

Et højt arbejdsudbud og motiverede beskæftigede, der er villige til at yde en ekstra indsats, er med til at sikre de danske virksomheders konkurrencekraft.

Det seneste år er arbejdsudbuddet i Danmark øget. Stigningen skyldes bl.a., at flere ældre deltager på arbejdsmarkedet og en øget tilgang af udenlandsk arbejdskraft. Samtidig er arbejdstiden blandt de danske beskæftigede steget. Denne udvikling har bidraget til at forlænge det danske opsving.

Danmark er kendetegnet ved en høj erhvervsfrekvens, men er ved at blive indhentet af andre OECD-lande. Det afspejler primært, at kvinderne i flere af de øvrige OECD-lande i disse år bevæger sig ud på arbejdsmarkedet.

Arbejdstiden i Danmark er steget siden midten af 1990'erne, og målt over de seneste 10 år er stigningen den største blandt OECD-landene. Antallet af arbejdstimer per beskæftiget i Danmark ligger dog fortsat noget under OECD-gennemsnittet.

Danskernes sygefravær placerede sig i 2004 ca. i midterfeltet blandt OECD-landene. De seneste år er der sket en betydelig stigning i sygefraværet i Danmark.

Det er regeringens mål, at

- Den understøttede beskæftigelse varigt skal øges med yderligere 20.000 personer frem mod 2015.
- Den gennemsnitlige arbejdstid ikke må falde frem mod 2015.
- Der skal være lettere adgang til at komme til Danmark for at arbejde.
- Sygefraværet skal reduceres med 20 pct. frem mod 2015.
- Der skal gennemføres en reform af skattesystemet. Sigtet er en markant reduktion af skatten på arbejdsindkomst, som skal stimulere arbejde og virkelyst, herunder ved at sænke skatten på den sidst tjente krone.

Sammenligner man med andre lande, er den gennemsnitlige marginalbeskatning af arbejdsindkomst i Danmark relativt høj. Det skyldes primært, at beskatningen af højtlønnede er blandt verdens højeste. Det betyder, at den enkelte har en mindre økonomisk tilskyndelse til at yde en ekstra indsats – ved at arbejde flere timer eller ved at arbejde mere effektivt. Det betyder også, at det er mindre attraktivt for højtuddannet arbejdskraft at bo i Danmark.

Tabel 4.1 Hvordan ligger Danmark i forhold til andre lande?

	Seneste års udvikling i DNK	Placering blandt OECD-landene		
		Under gennemsnit	Midterfelt	Top 5
Erhvervsfrekvens	↗			■
Arbejdstimer per beskæftiget	↗	■		
Lavt sygefravær	↘		■	
Lavtlønnedes tilskyndelse til ekstra indsats	↗		■	
Højtlønnede tilskyndelse til ekstra indsats	↔	■		
Udenlandsk arbejdskraft per indbygger	↗	■		
Samlet vurdering	↗		■	

Anm.: ↗, ↔ og ↘ angiver henholdsvis fremgang status quo og tilbagegang i danske data siden Konkurrenceedvneredegørelse 2007, mens kasserne angiver Danmarks position i forhold til andre OECD-lande. For den samlede vurdering opnås en placering i top fem, når Danmark ligger i top fem på mere end halvdelen af de viste områder. De opstillede mål refererer til figur 4.1, figur 4.2 og figur 4.4 (Erhvervsfrekvens og Arbejdstimer per beskæftiget), figur 4.10 (Udenlandsk arbejdskraft per indbygger), figur 4.7 (Sygefravær) og figur 4.16 og figur 4.17 (Økonomisk incitament til at arbejde mere for lavt- og højtlønnede).

Udenlandsk arbejdskraft er et vigtigt supplement til den danske arbejdsstyrke – særligt i perioder med akut mangel på arbejdskraft.

I de senere år er der sket et skift i indvandringen til Danmark. Flere kommer hertil for at arbejde, mens færre får opholdstilladelse af asyl- eller familiemæssige grunde. Målt i forhold til befolkningens størrelse er der dog mange lande, der er bedre til at tiltrække udenlandsk arbejdskraft end Danmark.

En række OECD-lande har desuden haft større succes med at tiltrække og fastholde højtuddannet arbejdskraft, og nettoindvandringen af højtuddannede i Danmark ligger under OECD-gennemsnittet. Ser man på indkomstniveauet for de, der ind- og udvandrer, er der dog i øjeblikket en beskedent, positiv nettoindvandring af højerelønnede til Danmark.

Der er det seneste år gennemført en række initiativer, der skal styrke arbejdsudbuddet i Danmark. De vigtigste er nævnt i tabel 4.2.

Tabel 4.2 Nye initiativer – 2007/2008

SÆRLIGE INITIATIVER FOR DE LIDT ÆLDRE PÅ ARBEJDSMARKEDET

- Aftale om en Jobplan fra februar 2008 vil give et særligt skattnedslag på maksimalt 100.000 kr. til 64-årige i arbejde, der har været fuldtidsbeskæftigelse siden det 60. år og ikke har tjent over 550.000 kr. om året i gennemsnit fra de var 57 til 59 år gamle.
- Aftale om en Jobplan vil endvidere give folkepensionister bedre muligheder for at arbejde, idet der indføres et særligt bundfradrag for arbejdsindkomst på 30.000 kr. om året for folkepensionister. Samtidig lappes beskæftigelseskravet for opsat pension.
- Med trepartsaftalerne fra juni 2007 og udmøntning i overenskomsterne for 2008 er der indgået aftale om seniorpolitik med henblik på at fastholde ældre medarbejdere i den offentlige sektor.

ØGET TILSKYNDELSE TIL AT ARBEJDE

- Med aftale om lavere skat på arbejde fra september 2007 forhøjes bundfradraget for mellemskatten i 2009, så det svarer til niveauet for bundfradraget for topskatten. Samtidig øges beskæftigelsesfradraget fra 2,5 pct. til 4 pct. i 2008 og til 4,25 pct. i 2009.
- Regeringen har nedsat en skattekommission, der skal komme med forslag, der bl.a. sigter mod en markant reduktion af skatten på arbejdsindkomst, herunder ved at sænke skatten på den sidst tjente krone.

