

Potentialer på arbejdsmarkedet: Hvordan arbejder vi, efter vi fylder 60 år?



Indledning

Beskæftigelsen i Danmark har nået historiske højder, og en stor del af den positive udvikling skyldes de mest erfarne på arbejdsmarkedet.

Det er godt nyt for både den enkelte, for arbejdspladserne, hvor erfarne medarbejdere bliver længere, og for samfundsøkonomien, når flere udsætter pensionen for at tage ekstra år på arbejdsmarkedet.

Der er dog stadig et stort potentiale for, at vi i Danmark kan gøre det endnu bedre. Tidligere beregninger viser, at Danmark halter efter Norge og Sverige, når det handler om at fastholde flere erfarne på arbejdsmarkedet. En tidligere beregning fra Djøf viser, at op mod 50 – 60.000 flere personer over 60 ville være på arbejdsmarkedet, hvis vi havde samme beskæftigelsesgrad for gruppen som Norge og Sverige.

I denne nye registeranalyse fra Djøf ser vi på befolkningens arbejdsmarkedstilknøpling i 60'erne for at identificere, hvordan vi kan give flere muligheden for et længere arbejdsliv. Registeranalysen benytter eksisterende data fra offentlige registre, herunder oplysninger om beskæftigelse, uddannelse og pensionsforhold. Ved at analysere disse data kan vi få et præcist billede af, hvordan erfarne personer agerer på arbejdsmarkedet fra alderen 60 til 70 år.

Analysen viser, at andelen af fuldtidspersoner i beskæftigelse dykker markant blandt gruppen af personer i 60'erne. Det er således kun hver tredje fuldtidsperson, som er i beskæftigelse ved folkepensionsalderen.

Analysen viser samtidig - ikke overraskende - at mange stopper med at arbejde ved pensionsalderen. Ingen har pligt til at arbejde efter folkepensionsalderen, men de seneste års udvikling på arbejdsmarkedet indikerer i høj grad, at mange faktisk har lyst til det. En arbejdskraftsulten arbejdsgiver bør med udgangspunkt i analysen gøre en særlig indsats for at holde på sine medarbejdere, som nærmer sig folkepensionsalderen.

Analysen viser

- Mange arbejder ikke fuldt frem til pensionen; kun hver tredje fuldtidsperson er i beskæftigelse ved pensionsalderen.
- Der er en del personer, der fortsat har en tilknytning til arbejdsmarkedet efter pensionsalderen. 26 % er i beskæftigelse som 67-årige. Det samme gælder 22 % af de 68-årige.
- Hvis tilbagetrækningsmønsteret - fraregnet senior-, førtids-, og tidlig pension - blev skubbet et år, så gruppen af 66-årige havde samme arbejdsmarkedstilknytning som 65-årige og så fremdeles, ville det svare til 22.000 ekstra fuldtidspersoner mellem 60 og 66 år. Lykkes man med at forløse blot halvdelen af det potentiale, vil det betyde 11.000 flere årsværk.
- Akademikeres arbejdsmarkedstilknytning i senkarrieren er stærkere end blandt andre grupper. Blandt akademikere er 59 % i arbejde, når de er 66. Og 48 % når de er fyldt 67.
- Også efter pensionsalderen har akademikere i højere grad en tilknytning til arbejdsmarkedet, hele 30 % arbejder, når de er 70 modsat 16 % af alle.

Djøf mener

- Det er bemærkelsesværdigt, at kun hver tredje fuldtidsperson er i beskæftigelse ved folkepensionsalderen. Med den igangværende debat om pensionsalder og pensionssystem bør det være en samfundsmæssig målsætning at sikre flere et godt arbejdsliv, helt frem til de går på pension.
- Selvfølgelig skal de, der er fysisk eller psykisk nedslidte, have mulighed for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Men for dem, der både kan og vil arbejde længere, spiller arbejdspladserne en afgørende rolle. Et godt arbejdsmiljø, anerkendelse og fleksibilitet er vigtige nøgler til et længere arbejdsliv.
- Lederne på landets arbejdspladser er nøglepersoner, når det handler om at give flere et længere arbejdsliv. Djøf opfordrer lederne til at tage de nødvendige samtaler med deres medarbejdere, tilbyde den fleksibilitet, som mange efterspørger, og skabe en rummelig og inkluderende arbejdsplads, hvor alle – uanset alder – føler sig anerkendt.
- Samtidig har vi brug for en bredere kulturændring i samfundet, hvor vi smider alle fordomme om alder overbord og i stedet værdsætter erfaring. Derfor har Djøf taget initiativ til kåringen Bedst over 60, som hylder de erfarne på arbejdsmarkedet. Se mere på bedstover60.dk

