

### 3. Arbejdskraft

#### Arbejdskraft

Det er afgørende, at danske virksomheder har tilstrækkelig adgang til kvalificeret arbejdskraft målrettet virksomhedernes behov. Det kræver et højt arbejdsudbud og et fleksibelt arbejdsmarked, der skal sikre en effektiv udnyttelse af arbejdsstyrken.

De centrale konklusioner i dette kapitel er:

- Det samlede danske arbejdsudbud er lavt - relativt til andre OECD-lande. Det skyldes især en lav dansk arbejdstid.
- Det danske arbejdsmarked er generelt præget af en høj jobmobilitet og lav langtidsledighed.
- Danmark har OECD's højeste kompensationsgrad ved ledighed for lavtlønnede.

#### Arbejdsudbud

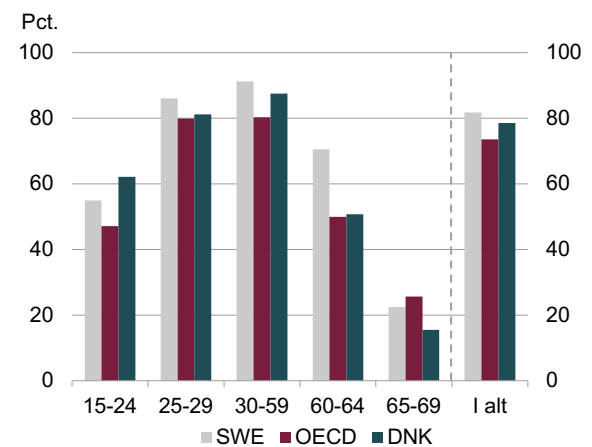
Det samlede præsterede arbejdsudbud afhænger af, hvor mange personer der er til rådighed for arbejdsmarkedet, og hvor mange timer de arbejder.

Det samlede arbejdsudbud i Danmark, målt ved antal arbejdstimer pr. indbygger i den erhvervsaktive alder, er relativt lavt. Det skyldes især, at Danmark har en relativ lav arbejdstid pr. beskæftiget sammenlignet med resten af OECD. Derimod er den danske erhvervsdeltagelse relativt høj, hvilket blandt andet skyldes en høj erhvervsdeltagelse blandt danske kvinder. I Sverige er både arbejdstid og erhvervsdeltagelse højere end i Danmark, se figur 3.1.

Erhvervsfrekvensen angiver, hvor mange personer i den erhvervsaktive alder (15-64 år), der enten er i beskæftigelse eller aktivt søger beskæftigelse.

For unge (15-29 år) og for personer i de mest erhvervsaktive aldre (30-59 år) er erhvervsfrekvensen blandt de højeste i OECD. Derimod er erhvervsdeltagelsen for de ældste aldersgrupper (65-69 år) relativt lav, se figur 3.2.

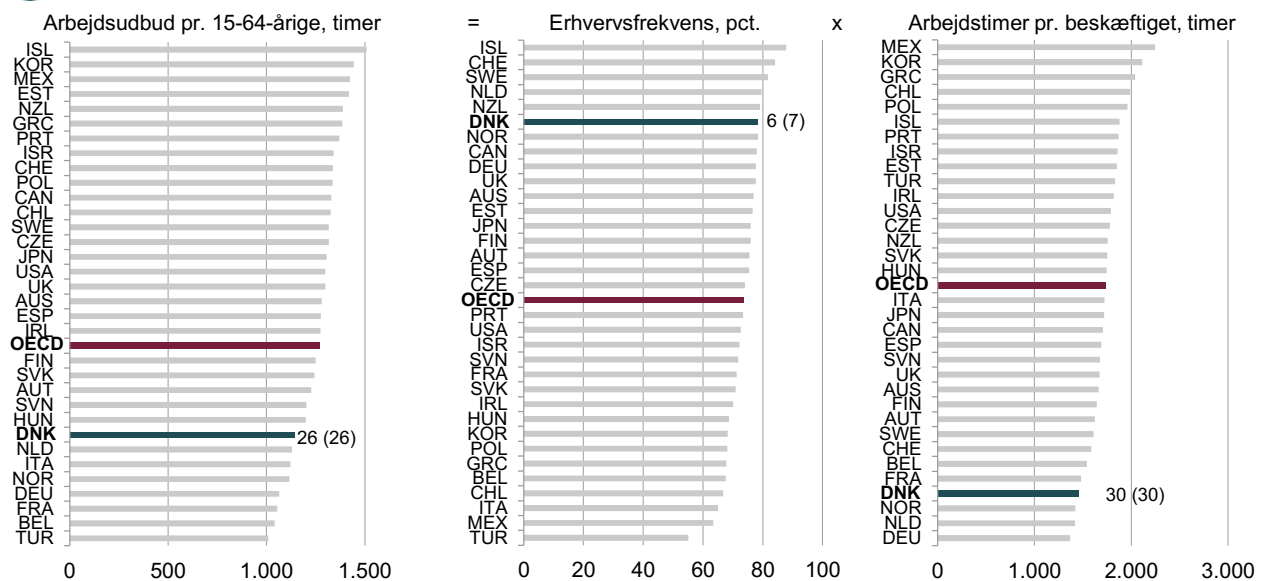
**Figur 3.2** Erhvervsfrekvens fordelt på aldersgrupper, 2015



