

# Fremtidens velfærd

**En undersøgelse af toplederes syn  
på efterlønsordningen**



## Sammenfatning

Denne rapport handler om hvilke forventninger danske virksomhedsledere har til efterlønsordningen, hvilke problemer der er i fremtiden på ældreområdet, samt om der findes en løsning fra virksomhedernes side. Rapporten bygger på svar fra Ledernes Hovedorganisations Toplederpanel, der består af 500 virksomhedsledere i den private sektor.

63 procent af lederne i undersøgelsen mener, at efterlønsordningen er et problem for den fremtidige velfærd, og kun 6 procent svarer, at ordningen bør fortsætte helt uændret. De øvrige topledere mener, at ordningen bør revidere i større eller mindre grad eller slet og ret afskaffes. Det sidste synspunkt deles af 7 procent af topledere i undersøgelsen.

Størstedelen af de ledere, som mener at efterlønsordningen skal fortsætte med ændrede regler, mener, at der skal gives bedre muligheder for at kombinere efterløn og arbejde.

Deltagerne i undersøgelsen har også forholdt sig til, hvorfor der er en overledighed blandt de ældre på arbejdsmarkedet. Størstedelen mener, at den høje ledighed for ældre over 55 år skyldes primært at virksomhederne vælger at ansætte yngre medarbejdere ved nyansættelser og at en del af de ældre medarbejdere ikke vedligeholder deres kompetencer.

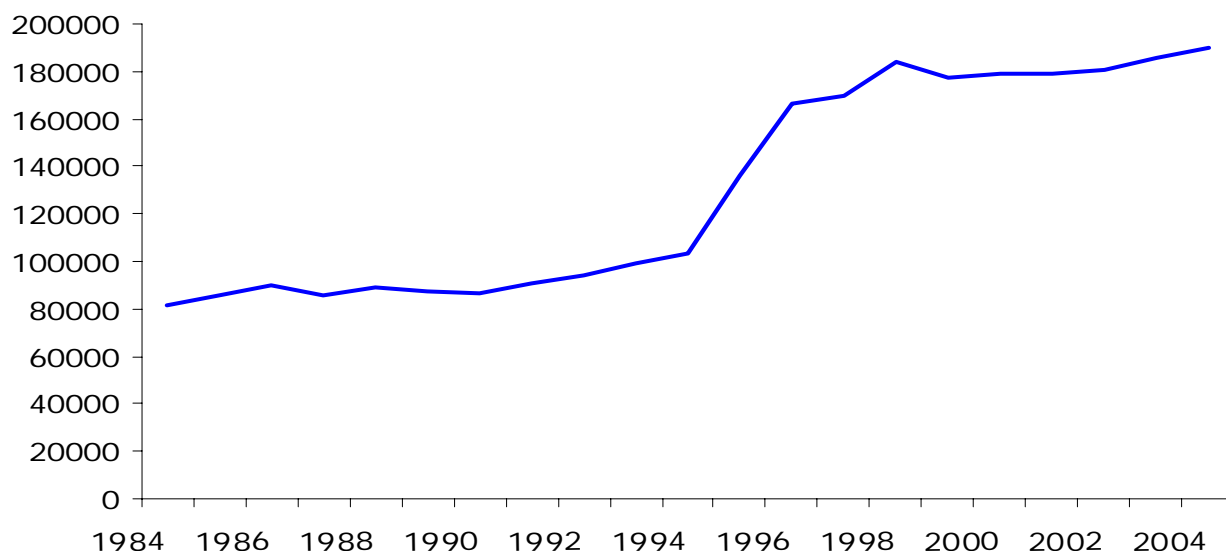
Over halvdelen af virksomhederne i undersøgelse har ikke en seniorpolitik. 25 procent har en nedskreven seniorpolitik mens 20 procent svarer, at de har en seniorpolitik, men at den er ikke skrevet ned. Om der er seniorpolitik på virksomhederne afhænger meget af størrelsen af virksomheden. Kun 6 procent af de mindste virksomheder har seniorpolitik, mens andelen ligger på 67 procent for de største virksomheder.

Seniorpolitikken indeholder primært mulighed for nedsat arbejdstid, mulighed for mindre belastende opgaver for ældre medarbejdere og seniorsamtaler, hvor karrieren indtil tilbagetrækningen kan diskuteres.

## Efterlønsordningens fremtid

Efterlønsordningen blev indført 1979 med afsæt i de dårlige konjunkturer, og ikke mindst ønsket om at nedbringe ungdomsarbejdsløsheden<sup>1</sup>. Siden da har tilslutningen til ordningen langt overgået forventningerne, og i dag modtager over 180.000 personer efterløn<sup>2</sup>.

