



ÆLDRE OG ARBEJDSMARKEDET

Oktober 2010



ÆLDRE OG ARBEJDSMARKEDET
© Dansk Arbejdsgiverforening

Redaktør: Erik Simonsen

Grafisk produktion: DA Forlag
Tryk: Dansk Arbejdsgiverforening
Udgivet: Oktober 2010

Indhold



Den aldrende befolkning	7
Ældres arbejdsmarkedstilknytning	13
Ældre ledige	29
Ældres vej ud af arbejdsmarkedet	35
Litteraturliste	57



Den aldrende befolkning



Levealderen stiger – pensionsalderen falder

8



1. Den aldrende befolkning

Flere ældre vil øge de offentlige udgifter

Langt flere ældre vil i de kommende årtier modtage overførselsindkomst fra det offentlige. Samtidig vil udgifterne til pleje og sundhed også blive større som følge af det stigende antal ældre medborgere. Det vil øge presset på de offentlige finanser og svække væksten i dansk økonomi, hvis der ikke bliver lavet reformer, som takler disse udfordringer.

Antallet af danskere over 66 år vil i de kommende 30 år stige fra 778.000 til godt 1,3 mio., jf. tabel 1.

Tabel 1

½ mio. flere ældre borgere om 30 år			
1.000 personer	Beskæftigede	Ikke-beskæftigede	Befolkning
2010			
0-15	0	1.071	1.071
16-66	2.655	1.028	3.683
67+	62	717	778
I alt	2.717	2.815	5.532
2040			
0-15	0	1.080	1.080
16-66	2.637	840	3.478
67+	153	1.154	1.307
I alt	2.791	3.075	5.865

KILDE: DREAM's befolkningsprognose.

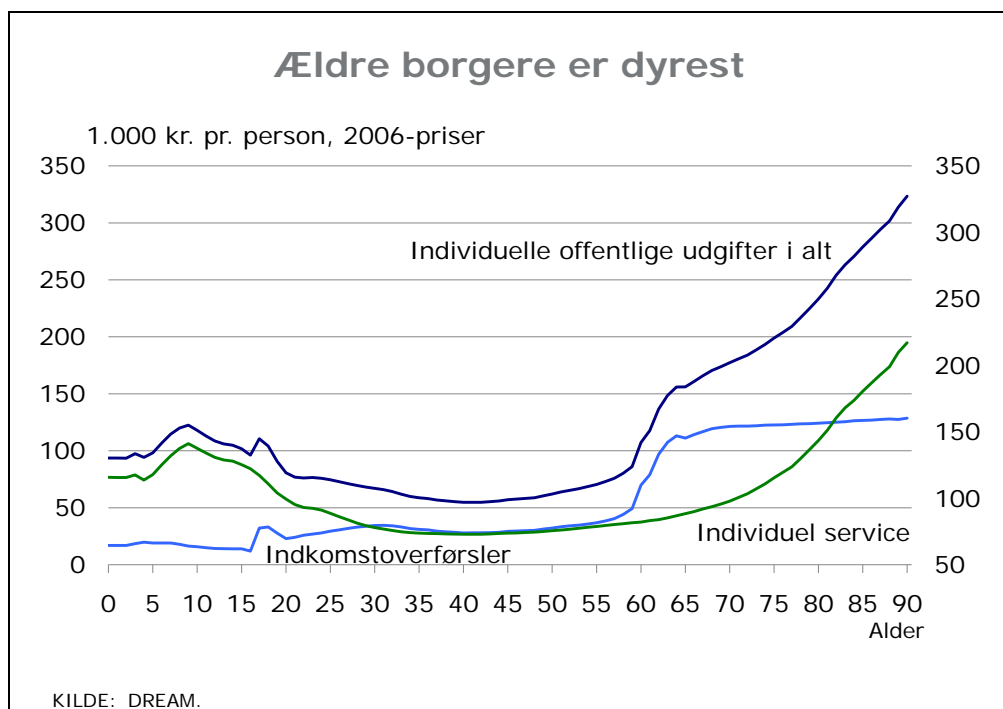
Antallet af ikke-beskæftigede over 66 år vil stige med mere end 400.000 personer. Langt de fleste af disse personer vil modtage en offentlig finansieret overførselsindkomst.

I samme periode falder antallet af ikke-beskæftigede 16-66-årige med næsten 200.000. Den udvikling resulterer dog ikke i en væsentlig større beskæftigelse. Den vil i perioden kun stige en smule.

Forholdet mellem antal beskæftigede og antal ikke-beskæftigede vokser i perioden fra 1,04 ikke-beskæftigede pr. beskæftiget til 1,10 ikke-beskæftiget pr. beskæftiget. En udvikling, der ikke umiddelbart synes at være dramatisk.

Når udviklingen alligevel udgør en udfordring for væksten i Danmark og ikke mindst finansieringen af den offentlige velfærd, så skyldes det, at den ældre del af befolkningen forbruger offentlige servicetilbud som pleje- og sundhedsydelser i større omfang end 20-65-årige, jf. figur 1.

Figur 1



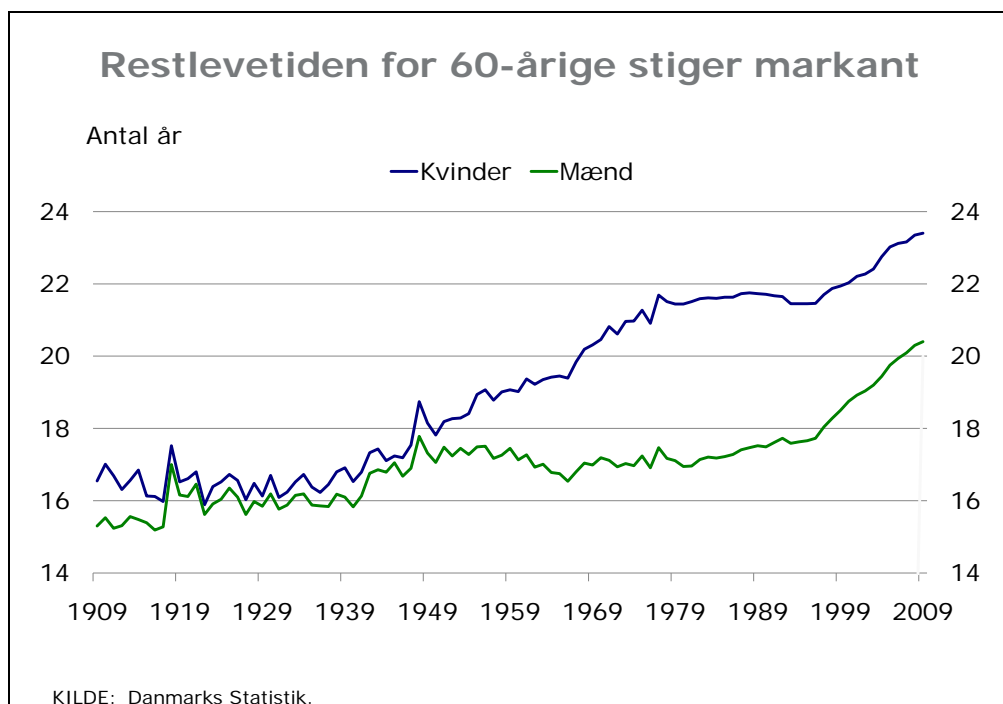
Årsagen til, at beskæftigelsen stiger med ca. 70.000 personer fra 2010 til 2040, er primært indførelsen af velfærdsreformen. Der er således en forudsætning, at velfærdsreformen bliver gennemført som aftalt. Det vil bl.a. indebære, at man skal være ca. 66 år for at få efterløn i 2040.

Levealderen stiger – pensionsalderen falder

Levealderen vokser markant i disse år

Restlevetiden for 60-årige mænd er de seneste 10 år steget med 2,3 måneder pr. år og 1,8 måneder pr. år for kvinder, jf. figur 2.

Figur 2



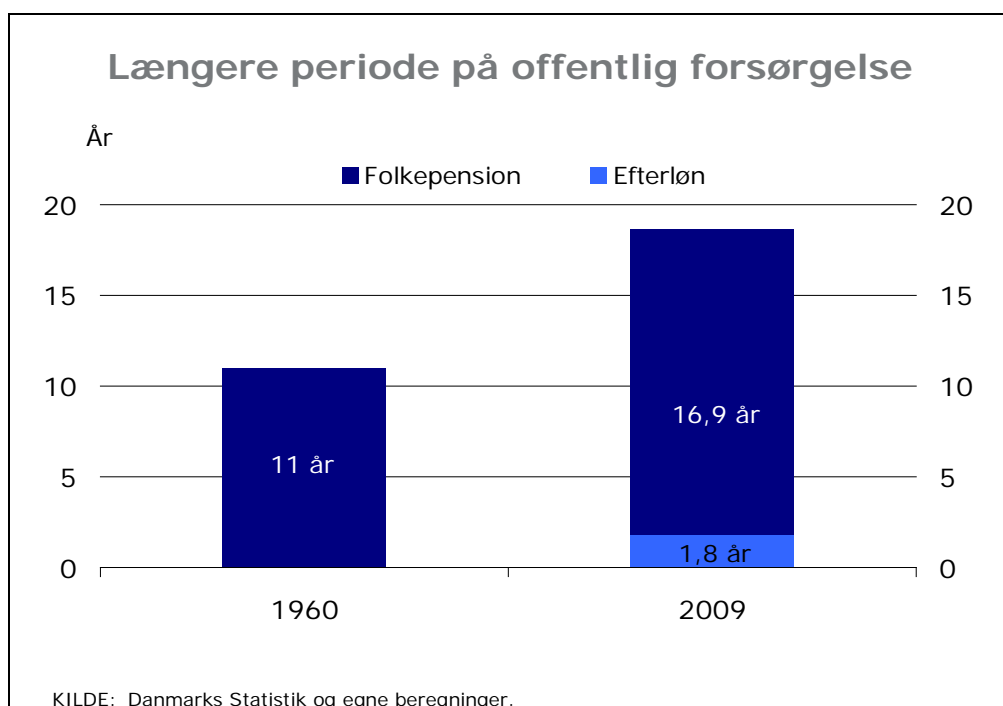
Væksten i levealderen for mænd er dermed markant højere nu end for perioden fra 1950 til 1995, hvor restlevetiden for 60-årige mænd stort set var uændret.

Højere levealder – tidligere tilbagetrækning

Samtidig med at levealderen har været stigende, så er mulighederne for at forlade arbejdsmarkedet med offentlige ydelser forøget.

I dag modtager en dansker, der når at blive 60 år, i gennemsnit efterløn i 1,8 år og folkepension i 16,9 år – i alt 18,7 år. Det er næsten 8 år mere på offentlig forsørgelse end i 1960, jf. figur 3.

Figur 3




Såfremt det gennemsnitlige antal pensionsår var blevet fastholdt på 1960-niveau, ville arbejdsstyrken – forudsat en erhvervsfrekvens på 70 pct. – være ca. 275.000 personer større, end det er tilfældet i dag. Det ville kunne sikre langsigtet ligevægt på de offentlige finanser og have skabt grundlag for et højere velstandsniveau.

Ældres arbejdsmarkedstilknnytning



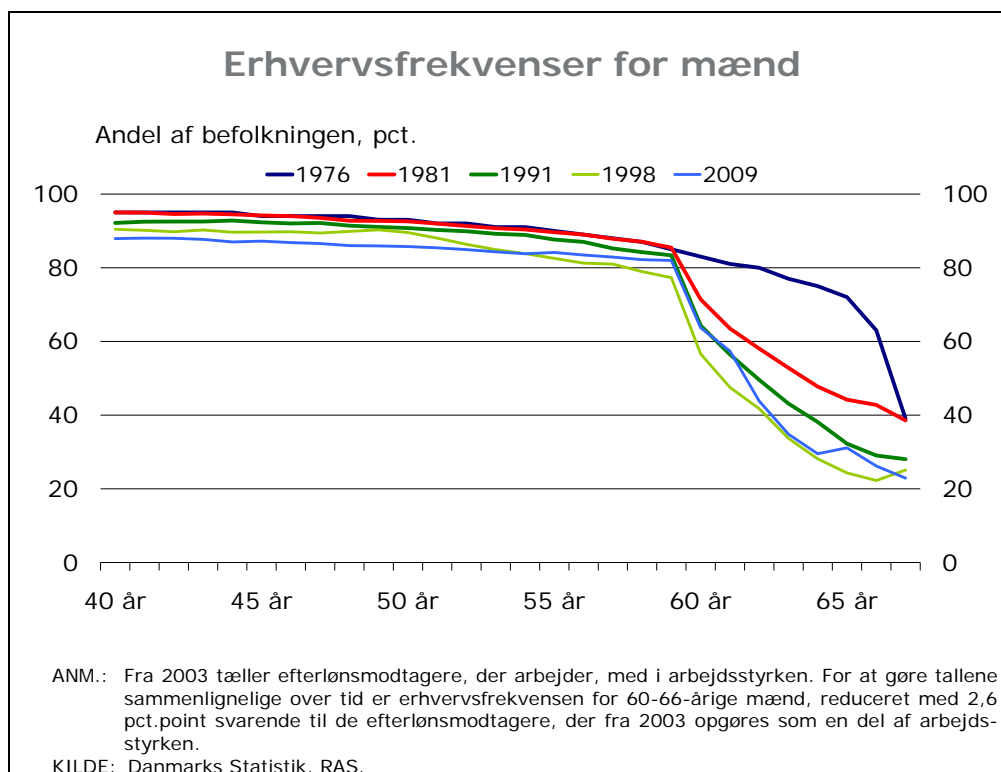
Ældres erhvervsfrekvenser i andre lande	14
Beskæftigede ældre	15
Uddannelsesniveaueet blandt ældre stiger	19
Ældre på arbejdspladsen	20
Ældre forbliver længere i samme job	21
Fravær fra arbejdspladsen	22
Efteruddannelse ikke afhængig af alder	23



2. Ældres arbejdsmarkedstilknnytning

Erhvervsfrekvenserne er de sidste 35 år faldet meget betydeligt for mænd i alderen 60-66 år, jf. figur 4.

