



ÆLDRE OG ARBEJDSMARKEDET

Juli 2020

ÆLDRE OG ARBEJDSMARKEDET 2020
© Dansk Arbejdsgiverforening

Ansvarsh. red. Erik E. Simonsen

Grafisk produktion: Dansk Arbejdsgiverforening
Udgivet: Juli 2020

INDHOLD

- 1. Kort fortalt.....5
- 2. Markant stigning i beskæftigelsen.....6
- 3. Stadig mange offentligt forsørgede.....9
- 4. Ældres helbred er godt.....12
- 5. Ældre medarbejdere i virksomhederne14
- 6. Bedre incitamenter til at blive på arbejdsmarkedet17
- 7. Den aldrende befolkning19
- 8. Litteraturliste22

1. Kort fortalt

Beskæftigelsen er gennem en lang årrække steget for alle grupper af ældre over 60 år uanset uddannelsesbaggrund. Ældre trives på det danske arbejdsmarked, og virksomheder er glade for ældre medarbejdere. Baggrunden for succesen er primært politiske reformer af efterløn og folkepension, som har understøttet ældres beskæftigelse. Desuden er ældres helbred løbende blevet bedre. Corona-krisen indebærer, at beskæftigelsen vil falde. Corona-krisen risikerer dermed også at betyde et tilbageskridt for den store succes, som ældre har været på det danske arbejdsmarked.

Efter finanskrisen i 2008, hvor beskæftigelsen faldt med næsten 200.000 personer i den private sektor, var personer over 60 år den eneste aldersgruppe, hvor beskæftigelsen ikke faldt. Danmark vil igen få brug for, at så mange ældre som muligt vælger arbejdsmarkedet til.

Derfor er det hensigtsmæssigt at fortsætte med politiske initiativer, der øger ældres deltagelse på arbejdsmarkedet.

Følgende tre forslag vil få flere ældre til at bidrage på arbejdsmarkedet:

1. Afskaf modregning i arbejdsindkomst af pension og andre tilskud

Der bør ikke modregnes pension, tillæg og ældrecheck i arbejdsindkomst for pensionister. I Danmark kan den sammensatte marginalsat for beskæftigede pensionister være op til 80 pct. bl.a. på grund af modregning i arbejdsindkomsten af pension og andre tilskud. Det svækker den økonomiske tilskyndelse for ældre til at blive på arbejdsmarkedet.

2. Større samtidighed mellem ekstra indsats og belønning

Hvis man har arbejdet i et omfang der udløser en bonus, bør betalingen falde straks. Modellen med seniorpræmie bør derfor udbredes, så indsats og belønning hænger tættere sammen. I dag bliver bonussen i efterlønssordningen og opsat pension ofte først udbetalt flere år efter at en person har udført det arbejde som udløser ret til en bonus.

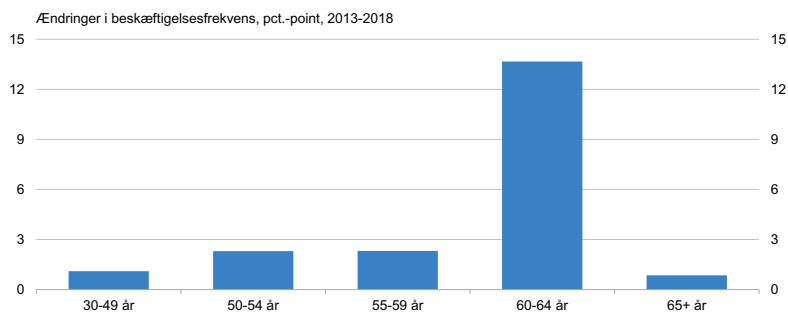
3. Jobsøgende pensionister skal have ret til samme indsats som øvrige ledige

Pensionister, som ønsker at arbejde, har ikke ret til de samme typer af hjælp fra jobcentret til bl.a. aktivering som øvrige aldersgrupper. Samtidig ved vi at jobcentrenes indsatser over for ældre ledige virker på samme måde som over for ledige i øvrige aldersgrupper. Der er derfor ingen grund til ikke at give jobsøgende pensionister adgang til de samme indsatser som øvrige aldersgrupper.

2. Markant stigning i beskæftigelsen

Fra 2013 og til Corona-krisens start i marts 2020 steg beskæftigelsen i Danmark med ca. 250.000 personer. De ældre over 50 år har gennem en lang årrække været de store vindere på arbejdsmarkedet. Fra 2013 til 2018 steg beskæftigelsesfrekvensen for 50-54-årige og 55-59-årige med godt 2 pct. point, som er dobbelt så meget som for 30-49-årige, mens beskæftigelsesfrekvensen for de 60-64-årige steg med knap 14 pct.-point, jf. figur 1.

