

ÆLDRE & ARBEJDSMARKEDET

Dansk Arbejdsgiverforening, januar 2008



Ældre & Arbejdsmarkedet 2008
© Dansk Arbejdsgiverforening

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) består af 13 arbejdsgiverorganisationer inden for industri, handel, transport, service og byggeri.
DA's formål er som hovedorganisation at koordinere overenskomstforhandlinger og varetage medlemsorganisationernes interesser i forhold til det politiske system.

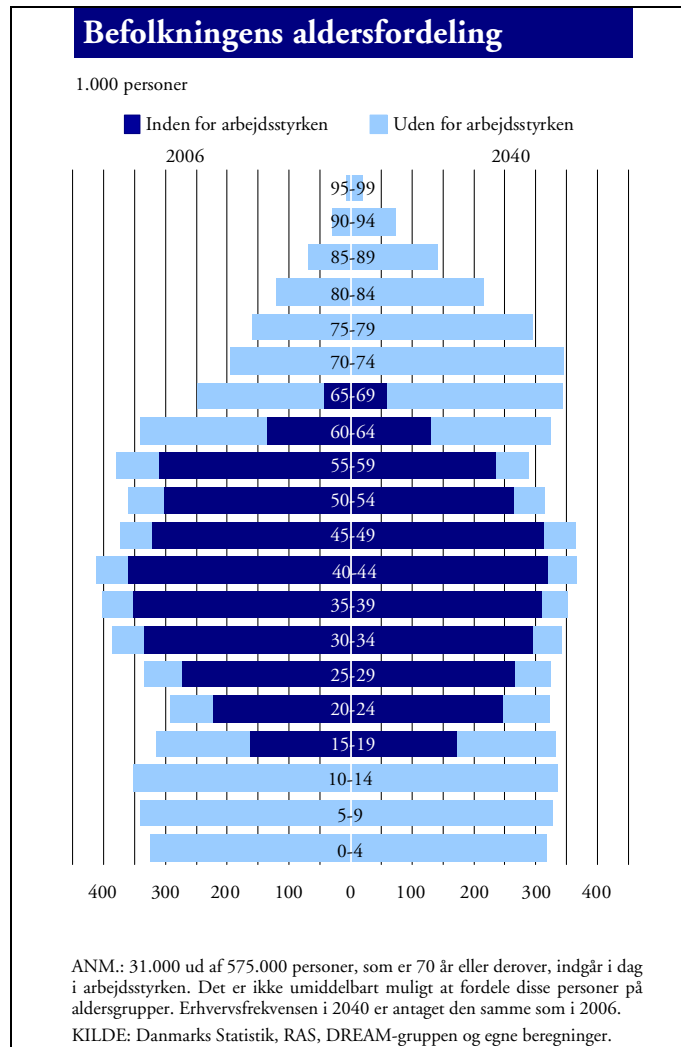
Ansvarshavende redaktør: Erik E. Simonsen
Grafisk design: Ole Leif
Produktion: DA Forlag
Udgivet: Januar 2008

Sammenfatning

Den aldrende befolkning

I dag er der markant flere 15-19-årige, end der er 65-69-årige. I 2040 vil det være omvendt, jf. figur 1.

Figur 1



I 2040 vil der være 600.000 flere danskere over 60 år, end

der er i dag.

Stor forskel på generationernes størrelse 60-64-årige i befolkningen bestod i 2006 af 340.000 personer. Det er en stigning på bare fire år på 67.000 personer. I 2009 vil der være ca. 375.000 danskere i aldersgruppen.

Mange ældre de næste 35 år Aldersgrupperne fra 25-59 år er alle relativt store aldersgrupper. Det betyder, at der i de næste 35 år vil være en forholdsvis stor tilgang til gruppen på over 60 år. Den aldrende befolkning er altså ikke et kortvarigt fænomen, men en meget langvarig udfordring for arbejdsmarkedet.

Få unge ind på arbejdsmarkedet Udfordringen består også i et faldende antal unge. Antallet af 20-24-årige i befolkningen, som er den gruppe, der er på vej ind på arbejdsmarkedet, er 90.000 personer lavere end antallet af 55-59-årige, der står over for at træde ud af arbejdsmarkedet.

Flere skal deltage mere De store forskelle i erhvervsdeltagelse og størrelserne af aldersgrupperne indebærer, at arbejdsstyrkens størrelse vil variere betydeligt over generationerne.

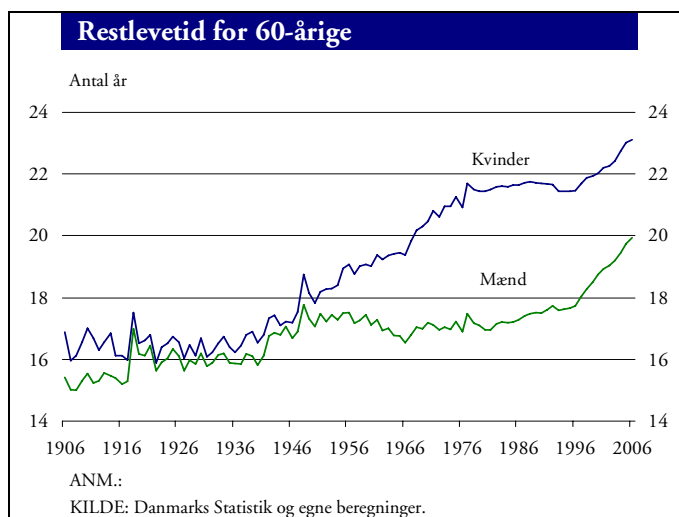
Arbejdsstyrkens størrelse er et væsentligt fundament for at skabe velstand i et samfund. En faldende arbejdsstyrke vil indebære et svagere vækstpotentiale, end en uændret eller stigende arbejdsstyrke vil resultere i.

For at undgå et fald i arbejdsstyrken de kommende 30-35 år skal flere deltage mere på arbejdsmarkedet, end det har været tilfældet for de generationer, der har været erhvervsaktive de seneste årtier.

Levealderen stiger – pensionsalderen falder

Levealderen vokser markant i disse år Restlevetiden for 60-årige mænd er de seneste 10 år steget med 2,7 måneder pr. år og 1,9 måneder pr. år for kvinder, jf. figur 2.

Figur 2



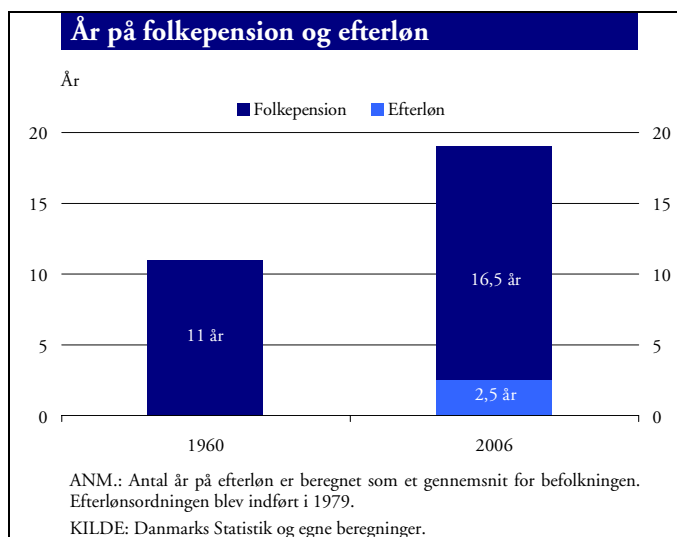
Væksten i levealderen for mænd er dermed markant højere nu end for perioden fra 1950 til 1995, hvor restlevetiden for 60-årige mænd stort set var uændret.

Højere levealder – tidligere tilbage-trækning

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 2,5 år og folkepension i 16,5 år – i alt 19 år. Det er 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. 230.000 personer større, end det er tilfældet i dag. Det ville være en meget stor del af løsningen på den velfærdsudfordring, samfundet står overfor.

Flere 50-59-årige i beskæftigelse

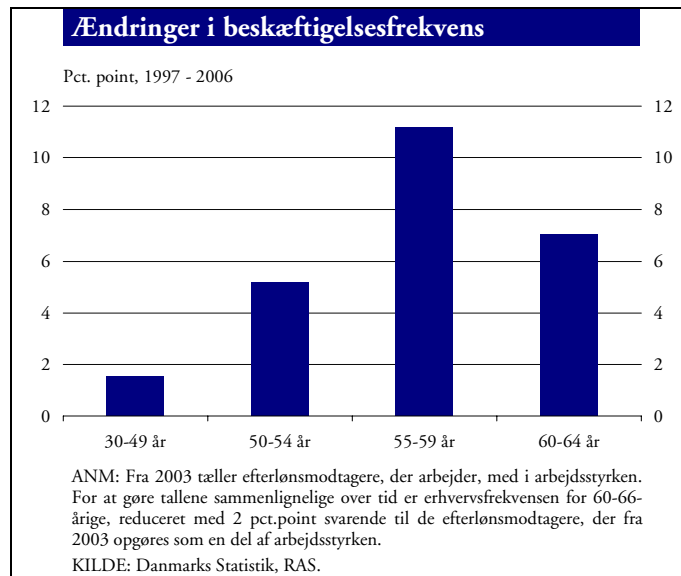
Langt de fleste 50-59-årige i befolkningen er i arbejde. 8 ud af 10 er i beskæftigelse.

170.000 flere 50-59-årige i arbejde

I de seneste år er antallet af beskæftigede i aldersgruppen steget markant. 170.000 flere er kommet i arbejde fra 1993 til 2006. Det skyldes primært, at antallet af 50-59-årige i befolkningen er steget, men det skyldes også, at færre 50-59-årige er helt uden for arbejdsmarkedet, og at færre er ledige.

Stort set hele den positive beskæftigelsesudvikling siden 1997 skyldes således flere 50-64-årige i beskæftigelse, jf. figur 4.

Figur 4



Stor tilfredshed med arbejdet

Den solide og stigende tilknytning til arbejdsmarkedet harmonerer godt med den tilfredshed med arbejdslivet, som 50-59-årige giver udtryk for. 50-59-årige er således mere tilfredse med deres arbejdsvilkår end yngre aldersgrupper på arbejdsmarkedet.

Ældre har mindre risiko for at blive afskediget

50-59-åriges tilknytning til arbejdsmarkedet skyldes også, at virksomhederne er tilbageholdende med at afskedige ældre medarbejdere. Yngre medarbejdere bliver en smule hyppigere afskediget end ældre medarbejdere.

Når 50-59-årige bliver ledige, så er vejen tilbage til arbejdsmarkedet vanskeligere for personer sidst i 50'erne end for andre aldersgrupper. Ud over de barrierer, der opstår hos både virksomheder og ledige som følge af muligheden for at få efterløn, har lovgivningsmæssige særforanstaltninger også medvirket til at skubbe ældre ud af arbejdsmarkedet.

60 år – farvel til arbejdsmarkedet

Brat afsked med arbejdsmarkedet

Fra 60-års-alderen sker der et drastisk skifte i danskerne tilknytning til arbejdsmarkedet. Mens kun 20 pct. af 55-59-årige er uden for arbejdsstyrken, er det 70 pct. af 60-66-årige. Afskeden med arbejdsmarkedet er altså meget brat.

Det hænger i høj grad sammen med efterlønnen.