Figur 4



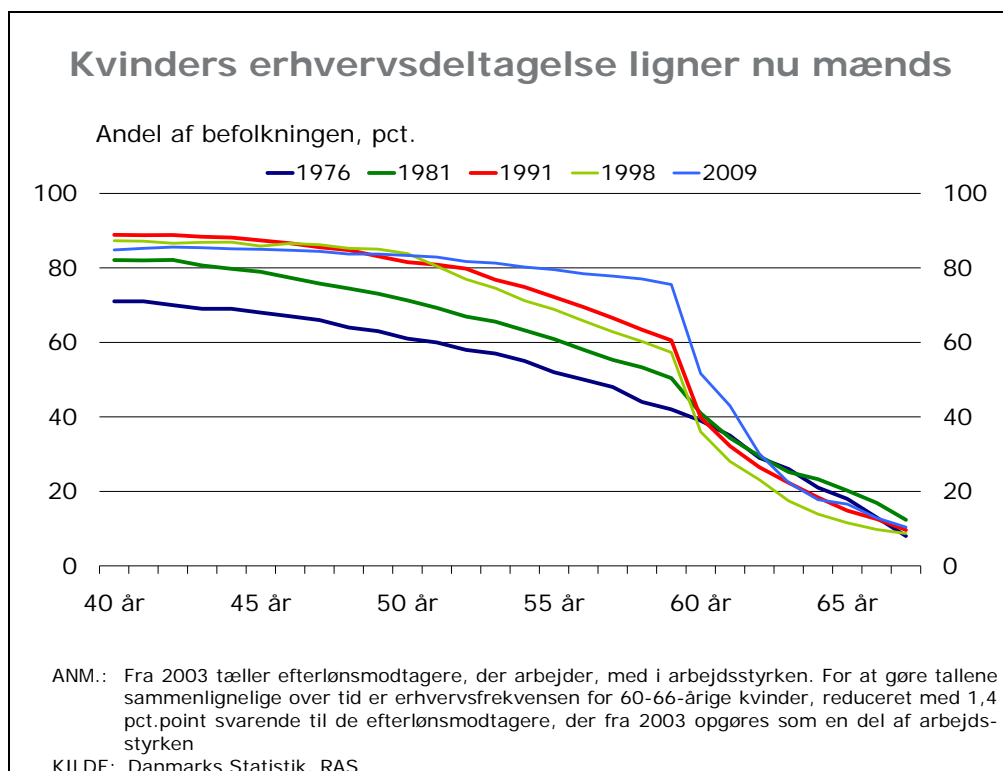
For 35 år siden arbejdede langt flere 65-årige mænd

I 1976 var 72 pct. af 65-årige mænd på arbejdsmarkedet. I 2009 var det kun 31 pct. Altså et fald i erhvervsdeltagelsen på 40 pct.point. Efter efterlønnen blev indført i 1979, faldt mænds erhvervsdeltagelse markant. Allerede i 1981 var den på et markant lavere niveau.

I de følgende 20 år faldt erhvervsdeltagelsen yderligere. I 1998 vedtog Folketinget en ændring af efterlønnen. Disse ændringer har ikke haft nogen nævneværdig effekt. For de fleste aldersgrupper er erhvervsdeltagelsen i 2009 stadig på samme lave niveau som i 1998.

For kvinder er erhvervsfrekvensen siden 1976 steget betydeligt. F.eks. er erhvervsfrekvensen for 55-årige kvinder steget fra 52 pct. i 1976 til 80 pct. i 2009. For ældre kvinder er erhvervsfrekvensen derimod faldet. Erhvervsfrekvensen for 63-årige kvinder er i samme periode faldet fra 26 pct. til 22 pct., jf. figur 5.

Figur 5



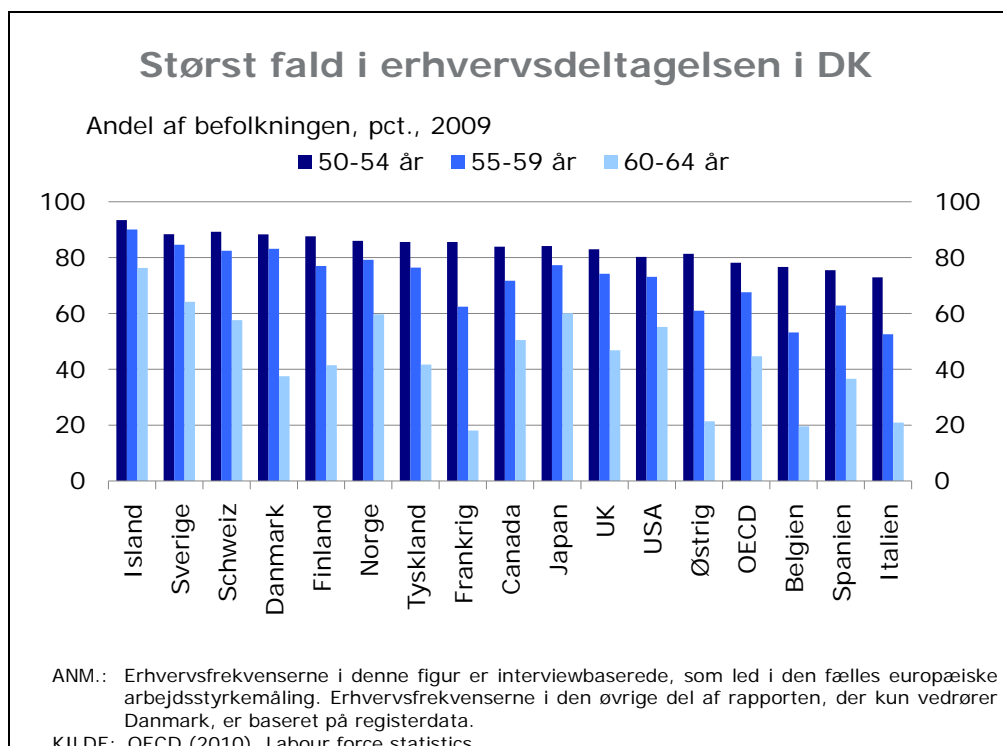
Særligt kvinder trækker sig tidligt tilbage

Kvindens erhvervsdeltagelse ligner nu mænds. I hele perioden fra 40 til 55 år deltager 2-3 pct.point flere mænd på arbejdsmarkedet end kvinder. Herefter begynder forskellen at blive større. Der sker et markant niveauskifte fra 60 år. Blandt 60-67-årige deltager 12-15 pct.point flere mænd på arbejdsmarkedet end kvinder.

Ældres erhvervsfrekvenser i andre lande

Erhvervsfrekvensen i Danmark for både 50-54-årige og 55-59-årige er blandt de højeste i de vestlige lande. Danmark har den fjerde højeste erhvervsfrekvens for 50-54-årige og den tredje højeste for 55-59-årige blandt 16 udvalgte OECD-lande, jf. figur 6.

Figur 6



Lav erhvervsdeltagelse for 60-64-årige

Mens Danmark klarer sig godt for 50-59-årige, så er resultatet for 60-64-årige dårligt. Danmark har det største fald i erhvervsdeltagelse fra 55-59-årige til 60-64-årige. 45 pct.point færre deltager på arbejdsmarkedet efter de 60 år. Så stort et fald har ingen af de øvrige 16 lande.

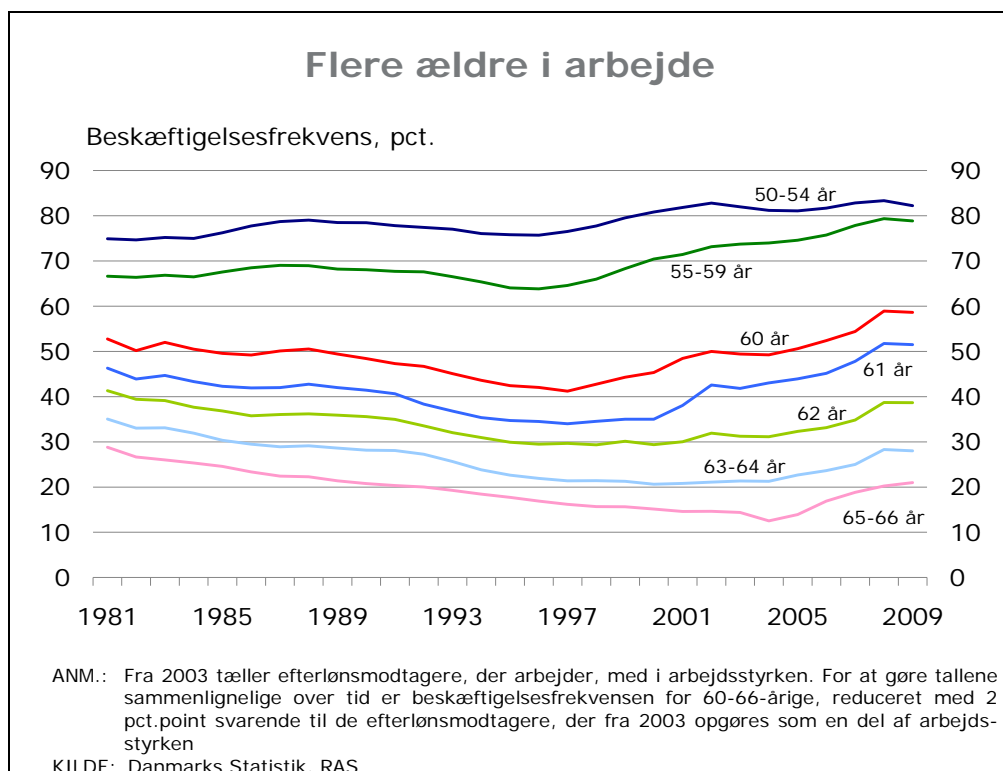
I Danmark og Sverige deltager en lige stor andel af befolkningen på arbejdsmarkedet som 55-59-årig. Blandt 60-64-årige er forskellen 27 pct.point.

Den meget bratte afsked med arbejdsmarkedet hænger sammen med efterlønnen, som giver 60-64-årige mulighed for at forlade arbejdsmarkedet.

Beskæftigede ældre

Beskæftigelsesfrekvenserne for 50-54-årige og 55-59-årige er steget fra 1981 til 2005 – dog med et markant tilbageslag i perioden, hvor det var muligt at gå på overgangsydelse, jf. figur 7.

Figur 7



Ændrede regler har løftet beskæftigelsen for ældre

Kvindens generelt større erhvervsdeltagelse har bidraget til at øge beskæftigelsen for over 50-årige i løbet af de sidste 30 år. De sidste 15 år har afskaffelsen af overgangsydelsen, afskaffelse af særregler for ældre ledige og ændring af vilkårene for efterløn desuden bidraget til at øge beskæftigelsen.

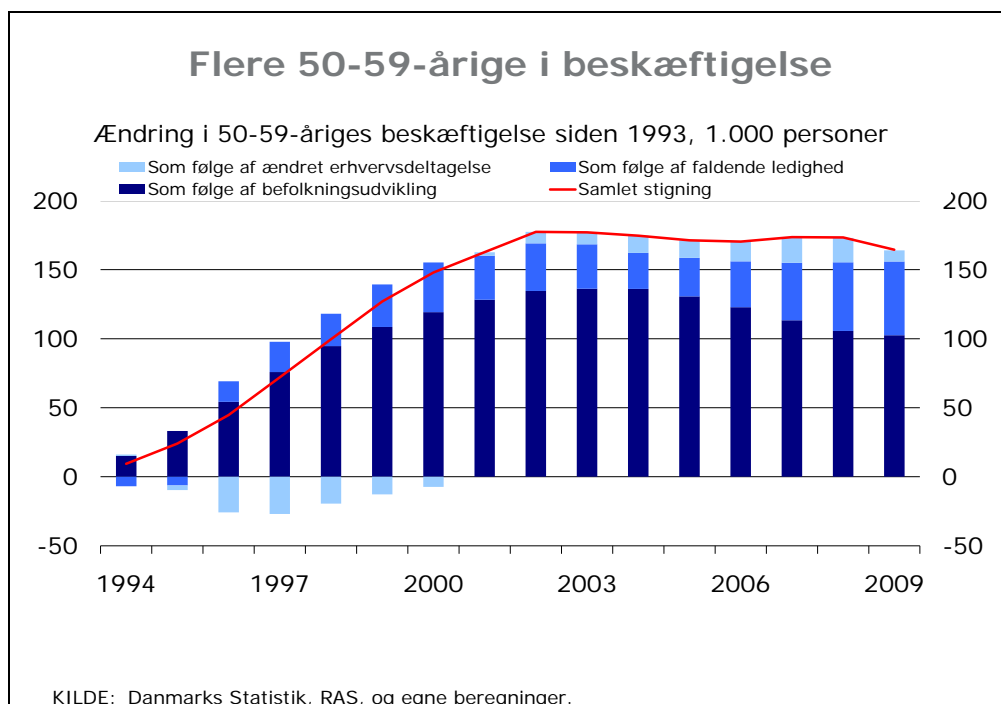
Beskæftigelsesfrekvensen for 62-årige er tilbage på samme niveau som i 1981. Over 62-årige er stadig ikke på samme niveau som i 1981, mens under 62-årige nu i højere grad er i beskæftigelse, end tilfældet var i 1981.

Den økonomiske krise, som slog igennem fra 2. halvår 2008, har betydet, at de mange års fremgang i ældres beskæftigelse nu er afløst af stagnation eller mindre fald i beskæftigelsen.

165.000 flere 50-59-årige i beskæftigelse

Der er siden 1993 blevet langt flere ældre medarbejdere i danske virksomheder. Beskæftigelsen for 50-59-årige er steget med 165.000 personer, jf. figur 8.

Figur 8



Antallet af 50-59-årige er steget

Den væsentligste årsag til, at der nu er flere 50-59-årige i beskæftigelse, er, at antallet af 50-59-årige er vokset markant. Det forklarer 102.000 personer af den samlede vækst. Siden 2003 er antallet af 50-59-årige i befolkningen dog faldet, hvilket alt andet lige også indebærer færre beskæftigede i denne aldersgruppe.

Faldende ledighed og vækst i erhvervsfrekvensen forklarer den resterende vækst i 50-59-åriges beskæftigelse.

Afskaffelse af særrettigheder har bidraget til fald i ledighed

I de senere år har faldende ledighed i stigende grad bidraget til højere beskæftigelse blandt 50-59-årige. Det skyldes både de bedre konjunkturer, og at den forlængede dagpengeret for 55-59-årige blev begyndt afviklet fra 1. januar 2007 som led i velfærdsreformen fra 2006. Indtil da havde 55-59-årige haft ret til dagpenge i op til 9 år.

Fra 1993 til 1997 var der et fald i erhvervsfrekvensen for 50-59-årige, som bidrog med et fald i beskæftigelsen på 25.000 i perioden 1993-1997. Efter 1997 er erhvervsfrekvensen for 50-59-årige steget så meget, at den nu bidrager med en stigning i beskæftigelsen på 8.000 personer. Udviklingen skyldes afskaffelsen af overgangsydelsen. Efter overgangsydelsen blev afskaffet i 1996, er det lykkedes både at øge arbejdsstyrken og reducere ledigheden.

I 2007, hvor overgangsydelsen var helt afskaffet, bidrog stigende erhvervsdeltagelse til, at der var 18.000 flere 50-59-årige i beskæftigelse. Altså en forskel på 43.000 i forhold til 1997, hvor der blev taget fat på at afskaffe overgangsydelsen.

Boks 1

Overgangsydelsen

Overgangsydelsen trådte i kraft 1. januar 1992. Den var et tilbud til langtidsledige 55-59-årige, som alternativ til et arbejdstilbud kunne vælge at forlade arbejdsmarkedet og gå på overgangsydelse. For at genoptjene retten til dagpenge skulle ledige dengang have et arbejdstilbud efter senest 2½ års ledighed. Overgangsydelsen blev etableret som en midlertidig ordning, der skulle gælde frem til udgangen af 1995. Ydelsen udgjorde 80 pct. af højeste dagpenge.

