



ÆLDRE OG ARBEJDSMARKEDET

April 2019

ÆLDRE OG ARBEJDSMARKEDET 2019
© Dansk Arbejdsgiverforening

Ansvarsh. red. Erik E. Simonsen

Grafisk produktion: Dansk Arbejdsgiverforening
Udgivet: April 2019

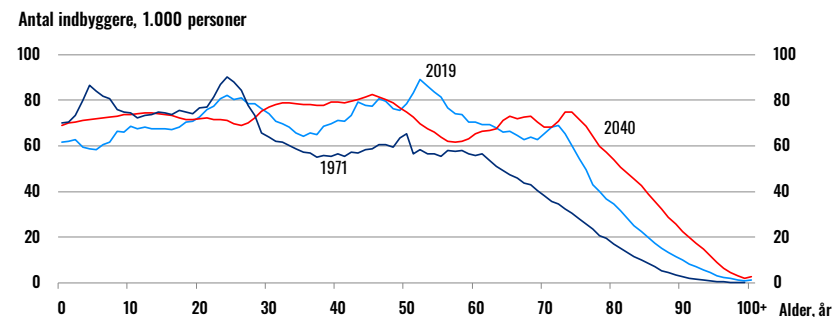
INDHOLD

1. Den aldrende befolkning.....	5
Levealderen stiger.....	6
2. Ældres arbejdsmarkedstilknytning.....	9
Ældres erhvervsfrekvenser i andre lande	11
Beskæftigede ældre	12
Uddannelsesniveaut blandt ældre stiger	13
Ældre medarbejdere i virksomhederne.....	14
Ældres helbred er godt	16
3. Ældre ledige.....	17
4. Ældres veje ud af arbejdsmarkedet	19
Efterlønnens baggrund og status	19
Litteraturliste.....	22

1. Den aldrende befolkning

Antallet af danskere på 70 år og derover vil i de kommende 20 år stige fra godt 800.000 til næsten 1,2 mio., jf. figur 1.

Figur 1. 380.000 flere over 70 år i 2040



Kilde: Danmarks Statistik og DREAM Socioøkonomisk Fremskrivning 2018.

I 1971 var der under 400.000 danskere på 70 år og derover.

I 2040 vil folkepensionsalderen være 70 år, hvis den løbende forøgelse af folkepensionsalderen, der allerede er aftalt, bliver bekræftet af Folketinget.

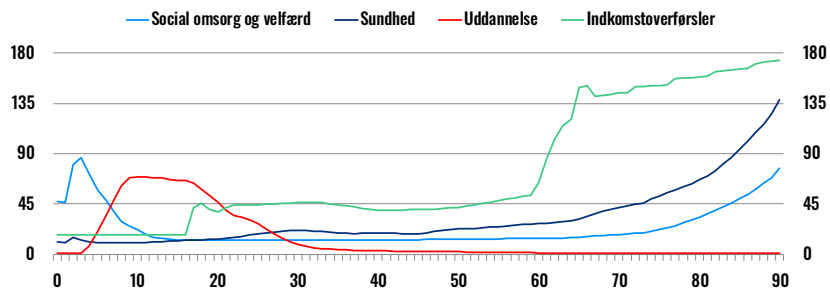
Langt flere ældre vil i de kommende årtier modtage folkepension fra det offentlige. Samtidig vil udgifterne til pleje og sundhed også blive større som følge af det stigende antal ældre medborgere. Det vil isoleret set øge presset på de offentlige finanser og svække væksten i dansk økonomi.

For 50 år siden havde Danmark en demografisk profil med langt større vækstpotentiale end den nuværende aldersfordeling. 2 store aldersgrupper var ca. 5-årige og ca. 25-årige. Det er nu de aldersgrupper, der er 50-55 år og 70-75 år. I løbet af de kommende ca. 20 år stiger antallet af 0-69-årige med 110.000, mens antallet af 70+årige vil stige med 380.000.

Udviklingen udgør en udfordring for væksten i Danmark og for finansieringen af den offentlige velfærd, fordi den ældre del af befolkningen forbruger offentlige servicetilbud og indkomstoverførsler i større omfang end 20-65-årige, jf. figur 2.

Figur 2. Ældre borgere er dyrest

Offentlige udgifter pr. person efter ydelsestype, 2014-priser, tusinde kr.



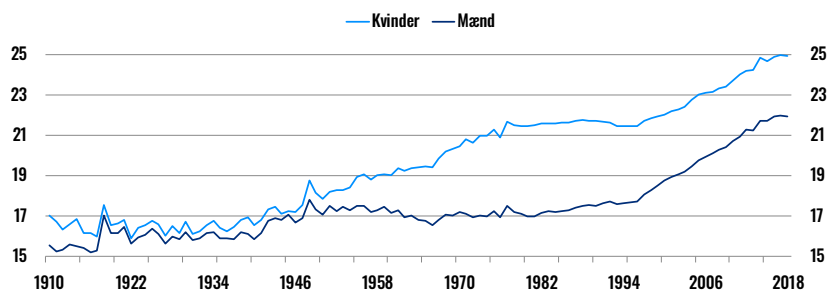
Kilde: DREAM – specialkørsel 2016.

