

# Beskæftigelse og ledighed

## Sidens indhold



- [Produktion, løn og beskæftigelse](#)
- [Indkomstdannelsesmodellen, beskæftigelse og ledighed på kort sigt](#)
- [Beskæftigelse og ledighed på længere sigt](#)

På arbejdsmarkedet køber virksomhederne arbejdskraft til brug for deres produktion, ligesom husholdningerne skaffer indkomst til deres forbrug og opsparing.

I den makroøkonomiske analyse af arbejdsmarkedet er udviklingen i arbejdsudbud, beskæftigelse og lønniveau i fokus. Som i de makroøkonomiske indkomstdannelsesmodeller, analyseres arbejdsmarkedet på makroniveau med udgangspunkt i en kredsløbsmodel .

Når man analyserer det samlede arbejdsmarked, vil der være en indbyrdes sammenhæng mellem indkomst, beskæftigelse og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft. En høj beskæftigelse vil skabe en høj nationalindkomst og dermed en stor efterspørgsel efter varer og tjenester. Denne store vareefterspørgsel er grundlaget for en stor produktion i virksomhederne og dermed en høj beskæftigelse.

## Produktion, løn og beskæftigelse



Sammenhængen mellem produktion og beskæftigelse udtrykkes ofte ved en produktionsfunktion, der viser produktionen som et resultat af indsatsen af forskellige produktionsfaktorer. Forenklet kan man udtrykke produktionsfunktionen ved:

$\text{Produktion} = f(\text{Arbejdskraft, Realkapital, Rå- og hjælpestoffer, Teknologi})$

Produktionsfunktionen fortæller, at produktionsresultatet (den reale nationalindkomst) afhænger af, hvor store mængder arbejdskraft, realkapital og rå- og hjælpestoffer, der bruges, samt hvilken teknologi der anvendes.

På længere sigt kan priser og lønninger ændres, og der er tid til, at der kan foregå ændringer i arbejdsstyrken, produktivitsændringer og substitution mellem forskellige typer af produktionsfaktorer. Her kan produktionsmetoderne varieres.

På kort sigt er der ikke muligheder for at erstatte arbejdskraft med realkapital, og lønninger og priser forudsættes konstante ligesom i [kapitel 7](#). Det betyder, at den samlede beskæftigelse ikke vil påvirkes af ændrede priser og produktionsmetoder, men udelukkende vil være bestemt af nationalindkomstens størrelse.

Antages produktiviteten at være den samme for alle beskæftigede og for alle produktionsniveauer, kan sammenhængen mellem nationalindkomst og beskæftigelse fremstilles ved en ret linje som vist i [figur 9.1](#). Beskæftigelsen stiger og falder med nationalindkomsten, så længe arbejdskraftbehovet ikke overstiger arbejdsstyrken  $L_{MAX}$ . I teorien vil arbejdsstyrken kunne udnyttes fuldt ud, dvs. at den strukturelle arbejdsløshed er 0, og nationalindkomsten vil derfor også være den maksimalt mulige,  $Y_{MAX}$ .

**Figur 9.1 Nationalindkomst og beskæftigelse. Kort sigt.**

## Indkomstdannelsesmodellen, beskæftigelse og ledighed på kort sigt

Hvordan hænger ovenstående nu sammen med indkomstdannelsesmodellen fra [kapitel 7](#)? Sammenhængen er vist i [figur 9.2](#). I den øverste del er vist, hvordan den samlede efterspørgsel (SE) bestemmer ligevægtsnationalindkomsten ( $Y_0$ ). I den nederste del vises, hvordan ligevægtsindkomsten  $Y_0$  fører til en beskæftigelse på  $L_0$  og en ledighed på  $L_{MAX} - L_0$  (den maksimale beskæftigelse minus den aktuelle beskæftigelse). Med konstant arbejdsstyrke vil

beskæftigelsen på kort sigt stige med den samlede efterspørgsel (SE), mens ledigheden omvendt vil falde, når samlet efterspørgsel, nationalindkomst og beskæftigelse stiger.

### **Figur 9.2 Indkomstdannelse og beskæftigelse. Kort sigt**

I [figur 9.3](#) er illustreret, hvordan en stigning i den samlede efterspørgsel fører til en stigning i nationalindkomst og beskæftigelse og til et fald i ledigheden. Når SE stiger fra  $SE_1$  til  $SE_2$  øges nationalindkomsten fra  $Y_1$  til  $Y_2$ . Beskæftigelsen stiger fra  $L_1$  til  $L_2$ , mens ledigheden falder fra  $L_{MAX} - L_1$  til  $L_{MAX} - L_2$ .

### Figur 9.3 Stigning i samlet efterspørgsel øger beskæftigelsen

Figur 9.3 kunne være en illustration af en ekspansiv konjunkturpolitik, men vil gælde for enhver forøgelse af den samlede efterspørgsel.

Læg mærke til, at beskæftigelsen og ledigheden på kort sigt er afledt af den samlede efterspørgsel på varemarkedet (SE). Man kan derfor ikke forvente, at der på arbejdsmarkedet på kort sigt er ligevægt mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft.

## Beskæftigelse og ledighed på længere sigt



På kort sigt er beskæftigelse og ledighed bestemt fra efterspørgselssiden, mens udbudet af arbejdskraft kun har betydning ved at sætte en overgrænse for beskæftigelsen, i figurerne udtrykt ved arbejdsstyrken  $L_{MAX}$ .

På længere sigt har priser og lønninger mulighed for at ændre sig. Her vil pris- og lønfleksibiliteten betyde, at arbejdsmarkedet nærmer sig en ligevægt ved fuld beskæftigelse, dvs. hvor der ikke er udbredt mangel på arbejdskraft og ikke konjunkturbestemt ledighed. I den langsigtede ligevægt er nationalindkomsten på niveau med den potentielle indkomst,  $Y^*$ .

Hvor store mængder af de enkelte produktionsfaktorer, virksomhederne vil anvende, afhænger af priserne på produktionsfaktorerne samt af hvilke teknologier, der er til rådighed. Med udgangspunkt i mikroøkonomien kan der argumenteres for, at virksomhederne vil bruge mere af en given produktionsfaktor, jo billigere den er relativt til prisen på alternative produktionsfaktorer. Derfor kan man tegne en efterspørgselskurve for arbejdskraft, som er faldende med lønniveauet, se [figur 9.4](#).

#### **Figur 9.4 Efterspørgsel efter arbejdskraft. Lang sigt.**

Bag figuren ligger en forudsætning om givne priser på alternative produktionsfaktorer og en given teknologi. Hvis priserne på andre produktionsfaktorer falder, vil der blive anvendt flere af de billige produktionsfaktorer og mindre arbejdskraft. I figuren vil det vise sig ved, at efterspørgselskurven forskydes til venstre.

Læg mærke til, at prisen på arbejdskraft måles ved reallønnen ( $W/P$ ), som er lønnen i forhold til prisniveauet. For virksomhederne er det forholdet mellem lønnen og salgspriserne, der er afgørende for, hvor meget arbejdskraft de ønsker at bruge. Hvis både lønniveau og salgspriser stiger med 5 pct., vil virksomheden ønske samme beskæftigelse, hvis de reale priser på andre produktionsfaktorer og produktiviteten er uændret.

# Udbud af arbejdskraft



På arbejdsmarkedet tjener de beskæftigede en indkomst ved at levere arbejdsydelser til produktionen. Mikroøkonomisk kan man argumentere for, at personer, der melder sig til arbejdsmarkedet, tager lønniveauet i betragtning, når de vælger, hvor meget arbejdskraft de vil udbyde. Også her er det reallønnen, der er afgørende. Reallønnen er forholdet mellem den nominelle løn og varepriserne og udtrykker derfor lønnens købekraft, dvs. hvor mange varer, der kan købes for lønnen.

Reallønnens betydning for udbudet af arbejdskraft er dog ikke entydig. Når reallønnen stiger, er der forhold, der kan trække i retning af både større og mindre arbejdsudbud.

*Substitutionseffekten* vil trække i retning af et større arbejdsudbud, idet arbejdstid nu bliver mere indbringende i forhold til fritid. Det kan få nogle til at vælge at skære ned på fritiden og skrue op for arbejdstiden.

*Indkomsteffekten (fritidseffekten)* vil have den modsatte virkning. Har indkomstmodtageren et fast mål for, hvor stor indkomst man ønsker at tjene, vil højere lønsatser gøre det muligt at opnå denne indkomst ved en mindre arbejdsindsats og derfor give mulighed for at øge fritiden. Man bruger simpelthen lønstigningen til at "købe" fritid.

Undersøgelser tyder på, at substitutionseffekt og indkomsteffekt er af begrænset størrelse, men at substitutionseffekten er lidt større end indkomsteffekten. Disse konklusioner markeres i [figur 9.5](#) ved at tegne udbudskurven stigende, men stejl. Lønnen har en vis positiv betydning for arbejdsudbudet, men den er ikke stor.

Figur 9.5 Udbud af arbejdskraft. Lang sigt

I [figur 9.5](#) er der tegnet to udbudskurver. Det *registrerede arbejdskraftudbud* svarer til den samlede arbejdsstyrke, mens det *effektive udbud af arbejdskraft* viser den del af arbejdsstyrken, der rent faktisk er til rådighed for produktionen ved et givet lønniveau. Forskellen mellem registreret og effektivt arbejdskraftudbud viser *strukturledigheden*, dvs. den del af arbejdsstyrken, der reelt ikke er til rådighed for produktionen.

Strukturledigheden er udtryk for strukturelle problemer på arbejdsmarkedet, dvs. vanskeligheder med at få anvendt den ledige arbejdskraft i de ledige jobs. Årsagerne til denne lave mobilitet på arbejdsmarkedet kan være flere.

Den såkaldte *søgeledighed (friktionsledighed)* skyldes, at det tager tid at finde et nyt job, når man har mistet det gamle job eller har færdiggjort en uddannelse. Her kan være tale om informationsproblemer, hvis det er vanskeligt at skabe overblik over de aktuelle beskæftigelsesmuligheder. Men det kan også være, at arbejdsløshedsunderstøttelsen gør det muligt for de jobsøgende at foretage et grundigt og langvarigt søgearbejde.

*Faglig strukturledighed* er udtryk for, at virksomhedernes kvalifikationsbehov ikke svarer til arbejdsstyrkens kvalifikationer. Den teknologiske udvikling kan gøre nogle jobfunktioner overflødige. Der kan være uddannet for mange på nogle områder og for få på andre områder. I vore dages samfund, hvor den teknologiske udvikling har fart på, og hvor mange jobfunktioner bliver mere specialiserede, vil der nemt kunne opstå faglig strukturledighed og flaskehalsproblemer i brancher med mangel på arbejdskraft. Der kan også være tale om, at visse dele af arbejdsstyrken har et for lavt uddannelsesniveau. Mængden af jobs til ufaglærte er i Danmark faldet hurtigere end antallet af personer uden en egentlig faglig uddannelse. Det giver beskæftigelsesproblemer for den lavt uddannede del af arbejdsstyrken.

*Geografisk strukturledighed* er udtryk for, at de ledige jobs ikke findes de steder, hvor der er ledig arbejdskraft. Den økonomiske vækst er forskellig fra område til område, og derfor vil beskæftigelsesmulighederne variere. Hvis det ikke er muligt at tiltrække nye virksomheder til arbejdsløshedsramte områder eller få de arbejdsløse til at flytte til områder med gode beskæftigelsesmuligheder, kan resultatet blive langvarig geografisk strukturledighed. Et eksempel på høj geografisk strukturledighed er arbejdsmarkedet i det østlige Tyskland, hvor der også er udbredt faglig strukturledighed.

Læg mærke til, at figuren er tegnet sådan, at strukturledigheden falder, når lønnen stiger. Forklaringen er, at et højere lønniveau vil motivere flere i arbejdsstyrken til reelt at stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet.

