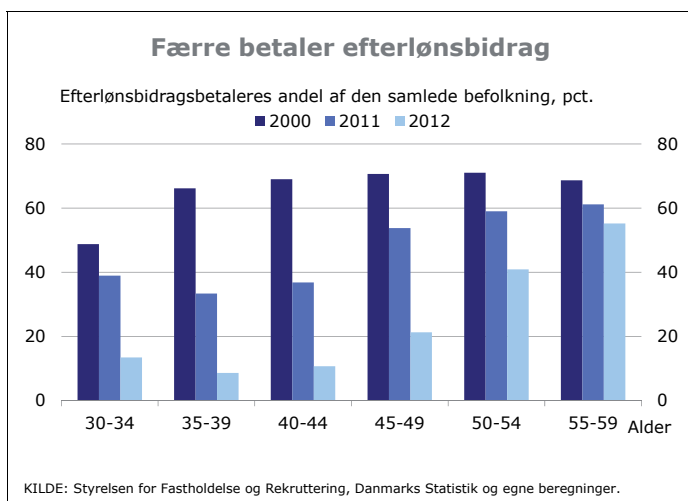
De kommende årtier bliver der flere ældre

Befolkningsudviklingen i de kommende årtier betyder, at der bliver betydeligt flere ældre, fordi disse generationer er store og lever længere. Med de udsigter har politikerne i flere omgange justeret lovgivningen for efterløn og folkepension.

Den seneste justering betød bl.a., at efterlønsperioden blev forkortet med to år. Alle fradragsberettigede pensionsordninger skal modregnes i efterlønnen, uanset om de bliver udbetalt eller ej. Desuden fik alle medlemmer af efterlønsordningen mulighed for i en periode på seks måneder i 2012 at træde ud af ordningen inden efterlønsalderen og få de indbetalte efterlønsbidrag tilbagebetalt skattefrit, jf. boks 7.3.

Langt færre er tilmeldt efterlønsordningen i dag

Der er således betydeligt færre, der i dag er tilmeldt efterlønsordningen sammenlignet med tidligere. Særligt i aldersgrupperne under 50 år er andelen i gruppen, der er medlem af efterlønsordningen, reduceret fra 50-70 pct. af aldersgruppen i 2000 til 10-20 pct. i 2012, jf. figur 7.7



Figur 7.7

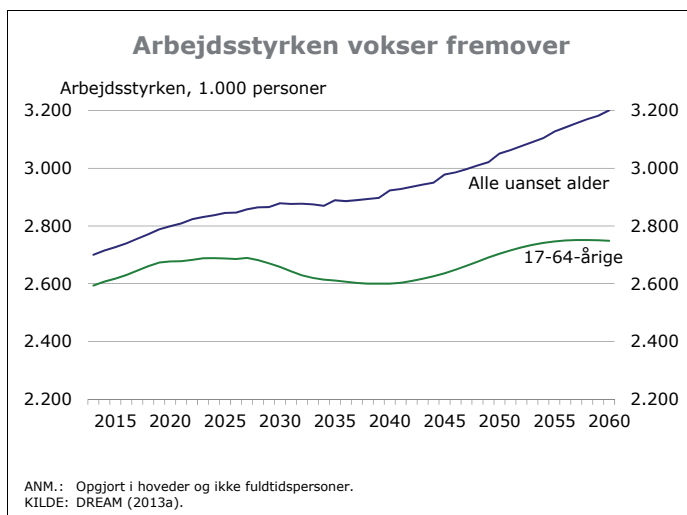
Efter udløbet af muligheden for at melde sig ud af efterlønsordningen og få indbetalingerne udbetalt skattefrit er der nu et bedre overblik over, hvor mange i hver generation der kan benytte ordningen. Hvor stor en andel der faktisk vil benytte den, er fortsat baseret på skøn.

Baseret på disse tal viser en ny fremskrivning, at arbejdsstyrken vil stige med knap 100.000 personer frem mod 2020. Udviklingen fortsætter, og i 2040 forventes der at være ¼ million flere personer på arbejdsmarkedet end i dag.

Arbejdsstyrken stiger med 100.000 personer frem til 2020

Arbejdsstyrken blandt 17-64-årige vokser ikke nær så meget, og fra omkring 2024 til 2040 falder den til det nuværende niveau, jf. figur 7.8.

Figur 7.8

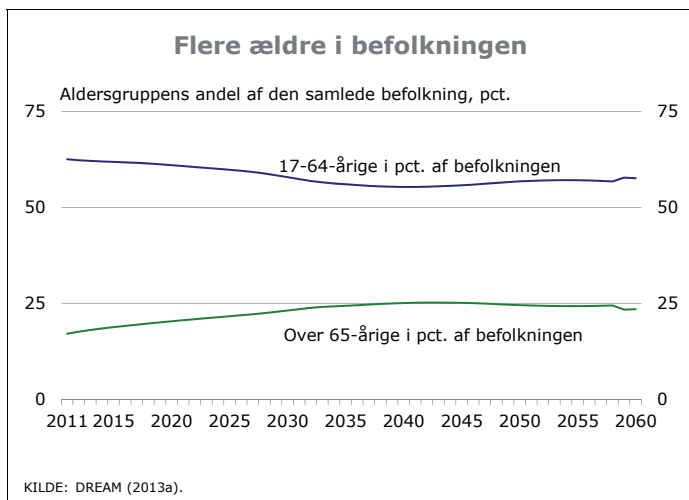


Det er en betydeligt højere erhvervsdeltagelse blandt ældre aldersgrupper i fremtiden, der trækker udviklingen i den samlede arbejdsstyrke, jf. nedenfor.

Flere ældre i befolkningen

Alene befolkningen over 64 år stiger

Den danske befolkning bliver ældre. Andelen af personer over 64 år i forhold til den samlede befolkning stiger fra 18 pct. i dag til 25 pct. i 2040. Andelen af 17-64-årige i forhold til den samlede befolkning falder tilsvarende med omkring syv pct.-point, jf. figur 7.9.



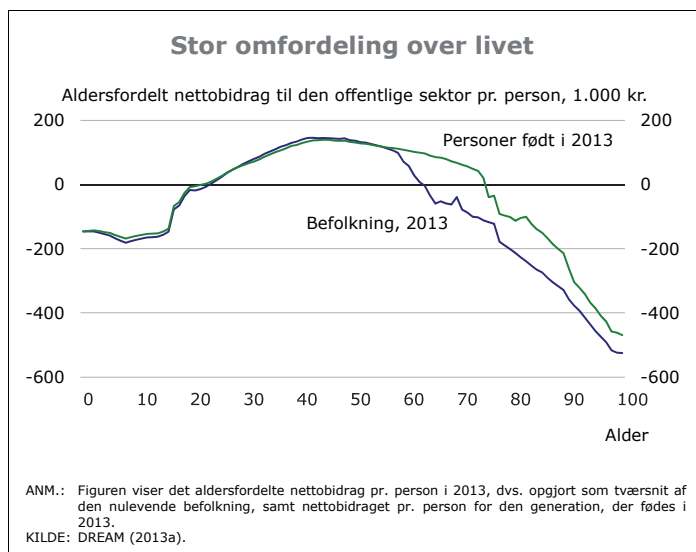
Figur 7.9

Der bliver altså færre i de aldersgrupper, der typisk arbejder og bidrager til samfundet gennem skattebetalinger fra lønindkomst, og flere i de aldersgrupper, der modtager ydelser fra den offentlige sektor.

Færre i de aldersgrupper, der arbejder, og flere udenfor

En gennemsnitsborger i Danmark født i 2013 vil i de unge år være finansiell nettomodtager af ydelser i form af børnepasning og uddannelse, midt i livet være nettobidragyder, fordi vedkommende er aktiv på arbejdsmarkedet, og som ældre efterhånden igen være nettomodtager af bl.a. sundheds- og plejeudgifter og folkepension. Der sker altså en betydelig omfordeling igennem livet via overførselsindkomster, velfærdsydelser og skattebetalinger, jf. figur 7.10.

Figur 7.10



Personer født i 2013 vil bidrage positivt til de offentlige finanser, indtil de er væsentligt ældre end de nuværende generationer. Det skyldes bl.a., at generation 2013 bliver omfattet af tilbagetrækningsreformen med kortere efterløn og senere pensionsalder. Dertil kommer, at den længere levetid også forventes at give flere sunde leveår, jf. DREAM (2013b).

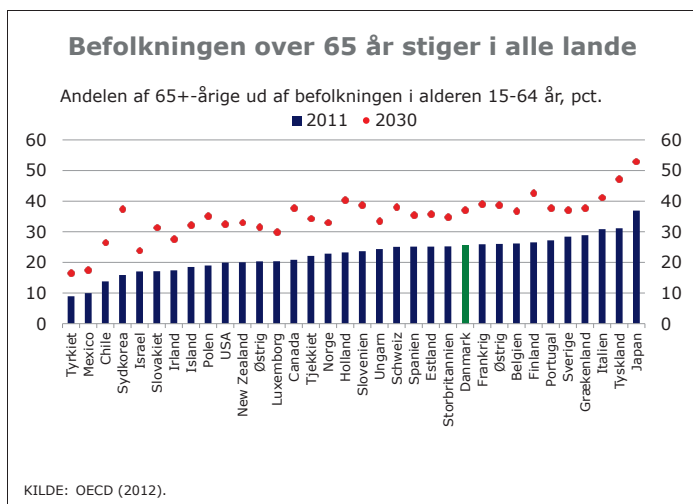
En nyfødt får 470.000 kr. netto fra det offentlige gennem livet

En generations samlede mellemværende med den offentlige sektor kan udtrykkes ved generationens tilbagediskonterede nettobidrag pr. personår. Et personår opgøres som én person, der lever ét år. Nettobidraget pr. personår udgør -5.193 kr. for hele generationen. Med den forventede levetid for en person, der kommer til verden i 2013, svarer det til et nettobidrag fra den offentlige sektor på 470.000 kr. over hele livet.

Også demografiske udfordringer i andre lande

Danmark står ikke alene med de demografiske udfordringer. I de fleste vestlige lande bliver arbejdsstyrken ældre og relativt mindre i forhold til resten af befolkningen. Det er allerede en udfordring i Tyskland, Holland, Finland og Østrig, jf. EU-Kommissionen (2013).

Levetiden er steget med ca. to år pr. årti siden 1960'erne i de mest velstående lande. Samtidig er fertiliteten faldet. Det har den konsekvens, at andelen af personer over 64 år stiger markant i forhold til befolkningen i alderen 15-64 år i de næste 20 år, jf. figur 7.11.



Figur 7.11

Mange lande er i gang med eller står over for at skulle gennemføre reformer, der øger antallet af år på arbejdsmarkedet. Indvandring vil også kunne bidrage til arbejdsudbuddet. Men det vil det være vanskeligt at løse udfordringerne alene ved indvandring, jf. OECD (2012).

I nogle lande vil den samlede befolkning ligefrem falde, fordi den længere levetid ikke opvejer en samtidig faldende fertilitet. For bl.a. Tyskland, Japan, Polen og Ungarn viser befolkningsfremskrivningerne, at befolkningen vil blive mere end ti pct. mindre frem mod 2060, jf. OECD (2012). Der kan derfor komme kamp om arbejdskraft, og det kan betyde, at det bliver vanskeligt at fortsætte den betydelige indvandring til Danmark fra Polen og Tyskland, som der har været i de senere år, jf. kapitel 6.

Over ti pct. færre tyskere og polakker frem mod 2060

Arbejdsmarkedsreformer driver den voksende arbejdsstyrke

Senere tilbagetrækning øger arbejdsstyrken

Den forventede stigning i den danske arbejdsstyrke skyldes primært højere erhvervsdeltagelse blandt personer over 60 år. Senere tilbagetrækning som følge af tilbagetrækningsreformen bidrager med 76.000 personer ud af de knap 100.000 personer, som arbejdsstyrken stiger med frem mod 2020. Frem mod 2040 bidrager senere tilbagetrækning med i alt 275.000 flere på arbejdsmarkedet i forhold til i dag. Uden tilbagetrækningsreformen ville arbejdsstyrken falde i de kommende årtier.

Øvrige reformer som f.eks. reform af førtidspension bidrager positivt med omkring 23.000 flere personer i arbejdsstyrken frem mod 2040. Dertil kommer et stigende uddannelsesniveau, der øger arbejdsstyrken med 31.000 personer frem mod 2040, fordi personer med uddannelse typisk har højere erhvervsdeltagelse end personer uden, jf. tabel 7.4.

Tabel 7.4

Reformer øger arbejdsstyrke				
Ændring i den pågældende periode, 1.000 personer	2013-2020	2020-2030	2030-2040	I alt
Arbejdsstyrken i alt	99	80	45	223
Bidrag fra:				
Demografi:	-5	-61	-41	-107
Alderssammensætning	-6	-10	22	6
Befolkningstilvækst	15	-37	-54	-76
Andet	-14	-14	-10	-37
Erhvervsdeltagelse:	104	140	86	330
Senere tilbagetrækning	76	127	73	276
Øget uddannelsesniveau	10	11	10	31
Øvrige politiske tiltag	18	3	3	23

ANM.: "Andet" omfatter bl.a., at en stigende andel af befolkningen vil bestå af indvandrere og efterkommere, som har en lavere erhvervsdeltagelse. "Øvrige politiske tiltag" omfatter Vækstplanen, fleksjob- og førtidspensionsreform m.v. Bidraget herfra kan ikke direkte sammenlignes med regeringens eget skøn for effekterne, fordi de opgøres i forskellige modeller. Ifølge regeringen vil reformer fra 2012 og 2013 samlet set øge arbejdsudbuddet med 26.000 personer frem mod 2020, mens FL12 og Energiaftalen reducerer arbejdsudbuddet med 5.000 personer, jf. svar på Finansudvalgets spørgsmål nr. 207, 2013 og Konvergensprogram 2013. På grund af afrunding summer tallene i en søjle eller række ikke altid til totalen.

KILDE: Specialkørsel fra DREAM.

Modsat bidrager udviklingen i befolkningen negativt til arbejdsstyrken. Frem mod 2040 betyder det et negativt bidrag til arbejdsstyrken på -107.000 personer.

**Befolkningsudvikling
trækker arbejdsud-
buddet ned**

Det negative bidrag fra demografien dækker over modsatrettede bevægelser. Befolkningens alderssammensætning bidrager samlet set over perioden 2013-2040 positivt til arbejdsstyrken, fordi der kommer flere i de aldersklasser med høj eller stigende erhvervsdeltagelse. Derimod bliver der færre personer samlet set i de aldersgrupper, der typisk indgår i arbejdsstyrken.

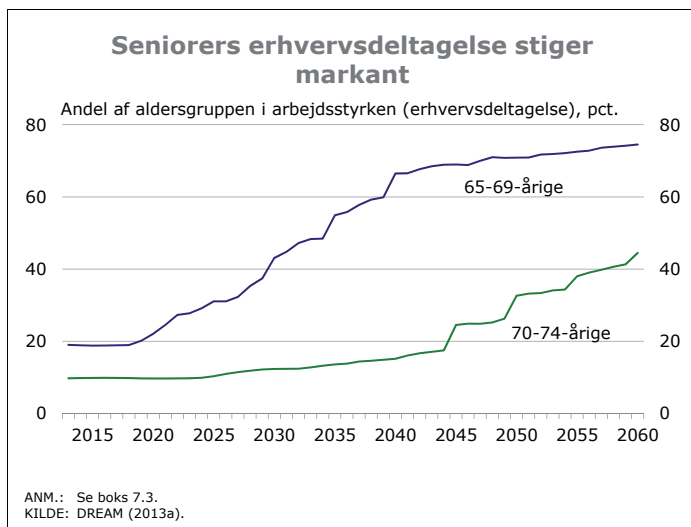
Den stigende andel indvandrere og efterkommere i befolkningen bidrager negativt til arbejdsstyrken, fordi disse grupper typisk har en dårligere tilknytning til arbejdsmarkedet end personer af dansk oprindelse. Isoleret set reducerer disse sammensætningseffekter arbejdsstyrken med 37.000 personer frem mod 2040.

Enorm vækst i 65+-åriges erhvervsdeltagelse

Prognosen for udviklingen i arbejdsstyrken bygger på en antagelse om, at seniorers erhvervsdeltagelse vokser markant som følge af den stigende alder for efterløn og folkepension. På blot 20 år ventes 65-69-åriges erhvervsdeltagelse at stige fra, at to ud af ti er på arbejdsmarkedet i dag til, at syv ud af ti er på arbejdsmarkedet i 2045, jf. figur 7.12.