**Figur 1: Udvikling i antallet af efterlønsmodtagere**



I takt med at de økonomiske konjunkturer er forbedret op gennem 90'erne og efter årtusindeskiftet, hvor der i dag er ved at opstå flaskehalse på en række områder, bliver der stadig flere, der stiller spørgsmålstegn ved rimeligheden i, at en så stor gruppe i den erhvervsaktive alder har trukket sig tilbage med offentlig forsørgelse.

Samtidig peger en lang række økonomer med de økonomiske vismænd i spidsen på, at de demografiske ændringer i befolkningen, hvor der kommer markant flere ældre og færre erhvervsaktive vil betyde, at der vil komme et betydeligt pres på de offentlige finanser, hvis ikke det lykkes at øge beskæftigelsen. Dermed er også efterlønsordningen kommet under et stigende pres trods de opstramninger, der kom med reformen i 1999.

Der er dog tegn på at tilslutningen til efterlønsordningen er ved at vende. Faldet har tre hovedforklaringer.

For det første har der været en adfærd ændring i kølvandet på reformen fra 1999, hvor de ændrede regler i form af modregningsregler, skattefri præmie og højere ydelse har gjort det mere attraktivt at udskyde overgangen til efterløn til efter de 62 år. Det ses af udviklingen i

<sup>1</sup> I lovbemærkningerne anføres blandt andet: "Efterlønsordningen er primært en arbejdsmarkedspolitisk foranstaltning, der sigter mod omfordeling af arbejdet, idet ældre lønmodtageres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet giver mulighed for beskæftigelse af yngre arbejdsløse. Samtidig vil efterlønsordningen få stor betydning for nedslidte arbejdstagere, der gennem en årrække har været beskæftiget ved særligt fysisk eller psykisk krævende arbejde".

<sup>2</sup> Danmarks Statistik

udnyttelsesgraden<sup>3</sup> af efterlønnen, der er faldende. Den er faldet fra 70 procent i 1999 til 61½ procent 2005<sup>4</sup>, og der er altså sket et fald i den relative udnyttelse (lavere udnyttelsesgrad).

For det andet betød reformen fra 1999, at efterlønsalderen blev nedsat fra 67 til 65. På grund af en længere Infasningsperiode har det først haft effekt på antallet af efterlønsmodtagere fra 2004. I forhold til diskussionen om presset på de offentlige udgifter er dog vigtigt at huske på, at faldet i efterlønsudgifterne for denne aldersgruppe langt hen ad vejen vil blive modsvaret af en tilsvarende stigning i udgifterne til folkepension.

For det tredje er der mange yngre på arbejdsmarkedet, der ikke tror på, at efterlønsordningen vil eksistere når de bliver 60 og, derfor har valgt ikke betale til den. Det er hovedsageligt A-kasse medlemmer mellem 35 og 39 år, som fravælger efterlønsbidraget. På lang sigt vil det betyde at færre vil benytte ordningen, og der sker altså et fald i den absolutte udnyttelse (færre berettigede).

De tre effekter taget i betragtning betyder ifølge flere økonomer, at brugen af ordningen af sig selv vil blive udfaset over tid. Både rapporter fra OECD, vismændene samt AK-samvirke peger i retning mod at antallet af efterlønsmodtagere vil falde.

I figur 2 er vist tre forskellige udviklingsforløb for efterlønnen med de nuværende regler<sup>5</sup>. Der er tale om et mekanisk forløb hvor beregningsforudsætningerne alene handler om at fremskrive antallet af personer der betaler efterlønsbidrag kombineret med den nuværende anvendelsesgrad på 65 procent, et normalforudsætningsforløb, som tager højde for dødeligheden i gruppen af 30-60-årige, samt et realistisk forløb, som indregner dødelighed, frafald i indbetalingsordningen og en svagt faldende anvendelsesgrad.