Anm.: Erhvervsfrekvenserne er opgjort på baggrund af arbejdskraftundersøgelsen (AKU), der er en standardiseret stikprøveundersøgelse. I alt angiver erhvervsfrekvensen for personer i alderen 15-64 år, som er den angivet i figur 3.1.

Kilde: OECD og egne beregninger.  
Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)

**Figur 3.1** Samlet arbejdsudbud, erhvervsfrekvens og arbejdstid pr. beskæftiget, 2015



Anm.: Erhvervsfrekvensen er opgjort på baggrund af Arbejdskraftundersøgelsen (AKU). Ved beregning af arbejdsudbudet er det antaget, at arbejdsløse vil arbejde samme timetal som beskæftigede. Både arbejdstid og erhvervsfrekvens påvirkes af konjunkturerne i de enkelte lande. Data for TUR er for 2014.

Kilde: OECD og egne beregninger. Se anm. til figur 3.5.

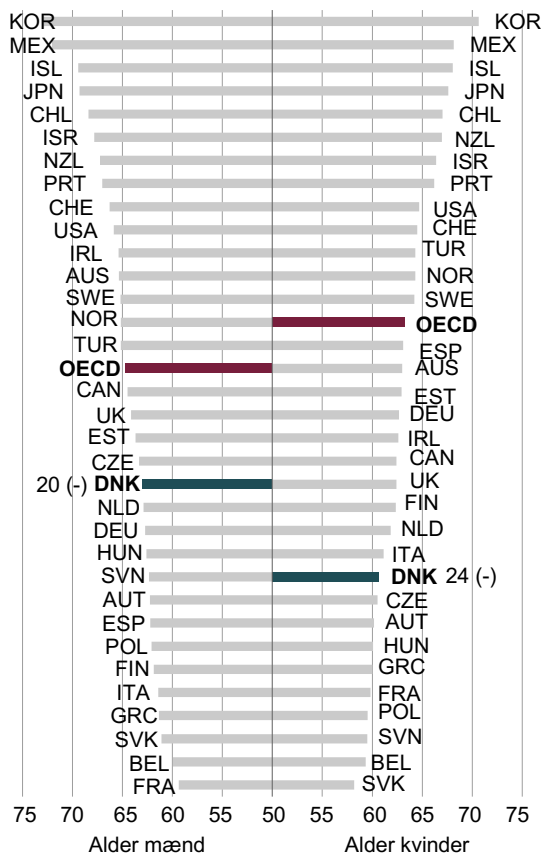
Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)

### 3. Arbejdskraft

Den høje erhvervsdeltagelse for unge skyldes blandt andet, at mange danske unge vælger at kombinere deres uddannelse med et deltidsjob. Omvendt hænger den relativt lave erhvervsdeltagelse blandt danske ældre sammen med en relativt tidlig tilbage-  
trækningsalder i Danmark.

Den effektive tilbage-  
trækningsalder er typisk lavere end den officielle pensionsalder. I de fleste lande er tilbage-  
trækningsalderen for kvinder lavere end for mænd, selv om middellevetiden typisk er højere for kvinder end for mænd. Den effektive tilbage-  
trækningsalder i Danmark er i gennemsnit knap 63 år for mænd og 60½ år for kvinder. Det er – særligt for danske kvinder – lavere end OECD-gennemsnittet og lavere end lande som Sverige og Norge, se figur 3.3.

