



ÆLDRE OG ARBEJDSMARKEDET



August 2018

ÆLDRE OG ARBEJDSMARKEDET 2018

© Dansk Arbejdsgiverforening

Ansvarsh. red. Erik Simonsen

Grafisk produktion: Dansk Arbejdsgiverforening

Udgivet: August 2018

Indhold

1. Den aldrende befolkning	7
2. Ældres arbejdsmarkedstilknøytning	12
3. Ældre ledige	22
4. Ældres veje ud af arbejdsmarkedet	25
Litteraturliste	29

DA-forslag

Danskerne bliver meget ældre, end det var forudset for blot få år siden. Danskerne vil derfor være flere år på folkepension end forudset både i forbindelse med velfærdsforliget i 2006 og tilbagetrækningsforliget i 2011.

Over 60-årige klarer sig godt på arbejdsmarkedet. Reformen af efterlønsordningen er en stor succes, og den højere efterlønsalder løfter beskæftigelsen markant.

Ældres helbred er godt, de er tilfredse med arbejdslivet, og meget få over 50 år er ledige.

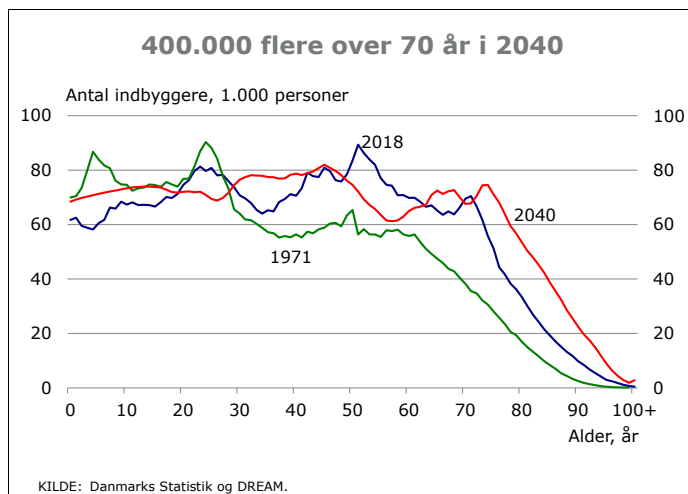
På den baggrund er der al mulig grund til at tage initiativer, der kan øge beskæftigelsen blandt ældre yderligere. DA foreslår derfor:

1. Folkepensionsalderen bør øges hurtigere end planlagt, fordi antallet af år på folkepension langt overstiger det politiske mål om 14,5 år i gennemsnit, og fordi levealderen stiger så hurtigt, at den nuværende regulering ikke kan indfri målet i dette århundrede.
2. Der skal gøres en større indsats for, at de, der allerede er gået på pension, men som gerne vil arbejde helt eller delvist, kan komme i kontakt med virksomheder, som har brug for medarbejdere. Det kan f.eks. ske via en digital platform, som kan være en del af job-centrene eller varetages af private aktører.

1. Den aldrende befolkning

Antallet af danskere over 70 år vil i de kommende 20 år stige fra godt 700.000 til lidt over 1,1 mio., jf. figur 1.

Figur 1



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

Flere ældre vil øge de offentlige udgifter

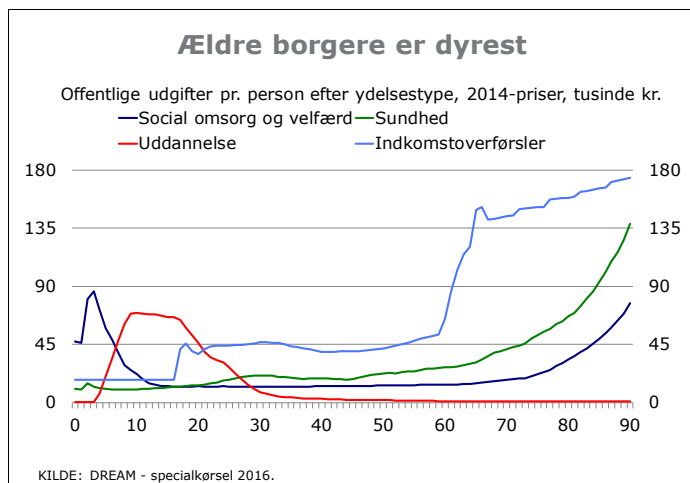
Langt flere ældre vil i de kommende årtier modtage folkepension fra det offentlige. Samtidig vil udgifterne til pleje og sundhed også blive større som følge af det stigende antal ældre medborgere. Det vil isoleret set øge presset på de offentlige finanser og svække væksten i dansk økonomi.

Større demografisk vækstpotentiale i 1971

For 45 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 ca. 100.000, mens antallet af +70-årige vil stige med 400.000.