Baggrunden for at modtage efterløn er følgende:

- 70 pct. går på efterløn fra beskæftigelse
- 4/5 går – efter eget udsagn – på efterløn frivilligt
- 2/3 har – efter eget udsagn – et godt helbred. Kun 7 pct. har et dårligt helbred

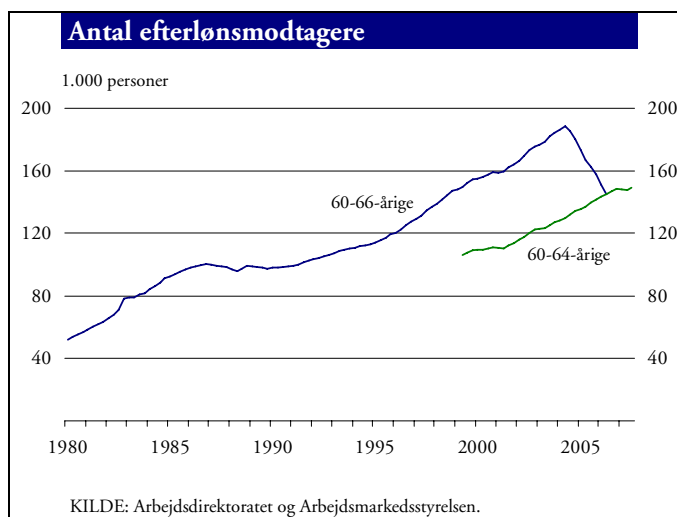
Efterløn er et velfærdsgode

Efterlønsordningen er for et stort antal personer en tidlig pensionsordning, som alene er at betragte som et velfærdsgode. Efterlønnen koster i 2007 staten knap 23 mia. kr.

I 1998 blev det klart for den daværende regering, at det var nødvendigt at ændre efterlønnen. Regeringen tog derfor initiativ til at ændre efterlønnen på en række punkter.

De ændrede regler har ikke kunnet forhindre en fortsat markant vækst i antallet af efterlønsmodtagere, jf. figur 5.

Figur 5



42.000 nye 60-64-årige efterlønsmodtagere er kommet til siden efterlønsreformen. Faldet i antallet af 60-66-årige efterlønsmodtagere skyldes, at 65-66-årige ikke længere er

omfattet af efterlønnen, men i stedet modtager folkepension.

Effekten af efterlønsreformen er for 60-61-årige – som er hovedmålgruppen for reformen – at 5.900 flere er i arbejdsstyrken i 2006, end der ville have været, hvis adfærden forblev uændret siden 1999.

For 62-66-årige er udviklingen gået i den modsatte retning. 12.700 færre er i arbejdsstyrken, end hvis adfærden havde været uændret fra 1999 til 2006.

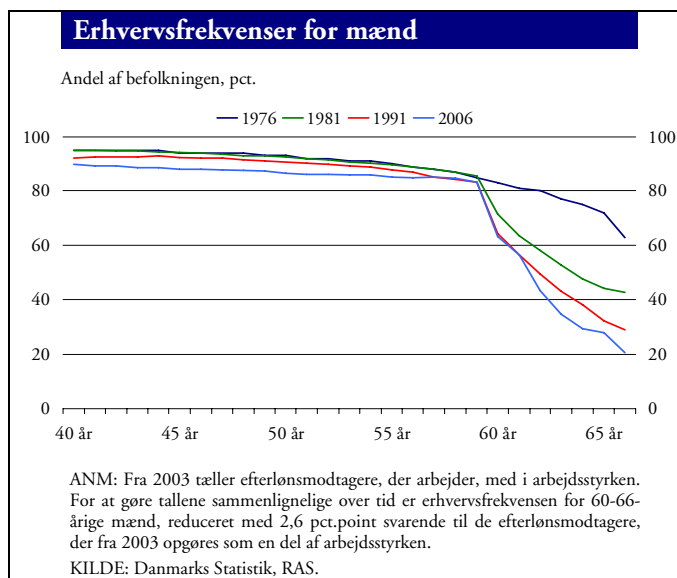
**Efterlønsreformen
har fejlet**

Efterlønsreformen har altså ikke formået at ændre tilbagetrækningsadfærden. Forudsætningen i lovforslaget, som udmøntede efterlønsreformen i 1999, var, at der på længere sigt skulle være 10-15.000 færre på efterløn. Virkeligheden er, at der er 10.000 flere, end hvis adfærden havde været uændret fra 1999.

Ældres arbejdsmarkedstilknytning

Erhvervsfrekvenserne er de sidste 30 år faldet meget betydeligt for mænd i alderen 60-66 år, jf. figur 6.

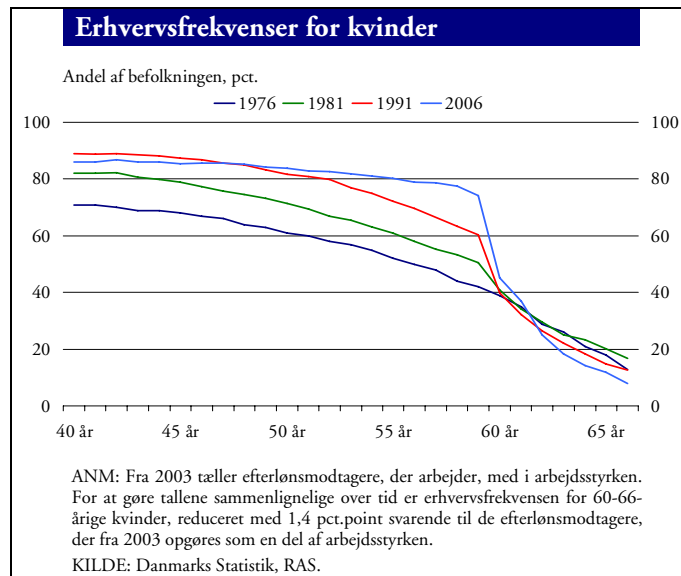
Figur 6



I 1976 var ca. 75 pct. af 65-årige mænd på arbejdsmarkedet. I 2006 var det kun 20 pct.

For kvinder er erhvervsfrekvensen siden 1976 steget betydeligt. F.eks. er erhvervsfrekvensen for 40-årige kvinder steget fra 71 pct. i 1976 til 86 pct. i 2006. For ældre kvinder er erhvervsfrekvensen derimod faldet. Erhvervsfrekvensen for 63-årige er f.eks. faldet fra 26 pct. til 19 pct. i samme periode, jf. figur 7.

Figur 7

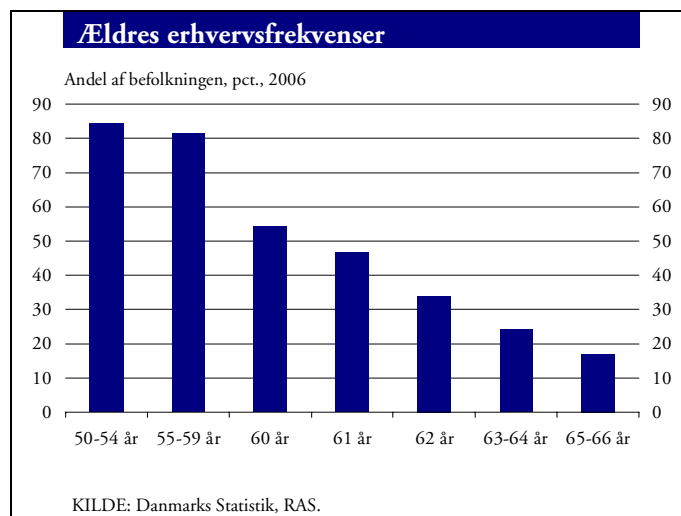


Kvinder født omkring 1910 deltog altså i højere grad på arbejdsmarkedet som ældre end kvinder født omkring 1940.

Stor forskel på over 50-åriges erhvervsdeltagelse

50-66-åriges deltagelse på arbejdsmarkedet er meget forskellig. 84 pct. af 50-54-årige indgår i arbejdsstyrken, mens det for 65-66-årige kun er 17 pct., jf. figur 8.

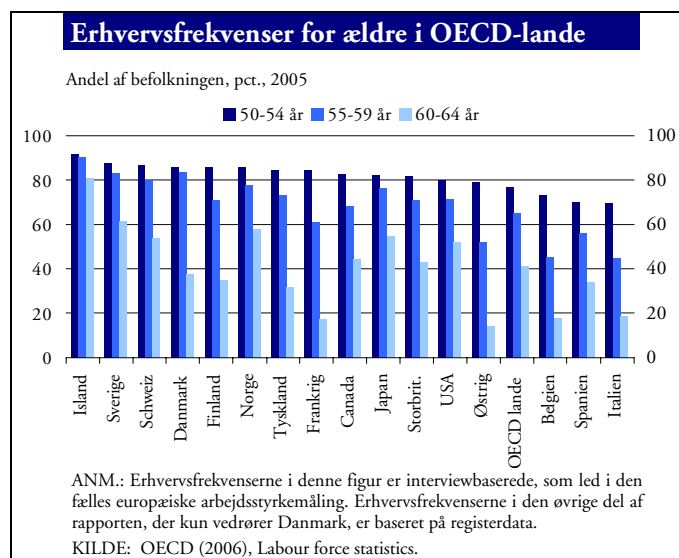
Figur 8



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 blandt 16 udvalgte OECD-lande, jf. figur 9.

Figur 9



Danmark er nummer 2 i kampen om den højeste erhvervsfrekvens blandt 55-59-årige i de 16 lande.

Lav erhvervsdeltagelse for 60-64-årige

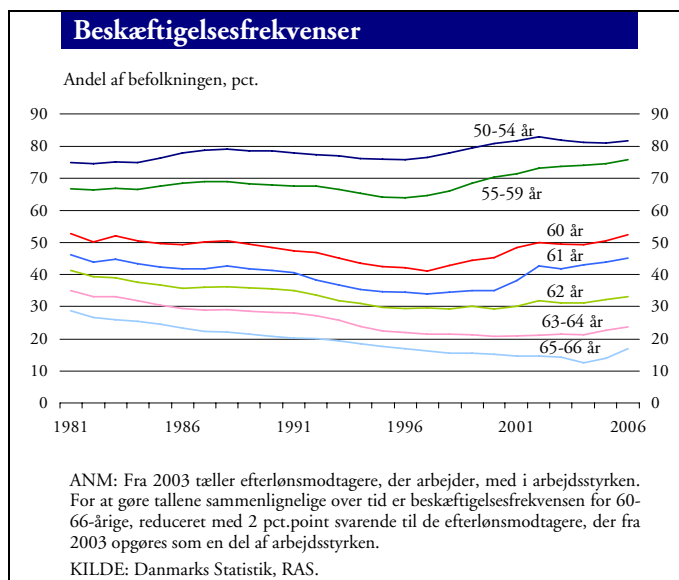
Faldet i erhvervsfrekvensen fra 55-59 år til 60-64 år er derimod blandt de højeste. Danmark falder fra en placering som nummer 2 for 55-59-årige til nummer 9 for 60-64-årige. Erhvervsfrekvensen falder i Danmark fra 83 pct. for 55-59-årige til 38 pct. for 60-64-årige – altså et fald på 45 pct.point. Intet andet land har så stort et fald i erhvervsdeltagelsen.

Den meget bratte afsked med arbejdsmarkedet hænger sammen med efterlønnen, som giver 60-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 10.