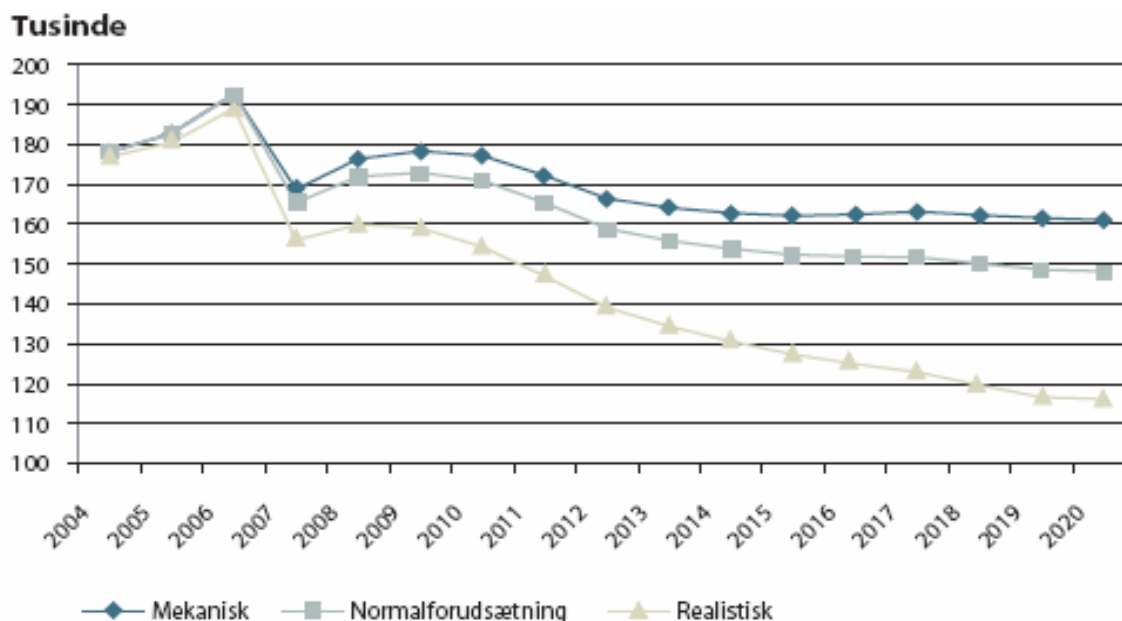
---

<sup>3</sup> Udnyttelsesgraden angiver, hvor stor en del af de efterlønsberettigede (potentialet) der har valgt at gå på efterløn.

<sup>4</sup> Se bilag 1

<sup>5</sup> Efterløn: Myter og realiteter, AK-Samvirke

Figur 2: Tre forløb for udviklingen i brugen af efterlønsordningen



De tre forløb peger alle på et faldende antal efterlønnere i fremtiden, og i et forløb, hvor der forudsættes at anvendelsesgraden fortsat falder, vil der kun være knap 120.000 på efterløn i 2020.

Ifølge SFI<sup>6</sup> er tilbagetrækningsalderen steget fra 61,3 år i 1999 til 62,3 år i 2004. I rapporten forklares stigningen med afviklingen af overgangsydelsen samt opstramningen af lovgivningen og forvaltningspraksis for tilkendelse af førtidspensionen. Derimod er forfatterne forsigtige med at konkludere at efterlønsreformen fra 1999 har betydet en ændring i tilbagetrækningsmønsteret. På den ene side betyder den lavere folkepensionsalder en tidligere tilbagetrækning, mens reglerne om pensionsmodregning og skattefri præmie gør det mere attraktivt at trække sig tilbage senere. Netop modregningen for pension kan betyde at kommende generationer (med større pensionsopsparinger) vil vente længere med at trække sig tilbage.

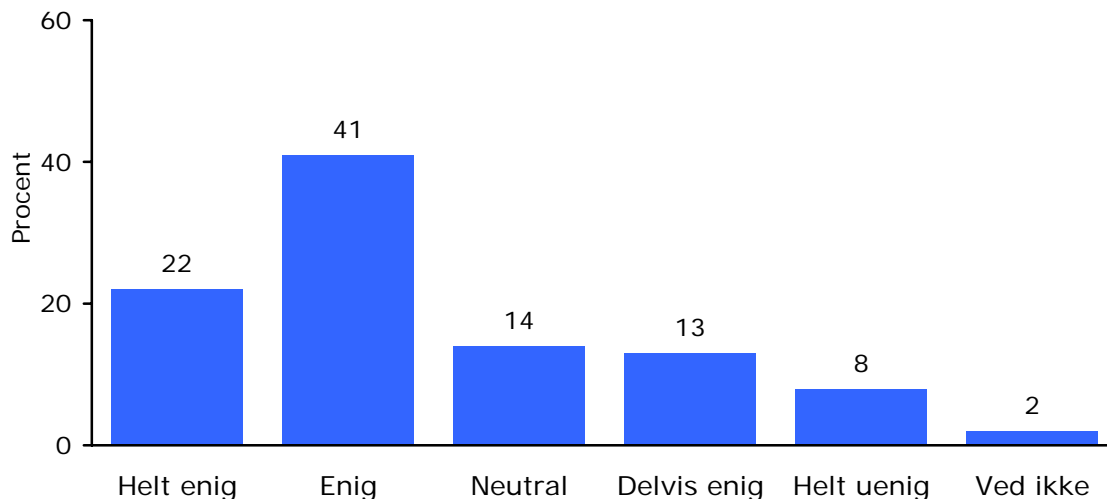
### Efterlønsordningens fremtid

En række fremtrædende økonomer har de seneste peget på, at der i kraft af de demografiske ændringer i befolkningen vil komme pres på de offentlige udgifter, og at efterlønsordningen vil være et af de mest oplagte steder at gennemføre reformer. Samtidig kan ændringerne i befolkningens alderssammensætning betyde, at virksomhederne kan få vanskeligt ved at skaffe arbejdskraft på en lang række områder. Virksomhedslederne i undersøgelsen er derfor blevet spurgt om, hvordan deres syn på efterlønsordningen er.