ØGET INDSATS FOR INTERNATIONAL REKRUTTERNING

Med aftale om en Jobplan fra februar 2008 er der aftalt en række justeringer, der skal gøre det lettere at tiltrække udenlandsk arbejdskraft til Danmark. Af initiativer kan bl.a. nævnes:

- Udvidelse af Green Card og Jobkortordningen, herunder en reduktion af indkomstgrænsen i jobkortordningen fra 450.000 kr. om året til 375.000 kr. om året og en generel udvidelse af positivlisten til også at omfatte udlændinge, der er bachelorer eller har en mellemlang videregående uddannelse.
- Udvidelse af forskerskatteordningen og mulighed for at opnå koncernopholdstilladelse.
- Øget markedsføring af Danmark som arbejdsland.
- Familiepakker, der omfatter en række integrationstilbud til hele familien.

ØVRIGE INITIATIVER

- Med aftale om en Jobplan fra februar 2008 vil førtidspensionister på gammel ordning få sikkerhed for, at de ikke mister retten til pension, selvom de vælger at arbejde.
- Regeringen har nedsat en arbejdsmarkedskommission, der bl.a. skal analysere mulighederne for højere beskæftigelse og vurdere mulighederne for at undgå faldende arbejdstid frem mod 2015.

Anm.: Større initiativer siden Konkurrenceevneredegørelse 2007. Se appendiks 2 for en nærmere beskrivelse.

Arbejdsindsats

Befolkningens arbejdsindsats har stor betydning for den danske vækst og velstand.

Den samlede arbejdsindsats påvirkes både af, hvor mange der vælger at udbyde deres arbejdskraft, og hvor mange timer den enkelte arbejder. Ser man bort fra midlertidige konjunkturudsving, er der en tæt sammenhæng mellem arbejdsudbud og beskæftigelse. Når flere står til rådighed for arbejdsmarkedet, skabes der også flere job.

Erhvervsdeltagelse

Generelt er erhvervsdeltagelsen høj i Danmark. Erhvervsfrekvensen blandt de 15-64-årige danskere ligger således i top fem blandt OECD-landene, se figur 4.1.

Til gengæld er arbejdstiden blandt de beskæftigede i Danmark kortere end i de fleste andre OECD-lande.

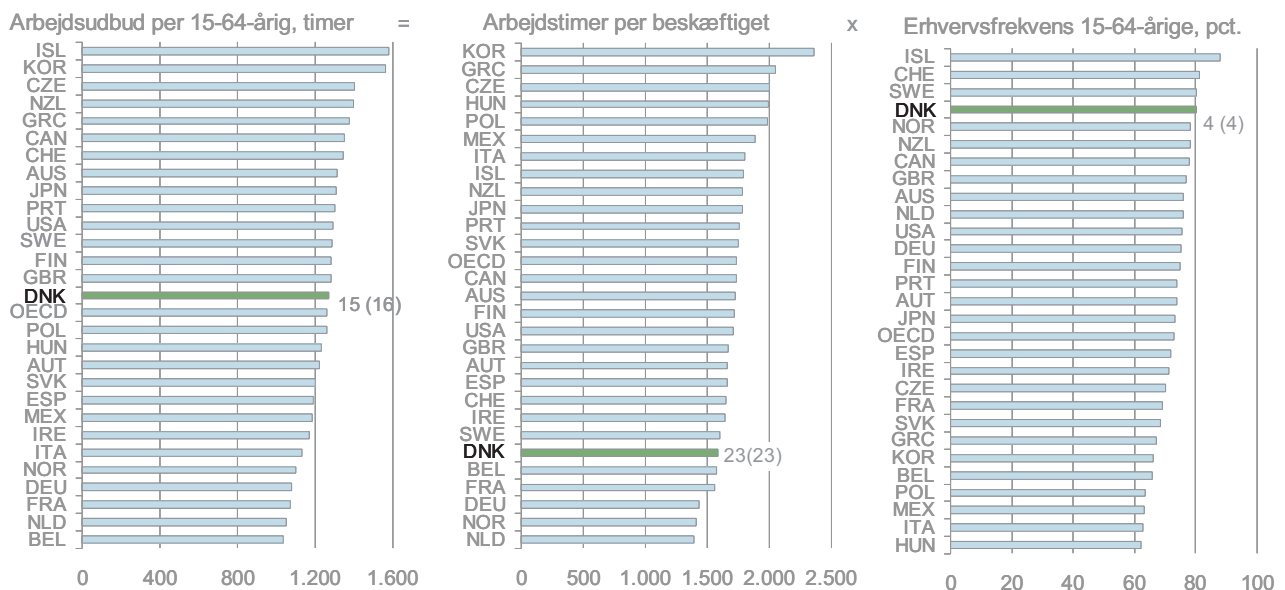
Det samlede danske arbejdsudbud – målt i timer per indbygger i den erhvervsaktive

alder – lå i 2006 lige over OECD-gennemsnittet. Det er en fremgang i forhold til 2005. Fremgangen hænger sammen med de forbedrede konjunkturer i Danmark og afspejler både øget erhvervsfrekvens og arbejdstid.

Når den danske erhvervsfrekvens er blandt de højeste i OECD, skyldes det bl.a., at Danmark har en høj erhvervsfrekvens for kvinder. Ser man på erhvervsfrekvensen for de 15-64-årige danske kvinder, ligger den i 2006 i top tre blandt OECD-landene. Det er en fremgang på én placering i forhold til 2005.

Erhvervsfrekvensen blandt danske mænd er også blandt de højeste i OECD. Fra 2005 til 2006 er Danmark imidlertid rykket en enkelt placering ned for mænd fra nr. 5 til nr. 6, om end forskellene landene imellem er små, se Factbook.dk.

Figur 4.1 Samlet arbejdsudbud, arbejdstimer per beskæftiget og erhvervsfrekvens, 2006



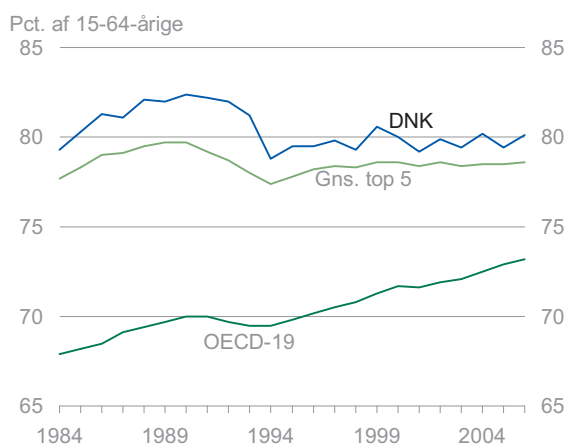
Anm.: Ved beregning af det samlede arbejdsudbud antages det, at ledige udbyder samme gennemsnitlige antal arbejdstimer som beskæftigede. Kilden til arbejdstimer per beskæftiget er ændret i forhold til Konkurrenceevneredegørelse 2007. Danmarks placering i 2005, der er angivet i parentes, er opgjort på baggrund af den nye kilde. OECD-gennemsnittet er beregnet som et uvægtet gennemsnit for de viste lande.