**I 2045 vil syv ud af ti
65-69-årige være på
arbejdsmarkedet**

Figur 7.12



Godt hver tiende på arbejdsmarkedet er over 64 år i 2040

Seniorer ventes således at fylde mere på arbejdsmarkedet. Gruppen af 65-69-årige vil i 2040 udgøre otte pct. af arbejdsstyrken mod 2½ pct. i dag. Gruppen af 70+-årige vil udgøre tre pct. i 2040, hvilket er dobbelt så stor en andel som i dag, jf. tabel 7.5.

Tabel 7.5

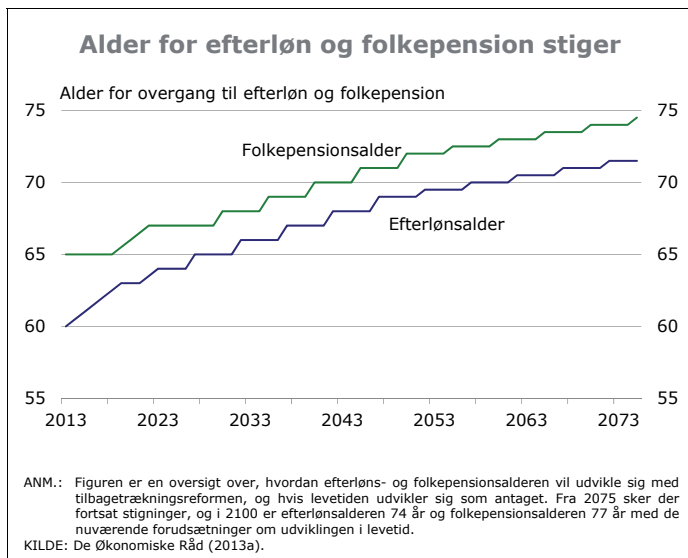
Flere og flere ældre i arbejdsstyrken				
Andel i arbejdsstyrken, pct.	2013	2020	2030	2040
Arbejdsstyrken i alt	100	100	100	100
17-59 år	90,0	87,2	82,2	80,4
60-64 år	6,1	8,4	10,1	8,5
65-69 år	2,5	2,5	5,4	8,0
70+-årige	1,4	1,8	2,2	3,0

ANM.: DREAM opgør ikke erhvervsdeltagelsen for personer under 17 år og antager dermed, at de ikke indgår på arbejdsmarkedet.
KILDE: DREAM (2013a).

Voldsom ændring i erhvervsdeltagelsen blandt seniorer

Hvis det faktisk bliver en realitet, at 11 pct. af medarbejderne på danske arbejdspladser er ældre end 64 år i 2040, bliver der tale om et andet arbejdsmarked. Således stiger gennemsnitsalderen i arbejdsstyrken med knap et år frem mod 2020 og 2¼ år frem mod 2040. Det får særligt betydning i den private sektor, hvor medarbejderne i dag er yngre end i den offentlige sektor, jf. DA (2011).

Frem mod 2020 ventes folkepensionsalderen at stige med et år, og i 2030 er folkepensionsalderen steget med 3 år til 68 år, jf. figur 7.13.



Figur 7.13

Ændringer i efterløn og folkepension

Efterlønsordningen og folkepensionen er blevet justeret flere gange, så det trækker i retning af senere tilbage-trækning. De væsentligste ændringer har været:

- Fra 2014 til 2023 hæves efterlønsalderen gradvist, så den i 2023 er 64 år. Herefter vil efterlønsalderen stige i takt med stigningen i restlevetiden for 60-årige.
- Samtidig med at efterlønsalderen stiger, bliver perio-den med ret til efterløn reduceret fra fem til tre år.
- Folkepensionsalderen vil ligeledes stige med stigen-de levealder. Indekseringsmekanismen er fastsat, så perioden på folkepension på længere sigt udgør 14½ år.
- Aldersgrænserne for henholdsvis efterløn og folke-pension reguleres med højst et år ad gangen hvert femte år. En regulering skal varsles 12 år i forvejen.
- Efterlønsatsen vil fra 2023 svare til højeste dagpenge.
- Modregning i efterløn af alle fradragsberettigede pensionsordninger, uanset om de bliver udbetalt el-ler ej, og uanset om de er private eller arbejdsgiver-administrerede.

Kilde: DA (2013b) og De Økonomiske Råd (2013a).

Tilbagetrækningsreformen betyder, at der vil være færre på efterløn og flere, der udskyder folkepension eller arbejder samtidig med, at de modtager folkepension, jf. De Økonomiske Råd (2013a).

Seniorers arbejdstid følger med stigende erhvervsdeltagelse

Når dansk økonomi på længere sigt skal vurderes, an-tager Finansministeriet, de økonomiske vismænd og DREAM-gruppen, at arbejdstiden også stiger i takt med den stigende erhvervsdeltagelse for personer over 65 år.

Således forventes en 65-årig at arbejde 627 timer mere om året eller 14 timer mere om ugen i 2040 sammen-

lignet med i dag, mens en 70-årig antages at arbejde 323 timer mere om året eller 7 timer mere om ugen. Efter 2045 forventes 70-åriges arbejdstid at være stort set den samme som 65-åriges. Ingen af grupperne kommer helt op på den gennemsnitlige arbejdstid for 30-59-årige, jf. tabel 7.6.

Seniorers arbejdstid stiger også				
Gennemsnitlige årlige arbejdstimer for beskæftigede	2013	2020	2030	2040
30-59-årige	1.504	1.504	1.504	1.504
65-årige	816	1.321	1.397	1.443
70-årige	327	327	428	650
75-årige	235	235	257	269

KILDE: DREAM (2013a) og egne beregninger.

Tabel 7.6

Arbejdsstyrken bliver bedre uddannet

Flere og flere unge går i gang med en uddannelse, og ca. 89 pct. af en ungdomsårgang vil opnå mindst en ungdomsuddannelse (målt blandt 40-årige i 2040), 57 pct. vil opnå mindst en videregående uddannelse og 27 pct. en lang videregående uddannelse, jf. DREAM (2013a).

Stigende uddannelsesniveau blandt unge

Siden 2010 er andelen af en ungdomsårgang, der ventes at få en ungdomsuddannelse, steget med seks pct.-point og andelen, der ventes at få en videregående uddannelse med knap 10 pct.-point, jf. DREAM (2013a).

Tættere på regeringens 95 pct.-målsætning

Antallet af personer med en videregående uddannelse på arbejdsmarkedet vil stige med over ½ mio. personer frem mod 2040. Antallet af personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse vil falde med 111.000 personer, mens antallet af faglærte vil falde med 177.000 personer frem mod 2040. Faldet er størst efter 2020, jf. tabel 7.7.

½ mio. flere med en videregående uddannelse i 2040

Tabel 7.7

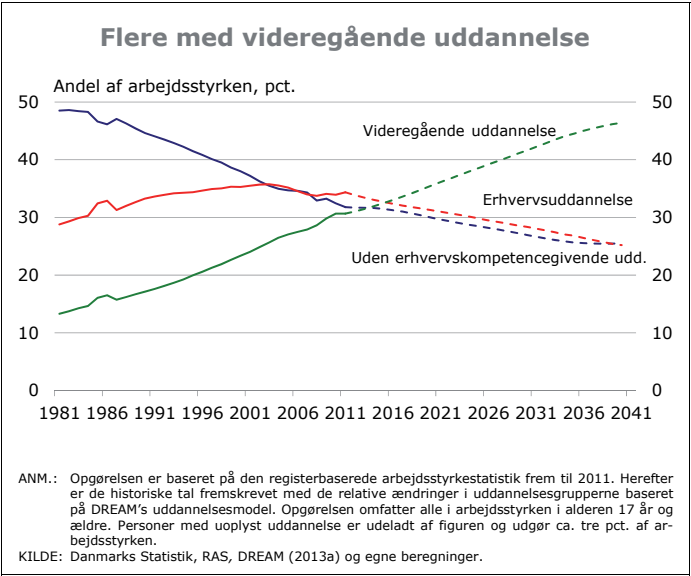
Færre faglærte og ufaglærte				
/Ændringer i arbejdsstyrken i den pågældende periode, 1.000 personer	2013-2020	2020-2030	2030-2040	I alt
Uden kompetencegivende udd.	-17	-62	-32	-111
Erhvervsuddannelse	-30	-63	-83	-177
Videregående uddannelse	148	207	162	518
Uoplyst	-1	-3	-2	-6
I alt	99	80	45	223

ANM.: Uden kompetencegivende uddannelse omfatter grundskole samt alment gymnasium og erhvervsgymnasium. Afrunding gør, at rækker og søjler ikke altid summer fuldstændigt.
KILDE: DREAM (2013a) og egne beregninger.

Fortsættelse af langsigtet tendens siden 1980'erne

Dermed fortsætter den langsigtede tendens med, at andelen af arbejdsstyrken med en videregående uddannelse stiger. I 2040 vil gruppen med en videregående uddannelse udgøre knap halvdelen af arbejdsstyrken mod 30 pct. i dag. Hvor der tidligere var betydeligt flere uden erhvervskompetencegivende uddannelse på arbejdsmarkedet, bliver denne gruppe fremover den mindste gruppe. Knap hver fjerde i arbejdsstyrken vil dog fortsat ikke have en erhvervskompetencegivende uddannelse i 2040. Det svarer nogenlunde til gruppen af faglærte, jf. figur 7.14.

Figur 7.14

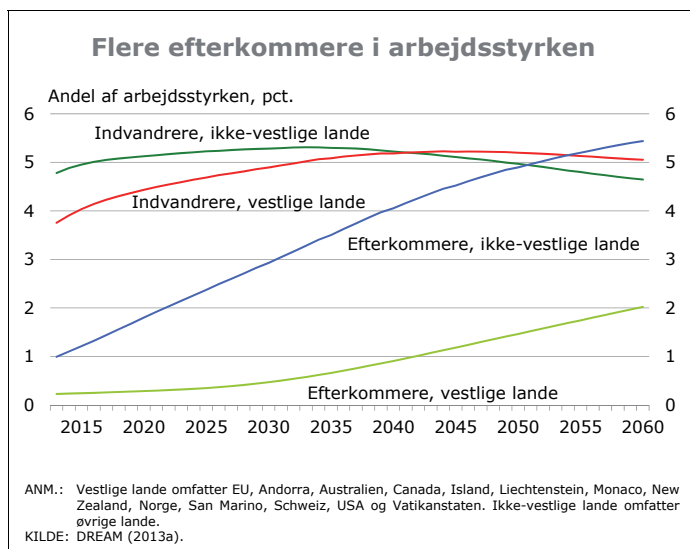


Efterkommere udgør stigende andel af arbejdsstyrken

I fremskrivningen af befolkningen er det antaget, at den årlige nettoindvandring svarer til 35.000 personer om året på langt sigt. Nettoindvandringen fordeler sig med ca. 1/3 fra ikke-vestlige lande og 2/3 fra vestlige lande. Det er konsistent med den seneste historiske udvikling. Det høje indvandringsomfang fra vestlige lande efter udfasningen af Østaf-talen har vist sig at være vedholdende trods den faldende beskæftigelse, jf. DREAM (2013a).

Indvandrere og efterkommere kommer således til at fylde mere på arbejdsmarkedet. Særligt efterkommere fra ikke-vestlige lande bliver en relativt større gruppe. Indvandrere fra vestlige lande kommer med tiden til at udgøre en større andel af arbejdsstyrken end indvandrere fra ikke-vestlige lande. Samlet set vil grupperne i 2040 udgøre omkring 15 pct. af arbejdsstyrken, jf. figur 7.15.

Indvandrere og efterkommere vil i 2040 udgøre 15 pct. af arbejdsstyrken



Figur 7.15

7.4 Kroniske offentlige underskud efter 2020

Danmark er blandt de lande i verden med den største offentlige sektor. Samtidig er andelen i den erhvervsaktive alder i offentlig forsørgelse også høj sammenlignet med vores nabolande, jf. kapitel 2. For at det kan hænge sammen, må erhvervsdeltagelsen i befolkningen være høj og skattetrykket højt.

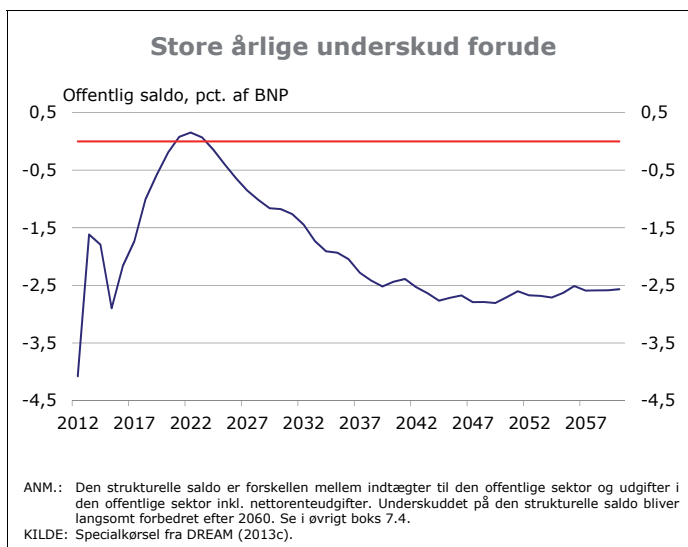
Trods den forventede positive udvikling i arbejdsstyrken vil der i flere årtier frem være permanente, store underskud på de offentlige finanser, jf. DREAM (2013c).

Rutsjetur for den offentlige saldo – overskrider budgetlov

I de næste fem til syv år kan budgetunderskuddene blive mindre og gå i nul omkring 2020. Men kort herafter starter rutsjeturen for de offentlige finanser. Fra 2026 og frem vil underskuddet i den offentlige sektor være så stort, at det ikke længere opfylder regeringens budgetlov om, at det årlige strukturelle underskud på de offentlige finanser højest må udgøre 0,5 pct. af BNP.

Budgetloven indebærer, at finansministeren hvert år skal opgøre den forventede strukturelle saldo for det kommende år. Hvis det strukturelle underskud bliver større end 0,5 pct. af BNP, skal der gennemføres tiltag, der gør noget ved problemet, jf. Finansministeriet (2012a).

Underskuddet på den strukturelle saldo ventes at blive størst omkring 2047, hvor det svarer til 2,8 pct. af BNP eller 51 mia. kr., jf. figur 7.16.



Figur 7.16

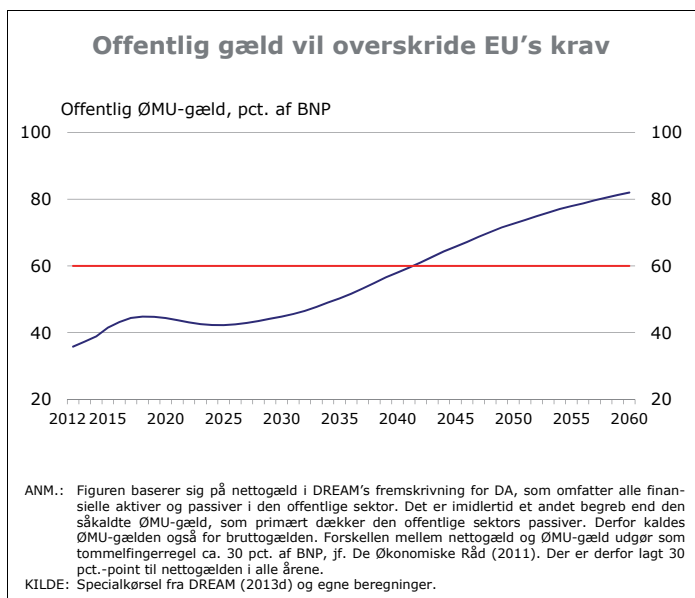
Frem mod 2020 kan den offentlige saldo blive forbedret fra et underskud på fire pct. af BNP i 2012 til balance i 2020. Forbedringen afhænger af, i hvilket omfang dansk økonomi kommer på fode igen efter krisen. Denne fremskrivning bygger på forventninger om, at den økonomiske vækst vil være to pct. om året i gennemsnit fra 2013 og frem til 2020. Det er en noget højere vækst end i de seneste år, jf. afsnit 7.2. Hvis væksten bliver lavere, vil genopretningen af budgetunderskuddene blive mere langvarig.

