

Efterløn

**En undersøgelse af hvordan ledere og virksomheder ser på
tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet**

Indhold

Indhold	2
Sammenfatning	2
Brug af efterlønsordningen	3
Årsager til at melde fra	3
Tillid til efterlønsordningen	4
Forventninger til tilbagetrækningen	5
Udskudt tilbagetrækning	8
De ældres muligheder på virksomhederne	10
Faste aldersgrænser og fratrædelsesgodtgørelse	12
Om undersøgelsen	13

Sammenfatning

Med denne undersøgelse ønsker Ledernes Hovedorganisation at bidrage til debatten om efterlønsordningens fremtid. Rapporten, der bygger på en spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt 783 ledere i den offentlige og private sektor, sætter fokus på dels ledernes egne ønsker og forventninger til deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, dels virksomhedernes syn på ældre medarbejdere.

Undersøgelsen viser, at der er en stor mangel på tillid til efterlønsordningen. 80 procent af dem under 50 år tror ikke at ordningen eksisterer i sin nuværende form, når de til sin tid ønsker at trække sig tilbage. Dermed er en meget stor del af den erhvervsaktive befolkning hensat i uvished på så væsentligt et punkt som planlægning af tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet.

Efterlønsreformen fra 1999 havde til hensigt at få så mange som muligt til at tage et par år ekstra på arbejdsmarkedet. Rapporten viser, at hvor det i 1998 var 40 procent af alle ledere, som gik på efterløn i 60-61 års alderen, er det i dag kun 24 procent. Ydermere er de årgange, som står lige for at forlade arbejdsmarkedet, endnu mere påvirkede af ændringerne i de økonomiske incitamerter, der trådte i kraft i 1999. Kun 17 procent forventer, at forlade jobbet før de er 62. Dermed har reformen virket efter hensigten på en stor gruppe af ledere.

En afgørende forudsætning for at forblive længere tid på arbejdsmarkedet og dermed bidrage positivt til den faldende arbejdsstyrke er, at virksomhederne efterspørger de ældre. Rapporten dokumenterer, at der ikke er større risiko for at blive ledig, selv om man har passeret de 50, men at det til gengæld er væsentligt sværere at komme i arbejde igen, hvis først man har mistet jobbet. Dog har ledere over 50 også en overrisiko for at blive sagt op fra deres arbejde.

Netop problemerne med at komme tilbage i arbejde efter at have mistet jobbet synes at være de over 50-åriges svøbe. Svarene i denne undersøgelse viser, at to ud af tre virksomheder foretrækker at ansætte en yngre ansøger, hvis det overhovedet er muligt. Kun hvis der ikke er kvalificerede ansøgere under 50 år, begynder man at nærlæse ansøgningerne fra den bunke, hvor de ældre er blevet lagt.

Samtidig med at der fra mange sider ønskes større fleksibilitet omkring tilbagetrækningen, er der stadig en del virksomheder, hvor der er faste regler for hvornår, medarbejderne skal trække sig tilbage. I den private sektor er det omkring hver fjerde virksomhed, som automatisk siger farvel til medarbejderne inden de fylder 65.

Brug af efterlønsordningen

Med efterlønsreformen i 1999 blev det muligt at lade være med at indbetale til efterlønsordningen og dermed fravælge retten til efterløn. Tidligere var bidraget til efterlønsordningen en del af det almindelige bidrag til a-kassen. Efter reformen i 1999 skal man som hovedregel have betalt efterlønsbidrag (og det almindelige a-kasse kontingent) i 25 år inden for de sidste 30 år. Hvis man er født før 1. juli 1964, er man dog omfattet af særlige overgangsregler, hvor man skal betale efterlønsbidrag uafbrudt frem til den dag, man går på efterløn eller får efterlønsbevis.