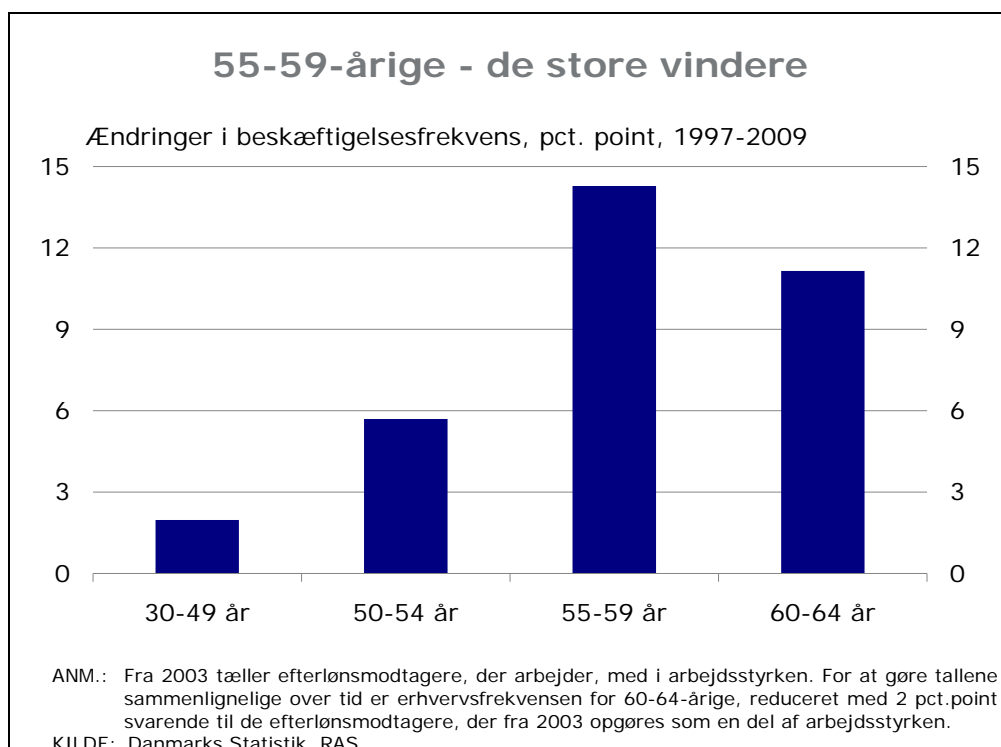
Fra 1. januar 1994 blev overgangsydelsen også en mulighed for 50-54-årige, og kravet til forudgående ledighed blev reduceret til 12 måneder inden for 15 måneder. Ydelsen blev hævet til 82 pct. af højeste dagpenge, og modtagere af overgangsydelse fik mulighed for at tjene 28.400 kr. uden fradrag i ydelsen.

Overgangsydelsen blev afskaffet ved udgangen af 1996. Da havde 47.000 valgt at gå på overgangsydelse.

Fjernelse af overgangsydelsen gjorde ældre til vindere

Afskaffelsen af overgangsydelsen har gjort 50-59-årige til de store vindere på arbejdsmarkedet. Væksten i beskæftigelsesfrekvensen for 55-59-årige har været 14 pct.point fra 1997 til 2009. Samtidig har den store gruppe af 30-49-årige kun haft en vækst i beskæftigelsesfrekvensen på 2 pct.point, jf. figur 9.

Figur 9



50-54-årige og særligt 60-64-årige har også oplevet en relativ stor stigning i beskæftigelsesfrekvensen.

Beskæftigelsen i aldersgruppen 55-59 år steg fra 1997 til 2009 med 64.000 personer, udover hvad væksten i antal personer i aldersgruppen kan tilsige.

Afvikling af offentlige forsørgelsesmuligheder har givet flere job

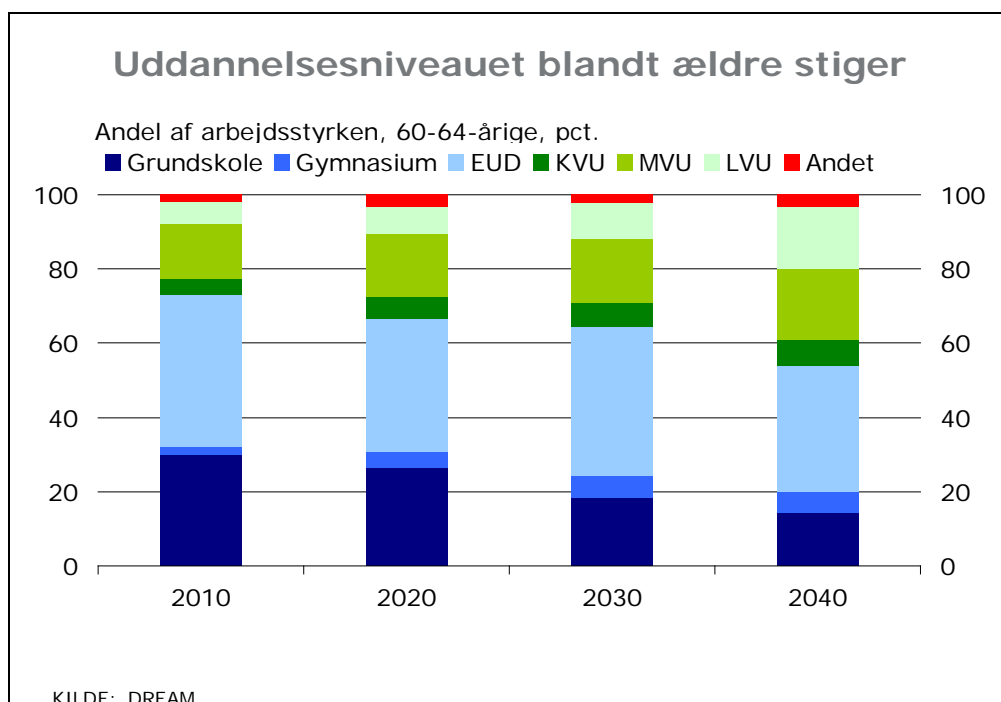
Alternativet til overgangsydelse og en dagpengeperiode som øvrige aldersgrupper har således ikke været ledighed, men derimod har afskaffelse af overgangsydelsen og ophævelse af den forlængede dagpenge ret stimuleret beskæftigelsen for ældre på arbejdsmarkedet.

I 1999 blev 50-54-åriges ret til arbejdsløshedsdagpenge ud over den almindelige dagpengeperiode afskaffet. Det har også bidraget til at øge beskæftigelsen for over 50-årige.

Uddannelsesniveaueet blandt ældre stiger

Uddannelsesniveaueet for ældre i arbejdsstyrken vil stige i de kommende årtier. Fra 2010 til 2040 vil andelen af 60-64-årige i arbejdsstyrken med en lang videregående uddannelse stige fra knap 6 pct. til næsten 17 pct. Samtidig vil andelen af arbejdsstyrken uden en erhvervskompetencegivende uddannelse falde fra 32 pct. til 20 pct., jf. figur 10.

Figur 10



Højere uddannelsesniveau – 10.000 flere i arbejdsstyrken

For ældre er der en markant sammenhæng mellem erhvervsfrekvens og uddannelsesniveau. Væsentligt flere ufaglærte end højtuddannede gør således brug af efterlønnen. Højere uddannelsesniveau kan reducere omfanget af tidlig tilbagetrækning de kommende årtier.

Længere uddannelse bidrager ikke til arbejdsstyrken

Et generelt højere uddannelsesniveau vil dog ikke i markant omfang bidrage til en større arbejdsstyrke, når man ser det over et livsforløb, fordi personer med langvarige uddannelser kommer senere ind på arbejdsmarkedet end personer med en kortvarig uddannelse, jf. DA (2004). Der er altså blot tale om, at langvarigt uddannedes senere tilbagetrækning kompenserer for det senere tidspunkt, hvor de kom ind på arbejdsmarkedet.

Ældre på arbejdspladsen**Ældre mere tilfredse end yngre**

Medarbejdere på danske arbejdspladser er generelt set meget tilfredse med arbejdsforholdene. ca. ni ud af ti er "tilfredse" eller "meget tilfredse" med deres arbejdsforhold generelt. Ældre er lidt mere tilfredse med arbejdsforholdene generelt end yngre generationer, jf. tabel.

Tabel 2

Høj tilfredshed uanset alder			
Andel der er "meget tilfreds" eller "tilfreds" 2005, pct.	Alder, år		
	30-39	40-49	50-59
Tilfredshed med arbejdsforhold generelt	89	93	94
Godt betalt for mit arbejde	48	52	52
Føler sig hjemme på arbejdspladsen	84	90	91
Muligheder for at udvikle mig på jobbet	79	77	69
Har gode venner på arbejdspladsen	79	80	82
Gennemsnit	76	78	78

KILDE: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007).

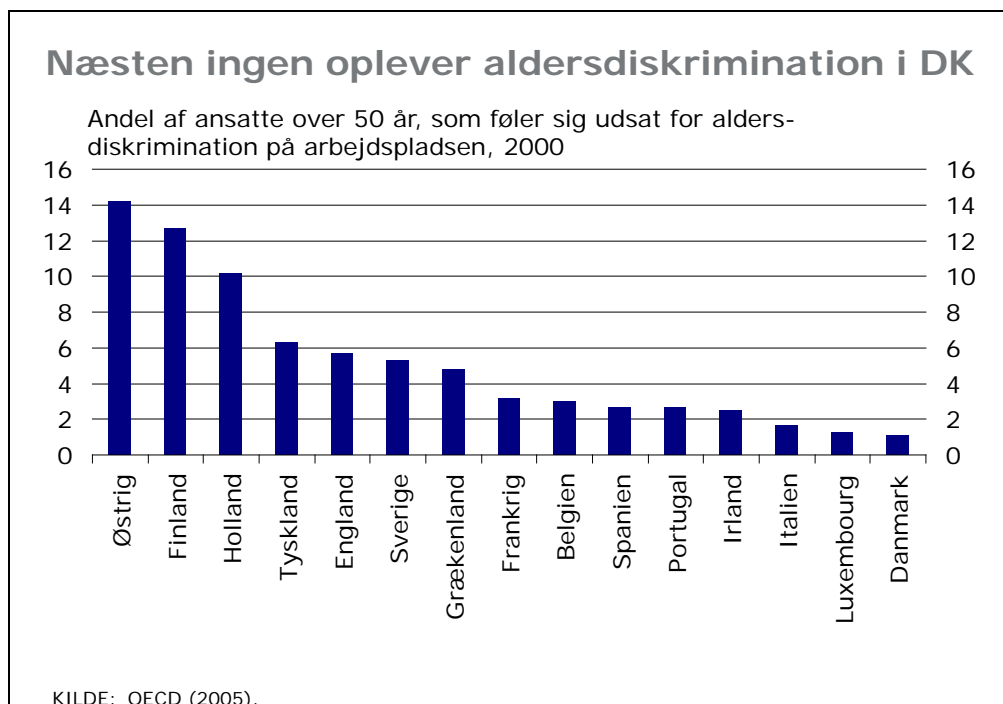
Der er mindre variationer mellem aldersgruppernes tilfredshed afhængig af, hvad der bliver spurgt om. I gennemsnit er der meget lille forskel mellem aldersgrupperne.

Ældre forlader ikke jobbet på grund af utilfredshed

Tilfredsheden med arbejdsvilkårene viser, at ældre ikke forlader arbejdsmarkedet på grund af utilfredshed med arbejdsvilkårene. Den frivillige tilbagetrækning er snarere et udtryk for prioritering af fritid og de økonomiske vilkår, der er forbundet med denne prioritering.

At alder ikke udgør en barriere for ansættelse i danske virksomheder bekræftes også af en sammenligning med andre lande. Danmark er det land, hvor ældre mest sjældent oplever aldersdiskrimination på arbejdspladsen. Kun 1,1 pct. af ansatte over 50 år oplever at blive diskrimineret på grund af alder, jf. figur 11.

Figur 11

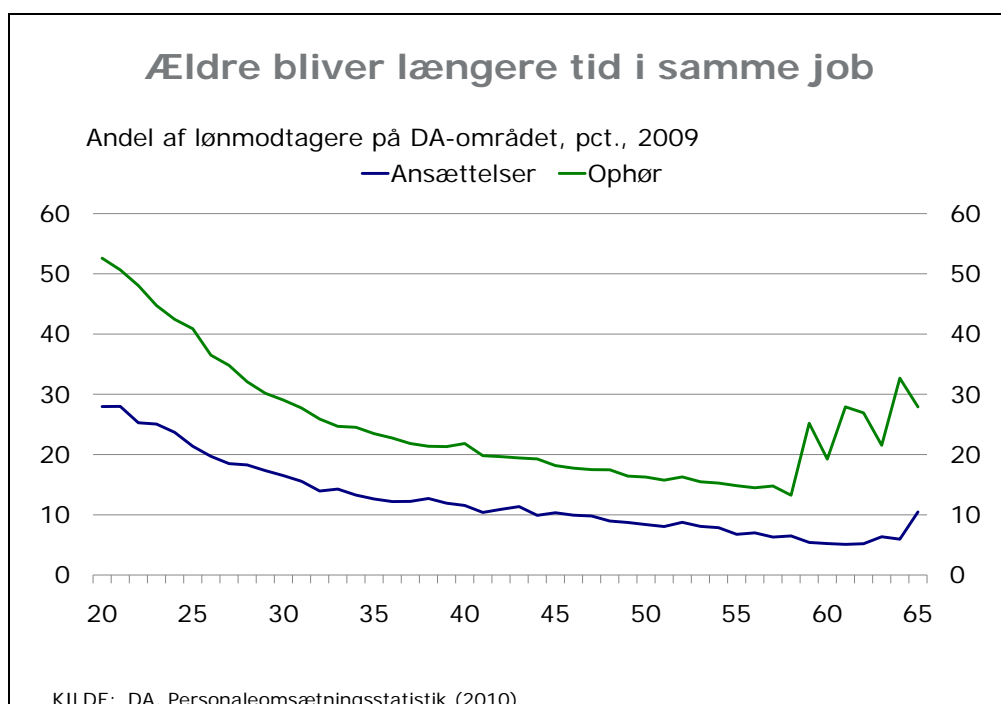


Ældre forbliver længere i samme job

Ældre fastholder beskæftigelsen på den samme virksomhed i længere tid end yngre. Langt flere unge fratræder på en arbejdsplads, og samtidig er rekrutteringen af unge højere end af ældre.

Hver anden 20-årig lønmodtager på DA-området forlod i 2009 deres job, mens knap 30 pct. af 20-årige, der er ansat på virksomheder på DA-området, er blevet ansat i 2009. For lønmodtagere i 50-års-alderen var det 16 pct., der hørte op og 8 pct., der begyndte i jobbet, jf. figur 12.

Figur 12



Sandsynligheden for, at ældre medarbejdere frem til 60-års-alderen holder op på en arbejdsplads, er således lavere end for unge.

Ansættelser og ophør følges ad for alle aldre...

Der er i alle aldersgrupper flere lønmodtagere, der er holdt op i et job, end der er lønmodtagere, der er blevet ansat. Den økonomiske krises store tab af private arbejdspladser aftegner sig således i disse tal.

