

### 3. Arbejdskraft

#### Arbejdskraft

Det er afgørende, at danske virksomheder har adgang til kvalificeret arbejdskraft, som er 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 danske arbejdsudbud er lavt sammenlignet med de øvrige OECD-lande. Det danske arbejdsudbud målt i antal personer er dog stigende, hvilket skyldes senere års reformer af særligt tilbage-trækningsalderen.
- Arbejdstiden i Danmark hører til blandt de laveste i OECD og er lavere end fx Sveriges. Erhvervsdeltagelsen er imidlertid høj relativt til OECD.
- Antallet af udenlandske statsborgere med arbejde i Danmark er steget med ca. 58 pct. siden 2010.

#### Arbejdsudbud

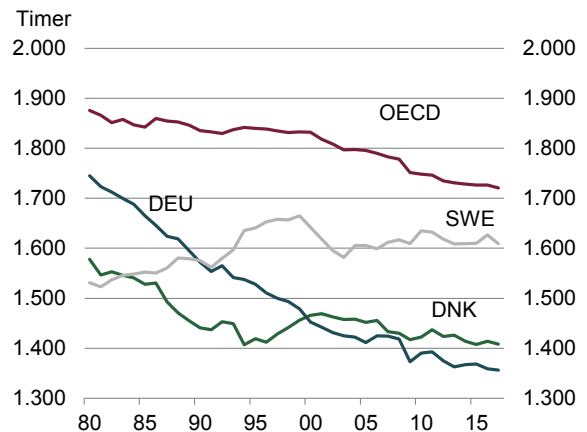
Det samlede arbejdsudbud afhænger af, hvor mange personer der er til rådighed for arbejdsmarkedet, og hvor mange timer de arbejder.

Det samlede arbejdsudbud i Danmark, målt ved antal arbejdstimer pr. indbygger i den erhvervsaktive alder, er relativt lavt. Det skyldes især, at den danske arbejdstid pr. beskæftiget er blandt de laveste sammenlignet med resten af OECD. Derimod er den danske erhvervsdeltagelse relativ 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.

#### Arbejdstid

Sverige har i de senere år haft en mere gunstig udvikling i arbejdstiden pr. beskæftiget, se figur 3.2. Den præcise forskel i arbejdstiden mellem Danmark og Sverige afhænger imidlertid af metoden, der vælges til at belyse arbejdstiden, der vanskeliggør direkte sammenligninger, se Factbook.

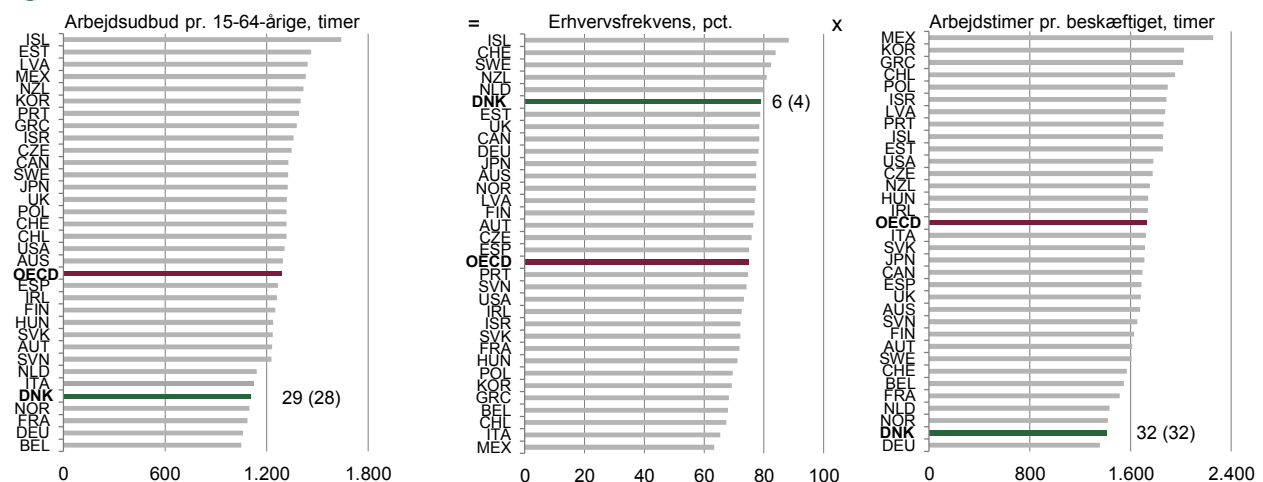
**Figur 3.2** Årlig arbejdstid pr. beskæftiget, 1980-2017