Udbudskurvernes beliggenhed er påvirket af demografiske faktorer, af erhvervsfrekvensen samt af arbejdskraftens mobilitet. Hvis mindre årgange af nye unge deltagere på arbejdsmarkedet erstatter større årgange af ældre, der trækker sig tilbage, vil arbejdsstyrken reduceres og udbudskurverne rykke til venstre. En større erhvervsfrekvens, dvs. en øget

arbejdsmarkedsdeltagelse blandt folk i den erhvervsaktive alder, vil have den modsatte effekt. En øget mobilitet af arbejdsstyrken vil mindske strukturledigheden og dermed rykke kurven for det effektive udbud af arbejdskraft tættere på kurven for det registrerede udbud af arbejdskraft.

## Ligevægt på det makroøkonomiske arbejdsmarked på lang sigt ⋮

På et frit arbejdsmarked vil reallønnen i teorien tilpasse sig til det niveau, hvor efterspørgslen efter arbejdskraft passer med det effektive arbejdsudbud. Ligevægten er illustreret i [figur 9.6](#), hvor  $W_0/P_0$  markerer ligevægtsreallønnen, mens  $L_0$  viser ligevægtsbeskæftigelsen.

Figur 9.6 Arbejdsmarkedsligevægt. Lang sigt.

### Spørgsmål 1 ⋮

Hvordan vil en nedsættelse af studietiden på de længerevarende uddannelser fra 5 til 4 år påvirke beskæftigelse og realløn i arbejdsmarkedets ligevægt på lang sigt?

Tilpasningen til arbejdsmarkedsligevægt på et frit arbejdsmarked vil ske via ændringer i reallønnen. Hvis reallønnen i [figur 9.6](#) er lavere end  $W_0/P_0$  vil efterspørgslen efter arbejdskraft være større end det effektive udbud af arbejdskraft. Dette betyder mangel på arbejdskraft, som vil bevirke, at virksomhederne vil øge reallønnen for at skaffe sig den ønskede arbejdskraft.



Omvendt vil en løn højere end  $W_0/P_0$  betyde, at efterspørgslen efter arbejdskraft ikke er stor nok til at skaffe beskæftigelse til hele det effektive udbud af arbejdskraft. Ledigheden vil være højere end strukturledigheden. Denne stigning i ledigheden vil på lang sigt føre til, at der vil være ledige, der accepterer et fald i reallønnen for at skaffe sig beskæftigelse.

## Er det realistisk med ligevægt på det makroøkonomiske arbejdsmarked?



Det er tidligere nævnt, at det ikke kan forventes, at arbejdsmarkedet er i ligevægt på kort sigt. Spørgsmålet er, om det er realistisk at forestille sig, at den langsigtede ligevægt vil kunne opnås?

Ligevægten på arbejdsmarkedet forudsætter som nævnt, at priser og lønninger er fleksible, da det er pristilpasningen, der skal sikre, at efterspørgsel og udbud mødes. Den forudsætning er næppe opfyldt på arbejdsmarkedet selv på lang sigt.

Arbejdsmarkedet er ikke et frit marked, der kan sammenlignes med et varemarked med fuldkommen konkurrence. Lønfleksibiliteten er ikke stor. Det skyldes følgende forhold:

Lønninger aftales gennem forhandlinger mellem to parter, enten på centralt plan mellem arbejdsmarkedets hovedorganisationer eller på lokalt plan mellem faglige organisationer eller arbejdsgivere og arbejdstagere i den enkelte virksomhed. Hvis lønfastsættelsen foregår ved aftaler mellem organisationer, vil lønfastsættelsen blive præget af styrkeforholdet mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening.

Lønforhandlingerne er baseret på en forventet prisstigningstakt, da begge parter er interesseret i den nominelle løn i forhold til prisudviklingen. Lønmodtagerne er interesseret i købekraften af deres kommende løn, og virksomhederne må tænke på mulighederne for at dække deres lønomkostninger ind via færdigvarepriserne. Kun hvis lønmodtagernes og virksomhedernes forventninger om prisudviklingen passer sammen, vil markedet danne en stabil ligevægt.

Et andet forhold, der vil påvirke forhandlingsparternes lønudspil, er den aktuelle konjunktursituation. Er aktiviteten høj og ledigheden lav, vil virksomhederne være interesseret i at holde på medarbejderne og derfor tilbyde en højere løn (alt andet lige) end i en lavkonjunktur.

I praksis er varemarkederne præget af forskellig grad af konkurrence. Konkurrencesituationen spiller ind for virksomhedernes mulighed for at fastsætte deres salgspriser i forhold til produktionsomkostningerne – jo større konkurrence, jo tættere er salgsprisen på de samlede enhedsomkostninger.

Arbejdsmarkedets funktion i virkelighedens verden ligner derfor ikke den, der forudsættes i den langsigtede model for arbejdsmarkedet, som er gennemgået ovenfor. Her forudsættes et frit marked med individuelle aktører, der ikke kan dominere markedet og en homogen vare på både arbejdsmarkedet og varemarkederne. Løn og priser skal kunne ændres som følge af uligevægt.

I praksis må det forventes, at den nødvendige tilpasning af reallønnen, enten gennem lønændringer eller gennem prisændringer, kræver temmelig lang tid, så ligevægt først opnås på lang sigt. Tilpasningen til én ligevægt kan i mellemtiden blive overhalet af, at der opstår en ny uligevægt på arbejdsmarkedet.

Disse forhold gør, at arbejdsmarkedet på ethvert tidspunkt kan være i en uligevægtssituation i den forstand, at de fastsatte aftaler om løn- og arbejdsvilkår er baseret på historiske forudsætninger, som kan passe dårligt til den aktuelle arbejdsmarkedssituation.

## Reallønsændringer på det makroøkonomiske arbejdsmarked



Selv om der kan rejses tvivl om muligheden for at opnå ligevægt på arbejdsmarkedet selv på lang sigt, er det ikke det samme som at sige, at lønniveauet ikke vil reagere på en uligevægt på arbejdsmarkedet. På længere sigt vil priser og lønninger være bevægelige, og man må forvente, at reallønnen vil reagere på en længerevarende uligevægt.

Hvis ledigheden svarer til strukturledigheden, er der hverken udbredt mangel på arbejdskraft eller mangel på jobs (høj ledighed). Her vil der være balance på arbejdsmarkedet, hvor reallønnen er på et niveau, hvor efterspørgsel og udbud af arbejdskraft passer sammen. Den beskæftigelse, der dannes her ( $L_0$ ), svarer til beskæftigelsen ved den potentielle nationalindkomst.

To hovedtyper af uligevægt kan forekomme. De er illustreret i [figur 9.7](#) og [9.8](#).

### Figur 9.7 Mangel på jobs og strukturel ledighed

### Figur 9.8 Arbejdskraftmangel og strukturel ledighed

Figur 9.7 illustrerer en situation, hvor reallønnen er for høj til at skabe ligevægt. Arbejdskraftefterspørgslen er for lille til at beskæftige det effektive arbejdskraftudbud. Resultatet bliver *mangel på jobs*, der får ledigheden til at blive større end strukturledigheden. Hvis årsagen til jobmanglen er, at behovet for arbejdskraft er lavt på grund af dårlige konjunkturer, tales der om *konjunkturledighed*. *Klassisk ledighed* opstår som en følge af, at

Lønniveauet generelt er aftalt på et så højt niveau, at der ikke er jobs nok til alle, der vil arbejde til denne løn.

I [figur 9.8](#). vises den modsatte situation, nemlig en situation, hvor reallønnen er lavere end ligevægtsniveauet. Resultatet er *mangel på arbejdskraft*. Årsagen kan være gode konjunkturer, der øger efterspørgslen efter arbejdskraft, eller det kan være et prisniveau, der er højere end forventet.

Er ledigheden højere end strukturledigheden, er der som nævnt tale om mangel på jobs, som vil give en tendens til faldende realløn. Faldet i reallønnen ( $W/P$ ) behøver ikke at indebære en egentlig lønnedgang, men kan opnås ved, at den nominelle løn ( $W$ ) i tilpasningsperioden stiger mindre end prisniveauet ( $P$ ).

Omvendt vil mangel på arbejdskraft give en tendens til stigende realløn, som kan give sig udslag i lønstigninger, som er væsentlig højere end prisstigningerne.

[Figur 9.9](#) sammenfatter tendenserne til reallønsændringer på det makroøkonomiske arbejdsmarked.

### Figur 9.9 Tilpasning på arbejdsmarkedet. Lang sigt

Ved en empirisk sammenligning mellem udviklingen i ledighed og udviklingen i realløn, kan der være mange grunde til, at man ikke kan forvente at genfinde disse tendenser. For det første er reallønsudviklingen også præget af produktivitetsudviklingen. Hvis produktiviteten stiger, kan virksomhederne give lønstigninger, der er højere end inflationen, uden at lønomkostningerne pr. produceret enhed stiger. For det andet kan reallønsudviklingen være præget af uforudsete prisændringer. Hvis priserne uventet stiger, kan reallønnen ændre sig anderledes end forventet, da lønnen blev aftalt.

I [figur 9.10](#) sammenlignes reallønsudviklingen i industrien med udviklingen i ledigheden på det samlede danske arbejdsmarked.

### **Figur 9.10 Ledighed og reallønsudvikling. Danmark 1982-2021**

Anm: Reallønstigningen er beregnet ved at dividere lønindeks for industrien med indeks for forbrugerpriser. Strukturel ledighed er et beregnet tal for ledigheden i en normal konjunktursituation, dvs. et skøn for strukturledigheden.

*Kilde: Danmarks Statistik (Løn- og prisindeks), OECD (ledighedstal) (stats.oecd.org)*

I figuren ses en vis tendens til, at reallønsstigningerne er små, når den faktiske ledighed ligger over den strukturelle ledighed. Omvendt er der tendens til, at reallønsstigningerne øges, når der opstår mangel på arbejdskraft. Arbejdskraftmanglen viser sig ved, at den faktiske ledighed falder under den strukturelle ledighed.

Disse observationer tyder på, at lønningerne reagerer på udviklingen i ledighed. Som nævnt svarer den strukturelle ledighed til ledigheden ved potentiel nationalindkomst. Ved længerevarende negative outputgab, kan man derfor forvente små lønstigninger, mens længerevarende positive outputgab vil give høje lønstigninger.

I [kapitel 11](#) vil resultaterne blive anvendt i analysen af årsagerne til inflation.

Kommentar til indholdet? [Skriv til redaktionen](#)



# Beskæftigelse og ledighed

## Sidens indhold



- [Produktion, løn og beskæftigelse](#)
- [Indkomstdannelsesmodellen, beskæftigelse og ledighed på kort sigt](#)
- [Beskæftigelse og ledighed på længere sigt](#)

På arbejdsmarkedet køber virksomhederne arbejdskraft til brug for deres produktion, ligesom husholdningerne skaffer indkomst til deres forbrug og opsparing.

I den makroøkonomiske analyse af arbejdsmarkedet er udviklingen i arbejdsudbud, beskæftigelse og lønniveau i fokus. Som i de makroøkonomiske indkomstdannelsesmodeller, analyseres arbejdsmarkedet på makroniveau med udgangspunkt i en kredsløbsmodel .

Når man analyserer det samlede arbejdsmarked, vil der være en indbyrdes sammenhæng mellem indkomst, beskæftigelse og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft. En høj beskæftigelse vil skabe en høj nationalindkomst og dermed en stor efterspørgsel efter varer og tjenester. Denne store vareefterspørgsel er grundlaget for en stor produktion i virksomhederne og dermed en høj beskæftigelse.