Lidt over halvdelen af lederne i undersøgelsen er enige med de politikere og økonomer, der mener, at efterlønsordningen er et problem for den fremtidige velfærd, mens kun 21 procent er uenige i dette synspunkt, og der kan altså konstateres en vis bekymring over efterlønsordningen blandt danske topledere.

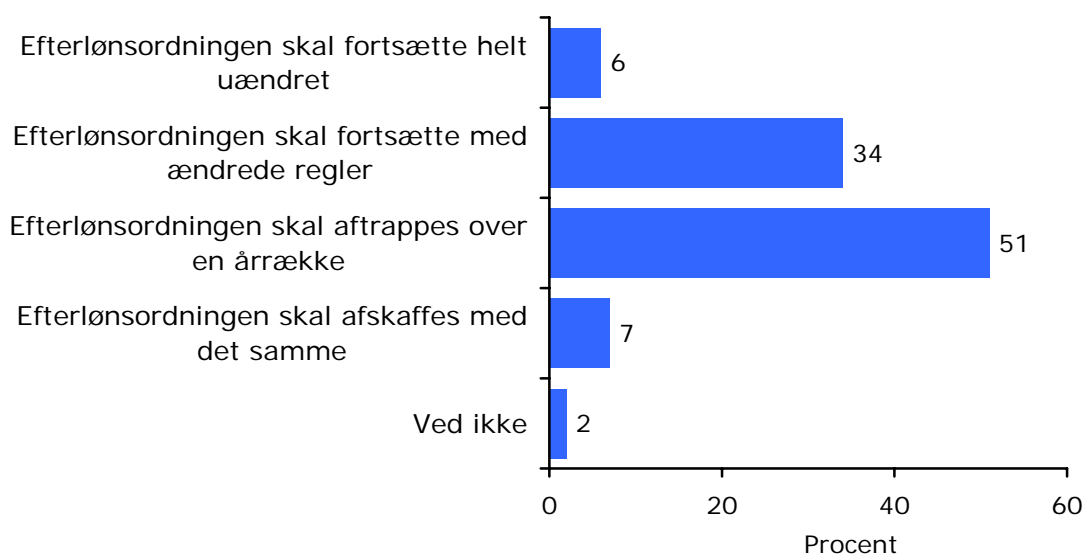
<sup>6</sup> Et længere arbejdsliv – tilbagetrækningsordninger og arbejdspladsens muligheder. Jørgensen, Larsen og Rosenstock, Socialforskningsinstituttet, 2005.

**Figur 3: Mange politikere og økonomer fremhæver efterlønsordningen som et problem for den fremtidige velfærd. Er du enig eller uenig i det synspunkt?**



I forlængelse af spørgsmålet om, hvorvidt toplederne ser efterlønsordningen som et problem for den fremtidige velfærd, er de blevet spurgt om, hvordan en eventuel fremtidig ordning bør se ud. Halvdelen af lederne mener, at efterlønsordningen bør aftrappes over en årrække og 34 procent mener, at den burde fortsætte, men med ændrede regler. 7 procent mener, at efterlønsordningen skal afskaffes med det samme, mens der modsat kun er 6 procent, som mener, at den skal fortsætte helt uændret. Den mest udbredte holdning er, at der i fremtiden skal gøres noget ved ordningen enten i form af justering af reglerne eller ved en aftrapning over en årrække.

**Figur 4: Hvilken fremtid mener du, at efterlønsordningen bør have?**



De ledere, der har svaret, at efterlønsordningen bør fortsætte med ændrede regler, er blevet spurgt, hvordan en fremtidig model kunne se ud. Næsten alle (91%) peger på, at der skal gives bedre muligheder for at kombinere efterløn og arbejde. Der er dog allerede i dag mulighed for at kombinere efterløn og arbejde, hvor der modregnes i efterlønsydelsen for hver time der arbejdes, og svarene kan derfor måske også tolkes i retning af, at der er behov for et bedre kendskab og en større udnyttelse af de eksisterende regler. Det gælder både hos lønmodtagerne og virksomhedslederne.