Levealderen stiger

Restlevetiden for 60-årige mænd er de seneste 20 år steget med 3,7 år og 3,1 år for kvinder, jf. figur 3.

Figur 3. Restlevetiden for 60-årige stiger markant

Antal år



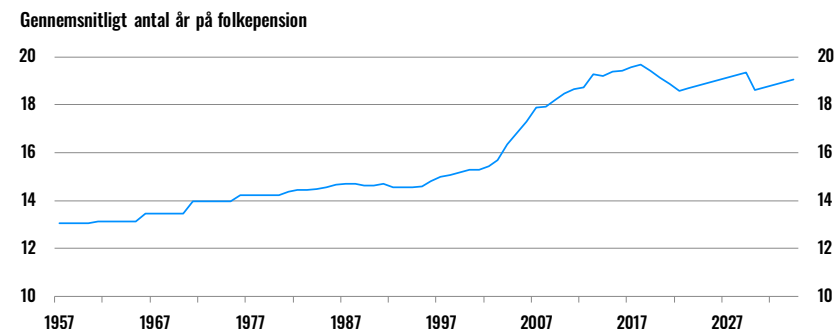
Kilde: Danmarks Statistik.

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. For kvinder stiger restlevetiden for 60-årige også markant mere, end det var tilfældet fra 1975 til 1995.

I gennemsnit er restlevetiden for 60-årige steget med 2 måneder pr. år de sidste 20 år. Det svarer til 10 måneder for hver gang, der er gået 5 år. Folkepensionsalderen kan reguleres med op til 1 år hvert femte år. Den gennemsnitlige stigning i levealderen de seneste 20 år indebærer, at perioden på folkepension kun bliver reduceret med 57 dage, hver gang folkepensionsalderen bliver forøget med 1 år.

Samtidig med at levealderen har været stigende, så er antallet af år på folkepension også steget. En person, der når folkepensionsalderen, er i gennemsnit på folkepension i 19,7 år. Det er 6,4 år mere på folkepension end i 1957, hvor folkepensionen blev indført, og 4,8 år længere end i 1995, jf. figur 4.

Figur 4. 5 år mere på folkepension siden 1995



Anm.: Restlevetiden er fundet ud fra pensionsalderen det pågældende år.
Kilde: Danmarks Statistik (HISB8, HISB9 m.fl.) og DREAM.

Såfremt det gennemsnitlige antal pensionsår var blevet fastholdt på 1995-niveau, ville beskæftigelsen – forudsat en beskæftigelsesfrekvens på 70 pct. – være 151.000 personer større, end det er tilfældet i dag. Det ville kunne sikre grundlag for et langt mere velhavende Danmark.

I velfærdsforliget fra 2006 blev der lavet en reguleringsmekanisme for folkepensionsalderen. Den tekniske reguleringsmekanisme med udgangspunkt i den næste regulering i 2035, der skal vedtages af Folketinget, er:

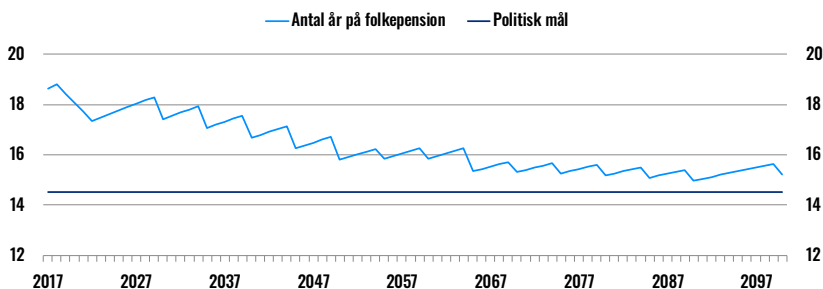
1. Restlevetiden for 60-årige 16 år før regulerings tidspunktet – skønnet til at være 24 år i 2019.
2. De 24 bliver tillagt 60 år – altså 84 år.
3. Hertil bliver der tillagt 0,6 år, som er den forudsatte stigning i levetiden – 84,6 år.
4. Fra de 84,6 år bliver målet om 14,5 år i gennemsnit på folkepension fratrullet – 70,1 år.

5. Da folkepensionsalderen i 2030 er 68 år, så skal folkepensionsalderen reguleres med yderligere ét år i 2035.

Med reguleringen af folkepensionsalderen vil antallet af år på folkepension nærme sig målet om 14,5 år på folkepension i gennemsnit. Målet vil sandsynligvis ikke blive nået i dette århundrede, jf. figur 5.

Figur 5. 14,5 år på folkepension – først efter år 2100

Restlevetid efter folkepensionsalderen, år.



Kilde: DREAM.

Dermed vil velfærdsforliget fra 2006 og den efterfølgende lovgivning sandsynligvis blive den vedtagne ændring, som det har taget længst tid at få indført.

En af årsagerne til, at det tager meget lang tid at nå det politiske mål om 14,5 år på folkepension, er, at forventningen om udviklingen i levealderen er meget konservativ. Levealderen udvikler sig langt hurtigere end forudsætningen om en stigning på 0,6 år de kommende 15 år.