Indhold

Analysen viser	3
Djøf mener	4
Resultater	6
Kun hver tredje fuldtidsperson er i arbejde frem til pensionen	6
Markant arbejdsudbudspotentiale, hvis personer i 60'erne har lyst til at arbejde blot et halvt år længere	7
Blandt akademikere er 6 ud af 10 fuldtidspersoner i arbejde frem til pensionsalderen	9
Beskæftigelsesgraden blandt personer i 60'erne er størst hos akademikere sammenlignet med andre uddannelsesgrupper	10
Metode	12

Resultater

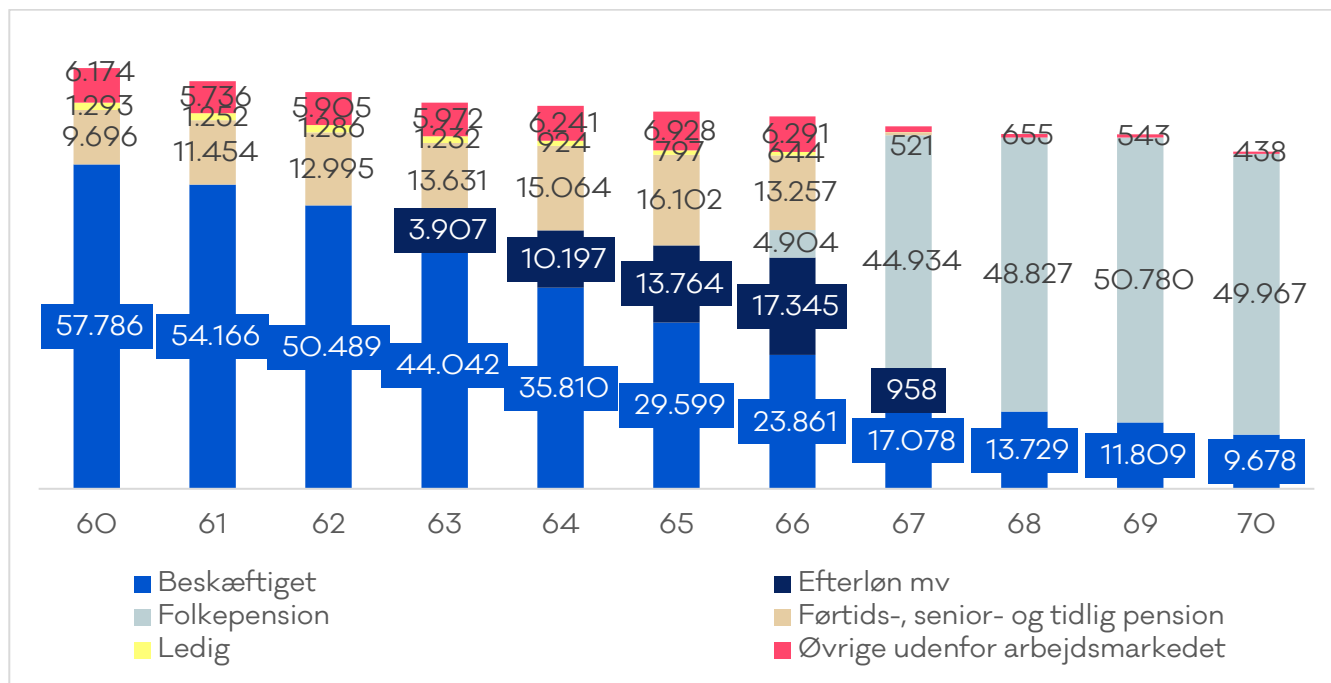
Kun hver tredje fuldtidsperson er i arbejde frem til pensionen

Figur 1 viser antal årsværk fordelt på arbejdsmarkedstilstand, fordelt på alder. Data er baseret på arbejdsmarkedsregnskabet for 2022. For definitioner, se metodeafsnittet. I 2022 var folkepensionsalderen 67 år. Alder er opgjort ultimo måneden. Dog kunne personer, der var født i 1. halvår af 1955 gå på folkepension som 66½-årige. Der er derfor (relativt få), der går på folkepension som 66-årige.