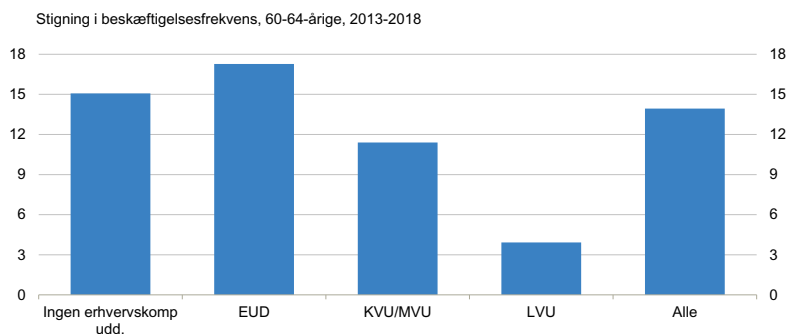
Figur 1 Seniorer er de store vindere



Kilde: Danmarks Statistik (RAS).

Den markante stigning blandt de 60-64-årige er sket for alle uanset uddannelsesbaggrund. Der er dog stor forskel på stigningen. Beskæftigelsen er steget mest for faglærte og ufaglærte, jf. figur 2.

Figur 2 Beskæftigelsen steget mest blandt ufaglærte og erhvervsuddannede

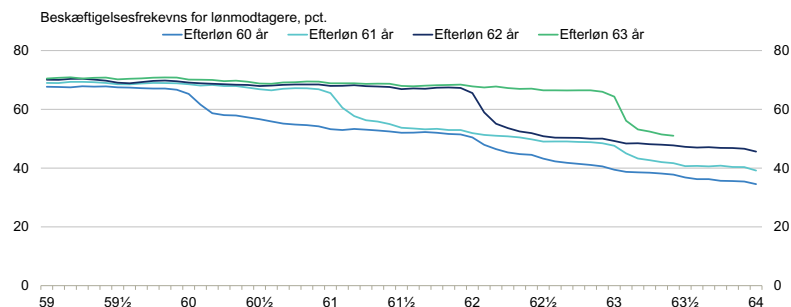


Anm.: Bachelorer indgår i KVU/MVU. Ph.d. er med i LVU. Adgangsgivende uddannelsesforløb og uoplyst er udeladt.
Kilde: Danmarks Statistik, RAS og befolkningens højst fuldførte uddannelse.

En væsentlig del af baggrunden for ældres succes på det danske arbejdsmarked har været et skærpet politisk fokus på at øge ældres beskæftigelse. Folketinget har vedtaget to tilbagetrækningsreformer, som var målrettet en øget arbejdsmarkedstilknytning blandt de ældre: Vel-færdsreformen i 2006, som indebærer en gradvis forhøjelse af efterløn- og folkepensionsalderen, og tilbagetrækningsreformen i 2011, som bl.a. gjorde efterlønnen mindre attraktiv. De to reformer ændrer tilbagetrækningsmønstret markant i disse år.

Den højere efterlønsalder betyder, at beskæftigelsen i de aldersgrupper, der ikke længere har ret til efterløn, stiger markant. 64 pct. af 63-årige er nu i beskæftigelse. Da efterlønsalderen var 60 år, var det 39 pct., der var i beskæftigelse, jf. figur 3.

Figur 3 Efterlønsreformen virker – ældre fortsætter i job



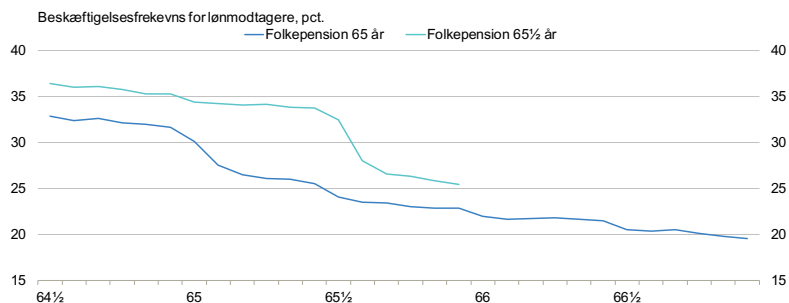
Anm.: Figuren dækker til og med 2019.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Finansministeriet.

Den 1. januar 2020 blev folkepensionsalderen forhøjet til 66 år. De kommende to år vil folkepensionsalderen årligt blive forhøjet med 0,5 år, så den i 2022 vil være 67 år. Herefter vil der gå otte år før folkepensionsalderen i 2030 igen bliver forhøjet til 68 år.

Den forhøjede folkepensionsalder indebærer også en stigende beskæftigelse, jf. figur 4.

Figur 4 Forhøjelsen af folkepensionsalderen virker – ældre fortsætter i job

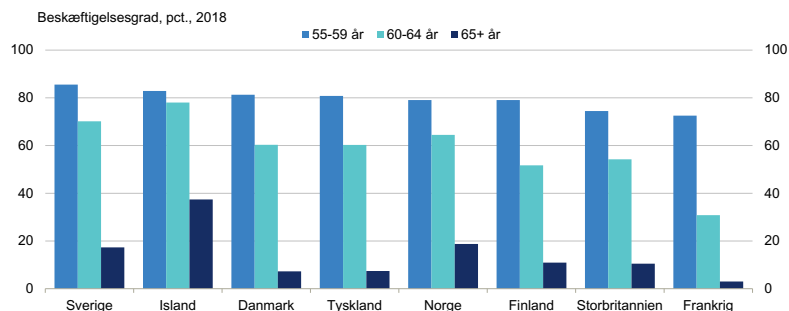


Anm.: Figuren dækker til og med 2019.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Finansministeriet.