➔ **Figur 3.3** Gennemsnitlig effektiv tilbage-  
trækningsalder i OECD, 2009-2014

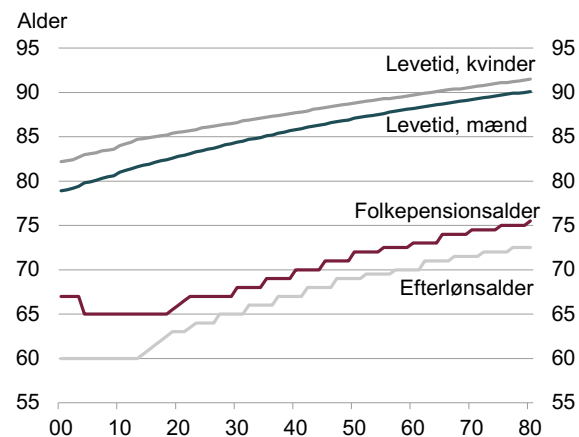


Anm.: Den gennemsnitlige effektive tilbage-  
trækningsalder er beregnet for personer på 40 år eller ældre og er beregnet som et gennemsnit for årene 2009-2014. Beregninger af den effektive tilbage-  
trækningsalder er behæftet med usikkerhed, idet der ikke er taget højde for niveauet for erhvervs-  
frekvensen i udgangspunktet. Dermed vil det forventede antal år på arbejds-  
markedet for en 40-årig i DNK formentlig være højere end OECD-gennemsnittet, fordi erhvervsfrekvensen for danske 40-årige er relativt høj.  
Kilde: OECD: Pensions at a Glance.  
Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)

Der er gennemført flere reformer de sidste 20 år, der har bidraget til at øge tilbage-  
trækningsalderen i Danmark. Dette skal blandt andet ses i lyset af, at den gennemsnitlige levetid er øget i Danmark.

Med Velfærdsaftalen fra 2006 og Tilbage-  
trækningsreformen fra 2011 indekseres pensionsalderen med udviklingen i levetiden fra 2030. Indekseringen vil bidrage til, at beskæftigelsen på længere sigt vil stige i takt med befolkningsudviklingen og vil andet lige øge den gennemsnitlige tilbage-  
trækningsalder overfor andre OECD-lande. Der vil imidlertid gå en årrække, før levetidsindekseringen har indhentet den stigning i levetiden, som allerede er indtruffet, se figur 3.4.

➔ **Figur 3.4** Forventet levetid og tilbage-  
trækningsalder, 2000-2080



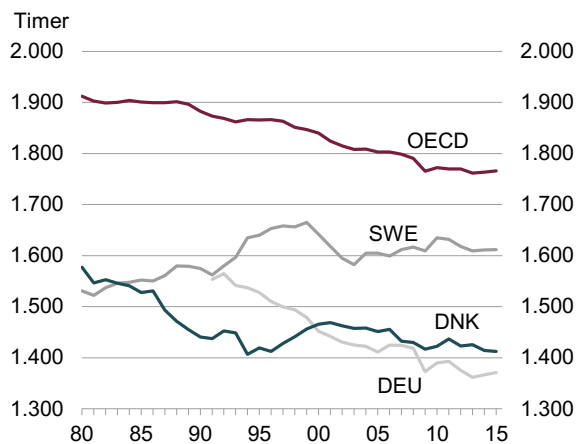
Anm.: Forventet middellevetid for 60-årige. Folkepensionsalderen sættes op med et halvt år om året fra 2019 til 2022. Herefter reguleres folkepensionsalderen, så den følger restlevetiden for en 60-årig. Efterlønsalderen sættes op med et halvt år om året fra 2014 til 2019. I 2022 og 2023 forøges efterlønsalderen med yderligere et halvt år. Fra 2027 vil efterlønsalderen følge samme regulering som folkepensionsalderen.  
Kilde: Finansministeriet.  
Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)

Den gennemsnitlige årlige arbejdstid i Danmark har generelt været faldende siden 1980, bortset fra slut 90'erne. I 2015 er den gennemsnitlige årlige arbejdstid i Danmark på godt 1.400 timer pr. beskæftiget. Det er ca. 50 timer færre om året end i starten af 00'erne.

Til sammenligning er den gennemsnitlige arbejdstid pr. beskæftiget i Sverige godt 1.600 timer. Dermed arbejder svenskere i gennemsnit ca. 200 timer mere om året. Det svarer til, at beskæftigede i Sverige arbejder godt fem fuldtidsuger mere end beskæftigede i Danmark. Omvendt er den danske arbejdstid højere end den tyske, men markant lavere end OECD-gennemsnittet, se figur 3.5.