Figur 10



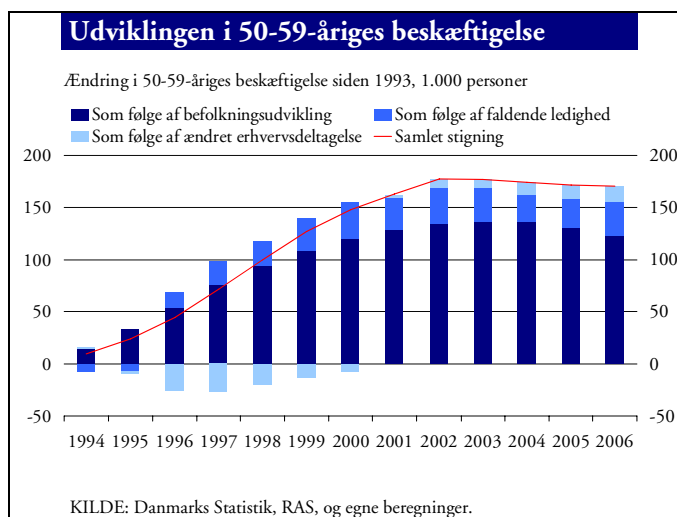
Beskæftigelsesfrekvensen for 60- og 61-årige er tilbage på samme niveau som i 1981. Efter mange års fald er beskæftigelsesfrekvensen for 60-61-årige steget de senere år. Der er særligt sket en stigning efter ændringen af førtidspensionen og efterlønnen i 1999.

Beskæftigelsesfrekvensen for 62-66-årige er derimod faldet siden 1981. F.eks. er 65-66-åriges beskæftigelsesfrekvens faldet fra 29 pct. i 1981 til 17 pct. i 2006.

170.000 flere 50-59-årige i arbejde

Der er siden 1993 blevet langt flere ældre medarbejdere i danske virksomheder. Beskæftigelsen for 50-59-årige er steget med 170.000 personer, jf. figur 11.

Figur 11



Antallet af ældre er steget...

Den væsentligste årsag er, at antallet af 50-59-årige er vokset markant. Det forklarer 123.000 personer af den samlede vækst. Faldende ledighed og vækst i erhvervsfrekvensen forklarer den resterende vækst.

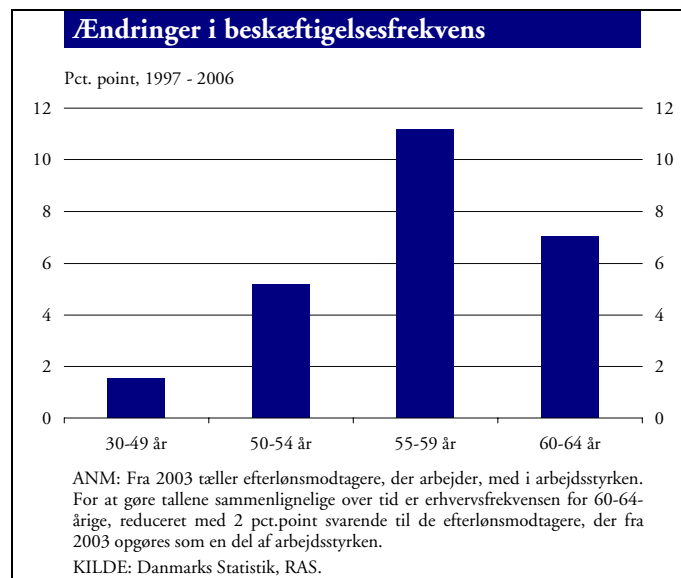
...men også stigende erhvervsfrekvens og færre ledige

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 14.000 personer. Udviklingen skyldes afskaffelsen af overgangsydelsen. Efter overgangsydelsen blev afskaffet i 1996, er det lykkedes både at øge arbejdsstyrken og reducere ledigheden.

Fjernelse af overgangsydelsen gjorde ældre til vindere

Afskaffelsen af overgangsydelsen har gjort 50-59-årige til de store vindere i bestræbelserne på at øge beskæftigelsen. Væksten i beskæftigelsesfrekvensen for 55-59-årige har været 11 pct.point fra 1997 til 2006. Samtidig har den store gruppe af 30-49-årige kun haft en vækst i beskæftigelsesfrekvensen på 1,5 pct.point, jf. figur 12.

Figur 12



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

Beskæftigelsen i aldersgruppen 55-59 år steg fra 1997 til 2006 med 42.000 personer udover, hvad væksten i antal personer i aldersgruppen kan tilsige.

Overgangsydelsen har kostet beskæftigelse

Overgangsydelsen gav i perioden fra 1992 langtidsledige 55-59-årige – og fra 1994 også langtidsledige 50-54-årige – mulighed for at trække sig tilbage på en efterlønslignende ydelse. Da ordningen i 1996 blev afskaffet fik ca. 46.000 personer udbetalt ydelsen.

Alternativet til overgangsydelse har således ikke været ledighed, men derimod har afskaffelse af overgangsydelsen stimuleret beskæftigelsen for ældre på arbejdsmarkedet.

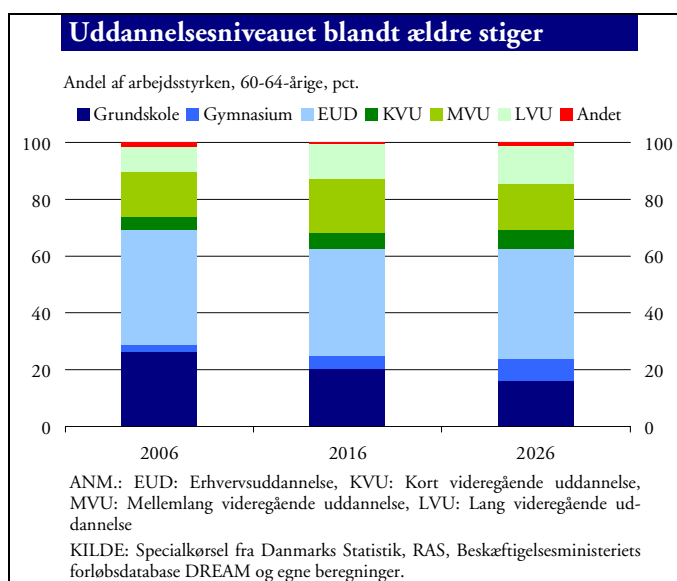
I 1999 blev 50-54-åriges ret til arbejdsløshedsdagpenge ud over den almindelige dagpengeperiode afskaffet. Det har også bidraget til at øge beskæftigelsen for over 50-årige.

Uddannelsesniveaut blandt ældre stiger

Uddannelsesniveaut for ældre i arbejdsstyrken vil stige i de kommende år. Fra 2006 til 2016 vil andelen af 60-64-årige i

arbejdsstyrken med en lang videregående uddannelse stige fra godt 8 pct. til 12 pct. Samtidig vil andelen af arbejdsstyrken uden en erhvervskompetencegivende uddannelse falde fra 29 pct. til 25 pct., jf. figur 13.

Figur 13



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 øge arbejdsstyrken med 10.000 personer frem til 2016.

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

Ældre er lidt mere tilfredse med arbejdslivet end yngre generationer.

Beskæftigede 50-59-årige udtrykker således direkte adspurgte større tilfredshed med løn og andre arbejdsvilkår end deres yngre kolleger, jf. tabel 1.

Tabel 1

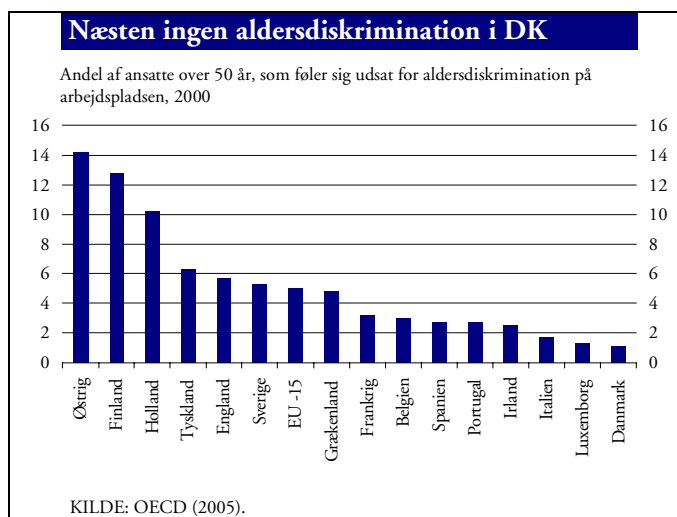
Tilfredshed med arbejdsvilkår			
Gennemsnitlig tilfredshed, 2001	30 – 39	40 – 49	50 – 59
	- år -		
Løn og indtægt	4,2	4,2	4,4
Jobsikkerhed	4,7	4,8	5,1
Selve arbejdet	4,8	4,8	4,9
Den ugentlige arbejdstid	4,7	4,7	4,9
Arbejdstidens placering	4,9	4,9	5,2
Arbejdsforholdene og sikkerhed på arbejdspladsen	4,8	4,8	4,8

ANM.: Interviewpersonerne angiver tilfredshed på en skala fra 1 til 6. 6 er fuldt tilfreds.
KILDE: Specialkørsel fra SFI, Danske familiers velfærd, 2001.

Tilfredsheden med vilkårene på arbejdsmarkedet 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 udgør en begrænset 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 14.

Figur 14

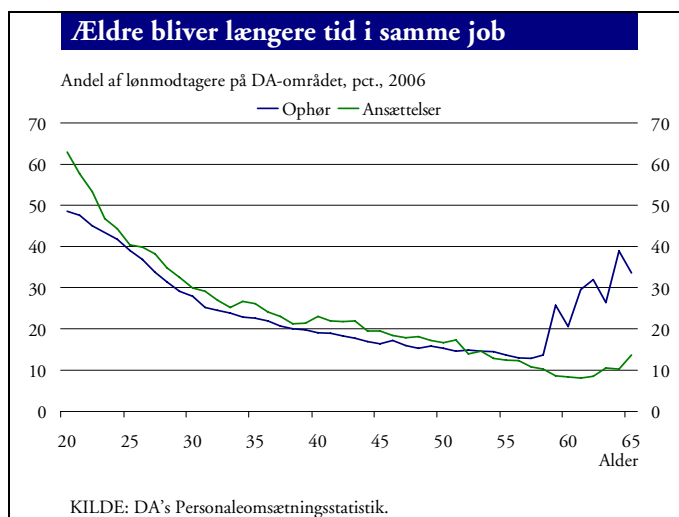


Ældre forbliver længere i samme job

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 lønmodtager under 25 år forlod i 2006 deres job, og 60 pct. begyndte på et nyt job. For lønmodtagere i 50-års-alderen var det ca. 15 pct., der hørte op og lidt flere, der begyndte i jobbet, jf. figur 15.

Figur 15



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

Ansættelser og ophør følges ad for alle aldre...

Der er i de fleste aldersgrupper lidt flere lønmodtagere, der er blevet ansat i et job, end der er lønmodtagere, der er holdt op. Beskæftigelsen var således stigende i 2006.

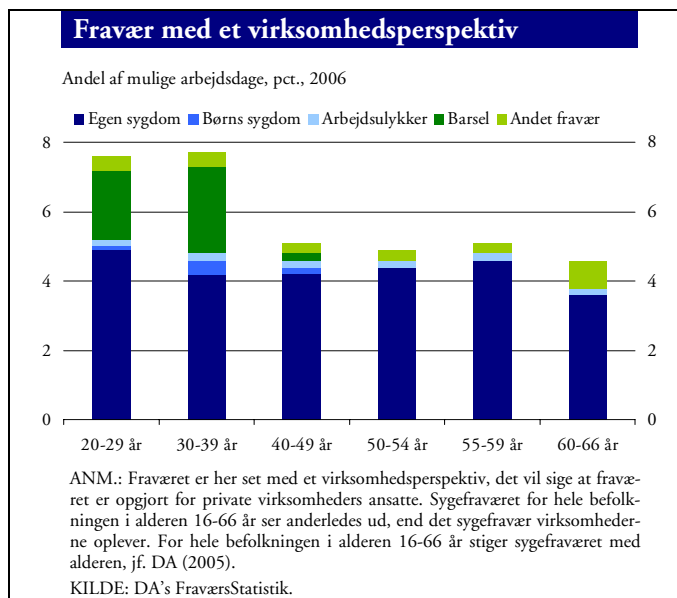
...men brydes af efterløn

Sammenhæng mellem antal ansættelser og afskedigelser brydes imidlertid, når medarbejderne 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 næsten 8 pct. for 20-39-årige, mens det for 40-66-årige er ca. 5 pct. Forskellen skyldes i væsentlig grad fravær i forbindelse med barsel, jf. figur 16.