Anm.: Antal årlige arbejdstimer pr. beskæftiget er beregnet som det samlede antal præsterede timer relativt til den samlede beskæftigelse. De opgjorte arbejdstimer i de enkelte landes nationalregnskaber trækker på forskellige kilder, herunder arbejdskraftundersøgelsen, virksomhedssurveyets eller registerbaserede statistikker, som det er tilfældet i Danmark. Den selvrapporterede arbejdstid i arbejdskraftundersøgelsen vil generelt give lidt højere estimater end registerbaserede statistikker, hvor ikke alt overarbejde 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). Data til beregning af OECD-gns.i 2017 er for følgende lande fra 2016, AUS, BEL, CHE, CHL, ISL, ISR, JPN, MEX, NZL, POL, TUR og USA, pga. mangel på data. Kilde: OECD.

Figurdata: [https://doi.org/10.30452/RVK\\_3](https://doi.org/10.30452/RVK_3)

**Figur 3.1** Samlet arbejdsudbud, erhvervsfrekvens og arbejdstid pr. beskæftiget, 2017



Anm.: Erhvervsfrekvensen er opgjort på baggrund af Arbejdskraftundersøgelsen (AKU). Ved beregning af arbejdsudbuddet er det antaget, at arbejdsløse vil arbejde samme timetal som beskæftigede. Både arbejdstid og erhvervsfrekvens påvirkes af konjunkturerne i de enkelte lande. TUR er udeladt pga. mangel på data. Data for arbejdstimer pr. beskæftiget for BEL er fra 2016 pga. mangel på data. I forhold til international sammenlignelighed af arbejdstimer henvises til anmærkning til figur 3.2. Kilde: OECD og egne beregninger.

Figurdata: [https://doi.org/10.30452/RVK\\_3](https://doi.org/10.30452/RVK_3)

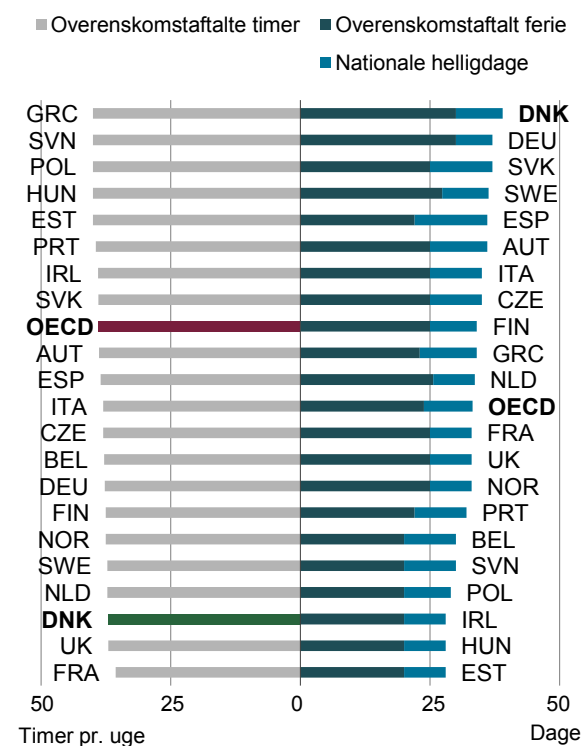
### 3. Arbejdskraft

Den gennemsnitlige årlige arbejdstid i Danmark har generelt været faldende siden 1980. I 2016 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.

I Danmark deltager mænd og kvinder i omtrent samme omfang på arbejdsmarkedet. Den høje erhvervsdeltagelse for begge køn er medvirkende til, at timeantallet pr. beskæftiget er lavere end i mange andre lande. Derimod ligger Danmark højere, når de præsterede arbejdstimer pr. indbygger i arbejdsstyrken betragtes, se Factbook.

