

December 2016

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Indhold

Hovedresultater	1
Forventet tilbagetrækningsalder	2
Fastholdelse på arbejdsmarkedet	4
Bekymringer på arbejdspladsen	6
Arbejdsmarkedet	9
Baggrundsoplysninger	13

Analysen viser, at

- Den gennemsnitlige forventede tilbagetrækningsalder, for beskæftigede danskere fra 50 år eller derover, er 65,8 år.
- Det er især gradvis nedtrapning af arbejdstiden samt mere fleksibilitet, der kan bidrage til at fastholde gruppen af beskæftigede danskere fra 55 år og derover på arbejdsmarkedet.
- Knap hver tredje angiver, at de i høj eller nogen grad er bekymret for at miste deres job på grund af alder. 17 procent angiver, at de modtager mindre efteruddannelse end deres kollegaer på grund af deres alder. Samtidig angiver 41 procent, at de i mindre grad eller slet ikke føler, at deres arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dem.
- En signifikant mindre andel af de offentligt ansatte føler, at deres arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dem, og offentligt ansatte uden ledelsesansvar føler i højere grad, at de får mindre efteruddannelse end privatansatte uden ledelsesansvar.
- Over to tredjedele (72 procent) er overvejende eller helt enige i, at arbejdsmarkedet reelt set ikke er parat til seniorerne.

Djøf mener, at:

- Regeringen bør nedsætte en seniorarbejdsmarkeds-kommission, der skal indsamle viden og komme med bud på løsninger, så seniorerne i endnu højere grad kan få mulighed for at bidrage konstruktivt helt frem til pensioneringen.
- Alle lønmodtagere skal sikres mulighed for livslang uddannelse, så de kan fastholde og udvikle deres kompetencer og dermed vedligeholde deres markedsværdi.
- Arbejdsgiverne skal være opmærksomme på seniorernes behov for fleksibilitet i ansættelsen så som nedsat arbejdstid, nedtrapning af arbejdstid og mere fleksible arbejdstider. Det er meget vigtige fastholdelsesparametre.

Spørgsmål om presse kan rettes til pressechef Torben Gross på tgr@djoef.dk

Spørgsmål om analysen kan rettes til analysechef Kirstine Nærvig Petersen på knp@djoef.dk

Indledning og metode

Djøf har foretaget en analyse af erhvervsaktive seniorers (50+ år) tilbagetrækning på arbejdsmarkedet, med henblik på at belyse seniorernes syn på deres tilbagetrækning og arbejdsmarkedet. En lignende undersøgelse blev foretaget i 2014.

Analysen er baseret på en survey gennemført af Epinion for Djøf i september 2016. Den samlede undersøgelse rummer 1.500 besvarelser. Dette faktaark tager udgangspunkt i et repræsentativt udsnit af befolkningen, der er 50 år eller derover, og indeholder 1.020 besvarelser.

Data er vægtet i forhold til køn, alder og bopælsregion, for at opnå et så repræsentativt resultat som muligt.¹ Målgruppen for undersøgelsen er beskæftigede fra 50 år og opefter.

Forventet tilbagetrækningsalder

Respondenterne er blevet bedt om at angive i hvilken alder, de forestiller sig at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at de vil betegne det som at gå på pension.

Undersøgelsen viser, at den gennemsnitlige forventede tilbagetrækningsalder for beskæftigede danskere fra 50 år eller derover er 65,8 år. Af Tabel 1 fremgår det, at der ikke er den store spredning, idet nedre kvartil ligger på 64 år og øvre kvartil ligger på 67 år. Det er kun dem, der fortsat er beskæftiget, som er blevet spurgt om forventet tilbagetrækningsalder.

Dermed vil der være en gruppe, der allerede har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet (fx er gået på efterløn), som ikke indgår i opgørelsen. I den tilsvarende undersøgelse, som blev foretaget i 2014, var den gennemsnitlige forventede tilbagetrækningsalder 65,5 år.

Tabel 1: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension?

	Gennemsnit	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil
Angiv alder:	65,8	65	64	67

Når der deles op på køn fremgår det, at mændene forestiller sig at blive længere på arbejdsmarkedet end kvinderne (66,2 mod 65,4 år i gennemsnit).

Tabel 2: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension? Opdelt på køn

	Kvinde	Mand
Angiv alder:	65,4	66,2*

¹ Vægtene, der er lagt på besvarelserne ligger i intervallet 0,49 til 1,9.