Af lederne mellem 35 og 45 år, som skal være tilmeldt ordningen, hvis de skal nå at have bidraget i tilstrækkeligt mange år, for at få efterløn, er det 25 procent, som har valgt at stå uden for ordningen. Af de endnu yngre er der knap 20 procent, som ikke bidrager i dag, og som heller ikke forventer at begynde at betale senere.

Tabel 1: Tilmelding til efterlønsordningen fordelt efter alder

Alder	Betaler du efterlønsbidrag i dag			I alt
	Ja	Nej	Nej, men jeg forventer at starte senere	
18-29 år	64%	18%	18%	100%
30-34 år	71%	19%	11%	100%
35-39 år	71%	26%	3%	100%
40-44 år	75%	25%	0%	100%
45-49 år	87%	13%	0%	100%
50-54 år	91%	9%	0%	100%
55-59 år	96%	4%	0%	100%
Alle	82%	16%	2%	100%

Årsager til at melde fra

Som det fremgik af tabel 1, er der flere af ikke mindst de yngre ledere, der har fravalgt deres mulighed for at gå på efterløn. Det sker på trods af, at det med de nuværende regler stadig er en ganske god forretning at tilmelde sig ordningen, når man sammenligner med, hvilke afkast man kan få på andre typer af pensionsopsparing. Selvfølgelig er der eksempler på opsparingsformer med et væsentligt højere afkast, men der er typisk også meget større risiko for at få en dårlig forrentning.

I den forbindelse er det dog vigtigt at være opmærksom på, at store private indbetalinger til pension betyder modregning i efterlønnen, og dermed en forringelse af forrentningen. Den del af deltagerne i undersøgelsen, der ikke er tilmeldt ordningen, er blevet spurgt, hvorfor de har fravalgt muligheden for efterløn. Svarene fremgår af tabel 2.

Den væsentligste årsag til ikke at være tilmeldt efterlønsordningen er den manglende tillid til, at ordningen eksisterer, når man skal trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Svarene understreger den usikkerhed, der fulgte i kølvandet på reformen i 1999, hvor mange mistede tilliden til ordningens fremtid. På trods af de nuværende forsikringer fra såvel regeringspartier som opposition om, at ordningen er fredet (i det mindste inden for de nærmeste år) er der altså ikke stor tiltro til, at ordningen fortsætter i sin nuværende form. 70 procent af dem, der har fravalgt ordningen angiver, at den manglende tillid har haft stor betydning for deres valg.

I forlængelse af den manglende tillid, svarer 66 procent at de har fravalgt ordningen, fordi de foretrækker at indbetale til deres egen pension.

Reglerne for modregning i efterlønnen, der kom med reformen i 1999, har også haft en effekt på tilmeldingen. 48 procent svarer, at det har haft stor betydning for deres fravalg, at modregningen har forringet ydelsen så meget, at de i dag foretrækker at indbetale til deres egen pensionsordning.

Tabel 2: Årsager til ikke at være tilmeldt efterlønsordningen

	Stor betydning	Mindre betydning	Lille betydning	Ingen betydning	Ved ikke	I alt
Jeg tror ikke at ordningen eksisterer, når jeg skal forlade arbejdsmarkedet	70%	11%	7%	8%	4%	100%
Jeg foretrækker at indbetale til min egen pension	66%	19%	11%	4%	0%	100%
Min private pension vil betyde så stort et fradrag i efterlønnen, at det ikke kan betale sig	48%	14%	17%	8%	14%	100%
Jeg forventer at blive længere tid på arbejdsmarkedet	42%	24%	11%	13%	10%	100%
Jeg kan opnå et bedre afkast af min pension andre steder	34%	23%	12%	12%	19%	100%
Det er for dyrt at betale til ordningen	33%	15%	20%	23%	9%	100%
Jeg er forsikret tilstrækkeligt gennem min arbejdsmarkedspension	20%	19%	22%	19%	20%	100%

Tillid til efterlønsordningen

Som det allerede fremgik af tabel 2, er den væsentligste årsag til at fravælge efterlønsordningen tvivl om at mulighederne også eksisterer i fremtiden. Også når man spørger dem, der i dag stadig betaler efterlønsbidrag, møder man en god portion skepsis. Det gælder især blandt de yngre på arbejdsmarkedet. Mindre end 20 procent af dem under 50 år tror, at reglerne i hovedtræk vil være, som de er i dag, når de går på efterløn.