Kilde: OECD.STAT og egne beregninger.

Historisk har den danske erhvervsfrekvens været betydeligt højere end i de øvrige OECD-lande, men i de senere år er forskellen indsnævret. Det gælder både, når man ser på OECD-gennemsnittet og de 5 bedst placerede lande, se figur 4.2.

Det afspejler primært, at kvinderne i flere OECD-lande i de senere år har bevæget sig ud på arbejdsmarkedet, mens dette er sket væsentligt tidligere i Danmark.¹

Figur 4.2 Udvikling i erhvervsfrekvensen, Danmark og OECD



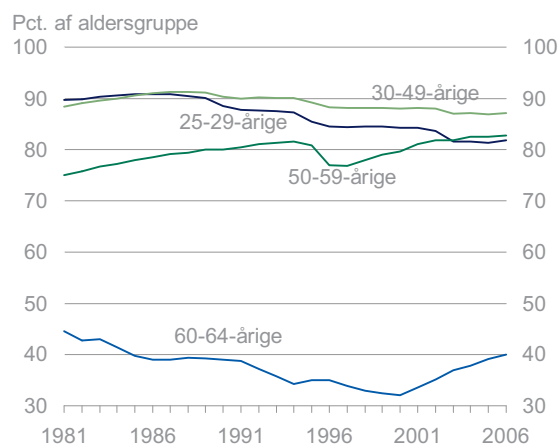
Anm.: OECD-19 angiver et uvejet gennemsnit for de 19 lande, hvor der er oplysninger i alle år.

Kilde: OECD.STAT.

Erhvervsfrekvensen i Danmark varierer betydeligt mellem aldersgrupper. De 30-49-årige har en meget stærk tilknytning til arbejdsmarkedet med en erhvervsfrekvens på omkring 90 pct. Noget tilsvarende har tidligere gjort sig gældende for de 25-29-årige. Siden slutningen af 1980'erne er erhvervsfrekvensen for denne gruppe imidlertid faldet med omkring 8 pct.point, se figur 4.3. Det skyldes bl.a., at flere tager en uddannelse.²

¹ Se fx Konkurrenceevneredegørelse 2007, kapitel 1.
² Mange danske unge færdiggør deres uddannelse efter de er fyldt 25 år, se kapitel 8. Derfor vil en stigning i uddannelsesandelen medføre et fald i erhvervsfrekvensen også for de over 25-årige.

Figur 4.3 Erhvervsfrekvens i Danmark



Kilde: Danmarks Statistik (Registerbaseret arbejdsstyrkestatistik).

De 50-59-åriges tilknytning til arbejdsmarkedet har generelt været støt stigende siden 1981. Undtagelsen er en periode midt i halvfemserne, hvor den såkaldte overgangsydelse gav de 50-59-årige mulighed for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Siden overgangsydelsen blev lukket for tilgang i 1996, er erhvervsfrekvensen for 50-59-årige steget betydeligt.

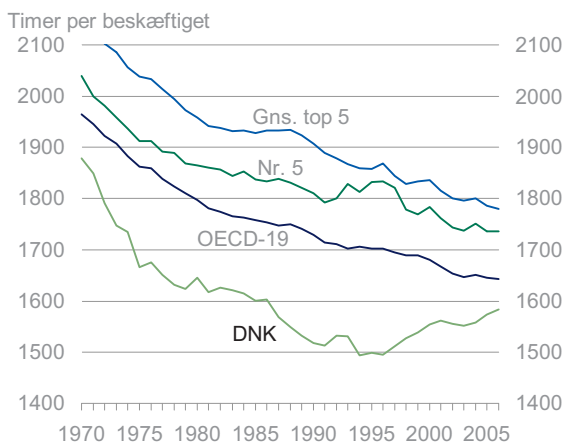
Efter mange års fald begyndte erhvervsfrekvensen for 60-64-årige at stige i 2001, og væksten er fortsat det seneste år. Det skyldes særligt en stigning i erhvervsfrekvensen for de 60-61-årige, se Factbook.dk. Stigningen skal ses i lyset af omlægningen af efterlønsordningen i 1999, der gjorde det økonomisk mere attraktivt at udskyde efterlønnen til det 62. år. Derudover har overgangsydelsens udfasning formentlig haft en positiv afsmittende virkning på de 60-64-åriges arbejdsudbud.

Arbejdstid

Mens erhvervsfrekvensen i Danmark er relativt høj, er den danske arbejdstid til gengæld blandt de lavere i OECD. Denne kombination af høj erhvervsfrekvens og lav arbejdstid ses også for andre OECD-lande. Et land som Island er dog et eksempel på, at høj erhvervsfrekvens og høj arbejdstid kan gå hånd i hånd.

Historisk har OECD-landene generelt oplevet faldende arbejdstider. I Danmark er den årlige arbejdstid imidlertid steget mærkbart siden midten af 90'erne. Det betyder, at Danmark har indhentet en del af det historiske fald i arbejdstiden, så denne i 2006 er på niveau med arbejdstiden i slutningen af 1980'erne, se figur 4.4.

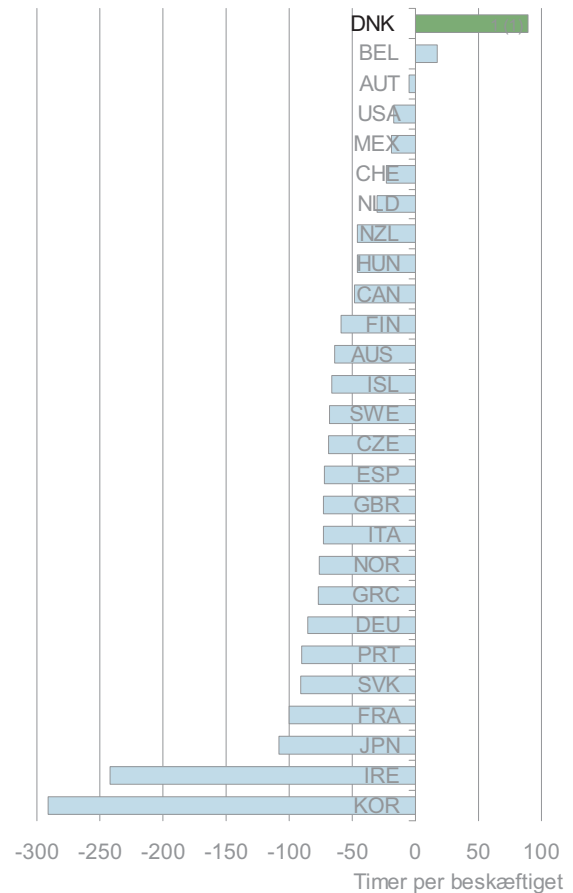
Figur 4.4 Årlig arbejdstid, Danmark og OECD



Anm.: Kilden er ændret i forhold til Konkurrenceedevneredegeørelse 2007, hvilket har påvirket niveauerne og udviklingen i figuren en smule. OECD-19 angiver et uvejlet gennemsnit for de 19 lande, hvor der er oplysninger i alle år.
Kilde: OECD.STAT.