Figuren viser også, at antallet af fuldtidspersoner i beskæftigelse falder fra 58.000 blandt de 60-årige til 24.000 blandt de 66-årige. Samtidig stiger antallet på førtids-senior- og tidlig pension fra 9.700 til 16.100 blandt de 65-årige, og der er samlet set 18.200 fuldtidspersoner af de 66-årige, der er på førtids-, senior-, og tidlig pension samt folkepension.

Igennem hele analysen regnes der i fuldtidspersoner. Det betyder, at man indgår som beskæftiget med den brøk, man har været i en af arbejdsmarkedstilstandene gennem hele året. Af formidlingsmæssige årsager kaldes disse fuldtidspersoner, selvom det jo typisk dækker over et større antal individer, men det er udtryk for hvor mange fuldtidsårsværk gruppen er i hver tilstand. Samme individ kan dermed godt indgå med en brøk i flere forskellige arbejdsmarkedstilstande, fx hvis man i løbet af året skifter mellem beskæftigelse, ledighed og pension.

FIGUR 1. ANTAL PERSONER FORDELT PÅ ARBEJDSMARKEDSTILSTAND



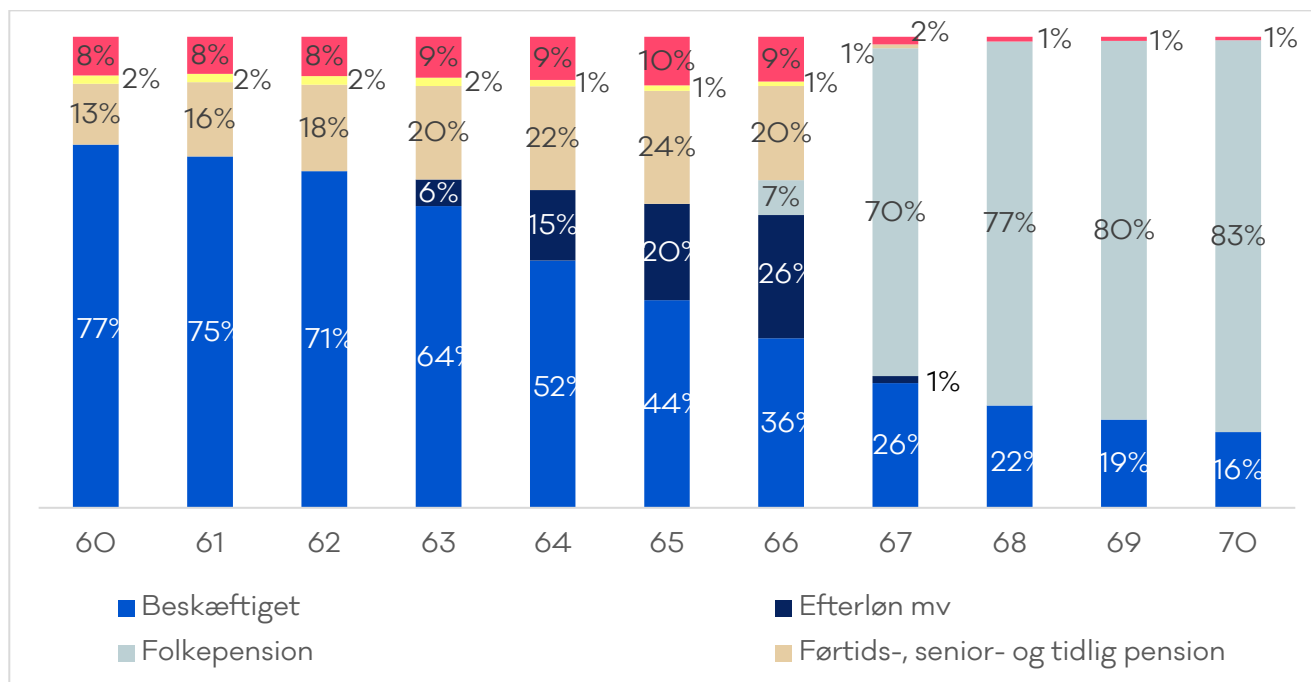
Markant arbejdsudbudspotentiale, hvis personer i 60erne har lyst til at arbejde blot et halvt år længere

Andelsmæssigt er det kun 36 %, der er beskæftiget frem til pensionen – men bemærk, at der regnes i fuldtidspersoner, så deltidsbeskæftigede indgår med den brøk, de har arbejdet igennem året. Og allerede flere år før pensionsalderen falder andelen af fuldtidspersoner i beskæftigelse betragteligt – blandt de 64-årige er det kun godt halvdelen (52 %), der er i arbejde. På den anden side er det godt hver fjerde (26 %), der er i arbejde, når de er 67 år. Selvom andelen falder gennem årene, er der stadig 16 % fuldtidspersoner i beskæftigelse blandt de 70-årige.