Figur 16

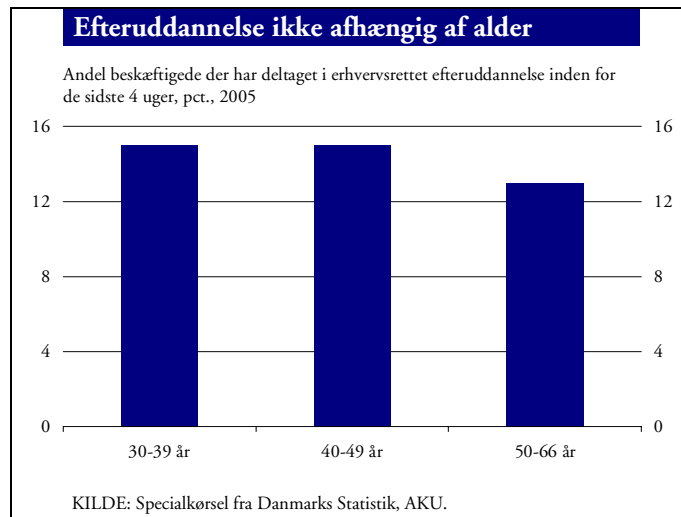


Børns sygdom bidrager også til, at fraværet for 20-39-årige er højere end for øvrige aldersgrupper.

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 17.

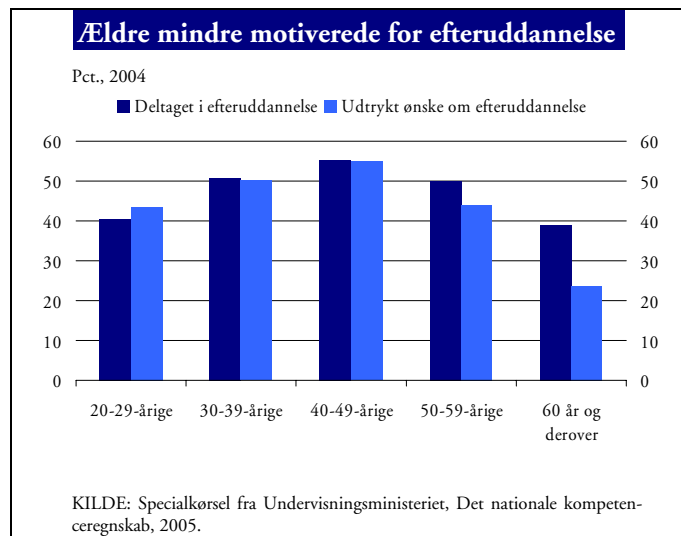
Figur 17



Over 50-årige er mindre motiverede for efteruddannelse

Mens 30-59-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 18.

Figur 18



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

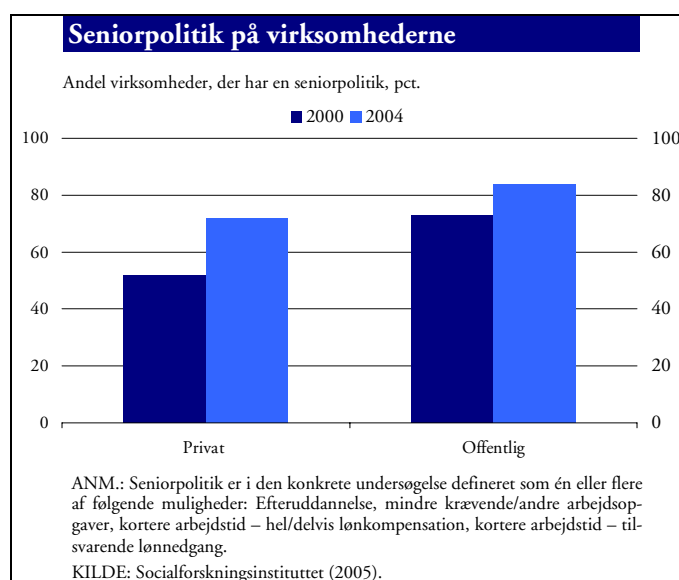
Et større omfang af efteruddannelse blandt ældre skal således primært sikres gennem, at medarbejderne bliver mere motiverede for at deltage i efteruddannelse.

Seniorpolitik på virksomhederne

Mere end 70 pct. af virksomhederne har en seniorpolitik

Tre ud af fire virksomheder, der beskæftiger ældre medarbejdere, har seniorpolitiske tilbud til ældre medarbejdere. For private virksomheder er det en stigning med 20 pct.point fra 2000 til 72 pct. i 2004 og for offentlige virksomheder en stigning på 11 pct.point fra 2000 til 84 pct. i 2004, jf. figur 19.

Figur 19



Tilbuddene kan enten bestå i at reducere kravene, der stilles til medarbejderen (kortere arbejdstid eller mindre krævende opgaver), eller at øge medarbejderens ressourcer (efteruddannelse).

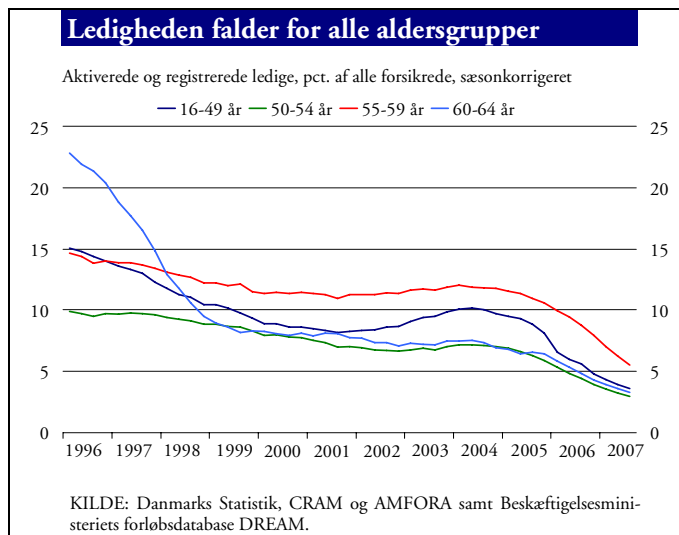
Ældre ledige

Lavets ledighed for 50-54-årige

Den samlede ledighed, det vil sige både registreret ledighed og aktivering, er lavest for 50-54-årige og højest for 55-59-årige.

For 50-54-årige er den samlede ledighed ca. 3 pct. For 16-49-årige og 60-64-årige er den ca. 3,5 pct., mens den for 55-59-årige er 5,5 pct., jf. figur 20.

Figur 20



Konjunkturer påvirker yngre mere end ældre

De dårligere konjunkturer i 2002-2003 gav sig primært udslag i en stigende ledighed blandt 16-49-årige. For over 50-årige var ledigheden stort set uændret. De forringede beskæftigelsesmuligheder påvirkede således kun i begrænset omfang den ældre del af arbejdsstyrken.

De gode konjunkturer fra starten af 2004 har således også resulteret i, at ledigheden for 16-49-årige er faldet markant. Ledigheden for 55-59-årige er faldet i samme omfang som 16-49-årige.

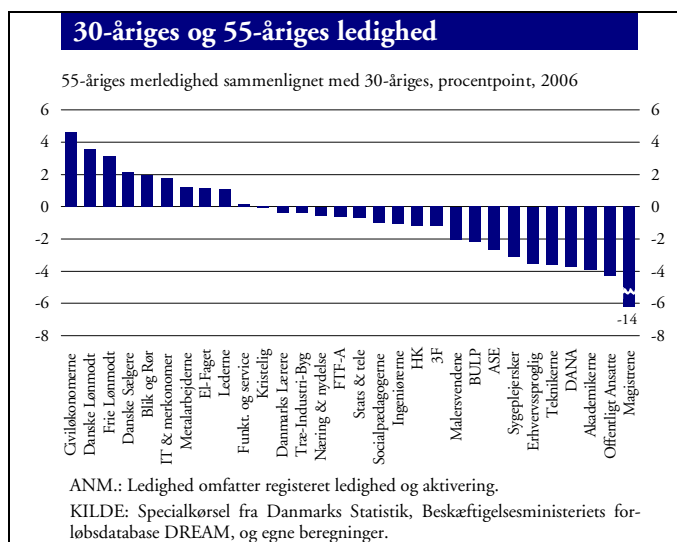
Den højere ledighed for 55-59-årige er ikke et generelt fænomen. Der er dels stor forskel på ledigheden inden for

aldersgruppen, jf. figur 23, dels er der stor forskel mellem a-kasserne.

Store forskelle mellem a-kasserne

Ledigheden er i gennemsnit 1,2 pct.point lavere for 55-årige medlemmer af HK's A-kasse end for 30-årige, jf. figur 21.

Figur 21



55-årige har lavere ledighed end 30-årige

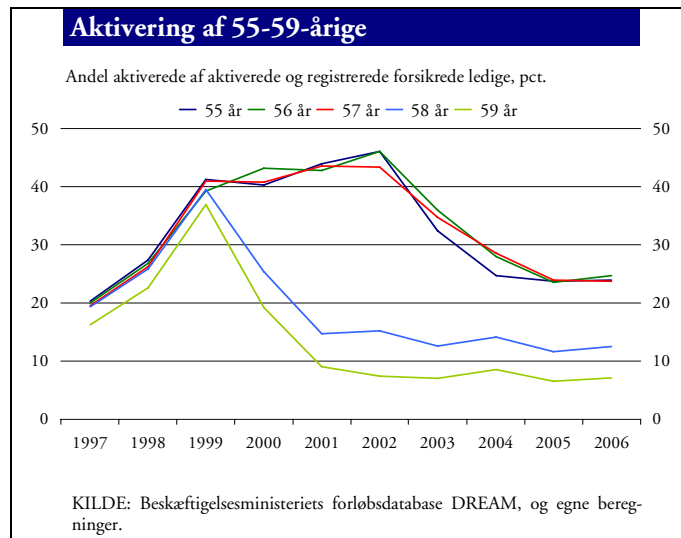
I 2002 var ledigheden i HK's A-kasse knap 4 pct.point højere for 55-årige medlemmer end for 30-årige. På bare 4 år er billedet altså ændret meget markant. Det gør sig også gældende for de fleste andre a-kasser. Ledigheden for forsikrede 55-årige er altså nu typisk lavere end for forsikrede 30-årige.

Betydningen af 58-59-åriges fritagelse for aktivering

Aktiveringen af 58-59-årige er faldet

I 1999 fik de regionale arbejdsmarkedsråd mulighed for at dispensere for det generelle krav om deltagelse i aktivering for 58-59-årige. Den mulighed har mange regionale arbejdsmarkedsråd benyttet sig af. Aktiveringsomfanget for 58-59-årige er således faldet betydeligt, jf. figur 22.

