

## KAPITEL IV

### ARBEJDSKRAFTENS MOBILITET

#### IV.1 Indledning

##### **Mobilitet afgørende for et velfungerende arbejdsmarked**

Et velfungerende arbejdsmarked kræver en vis mobilitet i arbejdsstyrken. Rotation af medarbejdere på og mellem virksomheder vil således være med til at sikre, at arbejdsstyrkens kvalifikationer udnyttes bedst muligt i forhold til arbejdsmarkedets behov. Endvidere vil mobilitet være forudsætningen for en forholdsvis hurtig tilpasning til eksempelvis ændrede konkurrencevilkår og konjunkturer, der indebærer, at nogle virksomheder må nedlægge arbejdspladser, mens andre kan oprette nye, jf. kapitel III. Men mange skift bevirker også, at en del har en risiko for at miste deres job. I nogle tilfælde tillader forskellige arbejdsmarkedsordninger, at disse personer kan forlade arbejdsstyrken. Dette kapitel analyserer, hvilke faktorer der påvirker bevægelser på arbejdsmarkedet, og hvad der kendetegner personer, der skifter arbejdsmarkedsstatus.

##### **For lidt mobilitet kan føre til strukturelle problemer**

En række forhold kan hæmme mobiliteten fra såvel udbuds- som efterspørgselsiden på arbejdsmarkedet, f.eks. begrænsninger på mulighederne for afskedigelser og mangel på økonomiske incitamenter til at søge job. Når arbejdsgivere ikke kan afskedige overflødig arbejdskraft, vil de være mere tilbageholdende med at ansætte folk og muligvis også mere tilbageholdende med at investere, da en mindre effektiv udnyttelse af ressourcerne vil gøre produktionen mindre rentabel. Konsekvensen af passive forsørgelsesordninger og tilbagetrækningsordninger kan være en højere reservationsløn, der mindsker søgeintensiteten og dermed mobiliteten. I begge tilfælde vil der opstå strukturelle problemer på arbejdsmarkedet i form af flere ledige. Over for dette står hensynet til social tryghed, som ofte er begrundelsen for indførelsen af forskellige begrænsninger eller ordninger.

## **Vigtigt af forstå bevægelser på arbejdsmarkedet**

Mobilitet påvirkes også af en række andre forhold som personlige karakteristika, virksomhedsspecifikke forhold og konjunkturer. En samlet forståelse af de kræfter, der bestemmer skift på arbejdsmarkedet, vil give et bedre grundlag at tilrettelægge den økonomiske politik på, herunder specielt brugen af en lang række instrumenter, som er målrettet mod påvirkning af incitamenterne til at finde beskæftigelse og til varig tilbagevækning.

## **Indhold i kapitlet**

I afsnit IV.2 er der en opgørelse af bevægelser fra og til forskellige former for arbejdsmarkedsstatus. I afsnit IV.3 og IV.4 fastlægges, hvilke faktorer der påvirker disse skift. I det første af disse afsnit er fokus på jobskift, og i det sidste ses der nærmere på tilbagevækning fra arbejdsmarkedet. På baggrund af analyserne fremsættes i afsnit IV.5 en række politikanbefalinger.

## **IV.2 Omfanget af jobskift**

### **Mange skift på arbejdsmarkedet**

Nettobevægelser i beskæftigelsen dækker over store bruttobevægelser; dels oprettes og nedlægges job løbende (jf. kapitel III), dels forlades og genbesættes mange eksisterende stillinger. Ud over store bruttobevægelser mellem forskellige arbejdssteder er der skift fra beskæftigelse til orlov, ledighed, uddannelse mv. og skift den anden vej. Dette afsnit belyser omfanget af skift på arbejdsmarkedet.

### **Godt 9 ud af 10 er fortsat lønmodtager efter et år**

Tabel IV.1 viser bevægelserne fra beskæftigelse som lønmodtager i 1999 til andre typer af arbejdsmarkedsstatus i 2000. Knap hver tiende lønmodtager skifter i perioden status til ikke længere at være beskæftiget som lønmodtager. De fleste heraf bliver ledige eller trækker sig ud af arbejdsstyrken. De resterende starter på en uddannelse, vælger at blive selvstændige eller går på orlov.

### **Mange personer på orlov var i beskæftigelse året inden**

Ud af en samlet bestand på i alt 24.166 af 19-67-årige på orlov i 2000 var 80 pct. beskæftiget som lønmodtagere i 1999. Derimod var kun 6 pct. af alle personer i varig tilbagevækning beskæftiget som lønmodtagere året inden, mens 10 pct. af alle selvstændige året inden var kategoriseret som lønmodtagere.

Der sker altså en hurtig udskiftning af personer på orlov, hvilket afspejler, at ordningen er tidsbegrænset. Der i langt mindre grad udskiftning i bestanden af personer på varig tilbagetrækning.

### Samme mønster for bevægelser i 1993-94

En sammenligning med ændringer i arbejdsmarkedsstatus i perioden 1993-94, hvor ledigheden var noget højere, viser ikke afgørende forskelle i bevægelsesmønstret. En mindre gunstig situationen på arbejdsmarkedet kommer dog til udtryk ved en lidt mindre sandsynlighed for at blive i beskæftigelse og en lidt større risiko for at blive ledig. Men der er også en lidt større tilgang fra ledighed til beskæftigelse. Dvs. bevægelserne fra og til ledighed er relativt større i forhold til perioden 1999-2000.

Tabel IV.1 Arbejdsmarkedsstatus i 2000 for lønmodtagere i 1999 (18-66-årige)

	Antal		Overgangs-sandsynlighed <sup>a</sup>		Andel af bestand <sup>b</sup>	
	---	Pers. ---	---	Pct. ---	--	Pct. --
Lønmodtager		2.178.680		91,3		91,7
Selvstændig		20.080		0,8		10,1
Ledig, kontanthjælp og aktivering		75.619		3,2		29,2
Under uddannelse		25.242		1,1		37,6
Orlov		19.341		0,8		80,0
Uden for arbejdsstyrken		23.392		1,0		20,1
Varig tilbagetrækning		25.272		1,1		5,8
Døde eller udvandrede		17.775		0,8		43,8
I alt		2.385.401		100,0		

a) Sandsynlighed for at skifte fra lønmodtagerstatus til pågældende status. For lønmodtagere er det sandsynligheden for at forblive lønmodtager.

b) Andel af bestanden i den pågældende kategori af arbejdsmarkedsstatus, der er skiftet fra lønmodtagerstatus i 1999. Eksempelvis svarer tilgangen til orlov på 19.341 personer til 80 pct. af bestanden af personer på orlov (24.166 personer).

Anm.: Arbejdsmarkedsstatus er opgjort ultimo november. Studerende med en lønindtægt på mere end 7.693 kr., der havde beskæftigelse ultimo november, bliver kategoriseret som lønmodtagere.

Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata, jf. boks III.1.

**Type af arbejdssted er med til at afgøre arbejdsmarkedsstatus**

Mange forhold er med til at afgøre arbejdsmarkedsstatus. Bl.a. kan det spille ind, om personen er ansat på et arbejdssted, der er i vækst eller i tilbagegang. Personer, der kommer fra nedlagte arbejdssteder, skal nødvendigvis skifte. Generelt klarer personer, der holder op fra et nedlagt arbejdssted, sig tilsyneladende bedre end andre, der skifter, idet forholdsvis flere får nyt job andet sted, og forholdsvis færre bliver ledige eller trækker sig varigt tilbage fra arbejdsmarkedet, jf. tabel IV.2.<sup>1</sup>

**Ansatte fra nedlagte arbejdssteder klarer sig dårligere end andre**

Sammenligningen med andre, der skifter, giver ikke hele billedet af, hvordan personer fra forskellige typer af arbejdssteder klarer sig, da den overvejende del af ansatte på andre typer af arbejdssteder end nedlagte forbliver i beskæftigelse det samme

*Tabel IV.2 Fordeling af arbejdsmarkedsstatus i 2000 for 18-66-årige lønmodtagere i 1999, der skifter, opgjort på type af arbejdssted*

	<b>Kontra-herende</b>	<b>Stabile</b>	<b>Ekspan-derende</b>	<b>Nedlagte</b>
	----- Pct. -----			
Lønmodtager, nyt sted	72,1	66,2	69,1	79,0
Orlov	2,3	3,9	3,1	0,7
Selvstændig	2,9	2,6	2,9	3,7
Ledig	10,7	12,0	10,6	8,2
Varig tilbagetrækning	3,2	4,9	3,4	1,7
Uden for arbejdsstyrken	3,1	3,6	3,5	3,2
Under uddannelse	3,5	3,9	4,1	2,2
Døde eller udvandrede	2,2	2,9	3,3	1,3
<b>Alle, der skifter</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Anm.: Kontraherende arbejdssteder har et fald i antallet af ansatte på mere end 5 pct., stabile arbejdssteder har en ændring i antallet af ansatte på mindre end 5 pct., mens ekspanderende arbejdssteder har en stigning i antallet af ansatte på mere end 5 pct.

Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata, jf. boks III.1.

- 1) Frederiksen og Westergaard-Nielsen (2001) forklarer dette forhold med, at i forbindelse med virksomhedslukninger afskediges både lønsom og ulønsom arbejdskraft, mens afskedigelser ellers mest rammer ulønsom arbejdskraft.

sted. Er sammenligningsgrundlaget hele bestanden af personer ansat på forskellige typer af arbejdssteder, ændres konklusionen til, at ansatte fra nedlagte arbejdssteder klarer sig dårligere end andre. Forholdsvis flere ryger ud i ledighed eller trækker sig ud af arbejdsstyrken, jf. tabel IV.3.

**Forholdsvis  
mange forlader  
arbejdssteder  
i tilbagegang**

Når der ses på de fortsatte arbejdssteder, er det yderligere værd at bemærke, at forholdsvis flere forbliver på ekspanderende virksomheder, og at forholdsvis flere forlader kontraherende til et nyt arbejdssted eller ledighed. Der er også en lille overvægt af personer, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

*Tabel IV.3 Fordeling af arbejdsmarkedsstatus i 2000 for 18-66-årige lønmodtagere i 1999 opgjort på type af arbejdssted*

	<b>Kontra- herende</b>	<b>Stabile</b>	<b>Ekspan- derende</b>	<b>Nedlagte</b>
	----- Pct. -----			
Lønmodtager, samme sted	62,5	77,2	78,1	0,0
Lønmodtager, nyt sted	27,0	15,1	15,1	79,0
Orlov	0,8	0,9	0,7	0,7
Selvstændig	1,1	0,6	0,6	3,7
Ledig	4,0	2,7	2,3	8,2
Varig tilbagetrækning	1,2	1,1	0,8	1,7
Uden for arbejdsstyrken	1,2	0,8	0,8	3,2
Under uddannelse	1,3	0,9	0,9	2,2
Døde eller udvandrede	0,8	0,7	0,7	1,3
Alle, der skifter	37,5	22,8	21,9	100,0
Alle	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm.: Kontraherende arbejdssteder har et fald i antallet af ansatte på mere end 5 pct., stabile arbejdssteder har en ændring i antallet af ansatte på mindre end 5 pct., mens ekspanderende arbejdssteder har en stigning i antallet af ansatte på mere end 5 pct.

Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata, jf. boks III.1.

**Forholdsvis flere  
41-60-årige forlader  
kontraherende  
arbejdssteder**

Fordelt på alder er der flest unge, der skifter, jf. tabel IV.4. Forholdsvis mange i aldersgruppen 61-65 år skifter også, bl.a. fordi en del trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Der er ikke stor forskel på aldersfordelingen for dem, der skifter fra stabile og ekspanderende arbejdssteder, mens andelen, der skifter fra kontraherende arbejdssteder, er noget større. Mere interessant er det at observere, at der er en overrepræsentation af de 41-60-årige, der forlader kontraherende arbejdssteder, dvs. der er forholdsvis flere i denne aldersgruppe fra kontraherende arbejdssteder i forhold til gennemsnittet for alle fortsatte arbejdssteder.<sup>2</sup> Nedsikringer på kontraherende arbejdssteder ser altså ud til at ramme midaldrende og ældre ansatte forholdsvis hårdere.

**Ufaglærte og  
personer med  
LVU skifter mest**

Fordelt på uddannelse er der forholdsvis flest ufaglærte og personer med en lang videregående uddannelse, der skifter, jf. tabel IV.5. Der er igen ikke stor forskel på uddannelsesfordelin-

*Tabel IV.4 Andel, der skifter fra 1999 til 2000, opgjort på alder og type af arbejdssted*

	Kontra- herende	Stabile	Ekspan- derende	Fortsatte i alt
	Pct.			
18-30 år	54,8	40,8	36,6	44,6
31-40 år	35,3	22,0	19,7	25,6
41-50 år	26,6	14,3	13,2	17,9
51-60 år	25,3	13,1	11,6	16,6
61-65 år	39,7	24,9	24,8	29,7
Alle	37,5	22,8	21,9	27,4

Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata, jf. boks III.1.

- 2) Sandsynligheden for, at en 51-60-årig skifter fra et kontraherende arbejdssted er 1,5 gange (25,3/16,6) så stor som gennemsnittet for hele aldersgruppen ansat på fortsatte arbejdssteder. For en 18-30-årig er sandsynligheden for skift fra et kontraherende arbejdssted 1,2 gange (44,6/54,8) så stor som gennemsnittet for aldersgruppen.

gen for dem, der skifter fra stabile og ekspanderende arbejdssteder, mens andelen, der skifter fra kontraherende arbejdssteder, er noget større. Der er en lille overrepræsentation af personer med en kort videregående uddannelse, mens ufaglærte tilsyneladende ikke bliver ramt forholdsvis hårdere end andre uddannelsesgrupper.<sup>3</sup>

### Stor udskiftning på den enkelte arbejdsplads

Af de 9 ud af 10, som fortsat er lønmodtagere året efter, skifter godt hver femte job, jf. tabel IV.6. I gennemsnit er næsten 30 pct. af alle lønmodtagere på en arbejdsplads altså blevet ansat inden for det seneste år.<sup>4 5</sup> Eller udtrykt på en anden måde: 70

Tabel IV.5 *Andel, der skifter fra 1999 til 2000, opgjort på uddannelse og type af arbejdssted*

	Kontra- herende	Stabile	Ekspan- derende	Fortsatte i alt
	----- Pct. -----			
Ufaglærte	44,7	29,1	28,2	34,2
Faglærte	33,4	19,3	18,3	23,8
Kort videregående udd.	34,3	18,4	17,9	23,1
Mellemlang videreg. udd.	28,6	17,5	16,1	20,3
Lang videregående udd.	36,2	22,9	22,6	26,6
Alle	37,5	22,8	21,9	27,4

Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata, jf. boks III.1.

- 3) Vejrup-Hansen (2000) tolker skift fra stabile arbejdspladser som frivillige og tolker forskellen mellem skift fra kontraherende og stabile arbejdspladser som ufrivillige.
- 4) Niveauet for individuelle jobskift er højere end for joboprettelse og -nedlæggelse, fordi der på de enkelte arbejdssteder også foregår ansættelser og afskedigelser på samme tid.
- 5) Samme resultat findes i Bingley mfl. (1999). De tilskriver den store udskiftning en række institutionelle forhold, bl.a. relateret til lave afskedigelsesomkostninger og en høj kompensationsgrad i understøttelsessystemet.

pct. bliver i samme job. Ansatte i industrien er mest tilbøjelige til at forblive i samme job. Af dem, der skifter til et nyt arbejdssted, er der en lille overvægt, som forbliver i samme branche, men derved også forholdsvis mange, der skifter til job i andre brancher. Undtagelsen er ansatte i den offentlige sektor, der kun i mindre grad skifter til job i andre brancher. Størst afgang er der fra landbrug, forretningsservice og handel mv., hvor der er relativt mange ufaglærte. Forholdsvis mange fra disse brancher mister beskæftigelse eller forlader helt arbejdsstyrken. Det er også værd at bemærke, at mange af dem, der skifter job fra disse brancher, går til nye brancher.