Knap hver tiende fuldtidsperson er i gruppen af 'øvrige udenfor arbejdsmarkedet'. Denne gruppe dækker primært over 'Anden pension', men mange – særligt i den ældre del af gruppen – er i gruppen 'øvrige uden for arbejdsstyrken'. Idet man kan indgå med en brøk, vil denne indeholde personer, der er på deltid, i den del af tiden, hvor de ikke arbejder. Det betyder, at hvis man er på deltid og arbejder 32 timer om ugen uden at få andre ydelser i de sidste timer, vil man indgå med (5/37) i gruppen af

øvrige. Der kan naturligvis også være personer, der indgår med en brøk på 1, fx hvis de lever af opsparing eller forsørges af ægtefælle eller lignende.

FIGUR 2. ANDEL FULDTIDSPERSONER FORDELT PÅ ARBEJDSMARKEDSTILSTAND



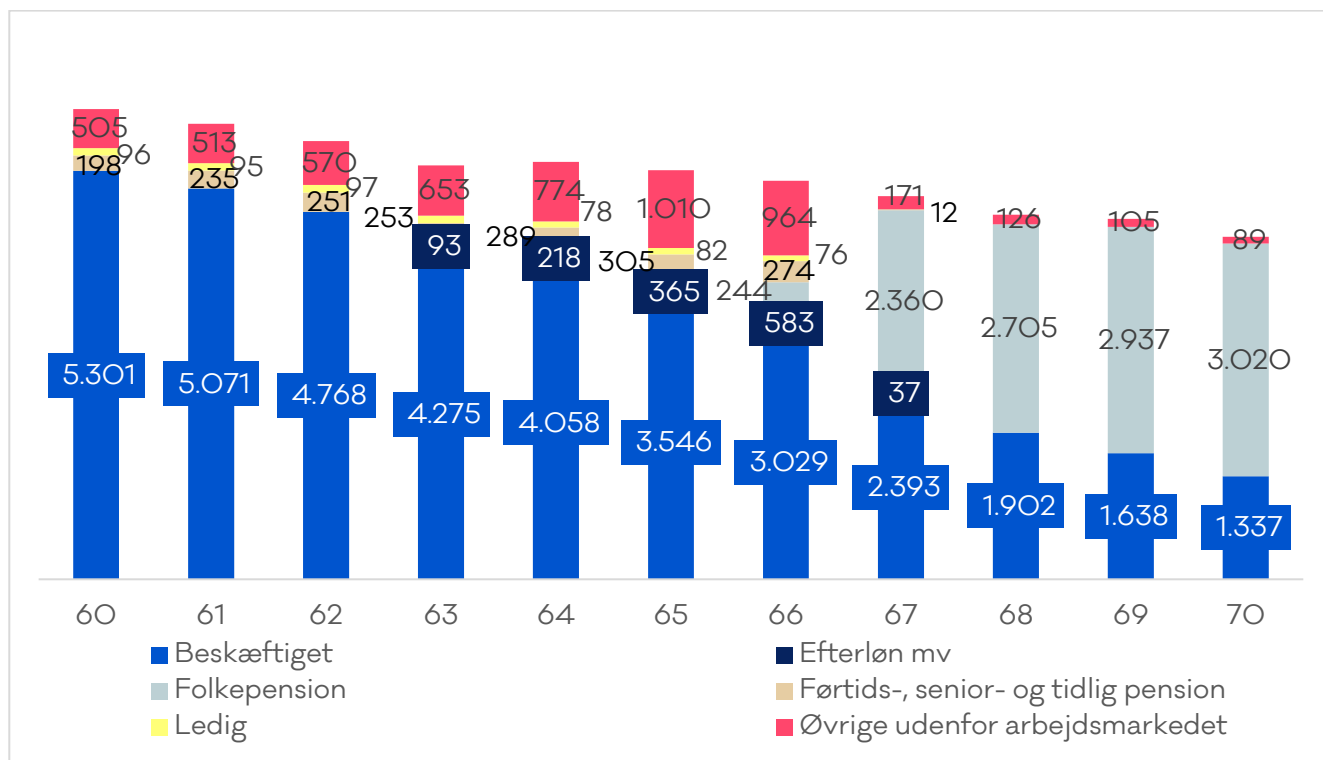
Hvis man kan ændre, selv i mindre grad, på tilbagetrækningsmønstrene, vil det have en stor effekt på arbejdsudbuddet. Teorien bag er, at man med forbedrede arbejdsforhold, mere motivation og mindre nedslidning kunne 'skubbe' tilbagetrækningsalderen for alle grupper. Det kunne fx være gennem, at nogle ikke ville have behov for en tidlig pensionering og andre ikke ville have lyst til tidligere pensionering. Se også metodeafsnit for hvordan beregningen konkret er foretaget.

