

Status på arbejdsmarkedet

Maj 2023



Forord

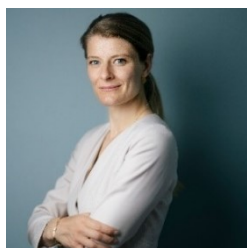
Det danske arbejdsmarked er robust. Vi har fået flere med. Aldrig har så mange været i beskæftigelse - og samtidig har vi lav ledighed. Det bidrager til, at dansk økonomi står på et solidt fundament. Det er værd at glæde sig over i en tid, hvor der er krig i Europa, global økonomisk uro, og hvor vi alle har oplevet dyrere varer og højere priser på opvarmning. Vi ser formentlig ind i en afdæmpning af økonomien i den kommende tid, men en afdæmpning som dansk økonomi, og i særdeleshed det danske arbejdsmarked, er godt rustet til.

Du kan nu læse mere om den seneste udvikling på arbejdsmarkedet i Beskæftigelsesministeriets nye publikation "Status på arbejdsmarkedet". Med denne udgivelse vil Beskæftigelsesministeriet som noget nyt tre gange om året belyse den aktuelle situation og seneste tendenser på det danske arbejdsmarked, blandt andet med afsæt i ministeriets detaljerede data på rekrutteringsudfordringer, stillingsopslag og lediges jobsøgning.

I første udgivelse kan du læse om balancen mellem jobsøgendes udbud af arbejdskraft og virksomhedernes efterspørgsel efter nye medarbejdere. Desuden sætter vi særligt fokus på seniorer på arbejdsmarkedet. Nogle af de vigtigste indsigter er, at det danske arbejdsmarked er stærkt – og står godt rustet selv ved udsigt til afdæmpet vækst i økonomien. Der er stadig mange ledige stillinger, omend antallet er ved at finde et mere normalt leje. Desuden viser publikationen, at de seneste års reformer har skabt resultater i form af flere seniorer, der nu trækker sig senere tilbage. Det er en positiv udvikling, som gavner både seniorer og det danske arbejdsmarked.

Jeg håber, at publikationen vil bidrage til større indsigt i udviklingen af vores arbejdsmarked. Vi håndterede i fællesskab corona-pandemien med trepartsaftaler, der holdt hånden under virksomheder og medarbejdere, og vi formår fortsat – på trods af høj inflation at skabe stabile rammer for vores arbejdspladser. Det er selve forudsætningen for et trygt samfund.

God læselyst.



Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister

Status på arbejdsmarkedet · maj 2023

Indhold

1. Sammenfatning	4
2. Det aktuelle arbejdsmarked	10
3. Bevægelser på arbejdsmarkedet	15
3.1 Flere ledige kommer i beskæftigelse, og ansættelser fra ledighed er på niveau med før finanskrisen.....	15
3.2 Personer længere væk fra arbejdsmarkedet bliver i højere grad en del af det arbejdende fællesskab	17
3.3 Flere beskæftigede vælger at skifte job	18
4. Balancen mellem jobsøgende og virksomhedernes rekrutteringer	21
4.1 Stadig mange forgæves rekrutteringsforsøg i seneste rekrutteringssurvey	22
4.2 Flere ledige stillinger har øget knaphedsindekset det seneste år	23
4.3 Fortsat højt pres på bygge-, produktions- og sundhedssektoren, men flere steder aftagende.....	26
4.4 Sjælland har den højeste forgæves rekrutteringsrate og Østjylland den laveste	30
5. Seniorer på arbejdsmarkedet.....	34
5.1 Flere seniorer i job	35
5.2 Ledige seniorer har sværere ved at komme tilbage i job.....	40
5.3 Seniorers tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet	45
5.4 Seniorpension og tidlig pension	51
6. Appendiks.....	60

1. Sammenfatning

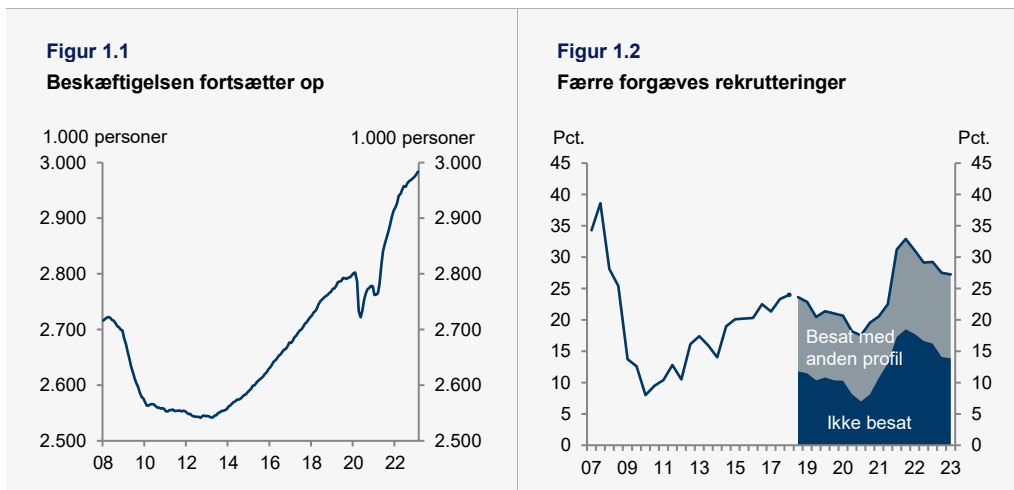
Aktuelt er der høj beskæftigelse, lav ledighed og mange ledige stillinger på det danske arbejdsmarked. Det kendetegner et stramt arbejdsmarked, hvilket øger virksomhedernes konkurrence om arbejdskraft og gør det sværere for dem at rekruttere medarbejdere med de rette kvalifikationer. På samme tid medfører det høje antal af ledige stillinger, at ledige og personer uden for arbejdsstyrken har mange stillinger at vælge imellem og dermed har bedre forudsætninger for at komme i beskæftigelse.

Med et fald på 15.000 ledige stillinger fra toppunktet i foråret 2022 er der tegn på en begyndende afdæmpning af efterspørgslen efter arbejdskraft. Det seneste fald er dog fra et ekstraordinært højt niveau, hvilket umiddelbart peger mere på en normalisering af efterspørgslen. Samtidig er ledigheden steget med knap 10.000 fuldtidsledige siden marts 2022, hvor den nåede omtrent det samme lave niveau som før finanskrisen.

Som i tidligere år vil udenlandsk arbejdskraft forventeligt kunne fungere som en konjunkturbuffer. Det var tydeligt under første nedlukning under COVID-19-krisen, hvor den udenlandske arbejdskraft faldt betydeligt mere end lønmodtagerbeskæftigelsen. Udenlandsk arbejdskraft kan på samme vis forventes til dels at stabilisere en eventuelt kommende lavkonjunktur. Det ses allerede, at der er en mindre stigning i beskæftigede med udenlandsk statsborgerskab end for et år siden, hvilket er konsistent med en afdæmpning i virksomhedernes efterspørgsel.

Virksomhederne oplever stadig flere rekrutteringsudfordringer end normalt. 14 pct. af rekrutteringsforsøgene endte med, at ingen blev ansat, mens ca. 13 pct. blev besat af en person uden alle de ønskede kvalifikationer. Samlet set giver det en forgæves rekrutteringsrate på ca. 27 pct. i perioden juni 2022 til og med november 2022, *jf. figur 1.2*. Hvis økonomien rammes af en nedgang, og der sker en afmatning af arbejdsmarkedet, vil virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft falde, hvilket formentlig vil afspejle sig i en lavere forgæves rekrutteringsrate. Det så man bl.a. i årene efter finanskrisen, hvor den forgæves rekrutteringsrate faldt markant.

Da den forgæves rekrutteringsrate var højest under genåbningen efter COVID-19-krisen, endte 18,5 pct. af rekrutteringsforsøgene med, at ingen blev ansat, og den samlede rate var på ca. 33 pct. Det er dermed blevet lidt nemmere at rekruttere nye medarbejdere end i kølvandet på COVID-19-krisen. Det er dog fortsat vanskeligere end i årene op mod COVID-19-krisen.

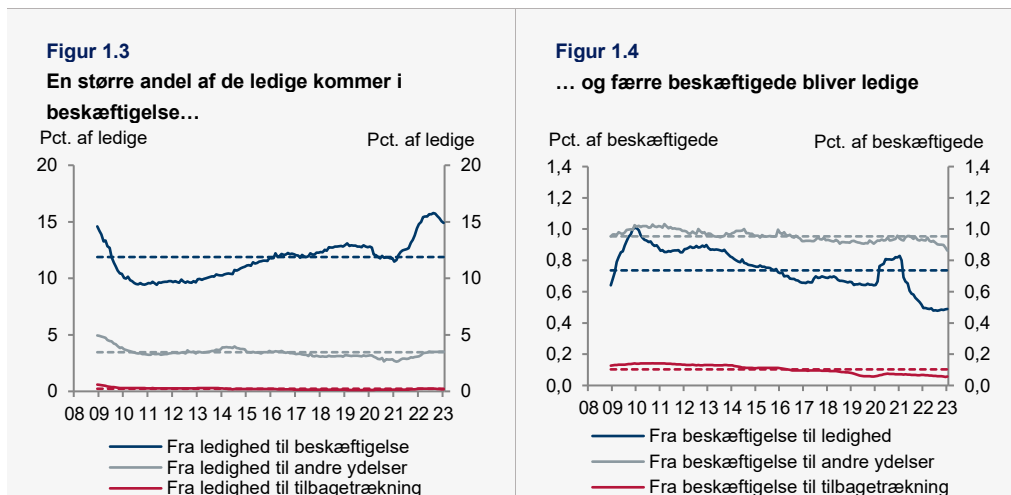


Anm.: Beskæftigelsen i figur 1.1 dækker over lønmodtagerbeskæftigelsen (personer), og selvstændige m.m. er derfor ikke medregnet. Seneste observation er februar 2023. Den seneste rekrutteringssurvey fra marts 2023 dækker jobopslag i perioden juni 2022 til og med november 2022. Besat med en anden profil dækker over virksomheder, som har svaret, at personen, de ansatte, ikke havde alle de ønskede kvalifikationer. I efteråret 2018 overgik indsamlingen af data til en ny metode, hvor udvælgelsen af virksomheder blev mere målrettet.

Kilde: Danmarks Statistik, STAR's Rekrutteringssurvey og egne beregninger.

Arbejdsmarkedet formår at fastholde personer i beskæftigelse

Siden 2010 er det lykkedes det danske arbejdsmarked at trække en større andel af ledige ind i beskæftigelse og især under de seneste års højkonjunktur. I gennemsnit overgik 14,9 pct. af de ledige til beskæftigelse hver måned i det seneste år. Det er højere end det historiske gennemsnit, hvor knap 12 pct. af de ledige overgik fra ledighed til beskæftigelse i 2008 til og med februar 2023. Derudover er det tæt på toppunktet lige før finanskrisen i 2008, hvor knap 15 pct. af de ledige kom i beskæftigelse hver måned, *jf. figur 1.3*. Det har både været dagpenge- og jobparate kontanthjælpsmodtagere, som er kommet i beskæftigelse under de seneste års højkonjunktur. Personer, som er længere væk fra arbejdsmarkedet, er ligeledes kommet i beskæftigelse. Samtidig bliver færre af de beskæftigede ledige eller forlader arbejdsstyrken helt, *jf. figur 1.4*. Det tegner et billede af et robust arbejdsmarked med høj beskæftigelse og lav ledighed, hvilket er et godt fundament for at absorbere en potentiel afmatning af den økonomiske aktivitet.



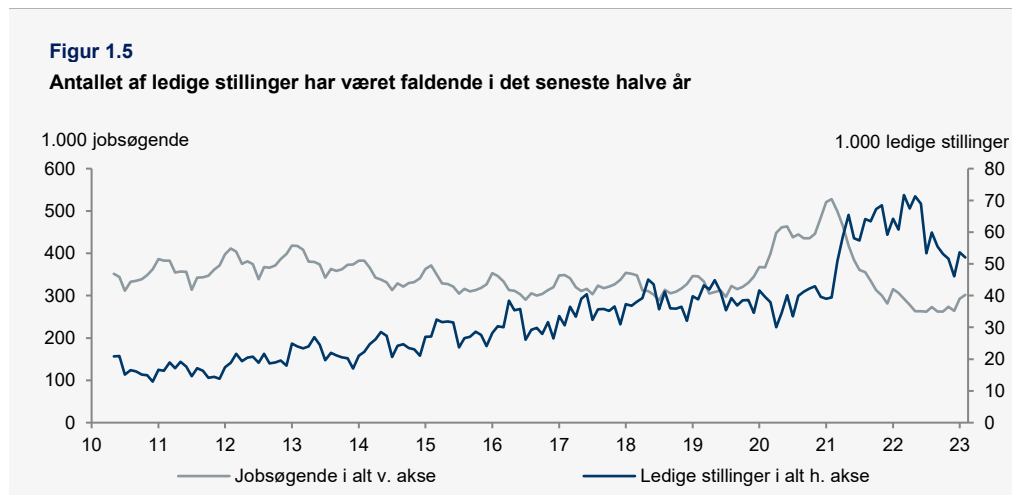
Anm.: Figurene viser månedlige bevægelser fra hhv. ledighed og beskæftigelse til beskæftigelse, ledighed, andre ydelser og tilbagetrækning. Figurene plottes 12 måneders glidende gennemsnit, så hvert datapunkt er gennemsnittet af de seneste 12 måneder. Definitionerne uddybes i figur 3.1 og 3.2. Seneste observation er februar 2023.

Kilde: Lovmodellen (DREAM) og egne beregninger.

Rekrutteringsudfordringerne er på vej mod en normalisering

Det relativt stramme arbejdsmarkedet skyldes, at der har været en stor stigning i antallet af ledige stillinger samtidig med en mindre pulje af ledige jobsøgende over det seneste halvandet år, *jf. figur 1.5*. Det flugter også med den høje forgæves rekrutteringsrate i samme periode.

Under COVID-19-krisen steg antallet af jobsøgende pludseligt, fordi ledigheden steg. I genåbningen faldt antallet igen. De nuværende rekrutteringsudfordringer er således til dels drevet af, at antallet af ledige jobsøgende er lavt, mens antallet af ledige stillinger er steget siden starten af 2021 til midten af 2022. Det betyder, at virksomhederne efterspørger mere arbejdskraft, end der er jobsøgende. Det har givet øget konkurrence mellem virksomhederne efter de jobsøgende og bidraget til flere forgæves rekrutteringer. Med en forventet afdæmpning af økonomien i sigte, *jf. Økonomisk Redegørelse marts 2023*, forventes efterspørgslen yderligere at aftage, og det høje pres forventes derfor også at falde. Det ses allerede, at efterspørgslen i det seneste halve år er faldet.



Anm.: Tallene er ikke sæsonkorrigeret. Antallet af jobsøgende dækker over antallet af ledige, der har trykket "Jeg søger job som ..." på jobnet.dk. Data går fra maj 2010 til februar 2023.

Kilde: Arbejdskraftreserven, Jobnet's CV database og egne beregninger.

Overordnet ser det ud til, at de konjunkturfølsomme erhvervsgrupper som "bygge og anlæg", "hotel, restauration, køkken, kantine" m.fl. er pressede med høje forgæves rekrutteringsrater og stigende efterspørgsel efter arbejdskraft, der ikke i samme omfang ledsages af et stigende antal jobsøgende, som søger job inden for de erhvervsgrupper. Derudover ser det ud til, at rekrutteringsudfordringerne på sundheds- og socialområdet er på vej ned, men at der fortsat er en større efterspørgsel, end hvad antallet af jobsøgende kan imødekomme, *jf. kapitel 4*.

Seniorer på arbejdsmarkedet

Danskerne bliver længere på arbejdsmarkedet end tidligere. I de seneste 10 år er flere seniorer over 60 år i beskæftigelse, og særligt for de 60- til 64-årige er andelen, som er i beskæftigelse, steget. Det er især reformer af efterlønnen, den gradvise forøgelse af folkepensionsalderen og nye førtidige tilbagetrækningsordninger, som har haft betydning for udviklingen i beskæftigelsen blandt seniorer. Samtidig er der i de senere år foretaget en række ændringer, der har øget den økonomiske tilskyndelse til dels at udskyde tilbagetrækning, dels at arbejde ved siden af ens folkepension.

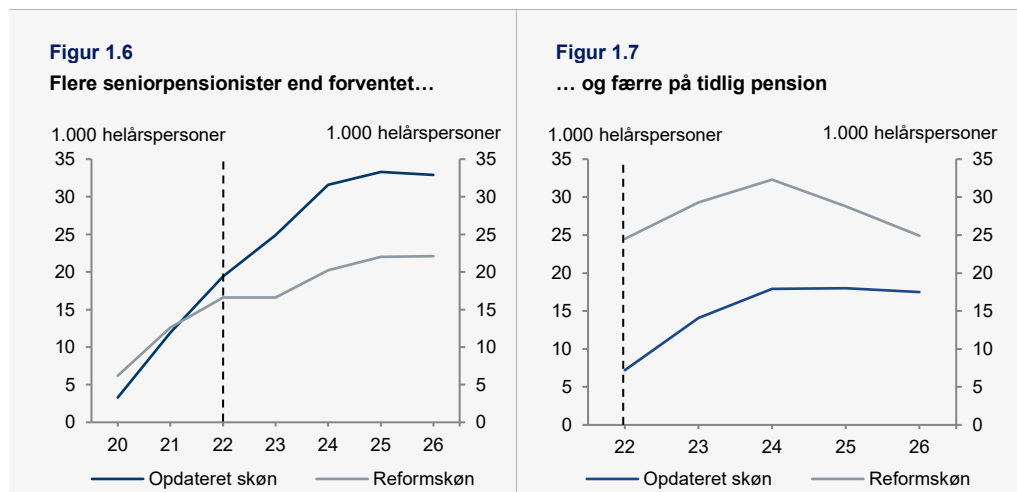
Der er samtidig ikke tegn på overledighed blandt seniorer over 60 år sammenlignet med andre aldersgrupper. Hvis der specifikt ses på gruppen af nyledige, bliver seniorer i mindre grad ledige. En mulig forklaring er, at blandt de unge kommer relativt mange af de nyledige direkte fra uddannelse, og for de nyledige mellem 30 og 54 år kommer relativt mange fra sygedagpenge eller fra kontanthjælp. Det gælder ikke på samme måde for seniorer. Når der udelukkende ses på nyledige, som kommer fra lønmod-

tagerbeskæftigelse, er andelen af nyledige derimod nogenlunde konstant over alder. Seniorer er således mindre tilbøjelige end andre aldersgrupper til at blive nyledige generelt, men lige så tilbøjelige som andre til at gå fra at være beskæftiget til nyledig.

Det danske pensionssystem har overordnet set to veje ud af arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen. Dels en rettighedsbaseret vej, som baserer sig på anciennitet på arbejdsmarkedet – dette indbefatter retten til tidlig pension (indført i 2022) og efterløn. Dels en visitationsbaseret vej, som tager hensyn til arbejdsevne, og at udviklingen i arbejdsevne over alder kan være forskellig fra person til person – dette indbefatter førtidspension og seniorpension (indført i 2020).

Det ses allerede nu, at omfanget af seniorpension er langt højere end forventet, da ordningen blev indført. I 2022 var der således 19.400 helårspersoner på seniorpension, hvor der i det oprindelige reformskøn var en forventning om 16.600 helårspersoner, *jf. figur 1.6*. I de kommende år forventes det, at endnu flere vil blive visiteret til seniorpension, og at der i 2026 vil være 32.900 helårspersoner på seniorpension, hvilket er 11.000 flere end i det oprindelige skøn.

For tilgangen til tidlig pension, som er den nyeste af de to ordninger, har omfanget i 2022 været lavere end forventet, da ordningen blev indført. I 2022 var der 7.200 helårspersoner, som modtog tidlig pension, hvilket er færre end de 24.200 helårspersoner, som blev skønnet i forbindelse med aftaleindgåelsen, *jf. figur 1.7*. Ordningen er dog fortsat under indfasning.



Anm.: I figurene er der opgjort det faktiske antal helårspersoner på hhv. seniorpension og tidlig pension, mens det efter 2022 er et opdateret skøn (markeret med stiplede linje).

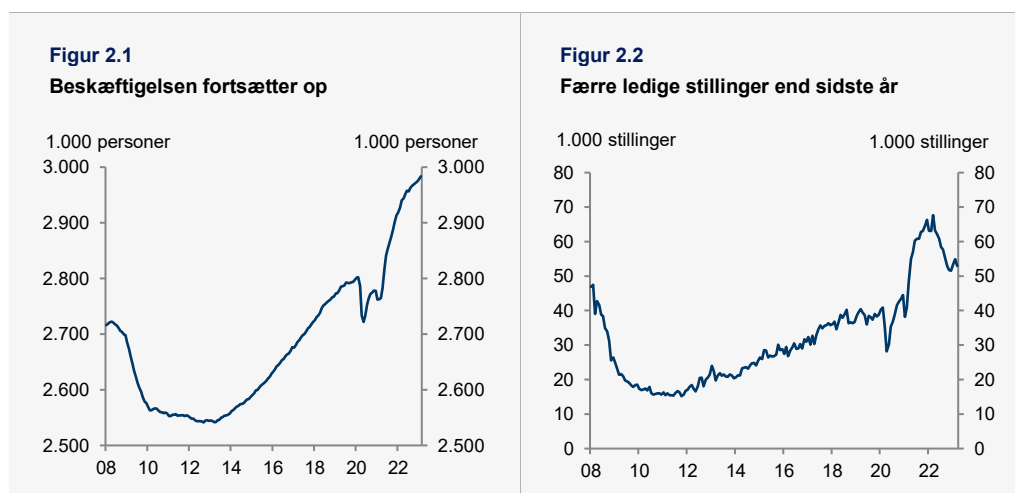
Kilde: Jobindsats.dk, Aftaleøkonomi, FL 2023 og egne beregninger.

Mange seniorpensionister har haft en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet i årene op til, at de modtager seniorpension. Blandt andet er ca. 70 pct. enten i lønmodtagerbeskæftigelse eller støttet beskæftigelse tre år før. Blandt dem, som modtager tidlig pension, kommer størstedelen fra enten beskæftigelse eller efterløn. Disse personer har generelt også en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet i de forudgående 10 år. Det skal ses i sammenhæng med, at ret til tidlig pension netop er målrettet personer, som har haft et langt arbejdsliv.

Denne rapport er bygget op af fire dele og starter med at redegøre for den aktuelle situation på arbejdsmarkedet. Dernæst redegøres der for bevægelser ind og ud af forskellige tilstande på arbejdsmarkedet, herunder særligt hvordan ledige, beskæftigede og folk længere væk fra arbejdsmarkedet bevæger sig ind og ud af arbejdsmarkedet. Herefter belyses udviklingen i balancen mellem jobsøgende og virksomhedernes rekrutteringer samt udviklingen i presset på arbejdsmarkedet. Rapporten afsluttes med et temakapitel om seniorer på arbejdsmarkedet.

2. Det aktuelle arbejdsmarked

Det danske arbejdsmarked er fortsat kendetegnet med høj beskæftigelse og et højt niveau af ledige stillinger. Beskæftigelsen er steget med 2 pct. i det seneste år til 2,98 mio. lønmodtagere i beskæftigelse i februar 2023, hvilket er rekordhøjt, *jf. figur 2.1*. Set i lyset af den aftagende vækst i beskæftigelsen i de seneste måneder og samtidig et fald i antal ledige stillinger siden toppunktet i foråret 2022, er der tegn på en afdæmpning af efterspørgslen efter arbejdskraft. Senest er antallet af ledige stillinger faldet fra 68.000 i marts 2022 til 53.000 i marts 2023, *jf. figur 2.2*. Udviklingen skal ses i lyset af, at niveauet af ledige stillinger fortsat er højt – omtrent på samme niveau som op til finanskrisen i 2008. Antallet af ledige stillinger var ekstraordinært højt i starten af 2022, hvilket formentlig var som følge af samfundets genåbning efter COVID-19-krisen, og det faldende antal kan således også være et udtryk for en normalisering.