Selv blandt gruppen af 50-54 årige er det to ud af tre, som forventer, at der sker yderligere ændringer inden de går på efterløn. Først når man ser på dem over 55 år,

finder man udbredt tillid til ordningen. Resultaterne af undersøgelsen afslører altså en stor usikkerhed til den ordning, der er en del af grundlaget for tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet.

Tabel 3: Tillid til efterlønsordningen

Nuværende alder	Tror du, at reglerne i hovedtræk vil være de samme som i dag, når du vil gå på efterløn?		
	Ja	Nej	I alt
Under 40 år	12%	88%	100%
40-49 år	18%	82%	100%
50-54 år	33%	67%	100%
55-59 år	70%	30%	100%
60+	84%	16%	100%
Alle	32%	68%	100%

Forventninger til tilbagetrækningen

Forventningen til tilbagetrækningsalderen kan have stor indflydelse på eventuelle overvejelser om ændringer i reglerne for efterløn. Det gælder ikke mindst i øjeblikket, hvor den demografiske udvikling betyder, at arbejdsstyrken vil blive kraftigt reduceret, når de store efterkrigs-generationer begynder at forlade arbejdsmarkedet. Deltagerne i undersøgelsen er derfor blevet bedt om at vurdere, i hvilken alder de forventer at forlade arbejdsmarkedet. Svarene er vist i tabel 4.

Hver fjerde leder forventer slet ikke at gå på efterløn. Enten fordi de ikke betaler til ordningen, eller fordi de forventer at trække sig tilbage senere, og dermed få udbetalt den maksimale præmie for at udskyde tilbagetrækningen til de er fyldt 65.

28 procent forventer at forlade arbejdsmarkedet, når de er 60 år. Det er især den gruppe, der har været genstand for opmærksomhed, når man har talt om nødvendigheden af at tilskynde til at udskyde tilbagetrækningen et par år. Det er bemærkelsesværdigt, at flere yngre ledere forventer at trække sig tilbage allerede som 60 årige, mens mange af dem, der i dag er i 50'erne, ønsker at blive lidt længere på arbejdsmarkedet. Kun 17 procent forventer at gå på efterløn med det samme, mens 63 procent regner med at vente, til de er mindst 62. Resultaterne understreger, at mange af de lidt ældre ønsker at fortsætte med at arbejde efter de er fyldt 60.

Tabel 4: Forventet tilbagetrækningsalder

Nuværende alder	I hvilken alder forventer du at gå på efterløn?						
	Forventer ikke at gå på efterløn	60 år	61 år	62 år	63 år	64 år	I alt
Under 40 år	25%	45%	0%	24%	5%	0%	100%
40-49 år	25%	30%	1%	33%	10%	2%	100%
50-59 år	20%	17%	0%	50%	11%	2%	100%
60+	38%	4%	0%	15%	35%	8%	100%
Alle	24%	28%	0%	36%	10%	2%	100%

Det kan være uhyre vanskeligt at vurdere, hvornår man forventer at forlade arbejdsmarkedet – ikke mindst når det ligger mange år ud i fremtiden. Der kan ske ændringer i lyst, evne og mulighed for arbejde ligesom for eksempel ægtefælles helbred kan påvirke beslutningen om tidspunkt for tilbagetrækning.