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

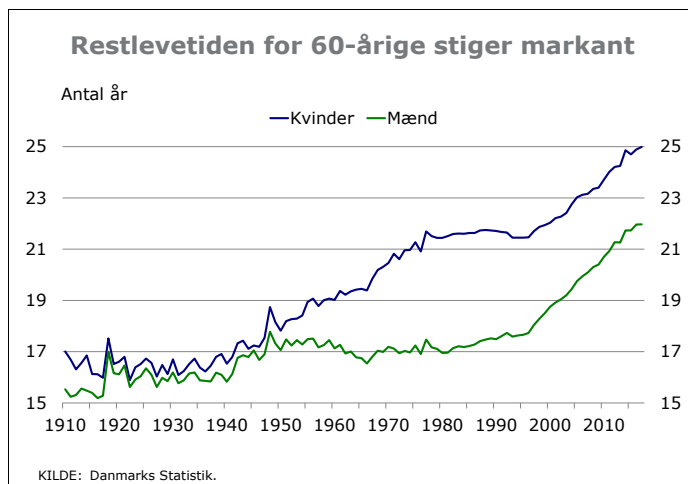


Levealderen stiger – pensionsalderen falder

Levealderen vokser markant i disse år

Restlevetiden for 60-årige mænd er de seneste 20 år steget med 2,4 måneder pr. år og 2,0 måneder pr. år for kvinder, jf. figur 3.

Figur 3



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.

Perioden på folkepension bliver 15 dage kortere, når alderskravet øges med 1 år

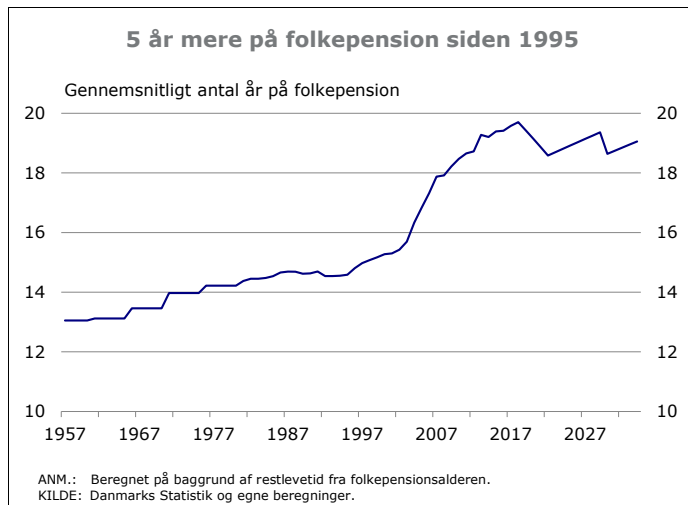
I gennemsnit er restlevetiden for 60-årige steget med 2,2 måneder pr. år de sidste 20 år. Det svarer til 10,8 måneder for hver gang, der er gået 5 år. Folkepensionsalderen kan reguleres med op til 1 år hvert femte år. Den gennemsnitlige levealderudvikling de seneste 20 år indebærer, at perioden på folkepension kun bliver reduceret med 36 dage, hver gang folkepensionsalderen bliver forøget med 1 år.

Højere levealder – tidligere tilbagetrækning

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

I dag modtager en dansker i gennemsnit efterløn i 0,8 år og en person, der når folkepensionsalderen, er i gennemsnit på folkepension i 19,7 år – i alt godt 20 år. Det er 6,5 år mere på folkepension end i 1957, hvor folkepensionen blev indført, og 5 år længere end i 1995, jf. figur 4.

Figur 4



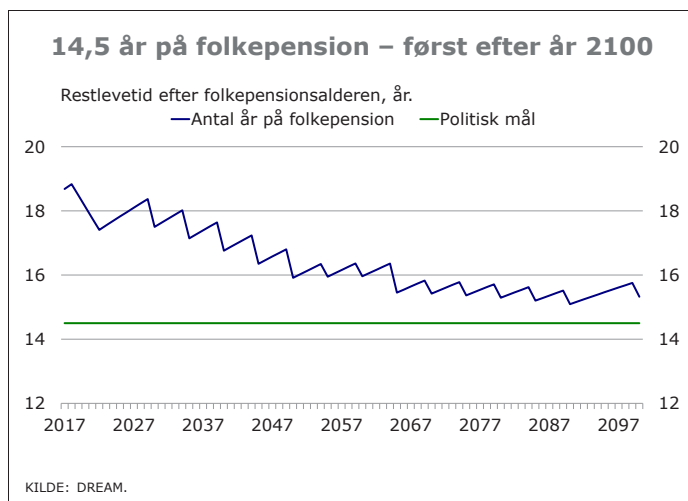
Såfremt det gennemsnitlige antal pensionsår var blevet fastholdt på 1995-niveau, ville arbejdsstyrken – forudsat en erhvervsfrekvens på 70 pct. – være 158.000 personer større, end det er tilfældet i dag. Det ville kunne sikre grundlag for et langt mere velhavende Danmark.