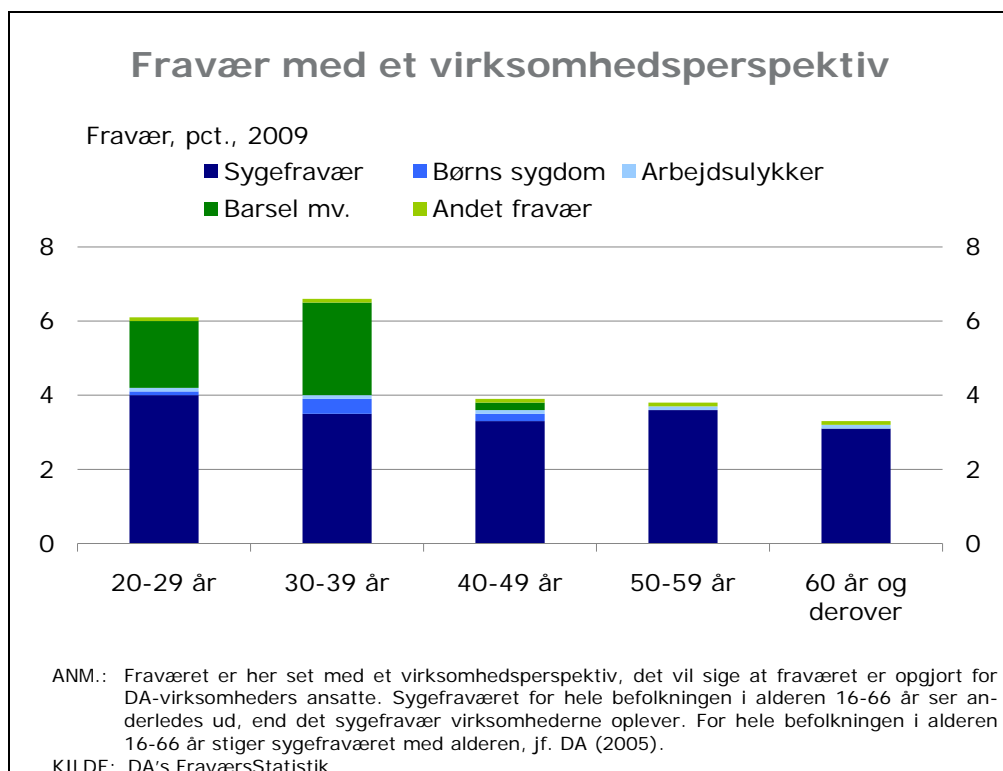
....men brydes af efterløn

Sammenhæng mellem antal ansættelser og afskedigelser bliver brudt, når medarbejdere fylder 60 år, hvor muligheden for at gå på efterløn får andelen af ophør til at stige markant.

Fravær fra arbejdspladsen

Fraværet fra arbejdspladsen er lavere for ældre end for yngre. Det samlede fravær fra arbejdspladsen er ca. 6 pct. for 20-39-årige, mens det for aldersgrupper fra 40 år og op er lidt under 4 pct. Forskellen skyldes i væsentlig grad fravær i forbindelse med barsel, jf. figur 13.

Figur 13

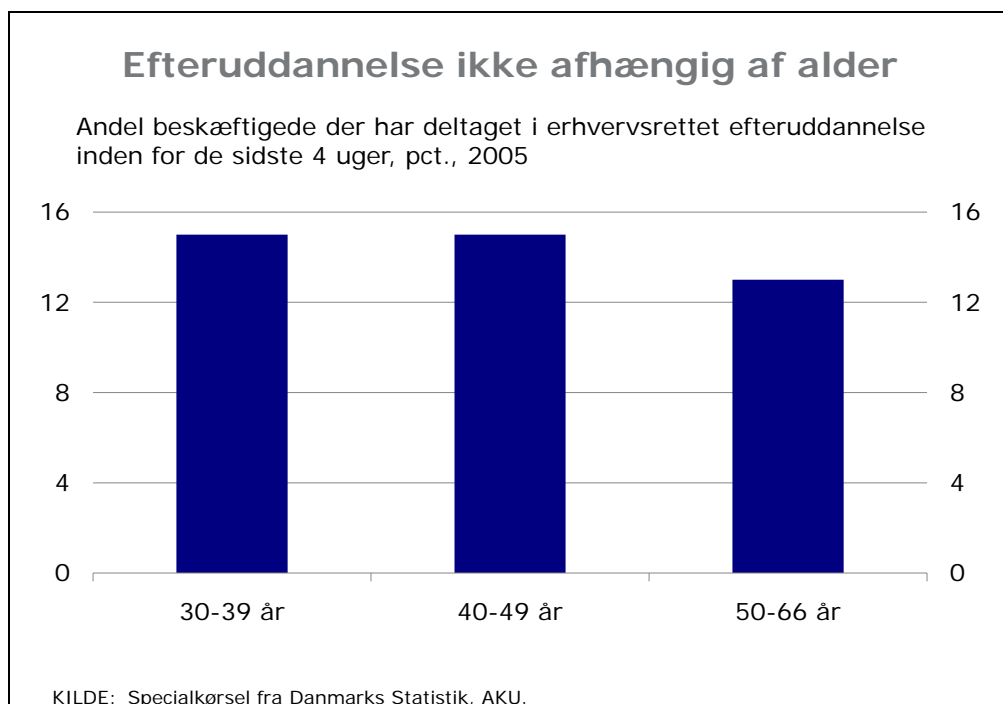


60-årige og derover har det laveste sygefravær. Mange i den aldersgruppe er gået på førtidspension, efterløn eller folkepension. De, der fortsat arbejder, har de helbredsmæssige ressourcer og motivationen til at arbejde. Det er således ikke en gruppe, der er direkte sammenlignelig med de øvrige aldersgrupper.

Efteruddannelse ikke afhængig af alder

Over 50-årige deltager i stort set samme omfang i efteruddannelse som øvrige aldersgrupper på arbejdsmarkedet. 13 pct. af beskæftigede over 50 år har inden for 4 uger deltaget i efteruddannelse. For 30-49-årige er det 15 pct., jf. figur 14.

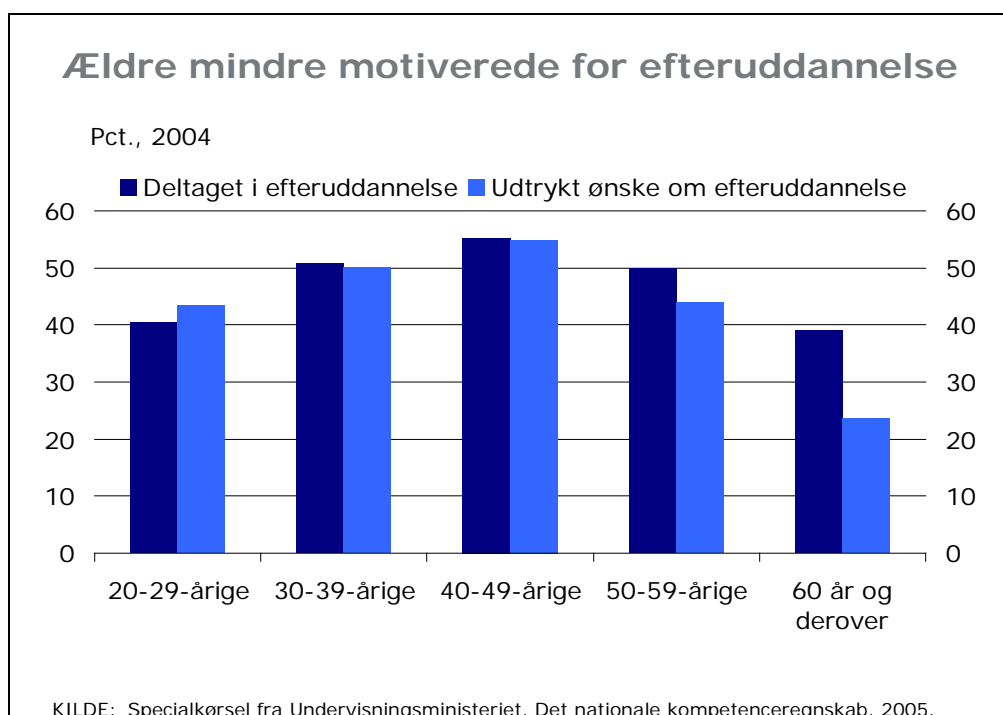
Figur 14



Over 50-årige er mindre motiverede for efteruddannelse

Mens 30-66-årige stort set deltager i efteruddannelse i samme omfang, så er der forskel på motivationen til at deltage. Blandt 30-39-årige og 40-49-årige svarer andelen, der deltager i efteruddannelse, til den andel, der har udtrykt ønske om at deltage i efteruddannelse. 50-59-årige deltager derimod i højere grad i efteruddannelse, end personerne i aldersgruppen har udtrykt ønske om, jf. figur 15.

Figur 15



Over 50-årige er således mindre motiverede for at deltage i efteruddannelse end yngre, men virksomhederne sikrer, at ældre medarbejdere deltager oftere i efteruddannelse, end medarbejderne giver aktivt udtryk for ønske om.

Øget deltagelse gennem større motivation

Et større omfang af efteruddannelse blandt ældre skal således primært sikres gennem, at medarbejderne bliver mere motiverede for at deltage i efteruddannelse.

Ældre ledige



Lidt højere ledighed lige før pensionsalderen

30



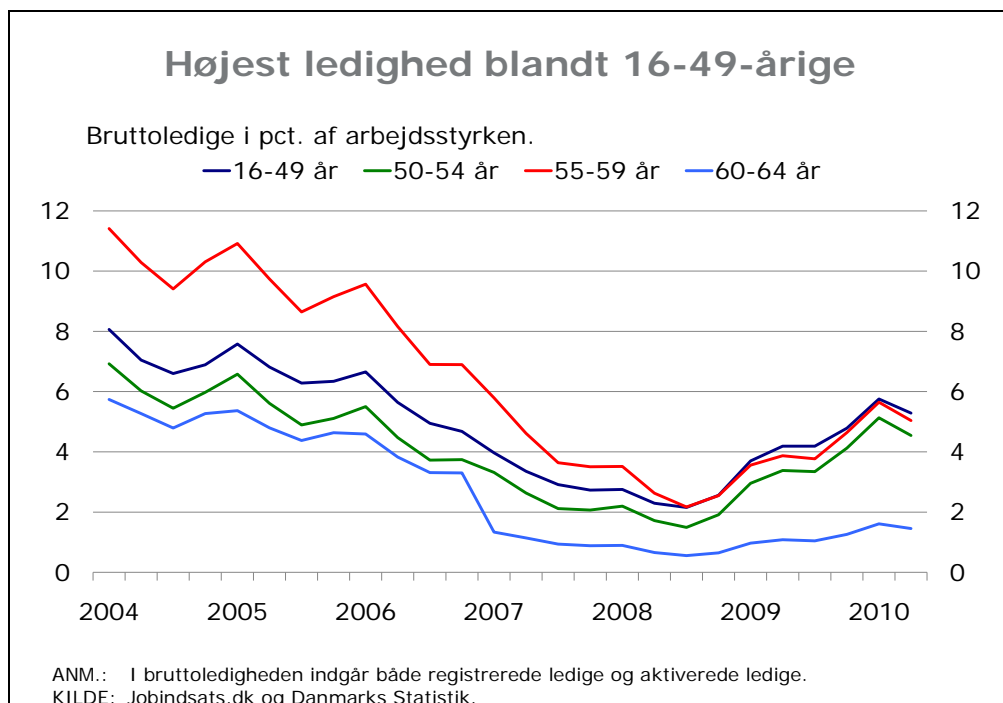
3. Ældre ledige

Lavest ledighed for 50-54-årige

Den samlede ledighed, det vil sige både registreret ledighed og aktivering, er nu lavest for over 50-årige. I midthalvfemserne var ledigheden fordelt på aldersgrupper langt størst for 60-64-årige. Derefter var ledigheden i en lang årrække højst for 55-59-årige, jf. DA (2008).

Den samlede ledighed er nu mindst for 60-64-årige, og siden midten af 2008 har den været størst for 16-49-årige, jf. figur 16.

Figur 16



Konjunkturer påvirker yngre mere end ældre

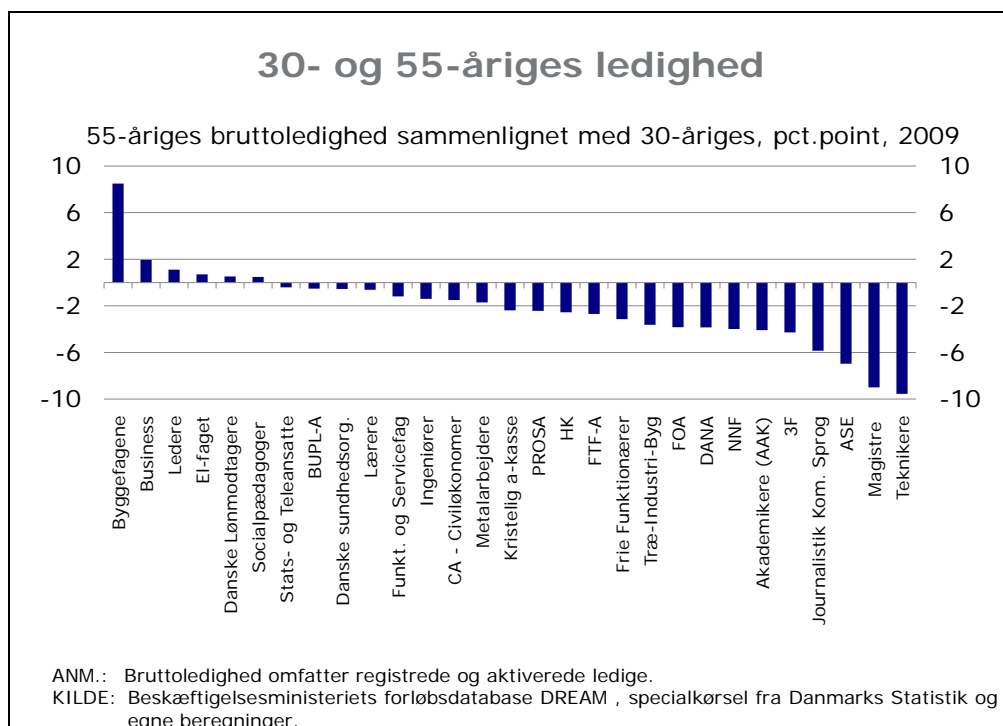
Siden den økonomiske krise tog fart i midten af 2008, er ledigheden steget for alle aldersgrupper.

I næsten alle a-kasser er ledigheden nu højere for 30-årige end for 55-årige. Den eneste markante undtagelse er Byggefagene, hvor ledigheden for 55-årige er 8,5 pct.point højere for 55-årige end for 30-årige.

Store forskelle mellem a-kasserne

I den anden ende af skalaen er ledigheden for 55-årige magistre 9 pct. lavere for 30-årige, men det tilsvarende tal for teknikere er 9,5 pct., jf. figur 17.

Figur 17

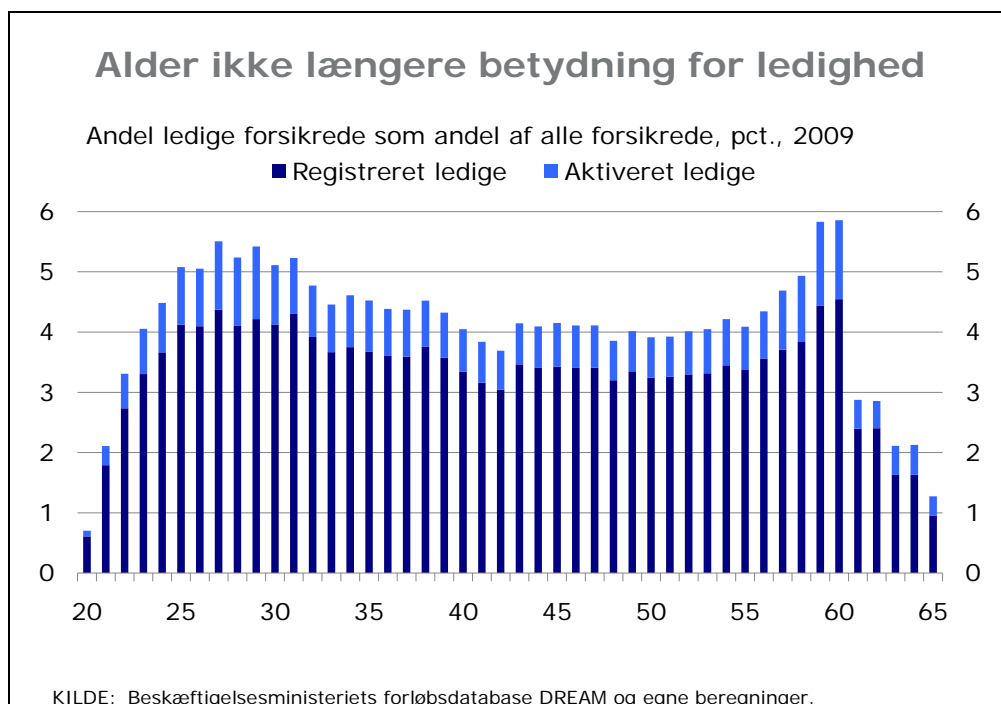


Ledigheden blandt 3F'ere er 4,3 pct.point lavere for 55-årige end for 30-årige.