Forbedring frem mod 2020 kræver mindst to pct. vækst om året

De kroniske årlige budgetunderskud øger år for år den samlede offentlige gæld. EU's Vækst- og stabilitetspagt indebærer, at medlemslandenes bruttogæld (ØMU-gæld) ikke må overstige 60 pct. af BNP. Ifølge fremskrivningen vil Danmarks bruttogæld overstige 60 procent af BNP efter 2042, jf. figur 7.17.

Den offentlige gæld vil overstige 60 pct. af BNP efter 2042

Figur 7.17

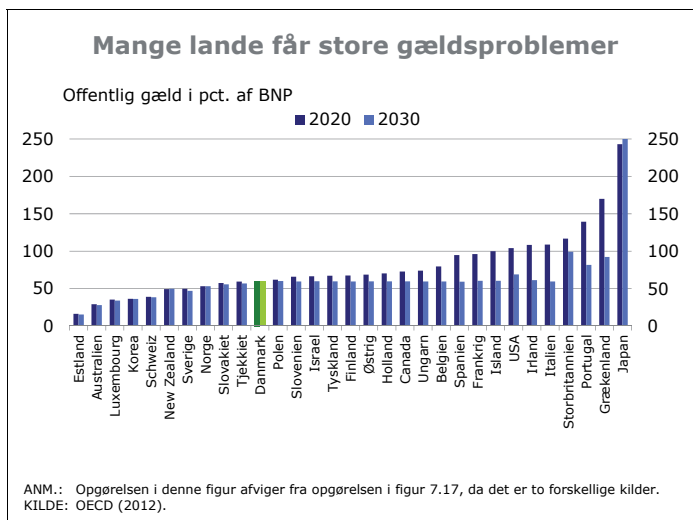


Også vismænd og DREAM viser langvarige underskud

De Økonomiske Råd og DREAM har også lavet fremskrivninger af de offentlige finanser. Disse beregninger viser ligesom DA's fremskrivning, at underskuddene bliver så store på sigt, at budgetloven og EU's finanspagt ikke længere overholdes, jf. De Økonomiske Råd (2013a) og DREAM (2013a).

Flere OECD-lande har store problemer med offentlig gæld

En stor del af de øvrige OECD-lande får også i fremtiden store – og større – problemer med offentlig gæld. I otte OECD-lande vil den offentlige gæld overstige 100 pct. af BNP i 2020. Før krisen havde blot tre OECD-lande så stor gæld. Den offentlige gæld i Danmark er i den lave ende i både 2020 og 2030, jf. figur 7.18.



Figur 7.18

Denne prognose for udviklingen i gælden i OECD-landene er optimistisk, fordi den bygger på nogle restriktive krav, som politikerne ventes at overholde. I de lande, hvor gælden er stigende, er det antaget, at den strukturelle saldo forbedres med ½ pct. af BNP årligt gennem en kombination af besparelser eller skat-testigninger. Det sker, indtil gælden udgør 60 pct. af BNP.

Prognosen bygger på skrappe krav til politikerne i OECD

Desuden antages det, at politikerne løbende tilpasser finanspolitikken, således at der er plads til øgede udgifter til flere ældre, uden at det øger de samlede offentlige udgifter. Uden politiske tilpasninger vil udgifter til pension, sundhed og ældrepleje stige med seks til syv pct. af BNP i et typisk OECD-land i 2050, jf. OECD (2012).

Massive reformer for at opfylde budgetlov

Skal budgetunderskuddene efter 2020 fjernes for at overholde den nye budgetlov, kræver det besparelser på de offentlige budgetter på 28 mia. kr. om året. Så meget er den gennemsnitlige årlige omkostning af forskellen mellem saldoen og budgetkravet på -0,5 pct. af BNP.

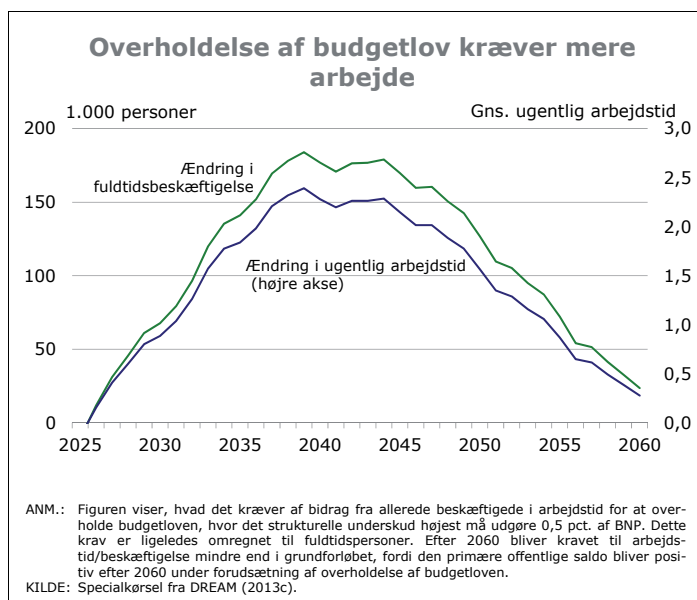
Besparelser på 28 mia. kr. årligt for at overholde budgetlov

Hvis politikerne i stedet gennemfører reformer, der øger incitamentet til at arbejde, vil der gradvist ske en genopretning af de offentlige finanser, så kravet til de offentlige besparelser med tiden bliver mindre.

Alternativet til besparelser er således øget beskæftigelse, der øger skatteindtægterne. Produktivitetsstigninger i den private sektor vil med den nuværende regulering af løn til offentligt ansatte og indkomstoverførsler ikke løse underskudsproblemer, jf. Arbejdsmarkedskommissionen (2009). For at overholde budgetloven kræver det, hvad der svarer til, at alle beskæftigede arbejder knap 2½ time mere om ugen frem mod 2040. Herefter er kravet faldende, og i 2060 er der ikke længere et krav til øget arbejdstid.

Omregnet til fuldtidspersoner svarer det til at udvide antallet af fuldtidsbeskæftigede med 180.000 personer frem mod 2040. Og i gennemsnit skal beskæftigelsen være 100.000 personer højere i alle årene fra 2020 til 2040, jf. figur 7.19.

Figur 7.19



Hvis det øgede arbejdsudbud kommer fra, at flere uden for arbejdsstyrken kommer i beskæftigelse, vil det reducere kravet til besparelser, fordi offentlige udgifter til indkomstoverførsler vil falde.

Var målet i stedet, at der ikke måtte være underskud på den offentlige saldo, ville det svare til at skulle finde besparelser på 36 mia. kr. om året.

Saldo i balance kræver besparelser på 36 mia. årligt

Reformer, der øger arbejdsudbuddet, kan også fjerne de kroniske underskud. Hvis der skulle være balance på den strukturelle saldo hvert eneste år, skulle der gennemføres reformer, der svarer til, at alle beskæftigede arbejdede tre timer mere om ugen frem mod 2040, jf. DREAM (2013c).

Beregninger af offentlig saldo på langt sigt

Den langsigtede fremskrivning præsenteret i dette kapitel baserer sig på en fremskrivning foretaget af den uafhængige modelgruppe DREAM for DA. Fremskrivningen bygger på DREAM's eget grundforløb fra august 2013 med den eneste forskel, at DA antager skattestoppet vedrørende ejendomsværdibeskatning fastholdt, ligesom også de økonomiske vismænd antager, jf. DØR (2013). Der er på nuværende tidspunkt ikke vedtaget lovgivning, der ændrer dette. En fastholdelse af skattestoppet for ejendomsværdibeskatning forværrer de offentlige budgetter med ca. 5½ mia. kr. årligt i gennemsnit. Kilde: DA (2013b) og De Økonomiske Råd (2013a).

DREAM's fremskrivning bygger ligesom de økonomiske vismænds på den samme og nyeste befolkningsfremskrivning fra DREAM-gruppen og Danmarks Statistik. Derudover er der tre væsentlige forskelle: (1) DREAM er mere pessimistisk end de økonomiske vismænd i forhold til genopretningen af dansk økonomi og dermed beskæftigelse og offentlig forsørgelse frem mod 2020; (2) DREAM antager, at udgifterne til sundhed og ældrepleje vokser mere end vismændene i de næste 25 år; (3) til gengæld antager DREAM i modsætning til vismændene, at skattestoppet vedr. ejendomsværdibeskatning ophæves i 2021.

Boks 7.4

Hvad angår udgifter til sundhed og ældrepleje, er det antaget, at de offentlige udgifter hertil er tillagt et årligt mervækstbidrag på 0,3 pct. point i perioden 2013-2038 relativt til den generelle produktivitetsstigning på 1,5 pct. om året samt det demografiske træk, jf. DREAM (2013a).

Ifølge både de økonomiske vismænds og DREAM's beregninger er finanspolitikken holdbar, mens den i DA's scenarie er uholdbar, svarende til -0,35 pct. af BNP.

Finanspolitisk holdbarhed betyder, at alle fremtidige underskud på den offentlige saldo skal kunne dækkes af alle fremtidige overskud, når de måles i nutidsværdi. Hvis finanspolitikken er holdbar, kan alle fremtidige ufødte generationer få samme "velfærdspakke" som de nulevende generationer, uden at den offentlige gæld eksploderer.

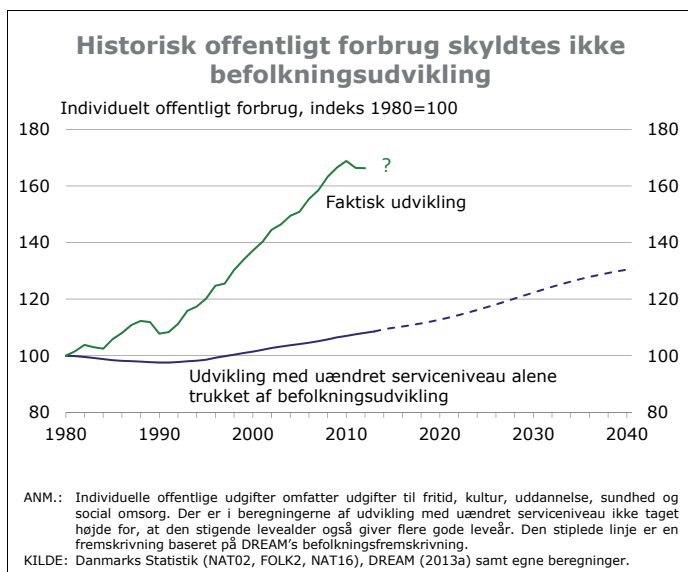
Der er mange usikkerhedsfaktorer ved langsigtede beregninger af udviklingen i den offentlige saldo. Beregningerne er baseret på antagelser om befolkning, offentlige serviceydelser, arbejdsudbud, strukturledighed, opsparing, rente, vækst og inflation, som kan vise sig at udvikle sig helt anderledes, jf. De Økonomiske Råd (2013a).

Usikkerheder ved fremskrivningerne

De langsigtede fremskrivninger bygger på en lang række antagelser om udviklingen i levealder, fertilitet, ind- og udvandring, erhvervsdeltagelse, renteniveau, vækst m.v. Beregningerne illustrerer mere konsekvenserne af de antagelser, der ligger bag, snarere end at være egentlige prognoser.

**Flere ældre
betyder større
offentligt forbrug**

Den forventede udvikling i de offentlige finanser hænger sammen med den forventede udvikling i befolkning. Alene som følge af befolkningens størrelse og alderssammensætning vil udgifter til individuelt offentligt forbrug stige med knap fire pct. frem mod 2020 og knap 13 pct. frem mod 2030, jf. figur 7.20.



Figur 7.20

Det demografiske træk er således også noget større end tidligere. Den gennemsnitlige vækst i offentlige udgifter som følge af demografi var $\frac{1}{4}$ pct. om året i perioden 1981-2012, mens den bliver knap tre gange højere frem mod 2040.

Fremskrivningen – som illustreret i figur 7.20 – tager ikke højde for, at den stigende levetid også giver flere gode leveår. Det reducerer udgifterne for den enkelte aldersgruppe. Med sund aldring bliver den årlige vækst i de individuelle udgifter alene som følge af demografi 0,5 pct. om året, dvs. det dobbelte af, hvad det har været siden 1980 og frem.

Den faktiske udvikling i det individuelle offentlige forbrug har været langt større end befolkningsudviklingen kan forklare. Det skyldes bedre service i den offentlige sektor, f.eks. fordi der er kommet nye og dyrere behandlingsmetoder i sundhedsvæsenet. Det har der været plads til på grund af den generelle vækst i samfundet, som har skabt mere velstand.

Offentligt forbrug langt større end demografi kan forklare

Men væksten i samfundet har været lavere end væksten i det offentlige forbrug. I gennem knap tyve år

fra 1991 og frem steg det offentlige forbrug 0,4 pct.-point mere årligt end BNP og befolkningsudviklingen tilsammen, jf. De Økonomiske Råd (2010).

**Fremadrettet
mervækst i
sundhedsudgifter**

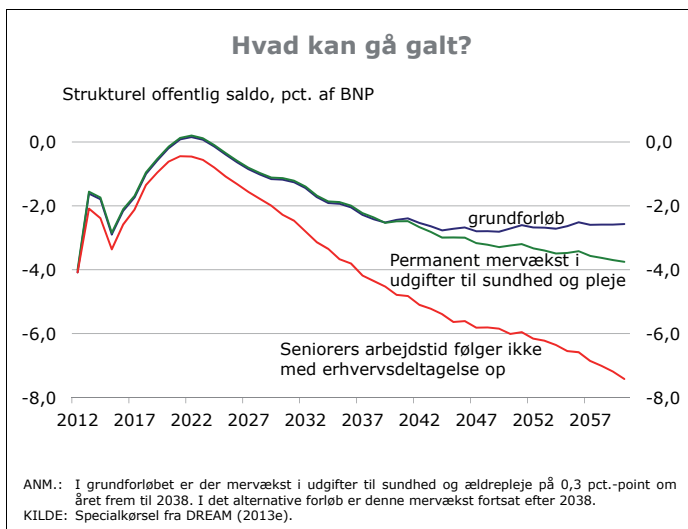
I den langsigtede fremskrivning er en væsentlig antagelse, at der ikke vil være mervækst i det offentlige forbrug. Med undtagelse af udgifter til sundhed og ældrepleje, som antages at vokse med en vækst på 0,3 pct.-point om året ud over demografi og vækst i øvrigt i de næste 25 år. Herefter vil væksten være som i det øvrige offentlige forbrug.

For det øvrige offentlige forbrug er det antaget, at det vokser i takt med den almindelige økonomiske vækst i økonomien og i takt med den demografiske udvikling. Det indebærer, at udgifterne stiger, når der kommer flere ældre, der trækker mere på offentlig service end yngre. Og det indebærer, at vækst i den private sektor vil smitte af på den offentlige sektor igennem regulering af offentlige lønninger og indkomstoverførsler.

Lykkes det ikke politikerne at fastholde serviceforbedringerne, så de alene svarer til den økonomiske vækst, vil udviklingen i de offentlige budgetunderskud og den offentlige gældsopbygning blive værre.

**Permanent højere
sundhedsudgifter
forværrer saldoen**

Bliver mervæksten i sundhedsudgifterne permanent, vil de finanspolitiske udfordringer stige betydeligt, og underskuddet på den offentlige saldo vil i 2050 blive $\frac{1}{2}$ pct.-point større end med mervækst i 25 år, jf. figur 7.21.



Figur 7.21

En anden og mere afgørende antagelse, som DA's fremskrivning deler med fremskrivningerne fra de økonomiske vismænd og DREAM, er, at vi i fremtiden bliver længere på arbejdsmarkedet, og arbejder mange flere timer, når vi bliver ældre, jf. ovenfor.

Hvorvidt det faktisk kommer til at ske, er vanskeligt at vide. Generelt er arbejdstiden faldet med stigende velstand, jf. kapitel 1. I takt med den stigende pensionsopsparing ventes betydeligt flere at trække sig tilbage for egne midler før folkepensionsalderen, jf. De Økonomiske Råd (2013a).

Hvis seniorers arbejdstid ikke stiger, vil der i 2030 være omkring 60.000 færre fuldtidsbeskæftigede og i 2045 knap 140.000 færre fuldtidsbeskæftigede sammenlignet med arbejdsstyrken i grundforløbet. Det vil forværre de finanspolitiske udfordringer betydeligt. I 2030 vil den strukturelle saldo være forværret med yderligere 1,1 pct.-point af BNP i forhold til grundforløbet, hvis ikke arbejdstiden for personer over 64 år følger med den stigende erhvervsdeltagelse, jf. tabel 7.6.