Som det fremgår af tabel 5, er der siden efterlønsreformen i 1999 sket et markant fald i andelen af de 60-61 årige ledere, som går på efterløn. Hvor det i 1998 var 40 procent af alle ledere, der gik på efterløn er det i dag kun 25 procent. Man har altså langt hen af vejen opnået, hvad man ville med reformen, nemlig at udskyde tilbagetrækningsalderen med et par år. At dømme efter det forventede tilbagetrækningsmønster for den gruppe, som i dag er mellem 50 og 59 år, er det en andel der vil falde yderligere. Kun 17 procent af lederne forventer at gå på efterløn, så snart det er muligt.

Tabel 5: Udviklingen i andelen af de 60-61 årige ledere, som går på efterløn

Alder	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Forventet tilbagetrækningsalder for 50-59 årige
60-61	40%	41%	39%	32%	25%	24%	17%

Med udgangspunkt i den forventede tilbagetrækningsalder er lederne blevet spurgt om, hvilke begrundelse der er for deres valg. Tungest vejer de mere personlige overvejelser, hvor de fleste ønsker at prioritere andre ting højere end arbejdet. 90 procent svarer, at det har stor betydning for deres forventning om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Det gælder såvel den aldersgrupper, som er tæt ved efterlønsalderen, som de unge under 40. Alle angiver massivt, at en væsentlig årsag til at trække sig tidligere end folkepensionsalderen, er et ønske om at få tid til andre ting i livet.

Knap halvdelen (47 procent) ønsker at gøre brug af, hvad de betegner som en velerhvervet ret til at gå på efterløn, mens 41 procent mener, at man har gjort sig fortjent til at trække sig tilbage efter mange års arbejde.

Væsentlig færre peger på, at det er seniorers muligheder på arbejdsmarkedet, der har betydning for forventningerne til tilbagetrækning. Alligevel er det næsten hver femte,

der mener, at tempoet er for højt til, at de ældre kan følge med, mens 16 procent ikke synes, at der er plads til seniorerne.

Der er en betydelig usikkerhed ved besvarelse af spørgsmål om, hvordan man selv vil passe ind på arbejdsmarkedet, når man bliver ældre. Et bedre svar vil man formentlig få, hvis man spørger dem, der allerede har trukket sig tilbage. Det ligger desværre uden for denne undersøgelses rammer, men andre undersøgelser¹ viser, at kun 26 procent af dem, der går på efterløn, gør det helt frivilligt (det vil sige at der ikke har været tale om nedslidning, ledighed, manglende kompetencer eller lignende).

Den del af undersøgelsesdeltagerne, der har svaret, at de forventer at trække sig tilbage, når de er 62 eller senere, er blevet stillet en række yderligere spørgsmål om, hvad der har fået dem til at udskyde tilbagetrækningen. Svarene er vist i den nederste halvdel af tabel 6.

Af de 48 procent af alle i undersøgelsen, der forventer at vente med at gå på efterløn til de er mindst 62 år, svarer mange, at de økonomiske incitament har stor betydning for deres valg. Således er der 68 procent, som ønsker at vente for at gøre pensionsmodregningen mindre, mens 63 procent svarer, at det har stor betydning for dem, at efterlønsatsen er højere, hvis man venter til efter de 62 år. For 59 procent har det stor betydning, at man, efter man er fyldt 62, begynder at optjene en skattefri præmie, der vokser jo længere man udskyder tilbagetrækningen. De økonomiske incitament, der var et resultat af reformen i 1999, har altså betydning for, at en stor del forventer at udskyde tilbagetrækningen.

¹ K. Jørgensen: Ældre og arbejdsliv – tilbagetrækningsmønstre og seniorpolitik, Udviklingscenteret for folkeoplysning og voksenundervisning 1999.