Lidt højere ledighed lige før pensionsalderen

Alder har stort set ikke længere betydning for ledighedsniveauet, jf. figur 18.

Figur 18



Ledigheden for stort set alle forsikrede ledige uanset alder er i omegnen af 5 pct. af alle forsikrede. For blot få år siden var ledigheden for 58-59-årige markant højere end for alle andre aldersgrupper. Siden reglerne om 58-59-åriges undtagelse for aktivering og den forlængede dagpengeret for 55-59-årige er afskaffet, så ligner ledigheden for 55-59-årige mere og mere den øvrige befolknings. Der er stadig et antal ledige 58-59-årige, der er omfattet af reglerne om forlænget dagpengeret. Når disse personer ikke længere modtager arbejdsløshedsdagpenge, så vil ledigheden for 58-59-årige sandsynligvis ligne ledigheden af øvrige aldersgrupper endnu mere.

Ledigheden for over 55-årige er faldet markant de senere år. Således er ledigheden for 57-årige nu lavere end for 27-årige.

Boks 2

Den forlængede dagpengeret for 55-59-årige


55-59-årige mistede før 1. januar 2008 ikke retten til dagpenge, selvom den 4-årige ydelsesperiode var brugt op. Det var dog en forudsætning for at være omfattet af den forlængede dagpengeret, at personerne havde ret til efterløn som 60-årig. Den forlængede dagpengeret indebærer, at perioden med ret til arbejdsløshedsdagpenge for en 59-årig kunne have været op til 9 år uden kontakt til arbejdsmarkedet.

Velfærdsreformen fra juni 2006 indebærer, at reglen blev udfaset fra 1. januar 2008. Med udgangen af 2012 vil den sidste person med forlænget dagpengeret således have forladt dagpengesystemet.

Ældres vej ud af arbejdsmarkedet



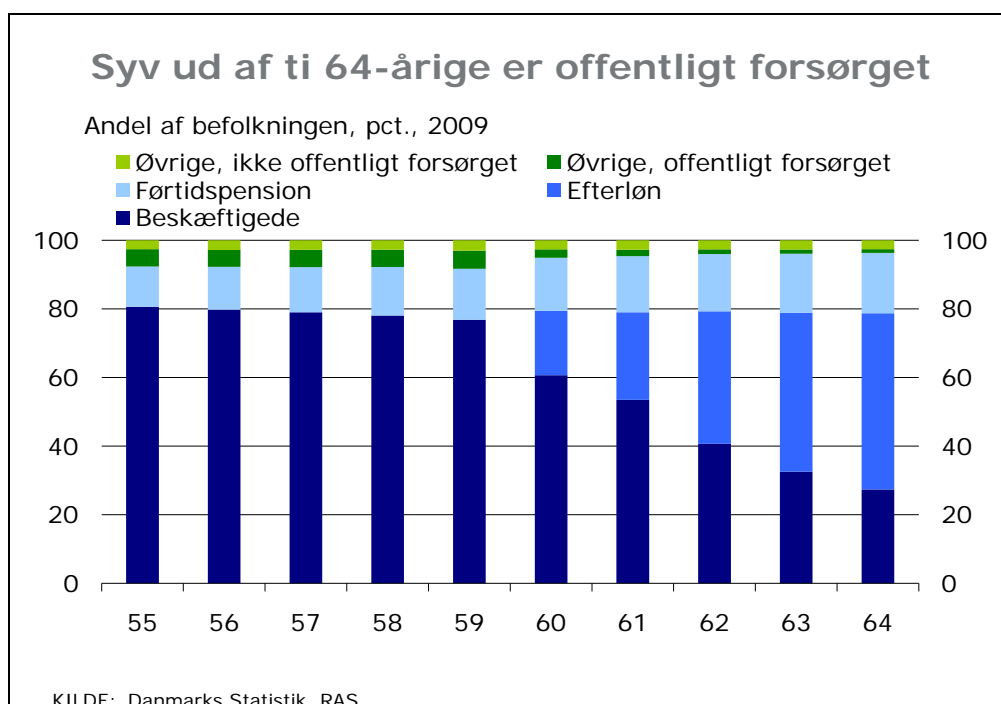
Efterlønnens baggrund og status	36
Ændring i erhvervsdeltagelsen	39
Perspektiverne for efterlønnen	40
Hvem går på efterløn	41
Færre på efterløn som 60-årig	46
Mange faglærte og ufaglærte på efterløn	47
Efterløn – et frit et valg	49
Ældres helbred er godt	50
Efterlønnens økonomiske rammer	52



4. Ældres vej ud af arbejdsmarkedet

Langt de fleste danskere er beskæftiget frem til 60-års-alderen. De, der ikke er i beskæftigelse frem til det 60. år, modtager primært førtidspension. Fra 60 år er langt flere offentligt forsørgede, og det er her efterløn, der dominerer, jf. figur 19.

Figur 19



Hver anden 60-64-årige på efterløn eller førtidspension

53 pct. af 60-64-årige i befolkningen modtager efterløn eller førtidspension. Et mål om at øge arbejdsstyrken blandt 60-64-årige peger således på at nedbringe antallet af modtagere af efterløn og førtidspension. Andre former for forsørgelse spiller stort set ingen rolle.

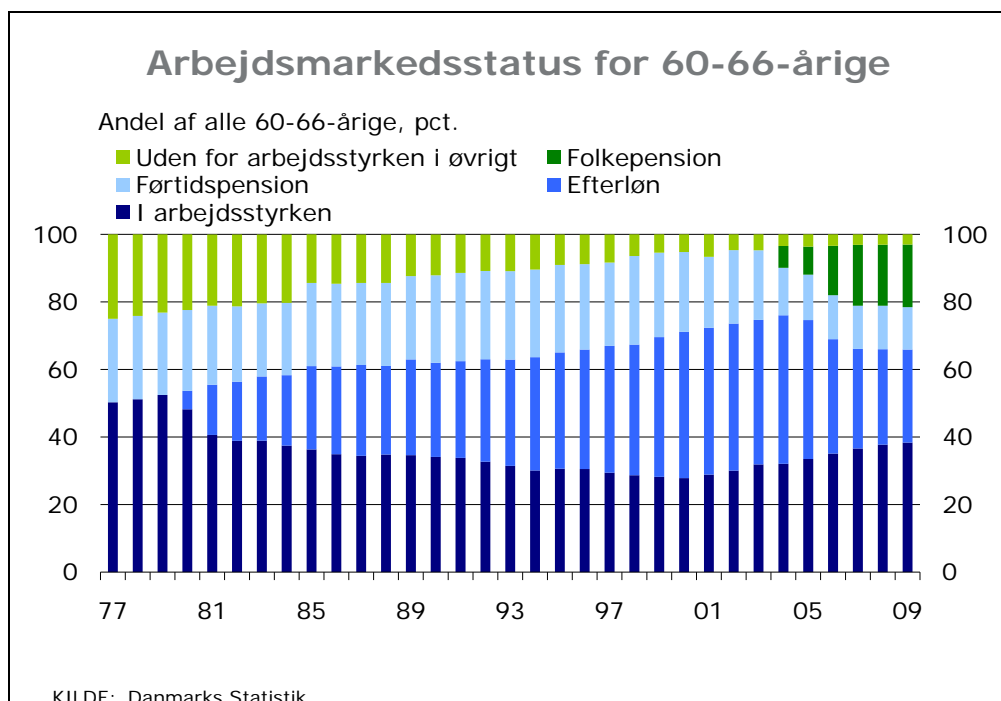
Efterlønnere tæt på arbejdsmarkedet

Førtidspension bliver tilkendt på baggrund af helbredsmæssige eller sociale kriterier, mens efterløn er en mulighed for alle, der har optjent rettighed hertil, og som i øvrigt er fuldt arbejdsduelige ved det 60. år. Efterlønsmodtagere har således et udgangspunkt, hvor mulighederne for at bidrage på arbejdsmarkedet er langt mere gunstige end for førtidspensionister.

Langt flere 60-66-årige offentligt forsørgede

Samtidig med at en mindre andel af 60-66-årige i dag indgår i arbejdsstyrken end for 35 år siden, er der sket en stor vækst i den andel af aldersgruppen, der er offentligt forsørgede. Fra ca. 25 pct. i 1977 til 60 pct. i 2009. Væksten skyldes primært en vækst i antallet af efterlønsmodtagere og folkepensionister, jf. figur 20.

Figur 20



Efterlønnens baggrund og status

Efterlønnens historiske baggrund

Efterlønnen blev indført i 1979. Lovgivers begrundelse for efterlønnen var dels, at efterlønnen kunne give mulighed for at omfordele arbejdet, dels at give nedslidte ældre en mulighed for at forlade arbejdsmarkedet før den almindelige pensionsalder, jf. boks 3.

Boks 3

Efterlønnens historiske fundament

I sidste halvdel af 1970'erne blev der fremsat flere forslag om tilbagetrækningsmuligheder fra arbejdsmarkedet. SID fremsatte et forslag, der primært var socialpolitisk begrundet, hvor efterløn for visse grupper skulle kunne opnås ved det fyldte 60. år, og for personer, der var beskæftiget i brancher med særlig hårde belastninger fra det fyldte 55. år.

Andre forslag var mere generelle indgreb mod arbejdsløsheden og omfattede en nedsættelse af pensionsalderen til 65 år, en ordning med deltidsarbejde og delpension, og en førtidspension svarende til efterlønsforslaget for personer over 60 år, der ikke kun klare sig på arbejdsmarkedet.

I november 1977 blev der nedsat et lovforberedende udvalg, hvis opgave bl.a. bestod i at udarbejde et efterlønsforslag. Begrundelsen for det efterlønsforslag, udvalget fremlagde, var primært arbejdsmarkedspolitisk. Følgende fremgår af bemærkningerne til lovforslaget:

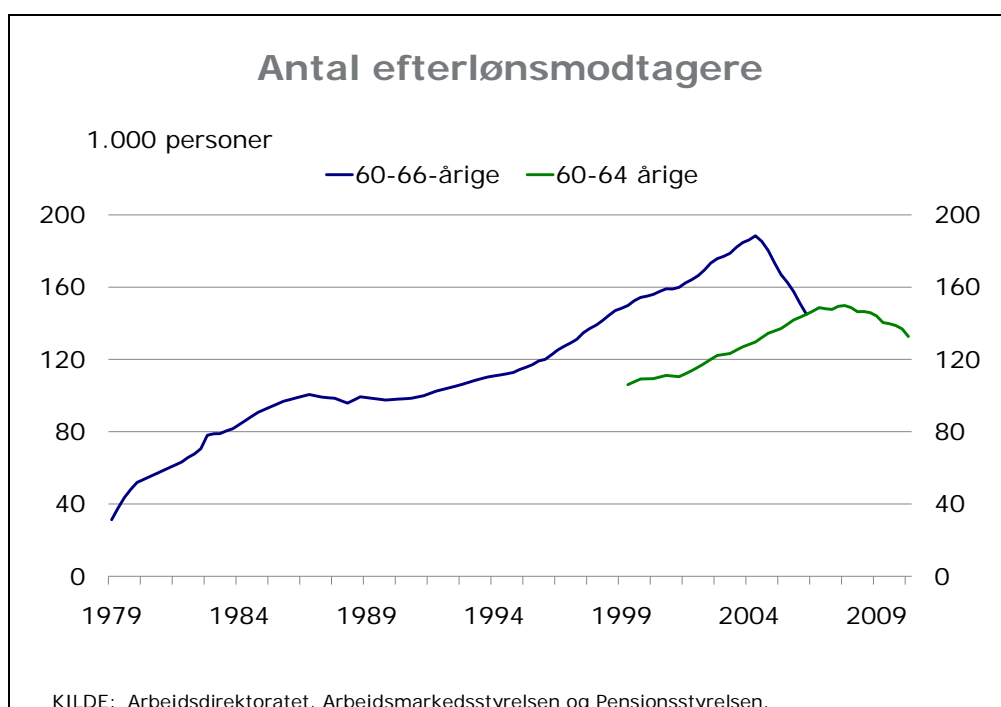
"Efterlønsordningen skal primært ses som en arbejdsmarkedspolitisk foranstaltning, der sigter mod en omfordeling af arbejdet, idet ældre

lønmodtageres tilbagetrækning fra arbejdsstyrken giver mulighed for beskæftigelse af yngre arbejdsløse. Samtidig vil efterlønsordningen få stor betydning for nedslidte arbejdstagere, der gennem en årrække har været beskæftiget ved særlig fysisk eller psykisk krævende arbejde."

Efterlønnen stadig mere populær

Siden efterlønnen blev etableret, er den blevet stadig mere populær. Ved udgangen af 2. kvartal 2004 modtog 188.000 personer efterløn. Siden er antallet af efterlønsmodtagere faldet med 56.000, hvilket alene skyldes, at 65-66-årige ikke længere har ret til efterløn, men i stedet modtager folkepension. Antallet af 60-64-årige efterlønsmodtagere er i dag 3.000 højere end i 2004, jf. figur 21.

Figur 21



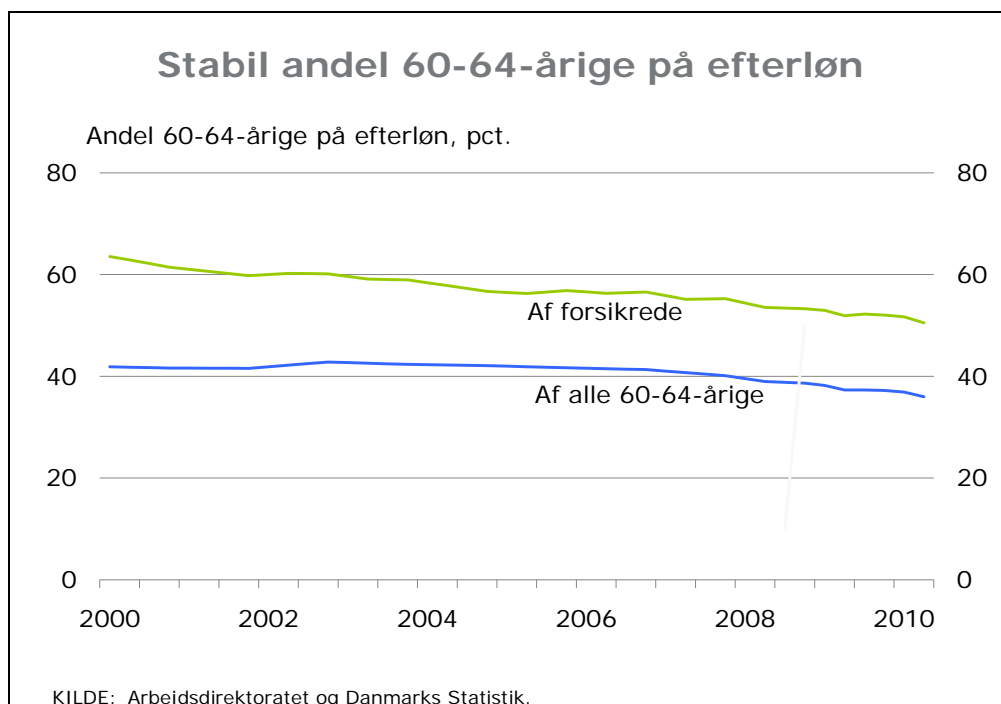
Fra 1. juli 2006 modtager kun 60-64-årige efterløn.