Beskæftigelsen i Danmark for 55-59-årige er blandt de højeste i de vestlige lande. Mens Danmark klarer sig godt for 55-59-årige, så er resultatet for 60-64-årige mindre godt med et fald på 21 pct.-point i beskæftigelsen, jf. figur 5.

Figur 5 Markant fald i beskæftigelsen for 60-64-årige

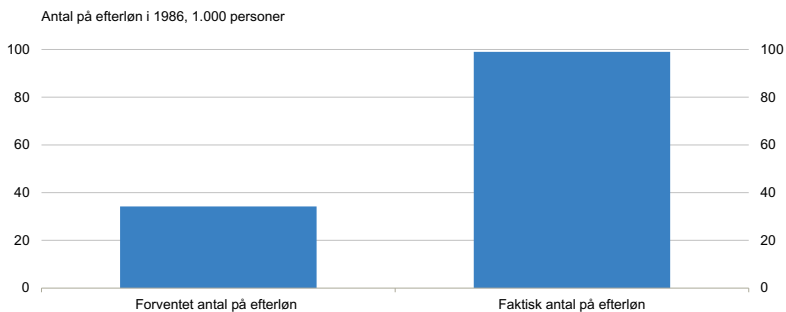


Kilde: OECD – Labour Force Survey.

3. Stadig mange offentligt forsørgede

Det politiske fokus på at øge ældres beskæftigelse er et markant brud med tidligere tiders fokus på at trække ældre ud af arbejdsmarkedet, som efterlønsordningen fra 1978 er et eksempel på. Ved beslutningen om etableringen af ordningen i 1978 var det forventningen, at der i 1986 ville være 34.200 personer på ordningen. Otte år senere i 1986 var der 99.000 personer på ordningen, som altså var ca. tre gange så mange som forventet, jf. figur 6.

Figur 6 Tre gange flere end forventet på efterløn

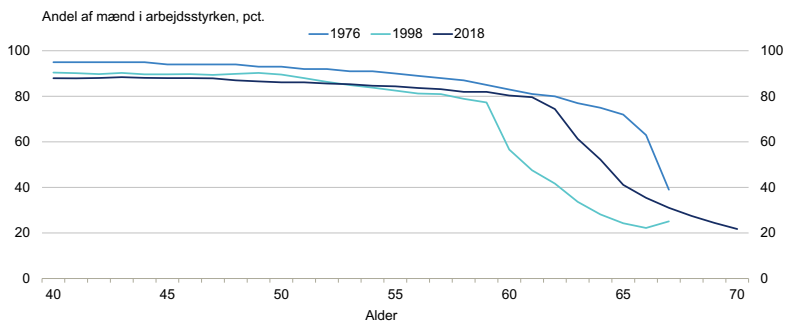


Kilde: Betænkning til lovforslag vedrørende efterlønsordningen og Jobindsats.dk.

I 2004 var antallet af efterlønsmodtagere steget til 223.000 personer.

Efterlønnen har betydet, at erhvervsfrekvenserne for 60-66-årige mænd er faldet siden 1976, jf. figur 7.

Figur 7 Efterlønnen har trukket mænd ud af job



Kilde: Danmarks Statistik (RAS208).

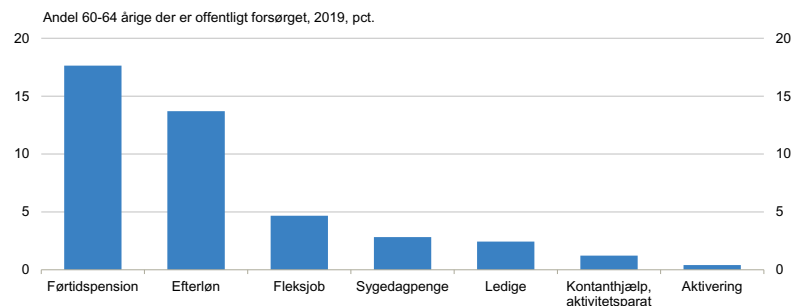
I 1976 var 72 pct. af 65-årige mænd på arbejdsmarkedet. I 2018 var det 40 pct., hvilket er flere end i 1998, da andelen var faldet til 25 pct. Faldet er sket trods et forbedret helbred og en stor stigning i levealderen samtidig med at mange fysisk belastende job er forsvundet fra arbejdsmarkedet. Der har været grundlag for en stigende erhvervsdeltagelse.

Den faktiske tilbagetrækningsalder er afhængig af den officielle pensionsalder, således at en højere pensionsalder fører til en højere tilbagetrækningsalder og omvendt. Det gælder både for den normale og den førtidige pensionsalder, jf. Højbjerg m.fl. I Danmark hænger det markante fald i beskæftigelsesfrekvensen for de 60-64-årige sammen med efterlønsordningen.