Figur 22

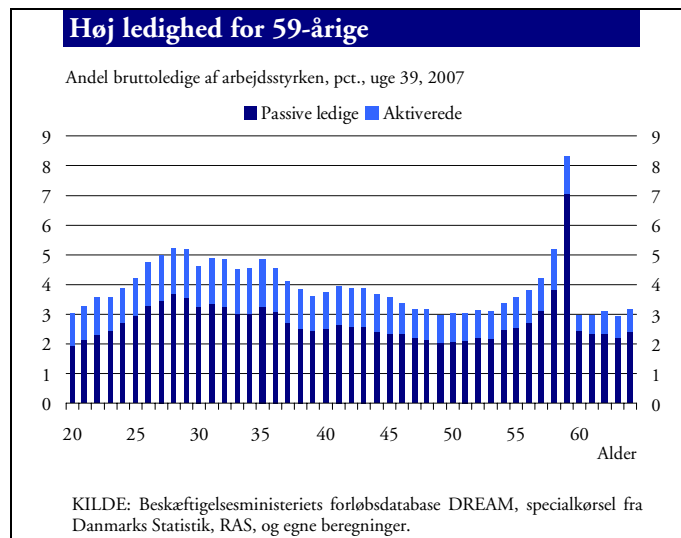


”Efterløn” fra 58 år

For mange ældre ledige har det i realiteten betydet, at efterlønsalderen er blevet sat ned til 58 år. Med velfærdsreformen fra juni 2006 er det besluttet at afskaffe 58-59-åriges fritagelse for aktivering.

Den markant højere samlede ledighed for aldersgruppen 55-59-årige kan isoleres til 59-årige, jf. figur 23.

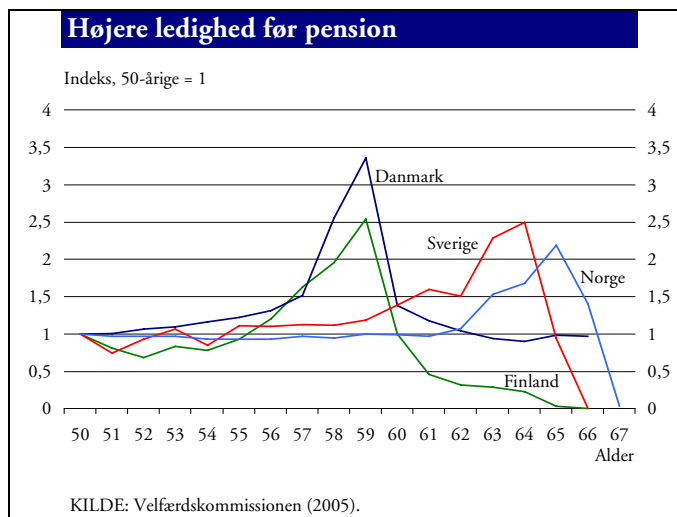
Figur 23



Ledigheden for over 55-årige er faldet markant de senere år. Således er ledigheden for 58-årige nu på niveau med 28-29-årige.

Det er ikke kun Danmark, der har en højere ledighed forud for den typiske tilbagetrækningsalder. Forskellen er, at merledigheden stiger i Danmark og Finland frem mod det 60. år, mens det først er tilfældet frem mod 64-65-års-alderen i Norge og Sverige, jf. figur 24.

Figur 24



Finland har ligesom Danmark en tidlig tilbagetrækningsordning fra 60 år, mens Sverige og Norge slet ikke eller kun i begrænset omfang har muligheder for tilbagetrækning før den almindelige pensionsalder.

Efterlønsordningen skaber således forøget ledighed for personer sidst i 50'erne, som uden efterlønsordningen først ville opstå senere. Erfaringerne er dog, at der i alle tilfælde er en forøget ledighed op til den typiske pensionsalder.

Ældre afskediges ikke oftere end yngre

Ældre ikke større

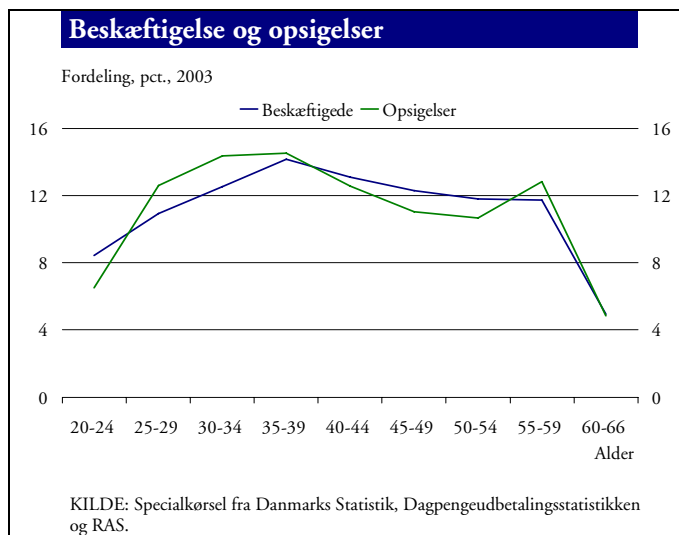
Den højere ledighed for 55-59-årige skyldes ikke, at ældre

risiko for at blive ledig

har større risiko for at blive ledig. Alderen er uden betydning, når virksomhederne må afskedige medarbejdere.

12,5 pct. af alle beskæftigede er 30-34 år, men 14,4 pct. af afskedigelserne vedrører 30-34-årige. 11,8 pct. af beskæftigede på arbejdsmarkedet er 50-54 år, men denne aldersgruppe repræsenterer 10,7 pct. af alle afskedigelser, jf. figur 25.

Figur 25



Set over aldersgrupperne er der balance mellem opsigelser og beskæftigelse. 46 pct. af de beskæftigede er under 40 år, og 48 pct. af opsigelserne vedrører den gruppe.

Den højere ledighed blandt 58-59-årige er altså ikke en konsekvens af, at flere bliver ledige, men at perioderne med ledighed er længere end for yngre.

Flere marginaliserede blandt ældre

De længere ledighedsperioder resulterer i, at der er flere marginaliserede blandt 55-59-årige end blandt andre aldersgrupper.

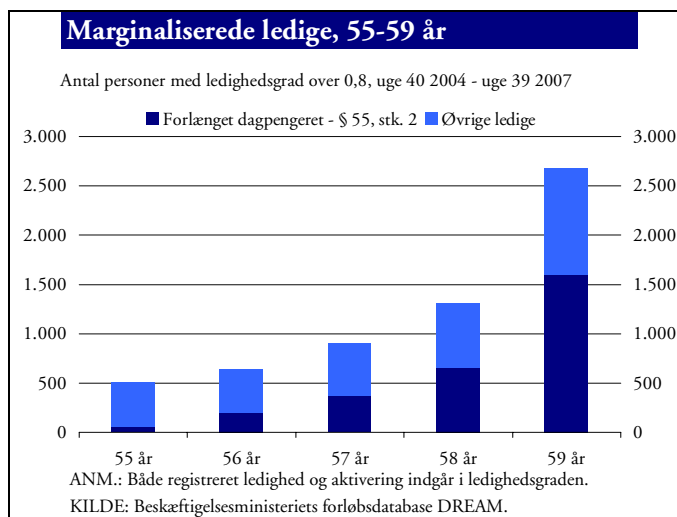
41 pct. af ledige 55-59-årige har ledige i mere end 80 pct. af de sidste 3 år, mens det tilsvarende tal for 40-49-årige er 17 pct.

Lang ydelsesperiode marginaliserer ældre

Den væsentligste forklaring på det større antal marginaliserede blandt 55-59-årige er, at 55-59-årige har ret til arbejdsløshedsdagpenge i op til 9 år, jf. boks 1. Øvrige aldersgrupper har ret til arbejdsløshedsdagpenge i op til 4 år. Med velfærdsreformen fra juni 2006 er den forlængede dagpenget afskaffet.

Knap halvdelen af marginaliserede 55-59-årige ledige er omfattet af den forlængede dagpenget. I alt er 2.900 omfattet af den forlængede dagpenget, jf. figur 26.

Figur 26



Reglen om op til 9 års ydelsesperiode er en variant af den afskaffede overgangsydelse. Afskaffelsen af overgangsydelsen har indebåret en stigende beskæftigelse for 50-59-årige samtidig med faldende ledighed.

56 pct. af merledigheden skyldes lang dagpenget

Merledigheden (inkl. aktiverede) for 55-59-årige i forhold til 25-49-årige svarer til ca. 5.171 personer. 56 pct. af merledigheden for 55-59-årige skyldes altså de særlige rettigheder til at modtage dagpenge, som 55-59-årige har.

Den forlængede dagpenget for 55-59-årige

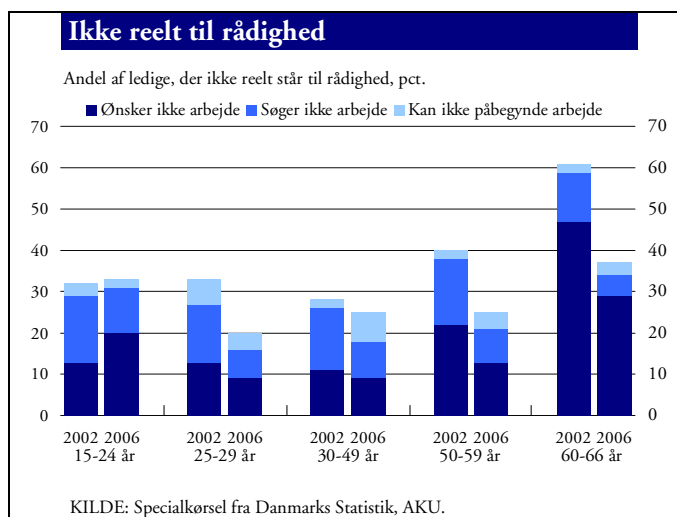
Efter arbejdsløshedsforsikringslovens § 55, stk. 2, mister 55-59-årige ikke retten til dagpenge, selvom den 4-årige ydelsesperiode er brugt op. Det er dog en forudsætning for at være omfattet af den forlængede dagpenget, at personerne har ret til efterløn som 60-årig. Den forlængede dagpenget indebærer, at perioden med ret til arbejdsløshedsdagpenge for en 59-årig kan have været op til 9 år uden kontakt til arbejdsmarkedet.

Velfærdsreformen fra juni 2006 indebærer, at reglen udfases fra 1. januar 2008.

Flere ældre står til rådighed

Hver tredje ledig over 60 år står reelt ikke til rådighed for arbejdsmarkedet. Det er et fald på ca. 24 pct.point siden 2002. Også blandt 50-59-årige er der fra 2002 til 2006 tale om et markant fald i andelen af ledige, som ikke står reelt til rådighed for arbejdsmarkedet, jf. figur 27.

Figur 27



Blandt 50-66-årige angiver ca. 29 pct., at årsagen til, at de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet, er, at de ønsker at gå på efterløn eller anden pension. Der er således en betydelig andel af ældre ledige, som ser arbejdsløshedsdagpenge som en erstatning for efterløn eller en tidlig efterlønslignende tilbagetrækning.

Knap 9 pct. af 50-66-årige har opgivet at finde arbejde. Det gælder kun for 2 pct. af 30-49-årige.