### 3. Arbejdskraft

→ **Figur 3.5** Årlig arbejdstid pr. beskæftiget, 1980-2015



Anm.: Antal årlige arbejdstimer pr. beskæftiget er beregnet som det samlede antal præsterede timer divideret med den samlede beskæftigelse. For DEU er der kun data for perioden 1991-2015. De opgjorte arbejdstimer i de enkelte landes nationalregnskaber trækker på forskellige kilder, herunder arbejdskraftundersøgelsen (Labor Force Survey), virksomhedssurveys eller registerbaserede statistikker, som det er tilfældet i Danmark. Det skal i den sammenhæng bemærkes, at den selvrapporterede arbejdstid i arbejdskraftundersøgelsen generelt vil give lidt højere estimater end registerbaserede statistikker, hvor ikke alt overarbejdet indberettes (i det danske nationalregnskab er der dog indarbejdet en korrektion for dette). Omvendt er arbejdskraftundersøgelsen i modsætning til registerbaserede opgørelser behæftet med stikprøveusikkerhed (navnlig for Danmark, hvor stikprøven er lille).  
Kilde: OECD og Danmarks Statistik.  
Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)

Sammenligningen af arbejdstid på tværs af lande skal tages med forbehold. Det skyldes, at landene anvender forskellige metoder og kilder i opgørelsen af arbejdstiden. Alternative kilder og opgørelsesmetoder giver imidlertid ikke anledning til et væsentligt forskelligt resultat lige som Danmarks placering i den nederste halvdel af OECD er robust overfor den anvendte metode.<sup>1</sup>

Samtidig er OECD's statistik over arbejdstid er den eneste kendte statistik, der dækker samtlige OECD-lande.

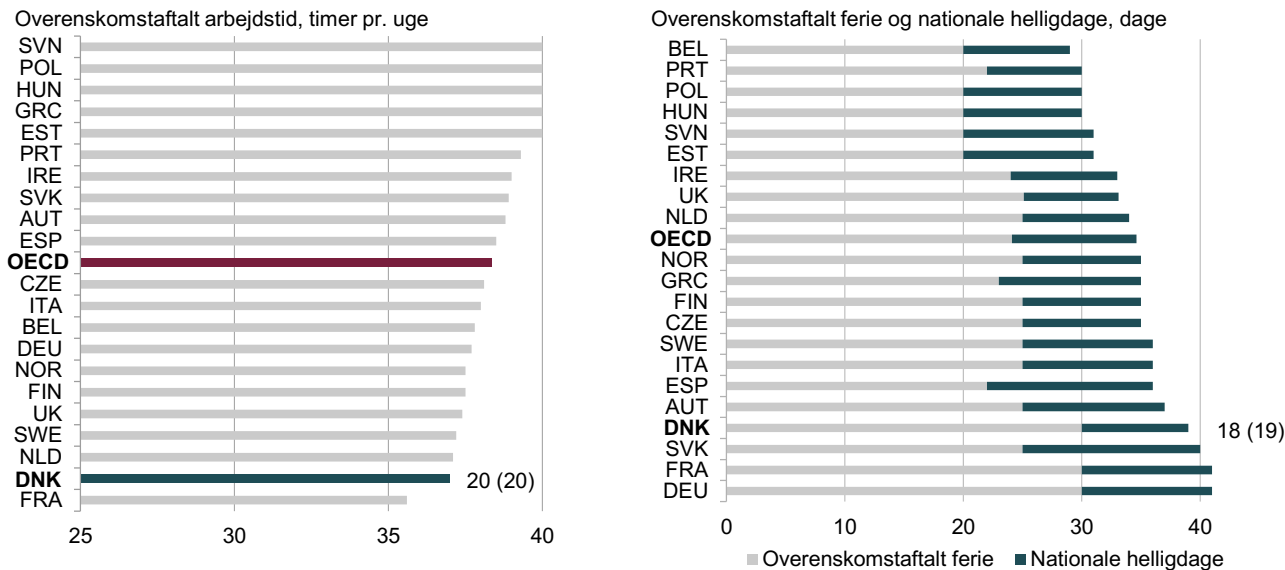
Den danske arbejdsmarkedsmodel er kendetegnet ved, at arbejdsmarkedets parter forhandler de overenskomstmæssige aftaler, herunder arbejdstid og ferie. Den forholdsvis lave danske årlige arbejdstid skal derfor ses i lyset af én af OECD's laveste overenskomstaftalte arbejdstider samt flest ferie- og helldage, se figur 3.6.