60.000 færre beskæftigede, hvis seniorers arbejdstid ikke stiger

En højere rente vil forstærke problemerne

En anden afgørende antagelse er renten. I fremskrivningen er der forudsat uændret rente igennem hele perioden. Opstår der usikkerhed om Danmarks evne til at finansiere velfærdssamfundet på sigt, og står det klart, at der skal optages betydelige lån for at kunne betale overførselsindkomster og offentlige lønninger, kan reaktionen fra finansmarkederne blive, at danske renter stiger. Og højere renter vil forstærke gældsproblemerne for dansk økonomi. I så fald vil det gøre udfordringerne endnu større end skitseret ovenfor.

Flere i job øger vækst og hjælper på offentlige underskud

De langvarige offentlige budgetunderskud kan kun løses ved, at de offentlige udgifter nedbringes, eller at de offentlige indtægter stiger. Det kan enten ske ved besparelser, flere skatteindtægter eller øget beskæftigelse.

Vækst løser ikke balanceproblemer i den offentlige sektor

Øget velstand gennem øget produktivitet er ikke en løsning på dette problem. Når murere, smede, ingeniører og alle andre i den private sektor tjener mere, fordi deres løn stiger som følge af produktivitetsstigninger, vil det samme være gældende for pædagoger, lærere, sygeplejersker og alle andre ansatte i den offentlige sektor. Offentligt ansattes løn reguleres i takt med lønstigninger i den private sektor. Tilsvarende reguleres indkomstoverførsler stort set med væksten i samfundet. Vækst som følge af øget produktivitet vil ikke bringe balance i den offentlige økonomi, jf. Arbejdsmarkedskommissionen (2009).

Længere arbejdstid hos beskæftigede har størst effekt på BNP

Højere beskæftigelse og længere arbejdstid vil derimod kunne øge indtægterne til det offentlige og reducere udgifterne. Effekten på samfundsøkonomien afhænger af, hvorfra den øgede beskæftigelse kommer. Hvis beskæftigelsen stiger med 10.000 flere fuldtidspersoner, fordi arbejdstiden stiger blandt dem, der allerede er i arbejde, øger det BNP med 0,4 pct. eller 7½ mia. kr. permanent på langt sigt. Effekten er halvt

så stor, hvis beskæftigelsen i stedet kom fra færre på kontanthjælp, jf. tabel 7.8.

Effekt af forskellige løsningsmodeller			
Effekt på langt sigt, 2030, pct.	BNP pr. dansker	Privat forbrug	Gæld i pct. af BNP
10.000 flere fuldtidsbeskæftigede som følge af:			
Færre dagpengemodtagere	0,3	0,3	-0,2
Færre kontanthjælpsmodtagere	0,2	0,3	-0,1
Længere arbejdstid	0,4	0,4	-0,2

ANM.: Det antages, at dagpengemodtagere, der kommer i beskæftigelse, tjener 72 pct. af lønnen for en gennemsnitlig fuldtidsbeskæftiget, mens en kontanthjælpsmodtager, der kommer i arbejde, tjener 60 pct. af lønnen, jf. Finansministeriet (2013a). Effekten på offentlig gæld er målt i 2030. I eksperimentet med længere arbejdstid er det antaget, at den længere arbejdstid og dermed højere årsløn ikke har betydning for satsreguleringen.

KILDE: Specialkørsel fra DREAM (2013f).

Tabel 7.8

Effekten på det private forbrug er også størst, hvis beskæftigelsen kommer fra længere arbejdstid blandt allerede beskæftigelse, og mindst, hvis beskæftigelsen kommer fra færre på kontanthjælp. Det samlede input af arbejdskraft stiger mest, når arbejdstiden for allerede beskæftigede stiger svarende til 10.000 fuldtidspersoner, fordi deres produktivitet er højest. Det betyder, at produktionen, afkastet af kapital og investeringerne stiger mere sammenlignet med eksemplet, hvor det er modtagere af overførselsindkomster, der kommer i beskæftigelse. Den større produktion fører også til faldende priser, som øger forbruget.

Flere i beskæftigelse øger indtægterne til den offentlige sektor gennem flere skatteindtægter fra arbejdsindkomst og eventuelt færre udgifter til offentlig forsørgelse. Her er de øgede indtægter omsat til højere beskæftigelsesfradrag, der øger incitamentet til at arbejde. Ellers ville de øgede indtægter automatisk være omsat til mere offentligt forbrug.

Flere i beskæftigelse betyder højere skatter

Alle tre løsninger vil således reducere den offentlige gæld i pct. af BNP. Effekten er størst, hvis arbejdstiden øges for allerede beskæftigede. Det skyldes alene antagelsen om forskelle i produktivitet.

**Lavere produktivitet
blandt personer på
overførselsindkomst**

Det hænger sammen med, at personer, der kommer i beskæftigelse efter en længere periode som ledig, ofte vil have lavere produktivitet end beskæftigede. Der er i beregningerne lagt til grund, at kontanthjælpsmodtagere har en produktivitet, der svarer til 60 pct. af en gennemsnitlig fuldtidsbeskæftiget målt ved lønindkomst, mens en dagpengemodtager har en produktivitet, der svarer til 72 pct. af en fuldtidsbeskæftiget, jf. Finansministeriet (2013a).

**Lavere produktivitet
har stor betydning
for resultater**

Hvis det i stedet blev antaget, at produktiviteten var den samme, ville effekten på BNP have været større ved færre overførselsindkomstmodtagere end ved længere arbejdstid. Ved at nedbringe antallet af personer på indkomstoverførsler fås en ekstra gevinst gennem sparede penge til indkomstoverførsler, som kan omsættes til yderligere skattelettelser, som øger den disponible indkomst og forbrug, jf. DREAM (2013f).

**Reformer øger
væksten og vel-
standen i samfundet**

Den økonomiske vækst og velstand afhænger af politikernes vilje til at reformere samfundet. Hvis der samtidigt gennemføres reformer, der nedbringer den offentlige gæld, øger konkurrencen og øger erhvervsdeltagelsen, vil det kunne øge BNP med 11 pct. i 2050 blandt OECD-landene under et, jf. OECD (2012).

Bilag 7.1 Antagelser bag OECD's langsigtede prognose

OECD udarbejder en langsigtet prognose frem til 2060 for OECD-landene samt Brasilien, Rusland, Indien, Kina, Argentina, Sydafrika, Indonesien og Saudi-arabien. Rammen for fremskrivningen er ens for alle lande, dog med større detaljegrad for OECD-landene.

**Langsigtet prognose
fra OECD – heri
antager de**

Det er denne prognose, der er anvendt i beregningerne af, hvor langt Danmark er fra en 10.-plads i velstand i 2020 og 2030 i afsnit 7.2.

Den økonomiske vækst i de enkelte lande konvergerer mod et langsigtet niveau, som er bestemt af samspillet mellem teknologiske fremskridt i verden og landets egne strukturelle forhold og politik. På langt sigt er væksten i alle landene den samme, mens forskelle i BNP pr. indbygger skyldes forskelle i teknologisk udvikling, kapitalintensitet, uddannelsesniveau, befolkningsudvikling og politik, som bl.a. har betydning for erhvervsdeltagelse og handelsbarrierer.

**... at på langt sigt
vil alle lande have
samme vækst**

Totalfaktorproduktiviteten er den væsentligste drivkraft i den økonomiske vækst. Totalfaktorproduktiviteten i det enkelte land afhænger af konkurrencen på produktmarkederne inden for landets grænser og omfanget af landets handel med andre lande.

OECD antager, at de økonomiske konjunkturer genoprettes over de næste fire til fem år. Teknologiske fremskridt antages at være 1,3 pct. årligt. Det er bestemt af konkurrence på produktmarkeder og åbenhed i forhold til international handel. Bilaterale reale valutakurser holdes uændret for de fleste OECD-lande.

**... at konjunkturerne
genoprettes de næste
fire til fem år**

I lande, hvor den offentlige gæld i pct. af BNP (gældskvoten) er stigende, antages det, at den offentlige saldo forbedres med ½ pct.-point af BNP om året, indtil gældskvoten når 60 pct. af BNP. Forbedringen af den offentlige saldo sker gennem både lavere offentligt forbrug og højere skatteindtægter. For lande, hvor

**... at alle lande får
samme gældskvote
på sigt**

gældskvoten er faldende, antages finanspolitikken derimod at være ekspansiv, således at offentlig gæld i pct. af BNP når et niveau svarende til 60 pct. af BNP. Der tages ikke højde for samlet efterspørgselseffekt af denne konsolidering på mellemlangt sigt.

**... aldrig ikke øger
udgifterne**

Aldringen af befolkningen og en stigende efterspørgsel efter helbredsytelser antages ikke at få effekt på de offentlige udgifter. Det antages således, at der løbende gennemføres reformer, der opvejer udgiftspresset. Uden den antagelse ville offentlige udgifter til pension i et typisk OECD-land stige med tre pct.-point af BNP og udgifter til sundhed og pleje med mindst tre til fire pct.-point af BNP i 2050.

**... og at andelen af
livet på arbejde er
konstant på sigt**

OECD antager, at andelen af livet i arbejde vil være konstant fremover. Fra 2030 og frem konvergerer OECD-landene mod det nuværende niveau i Schweiz, hvor andelen af livet på arbejdsmarkedet udgør 47 pct. af den samlede levetid. For Danmark er denne andel ifølge OECD 40 pct. i 2030. En konstant andel af livet i arbejde er som udgangspunkt mindre restriktivt end i Danmark, hvor andelen af livet i arbejde er stigende med stigende levetid, fordi det er antallet af år på folkepension, der holdes konstant på i gennemsnit 14,5 år. Således undervurderer OECD bidraget fra tilbagetrækningsreformen på Danmarks vækst. Derfor anvender vi i 10.-plads beregningerne de vækstforudsætninger, der ligger i DREAM-modellen for Danmark.

**... at landene på sigt
har samme ledighed**

Desuden antager OECD, at den strukturelle ledighed i de enkelte OECD-lande gradvist bevæger sig mod best practice og dermed det laveste niveau for den strukturelle ledighed i OECD i perioden 2007-2013. I perioden 2007-2013 var den strukturelle ledighed i Danmark omkring to pct.-point lavere end OECD-gennemsnittet.

**... og at uddannelses-
niveauet er stigende**

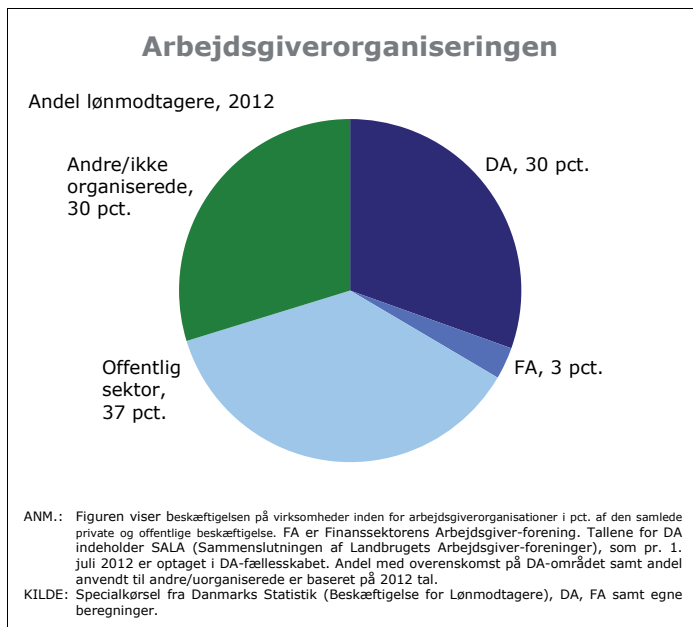
Den stigende trend i uddannelsesniveau antages at fortsætte. Det har to modsatrettede effekter på erhvervsdeltagelsen: Den falder for de yngre aldersklas-

ser, men stiger for ældre aldersklasser. Samlet set øger stigende uddannelsesniveau erhvervsdeltagelsen svagt med i gennemsnit 0,5 pct.-point i 2050, jf. OECD (2012).

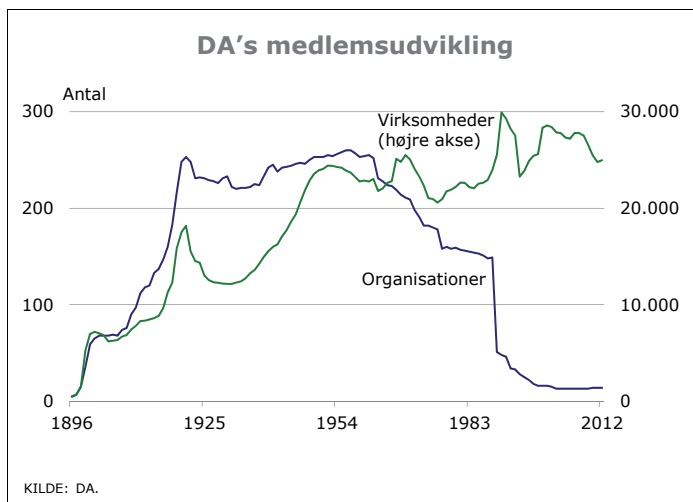
8. Arbejdsmarkedet i tal

8.1	Organisationerne på arbejdsmarkedet	261
8.2	Aftaler på DA/LO-området	265
8.3	Løn og indkomst	273
8.4	Arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed	278
8.5	Uddannelse	284

8.1 Organisationerne på arbejdsmarkedet



Figur 8.1



Figur 8.2

Tabel 8.1

Lønmodtagere efter arbejdsgiverorganisering				
2012	Med Overenskomst	Uden overenskomst	I alt	Andel med overenskomst
	1.000 fuldtidsbeskæftigede			Pct.
Privat sektor	1.005	350	1.355	74
- DA	573	80	653	88
- FA	58	7	65	89
- Andre/uorganiserede	375	263	638	59
Offentlig sektor	788	-	788	100
I alt	1.794	350	2.143	84

ANM.: Andre/uorganiserede er residuelt bestemt. Offentlig sektor er offentlig forvaltning og service samt offentlige virksomheder. FA er Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Tallene for DA indeholder SALA (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger), som pr. 1. juli 2012 er optaget i DA-fællesskabet. Andel med overenskomst på DA-området er baseret på 2012-tal, mens andel brugt til andre/uorganiserede er baseret på 2010-tal.

KILDE: Specialkørsel fra Danmarks Statistik (Beskæftigelse for Lønmodtagere), DA, FA, Eurostat samt egne beregninger.

Tabel 8.2

Hovedorganisationer på lønmodtagersiden							
Medlemmer pr. 1. januar	1995	2000	2005	2010	2013	1995	2013
	1.000 personer					Pct.	
LO	1.510	1.459	1.369	1.201	1.095	70	54
FTF	332	350	361	358	346	15	17
AC	132	150	163	137	146	6	7
Ledernes Hovedorganisation	75	80	76	83	94	3	5
Øvrige organisationer	115	123	151	271	359	5	18
Medlemmer i alt	2.164	2.162	2.120	2.050	2.040	100	100
Arbejdsstyrken i alt (16-64 år)	2.779	2.771	2.743	2.651	-	-	-

ANM.: Medlemmer i alt omfatter også personer uden for arbejdsstyrken i alderen 16-64 år. LO er Landsorganisationen i Danmark, FTF er Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd og AC er Akademikernes Centralorganisation. Øvrige omfatter forbund uden for fællesorganisationerne. Arbejdsstyrken er opgjort november året før.

KILDE: Danmarks Statistik (Statistisk Årbog samt RAS1 og RASU11).

Tabel 8.3

Arbejdsgiverorganisationer på DA-området			
2013	Antal Virksomheder	Antal Arbejdssteder	Andel af lønsum, pct.
Dansk Industri	5.455	12.427	61,6
Dansk Erhverv	4.223	10.742	16,9
Dansk Byggeri	5.543	6.416	8,7
TEKNIQ	2.654	3.907	4,4
HORESTA	618	1.124	1,8
Danske Mediers Arbejdsgiverforening	123	355	1,5
SAMA	3.816	4.124	1,4
Grafisk Arbejdsgiverforening	432	483	1,1
AI-BOA	76	773	1,0
Danske Malermestre	1.264	1.312	0,7
Dansk Mode & Textil	155	299	0,6
Rederiforeningerne	17	60	0,2
Foreningen af Danske Virksomheder i Grønland	3	40	0,1
I alt	24.141	39.787	100,0

ANM.: Antal virksomheder/arbejdssteder er opgjort ultimo november 2013. Andel af lønsum er opgjort i 3. kvartal 2013. Samme virksomhed/arbejdssted kan indgå i flere arbejdsgiverorganisationer, hvorfor antal virksomheder/arbejdssteder i alt er lavere end den egentlige sum. HORESTA er Hotel-, restaurant-, catering- og turisterhvervets hovedorganisation, TEKNIQ er Installatøernes Organisation, AI-BOA er Asfaltindustriens og Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening, SAMA er Sammenslutningen af mindre Arbejdsgiverforeninger i Danmark.