**'Mand' er signifikant større end 'Kvinde'.*

De offentligt ansatte forventer at trække sig tilbage lidt tidligere end de privat ansatte, idet de offentligt ansatte forestiller sig, at de i gennemsnit vil blive på arbejdsmarkedet til de er 65,5 år, mens de privat ansatte forventer at blive til de er 66,1 år. I forhold til undersøgelsen fra 2014, er den gennemsnitlige forventede tilbagetrækningsalder steget med 0,5 år og 0,1 år for henholdsvis offentligt og privat ansatte, og forskellen mellem de to sektorer er dermed blevet mindre.

Tabel 3: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension? Opdelt på sektor

	Offentligt ansat	Privat ansat
Angiv alder:	65,5	66,1*

**'Privat ansat' er signifikant større end 'Offentligt ansat'.*

Aldersgruppen, der er 60 år eller derover, forestiller sig at blive betragteligt længere på arbejdsmarkedet end de to yngre aldersgrupper.

Tabel 4: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension? Opdelt på alder

	50-54 år	55-59 år	Over 60 år
Angiv alder:	65,5	65,2	67,2*

**'Over 60 år' er signifikant større end både '50-54 år' og '55-59 år'.*

Dem, der er i et parforhold forestiller sig, at de vil trække sig tilbage tidligere end dem, der er single. Denne gruppe forestiller sig at blive i gennemsnit 0,7 år længere på arbejdsmarkedet.

Tabel 5: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension? Opdelt på civilstatus

	I parforhold	Single
Angiv alder:	65,6	66,3*

**'Single' er signifikant større end 'I parforhold'.*

De, der bestrider en ledelsesstilling, forventer i gennemsnit at blive på arbejdsmarkedet et halvt år længere.

Tabel 6: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension? Opdelt på ledelsesniveau

	Medarbejder	Leder (med og uden personaleansvar)
Angiv alder:	65,7	66,2*

**'Leder (med og uden personaleansvar)' er signifikant større end 'Ikke-leder'.*

Udover ovenstående opdelinger, at der også testet for signifikante forskelle i den forventede tilbagetrækningsalder opdelt på højst fuldførte uddannelse. Der blev ikke fundet nogen signifikant forskel.

Fastholdelse på arbejdsmarkedet

I undersøgelsen spørges der til, hvad der kan få gruppen på 55 år² og opefter til at blive længere på arbejdsmarkedet.

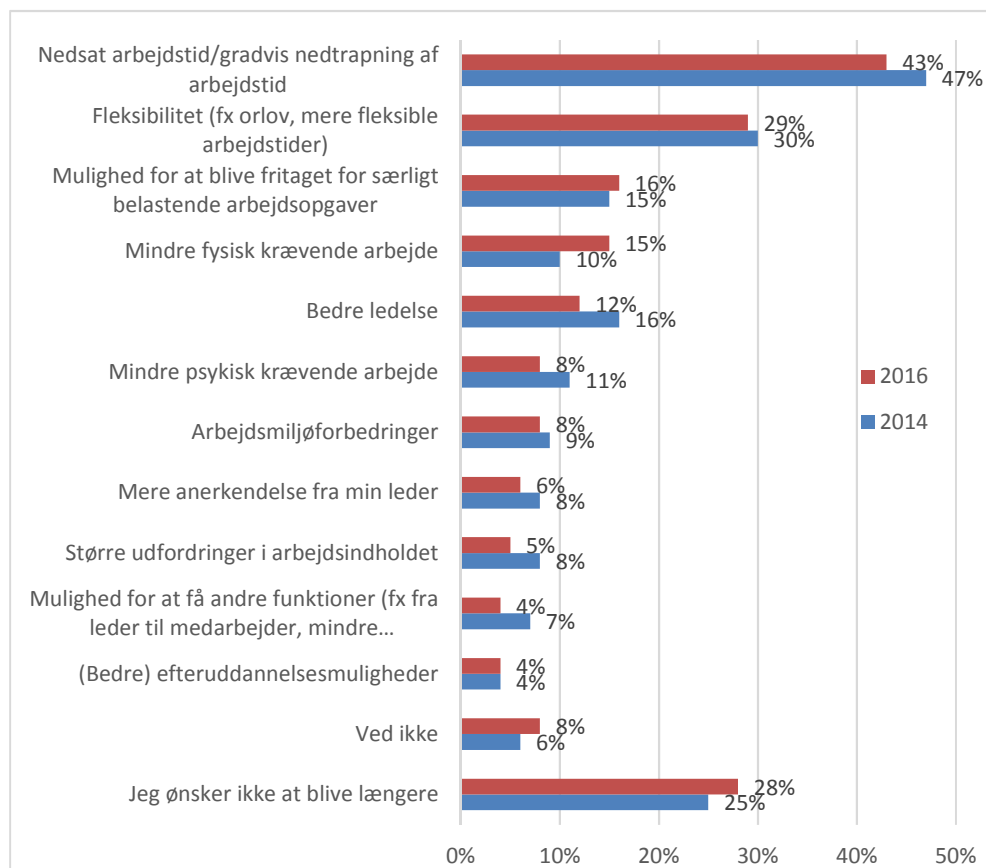
Svarene viser at, hvis man skal forsøge at fastholde gruppen på arbejdsmarkedet, er det især en gradvis nedtrapning af arbejdstiden samt mere fleksibilitet, der skal til. 43 procent angiver, at hvis de skal blive længere på arbejdsmarkedet end den alder, hvor de forestiller sig at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, så skal der ske en gradvis nedtrapning af arbejdstiden, mens 29 procent ønsker mere fleksibilitet (fx orlov eller mere fleksible arbejdstider).