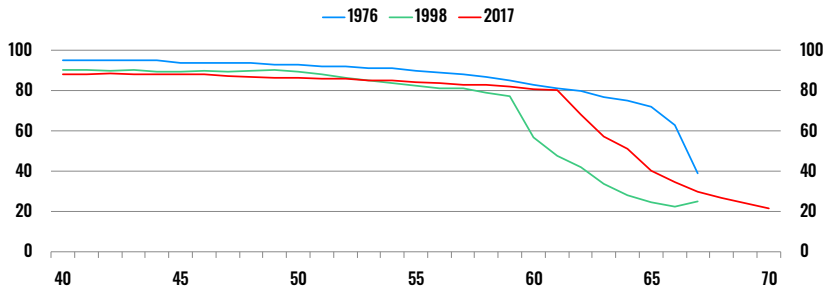
En anden årsag er, at den nuværende gennemsnitlige periode på folkepension er langt fra målet, og med en regulering på maksimalt 1 år, så vil det tage lang tid at nå målet.

2. Ældres arbejdsmarkedstilknytning

Erhvervsfrekvenserne er siden 1976 faldet for 60-66-årige mænd, jf. figur 6.

Figur 6. Efterlønnen har trukket mænd ud af job

Andel af mænd i befolkningen i arbejdsstyrken, pct.



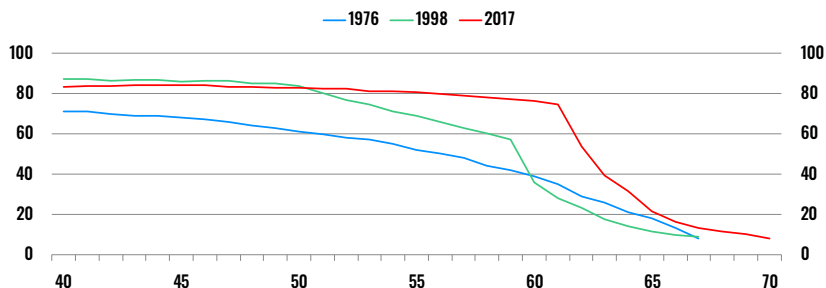
Kilde: Danmarks Statistik (RAS).

I 1976 var 72 pct. af 65-årige mænd på arbejdsmarkedet. I 2017 var det 40 pct. Altså et fald i erhvervsdeltagelsen på 32 pct.-point. Det fald er sket samtidig med, at mange fysisk belastende job er forsvundet fra arbejdsmarkedet. Der burde således have været grundlag for en stigende erhvervsdeltagelse.

For kvinder er erhvervsfrekvensen siden 1976 steget betydeligt. F.eks. er erhvervsfrekvensen for 55-årige kvinder steget fra 52 pct. i 1976 til 81 pct. i 2017. For ældre kvinder er erhvervsfrekvensen steget væsentligt mindre. Erhvervsfrekvensen for 63-årige kvinder er i 2017 39 pct., mens den var 26 pct. i 1976, jf. figur 7.

Figur 7. Flere kvinder over 50 år i arbejdsstyrken

Andel af kvinder i befolkningen i arbejdsstyrken, pct.



Kilde: Danmarks Statistik (RAS).

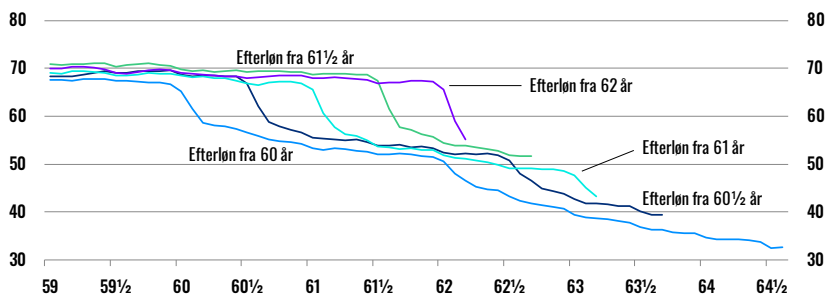
Kvindens erhvervsdeltagelse ligner for mange aldersgrupper nu mænds. I aldersgrupperne fra 40 til 60 år deltager 3-5 pct.-point flere mænd på arbejdsmarkedet end kvinder. Herefter begynder forskellen at blive større. Der sker et markant niveauskifte fra 62 år, hvor retten til efterløn indtræder. Blandt 62-70-årige deltager 13-20 pct.-point flere mænd end kvinder på arbejdsmarkedet.

Folketinget har vedtaget 2 tilbagetrækningsreformer. Velfærdsreformen i 2006 og tilbagetrækningsreformen i 2011. Disse reformer ændrer tilbagetrækningsmønstret i disse år og en årække frem.

Den højere efterlønsalder betyder, at beskæftigelsen i de aldersgrupper, der ikke længere har ret til efterløn, stiger markant. 68 pct. af 61-årige er nu i beskæftigelse. Da efterlønsalderen var 60 år, var det 53 pct., der var i beskæftigelse, jf. figur 8.