Danmark er ét ud af kun to lande i OECD, hvor arbejdstiden er steget i perioden fra 1996 til 2006. Og stigningen i den danske arbejdstid er betydeligt større end i Belgien, der ligger nummer to, se figur 4.5.

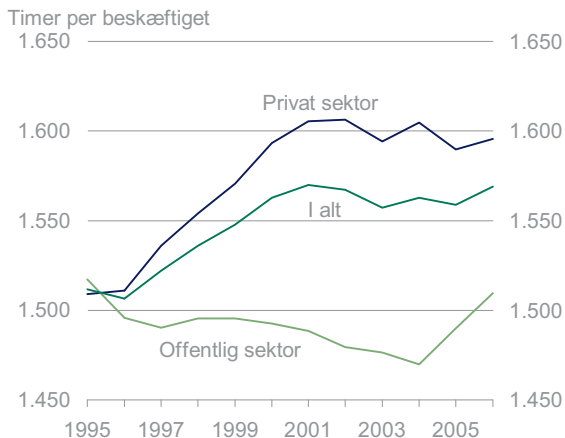
Figur 4.5 Ændring i årlig arbejdstid, 1996-2006



Kilde: OECD.STAT.

I Danmark er arbejdstiden lavere i den offentlige sektor end i den private sektor. De seneste ti års vækst i arbejdstiden skyldes en markant stigning i arbejdstiden i den private sektor. Dog er der fra 2004 til 2006 også sket en stigning i arbejdstiden i den offentlige sektor, se figur 4.6.

Det er især de offentligt ansatte mænd, der har øget deres arbejdstid de seneste to år. Antallet af arbejdstimer per beskæftiget mand i den offentlige sektor er øget med knap 4 pct. fra 2002 til 2004, mens arbejdstiden for offentligt ansatte kvinder er steget godt 2 pct.

Figur 4.6 Årlig arbejdstid i Danmark, opdelt på sektorer

Anm.: Pga. mindre revisioner er tallene ikke fuldt sammenlignelige med de viste i figur 4.4.

Kilde: Danmarks Statistik (Arbejdstidsregnskabet).

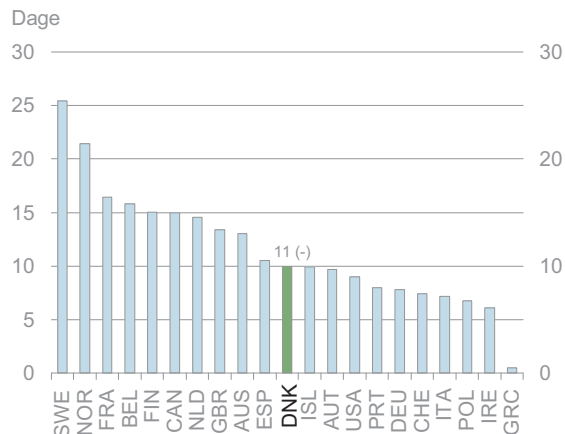
Sygefravær

Arbejdsstyrkens sygefravær har betydning for den samlede mængde arbejdstimer, der reelt er til rådighed på arbejdsmarkedet.³ Det danske sygefravær lå i 2004 i midterfeltet blandt OECD-landene. Det danske sygefravær var højere end i for eksempel Tyskland, men lavere end i de øvrige skandinaviske lande og Nederlandene, se figur 4.7.

Sygefraværet i Danmark er imidlertid steget betydeligt siden 2004. Antallet af helårsmottagere af sygedagpenge er øget fra omkring 60.000 i år 2000 til over 90.000 i fjerde kvartal 2007, se Factbook.dk.⁴

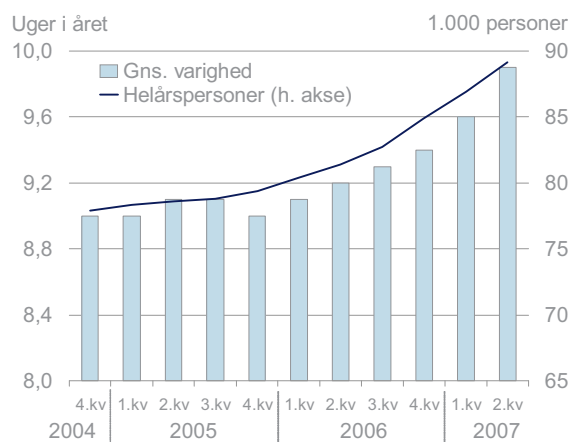
³ Opgørelsen af den samlede danske arbejdsindsats ovenfor er eksklusiv sygefravær. En stigning i sygefraværet vil dermed slå igennem i antal præsterede timer og dermed i den samlede arbejdsindsats for Danmark.

⁴ Efter typisk 21 dages sygdom udbetales i Danmark sygedagpenge (15 dage før 2. juni 2008). Dog får forsikrede ledige og personer ansat i fleks- og skånejob sygedagpenge fra første sygedag. Opgørelser af sygefraværet med sygedagpenge omfatter dermed ikke hele sygefraværet.

Figur 4.7 Sygefraværskdage per fuldtidsansat, 2004

Kilde: OECD (2005), OECD Economic Survey: Sweden

Det afspejler bl.a., at den gennemsnitlige varighed af sygedagpengeforløbene er blevet længere, se figur 4.8.

Figur 4.8 Helårspersoner på sygedagpenge og gennemsnitlig varighed

Anm.: 4-kvartalers rullende gennemsnit. Gnsn. varighed viser ydelsesmodtagernes gennemsnitlige tid på den valgte ydelse inden for den viste periode.

