

## Fleksibelt og tilpasningsdygtigt arbejdsmarkedssystem

Maj 2017

*Det danske arbejdsmarked er fleksibelt og tilpasningsdygtigt. Beskæftigelsen og mobiliteten er høj og det er i praksis let for virksomhederne at hyre og fyre, så de har den arbejdskraft, de har brug for. Jobsømsætningen var i 2015 på 780.000 nyansættelser, svarende til 30 pct. af beskæftigelsen. Og når beskæftigede skifter til nye arbejdsfunktioner, skifter syv ud af ti i dag til beskæftigelse, der kræver færdigheder på samme eller højere niveau.*

*Denne fleksibilitet og tilpasningsdygtighed skal ses på baggrund af strukturerne på det danske arbejdsmarked, som er kendetegnet ved et godt sikkerhedsnet i form af bl.a. dagpenge og kontanthjælp – ikke mindst for lavtlønnede. Det understøtter korte opsigelsesvarsler, og at mange tør tage chancen og skifte job.*

*Samtidig investeres der i Danmark massivt i de ledige. Udgifterne til den aktive arbejdsmarkedspolitik er markant højere end gennemsnittet i OECD og højere end i fx Sverige og Tyskland. Den aktive indsats med samtaler, kurser og sparring medvirker til, at ledige har de relevante kvalifikationer og aktivt søger job. Det bidrager til et effektivt og fleksibelt arbejdsmarked med lav ledighed og høj beskæftigelse.*

*Det danske arbejdsmarked har også historisk vist sig at være tilpasningsdygtigt. De sidste 50 år er antallet af beskæftigede inden for fx. industri, bygge- og anlæg samt landbrug mv. faldet fra at udgøre ca. 33 pct. af de 15-69-årige til at udgøre kun ca. 14 pct. Vel at mærke uden, at det samlede antal beskæftigede er faldet i perioden - tværtimod.*

*Også et tæt samspil med andre lande bidrager til en fleksibel arbejdsstyrke. Udenlandske arbejdskraft understøtter, at virksomhederne bedre kan rekruttere den arbejdskraft, de har brug for. Antallet af beskæftigede udenlandske statsborgere er steget fra 127.000 til 188.000 fuldtidspersoner fra 2010 til 2016. Det reducerer rekrutteringsudfordringer og modvirke mangel på arbejdskraft i perioder med høj beskæftigelse og lav ledighed.*

*Danmark har således et godt udgangspunkt for også i fremtiden at tilpasse sig til et arbejdsmarked i forandring samt til at omsætte forandringerne til fremgang for Danmark og det danske arbejdsmarked.*

### 1. Indretningen af den danske arbejdsmarkedsmodel

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved, at ansættelsesvilkårene er fleksible, at der er høj tryghed for arbejdstagere gennem et stærkt økonomisk sikkerhedsnet, og at der er en intensiv brug af aktiv arbejdsmarkedspolitik for at hjælpe ledige tilbage i arbejde. Dette er grundelementerne i den såkaldte flexicurity-model:

- Et fleksibelt arbejdsmarked, hvor løn- og ansættelsesforhold fastsættes gennem fagspecifikke overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter, uden lovfastsatte regler om afskedigelser eller ansættelser, samt med en høj grad af lokal lønfastsættelse.
- Et økonomisk sikkerhedsnet for arbejdstagere i form af dagpenge eller kontanthjælp.

- En omfattende aktiv arbejdsmarkedsindsats, der understøtter, at ledige kommer hurtigt i beskæftigelse igen.

Flexicurity understøtter en stor bevægelighed på arbejdsmarkedet med hyppige jobskifte og skift til/fra ledighed og aktivering.

Et vigtigt yderligere aspekt af det fleksible, danske arbejdsmarked er let adgang til opkvalificering og efteruddannelse. Det omfatter også de beskæftigede.

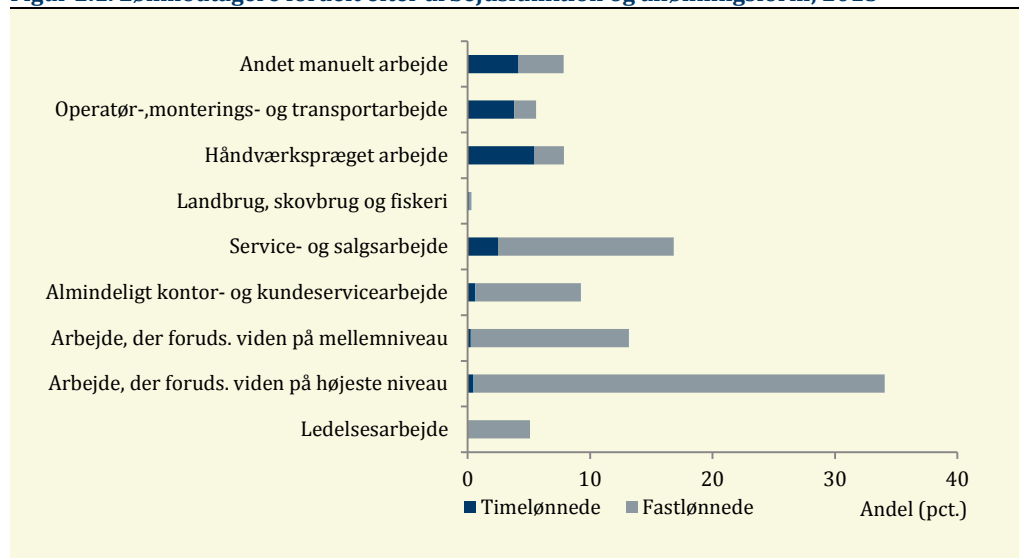
I de følgende afsnit uddybes disse karakteristika og rammebetingelser for arbejdsmarkedet.

## 2. Ansættelsesformer og vilkår

Der sondres typisk mellem timelønnede og fastlønnede. Timelønnede har generelt en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet end fastlønnede.

Opgjort i fuldtidsbeskæftigede (for virksomheder med flere end 9 ansatte) udgør de timelønnede knap 20 pct., *jf. figur 2.1*.

**Figur 2.1. Lønmodtagere fordelt efter arbejdsfunktion og aflønningsform, 2015**



Anm.: Opgjort som fuldtidsbeskæftigede, blandt medarbejdere i virksomheder med over 9 ansatte.  
Kilde: Danmarks Statistik, strukturstatistikken, variabelen LONS20

Langt de fleste beskæftigede lønmodtagere i Danmark er således fastlønnede.