Hvis man som et tankeeksperiment forestiller sig, at man kan 'skubbe' tilbagetrækningsmønsteret et år, så de 66-årige havde et beskæftigelsesmønster som de 65-årige (og de 60-årige beholdt deres andel) og så fremdeles, dog uden at indregne dem, der er på førtids- senior- og tidlig pension, ville det svare til 22.000 ekstra fuldtidspersoner. Vel at mærke, hvis man kun ser i perioden frem til pensionstidspunktet (60 til 66 år). Hvis man kunne forløse halvdelen af disse årsværk, svarende til at man blev et halvt år længere på arbejdsmarkedet før tilbagetrækning, ville der således være 11.000 flere årsværk.

Blandt akademikere er 6 ud af 10 fuldtidspersoner i arbejde frem til pensionsalderen

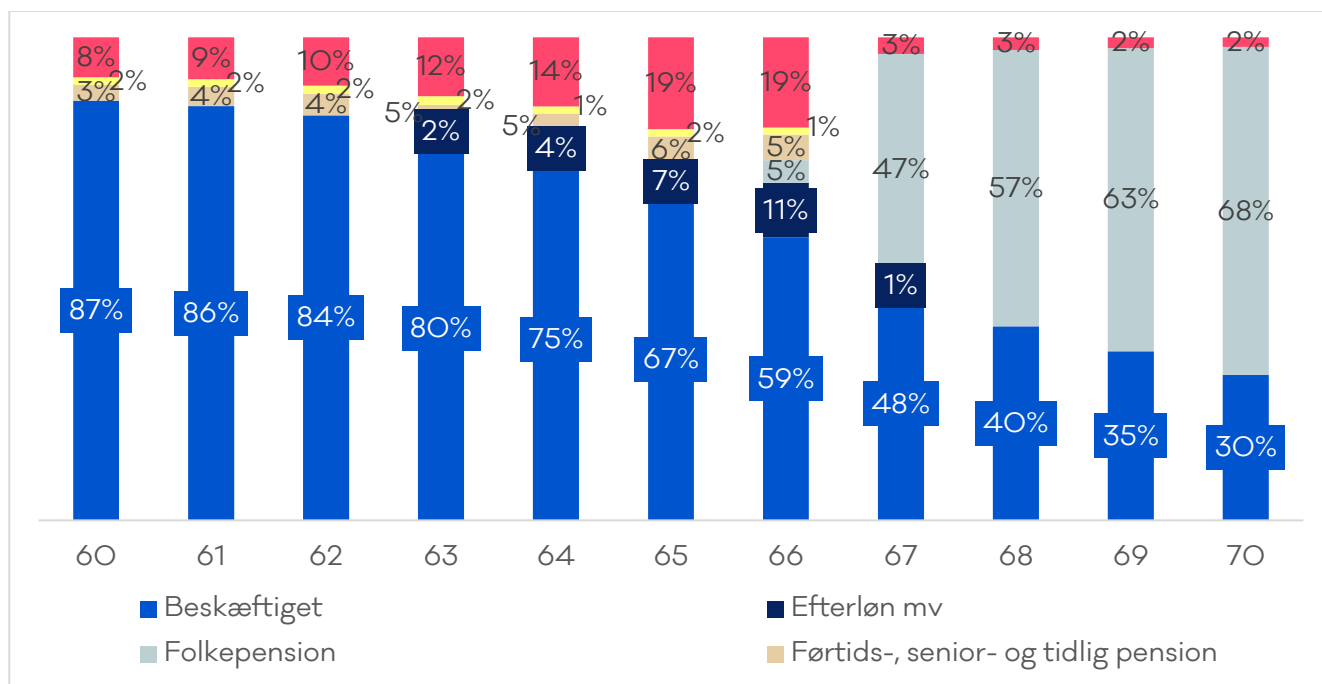
Hvis man alene fokuserer på gruppen med lang videregående uddannelse (inkl. Ph.d.), er antallene naturligvis noget lavere. Antallet af fuldtidspersoner i beskæftigelse går fra 5.300 blandt de 60-årige til 3.000 blandt de 66-årige. Men der er fortsat samlet set 7300 fuldtidspersoner i beskæftigelse blandt gruppen fra 67 til 70 år.