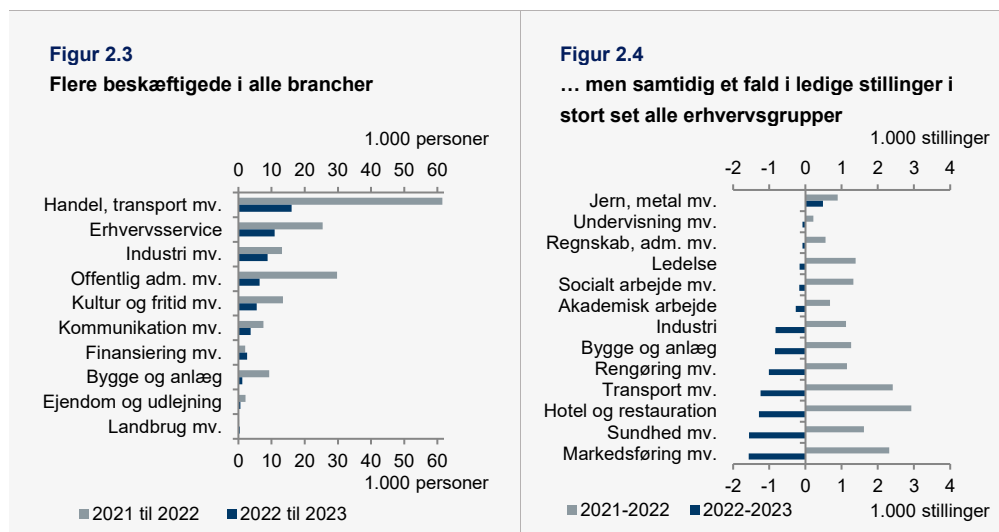
Anm.: Beskæftigelsen i figur 2.1 dækker over lønmodtagerbeskæftigelsen (personer), og selvstændige m.m. er derfor ikke medregnet. Ledige stillinger i figur 2.2 er opgjort som det månedsvise totale antal ledige stillinger på Jobnet.dk. Stillinger, der ikke er slået op på Jobnet.dk, er derfor ikke medregnet. Egen sæsonkorrektion af ledige stillinger. Seneste observation er februar 2023 (beskæftigelsen) og marts 2023 (ledige stillinger).

Kilde: Danmarks Statistik, Jobindsats.dk og egne beregninger.

Aftagende vækst i beskæftigelsen

I det seneste år er beskæftigelsen steget i samtlige brancher. Det er især i handel og transport samt erhvervsservice, at der er kommet flere beskæftigede. Her er beskæftigelsen steget med hhv. 16.000 og knap 11.000 personer i det seneste år, *jf. figur 2.3*.

Når udviklingen i beskæftigelsen i det seneste år sammenlignes med udviklingen forrige år (fra februar 2021 til februar 2022), er der tegn på, at arbejdsmarkedet er på vej ind i en potentiel afdæmpning. Forskellen i udviklingen i det seneste år og forrige år kan samtidig afspejle en genåbningseffekt efter COVID-19-krisen, hvor flere igen blev ansat. Forrige år steg beskæftigelsen i handel- og transportbranchen fx med 61.500 personer, hvilket er en del større end stigningen i beskæftigelsen i branchen det seneste år. Det kan samtidig være et tegn på, at arbejdsmarkedet er ved at normalisere sig efter at have været ekstraordinært stramt i kølvandet på COVID-19-krisen.



Anm.: Figureerne viser ændringen i hhv. beskæftigelse og ledige stillinger de seneste 12 måneder (februar 2022 til februar 2023) og i samme periode forrige år (februar 2021 til februar 2022). Data er ikke sæsonkorrigeret. Ledige stillinger viser de 13 største erhvervsgrupper (undtagen elever og vagt, sikkerhed og overvågning). De to figurer er ikke direkte sammenlignelige, fordi brancher er kategoriseringer af virksomheder, mens erhvervsgrupper dækker over kategoriseringer af jobfunktioner. Nogle erhvervsgrupper ligger primært inden for en bestemt branche.

Kilde: Danmarks Statistik, Jobindsats.dk og egne beregninger.

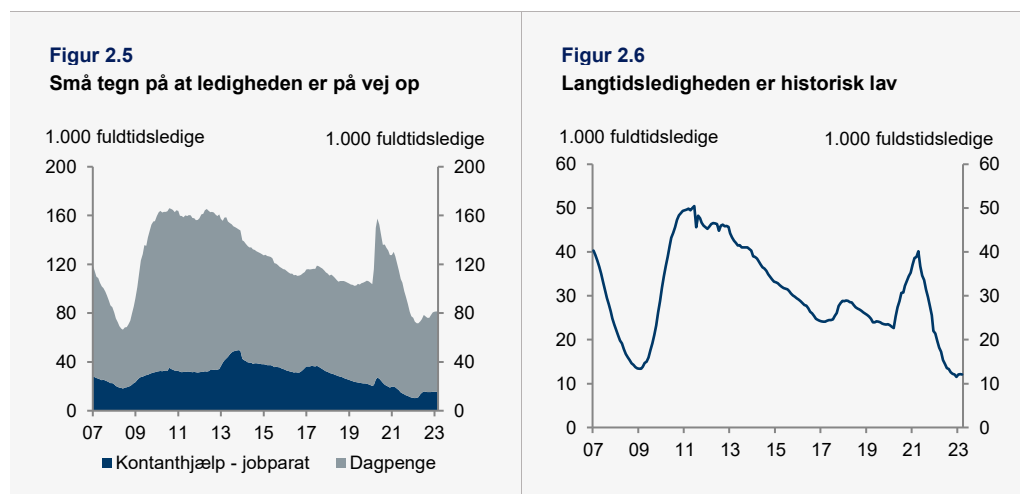
Når antallet af ledige stillinger bliver fordelt på erhvervsgrupper, er det ligeledes tydeligt, at virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft har været ekstraordinær høj efter COVID-19-krisen, og at efterspørgslen formentlig nu er i gang med en gradvis normalisering. Antallet af ledige stillinger inden for

sundhed er især faldet i det seneste år, mens det samtidig var blandt de ledige sundhedsfaglige stillinger, at der var en stor stigning fra februar 2021 til februar 2022, jf. figur 2.4. Det skal ses i lyset af det ekstraordinære pres på sundhedsvæsenet under COVID-19-krisen.

Blandt stillinger i erhvervsgrupper, som i høj grad er påvirket af konjunkturer, såsom markedsføring, hotel og restauration, transport, rengøring, bygge og anlæg samt industri er antallet af ledige stillinger også faldet fra februar 2022 til februar 2023. Det er ligeledes en indikation på, at arbejdsmarkedet gradvist normaliserer sig efter en stor stigning i ledige stillinger inden for disse erhvervsgrupper forrige år. Samtidig kan det være et tegn på, at en afmatning af arbejdsmarkedet er på vej, når erhvervsgrupper, som typisk forventes at reagere hurtigt på ændringer i den økonomiske aktivitet, oplever en mindre efterspørgsel efter arbejdskraft.

Selvom ledigheden er steget i det seneste år, er den fortsat meget lav

Ledigheden er fortsat lav og har i 2022 nået det omtrent samme lave niveau som før finanskrisen. Siden marts 2022 er ledigheden dog steget med knap 10.000 fuldtidsledige, jf. figur 2.5. Ifølge *Økonomisk Redegørelse marts 2023* forventes det, at bruttoledigheden fortsat vil stige i 2023 med 18.000 fuldtidsledige. Efterspørgslen efter arbejdskraft er dog fortsat på et højt niveau og i kombination med få ledige, indikerer det, at det danske arbejdsmarked fortsat er stramt.



Anm.: Langtidsledige er personer, som har været ledige/aktiverede i minimum 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger. Egen sæsonkorrektur. Seneste observation er marts 2023.

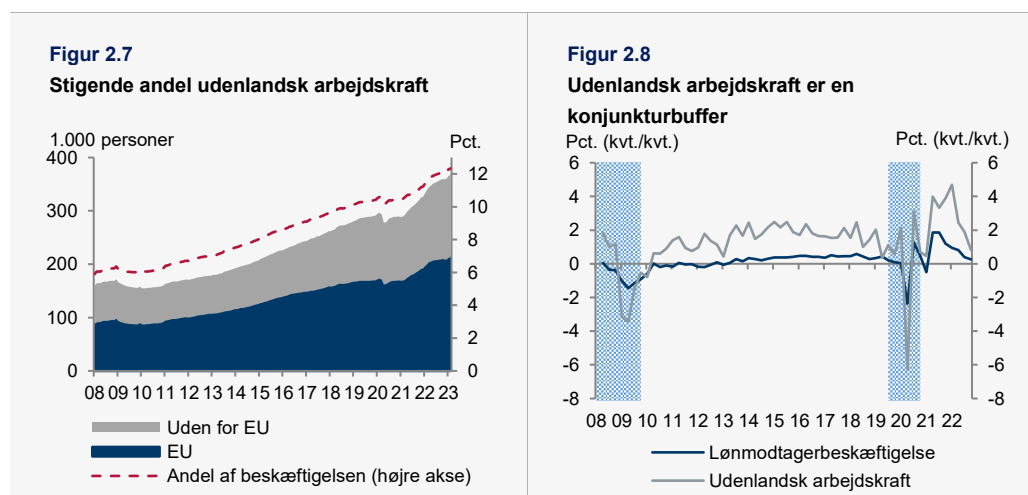
Kilde: Danmarks Statistik, Jobindsats.dk og egne beregninger.

Antallet af langtidsledige er fortsat på et meget lavt niveau, *jf. figur 2.6*. Der har i de seneste måneder været begyndende tegn på, at langtidsledigheden er på vej op, hvilket skyldes, at der typisk er en forsinkelse, før stigende ledighed giver udslag i antallet af langtidsledige.

Udenlandsk arbejdskraft kan dæmpe noget af presset på arbejdsmarkedet

Udenlandske arbejdstagere udgør en stadig stigende andel af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse. I februar 2023 udgjorde beskæftigede med et udenlandsk statsborgerskab 12,3 pct. af alle lønmodtagere i Danmark. Fra starten af 2022 til og med februar 2023 steg beskæftigede med udenlandsk statsborgerskab med 35.000 personer til 368.000 personer, *jf. figur 2.7*. Stigningen i udenlandsk arbejdskraft vidner om en fortsat stor indenlandsk efterspørgsel efter arbejdskraft.

At beskæftigelsen stiger samtidig med, at ledigheden stiger, kan være forklaret af, at der i Danmark efterspørges andre kompetencer end dem, som de jobsøgende, der umiddelbart står klar til at besætte stillingerne, besidder. Udenlandsk arbejdskraft kan på den måde medvirke til at afhjælpe dette matching-problem.



Anm.: I figur 2.8 markerer de blå bånd år med negativ realvækst i BNP. Udviklingen i udenlandsk arbejdskraft er inklusive personer i RUT-registeret fra 2011. Seneste observation i figur 2.7 er februar 2023. I figur 2.8 er seneste observation 4. kvartal 2022. Egen sæsonkorrektur af udenlandsk arbejdskraft.

Kilde: Danmarks Statistik, Jobindsats.dk og egne beregninger.

Udenlandsk arbejdskraft har historisk fungeret som en konjunkturbuffer, hvor tilgangen stiger under højkonjunktur og falder i lavkonjunktur. Fx er den udenlandske beskæftigelse indtil videre steget med 80.000 personer under den nuværende højkonjunktur fra 1. kvartal 2021 og frem til nu – svarende til en stigning på 28 pct. I samme periode steg den samlede lønmodtagerbeskæftigelse med 8 pct. Den udenlandske arbejdskraft fungerede også som en buffer under første smittebølge af COVID-19-krisen.

Her faldt den udenlandske beskæftigelse med 6,3 pct. i 2. kvartal 2020, mens den samlede lønmodtagerbeskæftigelse faldt med 2,4 pct., *jf. figur 2.8.*

Udenlandsk arbejdskraft har dermed en stabiliserende effekt på konjunkturerne ved at tage noget af kapacitetspresset under opsving samtidig med, at den udenlandske arbejdskraft kan reducere tilgangen til ledighed, hvis de udenlandske statsborgere forlader Danmark under lavkonjunkturer. Det kan derfor forventes, at tilgangen af udenlandsk arbejdskraft vil falde i det kommende år med en forventelig afdæmpning af den økonomiske aktivitet, *jf. Økonomisk Redegørelse marts 2023.* Fx ses det allerede nu, at udenlandsk arbejdskraft er steget i mindre omfang i de sidste to kvartaler i 2022 sammenlignet med foregående kvartaler, hvilket kan afspejle en afdæmpning i virksomhedernes efterspørgsel.

3. Bevægelser på arbejdsmarkedet

Hver eneste dag bevæger personer sig ind og ud af arbejdsmarkedet og mellem forskellige arbejdsmarkedstilstande. Nogle trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet og påbegynder pensionstilværelsen, andre bliver opsagt og starter et dagpengeforløb. Nogle mister arbejdsevnen for en periode eller varigt og overgår midlertidigt eller permanent til offentlig forsørgelse uden at stå til rådighed for arbejdsmarkedet, mens andre fortsætter i det samme job i årevis eller bevæger sig direkte fra job til job.

Bevægelserne karakteriserer dynamikken på arbejdsmarkedet og kan belyse arbejdsmarkedets aktuelle tilstand. Det kan vidne om, at arbejdsmarkedet trækker på alle tilgængelige ressourcer, hvis der fx kommer flere ind på arbejdsmarkedet hver måned, end der historisk i gennemsnit plejer at gøre.

3.1 Flere ledige kommer i beskæftigelse, og ansættelser fra ledighed er på niveau med før finanskrisen

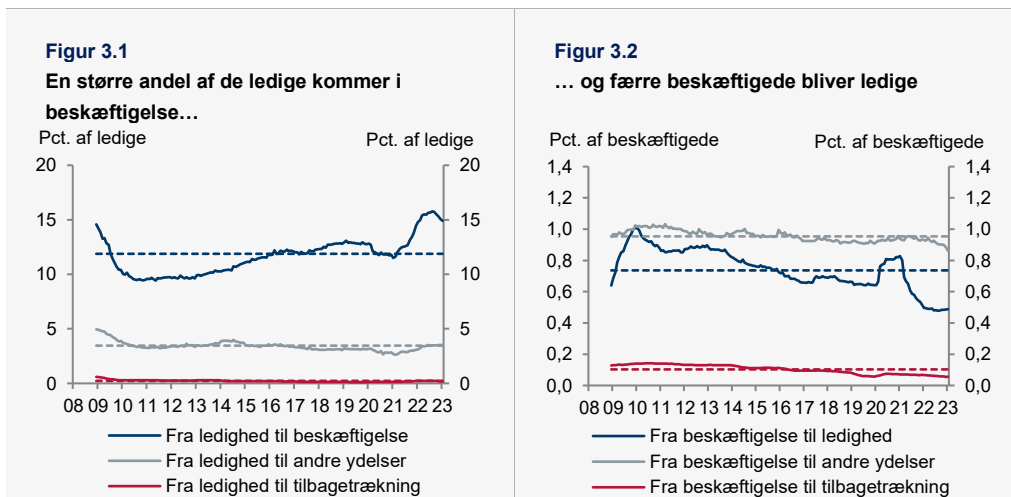
I 2022 er der ekstraordinært mange, som er gået fra ledighed og ind i beskæftigelse. Andelen af ledige, som i gennemsnit overgår til beskæftigelse hver måned, er 14,9 pct. i de seneste 12 måneder, *jf. figur 3.1*. Andelen, som er kommet i beskæftigelse, er faldet en anelse siden midten af 2022 fra et toppunkt på 15,8 pct. i september. Historisk set er 12 pct. af de ledige overgået til beskæftigelse hver måned, så niveauet i de seneste 12 måneder ligner toppunktet lige før finanskrisen i 2008, hvor knap 15 pct. af de ledige kom i beskæftigelse hver måned.

Siden 2010 har andelen af ledige, som kommer i beskæftigelse, stort set kun været stigende med undtagelse af en kortvarig nedgang i 2020 pga. COVID-19-krisen. Stigningen afspejler, at det samlede antal af ledige er halveret siden 2010 fra 160.000 til knap 80.000 fuldtidsledige, *jf. kapitel 2*. Det er på den måde lykkedes at få stort set det samme antal af ledige ind i beskæftigelse hver måned ud af en stadig mindre gruppe af ledige.

Siden COVID-19-krisen i midten af 2020 er andelen af ledige, som overgår til beskæftigelse, steget stødt med ca. 3 pct.-point. Det understreger, at arbejdsmarkedet i de seneste års højkonjunktur har formået at få en større andel af de ledige ind i beskæftigelse. Samtidig betyder det, at arbejdsmarkedet står på et godt fundament for at absorbere en potentiel afmatning af økonomien, hvor færre ledige forventeligt vil overgå til beskæftigelse, beskæftigelsen vil falde, og ledigheden stige, *jf. kapitel 2*.

Der er en mindre grad af konjunkturafhængighed i afgang fra ledighed til anden offentlig forsørgelse, hvor personen ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet. Andelen af ledige, som træder ud af arbejdsstyrken hver måned og overgår til en midlertidig offentlig forsørgelse, er stort set konstant på 3,5 pct. over hele perioden. Midlertidig offentlig forsørgelse kan fx være sygedagpenge, SU, aktivitetsparat

kontanthjælp o. lign. Der er 0,2 pct. af de ledige, som hver måned trækker sig tilbage på en tilbage-trækningsordning, hvilket har været konstant over hele perioden.



Anm.: Figurene viser månedlige bevægelser fra hhv. ledighed og beskæftigelse til beskæftigelse, ledighed, andre ydelser og tilbagetrækning. Figurene plottes 12 måneders glidende gennemsnit, så hvert datapunkt er gennemsnittet af de seneste 12 måneder. Beskæftigelse dækker over lønmodtagerbeskæftigelse, så selvstændige og selvforsørgende er ikke medtaget. Ledige er defineret jf. den officielle ledighedsstatistik. Andre ydelser inkluderer typer af offentlig forsørgelse, hvor man står uden for arbejdsstyrken f.eks. sygedagpenge og SU mv. (barselsorlov er ikke medtaget). Tilbagetrækning er alle slags tilbagetrækningsydelser, inkl. førtidspension. Gennemsnittet over hele perioden er vist ved den stiplede linje. Seneste observation er februar 2023.

Kilde: Lovmodellen (DREAM) og egne beregninger.

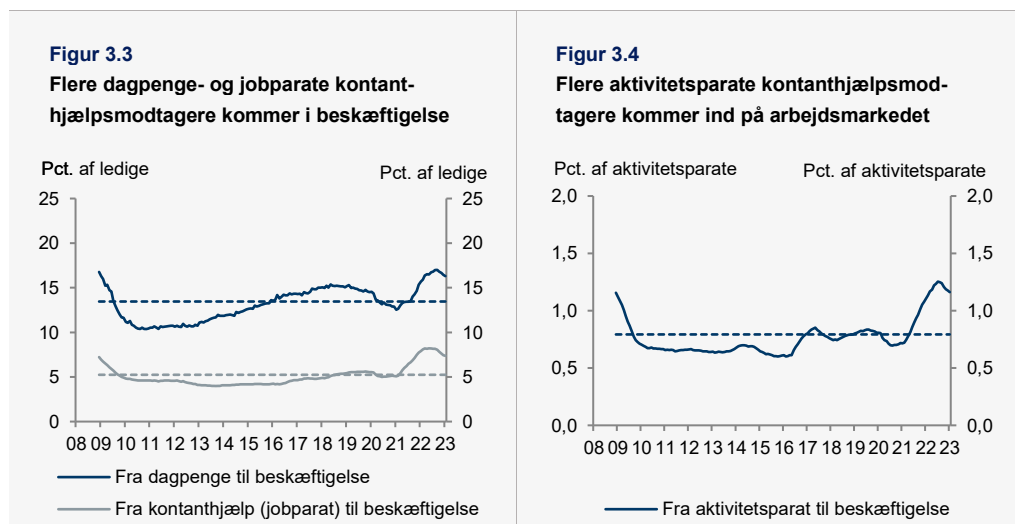
Færre af de beskæftigede ender i ledighedskøen eller helt uden for arbejdsmarkedet, hvilket har bidraget til, at ledigheden er på et meget lavt niveau. Det ses ved, at andelen af beskæftigede, der overgår til enten ledighed eller øvrig offentlig forsørgelse, har været faldende siden 2010 – og særligt i 2022, jf. figur 3.2. Fx ses det, at 0,5 pct. af de beskæftigede i gennemsnit blev ledige hver måned i 2022 mod 0,7 pct. i 2015 til 2019. Det betyder, at der ud af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse er omkring 3.000 færre beskæftigede, som blev ledige hver måned.

Når det ses i lyset af den stigende andel af ledige, som kommer i beskæftigelse, kan det samlet set forklare den lave ledighed og høje beskæftigelse de seneste år. Konjunkturerne ses mest tydeligt i bevægelserne fra beskæftigelse til ledighed, som er faldet markant i 2022, men også i bevægelserne fra beskæftigelse til andre ydelser og tilbagetrækning ses en svagt faldende tendens i 2022. Det fald kan fx opstå, hvis folk under højkonjunktur udskyder tilbagetrækning, uddannelse eller lignende, som ellers ville have trukket dem ud af arbejdsstyrken.

Status på arbejdsmarkedet · maj 2023

3.2 Personer længere væk fra arbejdsmarkedet bliver i højere grad en del af det arbejdende fællesskab

Under de seneste års højkonjunktur er flere ledige kommet i beskæftigelse, og den økonomiske fremgang er kommet flere til gavn. Det er især dagpengemodtagere, der i stigende grad kommer i beskæftigelse end tidligere, jf. figur 3.3. Derimod har andelen af jobparate kontanthjælpsmodtagere, som er kommet i beskæftigelse hver måned, været nogenlunde konstant på 5 pct. fra 2010 og frem til COVID-19-krisen. Efter genåbningen af samfundet og højkonjunktoren igen fik sat gang i den økonomiske aktivitet, steg andelen af jobparate kontanthjælpsmodtagere, som kom i beskæftigelse, op til et niveau på 8,2 pct. i gennemsnit hver måned. For dagpengemodtagere var der ligeledes en stigning til et niveau på 17 pct. hver måned efter COVID-19-krisen. Det ligner toppunktet før finanskrisen, hvor 16,7 pct. af dagpengemodtagerne kom i beskæftigelse hver måned.



Anm.: Figurene viser 12 måneders glidende gennemsnit for bevægelser fra hhv. job- og aktivitetsparate kontanthjælps- og dagpengemodtagere til beskæftigelse. Kontanthjælpsmodtagere er personer over 30 år, som modtager enten kontanthjælp eller SHO-ydelse. Gennemsnittet over hele perioden er vist ved den stiplede linje. Seneste observation er februar 2023.