## Produktion, løn og beskæftigelse



Sammenhængen mellem produktion og beskæftigelse udtrykkes ofte ved en produktionsfunktion, der viser produktionen som et resultat af indsatsen af forskellige produktionsfaktorer. Forenklet kan man udtrykke produktionsfunktionen ved:

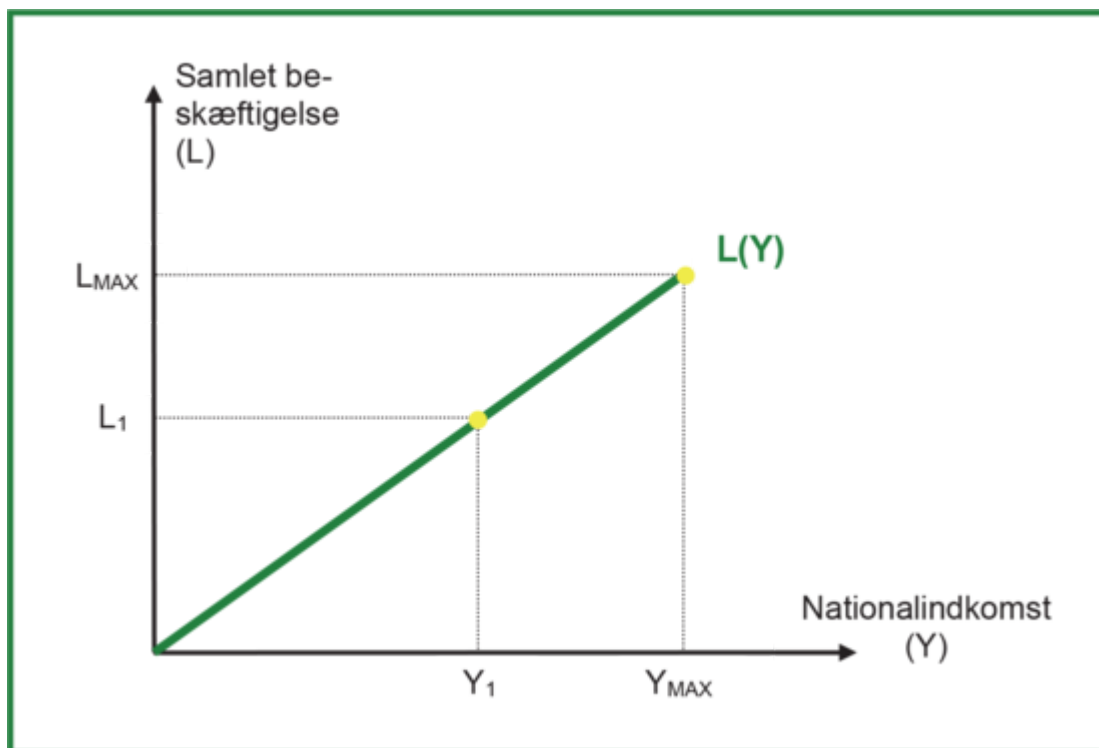
$\text{Produktion} = f(\text{Arbejdskraft, Realkapital, Rå- og hjælpestoffer, Teknologi})$

Produktionsfunktionen fortæller, at produktionsresultatet (den reale nationalindkomst) afhænger af, hvor store mængder arbejdskraft, realkapital og rå- og hjælpestoffer, der bruges, samt hvilken teknologi der anvendes.

På længere sigt kan priser og lønninger ændres, og der er tid til, at der kan foregå ændringer i arbejdsstyrken, produktivitsændringer og substitution mellem forskellige typer af produktionsfaktorer. Her kan produktionsmetoderne varieres.

På kort sigt er der ikke muligheder for at erstatte arbejdskraft med realkapital, og lønninger og priser forudsættes konstante ligesom i [kapitel 7](#). Det betyder, at den samlede beskæftigelse ikke vil påvirkes af ændrede priser og produktionsmetoder, men udelukkende vil være bestemt af nationalindkomstens størrelse.

Antages produktiviteten at være den samme for alle beskæftigede og for alle produktionsniveauer, kan sammenhængen mellem nationalindkomst og beskæftigelse fremstilles ved en ret linje som vist i [figur 9.1](#). Beskæftigelsen stiger og falder med nationalindkomsten, så længe arbejdskraftbehovet ikke overstiger arbejdsstyrken  $L_{MAX}$ . I teorien vil arbejdsstyrken kunne udnyttes fuldt ud, dvs. at den strukturelle arbejdsløshed er 0, og nationalindkomsten vil derfor også være den maksimalt mulige,  $Y_{MAX}$ .



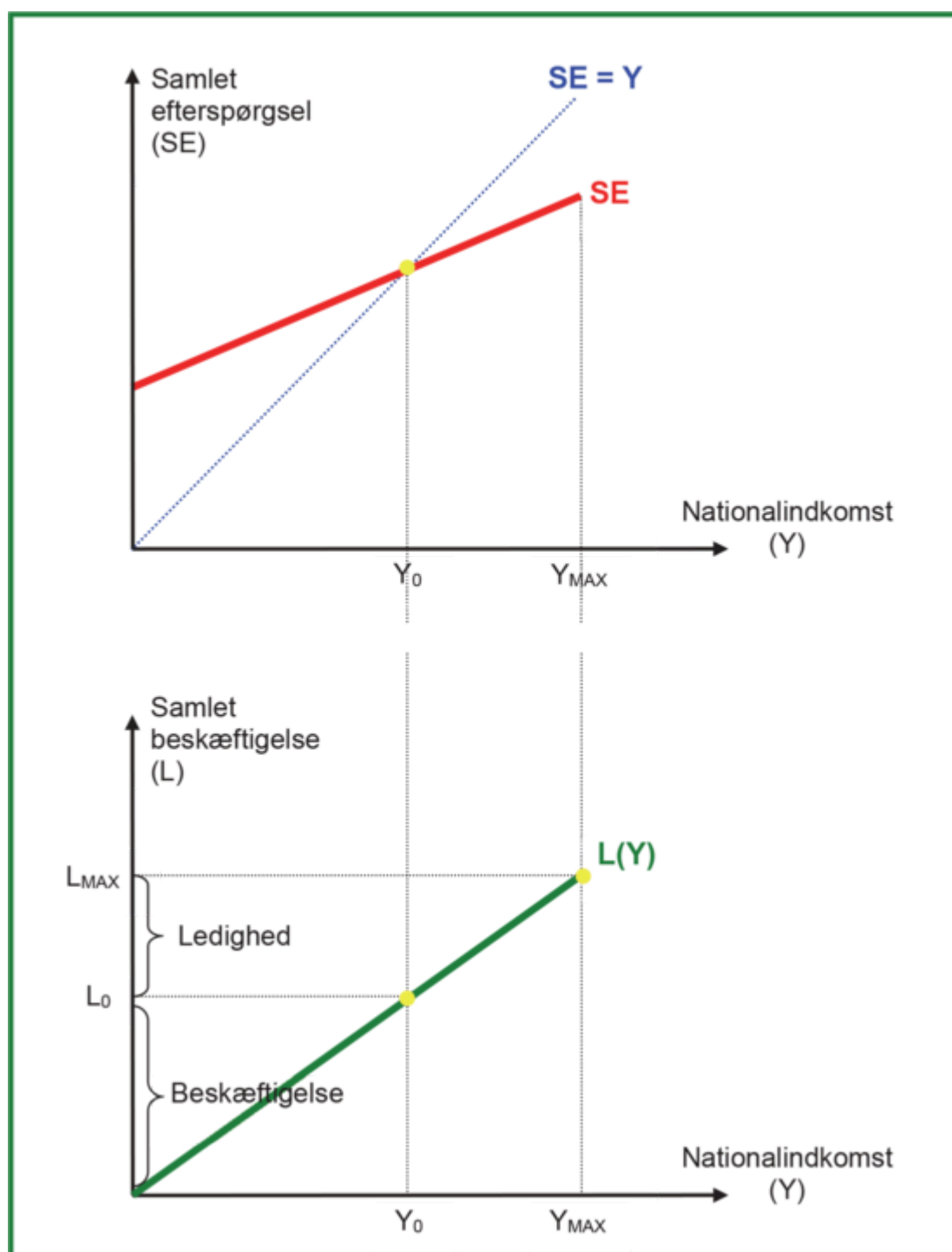
Figur 9.1 Nationalindkomst og beskæftigelse. Kort sigt.

## Indkomstdannelsesmodellen, beskæftigelse og ledighed på kort sigt

Hvordan hænger ovenstående nu sammen med indkomstdannelsesmodellen fra [kapitel 7](#)? Sammenhængen er vist i [figur 9.2](#). I den øverste del er vist, hvordan den samlede efterspørgsel (SE) bestemmer ligevægtsnationalindkomsten ( $Y_0$ ). I den nederste del vises, hvordan ligevægtsindkomsten  $Y_0$  fører til en beskæftigelse på  $L_0$  og en ledighed på  $L_{MAX} - L_0$  (den maksimale beskæftigelse minus den aktuelle beskæftigelse). Med konstant arbejdsstyrke vil

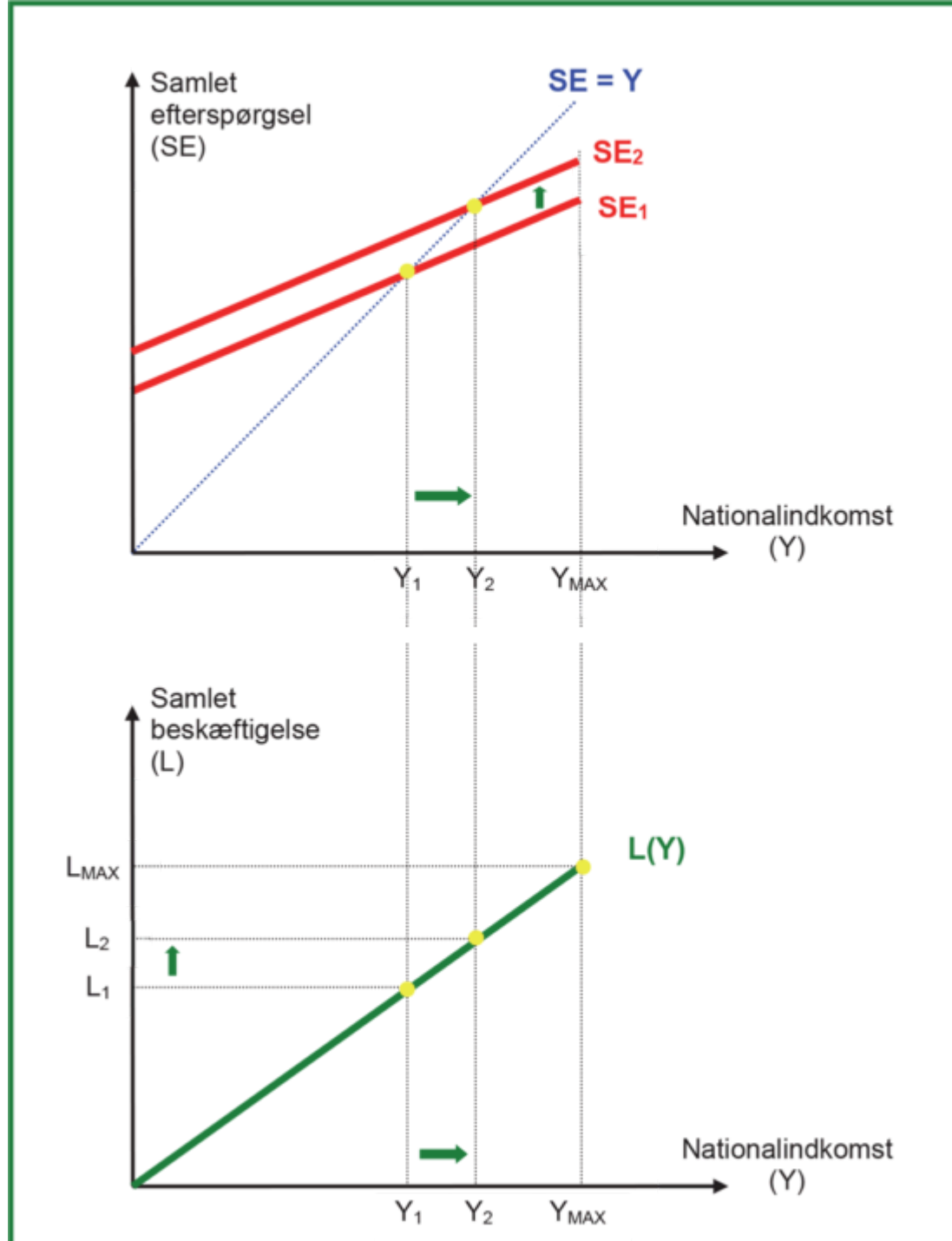


beskæftigelsen på kort sigt stige med den samlede efterspørgsel (SE), mens ledigheden omvendt vil falde, når samlet efterspørgsel, nationalindkomst og beskæftigelse stiger.