<sup>1</sup> Se fx

<http://bm.dk/da/Aktuelt/Nyheder/Arkiv/2017/02/Reviderede%20svar%20BEU%20199%20og%20253%20om%20arbejdstid.aspx>

### 3. Arbejdskraft

→ **Figur 3.6** Overenskomstaftalt arbejdstid og ferie samt nationale helligdage, 2014



Anm.: For nogle lande er antallet af feriedage det lovfaste minimum, og der kan derfor være dele af arbejdsmarkedet, hvor antallet af feriedage er højere end det viste. Nationale helligdage er ekskl. helligdage, der falder på en søndag, hvorfor også de kan variere fra år til år.  
 Kilde: European Industrial Relations Observatory (EIRO) 2015.  
 Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)

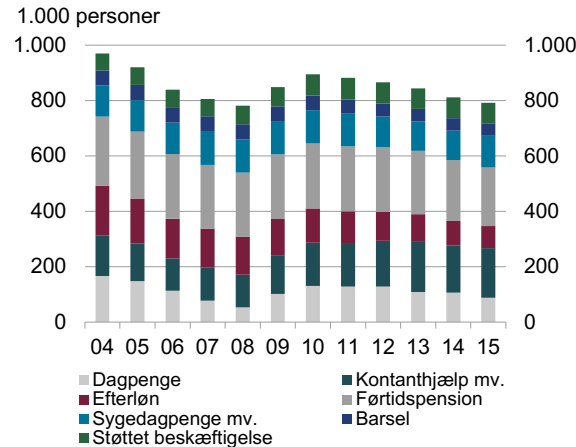
#### Personer på overførselsindkomst

En måde at øge arbejdsudbuddet på er ved at udvide gruppen af personer, der står til rådighed for arbejdsmarkedet. Dette kan blandt andet gøres ved at nedbringe antallet af personer i den erhvervsaktive alder på offentlig forsørgelse.

I 2015 er knap 800.000 personer i den erhvervsaktive alder på offentlig forsørgelse (ekskl. SU-modtagere). Det afspejler blandt andet, at forholdsvist mange modtager sygdomsrelaterede ydelser som eksempelvis førtidspension og sygedagpenge. Derudover indeholder gruppen blandt andet personer på barsel og personer i støttet beskæftigelse (fleksjob mv.).

De to største grupper udgøres af godt 210.000 personer på førtidspension og over 180.000 personer på kontanthjælp og integrationsydelse, se figur 3.7.

→ **Figur 3.7** Personer på indkomstoverførsler i den erhvervsaktive alder, 2004-2015



Anm.: Personer på SU indgår ikke i opgørelsen.  
 Kilde: Finansministeriet på baggrund af ADAM.  
 Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)

Gruppen af overførselsmodtagere er derfor en relativt sammensat gruppe, og der vil derfor være stor variation i beskæftigelsespotentialer på tværs af grupper og personer.

## 3. Arbejdskraft

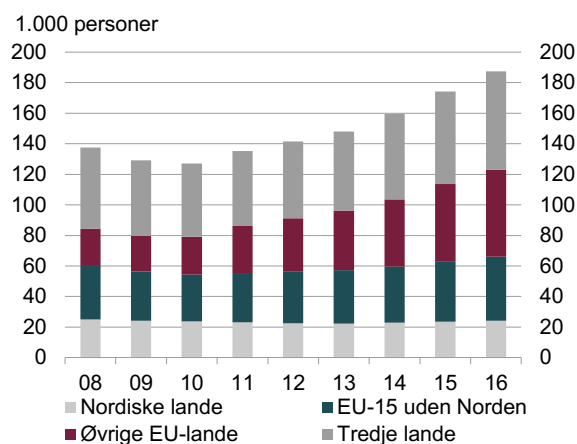
### Udenlandsk arbejdskraft

Udenlandsk arbejdskraft kan dels være en stødpude ved konjunkturopsving, dels bidrage med specialiseret arbejdskraft målrettet virksomhedernes behov.

I 2016 bidrog udenlandske statsborgere med arbejdskraft svarende til knap 190.000 fuldtidspersoner. Det svarer til knap hver tiende af alle (fuldtids) lønmodtagere i Danmark. Udenlandske arbejdstagere bidrager således væsentligt til det danske arbejdsudbud, se figur 3.8.

Alene siden 2010 er antallet af udenlandske arbejdstagere vokset med 60.000 fuldtidspersoner. Det stigende antal udenlandske arbejdstagere skyldes især en øget tilgang fra øvrige EU-lande, som sammenlagt tegner sig for over halvdelen af tilgangen siden 2010. Heraf kommer en stor andel fra Polen og Rumænien.

→ **Figur 3.8** Udenlandske statsborgere med arbejde i Danmark, 2008-2016



Anm.: Antal er opgjort som fuldtidspersoner og omfatter alle udenlandske statsborgere med lønindkomst i Danmark, heriblandt grænsependlere og udenlandske studerende i beskæftigelse. Udenlandske arbejdstagere og selvstændige registreret i registeret for udenlandske tjenesteydere (RUT) indgår i målingen fra 1. januar 2011, hvorfor man skal være forsigtig med at sammenligne niveauet før 2011 med niveauet efter. I 2015 var der 4.695 fuldtidspersoner i RUT-registeret.