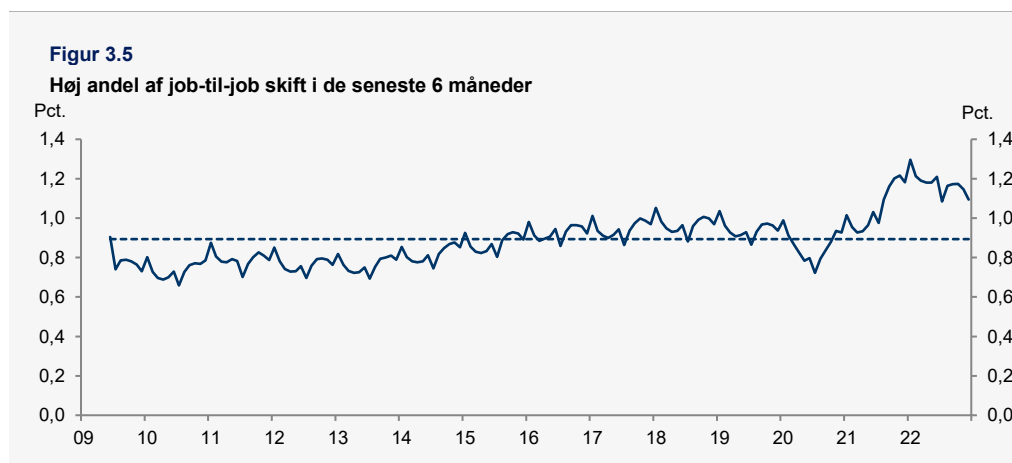
Kilde: Lovmodellen (DREAM) og egne beregninger.

Ses der på de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, som er længere væk fra arbejdsmarkedet end de jobparate kontanthjælpsmodtagere, og som ikke indgår i den officielle ledighedsstatistik, kommer også en stigende andel af denne gruppe i beskæftigelse hver måned. I toppunktet i august 2022 kom 1,3 pct. af de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse den måned, hvor det historisk

set har været 0,8 pct., *jf. figur 3.4*. I toppunktet svarer det til, at ca. 600 aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere fandt et job hver måned. Stigningen i andelen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, som hver måned kommer i beskæftigelse, afspejler, at det samlede antal aktivitetsparate er halveret siden 2016, hvor der var ca. 80.000 aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Det er på den måde lykkedes at få stort set det samme antal af aktivitetsparate ind i beskæftigelse hver måned ud af en mindre gruppe.

3.3 Flere beskæftigede vælger at skifte job

Når virksomheder skal tiltrække arbejdskraft, konkurrerer de med andre virksomheder om den samme potentielle arbejdskraft. Når sammensætningen af ledige ikke kan imødekomme efterspørgslen, vil det typisk give udslag i, at virksomheder i højere grad ansætter fra andre virksomheder. Når ledigheden aktuelt er lav, og få beskæftigede bliver ledige, vil virksomhederne i højere grad ansætte andre beskæftigede, hvilket kan føre til højere konkurrence om lønmodtagerne, fx i form af højere løn eller bedre arbejdsvilkår.



Anm.: Andelen, der skifter til nyt job hver måned, er opgjort i forhold til lønmodtagerebeskæftigelsen. Opgørelsen er baseret på antal hoveder. Der tages udgangspunkt i et 6-måneders glidende gennemsnit. Gennemsnittet over hele perioden er vist ved den stiplede linje. Seneste observation er december 2022.

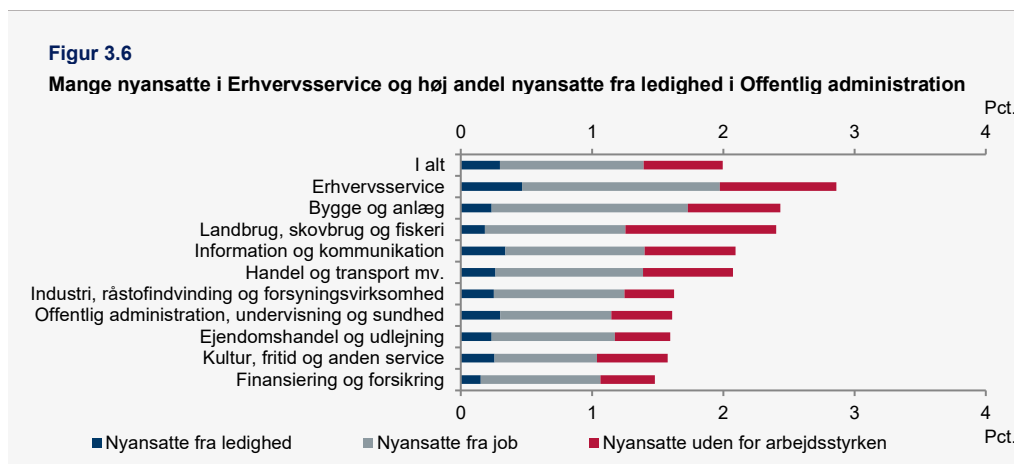
Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og egne beregninger.

Antallet af job-til-job-skift ligger over det historiske gennemsnit i både 2021 og 2022. Det seneste år har mellem 1,1 og 1,3 pct. af lønmodtagerne hver måned skiftet job mod omtrent 1 pct. op mod COVID-19-krisen, *jf. figur 3.5*. Ved den aktuelle lønmodtagerbeskæftigelse på knap 3 mio. personer svarer det til omkring 10.000 flere job-til job-skift hver måned i forhold til årene før COVID-19-krisen, hvor ca.

25.000 personer i gennemsnit skiftede job hver måned. Det peger på, at arbejdsmarkedet endnu oplever stor efterspørgsel efter arbejdskraft, som dog i nogen grad er på vej ned efter dels genåbningen af samfundet i kølvandet på COVID-19-krisen og dels de seneste års højkonjunktur.

Jobsomsætningen er især stor i erhvervsservice og byggebranchen

Det er især i erhvervsservice, bygge og anlæg samt langbrugsbranchen, at der er en stor jobsomsætning. Det er især i disse brancher, at der er meget sæsonarbejde og derfor også en høj jobsomsætning. Hver måned var i gennemsnit 3 pct. af de beskæftigede i erhvervsservice nyansatte fra juli til december 2022. Ud af dem kom halvdelen fra et andet job, *jf. figur 3.6*. Til sammenligning er i gennemsnit 2 pct. af de beskæftigede nyansatte på tværs af alle brancher i samme periode, og heraf godt halvdelen fra et andet job.



Anm.: Figuren viser fordelingen af, hvor nyansatte kommer fra, fordelt på brancher. Tallene er ikke sæsonkorrigeret. Personer uden for arbejdsstyrken kommer enten fra andre ydelser, selvforsørgelse eller er udenlandsk arbejdskraft. Opgørelsen er baseret på antal hoveder. Der tages udgangspunkt i et 6-måneders gliende gennemsnit. Seneste observation er december 2022.

Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og egne beregninger.

Bygge- og anlægsbranchen er en af de brancher, hvor der er mange job-til-job-skift. Her kom 60 pct. af alle nyansatte personer fra et andet job. I "landbrug, skovbrug og fiskeri" kom 45 pct. fra et andet job og knap halvdelen kom fra gruppen, som var uden for arbejdsstyrken. Det er især udenlandsk arbejdskraft, som er nyansatte uden for arbejdsstyrken i landbrugsbranchen.

En stigende andel af ledige kommer hver måned i beskæftigelse, *jf. afsnittet ovenfor*. Af alle nyansatte kom 15 pct. fra ledighed hver måned i gennemsnit fra juli til december 2022. Det er især "offentlig administration, undervisning og sundhed", som formår at trække ledige ind i beskæftigelse set i forhold

til den samlede andel nyansatte i branchen. Det er til trods for, at branchen har en lavere jobomsætning (andel nyansatte) end gennemsnittet. Her var 19 pct. af de nyansatte ledige i måneden før. Erhvervs-service ligger ligeledes over gennemsnittet.

4. Balancen mellem jobsøgende og virksomhedernes rekrutteringer

I kølvandet på COVID-19-krisen har virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft været stærkt stigende, og antallet af ledige stillinger har været ekstraordinært højt. Det har sammen med færre ledige jobsøgende givet et stramt arbejdsmarked. Den høje forgæves rekrutteringsrate viser ligeledes, at virksomhederne har svært ved at rekruttere den nødvendige arbejdskraft. I de seneste måneder er udviklingen dog begyndt at vende, og knapheden på arbejdskraft er blevet mindre. Det kan være udtryk for dels en afdæmpning af efterspørgslen efter arbejdskraft og dels en gradvis normalisering af arbejdsmarkedet i kølvandet på de seneste års højkonjunktur.

I kapitlet præsenteres to mål – den forgæves rekrutteringsrate og knaphedsindekset – som kan belyse balancen mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet. Målene fungerer som indikatorer for udbuddet af og efterspørgslen efter arbejdskraft, hvor den forgæves rekrutteringsrate måler virksomhedernes rekrutteringsudfordringer, og knaphedsindekset er en indikator for balancen mellem udbud og efterspørgsel, målt som antallet af ledige jobsøgende og opslåede ledige stillinger. Knaphedsindekset kan dermed give en indikation på, om virksomhedernes eventuelle rekrutteringsudfordringer stammer fra ændringer i virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft, eller om de stammer fra ændringer i udbuddet af arbejdskraft.

Boks 4.1

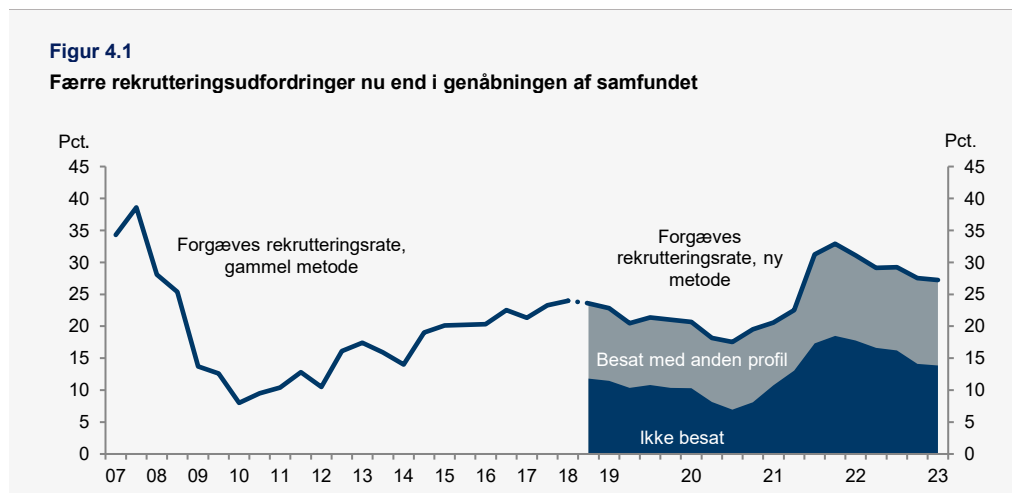
Hvad er et stramt arbejdsmarked?

Arbejdsmarkedet siges at være stramt, når efterspørgslen efter arbejdskraft er relativt høj set i forhold til udbuddet af arbejdskraft, til en given løn. Et stramt arbejdsmarked kan have flere konsekvenser eller tilpasninger, så som øget pres på lønningerne, produktionstab for virksomhederne og rekrutteringsudfordringer, men også forbedrede vilkår for de ledige og personer udenfor arbejdsstyrken for at blive en del af det arbejdende fællesskab.

Arbejdsmarkedet kan som helhed være mere eller mindre stramt, målt ved totale opslåede stillinger i forhold til ledige jobsøgende. Men arbejdsmarkedet kan også være stramt i varierende grad på tværs af regioner eller erhvervsgrupper afhængigt af sammensætningen af de ledige jobsøgende og de ledige stillinger med hensyn til geografi og kompetencer.

4.1 Stadig mange forgæves rekrutteringsforsøg i seneste rekrutteringssurvey

Den seneste rekrutteringssurvey for perioden juni 2022 til og med november 2022 viser omtrent uændret udvikling i den forgæves rekrutteringsrate i forhold til sidste survey (fra marts 2022 til august 2022). I perioden endte ca. 14 pct. af virksomhedernes rekrutteringsforsøg med, at stillingen ikke blev besat, mens ca. 13 pct. blev besat af en person uden alle de ønskede kvalifikationer. Samlet set endte ca. 27 pct. af rekrutteringsforsøgene med, at stillingen enten ikke blev besat eller blev besat af en person uden alle de ønskede kvalifikationer, *jf. figur 4.1*.



Anm.: Den seneste rekrutteringssurvey fra marts 2023 dækker jobopslag i perioden juni 2022 til og med november 2022. Besat med en anden profil dækker over virksomheder, som har svaret, at personen, de ansatte, ikke havde alle de ønskede kvalifikationer. I efteråret 2018 overgik indsamlingen af data til en ny metode, hvor udvælgelsen af virksomheder blev mere målrettet, og surveyen bliver gennemført hvert kvartal.

Kilde: Rekrutteringssurvey og egne beregninger.

Den nuværende forgæves rekrutteringsrate er lavere end toppunktet i 2021. Med andre ord har virksomhederne lettere ved at rekruttere nu sammenlignet med genåbningen af samfundet efter COVID-19-krisen, hvor mange arbejdsgivere slog job op samtidigt, hvilket gjorde det vanskeligt at finde den efterspurgte arbejdskraft. Den nuværende forgæves rekrutteringsrate er dog fortsat over niveauet før COVID-19-krisen, hvilket peger på, at arbejdsmarkedet er mere presset nu end før COVID-19-krisen.

På grund af den ændrede opgørelsesmetode er det vanskeligt at sammenligne konkrete værdier for den forgæves rekrutteringsrate nu og før 2018. De nuværende rekrutteringsudfordringer ser dog ud til

at være lavere end inden finanskrisen i 2008. Forud for finanskrisen toppede den forgæves rekrutteringsrate på knap 39 pct. Til sammenligning toppede den på 33 pct. i 2021.

I kølvandet på finanskrisen faldt den forgæves rekrutteringsrate dog hurtigt. Det er endnu uvist, hvordan den forgæves rekrutteringsrate vil udvikle sig fremadrettet, men med udsigter til en potentiel afmatning af økonomien, og derigennem en forventet faldende efterspørgsel efter arbejdskraft, vil den forgæves rekrutteringsrate også forventes at falde på kort sigt, *jf. kapitel 2*.

Boks 4.2

Fakta om rekrutteringssurvey

Hvert kvartal gennemfører Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) en rekrutteringssurvey, hvor de indsamler information om forgæves rekrutteringer fra virksomheder, der har haft stillinger opslået på Jobnet.dk eller Jobindex.dk. Rekrutteringssurveyen måler bl.a. andelen af rekrutteringsforsøg, hvor virksomhederne enten ikke kan besætte de ledige stillinger, eller ikke kan besætte dem med kandidater med alle de ønskede kvalifikationer til den udbudte løn. Andelen af rekrutteringsforsøg, der enten ender uden ansættelse eller ender med ansættelse af en kandidat uden alle de rette kvalifikationer, kaldes den forgæves rekrutteringsrate.

Den forgæves rekrutteringsrate er et mål for pres på arbejdsmarkedet fra efterspørgselssiden og kan måle presset på arbejdsmarkedet fra virksomhedernes synspunkt. Den forgæves rekrutteringsrate kan således ikke vise presset på arbejdsmarkedet fra udbudssiden, fx hvorfor en rekruttering var forgæves, og hvorvidt det kan skyldes manglende ansøgere. Derfor kan raten ikke vise, om det er overefterspørgsel, underudbud, eller om der er noget andet, der hindrer gode matches mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

4.2 Flere ledige stillinger har øget knaphedsindekset det seneste år

Hvorvidt det høje antal forgæves rekrutteringer er drevet af, at efterspørgslen efter arbejdskraft er større, end hvad udbuddet af arbejdskraft kan imødekomme, kan vurderes med knaphedsindekset. Det viser balancen mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft i forhold til et normalniveau, hvor økonomien var nogenlunde konjunkturneutral. Udbuddet er målt som antallet af ledige jobsøgende, der registrerer, at de søger job inden for bestemte stillingskategorier, og efterspørgslen er målt som antallet af opslåede ledige stillinger.

Når knaphedsindekset er positivt, er arbejdsmarkedet mere stramt, end det i gennemsnit var i 2018 og 2019. Det betyder også, at et stigende indeks er et udtryk for, at konkurrencen efter arbejdskraft stiger, og det er sværere for virksomheder at rekruttere den nødvendige arbejdskraft. Hvis indekset derimod er negativt, betyder det, at der er mere ledig kapacitet på arbejdsmarkedet, end det i gennemsnit var i

2018 og 2019, og virksomheder har lettere ved at rekruttere den arbejdskraft, som de har behov for. Indekset er uddybet i boks 4.3.

Boks 4.3

Fakta om knaphedsindekset

Beskæftigelsesministeriet benytter et mål, som viser, om der er *knaphed* af arbejdskraft på arbejdsmarkedet. Dette kaldes for et *knaphedsindeks*. Knaphed betyder, at virksomhederne slår mange ledige stillinger op i forhold til antallet af ledige jobsøgende. Det betyder også, at for højere værdier af knaphedsindekset er der få jobsøgende til mange ledige stillinger, mens lave værdier tyder på mange jobsøgende til få stillinger. På den måde er knaphedsindekset en indikator for balancen mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft på arbejdsmarkedet. Mål for knaphed er bredt brugt i akademisk litteratur om arbejdsmarkedet, hvor det ofte bliver kaldt for *labour market tightness*. Fx i Pizzinelli, I. S., Sozzi, A., & Tavares, M. M. (2022).

Der er forskellige måder at danne knaphedsindekset på, som afhænger af, hvilken situation man ønsker at beskrive. I denne analyse er knaphedsindekset defineret som en afvigelse fra en normalværdi, som knaphedsindekset vil være på, hvis økonomien er omtrent konjunkturneutral. Indekset viser således, om arbejdsmarkedet er mere stramt eller, om der er mere ledig kapacitet, end i en konjunkturneutral situation. Det er antaget, at økonomien var i en omtrent konjunkturneutral situation i 2018 og 2019, og normalværdien er derfor beregnet som det gennemsnitlige knaphedsindeks i disse år.

Knaphedsindekset i denne analyse tager udgangspunkt i antallet af ledige stillinger slået op på jobnet.dk og ledige jobsøgende, der registrerer, at de søger job inden for en stillingskategori. Knaphedsindekset er påvirket af, at flere virksomheder benytter sig af elektroniske jobopslag, så en stigning over perioden i ledige stillinger betyder ikke nødvendigvis, at virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft stiger, men derimod at flere bruger elektroniske jobopslag. Samtidig kan antallet af jobsøgende stige, selvom ledigheden ikke stiger, da jobsøgende kan angive, at de står til rådighed inden for flere stillingskategorier på jobnet.dk. Der er dermed ikke nødvendigvis en ligevægt på arbejdsmarkedet, når antallet af ledige stillinger er lig med antallet af jobsøgende. Antager man, at 2018 og 2019 er nogenlunde konjunkturneutrale år og dermed en antaget ligevægtstilstand, er der ca. 8 jobsøgende pr. ledig stilling.

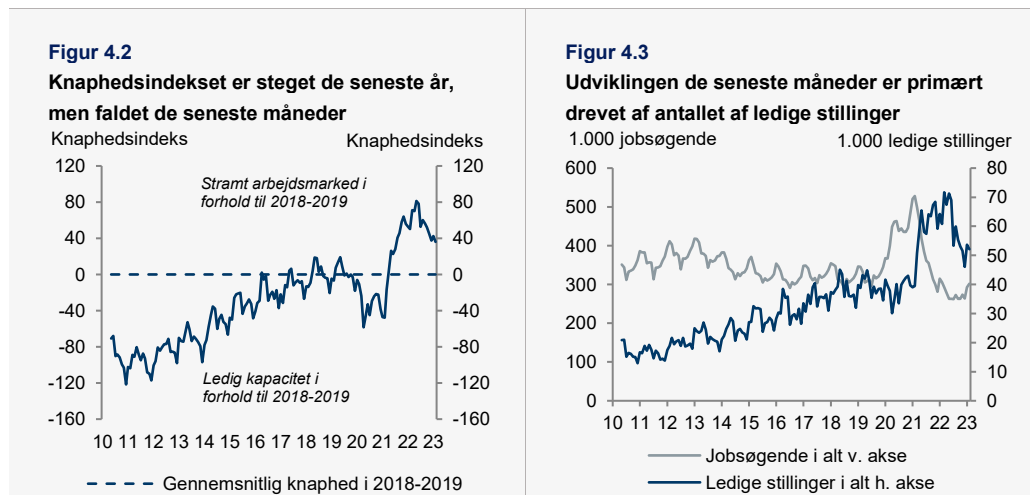
Når knaphedsindekset er positivt, er arbejdsmarkedet mere stramt, end det i gennemsnit var i 2018 og 2019, og virksomhedernes efterspørgsel er relativt større end udbuddet. Hvis indekset derimod er negativt, betyder det, at der er mere ledig kapacitet på arbejdsmarkedet, end der i gennemsnit var i 2018 og 2019, og virksomhedernes efterspørgsel er relativt mindre end udbuddet. Når indekset stiger, er det et udtryk for, at konkurrencen efter arbejdskraft stiger, hvilket gør det sværere for virksomheder at rekruttere. De er derfor nødt til at tiltrække arbejdskraft ved at tilbyde fx højere løn, bedre arbejdsvilkår eller ved at hente arbejdskraft hos andre arbejdsgivere eller uden for arbejdsstyrken, herunder fra udlandet. Den øgede konkurrence efter arbejdskraft kan både skyldes, at udbuddet af arbejdskraft bliver mindre (antallet af jobsøgende falder), eller at efterspørgslen stiger (antallet af ledige stillinger stiger). Omvendt, når indekset falder, er konkurrencen efter arbejdskraft faldende, og virksomheder har lettere ved at rekruttere arbejdskraft til den givne løn og arbejdsvilkår.

Arbejdsmarkedet er mindre stramt end i starten af 2022

Det danske arbejdsmarked er i februar 2023 ca. 40. pct. strammere, end det i gennemsnit var i 2018 og 2019, jf. figur 4.2. Det relativt stramme arbejdsmarked skyldes, at antallet af ledige jobsøgende er faldet til niveauet inden COVID-19-krisen, mens antallet af ledige stillinger er steget markant de seneste år, jf. figur 4.3. Knaphedsindekset var lavest i årene efter finanskrisen, hvor der var mest ledig kapacitet sammenlignet med 2018 og 2019. I første nedlukning under COVID-19-krisen var der godt halvt så meget ledig kapacitet i forhold til i årene efter finanskrisen.

Siden midten af 2022 er arbejdsmarkedet blevet mindre stramt, og knaphedsindekset er faldet fra 80 pct. til 40 pct. Det tyder på, at arbejdsmarkedet er på vej ind i en afmatning. Der er dog fortsat et højt pres på arbejdsmarkedet, der hovedsageligt er efterspørgselsdrevet som følge af et højt antal ledige stillinger relativt til antallet af jobsøgende inden for de stillingskategorier. Modsat var det lave niveau af knaphedsindekset i starten af COVID-19-krisen drevet af en ændring på udbudssiden af arbejdsmarkedet med en pludselig stigning i antallet af ledige jobsøgende, jf. figur 4.3.

Med udsigter til en afdæmpning af økonomien forventes det nuværende pres at aftage, da afdæmpningen af økonomien vil mindske virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft og derfor antallet af ledige stillinger.