Arbejdstiden påvirkes blandt andet af, at Danmark har én af OECD's laveste overenskomstaftalte arbejdstider samt flest ferie- og helligdage, se figur 3.3.

➔ **Figur 3.3** Overenskomstaftalt arbejdstid i industrien og ferie samt nationale helligdage, 2016



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, hvor det kan variere fra år til år. Ikke alle på det danske arbejdsmarked er dækket af en overenskomstaftale og det samme kan være tilfældet i øvrige lande.  
Kilde: Eurofond (2017), Developments in working time 2015-2016, 2017.  
Figurdata: [https://doi.org/10.30452/RVK\\_3](https://doi.org/10.30452/RVK_3)

Det samlede arbejdsudbud målt i præsterede timer afhænger både af antallet af timer, som den enkelte præsterer, men også af størrelsen af arbejdsstyrken. Sidstnævnte kan øges ved befolkningstilvækst, øget

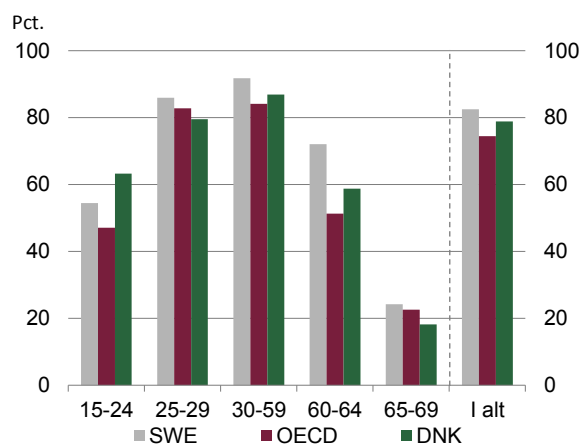
rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, øget deltagelse på arbejdsmarkedet for flygtninge eller igennem stigninger i erhvervsfrekvensen generelt.

#### Erhvervsfrekvens og tilbagetrækningsalder

Erhvervsfrekvensen angiver, hvor mange personer i den erhvervsaktive alder, der enten er i beskæftigelse eller aktivt søger beskæftigelse. En høj erhvervsfrekvens er en vigtig kilde til et øget arbejdsudbud.

Danmark har generelt en høj erhvervsdeltagelse, som stort set har været uændret de sidste ti år, se Factbook. Erhvervsfrekvensen i Danmark er højere end gennemsnittet for OECD-landene, men en smule lavere end i Sverige, se figur 3.4.

➔ **Figur 3.4** Erhvervsfrekvens fordelt på aldersgrupper, 2017



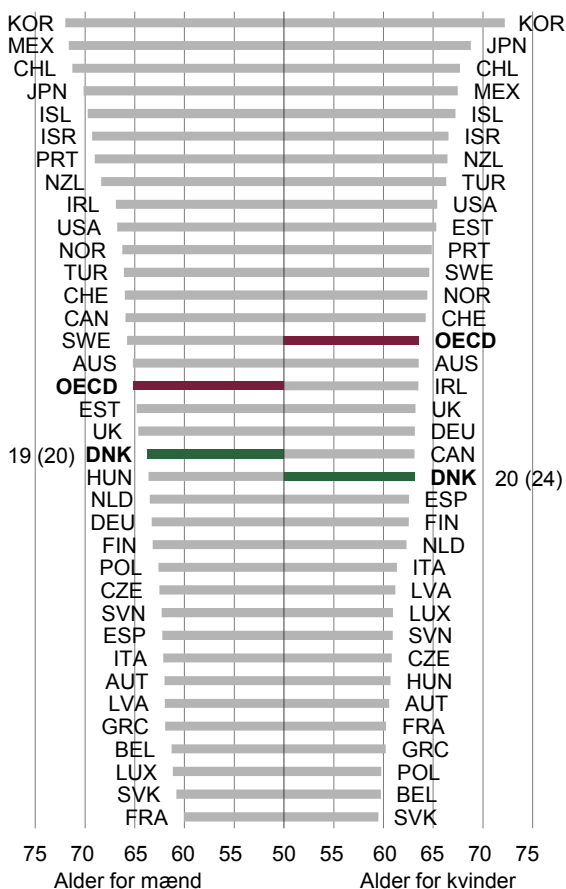
Anm.: Erhvervsfrekvensen opgøres på baggrund af AKU. I alt angiver erhvervsfrekvensen for personer i mellem 15-64 år, som angivet i figur 3.1.  
Kilde: OECD og egne beregninger.  
Figurdata: [https://doi.org/10.30452/RVK\\_3](https://doi.org/10.30452/RVK_3)