*Tabel IV.6 Arbejdsmarkedsstatus i 2000 for lønmodtagere i 1999 (18-66-årige) fordelt på brancher og skift til nye arbejdssted*

	<b>Ikke lønmodtager</b>	<b>Lønmodtager Samme arbejdssted</b>	<b>Lønmodtager Nyt sted Samme branche</b>	<b>Lønmodtager Nyt sted Ny branche</b>
Landbrug mv.	13,2	61,2	11,5	14,2
Fremstillingsvirksomhed	7,8	75,8	8,8	7,7
Energi- og vandforsyning	6,2	73,1	10,1	10,6
Bygge- og anlægsvirks.	7,7	71,0	13,9	7,5
Handel mv.	9,7	64,2	13,5	12,6
Transport mv.	8,2	70,4	12,4	9,0
Finansiering og forsikring	4,6	74,3	15,2	6,0
Forretningsservice mv.	10,3	64,9	10,9	14,0
Offentlige og personlige tj.	8,6	73,0	13,7	4,7
I alt	8,7	70,8	12,4	8,1

Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata, jf. boks III.1.



## Høj mobilitet skyldes jobskift efter få ansættelsesår

Umiddelbart peger ovenstående på en høj grad af mobilitet.<sup>6</sup> Men der findes også en stor gruppe af lønmodtagere med et langt ansættelsesforhold bag sig. I 2000 havde 31,0 pct. af de 35-66-årige været ansat det samme sted de sidste 10 år, og 18,2 pct. af de 45-66-årige havde været ansat det samme sted de sidste 20 år.<sup>7 8</sup> Den høje mobilitet skyldes således først og fremmest jobskift efter få ansættelsesår. Dette indebærer, at sandsynligheden for jobskift falder med længden af ansættelsesforholdet, jf. tabel IV.7. Flere end hver tredje skifter efter mindre end et års ansættelse, mens det kun er tilfældet for godt 5 pct. af dem, der været ansat samme sted i 12 eller flere år.

*Tabel IV.7 Sandsynlighed for jobskift fra 1999 til 2000 fordelt på længden af ansættelsesforholdet*

<b>Andel, der skifter job</b>	
	Pct.
Alle	19,9
1 år	36,7
2-4 år	20,1
5-11 år	9,9
12 eller flere år	5,5

Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata, jf. boks III.1.

- 6) Set i et internationalt perspektiv er mobiliteten på det danske arbejdsmarked høj. Det fremgår bl.a. af, at danske lønmodtagere har været beskæftiget hos samme arbejdsgiver i en kortere periode end lønmodtagere i de fleste andre OECD-lande, jf. DA (2001).
- 7) Egen beregning på baggrund af registerdata for perioden 1980-2000, jf. boks III.1.
- 8) Farber (1999) rapporterer tal i samme størrelsesorden for USA.

### IV.3 Hvilke faktorer påvirker mobilitet?

#### **Jobskift skaber dynamik på arbejdsmarkedet**

Jobskift udgør en vigtig del af dynamikken på arbejdsmarkedet og er nødvendige for at sikre den bedst mulige udnyttelse af ressourcerne i økonomien. Jobskift kan for den enkelte være ønsket (til bedre stilling), men kan f.eks. også være fremkaldt af nedskæringer på arbejdssteder og virksomhedslukning. Det må forventes, at der er markante forskelle mellem karakteristika for personer, der skifter job, sammenlignet med personer, der bliver i det samme job. Samtidig må der forventes at være stor forskel på de personer, der finder beskæftigelse igen med det samme, og de personer, som rammes af ledighed i forbindelse med jobskift. Dette afsnit kommer nærmere ind på, hvilke faktorer der påvirker jobskift, herunder personkarakteristika, virksomhedsspecifikke forhold og den økonomiske situation mere generelt.

#### **Unge skifter ofte job**

Tabel IV.8 viser de væsentligste karakteristika for lønmodtagere, der var i beskæftigelse i både 1999 og 2000.<sup>9</sup> Omkring hver femte lønmodtager skifter job mellem forskellige virksomheder inden for et år. Der er betydelige forskelle mellem personer, der forbliver i samme job, og personer, der skifter til et andet job. Der er således en overvægt af yngre personer blandt dem, der skifter job. Næsten hver anden af de 18-24-årige i beskæftigelse skifter job fra 1999 til 2000, blandt de 25-39-årige skifter hver fjerde, og kun hver tiende af de 50-69-årige skifter.

#### **Flest skift i private serviceerhverv**

Personer uden kompetencegivende uddannelse skifter mest, men der er også forholdsvis mange med en lang videregående uddannelse blandt dem, der skifter. De fleste jobskift sker i den private del af servicesektoren. Medlemskab af en arbejdsløshedskasse giver umiddelbart anledning til en fastere tilknytning

9) Der analyseres i dette afsnit på arbejdssteder, jf. boks III.1. En større virksomhed vil ofte have flere arbejdssteder, mens der for langt de fleste mindre virksomheder vil være et sammenfald mellem virksomheden og arbejdsstedet. En person, der skifter mellem to forskellige arbejdssteder inden for samme virksomhed, vil med denne afgrænsning blive noteret for et jobskift.

til jobbet,<sup>10</sup> mens de lavest lønnede oftest skifter job. Også indvandrere og deres efterkommere skifter ofte. Ikke overraskende er personer ansat på mindre arbejdssteder mere tilbøjelige til at skifte job. Familief forhold har også betydning. Enlige skifter mest, og familier med børn skifter mindre, især når børnene bliver lidt ældre. Personer, der bor i lejebolig, er tilsyneladende mere mobile end boligejere. Endvidere ser bopælens beliggenhed også ud til at betyde noget for jobskift. Personer bosat i København skifter således job betydeligt oftere end personer, der bor i resten af landet. Virksomhedsspecifikke forhold er også med til at fremkalde jobskift, og tydeligvis skifter flere fra virksomheder i tilbagegang end fra ekspanderende virksomheder.

### **Jobskift påvirkes af flere faktorer på samme tid**

Det kan være vanskeligt at fortolke jobskift på baggrund af den simple statistiske kategorisering. Den større mobilitet blandt personer, der ikke er medlem af en a-kasse, kan f.eks. skyldes, at disse personer er yngre. På samme måde kan den større mobilitet inden for handel, hotel og restaurationsvirksomhed skyldes, at virksomhederne typisk er mindre inden for disse brancher, eller at disse virksomheder har større sæsonudsving i produktionen. For at bestemme, hvilke faktorer der bestemmer mobiliteten, er det derfor nødvendigt at gennemføre en analyse, der tager hensyn til alle forhold samtidigt.

### **Varighedsanalyse**

Med udgangspunkt i oplysninger om jobskift på personniveau kan der i varighedsanalyse bestemmes, hvorledes sandsynligheden for at skifte job afhænger af forskellige personlige karakteristika.<sup>11</sup> Modellen beregner sandsynligheden for, at en referenceperson skifter beskæftigelse. Det er her valgt at lade referencepersonen være en faglært mand mellem 30 og 40 år, der er ansat i en stabil – dvs. hverken ekspanderende eller kontraherende – virksomhed i industrien med under 11 ansatte. Han

- 10) Dette siger ikke noget om risikoen for ledighed og er således ikke i modstrid med Parsons mfl. (2002), der dokumenterer, at a-kasemedlemmer er kendetegnet ved at have en højere ledighedsrisiko.
- 11) Nærmere dokumentation af metode og analyse findes i Munch (2003).