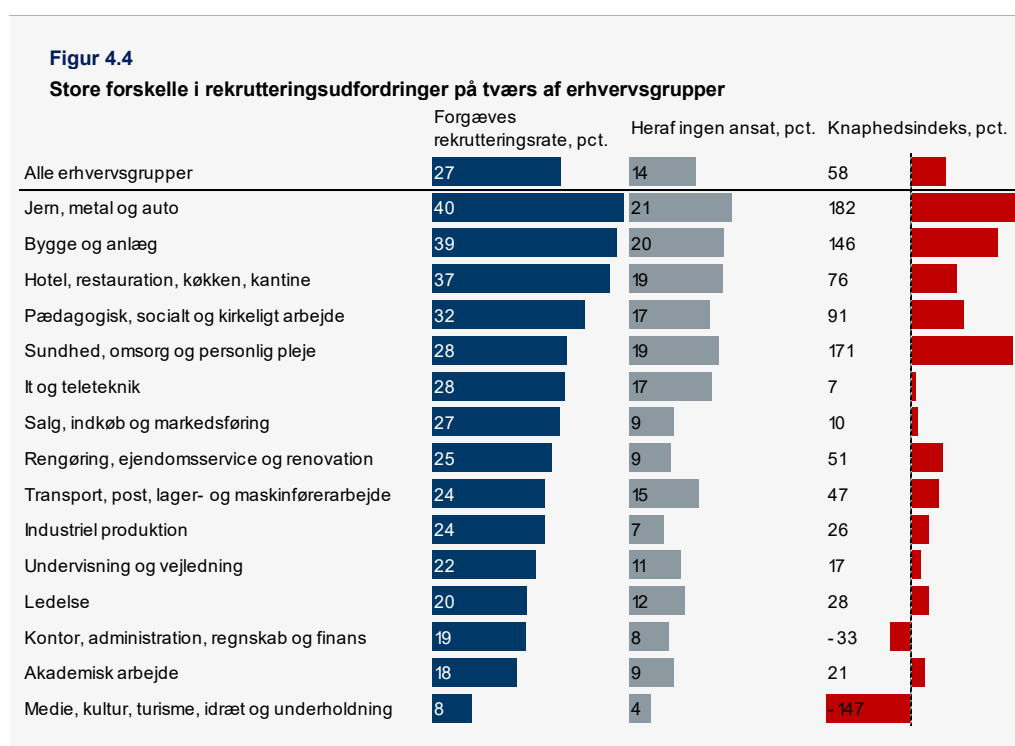


Anm.: Tallene er ikke sæsonkorrigeret. Indekset i figur 4.2 er defineret jf. boks 6.1. Antal jobsøgende i figur 4.3 dækker over antallet af stillinger, hvor ledige har trykket "Jeg søger job som ..." på jobnet.dk. Data går fra maj 2010 til februar 2023.

Kilde: Arbejdskraftreserven, Jobnet's CV database og egne beregninger

4.3 Fortsat højt pres på bygge-, produktions- og sundhedssektoren, men flere steder aftagende

På tværs af erhvervsgrupper er der stor variation i den forgæves rekrutteringsrate. Rekrutteringsudfordringerne er størst inden for "jern, metal og auto" (40 pct.) og "bygge og anlæg" (39 pct.). Omvendt er udfordringerne mindst inden for "akademisk arbejde" (18 pct.) og for "medie, kultur, turisme, idræt og underholdning" (8 pct.), jf. figur 4.4.



Anm.: Den seneste rekrutteringssurvey fra marts 2023 dækker jobopslag i perioden juni 2022 til og med november 2022. "Heraf ingen ansat" dækker over rekrutteringsforsøg, hvor ingen blev ansat. Knaphedsindekset er her beregnet med afsæt i de 6 måneder, hvor data til surveyen er indsamlet, jf. boks 6.1. Figuren dækker 15 udvalgte erhvervsgrupper med afsæt i bl.a. størrelse i seneste survey. Data er ikke sæsonkorrigeret.

Kilde: Rekrutteringssurvey, arbejdskraftreserven, Jobnet's CV database og egne beregninger.

Knaphedsindekset er på tværs af erhvervsgrupper tæt korreleret med andelen af rekrutteringsforsøg, hvor ingen bliver ansat. Rekrutteringsudfordringerne for erhvervsgrupperne hænger derfor tæt sammen med forholdet mellem udbud og efterspørgsel målt ved knaphedsindekset. Da knaphedsindekset kan

opgøres på et mere aktuelt grundlag¹, kan indekset derfor give en mere aktuell indikation på udviklingen i de rekrutteringsudfordringer, som virksomhederne står overfor. Den samlede forgæves rekrutteringsrate følger imidlertid ikke knaphedsindekset lige så tæt, hvilket skyldes, at andre faktorer end udbud og efterspørgsel spiller ind, når arbejdsgiverne ansætter en anden profil end den, de ønskede.

For særligt "jern, metal og auto", "bygge og anlæg" samt "sundhed, omsorg og personlig pleje" er knaphedsindekset højt i forhold til andre erhvervsgrupper. Alle tre erhvervsgrupper har samtidig en høj rate af rekrutteringsforsøg, hvor ingen blev ansat. Derimod har erhvervsgruppen "it og teleteknik" et lavt knaphedsindeks på kun 7 pct., og samtidig en høj andel rekrutteringsforsøg, hvor ingen bliver ansat. Rekrutteringsudfordringer inden for denne erhvervsgruppe skyldes derfor ikke nødvendigvis, at der er få jobsøgende relativt til antallet af ledige stillinger, mens det netop er tilfældet for fx "sundhed, omsorg og personlig pleje".

Færre rekrutteringsudfordringer på tværs af erhvervsgrupper

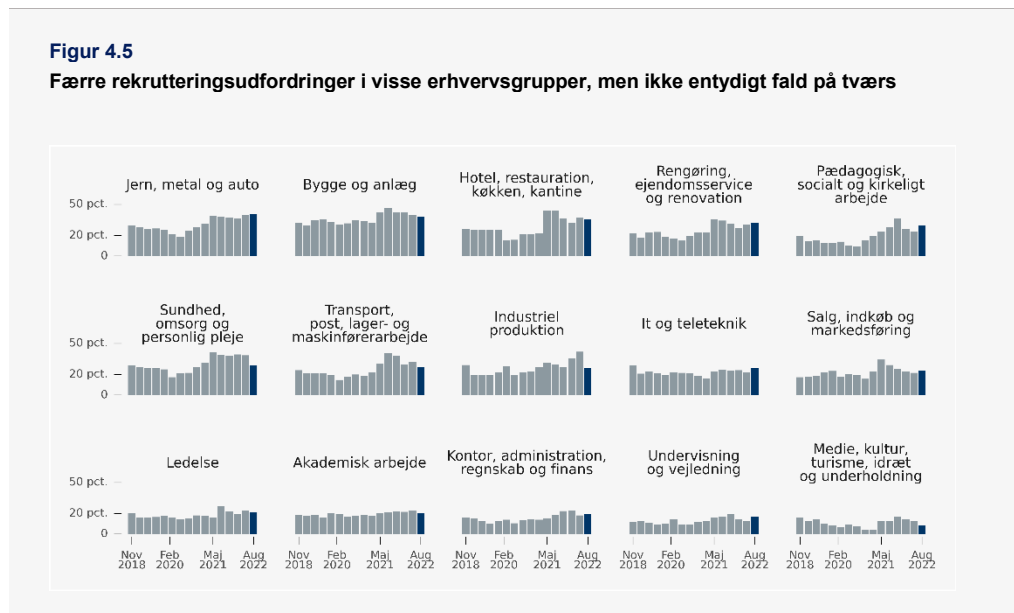
Det faldende knaphedsindeks i de seneste måneder indikerer, at rekrutteringsudfordringerne er på vej ned, men det er ikke entydigt for alle erhvervsgrupper. Det ses ved, at den forgæves rekrutteringsrate for nogle erhvervsgrupper ser ud til at være stigende, mens den for andre ser ud til at være faldende. For de grupper, der typisk kendetegnes som konjunkturfølsomme, fx "jern, metal og auto" eller "hotel, restauration, køkken og kantine", er den forgæves rekrutteringsrate enten uændret eller på vej op, *jf. figur 4.5*. Der er derimod tegn på, at rekrutteringsudfordringerne i "bygge og anlæg" og "industriel produktion", der begge også typisk tænkes på som konjunkturfølsomme erhvervsgrupper, er på vej ned.

Samtidig ser det ud til, at noget af presset for erhvervsgruppen "sundhed, omsorg og personlig pleje" er ved at aftage efter, at den forgæves rekrutteringsrate steg støt i starten af COVID-19-krisen og forblev på et højt niveau frem til forrige survey i december 2022, hvorefter den har ligget på et lavere niveau.

¹Data i rekrutteringssurveyen er typisk indsamlet ca. et halvt år inden offentliggørelse, hvor data til knaphedsindekset er opgjort frem til februar 2023.

Figur 4.5

Færre rekrutteringsudfordringer i visse erhvervsgrupper, men ikke entydigt fald på tværs



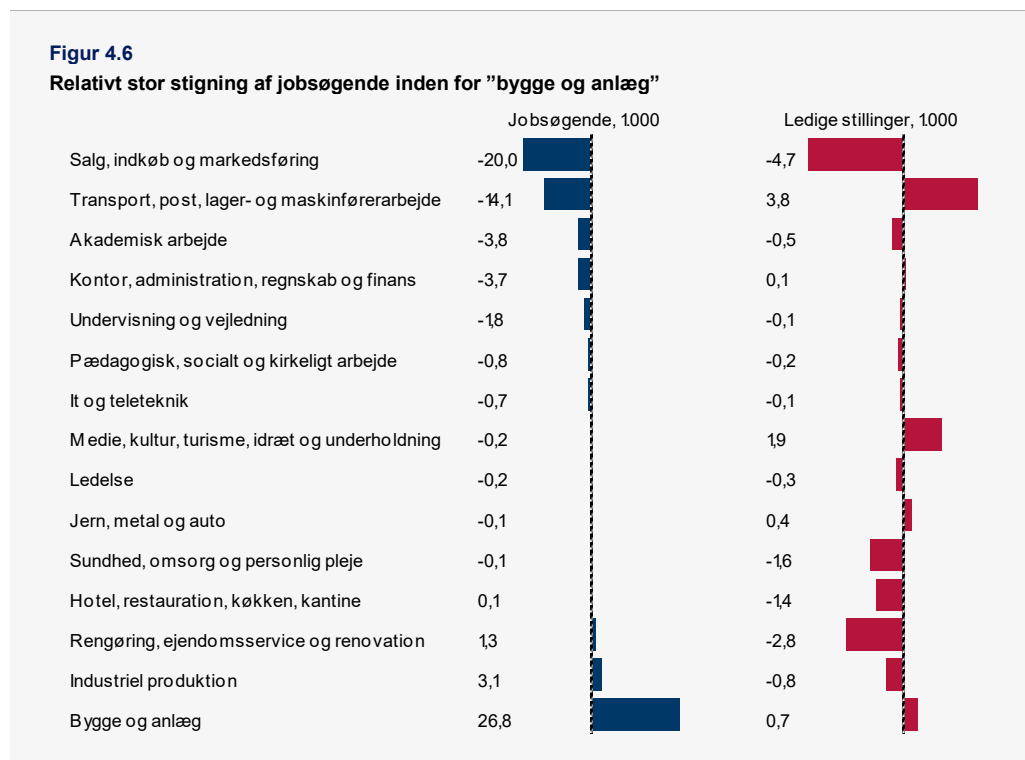
Anm.: Den seneste rekrutteringssurvey er farvet blå og er fra marts 2023. Seneste survey dækker jobopslag i perioden juni 2022 til og med november 2022. Seneste måned af hver surveys indsamlingsperiode vises på x-aksen.

Kilde: Rekrutteringssurvey og egne beregninger.

Efterspørgslen på sundhedspersonale er på vej ned, men fra et højt niveau

Det er muligt at kvalificere, om udviklingen i den forgæves rekrutteringsrate og knaphedsindekset på tværs af erhvervsgrupper er efterspørgselsdrevet (ændring i ledige stillinger) eller udbudsdrivet (ændring i jobsøgende) ved at sammenholde udviklingen i antallet af jobsøgende med udviklingen i antallet af ledige stillinger. Fx er udbuddet af arbejdskraft steget relativt meget i "bygge og anlæg" og i mindre grad i "industriel produktion" og "rengøring, ejendomsservice og renovation". Udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft er ligeledes forskellig på tværs af erhvervsgrupper, hvor den er steget for nogle grupper, mens den er faldet for andre, *jf. figur 4.6*.

Særligt for "salg, indkøb og markedsføring" er antallet af ledige stillinger faldet mest, men efterspørgslen efter arbejdskraft inden for fx "sundhed, omsorg og personlig pleje" er også faldet, *jf. figur 4.6*. Det kan formentlig forklares med, at der under COVID-19-krisen var et særdeles højt antal af ledige stillinger som følge af det høje pres på sundhedsvæsenet.

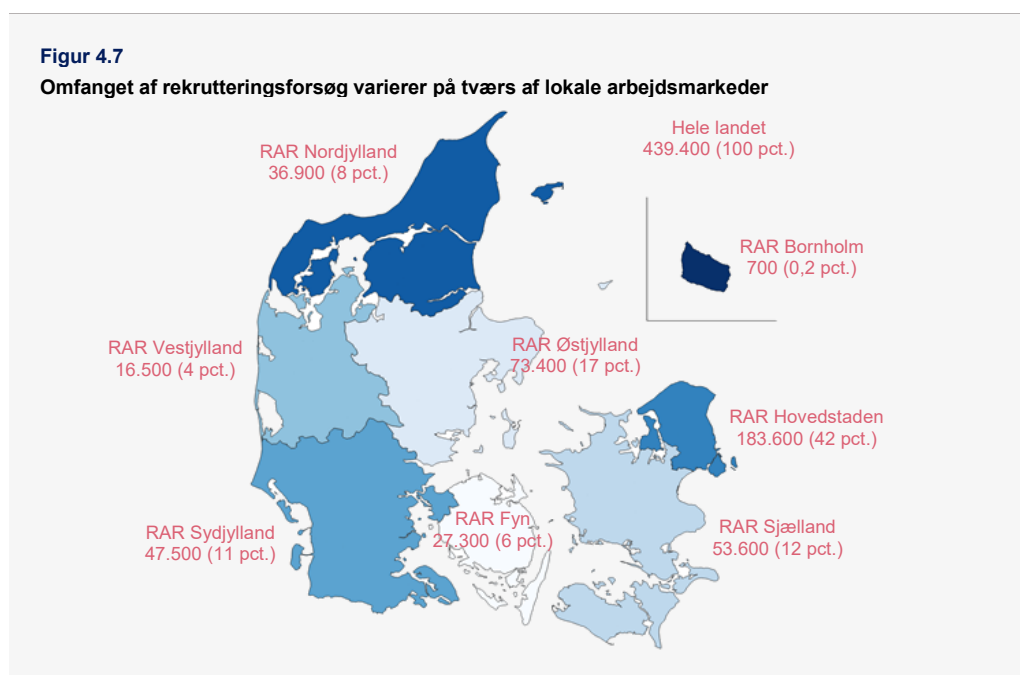


Anm.: Opgørelsen dækker udviklingen i antallet af jobsøgende og ledige stillinger fra februar 2022 til februar 2023. "Jobsøgende" omfatter personer, der har skrevet "Jeg søger stilling som ..." inden for de pågældende erhvervsgrupper, på Jobnet.dk. Ledige stillinger tager udgangspunkt i stillinger slået op på jobnet.dk, og er derfor ikke dækkende for alle ledige stillinger. Data er ikke sæsonkorrigeret.
Kilde: Arbejdskraftreserven, Jobnet's CV database og egne beregninger.

Derudover er antallet af jobsøgende steget relativt meget inden for "bygge og anlæg", mens antallet af ledige stillinger kun er steget beskedent. "Bygge og anlæg" har en høj forgæves rekrutteringsrate og et højt knaphedsindeks, hvilket peger på, at rekrutteringsudfordringerne i byggebranchen er drevet af et mismatch mellem udbud og efterspørgsel, jf. figur 4.4.. Dette er modsat erhvervsgruppen "sundhed, omsorg og personlig pleje", der har et højt knaphedsindeks, men faldende forgæves rekrutteringsrate og faldende antal ledige stillinger. Det peger samlet set på, at faldet i rekrutteringsudfordringerne for "sundhed, omsorg og personlig pleje" kan skyldes, at efterspørgslen efter den type af arbejdskraft er ved at falde, men fra et meget højt niveau, hvilket giver udslag i det høje knaphedsindeks.

4.4 Sjælland har den højeste forgæves rekrutteringsrate og Østjylland den laveste

Det danske arbejdsmarked inddeles i otte regionale arbejdsmarkedsråd også kaldet RAR-områder. RAR-områder adskiller sig bl.a. fra hinanden ved at have forskellig størrelse, sammensætning af arbejdskraft og virksomheder. Der kan derfor være forskel på, hvordan forskellige RAR-områder påvirkes af og er i stand til at tilpasse sig ændringer i økonomien.



Anm.: For hvert RAR-område vises antallet af rekrutteringsforsøg fra den seneste rekrutteringssurvey i marts 2023 og rekrutteringsforsøg i RAR-området som andel af de samlede rekrutteringsforsøg i hele landet i parentes.

Farverne adskiller blot de lokale arbejdsmarkeder (RAR-områder). Den seneste rekrutteringssurvey dækker jobopslag i perioden juni 2022 til og med november 2022.

Kilde: Rekrutteringssurvey og egne beregninger.

De otte RAR-områder er vist i figur 4.7 og illustrerer både afgrænsningen af RAR-områder på tværs af landet, men også omfanget af rekrutteringsforsøg og dermed den relative størrelse på de lokale arbejdsmarkeder. I perioden juni 2022 til november 2022 var der knap 440.000 rekrutteringsforsøg i Danmark, herunder var 54 pct. af dem i Hovedstaden og på Sjælland, 40 pct. i Jylland og 6 pct. på Fyn.

Der er store regionale forskelle i rekrutteringsudfordringerne

På tværs af RAR-områderne² er der relativt store forskelle på den forgæves rekrutteringsrate. Sjælland har den højeste forgæves rekrutteringsrate på omtrent 33 pct., mens Østjylland har den laveste på omtrent 24 pct. For de øvrige områder ligger den forgæves rekrutteringsrate mellem 25 pct. og 30 pct., jf. figur 4.8. Med andre ord har virksomheder på Sjælland større udfordringer med at skaffe den nødvendige arbejdskraft end virksomheder i Østjylland.

Figur 4.8

Store regionale forskelle i rekrutteringsudfordringer

	Forgæves rekrutteringsrate, pct.	Heraf ingen ansat, pct.	Knaphedsindeks, pct.
Hele landet	27	14	58
Sjælland	33	20	51
Vestjylland	29	12	76
Hovedstaden	28	14	69
Nordjylland	27	12	21
Fyn	26	12	58
Syddjylland	25	14	78
Østjylland	24	12	41

Anm.: Den seneste rekrutteringssurvey fra marts 2023 dækker jobopslag i perioden juni 2022 til og med november 2022. "Heraf ingen ansat" dækker over rekrutteringsforsøg, hvor ingen blev ansat. Knaphedsindekset er beregnet med afsæt i de 6 måneder, hvor data til surveyen er indsamlet, jf. boks 6.1.

Kilde: Rekrutteringssurvey, Jobnet's CV database og egne beregninger.

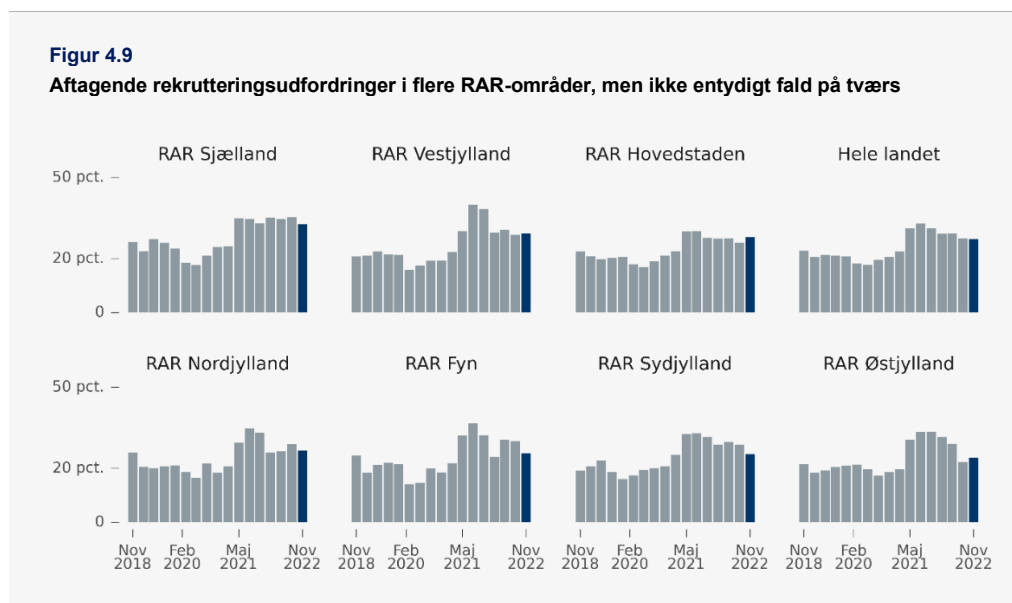
Andelen af rekrutteringsforsøg, hvor stillingen ender med ikke at blive besat, varierer også på tværs af RAR-områder. Fx har virksomheder i Vestjylland en højere forgæves rekrutteringsrate end virksomheder i Hovedstaden, men i Hovedstaden ender en større andel af rekrutteringsforsøgene med, at ingen bliver ansat.

På trods af Sjællands høje forgæves rekrutteringsrate er knaphedsindekset lavere end det gennemsnitlige indeks i hele landet. Det vidner om, at rekrutteringsudfordringerne på Sjælland i højere grad end i andre områder er drevet af et mismatch mellem de ledige jobsøgende og de ledige stillinger. Det

² Ud af de knap 440.000 rekrutteringsforsøg udgør RAR-Bornholm ca. 700 svarende til ca. 0,2 pct. af de samlede rekrutteringsforsøg i landet. Da RAR-Bornholm udgør en relativt lille andel af de samlede rekrutteringsforsøg i Danmark udelades RAR-Bornholm i den videre analyse.

kan afspejle både et geografisk mismatch, hvor de jobsøgende på Sjælland ikke søger ledige stillinger på Sjælland, og samtidig kan det være et mismatch mellem de jobsøgendes kompetencer og de kompetencer, som virksomhederne efterspørger. Nordjylland har det laveste knaphedsindeks, hvilket tyder på, at de aktuelle rekrutteringsudfordringer ikke skyldes, at der er større mismatch mellem ledige stillinger og jobsøgende nu, end der var i 2018 og 2019.

For Sjælland har der været store rekrutteringsudfordringer i en længere periode, men det ser dog ud til, at de er svagt faldende, i hvert fald ved seneste måling. Modsat ser det ud i nogle af de andre RAR-områder, hvor den forgæves rekrutteringsrate er steget i seneste survey, fx i Østjylland, *jf. figur 4.9*.



Anm.: Den seneste rekrutteringssurvey fra marts 2023 er farvet og dækker jobopslag i perioden juni 2022 til og med november 2022. Seneste måned af hver surveys indsamlingsperiode vises på x-aksen.

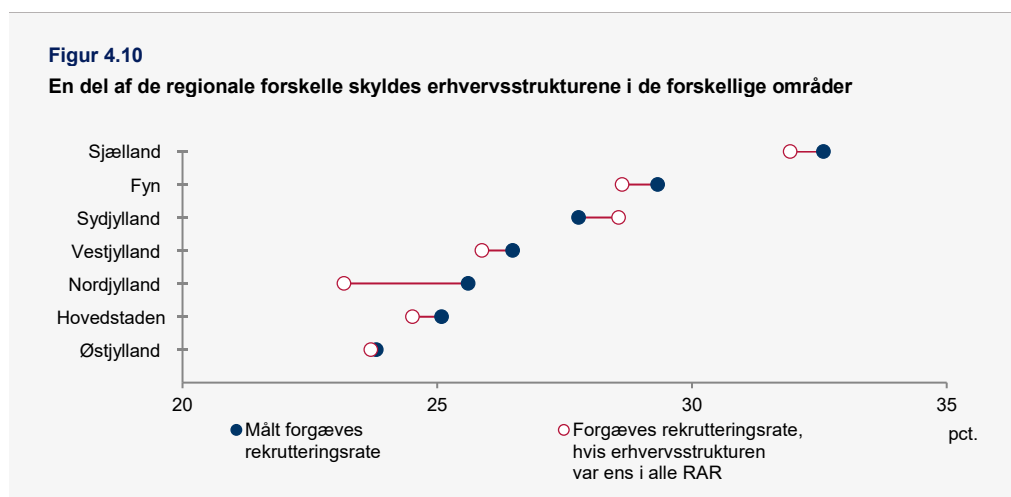
Kilde: Rekrutteringssurvey og egne beregninger.