Figur 8. Efterlønsreformen virker

Beskæftigelsesfrekvens for lønmodtagere, pct.



Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik.

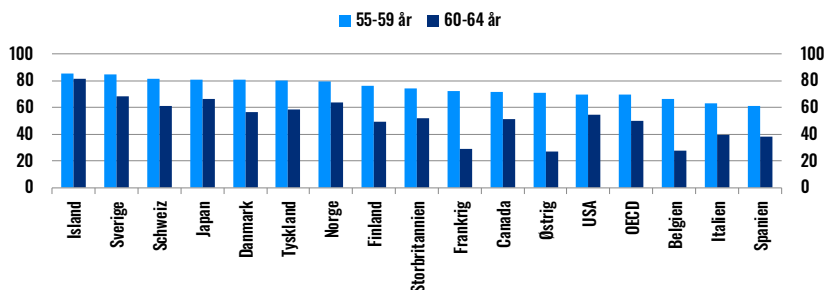
Den stigende beskæftigelse betyder, at der er 10.500 flere 61-årige i beskæftigelse i efteråret 2017, end der var i foråret 2014, hvor efterlønsalderen var 60 år.

Ældres erhvervsfrekvenser i andre lande

Erhvervsfrekvensen i Danmark for 55-59-årige er blandt de højeste i de vestlige lande. Danmark har den fjerde højeste erhvervsfrekvens for 55-59-årige blandt 16 udvalgte OECD-lande, jf. figur 9.

Figur 9. Femtestørste fald i beskæftigelsen i DK

Beskæftigelsesgrad, pct., 2017



Kilde: OECD – Labour Force Survey.

Mens Danmark klarer sig godt for 55-59-årige, så er resultatet for 60-64-årige mindre godt. Danmark har det femtestørste fald i erhvervsdeltagelse fra 55-59-årige til 60-64-årige. 26 pct.-point færre deltager på arbejdsmarkedet blandt 60-64-årige. Kun Frankrig, Belgien Østrig og Finland har et større fald i erhvervsdeltagelse.

I Norge deltager 1 pct. færre 55-59-årige på arbejdsmarkedet end i Danmark. Blandt 60-64-årige deltager 8 pct.-point flere i Norge end i Danmark. Havde Danmark samme fald i beskæftigelsesfrekvensen fra 55-59-årige til 60-64-årige som i Norge, så ville 30.000 flere være i beskæftigelse.

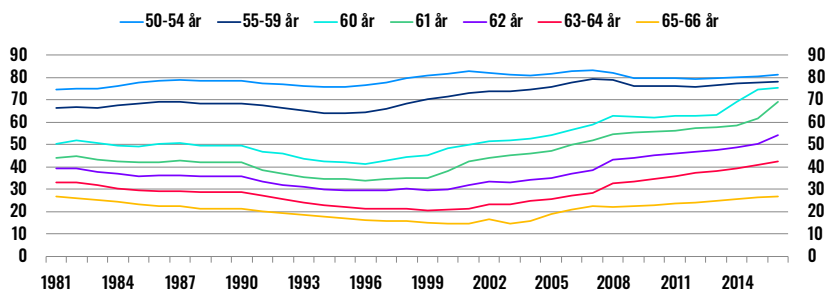
Den meget bratte afsked med arbejdsmarkedet hænger sammen med efterlønnen, som giver 62-65-årige mulighed for at forlade arbejdsmarkedet tidligt.

Beskæftigede ældre

Beskæftigelsesfrekvenserne for 50-54-årige og 55-59-årige er steget fra 1981 til 2016 – dog med tilbageslag i midten af 1990'erne, hvor det var muligt at gå på overgangsydelse og senest under den økonomiske krise fra 2008, jf. figur 10.

Figur 10. Flere ældre i arbejde

Beskæftigelsesfrekvens, pct.



Anm.: Der er databrud fra 2007 til 2008. Fra 2003 tæller beskæftigede efterlønsmodtagere som beskæftigede.
Kilde: Danmarks Statistik, RAS.

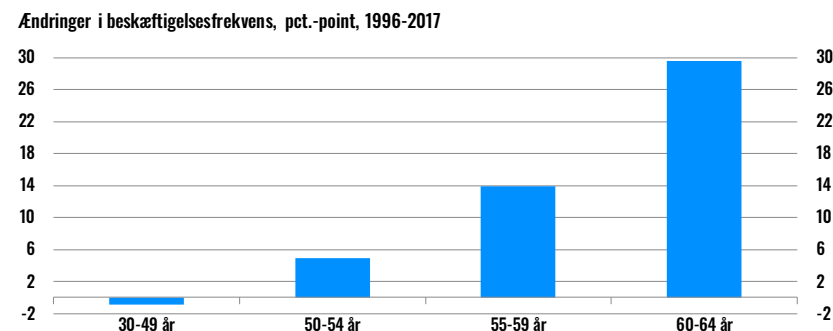
Mens beskæftigelsen gik tilbage for under 60-årige under den økonomiske krise fra 2008 til 2013, så er beskæftigelsen gået frem for 60-66-årige i alle årene.