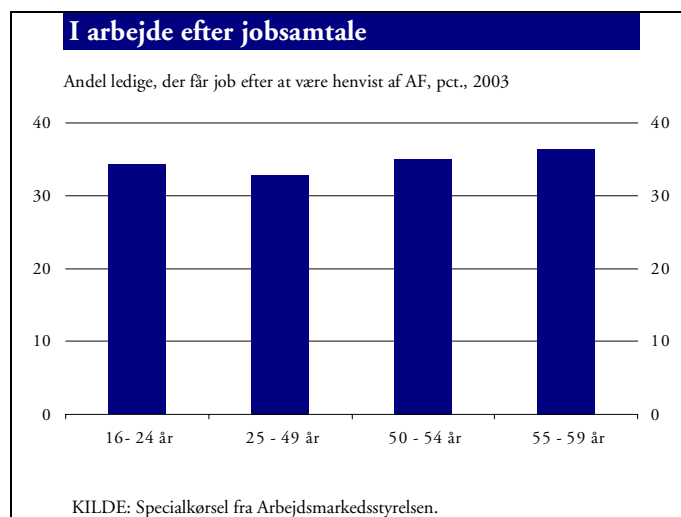
Ældre sorteres ikke fra af AF og virksomhederne

AF selekterer ikke efter alder

20 pct. af alle forsikrede berørt af ledighed i 2003 var 50-59 år. 23 pct. af AF's formidlinger vedrørte 50-59-årige. Det vil sige, at AF formidler 50-59-årige til job lige så hyppigt som øvrige aldersgrupper.

At blive formidlet til et job er ikke ensbetydende med også at få jobbet. Typisk bliver flere personer henvist til en arbejdsgiver, når et konkret job skal besættes. Ca. 1/3 af henviste 55-59-årige fik faktisk jobbet. Det svarer til den andel af øvrige aldersgrupper, som fik et job efter henvisning til en arbejdsgiver gennem AF, jf. figur 28.

Figur 28



**Virksomhederne
selektorer ikke efter
alder**

Virksomhederne selekterer således ikke ansøgerne på baggrund af alder, når ældre ledige henvises til et job på en virksomhed.

Ældres vej ud af arbejdsmarkedet

Langt de fleste danskere er i arbejdsstyrken frem til 60-årsalderen. De, der ikke er i arbejdsstyrken frem til det 60. år, modtager primært førtidspension. Fra 60 år er langt de fleste offentligt forsørgede, og det er her efterløn, der dominerer, jf. tabel 2.

Tabel 2

Ældre uden for arbejdsstyrken		
Pct., 2006	55-59 år	60-64 år
Uden for arbejdsstyrken	17,2	59,0
Efterløn og overgangsydelse	0,3	38,2
Førtidspension	11,2	15,0
Øvrige, offentligt forsørget	3,4	3,0
Øvrige, ikke offentligt forsørget	2,3	2,8

KILDE: Danmarks Statistik, RAS.

To ud af tre 60-66-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.

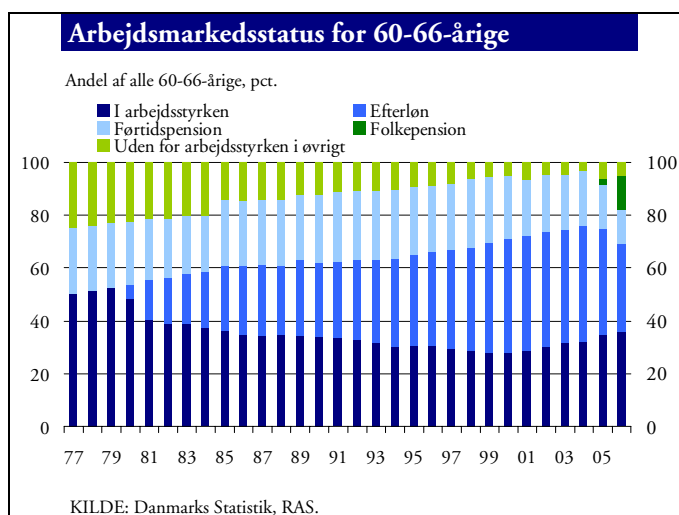
Efterlønnere tæt på arbejdsmarkedet

Førtidspension bliver tilkendt på baggrund af helbredsmæssige eller sociale kriterier, mens efterløn er en mulighed for alle, der har optjent rettighed hertil. 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 30 år siden, er der sket en stor vækst i den andel af aldersgruppen, der er offentligt forsørget. Fra ca. 25 pct. i 1977 til 60 pct. i 2006. Væksten skyldes primært en vækst i antallet af efterlønsmodtagere, jf. figur 29.

Figur 29



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 2.

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.

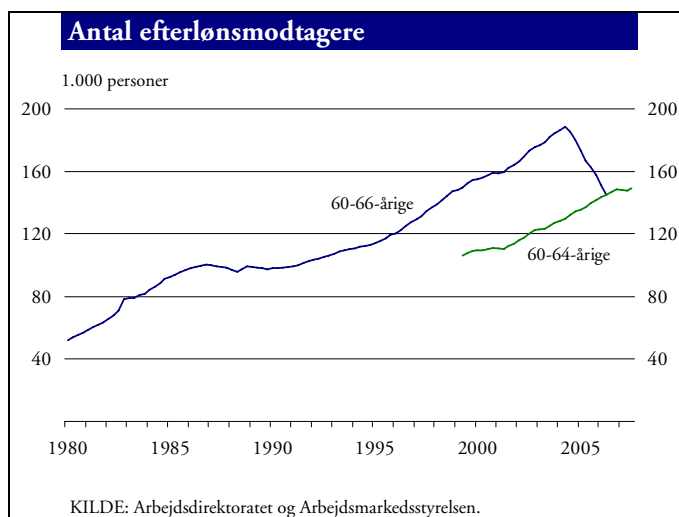
I november 1977 blev der nedsat et lovforberedende udvalg, hvis opgave bl.a. bestod i at udarbejde et efterlønsforslag. Begrundelsen for det efterlønsforslag, udvalget fremlagde, var primært arbejdsmarkedspolitisk. Følgende fremgår af bemærkningerne til lovforslaget:

"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 40.000, 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 fortsat stigende, jf. figur 30.

Figur 30



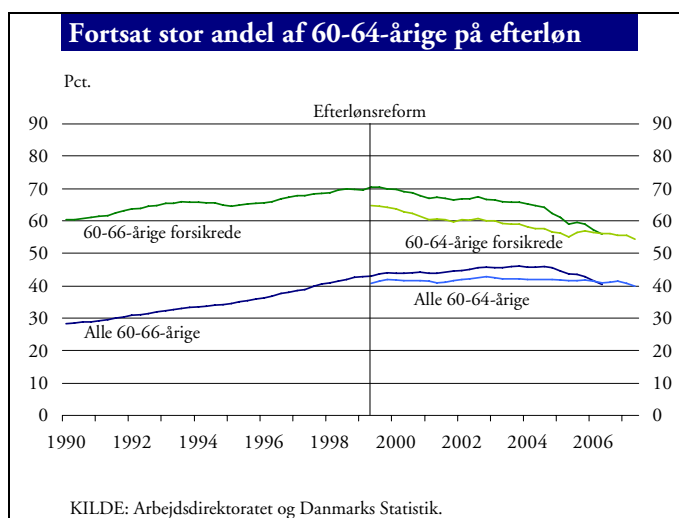
Fra 1. juli 2006 modtager kun 60-64-årige efterløn. Derfor stiger det samlede antal efterlønsmodtagere nu igen.

40.000 flere 60-64-årige på efterløn

Siden efterlønsreformen i 1999 er antallet af 60-64-årige efterlønsmodtagere steget med godt 40.000 personer.

I efterlønnens første år blev ordningen benyttet af mindre end 20 pct. af alle. Nu er mere end 40 pct. af 60-64-årige i befolkningen på efterløn, jf. figur 31.

Figur 31



Faldende andel forsikrede benytter efterlønnen

Medio 2007 var 54 pct. af alle arbejdsløshedsforsikrede 60-64-årige på efterløn. Der er siden efterlønsreformen i 1999 sket et fald på 10 pct.point i andelen af forsikrede i aldersgruppen, som benytter efterlønsordningen.

Ændring i erhvervsdeltagelsen

Flere 60-61-årige på arbejdsmarkedet...

Med efterlønsreformen i 1999 har flere fået incitament til at blive på arbejdsmarkedet. Erhvervsfrekvenserne for 60- og 61-årige er steget med ca. 10 pct.point fra 1999 til 2006. Den primære årsag til den stigende erhvervsdeltagelse er dog ikke mindre brug af efterløn, men derimod førtidspension.

...men ikke på grund af efterlønnen

Ændret benyttelse af efterlønnen har resulteret i, at erhvervsfrekvensen fra 1999 til 2006 er steget med 3,6 henholdsvis 4,2 pct.point for 60 og 61-årige, jf. tabel 3.

Tabel 3

Erhvervsdeltagelsen er faldet					
Andel af befolkningen, 1999-2006	60 år	61 år	62 år	63 år	64 år
	pct.point				
Stigning i erhvervsfrekvens	8,5	10,6	2,0	2,0	1,1
Bidrag fra:					
Efterløn	3,6	4,2	-5,4	-7,0	-8,4
Førtidspension	3,8	5,6	6,5	7,3	7,5
Offentlig forsørgelse, i øvrigt	-0,9	-0,7	-0,6	-0,4	-0,4
Ikke offentlig forsørgelse	2,0	1,5	1,5	2,1	2,4

KILDE: Danmarks Statistik, RAS.

5.900 flere 60-61-årige i arbejdsstyrken pga. reform

Den ændrede efterlønsadfærd for 60- og 61-årige betyder, at der var 5.900 flere i arbejdsstyrken i 2006, end der ville have været, hvis adfærden var forblevet uændret siden 1999.

For personer over 61 år har øget brug af efterløn bidraget til en mindre erhvervsfrekvens. Når erhvervsfrekvensen alligevel kun falder i begrænset omfang for 62-64-årige, skyldes det alene mindre brug af førtidspension.

12.700 færre 62-66-årige i arbejdsstyrken pga. reform

For 62-64-årige indebærer øget brug af efterløn isoleret set, at arbejdsstyrken i 2006 er 12.700 mindre, end den ville være ved uændret benyttelse af ordningen siden 1999.

Ændringen af efterlønnen i 1999 var forfejlet

Samlet set har ændringen af efterlønnen bidraget til, at færre deltager på arbejdsmarkedet. Omlægningen af efterlønnen i 1999 har således ikke levet op til hensigten om at udskyde tilbagetrækningsalderen. Ændringerne må således betegnes som forfejlede.

Perspektiverne for efterlønnen

Fra 1999 til 2006 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 efterlønnen steget på grund af stigende udnyttelse

Antallet af efterlønsmodtagere er steget med godt 40.000 personer siden 1999. Heraf har et voksende antal 60-66-årige i befolkningen bidraget med 42.000 personer, en større andel forsikrede med 23.000 personer, mens det, at en mindre andel af de forsikrede bruger efterlønnen, har reduceret antallet af efterlønsmodtagere med 24.000, jf. tabel 4.

Tabel 4

Hvorfor flere efterlønnere?	
Ændring i 1.000 personer	1999-2006
Samlet stigning	40,6
Antal 60-66-årige	42,1
Forsikringsgrad	22,7
Udnyttelsesgrad	-24,2

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: Arbejdsdirektoratet, Statistikbanken og egne beregninger.