Da antallet af efterlønsmodtagere var højest i 2008 kostede ordningen det år staten 29,6 mia. kr. i 2019-priser. I 2020 forventer Finansministeriet at bruge 10,2 mia. kr. på efterløn. Udover besparelsen på næsten 20 mia. kr. kommer effekten af at langt flere er i beskæftigelse og betaler skat.

Selvom antallet på efterløn er reduceret, er der stadig 44.000 fuldtidspersoner på efterløn. I alt er ca. 40 pct. af de 60-64-årige på offentlig forsørgelse, primært efterløn og førtidspension, jf. figur 8.

Figur 8 40 pct. af 60-64-årige er offentligt forsørgt

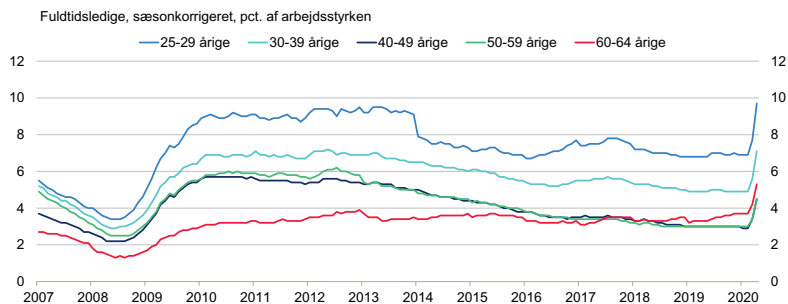


Anm.: Førtidspension inkluderer ressourceforløb. Fleksjob inkluderer skånejob og ledighedsydelse. Efterløn inkluderer fleksydelse. Sygedagpenge inkluderer jobafklaringsforløb. Ledige inkluderer feriedagpenge. Kontanthjælp, aktivitetsparate inkluderer integrationsydelse, revalideringsydelse og barselsdagpenge.

Kilde: Danmarks Statistik, AUK01 og FOLK1A.

Efter finanskrisen i 2008 steg ledigheden mindst for de ældre, mens de yngre, særligt de 25-29-årige blev hårdere ramt. Det billede har kendetegnet arbejdsmarkedet de seneste 10 år op til Corona-krisen i marts 2020. Ledigheden for 40-årige og derover er relativt lav, mens den for yngre, særligt 25-29-årige, er markant højere, jf. figur 9.

Figur 9 Unge har den højeste ledighed



Anm.: Tal er på månedsbasis.

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 – indtil Coronakrisen - faldet med 2 pct.-point for 50-59-årige, mens den er steget med næsten 2 pct.-point for 25-29-årige. Coronakrisen har medført en markant stigning i ledigheden for alle aldersgrupper.

Andelen af langtidsledige er nogenlunde den samme for alle aldersgrupper med en lidt større andel for de 25-29-årige og 30-34-årige, jf. tabel 1.

Tabel 1 Langtidsledigheden højest blandt unge

Februar 2020	Antal langtidsledige fuldtidspersoner	Andel af alle ledige, pct.
16-19 år	15	0,1
20-24 år	824	3,6
25-29 år	3.427	15,0
30-34 år	3.549	15,5
35-39 år	2.763	12,1
40-44 år	2.504	11,0
45-49 år	2.307	10,1
50-54 år	2.426	10,6
55-59 år	2.502	10,9
60+ år	2.546	11,1
Alder i alt	22.864	100,0

Anm.: Langtidsledige er personer, der har været ledige i minimum 80 pct. af tiden inden for det seneste år.

Kilde: Jobindsats.dk

4. Ældres helbred er godt

De beskæftigede har generelt et godt helbred. Det gælder også for den ældre del af arbejdsstyrken. Blandt 55-64-årige er det 87 pct. af de beskæftigede, der har et fremragende, vældig godt eller godt selv vurderet helbred, jf. figur 10.

Figur 10 Ældre beskæftigedes helbred er godt

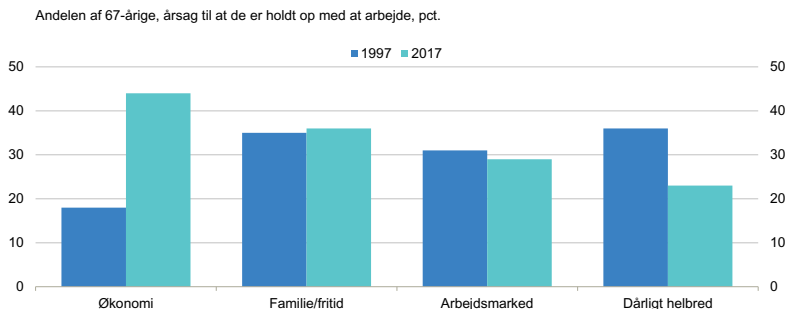


Anm.: 85.970 beskæftigede har svaret på spørgsmålet "Hvordan synes du dit helbred er alt i alt."

Kilde: Sundhedsstyrelsen, Danskernes Sundhed 2017.