Figur 9.2 Indkomstdannelse og beskæftigelse. Kort sigt

I [figur 9.3](#) er illustreret, hvordan en stigning i den samlede efterspørgsel fører til en stigning i nationalindkomst og beskæftigelse og til et fald i ledigheden. Når SE stiger fra  $SE_1$  til  $SE_2$  øges nationalindkomsten fra  $Y_1$  til  $Y_2$ . Beskæftigelsen stiger fra  $L_1$  til  $L_2$ , mens ledigheden falder fra  $L_{MAX} - L_1$  til  $L_{MAX} - L_2$ .



Figur 9.3 Stigning i samlet efterspørgsel øger beskæftigelsen

[Figur 9.3](#) kunne være en illustration af en ekspansiv konjunkturpolitik, men vil gælde for enhver forøgelse af den samlede efterspørgsel.

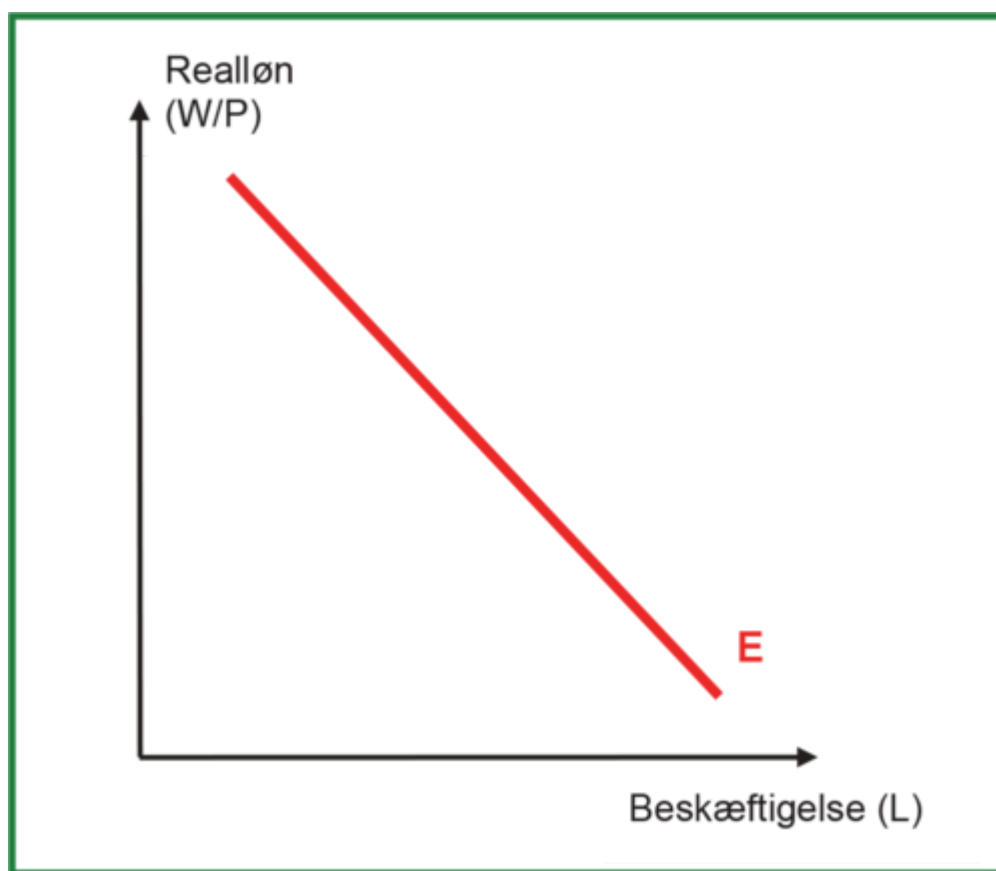
Læg mærke til, at beskæftigelsen og ledigheden på kort sigt er afledt af den samlede efterspørgsel på varemarkedet (SE). Man kan derfor ikke forvente, at der på arbejdsmarkedet på kort sigt er ligevægt mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft.

## Beskæftigelse og ledighed på længere sigt

På kort sigt er beskæftigelse og ledighed bestemt fra efterspørgselssiden, mens udbudet af arbejdskraft kun har betydning ved at sætte en overgrænse for beskæftigelsen, i figurerne udtrykt ved arbejdsstyrken  $L_{MAX}$ .

På længere sigt har priser og lønninger mulighed for at ændre sig. Her vil pris- og lønfleksibiliteten betyde, at arbejdsmarkedet nærmer sig en ligevægt ved fuld beskæftigelse, dvs. hvor der ikke er udbredt mangel på arbejdskraft og ikke konjunkturbestemt ledighed. I den langsigtede ligevægt er nationalindkomsten på niveau med den potentielle indkomst,  $Y^*$ .

Hvor store mængder af de enkelte produktionsfaktorer, virksomhederne vil anvende, afhænger af priserne på produktionsfaktorerne samt af hvilke teknologier, der er til rådighed. Med udgangspunkt i mikroøkonomien kan der argumenteres for, at virksomhederne vil bruge mere af en given produktionsfaktor, jo billigere den er relativt til prisen på alternative produktionsfaktorer. Derfor kan man tegne en efterspørgselskurve for arbejdskraft, som er faldende med lønniveauet, se [figur 9.4](#).



Figur 9.4 Efterspørgsel efter arbejdskraft. Lang sigt.

Bag figuren ligger en forudsætning om givne priser på alternative produktionsfaktorer og en given teknologi. Hvis priserne på andre produktionsfaktorer falder, vil der blive anvendt flere af de billige produktionsfaktorer og mindre arbejdskraft. I figuren vil det vise sig ved, at efterspørgselskurven forskydes til venstre.

Læg mærke til, at prisen på arbejdskraft måles ved reallønnen ( $W/P$ ), som er lønnen i forhold til prisniveauet. For virksomhederne er det forholdet mellem lønnen og salgspriserne, der er afgørende for, hvor meget arbejdskraft de ønsker at bruge. Hvis både lønniveau og salgspriser stiger med 5 pct., vil virksomheden ønske samme beskæftigelse, hvis de reale priser på andre produktionsfaktorer og produktiviteten er uændret.

# Udbud af arbejdskraft

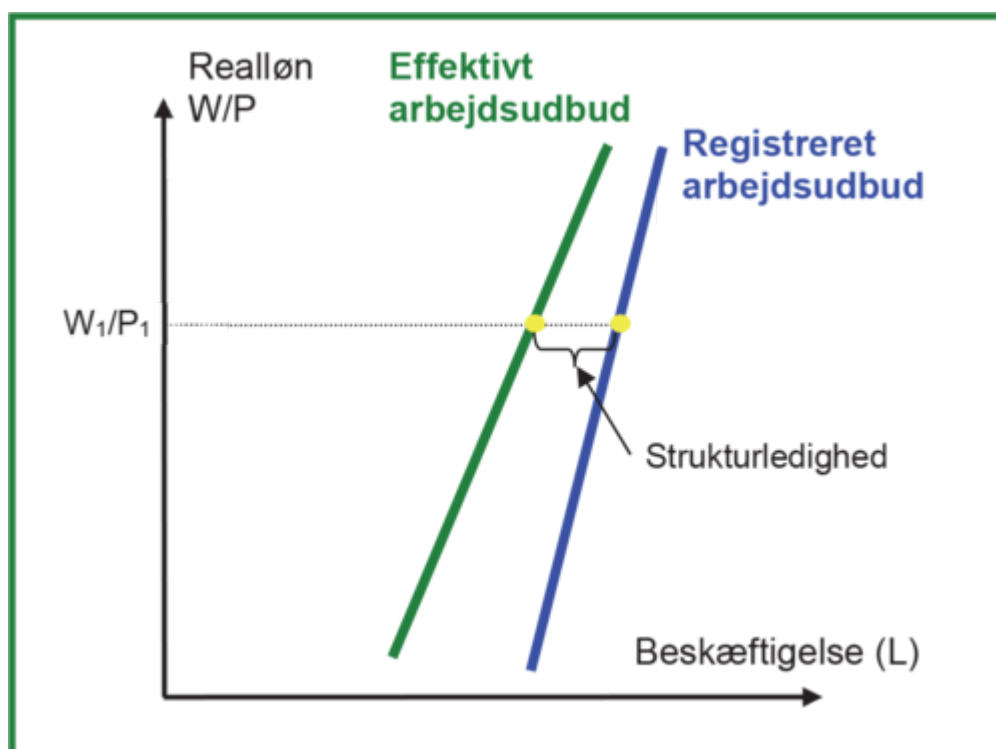
På arbejdsmarkedet tjener de beskæftigede en indkomst ved at levere arbejdsydelser til produktionen. Mikroøkonomisk kan man argumentere for, at personer, der melder sig til arbejdsmarkedet, tager lønniveauet i betragtning, når de vælger, hvor meget arbejdskraft de vil udbyde. Også her er det reallønnen, der er afgørende. Reallønnen er forholdet mellem den nominelle løn og varepriserne og udtrykker derfor lønnens købekraft, dvs. hvor mange varer, der kan købes for lønnen.

Reallønnens betydning for udbudet af arbejdskraft er dog ikke entydig. Når reallønnen stiger, er der forhold, der kan trække i retning af både større og mindre arbejdsudbud.

*Substitutionseffekten* vil trække i retning af et større arbejdsudbud, idet arbejdstid nu bliver mere indbringende i forhold til fritid. Det kan få nogle til at vælge at skære ned på fritiden og skrue op for arbejdstiden.

*Indkomsteffekten (fritidseffekten)* vil have den modsatte virkning. Har indkomstmodtageren et fast mål for, hvor stor indkomst man ønsker at tjene, vil højere lønsatser gøre det muligt at opnå denne indkomst ved en mindre arbejdsindsats og derfor give mulighed for at øge fritiden. Man bruger simpelthen lønstigningen til at "købe" fritid.

Undersøgelser tyder på, at substitutionseffekt og indkomsteffekt er af begrænset størrelse, men at substitutionseffekten er lidt større end indkomsteffekten. Disse konklusioner markeres i [figur 9.5](#) ved at tegne udbudskurven stigende, men stejl. Lønnen har en vis positiv betydning for arbejdsudbudet, men den er ikke stor.



Figur 9.5 Udbud af arbejdskraft. Lang sigt

I [figur 9.5](#) er der tegnet to udbudskurver. Det *registrerede arbejdskraftudbud* svarer til den samlede arbejdsstyrke, mens det *effektive udbud af arbejdskraft* viser den del af arbejdsstyrken, der rent faktisk er til rådighed for produktionen ved et givet lønniveau. Forskellen mellem registreret og effektivt arbejdskraftudbud viser *strukturledigheden*, dvs. den del af arbejdsstyrken, der reelt ikke er til rådighed for produktionen.

Strukturledigheden er udtryk for strukturelle problemer på arbejdsmarkedet, dvs. vanskeligheder med at få anvendt den ledige arbejdskraft i de ledige jobs. Årsagerne til denne lave mobilitet på arbejdsmarkedet kan være flere.

Den såkaldte *søgeledighed (friktionsledighed)* skyldes, at det tager tid at finde et nyt job, når man har mistet det gamle job eller har færdiggjort en uddannelse. Her kan være tale om informationsproblemer, hvis det er vanskeligt at skabe overblik over de aktuelle beskæftigelsesmuligheder. Men det kan også være, at arbejdsløshedsunderstøttelsen gør det muligt for de jobsøgende at foretage et grundigt og langvarigt søgearbejde.