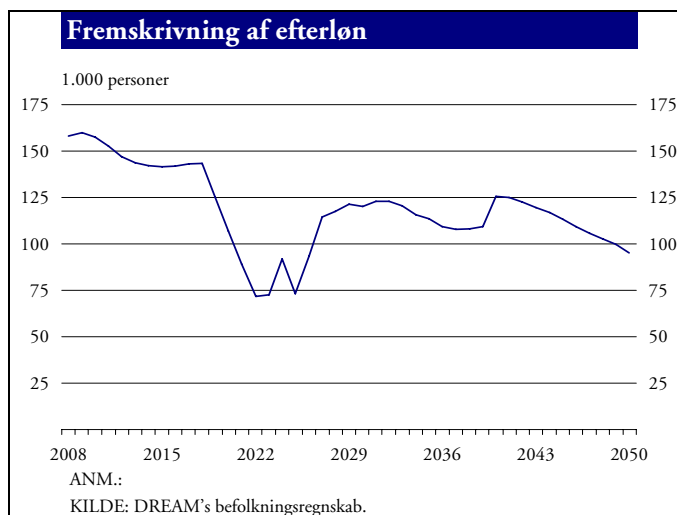
Store ændringer i antallet af efter-

Antallet af efterlønsmodtagere vil de kommende årtier være præget af både store fald og stigninger. Det skyldes velfærds-

lønsmodtagere

reformen 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 til 2027 vil folkepensionsalderen stige til 67 år, hvilket betyder, at der herefter atter vil være fem et-års-aldersgrupper på efterløn, jf. figur 32.

Figur 32

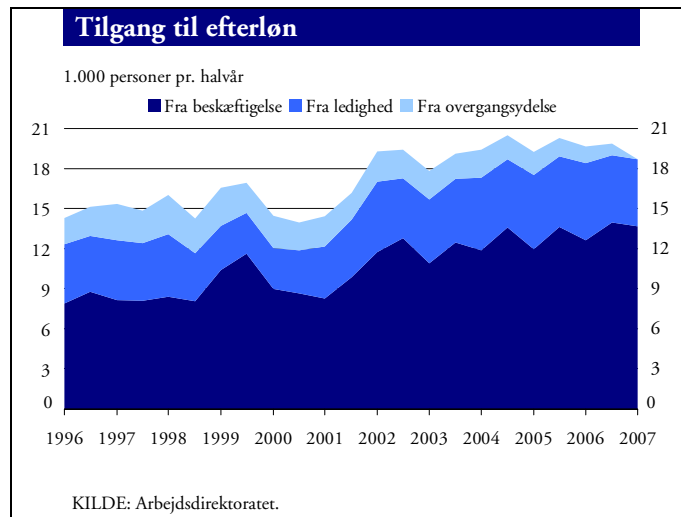


Perioden vil i øvrigt være præget af, at efterlønsalderen hvert femte år (første gang i 2025) skal reguleres i forhold til udviklingen i levealderen. Endelig vil den sidste del af perioden være præget af et demografisk betinget fald i antallet af efterlønsmodtagere.

Hvem går på efterløn

I 2. halvår 2006 gik 19.900 personer på efterløn. Tilgangen til efterløn har ligget på det niveau de sidste 5 år, jf. figur 33.

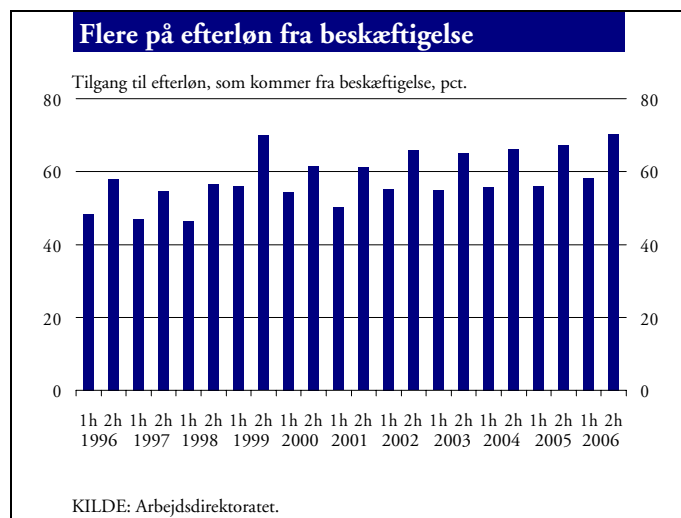
Figur 33



Flere på efterløn fra beskæftigelse

Andelen, der går på efterløn fra beskæftigelse, har svinget omkring 60 pct. i det meste af perioden fra 1996 til 2006. I 2. halvår 2006 er tilgangen fra beskæftigelse for første gang over 70 pct., jf. figur 34.

Figur 34



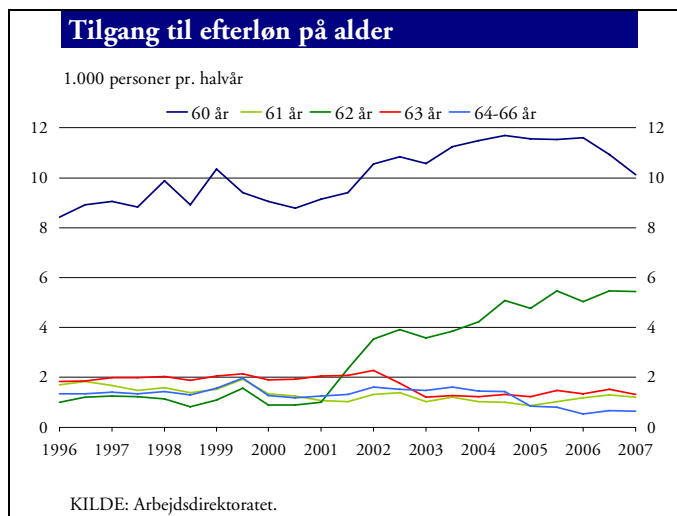
Efterlønnen trækker beskæftigede ud af arbejdsmarkedet

Efterlønnen trækker således i stigende grad medarbejdere væk fra virksomhederne, som samtidig oplever en omfattende mangel på medarbejdere.

Stadig mange 60-årige går på efterløn

Langt de fleste går stadig på efterløn som 60-årige. 10.900 60-årige gik således på efterløn i 2. halvår af 2006, jf. figur 35.

Figur 35



Flere 62-årige går på efterløn

Fra og med 2. halvår 2001 er tilgangen af 62-årige steget markant. Fra ca. 1.000 personer i 1. halvår 2001 til ca. 5.400 i 2. halvår 2006. Stigningen skyldes, at efterlønsreformen indebærer en tilskyndelse til at udskyde tilbagetrækningen til 62 år. 62-års-grænsen har dog også betydet, at andelen, der venter med at trække sig tilbage til 63 år og senere, er faldet.

Kun ca. 200 personer af stigningen på godt 4.000 personer, der tilgår efterlønnen som 62-årig, kan forklares ved flere 62-årige i befolkningen.

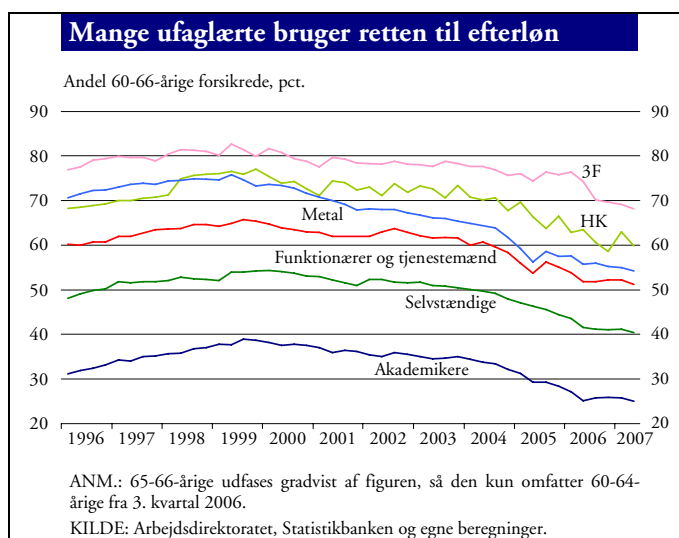
Efterlønsalderen er ikke steget

Samlet er den gennemsnitlige efterlønsalder ikke steget siden 1999. Det er altså ikke 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. figur 36.

Figur 36

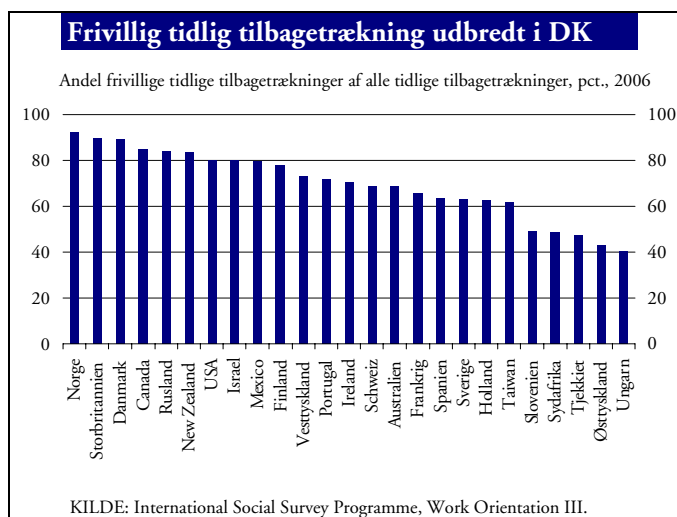


For alle a-kassegrupper steg udnyttelsesgraden fra 1. januar 1996 frem til efterlønsreformens ikrafttræden 1. juli 1999, og siden er udnyttelsesgraden faldet for alle a-kassegrupper.

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 ufrivillig, mens den andel i f.eks. Sverige udgør 63 pct., jf. figur 37.

Figur 37



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.

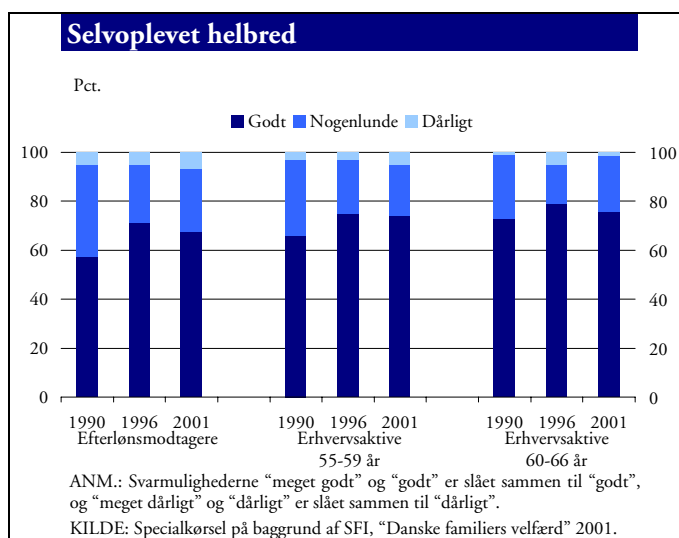
I mange andre lande er den eneste måde at reducere den ældre del af medarbejderstaben således gennem tidlig tilbagetrækning.

Ældres helbred er godt

70 pct. af efterlønsmodtagerne har godt helbred

De fleste efterlønsmodtagere vurderer selv deres helbred til at være godt. Knap 70 pct. af efterlønsmodtagerne svarer, at deres helbred er godt, og kun 7 pct. svarer, at det er dårligt, jf. figur 38.

Figur 38



Efterlønsmodtagere vurderer næsten lige så ofte deres helbred til at være godt som erhvervsaktive 55-59-årige og erhvervsaktive 60-66-årige.

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.