Kvindens generelt større erhvervsdeltagelse har bidraget til at øge beskæftigelsen for over 50-årige i løbet af de sidste 35 år. De sidste 20 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 alle 50-66-årige er nu enten højere eller på samme niveau som i 1981.

De 50-64-årige er de store vindere på arbejdsmarkedet. Væksten i beskæftigelsesfrekvensen for 55-59-årige er 14 pct.-point fra 1996 til 2017 og 30 pct.-point for 60-64-årige. Samtidig har den store gruppe af 30-49-årige haft en negativ vækst i beskæftigelsesfrekvensen på 1 pct.-point, jf. figur 11.

Figur 11. Seniorer er de store vindere



Kilde: Danmarks Statistik (RAS).

Beskæftigelsen i aldersgruppen 55-59 år steg fra 1996 til 2017 med 52.000 personer, udover hvad væksten i antal personer i aldersgruppen kan tilsi. For 60-64-årige er tallet 101.000 flere i beskæftigelse.

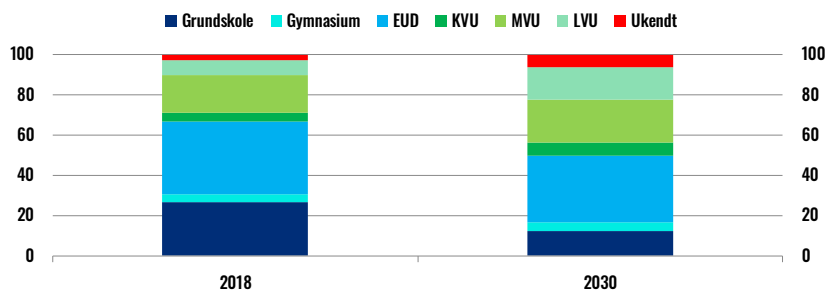
Alternativet til overgangsydelse, efterløn og indførelse af en dagpengeperiode som for øvrige aldersgrupper har ikke været ledighed, men har derimod stimuleret beskæftigelsen for ældre på arbejdsmarkedet.

Uddannelsesniveaut blandt ældre stiger

Uddannelsesniveaut for ældre i befolkningen vil stige i de kommende årtier. Fra 2018 til 2030 vil andelen af 60-64-årige i befolkningen med en lang videregående uddannelse stige fra 7 pct. til 16 pct. Samtidig vil andelen af arbejdsstyrken uden en erhvervskompetencegivende uddannelse falde fra 30 pct. til 16 pct., jf. figur 12.

Figur 12. Uddannelsesniveauet blandt ældre stiger

Andel af befolkningen, højest fuldførte uddannelse, 60-64-årige, pct.



Kilde: DREAM, socioøkonomisk fremskrivning 2018.

Et generelt højere uddannelsesniveau vil ikke i markant omfang bidrage til en større arbejdsstyrke set over et livsforløb, fordi personer med langvarige uddannelser kommer senere ind på arbejdsmarkedet end personer med en kortvarig uddannelse. Langvarigt uddannedes senere tilbagetrækning kompenserer for det senere tidspunkt, de kom ind på arbejdsmarkedet.

Ældre medarbejdere i virksomhederne

Medarbejdere på danske arbejdspladser er meget tilfredse med arbejdsforholdene. Næsten alle medarbejdere på det danske arbejdsmarked er "tilfredse" eller "meget tilfredse" med deres arbejdsforhold generelt. 91 pct. af medarbejdere, der er 50 år eller derover, er tilfredse eller meget tilfredse med arbejdsforholdene generelt, jf. tabel 1.

Tabel 1. Høj tilfredshed uanset alder

Andel af medarbejdere, der er "meget tilfreds" eller "tilfreds"	Alder, år		
	Under 30	30-49	50+
2015, pct.			
Tilfredshed med arbejdsforhold generelt	94	88	91
Tilpas betalt for mit arbejde	66	68	66
Modtager anerkendelse	75	78	76
Støtte fra kolleger	91	86	78
Udfører nyttigt arbejde	88	93	95
Gennemsnit	83	83	81

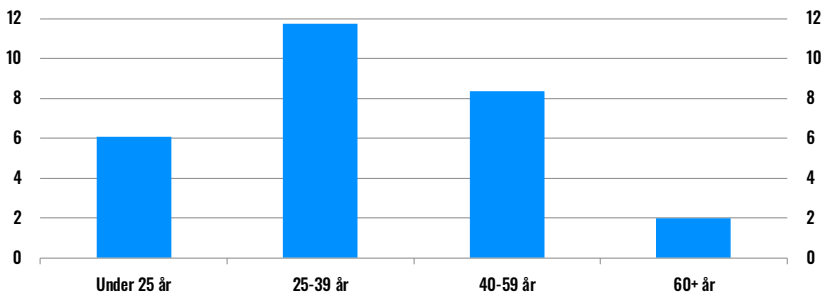
Kilde: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2015).

Det eneste punkt, hvor 50-årige og derover er markant mindre tilfredse end øvrige aldersgrupper, er "støtte fra kolleger". Medarbejdere over 50 år oplever, at kollegaskabet er knap så godt, som andre aldersgrupper gør.