KILDE: DA.

Tabel 8.4

Arbejdsstedernes størrelse i privat sektor							
2013	Antal ansatte på arbejdsstedet						I alt
	0-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-	
Antal arbejdssteder							
DA	26.363	4.838	4.081	1.623	730	493	39.753
- Råstofudvinding	195	19	24	7	2	4	261
- Fremstilling	1.969	794	956	556	312	248	4.916
- Bygge og anlæg	7.026	1.244	889	211	68	28	9.807
- Service	16.913	2.748	2.171	819	338	200	23.934
Privat sektor i alt	226.684	19.693	10.882	2.730	1.125	586	261.700
Pct.							
DA's andel af privat sektor	11,6	24,6	37,5	59,5	64,9	84,1	15,2

ANM.: Uoplyst branche indgår under Privat sektor i alt. Råstofudvinding omfatter råstofudvinding, landbrug og fiskeri m.m. Arbejdsstedernes størrelse er for DA opgjort primo november 2013, hvorfor antal arbejdssteder på DA-området afviger fra Tabel 8.3. Antallet af arbejdssteder i den private sektor er opgjort ultimo november 2011.

KILDE: DA og Danmarks Statistik (Generel Erhvervsstatistik).

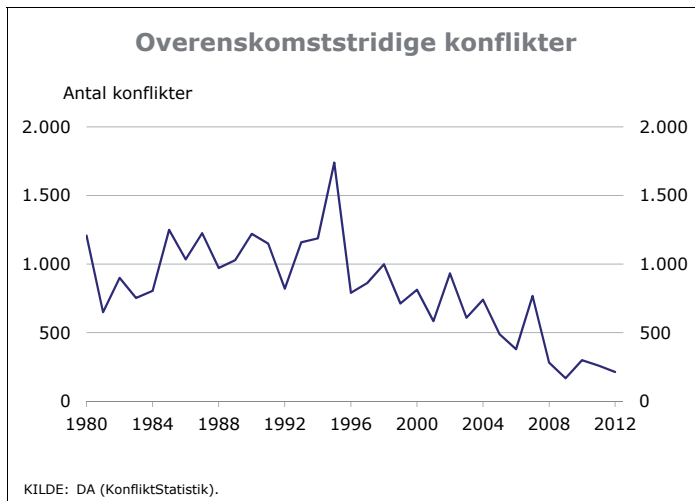
Tabel 8.5

Beskæftigelsesstruktur							
	Antal ansatte på arbejdsstedet						
2012	0-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200+	I alt
Beskæftigede, 1.000 personer							
DA	61,3	52,5	89,9	77,9	79,1	416,1	776,9
- Råstofudvinding	0,2	0,3	0,4	0,4	0,7	4,4	6,4
- Fremstilling	7,2	10,1	23,0	24,7	28,8	112,2	206,1
- Bygge og anlæg	22,4	15,6	19,3	9,7	6,8	19,4	93,2
- Service	31,5	26,5	47,2	43,2	42,7	280,2	471,2
Fuldtidsbeskæftigede, 1.000 personer							
DA	53,0	45,4	77,1	66,3	67,4	345,1	654,4
- Råstofudvinding	0,2	0,2	0,3	0,4	0,7	3,9	5,7
- Fremstilling	6,8	9,4	21,5	23,1	26,9	104,9	192,6
- Bygge og anlæg	21,6	15,1	18,6	9,3	6,6	18,7	89,9
- Service	24,5	20,6	36,6	33,5	33,2	217,7	366,1
Privat sektor i alt	303,2	142,6	193,7	135,2	120,3	519,1	1.414,1
- Råstofudvinding	22,0	4,3	2,8	1,0	1,7	4,8	36,6
- Fremstilling	24,7	19,7	34,9	32,0	33,7	138,0	283,1
- Bygge og anlæg	40,6	19,7	22,1	10,9	7,2	19,4	119,8
- Service	215,9	98,9	133,9	91,2	77,7	356,8	974,6
DA's andel af fuldtidsbeskæftigede i den private sektor, pct.							
DA	17,5	31,8	39,8	49,1	56,0	66,5	46,3
- Råstofudvinding	0,9	5,6	12,5	37,5	39,1	80,5	15,7
- Fremstilling	27,4	47,7	61,6	72,0	80,0	76,0	68,0
- Bygge og anlæg	53,3	76,6	84,5	85,7	91,4	96,4	75,1
- Service	11,3	20,9	27,4	36,8	42,7	61,0	37,6

ANM.: Fuldtidsbeskæftigelsen blandt lønmodtagere er omregnet til antal beskæftigede vha. deltidsfrekvenser i hovedbrancherne (BFL). I disse dækker råstofudvinding også over landbrugs-, fiskeri- og energivirksomheder. Privat sektor indeholder også beskæftigede i offentlige selskaber og er derfor ikke identisk med Tabel 8.1.

KILDE: Specialkørsel fra Danmarks Statistik (Beskæftigelse for Lønmodtagere og AKU), DA samt egne beregninger.

8.2 Aftaler på DA/LO-området



Figur 8.3

Fravigelse af OK-arbejdstidsregler

Adgang til at fravige overenskomstens arbejdstidsregler	1988	1998	2008	2014
Andel af fuldtidsbeskæftigede på DA/LO-området	pct.			
Fri adgang	0	0	59	60
Delvis adgang	0	0	18	33
Ingen adgang	100	100	23	7
I alt	100	100	100	100

ANM.: Baseret på overenskomster for knap 80 pct. af fuldtidsbeskæftigelsen på DA/LO-området.
KILDE: DA.

Tabel 8.6

Tabel 8.7

Lønssystemer på DA/LO-området								
Overenskomstår	1995	1997	2000	2004	2007	2010	2012	2014
Andel af fuldtidsbeskæftigede	Pct.							
Normalløn	16	16	15	16	16	16	17	19
Mindstebetaling/ minimalløn	73	67	65	62	62	63	65	60
Uden lønsats	11	17	20	22	22	21	18	21
I alt	100	100	100	100	100	100	100	100

ANM.: Data for overenskomståret er opgjort to år forud. Tallene for 2007 og 2010 er revideret i forhold til tabel 5.7 i Arbejdsmarkedsrapport 2011, idet der er rensset for ikke-LO-grupper. Der er et mindre databrud mellem 2010 og 2012, hvor nyt datagrundlag har muliggjort yderligere udskillelse af ikke-LO-grupper. Normallønssystemet er karakteriseret ved, at overenskomsten indeholder faste lønsatser, der anvendes i hele overenskomstperioden. Der er i de fleste normalløns-overenskomster adgang til at aftale præstationsafhængige lønssystemer. Minimalløns- eller mindstebetalingssystemet opererer med en minimalløns- eller mindstebetalingssats, som den enkeltes løn ikke må ligge under, men hvor den enkeltes løn afhænger af bedømmelsen af indsatsen på virksomheden. Uden lønsats er overenskomster, hvor den enkeltes løn forhandles på virksomheden og der således ikke er noget mindstekrav i overenskomsten. Den seneste stigning i andel på normalløn afspejler, at Mejeribrugets Arbejdsgiverforening blev optaget i DI i 2012.

KILDE: DA.

Tabel 8.8

Pensionsbidrag på DA/LO-området		
Pct. af løn	Timelønnede	Funktionærer
1993	0,90	0,00
1995	2,60	1,20
1997	3,80	3,45
1998	4,15	4,10
2000	5,80	5,10
2004	9,00	8,10
2007	10,80	9,90
2010	12,00	11,40
2012	12,00	11,40
2014	12,00	11,50

ANM.: Pensionssatserne for timelønnede dækker overenskomstaftalerne mellem DI-COI, DI-TIB, DI-HK/3F (emballage) samt DI-3F (isolering), mens pensionssatserne blandt funktionærer er med udgangspunkt i overenskomsten mellem Dansk Erhverv-HK (butik). For kontor- og lageroverenskomsten, herunder Industriens funktionæroverenskomst, er pensionsbidraget på 12 pct. fra 2012. Bidragene betales typisk 2/3 af arbejdsgiver og 1/3 af lønmodtager. Pensionsbidragene er opgjort ultimo OK-perioden.

KILDE: DA.

Sygeløn for arbejdere på DA/LO-området	
Varighed, ultimo overenskomstperioden (feb. 2014)	Andel af fuldtidsbeskæftigede arbejdere, pct.
4 uger	18
6-8 uger	32
9 uger eller mere	50

ANM.: Der er som udgangspunkt fuld løn i sygelønsperioden, dog er der loft over betalingen på nogle overenskomster. Baseret på overenskomster for godt 50 pct. af fuldtidsbeskæftigede på DA/LO-området (kun arbejdere).

KILDE: DA.

Tabel 8.9

Løn under barsel på DA/LO-området			
Varighed, ultimo overenskomstperioden (feb. 2014)			
Kvinder	Mænd	Til deling	Andel af fuldtidsbeskæftigede, pct.
22 uger	6 uger	3 uger	99
28 uger	12 uger	-	1

ANM.: Der er som udgangspunkt fuld løn i barselsperioden, dog er der loft over betalingen på nogle overenskomster. Baseret på overenskomster for knap 80 pct. af fuldtidsbeskæftigede på DA/LO-området.

KILDE: DA.

Tabel 8.10

Bidrag til kompetenceudviklingsfonde	
Årligt bidrag til kompetenceudviklingsfonde, ultimo overenskomstperioden (feb. 2014)	Andel af fuldtidsbeskæftigede, pct.
400 kr. pr. medarbejder	17
520 kr. pr. medarbejder	73
780 kr. pr. medarbejder	10

ANM.: Baseret på overenskomster for knap 80 pct. af fuldtidsbeskæftigede på DA/LO-området. Der er ikke taget højde for, om bidrag er pr. medarbejder eller pr. fuldtidsbeskæftiget.

KILDE: DA.

Tabel 8.11

Tabel 8.12

Arbejdstid og ferie på DA/LO-området			
	Aftalt arbejdstid, timer pr. uge	Ferieuger pr. år	Feriefridage pr. år
1920	48,0	-	-
1958	47,0	3	-
1959	46,0	3	-
1960	45,0	3	-
1966	44,0	3	-
1968	42,5	3	-
1970	41,8	3	-
1974	40,0	4	-
1986	39,0	5	-
1987	38,5	5	-
1988	38,0	5	-
1989	37,5	5	-
1990	37,0	5	-
1998	37,0	5	1
1999	37,0	5	2
2001	37,0	5	4
2003	37,0	5	5
2014	37,0	5	5

KILDE: DA.

Tabel 8.13

Aftalt årlig arbejdstid på DA/LO-området	
	Timer pr. år, fuldtidsbeskæftigede
1955	2.284
1960	2.164
1965	2.149
1970	2.006
1975	1.848
1980	1.840
1985	1.808
1990	1.687
1995	1.680
2000	1.658
2005	1.650
2010	1.650
2013	1.628

ANM.: På grund af forskydelige helligdage kan den aftalte årlige arbejdstid variere, selvom overenskomsternes arbejdstidsbestemmelser er uændrede. Feriefri dage er fratrasket. Den første feriefri dag kom i 1998, og antallet er steget til fem fra og med 2003, jf. tabel 8.12.

KILDE: DA.

Varierende arbejdstid på DA/LO-området			
Referenceperiode for gennemsnitlig 37 timer pr. uge	Andel af fuldtidsbeskæftigede på DA/LO-området, pct.		
	1988	1998	2014
0-4 måneder	68	32	12
6 måneder	32	6	21
12 måneder eller mere	0	62	68
I alt	100	100	100

ANM.: Referenceperioden er den periode, hvor arbejdstiden i gennemsnit skal være 37 timer om ugen. Aftale om varierende ugentlig arbejdstid kræver i nogle tilfælde, at der på forhånd er udarbejdet en plan for arbejdstidens placering i referenceperioden.

KILDE: DA.

Tabel 8.14

Adgang til deltid på DA/LO-området				
Andel af fuldtidsbeskæftigede, pct.	Ultimo overenskomstperioden			
	2007	2010	2012	2014
Delvis adgang	46	47	47	45
Fri adgang	54	53	53	55

ANM.: Delvis adgang indeholder områder med adgang til deltid inden for bestemte ugentlige timegrænser og for nyansatte. Baseret på overenskomster for knap 80 pct. af de fuldtidsbeskæftigede på DA/LO-området.

KILDE: DA.

Tabel 8.15

Lønsum på DA-området	
2012	Lønsum, mia. kr.
DA	253
- Fremstilling	80
- Bygge og anlæg	34
- Service	135

ANM.: DA's samlede lønsum er baseret på medlemsorganisationernes indberetninger. Lønsummen for de enkelte brancher er fordelt efter branchens gennemsnitlige fuldtidslønsum divideret med branchefordelte beskæftigelsestal.

KILDE: Specialkørsel fra Danmarks Statistik (Beskæftigelse for Lønmodtagere), DA (StrukturStatistik), medlemsorganisationernes indberetninger samt egne beregninger.

Tabel 8.16

Tabel 8.17

Overenskomstforhandlinger på DA/LO-området					
	Forhandlingsform		Konflikt	Konfliktløsning	
	Central forhandling DA/LO	Branchevise		Ændret mæglingsforslag	Lovindgreb
1952		•			
1954		•			
1956	•		•		•
1958		•			
1961	•		•	•	
1963	•		•		•
1965	•				
1967	•				
1969	•				
1971	•				
1973	•		•	•	
1975	•		•		•
1977	•		•		•
1979	•		•		•
1981		•			
1983	•				
1985	•		•		•
1987		•			
1989		•			
1991		•			
1993		•			
1995		•			
1997		•			
1998		•	•		•
2000		•			
2004		•			
2007		•			
2010		•			
2012		•			

KILDE: DA.

Tabel 8.18

Overenskomststridige konflikter på DA-området							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Antal konflikter	380	768	282	168	300	260	214
Antal personer (gennemsnit)	50	52	64	52	45	42	39
Varighed i dage (gennemsnit)	1,3	2,1	1,6	1,2	1,3	1,1	1,3
Antal tabte arbejdsdage (1.000)	24,3	69,1	29,2	11,4	16,3	11,3	9,7
Årsag til konflikt	Pct. af antal konflikter						
- Løn	33,5	34,5	54,3	29,2	47,3	30,4	48,1
- Overenskomstforhold	-	-	5,7	16,1	11,0	11,5	21,5
- Arbejdsforhold	-	-	23,8	25,0	10,7	16,5	10,3
- Andre årsager	66,5	65,5	16,3	29,8	31,0	41,5	20,1
	Tabte dage pr. 10.000 arbejdsdage						
Tabte arbejdsdage	1,3	4,0	1,7	0,7	1,1	0,7	0,6
- Fremstilling	1,9	6,5	2,7	0,9	2,6	1,0	1,4
- Bygge og anlæg	1,0	1,5	0,4	0,6	0,8	0,8	0,9
- Service	0,9	3,0	1,6	0,7	0,5	0,6	0,2
Heraf lønkonflikter	0,5	1,6	0,8	0,2	0,6	0,3	0,3
- Fremstilling	1,1	3,5	1,5	0,3	1,4	0,6	0,9
- Bygge og anlæg	0,3	0,8	0,2	0,2	0,6	0,5	0,3
- Service	0,1	0,6	0,6	0,1	0,1	0,0	0,1

ANM.: KonfliktStatistikken er omlagt i 2007. Overgangen til ny beskæftigelsesopgørelse i 2008 betyder, at antallet af tabte dage pr. 10.000 arbejdsdage gennemsnitligt bliver 0,1 dag højere.

KILDE: DA (KonfliktStatistik), specialkørsel fra Danmarks Statistik (ATP-beskæftigelsen til og med 2007 og herefter Beskæftigelse for Lønmodtagere) samt egne beregninger.