*Faglig strukturledighed* er udtryk for, at virksomhedernes kvalifikationsbehov ikke svarer til arbejdsstyrkens kvalifikationer. Den teknologiske udvikling kan gøre nogle jobfunktioner overflødige. Der kan være uddannet for mange på nogle områder og for få på andre områder. I vore dages samfund, hvor den teknologiske udvikling har fart på, og hvor mange jobfunktioner bliver mere specialiserede, vil der nemt kunne opstå faglig strukturledighed og flaskehalsproblemer i brancher med mangel på arbejdskraft. Der kan også være tale om, at visse dele af arbejdsstyrken har et for lavt uddannelsesniveau. Mængden af jobs til ufaglærte er i Danmark faldet hurtigere end antallet af personer uden en egentlig faglig uddannelse. Det giver beskæftigelsesproblemer for den lavt uddannede del af arbejdsstyrken.

*Geografisk strukturledighed* er udtryk for, at de ledige jobs ikke findes de steder, hvor der er ledig arbejdskraft. Den økonomiske vækst er forskellig fra område til område, og derfor vil beskæftigelsesmulighederne variere. Hvis det ikke er muligt at tiltrække nye virksomheder til arbejdsløshedsramte områder eller få de arbejdsløse til at flytte til områder med gode beskæftigelsesmuligheder, kan resultatet blive langvarig geografisk strukturledighed. Et eksempel på høj geografisk strukturledighed er arbejdsmarkedet i det østlige Tyskland, hvor der også er udbredt faglig strukturledighed.

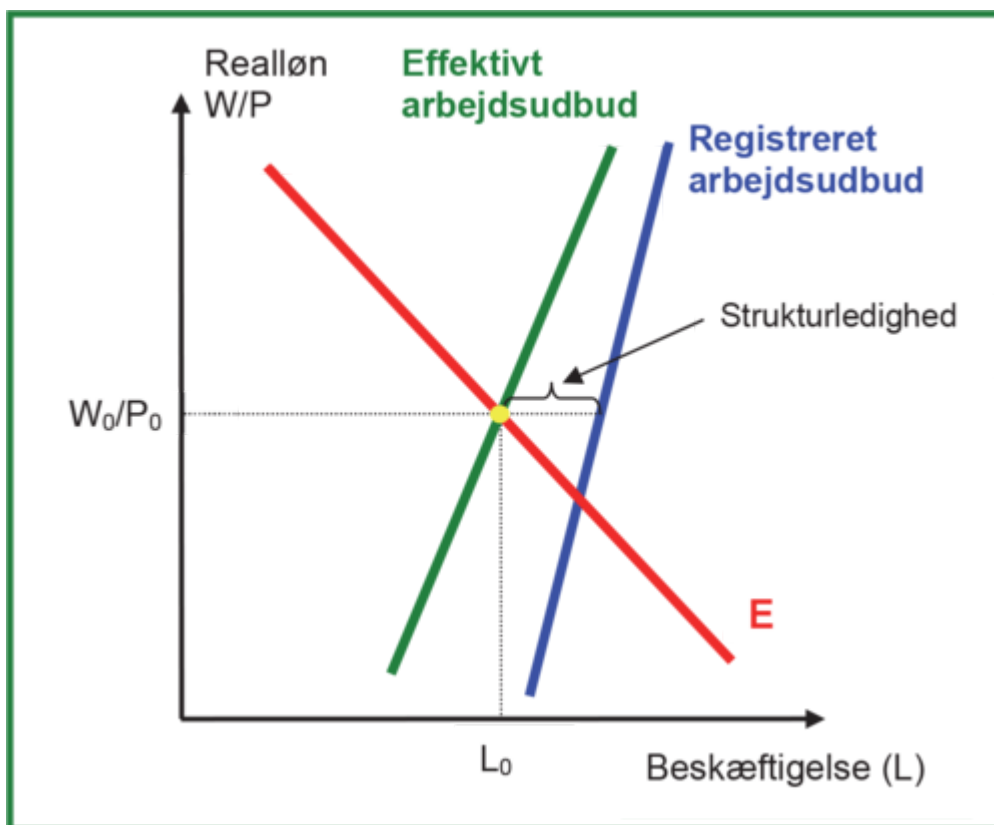
Læg mærke til, at figuren er tegnet sådan, at strukturledigheden falder, når lønnen stiger. Forklaringen er, at et højere lønniveau vil motivere flere i arbejdsstyrken til reelt at stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet.

Udbudskurvernes beliggenhed er påvirket af demografiske faktorer, af erhvervsfrekvensen samt af arbejdskraftens mobilitet. Hvis mindre årgange af nye unge deltagere på arbejdsmarkedet erstatter større årgange af ældre, der trækker sig tilbage, vil arbejdsstyrken reduceres og udbudskurverne rykke til venstre. En større erhvervsfrekvens, dvs. en øget

arbejdsmarkedsdeltagelse blandt folk i den erhvervsaktive alder, vil have den modsatte effekt. En øget mobilitet af arbejdsstyrken vil mindske strukturledigheden og dermed rykke kurven for det effektive udbud af arbejdskraft tættere på kurven for det registrerede udbud af arbejdskraft.

## Ligevægt på det makroøkonomiske arbejdsmarked på lang sigt

På et frit arbejdsmarked vil reallønnen i teorien tilpasse sig til det niveau, hvor efterspørgslen efter arbejdskraft passer med det effektive arbejdsudbud. Ligevægten er illustreret i [figur 9.6](#), hvor  $W_0/P_0$  markerer ligevægtsreallønnen, mens  $L_0$  viser ligevægtsbeskæftigelsen.



Figur 9.6 Arbejdsmarkedsligevægt. Lang sigt.

### Spørgsmål 1

Hvordan vil en nedsættelse af studietiden på de længerevarende uddannelser fra 5 til 4 år påvirke beskæftigelse og realløn i arbejdsmarkedets ligevægt på lang sigt?

Tilpasningen til arbejdsmarkedsligevægt på et frit arbejdsmarked vil ske via ændringer i reallønnen. Hvis reallønnen i [figur 9.6](#) er lavere end  $W_0/P_0$  vil efterspørgslen efter arbejdskraft være større end det effektive udbud af arbejdskraft. Dette betyder mangel på arbejdskraft, som vil bevirke, at virksomhederne vil øge reallønnen for at skaffe sig den ønskede arbejdskraft.

Omvendt vil en løn højere end  $W_0/P_0$  betyde, at efterspørgslen efter arbejdskraft ikke er stor nok til at skaffe beskæftigelse til hele det effektive udbud af arbejdskraft. Ledigheden vil være højere end strukturledigheden. Denne stigning i ledigheden vil på lang sigt føre til, at der vil være ledige, der accepterer et fald i reallønnen for at skaffe sig beskæftigelse.

## Er det realistisk med ligevægt på det makroøkonomiske arbejdsmarked?



Det er tidligere nævnt, at det ikke kan forventes, at arbejdsmarkedet er i ligevægt på kort sigt. Spørgsmålet er, om det er realistisk at forestille sig, at den langsigtede ligevægt vil kunne opnås?

Ligevægten på arbejdsmarkedet forudsætter som nævnt, at priser og lønninger er fleksible, da det er pristilpasningen, der skal sikre, at efterspørgsel og udbud mødes. Den forudsætning er næppe opfyldt på arbejdsmarkedet selv på lang sigt.

Arbejdsmarkedet er ikke et frit marked, der kan sammenlignes med et varemarked med fuldkommen konkurrence. Lønfleksibiliteten er ikke stor. Det skyldes følgende forhold:

Lønninger aftales gennem forhandlinger mellem to parter, enten på centralt plan mellem arbejdsmarkedets hovedorganisationer eller på lokalt plan mellem faglige organisationer eller arbejdsgivere og arbejdstagere i den enkelte virksomhed. Hvis lønfastsættelsen foregår ved aftaler mellem organisationer, vil lønfastsættelsen blive præget af styrkeforholdet mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening.

Lønforhandlingerne er baseret på en forventet prisstigningstakt, da begge parter er interesseret i den nominelle løn i forhold til prisudviklingen. Lønmodtagerne er interesseret i købekraften af deres kommende løn, og virksomhederne må tænke på mulighederne for at dække deres lønomkostninger ind via færdigvarepriserne. Kun hvis lønmodtagernes og virksomhedernes forventninger om prisudviklingen passer sammen, vil markedet danne en stabil ligevægt.

Et andet forhold, der vil påvirke forhandlingsparternes lønudspil, er den aktuelle konjunktursituation. Er aktiviteten høj og ledigheden lav, vil virksomhederne være interesseret i at holde på medarbejderne og derfor tilbyde en højere løn (alt andet lige) end i en lavkonjunktur.

I praksis er varemarkederne præget af forskellig grad af konkurrence. Konkurrencesituationen spiller ind for virksomhedernes mulighed for at fastsætte deres salgspriser i forhold til produktionsomkostningerne – jo større konkurrence, jo tættere er salgsprisen på de samlede enhedsomkostninger.



Arbejdsmarkedets funktion i virkelighedens verden ligner derfor ikke den, der forudsættes i den langsigtede model for arbejdsmarkedet, som er gennemgået ovenfor. Her forudsættes et frit marked med individuelle aktører, der ikke kan dominere markedet og en homogen vare på både arbejdsmarkedet og varemarkederne. Løn og priser skal kunne ændres som følge af uligevægt.

I praksis må det forventes, at den nødvendige tilpasning af reallønnen, enten gennem lønændringer eller gennem prisændringer, kræver temmelig lang tid, så ligevægt først opnås på lang sigt. Tilpasningen til én ligevægt kan i mellemtiden blive overhalet af, at der opstår en ny uligevægt på arbejdsmarkedet.

Disse forhold gør, at arbejdsmarkedet på ethvert tidspunkt kan være i en uligevægtssituation i den forstand, at de fastsatte aftaler om løn- og arbejdsvilkår er baseret på historiske forudsætninger, som kan passe dårligt til den aktuelle arbejdsmarkedssituation.

## Reallønsændringer på det makroøkonomiske arbejdsmarked

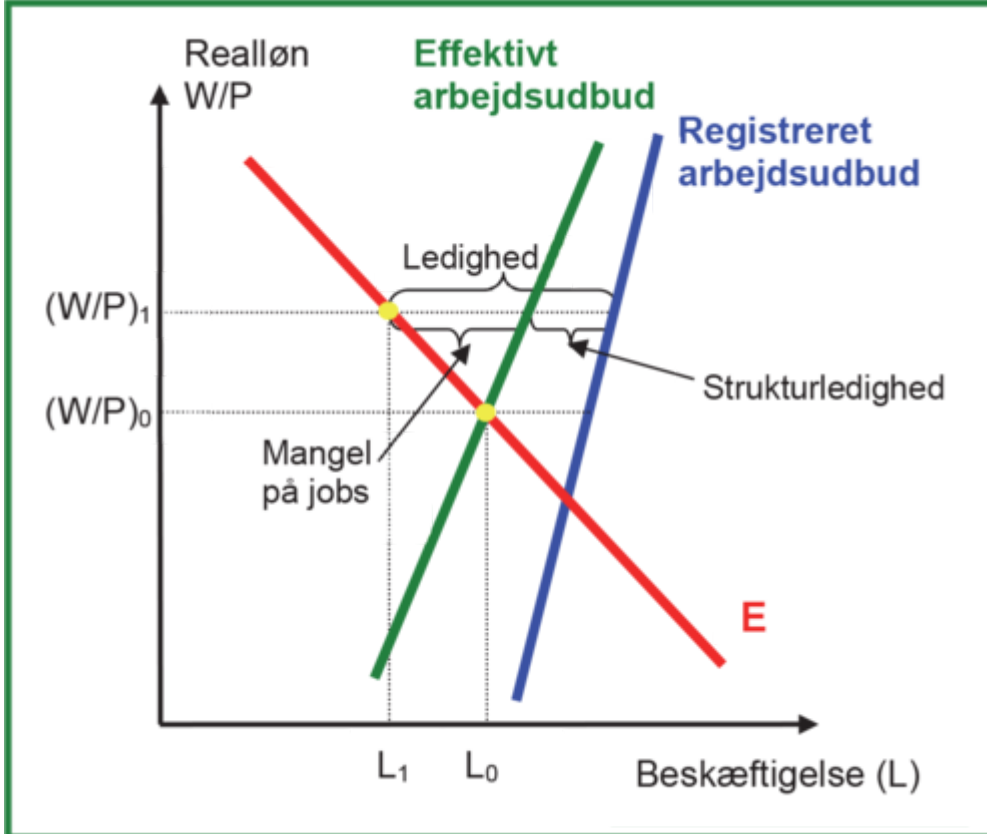


Selv om der kan rejses tvivl om muligheden for at opnå ligevægt på arbejdsmarkedet selv på lang sigt, er det ikke det samme som at sige, at lønniveauet ikke vil reagere på en uligevægt på arbejdsmarkedet. På længere sigt vil priser og lønninger være bevægelige, og man må forvente, at reallønnen vil reagere på en længerevarende uligevægt.