25-39-årige deltager hyppigst i efteruddannelse. Med alderen deltager beskæftigede mindre hyppigt i efteruddannelse, jf. figur 13.

Figur 13. Efteruddannelse falder med alderen

Erhvervsrettede kurser, pr. 1.000 i beskæftigelse, helårspersoner, 2017



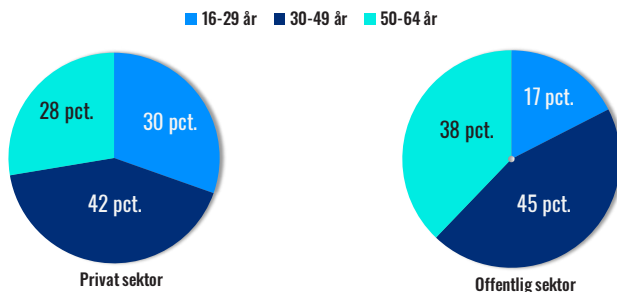
Anm.: AMU og videregående VEU

Kilde: Danmarks Statistik.

Der stor forskel på alderssammensætningen i sektorerne. 38 pct. af de ansatte i den offentlige sektor er 50 år og derover, mens 28 pct. af de ansatte i den private sektor er mindst 50 år, jf. figur 14.

Figur 14. Overvægt af ældre i den offentlige sektor

Beskæftigede lønmodtagere, 2017



Kilde: Danmarks Statistik (RAS).

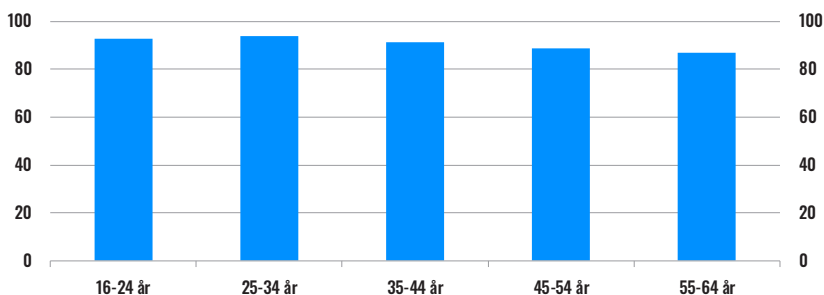
Det er derfor en særlig stor udfordring for den offentlige sektor at have et grundlag, der får ældre til at blive i beskæftigelse frem for at forlade arbejdsmarkedet tidligt.

Ældres helbred er godt

Blandt 16-24-årige i beskæftigelse har 93 pct. et fremragende, vældig godt eller godt selvvurderet helbred. Med alderen falder andelen, der oplever at have et godt helbred en smule, men selv blandt 55-64-årige er det 87 pct. af de beskæftigede, der oplever at have et fremragende, vældig godt eller godt selvvurderet helbred, jf. figur 15.

Figur 15. Ældre beskæftigedes helbred er godt

Andel beskæftigede med fremragende, vældig godt eller godt selvvurderet helbred, pct., 2017



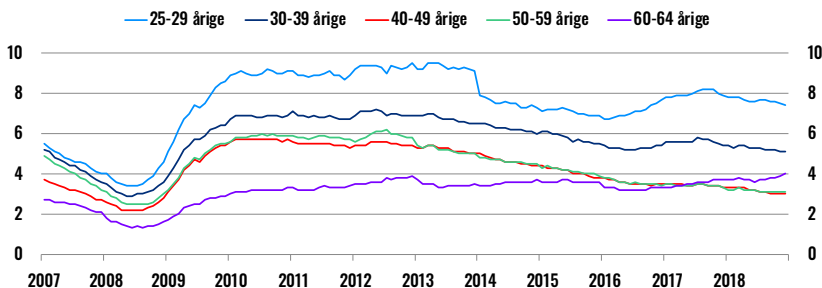
Kilde: Sundhedsstyrelsen, Sundhedsprofil 2017.

3. Ældre ledige

Ledigheden er 3-4 pct. for alle aldersgrupper over 40 år, mens den er markant højere for særligt 25-29-årige og også lidt højere for 30-39-årige, jf. figur 16.

Figur 16. Unge har den højeste ledighed

Fuldtidsledige, sæsonkorrigeret, pct. af arbejdsstyrken



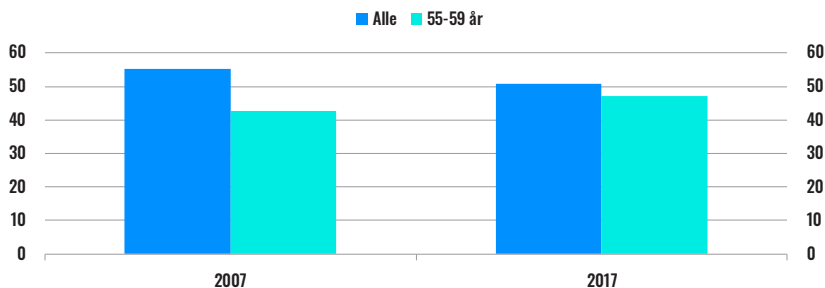
Kilde: Danmarks Statistik.