Erhvervsfrekvensen blandt de ældste aldersgrupper er lavere i Danmark end i Sverige. Erhvervsfrekvensen i Danmark er imidlertid steget væsentligt fra 2009 til 2015, se Factbook. Højere efterlønsalder er den primære drivkraft bag udviklingen, men også det økonomiske opsving har bidraget til at øge erhvervsfrekvensen for de ældste aldersgrupper siden 2009.

Den effektive tilbagetrækningsalder er typisk lavere end den officielle pensionsalder. I de fleste lande er tilbagetrækningsalderen for kvinder lavere end for mænd, selv om midlertiden typisk er højere for kvinder. Den effektive tilbagetrækningsalder i Danmark er i gennemsnit knap 64 år for mænd og godt 63 år for kvinder. Dermed ligger Danmark i den nederste halvdel og lavere end OECD-gennemsnittet samt lavere end lande som Sverige og Norge, se figur 3.5.

### 3. Arbejdskraft

➔ **Figur 3.5** Effektiv tilbagetrækningsalder, gennemsnit for 2011-2016

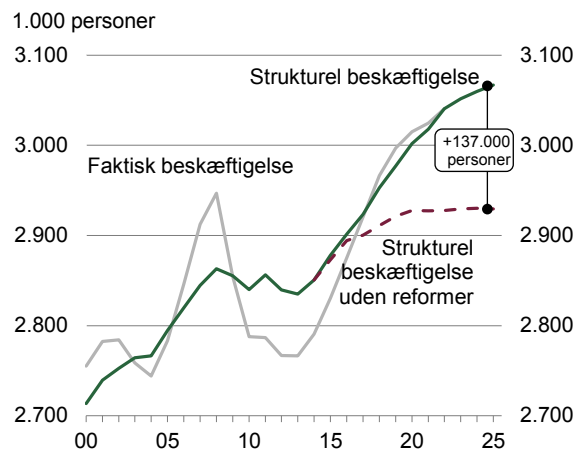


Anm.: Den gennemsnitlige effektive tilbagetrækningsalder er beregnet for personer på 40 år eller ældre og er beregnet som et gennemsnit for perioden 2011-2016. I parentes fremgår beregningen for et gennemsnit for perioden 2009-2014. Beregninger af den effektive tilbagetrækningsalder er behæftet med usikkerhed, idet der ikke er taget højde for niveauet for erhvervsfrekvensen i udgangspunktet. Dermed vil det forventede antal år på arbejdsmarkedet for en 40-årig i Danmark formentlig være højere end OECD-gennemsnittet, fordi erhvervsfrekvensen for danske 40-årige er relativt høj.  
 Kilde: OECD: Pensions at a Glance 2017.  
 Figurdata: [https://doi.org/10.30452/RVK\\_3](https://doi.org/10.30452/RVK_3)

Der er gennemført flere reformer de seneste 20 år, hvor tilbagetrækningsalderen i Danmark er blevet justeret. Således vil den officielle pensionsalder stige med et halvt år hvert år i perioden 2018-2022 fra 65 år i 2018 til 67 år i 2022. Efterlønsalderen er steget fra 60 år i 2014 til 62 år i 2017 og vil yderligere stige til 65 år fra 2027. Samtidig vil efterlønsperioden blive forkortet fra 5 år i 2017 til 3 år i 2023 og fremefter.