40.000 flere 60-64-årige på efterløn

Siden efterlønsreformen i 1999 er antallet af 60-64-årige efterlønsmodtagere steget med 26.000 personer.

I efterlønnens første år blev ordningen benyttet af mindre end 20 pct. af alle. Nu er mere knap 40 pct. af 60-64-årige i befolkningen på efterløn, jf. figur 22.

Figur 22



Faldende andel forsikrede benytter efterlønnen

Medio 2010 var 51 pct. af alle arbejdsløshedsforsikrede 60-64-årige på efterløn. Der er siden efterlønsreformen i 1999 sket et fald på 13 pct.point i andelen af forsikrede i aldersgruppen, som benytter efterlønsordningen.

Der er særligt sket et fald i andelen af befolkningen, der benytter efterlønnen, siden krisen satte ind i 2008. 3 pct.point færre 60-64-årige benytter efterlønnen i 2. kvartal 2010, end det var tilfældet to år tidligere. Der er således 14.000 personer færre på efterløn i 2010, end der var i 2008. Antallet af 60-64-årige i befolkningen er uændret i de to år.

Færre job giver ikke flere på efterløn

Den økonomiske krise har således ikke øget antallet af efterlønsmodtagere på grund af de dårligere beskæftigelsesmuligheder, men derimod reduceret antallet. Modsat bidrog de gode beskæftigelsesmuligheder i 2005-2008 ikke til færre efterlønsmodtagere. Efterlønnen er således fuldstændig frigjort fra det arbejdsmarkedspolitiske fundament, som ordningen oprindeligt var argumenteret i forhold til.

Udviklingen under den økonomiske krise er sandsynligvis også et udtryk for, at værdien af private pensionsopsparinger er reduceret under krisen, og dermed er de samlede økonomiske vilkår for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet blevet forringet.

Den faldende andel af befolkningen - og særligt andelen af forsikrede - på efterløn er således også et udtryk for, at flere og flere benytter efterlønnen som en pensionsopsparing. Det gælder særligt højtuddannede, jf. Forsikring og Pension (2010). 57 pct. af alle højtuddannede, der er berettiget til efterløn, arbejder til de er 65 år og hæver den skattefrie bonus. Samtidig har ændringer af skattelovgivningen givet mulighed

for, at 60-64-årige kan få et nedslag i skatten på op til 100.000 kr., hvis de er født i 1946-1952 og arbejder som 60-64-årige. Selve skatteenedslaget bliver udbetalt med halvdelen som 64-årig og halvdelen som 65-årig tilsvarende udbetaling af overskydende skat.

Ændring i erhvervsdeltagelsen

Færre 60-61-årige på efterløn øger beskæftigelsen

Med efterlønsreformen i 1999 har flere fået incitament til at blive på arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesfrekvenserne for 60-61-årige er steget med 16-18 pct.point fra 1999 til 2009. Den primære årsag til den stigende beskæftigelse blandt 60-61-årige er, at færre benytter efterlønnen. 62-64-årige benytter ikke efterlønnen i mindre omfang end tidligere. For disse aldersgrupper skyldes den højere beskæftigelsesgrad, at færre modtager førtidspension, jf. tabel 2

Tabel 2

Efterløn har bidraget til flere 60-61-årige i job					
Andel af befolkningen, 1999-2009, pct.	60 år	61 år	62 år	63 år	64 år
Stigning i beskæftigelsesfrekvens	16,3	18,4	10,5	9,5	7,8
Bidrag fra:					
Efterløn	10,2	11,3	1,4	-0,7	-4,4
Førtidspension	3,5	5,4	7,0	8,0	9,6
Offentlig forsørgelse, i øvrigt	0,4	0,2	0,4	0,1	0,1
Ikke offentlig forsørgelse	2,2	1,5	1,7	2,0	2,6

KILDE: Danmarks Statistik, RAS.

16.300 flere 60-61-årige i beskæftigelse på grund af efterløn

Den ændrede efterlønsadfærd for 60-61-årige betyder, at der var 16.300 flere i beskæftigelse i 2009, end der ville have været, hvis adfærden var forblevet uændret siden 1999.

For 62-64-årige har øget brug af efterløn bidraget til færre i beskæftigelse. Når erhvervsfrekvensen alligevel stiger for 62-64-årige, skyldes det primært mindre brug af førtidspension.

2.500 færre 62-64-årige i beskæftigelse på grund af efterløn

For 62-64-årige indebærer øget brug af efterløn isoleret set, at 2.500 færre er beskæftigede i 2009, end den ville have været ved uændret benyttelse af ordningen siden 1999.

Samlet set har ændringen af efterlønnen i 1999 bidraget til en stigning i beskæftigelsen på ca. 14.000 personer.

Perspektiverne for efterlønnen

Fra 1999 til 2009 er antallet af efterlønsmodtagere vokset, fordi der er blevet flere 60-66-årige i befolkningen, og flere har meldt sig i a-kasse og dermed sikret sig ret til efterløn.

Hidtil er efterløn steget på grund af stigende udnyttelse

Antallet af efterlønsmodtagere er steget med ca. 32.000 personer siden 1999. Et voksende antal 60-64-årige i befolkningen vil med uændret adfærd i øvrigt indebære 52.000 flere personer på efterløn fra 1999 til 2009. En større andel forsikrede vil isoleret set indebære 13.000 flere personer på efterløn, mens det at en mindre andel af de forsikrede bruger efterlønnen, isoleret set har reduceret antallet af efterlønsmodtagere med ca. 33.000, jf. tabel 3.

Tabel 3

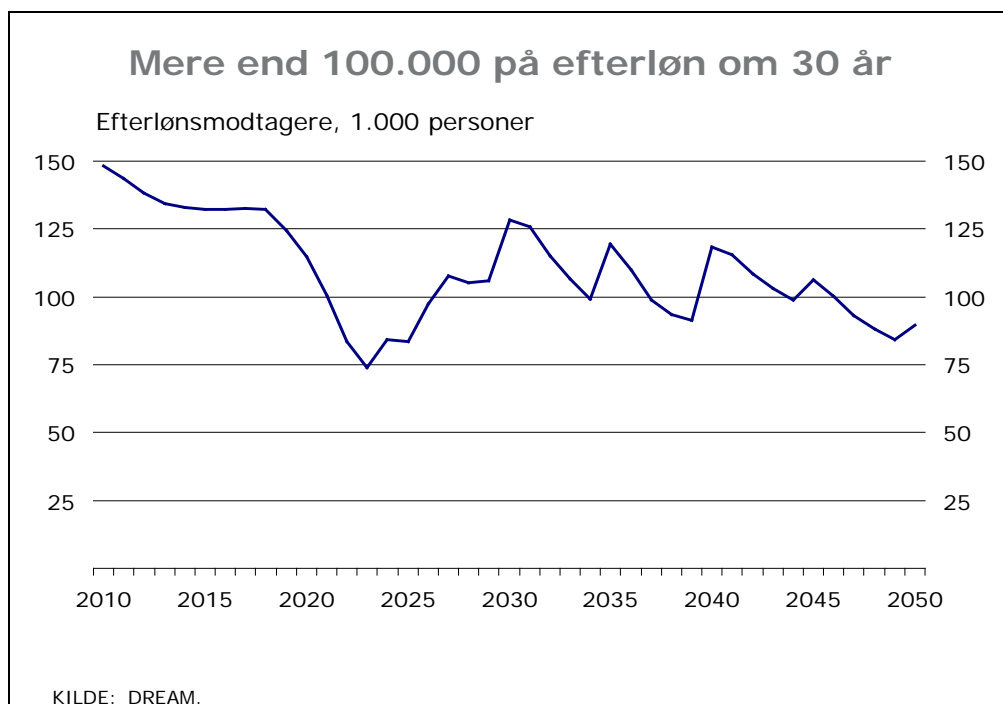
Hvorfor flere på efterløn	
Ændring i 1.000 personer	1999-2009
Samlet stigning	32,1
Antal 60-66-årige	+51,9
Forsikringsgrad	+13,0
Udnyttelsesgrad	-32,7

ANM: Forsikringsgraden er den andel af 60-66-årige i befolkningen, der er forsikrede. Udnyttelsesgraden er andelen af forsikrede 60-66-årige, der modtager efterløn.
KILDE: Danmarks Statistik, statistikbanken og egne beregninger

Store ændringer i antallet af efterlønsmodtagere

Antallet af efterlønsmodtagere vil de kommende årtier være præget af både store fald og stigninger. Det skyldes velfærdsreformen fra juni 2006. Fra 2019 til 2022 vil efterlønsalderen stige fra 60 til 62 år. I 2022 vil der kun være efterlønsmodtagere i alderen 62 til 65 år. Fra 2024-2027 vil folkepensionsalderen stige til 67 år, hvilket betyder, at der herefter atter vil være fem 1-års-aldersgrupper på efterløn, jf. figur 23.

Figur 23

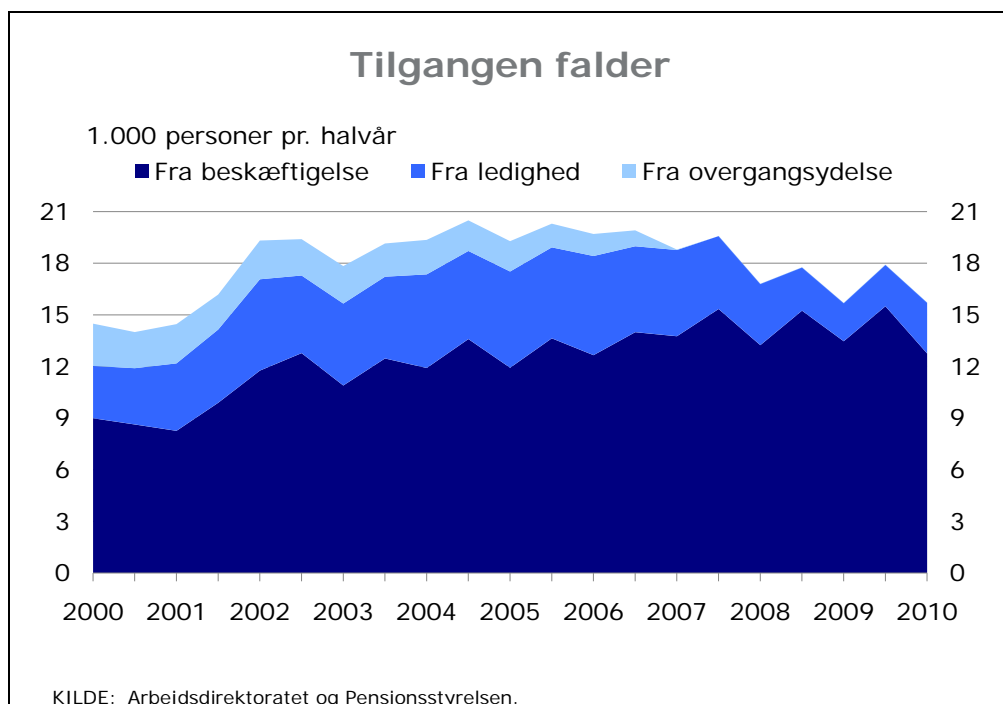


Perioden vil i øvrigt være præget af, at efterlønsalderen hvert femte år (første gang i 2025) skal reguleres i forhold til udviklingen i levealderen. Endelig vil den sidste del af perioden være præget af et demografisk betinget fald i antallet af efterlønsmodtagere.

Hvem går på efterløn

I 1. halvår 2010 gik 15.700 personer på efterløn. Tilgangen til efterløn er faldet de seneste par år, jf. figur 24.

Figur 24

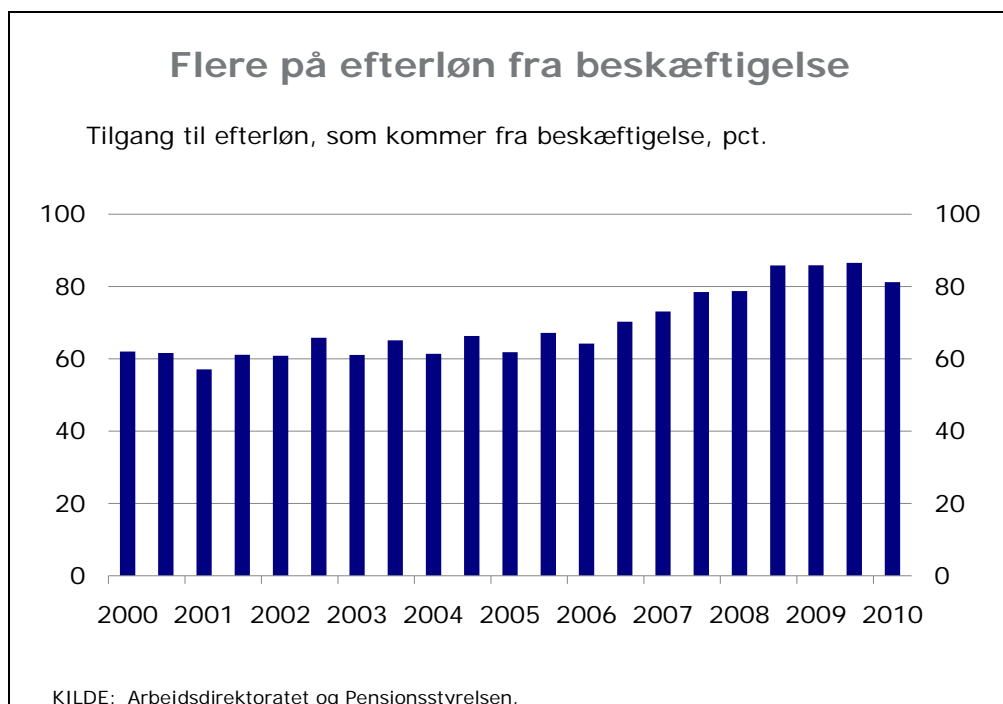


Det er dog alene tilgangen til efterløn fra ledighed, der er faldet de seneste år. Tilgangen til efterløn fra beskæftigelse var i 2. halvår af 2009 på det højeste niveau i de sidste 10 år.

Flere på efterløn fra beskæftigelse

Andelen, der går på efterløn fra beskæftigelse, var frem til 2006 ca. 60 pct. I de seneste 4 år er tilgangen fra beskæftigelse steget markant, så den nu ligger over 80 pct., jf. figur 25.