I dag eksisterer der en skattefri præmie, der skal tilskyde til at vente med at trække sig tilbage efter man fylder 62 år. I denne undersøgelse mener 54 procent mener af dem, der efterlysr justeringer af ordningen, at der skal være en større skattefri præmie for at blive længere tid på arbejdsmarkedet.

En anden mulig justering kunne være, at ordningen blev ændret, så man er garanteret efterløn i tre år, uanset om man trækker sig tilbage, efter man er fyldt 62 år. 24 procent af toplederne peger på det som en mulig justering.

Der er kun ringe tilslutning til ideen om at reservere efterlønnen til personer uden uddannelse, mens hver femte peger på en forlængelse af anciennitetsperiode for indbetaling til ordningen til enten 30 eller 35 år.

**Tabel 1: Hvis efterlønsordningen skal fortsætte med ændrede regler, hvordan skal reglerne så ændres (mulighed flere kryds)?**

Der skal gives bedre muligheder for at kombinere efterløn og arbejde	91%
Ordningen skal ændres, så man er garanteret efterløn i tre år, uanset om man trækker sig tilbage, efter man er fyldt 62	24%
Ordningen skal ændres, så der er en større skattefri præmie for at blive længere tid på arbejdsmarkedet	54%
Efterlønnen bør reserveres til personer uden uddannelse	6%
Efterlønnen bør reserveres til personer med minimum 30 år på arbejdsmarkedet	22%
Efterlønnen bør reserveres til personer med minimum 35 år på arbejdsmarkedet	18%

## Ledighed og tilbagetrækning

I kan der konstateres en betydelig overledighed blandt de ældre på arbejdsmarkedet. Det gælder især for dem, der har passeret de 55, men det er først i aldersgrupperne 58 og 59 år, at det for alvor bliver markant. Toplederne i undersøgelsen er blevet spurgt om, hvad deres fortolkning af overledigheden i disse aldersgrupper er.

63 procent mener, at ældre risikerer at blive skubbet væk nedefra af yngre med ambitioner og 82 procent mener, at de ældre medarbejdere ikke vedligeholder deres kompetencer. Samtidig mener mere end halvdelen af toplederne, at det har en stor betydning for høj ledighed for ældre over 55 år, at en del ældre er udbrændte, at ældre fyres som de første, når der er nedskæringer, samt at ældre ikke får mulighed for at udvikle deres kompetencer. Desuden mener 53 procent af lederne, at der er mange fordomme om, at ældre medarbejdere ikke er så dygtige som unge. Udsagn af denne type går mod en forklaring om, at ældre har en større ledig-

hedsrisiko end yngre aldersgrupper. Imidlertid viser tal fra Danmarks Statistik at ældre over 55 ikke har markant højere risiko for at blive ramt af ledighed end øvrige aldersgrupper på arbejdsmarkedet. Således har 21 af alle på arbejdsmarkedet modtaget dagpenge i løbet af det seneste, mens det samme gælder for 17 procent af aldersgruppen 50-54 og 19 procent af de 55-59 årige<sup>7</sup>.

91 procent af lederne mener, at det har en stor betydning for høj ledighed for ældre over 55 år, at virksomhederne foretrækker yngre medarbejdere ved nyansættelser, og 53 procent mener, at det er billigere at ansætte yngre medarbejdere. Disse udsagn peger på, at hvis man som ældre først bliver ledig, er det vanskeligere igen at finde arbejde. Det kan skyldes, at virksomhederne er bange for at ansætte ældre medarbejdere, fordi de forventer, at de kun bliver der i kort tid. Virksomhederne kan også frygte, at de ældre ikke kan følge med i den teknologiske udvikling. Denne forklaring understøttes kraftigt af ledighedstallene. Hvor det for alle aldersgrupper på arbejdsmarkedet er 7 procent som ender i langtidsledighed<sup>8</sup> er det 21 procent af de 55-59 årige.

**Tabel 2: Hvad er efter din mening årsagen til, at ledigheden er så høj for ældre over 55 år?**

	Stor betydning	Nogen betydning	Mindre betydning	Uden betydning	Ved ikke
Virksomhederne foretrækker yngre medarbejdere ved Nyansættelser	51%	40%	9%	0%	0%
En del ældre har ikke vedligeholdt deres kompetencer	23%	58%	16%	1%	1%
Det er billigere at ansætte yngre medarbejdere	18%	35%	33%	12%	2%
En del ældre er ved at være udbrændte	12%	46%	25%	11%	7%
Ældre fyres som de første når der sker nedskæringer	17%	36%	27%	15%	5%
Der er mange fordomme om, at ældre medarbejdere ikke er så dygtige som unge	19%	34%	27%	16%	4%
Ældre risikerer at blive skubbet væk nedefra af yngre med ambitioner	14%	48%	31%	6%	0%
Ældre får ikke mulighed for at udvikle deres kompetencer	10%	42%	34%	9%	5%
Særregler i dagpengesystemet holder de ældre ude af arbejdsmarkedet	9%	32%	19%	13%	27%