*Tabel IV.8 Væsentligste karakteristika for personer, der skifter job, 1999-2000*

		<b>Skifter job</b>
		---- Pct. ----
Alle		19,9
Alder	18-24-årige	47,0
	25-29-årige	29,5
	30-39-årige	21,9
	40-49-årige	15,4
	50-59-årige	11,1
	60+-årige	9,2
Køn	Kvinder	18,7
	Mænd	21,0
Familetype	To voksne i familien	17,4
	Enlig	27,0
Børn	Børn i alderen 0-2 år	23,7
	Børn i alderen 3-6 år	20,7
	Børn i alderen 7-9 år	18,4
	Børn i alderen 10-14 år	16,4
	Børn i alderen 15-17 år	14,7
Erhvervsuddannelse	Ingen kompetencegivende uddannelse	22,4
	Faglært	19,3
	Kort videregående uddannelse	19,4
	Mellemlang videregående uddannelse	16,2
	Lang videregående uddannelse	21,2
Sektor	Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	26,3
	Fremstillingsvirksomhed	16,6
	Bygge og -anlægsvirksomhed	23,2
	Energi- og vandforsyning	21,5
	Handel, hotel og restaurationsvirksomhed	25,2
	Transportvirksomhed, post og telekom.	21,9
	Finansierings- og forsikringsvirksomhed	20,3
	Forretningsservice mv.	25,2
	Offentlige og personlige tjenesteydelser	17,0

*fortsat*

Timeløn	Timeløn under 100 kr.	36,9
	Timeløn ml. 100 og 125 kr.	21,6
	Timeløn ml. 125 og 150 kr.	18,3
	Timeløn ml. 150 og 200 kr.	17,4
	Timeløn over 200 kr.	19,4
Akasemedlemskab	Ikke medlem af a-kasse	28,0
	Medlem af a-kasse	18,6
Størrelse på arbejdssted	Arbejdssted med op til 10 ansatte	23,1
	Arbejdssted med 11 til 50 ansatte	21,3
	Arbejdssted med 51 til 200 ansatte	18,3
	Arbejdssted med mere end 200 ansatte	17,6
Virksomhedstype <sup>a</sup>	Kontraherende arbejdssted	27,4
	Stabil arbejdssted	12,2
	Ekspanderende arbejdssted	14,0
Bolig	Bor i ejerbolig	16,1
	Bor i lejebolig	28,4
Bopæl	København og Frederiksberg	26,2
	Københavns Amt	20,6
	Større provinsbyer <sup>b</sup>	20,1
	Resten af landet	18,7
Anden etnisk baggrund	Indvandrere fra vestlige lande	19,6
	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	23,3
	Efterkommere af indv. fra vestlige lande	24,0
	Efterkommere af indv. fra ikke-vestlige lande	39,5

Anm.: I alt 351.823 lønmodtagere skifter job, mens 1.570.947 ikke skifter. Opgørelsen er eksklusivt studerende og personer på nedlagte arbejdssteder.

a) Ekspanderende arbejdssteder har en stigning i antallet af ansatte på mere end 5 pct., mens arbejdssteder i tilbagegang har et fald i antallet af ansatte på mere end 5 pct.

b) Større provinsbyer omfatter Århus, Odense, Aalborg, Esbjerg og Randers.

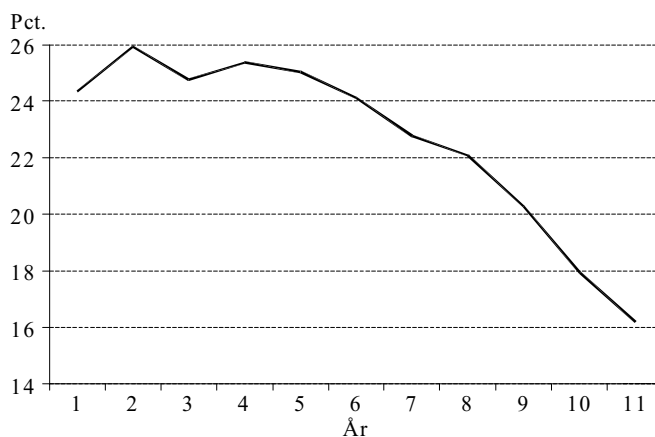
Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata, jf. boks III.1.

er beskæftiget fuld tid til en timeløn, der ligger i 2. kvartil. Manden har ingen børn og bor alene i en lejlighed i Københavns Amt. Den estimerede afgangsraten for referencepersonen i et år med en ledighed på 6 pct. og en BNP-vækst på 2 pct. er afbildet i figur IV.1. I denne situation er sandsynligheden for, at referencepersonen skifter job efter et års ansættelse 24,3 pct.

### En simpel opgørelse af varighed og afgangsrate er misvisende

I en simpel opgørelse af sandsynligheden for at skifte med varigheden af ansættelsesforholdet kan der konstateres en kraftig negativ sammenhæng, jf. tabel IV.7. Denne sammenhæng kan skyldes oparbejdningen af virksomhedsspecifik humankapital. Denne giver anledning til en højere aflønning, der med mindre sandsynlighed kan tilbydes af andre arbejdsgivere. En løbende revurdering af kvaliteten af matchet mellem arbejdstager og arbejdsgiver kan også give anledning til faldende afgangssandsynlighed, fordi der må forventes at komme mere ny information i starten af ansættelsesforholdet, jf. Jovanovic (1979). Men samtidig vil personlige karakteristika som alder og risikoaversion hos arbejdstageren føre til en sammensætningseffekt.

Figur IV.1 Afgangsrate fra job til job, 1989-2000.



Anm.: Grafen viser afgangsraten for referencepersonen i et år med en ledighed på 6 pct. og en BNP-vækst på 2 pct.

Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata, jf. boks III.1.

fekt, der også vil give anledning til en faldende afgangsrate. Personer, der har været ansat længe, skifter således mindre, fordi de er en anden type end personer i korte ansættelsesforhold. Resultaterne fra varighedsanalysen, som har korrigeret for forskellige karakteristika, herunder uobserverede forhold, viser en faldende afgangsrate over tid. Dette tyder på, at de nævnte forhold som opbygning af virksomhedsspecifik viden og kvaliteten af match har betydning for udviklingen i sandsynligheden for jobskift med længden af ansættelsen.

**Personer med lang videregående uddannelse er mere mobile**

Varighedsanalysen afslører nogle interessante sammenhænge, som ikke umiddelbart fremgik af den simple opgørelse af karakteristika for personer, der skifter job. Personer med en videregående uddannelse er mere mobile end ufaglærte, jf. tabel IV.9. Den simple opgørelse viste ellers, at ufaglærte skifter mest, men det kan hænge sammen med samvariation med andre forklarende faktorer. Således er ufaglærte typisk ansat i sektorer, hvor jobskift sker hyppigere (bl.a. handel, hotel og restaurationsvirksomhed), og en del ufaglærte er unge, der endnu ikke er kommet i gang med en tage en uddannelse. Ufaglært jobskift forklares også af en lav timeløn. Når der kontrolleres for disse forhold, er der altså ikke noget, der peger på, at ufaglærte skifter job specielt ofte. Den større mobilitet for personer med en videregående uddannelse gælder også i forhold til faglærte.

**Indvandrere er mindre mobile**

En anden interessant sammenhæng er, at indvandrere ligeledes er mindre mobile, end den simple opgørelse giver udtryk for. Igen skal deres hyppige jobskift givetvis henføres til branchetilknytning. Den alt andet lige mindre mobilitet (mindre sandsynlighed for at skifte job) kunne tyde på, at når indvandrere først er kommet i beskæftigelse, er der i forhold til etniske danskere en større tendens til, at de bliver i samme job, måske som resultat af, at deres muligheder andre steder er mere begrænsede.