Tabel 6: Årsag til tilbagetrækning

	Stor betydning	Mindre betydning	Lille betydning	Ingen betydning	Ved ikke	I alt
Jeg ønsker at få mere tid til andre ting her i livet	90%	9%	1%	0%	0%	100%
Jeg ønsker at gøre brug af den ret, jeg har optjent ved at betale til ordningen i så mange år	47%	32%	13%	8%	1%	100%
Jeg synes, man har gjort sig fortjent til at trække sig tilbage i den alder	41%	29%	14%	16%	0%	100%
Tempoet på arbejdsmarkedet er for højt til at de ældre kan følge med	18%	30%	26%	25%	1%	100%
Der er ikke plads til seniorer på arbejdsmarkedet	16%	17%	27%	37%	4%	100%
Jeg vil gerne gøre plads til yngre kræfter	13%	25%	28%	34%	1%	100%
Jeg ønsker at vente, så modregningen for min pension i efterlønnen bliver mindre *	68%	19%	8%	4%	1%	100%
Jeg ønsker at vente, så efterlønnen er højere *	63%	21%	10%	5%	1%	100%
Jeg ønsker at vente, så jeg kan få del i den skattefri præmie **	59%	26%	10%	5%	0%	100%
Jeg vil gerne have efterlønsordningen som sikkerhedsnet, hvis jeg skulle blive syg eller ledig ***	75%	15%	8%	1%	2%	100%
Jeg ønsker at få hele den skattefri præmie udbetalt, når jeg fylder 65 ***	49%	29%	16%	4%	2%	100%

* Kun besvaret af personer, der vil trække sig tilbage, når de er 62 eller senere.

* Kun besvaret af personer, der vil trække sig tilbage, når de er 63 eller senere.

* Kun besvaret af personer, der vil trække sig tilbage, når de er 65 eller senere.

Udskudt tilbagetrækning

I takt med at ledigheden er faldet, at der er udsigt til mangel på arbejdskraft. Samtidig betyder efterlønsordningens succes, at der årligt udbetales omkring 22 milliarder kroner, der er dermed kommet et pres fra blandt andet mange økonomer om, at ordningen i sin nuværende form er en belastning for samfundsøkonomien.

Det fik som nævnt et bredt flertal i Folketinget til at gennemføre efterlønsreformen i 1999, hvor der blev indbygget incitament til at udskyde tilbagetrækningen til man blev 62 eller endnu senere. Reformen har haft en betydelig effekt på lederes tilbagetrækningsalder. Hvor der i 1998 var 40 procent af de 60-61 årige medlemmer i Lederernes Hovedorganisation, som var på efterløn, er andelen i dag faldet til 24 procent. Det må siges at være en markant ændring, i betragtning af der er tale om ændringer i tilbagetrækning, som ofte er planlagt mange år inden, den faktisk finder sted.

Deltagerne i undersøgelsen er blevet spurgt om, hvad der kunne få dem til at udskyde deres tilbagetrækning yderligere. Flest peger på bedre muligheder for at kombinere arbejde og efterløn. Allerede i dag er der ganske gode muligheder for at arbejde ved siden af efterlønnen, men der sker dog en modregning i efterlønnen for de timer, man bruger på arbejde.

Når deltagerne i undersøgelsen ønsker bedre mulighed for at arbejde, mens de er på efterløn kan det dække over flere ting. For det første kan det tænkes, at de ønsker mindre modregning for den løn de tjener, så det dermed bliver mere økonomisk attraktivt at fortsætte med at gå på arbejde.

For det andet kan det være et udtryk for, at de efterlyser job, hvor det er muligt at fortsætte med at arbejde i færre timer. Langt fra alle arbejdspladser giver i dag den fleksibilitet i ansættelsen, det kræver, hvis flere skal arbejde ved siden af efterlønnen. Det er i dag begrænset, hvor mange som benytter sig af muligheden for at arbejde ved siden af efterlønnen. For alle efterlønsmodtagere er det kun 5 procent af arbejdskraften, som forbliver i arbejdsstyrken og arbejder ved siden af efterlønnen².