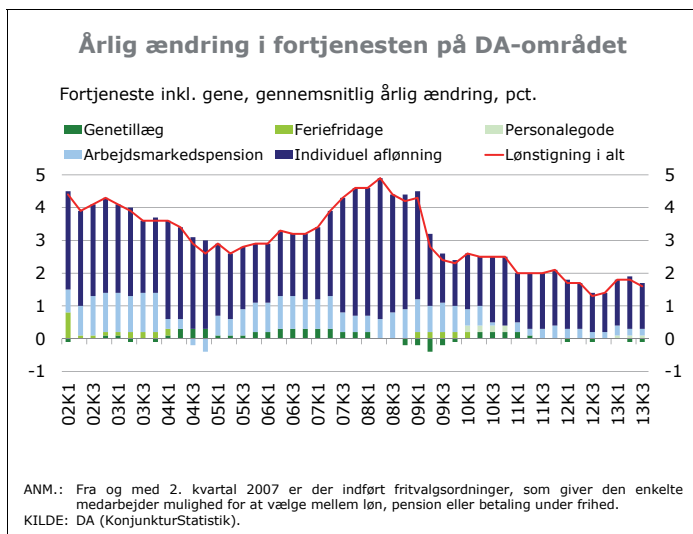
Tabel 8.19

Tabte arbejdsdage i forbindelse med konflikt				
Årlige gennemsnit	1970-1979	1980-1989	1990-1999	2000-2008
Danmark	261	178	165	115
Finland	613	408	165	73
Norge	45	99	79	54
Frankrig	286	119	23	38
UK	569	332	30	30
Sverige	46	182	47	22
USA	507	123	39	14
Tyskland	52	28	10	5
Japan	124	10	2	0

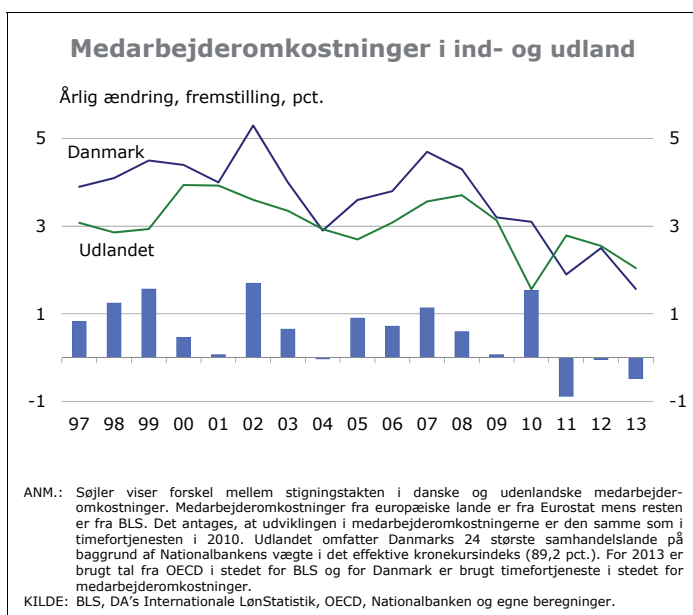
ANM.: Tabte arbejdsdage som følge af arbejdsnedlæggelser er beregnet som årlige gennemsnit for perioderne. Der er ikke fuld overensstemmelse mellem opgørelsesmetoderne landene imellem. Indtil 1993 omfatter Tyskland kun Vesttyskland. Der forekommer databrud mellem det 20. århundrede og det ny årtusind.

KILDE: ILO (Yearbook of Labour Statistics), OECD (Annual Labour Force Statistics) samt egne beregninger.

8.3 Løn og indkomst

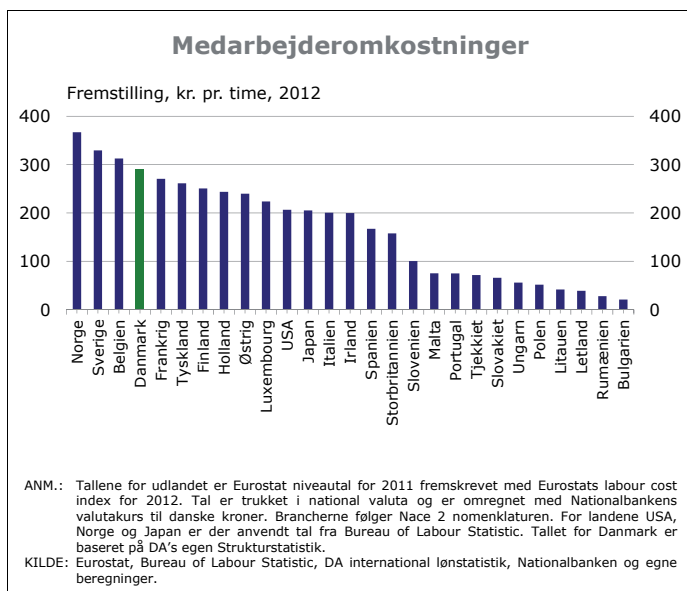


Figur 8.4

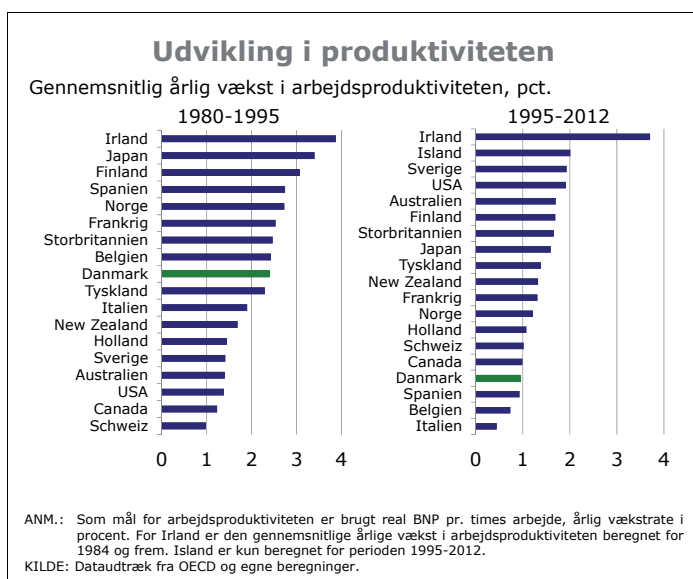


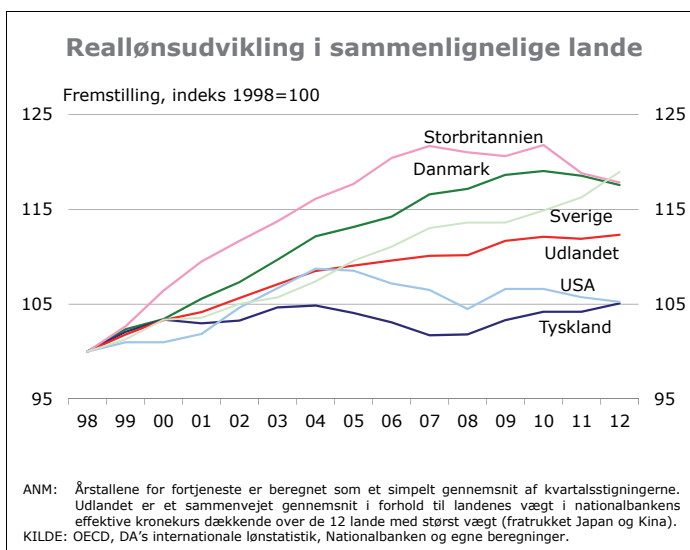
Figur 8.5

Figur 8.6



Figur 8.7





Figur 8.8

Tabel 8.20

Udviklingen i lovbundne arbejdsomkostninger		
År	Væsentlige ændringer i lovbundne arbejdsomkostninger og bidrag til ændring i samlede arbejdsomkostninger	Pct.-point
1990	Kompensation for præmie til arbejdsskadesforsikring reduceres	0,1
1991	Kompensation for præmie til arbejdsskadesforsikring bortfalder, direkte AER-bidrag genindføres	1,0
1992	AER-bidraget stiger	0,3
1993	AER-bidrag stiger, arbejdsgiverbetaling også for 2. ledighedsdag, ATP-kompensationen (til syge og ledige dagpengemodtagere) reduceres	0,3
1994	Kompensation for ATP lavere end året før pga. nedsættelsen i 1993	0,1
1995	Præmierne til arbejdsulykkesforsikring forhøjes, AER-bidrag sættes ned	0,2
1996	Præmierne til arbejdsskadesforsikring forhøjes, ATP-kompensation forhøjes som led i tilbageføring af grønne afgifter	0,1
1997	Arbejdsmarkedsbidrag på 0,3 pct. indføres (0,19 pct. netto for tilbageføring af grønne afgifter), ATP-kompensation nedsættes (finansiering af forhøjet ATP til dagpengemodtagere m.v.)	0,2
1998	Arbejdsmarkedsbidrag forhøjes til 0,6 pct. (0,33 pct. netto for tilbageføring af grønne afgifter), der indføres sygeskat, AER-bidrag forhøjes, præmien til arbejdsskadeorsikringen falder.	0,3
1999	Sygeskat afskaffes, AER-bidraget reduceres, tilbageføringen af grønne afgifter øges, ATP-kompensation øges, erhvervssygdomspræmien øges	-0,2
2000	ATP-kompensationen nedsættes, tilbageføringen af grønne afgifter øges, Arbejdsmarkedsbidraget (netto) bortfalder, der indføres et arbejdsgiverbidrag til Lønmodtagernes Garantifond, forsikringsordningen for mindre arbejdsgivere beskæres, G-dagebetalingerne øges, VEU-reform, AER-bidrag øges.	0,1
2001	Øget AER-bidrag, ny arbejdsmiljøafgift, nedsættelse af ATP-kompensation	0,3
2002	Øget AES-bidrag, LG, ATP for ledige, syge m.v. Nedsættelse af AER-bidrag	0,1
2003	Bortfald af ATP-kompensation og arbejdsmiljøafgift, øget LG-bidrag, AMU finansiering, øgede arbejdsskadeorsikringer, lavere AES-bidrag	0,1
2004	Øget AES-bidrag, ATP for ledige, syge m.v., arbejdsskadereform	0,1
2005	Øget AES-bidrag, ATP for ledige, syge m.v.	0,1
2006	Øget bidrag til AES og AER. Lavere finansieringsbidrag til LG	0,0
2007	Øget bidrag til AES og AER. Ændring af sygedagpengeregler, arbejdsgiverperiode forlænges. Ændring af arbejdsskadesikringsregler. Lavere finansieringsbidrag til LG m.v.	0,1
2008	Øget AER-bidrag, forlængelse af arbejdsgiverperiode ifm. sygdom. Ekstra G-dag. Lavere finansieringsbidrag til ledige m.fl. og LG, ændring af arbejdsskadesikringsregler.	-0,1
2009	Øget bidrag til AES og AER, forlængelse af arbejdsgiverperiode ifm. sygdom og ekstra G-dag. Lavere finansieringsbidrag til ledige m.fl.	0,0
2010	Øget bidrag til AES og AER, øget finansieringsbidrag til ledige m.fl. og LG.	0,2
2011	Lavere godtgørelse ved deltagelse i voksen- og efteruddannelse (VEU) samt højere deltagerbetaling for personer med videregående uddannelse og et bidrag til Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER).	0,1
2012	Øget bidrag til AER, lavere bidrag til LG. Forlængelse af arbejdsgiverperiode ifm. sygdom og ændring af lov om sygedagpenge. Indførelse af erstatningsferie i forbindelse med sygdom.	0,2
2013	Ny arbejdsskadeafgift indføres pr. 1. januar. Dertil kommer omkostninger til arbejds-skadeområdet i forbindelse med reformen af førtidspension og fleksjob. Øget bidrag til Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB, tidligere AER).	0,2

ANM.: Opgørelsen omfatter kun omkostninger, som falder direkte på anvendelsen af arbejdskraft.
KILDE: DA.

Tabel 8.21

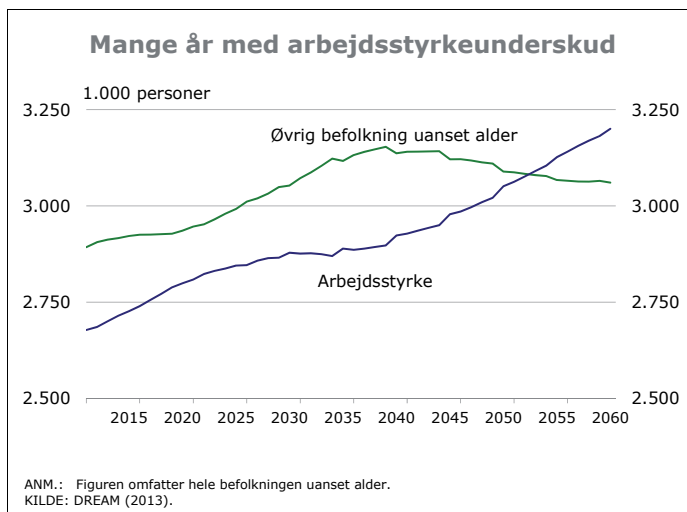
Indkomstudvikling				
Indkomsttype	2009	2010	2011	2012
Lønindkomst inkl. pension		1.000 kr. pr. år		
- Højt kvalifikationsniveau	604	602	624	632
- Håndværkspræget arbejde	391	397	399	400
- Salgs- og servicearbejde	296	310	324	312
- Typisk mindsteløn	220	224	228	229
Lønindkomst ekskl. pension				
- Højt kvalifikationsniveau	561	558	577	585
- Håndværkspræget arbejde	360	365	366	367
- Salgs- og servicearbejde	275	288	300	290
- Typisk mindsteløn	202	206	209	210
Disponibel lønindkomst				
- Højt kvalifikationsniveau	285	309	317	321
- Håndværkspræget arbejde	214	222	223	223
- Salgs- og servicearbejde	174	185	191	188
- Typisk mindsteløn	137	142	145	145
Lønindkomst ekskl. pension		Årlig ændring, pct.		
- Højt kvalifikationsniveau	2,5	-0,6	3,4	1,5
- Håndværkspræget arbejde	2,8	1,4	0,4	0,2
- Salgs- og servicearbejde	4,7	5,0	4,0	-3,5
- Typisk mindsteløn	1,9	2,0	1,7	0,4
Disponibel lønindkomst				
- Højt kvalifikationsniveau	4,1	8,1	2,6	1,2
- Håndværkspræget arbejde	4,2	3,5	0,4	0,3
- Salgs- og servicearbejde	4,4	6,2	3,2	-1,5
- Typisk mindsteløn	2,7	4,1	1,6	0,4
Real lønindkomst				
- Højt kvalifikationsniveau	2,8	5,8	-0,1	-1,2
- Håndværkspræget arbejde	2,9	1,2	-2,3	-2,1
- Salgs- og servicearbejde	3,1	3,9	0,5	-3,9
- Typisk mindsteløn	1,4	1,8	-1,2	-2,0

ANM.: Standardberegningen tager udgangspunkt i niveauet fra DA's StrukturStatistik, mens den typiske mindsteløn er baseret på Industriens overenskomst. Helårsfortjeneste er baseret på 37 timers arbejdsuge i hele året (bortset fra ferie- og helligdage). Disponibel indkomst er lønindkomst ekskl. pensionsindbetaling og skat.

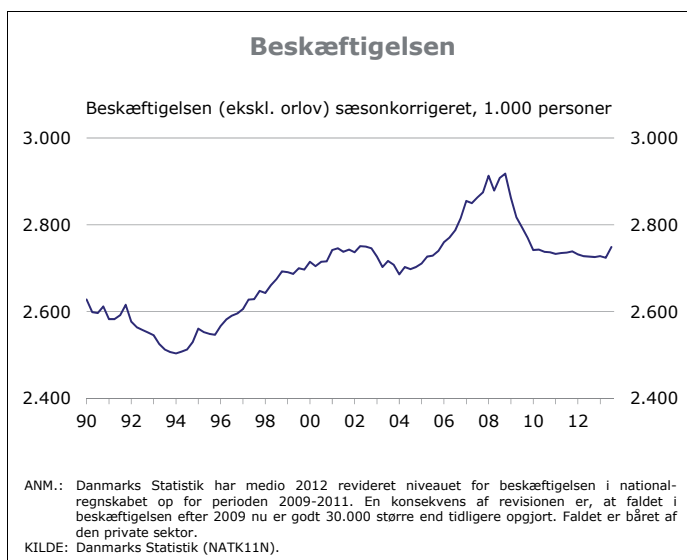
KILDE: Danmarks Statistik og DA.