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 reguleringstidspunktet – 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 fratrukket – 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 dog ikke blive nået i dette århundrede, jf. figur 5.

Figur 5



100 år om at indføre ny lovgivning

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

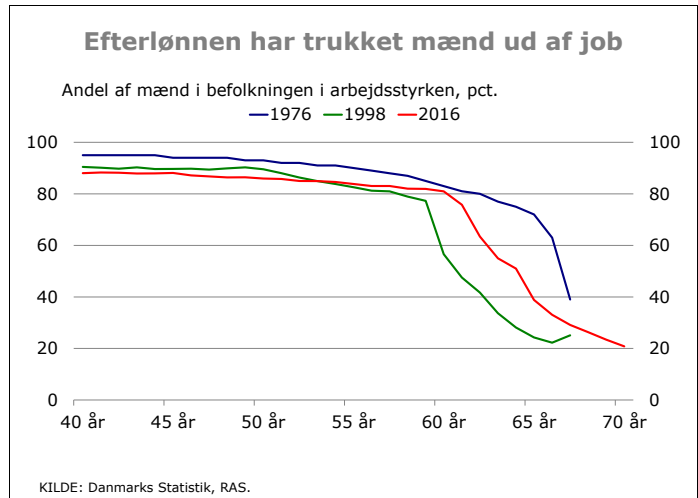
En af årsagerne til, at det tager meget lang tid at nå det politiske mål om 14,5 år på folkepension, er, at forventningen om udviklingen i levealderen er meget konservativ. Levealderen udvikler sig langt hurtigere end forudsætningen om en stigning på 0,6 år de kommende 15 år.

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 sammenlignet med 1976 år faldet for 60-66-årige mænd, jf. figur 6.

Figur 6

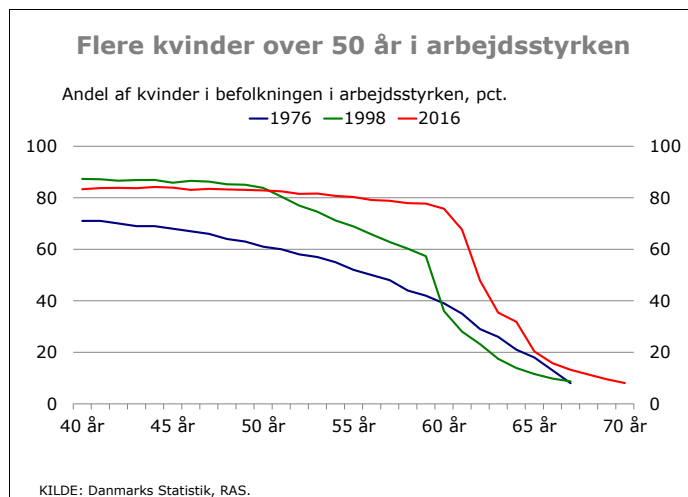


For 40 år siden arbejdede flere 65-årige

I 1976 var 72 pct. af 65-årige mænd på arbejdsmarkedet. I 2016 var det 39 pct. Altså et fald i erhvervsdeltagelsen på 33 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 80 pct. i 2016. For ældre kvinder er erhvervsfrekvensen steget væsentligt mindre. Erhvervsfrekvensen for 63-årige kvinder er i 2016 35 pct., mens den var 26 pct. i 1976, jf. figur 7.

Figur 7



Særligt kvinder trækker sig tidligt tilbage

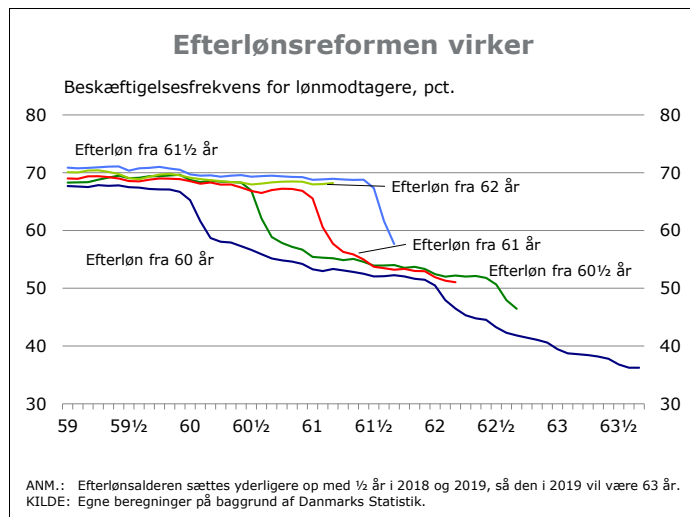
Kvindens erhvervsdeltagelse ligner for mange aldersgrupper nu mænds. I aldersgrupperne fra 40 til 59 år deltager 3-5 pct.-point flere mænd på arbejdsmarkedet end kvinder. Herefter begynder forskellen at blive større. Der sker et markant niveauskifte fra 62 år, hvor retten til efterløn indtræder. Blandt 62-70-årige deltager 13-20 pct.-point flere mænd end kvinder på arbejdsmarkedet.