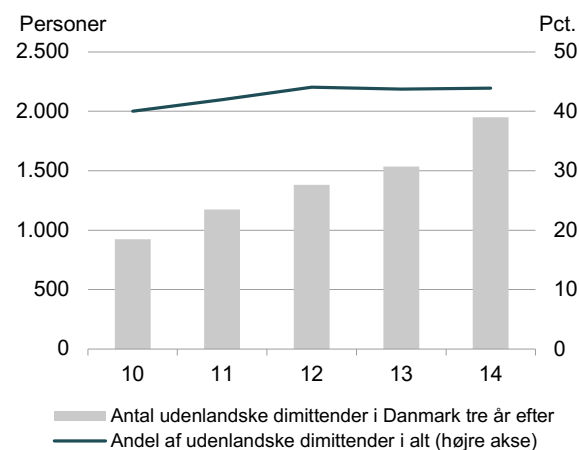
Kilde: Jobindsats.dk.

Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)

En anden kilde til kvalificeret udenlandsk arbejdskraft er udenlandske dimittender, som dimitterer fra danske uddannelser. Denne gruppe kan udgøre et stort potentiale for danske virksomheder, eftersom de allerede er bosat i Danmark, har taget en dansk uddannelse og i nogen grad kender til både sprog og kultur.

I perioden 2010-2014 er antallet af internationale dimittender fra en uddannelsesårgang, der er bosat i Danmark tre år efter endt uddannelse, steget fra knap 1.000 til 2.000 personer. Det skyldes primært en stor stigning i det samlede antal internationale dimittender, se figur 3.9.

→ **Figur 3.9** Internationale dimittender i Danmark tre år efter endt uddannelse, 2010-2014



Anm.: Figuren opgør antal internationale dimittender, der på opgørelses-tidspunktet er dimitteret fra en dansk uddannelse tre år tidligere. Andelen angiver, hvor stor en andel af en given udenlandsk dimittendårgang, der fortsat er i landet tre år efter.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)

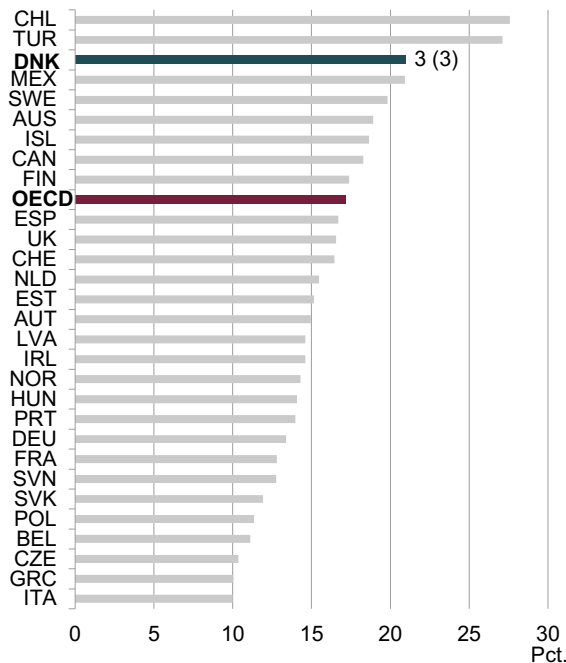
### Fleksibelt arbejdsmarked

På et velfungerende arbejdsmarked vil der være en tæt sammenhæng mellem arbejdskraftens løn og produktivitet. Dermed er det vigtigt for produktiviteten, at medarbejderne nemt kan søge derhen, hvor de kan opnå det højeste lønafkast. Et fleksibelt arbejdsmarked skal derfor understøtte, at arbejdskraften nemt kan søge derhen, hvor denne gør mest gavn, ligesom virksomhederne let skal kunne tilpasse sin produktion.

Et fleksibelt arbejdsmarked er kendetegnet ved en høj jobmobilitet. Dette afspejles blandt andet ved mange årlige jobskifte. Danmark ligger blandt de OECD-lande, hvor flest skifter job årligt, se figur 3.10.