I Danmark er der lovfastsatte regler vedrørende ansættelsesvilkår, opsigelsesvarsler, løn under sygdom mv. for funktionærer<sup>1</sup>. Øvrige lønmodtageres ansættelsesvilkår er primært reguleret af kollektive overenskomster eller ved private aftaler med arbejdsgiveren.

<sup>1</sup> Lønmodtagere beskæftiget med handel, kontorarbejde, klinisk eller teknisk bistandsydelse samt arbejdsledelse eller som i overvejende grad beskæftiger sig hermed.

Lønmodtagere, der ikke er omfattet af funktionærloven, kan dog i overenskomster eller ved private aftaler med arbejdsgiver aftale funktionærlignede vilkår, fx opsigelsesvarsler som funktionærlovens eller løn under sygdom eller løn under ferie.

Hovedparten af funktionærerne er fastlønnede, mens ikke-funktionærer – fx arbejdere - både kan være timelønnede og fastlønnede.

Der indgås kollektive aftaler på alle dele af det danske arbejdsmarked, både for funktionærer og andre lønmodtagere. Det vurderes, at ca. 85 pct. af samtlige lønmodtagere i Danmark er dækkede af kollektive overenskomster<sup>2</sup>.

Lønmodtagerbeskyttelse i form af opsigelsesregler og særlig opsigelsesvarsler er således dels reguleret i funktionærloven eller ved kollektive eller private aftaler.

På det danske arbejdsmarked er det karakteristisk, at arbejdere har relativt korte opsigelsesvarsler, mens opsigelsesvarsler i funktionærloven er op til 6 måneder efter mange års ansættelse. Varslerne er imidlertid ikke systematisk korte i sammenligning med en række andre europæiske landes lovfastede opsigelsesvarsler *jf. tabel 2.1.*

**Tabel 2.1. Opsigelsesperioder i Danmark, Sverige, Tyskland, Holland og Frankrig. Antal uger eller måneder særkilt efter varighed af forudgående ansættelse. 2013-regler/aftaler**

	Efter 9 måneder	Efter 4 år	Efter 20 år
<b>Danmark, arbejdere*</b>	3 uger	8 uger	10 uger
<b>Danmark, funktionærer</b>	3 måneder	4 måneder	6 måneder
<b>Sverige</b>	1 måned	2 måned	6 måneder
<b>Tyskland</b>	4 uger	1 måned	7 måneder
<b>Holland</b>	1 måned	1 måned	4 måneder
<b>Frankrig</b>	1 måned	2 måneder	2 måneder

Anm.: \*) Afhænger af den konkrete overenskomst. Det viste er de af OECD-benyttede tal. I Sverige, Tyskland, Nederlandene og Frankrig er opsigelsesperioder fastsat ved lov, og der skelnes således ikke mellem arbejdere og funktionærer.  
Kilde: OECD's databank (<http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>)

Det skal imidlertid ses i lyset af, at der i mange lande *formelt* er mulighed for, at arbejdsgivere kan opsiges medarbejdere af økonomiske grunde med bl.a. de ovenfor viste varslingsperioder, mens det i praksis i de fleste tilfælde er langt sværere. Fx kan det, som i Tyskland, være et krav, at opsigelsen med de nævnte varsler kun kan ske, hvis der for den pågældende medarbejder forudgående er forsøgt genplacering i virksomheden eller opkvalificering, eller i Frankrig, hvor medarbejderen tilsvarende altid skal forsøges fastholdt og yderligere skal godtgøres, at opsigelsen ikke sker for at øge virksomhedens overskud.

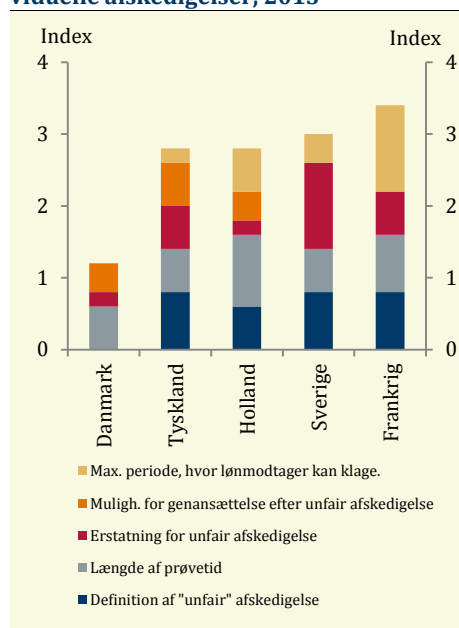
OECD har fokuseret på de forhold, som reelt mindsker mulighederne for opsigelser og forsøgt at kvantificere forhold som; hvor lang tid har en lønmodtager til evt. at klage over en afskedigelse, er der mulighed for genansættelse, hvis afskedi-

<sup>2</sup> Jf. s. 21 i Arbejdspapir: Det danske arbejdsmarked, Dagpengekommissionen, 2015.

gelsen bedømmes som unfair, hvor stor er erstatningen for unfair afskedigelse og endelig længden af prøvetiderne, jf. figur 2.2.

Billedet viser tydeligt, at forskellene mellem det danske arbejdsmarked og situationen i de tre sammenlignelige lande i praksis er større end de formelle opsigelsesvarsler viser.

**Figur 2.2 Omfang af beskyttelse ved individuelle afskedigelser, 2013**



Kilde: OECD, Employment Outlook 2013, Figure 2.3.

**Figur 2.3 Andel medlem af lønmodtagerorganisation**



Anm.: overenskomstdækningen er højere (ca. 85 pct.) end andelen, der er medlem af en lønmodtagerorganisation, fordi en lønmodtager kan være omfattet af en kollektiv overenskomst uden at være medlem af lønmodtagerorganisationen. Forskellige år i perioden 2012-2015.

Kilde: ETUI. <http://www.worker-participation.eu>.

Endelig skal nævnes, at der i Danmark kun i nogle overenskomster er ret til ydelser ved opsigelser<sup>3</sup>. Det forekommer dog ofte i individuelle kontrakter blandt særligt lønmodtager med højere lønninger. I andre europæiske lande er kompenserende ydelser i forbindelse med afskedigelser mere udbredt<sup>4</sup>.

I internationale sammenhænge er det påpeget, at den danske arbejdsmarkedsmodel kan stille lønmodtagere sårbare overfor arbejdsgiverne med risici for urimelige opsigelser. Det hører derfor med til beskrivelsen af det danske arbejdsmarked, at den enkelte lønmodtager i praksis er dækket af overenskomster, der lægger rammer for sondringerne mellem rimelige og urimelige afskedigelser, og at der er en

<sup>3</sup> Fx Industrien overenskomst, hvor der opnås ret til fratrædelsesgodtgørelse, hvis man bliver fyret efter mindst 3 års ansættelse. Godtgørelsen beregnes således at den ydelse sammen med dagpenge som ledig udgør 85 pct. af den hidtidige månedsløn et vist antal gange, afhængigt af varigheden af ansættelsesperioden (kilde: danskmetal.dk). Der udover har funktionærer, efter Funktionærlovens § 2 a, ret til fratrædelsesgodtgørelse efter 12 års ansættelse.