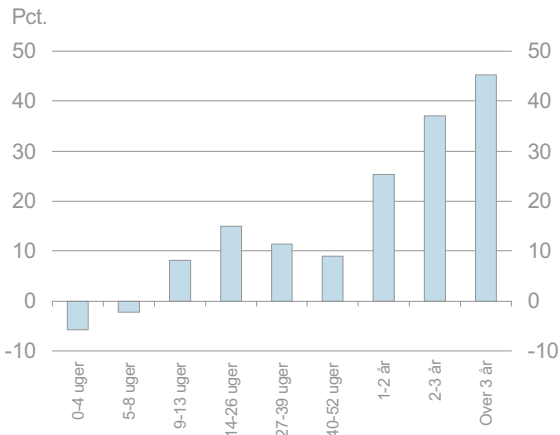
Kilde: Jobindsats.dk og KMD's Kortperiodestatistik samt beregninger fra Beskæftigelsesministeriet.

Særligt er der fra 2006 til 2007 sket en betydelig stigning i antallet af sygedagpengeforløb på over et år, se figur 4.9.

Stigningen i antallet af langvarige sygedagpengeforløb skyldes bl.a. udvidelser af mulighederne for at få forlænget sygedagpengeperioden, øget anmeldelse af erhvervs-

sygdomme og en midlertidig stigning i sagsbehandlingstiden ved tilkendelse af førtidspension som følge af kommunalreformen.

Figur 4.9 Stigning i antal sygedagpengeforløb, 2006 til 2007



Anm.: Antal forløb på ydelsen er opgjort den sidste udbetalingsdag i perioden. Varigheden af perioden på ydelsen er opgjort som antallet af uger/år, som personerne ubrudt har været på den pågældende ydelse.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet, træk på KMD's sygedagpengeregister.

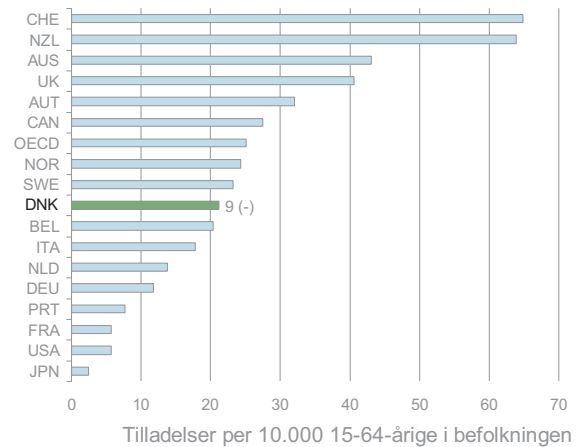
Udenlandsk arbejdskraft

Udenlandsk arbejdskraft er et vigtigt supplement til den danske arbejdsstyrke – særligt i perioder med akut mangel på arbejdskraft.

I de senere år er der sket et skift i vandringsmønstret til Danmark. Flere kommer hertil for at studere og arbejde, mens færre får opholdstilladelse af asyl- eller famillemæssige grunde. Dette skift har resulteret i, at Danmark i 2005 var blandt de OECD-lande, hvor den største andel af opholdstilladelser blev givet med henblik på beskæftigelse, se Factbook.dk.

Måler man antallet af opholdstilladelserne til beskæftigelse i forhold til befolkningens størrelse, placerede Danmark sig i 2005 under OECD-gennemsnittet, se figur 4.10.

Figur 4.10 Opholdstilladelser til beskæftigelse, 2005

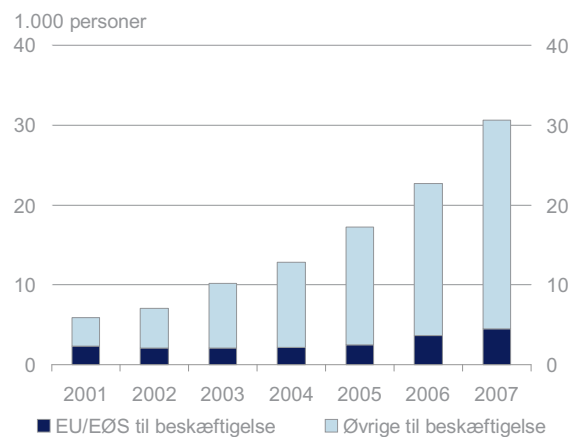


Anm.: Langsigtede opholdstilladelser til beskæftigelse per 10.000 15-64-årige i befolkningen.

Kilde: OECD (2007), International Migration Outlook, OECD.STAT samt egne beregninger.

I 2007 blev der givet 30.600 opholdstilladelser til beskæftigelse i Danmark, se figur 4.11. Det er en stigning på 35 pct. i forhold til året før.

Figur 4.11 Opholdstilladelser til beskæftigelse



Anm.: EU/EØS omfatter statsborgere fra EU-15, EØS-landene samt schweiziske statsborgere. Opgørelsen af øvrig beskæftigelse er eksklusiv au pairs og praktikanter.

Kilde: Udlændingetjenesten (2008), Tal og fakta på udlændingeområdet 2007.

Det stigende antal opholdstilladelser for udenlandsk arbejdskraft skal ses i relation til de aktuelt meget gunstige beskæftigelsesmuligheder i Danmark, men afspejler også,

at der er åbnet en række nye muligheder for at komme til Danmark for at arbejde.

Mulighederne for at rekruttere arbejdskraft fra lande uden for Norden og EU via Jobkortordningen er blevet udvidet. Antallet af opholdstilladelser givet efter jobkortordningen og til specialister er steget fra 2006 til 2007, se figur 4.12.

Figur 4.12 Opholdstilladelser under jobkortordningen og til specialister



Kilde: Udlændingetjeneste (2008), Tal og fakta på udlændingeområdet 2007.