Nye reformer vil få effekt

Folketinget har vedtaget 2 tilbagetrækningsreformer. Velfærdsreformen i 2006 og tilbagetrækningsreformen i 2011. Disse reformer ændrer tilbagetrækningsmønsteret i disse år og en årrække 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

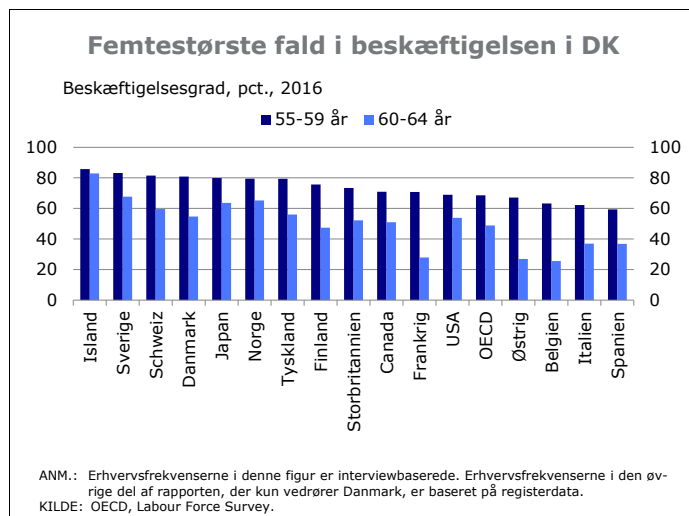


Den stigende beskæftigelse betyder, at der er 10.500 flere 61-årige i beskæftigelse i efteråret 2016, end der var i foråret 2014, hvor efterlønsalderen var 60 år.

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



Lav erhvervs-deltagelse for 60-64-årige

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.

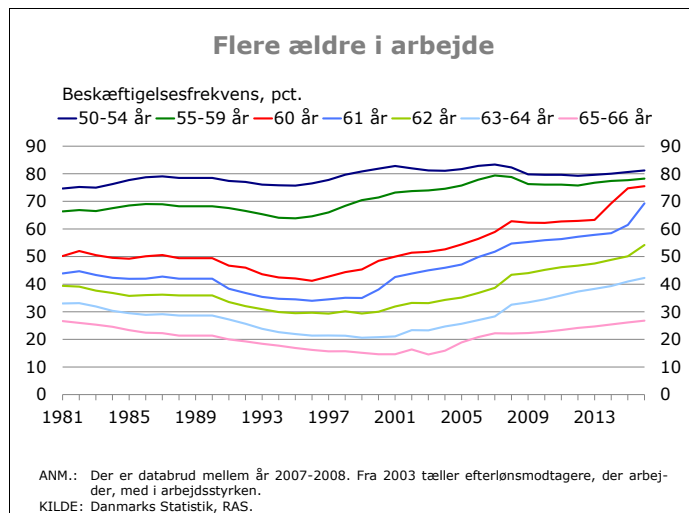
I Sverige deltager 2 pct. flere 55-59-årige på arbejdsmarkedet end i Danmark. Blandt 60-64-årige er forskellen 13 pct.-point.

Den meget bratte afsked med arbejdsmarkedet hænger sammen med efterlønnen, som giver 62-64-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



Trods krise stiger beskæftigelsen for 60-66-årige

Ændrede regler har løftet beskæftigelsen for ældre

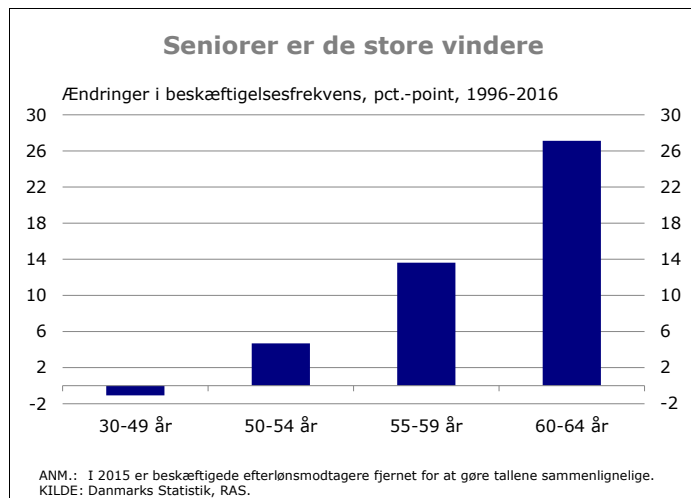
Mens beskæftigelsen er gået tilbage for under 60-årige under den økonomiske krise fra 2008, så er beskæftigelsen fortsat i fremgang for 60-66-årige.