**Virkning af ændrede konjunkturer**

Varighedsanalysen gør det muligt at undersøge, hvad ændrede konjunkturer betyder for jobskift. 1 pct.point højere BNP-vækst giver anledning til et fald i sandsynligheden for at foretage et jobskift på 6 pct. Dette stemmer godt overens med resultaterne i kapitel III, der viste, at høj vækst giver anledning

Tabel IV.9 Påvirkning af afgangsrate fra job til job, 1989-2000

	<b>Sandsynlighed for jobskift</b>
	----- Pct.vis stigning -----
18-24-årige	96,0
25-29-årige	36,9
40-49-årige	-26,5
50-59-årige	-56,6
60+-årige	-82,1
Kvinder	-16,7
To voksne i familien	-3,1
Børn i alderen 0-6 år	-7,1
Ingen kompetencegivende uddannelse	-2,1
Kort videregående uddannelse	19,6
Mellemlang videregående uddannelse	27,4
Lang videregående uddannelse	40,6
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	28,3
Bygge- og anlægsvirksomhed	35,0
Energi- og vandforsyning	(-1,9)
Handel, hotel og restaurationsvirksomhed	20,0
Transportvirksomhed, post og telekommunikation	35,7
Finansierings- og forsikringsvirksomhed	40,1
Forretningsservice mv.	15,8
Offentlige og personlige tjenesteydelser	36,8
Timeløn i 1. kvartil	13,7
Timeløn i 3. kvartil	-3,5
Timeløn i 4. kvartil	(-1,1)
Ikke medlem af A-kasse	8,5
Arbejdssted med 11 til 50 ansatte	6,4
Arbejdssted med 51 til 200 ansatte	14,7
Arbejdssted med mere end 200 ansatte	18,0



*fortsat*

Større provinsbyer	-22,0
Resten af landet	-11,9
Kontraherende arbejdssted	111,0
Ekspanderende arbejdssted	64,1
Indvandrere fra ikke-vestlige lande	-25,8
Ledig i året før	-25,4
Ledighed (ændring ved en stigning på 1 pct. point)	14,2
BNP-vækst (ændring ved en stigning på 1 pct. point)	-5,9

Anm.: I tabellen angives den procentvise stigning i den estimerede sandsynlighed for jobskift, når referencepersonens karakteristika ændres enkeltvis. Ændres referencepersonens alder til at ligge i intervallet 25-29 år, stiger sandsynligheden for jobskift med 36,9 pct. Et tal i parentes betyder, at effekten er insignifikant på 5 pct. niveau. Referencepersonen er en faglært mand mellem 30 og 39 år, der er ansat i en stabil – dvs. hverken ekspanderende eller kontraherende – virksomhed i industrien med under 11 ansatte. Han er beskæftiget til en timeløn i 2. kvartil. Manden har ingen børn og bor alene i en lejlighed.

Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata, jf. boks III.1.

til mindre reallokering. 1 pct.point højere ledighed medfører, at sandsynligheden for at foretage et jobskift stiger med 14 pct. Dette resultat virker umiddelbart kontra-intuitivt, da en høj ledighed må formodes at mindske lysten til at skifte job som følge af risikoaversion. Et forhold, der kan trække i den anden retning, er, at når ledigheden er stor, er det nemmere at foretage udskiftninger på arbejdspladser.

### **Øvrige resultater**

Kvinder er mindre mobile end mænd, og skift sker typisk fra store og ekspanderende arbejdspladser. Ellers gælder de simple sammenhænge fortsat. Yngre personer og de lavest lønnede har størst tilbøjelighed til at skifte job. A-kasemedlemskab mindsker sandsynligheden for at skifte.

### **Jobskift med lønfremgang**

Generelt er der en lønpræmie forbundet med at skifte job (relativ lønfremgang), hvis skiftet sker uden mellemliggende ledighedsperiode, jf. tabel IV.10. Den større relative lønfremgang dækker over flere modsatrettede effekter. Ansatte i nedlagte virksomheder må nødvendigvis skifte og opnår den mindste lønfremgang, noget under gennemsnittet for alle på 3,8 pct.

Ansatte, der forbliver i virksomheder i tilbagegang, opnår også kun en lønfremgang under gennemsnittet, men kan ved at skifte opnå en fremgang svarende til gennemsnittet. Samme historie gælder for ansatte i stabile virksomheder, blot er niveauerne for lønfremgangen noget højere. Ansatte i ekspanderende virksomheder bliver i gennemsnit straffet for at skifte job. Ved at blive i virksomheden opnås en stor lønfremgang, der kun overgås af fremgangen ved skift fra stabil virksomhed.

### Jobskift med lønnedgang

Hvis overgang til nyt job først sker efter en periode med ledighed, må lønmodtageren typisk indkassere en absolut lønnedgang. Det gælder især ved afgang fra ekspanderende virksomhed. Jobskift må i sådanne tilfælde formodes at være ufrivillige fra lønmodtagerens side. Lønniveauerne fortæller samme historie. Skift uden ledighedsperiode (antagelig typisk frivillige) sker til en i gennemsnit højere løn, og skift med ledighedsperiode (antagelig typisk tvungne) sker til en i gennemsnit lavere løn.

*Tabel IV.10 Lønniveau i 1999 og relativ stigning til 2000 fordelt på arbejdssteder for henholdsvis lønmodtager, der forbliver samme sted, og lønmodtager, der skifter til nyt arbejdssted med og uden mellemliggende ledighedsperiode*

	Skifter ikke		Skifter med ledighedsperiode		Skifter uden ledighedsperiode	
	- Kr. -	- Pct. -	- Kr. -	- Pct. -	- Kr. -	- Pct. -
Nedlagte	•	•	160	-1,7	195	3,5
I tilbagegang	173	3,6	154	-0,9	181	3,8
Stabile	171	3,9	145	0,3	178	4,8
Ekspanderende	176	4,3	156	-2,4	184	3,7
Alle	173	3,9	151	-0,9	182	4,0

Anm.: Opgørelsen omfatter kun 40-50-årige, der var lønmodtager i begge år (også personer på nedlagte arbejdssteder, der får nyt arbejde). Personer med en timeløn under 70 kr. eller over 700 kr. er ekskluderet. Den gennemsnitlige lønstigning for alle er på 3,8 pct.

Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata, jf. boks III.1.

### **Transporttid kan være en årsag til skift af arbejdsplads**

Ovenstående analyser har karakteriseret den mobilitet, der findes på det danske arbejdsmarked. Der må forventes at være en geografisk dimension i arbejdsstyrkens mobilitet. Jobskift kan for den enkelte være drevet af et ønske om at arbejde tættere på hjemmet. Samtidig kan transportudgifter også lægge en dæmper på tilbøjeligheden til at foretage et jobskift og dermed give anledning til, at der kun søges stillinger tæt på bopælen. Med transportfradraget forsøges en hensigtsmæssig allokering af arbejdskraften fremmet. Det offentlige dækker dermed en del af merudgiften ved at tage et bedre job længere fra bopælen. Det kan give mening, fordi det offentlige gennem højere skatter får en del af den gevinst, der er forbundet med at få et bedre lønnet job langt fra bopælen. Men transportfradraget kan også blive et tilskud til at bosætte sig langt fra arbejdspladsen. Det kan derfor være af interesse at se på, hvordan transportmobiliteten hænger sammen med mobiliteten mellem arbejdspladser.

### **Mange skift til ny bopælskommune**

Der kan afsløres en sammenhæng mellem beslutningen om at skifte arbejde og bopælskommune. Mellem 1999 og 2000 skiftede knap 270.000 personer til et nyt job i en anden kommune, heraf flyttede 16 pct. samtidig til en anden kommune.<sup>12</sup> Den andel ligger markant over den samlede flyttetilbøjelighed. Kun knap 6 pct. af alle personer, der var lønmodtagere i begge år, flyttede således til en anden kommune.

### **Flytninger sker ofte til kommuner med længere afstand til arbejdsplads**

Blandt lønmodtagere, der flyttede til en anden kommune, fik 37 pct. kortere til arbejde i 2000 end i 1999, 14 pct. havde uændret transport, mens 49 pct. fik længere til arbejde.<sup>13</sup> For den sidste gruppe kan transportfradraget opfattes som et subsidium til at vælge en bopælskommune langt fra arbejdspladsen. Det gælder dog kun, hvis disse personer i fravær af et transportfradrag ikke samtidig havde fået et job tættere på den nye bopæl. I en opgørelse på amter viser der sig en skævhed med hensyn til transportafstande mellem hjem og arbejde. Det er således lønmodtagere bosat i sjællandske amter, der har de længste transportafstande, jf. tabel IV.11. Dette forhold går igen i fordelingen af transportfradraget på amter.