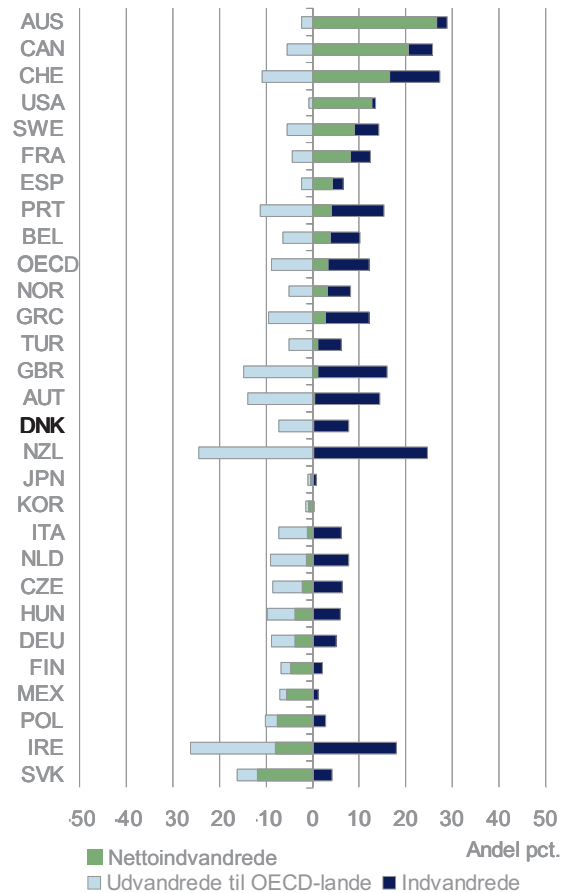
Nogle udlændinge får tilkendt en opholdstilladelse, men vælger ikke at bruge den. Antallet af opholdstilladelser til beskæftigelse angiver dermed et overkantsskøn for, hvor mange der kommer til Danmark for at arbejde med en opholdstilladelse.

Indvandring af højt kvalificeret arbejdskraft

Danmarks evne til at tiltrække og fastholde højt kvalificeret, udenlandsk arbejdskraft kan få stor betydning for Danmarks konkurrencekraft fremover.

Mens mange andre lande har overskud på vandringsbalancen for højtuddannede, er der kun lige balance mellem ind- og udvandring af højt kvalificeret arbejdskraft til Danmark, se figur 4.13.

Figur 4.13 Ind- og udvandrede med en videregående uddannelse, 2000-2002

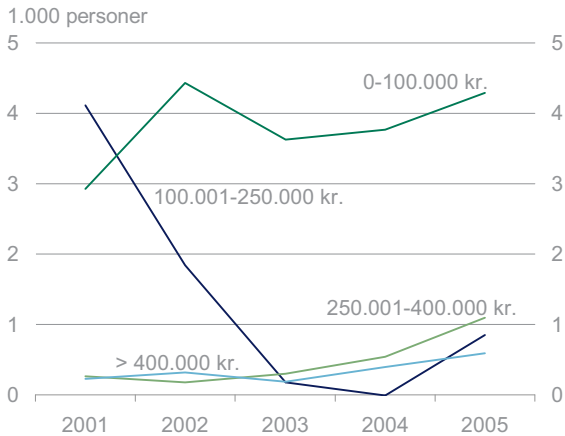


Anm.: Antallet af ind- og udvandrede højtuddannede i forhold til antallet af indfødte højtuddannede. Data vedrører årene 2000-2002 og er ikke opdateret senere.

Kilde: OECD (2006), International Migration Outlook.

En opgørelse af nettoindvandringen opgjort på indkomstniveauer viser et tilsvarende billede. Nettoindvandringen af højt lønnede har således været beskeden. Siden 2001 er der dog sket en mindre stigning, men fra et lavt udgangspunkt, se figur 4.14.

Figur 4.14 Nettoindvandring fordelt efter indkomst



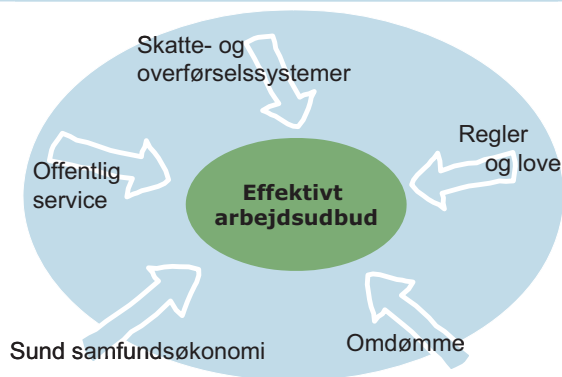
Anm.: Bruttoindkomst målt i 2000-priser for personer, der er fyldt 17 år. For udvandrede (indvandrede) anvendes indkomsten året før udvandring (efter indvandring). På grund af omlægning af Danmarks Statistiks befolkningsstatistik er serien genberegnet i forhold til Konkurrenceevneredegørelse 2007.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Rammevilkår for arbejdsudbud

En lang række forhold har betydning for, hvor meget arbejdskraft der samlet set er til rådighed i økonomien, se

Figur 4.15 Rammevilkår for effektivt arbejdsudbud



Jo mere attraktivt det er for den enkelte at være aktiv på arbejdsmarkedet – og at være det i mange timer – desto større arbejdsudbud. Her spiller skatte- og overførselssystemet en væsentlig rolle, ligesom udbuddet

og kvaliteten af offentlige serviceydelser er af betydning.

Disse faktorer har også betydning for, hvor attraktivt Danmark er som vandringsland. Mulighederne for at tiltrække udenlandsk arbejdskraft afhænger imidlertid også af reglerne i udlændingelovgivningen og beskæftigelsessituationen i Danmark, ligesom Danmarks omdømme kan have betydning for, i hvor høj grad det er muligt at tiltrække udenlandsk arbejdskraft.

Derudover har regulering af indvandringen og konjunktursituationen i andre lande samt historiske vandringsmønstre betydning for Danmarks muligheder for at tiltrække udenlandsk arbejdskraft.

Arbejdsindsats

Den enkelte beskæftigedes muligheder for og lyst til at yde en ekstra indsats på arbejdsmarkedet påvirkes af mange faktorer. Gode muligheder for løbende opkvalificering kan forbedre mulighederne for beskæftigelse. I Danmark er niveauet for voksen- og efteruddannelse blandt de højeste inden for EU, se kapitel 5

Tilgængeligheden af offentlige serviceydelser, fx i form af børnepasning i tilstrækkeligt omfang og til en rimelig pris, kan have betydning for, hvor mange timer familierne kan arbejde. Det generelle velstandsniveau og den økonomiske gevinst ved at yde en ekstra indsats har også betydning for arbejdsudbuddet – både kvantitativt og kvalitativt.

Deltagelse på arbejdsmarkedet

I Danmark deltager en stor del af befolkningen på arbejdsmarkedet, hvilket afspejles i den høje, danske erhvervsfrekvens. Skal Danmark fastholde sit nuværende velfærdsniveau, er der imidlertid behov for at få endnu flere ind på arbejdsmarkedet.

Langt hovedparten af de danskere, der ikke deltager på arbejdsmarkedet, modtager en form for offentlig forsørgelse, se tabel 4.3.