Figur 25

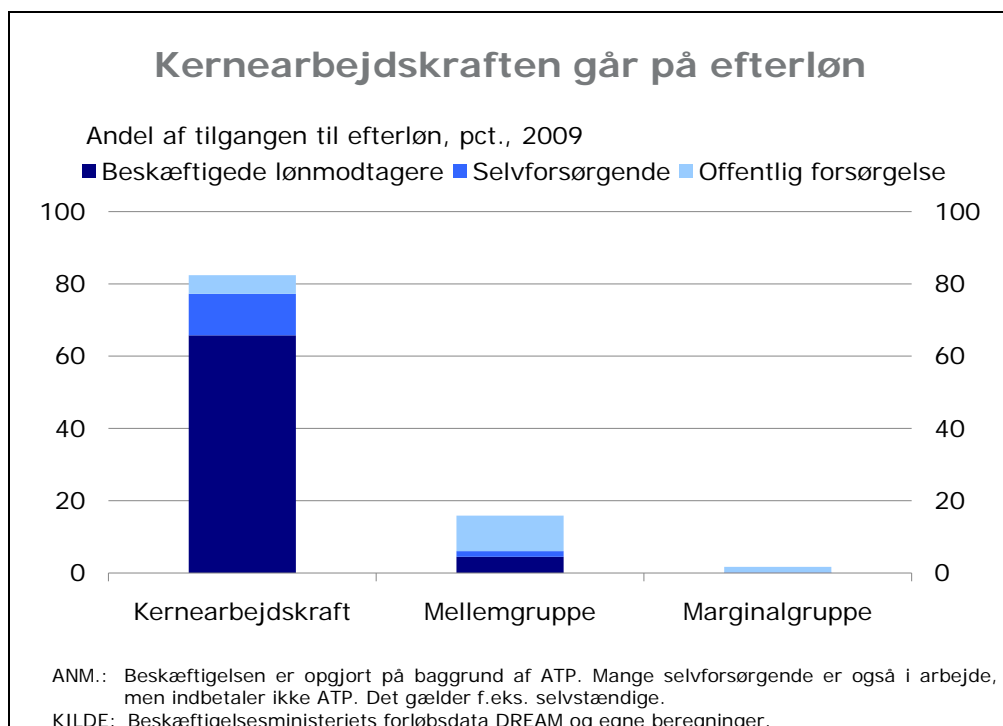


Efterlønnen trækker således i stigende grad medarbejdere væk fra virksomhederne.

2 ud af 3 går på efterløn fra beskæftigelse

De fleste efterlønsmodtagere har forud for efterlønnen en tæt tilknytning til arbejdsmarkedet. Ca. 80 pct. af efterlønsmodtagerne tilhører kernearbejdskraften, jf. figur 26.

Figur 26



At tilhøre kernearbejdskraften vil sige, at de pågældende i tre år forud for efterlønnen har modtaget dagpenge eller andre offentlige ydelser i mindre end 20 pct. af tiden, jf. boks 4.

Få marginaliserede på efterløn

Under 2 pct. af tilgangen til efterløn sker fra marginalgruppen. Det vil sige personer, som inden for de sidste 3 år har modtaget offentlige ydelser i mere end 80 pct. af tiden.

I 2006 kom 17 pct. af efterlønsmodtagerne fra marginalgruppen. På blot tre år er det således i væsentligt højere grad blevet medarbejdere med tæt tilknytning til arbejdsmarkedet, der gør brug af efterlønnen.

Boks 4

Offentlig forsørgelse forud for efterløn

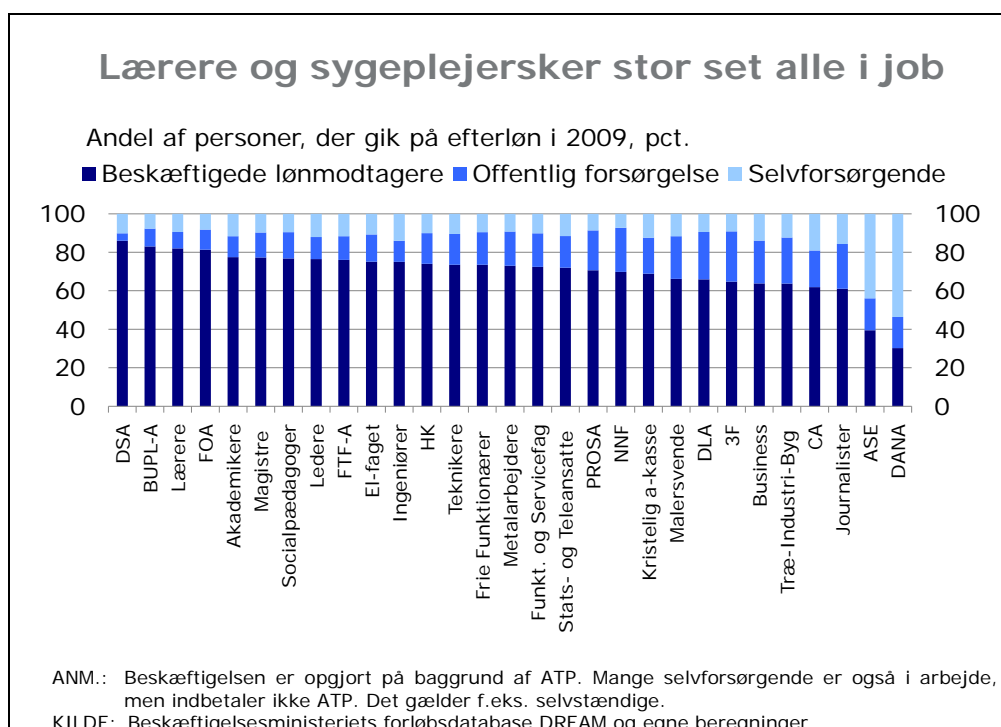
"Fra beskæftigelse" er personer, der i ugen op til tidspunktet de gik på efterløn, ikke modtog offentlige ydelser. "Fra ledighed m.v." er personer, der i ugen op til tidspunktet de gik på efterløn, modtog en offentlig ydelse bortset fra SU.

"Kernearbejdskraft" er personer, der i 3 år forud for de gik på efterløn, har modtaget offentlige ydelser i mindre end 20 pct. af tiden. Offentlige ydelser er f.eks. arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, aktivering, sygedagpenge, barselsdagpenge, orlovsydelse, uddannelsesydelser, revalidering, fleksjob, skånejob og førtidspension. "Mellemgruppen" har været offentligt forsørget 20-80 pct. af de 3 år før efterløn, og "Marginalgruppen" har været offentligt forsørget i mere end 80 pct. af 3-års-perioden forud for, at personen begyndte at modtage efterløn.

Stor forskel mellem a-kasser

Der er forskel mellem a-kasserne på, hvor stor en andel af efterlønsmodtagerne der kommer fra beskæftigelse. Flest kommer til efterløn fra ledighed i 3F, hvor det er 26 pct. I Danske Sundhedsorganisationers A-kasser, som er domineret af sygeplejersker, er det kun 3,5 pct. af efterlønsmodtagerne, der har været ledige før start på efterlønnen., jf. figur 27.

Figur 27



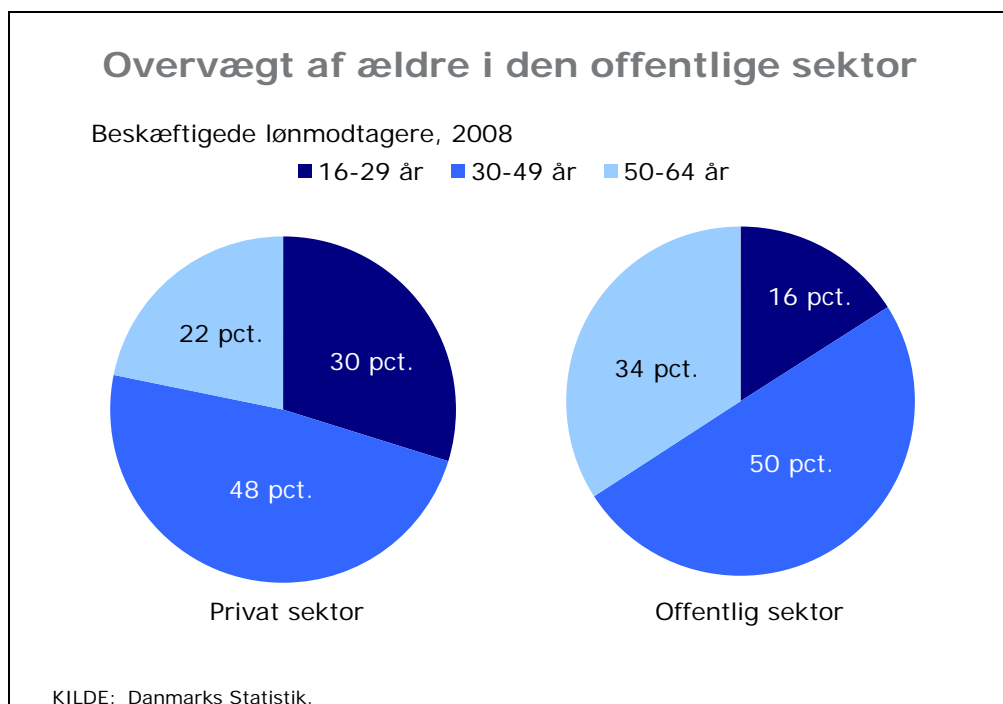
I alle a-kasser kommer flere fra beskæftigelse/selvforsørgelse end fra ledighed.

Mange offentligt ansatte kommer fra beskæftigelse

På områder, der er domineret af offentligt ansatte, f.eks. sygeplejersker, lærere, pædagoger og Fag og Arbejde (FOA), går flere på efterløn fra beskæftigelse, end det er tilfældet for øvrige a-kasser.

Samtidig er der betydelig forskel på alderssammensætningen i sektorerne. 34 pct. af de ansatte i den offentlige sektor er 50 år og derover, mens 22 pct. af de ansatte i den private sektor er mindst 50 år, jf. figur 28.

Figur 28



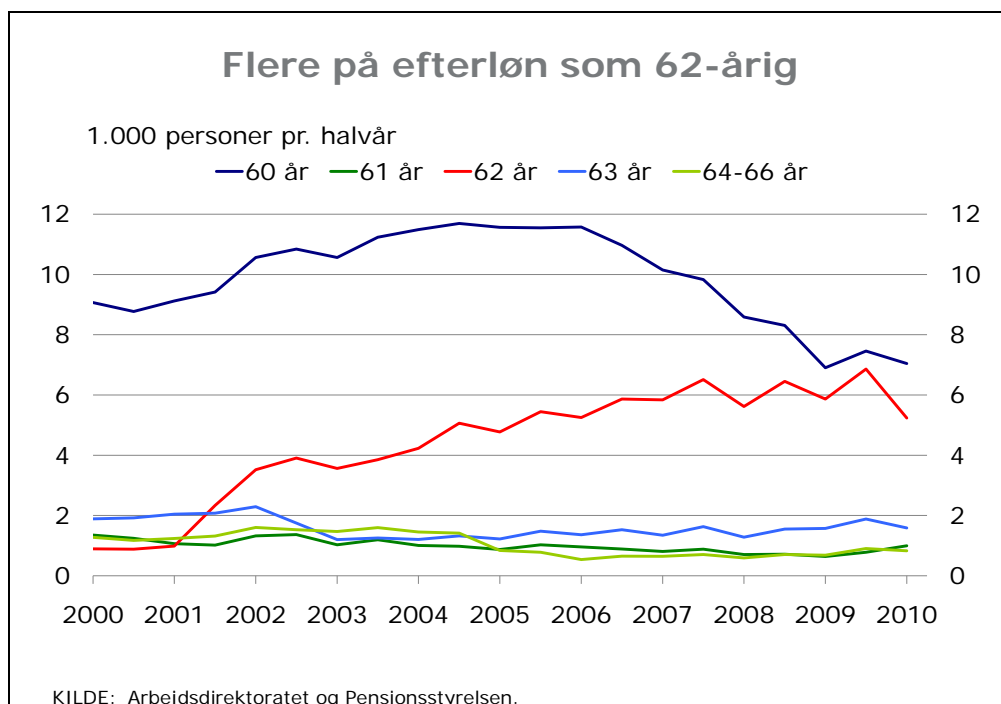
Det er således en særlig stor udfordring for den offentlige sektor at sikre et grundlag, der får ældre til at blive i beskæftigelse frem for at forlade arbejdsmarkedet tidligt.

Færre på efterløn som 60-årig

Stadig mange 60-årige går på efterløn

Færre går på efterløn som 60-årige, og flere venter til de er 62 år. Det har betydet, at der nu er næsten lige så mange, der går på efterløn som 62-årige som der går som 60-årige. Det skyldes primært et stort fald i tilgangen af 60-årige, jf. figur 29.

Figur 29



I 1. halvår af 2010 gik ca. 7.000 på efterløn som 60-årige, men ca. 5.200 gik på efterløn som 62-årige.

Flere 62-årige går på efterløn

Fra 2. halvår 2001 til 2. halvår 2006 er tilgangen af 62-årige steget markant. Fra ca. 1.000 personer i 1. halvår 2001 til ca. 5.900 i 2. halvår 2006. Stigningen skyldes, at efterlønsreformen indebærer en tilskyndelse til at udskyde tilbagetrækningen til 62 år.

Godt 400 personer af stigningen på godt 4.000 personer, der halvårligt tilgår efterlønnen som 62-årig, kan forklares ved flere 62-årige i befolkningen.

Efterlønsalderen steget med ¼ år

Den gennemsnitlige efterlønsalder er siden 2000 steget med 1/4 år fra 61,05 år til 61,3 år. Det er altså kun i begrænset omfang lykkedes at få de, der vælger efterlønnen, til gennemsnitligt at vente med at gå på efterløn.

Mange faglærte og ufaglærte på efterløn

Det er stadig ufaglærte og faglærte, som relativt gør mest brug af efterlønnen, jf. tabel 4.

Tabel 4

Mange faglærte og ufaglærte	
A-kasse, 2.kvartal 2010	Andel af forsikrede på efterløn, pct.
Økonomer	22,2
Akademikere	22,4
Magistre	22,8
Ingeniører	23,9
IT-faget og Merkonomer (PROSA)	32,6
Selvstændige (DANA)	34,4
Danske Lønmodtagere	34,9
Journalistik, Kommunikation og Sprog	35,7
Selvstændige Erhvervsdrivende (ASE)	36,0
Ledere	36,9
Business	38,3
EI-faget	41,5
Teknikere	41,9
Danske Sundhedsorganisationer	42,7
Funktionærer og Servicefag	43,5
Funktionærer og Tjenestemænd (FTF-A)	44,8
Lærere	46,5
Frie Funktionærer	48,2
Kristelig a-kasse	48,3
Socialpædagoger	48,5
Metalarbejdere	52,3
Byggefagenes a-kasse	52,6
Stats- og Teleansatte	54,2
Handels- og Kontorfunktionærer	55,3
Børne- og Ungdomspædagoger	56,5
Fag og Arbejde	59,5
Træ-Industri-Byg	60,9
Faglig Fælles a-kasse (3F)	63,2
Fødevarforebundet (NNF)	65,8

KILDE: Danmarks Statistik.

Blandt akademikere er det godt 20 pct., der gør direkte brug af efterlønnen. Til gengæld benytter mange akademikere sig af muligheden for at få udbetalt skattefri præmie, som også er en del af efterlønsordningen, jf. afsnit XX.

Efterløn – et frit et valg

Danmark er et af de lande, hvor den største andel af den tidlige tilbagetrækning er frivillig. 89 pct. af den tidlige tilbagetrækning i Danmark er frivillig, mens den andel i f.eks. Sverige udgør 63 pct., jf. figur 30.

Figur 30



Danske medarbejdere oplever således i væsentligt mindre grad at være tvunget til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, end det er tilfældet i Tyskland, Frankrig og Sverige.