Forskellige erhvervsstrukturer kan til dels forklare regionale forskelle

Der kan være flere grunde til, at et RAR-område har mere eller mindre mangel på arbejdskraft. Fx kan enkelte erhvervsgrupper, der oplever høj mangel, fylde meget i et RAR-område, hvilket kan sløre billedet. Der korrigeres derfor for de forskellige erhvervsstrukturer på tværs af RAR-områder ved at beregne en kontrafaktisk forgæves rekrutteringsrate, der viser, hvordan den forgæves rekrutteringsrate ville være, hvis alle RAR-områder havde den samme erhvervsstruktur. På den måde er det muligt at se,

hvor stor en del af den forgæves rekrutteringsrate, der skyldes, at bestemte erhvervsgrupper fylder meget i visse områder. Se boks 6.2 i appendiks for detaljer.

De målte forgæves rekrutteringsrater sammenholdes med de kontrafaktiske i figur 4.10. Hvis den kontrafaktiske forgæves rekrutteringsrate er til venstre for den målte rekrutteringsrate, betyder det, at erhvervsstrukturen i det pågældende RAR-område bidrager til *flere* rekrutteringsudfordringer. Med andre ord fylder de erhvervsgrupper, som generelt har stor mangel, en større andel i det regionale arbejdsmarked, og de observerede rekrutteringsudfordringer bliver dermed større.



Anm.: Den seneste rekrutteringssurvey fra marts 2023 dækker jobopslag i perioden juni 2022 til og med november 2022. Den kontrafaktiske forgæves rekrutteringsrate er beregnet jf. boks 6.2 i appendiks.

Kilde: Rekrutteringssurvey og egne beregninger.

Særligt har Nordjylland en høj forgæves rekrutteringsrate som følge af erhvervsstrukturen, hvor de erhvervsgrupper, der oplever stor mangel, også fylder meget relativt til landsgennemsnittet. Modsat har Syddjylland en erhvervsstruktur, som gør, at virksomhederne oplever mindre mangel på arbejdskraft. For Sjælland skyldes den høje mangel på arbejdskraft ikke, at erhvervsstrukturen er anderledes end landsgennemsnittet, hvilket betyder, at det på Sjælland – selv kontrolleret for erhvervsstruktur – er svært at rekruttere den fornødne arbejdskraft.

5. Seniorer på arbejdsmarkedet

Der er siden 2006 gennemført betydelige reformer af tilbagetrækningssystemet. Med indførelsen af den automatiske indeksering af folkepensionsalderen er der etableret det grundlæggende princip, at folkepensionsalderen og alderen for tidlige tilbagetrækningsordninger stiger, når den gennemsnitlige levetid stiger, jf. boks 5.1. De strukturelle reformer af tilbagetrækningssystemet har samlet set bidraget til, at flere seniorer er i beskæftigelse i dag end for 10 år siden.³ I de senere år er der foretaget ændringer, der har øget den økonomiske tilskyndelse til at udskyde overgangen til folkepension samt til at arbejde ved siden af folkepensionen med indførelse af en skattefri seniorpræmie og afskaffelse af modregning i folkepensionen, når ens ægtefælle arbejder – og fra 2023, når man selv arbejder.⁴

Det er individuelt, hvornår man har brug for at trække sig fra arbejdsmarkedet. Det er også derfor, at pensionssystemet bygger på et princip om tilskyndelse til at blive på arbejdsmarkedet for dem, der kan og vil, men også muligheder for tilbagetrækning for dem, der ikke har mulighed for at fortsætte i beskæftigelse eller har haft lange arbejdsliv. Fra 2020 er der således indført flere nye førtidige tilbagetrækningsordninger, som gør det muligt at trække sig tilbage før folkepensionsalderen med hhv. seniorpension og ret til tidlig pension.

Boks 5.1

Fakta om Velfærdsaftalen og Aftale om senere tilbagetrækning

Velfærdsaftalen (2006) og Aftale om senere tilbagetrækning (2011) har i lyset af stigninger i danskernes levetid medført ændringer i retten til folkepension og efterløn:

- Der er etableret et generelt princip om, at folkepensionsalderen stiger ved stigninger i levetiden med udgangspunkt i, at danskerne gennemsnitligt som minimum skal have mulighed for 14,5 år på folkepension.
- Folkepensionsalderen er i dag 67 år. Den blev gradvist forhøjet fra 65 år til 67 år i perioden 2019-2022. Det er vedtaget af Folketinget, at folkepensionsalderen reguleres til 68 år i 2030 og 69 år i 2035.
- Efterlønsalderen er gradvist blevet sat op med to år fra 60 til 62 år fra 2014 til 2017. Efterlønsperioden er gradvist forkortet fra fem til tre år før folkepensionsalderen fra 2018 til 2023, og man har øget modregning i efterlønsydelsen som følge af egen pensionsformue.

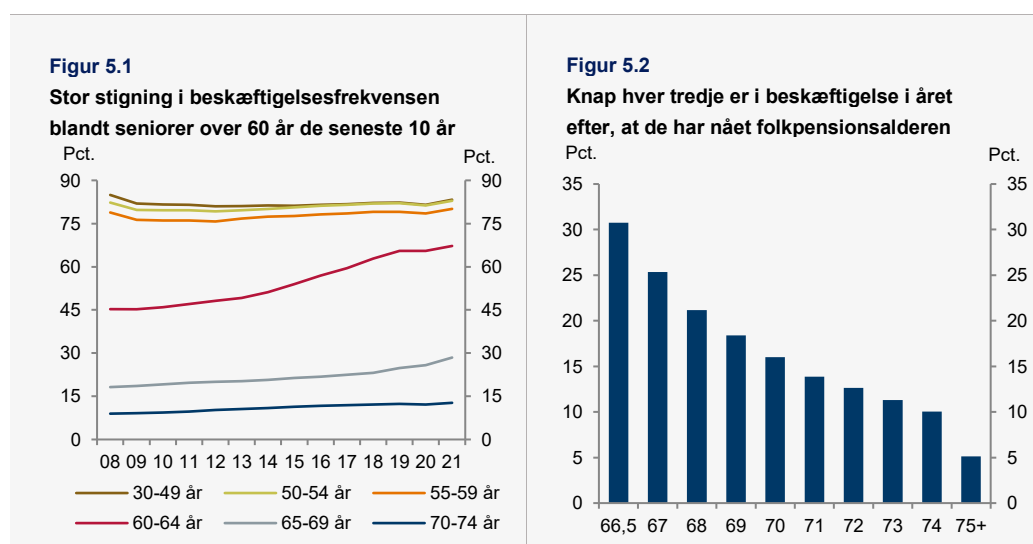
³ I kapitlet er seniorer som udgangspunkt afgrænset til 55+-årige.

⁴ Der fremsættes et lovforslag i foråret 2023 om afskaffelse af modregning i folkepensionens grundbeløb og pensionstillæg som følge af egen arbejdsindtægt. Lovforslaget udmønter en del af aftalen: *En ny reformpakke for dansk økonomi - Hurtigere i job og et stærkere arbejdsmarked (DKM1)* fra januar 2022. Forslaget vil have virkning fra januar 2024, men med tilbagevirkende kraft fra 1. januar 2023, som forudsat i aftalen.

I kapitlet er der både fokus på seniorer i beskæftigelse, ledige seniorer, samt udviklingen i tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, herunder særligt med fokus på de to nyeste tilbagetrækningsordninger, seniorpension og tidlig pension.

5.1 Flere seniorer i job

Danskerne bliver længere på arbejdsmarkedet end tidligere. Der er særligt i de seneste 10 år sket en markant stigning i beskæftigelsen for de 60+-årige. Ses der alene på de 60-64-årige, er andelen, der er i beskæftigelse, steget med 20 pct.-point på 10 år, *jf. figur 5.1*. Dette skal formentlig især ses i sammenhæng med reformer af efterlønnen, hvor der blandt andet er indført en afkortning af perioden, gradvise stigninger i aldersgrænsen i takt med stigningerne i folkepensionsalderen samt en øget målretning ved modregning af egen pensionsformue. Det har blandt andet betydet, at 60- og 61-årige ikke længere kunne gå på efterløn i hhv. 2015 og 2017. Mange personer har desuden meldt sig ud af efterlønsordningen i forbindelse med muligheden for kontant og skattefri udmeldelse i hhv. 2012, 2018 og senest 2022.⁵ Samtidig er folkepensionsalderen gradvist øget fra 65 år i 2019 til 67 år i 2022.



Anm.: Figur 5.1 viser beskæftigelsesfrekvensen fordelt på aldersgrupper fra 2008 til 2021. Figur 5.2 viser beskæftigelsesfrekvensen for folk over folkepensionsalderen i november 2021.

Kilde: Lovmodellen (RAS) og egne beregninger.

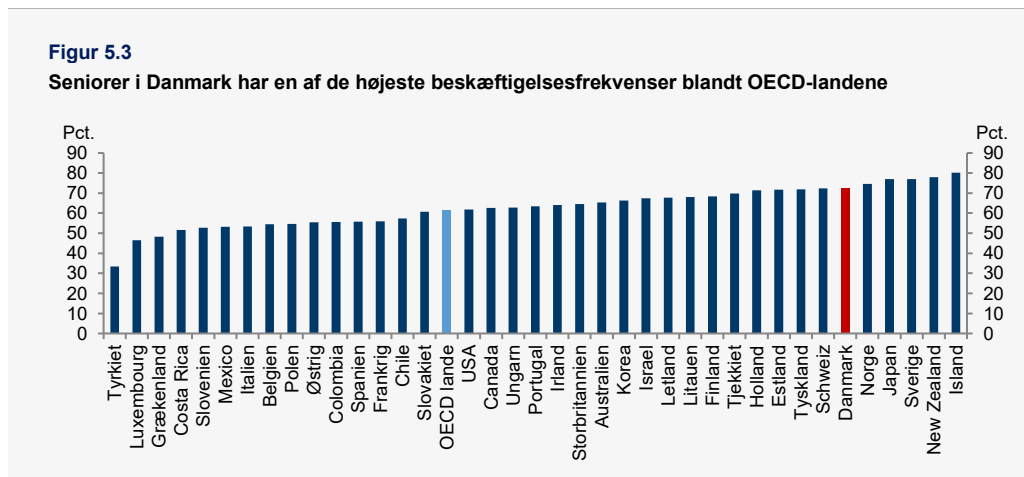
⁵ Det har af flere omgange været muligt at få tilbagebetalt efterlønsbidrag kontant og skattefrit, hvis man træder ud af ordningen og opgiver retten til efterløn. Dette er sket som følge af politiske aftaler. Der har i alt været tre udbetalingsvinduer i 2012, 2018 og 2022. I 2012 benyttede godt 532.000 berettigede muligheden for at melde sig ud, i 2018 var det godt 61.000 personer. Det sidste udbetalingsvindue lukkede den 30. juni 2022, og godt 48.000 personer benyttede sig af muligheden.

Seniorer i gruppen 60-64 år har fortsat en beskæftigelsesfrekvens, der er noget lavere end seniorer mellem 55 og 59 år, *jf. figur 5.1*. Det betyder, at selvom seniorer i højere grad fastholder tilknytningen til arbejdsmarkedet i takt med, at efterlønnen er ændret og den lovfastsatte folkepensionsalder hæves, er ca. hver tredje mellem 60-64 år ikke i beskæftigelse i 2021. Her kan det spille ind, at efterlønsalderen ikke blev forhøjet i 2020 til 2021, hvilket kan have påvirket udviklingen, *jf. nedenfor*.

En del seniorer vælger også at fortsætte på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen. I 2021 er knap hver tredje senior i beskæftigelse året efter, at de har nået folkepensionsalderen, *jf. figur 5.2*. Det er i høj grad selvstændige, der arbejder efter folkepensionsalderen. I 2021 arbejdede knap 40.000 seniorer som selvstændig efter folkepensionsalderen. Det svarer til 33 pct. af de beskæftigede seniorer efter folkepensionsalderen. Det er markant flere end blandt de 16-65-årige i beskæftigelse, hvor kun 5 pct. er selvstændige.

Potentiale for at øge seniorers beskæftigelse

Sammenlignes andelen af seniorer i beskæftigelse med andre lande, klarer Danmark sig godt. Der er dog fortsat et potentiale i fremtiden for, at flere seniorer kan bidrage på arbejdsmarkedet, hvis niveauet øges til samme niveau som andre sammenlignelige lande. Det ses blandt andet, hvis Danmark sammenlignes med lande som Norge, Sverige og Island.



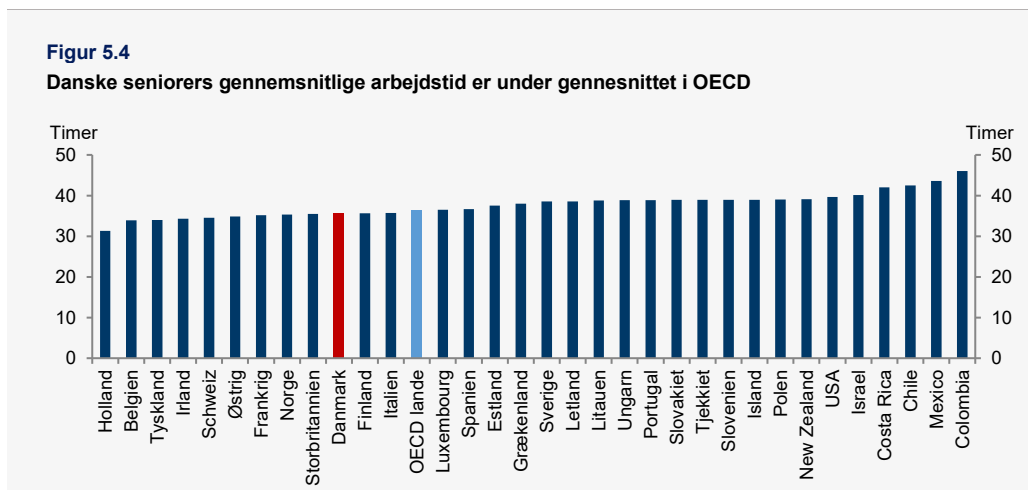
Anm.: Figuren viser beskæftigelsesfrekvensen for 55-64-årige i OECD-lande i 2021.

Kilde: OECD (Labour Force Survey) og egne beregninger.

En sammenligning med OECD-landene viser, at beskæftigelsesfrekvensen blandt 55-64-årige i Danmark er blandt de højeste i OECD-landene, *jf. figur 5.3*. Konkret var andelen den 6. højeste i hele OECD i 2021. Det er 11 pladser højere end for 10 år siden, hvilket skal ses i sammenhæng med tilbagetrækningsreformerne i Danmark. Beskæftigelsen er dog fortsat lavere end i Norge, Sverige og Island.

Ses der på danske seniorers arbejdstid i en international kontekst, arbejder danske seniorer i alderen 55-64 år færre timer end gennemsnittet i OECD-landene, *jf. figur 5.4*. Det skal dog ses i lyset af, at det gennemsnitlige ugentlige antal arbejdstimer for danskere i alderen 25-54 år også er lavere end OECD-landenes gennemsnit.

Danske seniorer arbejdede i gennemsnit 35,6 timer om ugen ifølge opgørelsen fra OECD, hvilket er 1,1 timer mere end for 10 år siden, men 0,8 timer mindre end gennemsnittet i OECD-landene. Arbejdstiden er generelt højere i Østeuropa og lande uden for Europa. Sverige og Island er dog to undtagelser og har seniorer, der i gennemsnit arbejder hhv. 38,5 og 39,0 timer om ugen.

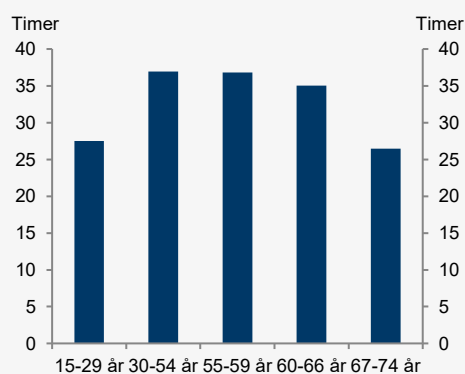


Anm.: Gennemsnitlig selvrapporteret ugentlig arbejdstid blandt beskæftigede 55-64-årige i 2021.

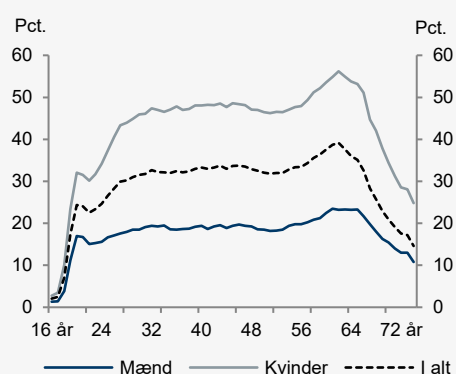
Kilde: OECD (Labour Force Survey) og egne beregninger.

I Danmark arbejder beskæftigede seniorer under 67 år næsten lige så mange timer, som de 30-54-årige, *jf. figur 5.5*. Arbejdstiden ligger i gennemsnit omkring 37 timer for såvel 30-54-årige som for 55-59-årige. Den gennemsnitlige arbejdstid falder et par timer for de 60-66-årige, mens den er betydeligt lavere for personer over folkepensionsalderen.

Figur 5.5
Beskæftigede seniorer under 67 år arbejder næsten lige så meget som 30-54-årige, 2021



Figur 5.6
En større andel af seniorer er ansat i det offentlige, 2021



Anm.: I figur 5.5 er der tale om selvrapporteret arbejdstid og betinget på beskæftigelse. Figur 5.6 viser andelen af beskæftigede på de enkelte alderstrin (både lønmodtagere og selvstændige), der ultimo november 2021 er ansat i den offentlige sektor.

Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Seniorer er oftere ansat i den offentlige sektor

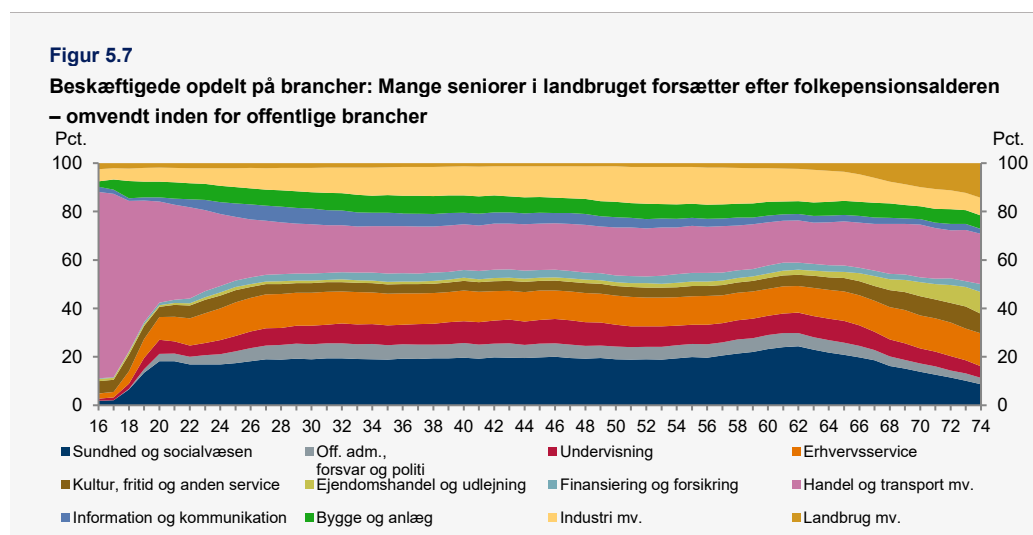
Omkring 30 pct. af alle beskæftigede (i alderen 16-74 år) er ansat i den offentlige sektor i 2021. Andelen af offentligt ansatte er lavere blandt unge, men relativt stabil på godt 30 pct. for personer i alderen 30-54 år, *jf. figur 5.6*. Andelen af offentligt ansatte topper blandt seniorer op til folkepensionsalderen. Blandt beskæftigede seniorer i aldersgruppen 60 til 66 år arbejder 37 pct. i den offentlige sektor. Aldersmønstret er det samme for mænd og kvinder, men blandt kvinder er andelen af offentligt ansatte over det meste af livet mere end dobbelt så stor som blandt mændene. Da der er tale om et tværsnit i 2021, kan aldersmønstrene skyldes specifikke årganges tilbøjelighed til at arbejde i hhv. den offentlige og den private sektor frem for bevægelser mellem de to sektorer over livet for den enkelte.

Den offentlige sektor dækker bl.a. over ansatte i sundhedssektoren, sociale institutioner og inden for undervisning. Det er særligt inden for branchen sundhed og socialvæsen, at seniorer er overrepræsenterede. Blandt alle beskæftigede seniorer mellem 60-66 år arbejder 23 pct. inden for den branche, mens det gælder 19 pct. af alle 30-54-årige, *jf. figur 5.7*.

Det ses også, at andelen af beskæftigede seniorer, der er ansat i den offentlige sektor, falder markant efter folkepensionsalderen. Det gælder både for mænd og kvinder. Tendensen skal ses i lyset af, at det særligt er selvstændige seniorer, der fortsætter med at arbejde efter folkepensionsalderen, hvilket

er med til at trække andelen af offentligt ansatte ned, jf. ovenfor. Det er særligt inden for landbruget, at relativt mange fortsætter med at arbejde efter folkepensionsalderen, jf. figur 5.7.

Ser man alene på lønmodtagere, er andelen af mænd, der arbejder i den offentlige sektor omtrent ens for hhv. 60-66-årige og for 67-74-årige. For kvindelige seniorer med et lønmodtagerjob er der fortsat flere ansatte i den offentlige sektor under folkepensionsalderen end over. Dvs. der er flere af de kvindelige lønmodtagere i den private sektor, der fortsætter med at arbejde efter folkepensionsalderen end i den offentlige sektor (ikke vist i figuren).

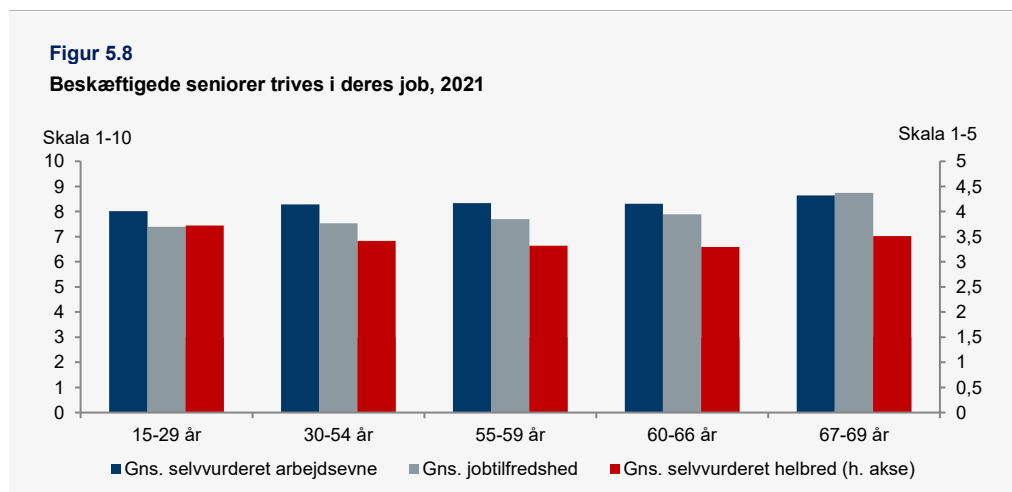


Anm.: Den samlede beskæftigelse, dvs. både lønmodtagere og selvstændige opdelt på brancher i ultimo november 2021.

Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Seniorer trives i deres jobs

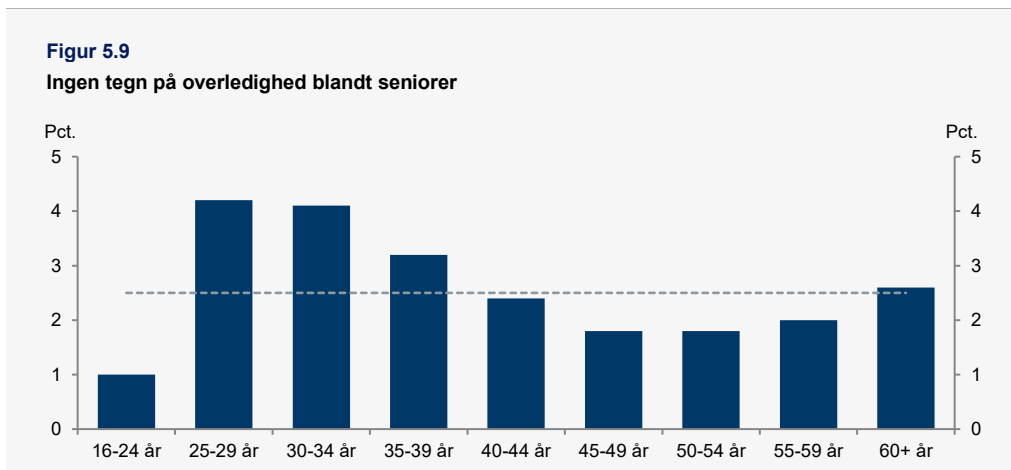
Jobtilfredsheden er generelt stigende med alderen, mens seniorers selvvaluerede arbejdsevne og helbred omtrent er på niveau med 30-54-årige, jf. figur 5.8. Generelt vurderer personer, der arbejder efter pensionsalderen, i højere grad, at de trives i deres job sammenlignet med de øvrige aldersgrupper. Resultaterne skyldes formentlig helt eller delvist selektion ud af arbejdsmarkedet, i det der i opgørelsen betinges på at være i beskæftigelse. Således er det sandsynligt, at kun de mest raske og mest tilfredse forsat er i beskæftigelse efter folkepensionsalderen.



Kilde: Lovmodellen (NOA-L) og egne beregninger.

5.2 Ledige seniorer har sværere ved at komme tilbage i job

Der er ikke tegn på, at der er overledighed blandt seniorer mellem 55-59 år og 60+ år, når ledigheden sammenlignes med øvrige aldersgrupper. I 4. kvartal 2022 var 2,5 pct. af hele arbejdsstyrken ledige, mens det var 2 pct. for de 55-59-årige og 2,6 pct. for seniorerne over 60 år, *jf. figur 5.9*. Dog er aldersgruppen 60+ år mere ledige, hvis ledigheden sammenholdes med aldersgruppen 45-54 år. Det skal samtidig bemærkes, at seniorer i arbejdsstyrken generelt har en stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet, da borgere længere væk fra arbejdsmarkedet i højere grad har mulighed for at trække sig ud af arbejdsstyrken efter, de er fyldt 60 år.

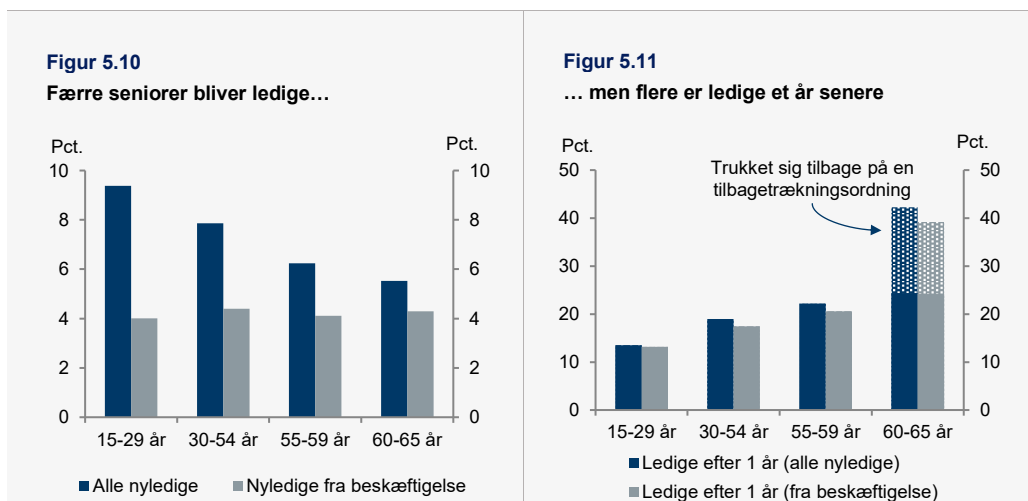


Anm.: Figuren viser ledighedsprocenten inden for de enkelte aldersgrupper samt gennemsnittet på tværs af alle aldersgrupper (stiplet linje).

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Når der ses specifikt på gruppen af nyledige, bliver seniorer i mindre grad ledige sammenlignet med andre aldersgrupper. Fx blev 5,5 pct. af de 60 til 65-årige nyledige i 2021, mens det gælder 7,9 pct. af de 30 til 54-årige, *jf. figur 5.10*. En mulig forklaring er, at blandt de unge under 30 år kommer relativt mange af de nyledige direkte fra uddannelse, og for de nyledige mellem 30 og 54 år kommer relativt mange fra sygedagpenge eller fra kontanthjælp (aktivitetsparate). Det gør sig ikke gældende i samme grad for personer over 55 år. Derudover kan det også spille ind, at der er en vis grad af selektering ud af arbejdsstyrken for borgere længere væk fra arbejdsmarkedet, hvorfor det er de mest etablerede i arbejdsstyrken, der vil stå tilbage i en sen alder.

Når der udelukkende ses på nyledige, som kommer fra lønmodtagerbeskæftigelse, er andelen af nyledige derimod nogenlunde konstant over alder. Her er det mellem 4 og 4,4 pct. af arbejdsstyrken på tværs af alle aldersgrupper, som bliver ledige efter at have været i beskæftigelse, *jf. figur 5.10*. Seniorer er således mindre tilbøjelige end andre aldersgrupper til at blive nyledige generelt, men lige så tilbøjelige som andre til at gå fra at være beskæftiget til nyledig.



Anm.: Figur 5.10 viser nyledige i 2021. Nyledige opdeles på alle nyledige og nyledige, der kommer fra beskæftigelse. Nyledige defineres som personer, der modtager dagpenge (med undtagelse af feriedagpenge) eller kontanthjælp mv. som åbenlyst uddannelsesparat eller jobparat i løbet af 2021, og som i måneden før enten var i beskæftigelse, modtog anden offentlig forsørgelse, var selvforsørgende eller bosat uden for Danmark. Andelen af nyledige er ift. arbejdsstyrken i de enkelte aldersgrupper. Figur 5.11 viser, hvor mange af de nyledige, der fortsat er ledige et år senere.

Kilde: Lovmodellen og egne beregninger

Det er på den anden side sværere for seniorer at finde et nyt job, når de først er blevet ledige. Blandt de 55- til 59-årige, som gik fra beskæftigelse til ledighed i 2021, var 21 pct. fortsat ledige efter et år. For de 30- til 54-årige var den tilsvarende andel 18 pct., mens den kun var 13 pct. for de 15- til 29-årige, *jf. figur 5.11*.

Det er især de ældste seniorer, som har sværest ved at komme i beskæftigelse. Af de nyledige seniorer mellem 60 og 65 år var knap hver fjerde ledig et år senere. Der er den samme andel blandt alle nyledige seniorer såvel som blandt nyledige fra beskæftigelse, der er ledige et år senere, *jf. figur 5.11*. For de øvrige aldersgrupper er nyledige fra beskæftigelse i lidt mindre grad ledige et år senere sammenlignet med alle nyledige.

Flere af de ledige over 60 år har mulighed for at trække sig fra arbejdsmarkedet på efterløn, seniorpension eller tidlig pension. Blandt alle nyledige over 60 år har 17 pct. trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet et år efter, at de blev ledige, *jf. figur 5.11*. Det kan potentielt pege på, at flere af de ledige seniorer fortsat ville have været ledige efter et år, hvis ikke de havde haft tilbagetrækningsmuligheder. Blandt ledige seniorer, som har valgt at trække sig, angiver 60 pct., at ledigheden er helt eller delvist årsagen

til, at de har trukket sig. Det viser en spørgeundersøgelse fra Danmarks Statistiks konsulent gruppe, DST Consult på vegne af Ældre Sagen, *jf. boks 5.2*.

Undersøgelsen viser endvidere, at der er en overvægt af ledige seniorer, som angiver, at de ikke har været kaldt til samtale på jobs, de har søgt (hver fjerde imod hver syvende af de 30-54-årige). Det kan tyde på, at seniorerne muligvis bliver fravalgt på grund af alder. Samtidig er 40 pct. af seniorerne ikke eller kun i nogen grad motiveret til at finde et job, mens det kun gælder 25 pct. af de yngre aldersgrupper.

Boks 5.2

Resultater fra spørgeskemaundersøgelse om ledige seniorer

Danmarks Statistik har gennemført en spørgeskemaundersøgelse for Ældre Sagen, hvor de har spurgt personer mellem 30 og 67 år, som var fuldtid på arbejdsløshedsdagpenge i mindst 28 dage i perioden 1. juli 2020 til 31. juni 2021. Undersøgelsen omfatter 4.651 personer i alt, hvilket svarer til 145.020 personer opregnet til befolkningsniveau. De har defineret seniorer som personer mellem 55 og 67 år. Det bemærkes, at perioden, som resultaterne er indsamlet over, dækker COVID-19-krisen og perioder med nedlukning, hvilket kan påvirke resultaterne. Udvalgte resultater er præsenteret herunder:

- 47 pct. af de ledige seniorer er blevet ledige, fordi de er blevet sagt op, hvorimod det gælder 38 pct. af de 30-54-årige.
- 6 pct. af seniorerne angiver alder, som en vigtig grund til, at de stoppede i det seneste job (knap 2 pct. af de 30-54-årige).
- 7,5 pct. af de ledige seniorer er blevet ledige, fordi de indgik en frivillig fratrædelsesordning.
- Tæt på 60 pct. af de tilbagetrukne ledige angiver, at ledigheden helt eller delvist var anledning til, at de trak sig tilbage fra arbejdsmarkedet.
- Der er en overvægt af seniorer, som slet ikke har været kaldt til samtale (hver fjerde imod hver syvende af de 30-54-årige).
- 64 pct. af seniorerne angiver, at alder er en ulempe ift. mulighederne for at finde et job. Heraf har 10 pct. fået direkte af vide, at alder er problemet, og 35 pct. har fået det fortalt mellem linjerne.
- 40 pct. af seniorerne er ikke – eller er kun i nogen grad, motiveret til at finde et job. Det kan hænge sammen med, at under halvdelen af seniorerne mener, at de har gode chancer for at få et nyt job inden for de næste 6 måneder, hvorimod 75 pct. af de 30-54-årige mener, at de har gode chancer. Den yngre aldersgruppe er også mere motiveret til at finde et job, hvor 75 pct. er i meget høj grad eller høj grad motiveret.

Kilde: Ledighed blandt seniorer, DST Consult på vegne af Ældre Sagen, februar 2023.

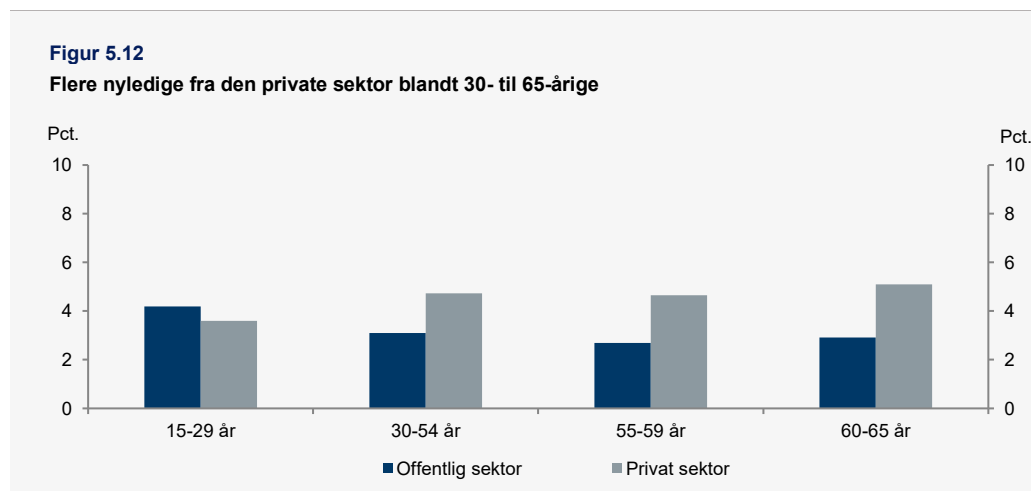
Andre undersøgelser viser også, at ledige seniorer oplever, at de bliver fravalgt på grund af deres alder. En undersøgelse fra SeniorArbejdsLiv fra 2021 viser, at andelen af ledige seniorer, som oplever sig fravalgt på baggrund af deres alder, er steget fra 23 pct. i 2018 til 31 pct. i 2020. Ligeledes viser en

evaluering af seniorpuljen fra september 2021, at knap halvdelen af de ledige seniorer over 50 år oplever at blive valgt på grund af alder.

Det er generelt svært at undersøge, om ledige seniorer fravælges af potentielle arbejdsgivere på grund af alder. Der kan være andre faktorer, som spiller ind, hvis en senior bliver fravalgt til et job, og som ikke er mulige at måle. Det kan fx spille ind på seniorernes mulighed for at få et job, hvis de i mindre grad er motiveret for at finde et job sammenlignet med de yngre aldersgrupper. Der kan også være forskelle på sammensætningen af kompetencer på tværs af alder og på hvor bredt, der søges.

Flere nyledige fra den private sektor blandt de 30+-årige

Der er generelt flere nyledige fra den private end den offentlige sektor, og forholdet mellem nyledige fra de to sektorer er forholdsvis konstant på tværs af aldersgrupper mellem 30-65 år. I 2021 var der 3,2 pct. nyledige fra den offentlige sektor, mens der var 4,4 pct. nyledige fra den private sektor. Blandt seniorerne mellem 60 og 65 år var knap 3 pct. nyledige fra offentlige jobs, mens 5 pct. var nyledige fra private arbejdspladser. Der er generel stor jobsikkerhed i den offentlige sektor. Samtidig er der brancher, hvor private virksomheder er overrepræsenterede, som i høj grad er præget af sæsonudsving, og som derved har ansatte, som hyppigt skifter job med korte ledighedsperioder i mellem. Det er med til at forklare, hvorfor andelen af nyledige er mindre i den offentlige end i den private sektor.



Anm.: Den private sektor er alle ansat i private virksomheder og non-profit organisationer, mens den offentlige sektor er alle ansat i offentlige virksomheder og offentlig forvaltning og service.

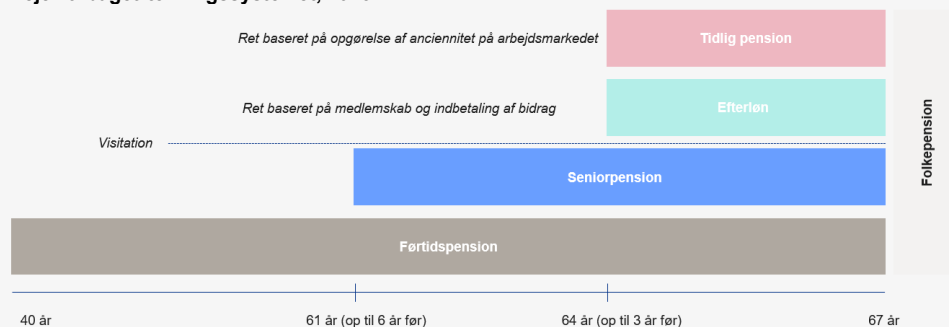
Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

5.3 Seniorers tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Det danske pensionssystem har overordnet set to veje ud af arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen. Dels en rettighedsbaseret vej med efterløn og tidlig pension, som baserer sig på anciennitet på arbejdsmarkedet og dermed potentielt skaber mere lighed i antallet af år på arbejdsmarkedet. Dels en visitationsbaseret vej med førtidspension og seniorpension, som tager hensyn til arbejdsevne, og at udviklingen i arbejdsevne over alder kan være forskellig fra person til person, *jf. boks 5.3*. Det bemærkes, at pensionssystemet – foruden disse offentlige ordninger – også består af en række andre elementer, herunder arbejdsmarkedspensioner, ATP og private pensioner, ligesom personer kan vælge at trække sig tilbage før folkepensionsalderen uden en offentlig ydelse, såfremt de har en tilstrækkelig formue- og pensionsopsparing. Disse elementer behandles ikke i indeværende kapitel.

Boks 5.3

Veje i tilbagetrækningssystemet, 2023



Der er flere forskellige tilbagetrækningsordninger før folkepensionsalderen, som kan inddeles i rettigheds- og visitationsbaserede ordninger. *Seniorpension* og *førtidspension* er begge visitationsbaserede ordninger, som efter en vurdering af arbejdsevne mv. kan give mulighed for at trække sig tilbage før folkepensionsalderen. Af rettighedsbaserede ordninger er *efterløn* og *tidlig pension*, som baserer sig på anciennitet på arbejdsmarkedet.

Førtidspension er for personer med en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne, der betyder, at man ikke kan arbejde i et almindeligt job eller i et fleksjob. Førtidspension kan som udgangspunkt tilkendes fra det 40. fyldte år. Er man under 40 år, kan man kun i særlige tilfælde få tilkendt førtidspension.

Seniorpension giver mulighed for, at den enkelte kan trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet op til seks år før folkepensionsalderen. For at få tilkendt seniorpension er det en forudsætning, at personen har en langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet (svarende til 20-25 års fuldtidsbeskæftigelse) samt en nedsat arbejdsevne i det seneste job. Ordningen trådte i kraft i 2020. Afsnit 5.4 indeholder en uddybende præsentation af denne ordning.

Boks 5.3 fortsat

Efterlønnen blev indført i 1979 for at give ældre mulighed for at trække sig tilbage og give plads til nye kræfter på arbejdsmarkedet. Efterlønsordningen er frivillig og forudsætter tilmelding, a-kasemedlemskab og indbetaling af bidrag i sammenlagt 30 år. Personer i fleksjob har mulighed for at modtage *fleksydelse*, som til svarer efterløn, når de når efterlønsalderen. Fleksydelse indgår i figurerne sammen med efterløn.

Tidlig pension gør det muligt for folk med lange arbejdsliv at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet op til tre år før folkepensionsalderen. Retten til tidlig pension tager udgangspunkt i antallet af år på arbejdsmarkedet og er målrettet dem, der startede på arbejdslivet i en tidlig alder. Ordningen trådte i kraft i 2022. Afsnit 5.4. indeholder ligeledes en uddybende præsentation af ordningen.

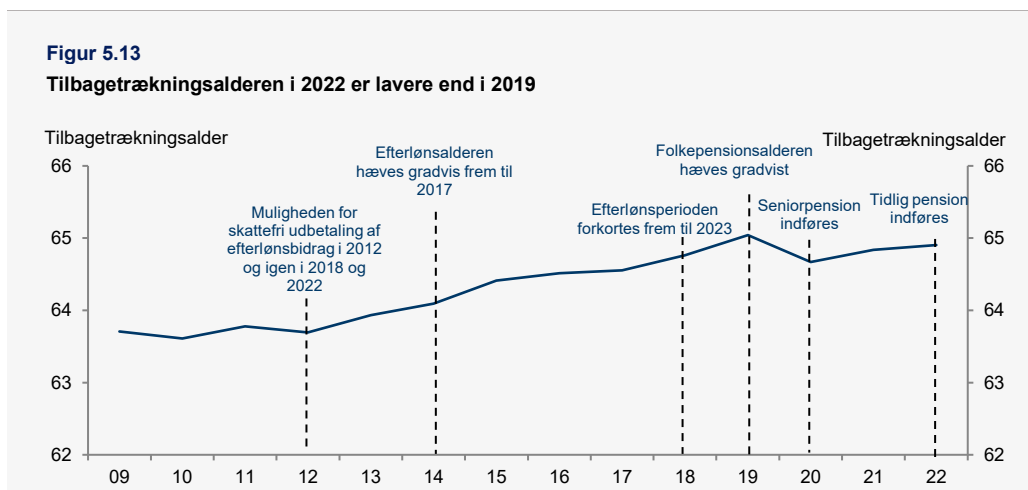
Tilbagetrækningsalderen i 2022 er på et lavere niveau end i 2019

De forskellige tilbagetrækningsordninger påvirker, hvordan den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder udvikler sig over tid. Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder måles i det følgende som den alder, hvor den danske befolkning i gennemsnit trækker sig tilbage på en offentlig tilbagetrækningsordning i et givent år og ikke arbejder i væsentlig grad ved siden af.⁶

Fra 2012 til 2019 var der en stigende tendens i den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder, *jf. figur 5.13*. Stigningen skal bl.a. ses i lyset af reformer på tilbagetrækningsområdet, herunder en forkortelse af efterlønsperioden, samt en løbende forhøjelse af både efterløns- og folkepensionsalderen. Fx viste Seniortænk tankens rapport fra 2018, at fra 2014 til 2017, hvor efterlønsalderen gradvist er hævet med et halvt år om året fra 60 til 62 år, er beskæftigelsesfrekvensen overordnet set steget i takt med efterlønsalderen.

Reformerne af efterløns- og folkepensionsalderen har således generelt været med til at trække den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder op. Fra 2020 til 2022 har den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder dog været lavere end i 2019 på trods af, at folkepensionsalderen er hævet i samme periode. Én forklaring kan være indførelsen af seniorpension i 2020, som giver mulighed for tilbagetrækning seks år før folkepensionsalderen samt indførelsen af retten til tidlig pension fra 2022, som giver mulighed for tilbagetrækning op til tre år før folkepensionsalderen. De to nye ordninger – og særligt seniorpension – lader til at bidrage til at trække den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder ned. Der er dog også andre faktorer, der påvirker tilbagetrækningsalderen i de år. For eksempel blev efterlønsalderen hævet i 2019 og 2022, men ikke i de to mellemliggende år. Det betød, at tilgangen til efterlønsordningen var større i 2020 og 2021, hvilket også har været med til at trække den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder ned.