Ydermere fremgår det, at muligheden for at blive fritaget for særligt belastende arbejdsopgaver (16 procent) og mindre fysisk arbejde (15 procent) også vejer tungt. 28 procent ønsker ikke at blive længere.

Sammenligner man med resultaterne for undersøgelsen i 2014, ses en lignende fordeling af faktorer, der skal til for at blive længere. Nedsat arbejdstid er faldet med 4 procentpoint, mens mindre fysisk arbejde er staget med 5 procentpoint fra 2014 til 2016.

² Spørgsmålet om, hvad der skal til, for at man vil blive længere på arbejdsmarkedet, er kun stillet til gruppen fra 55 år og opefter.

Figur 1: Hvis 55 år eller derover: Hvad skal der til, for at du kan/vil blive på arbejdsmarkedet længere end til [alder fra spørgsmålet: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension?] år? Vælg op til tre



Blandt dem, der har valgt 'nedsat arbejdstid/gradvis nedtrapning af arbejdstid', er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 2,6 timer længere end for dem, der ikke har valgt denne som en fastholdelsesfaktor.

Tabel 7: Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit på en uge? (Inkl. frokost og hjemmearbejde) Opdelt på, om man har valgt 'Nedsat arbejdstid/gradvis nedtrapning af arbejdstid' som en fastholdende faktor.

	Har ikke valgt nedsat arbejdstid	Har valgt nedsat arbejdstid
Angiv antal hele timer:	36,2	38,8*

'Ja' er signifikant større end 'Nej'.

Af Tabel 8 fremgår, hvor mange timer samme gruppe gerne ville arbejde om ugen, hvis de skulle gå ned i tid. Her er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 25,1 timer.

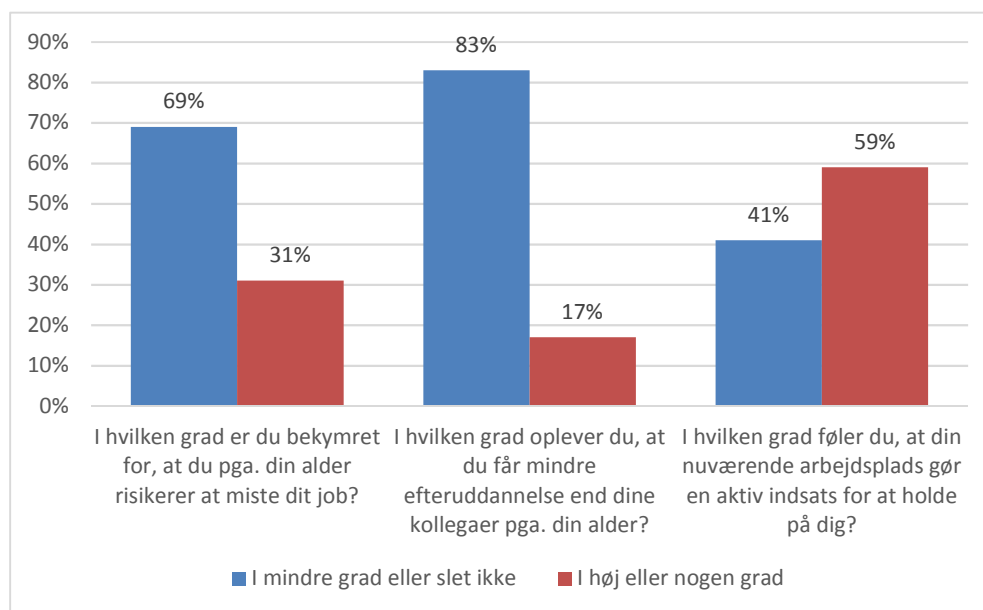
Tabel 8: Du har svaret, at nedsat arbejdstid/gradvis nedtrapning af arbejdstid ville betyde, at du kan/vil blive længere på arbejdsmarkedet. Hvor mange timer ville du gerne arbejde om ugen (Inkl. frokost og hjemmearbejde)?