I starten af 2007 var ledigheden for 25-29-årige stort set den samme som for 50-59-årige. I de efterfølgende 12 år er ledigheden faldet med næsten 2 pct.-point for 50-59-årige, mens den er steget 2 pct.-point for 25-29-årige.

En del af forklaringen på den lavere ledighed i den ældre del af arbejdsstyrken er, at de kommer hurtigere tilbage i job, efter de er blevet ledige. I 2007 var 43 pct. af 55-59-årige tilbage i arbejde efter ét år på arbejdsløshedsdagpenge. Det tal er 10 år efter steget til 47 pct., mens tallet for alle aldersgrupper er faldet fra 55 til 51 pct., jf. figur 17.

Figur 17. Ældre kommer hurtigere tilbage i job

Andel i beskæftigelse 12 måneder efter nylighed, a-dagpenge, pct.



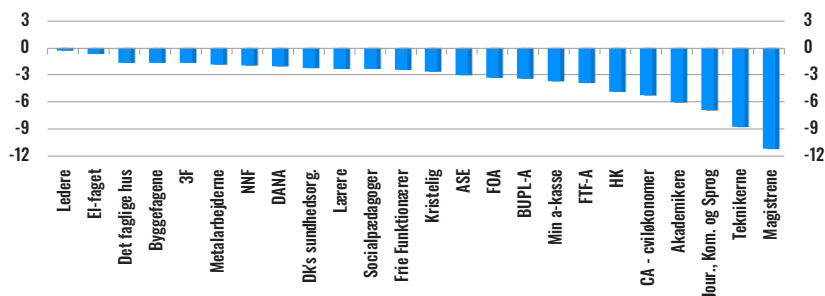
Kilde: Jobindsats.dk.

55-59-årige er 4 pct.-point efter alle aldersgrupper. 10 år tidligere lå 55-59-årige 12 pct.-point bagefter.

I alle a-kasser er ledigheden højere for 25-29-årige end for 50-59-årige. Mest markant er forskellen i Magistrernes A-kasse, hvor ledigheden blandt 55-59-årige er 11,2 pct.-point lavere end for 25-29-årige, jf. figur 18.

Figur 18. Unge mere berørt af ledighed end ældre

50-59-åriges ledighed i forhold til 25-29-åriges, pct. point, 2018



Anm.: Fultidsledige som andel af alle forsikrede. Andel ledige er beregnet som et simpelt gennemsnit over 12 måneder.

Kilde: Danmarks Statistik – AUP03.

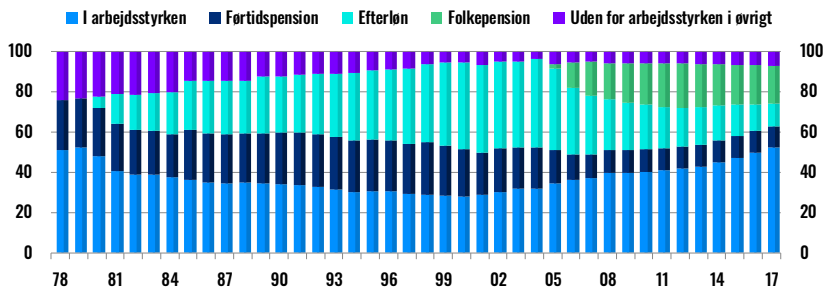
En lavere ledighed blandt 25-29-årige er et muligt bidrag til at øge beskæftigelsen. Det er særligt i a-kasser med mange dimittender, at der er et stort potentiale.

4. Ældres veje ud af arbejdsmarkedet

I år 2000 var 28 pct. af 60-66-årige i arbejdsstyrken. I 2017 var det tal steget til 52 pct. Tallet er dermed præcist det samme som da efterlønnen blev indført i 1979, jf. figur 19.

Figur 19. Flere 60-66-årige i arbejdsstyrken

Andel af alle 60-66-årige, pct.



Kilde: Danmarks Statistik (RAS).

Efterlønnens baggrund og status

Efterlønnen blev indført i 1979. Lovgivers begrundelse for efterlønnen var dels, at efterlønnen kunne give mulighed for at omfordere arbejdet, dels at give nedslidte ældre en mulighed for at forlade arbejdsmarkedet før den almindelige pensionsalder, jf. boks 1.

Boks 1. Efterlønnens historiske fundament

I sidste halvdel af 1970'erne blev der fremsat flere forslag om tilbage-trækningsmuligheder 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 samt en førtidspension svarende til efterlønsforslaget for personer over 60 år, der ikke kun klare sig på arbejdsmarkedet.