I Danmark er den vigtigste grund til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet ifølge de ældre selv økonomiske forhold, primært muligheden for at få efterløn eller pension. Andelen af ældre, der peger på økonomiske forhold, er steget fra 18 pct. i 1997 til 44 pct. i 2017. Samtidig er der færre ældre, der trækker tilbage fra arbejdsmarkedet på grund af helbredsmæssige problemer, jf. figur 11.

Figur 11 Flere trækker sig tilbage pga. økonomiske forhold

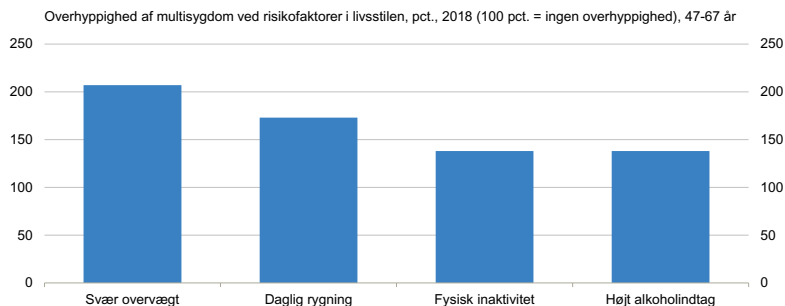


Anm.: Interviewpersonerne havde mulighed for at angive flere svar. 9 pct./14 pct. svarede "Andre grunde/ved ikke" i 1997 henholdsvis 2017.

Kilde: VIVE (2019): "Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager – opgørelser på ældredatabasen".

Der kan være flere årsager til, at helbredet kan blive dårligere med alderen. Livsstil spiller en stor rolle. Rygning, alkohol og svær overvægt giver en øget risiko for sygdom. Eksempelvis har 45-67-årige, der er svært overvægtige en øget hyppighed af multisygdom (mindst 4 kroniske sygdomme eller diagnoser). Der er mere end dobbelt så stor hyppighed af sygdom blandt dem, der er svært overvægtige, end blandt dem der er normalvægtige, jf. figur 12.

Figur 12 Risikabel livsstil giver øget risiko for sygdom



Anm.: Hvis overhyppigheden er større end 100, betyder det at sygdommen hyppigere forekommer i den angivne gruppe end blandt referencegruppen. Justeret for køn, alder, etnicitet, højest fuldførte uddannelse, selv vurderet helbred og øvrige livsstilsfaktorer. Livsstil er målt i 2010 i den Nationale Sundhedsprofil.

Kilde: Risikofaktorer for multisygdom, Statens Institut for Folkesundhed, 2019

Der er desuden 75 pct. øget hyppighed af multisygdom blandt personer, der ryger dagligt, og 38 pct. for personer der er fysisk inaktive eller har et højt alkoholindtag.

Omvendt har sund livsstil en positiv effekt på levetiden, hvor en kombination af sunde, livsstilsrelaterede faktorer, såsom ikke at ryge, at have et moderat alkoholforbrug, at spise sundt, at motionere regelmæssigt og at opretholde en normalvægt, reducerer risikoen for tidlig død med 66 pct., jf. Sundhedsstyrelsen, 2017.

5. Ældre medarbejdere i virksomhederne

Medarbejdere er meget tilfredse med arbejdsforholdene på danske arbejdspladser. Blandt ældre medarbejdere på 50 år eller derover er 91 pct. tilfredse eller meget tilfredse med arbejdsforholdene generelt, jf. tabel 2.

Tabel 2 Stor tilfredshed med arbejdsforhold uanset alder

Andel af medarbejdere, der er "meget tilfreds" eller "tilfreds"	Alder, år		
	Under 30	30-49	50-64
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

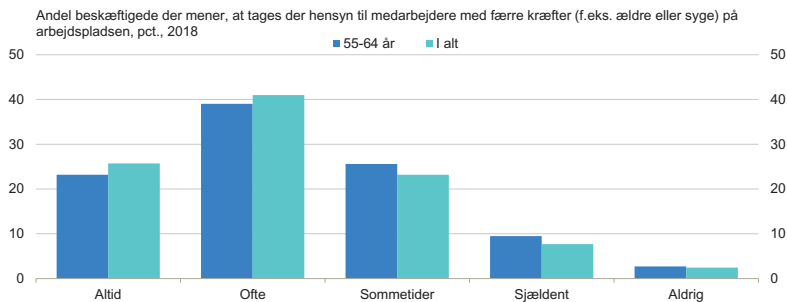
Kilde: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2015).

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

I gennemsnit oplever ni ud af ti 55-64-årige, at arbejdsevnen er i top, og kun én pct. oplever at have en decideret dårlig arbejdsevne i forhold til de fysiske krav i jobbet, jf. egne beregninger på baggrund af data fra NFA, Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen (2018).

Medarbejdere oplever i høj grad, at virksomhederne og medarbejdere finder løsninger lokalt, hvis der er medarbejdere, som har færre kræfter og derfor har brug for, at der bliver taget hensyn. I 9 ud af 10 tilfælde oplever medarbejderen 'altid', 'ofte' eller 'sommetider', at virksomheden tager hensyn. Også blandt de 55-64-årige er der samme opfattelse af, at virksomhederne tager hensyn til medarbejdernes kræfter, jf. figur 13.