### 3. Arbejdskraft

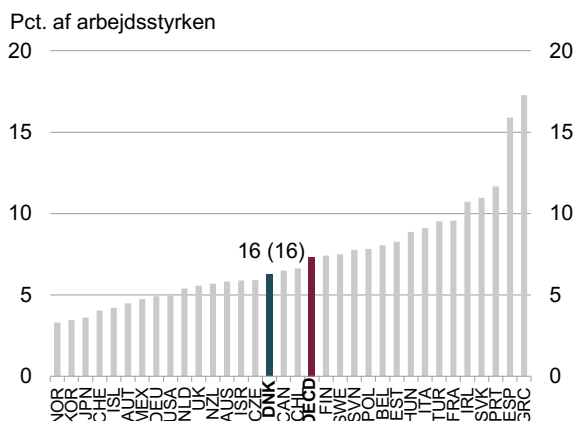
→ **Figur 3.10.** Andel af beskæftigede, der har skiftet job det seneste år, 2015



Anm.: Andelen af personer, der angiver at have været i deres nuværende job mindre end ét år. Data for AUS er fra 2013.  
Kilde: OECD.  
Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)

Strukturledigheden betegner det ledighedsniveau, der er forenelig med en stabil pris- og lønudvikling. En lav strukturel ledighed er udtryk for, at der generelt er en god balance mellem efterspørgslen og udbuddet af arbejdskraft. Danmark har sammenlignet med OECD-landene under ét en lavere strukturledighed, se figur 3.11.

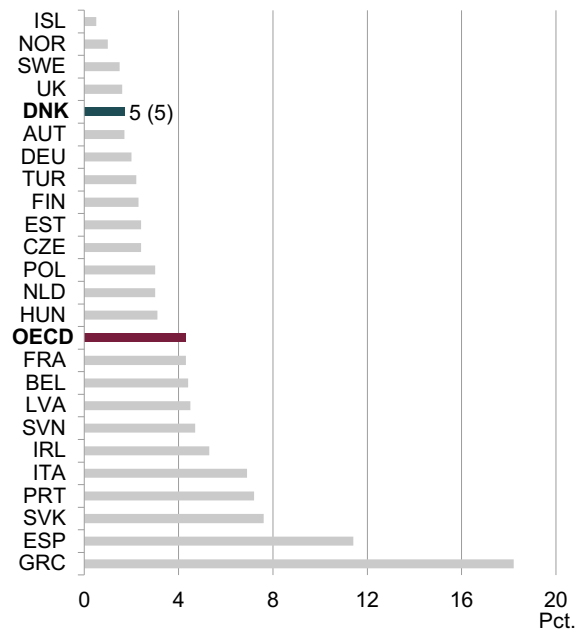
→ **Figur 3.11** Strukturel ledighed, 2015



Anm.: Opgørelsen af den strukturelle ledighed er behæftet med usikkerhed. OECD's ledighedsopgørelser, der indgår i beregningerne af den strukturelle ledighed, er baseret på interviewundersøgelser og adskiller sig fra danske opgørelser baseret på registeroplysninger.  
Kilde: OECD.  
Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)

Personer der er langtidsledige, har en øget risiko for at ende på permanent offentlig forsørgelse, fordi længere tids fravær fra arbejdsmarkedet blandt andet øger risikoen for, at ens kompetencer bliver forældet. Danmark er blandt de OECD-lande, der har den laveste langtidsledighed. I 2015 har knap to pct. af den danske arbejdsstyrke været ledig i mindst 12 måneder, se figur 3.12.

→ **Figur 3.12** Langtidsledighed, 2015



Anm.: Antal ledige der har været ledig mindst 12 måneder i forhold til den samlede arbejdsstyrke opgjort ved arbejdskraftundersøgelsen (AKU).  
Kilde: Eurostat.  
Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)

#### Tilskyndelse til at arbejde

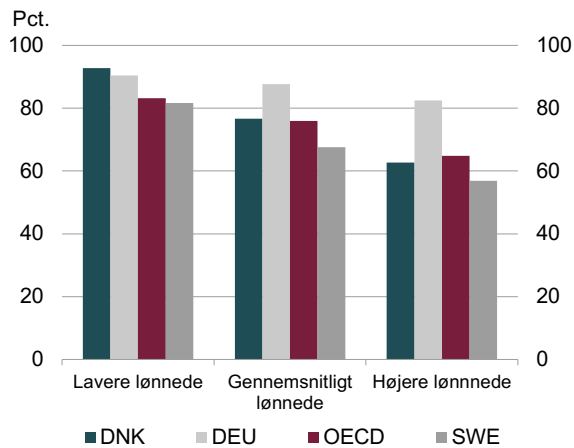
I Danmark understøttes lempelige afskedigelsesregler af en relativt høj kompensationsgrad ved ledighed. Men en høj kompensationsgrad kan have en negativ effekt på arbejdsudbuddet, fordi lediges økonomiske incitament til at tage et arbejde bliver mindre.

Nettokompensationsgraden angiver forholdet mellem den disponible indkomst ved at være ledig eller efterlønsmodtager og den disponible indkomst ved beskæftigelse

Danmark har OECD's højeste nettokompensationsgrad ved ledighed for lavere lønnede i 2014. For gennemsnitligt lønnede og højere lønnede er kompensationsgraden ved ledighed på niveau med OECD-gennemsnittet, men den er højere end i Sverige og lavere end i Tyskland, se figur 3.13.