Kvindes 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 2016 og 27 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



130.000 flere ældre i arbejde

Beskæftigelsen i aldersgruppen 55-59 år steg fra 1996 til 2016 med 50.000 personer, udover hvad væksten i antal personer i aldersgruppen kan tilsige. For 60-64-årige er tallet 92.000 flere i beskæftigelse.

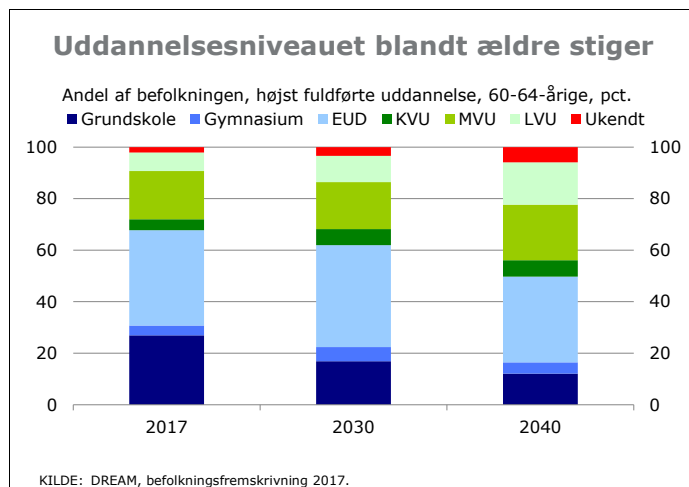
Afvikling af forsørgelsesmuligheder har givet flere job

Alternativet til overgangsydelse, efterløn og indførelse af en dagpengeperiode som 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 2017 til 2040 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 31 pct. til 17 pct., jf. figur 12.

Figur 12



For ældre er der en markant sammenhæng mellem erhvervsfrekvens og uddannelsesniveau. Væsentligt flere ufaglærte end højtuddannede er på efterløn. Højere uddannelsesniveau kan yderligere bidrage til at fastholde over 60-årige i beskæftigelse.

Længere uddannelse bidrager ikke til arbejdsstyrken

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 tilbage- trækning kompenserer for det senere tidspunkt, de kom ind på arbejdsmarkedet.

Ældre medarbejdere i virksomhederne

Ældre mere tilfredse end yngre

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

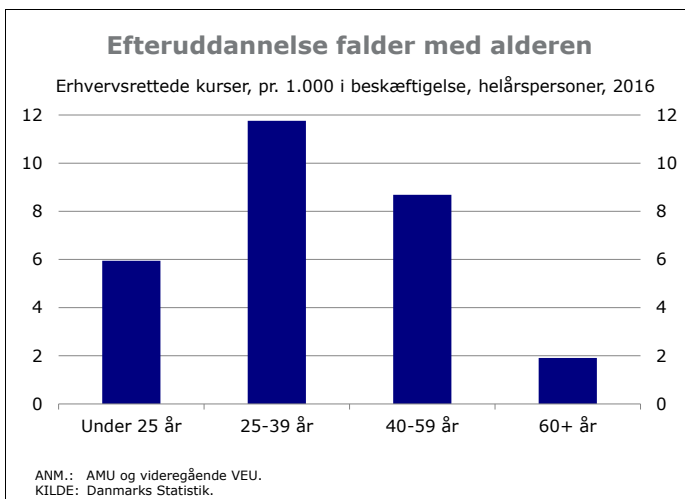
KILDE: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2015).

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.

Efteruddannelse falder med alderen

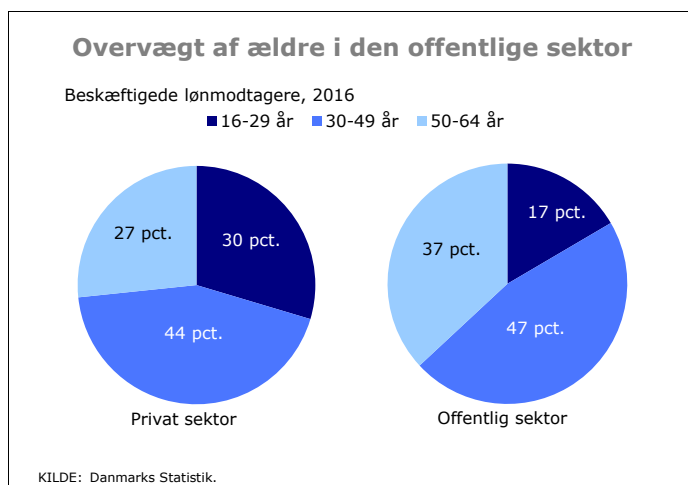
25-39-årige deltager hyppigst i efteruddannelse. Med alderen deltager beskæftigede mindre hyppigt i efteruddannelse, jf. figur 13.