Tabel 7: Hvad kan få ledere til at udskyde tilbagetrækningen

	Stor betydning	Mindre betydning	Lille betydning	Ingen betydning	Ved ikke	I alt
Bedre mulighed for en kombination af efterløn og arbejde	62%	19%	8%	8%	2%	100%
En ordning hvor man er garanteret efterløn uanset, hvornår man trækker sig tilbage	50%	24%	15%	8%	3%	100%
En seniorpolitik på virksomheden, hvor der tages større hensyn til ældre medarbejdere	49%	25%	14%	10%	2%	100%
En større skattefri præmie for at blive længere på arbejdsmarkedet	47%	26%	15%	10%	2%	100%

Som det fremgår af tabel 7 er der stort set lige stor tilslutning til de tre andre forslag til, hvordan man kunne få flere til at udskyde tilbagetrækningen i kortere eller længere tid.

Først drejer det sig om en ændring af reglerne for at modtage efterløn, så den ikke kun kan udbetales for personer mellem 60 og 64 år³. I stedet kunne man forestille sig, at man var garanteret efterløn uanset, hvornår man trak sig tilbage. På den måde kunne man fortsætte med at arbejde til man var for eksempel 70 år for derefter at gå på efterløn. 50 procent af deltagerne i undersøgelsen har svaret, at det ville have stor betydning for deres beslutning om, hvornår de vil forlade arbejdsmarkedet, hvis der var mulighed for at udskyde efterlønnen.

En undersøgelse lavet af Megafon for Ledernes Hovedorganisation i januar 2003 blandt 1.000 repræsentativt udvalgte interviewpersoner viste, at 27 procent af de 50-

² 2. halvår 2002, Arbejdsdirektoratet.

³ Op til 66 år i den gamle efterlønsordning.

59 årige i gennemsnit ville udskyde tilbagetrækningen med 0,76 år, hvis der blev indført en garanteret efterløn i tre år uanset alder. På længere sigt svarer det til en udvidelse af arbejdsstyrken på godt 30.000 personer.

En ofte fremhævet årsag til, at mange vælger at gå på efterløn er, at virksomhederne ikke har plads til de ældre medarbejdere. Ikke at de nødvendigvis bliver fyret, men det kan for eksempel være manglende fleksibilitet omkring ønsker om nedsat tid eller mindre belastende opgaver. 49 procent af deltagerne i undersøgelsen peger på, at en bedre seniorpolitik på virksomhederne vil få dem til at blive længere på arbejdsmarkedet. Der vil senere i denne undersøgelse blive sat fokus på seniorernes muligheder på offentlige og private virksomheder.

De ældres muligheder på virksomhederne

I dette afsnit ændres fokus, så der ikke længere tages udgangspunkt i den enkelte leders situation, men derimod i lederens rolle som ansvarlig for ansættelser, personalepolitik med videre, som kan have betydning for tilbagetrækningsmønstret på arbejdsmarkedet.

En af forklaringerne på tilgangen til efterløn er, at en del ældre bliver ledige og derefter går fra ledighed til efterløn, fordi de ikke kan komme i arbejde igen. Det er derfor værd at undersøge, om ældre på arbejdsmarkedet dels har større risiko for at blive fyret dels har sværere ved at komme tilbage, hvis de først har mistet jobbet.

Tabel 8 viser ledighedsrisikoen for forskellige aldersgrupper i 2002. I løbet af året var det altså 23 procent af alle arbejdsløshedsforsikrede, der var berørt af ledighed i kortere eller længere tid. En betydelig del af arbejdsstyrken mister altså af den ene eller anden grund jobbet i løbet af et år. For lederes vedkommende er det væsentligt færre, idet kun 9 procent af lederne var ledige i løbet af 2002. Lederes ledighedsrisiko er altså noget lavere end for den gennemsnitlige lønmodtager. Til gengæld stiger risikoen kraftigt med alderen.