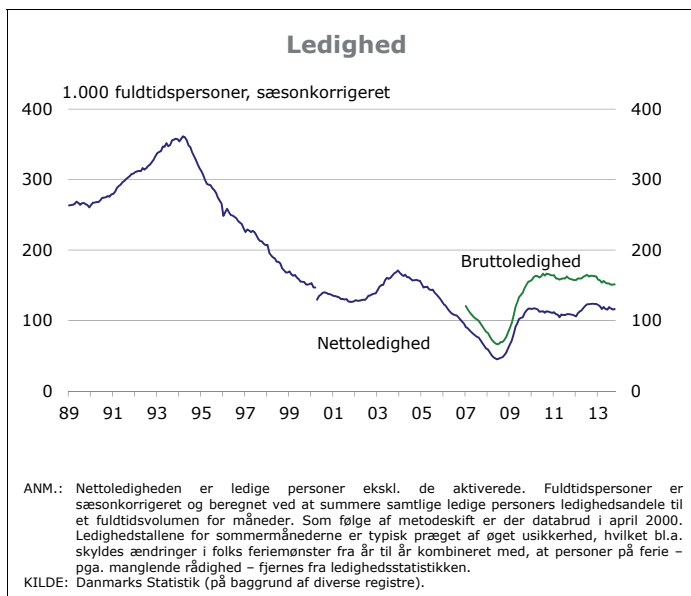
8.4 Arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed

Figur 8.9

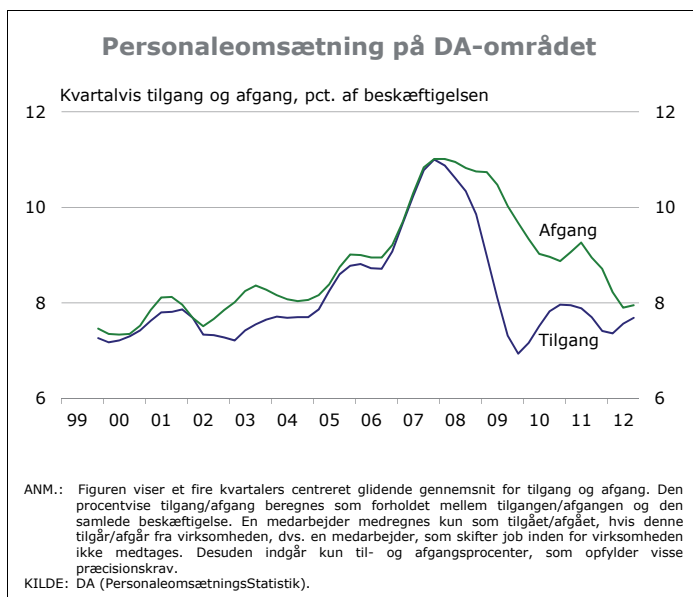


Figur 8.10





Figur 8.11



Figur 8.12

Tabel 8.22

Arbejdsstyrkefremskrivning					
1.000 personer	2011	2020	2030	2040	2050
Arbejdsstyrken i alt	2.678	2.799	2.879	2.923	3.051
- 17-24 år	335	358	339	340	374
- 25-49 år	1.491	1.437	1.444	1.500	1.475
- 50-59 år	584	646	583	510	610
- 60-64 år	169	237	292	250	244
- Over 64 år	99	122	221	323	347
Heraf indvandrere	213	268	293	304	310
- Ikke-vestlige lande	122	143	152	153	152
- Vestlige lande	91	124	141	152	159
Heraf efterkommere	27	58	98	145	194
- Ikke-vestlige lande	21	50	84	118	149
- Vestlige lande	6	8	14	27	45
Dansk herkomst	2.437	2.473	2.488	2.474	2.547
Uden for arbejdsstyrken	2.893	2.936	3.053	3.137	3.089
- Under 17 år	1.135	1.070	1.126	1.186	1.148
- 17-64 år	906	823	777	754	783
- Over 64 år	852	1.043	1.151	1.197	1.159
Økonomisk forsørgerbrøk	1,08	1,05	1,06	1,07	1,01

ANM.: Arbejdsstyrkefremskrivningen er baseret på det nuværende mønster for erhvervsdeltagelse opdelt på køn, alder, herkomst og uddannelse samt fremskrivning af befolkningen og uddannelsesniveauet. Erhvervsdeltagelsen for personer over 60 år antages fremadrettet at stige i takt med kortere efterlønsperiode, og stigende alder for efterløn og folkepension. Forsørgerbrøken er defineret som antal personer uden for arbejdsstyrken i forhold til antal personer i arbejdsstyrken. I DREAM's fremskrivning er beskæftigede under 17 år kategoriseret som uden for arbejdsstyrken.

KILDE: DREAM (2013) samt egne beregninger.

Tabel 8.23

Erhvervsdeltagelse i udvalgte lande									
Pct., 2012	Erhvervsfrekvens			Beskæftigelsesfrekvens			Ledighedsprocent		
	Alle	Unge	Ældre	Alle	Unge	Ældre	Alle	Unge	Ældre
Danmark	78,6	64,1	64,4	72,6	55,0	60,8	7,7	14,1	5,5
Finland	75,4	52,7	62,2	69,5	43,3	58,2	7,8	17,8	6,4
Frankrig	71,0	37,8	47,9	63,9	28,8	44,5	9,9	23,8	7,1
Tyskland	77,1	50,8	65,4	72,8	46,6	61,5	5,5	8,1	5,9
Japan	73,9	41,8	68,2	70,6	38,5	65,4	4,6	7,9	4,1
Holland	79,3	69,9	61,5	75,1	63,3	58,6	5,3	9,5	4,7
Norge	78,4	57,6	71,8	75,8	52,7	70,9	3,3	8,6	1,3
Sverige	80,3	52,5	77,1	73,8	40,0	73,1	8,1	23,7	5,2
Storbritannien	77,1	63,3	61,1	70,9	50,0	58,1	8,1	21,0	4,9
USA	73,1	54,9	64,5	67,1	46,0	60,7	8,2	16,2	5,9
OECD	70,9	47,4	58,9	65,1	39,7	55,6	8,2	16,3	5,7

ANM.: Alle omfatter 15-64-årige. Unge omfatter 15-24-årige. Ældre omfatter 55-64-årige. Opgørelsesmetoden er en anden end for de nationale danske ledighedstal og erhvervsfrekvenser, idet de internationale tal er baseret på Labor Force Survey.

KILDE: OECD (Employment Outlook, 2013).

Tabel 8.24

Personer uden ordinær beskæftigelse					
16-66-årige, 1.000 fuldtidspersoner	2008	2009	2010	2011	2012
Registrerede ledige i alt	51	98	114	108	119
- Dagpengemodtagere	40	83	96	90	98
- Kontanthjælpsmodtagere	11	15	17	19	21
- Feriedagpenge	6	4	5	7	6
Vejledning og opkvalificering i alt	40	47	58	48	43
Støttet beskæftigelse	80	85	97	104	99
- Virksomhedspraktik eller voksenlærling	18	19	22	25	23
- Ansættelse med løntilskud	7	10	18	22	19
- Fleks-, skåne- og servicejob	55	56	57	57	57
Barselsdagpenge m.v.	63	61	60	57	54
- Barselsdagpenge	60	59	60	57	54
- Orlov til børnepasning	2	2	0	0	0
Tilbageførte i alt	376	373	367	358	346
- Førtidspension	235	237	238	238	236
- Efterløn	138	132	124	114	104
Folkepension, 65-66-årige	112	124	133	141	146
Øvrige ydelsesmodtagere	152	155	157	164	167
- Kontanthjælp	56	62	66	75	82
- Introduktionsydelse	1	1	1	1	2
- Revalideringsydelse	6	5	4	3	2
- Ledighedsydelse	8	10	11	12	13
- Sygedagpenge	81	77	74	72	67
Personer uden ordinær beskæftigelse i alt	880	948	991	988	981
Andel af befolkningen, pct.	24	26	27	27	26
Befolkningen (16-66 år)	3.659	3.684	3.693	3.704	3.706

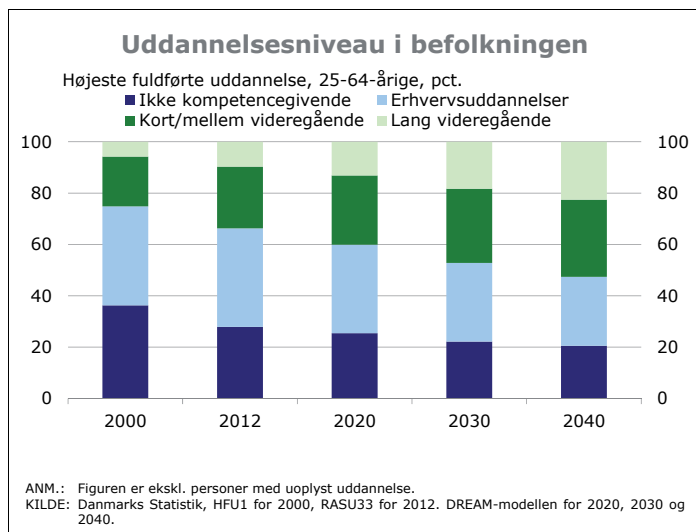
KILDE: Danmarks Statistik (BEF5 og AUH01) og egne beregninger.

Tabel 8.25

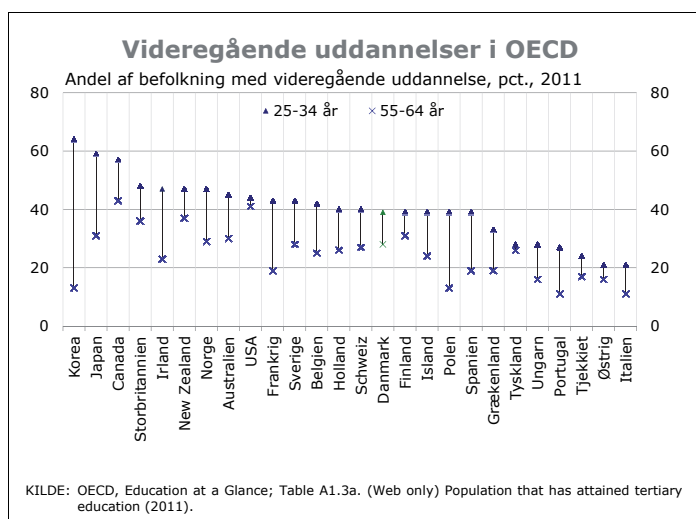
Udgifter til offentlig forsørgelse			
16-64-årige, mia. kr.	2012	2013 (skøn)	2014 (skøn)
Forsikrede ledige	23,3	22,7	19,9
- Dagpenge	22,0	21,4	18,6
- Feriedagpenge	1,3	1,3	1,2
Opkvalificering og støttet beskæftigelse	13,6	12,8	12,3
- Ansættelse med løntilskud ved aktivering	4,0	2,4	1,6
- Jobrotation	0,4	0,5	0,5
- Løntilskud ved uddannelsesaftaler	0,2	0,3	0,2
- Fleksjob	8,9	9,3	9,2
- Skånejob	0,1	0,2	0,2
- Seniorjob	0,1	0,2	0,7
Integrationsuddannelse	0,5	0,7	1,0
Barselsdagpenge m.v.	9,3	9,5	9,6
- Barselsdagpenge	9,3	9,5	9,6
- Orlov til børnepasning	0,0	0,0	0,0
Tilbagetrækning i alt	62,2	65,4	64,9
- Førtidspension	41,9	44,6	43,5
- Efterløn	20,2	19,9	19,0
- Ressourceforløbsydelse	0,0	0,9	2,4
Øvrige ydelser	32,0	33,2	34,1
- Kontanthjælp	16,6	17,5	17,4
- Revalideringsydelse	0,0	0,0	0,7
- Midlertidig arbejdsmarkedsydelse	1,7	1,9	1,8
- Ledighedsydelse	1,6	2,0	2,1
- Sygedagpenge	12,0	11,7	12,0
Udgifter til offentlig forsørgelse i alt	141,0	144,4	141,8
ANM.: Opgørelsen omfatter både kommunale og statslige udgifter til offentlig forsørgelse. Udgifterne til offentlig forsørgelse omfatter ikke driftsudgifter. Kontanthjælp indeholder udgifter til ikke-forsikrede ledige. Løntilskud til voksenlærlinge i beskæftigelse er ikke omfattet. Udgiften til servicejobs og befordringsgodtgørelse er inkluderet i henholdsvis Opkvalificering og støttet beskæftigelse og Forsikrede ledige. KILDE: Forslag til Finanslov for 2014, §§ 15 og 17.			