<sup>4</sup> European semester thematic fiche: Employment protection legislation ([http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2016/employment\\_protection\\_legislation\\_201605.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2016/employment_protection_legislation_201605.pdf))

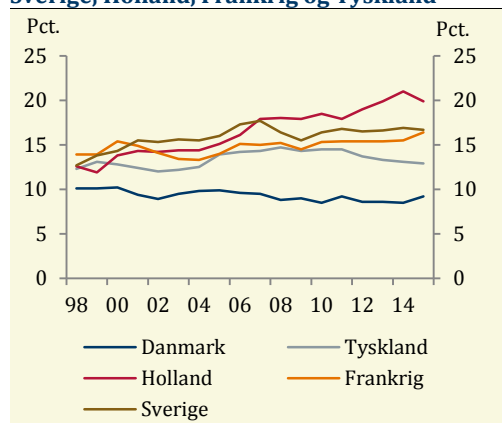
høj organisationsprocent både blandt arbejdsgivere og lønmodtagere, *jf. figur 2.3 ovenfor*.

Langt de fleste lønmodtagere i Danmark er ansat uden tidsbegrænsning. Midlertidige ansættelser er mere udbredt i andre europæiske lande end i Danmark, og i mange lande er andelen af lønmodtagere med midlertidig ansættelser steget markant i de senere år, *jf. figur 2.4*.

Det tolkes ofte som en reaktion på den manglende fleksibilitet på de øvrige europæiske arbejdsmarkeder, *jf. ovenfor*, hvor arbejdsgiverne har mulighed for at benytte midlertidige ansættelser i usikre økonomiske perioder med fx høj ledighed. Det gælder i særlig høj grad de sydeuropæiske lande. Men også i lande med relativt bedre og mere stabil økonomi, som Tyskland, Sverige og Nederlandene, er der høje og stigende andele af lønmodtagerne, som har midlertidige ansættelser.

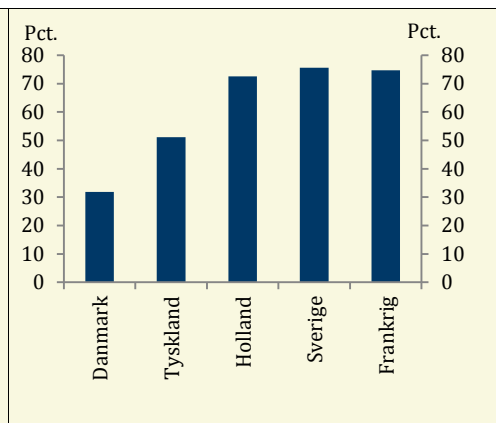
Som følge heraf er der i disse lande langt højere andele af de nyansatte, som bliver ansat på midlertidige vilkår, *jf. figur 2.5*. Det gælder særligt i Sverige, Frankrig og Holland, hvor over 70 pct. de nyansatte i perioden 2011-12 blev ansat midlertidigt, mens andelen var på ca. 30 pct. i Danmark.

**Figur 2.4. Andel lønmodtagere med midlertidig ansættelse 1998-2015. Danmark, Sverige, Holland, Frankrig og Tyskland**



Kilde: Eurostats databank, variabelen lfsq\_etpga

**Figur 2.5 Andel med midlertidig ansættelse blandt nyansatte i perioden 2011-12.**



Kilde: OECD Employment Outlook 2014, tabel 4,1, s. 148

Der er ofte fokus på, at arbejdsgiverne kan ansætte og afskedige medarbejdere hurtigt og uden for store omkostninger. Det er tilsvarende vigtigt, at en ny ansættelse kan ske hurtigt og uden større ekstra omkostninger eller ulemper for lønmodtageren. Dette er tilfældet i Danmark, hvor jobskifte i al væsentlighed sker uden, at lønmodtageren mister optjente sociale rettigheder eller indbetalinger til pensionsordninger. I andre lande ses det, at der ved jobskifte fx kan være en vis venteperiode, før lønmodtagere opnår indbetalinger til arbejdsmarkedspension eller at der først opnås ret til pensionsudbetalinger efter en vis ansættelsesperiode<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Se bl.a. Igor Guardiancich: Portability of Supplementary Pension Rights in Europe: *A Lowest Common Denominator Solution*, European Policy Analysis.1, 2015. EU Direktiv 2014/50 sigter i artikel 4 direkte mod at undgå disse typer venteperioder: "Where a resting period or a waiting period, or both, is applied, the total combined period shall under no circumstances exceed three years for outgoing workers." Direktivet implementeres i Tyskland ved Gesetz zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie, med virkning fra

### 3. Indkomsterstattende ydelser til ledige

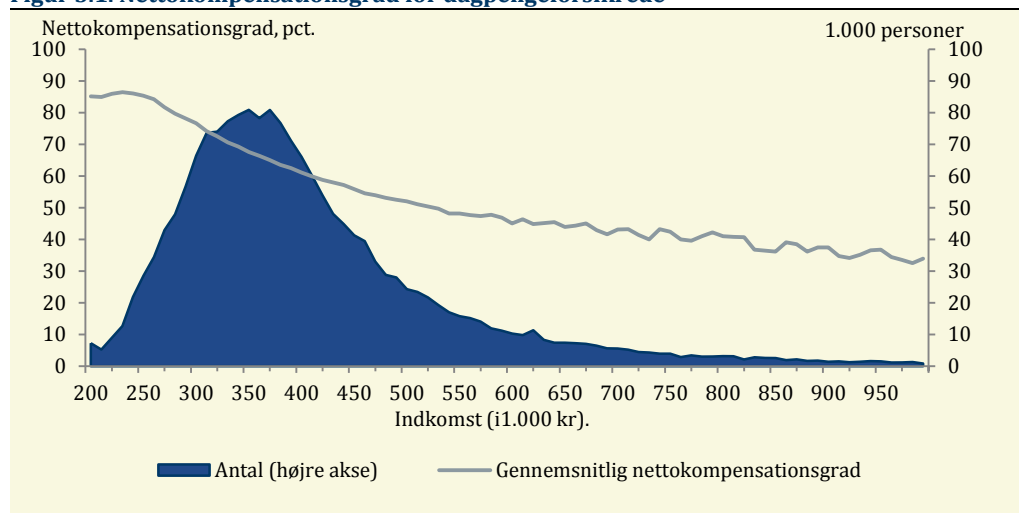
Det økonomiske sikkerhedsnet ved ledighed består primært af arbejdsløshedsdagpenge og ydelser i kontanthjælpssystemet (kontanthjælp, uddannelseshjælp og integrationsydelse). Kontanthjælpssystemet udgør det sociale sikkerhedsnet, mens dagpenge er en frivillig forsikring mod tab af arbejdsindtægter.