⁶ Opgørelsesmetoden er nærmere beskrevet i anmærkningsteksten til figur 5.13



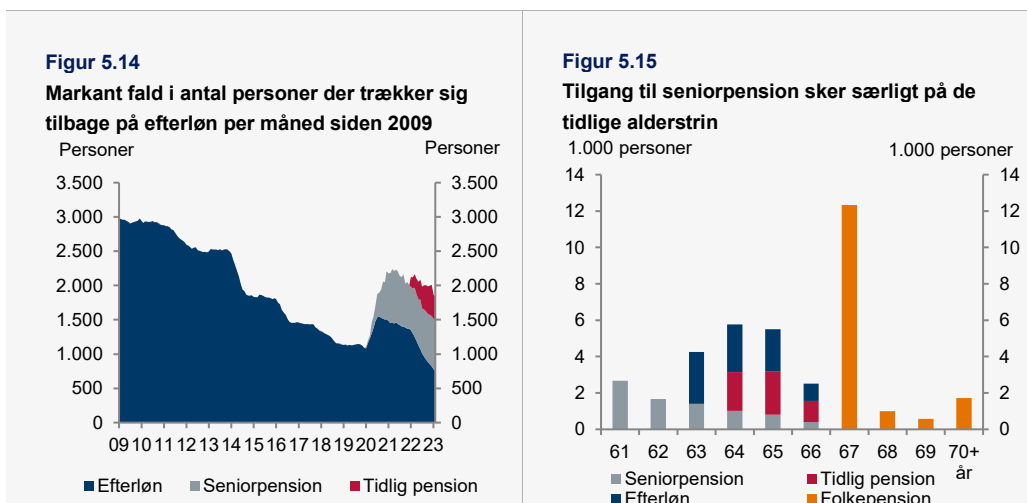
Anm.: I opgørelsen ses på personer, der *ikke* modtager førtidspension som 59-årig. En person defineres som tilbagetrukket i de enkelte år, hvis vedkommende for første gang modtager enten efterløn, førtidspension, seniorpension, tidlig pension eller folkepension og samtidig arbejder mindre end 20 timer om ugen. I opgørelsen ses der bort fra selvpenionering og personer, som trækker sig tilbage på arbejdsmarkedspensioner før folkepensionsalderen. I de enkelte år er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder beregnet som et gennemsnit blandt personer mellem 60 år og op til 90 år, der trækker sig i det pågældende år.

Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Flere trækker sig fra arbejdsmarkedet på førtidige ordninger

Siden 2020 er antallet af personer, der trækker sig tilbage på en førtidig ordning, steget. Udviklingen dækker over flere samtidige udviklinger blandt andet indførelse af seniorpension og tidlig pension i 2020 og 2022. Det har betydet, at siden 2020 er der mellem 600 og 1.300 personer, som hver måned har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet på enten seniorpension og tidlig pension. På den anden side er den månedlige tilgang til efterløn er faldet markant i perioden 2014 til 2020, *jf. figur 5.14*. Den primære årsag til faldet i tilgangen må forventes at være reformerne af efterlønsordningen.

Der er færre, som kommer i tilgangen til seniorpension i takt med, at alderen stiger, *jf. figur 5.15*. Der er ligeledes færre modtagere af efterløn jo ældre, man bliver, dog ikke i samme omfang. Der er en klar overvægt af personer, der tilgår folkepension som 67-årig, hvilket er det år man kan tilgå folkepension i 2022), *jf. figur 5.15*. Der er dog knap 3.300 personer i 2022, som først tilgår folkepension efter, de har nået folkepensionsalderen.



Anm.: Figur 5.14 viser den månedlige tilgang til forskellige tilbagetrækningsordninger opgjort på hoveder. Figuren viser et 12-måneders glidende gennemsnit, dvs. at hvert datapunkt er et gennemsnit over de seneste 12 måneder (til og med februar 2023). Stigningen i tilgangen til efterløn i 2020 skyldes efterlønsreformen i 2011. Efterlønsalderen stiger således med et halvt år fra 2014 og frem, så tilgangen til efterløn bliver mindre. I 2020 og 2021 lader man dog ikke efterlønsalderen stige, men fastholder den på 63 år. Det betyder, at flere igen kan tilgå efterløn i de år. Figur 5.15 viser tilgangen til de forskellige tilbagetrækningsordninger i 2022 fordelt på alder ved overgang. I begge opgørelser er fleksydelse lagt ind under efterløn.

Kilde: Lovmodellen (DREAM) og egne beregninger.

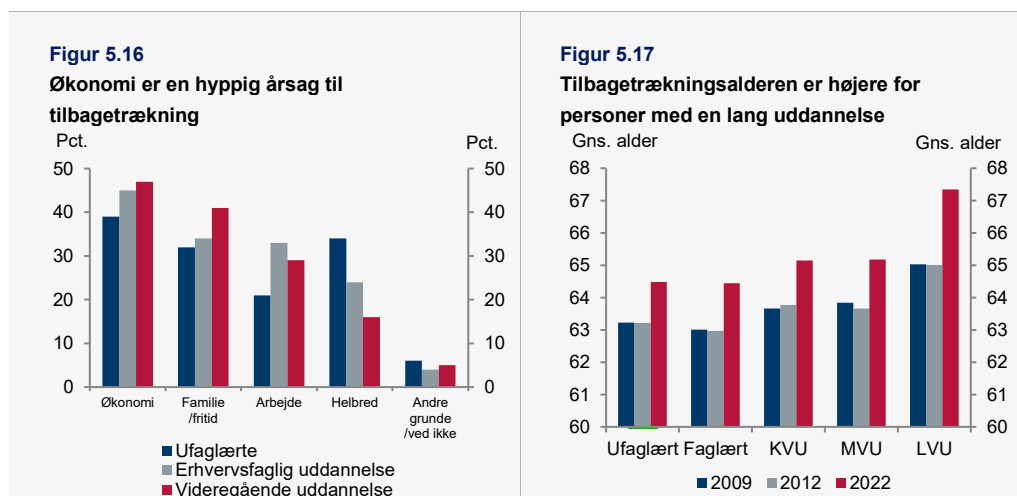
Fratrædelsesvilkår og økonomi er en væsentlig årsag til tilbagetrækning

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er en kompliceret beslutning, der træffes ud fra samspillet mellem pensionssystemets indretning og egne karakteristika såsom jobsituation, uddannelse og erfaring, helbred samt præferencer og normer, som beskrevet i Seniortænketankens rapport fra 2018. Dertil kommer egne formuer og pensionsopsparinger.

Årsagerne til tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet kan overordnet opdeles i to typer faktorer. Push-faktorer, som ufrivilligt skubber folk ud af arbejdsmarkedet, fx dårligt helbred, arbejdspress eller at de er blevet opsagt. Pull-faktorer, som frivilligt "lokke" folk ud af arbejdsmarkedet, fx muligheden for at gå på efterløn eller pension, samt friheden til selv at bestemme, hvad man skal foretage sig.

Der er derfor en række årsager, der har betydning for den enkelte seniors beslutning om at trække sig tilbage. Den primære selvrapporterede årsag til, at 67-årige holdt op med at arbejde, var økonomi, herunder at de havde muligheden for at gå på efterløn eller pension, jf. figur 5.16. Det viser en survey gennemført af VIVE i 2017. Familie og fritid er også en hyppig årsag til, at de adspurgte holdt op med

at arbejde. Tilbagetrækningsårsagerne varierer også efter uddannelsesniveau. Blandt de 67-årige med en videregående uddannelse angiver 47 pct., at de holdt op med at arbejde på grund af økonomi, hvilket er den hyppigste årsag blandt alle uddannelsesgrupper, men stærkest blandt de højtuddannede. Blandt de ufaglærte trækker 34 pct. sig tilbage som følge af helbredsmæssige årsager, og denne årsag forekommer hyppigere blandt dem end blandt andre uddannelsesgrupper.



Anm.: Figur 5.16 viser andel af 67-årige, der er holdt op med at arbejde som følge af økonomi-, familie-/fritids-, arbejds- og/eller helbredsrelaterede årsager i 2017. Interviewpersonen har haft mulighed for at angive flere svar. Kategorien "Arbejde" indeholder årsager som eksempelvis at vedkommende er blevet opsagt for ikke at få dårligt helbred eller at de ikke trivedes på arbejdspladsen. I figur 5.17 er tilbagetrækningsalderen opgjort på samme måde som i figur 5.13.

Kilde: Vive (2019), Lovmodellen (Figur 5.17) og egne beregninger.

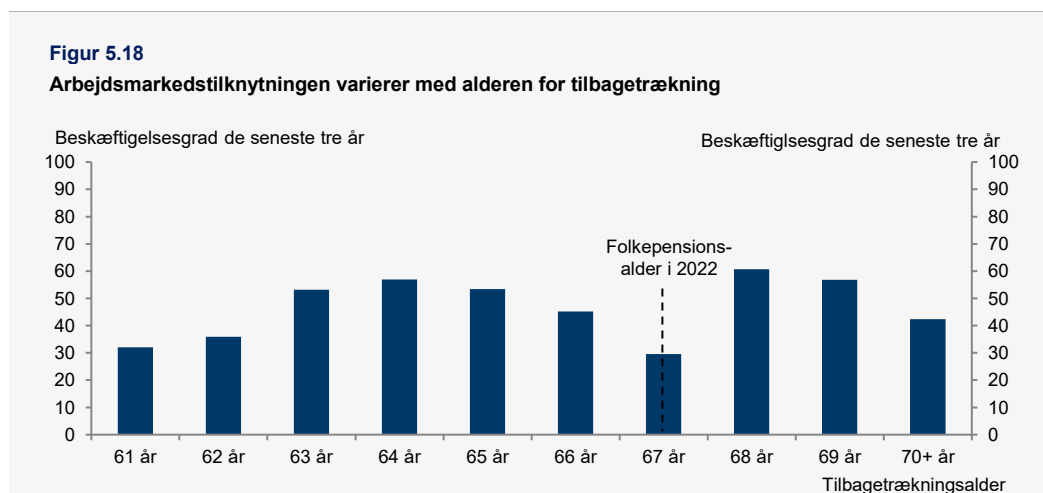
Tidspunktet for, hvornår man trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, hænger også sammen med ens uddannelsesniveau. Der er generelt en højere tilbagetrækningsalder for personer med en lang videregående uddannelse i forhold til ufaglærte og faglærte. I 2022 var den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder 64,5 år for både ufaglærte og faglærte, mens den var 67,3 år for personer med en lang videregående uddannelse, *jf. figur 5.17*. Det hænger også sammen med, at ufaglærte og faglærte i højere grad er på seniorenpension og tidlig pension end personer med en videregående uddannelse.

Selvom det er forskelligt, hvornår man trækker sig tilbage, så er det danske pensionssystem med en fælles folkepensionsalder og differentieret tilbagetrækning gennem førtidige "exit-ruter" med til at sikre, at forskellige uddannelsesgrupper har omtrent det samme antal år på pension inden for den samme generation. Det viser analyser fra Kommission om Tilbagetrækning og Nedslidning, der afrapporterede i 2022. Konkret viser Kommissionens analyser, at der er betydelige forskelle i midlertidigheden for 40-

årige på tværs af uddannelsesgrupper. Mænd med lange videregående uddannelser lever fx i gennemsnit syv år længere end ufaglærte mænd. Det samlede system af tilbagetrækningsordninger – og særligt førtidspension – betyder dog, at det forventede antal år tilbagetrukket på enten førtidige ordninger eller folkepension er omtrent det samme mellem uddannelsesgrupper for hhv. kvinder og mænd.

Seniorer, som trækker sig efter folkepensionsalderen, har en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet

Den forudgående tilknytning til arbejdsmarkedet varierer også med tilbagetrækningsalderen. Det ses, at personer, der trækker sig tidligt (61-62 år), har en lav gennemsnitlig beskæftigelsesgrad tre år op til tilbagetrækningstidspunktet sammenlignet med de personer, som først trækker sig som 64- eller 65-årig, jf. figur 5.18. Det tyder på, at dem, som trækker sig tidligt, har en svag tilknytning til arbejdsmarkedet årene inden tilbagetrækning.



Anm.: Figuren viser den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad over tre år forud for tilbagetrækningstidspunktet fordelt på tilbagetrækningsalderen for de personer, som trak sig tilbage fra arbejdsmarkedet i 2022. Tilbagetrækningsalderen er opgjort på samme måde som i figur 5.13.

Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Ses der på de personer, som trækker sig, når de når folkepensionsalderen, har de også i gennemsnit en lav beskæftigelsesgrad tre år tidligere. Det kunne tyde på, at der i gruppen indgår personer med lav tilknytning til arbejdsmarkedet, som af en årsag ikke har haft mulighed for at trække sig tilbage før folkepensionsalderen, men dermed vælger at trække sig, så snart de kan tilgå folkepension. Der er dog også andre faktorer, der kan spille ind. Som tidligere nævnt er tilbagetrækningsalderen opgjort som tidspunktet for, hvornår man trækker sig tilbage på en *offentlig* tilbagetrækningsordning, og ikke arbejder i væsentlig grad ved siden af. Det betyder, at personer, der for eksempel trækker sig tilbage på en

arbejdsmarkedspension før folkepensionsalderen eller selvpensionerer sig, først vil indgå i opgørelsen som tilbagetrukket, når de går på folkepension. Disse personer vil derfor formentlig have en begrænset tilknytning til arbejdsmarkedet i årene op til folkepensionsalderen, til trods for at de forud for selvpensioneringen kan have haft en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det ses også, at personer, der trækker sig i årene lige op til folkepensionsalderen og efter folkepensionsalderen, har en relativt høj beskæftigelsesgrad. Den høje tilknytning til arbejdsmarkedet for dem, der trækker sig i årene op til folkepensionsalderen, kan hænge sammen med de rettighedsbaserede tidlige tilbagetrækningsordninger, som netop kræver en vis arbejdsmarkedstilknytning.

5.4 Seniorpension og tidlig pension

I de forrige afsnit er der set på den generelle udvikling og tendenser i forhold til tilbagetrækning og seniorer. I dette afsnit fokuseres der på seniorpension og retten til tidlig pension. Der er tale om to nye ordninger, der hver især er indført for at give bedre mulighed for tilbagetrækning i årene før folkepensionsalderen. For seniorpension har brugen af ordningen i 2022 været højere end forventet, da ordningen blev indført, mens det for tidlig pension, som er den nyeste ordning, har været lavere end forventet. For begge ordninger gælder, at de fortsat er under indfasning.

Seniorpension

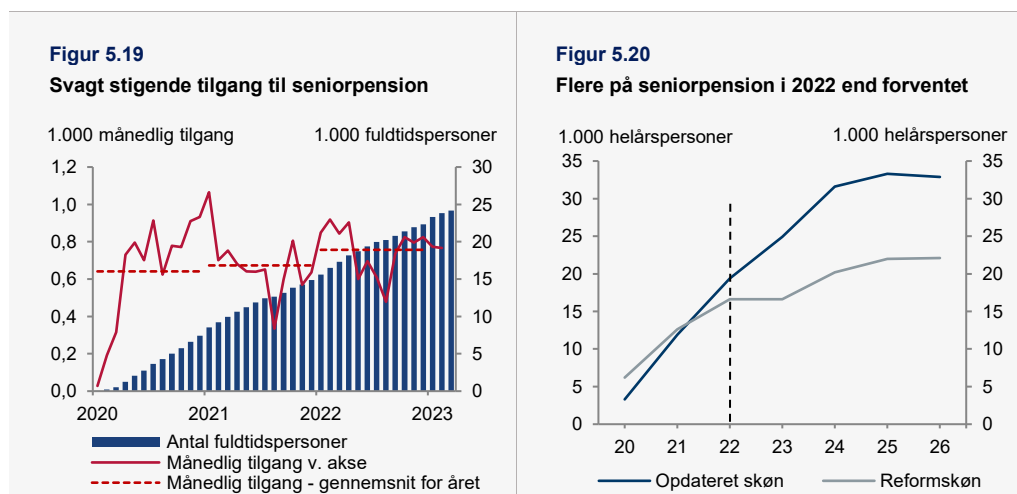
Seniorpension er primært en visitationsbaseret tilbagetrækningsordning, som giver mulighed for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet op til seks år før folkepensionsalderen. Seniorpension blev indført 1. januar 2020 som følge af *Aftale om ret til seniorpension for nedslidte*. Aftalepartierne ønskede at indføre en ny og lempeligere, helbredsbetingsbetet tilbagetrækningsordning for seniorer med langvarig beskæftigelse. Samtidig blev seniorførtidspensionsordningen, der blev indført i forbindelse med *Aftale om en senere tilbagetrækning* fra 2011, afskaffet. Seniorførtidspensionen var i kraft fra 2014 til og med 2019 og var ikke en selvstændig ydelse, men i stedet en lempeligere adgang til førtidspension. Ordningen fik aldrig det forudsatte omfang.

For at få tilkendt seniorpension er det en forudsætning, at personen har en langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet (svarende til 20-25 års fuldtidsbeskæftigelse) samt en varigt nedsat arbejdsevne på højest 15 timer om ugen vurderet inden for seneste job af mindst et års varighed. Der foretages en individuel konkret lægefaglig vurdering primært på grundlag af helbredsrelevante oplysninger. Arbejdsevnen skal ikke udvikles og bliver alene vurderet i forhold til seneste job, hvilket betyder, at det ikke skal vurderes, om den enkelte vil kunne klare en anden type job, fx inden for en anden branche. Kriterierne i vurderingen af arbejdsevnen i seniorpension adskiller sig således fra førtidspension og fleksjob, hvor arbejdsevnen skal være væsentlig og varigt nedsat, før der kan tilkendes førtidspension eller fleksjob. Desuden skal alle relevante muligheder for at udvikle arbejdsevnen være udtømt, herunder beskæftigelsesrettede, sociale og behandlingsmæssige indsatser.

Der var i alt 24.200 fuldtidspersoner på seniorpension i marts 2023, jf. figur 5.19. Da ordningen er under indfasning, og der har været stor tilgang blandt de yngste alderstrin, har der i ordningens første år været

en begrænset afgang til folkepension. Antallet af personer, der afgår til folkepension, vil stige i takt med, at flere på seniorpension når folkepensionsalderen.

Tilgangen til seniorpension er steget lidt fra 2021 til 2022. I gennemsnit overgik 670 personer hver måned til seniorpension i 2021. Antallet er steget til 750 om måneden i 2022, *jf. figur 5.19*.



Anm. I figur 5.20 er der opgjort det faktiske antal helårspersoner på seniorpension frem til og med 2022, mens det efter 2022 er et opdateret skøn (markeret med stiplede linje). I reformskønnet indgår *Aftale om ret til seniorpension for nedslidte 2019*, *Tillægsaftale: Aftale om ret til seniorpension for nedslidte 2019* (flytning af tilkendelseskompetence til Seniorpensionsenheden) og *Aftale om en ny ret til tidlig pension 2020* (udvidelse af ordningen).

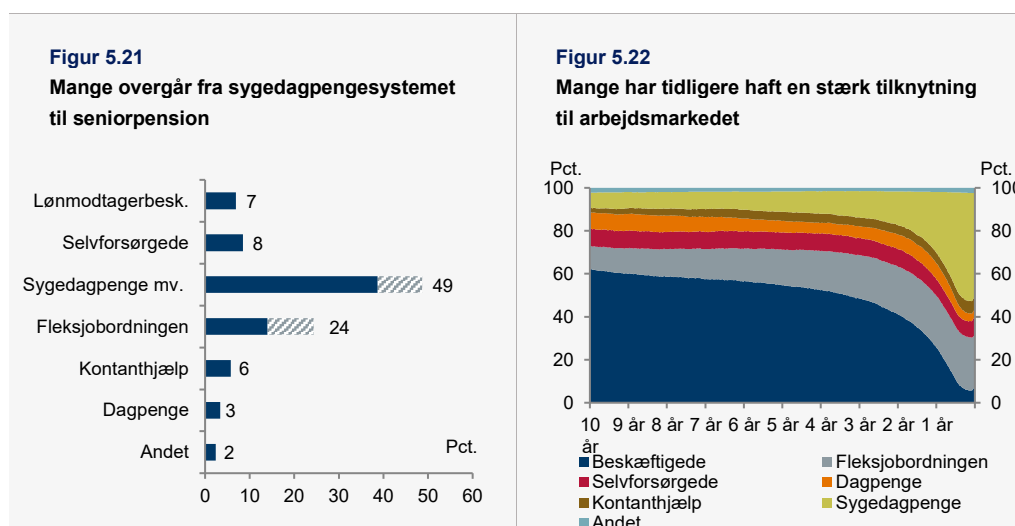
Kilde: Jobindsats.dk, Aftaløkonomi, FL 2023 og egne beregninger.

Samlet set var der 19.400 helårspersoner, der modtog seniorpension i 2022. Det er flere end, hvad der var forventet ved ordningens indførelse, hvor det blev skønnet, at ca. 16.600 helårspersoner ville benytte seniorpension i 2022. Det skønnes, at trækket på ordningen vil vokse yderligere, og at antallet af seniorpensionister vil vokse til 32.900 helårspersoner i 2026, *jf. figur 5.20*. Det svarer til merudgifter på ca. 2,2 mia. kr. i 2026 sammenlignet med det oprindelige udgiftsniveau. Det bemærkes, at skønnet er baseret på den observerede tilgang og bestand i ordningens tre første år, hvorfor det er behæftet med væsentlig usikkerhed.

Hvor kommer seniorpensionister fra?

Størstedelen af personerne på seniorpension kommer fra sygedagpengesystemet og fleksjobordningen, *jf. figur 5.21*. Ugen før overgangen til seniorpension er 49 pct. på sygedagpenge eller i jobafklaring og 24 pct. i fleksjobordningen. Der er 7 pct. i ordinær lønmodtagerbeskæftigelse ugen før overgangen til seniorpension.

Personer, der overgår til seniorpension, har imidlertid en forholdsvis stærk tilknytning til arbejdsmarkedet set over de 10 forudgående år frem mod overgang, *jf. figur 5.22*. Det ses fx, at der tre år før overgangen til seniorpension er omkring 70 pct. enten i lønmodtagerbeskæftigelse eller støttet beskæftigelse. Samtidig ses det, at der omtrent to år før overgangen til seniorpension sker et markant fald i tilknytningen til arbejdsmarkedet, hvor andelen i beskæftigelse falder betydeligt frem mod overgangen. Faldet i beskæftigelsen bliver stort set modsvaret af en tilsvarende stigning i andelen af personer i sygedagpengesystemet. Det tyder på, at flere personer, der overgår til seniorpension, bliver syge et til to år før overgangen til ordningen.



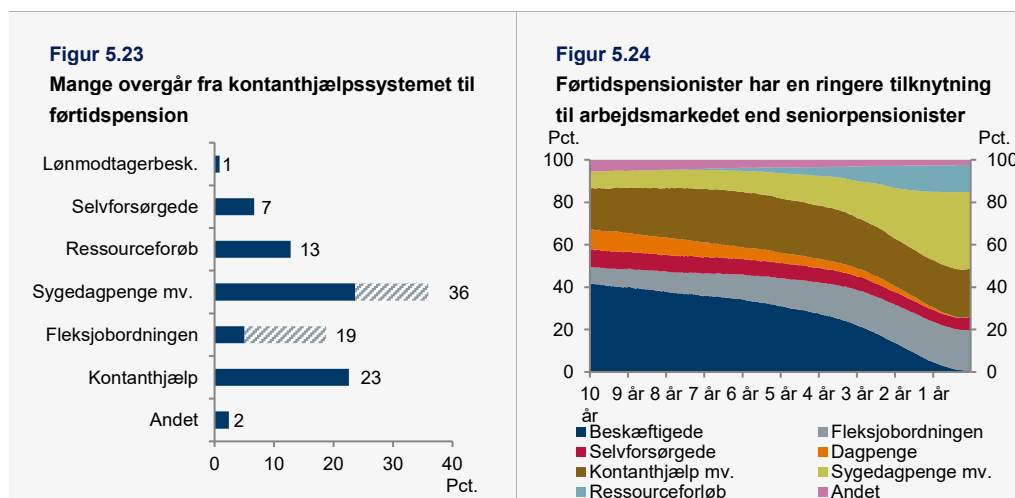
Anm.: Begge figurer dækker over personer, der er tilgået seniorpension i perioden januar 2020 til december 2022. I figur 5.21 består sygedagpenge mv. af sygedagpenge og jobafklaring (det skraverede område), og fleksjobordningen består af fleksjob og ledighedsydelse (det skraverede område).