12) Analyserne her bygger alene på oplysninger for lønmodtagere.

13) En del af de personer, der får længere på arbejde, kan være flyttet for at mindske samlevers transport mellem hjem og arbejde.

Tabel IV.11 Afstand mellem hjem og arbejde samt transportfradrag, gennemsnit for lønmodtagere 2000

	Gennemsnitlig afstand	Gennemsnitligt transportfradrag
	---- km ----	---- kr. ----
Københavns Kommune	8,7	1.382
Frederiksberg Kommune	8,6	1.380
Københavns Amt	10,2	1.944
Frederiksborg Amt	17,0	5.819
Roskilde Amt	17,5	6.686
Vestsjællands Amt	20,1	6.435
Storstrøms Amt	20,0	5.941
Bornholms Amt	15,3	1.695
Fyns Amt	12,7	2.711
Sønderjyllands Amt	13,1	2.881
Ribe Amt	12,7	2.602
Vejle Amt	14,0	3.020
Ringkøbing Amt	11,7	2.527
Århus Amt	13,3	3.023
Viborg Amt	12,3	2.879
Nordjyllands Amt	14,3	3.115
Alle	13,5	3.306

Anm.: Afstanden er beregnet som afstanden mellem bopælskommunen og arbejdsstedskommunen fra geografisk midtpunkt til geografisk midtpunkt. Alle, der bor og arbejder i samme kommune, får derfor en transport på 0 km. Afstanden mellem København og Frederiksberg kommuner bliver sat til 0. Transportfradraget er opgjort på baggrund af registeroplysninger fra skatteligningen.

Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata, jf. boks III.1.

### Mindre stigning i transportomfanget

Fra 1994 til 2000 kan der konstateres en stigning i den gennemsnitlige afstand mellem hjem og arbejde på knap 10 pct. Stigningen skyldes både, at flere arbejder i en anden kommune

end bopælskommunen, og at der er blevet længere mellem bopælskommunen og arbejdsstedet. Stigningerne har været mindst i hovedstadsområdet og størst på Bornholm, Fyn og i Storstrøms Amt. Stigningen kan skyldes de stigende huspriser. De stigende huspriser i specielt københavnsområdet kan have gjort det mere attraktivt at bo længere væk fra arbejdspladsen. Samtidig kan stramminger i rådighedsforpligtigheden have medført, at flere er blevet nødsaget til at acceptere et job langt fra bopælen.

#### **IV.4 Tilgang til efterløn og førtidspension**

##### **Meget fokus på den tidlige tilbagetrækning**

Der har i de seneste år været stor fokus på den tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet som følge af den lave ledighed og den demografiske udvikling, som kan føre til mangel på arbejdskraft og et voksende pres på de offentlige finanser. Tidlig tilbagetrækning kan ske gennem efterløn og førtidspension. En afgørende forskel på de to ordninger er, at tilbagetrækning på efterløn vælges af personer, der har optjent rettigheden til at bruge ordningen, mens tilbagetrækning til førtidspension sker efter visitation som konsekvens af mistet erhvervsevne. Efterlønsreformen fra 1998 havde som et af sine primære formål at sikre en senere tilbagetrækning, mens førtidspensionsreformen, der blev vedtaget i 2001, skulle sikre beskæftigelse til personer uden fuld erhvervsevne gennem fleksjob.

##### **Hvem går på efterløn?**

I 2000 var der i alt 81.213 kvinder og 74.647 mænd på efterløn, svarende til henholdsvis 45,2 og 43,6 pct. af antallet af kvinder og mænd i aldersintervallet 60-66 år. Tabel IV.12 viser karakteristika for personer, der gik på efterløn i 2000. Det drejer sig om godt 7 pct. af de 60-66-årige, der endnu ikke var gået på efterløn. Opgørelsen viser, at forholdsvis flere går på efterløn som 60- eller 62-årig (henholdsvis 12,7 pct. og 10,4 pct. i 2000). Mange benytter således første mulighed, men mange venter også et par år.

##### **Faglærte går hyppigst på efterløn**

Faglærte går mest på efterløn, mens forholdsvis færre med en videregående uddannelse går på efterløn. Især personer med en lang videregående uddannelse er mindre tilbøjelige til at gå på efterløn. Andelen er også forholdsvis lav for ufaglærte. Dette

Tabel IV.12 Karakteristika for 60-66-årige, der går på efterløn i 2000, og for personer, der går på førtidspension i 2000

	Efterløn		Førtidspension	
	-----	Pct. -----	-----	Pct. -----
Alle		7,2		0,63
18-25-årige		•		0,18
26-35-årige		•		0,31
36-50-årige		•		0,72
51-59-årige		•		1,15
60-66-årige		•		0,90
60-årige	12,7		•	
61-årige	7,5		•	
62-årige	10,4		•	
63-årige	7,0		•	
64-årige	4,8		•	
65-årige	2,9		•	
66-årige	0,1		•	
Ingen kompetencegivende uddannelse	5,6			0,95
Faglært uddannelse	10,5			0,49
Kort videregående uddannelse	9,2			0,30
Mellemlang videregående uddannelse	7,0			0,35
Lang videregående uddannelse	4,1			0,14
Timeløn under 100 kr.	5,7			1,06
Timeløn ml. 100 og 125 kr.	3,8			1,16
Timeløn ml. 125 og 150 kr.	20,2			0,15
Timeløn ml. 150 og 200 kr.	17,0			0,14
Timeløn over 200 kr.	10,7			0,18
Ikke medlem af A-kasse		•		1,68
Arbejdssted med under 11 ansatte	11,6			0,39
Arbejdssted med 11 til 50 ansatte	4,7			0,97
Arbejdssted med 51 til 200 ansatte	15,8			0,26
Arbejdssted med mere end 200 ansatte	16,7			0,18

*fortsat*

Bor i ejerbolig	8,8	0,43
Bor i lejebolig	4,2	0,93
København og Frederiksberg	5,7	0,49
Københavns Amt	7,5	0,50
Større provinsbyer <sup>a</sup>	7,9	0,64
Resten af landet	7,2	0,68
Deltidsansat	3,8	1,36
Fuldtidsansat	16,5	0,11
Lønmodtager	15,0	0,27
Uden tilknytning til et arbejdssted	3,2	1,46
Kontraherende arbejdssted	18,2	0,32
Ekspanderende arbejdssted	13,1	0,17
Nedlagt arbejdssted	20,2	0,80
Stabilt arbejdssted	13,0	0,22
Ansæt 1 år	12,3	0,31
Ansæt 2-4 år	12,9	0,25
Ansæt 5-11 år	16,5	0,20
Ansæt 12 eller flere år	16,2	0,24
Indvandrere fra vestlige lande	5,4	0,54
Indvandrere fra ikke-vestlige lande	2,3	1,24
Efterkommere fra vestlige lande	4,4	0,65
Efterkommere fra ikke-vestlige lande	25,0	0,47
Ledig	26,1	1,39
Ledig i 1998	22,6	1,51
Ledig i 1997	17,9	1,44

a) Større provinsbyer omfatter Århus, Odense, Aalborg, Esbjerg og Randers.

Anm.: I alt 14.547 personer går på efterløn i 2000, mens bestanden af 60-66-årige, der ikke er gået på efterløn i 2000, udgør 186.416 personer. I alt 20.249 personer går på førtidspension i 2000, mens bestanden af 18-66-årige, der ikke er på førtidspension i 2000, udgør 3.185.613 personer.

Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata, jf. boks III.1.

dækker givetvis over, at en del personer i denne gruppe har en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet og ikke har adgang til at benytte efterlønsordningen og derfor i større udstrækning må overgå til andre ordninger. Det samme gælder sandsynligvis også for personer med en lav timeløn. Når der ses bort fra dem med de laveste lønninger, falder tilbøjeligheden til at gå på efterløn, jo højere lønnen er.