Hovedparten af de erhvervsaktive i Danmark er arbejdsløshedsforsikrede og kan modtage dagpenge i tilfælde af ledighed. I 2012 var forsikringsgraden blandt de erhvervsaktive 80 pct.

Kompensationen i dagpenge- og kontanthjælpssystemet kan opgøres ved de såkaldte kompensationsgrader. Kompensationsgraden måler forholdet mellem indkomsten som overførselsmodtager og indkomsten som beskæftiget. Der er tale om bruttokompensationsgrader, hvis der tages udgangspunkt i indkomsten før skat, mens der er tale om nettokompensationsgrader, når der tages udgangspunkt i den disponible indkomst.

Dagpengesatsen udgør 90 pct. af den hidtidige løn (efter fradrag af ATP og arbejdsmarkedsbidrag), men satsen kan ikke overstige den maksimale dagpengesats på 18.395 kr. om måneden (2017-niveau). Loftet over den beregnede dagpengesats betyder i praksis, at dagpengemodtagere med en bruttolønindkomst på over ca. 22.500 kr. modtager mindre end 90 pct. af deres tidligere løn. I 2013 var det således ca. 85 pct. af dagpengemodtagerne, der modtog den maksimale dagpengesats. Et loft over dagpengesatsen betyder, at kompensationsgraden falder med indkomsten som beskæftiget, *jf. figur 3.1.*

**Figur 3.1. Nettokompensationsgrad for dagpengeforsikrede**



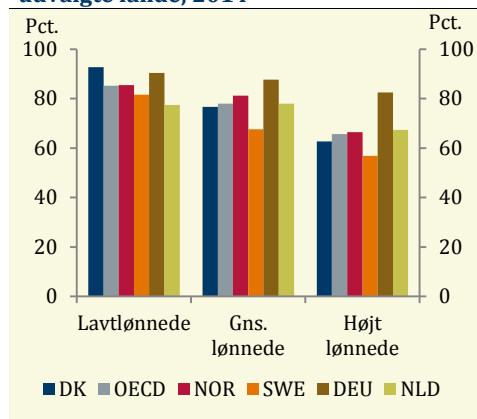
Anm.: 2013 modelbefolkning, 2017 regler samt 2017 PL-regulering. Indkomst i figuren dækker over grundlaget for arbejdsmarkedsbidraget

Kilde: Lovmodellens data, Økonomi- og Indenrigsministeriet

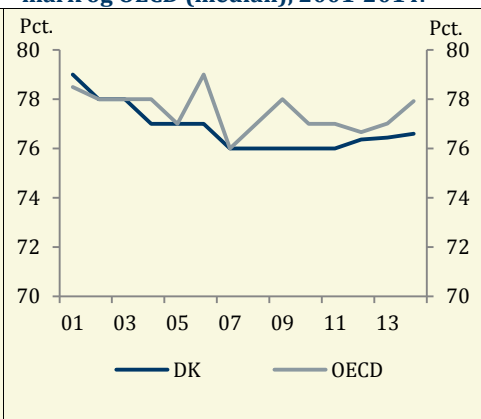
Sammenlignet med andre nordeuropæiske lande og OECD-medianen er nettokompensationsgraden blandt lavtlønnede relativt høj i Danmark, mens den typisk er lavere for mellem- og højindkomstgrupperne, *jf. figur 3.2*. I Sverige er nettokompensationsgraden lavere end i Danmark uanset indkomstniveau.

Udviklingen i Danmarks nettokompensationsgrad var aftagende fra 2001 og frem til 2007, hvorefter den har været relativt stabil, *jf. figur 3.3*. I Danmark svinger nettokompensationsgraden for gennemsnitslønnede således mellem 77 og 79 pct. fra 2001 til 2006, mens den ligger omkring 76 pct. fra 2007 til 2014. I OECD ligger nettokompensationsgraden typisk mellem 76 og 78 pct. i perioden fra 2001-2014. For lav- og højindkomstgrupperne har der ligeledes kun været mindre ændringer i nettokompensationsgraden i perioden 2001-2014.

**Figur 3.2. Nettokompensationsgraden i udvalgte lande, 2014**



**Figur 3.3. Nettokompensationsgraden i Danmark og OECD (median), 2001-2014.**



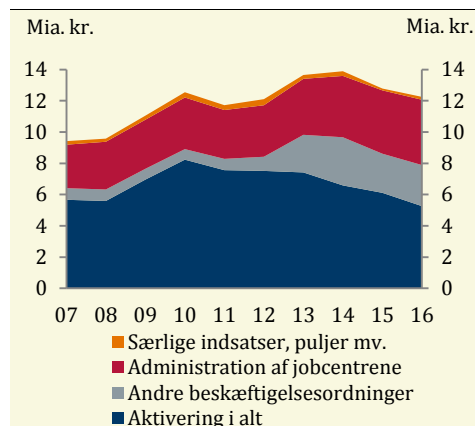
Anm.: Der er taget udgangspunkt i et ægtepar med 2 børn, og nettokompensationsgraden opgøres i starten af ledighedsforløbet. 'OECD' angiver medianen blandt OECD-lande.

Kilde: OECD, Tax-Benefit Models. (<http://www.oecd.org/els/soc/benefits-and-wages.htm>)

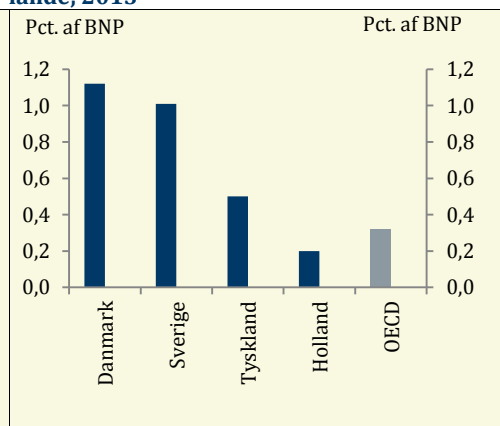
#### 4. Aktiv arbejdsmarkedspolitik

Danmark er historisk set et af de lande, der anvender flest ressourcer på aktive-ringsindsatser opgjort i forhold til BNP. De samlede offentlige udgifter til den aktive beskæftigelsesindsats i Danmark i perioden 2009 til 2015 har udgjort 11-14 mia. kr. årligt, *jf. figur 4.1*. I forhold til OECD-gennemsnittet og sammenlignelige lande som Holland og Tyskland anvendes der i Danmark og Sverige betydeligt flere midler på den aktive beskæftigelsesindsats, *jf. figur 4.2*. Det skal dog bemærkes, at en række forhold besværliggør sammenligningen mellem OECD-landene<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> OECD's opgørelse indeholder bruttoudgifter til al form for støttet beskæftigelse, herunder løntilskud, fleksjob og seniorjob. Fleksjob og seniorjob i en dansk sammenhæng sædvanligvis ikke opgøres som en del af den aktive arbejdsmarkedspolitik.