Kilde: Lovmodellen (DREAM) og egne beregninger.

Til sammenligning er der i figur 5.24 vist tilknytningen til arbejdsmarkedet i de seneste 10 år forud for overgang til *førtidspension* for personer i alderen 55 til 65 år. Helt overordnet har de en ringere tilknytning til arbejdsmarkedet i alle 10 år op til overgangen. Fx er 31 pct. i lønmodtagerbeskæftigelse fem år før overgangen til førtidspension, mens det gælder for 55 pct. af dem, der overgår til seniorpension. Derudover er der betydeligt flere, der er i kontanthjælpssystemet umiddelbart inden overgangen til førtidspension (23 pct.), end det gælder for personer på seniorpension (6 pct.), *jf. figur 5.23*.

Personer i målgruppen for seniorpension har således en stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet end førtidspensionister. Dette kan forklares af, at visitationskriterierne for seniorpension både er målrettet

personer med en langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet og desuden er mere lempelig ift. vurdering af, hvor nedsat arbejdsevnen skal være for at få tildelt ydelsen.

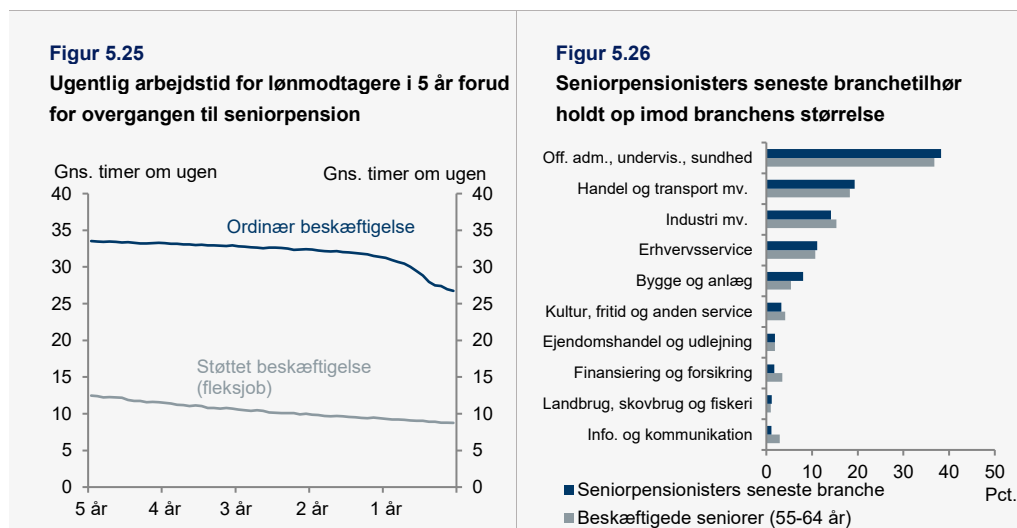


Anm.: I begge figurer ses der på personer mellem 55 og 65 år, der er overgået til førtidspension i perioden januar 2020 til december 2022. I figur 5.23 består sygedagpenge mv. af sygedagpenge og jobafklaring (det skraverede område), og fleksjobordningen består af fleksjob og ledighedsydelse (det skraverede område).

Kilde: Lovmodellen (DREAM) og egne beregninger.

Arbejdstiden falder særligt i de sidste to år inden overgang til seniorpension

Et kriterium for tilkendelse af seniorpension er, at man har en arbejdsevne vurderet i forhold til seneste job på 15 timer eller mindre. Særligt inden for de seneste to år inden overgangen til seniorpension falder arbejdstiden for personer i ordinær lønmodtagerbeskæftigelse, *jf. figur 5.25*. Fx er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 27 timer for de 6 pct. af seniorpensionisterne, der er i ordinær lønmodtagerbeskæftigelse måneden inden overgang til ordningen, mens den er 32 timer for de seniorpensionister, der er i ordinær lønmodtagerbeskæftigelse to år før overgangen. Når flere har en relativt høj arbejdstid tæt på overgangen til seniorpension (dvs. højere end de 15 timer), må det formodes, at de arbejder mere, end hvad deres helbredsbedømmelse egentlig tilsiger, de kan holde til. For personer i fleksjob er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 9 timer om måneden før overgang til seniorpension.



Anm.: I figur 5.26 er antallet af beskæftigede seniorer opgjort fra 2. kvartal 2022 og dækker over lønmodtagere mellem 55-64 år.

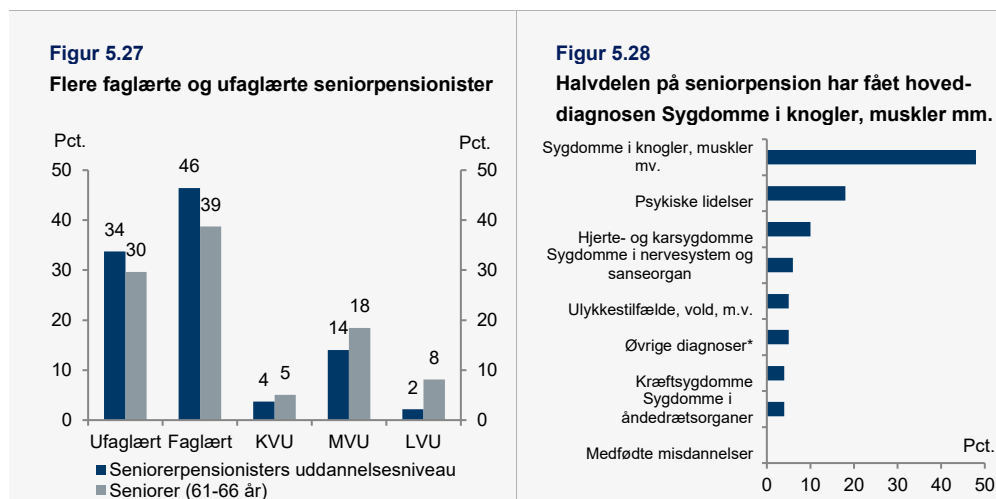
Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Overordnet set er personer, der overgår til seniorpension, repræsenteret i alle brancher, *jf. figur 5.26*. Der er flest på seniorpension, der senest har været beskæftigede inden for "offentlig administration, undervisning og sundhed" (38 pct.). Det afspejler bl.a., at denne branche udgør en relativt stor andel af det samlede arbejdsmarked for seniorer (37 pct.).

Sammenholdes der med branchens størrelse, er der lidt flere, der senest har været beskæftiget inden for "bygge og anlæg" (8 pct.) i forhold til alle beskæftigede seniorer (5 pct.). Omvendt er personer, der overgår til seniorpension, underrepræsenterede inden for "finansiering og forsikring" samt "information og kommunikation".

Der er relativt flere ufaglærte og faglærte på seniorpension

Der er relativt flere personer på seniorpension, der er ufaglærte og faglærte, sammenlignet med det generelle uddannelsesniveau blandt 61-66-årige i befolkningen. Det ses ved, at 80 pct. af alle seniorpensionister er ufaglærte eller faglærte, mens det gælder 69 pct. af alle 61-66-årige, *jf. figur 5.27*. Omvendt er der *færre* personer på seniorpension med en lang videregående uddannelse (2 pct.) i forhold til 61-66-årige generelt (8 pct.).



Anm.: Figur 5.28 viser hoveddiagnosen for personer tilkendt seniorpension i perioden januar 2020 - december 2022. Hver enkelt person indgår kun med én diagnose (hoveddiagnosen). Opgørelsen viser alene hoveddiagnosen, hvorfor den enkelte person kan have flere diagnoser. Selvom alle personer, der er tilkendt seniorpension i denne periode, har en registreret diagnose, kan det bemærkes, at det ikke er et lovbestemt krav, at den enkelte skal have registreret en diagnose for at kunne modtage seniorpension. Kriterierne for visitation følger bl.a. arbejdsmarkedstilknytning og vurdering af arbejdsevne. *Øvrige diagnoser omfatter: Visse infektiøse og parasitære sygdomme, sygdomme i blod og bloddannede organer og visse sygdomme, som inddrager immunsystemet, endokrine, ernæringsbetingede og metaboliske sygdomme, sygdomme i fordøjelsesorganer, sygdomme i hud og underhud, sygdomme i urin- og kønsorganer, graviditet, fødsel og barsel, symptomer og abnorme fund IKA, faktorer af betydning for sundhedstilstand og kontakter med sundhedsvæsen.

Kilde: Lovmodellen, kommunernes indberetninger af afgørelser i seniorpensionssager til bi.star.dk, Seniorpensionsenhedens indberetning af afgørelser og egne beregninger

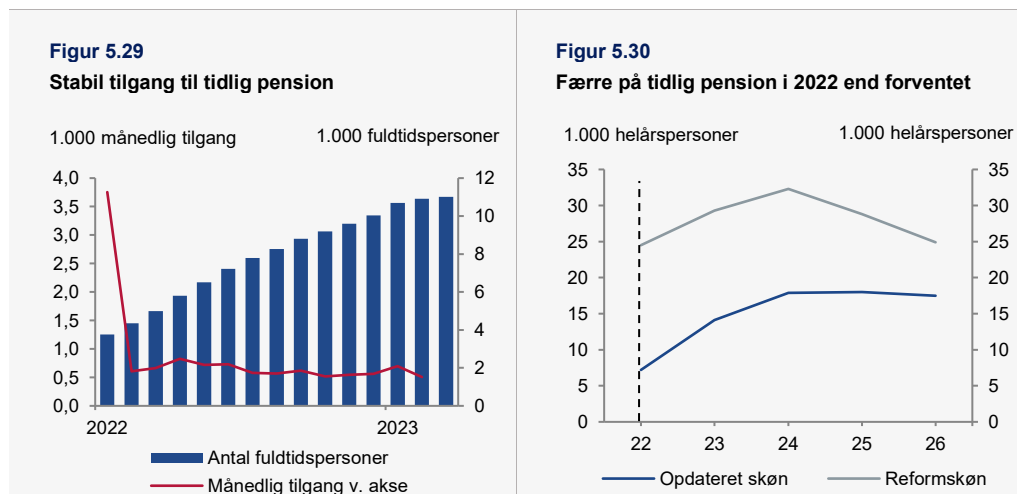
Da seniorpension tilkendes på baggrund af en lægefaglig vurdering, vil seniorpensionister som udgangspunkt have en hoveddiagnose. Figur 5.28 viser alle tilkendelser af seniorpension fordelt på hoveddiagnoser for personer, der er tilkendt seniorpension i perioden januar 2020 til december 2022. Det fremgår, at 48 pct. af de personer, der er tilkendt seniorpension, har registreret sygdomme i knogler, muskler og bindevæv som hoveddiagnose. Dertil er psykiske lidelser hoveddiagnose for 18 pct. af de personer, der har fået tilkendt seniorpension. Hoveddiagnosen registreres af en sagsbehandler på baggrund af en lægefaglig vurdering og er dermed den diagnose, som vurderes mest relevant for tilkendelsen. Det skal dertil bemærkes, at hoveddiagnosen ikke er et udtryk for, hvad den enkelte primært fejler, men derimod hvilken diagnose der anses mest relevant i forhold til tilkendelsen. Der kan dermed også ligge mere til grund for tilkendelsen end blot hoveddiagnosen, da tilkendelsen gives på baggrund af en helhedsvurdering.

Tidlig pension

Tidlig pension er en rettighedsbaseret tilbagetrækningsordning, som gør det muligt for folk med lange arbejdsliv at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet op til tre år før folkepensionsalderen. Retten til tidlig pension tager udgangspunkt i antallet af år på arbejdsmarkedet. 42, 43 og 44 års anciennitet på arbejdsmarkedet giver hhv. et, to og tre års ret til tidlig pension. Ancienniteten opgøres fra det fyldte 16. år og frem til det tidspunkt, hvor der er seks år til folkepensionsalderen (61 år for nuværende).

Ordningen blev indført som følge af *Aftale om en ny ret til tidlig pension* med et sigte om at gavne personer, der har været på arbejdsmarkedet i mange år fra en tidlig alder, og som har de laveste indkomster og små pensionsopsparinger.

Det har været muligt at modtage tidlig pension fra den 1. januar 2022. Der er 11.000 fuldtidspersoner på tidlig pension i marts 2023, jf. figur 5.29. Tilgangen til tidlig pension ligger nogenlunde stabilt på godt 600 personer om måneden – hvis der ses bort fra januar 2022, som var den første måned, hvor det var muligt at modtage tidlig pension. Her overgik 3.750 personer til ordningen.



Anm.: I figur 5.30 er der opgjort det faktiske antal helårspersoner på tidlig pension i 2022, mens det efter 2022 er et opdateret skøn (markeret med stiple linje).

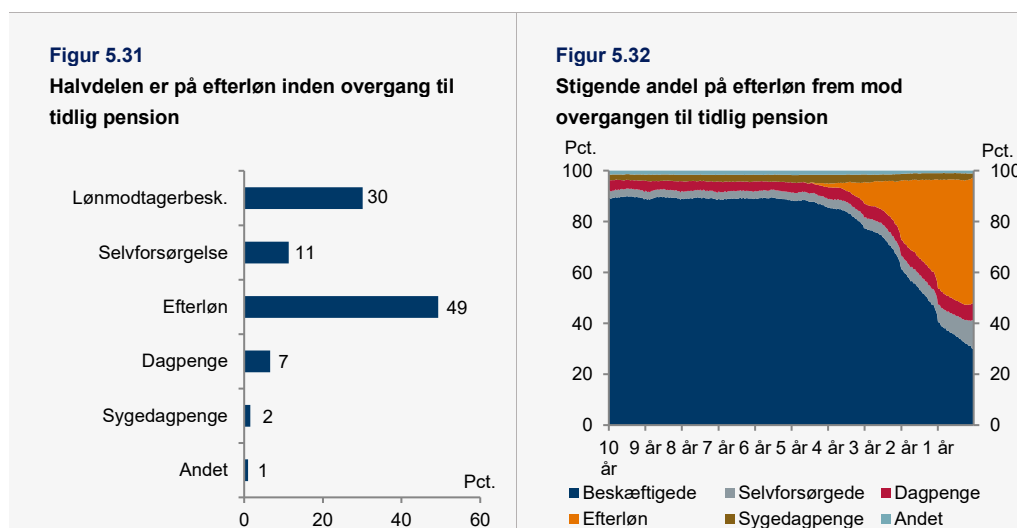
Kilde: Jobindsats.dk, Aftaleøkonomi, FL 2023 og egne beregninger.

Samlet set var der 7.200 helårspersoner, der modtog tidlig pension i 2022. Det er færre end de 24.500 helårspersoner i 2022, som med betydelig usikkerhed blev skønnet i forbindelse med aftaleindgåelsen. Det skønnes, at antallet på tidlig pension vil vokse til 17.500 helårspersoner i 2026, jf. figur 5.30.

Hvor kommer personer på tidlig pension fra?

Størstedelen af personerne på tidlig pension kommer fra beskæftigelse og efterløn, *jf. figur 5.31*. Ugen før overgangen til tidlig pension er 30 pct. i beskæftigelse og 49 pct. på efterløn.

Andelen, der modtager efterløn, stiger jo tættere på overgangen til tidlig pension, man kommer, *jf. figur 5.32*. Det ses eksempelvis, at 23 pct. er på efterløn to år før overgangen til tidlig pension, mens andelen stiger til 49 pct. ugen før. Samtidig falder andelen, der kommer fra lønmodtagerbeskæftigelse, jo tættere på overgangen til tidlig pension, man kommer. Dette kan bl.a. forklares ved, at det ikke for alle personer vil være muligt at overgå til efterløn to år før overgangen til tidlig pension. Det afhænger af den aktuelle efterlønsalder og tidspunktet for overgang til tidlig pension. Personer på tidlig pension har generelt en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet set over de 10 forudgående år frem mod overgang. Således er 90 pct. i beskæftigelse 10 år inden overgang. Det skal ses i sammenhæng med, at ret til tidlig pension netop er målrettet dem med lange arbejdsliv.

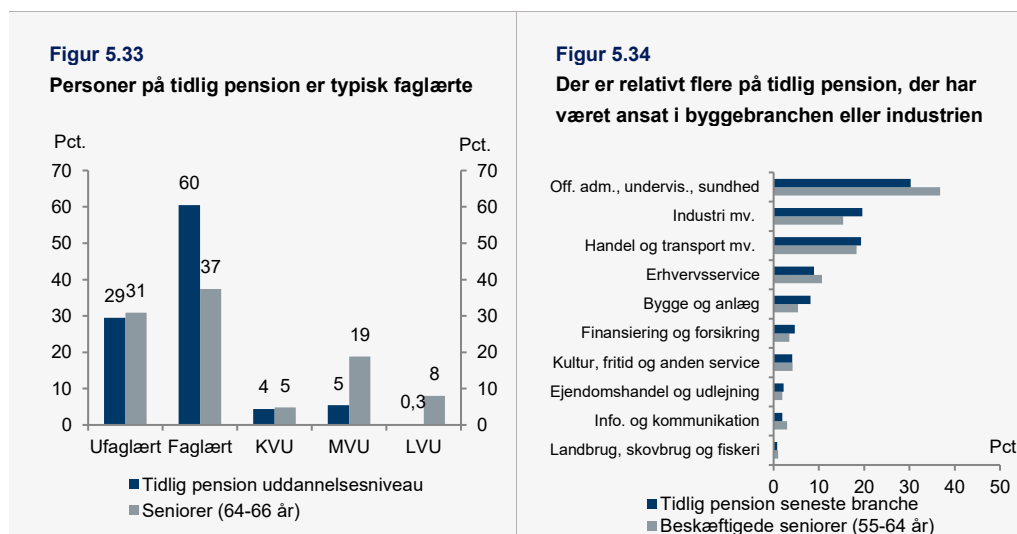


Anm.: I begge figurer ses der på personer, der er overgået til tidlig pension i perioden januar 2022 til december 2022.
Kilde: Lovmodellen (DREAM) og egne beregninger.

Der er relativt flere faglærte på tidlig pension

Der er en overvægt af faglærte på tidlig pension, når man sammenligner med det generelle uddannelsesniveau i aldersgruppen, *jf. figur 5.33*. Blandt personer på tidlig pension udgør faglærte 61 pct., mens den tilsvarende andel for alle 64-66-årige i befolkningen er 37 pct.

Derudover er der relativt mange af personerne på tidlig pension, som tidligere har været beskæftiget i byggebranchen og industrien, når man ser på, hvor mange seniorer der generelt er beskæftigede inden for de to brancher, jf. figur 5.34. Omvendt er der færre personer på tidlig pension, der kommer fra "offentlig administration, undervisning mv." set i forhold til, hvor mange seniorer der er ansat i denne branche.



Anm.: I figur 5.34 er antallet af beskæftigede seniorer mellem 55-64 år opgjort i 2. kvartal 2022. Der ses kun på lønmodtagerbeskæftigede. For personer på tidlig pension vises det seneste branchetilhør i et lønmodtagerjob inden for de seneste fem år, inden de overgik til ydelsen.

Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

6. Appendiks

Boks 6.1

Knaphedsindeks

På baggrund af Beskæftigelsesministeriets data på ledige stillinger og ledige fordelt på stillingsniveau beregnes knaphedsindekset. Knaphedsindekset tager udgangspunkt i antal ledige per stillingsopslag. Under navnet *labour market tightness* anvendes det samlede antal stillingsopslag pr. ledig ofte i den akademiske litteratur som et mål for forholdet mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft på arbejdsmarkedet.

Der benyttes tal for "jobsøgende", hvilket afspejler antallet af ledige, der oplyser på Jobnet.dk, at de står til rådighed inden for den pågældende stillingskategori. Ledige kan søge inden for flere stillingskategorier og tæller som én jobsøgende i hver stillingskategori. Antallet af jobsøgende vil derfor være større end antallet af ledige. Det samlede antal jobsøgende inden for en stilling i på tidspunkt t benævnes u_{it} .

Når arbejdsgivere slår et stillingsopslag op på Jobnet.dk, skal de angive stillingskoden på den profil, de søger. Disse indberetninger bruges til at konstruere det samlede antal stillingsopslag for stilling i på tidspunkt t , v_{it} . Antal stillinger pr. ledig, v_{it}/u_{it} giver imidlertid et asymmetrisk tal: Hvis der er 5 ledige pr. stilling, er værdien 0,2. Hvis der omvendt er 5 stillinger pr. ledig er værdien 5. Overudbud og overefterspørgsel kan behandles og tolkes på samme måde, hvis man log-transformerer brøken, $\ln(v_{it}/u_{it})$.

Ledige kan stå til rådighed for flere stillinger, ligesom at arbejdsgiverne kan rekruttere ad andre kanaler end ved stillingsopslag. Disse forhold betyder, at arbejdsmarkedet ikke er i ligevægt, når der måles lige mange ledige og stillingsopslag, $v_{it} = u_{it}$ (modsat Michailat og Saez (2023)).

For at få et indeks, hvor værdien er lettere at tolke, ses på den log-transformerede brøk til en given tid relativt til en beregnet normalværdi. Indeværende publikation beregner indekset som afvigelse fra den gennemsnitlige værdi i årene 2018 og 2019 for alle stillinger under ét. For figur 4.2 bruges:

$$\theta_{1,it} = \ln\left(\frac{v_{it}}{u_{it}}\right) - \ln\left(\frac{1}{24} \sum_{t=2018jan}^{2019dec} \frac{\sum_{i=1}^I v_{it}}{\sum_{i=1}^I u_{it}}\right)$$

På grund af log-transformeringen kan indeksets værdi omtrentligt tolkes som hver stilling eller stillingsgruppes procentvise afvigelse fra det samlede arbejdsmarked i 2018-2019. Det betyder, at det log-transformerede indeks er symmetrisk omkring 0, så $\theta_{1,it} = -50$ pct. betyder overudbud i præcis samme omfang, som $\theta_{1,it} = +50$ pct. betyder overefterspørgsel.

Når indekset vises sammen med rekrutteringssurveyen, regnes der et gennemsnit for de seks måneder, hvor data til surveyen er indsamlet, for at gøre tidsperioden for de to målinger sammenlignelige. Det gælder for figur 4.6 og figur 4.8:

$$\theta_{z,it} = \ln \left(\frac{\sum_{t=T_0}^{T_0+5} v_{it}}{\sum_{t=T_0}^{T_0+5} u_{it}} \right) - \ln \left(\frac{1}{24} \sum_{t=2018jan}^{2019dec} \frac{\sum_{i=1}^I v_{it}}{\sum_{i=1}^I u_{it}} \right)$$

Indekset sammenholder det aktuelle niveau med det gennemsnitlige niveau i 2018-2019. Da der er tale om tidsserier, der er log-transformeret, tolkes forskellene mellem de to perioder som relative (procentvise) ændringer.

Boks 6.2

Kontrafaktiske forgæves rekrutteringsrater

Den målte forgæves rekrutteringsrate, FRR , for hvert RAR-område, r , er et vægtet gennemsnit af hver enkelt erhvervsgruppes, i , forgæves rekrutteringsrate, hvor vægtene er erhvervsgruppens rekrutteringsforsøg, R , som andel af de samlede rekrutteringsforsøg i RAR-området:

$$FRR_r = \sum_{i=1}^I FRR_{ir} \frac{R_{ir}}{R_r}$$

De kontrafaktiske forgæves rekrutteringsrater tager udgangspunkt i nationale rekrutteringsforsøg, i stedet for RAR-specifikke andele. På den måde normaliseres størrelserne af hver enkelt erhvervsgruppe, så de antages ens på tværs af RAR-områder.

De kontrafaktiske forgæves rekrutteringsrater beregnes som:

$$FRR_r^* = \sum_{i=1}^I FRR_{ir} \frac{\sum_r R_{ir}}{\sum_r R_r}$$