Tabel 8: Ledighedsrisiko i 2002 for forskellige aldersgrupper

	Alle	Ledere
Under 30 år	38%	9%
30-39 år	26%	8%
40-49 år	18%	6%
50-54 år	17%	8%
55-59 år	20%	13%
60-64 år	25%	21%
Alle forsikrede (16-64 år)	23%	9%

Kilde: Danmarks Statistik

Et andet udtryk for, at ældre har dårligere betingelser på arbejdsmarkedet er, at de har længere ledighedsperioder. Som det fremgår af tabel 9 er 52 procent af alle ledige kommet i arbejde igen, inden der er gået 11 uger. I den anden ende af skalaen er der 6 procent, som stadig går ledige efter 42 uger, hvilket er definitionen på, hvornår man karakteriseres som langtidsledig. For de ældre ser billedet noget anderledes ud. Af de 60-64 årige er det kun 34 procent, som er i arbejde igen efter 11 uger og ved over-

gangen til langtidsledighed er der stadig 10 procent i restgruppen. For ledere er billedet det samme, blot er det endnu sværere for ældre ledige ledere at komme i arbejde igen, hvis de først er blevet ledige.

Tabel 9: Ledighedslængde i 2002 for forskellige aldersgrupper

	Alle	Ledere	Alle	Ledere
	Under 11 uger		Over 42 uger	
50-54 år	48%	43%	6%	7%
55-59 år	37%	27%	16%	19%
60-64 år	34%	27%	10%	13%
Alle forsikrede (16-64 år)	52%	42%	6%	10%

Tabel 8 og 10 har vist, at ældre ledige har betydeligt sværere ved at komme tilbage til arbejdsmarkedet efter ledighed og at især ældre ledere har større risiko for at miste deres arbejde.

Lederne i undersøgelsen er blevet bedt om at vurdere, hvordan jobsikkerheden er på deres virksomhed for ældre medarbejdere i forskellige medarbejdergrupper. På de fleste virksomheder og offentlige institutioner er alder uden betydning for jobsikkerheden. Det gælder i tre ud af fire offentlige institutioner og to ud af tre private virksomheder.

Tabel 10: Jobsikkerhed for forskellige faggrupper

(Ledernes bedømmelse af jobsikkerheden for ældre og yngre medarbejdere på deres virksomhed)

	Ældre har større jobsikkerhed	Alder er uden betydning for jobsikkerheden	Yngre har større jobsikkerhed
Ledere i den offentlige sektor	9%	75%	16%
Øvrige funktionærer i den offentlige sektor	9%	72%	18%
Timelønnede i den offentlige sektor	6%	71%	23%
Ledere i den private sektor	14%	69%	17%
Øvrige funktionærer i den private sektor	11%	66%	23%
Timelønnede i den private sektor	11%	66%	23%

Det er ledernes vurdering, at de væsentligste årsager til den højere ledighed blandt ældre er, dels at virksomhederne foretrækker yngre medarbejdere ved nyansættelser, dels at en del ældre ikke har vedligeholdt deres kompetencer og derfor ikke længere er attraktive for virksomhederne.

Tabel 11: Ledernes bedømmelse af årsagen til den høje ledighed blandt dem over 55 år

(Andel der tillægger udsagnet stor betydning)

	Offentlig sektor	Privat sektor
Virksomhederne foretrækker yngre medarbejdere ved nyansættelser	64%	67%
En del ældre har ikke vedligeholdt deres kompetencer	57%	60%
Det er billigere at ansætte yngre medarbejdere	38%	31%
En del ældre er ved at være udbændte	37%	28%
Ældre fyres først, når der sker nedskæringer	36%	36%
Der er mange fordomme om, at ældre medarbejdere ikke er så dygtige som unge	35%	38%
Ældre risikerer at blive skubbet væk nedefra af yngre med ambitioner	32%	40%
Ældre får ikke mulighed for at udvikle deres kompetencer	23%	35%

Også når det gælder om at komme tilbage fra ledighed erkender en del ledere, at alder har en betydning, når der rekrutteres. 27 procent af lederne er helt enige og 37 delvis enige i, at man på deres virksomhed besætter stillingerne med personer under 50 år, hvis der er kvalificerede folk i ansøgerfeltet.