Fra forskellig side er det blevet fremhævet, at særordninger for 55-60-årige har stor betydning for udviklingen i ledigheden for aldersgruppen. For eksempel kan stigningen i antallet af ledige mellem 55 og 59 år forklares med, at de, som er over 55 år har ret til en forlænget dagpengeperiode til de fylder 60 år – dog kun hvis de er berettiget til at modtage efterløn – uanset at de allerede har modtaget dagpenge i fire år.

<sup>7</sup> Danmarks Statistikbank (opgjort 2. kvartal 2005)

<sup>8</sup> Ledighedsgrad over 0,8



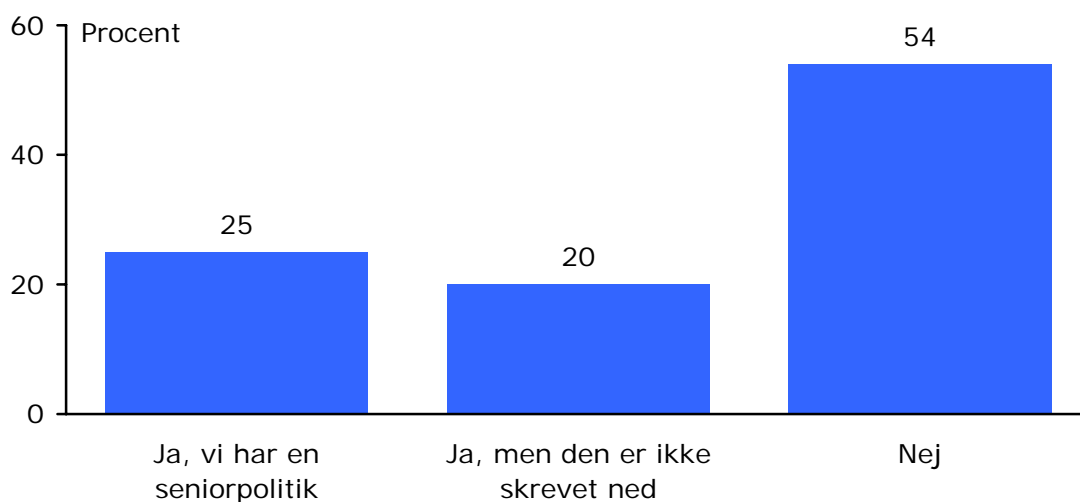
Et kraftigt fald i langtidsledigheden for 50-54-årige kan skyldes afskaffelsen af retten til forlængede dagpenge for denne gruppe. Denne udvikling i ledigheden for de 50-54-årige indikerer, at eksistensen af en særregel har stor betydning i udviklingen af ledigheden.

### Seniorpolitik på virksomhederne

Der er delte meninger om, hvorvidt man på virksomhederne skal have en virksomhedspolitik, lige som der naturligvis er stor forskel på indholdet af en eventuel seniorpolitik. Nogle vil argumentere, at de ikke ønsker at forskelsbehandle mellem de forskellige aldersgrupper, og at personalepolitikken gælder for alle uanset alder, mens andre vil foretrække at have en personalepolitik, der indeholder et særligt afsnit for de ældre på virksomheden.