FIGUR 3. FULDTIDSPERSONER MED LANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE, OP-DELT PÅ ARBEJDSMARKEDSTILSTAND



Andelsmæssigt adskiller akademikerne sig en del fra hele befolkningen. Seks ud af 10 (59 %) fuldtidspersoner er i beskæftigelse frem til pensionsalderen. Knap halvdelen (48 %) af fuldtidspersonerne er i beskæftigelse som 67-årige. En stor del arbejder fortsat efter pensionsalderen; 40 % af fuldtidspersonerne er i beskæftigelse som 68-årige, 35 % som 69-årige og 30 % som 70-årige.

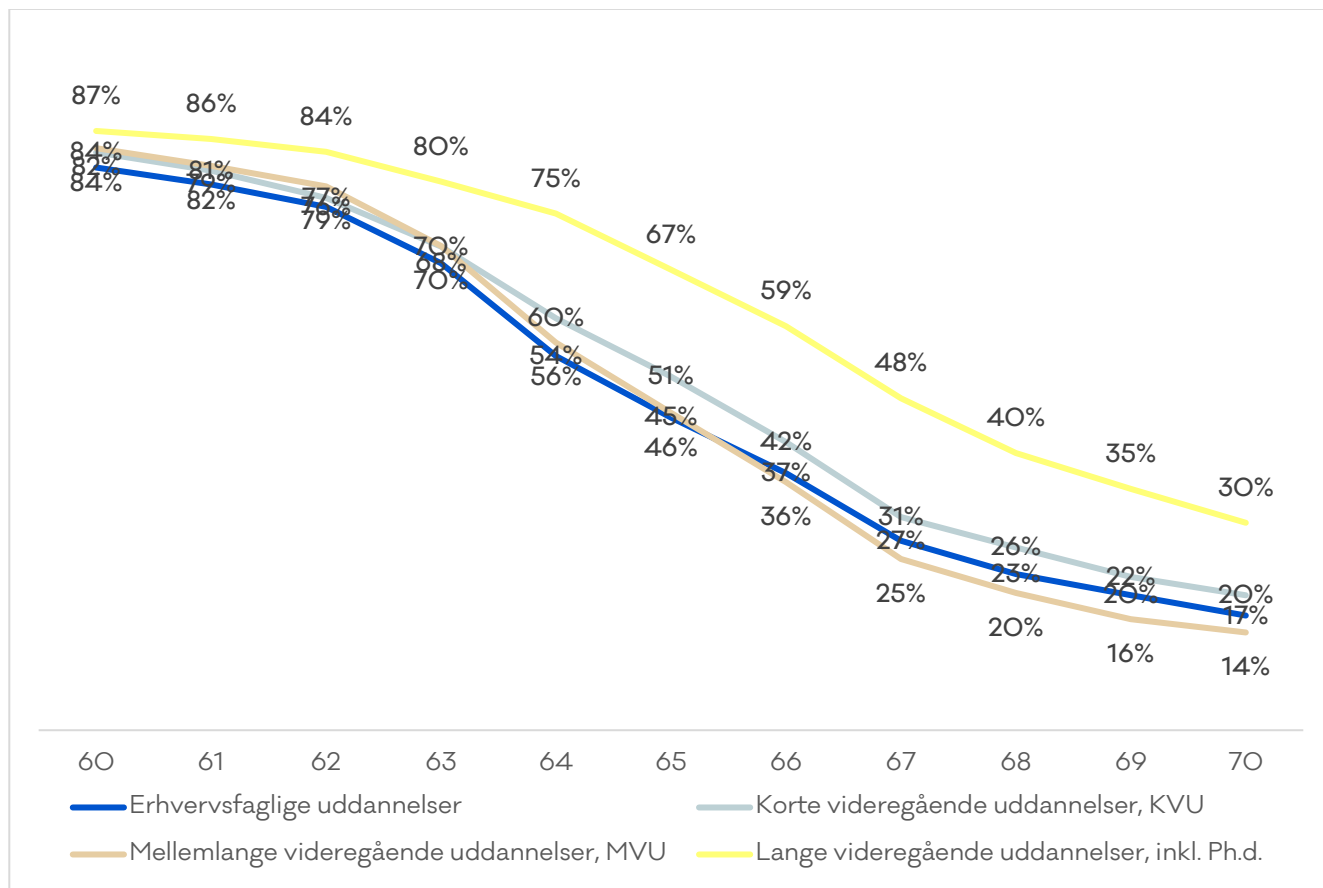
FIGUR 4 ANDEL FULDTIDSPERSONER MED LANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE FORDELT PÅ ARBEJDSMARKEDSTILSTAND