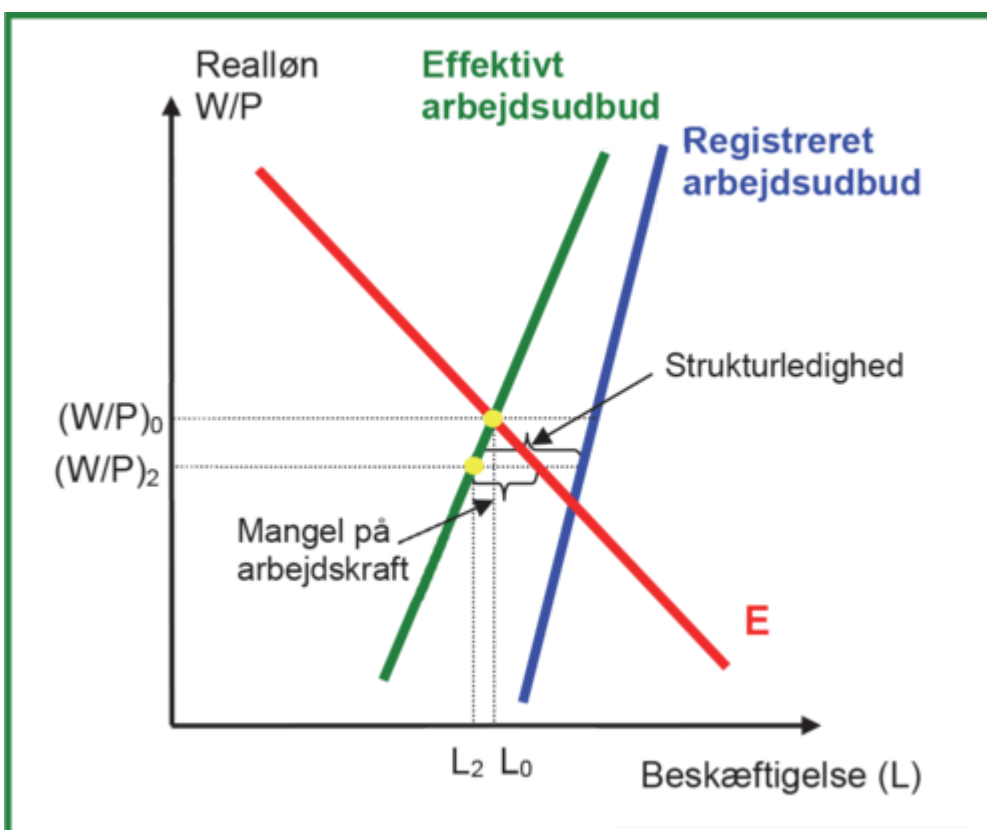
Hvis ledigheden svarer til strukturledigheden, er der hverken udbredt mangel på arbejdskraft eller mangel på jobs (høj ledighed). Her vil der være balance på arbejdsmarkedet, hvor reallønnen er på et niveau, hvor efterspørgsel og udbud af arbejdskraft passer sammen. Den beskæftigelse, der dannes her ( $L_0$ ), svarer til beskæftigelsen ved den potentielle nationalindkomst.

To hovedtyper af uligevægt kan forekomme. De er illustreret i [figur 9.7](#) og [9.8](#).





Figur 9.7 Mangel på jobs og strukturel ledighed



Figur 9.8 Arbejdskraftmangel og strukturel ledighed

[Figur 9.7](#) illustrerer en situation, hvor reallønnen er for høj til at skabe ligevægt. Arbejdskraftefterspørgslen er for lille til at beskæftige det effektive arbejdskraftudbud. Resultatet bliver *mangel på jobs*, der får ledigheden til at blive større end strukturledigheden. Hvis årsagen til jobmanglen er, at behovet for arbejdskraft er lavt på grund af dårlige konjunkturer, tales der om *konjunkturledighed*. *Klassisk ledighed* opstår som en følge af, at

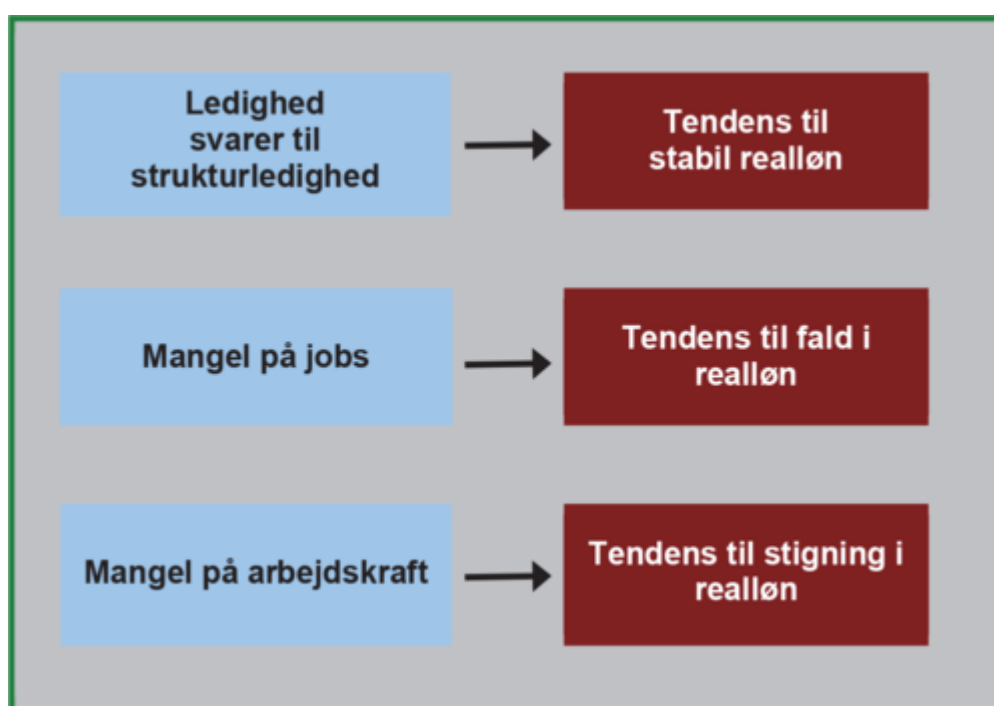
Lønniveauet generelt er aftalt på et så højt niveau, at der ikke er jobs nok til alle, der vil arbejde til denne løn.

I [figur 9.8](#). vises den modsatte situation, nemlig en situation, hvor reallønnen er lavere end ligevægtsniveauet. Resultatet er *mangel på arbejdskraft*. Årsagen kan være gode konjunkturer, der øger efterspørgslen efter arbejdskraft, eller det kan være et prisniveau, der er højere end forventet.

Er ledigheden højere end strukturledigheden, er der som nævnt tale om mangel på jobs, som vil give en tendens til faldende realløn. Faldet i reallønnen ( $W/P$ ) behøver ikke at indebære en egentlig lønnedgang, men kan opnås ved, at den nominelle løn ( $W$ ) i tilpasningsperioden stiger mindre end prisniveauet ( $P$ ).

Omvendt vil mangel på arbejdskraft give en tendens til stigende realløn, som kan give sig udslag i lønstigninger, som er væsentlig højere end prisstigningerne.

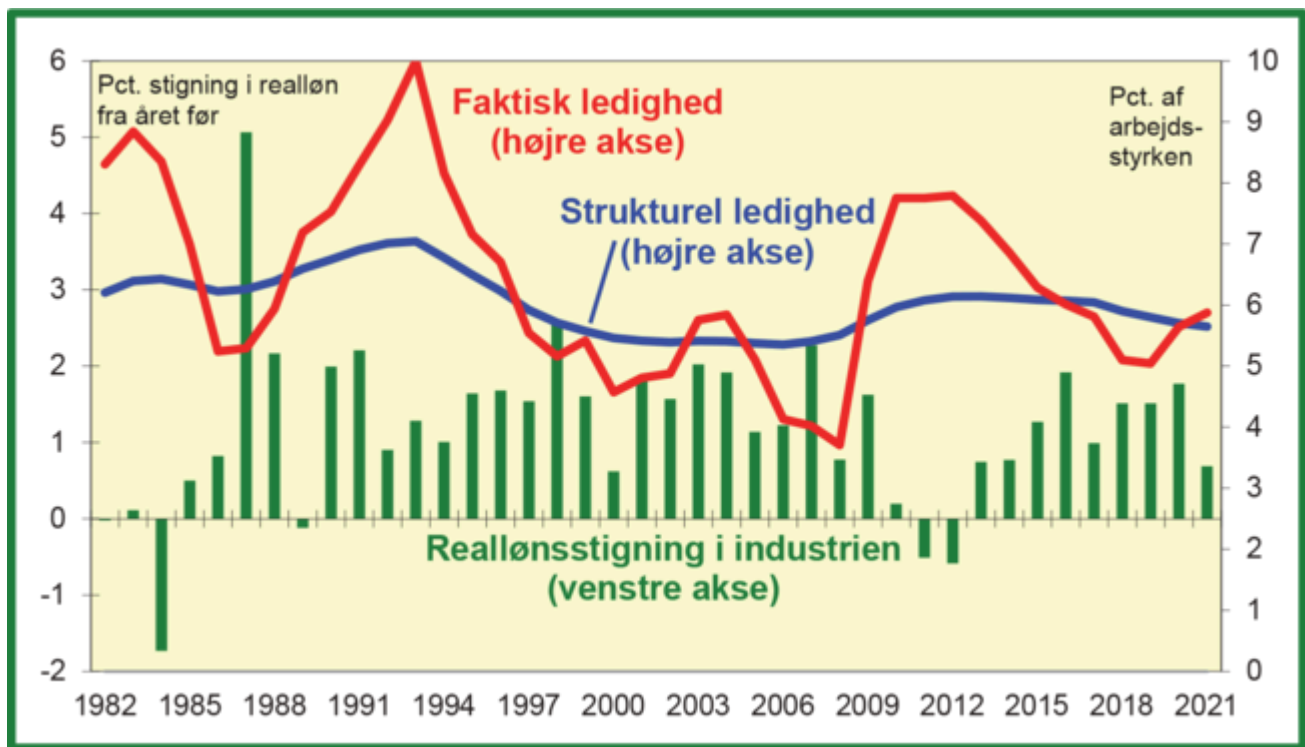
[Figur 9.9](#) sammenfatter tendenserne til reallønsændringer på det makroøkonomiske arbejdsmarked.



**Figur 9.9** Tilpasning på arbejdsmarkedet. Lang sigt

Ved en empirisk sammenligning mellem udviklingen i ledighed og udviklingen i realløn, kan der være mange grunde til, at man ikke kan forvente at genfinde disse tendenser. For det første er reallønsudviklingen også præget af produktivitetsudviklingen. Hvis produktiviteten stiger, kan virksomhederne give lønstigninger, der er højere end inflationen, uden at lønomkostningerne pr. produceret enhed stiger. For det andet kan reallønsudviklingen være præget af uforudsete prisændringer. Hvis priserne uventet stiger, kan reallønnen ændre sig anderledes end forventet, da lønnen blev aftalt.

I [figur 9.10](#) sammenlignes reallønsudviklingen i industrien med udviklingen i ledigheden på det samlede danske arbejdsmarked.