**Figur 4.1 Udgifter til den aktive beskæftigelsesindsats (2016-pl.)**

Kilde: Finansloven diverse år.

**Figur 4.2 Udgifter til den aktive beskæftigelsesindsats i forhold til BNP i sammenlignelige lande, 2013**

Kilde: OECDs Dataset: Public expenditure and participant stocks on LMP

Den aktive indsats har flere formål, som alle sigter på, at den ledige søger job og har de relevante kvalifikationer, hvilket bidrager til et effektivt og fleksibelt arbejdsmarked. Der er ikke alene fokus på de lediges jobsøgning og kvalifikationer, men også på at understøtte matchet mellem virksomheder og ledige. Aktiverings-systemet bygger på et princip om ret og pligt. Det indebærer, at ledige har ret til hjælp til at finde job og samtidig pligt til stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Ret og pligt omfatter alle ledige kontanthjælps- og dagpengemodtagere.

Den forskningsbaserede viden om effekter af den aktive indsats viser, at der generelt er evidens for positive motivationseffekter for arbejdsmarkedsparete ledige, fordi udsigten til en aktiv indsats øger jobsøgningen.

Derudover findes der generelt positive effekter på beskæftigelsen af at deltage i samtaler og virksomhedsrettede indsatser for *arbejdsmarkedsparete ledige*, dog findes der negative effekter af offentlige løntilskud. For vejledning og opkvalificeringstilbud er der i gennemsnit hverken entydigt positive eller negative effekter. For ledige i starten af ledighedsforløbet er vejledning og opkvalificering dog den eneste mulighed for at sikre rådighed, da virksomhedsrettede indsatser ikke er tilladt, da man ønsker at forhindre fortrængnings- og fastholdelseeffekter.

For *ikke-arbejdsmarkedsparete ledige og personer i udkanten af arbejdsmarkedet* er der generelt få virkningsfulde indsatser, og virkningerne er mindre. Det skal bl.a. ses i lyset af, at målgruppen har problemer udover ledighed. Dog viser den begrænsede viden der eksisterer, at virksomhedsrettet aktivering også for denne gruppe har en positiv beskæftigelsesvirkning.

## 5. Beskæftigelsen

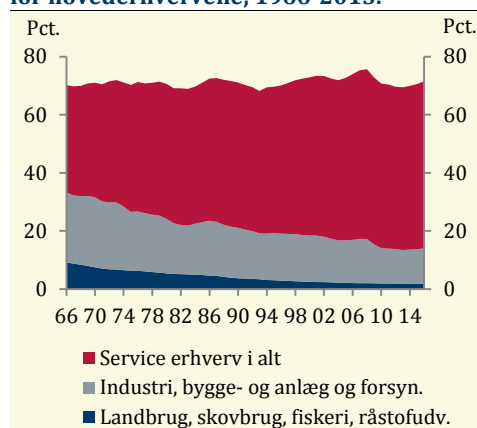
Andelen i beskæftigelse er gennemgående høj på tværs af aldersgrupper, køn, regioner og uddannelsesmæssig baggrund. Den høje beskæftigelsesfrekvens er langt fra et nyt fænomen og har eksisteret på trods af, at der er sket betydelige forskydninger i beskæftigelsen, jf. figur 5.1. Siden 1966 er den andel, der arbejder i landbrug mv., således reduceret fra knap 10 pct. til under 2 pct. i dag. Andelen i indu-



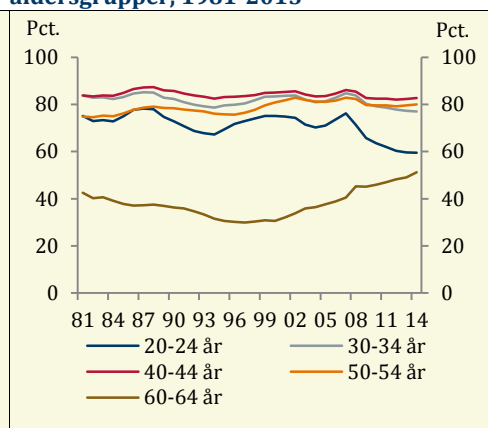
stri, bygge- og anlæg samt forsyningsvirksomhed er faldet fra over 24 pct. til knap 6 pct., mens andelen, der arbejder i serviceerhvervene er steget fra 39 til 57 pct. i samme periode.

Den samlet set relativt stabile beskæftigelsesfrekvens over de seneste år dækker dog over en forskydning mellem aldersgrupperne. Beskæftigelsesfrekvensen har således været stigende blandt de 60-64 årige de seneste 15 år mens beskæftigelsesfrekvensen omvendt har vist en faldende tendens blandt de 20-24 årige de seneste 15 år, *jf. figur 5.2*. Den lavere beskæftigelsesfrekvens blandt unge skal imidlertid ses i sammenhæng med den store stigning i andelen af unge under uddannelse.