Figur 13 Der bliver taget hensyn til medarbejdere med færre kræfter



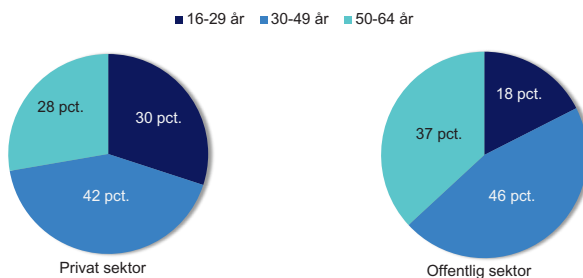
Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra NFA, Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen (2018).

Der er stor forskel på alderssammensætningen i den private og offentlige sektor. Andelen ansatte i alderen 50-64 år er højere i den offentlige sektor end i den private sektor, jf. figur 14.

Figur 14 Højere andel af ældre medarbejdere i den offentlige sektor

Beskæftigede lønmodtagere, 2018



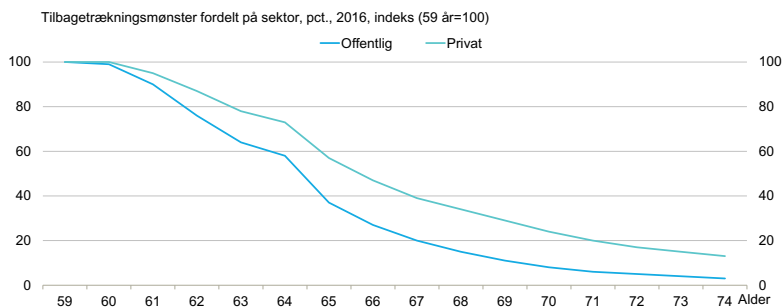
Anm.: Pga. afrunding summerer den offentlige sektor over 100 pct.

Kilde: Danmarks Statistik (RAS).

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

Ældre ansat i den private sektor går i gennemsnit senere på efterløn og pension end offentligt ansatte. Forskellen er tydelig fra lønmodtagerne fylder 60 år, og bliver større frem mod midten af 60'erne. Blandt de privatansatte har 43 pct., der var beskæftigede som 59-årige, trukket sig fra arbejdsmarkedet, når de fylder 65 år, mod 63 procent af de offentligt ansatte, jf. figur 15.

Figur 15 Privatanstatte trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet



Anm.: Tilbagetrækningsmønsteret er beregnet ved at se på overgangen til efterløn og pension for hver årgang fra 2015 til 2016 for hver sektor. Fx beregnes tilbagetrækningen fra 64 til 65 år ved at følge de 64-åriges afgangsrate fra 2015 til 2016. Herefter kobles hvert "punkt" for at danne en kurve for tilbagetrækningsmønsteret hen over de forskellige alderstrin. Det bemærkes, at beregningen er en tilnærmelse til tilbagetrækningsmønsteret.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af særkørsel på Danmarks Statistiks registre (RAS, BFL og UDDA).

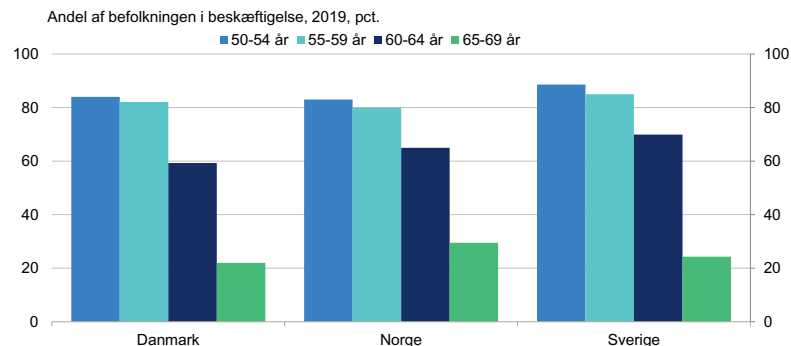
Tilbagetrækningsmønsteret varierer alt efter uddannelsesbaggrund og køn, men for både mænd og kvinder samt på tværs af uddannelsesgrupper trækker privatanstatte sig senere fra arbejdsmarkedet end offentligt ansatte.

Hvis den offentlige sektor evnede at fastholde ældre medarbejdere lige så godt som den private, ville arbejdsstyrken kunne øges med 20.000 personer.

6. Bedre incitamentter til at blive på arbejdsmarkedet

Danmark har en lavere andel ældre på arbejdsmarkedet end Norge og Sverige. Det er særligt blandt 60-64-årige og 65-74-årige, at forskellene er markante, jf. figur 16.

Figur 16 Flere ældre på arbejdsmarkedet i Sverige og Norge



Kilde: EUROSTAT (2019). Datakode: lfsa_organ.