Siden 2009 har reformer betydet, at der har været en kraftig beskæftigelsesfremgang. Reformene bidrager til, at den samlede beskæftigelse skønnes at kunne stige med op mod 137.000 fuldtidspersoner fra 2014 til 2025, se figur 3.6.

➔ **Figur 3.6** Faktisk og strukturel beskæftigelse (antal personer), 2000-2025



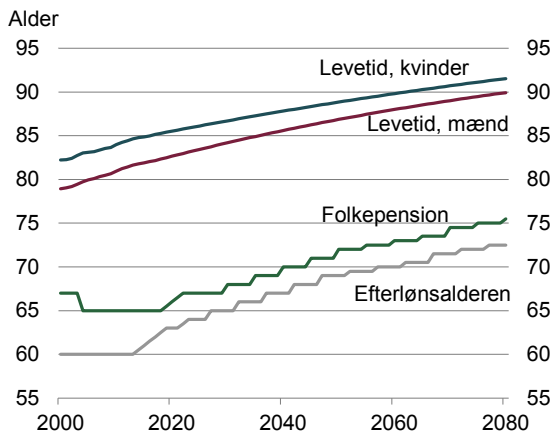
Anm.: Strukturel beskæftigelse uden reformer er beregnet i fravær af reformbidrag siden 2009. Reformerne har effekt fra 2012. Beskæftigelsen er angivet i antal personer, og er således ikke omregnet til fuldtidspersoner.  
 Kilde: Økonomi- og Indenrigsministeriet pba. Danmarks Konvergensprogram 2018.  
 Figurdata: [https://doi.org/10.30452/RVK\\_3](https://doi.org/10.30452/RVK_3)

Med *Velfærdsaftalen* fra 2006 og *Tilbagetrækningsreformen* fra 2011 blev det aftalt, at pensionsalderen skulle stige til 68 år i 2030 og fremover skulle indekseres hvert 5. år, så pensionsalderen følger udviklingen i levetiden. Det forventes på den baggrund, at Danmark får den højeste pensionsalder i OECD.<sup>1</sup> Indekseringen medfører også, at efterlønsperioden fastholdes på 3 år, hvilket betyder, at efterlønsalderen vil stige i takt med pensionsalderen. Tiltagene vil bidrage til, at beskæftigelsen på længere sigt vil stige i takt med befolkningsudviklingen og vil alt andet lige øge den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder relativt til andre OECD-lande. Der vil imidlertid gå en årrække, før levetidsindekseringen har indhentet den stigning i levetiden, som allerede er indtruffet, se figur 3.7.

<sup>1</sup> OECD: Pensions at a glance, 2017.

### 3. Arbejdskraft

➔ **Figur 3.7** Forventet levetid og tilbagetrækningsalder, 2000-2080



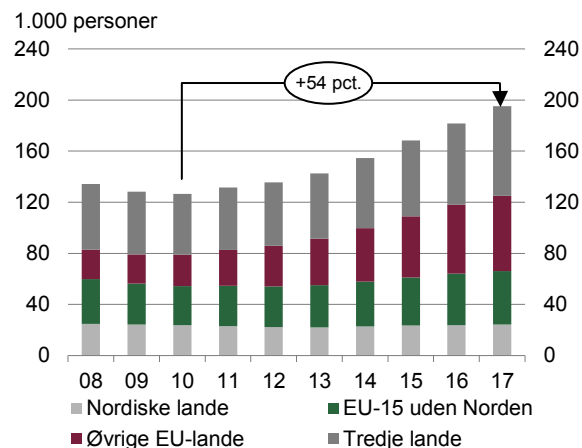
Anm.: Forventet middellevetid for 60-årige. I fremskrivningen reguleres folkepensionsalderen, så den følger restlevetiden for en 60-årig. Fra 2027 vil efterlønsalderen følge samme regulering som folkepensionsalderen.  
Kilde: Finansministeriet.  
Figurdata: [https://doi.org/10.30452/RVK\\_3](https://doi.org/10.30452/RVK_3)

#### Udenlandsk arbejdskraft

Det er muligt at afbøde øget kapacitetspres og flaskenhalse i økonomien ved at sikre, at danske virksomheder har adgang til kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.