**Figur 5.1 Beskæftigelsesfrekvens opgjort for hovederhvervene, 1966-2015.**



**Figur 5.2 Beskæftigelsesfrekvens opdelt på aldersgrupper, 1981-2015**

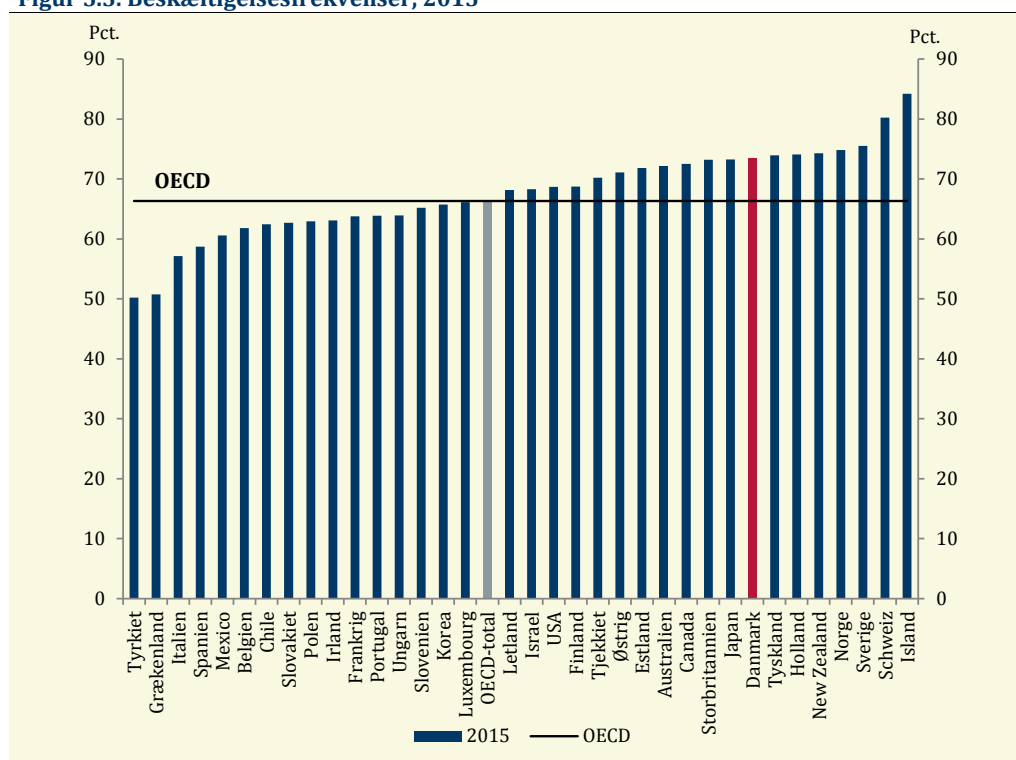


Anm: Beskæftigelsesfrekvenserne vist for særskilte aldersgrupper. Databrud 2007-08

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken følgende variable: NABB10, B5 og HISTB5, samt RAS1, RAS1F, RAS1F1, og RAS200.

Endeligt er beskæftigelsen i Danmark høj sammenlignet med andre lande, *jf. figur 5.3*. Danmark har den 8. højeste beskæftigelsesfrekvens i OECD og ligger dermed noget over OECD-gennemsnittet.

Figur 5.3. Beskæftigelsesfrekvenser, 2015



Kilde: OECDs databank (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64196#>)

Den høje og relativt stabile beskæftigelsesfrekvens over årene er alt i alt tegn på en smidig tilpasning til ændringer på arbejdsmarkedet, herunder den teknologiske udvikling og globalisering.

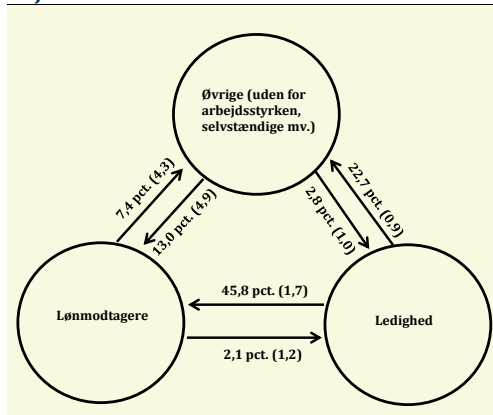
## 6. Et dynamisk arbejdsmarked

Arbejdsmarkedet er præget af tilpasninger. Personer går fra et job til et andet, ledige eller personer uden for arbejdsmarkedet kommer i job og omvendt, ligesom der er tilgang og afgang af udenlandsk arbejdskraft.

Et højt antal skift mellem arbejdsmarkedstilstandene viser, at det danske arbejdsmarked er dynamisk. Fx var knap 46 pct. af de ledige og 13 pct. af personer uden for arbejdsstyrken i december 2015 kommet i beskæftigelse et år senere, *jf. figur 6.1*. Omvendt var knap 2 pct. af de beskæftigede blevet ledige i samme periode, mens godt 7 pct. af de beskæftigede ikke længere var en del af arbejdsstyrken.

Siden den finansielle krise har andelen af de beskæftigede, der årligt skifter til et nyt job, ligget stabilt på 20 pct., mens andelen, der årligt forbliver i det samme job, ligger stabilt på ca. 70 pct., *jf. figur 6.2*. I højkonjunktoren op til den finansielle krise var det op mod 30 pct. af de beskæftigede, som skiftede job i løbet af et år.

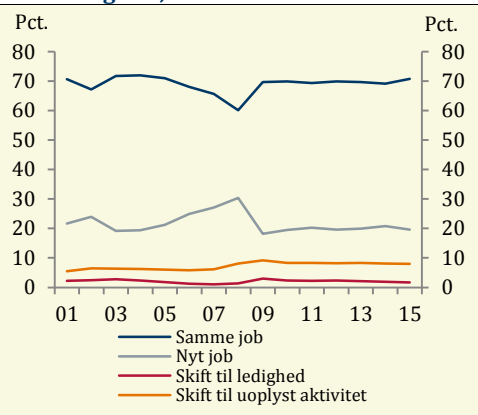
**Figur 6.1. Strømme på det danske arbejdsmarked 2016**



Anm.: Angiver andelen af personerne i hver arbejdsmarkedstilstand, der i løbet af 2016 (december 2015 til december 2016) har skiftet til en af de to andre arbejdsmarkedstilstande. Skift mellem forskellige tilstande er opgjort på baggrund af DREAM-registeret. Selvstændige erhvervsdrivende indgår ikke i opgørelsen. Ledighed er defineret som ledige og aktiverede dagpengemodtagere, arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere samt selvforsørgelsesforløb på mindre end 12 uger, der her betragtes som stadig at være en del af arbejdsstyrken. Barsels- og sygedagpengemodtagere er betragtet som en del af arbejdsstyrken. Strømmen opgøres i antal personer og kan derfor ikke oversættes til ændringer i bruttoledigheden, som opgøres i fuldtidspersoner. Tallene i parentes er andelen set i forhold til lønmodtagere, ledige og øvrige i alt.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet pba. DREAM- og RAS.