Sverige og Norge har ikke ordninger med tidlig tilbagetrækning, hvilket især påvirker den højere andel af beskæftigede mellem 60-64 år. Herudover har både Sverige og Norge haft fokus på at gøre det økonomisk mere attraktivt at blive på arbejdsmarkedet, bl.a. ved ikke at have modregning af arbejdsindkomst i pensionen, hvilket formentlig er med til at forklare den højere andel af 65+ årige i beskæftigelse i Sverige og Norge, jf. boks 1.

Boks 1

Samspil mellem arbejdsindtægt og udbetaling af offentlig pensionsydelse

Danmark

- Der sker indtægtsregulering i folkepensionen, hvis indkomsten overstiger et vist beløb.
- Beløbsgrænsen afhænger af, om man er enlig, gift/samlevende med en pensionist eller gift/samlevende med en ikke-pensionist.
- Folkepensionens to dele – grundbeløbet og pensionstillægget – bliver påvirket på forskellig vis af andre indkomster.
- Hvis man har en lønindkomst på over 329.600 kr. om året (2019), bliver grundbeløbet sat ned.
- Ved indkomster over 576.400 kr. om året (2019) bortfalder grundbeløbet.
- Ved lønindkomster over et vist niveau reduceres pensionstillægget eller bortfalder helt.
- Der er et bundfradrag på 122.004 kr. for pensionstillægget, som ikke bliver indregnet i opgørelsen af lønindkomst.
- Arbejdsmarkedsbidrag indgår ikke i beregningen af den personlige indkomst.

Sverige

- Ingen modregning i den offentlige pensionsydelse ved arbejdsindkomst.
- Personer på 66 år eller derover har lavere beskatning på indtægt fra arbejde end personer under 66 år.

Norge

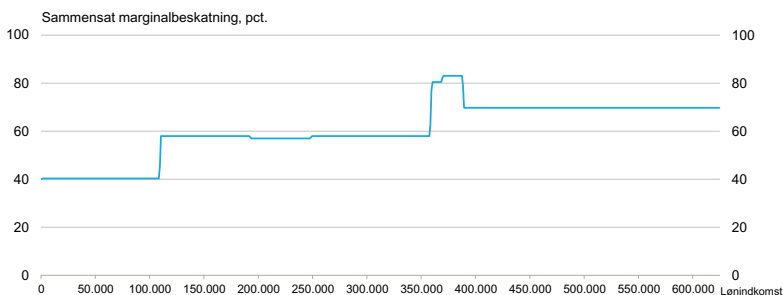
- Ingen modregning i den offentlige pensionsydelse ved arbejdsindkomst.
- Det kan ikke i alle tilfælde betale sig at få udbetalt den højeste pensionsydelse, hvis der samtidig er indtægter fra et fuldtidsarbejde, fordi der skal betales topskat, når den samlede indtægt overstiger et vist beløb.

Kilde: Seniørtænkertanken: Nordisk sammenligning af arbejdsmarkedet for seniorer, Decolite 2019

Seniørtænkertanken foreslog, at pensionsreglerne bliver forenklet, så det bliver lettere for den enkelte at overskue mulighederne og konsekvenserne af at trække sig tilbage eller at blive på arbejdsmarkedet.

Det er dog ikke nok at gøre reglerne enklere. Analyser i regi af seniortænkertanken viste også, at økonomiske forhold er den vigtigste grund til ældres beslutning om at trække sig tilbage eller blive på arbejdsmarkedet. I det danske pensionssystem mangler der en større økonomisk tilskyndelse til at ældre bliver på arbejdsmarkedet. En enlig pensionist, der arbejder som eksempelvis buschauffør med en årsindkomst på 348.000 kr., kan således opleve en sammensat marginalsat på 80 pct., bl.a. på grund af modregning i pensionstillæg, jf. figur 17.

Figur 17 Sammensat marginalsat kan være over 80 pct. for enlig pensionist



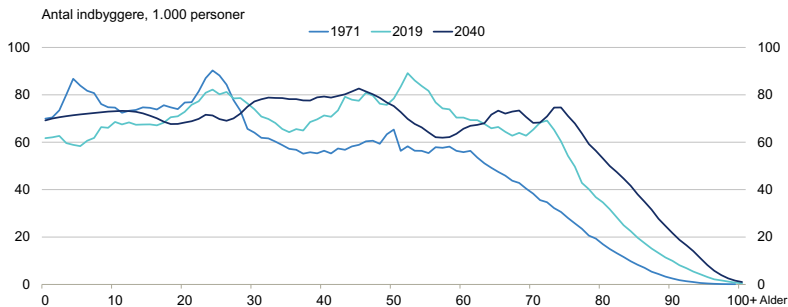
Anm.: I beregningerne er der ikke taget højde for formuebeskatning, Grøn check, Medie check, boligforhold eller seniorpræmie. Der er taget udgangspunkt i en enlig pensionist med en pensionsudbetaling på 100.000 kr. Personen er berettiget til ældrecheck den likvide formue er derfor under 87.900 kr.

Kilde: Seniortænkertanken 2019.

7. Den aldrende befolkning

I 1971 var ca. 400.000 danskere på 70 år og derover. I 2019 var det tal fordoblet til mere end 800.000 og i 2040 vil tallet stige til næsten 1,2 mio., jf. figur 18.