	Gennemsnit	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil
Angiv antal timer:	25,1	25	20	30

Bekymringer på arbejdspladsen

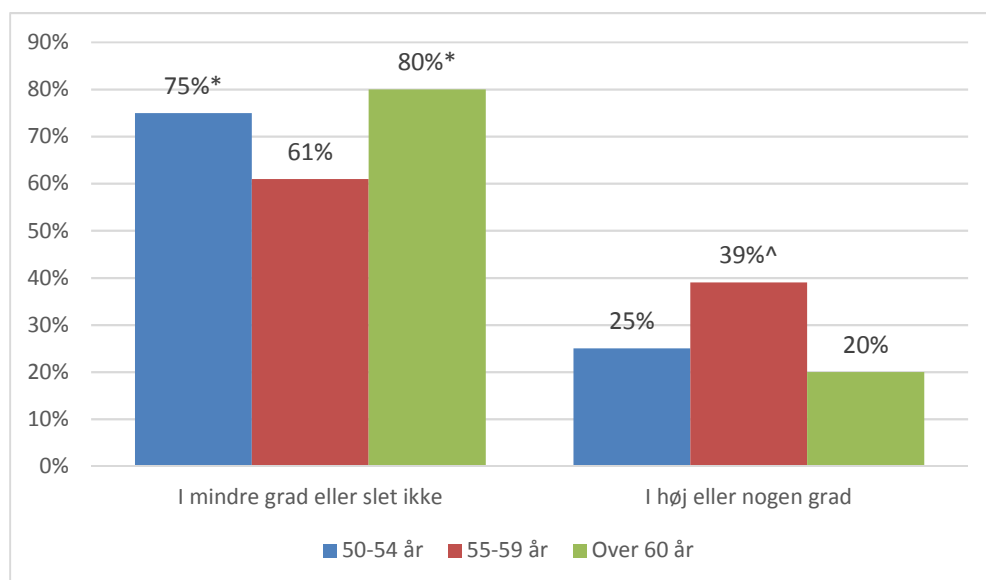
Undersøgelsen spørger til, om respondenterne har oplevet forskellig behandling i på deres arbejdsplads på grund af deres alder. 31 procent af respondenterne er bekymret for at miste deres job på grund af deres alder, mens 17 procent oplever, at de modtager mindre efteruddannelse end deres kollegaer qua deres alder. Hele 41 procent føler, at deres arbejdsplads i en mindre grad eller slet ikke gør en aktiv indsats for at holde på dem.

Figur 2: I hvilken grad...



Ser man på bekymringen for at miste sit job på grund af alder og opdeler svarene i aldersgrupper, ses det, at det er dem i alderen 55 til 59 år, der er mest bekymrede for at miste deres job (39 procent mod 25 og 20 procent for henholdsvis 50 til 54 år og over 60 år, har svaret i høj eller nogen grad).