### 3. Arbejdskraft

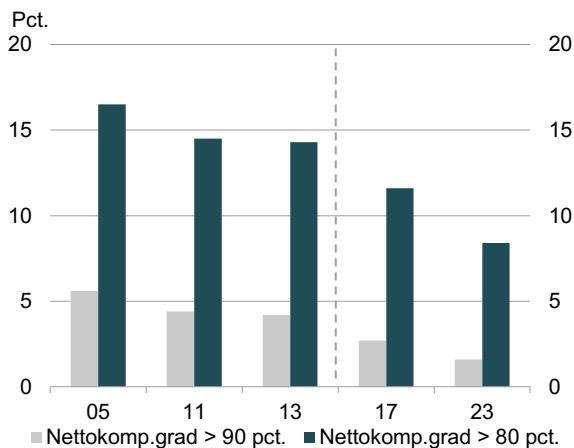
➔ **Figur 3.13** Nettokompensationsgrader ved ledighed, 2014



Anm.: Der vises kompensationsgrader for en gift person med to børn. Lavtlønnede tjener 67 pct. af en gennemsnitlig arbejders løn, mens højtlønnede tjener 150 pct. af en gennemsnitlig arbejders løn. Kilde: OECD. Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)

I Danmark er andelen med relativt høje nettokompensationsgrader (> 90 pct.) generelt faldet siden 2005 og forventes at blive reduceret yderligere frem mod 2023. Tilsvarende forventes andelen med nettokompensationsgrader på over 80 pct. at blive reduceret markant frem mod 2023, se figur 3.14.

➔ **Figur 3.14** Personer med høj nettokompensationsgrad, 2005, 2011, 2013, 2017 og 2023



Anm.: 18-64-årige i befolkningen ekskl. selvstændige, studerende og førtidspensionister. Nettokompensationsgraden angiver forholdet mellem den disponible indkomst ved at være ledig eller efterlønsmodtager og den disponible indkomst ved beskæftigelse. 2023 er opgjort i 2017-niveau. Kilde: Skatteministeriet på baggrund af Lovmodellen. Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)

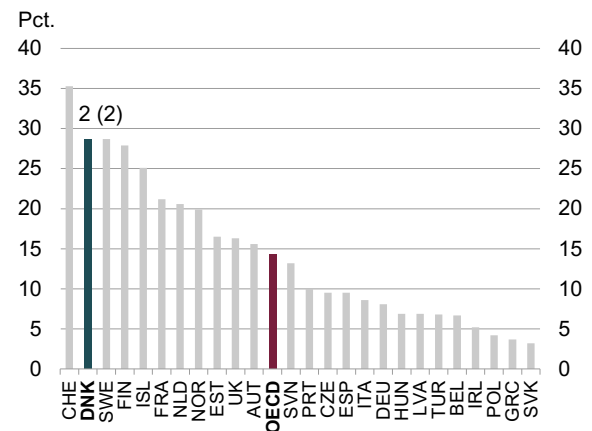
Reduktionen af kompensationsgraden frem mod 2023 skyldes blandt andet indfasning af skattereformen fra 2012, Jobreform fase I, integrationsydelsen og indførelse af karensgange i dagpengeaftalen fra 2015.

#### Voksen- og efteruddannelse

Virksomhedernes efterspørgsel efter kompetencer udvikler sig løbende. Derfor er det nødvendigt, at arbejdsstyrken løbende formår at tilpasse sine kvalifikationer til virksomhedernes behov. Det kan ske gennem efteruddannelses- og opkvalificeringsløb. Opkvalificering kan både være i regi af voksen- og efteruddannelsessystemet og uformelt på arbejdspladserne.

I 2016 har hver tredje danske beskæftiget deltaget i uddannelse eller opkvalificering inden for de seneste fire uger. Det er anden højst i OECD, se figur 3.15.

➔ **Figur 3.15** Andel beskæftigede, der har deltaget i uddannelse de seneste fire uger, 2016



Anm.: Andel af beskæftigede 25-64-årige, der har deltaget i uddannelse eller opkvalificering i de forudgående fire uger på opgørelsestidspunktet. Alle typer af beskæftigede er medtaget. Derfor kan studerende, der er fyldt 25 år, og som har et studiejob, også indgå i opgørelsen. Kilde: Eurostat. Figurdata: [https://doi.org/10.23758/RVK\\_3](https://doi.org/10.23758/RVK_3)