Figur 13



Der stor forskel på alderssammensætningen i sektorerne. 37 pct. af de ansatte i den offentlige sektor er 50 år og derover, mens 27 pct. af de ansatte i den private sektor er mindst 50 år, jf. figur 14.

Figur 14

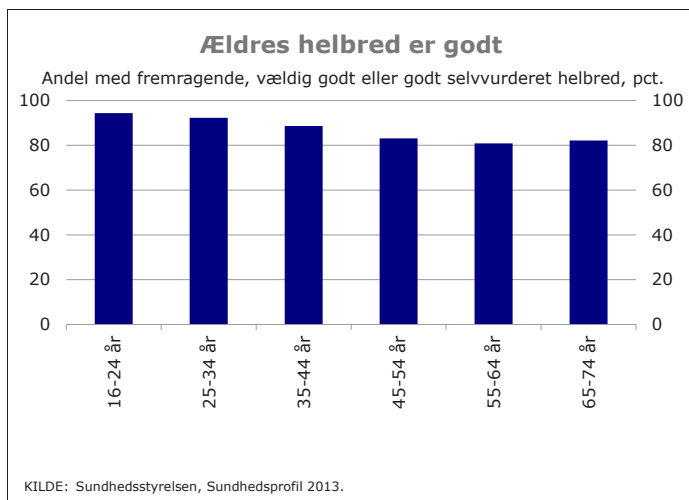


Det er derfor en særlig stor udfordring for den offentlige sektor at have et grundlag, der får ældre til at blive i beskæftigelse frem for at forlade arbejdsmarkedet tidligt.

Ældres helbred er godt

Blandt 16-24-årige oplever 94 pct. at have et fremragende, vældig godt eller godt selvvurderet helbred. Med alderen falder andelen, der oplever at have et godt helbred, men selv blandt 65-74-årige er det mere end 80 pct., der oplever at have et fremragende, vældig godt eller godt selvvurderet helbred, jf. figur 15.

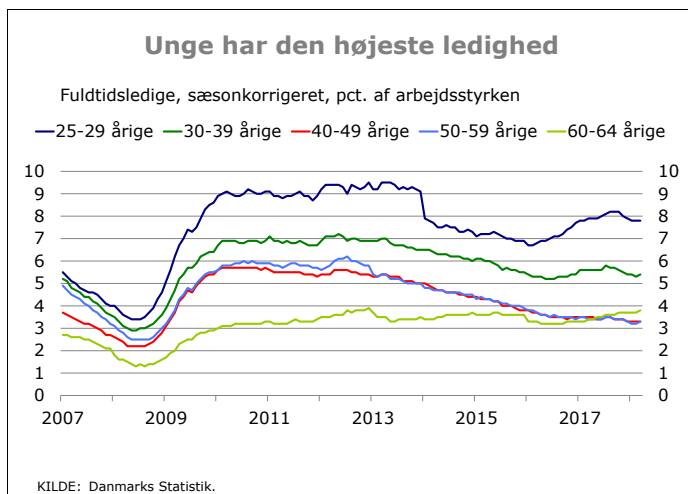
Figur 15



3. Ældre ledige

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

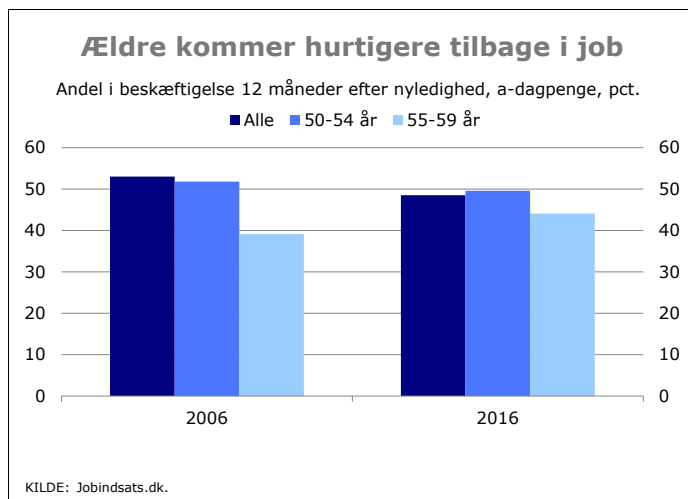
Figur 16



I starten af 2007 var ledigheden for 25-29-årige stort set den samme som for 50-59-årige. I de efterfølgende 11 år er ledigheden faldet med 1,5 pct.-point for 50-59-årige, mens den er steget 2,5 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 2006 var 39 pct. af 55-59-årige tilbage i arbejde efter ét år på arbejdsløshedsdagpenge. Det tal er 10 år efter steget til 44 pct., mens tallet for alle aldersgrupper er faldet fra 53 til 49 pct., jf. figur 17.