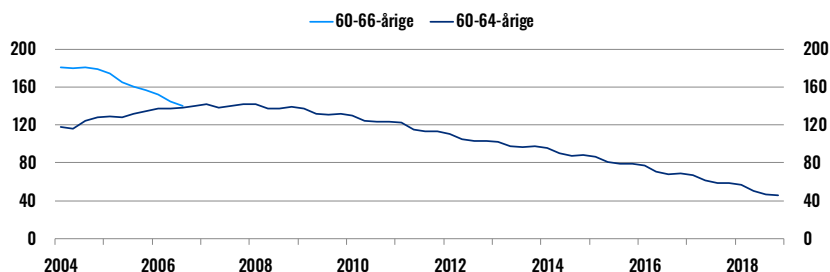
I november 1977 blev der nedsat et lovforberedende udvalg, hvis opgave bl.a. bestod i at udarbejde et efterlønsforslag. Begrundelsen for det efterlønsforslag, udvalget fremlagde, var primært arbejdsmarkedspolitisk. Følgende fremgår af bemærkningerne til lovforslaget:

"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."

Da efterlønnen blev etableret, blev den meget populær. I tredje kvartal 2004 modtog 181.000 personer efterløn. Siden er antallet af efterlønsmodtagere faldet med 135.000, jf. figur 20.

Figur 20. Antallet af efterlønsmodtagere falder

1.000 personer



Anm.: Fra 1. kvartal 2004 er der databrud. Kilden skifter fra AMS/A-dir til Jobindsats.dk, og "antal personer" skifter til "fuldtidspersoner med udbetalt efterløn".

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen, Arbejdsdirektoratet og Jobindsats.dk.

Fra 1. juli 2006 var det kun 60-64-årige, der havde mulighed for at modtage efterløn.

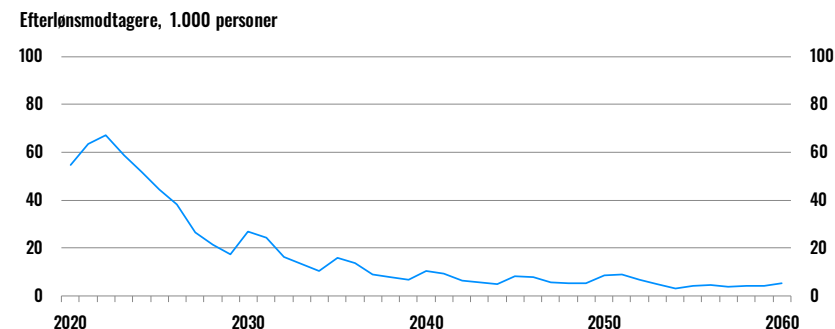
I første kvartal 2008 toppede antallet af 60-64-årige på efterløn. Der var der 144.000 på efterløn. Det tal er i de forløbne 10 år faldet markant, så der ved udgangen af 2018 var 46.000 efterlønsmodtagere.

I 2008 kostede efterlønnen staten 29,6 mia. kr. i 2019-priser. I 2019 skønner Finansministeriet, at staten skal bruge 10,5 mia. kr. på efterløn. Staten sparer altså 19 mia. kr. i 2019 sammenlignet med 11 år tidligere på udbetalinger til efterløn. Hertil kommer effekten af at langt flere er i beskæftigelse og betaler skat. Samlet set er velstanden i Danmark blevet 45 mia. kr. større som følge af ændringerne af efterlønnen. De offentlige kasser har samlet fået tilført 22 mia. kr.

Antallet af efterlønsmodtagere vil de kommende år falde yderligere som følge af tilbagetrækningsreformen fra 2011, hvorefter efterlønsalderen bliver højere, og efterlønsperioden forkortes

til 3 år. Fra 2020 vil udviklingen være præget af både fald og stigninger, men den langsigtede trend vil gå mod en reel udfasning af efterlønsordningen, jf. figur 21.

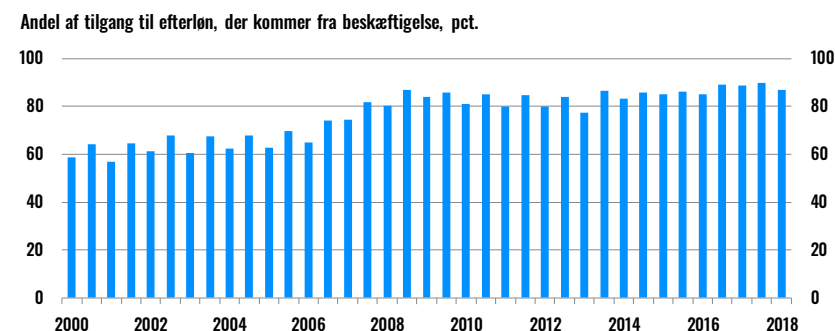
Figur 21. Færre på efterløn de kommende år



Anm.: Inklusiv beskæftigede efterlønsmodtagere.
Kilde: DREAM, socioøkonomisk fremskrivning 2018.

Andelen, der går på efterløn fra beskæftigelse, var frem til 2006 ca. 60 pct. Tilgangen fra beskæftigelse er steget, så den nu ligger på over 80 pct., jf. figur 22.

Figur 22. Flere på efterløn fra beskæftigelse



Kilde: Specialkørsel på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Efterlønnen trækker således i stadig medarbejdere væk fra virksomhederne.

Litteraturliste

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2015), Sixth European Working Conditions Survey, Dublin.

Sundhedsstyrelsen (2013), <http://www.sundhedsprofil2013.dk/>, København.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1790 København V

Tlf. 33 38 90 00

da@da.dk

da.dk