8.5 Uddannelse

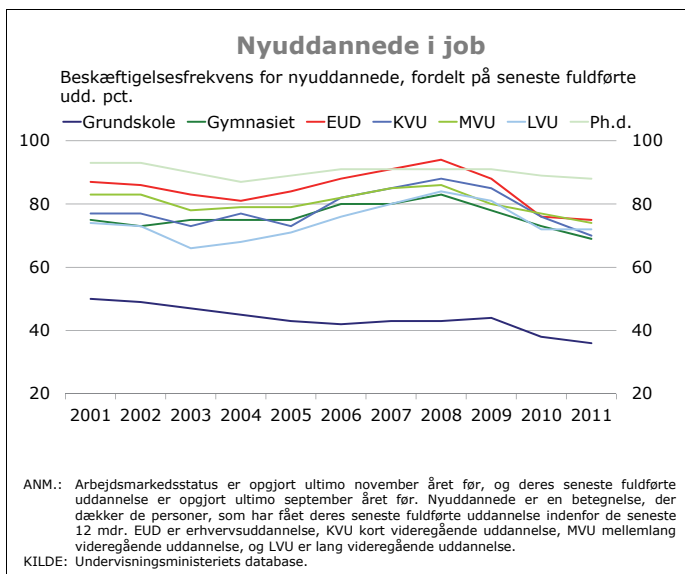
Figur 8.13



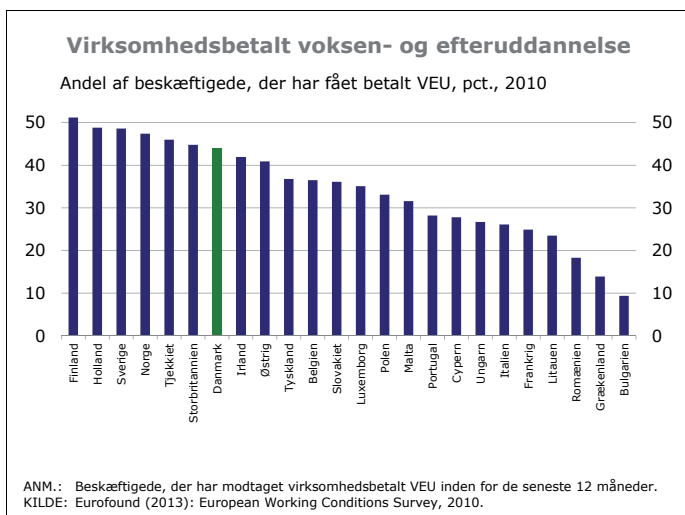
Figur 8.14



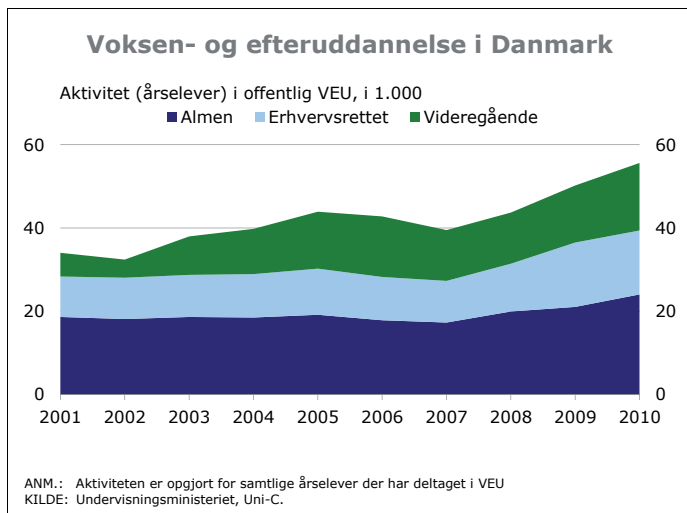
Figur 8.15



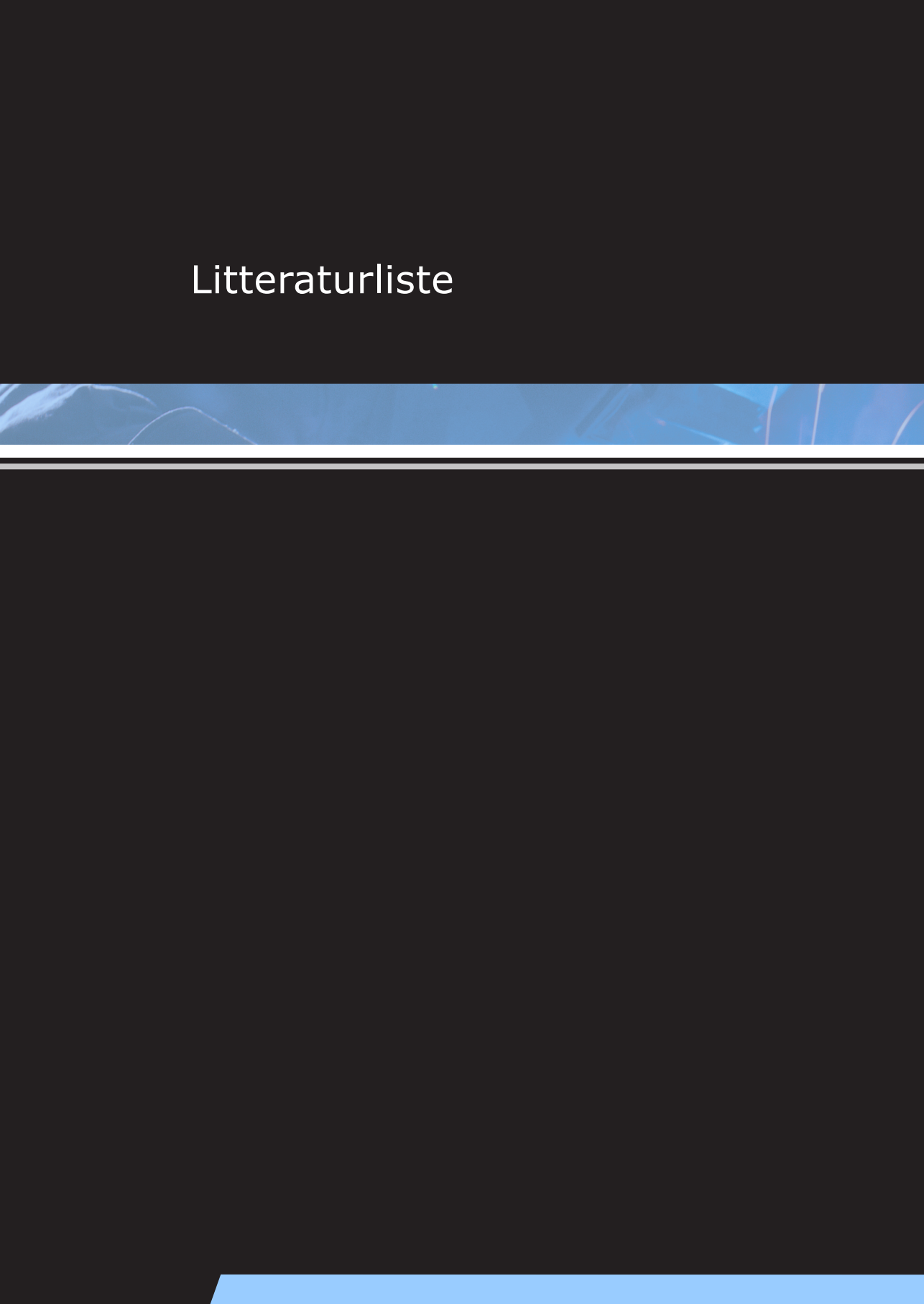
Figur 8.16



Figur 8.17



Litteraturliste



Litteraturliste

Andersen, S.K. & J. Feldbo-Koldning (2013), *Danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft*, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, København.

Amable, B., L. Demmou og D. Gatti (2011), *The Effect of Employment Protection and Product Market Regulation on Labour Market Performance: Substitution or Complementarity?*, Applied Economics, Vol. 43, s. 449-464.

Arbejdsmarkedskommissionen (2009b), *Velfærd kræver arbejde*, København.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2005), *Analyse af EU-udvidelsens betydning, for det danske arbejdsmarked*, udarbejdet af Rambøll.

Boeri, T. (2011), *Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets*, Ashenfelter, O. og Card, D. (eds.), Handbook of Labor Economics, Vol. 4b, North Holland, Amsterdam.

Boeri, T., J.I. Conde-Ruiz og V. Galasso (2012), *The Political Economy Of Flexicurity*, Journal of the European Economic Association, European Economic Association, vol. 10(4), side 684-715, 08.

Caroli, E. og M. Godard (2013), *Does Job Insecurity Deteriorate Health? A Causal Approach for Europe*, PSEWorking Papers, No. 2013-01.

CEPOS (2013), *Dansk eksport-vækst har været lav siden finanskrisen blandt OECD-lande*, København.

Clark, A. og F. Postel-Vinay (2009), *Job Security and Job Protection*, Oxford Economic Papers, Vol. 61, s. 207-239.

DA (2013a), *Arbejdsmarkedsrapport 2012*, København.

DA (2013b), *PersonalejuraHåndbogen*, DA Forlag København.

DA (2013c), *Ældre & Arbejdsmarkedet*, København.

DA (2013d), *Forskellige ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked*, DA Forlag, København.

DA (2013e), *Personalomsætningsstatistik 2012*, August 2013, København.

DA (2012), *Ældre og arbejdsmarkedet 2012*, København.

DA (2011), *Arbejdsmarkedsrapport 2011*, København.

DA (2010), *Arbejdsmarkedsrapport 2010*, København.

DA (2009a), *Arbejdsmarkedsrapport 2008*, København.

DA (2009b), *Arbejdsmarkedsrapport 2009*, København.

DA (2009c), *Førtidspension og fleksjob*, København.

DA (2009d), *Yngre kvinder skifter oftere job*, Agenda nr. 2, København.

DA (2006), *Arbejdsmarkedsrapport 2006*, København.

Dalgaard, C.J. og H. Hansen (2010), *Er der et dansk produktivetskollaps?*, Nationaløkonomisk tidsskrift 148, København.

Danmarks Statistik (2013a), *Ny metode viser højere produktivitet i det offentlige*, Nyt fra Danmarks Statistik, nr. 629.

Danmarks Statistik (2013b), *Størst jobmobilitet i den private sektor*, Nyt fra Danmarks Statistik, nr. 285.

Danmarks Statistik (2012), *Danmarks Statistiks forskellige ledighedsbegreber*, Danmarks Statistik, København.

Danmarks Statistik (2008), *60 år i tal – Danmark siden 2. verdenskrig*, Danmarks Statistik, København.

Danmarks Statistik (1991), *Virksomhedernes identitet over tid. Begrebsdannelse og operationalisering*. Rapport fra IDA-projektet. Arbejdsnotat nr. 29, København.

De Økonomiske Råd (2013a), *Dansk Økonomi, forår 2013*, København.

De Økonomiske Råd (2013b), *Dansk Økonomi, efterår 2013*, København.

De Økonomiske Råd (2010), *Dansk Økonomi, forår 2010*, København.

De Økonomiske Råd (2007), *Dansk Økonomi, forår 2007*, København.

De Økonomiske Råd (2002), *Dansk Økonomi, efterår 2002*, København.

Deding, M. og T. Filges (2004), *DERFOR FLYTTER VI - Geografisk mobilitet i den danske arbejdsstyrke*, SFI.

DI (2013), *DI's 2020-plan – næste skridt fremad*, København.

Di Tella, R. og R. MacCulloch (2005), *The Consequences of Labour Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data*, European Economic Review, Vol. 49, s. 1225-1259.

DREAM (2013a), *Langsigtet økonomisk fremskrivning 2013*.

DREAM (2013b), *Nettobidrag fordelt på oprindelse*.

DREAM (2013c), *Beregninger til Arbejdsmarkedsrapport 2013 – balanceregulering for den offentlige sektor*.

DREAM (2013d), *Beregninger til Arbejdsmarkedsrapport 2013 – IMF's gældskvotemålsætning*.

DREAM (2013e), *Beregninger til Arbejdsmarkedsrapport 2013. Analyse af mervækst i de individuelle offentlige udgifter til sundhed og ældrepleje*.

DREAM (2013f), *Beregninger til Arbejdsmarkedsrapport 2013 – changing Employment with a Constant budget*.

DREAM (2013g), *Vurdering af krav til arbejdsstyrke og arbejdstid, hvis Danmark fra år 2020 og frem skal være blandt de 10 rigeste lande i OECD*.

DREAM (2012), *Udviklingen i den danske arbejdsstyrke og hvad det fortæller om arbejdsstyrken fremadrettet*". Arbejdspapir under udarbejdelse. En foreløbig version kan fås ved henvendelse til DREAM.

Erhvervs- og Vækstministeriet (2013), *Redegørelse om vækst og konkurrenceevne 2013*.

EU-kommissionen (2013), *Growth potential of EU human resources and policy implications for future economic growth*, Working paper 3/2013, Bruxelles.

Eriksson, T. og N. Westergaard-Nielsen (2007), *Wage and Labor Mobility in Denmark, 1980-2000*, NBER Working Papers 13064, National Bureau of Economic Research, Inc.

EU (2013), http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/23_employment_protection_legislation.pdf, notat, Bruxelles.

Eurofound (2013), *Developments in collectively agreed working time 2012*, Dublin.

Eurostat (2012), *Employees with a contract of limited duration*.

Finansministeriet (2013a), *Vækstplan DK, Teknisk baggrundsrapport*, København.

Finansministeriet (2013b), *Svar til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg af 20. december 2013*.

Finansministeriet (2012a), *Budgetlov*, København.

Finansministeriet (2012b), *Faktaark til Aftale om akutjob*.

Finansministeriet (2011), *Arbejdspapir nr.: 24/2011, Sammenhængen mellem uddannelse og erhvervsdeltagelse*, København.

Finansministeriet (2004), *Finansredegørelse 2004*.

Frederiksen, A., T. Halliday og A.K. Koch (2010), *Within- and Cross-Firm Mobility and Earnings Growth*, IZA DP nr. 5163, Bonn.

Frederiksen, A. og N. Westergaard-Nielsen (2007), *Where did they go? Modelling transitions out of jobs*, *Labour Economics*, Elsevier, vol. 14(5), s. 811-828.

Gielen, A.C. og K. Tatsiramos (2012), *Quit Behavior and the Role of Job Protection*, *Labour Economics*, Vol. 19, s. 624-632.

Haltiwanger, J., S. Scarpetta og H. Schweiger (2013), *Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations*, *Labour Economics*.

Holland, Dawn, T. Fic, A. Rincon-Aznar, L. Stokes og P. Paluchowski (2011), *Labour mobility within the EU – The impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements*, National Institute of Economic and Social Research, udarbejdet for EU-Kommissionen.

Ibsen, R., E. Trevisan og N. Westergaard-Nielsen (2008), *Job Mobility and Skill Transferability. Some Evidences from Denmark and a Large Italian Region*, Center for Corporate Performance, Aarhus Business School, 2008, Aarhus.

Howell, D.R. (2007), *Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence*, Capitalism and Society, Vol. 2, No. 1, Article 1.

IMD (2013), *World Competitiveness Yearbook 2013*, World Competitiveness Center, Lausanne.

Kugler, A., J.F. Jimeno og V. Hernanz (2005), *Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms*, mimeo, University of Houston, Houston.

KL (2013), *Kun de største byer kan trække danskerne fra hjemegnen*, Momentum 18/2013.

Kristensen, N. og N. Westergård-Nielsen (2004). *Does Low Job Satisfaction Lead to Job Mobility?*, IZA Discussion Papers 1026, Institute for the Study of Labor (IZA).

Lang, K. og S. Kahn (1998), *The effect of minimum-wage laws on the distribution of employment: theory and evidence*, Journal of Public Economics. Volume 69, Issue 1, 1 July 1998, Pages 67–82.

Lazear, E. (1990), *Job Security Provisions and Unemployment*, Quarterly Journal of Economics, Vol. 105, s. 699-726.

Lønkommissionen (2010), *Løn, Køn, Uddannelse og Fleksibilitet*.

Martin, J.P. og S. Scarpetta (2012), *Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity*, The Economist, Vol. 160, s. 89-116.

Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser (2013), *Svar til Folketinget: FIV Alm.del endeligt svar på spørgsmål 77*, 11. februar 2013, København.

OECD (2014), *OECD Economic Surveys, Denmark*, Paris.

OECD (2013a), *Employment Outlook 2013*, Paris.

OECD (2013b), *Calculating summary indicators of EPL strictness: Methodology*, juli 2013, Paris.

OECD (2012), *Long-term Growth Scenarios*, Working paper No. 1000, OECD Economics Department, Paris.

OECD (2011), *Pensions at a Glance: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2010), *Employment Outlook 2010*, Paris.

OECD (2009), *Employment Outlook 2009*, Paris.

OECD (2006), *Employment Outlook 2006*, Paris.

OECD (2004), *Employment Outlook 2004*, Paris.

Produktivitetsskommissionen (2013), *Analyserapport 1: Danmarks produktivitet – hvor er problemerne?*, København.

Produktivitetsskommissionen (2012), *Det handler om velstand og velfærd*, København.

Produktivitetsskommissionen (2011), *Baggrundsrapport: Overenskomster, arbejdstid og løndannelse i den offentlige sektor*, København.

Schmidt, T.D. (2008), *Analyse af udenlandsk rekruttering i Syddanmark*, Institut for Grænseregionsforskning Syddansk Universitet, Sønderborg.

Smeets, V. (2006), *Job Changes and Wage Dynamics*, ASB working paper 06-09.

Statistikudvalget (2013), *Statusrapport – 3. kvartal 2013*, <http://www.fm.dk/nyheder/pressemeddelelser/2013/09/statistikudvalgets-statusrapport-3-kvartal-2013/~media/>

Files/Nyheder/Pressemeddelelser/2013/09/Statistikudvalgets%20statusrapport_3%20kvar%202013.pdf.

Velfærdskommissionen (2006), *Fremtidens velfærd – vores valg*, kapitel 8, december 2006, København.

Venn, D. (2009), *Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 89, OECD.

Vejrup-Hansen, P. (2000), *Det fleksible arbejdsmarked: jobsømsætning, mobilitet og ledighed*, DJØF, København.

Vikarloven (2013), *Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.*, 12. juni 2013.

World Economic Forum (2013), *The Global Competitiveness Report*, 2013-2014.

Økonomi- og Indenrigsministeriet (2013a), *Økonomisk Redegørelse maj 2013*, København.

Økonomi- og Indenrigsministeriet (2013b), *Økonomisk Redegørelse december 2013*, København.

Økonomi- og Indenrigsministeriet (2012), *Økonomisk Redegørelse december 2012*, København.

Økonomi – og Erhvervsministeriet (2009), *Økonomisk Tema nr. 8: Den danske produktivitetsudvikling*, København.

Danmark er i en jobkrise. I vores nabolande Sverige og Tyskland har de skabt to til fire gange så mange nye job siden 1995 som Danmark. Fremgangen i den private beskæftigelse fra den seneste højkonjunktur, der endte brat i 2008, er nu helt tabt igen.

Den lave vækst i Danmark ser ud til at fortsætte. Danmark har udsigt til den femte laveste vækst i OECD helt frem til 2030. Sverige står i en anden situation, og vil rykke op ad den internationale velstandsranliste de kommende årtier, mens Danmark rykker ned.

Selv om den samlede beskæftigelse ikke er steget, er det danske arbejdsmarked kendetegnet ved en stor jobomsætning, med mange jobåbninger. Arbejdsmarkedet er fleksibelt – og bidrager til at virksomheder og lønmodtagere med nye eller andre behov og ønsker lettere kan finde sammen.

Arbejdsmarkedsrapport 2013 sætter fokus på beskæftigelsen i Danmark og de langsigtede udfordringer som dansk økonomi står over for. Rapporten belyser samtidig en række af gevinsterne ved den udenlandske arbejdskraft, der er blevet en naturlig del af danske arbejdspladser.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1790 København V

Tlf. 33 38 92 24

daforlag@da.dk

www.daforlag.dk