Forklaringerne på det lave omfang af ufrivillig tilbagetrækning i Danmark og USA er blandt andet den generelle velstand, attraktive pensionsmuligheder og et fleksibelt arbejdsmarked, jf. Dorn og Sousa-Poza (2005).

Ud over betydningen af den attraktive danske efterløn og andre offentlige pensionsmuligheder som f.eks. tjenestemandspensionerne, har det fleksible danske arbejdsmarked også betydning for, at forholdsvis få trækker sig tilbage fra det danske arbejdsmarked ufrivilligt.

I mange andre lande er den eneste måde at reducere den ældre del af medarbejderstaben således gennem tidlig tilbagetrækning.

Ældres helbred er godt

4,5 pct. af 16-64-årige i befolkningen vurderer at have et meget dårligt eller dårligt helbred, jf. Institut for Folkesundhed. 8,5 pct. af befolkningen modtager førtidspension eller fleksjob på baggrund af en væsentligt nedsat arbejdsevne. Det vil sige, at langt flere modtager førtidspension eller er en del af fleksjobordningen end personer, der vurderer at have dårligt eller meget dårligt helbred.

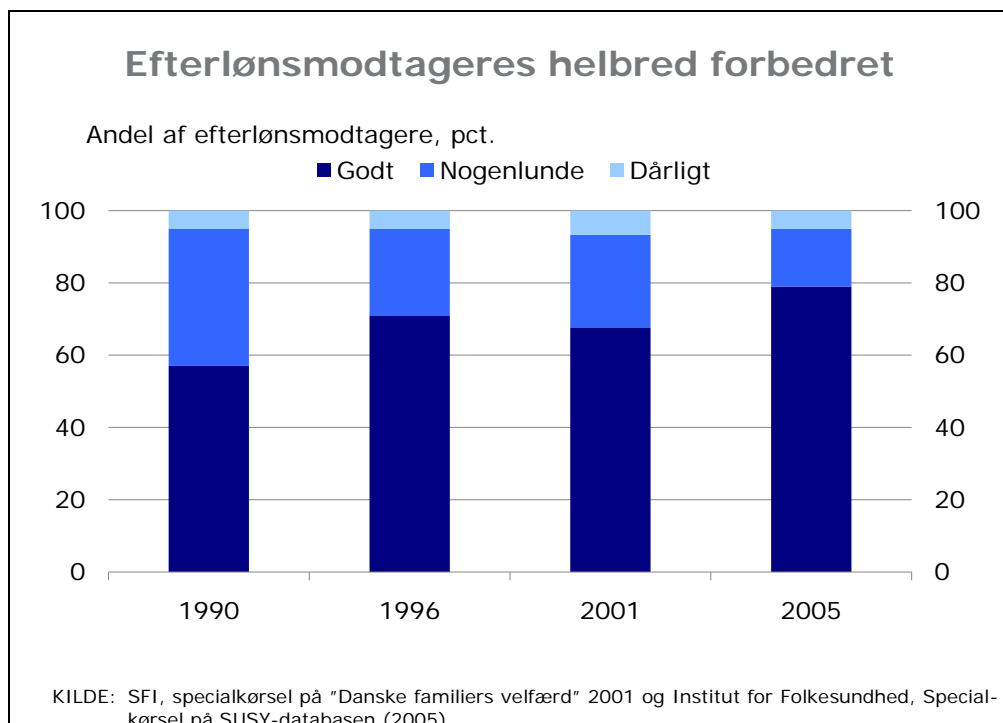
Blandt 16-24-årige oplever stort set ingen at have dårligt helbred. Med alderen stiger andelen, der oplever at have dårligt helbred, men selv blandt 65-årige og derover er det mindre end 10 pct., der oplever at have dårligt helbred.

Ældres helbred er blevet bedre de seneste 20 år. Andelen af 60-66-årige i befolkningen med god fysisk mobilitet er fra 1987 til 2005 steget fra 68 pct. til 83 pct., jf. Institut for Folkesundhed (2006).

70 pct. af efterlønsmodtagerne har godt helbred

De fleste efterlønsmodtagere vurderer selv deres helbred til at være godt. Næsten 80 pct. af efterlønsmodtagerne svarer, at deres helbred er godt, og kun 5 pct. svarer, at det er dårligt, jf. figur 31.

Figur 31



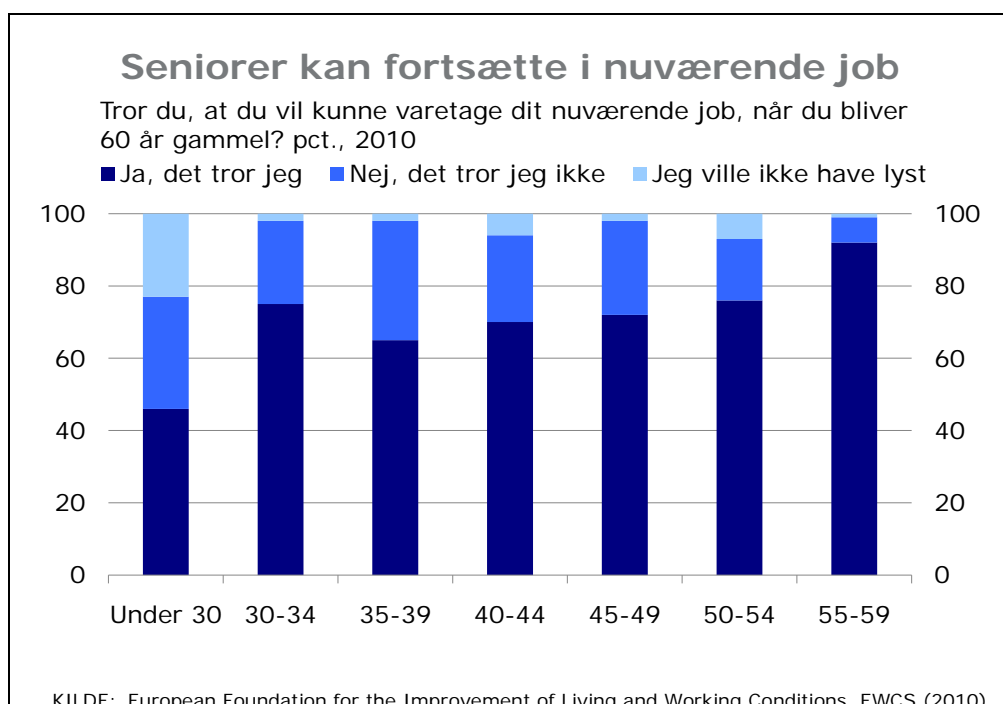
Efterlønsmodtagere vurderer dermed deres helbred mere positivt end 45-64-årige i befolkningen. 77 pct. i denne aldersgruppe vurderer deres helbred til at være godt og 7 pct. til at være dårligt.

Siden 1990 har både efterlønsmodtagere og erhvervsaktive 55-66-årige vurderet deres helbred til at være bedre. Dog med den mest markante fremgang for efterlønsmodtagere. I løbet af 15 år er der sket en stigning på mere end 20 pct.point i andelen af efterlønsmodtagere, der vurderer deres helbred til at være godt.

Tilgangen til efterløn skyldes altså for hovedparten af modtagerne ikke, at de bliver skubbet ud af arbejdsmarkedet, er utilfredse med arbejds livet, har dårligt helbred eller i øvrigt har en svag tilknytning til arbejdsmarkedet.

Blandt den aldersgruppe, der står over for at have muligheden for at vælge at gå på efterløn, er langt de fleste af den opfattelse, at de vil kunne fortsætte i det nuværende job. Kun 7 pct. mener, at det vil de ikke kunne, mens 92 pct. mener, at det vil de kunne gøre, jf. figur 32.

Figur 32



Jo længere tid personer har til 60-årsalderen, jo flere har den opfattelse, at de ikke vil kunne fortsætte med at arbejde som 60-årige. Der er altså stor forskel på de, der skal danne sig et fremtidigt billede af at arbejde som 60-årig, og de der umiddelbart står over for beslutningen om at fortsætte eller trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Efterlønnens økonomiske rammer

Færre betaler efterlønsbidraget

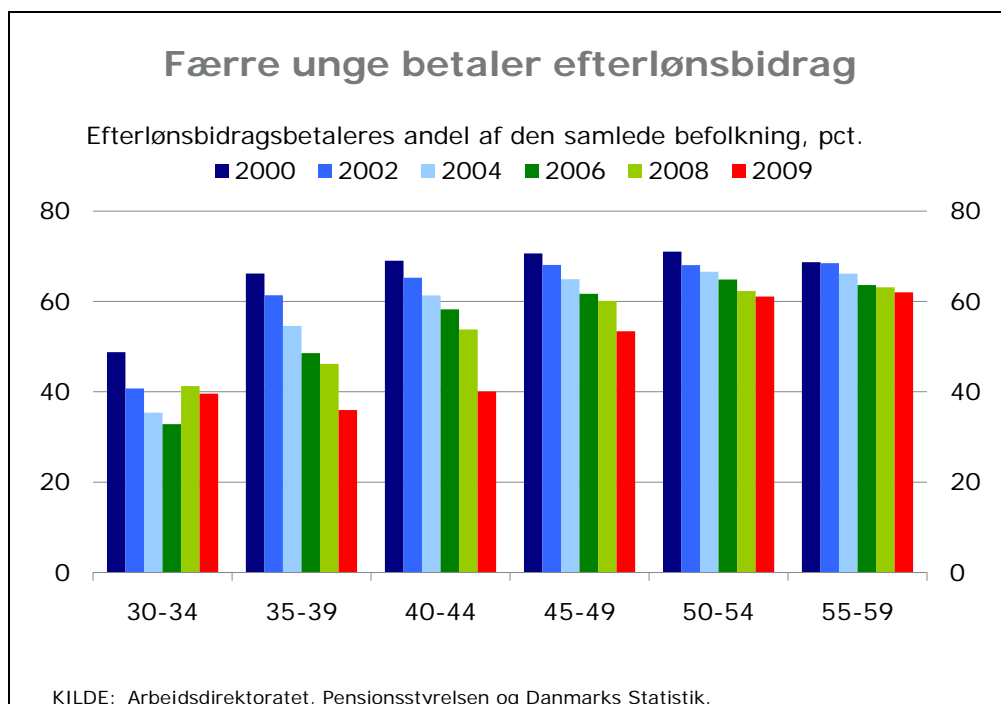
Selvstændigt efterlønsbidrag siden 1999

Ændringerne af efterlønnen i 1999 indebar, at der blev indført et særligt efterlønsbidrag. Hidtil havde der været ét samlet a-kassebidrag, som også dækkede ret til efterløn. Efterlønsbidraget er 7 gange højeste dagpenge, hvilket pt. svarer til knap 5.300 kr. om året. Man skal have betalt bidrag i 30 år.

Mange i alle aldersgrupper betaler bidrag

Man skal have betalt bidrag i 30 år. Andelen af betalere af efterlønsbidrag i befolkningen er 22 pct.point lavere for 30-34-årige end for 55-59-årige. 40 pct. af 30-34-årige i befolkningen betaler efterlønsbidrag, mens det for 55-59-årige er 62 pct., jf. figur 33.

Figur 33



Tallene for 2009 undervurderer antal betalere

2009-tallene for 35-39-årige og 40-44-årige viser et større fald i andel bidragsbetalere end der i realiteten er tale om. Det skyldes at bidragsbetalere i disse aldersgrupper har mulighed for bidragsfri perioder fra 1. januar 2009, jf. boks 5.

Boks 5

Bidragfri perioder

Personer, der er født mellem 1. juli 1964 og 31. december 1975, som har betalt efterlønsbidrag i en periode i alderen 30-34 år, eller har betalt bidrag i 2007 efter det 35. år, har mulighed for bidragfri perioder. Det påvirker midlertidigt antallet af betalere i alderen 35-44 år.

Andelen af 30-34-årige efterlønsbidragsbetalere er siden 2006 steget, fordi det med Velfærdsreformen blev en forudsætning for ret til efterløn at have betalt bidrag i 30 år.

Lille effekt af efterlønsbidraget på kort sigt...

Andelen af 50-54-årige og 55-59-årige i befolkningen, der betaler efterlønsbidrag i 2009, er den samme. Der vil således ikke være en mindre andel af disse aldersgrupper, der de næste 10 år har ret til efterløn.

... men på længere sigt ganske stor effekt

Den faldende andel 30-44-årige, der betaler efterlønsbidrag, vil derimod reducere det fremtidige antal personer med ret til efterløn. Effekten kan blive forholdsvis markant, men det er usikkert, fordi det afhænger af, hvor mange af de, der har ret til at gå på efterløn, som også benytter retten.

Egenfinansiering af efterløn

Efterlønnen stadig meget attraktiv

Efterlønnen er stadig er en meget attraktiv pensionsordning. En person, der har betalt efterlønsbidraget i de fulde 30 år, og som benytter efterlønnen i fem år, vil selv have betalt 24 pct. af de fem års efterløn vedkommende får udbetalt, jf. tabel 5.

Tabel 5

Egenfinansiering af efterløn

Indbetalinger efter skat i forhold til udbetalinger efter skat, pct.	Bidrag i 30 år
Efterløn i 5 år	24
Efterløn i 2 år	47
Ingen efterløn kun præmie	112

ANM: Tabellen viser tilbagediskonterede efterlønsbidragsbetalinger efter skat i forhold til tilbagediskonterede udbetalinger efter skat. Realrenten efter skat antages at være 3 pct. Beregningerne foretages med 2007-skattesystem. Det er antaget, at personen regner med at gå på efterløn fra beskæftigelse, og at personen ikke har en pensionsordning af en sådan størrelse, at det fører til modregning i efterlønnen. Det er desuden antaget, at efterlønsalderen er 62 år.

KILDE: Egne beregninger.

Perioden, hvor man skal betale bidrag for at få ret til efterløn, er med velfærdsreformen øget fra 25 år til 30 år. Det betyder, at det ikke længere er rentabelt at indbetale efterlønsbidrag for efterfølgende ikke at bruge ordningen, men blot få udbetalt efterlønspræmie.

Gør man brug af efterlønnen i blot to år, så vil der stadig være et stort afkast af betalingen af efterlønsbidrag.

Litteraturliste



Litteraturliste

Arbejdsdirektoratet (diverse år), *Medlemmer der betaler efterlønsbidrag*, København.

Beskæftigelsesministeriet (2005), *Evaluering af efterlønsreformen "Den fleksible efterløn"*, København.

Dansk Arbejdsgiverforening (2004), *Arbejdsmarkedsrapport 2004*, København.

DA (2005), *Arbejdsmarkedsrapport 2005*, København.

DA (2008), *Ældre & Arbejdsmarkedet 2008*, København.

Dorn, David og Sousa-Poza, Alfonso (2005) *Early Retirement: Free Choice og Forced Decision?* St. Gallen.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007), *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin

Forsikring & Pension (2010), *Nyhedsbrevet Fronter 5/2010, Højtuddannede udnytter efterlønsbonus*, København.

Institut for Folkesundhed (2006), *SUSY 2005* <http://susy2.si-folkesundhed.dk/susy.aspx>, København.

OECD (2005), *Ageing and Employment Policies - Denmark*, Paris.

OECD (2006), *Labour Force Statistics 2005*, Paris.

Statens Institut for Folkesundhed (2005), *SUSY*, København.

Undervisningsministeriet (2005), *Det nationale kompetenceregnskab*, København.