**Figur 6.2. Jobskifte som andel af den samlede beskæftigelse, 2001-2015**

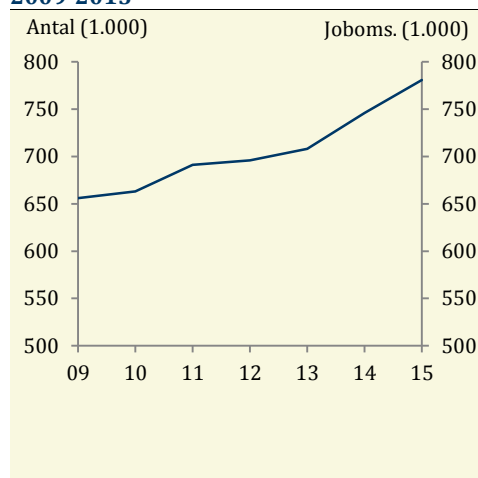


Anm.: Antal jobskift fra november til november.

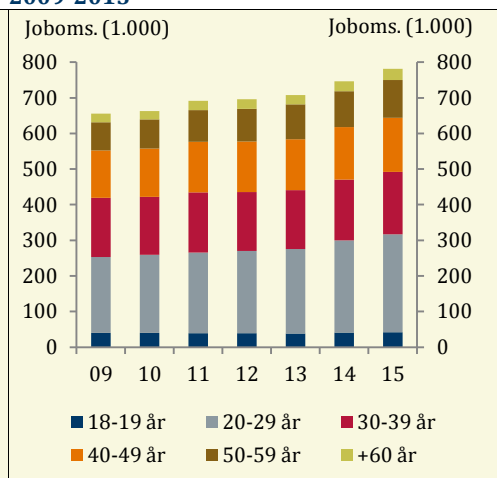
Kilde: Beskæftigelsesministeriet pba. RAS.

## 6.1 Jobskifte

I 2015 var jobomsætningen på 780.000 nyansættelser, *jf. figur 6.3*. Det svarer til 30 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen. Jobomsætningen er steget med knap 20 pct. siden 2009, hvor den lå på 655.000 jobskifte. Stigningen i jobomsætningen siden 2009 er sket på tværs af aldersgrupper, *jf. figur 6.4*.

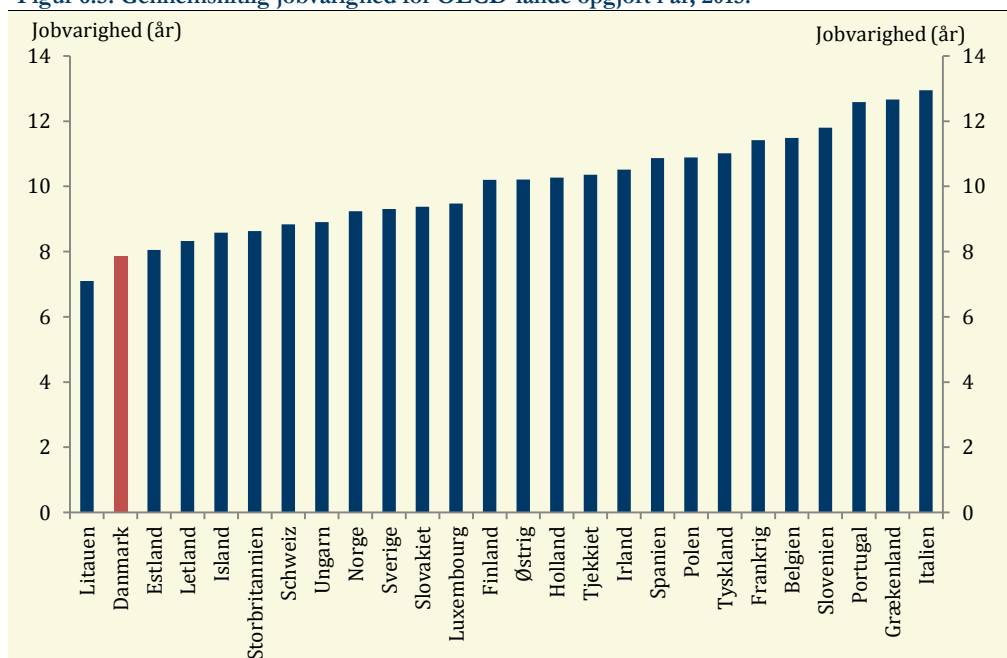
**Figur 6.3. Jobomsætning i Danmark, 2009-2015**

Anm.: Jobomsætning er et mål for antallet af nyansættelser. I opgørelsen medtages kun ansættelser af en vis varighed, mens støttet beskæftigelse og genansættelse ifm. sygdom eller orlov ikke tæller med.  
Kilde: Jobindsats.dk

**Figur 6.4. Jobomsætning fordelt efter alder, 2009-2015**

Anm.: Se forrige anmærkning.  
Kilde: STAR og Jobindsats.dk

I international sammenhæng er den danske jobomsætning meget høj. Den gennemsnitlige jobanciennitet i Danmark var 7,9 år i 2015. Jobancienniteten i Danmark er næstlavest blandt OECD-landene, *jf. figur 6.5.*

**Figur 6.5. Gennemsnitlig jobvarighed for OECD-lande opgjort i år, 2015.**

Anm.: Opgørelsen omfatter den gennemsnitlige varighed af beskæftigede lønmodtagers nuværende job eller ansættelse hos samme arbejdsgiver, og dækker både midlertidigt ansatte og varig ansatte, og såvel deltids som fuldtidsansatte. Statistikken dækker udvalgte OECD-lande, da ikke alle medlemslande kan levere data til denne opgørelse. Letland og Litauen er OECD-ansøgerlande.

Kilde: OECD.Stat, Labour Force Survey. ([https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE\\_AVE](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE))

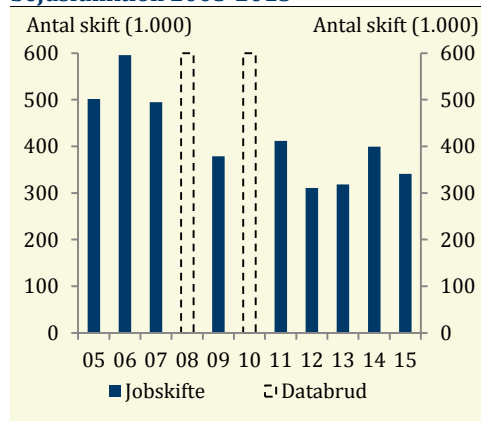
## 6.2 Skift af arbejdsfunktion

Den teknologiske udvikling og globaliseringen medfører bl.a., at visse arbejdsfunktioner forsvinder, mens andre opstår. Et fleksibelt arbejdsmarkedet er kendetegnet ved at have en arbejdsstyrke, der er i stand til at varetage andre - og måske nye - arbejdsfunktioner. En ændring i arbejdsfunktion kan bl.a. være et resultat af efteruddannelse, som betyder, at vedkommende kan varetage et job, der kræver et højere færdighedsniveau.