Tabel 4.3 Personer uden for arbejdsstyrken, 2006

	Pct.	Antal
Efterløn	9	144.000
Folkepension	48	739.000
Førtidspension	14	216.000
Aktiverede	3	39.000
Kontanthjælpsmodtagere uden for arbejdsstyrken	4	69.000
Barselsdagpenge	3	51.000
Sygedagpenge	1	22.000
Revalidering	1	22.000
Uddannelsessøgende	9	144.000
Øvrige uden for arbejdsstyrken	6	85.000
I alt	100	1.530.000

Anm.: Personer fra og med 15 år. Opgørelsen medtager kun personer på overførsler, der ikke samtidig er i arbejdsstyrken. "Øvrige" indeholder bl.a. personer på ledighedsydelse, arbejdsmarkedsorlov, overgangsydelse samt personer, der ikke modtager overførsler. Kilde: Finansministeriet (2008), Økonomisk redegørelse Februar 2008.

Indretningen af de offentlige forsørgelsessystemer udgør dermed et væsentligt rammevilkår for deltagelsen på arbejdsmarkedet. Hvis erhvervsfrekvensen i Danmark skal øges, vil det kræve en reduktion af antallet af modtagere af offentlige overførsler.

Regeringen har nedsat en arbejdsmarkedskommission, der bl.a. skal analysere mulighederne for højere beskæftigelse gennem et mere rummeligt arbejdsmarked for personer, der i dag er uden for arbejdsstyrken, herunder bedre målretning af de offentlige ordninger for personer med nedsat arbejdssevne og en styrkelse af virksomhedernes ansvar og den forebyggende indsats.

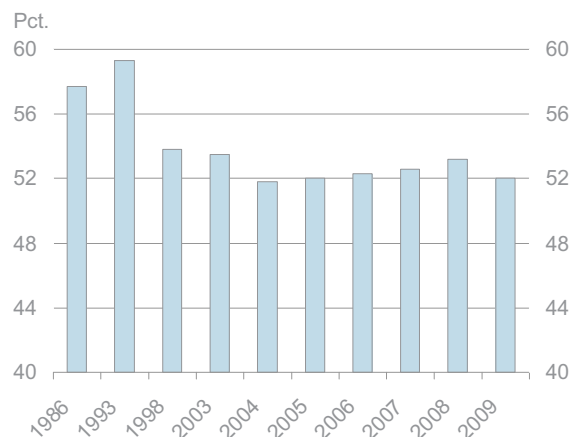
Kvaliteten af den offentlige service, fx dagpasning, spiller ligeledes en rolle for, i hvor

høj grad den enkelte har mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet. Generelt tilkendegiver en stor del af danskerne, at de er tilfredse med niveauet for offentlige serviceydelser som dagpasning, ældreomsorg og sygehusvæsen, se kapitel 15.

At yde en ekstra indsats

Den økonomiske tilskyndelse til at yde en ekstra arbejdsindsats afhænger bl.a. af indretningen af skattesystemet. De danske fuldtidsbeskæftigedes gennemsnitlige marginalskat er faldet mærkbart siden 1993. Fremskrivninger peger imidlertid på, at der i de seneste år kan være sket en mindre stigning, se figur 4.16.

Figur 4.16 Gns. marginalskat for fuldtidsbeskæftigede, udvalgte år



Anm.: Opgjort inkl. AM-bidrag. Fremskrivninger for årene 2006-2009.

Kilde: Finansministeriet (2004), Fordeling og Incitamenter (for årene 1986 og 1993) samt andre beregninger fra Finansministeriet.

Stigningen i den gennemsnitlige marginalbeskatning skyldes ikke ændringer i skattesystemet. Tværtimod indebærer skattepakken fra efteråret 2007 en forøgelse af beskæftigelsesfradraget, hvilket i sig selv vil mindske marginalskatten en smule i 2008. Stigningen i året skyldes hovedsageligt, at de gunstige økonomiske konjunkturer i Danmark øger antallet af topskattebetalere på grund af den forsinkede indeksering af beløbsgrænserne i skattelovgivningen.

I 2009 ventes den gennemsnitlige marginalskat for fuldtidsbeskæftigede at falde til 52 pct. Det skyldes først og fremmest, at skattepakken indebærer en forøgelse af bundfradraget for mellemskatten i 2009.

Sammenlignet med andre lande, er den gennemsnitlige marginalbeskatning af arbejdsindkomst i Danmark relativt høj, se figur 4.17. Gennemsnittet dækker over betydelige forskelle indkomstgrupperne imellem.

En laverelønnets arbejdsindkomst beskattes på marginalen med knap 43 pct. i Danmark, når man inkluderer arbejdsgivers og arbejdstagers sociale bidrag. Det svarer ca. til gennemsnittet i OECD-landene. For personer med en gennemsnitsløn placerer den danske beskatning sig lige over OECD-gennemsnittet, mens det kun er Sverige, Belgien og Ungarn, der har en højere marginalbeskatning af højerelønnede end Danmark.

Den relativt høje beskatning af arbejdsindkomst i Danmark betyder, at den enkelte

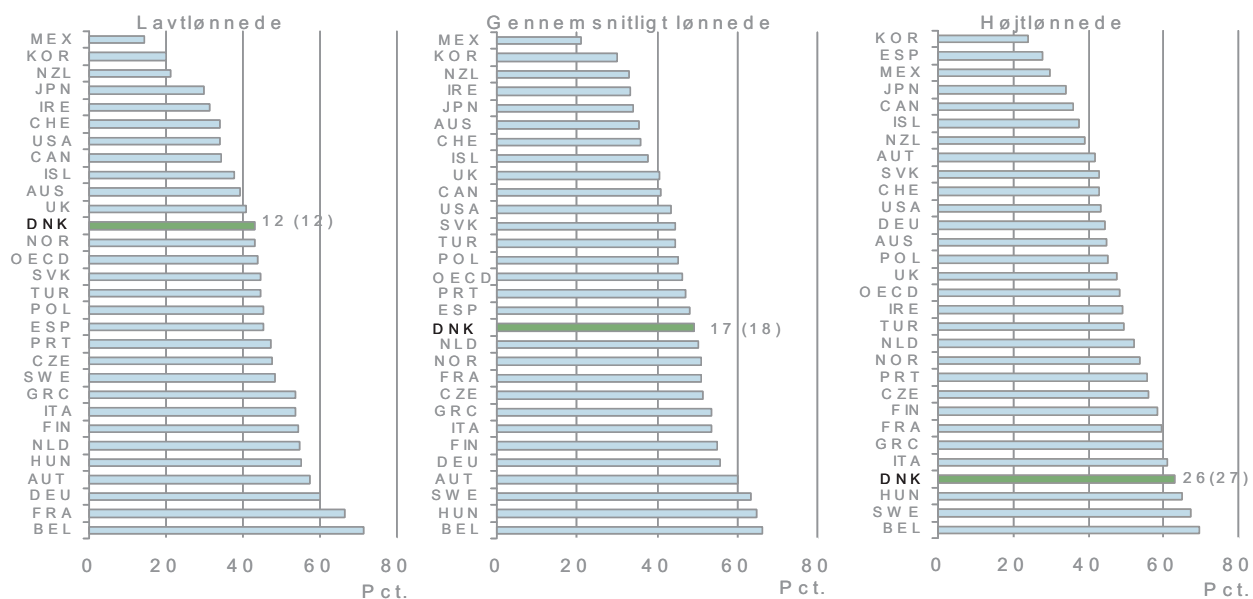
har en mindre økonomisk tilskyndelse til at yde en ekstra arbejdsindsats – uanset om det er ved at arbejde flere timer eller at arbejde mere effektivt.