Figur 17



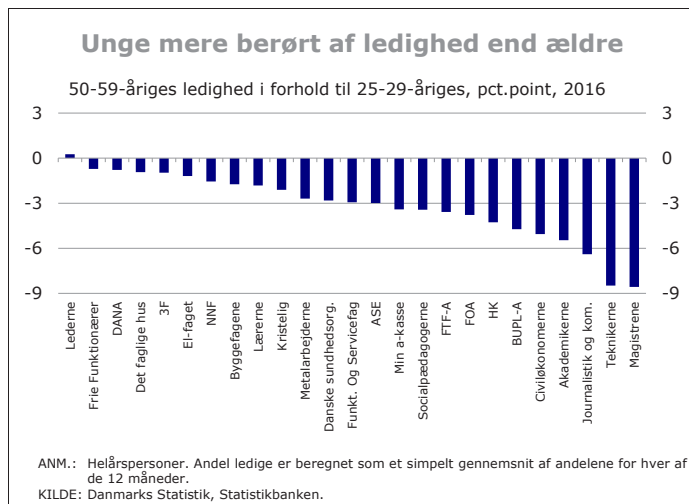
55-59-årige er 4 pct.-point efter alle aldersgrupper, hvorimod der blandt 50-54-årige er 1 pct.-point flere end blandt alle, der er i beskæftigelse efter 12 måneder. 10 år tidligere lå 50-54-årige 1 pct. efter alle aldersgrupper, mens 55-59-årige var 14 pct.-point bagefter.

I alle a-kasser på nær Ledernes a-kasse er ledigheden højere for 25-29-årige end for 50-59-årige. I Ledernes a-kasse er ledigheden for 50-59-årige 0,3 pct.-point højere end for 25-29-årige.

Store forskelle mellem a-kasserne

I den anden ende af skalaen er ledigheden for 50-59-årige magistre 8,6 pct.-point lavere end for 25-29-årige, jf. figur 18.

Figur 18

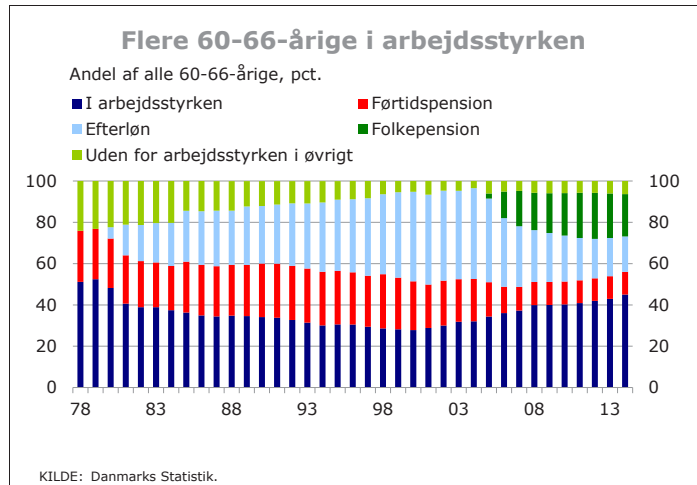


Der er en forholdsvis lille mulighed for at øge beskæftigelsen ved at bringe flere ledige over 50 år i beskæftigelse. Derimod vil en lavere ledighed blandt 25-29-årige være et muligt bidrag til at øge beskæftigelsen. Det er særligt i a-kasser med mange dimittender, at der er et stort potentiale.

4. Ældres veje ud af arbejdsmarkedet

I år 2000 var 28 pct. af 60-66-årige i arbejdsstyrken. I 2014 var det tal steget til 45 pct. Tallet er dermed tilbage på 1980-niveauet, jf. figur 19.

Figur 19



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 1.

Boks 1

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 samt en førtidspension svarende til efterlønsforslaget for personer over 60 år, der ikke kun klare sig på arbejdsmarkedet.

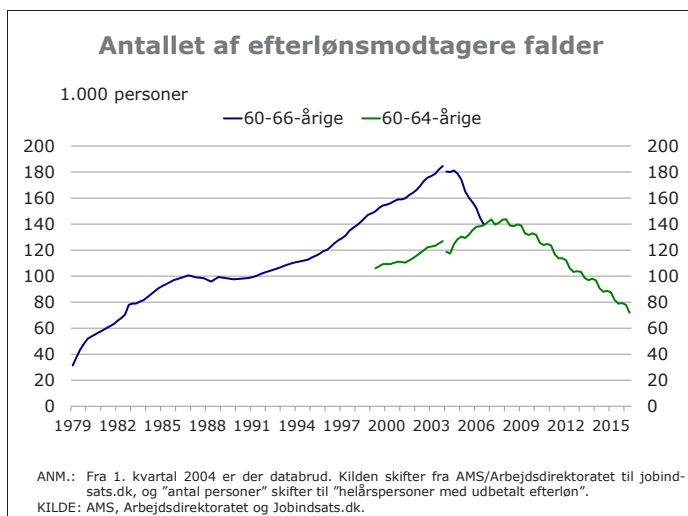
I november 1977 blev der nedsat et lovforberedende udvalg, hvis opgave bl.a. bestod i at udarbejde et efterlønsforslag. Begrundelsen for det efterlønsforslag, udvalget fremlagde, var primært arbejdsmarkedspolitisk. Følgende fremgår af bemærkningerne til lovforslaget:

"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."

Efterlønnen stadig mere populær

Da efterlønnen blev etableret, blev den meget populær. I tredje kvartal 2004 modtog 181.000 personer efterløn. Siden er antallet af efterlønsmodtagere faldet med 109.000, hvilket dels skyldes, at 65-66-årige ikke længere har ret til efterløn, men i stedet modtager folkepension, dels at antallet af 60-64-årige efterlønsmodtagere er faldet siden 2004, jf. figur 20.

Figur 20



Fra 1. juli 2006 er det kun 60-64-årige, der har 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 9 år halveret, så der ved udgangen af 2016 var 72.000 efterlønsmodtagere.

I 2008 kostede efterlønnen staten 28,5 mia. kr. i 2017-priser. I 2017 skønner Finansministeriet, at staten skal bruge 13,8 mia. kr. på efterløn. Staten sparer altså næsten 15 mia. kr. i 2017 sammenlignet med 9 år tidligere på udbetalinger til efterløn. I de kommende år vil det tal kun blive større.

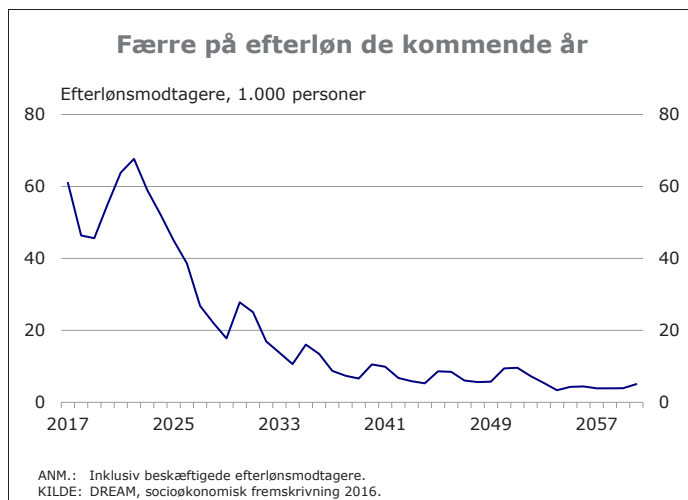
Muligt at opføre 4 akuthospitaler for besparelserne

Besparelserne på efterlønsudgifterne svarer til udgifterne ved hvert år at bygge 4 nye akuthospitaler, som de, der i øjeblikket er ved at blive opført i Køge og Hillerød.

Store ændringer i antallet af efterlønsmodtagere

Antallet af efterlønsmodtagere vil de kommende år falde markant som følge af tilbagetrækningsreformen fra 2011, hvorefter efterlønsalderen bliver højere, og efterlønsperioden forkortes til 3 år. Fra 2019 vil udviklingen være præget af både fald og stigninger, men den langsigtede trend vil gå mod en reel udfasning af efterlønsordningen, jf. figur 21.

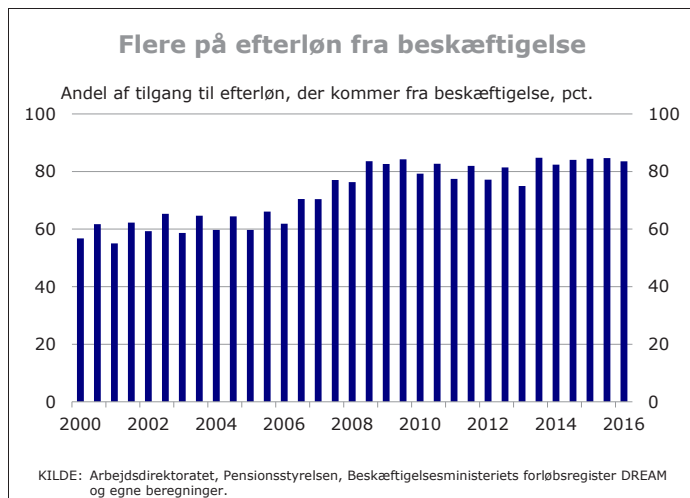
Figur 21



Flere på efterløn fra beskæftigelse

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

Figur 22



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