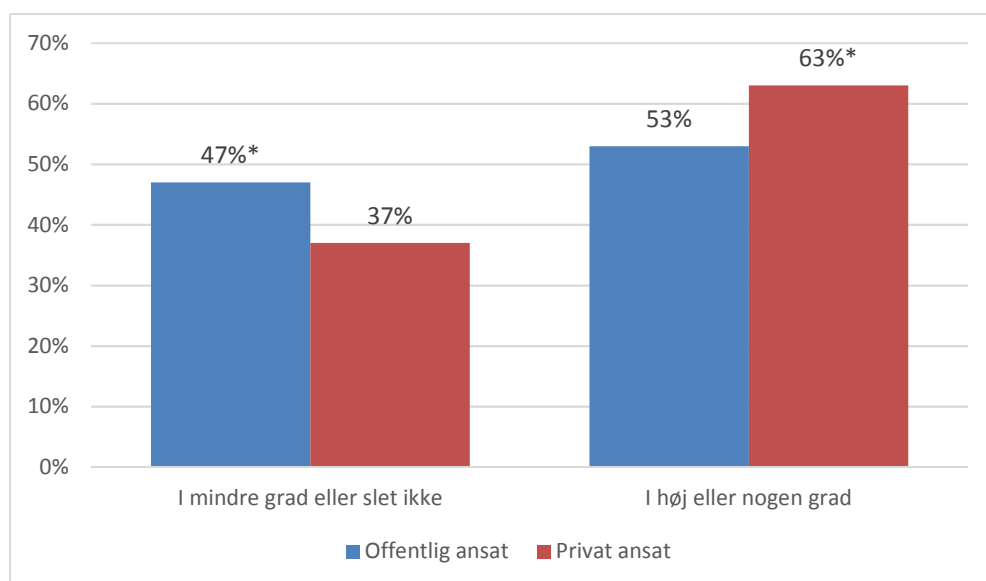
Figur 3: I hvilken grad er du bekymret for, at du pga. din alder risikerer at miste dit job? Opdelt på alder



*Signifikant større end '55-59 år'. ^Signifikant større end '50-54 år' og 'Over 60 år'.

Når man opdeler på sektor viser det sig, at det særligt er i den private sektor, at medarbejderen oplever, at arbejdspladsen gør en aktiv indsats (63 procent) og mindre i den offentlige sektor (53 procent).

Figur 4 I hvilken grad føler du, at din nuværende arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dig? Opdelt på sektor



*Forskellen er signifikant.

Inden for den offentlige sektor er det i højere grad medarbejderne (ansatte uden en lederrolle), der er bekymret på at miste deres job på grund af alder. Her svarer 33 procent af medarbejderne, at de i høj eller nogen grad er bekymret for at miste jobbet på grund af alder, hvor 84 procent af lederne svarer, at de kun i mindre grad eller slet ikke er bekymret for det samme.

For ansatte i det private er der ikke nogen signifikant forskel på medarbejder og ledere.

Tabel 9: I hvilken grad er du bekymret for, at du pga. din alder risikerer at miste dit job? Opdelt på sektor og leder/ikke-leder

	Offentlig ansat		Privat ansat	
	Medarbejder	Leder (med og uden personaleansvar)	Medarbejder	Leder (med og uden personaleansvar)
I mindre grad eller slet ikke	67%	84%*	69%	67%
I høj eller nogen grad	33%*	16%	31%	33%

*Forskellen er signifikant.

Opdeler man i stedet på ledelsesniveau og derefter på sektor for samme spørgsmål, er der ikke er nogen signifikant forskel for medarbejdere på tværs af det offentlige og private. For lederne vedkommende, er ledere i det offentlige i mindre grad bekymrede (84 procent) for at miste jobbet på grund af alder, end ledere i det private (67 procent).

For medarbejdere uden en lederrolle, oplever de offentligt ansatte, at de i høj eller nogen grad modtager mindre efteruddannelse (21 procent) end ansatte i det private (13 procent). For ledere er der ikke nogen signifikant forskel mellem offentligt og privat ansatte.

Tabel 10: I hvilken grad oplever du, at du får mindre efteruddannelse end dine kollegaer pga. din alder? Opdelt på leder/ikke-leder og sektor

	Medarbejder		Leder (med og uden personaleansvar)	
	Offentlig ansat	Privat ansat	Offentlig ansat	Privat ansat
I mindre grad eller slet ikke	80%	87%*	86%	80%
I høj eller nogen grad	21%*	13%	14%	20%

*Forskellen er signifikant.

48 procent af medarbejdere uden en lederrolle i det offentlige, føler at deres arbejdsplads i mindre grad eller slet ikke, gør en aktiv indsats på at holde på respondenten, mod 37 procent i det private. For lederne er der ikke nogen signifikant forskel mellem ansatte i det private og offentlige.