Tabel 12: Ledernes bedømmelse af muligheden for at blive ansat på deres virksomhed, hvis man er fyldt 50 år

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Alder er helt uden betydning for hvem der bliver ansat	15%	31%	19%	26%	10%
Hvis der er kvalificerede ansøgere under 50 år, bliver de ansat	27%	37%	23%	6%	7%

Faste aldersgrænser og fratrædelsesgodtgørelse

I forhold til et frit valg af tilbagetrækning er det af afgørende betydning, om der er en fast pensionsalder på arbejdspladsen der gør, at ansættelsesforholdet senest afsluttes, når den alder nås. Lederne i undersøgelsen er blevet spurgt om, hvordan reglerne for fast tilbagetrækningsalder er for forskellige personalegrupper på deres arbejdsplads. Svarene fremgår af tabel 13.

Blandt de forskellige personaletyper er det mest almindeligt at have en fast maksimumalder for tilbagetrækning for ledergruppen. I den offentlige sektor er der således faste regler for 55% af lederne, mens det gælder for 39 procent af lederne i den private sektor. Der er altså lidt flere offentlige arbejdspladser end private, hvor man vælger at tage afsked ved en given alder uanset ønsker og kvalifikationer i øvrigt.

På trods af, at det altså er relativt mange, der er omfattet af bestemmelser om maksimumsalder på arbejdspladsen, er det de ret få som tvinges til at forlade arbejdsmarkedet før den almindelige pensionsalder på 65. Det drejer sig om 2 procent af le-

derne i det offentlige og 7 procent i den private sektor. Blandt funktionærer og timelønnede er det endnu færre, som er underlagt den type af bestemmelser.

Tabel 13: Fast aldersgrænse for tilbagetrækning for forskellige faggrupper

	Ledere	Funktionærer	Timelønnede
Offentlig sektor			
Ingen aldersgrænse	45%	49%	56%
60-64 år	2%	2%	1%
65 år	13%	15%	13%
67 år	13%	14%	13%
70 år	28%	21%	16%
I alt	100%	100%	100%
Privat sektor			
Ingen aldersgrænse	61%	65%	72%
60-64 år	7%	5%	3%
65 år	22%	21%	17%
67 år	8%	8%	7%
70 år	2%	2%	1%
I alt	100%	100%	100%

Et andet forhold, der kan have betydning for, hvornår medarbejderne trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er fratrædelsesordninger. De gives typisk som et antal månedslønninger, som blandt andet kan udbetales til ældre medarbejdere med en vis anciennitet, hvis de forlader virksomheden før den officielle fratrædelsesalder. Svarene viser, at hver tredje virksomhed har fratrædelsesordninger for alle eller en del af de ældre ledere og funktionærer.

Tabel 14: Er der fratrædelsesordninger for medarbejdere, der er 60 år eller ældre, hvis de trækker sig tilbage før den officielle fratrædelsesalder

	Ledere	Funktionærer	Timelønnede
Ja, for alle	6%	5%	3%
Ja, ofte	7%	5%	2%
Ja af og til	25%	22%	14%
Nej aldrig	63%	68%	81%
I alt	100%	100%	100%

Om undersøgelsen

Ledernes Hovedorganisation har oprettet et LederPanel, der består af et bredt udsnit af ledere fra alle niveauer og brancher i dansk erhvervsliv. For at sikre en bred sammensætning af panelet er resultaterne vægtet, så de svarer til erhvervsstrukturen i Danmark.

Lederpanelet består af 1.470 ledere, og de 783 indkomne svar giver dermed en svarprocent på 53. Den høje svarprocent og den brede sammensætning af panelet sikrer en stor pålidelighed i undersøgelsens resultater.

Undersøgelsen er gennemført som en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse i februar 2003.