I 2017 bidrager udenlandske statsborgere ekskl. RUT<sup>2</sup> med arbejdskraft svarende til knap 195.000 fuldtidspersoner. Det svarer til knap 9 pct. af alle (fuldtids) lønmodtagere i Danmark, hvilket er en stigning på knap 3 pct.-point i forhold til 2010. Det skal ses i lyset af, at antallet af udenlandske statsborgere ekskl. RUT med arbejde i Danmark er steget med knap 54 pct. siden 2010. 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, se figur 3.8.

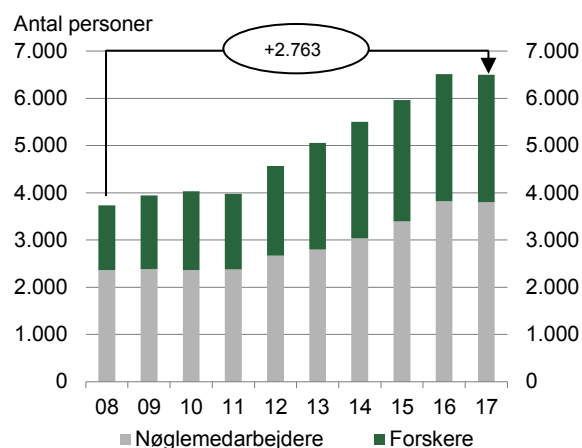
➔ **Figur 3.8** Udenlandske statsborgere med arbejde i Danmark, 2008-2017



Anm.: Antal er opgjort som fuldtidspersoner og omfatter udenlandske statsborgere med lønindkomst i Danmark, heriblandt grænsependlere og udenlandske studerende i beskæftigelse. Figuren er ekskl. udenlandske arbejdstagere og selvstændige registreret i registeret for udenlandske tjenesteydere (RUT).  
Kilde: Jobindsats.dk.  
Figurdata: [https://doi.org/10.30452/RVK\\_3](https://doi.org/10.30452/RVK_3)

Internationalt rekrutterede har mulighed for at komme til Danmark via forskellige erhvervsordninger, som er kendetegnet ved at være rettet mod udlændinge med særlige kompetencer og kvalifikationer. Her kan nævnes beløbsordningen, Fast-track, bruttoskatteordningen (forskerngsskatteordningen) m.fl. Særligt er antallet af nøglemedarbejdere og forskere, der benytter sig af bruttoskatteordningen, steget med mere end 2.500 personer siden 2008, se figur 3.9.

➔ **Figur 3.9** Anvendelse af bruttoskatteordningen, 2008-2017



Anm.: Bruttoskatteordningen omfatter personer, som rekrutteres i udlandet og ansættes i en dansk virksomhed eller ved en forskningsinstitution. Forskere er personer, der udfører forskningsarbejde, og som har en forskningsmæssig uddannelse på minimum ph.d. niveau. Nøglemedarbejdere er medarbejdere, der modtager en løn, der opfylder vederlagskravet.  
Kilde: Skatteministeriet  
Figurdata: [https://doi.org/10.30452/RVK\\_3](https://doi.org/10.30452/RVK_3)

<sup>2</sup> Udenlandske arbejdstagere og selvstændige registreret i registeret for udenlandske tjenesteydere

### 3. Arbejdskraft

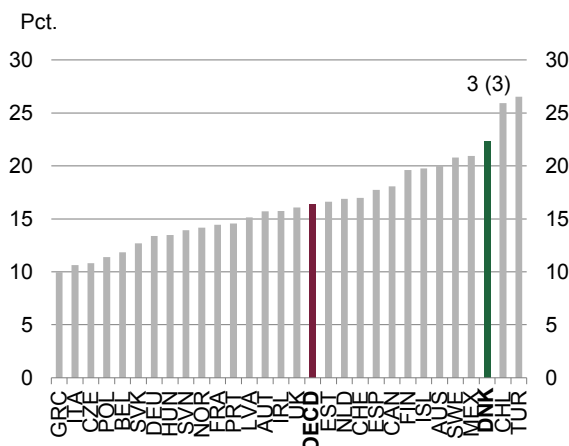
Stigningen i antallet af personer, der benytter sig af bruttoskatteordningen, er påvirket af, at ordningen er blevet lempet af flere omgange, senest i forbindelse med *Aftale om erhvervs- og iværksætterinitiativer* fra november 2017.