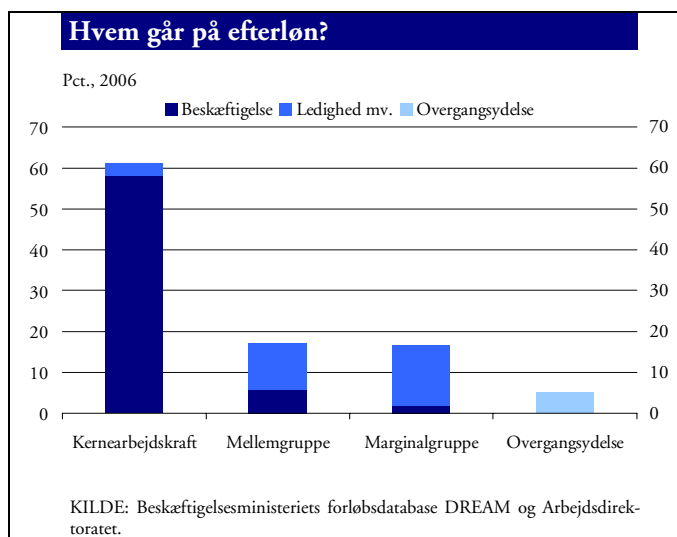
Tilgangen til efterløn skyldes altså for hovedparten af modtagerne ikke, at de bliver skubbet ud af arbejdsmarkedet og i øvrigt har en svag tilknytning til arbejdsmarkedet.

Flest på efterløn fra beskæftigelse

2 ud af 3 går på efterløn fra beskæftigelse

De fleste efterlønsmodtagere har forud for efterlønnen en tæt tilknytning til arbejdsmarkedet. Godt 60 pct. af efterlønsmodtagerne tilhører kernearbejdskraften, jf. figur 39.

Figur 39



At tilhøre kernearbejdskraften vil sige, at de pågældende i 3 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

17 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.

Særordninger øger antallet af efterlønsmodtagere

5 pct. af den årlige tilgang til efterlønnen sker fra overgangsydelse. Langvarig offentlig forsørgelse er således med til at skabe yderligere langvarig offentlig forsørgelse. Overgangsydelsen er helt afviklet i 2006. Tilgangen til efterløn må derfor forventes at blive mindre.

Offentlig forsørgelse forud for efterløn

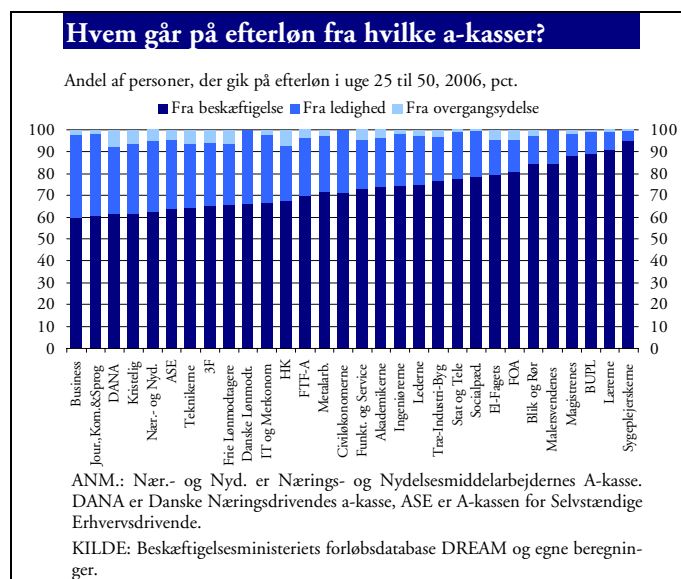
”Fra beskæftigelse” er personer, der i ugen op til tidspunktet de gik på efterløn, ikke modtog offentlige ydelser. ”Fra ledighed m.v.” er personer, der i ugen op til tidspunktet de gik på efterløn, modtog en offentlig ydelse bortset fra SU.

”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 forsørgt 20-80 pct. af de 3 år før efterløn, og ”Marginalgruppen” har været offentligt forsørgt i mere end 80 pct. af 3-års-perioden forud for, at personen begyndte at modtage efterløn.

Stor forskel mellem a-kasser

Der er stor forskel mellem a-kasserne på, hvor stor en andel af efterlønsmodtagerne der kommer fra beskæftigelse. I Business Danmark, sælgernes a-kasse, kommer 60 pct. af efterlønsmodtagerne fra beskæftigelse, mens mere 95 pct. af sygeplejerskerne går på efterløn fra beskæftigelse, jf. figur 40.

Figur 40



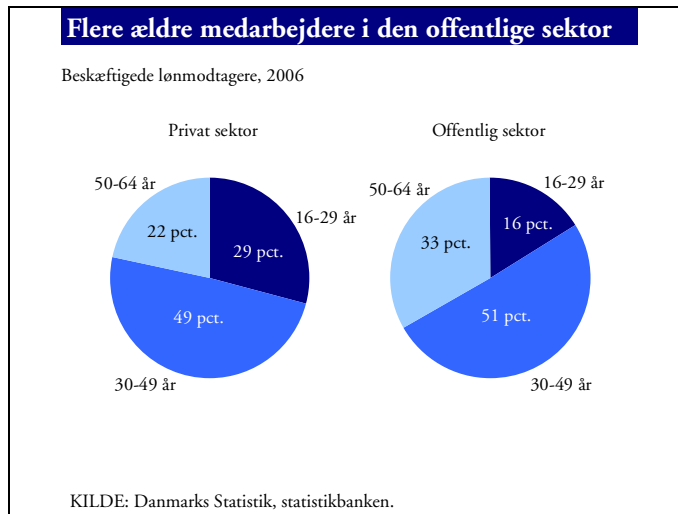
I alle a-kasser kommer flere fra beskæftigelse end fra ledighed.

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. 33 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 41.

Figur 41



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.

Efterlønnens økonomiske rammer

Færre betaler efterlønsbidraget

Selvstændigt efterlønsbidrag siden

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. Efter-

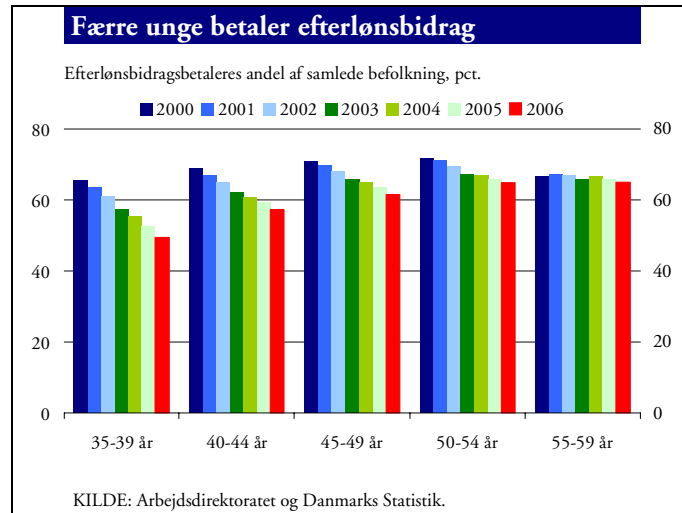
1999

lønsbidraget er 7 gange højeste dagpenge, hvilket pt. svarer til knap 4.800 kr. om året.

Mange i alle aldersgrupper betaler bidrag

Man skal have betalt bidrag i 30 år. Andelen af betalere af efterlønsbidrag i befolkning er 16 pct.point lavere for 35-39-årige end for 55-59-årige. 49 pct. af 35-39-årige i befolkningen betaler efterlønsbidrag, mens det for 55-59-årige er 65 pct., jf. figur 42.

Figur 42



Andelen af 35-39-årige efterlønsbidragsbetales er de sidste 5 år faldet med 16 pct.point, mens andelen har været stort set uændret for 55-59-årige.

Lille effekt af efterlønsbidraget på kort sigt...

Andelen af 50-54-årige og 55-59-årige i befolkningen, der betaler efterlønsbidrag i 2006, 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 40-44-årige og særligt 35-39-årige, der betaler efterlønsbidrag, vil derimod reducere det fremtidige antal efterlønsmodtagere. Effekten kan blive forholdsvis markant. Andelen af 35-årige, der betaler efterlønsbidrag, er 45 pct., og altså lavere end gennemsnittet på 48 pct. for 35-39-årige. Faldet i 35-39-årige, der betaler efterlønsbidrag vil

altså fortsætte i de kommende år.

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 5 år, vil selv have betalt 24 pct. af de 5 års efterløn vedkommende får udbetalt, jf. tabel 5.

Tabel 5

Egenfinansiering af efterlønnen	
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 2 år, så vil der stadig være et stort afkast af betalingen af efterlønsbidrag.

Arbejde i efterlønsperioden

Det er muligt at kombinere arbejde og efterløn, jf. boks 5.

Regler om arbejde i efterlønsperioden

Arbejde i efterlønsperioden medfører fradrag time for time. Dog er der tale om et mere lempeligt fradrag, hvis timelønnen er lavere end 185,94 kr. (2008-niveau). Da vil fradraget ske med en faktor svarende til den faktiske timeløn divideret med 185,94 kr. Det mere lempelige fradrag gælder kun for indkomst op til 30.000 kr. på årsbasis.

Har en efterlønsmodtager udskudt efterlønnen 2 år fra tidspunktet, hvor vedkommende fik et efterlønsbevis, og arbejdet mindst 3.120 timer, så kan pågældende optjene præmiebeløb. For hver 481 timers arbejde får vedkommende udbetalt en præmie på 10.967 kr.

7.900 helårspersoner arbejder i efterlønsperioden, jf. www.bm.dk.

Flere får modregnet en pension i efterlønnen

Personer, der går på efterløn som 60-61-årige, skal have fradrag for stort set alle former for pension, uanset om de kommer til udbetaling eller ej. Udskyder man efterlønnen til efter det 62. år, er der mulighed for et mere lempeligt fradrag for pension, jf. appendiks 2.

41 pct. af alle efterlønsmodtagere får foretaget fradrag for pension, jf. tabel 6.

Tabel 6

Pensionsmodregning i efterlønnen	
1. halvår 2004	pct.
Efterlønsmodtagere med fradrag	41
Gennemsnitligt fradrag	9

KILDE: Beskæftigelsesministeriet (2005).

Det gennemsnitlige fradrag set i forhold til alle efterlønsmodtagere var i 2004 9 pct. Effekten af pensionsmodregningen svarer således til, at 1 ud af 11 efterlønsmodtager ikke får nogen udbetaling.

Litteraturliste

- Arbejdsdirektoratet (diverse år), *Medlemmer der betaler efterlønsbidrag*, København.
- Beskæftigelsesministeriet (2005), *Evaluering af efterlønsreformen "Den fleksible efterløn"*, København.
- Dansk Arbejdsgiverforening (2004), *Arbejdsmarkedsrapport 2004*, København.
- Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikringen (1998), *Efterlønsattsundersøgelse uge 41 1997*, Frederiksberg.
- Dorn, David og Sousa-Poza, Alfonso (2005) *Early Retirement: Free Choice og Forced Decision? St. Gallen*.
- OECD (2005), *Ageing and Employment Policies - Denmark*, Paris.
- OECD (2006), *Labour Force Statistics 2005*, Paris.
- Socialforskningsinstituttet (2005), *Virksomhedernes Sociale Engagement*, København.
- Undervisningsministeriet (2005), *Det nationale kompetenceregnskab*, København.
- Velfærdskommissionen (2004), *Fremtidens velfærd kommer ikke af sig selv*, København.
- Velfærdskommissionen (2005), *Befolkningsudvikling, velstands dilemma og makroøkonomiske strategier*, København.