**Figur 9.10 Ledighed og reallønsudvikling. Danmark 1982-2021**

Anm: Reallønstigningen er beregnet ved at dividere lønindeks for industrien med indeks for forbrugerpriser. Strukturel ledighed er et beregnet tal for ledigheden i en normal konjunktursituation, dvs. et skøn for strukturledigheden.

Kilde: Danmarks Statistik (Løn- og prisindeks), OECD (ledighedstal) ([stats.oecd.org](https://stats.oecd.org))

I figuren ses en vis tendens til, at reallønsstigningerne er små, når den faktiske ledighed ligger over den strukturelle ledighed. Omvendt er der tendens til, at reallønsstigningerne øges, når der opstår mangel på arbejdskraft. Arbejdskraftmanglen viser sig ved, at den faktiske ledighed falder under den strukturelle ledighed.

Disse observationer tyder på, at lønningerne reagerer på udviklingen i ledighed. Som nævnt svarer den strukturelle ledighed til ledigheden ved potentiel nationalindkomst. Ved længerevarende negative outputgab, kan man derfor forvente små lønstigninger, mens længerevarende positive outputgab vil give høje lønstigninger.

I [kapitel 11](#) vil resultaterne blive anvendt i analysen af årsagerne til inflation.



## Det danske arbejdsmarked

Aa  

Det danske arbejdsmarked er karakteriseret ved en høj erhvervsfrekvens . [Figur 9.11](#) viser, at knap 80 pct. af personerne i alderen 15-64 år er på arbejdsmarkedet. Andelen har været ret stabil i perioden fra 2000-2021. Beskæftigelsesandelen er faldet en smule, mens andelen af ledige steg i kriseårene efter 2008. Andelen af de 15-64 årige, der står udenfor arbejdsmarkedet er i perioden steget fra 19,5 til 20,4 pct.

**Figur 9.11 Den erhvervsaktive befolkning. Danmark 2000-2021**

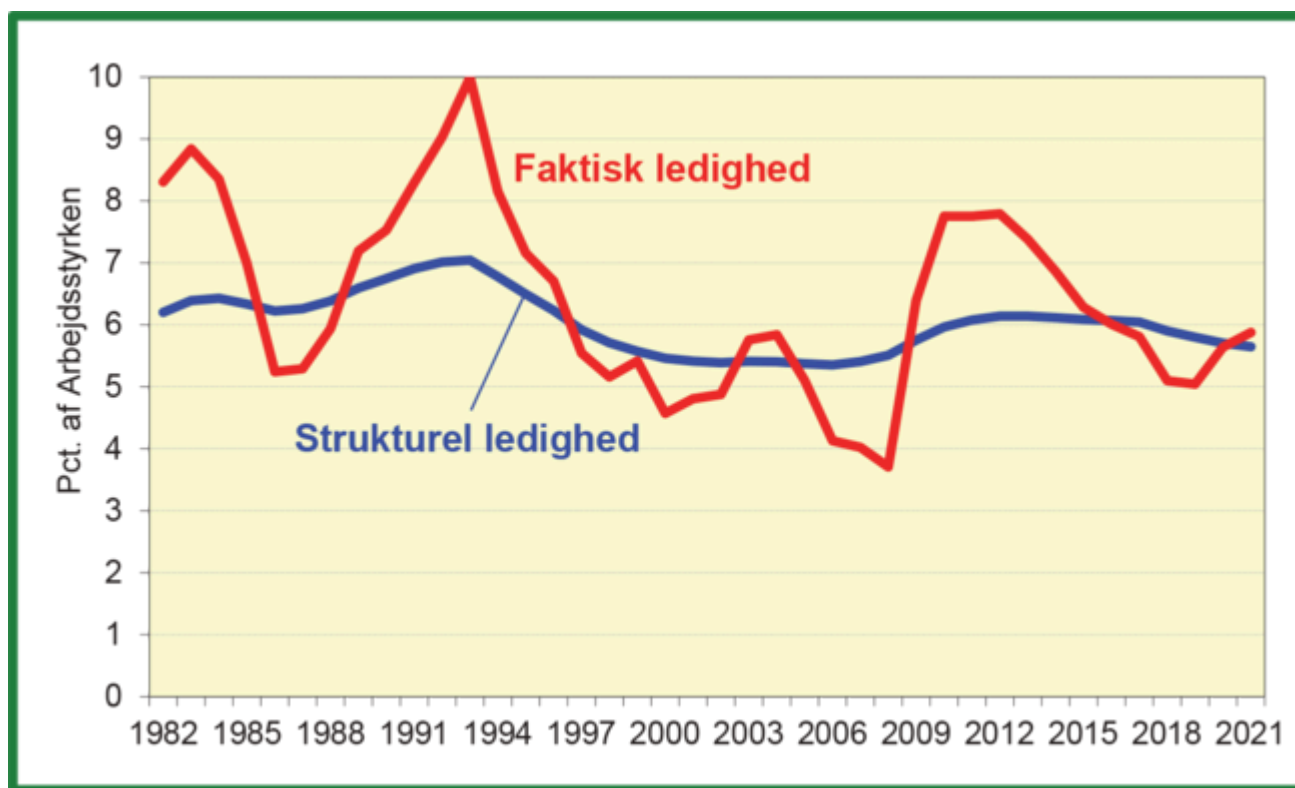
*Kilde: Danmarks Statistik*

Internationalt set er erhvervsfrekvensen i Danmark høj. Det betyder dog ikke, at der er et større udbud af arbejdskraft til rådighed for produktionen i Danmark relativt til andre lande . Forklaringen er, at danskernes gennemsnitlige årlige arbejdstid er lav i forhold til i andre lande. Det samlede resultat af høj erhvervsfrekvens og kort arbejdstid er, at den gennemsnitlige årlige arbejdstid pr. dansker i den erhvervsaktive alder svarer til gennemsnittet for OECD-landene.

Et andet karakteristisk træk ved det danske arbejdsmarked er, at danskerne har en meget lav gennemsnitlig jobanciennitet. Danskerne skifter i gennemsnit job efter ca. 5 år. Gennemsnittet i OECD-landene er mere end 8 år .

Den relativt store jobomsætning suppleret med et generelt højt uddannelsesniveau og gode efteruddannelsesmuligheder peger i retning af et dynamisk arbejdsmarked. Dette billede understreges ved at se på udviklingen i den danske ledighed.

I perioden fra 1993 til 2008 lykkedes det at få reduceret den danske ledighedsprocent meget kraftigt, jf. [fig. 9.12](#) .



Figur 9.12 Faktisk og strukturel ledighed. Danmark 1982-2021

Kilde: OECD ([stats.oecd.org](https://stats.oecd.org))

Samtidig har en reduktion i den strukturelle ledighed betydet, at det store fald i ledigheden er sket uden at føre meget store lønstigninger med sig. Den strukturelle ledighed er blandt de laveste i OECD-området.

[Kommentar til indholdet? Skriv til redaktionen](#)

← Forrige

Næste

## Flexicurity

Aa  

Blandt årsagerne til den meget store reduktion af arbejdsløsheden siden 1993 er en række arbejdsmarkedsreformer, som har resulteret i den særlige danske arbejdsmarkedsmodel, der har fået navnet Flexicurity – en sammentrækning af ordene flexibility (fleksibilitet) og security (tryghed).

Flexicurity-modellen består af tre hovedelementer:


- Høj grad af fleksibilitet for arbejdsgiveren i relation til mulighederne for at ansætte og afskedige medarbejdere. (Flexdelen)
- Et forholdsvis tæt økonomisk sikkerhedsnet i tilfælde af arbejdsløshed. (Securitydelen)
- En aktiv arbejdsmarkedspolitik.

### Flex: Fleksible institutioner og mobil arbejdsstyrke



Sammenlignet med virksomheder andre steder i Europa har danske virksomheder forholdsvis let ved at afskedige medarbejdere i tilfælde af aktivitetsnedgang eller omlægning af produktionen. Det betyder, at de danske virksomheder nok er mere villige til at ansætte nye medarbejdere, og generelt har Danmark en høj bevægelighed på arbejdsmarkedet. Det medvirker til at sænke niveauet for den strukturelle ledighed. Man kunne tro, at stor medarbejderomsætning ville hæmme virksomhedernes lyst til at investere i medarbejdernes efteruddannelse, men det synes ikke at være tilfældet, da danske ansatte bruger flere timer på fuldt eller delvis virksomhedsfinansierede efteruddannelseskurser end deres kolleger i andre EU-lande .

Arbejdsmarkedets fleksibilitet er blevet forbedret ved, at der i de senere år er indført mere fleksible regler for arbejdstidens placering over året samt ved, at lønfastsættelsen er blevet mere decentral. Ændringerne har gjort det nemmere at tilpasse løn- og arbejdsvilkår til specielle behov i den enkelte virksomhed og til særlige behov hos medarbejderne.

Fleksible regler og en mobil arbejdsstyrke er en særlig styrke i forhold til at møde de  dringer, som globaliseringen af økonomierne giver.

## Security: Velfærdsordninger, der påvirker arbejdsmarkedet



Arbejdsgivernes fleksible ret til at ansætte og afskedige medarbejdere kan føre til større ledighedsrisiko for medarbejderne. I Danmark er der derfor en internationalt set relativt gunstig kompensation i tilfælde af ledighed. Arbejdsløshedskasserne er delvist finansieret af bidrag fra medlemmerne, men med en betydelig statslig medfinansiering. Staten betaler ekstraudgifterne ved store stigninger i ledigheden.

En række offentlige goder og ydelser medvirker til at øge tilgangen til arbejdsstyrken. Det gælder fx pasningsordninger for børn og ældre, opgaver der tidligere blev varetaget af familierne. Eksempler er vuggestuer, børnehaver, fritidsordninger for skolebørn, hjemmehjælp, plejehjem og anden ældreomsorg.

I modsat retning trækker det, at der findes flere tilbagetrækningsordninger, der har gjort det muligt for mange at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet. Især efterlønsordningen har medvirket til et fald i erhvervsfrekvensen for mænd og en stagnation i kvindernes erhvervsfrekvens i perioden fra 1980 til omkring år 2000. Efterlønsordningen, som blev indført i 1979, har været omlagt flere gange, da ordningen fik et meget større omfang end oprindeligt tiltænkt og efterhånden passede dårligt til arbejdsmarkedssituationen. Velfærdsaftalen fra 2006 hævede efterlønsalderen fra 60 til 62 år mellem 2019 og 2022 og samtidig folkepensionsalderen fra 65 til 67 år, begge dele afhængigt af udviklingen i middellevetiden. Tilbagetrækningsreformen fra 2011 fremrykkede Velfærdsaftalens ændringer med 5 år, begrænsede den maksimale efterlønsperiode til 3 år og indførte en ny seniorførtidspension. Fra 2022 er indført ret til tidlig pension "Arne-pension", der gør, at personer, som har været mindst 42 år på arbejdsmarkedet kan trække sig tilbage inden folkepensionsalderen.

Størrelsen af den samlede arbejdsstyrke må derfor ses i tæt sammenhæng med de forskellige ordninger, der findes for de grupper, der står uden for arbejdsstyrken. Her tænkes på ordninger som fx SU-støtte, førtidspension, revalidering, syge- og barselsdagpenge og efterløn. Også skattesystemet har betydning for den enkeltes afvejning mellem at deltage eller stå uden for arbejdsmarkedet.

## Arbejdsmarkedspolitik



Arbejdsmarkedspolitikken har det overordnede formål at sørge for, at efterspørgsel og udbud på arbejdsmarkedet passer så godt som muligt til hinanden. Arbejdsmarkedspolitikken skal derfor på den ene side sikre, at virksomhederne kan få den arbejdskraft, som de efterspørger, og på den anden side, at personer i arbejdsstyrken kan få et passende arbejde. Derudover skal arbejdsmarkedspolitikken sikre rimelige vilkår for både de beskæftigede og de ledige. Det indebærer især gode arbejdsforhold og en rimelig kompensation til de ledige for det indkomsttab, som ledigheden medfører.