Siden den finansielle krise har der årligt været mere end 300.000 personer, som har skiftet arbejdsfunktion. Frem mod krisen i 2008 var der mere end 500.000 personer årligt, som nu varetog en ny jobfunktion, *jf. figur 6.6*. Det er dog værd at bemærke, at det reelle antal skifte i jobfunktioner er højere. Det skyldes, at bl.a. virksomheder med færre end 10 ansatte ikke er forpligtede til at indberette de ansattes jobfunktioner.

Blandt dem, som skiftede arbejdsfunktion i 2015, skiftede en fjerdedel til et job, som krævede et højere færdighedsniveau. 45 pct. skiftede til et job med samme færdighedsniveau, mens mere end 15 pct. skiftede til et job med et lavere påkrævet færdighedsniveau, *jf. figur 6.7*. Det vil sige, at mere end syv ud af ti af dem, der skiftede job, skiftede arbejdsfunktion til samme eller højere færdighedsniveau.

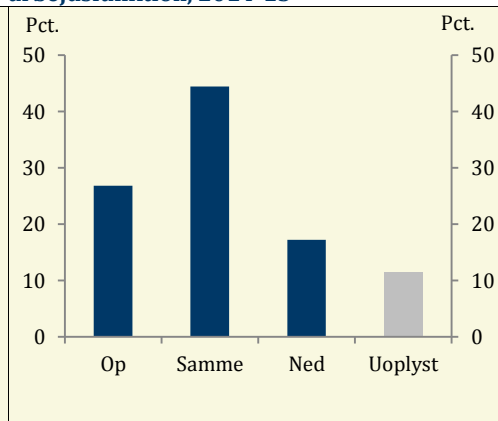
**Figur 6.6. Antal personer med skift i arbejdsfunktion 2005-2015**



Anm.: Figuren angiver antallet af personer, som har skiftet arbejdsfunktionskoder over et år. Opgørelsen er lavet pba. af RAS opgørelsen, som laves en gang årligt i november. Det betyder, at opgørelsen undervurderer det reelle antal jobskifte idet den ikke medregner jobskifte inden for opgørelsesperioden og fordi bl.a. mindre virksomheder ikke er påkrævet at oplyse om medarbejdernes funktionskode.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet pba. RAS-data

**Figur 6.7. Andel beskæftigede, der skifter arbejdsfunktion, 2014-15**



Anm.: Arbejdsfunktionerne er delt op i 9 hovedkategorier (der ses bort fra "Militær"). Kategorierne er delt op efter det påkrævede færdighedsniveau. I opgørelsen af om skiftet i arbejdsfunktion er til et niveau med højere, lavere eller samme færdighedsniveau skelnes der - på baggrund af de 9 hovedkategorier - mellem niveauerne "Ledelse", arbejde der forudsætter "viden på højeste niveau" og "viden på mellemste niveau", andet arbejde, der forudsætter viden (disco-kategorierne 4-8 slået sammen) og andet manuelt arbejde. Personer der rykker i beskæftigelse uden arbejdsfunktionskode er kategoriseret under "uoplyst".

Kilde: Beskæftigelsesministeriet pba. RAS-data

Analysen af jobfunktioner på arbejdsmarkedet og ændringer heraf uddybes i arbejdspapir til et senere møde.

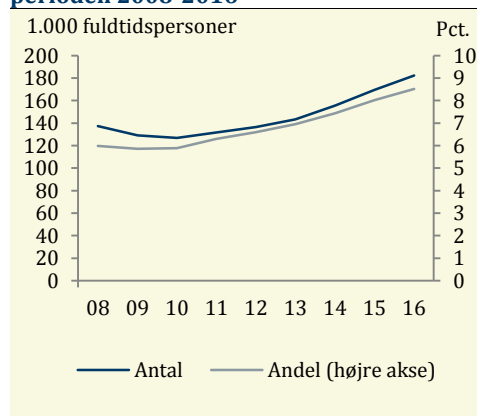
### 6.3 Udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked

Udenlandsk arbejdskraft spiller en betydelig rolle på det danske arbejdsmarked og bidrager til et mere fleksibelt arbejdsmarked ved bl.a. at reducere rekrutteringsudfordringer og modvirke mangel på arbejdskraft.

Efter et mindre fald i perioden fra 2008 til 2010 har antallet af udenlandske statsborgere beskæftiget på det danske arbejdsmarked i de følgende år været stigende. Lønmodtagerbeskæftigelsen blandt udenlandske statsborgere steg fra 127.000 fuldtidspersoner i 2010 til knap 188.000 fuldtidspersoner i 2016, *jf. figur 6.8*. En stigning svarende til 44 pct. Fra 2009 og frem udgør pendlere uden bopæl i Danmark knap 20 pct. af beskæftigede udenlandske statsborgere. De seneste år har indvandrere til Danmark således bidraget væsentligt til at øge arbejdsstyrken.

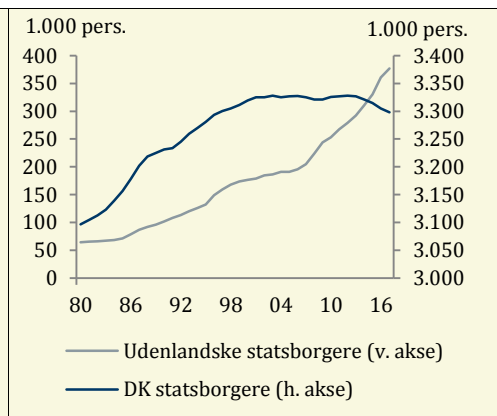
Udenlandske statsborgere har desuden også udgjort en stigende andel af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse siden 2008. Andelen er steget fra 6 pct. i begyndelsen af 2008 til over 8,5 pct. i 2016, *jf. figur 6.9*.

**Figur 6.8. Antal fuldtidsbeskæftigede udenlandske statsborgere i Danmark i perioden 2008-2016**



Anm.: Opgørelsen er ekskl. RUT.  
Kilde: Jobindsats.dk

**Figur 6.9. Danske og udenlandske statsborgere i perioden 1980-2016**



Anm.: 16-69-årige  
Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, FOLK2.

En opgørelse over 20-69 årige udenlandske statsborgere i befolkningen viser, at stigningen i tilgangen af udenlandske statsborgere går tilbage til midten af 1980'erne. Men udviklingen accelererede i løbet af sidste halvdel af 00'erne efter udvidelsen af EU med de Central- og Østeuropæiske lande i hhv. 2004 og 2007 og udløbet af den såkaldte øst-aftale, der indebar en overgangsordning for adgangen til det danske arbejdsmarked for vandrende arbejdstagere fra de nye EU-lande.