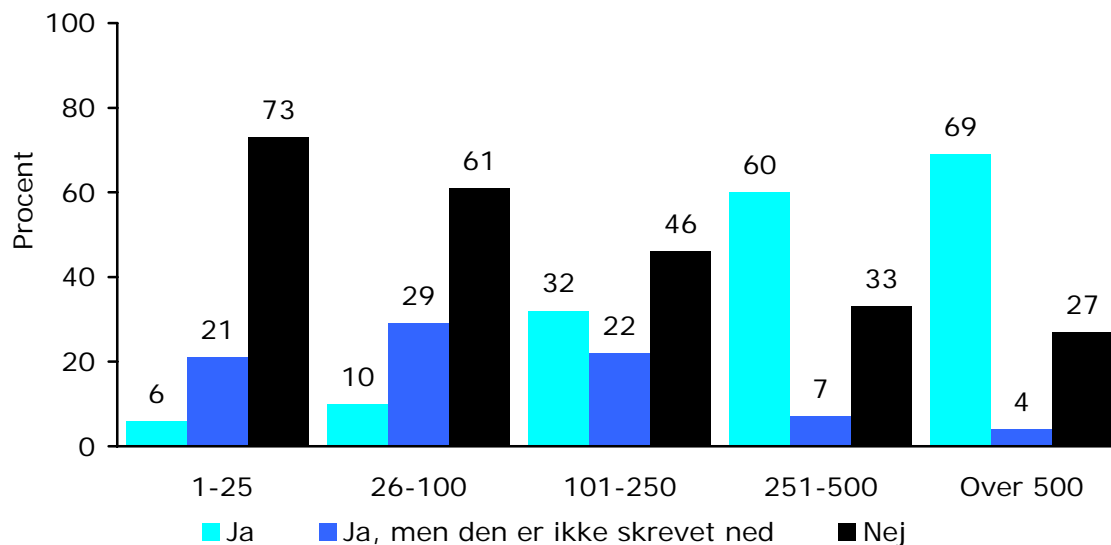
I undersøgelsen er toplederne blevet spurgt, om der findes en seniorpolitik på deres virksomhed. Ud fra figur 6 ses, at 55 procent af virksomhederne slet ikke har en seniorpolitik. 25 procent har en nedskreven seniorpolitik og 20 procent af virksomhederne har en seniorpolitik, som ikke er skrevet ned.

**Figur 6: Har din virksomhed en seniorpolitik?**



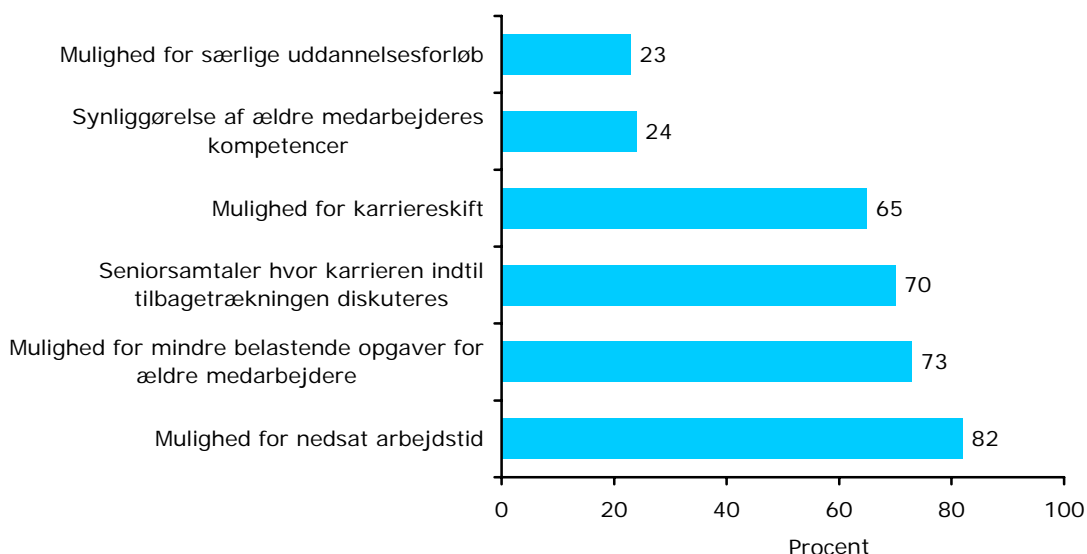
Ud fra figur 7 ses fordelingen af seniorpolitik på virksomhedsstørrelse. Det er meget tydeligt, at omfanget af seniorpolitikken er voksende med virksomhedsstørrelsen. Kun 6 procent af de mindste virksomheder har en nedskreven seniorpolitik mod 69 procent af de største virksomheder. På de mindre virksomheder svarer 21 procent af ledere, at de har en seniorpolitik, men den er ikke skrevet ned nogen steder.

**Figur 7: Seniorpolitik fordelt på virksomhedsstørrelse**



I de virksomheder, som har en seniorpolitik består den overvejende ofte af mulighed for nedsat arbejdstid. 82 procent af lederne nævner det som en mulighed på deres virksomhed. 73 procent svarer, at det er muligt, at ældre medarbejdere får arbejdsopgaver, som er mindre belastende, mens 70 procent benytter sig af seniorsamtaler, hvor karrieren indtil tilbagetrækningen diskuteres. På 65 procent af virksomhederne med en seniorpolitik er et egentligt karriereskift en af de ting, der er på dagsordenen, når seniormedarbejdernes fremtid diskuteres. Dermed er seniorpolitikken i høj grad langt an på, at arbejdet skal lægges om, så det passer til de ældres (nedsatte) arbejdstempo/kræfter. Derimod er det kun de færreste virksomheder, som har mulighed for særlige uddannelsesforløb, som en del seniorpolitikken, hvor der satses på opkvalificering.