Samtidig gør det Danmark mindre økonomisk attraktivt at bo og arbejde i. Højt kvalificerede udlændinge kan få mere ud af at tage arbejde i andre lande end Danmark – og noget tilsvarende gør sig gældende for de velkvalificerede danskere, der kan vælge i kortere eller længere perioder at arbejde i lande med lavere beskatning af arbejdsindkomst.

Boks 4.1 Skattekommission

Regeringen har nedsat en skattekommission, der skal udarbejde modeller til en samlet reform af det danske skattesystem, som kan danne baggrund for politiske forhandlinger om gennemførelsen af en skattereform. Modellerne skal bl.a. sigte mod en markant reduktion af skatten på arbejdsindkomst, herunder ved at sænke skatten på den sidst tjente krone.

Figur 4.17 Marginalbeskatning af lønindkomst for en enlig uden børn, 2007



Anm.: Tallene i figuren angiver den marginale skattele, dvs. marginalskatten på lønindkomst inkl. arbejdstager- og arbejdsgiverbetalte sociale bidrag. Marginalskatten på lønindkomst er beregnet for en enlig fuldtidsbeskæftiget uden børn, der tjener henholdsvis 67 pct., 100 pct. og 167 pct. af en gennemsnitlig arbejders løn i det pågældende land.

Kilde: OECD (2008), Taxing Wages 2006/2007.

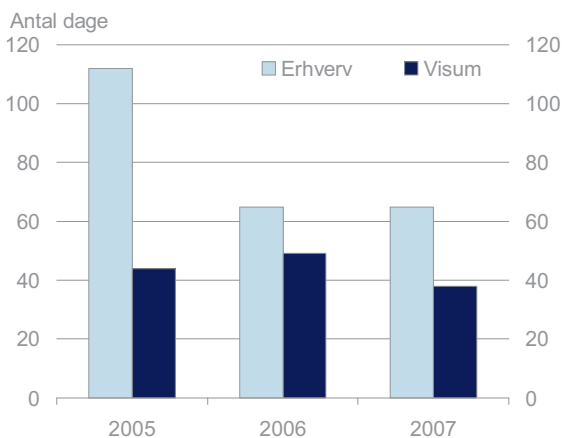
Vandringer

Regler og love i udlændingelovgivningen er et vigtigt rammevilkår for indvandringen til Danmark. Udenlandsk arbejdskraft kan således kun lovligt bidrage på det danske arbejdsmarked i det omfang, der kan opnås opholds- og/eller arbejdstilladelse.

Arbejdstagere fra EU og Norden kan som udgangspunkt frit komme til Danmark for at bo og arbejde. Arbejdstagere fra de nye, øst-europæiske EU-lande har mulighed for at arbejde i Danmark inden for rammerne af den såkaldte Østaf-tale; en overgangsordning for arbejdskraftens frie bevægelighed. Østaf-talen er nærmere beskrevet i Factbook.dk.

Med Jobplanen fra februar 2008 er der vedtaget en række initiativer, der skal gøre det lettere for kvalificeret arbejdskraft fra lande uden for EU og Norden at få adgang til det danske arbejdsmarked. Samtidig er der igangsat en indsats, der skal udbrede kendskabet til fordelene ved at bo og arbejde i Danmark. Initiativerne er nærmere beskrevet i boks 4.2.

Figur 4.18 Gennemsnitlig sagsbehandlingstid for opholdstilladelser



Kilde: Udlændingetjeneste.

Det er afgørende, at man hurtigt kan få behandlet en ansøgning om opholdstilladelse. På den måde sikres det, at udenlandsk arbejdskraft, der gerne vil til Danmark for at arbejde, hurtigt kan komme i gang.

Sagsbehandlingstiden for erhvervsmæssigt ophold i Danmark faldt væsentligt fra 2005 til 2006 og har fastholdt det lavere niveau i 2007, se figur 4.18.

Boks 4.2 Tiltag for at lette adgangen for udenlandsk arbejdskraft

Udvidelse af Green Card ordningen: Udvidelsen betyder, at alle udlændinge, der opnår et Green Card, samtidig opnår arbejdstilladelse i Danmark. For at komme i betragtning til et Green Card skal man opnå et antal point tildelt på baggrund af kriterier som uddannelse, erhvervs erfaring og sprogfærdigheder.

Udvidelse af Jobkortordningen: I februar 2008 blev det besluttet at udvide positivlisten over områder, hvor der er mangel på særligt kvalificeret arbejdskraft, til generelt at omfatte udlændinge, der har en mellemlang videregående uddannelse. Endvidere blev det besluttet at nedsætte indkomstgrænsen i ordningen fra 450.000 kr. til 375.000 kr. årligt.

Markedsføring af Danmark som arbejdsland: Danske repræsentationer i udlandet skal fremover arbejde aktivt for at øge kendskabet til Danmark som et godt land at bo og arbejde i. Samtidig iværksættes en kampagne, der på en ansvarlig måde skal tiltrække udenlandsk sundhedspersonale.

Øvrige initiativer: Jobplanen indeholder en række øvrige initiativer, der skal gøre det lettere at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, bl.a. en udvidelse af forskerskatteordningen, mulighed for at opnå koncernopholdstilladelse samt mere fleksible regler for jobskifte.