I arbejdsmarkedspolitikken skelnes der traditionelt mellem aktive og passive foranstaltninger. De *passive foranstaltninger* omfatter de ydelser, der udgør en kompensation for indkomstbortfaldet i forbindelse med arbejdsløshed. Det drejer sig dels om ydelser, der forudsætter en vis tilknytning til arbejdsmarkedet, især dagpenge og kontanthjælp, dels om ydelser, der gives til folk, der har forladt arbejdsstyrken, fx efterløn. *Aktive foranstaltninger* sigter på at forbedre de lediges chancer for at finde et arbejde. Disse ordninger omfatter især aktivering og jobformidling. Aktive og passive foranstaltninger optræder ofte i sammenhæng med hinanden. Fx er det en betingelse for at modtage dagpenge, at man accepterer aktiveringstilbud: den passive ordning forudsætter altså deltagelse i en aktiv ordning.

I det følgende vil der kort blive redegjort for de forskellige typer af foranstaltninger og de overordnede ændringer heri.

## Passive foranstaltninger



Arbejdsløshedsdagpenge udgør op til 90 pct. af tidligere indkomst, dog med et loft svarende til ca. 60 pct. af den gennemsnitlige lønindkomst for beskæftigede. Loftet betyder, at kun en lille andel af de arbejdsløse modtager en kompensation, der svarer til 90 pct. af tidligere indkomst. Understøttelsen kan maksimalt modtages i 2 år.

Det er kun medlemmer af en arbejdsløshedsforsikring (a-kasse), som kan opnå arbejdsløshedsdagpenge og kun under betingelse af mindst 52 ugers ordinær beskæftigelse inden for de seneste 3 år. Personer, der optages i a-kassen i forbindelse med afslutningen af en kompetencegivende uddannelse på mindst 18 måneder, kan dog opnå dagpenge uden krav om forudgående beskæftigelse, men til en lavere sats (dimittendsatsen) og med en kortere maksimal dagpengeperiode. Ikke-forsikrede ledige over 30 år kan modtage kontanthjælp, hvis de har en lav formue og lav familieindkomst. Ikke-forsikrede ledige under 30 år kan modtage uddannelseshjælp, der som udgangspunkt er på niveau med SU.

Både dagpenge og kontanthjælp reguleres i forhold til den generelle prisudvikling. Reglerne for satsreguleringen betyder, at ydelserne ikke fuldt ud følger den generelle lønudvikling. Der er stor forskel på niveauet for ydelserne for dagpenge og kontanthjælp.

I de senere år er den maksimale dagpengeperiode nedsat fra 4 år til 2 år, beskæftigelseskravet for genoptjening af dagpengeretten er øget fra 26 uger til 52 uger inden for 3 år, og særregler for dagpengemodtagere over 55 år er blevet ophævet.

I 2014 nedsatte den daværende regering Dagpengekommissionen med den opgave at præsentere konkrete modeller for et moderne, fleksibelt og robust dagpengesystem. Kommissionen blev sammensat af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter og uafhængige ~~sag~~kyndige. Kommissionens rapport indeholdt en række anbefalinger til større fleksibilitet i dagpengesystemet og bedre tilskyndelse til at komme hurtigt tilbage i arbejde ved ledighed

samt en modernisering og forenkling af dagpengesystemet administrativt. Efterfølgende er bl.a. fleksibiliteten forbedret ved, at kortvarige jobs i en ledighedsperiode kan forlænge dagpengeretten, så den samlede dagpengeperiode kan blive op til 3 år.

## Aktive foranstaltninger og rådighedsregler



Det er en betingelse for at modtage dagpenge og kontanthjælp, at den ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet og deltager i aktivering. Aktivering består af vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud.

Aktivering blev indført i slutningen af 1970'erne, hvor man maksimalt kunne modtage dagpenge i 2½ år, men denne periode kunne genoptjenes ved deltagelse i aktivering. Fra 1995 indførtes pligt til at modtage et aktiveringstilbud efter 4 år med maksimal dagpengeret i 7 år. I de følgende år blev tidspunktet for modtagelse af aktiveringstilbud gradvis fremrykket og dagpengeperioden afkortet. I 2022 skal dagpengemodtagere aktiveres efter 6 måneders ledighed.

Kontanthjælpsmodtagere er ligeledes omfattet af aktivering, og også her er reglerne gradvis skærpet.

Dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, som ikke har andre problemer end ledighed, skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Rådighedsreglerne er de senere år ændret flere gange. Den ledige skal blandt andet tidligt i ledighedsforløbet oprette et CV og søge job mindst hver 7. dag. Det er også indført, at den ledige fra første ledighedsdag skal stå til rådighed for et "rimeligt" arbejde, hvorved forstås alt arbejde, som den ledige er i stand til at varetage, uanset om det ligger inden for den lediges faglige område.

Generelt har ændringerne i arbejdsmarkedspolitikken de senere år været fokuseret på at sætte tidligt ind i ledighedsforløbet med aktiveringstilbud til både dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere. Samtidig er rådighedsreglerne skærpet.

Aktiveringsindsatsen administreres efter 2009 af de kommunale jobcentre, der også kontrollerer de lediges opfyldelse af rådighedsforpligtelsen og varetager de jobformidlingsopgaver, der tidligere lå hos de statslige arbejdsformidlingskontorer.

[Kommentar til indholdet? Skriv til redaktionen](#)



Forrige

Næste



# Vurdering af den danske arbejdsmarkedsmodel

Den danske arbejdsmarkedsmodel blev ovenfor beskrevet som medvirkende til at gøre arbejdsmarkedet fleksibelt og dynamisk, og den er en væsentlig bidragyder til den store nedgang i ledigheden og stigning i beskæftigelsen, der blev registreret fra 2003 til 2008.

Det hører imidlertid også med til historien, at antallet af personer i den erhvervsaktive alder, der er til rådighed for arbejdsmarkedet via støttet beskæftigelse (fx fleksjobs eller ansættelse med løntilskud) eller anden aktivering i samme periode, er steget. Disse personer er ikke registreret som ledige. Lægges de til antallet af registrerede ledige, har procenten af arbejdsstyrken, der ikke har et ordinært job, været væsentligt højere og mere stabil end ledighedsprocenten, jfr. [tabel 9.1](#).

	2001	2005	2009	2013	2017	2021
	Antal 1000 helårspersoner					
Registrerede ledige	131	140	98	117	91	94
Støttet beskæftigelse	62	75	79	94	101	105
Anden aktivering	45	39	47	42	35	21
Antal helårspersoner i alt	238	254	225	254	228	220
	Pct. af arbejdsstyrken					
Antal helårspersoner i alt	8,5	9,2	8,2	9,5	8,2	7,7
Registrerede ledige	4,7	5,1	3,6	4,4	3,3	3,3

Anm. Tabellen viser antal personer i alderen 16-64 år, omregnet til fuldtidspersoner. SU-modtagere er ikke medregnet.

Kilde: Danmarks Statistik samt Socialpolitisk forening og Center for alternativ samfundsanalyse ): Social Årsrapport

**Tabel 9.1 Ledige helårspersoner uden ordinær beskæftigelse. 2001-2021**

I en undersøgelse af aktiveringsindsatsen på det danske arbejdsmarked konkluderer de økonomiske vismænd , at private løntilskudsjob har de største og mest positive opkvalificeringseffekter. Offentlige løntilskudsjobs, uddannelsesaktivering og anden aktivering har mindre tydelige effekter på jobmulighederne. Tilsvarende konklusioner findes i rapporten fra den ekspertgruppe ("Carsten Koch-udvalget"), som blev nedsat i 2013 for at komme med anbefalinger til en bedre aktiv beskæftigelsesindsats. Finansministeriet når til lignende konklusioner i en undersøgelse fra 2018 .

Det offentliges udgifter til de arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger og arbejdsmarkedsrelaterede velfærdsordninger er meget store. I [tabel 9.2](#) vises, hvor mange personer, der modtager ydelser fra disse ordninger. Tilsammen drejer det sig om godt 760.000 fuldtidspersoner i 2021.

<b>Antal 1000 helårspersoner</b>	<b>2007</b>	<b>2010</b>	<b>2013</b>	<b>2016</b>	<b>2019</b>
<b>Registrerede ledige</b>	<b>77</b>	<b>114</b>	<b>117</b>	<b>92</b>	<b>86</b>
Ledige dagpengemodtagere	61	96	87	69	71
Ledige kontanthjælpsmodtagere	16	18	30	23	15
<b>Støttet beskæftigelse</b>	<b>70</b>	<b>91</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>107</b>
<b>Anden aktivering</b>	<b>39</b>	<b>58</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>26</b>
<b>Andre indkomstoverførsler</b>	<b>590</b>	<b>580</b>	<b>553</b>	<b>525</b>	<b>490</b>
Barselsdagpenge mv. i alt	56	53	46	49	50
Førtidspension og seniorpension	235	239	233	208	203
Efterløn	140	129	104	75	48
Feriedagpenge	7	5	5	4	4
Sygedagpenge	77	69	59	54	56
Andre ydelser <sup>1</sup>	76	83	106	134	128
<b>Antal modtagere i alt</b>	<b>776</b>	<b>843</b>	<b>806</b>	<b>755</b>	<b>709</b>

Anm. Tabellen viser antal personer i alderen 16-64 år, omregnet til fuldtidspersoner. SU-modtagere er ikke medtaget.

<sup>1</sup> Andre ydelser omfatter hovedsagelig Kontanthjælp til modtagere, der hverken er job eller aktiverede.

Kilde: Danmarks Statistik

**Tabel 9.2 Antal 16-64 årige uden ordinær beskæftigelse. 2007-2021**

Disse 760.000 heltidspersoner udgør mere end 20 pct. af antallet af danskere i alderen 16-64 år. I tallene er ikke medregnet de godt 310.000 personer (fuldtidspersoner), der modtager stipendier fra Statens Uddannelsesstøtte.

Det store antal personer på passive overførselsordninger er blevet nævnt som en hindring i forhold til mulighederne for at imødekomme den mangel på arbejdskraft, der forventes, når de små årgange af unge kommer i den erhvervsaktive alder. Store årgange af ældre, der lever længere og trækker sig tidligere tilbage, vil samtidigt give et stort behov for offentlige udgifter til pension og velfærdsordninger. Denne problemkreds er blevet analyseret af flere ekspertkommissioner, blandt andet Velfærdskommissionen, Skattekommisionen og Arbejdsmarkedskommissionen.

Kapitel 10 handler om mulighederne for at sikre danske virksomheder en tilstrækkelig konkurrenceevne til at klare sig i den internationale økonomi i en tid, hvor den økonomiske globalisering for alvor er slået igennem. Her spiller arbejdsmarkedets struktur og udvikling en stor rolle.

## Svar til kapitlets spørgsmål

### Spørgsmål 1:

En reduktion af studietiden for de længerevarende uddannelser vil sigte på at få de færdiguddannede hurtigere ud på arbejdsmarkedet og derved øge arbejdsstyrken. Det vil flytte kurverne for det effektive arbejdsudbud og det registrerede arbejdsudbud til højre. Resultatet vil blive, at kurven for det effektive arbejdsudbud skærer efterspørgselskurven længere ned ad E-kurven. Den langsigtede ligevægt på arbejdsmarkedet vil derfor ændres i retning af højere beskæftigelse og lavere realløn.

## Hovedpunkter i kapitel 9

Redegør for eller svar på følgende:

- Hvad bestemmer beskæftigelsen på kort sigt?
- Hvad påvirker arbejdsudbudet på makroniveau?
- Hvad er forskellen på registreret og effektivt arbejdsudbud?

- Hvorfor har arbejdsmarkedet svært ved at skabe ligevægt mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft?
- Forskellige typer af ledighed.
- Hvad forstås ved flexicurity-modellen?
- Aktive og passive arbejdsmarkedsforanstaltninger.

Kommentar til indholdet? [Skriv til redaktionen](#)

[← Forrige](#)

[Næste](#)