#### Fleksibelt arbejdsmarked

Et fleksibelt arbejdsmarked skal understøtte, at arbejdskraften kan søge derhen, hvor den gør mest gavn, ligesom virksomhederne kan tilpasse sin produktion.

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

➔ **Figur 3.10** Andel af beskæftigede, der har skiftet job i det seneste år, 2017

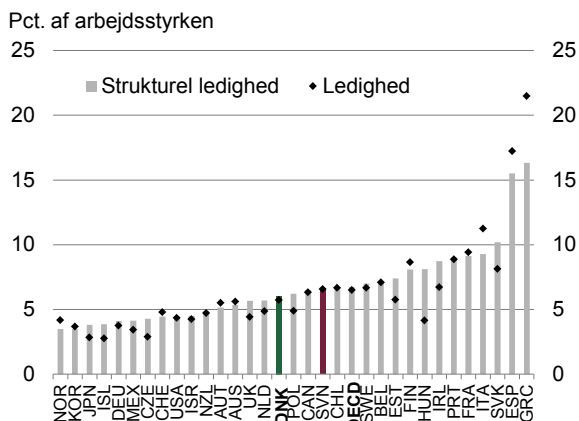


Anm.: Andelen af personer, der angiver at have været i deres nuværende job i mindre end ét år.  
Kilde: OECD.  
Figurdata: [https://doi.org/10.30452/RVK\\_3](https://doi.org/10.30452/RVK_3)

En lav ledighed medfører typisk lavere udgifter til offentlig forsørgelse samt øgede skatteindtægter fra personer i beskæftigelse. Lav ledighed er ofte affødt af, at virksomhederne har et højt kapacitetspres, hvor det kan være svært at rekruttere tilstrækkelig arbejdskraft.

Den strukturelle ledighed 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 en lavere strukturledighed. Det observeres samtidig, at den faktiske ledighed er lavere end den strukturelle ledighed i mange OECD-lande, se figur 3.11.

➔ **Figur 3.11** Faktisk og strukturel ledighed, 2017

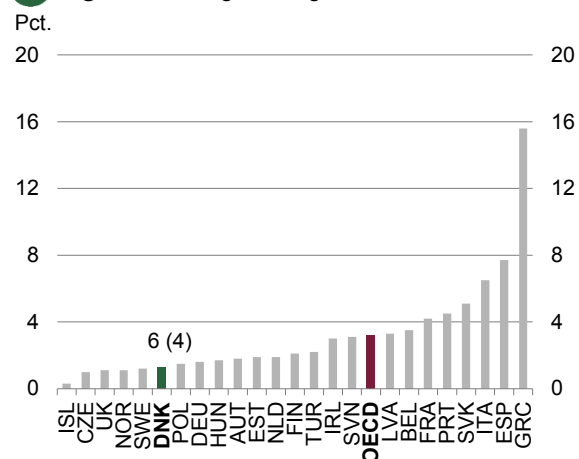


Anm.: Opgørelsen af den strukturelle ledighed er behæftet med usikkerhed. OECD's ledighedsopgørelser, der indgår i beregningerne af den strukturelle ledighed, er baseret på interviewundersøgelser og adskiller sig fra danske opgørelser baseret på registeroplysninger. Der findes ikke data for TUR og LVA.  
Kilde: OECD.  
Figurdata: [https://doi.org/10.30452/RVK\\_3](https://doi.org/10.30452/RVK_3)

At den faktiske ledighed er lav, skal ses i lyset af de seneste års opsving, der har øget virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft.

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 2017 har blot 1,3 pct. af den danske arbejdsstyrke været ledig i mindst 12 måneder, se figur 3.12.