Beskæftigelsesgraden blandt personer i 60'erne er størst hos akademikere sammenlignet med andre uddannelsesgrupper

Hvis man sammenligner hvor stor en andel beskæftigelsen udgør af den samlede gruppe på tværs af (udvalgte) uddannelsesgrupper, viser der sig et meget klart billede, med akademikerne som den gruppe, der har den højeste beskæftigelse. Og personer med mellemlang videregående uddannelse, fx lærere og sygeplejersker, er den gruppe, der har den laveste beskæftigelsesandel efter det 65'ende år. Hvor 59 % fuldtidspersoner blandt akademikere arbejder som 66-årige er det 36 % af dem med en mellemlang videregående uddannelse. De erhvervsfagligt uddannede følger nogenlunde samme mønster som dem med mellemlange videregående uddannelser, mens personer med kort videregående uddannelse i lidt højere grad arbejder frem til og efter pensionsalderen.

FIGUR 5. ANDELEN, DER ER I BESKÆFTIGELSE, FORDELT PÅ (UDVALGTE) UDDANNELSESGRUPPER



Metode

Beskæftigelse er defineret ud fra socialstatus i Arbejdsmarkedsregnskabet (timenormeret) fra Danmarks Statistik. Der er derefter koblet oplysninger om befolkningen (bef) og højeste fuldførte uddannelse (udda) på. Der ses på 2022, da dette på analysetidspunktet var det seneste år med tilgængelige data fra alle registre.

Alderen er opgjort ultimo måneden, og der er summeret for hele året.

Der regnes i fuldtidspersoner. Hvis man arbejder mindre end fuldtid, indgår man med en brøk, det samme gælder for de andre arbejdsmarkedstilstande. Det er dermed fuldtidsbeskæftigede og ikke 'beskæftigelsesberørte' personer, der ses på. Hvis man – fx – overgår til pension i løbet af året, vil man indgå som en brøk beskæftiget og en brøk på pension. I gruppen af øvrige indgår (som langt de største grupper) 'anden pension' og 'øvrige uden for arbejdsstyrken'. Sidstnævnte kan fx dække over den tid, en deltidsansat ikke arbejder (en person med en 30 timers ansættelse vil indgå med 7/37 i kategorien).

Om 'tankeeksperiment-beregninger'

Teorien bag er, at man med forbedrede arbejdsforhold, mere motivation og mindre nedslidning kunne 'skubbe' tilbagetrækningsalderen for alle grupper. Det kunne fx være gennem, at nogle ikke ville have lyst til tidligere pensionering.

Der er foretaget en beregning, hvor tankeeksperimentet er, at man skubber tilbagetrækningsmønsteret et år. Dvs. at det antages, at i stedet for de nuværende 75 % af de 61-årige fuldtidspersoner i beskæftigelse, var det 77 %, dvs. andelen blandt 60-årige. Og at beskæftigelsesandelen blandt 62-årige var 75% i stedet for de nuværende 71 %. Dog er de førtids-, senior- og tidlig pension trukket ud af beregningerne.

Djøf

Gothersgade 133
1123 København K
33 95 97 00

djoef@djoef.dk
djoef.dk