### **Mange går på efterløn direkte fra beskæftigelse ...**

Tre ud af fire går på efterløn fra beskæftigelse og lidt under en femtedel kommer fra ledighed. Flest går på efterløn fra beskæftigelse i industrien og færrest fra beskæftigelse i service-sektoren. Sandsynligheden for, at ledige går på efterløn, er dog større. Således går 15 pct. af de 60-66-årige lønmodtagerne på efterløn, mens det er tilfældet for 26 pct. af de ledige 60-66-årige, jf. tabel IV.12.

### **... men i mange tilfælde fra arbejdsplads i tilbagegang**

Sandsynligheden for at gå på efterløn stiger for personer, der er ansat på arbejdssteder i tilbagegang, og især for personer, der er ansat på arbejdssteder, der lukker. Både virksomheds-specifikke forhold og mere generelt situationen på arbejdsmarkedet ser altså ud til at have betydning for valg af efterløn.

### **Hvem går på førtidspension?**

Karakteristika for personer, der gik på førtidspension i 2000, fremgår af tabel IV.12. Overgang til førtidspension sker efter visitation og i princippet først, når mulighederne for at få en egentlig tilknytning til arbejdsmarkedet er udtømte. Personer, der går på førtidspension, har typisk haft en løs tilknytning til arbejdsmarkedet. Kun en tredjedel har forudgående været i beskæftigelse, mens hver tredje kommer fra ledighed. Endnu flere var registrerede som ledige to år før, hvilket peger på, at de resterende kommer fra forskellige ordninger på vej ud af arbejdsmarkedet. En ledighedshistorie ser altså ud til at være en væsentlig udløsende faktor. Den løsere tilknytning til arbejdsmarkedet kommer også til udtryk ved, at kun en beskedent andel af dem, der går på førtidspension, er a-kassemedlem.

### **Flest 51-59-årige**

Ikke overraskende stiger antallet af personer, der går på førtidspension, relativt meget med alderen. Andelen for de 60-66-årige er dog en smule mindre end andelen for de 51-59-årige,



hvilket hænger sammen med, at nogle har mulighed for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet på efterløn. Der er ikke stor forskel på mænd og kvinders tilgang til førtidspension.

### **Relativt mange uden uddannelse**

Forholdsvis mange af dem, der går på førtidspension, har ingen uddannelse og har – i det omfang de har været i beskæftigelse – haft en lav timeløn og kun en kort ansættelsesperiode bag sig. Sidstnævnte gruppe af personers branchemæssige tilknytning peger ikke på nogen klar tendens, da der tilsyneladende er stor variation mellem de enkelte sektorer. Men virksomheds-specifikke forhold har afgjort en betydning, da forholdsvis mange kommer fra virksomheder i tilbagegang og især fra nedlagte virksomheder.

### **Logistisk regression**

For at kontrollere for samvariation mellem forskellige bestemmende faktorer for at gå på henholdsvis efterløn og førtidspension er der foretaget en logistisk regression, som viser, hvordan sandsynligheden for overgang påvirkes af ændringer i personlige karakteristika i forhold til en referenceperson. Referencepersonen er henholdsvis 60 år i analysen af tilbagetrækning på efterløn og mellem 36 og 50 år i analysen af overgang til førtidspension. Ellers har referencepersonen de samme karakteristika i de to analyser: faglært mand, der er ansat i en stabil – dvs. hverken ekspanderende eller kontraherende – virksomhed i industrien med under 11 ansatte. Han er beskæftiget fuld tid til en timeløn mellem 150 og 200 kr. Manden har ingen børn og bor alene i en lejlighed i Københavns Amt. Sandsynligheden for, at referencepersonen går på henholdsvis efterløn og førtidspension er 6,9 pct. og 0,02 pct.

### **Kvinder går med større sandsynlighed på efterløn**

Den logistiske regression viser tydeligere, at personer med en lang videregående uddannelse er mindre tilbøjelige til at gå på efterløn. I forhold til referencepersonen med en faglært uddannelse falder sandsynligheden med 63,2 pct. fra 6,9 pct. til 2,5 pct., jf. tabel IV.13. Ufaglærte er kun lidt mindre tilbøjelige til at gå på efterløn end faglærte. Kvinder er mere tilbøjelige til at gå på efterløn end mænd og trækker sig tillige tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd. Ændres referencepersonens køn fra mand til kvinde, stiger sandsynligheden fra 6,9 pct. til 12,4 pct. (stigning på 80 pct.). Ellers holder konklusionerne på baggrund af de personlige karakteristika fortsat.

Tabel IV.13 Påvirkning af sandsynligheden for at gå på efterløn og førtidspension

	<b>Efterløn</b>	<b>Førtidspension</b>
	----- Pct. -----	----- Pct. -----
Referenceperson	6,9	0,02
	- Pct.vis stigning --	-- Pct.vis stigning --
18-25-årige	•	-95,9
26-35-årige	•	-71,7
51-59-årige	•	65,8
60-66-årige	•	-20,0
61-årige	-15,2	•
62-årige	45,9	•
63-årige	14,6	•
64-årige	(3,4)	•
65-årige	-21,4	•
66-årige	-96,3	•
To voksne i familien	31,0	-28,6
Børn i alderen 0-2 år	•	-57,3
Børn i alderen 3-6 år	•	-34,9
Børn i alderen 7-9 år	•	-17,2
Børn i alderen 10-14 år	•	-13,4
Børn i alderen 15-17 år	•	-8,5
Ingen kompetencegivende uddannelse	-17,5	19,1
Kort videregående uddannelse	-28,6	-41,4
Mellemlang videregående uddannelse	-37,8	-21,8
Lang videregående uddannelse	-63,2	-70,7
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	-48,6	-25,2
Bygge og -anlægsvirksomhed	-19,6	-30,8
Energi- og vandforsyning	(10,7)	(19,3)
Handel, hotel og restaurationsvirksomhed	-16,4	-26,2
Transportvirksomhed, post og telekom.	-26,3	-13,0
Finansierings- og forsikringsvirksomhed	-23,3	-45,7
Forretningsservice mv.	-18,5	-26,3
Offentlige og personlige tjenesteydelser	-19,3	-7,9

*fortsat*

Timeløn under 100 kr.	-51,1	144,3
Timeløn ml. 100 og 125 kr.	(6,0)	(-2,4)
Timeløn ml. 125 og 150 kr.	17,6	(5,0)
Timeløn over 200 kr.	-28,2	11,1
<b>Ikke medlem af A-kasse</b>	<b>•</b>	<b>1.096,3</b>
Arbejdssted med 11 til 50 ansatte	34,1	11,2
Arbejdssted med 51 til 200 ansatte	37,2	18,0
Arbejdssted med mere end 200 ansatte	55,2	22,6
Bor i ejerbolig	24,6	-29,8
København	(1,6)	-27,0
Større provinsbyer	23,3	17,6
Resten af landet	9,7	54,3
Deltidsansat	-43,3	293,9
Lønmodtager	1,6	263,3
Kontraherende arbejdssted	34,0	27,8
Ekspanderende arbejdssted	-10,5	-23,9
Nedlagt arbejdssted	97,2	149,1
Ansæt 2-4 år	16,9	(-3,6)
Ansæt 5-11 år	47,3	(-4,7)
Ansæt 12 eller flere år	46,5	10,2
Indvandrere fra vestlige lande	-22,0	-48,5
Indvandrere fra ikke-vestlige lande	-60,3	-11,5
Efterkommere fra vestlige lande	•	(-21,1)
Efterkommere fra ikke-vestlige lande	•	79,6
Ledig	424,7	-35,8
Ledig i 1998	54,7	27,8
Ledig i 1997	(3,5)	31,3

Anm.: I tabellen angives den procentvise stigning i den estimerede sandsynlighed for at gå på efterløn og førtidspension, når referencepersonens karakteristika ændres enkeltvis. Den estimerede sandsynlighed for, at referencepersonen går på henholdsvis efterløn og førtidspension er 6,9 pct. og 0,02 pct. Et tal i parentes betyder, at effekten er insignifikant på 5 pct. niveau. Referencepersonens karakteristika er beskrevet i teksten.

Kilde: Egne beregninger på grundlag af registerdata, jf. boks III.1.