**Figur 8: Hvis ja, hvad indeholder seniorpolitikken**

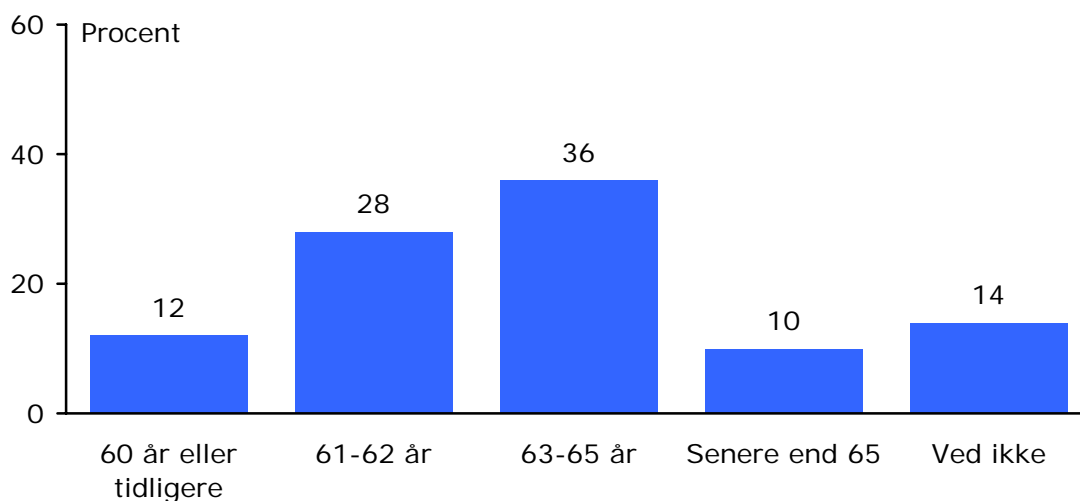


## Forventet tilbagetrækningsalder

Hidtil har undersøgelsen koncentreret sig om topledernes syn på efterløn og seniorpolitik. I dette sidste afsnit vendes blikket 180° og ser på topledernes egne forventninger til tilbagetrækning.

Den forventede tilbagetrækningsalder følger i høj grad regelsættet omkring efterløn og pension. Første større bølge (12 procent) forventer at trække sig, når efterlønnen bliver en mulighed ved det fyldte 60. år. Det fremgår af figur 9. Herefter kommer yderligere 28 procent, som udskyder tilbagetrækningen et til to år til de fylder 62.

**Figur 9: Hvornår forventer du selv at trække dig tilbage?**



Størstedelen af dem under 40 forventer at trække sig tilbage senest, når de runder de 60 eller når de er 65 år. En tredjedel af gruppen ved ikke hvornår de vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Den forventede tilbagetrækningsalder for de 40-49-årige er mere spredt ud over alle årene og det samme gælder for dem over 50.

**Tabel 3: Forventet tilbagetrækningsalder for de forskellige aldersgrupper**

	Under 40	40-49	Over 50	Alle
60 år eller tidligere	20%	14%	8%	12%
61 år	0%	9%	10%	8%
62 år	7%	18%	27%	20%
63 år	0%	5%	6%	5%
64 år	0%	1%	3%	2%
65 år	37%	24%	29%	28%
Senere end 65 år	7%	10%	12%	10%
Ved ikke	29%	19%	5%	15%
Total	100%	100%	100%	100%

## Om undersøgelsen

Ledernes Hovedorganisation har et fast panel af topledere, som er bredt sammensat med hensyn til brancher, ledelsesniveau og virksomhedens placering i landet. Der er 500 deltagere i Toplederpanelet. I denne undersøgelse er der kommet 267 svar, hvilket giver en svarprocent på 53.

## Bilagstabeller

**Bilagstabel 1: Efterlønsmodtagere fordelt på a-kasser 2000-2005**

	Efterlønsmodtagere i alt
1. halvår 2000	154.412
2. halvår 2000	156.571
1. halvår 2001	159.653
2. halvår 2001	160.497
1. halvår 2002	165.135
2. halvår 2002	170.584
1. halvår 2003	176.932
2. halvår 2003	179.788
1. halvår 2004	185.403
2. halvår 2004	189.493
1. halvår 2005	180.930

**Bilagstabel 1c: Udnyttelsesgraden af efterlønnen 1980-2005  
(Året 2005 omfatter kun første halvår)**

	Udnyttelsesgraden		Udnyttelsesgraden
1980	48%	2000	68%
1985	59%	2001	66%
1990	61%	2002	67%
1995	67%	2003	66%
1998	68%	2004	64%
1999	70%	2005	62%