Figur 18 338.000 flere over 70 år i 2040



Kilde: Danmarks Statistik og DREAM Socioøkonomisk Fremskrivning 2019.

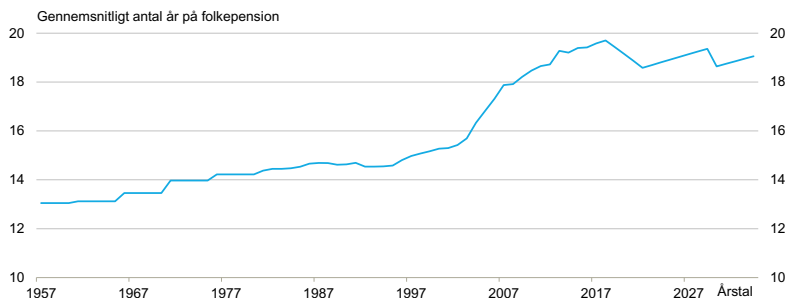
I 2040 vil folkepensionsalderen være 70 år, hvis den løbende forøgelse af folkepensionsalderen, der allerede er aftalt, bliver bekræftet af Folketinget.

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.

Udviklingen udgør en udfordring for Danmark, fordi den ældre del af befolkningen forbruger offentlige servicetilbud og indkomstoverførsler i større omfang end 18-66-årige.

I gennemsnit er levetiden steget med 2,6 måneder pr. år de sidste 30 år. Samtidig er antallet af år på folkepension også steget. En person, der når folkepensionsalderen i 2020, er i gennemsnit på folkepension i 19,2 år. Det er 6,1 år mere på folkepension end i 1957, hvor folkepensionen blev indført. Og det er 4,6 år længere end i 1995, jf. figur 21.

Figur 21 4½ 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 155.000 personer større, end det er tilfældet i dag. Det ville kunne sikre grundlag for et langt mere velhavende Danmark.

Politisk er der taget en række initiativer for at sikre, at den stigende levealder er økonomisk holdbar. Blandt andet er der med velfærdsforliget fra 2006 vedtaget en reguleringsmekanisme, som gradvist hæver pensionsalderen i takt med, at levetiden stiger. Den 1. januar 2020 blev pensionsalderen hævet til 66 år.

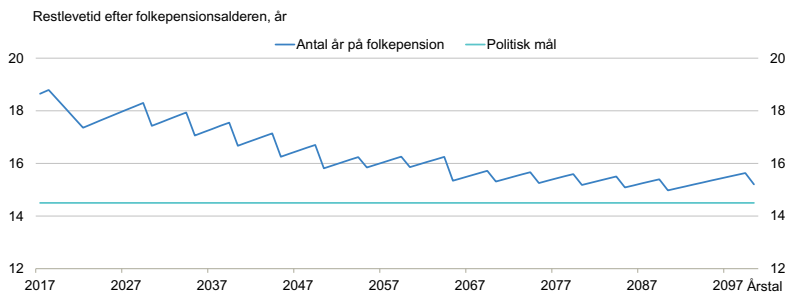
Boks 2

I velfærdsforliget fra 2006 blev det etableret en teknisk 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 – 23,6 år i 2019.
2. De 23,6 bliver tillagt 60 år – altså 83,6 år.
3. Hertil bliver der tillagt 0,6 år, som er den forudsatte stigning i levetiden – 84,2 år.
4. Fra de 84,2 år bliver målet om 14,5 år i gennemsnit på folkepension fratrasket – 69,7 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 kun meget langsomt nærme sig målet om 14,5 år på folkepension i gennemsnit. Målet vil sandsynligvis ikke blive nået i dette århundrede, jf. figur 22.

Figur 22. 14,5 år på folkepension – først efter år 2100



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.

8. Litteraturliste

DA (2019): "Offentligt ansatte går tidligere på pension", DA Analyse, 7. maj 2019. Tilgængelig på da.dk.

Deloitte (2019): "Nordisk sammenligning af arbejdsmarkedet for seniorer", København. Udgivet i regi af Seniortænknetanken.

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

Finansministeriet (2017): "Økonomisk analyse: Reformen har styrket seniorers beskæftigelse". København.

Højbjerg Brauer Schultz (2019): "Litteraturreview om effekter i forhold til tilbagetrækning". København. Udgivet i regi af Seniortænknetanken.

SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd (2016): "Evidens om effekten af indsatser for ledige seniorer – en litteraturoversigt". København.

VIVE – Den nationale forsknings- og analysecenter for velfærd (2019): "Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager – opgørelser på Ældredatabasen". København. Udgivet i regi af Seniortænknetanken.

Seniortænknetanken (2019): "Hvad kendetegner langtidsledige seniorer?". København. Udgivet i regi af Seniortænknetanken.

Seniortænknetanken (2019): "Fremtidens seniorarbejdsliv – anbefalinger fra Seniortænknetanken". København.

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

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1552 København V

Tlf. 33 38 90 00

da@da.dk

da.dk