### **Tilgang til efterløn og førtidspension sker fra samme brancher**

Med hensyn til overgang til førtidspension giver den logistiske regression en klar branchemæssige tilknytning for dem, der har haft forudgående beskæftigelse. Den følger samme mønster, som gælder for dem, der går på efterløn, altså større tilgang fra industrien samt energi og vandforsyning og mindre fra service-sektoren. Det kunne tyde på større nedslidning i de førstnævnte brancher. Tilgangen fra offentlige tjenester er kun lidt mindre – hvilket måske kan hænge sammen med, at nogle inden overgang til førtidspension har haft skåne- eller fleksjob i den offentlige sektor.

### **Personer med løs tilknytning til arbejdsmarkedet går mindre på efterløn og mere på førtidspension**

I forhold til efterløn er der nogle interessante forskelle, som givetvis skyldes, at der er flere grunde til, at personer forlader arbejdsstyrken. Mens efterløn vælges, er tilbagetrækning på førtidspension drevet af andre faktorer som f.eks. større sygelighed, der kan have ført til en løsere arbejdsmarkedstilknytning. Således har personer uden uddannelse og personer med en lav timeløn en højere sandsynlighed for at gå på førtidspension og en lavere sandsynlighed for at gå på efterløn.

### **Ledighedshistorie øger risiko for at ende på førtidspension**

Modsat medfører ledighed i indeværende år en øget sandsynlighed for overgang til efterløn, mens det faktisk mindsker sandsynligheden for overgang til førtidspension (når der er kontrollet for andre forhold). Begrundelsen er givetvis, at overgang til førtidspension ikke sker umiddelbart, men først efter visitation og typisk en periode i andre ordninger (sygedagpenge, revalidering osv.). Således ses også en væsentlig stigning i sandsynligheden ved en ledighedshistorie (ledighed i forudgående år øger sandsynligheden for at på førtidspension markant). Deltidsansatte har en væsentlig højere risiko for at ende på førtidspension end ansatte på fuld tid, men er også mindre tilbøjelige til at gå på efterløn. Det sidste skyldes måske manglende mulighed. Ejere af egen bolig er mere tilbøjelige til at gå på efterløn, mens lejere er mere tilbøjelige til at gå på førtidspension. Igen spiller muligheder nok ind, bl.a. har ejere en større formue end lejere. Endelig skal det bemærkes, at mænd og kvinder har samme tilbøjelighed til at gå på førtidspension.

### **Sandsynligheden for at gå på efterløn er steget siden 1994**

Ovenstående analyse er også foretaget på baggrund af overgang til efterløn og førtidspension i 1994. Med hensyn til efterløn er fortegnene på parameterestimaterne uændrede og i de

fleste tilfælde i samme størrelsesorden. Men den estimerede sandsynlighed for, at referencepersonen går på efterløn er i perioden 1994-2000 steget fra 5,4 til 6,9 pct. Denne stigning er sket i en periode, hvor beskæftigelsesmulighederne er blevet forbedret markant, og er en indikation af efterlønsordningens stigende popularitet.

## IV.5 Politikanbefalinger

### **Mange skift på arbejdsmarkedet**

I gennemsnit er omkring en tredjedel af alle lønmodtagere på en arbejdsplads blevet ansat inden for det seneste år. Denne dynamik er med til at sikre, at arbejdsstyrkens kvalifikationer bliver udnyttet bedst muligt i forhold til arbejdsmarkedets behov, som bl.a. ændrer sig, når nye arbejdspladser opstår, og gamle bliver nedlagt. De mange skift afspejler også, at der kan etableres bedre match mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, hvilket kommer til udtryk ved, at langt de fleste skifter fra job til job, og at skiftene typisk sker efter et kort ansættelsesforhold. Et velfungerende arbejdsmarked kræver mobilitet i arbejdsstyrken, men bevirker også, at nogle har en risiko for at miste deres job. Hvert år skifter omkring hver tiende lønmodtager status til ikke længere at være i beskæftigelse. De fleste af disse personer bliver enten ledige eller trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

### **Efterspørgslen påvirker tilgangen til efterløn og førtidspension**

Analyserne i dette kapitel viser, at der er en større afgang til førtidspension og efterløn fra virksomheder, der skærer ned i medarbejderstaben. Personer, der ellers ville blive på arbejdsmarkedet, forsvinder således ud af arbejdsstyrken. Ved større nedskæringer eller virksomhedslukninger skal arbejdsmarkedetsrådene varsles, og de er ansvarlige for efteruddannelse mv., der skal sikre beskæftigelse til fyrede. Disse ordninger kan dog ikke forventes at løse problemet.

### **Efterlønnen dræner arbejdsstyrken og forringer ældres værdi på arbejdsmarkedet – og bør derfor afskaffes**

Analyser viser, at en meget stor del af overgangen til efterløn sker fra beskæftigelse. Det er ikke kun nedslidte og lavtlønnede, der benytter ordningen. Efterlønsordningen kan endvidere være med til at forringe beskæftigelsesmulighederne for ældre lønmodtagere, da arbejdsgiverne vil være mindre tilbøjelige til at ansætte og fastholde medarbejdere, der snart har mulighed

for at gå på efterløn. Som fremført i Det Økonomiske Råd (2002) er der gode argumenter for at afvikle efterlønnen. Ordningen er ikke målrettet mod at sikre nedslidte personer et acceptabelt forsørgelsesgrundlag; den rolle bør varetages af førtidspensionssystemet. Administrationen af det nuværende førtidspensionssystem er sandsynligvis påvirket af eksistensen af bl.a. efterløn, og det er tænkeligt, at kriterierne for tildeling af førtidspension skal tages op til revurdering i forbindelse med en afskaffelse af efterlønnen.

### **Subsidier på subsidier?**

Efterlønsordningens popularitet, det politiske ønske om at opretholde ordningen og merledigheden for de ældre aldersgrupper har ført til overvejelser om at subsidiere beskæftigelsen for disse grupper. Tanken er åbenbart, at for at modvirke effekten af subsidier til tidlig tilbagetrækning vil man indføre endnu flere subsidier. Analyserne i rapporten viser, at efterspørgsels-siden har en vis betydning for overgangen til efterløn. Subsidier vil derfor kunne give anledning til en lavere tilgang til efterlønsordningen. Men der vil til gengæld være andre omkostninger forbundet med en sådan ordning. Dels skævvrides beslutningen om ansættelse af arbejdskraft til fordel for ældre, hvilket indebærer en inoptimal anvendelse af arbejdsstyrken. Dels er det ikke oplagt, at de samfundsmæssige omkostninger ved firing er højere for ældre. Selvom der er større chance for, at yngre finder et job, kan der stadig være en risiko for ledighed forbundet med en afskedigelse. Det giver anledning til et tab af produktivitet (i den mest ekstreme situation ender personen på førtidspension), et tab, der vil være gældende i en stor del af det resterende arbejdsliv. Det sidste tilsiger, at yngres ledighed kunne være mere problematisk.

## Litteraturliste

Bingley, P., T. Eriksson, A. Werwatz and N. Westergård-Nielsen (1999): Beyond “Manucentrism” – Some Fresh Facts about Job and Worker Flows. CLS Working Paper 99-09.

DA (2001): *Arbejdsmarkedsrapport 2001*. København.

Det Økonomiske Råd (2002): *Dansk økonomi, efterår 2002*. København.

Farber, H. (1999): Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets. In: Ashenfelter, O. and D. Card (eds.): *Handbook of Labor Economics*.

Frederiksen, A and N. Westergård-Nielsen (2001): Where Did They Go? CLS Working paper 01-11.

Jovanovic, B. (1979): Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, 87 (5), pp. 972-990.

Munch, J.R. (2003): Specific Capital and the Declining Job Change Hazard. Arbejdsnotat. Det Økonomiske Råds Sekretariat.

Parsons, D., T. Tranæs and H. Lilleør (2002): Voluntary Public Unemployment Insurance. Working Paper.

Vejrup-Hansen, P. (2000): Det fleksible arbejdsmarked – Jobomsætning, mobilitet og ledighed. København.