➔ **Figur 3.12** Langtidsledighed, 2017



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/10.30452/RVK\\_3](https://doi.org/10.30452/RVK_3)

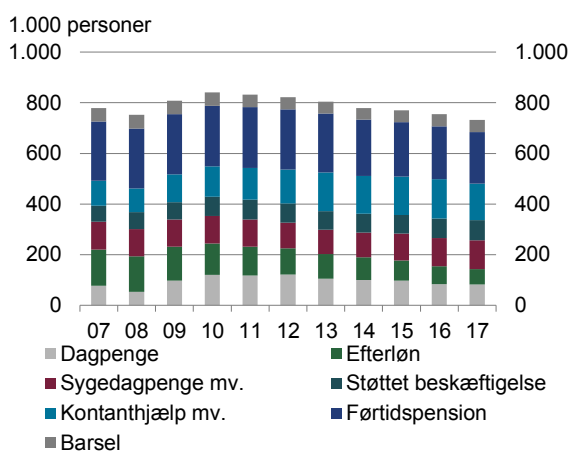
### 3. Arbejdskraft

#### Tilskyndelse til at arbejde

En måde at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft 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 2016 er godt 750.000 personer i den erhvervsaktive alder på offentlig forsørgelse (ekskl. SU-modtagere). De to største grupper udgøres af godt 210.000 personer på førtidspension og over 180.000 personer på kontanthjælp og integrationsydelse mv., se figur 3.13.

→ **Figur 3.13** Personer på indkomstoverførsler i den erhvervsaktive alder, 2007-2017



Anm.: Personer på SU indgår ikke i opgørelsen. Sygedagpenge mv. dækker over sygedagpenge, ressourceforløb, samt revaliderings-, ledigheds- og flexydelse.

Kilde: Danmarks Statistik (ADAM-modellen).

Figurdata: [https://doi.org/10.30452/RVK\\_3](https://doi.org/10.30452/RVK_3)

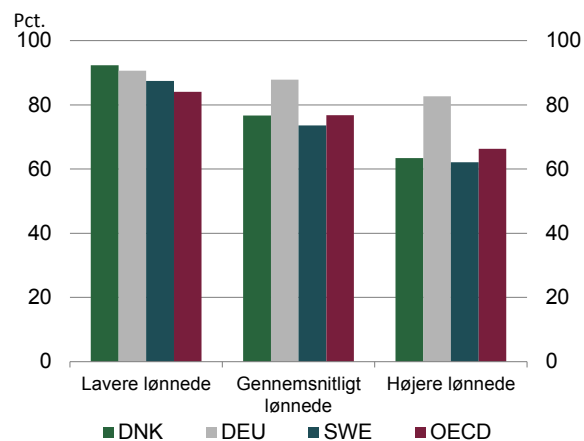
Siden 2010 er antallet af personer på offentlig forsørgelse (eksklusiv SU-modtagere) i den erhvervsaktive alder faldet med knap 100.000 personer. Det skyldes i høj grad den gunstige samfundsøkonomiske udvikling, der har ført til et fald i antallet af kontanthjælps- og dagpengemodtagere. Dertil har en øget efterlønsalder og en afkorting af perioden, der kan modtages efterløn også bidraget til faldet.

I Danmark understøttes lempelige afskedigelsesregler af en relativt høj kompensationsgrad ved ledighed for lavere lønnede. En høj kompensationsgrad mindsker det økonomiske incitament til at komme i beskæftigelse.

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 forsikrede lavere lønnede i 2016. For gennemsnitligt lønnede og højere lønnede er kompensationsgraden ved ledighed på niveau med OECD-gennemsnittet, men den er lidt højere end i Sverige og lavere end i Tyskland. Der kan dog være forskel på, hvor lang tid, der ydes kompensation på tværs af lande, se figur 3.14.

→ **Figur 3.14** Nettokompensationsgrader ved ledighed, 2016



Anm.: Der vises kompensationsgrader for en gift person med to børn. Lavtlønnede tjener 67 pct. af en gennemsnitlig arbejders løn, mens højt lønnede tjener 150 pct. af en gennemsnitlig arbejders løn. Figuren er for forsikrede ledige.

Kilde: OECD.

Figurdata: [https://doi.org/10.30452/RVK\\_3](https://doi.org/10.30452/RVK_3)