Tabel 11: I hvilken grad føler du, at din nuværende arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dig? Opdelt på leder/ikke-leder og sektor

	Medarbejder		Leder (med og uden personaleansvar)	
	Offentlig ansat	Privat ansat	Offentlig ansat	Privat ansat
I mindre grad eller slet ikke	48%*	37%	43%	36%
I høj eller nogen grad	52%	63%*	57%	64%

*Forskellen er signifikant.

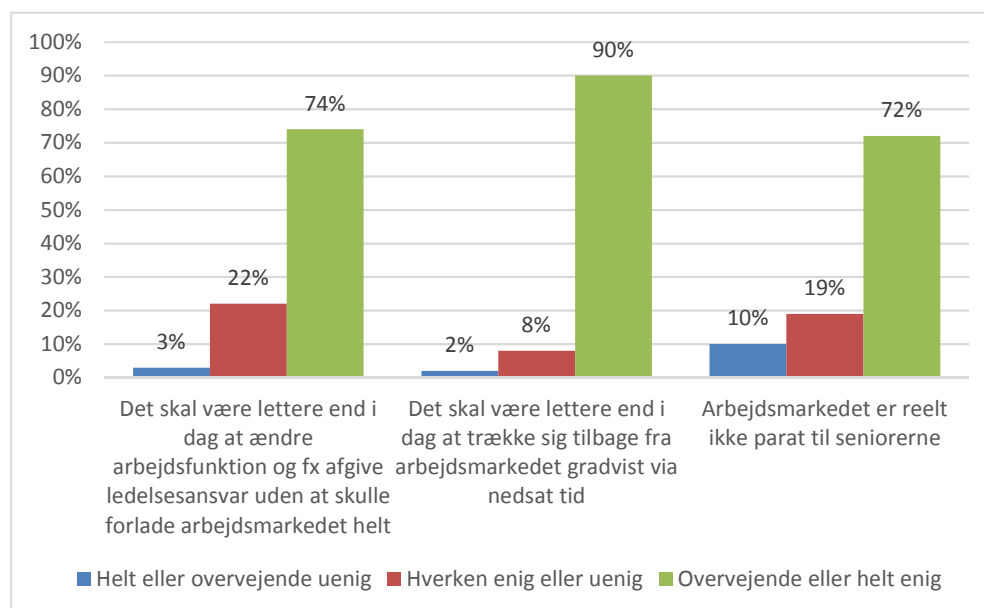
Der er ikke nogen signifikant forskel på baggrund af uddannelsesniveau og civilstatus.

Muligheder for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Som en del af undersøgelsen er respondenterne blevet bedt om at angive, hvor enige de er i nogle udsagn vedrørende tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. 74 procent er helt eller overvejende enig i, at det skal være lettere at ændre arbejdsfunktion, herunder at afgive ledelsesansvar uden at skulle forlade arbejdsmarkedet helt.

90 procent mener, at det skal være lettere end i dag at trække sig gradvist tilbage fra arbejdsmarkedet via nedsat arbejdstid. Dette stemmer godt overens med svarene i Figur 1, hvor 43 procent svarede, at nedsat arbejdstid ville kunne få dem til at blive længere på arbejdsmarkedet. Slutteligt er 72 procent helt eller overvejende enige i, at arbejdsmarkedet på nuværende tidspunkt reelt ikke er klar til seniorerne.

Figur 5: Hvor enig er du i følgende udsagn:



Opdeler man på uddannelsesniveau, er der en signifikant forskel mellem respondenter med en ikke kompetencegivende uddannelse og en videregående uddannelse. Blandt sidstnævnte er 79 procent er overvejende eller helt enig i, det skal være lettere end i dag at ændre arbejdsfunktion.

For respondenter med en ikke kompetencegivende uddannelse, er 68 procent overvejende eller helt enig. Blandt respondenter med en ikke kompetencegivende eller erhvervsfaglig uddannelse, er henholdsvis 30 og 24 procent hverken enig eller uenig i udsagnet om arbejdsfunktion. Dette er signifikant forskelligt fra respondenter med en videregående uddannelse, hvor 16 procent er hverken eller. Fælles for alle uddannelsesgrupper er, at kun et fåtal er helt eller overvejende uenige.

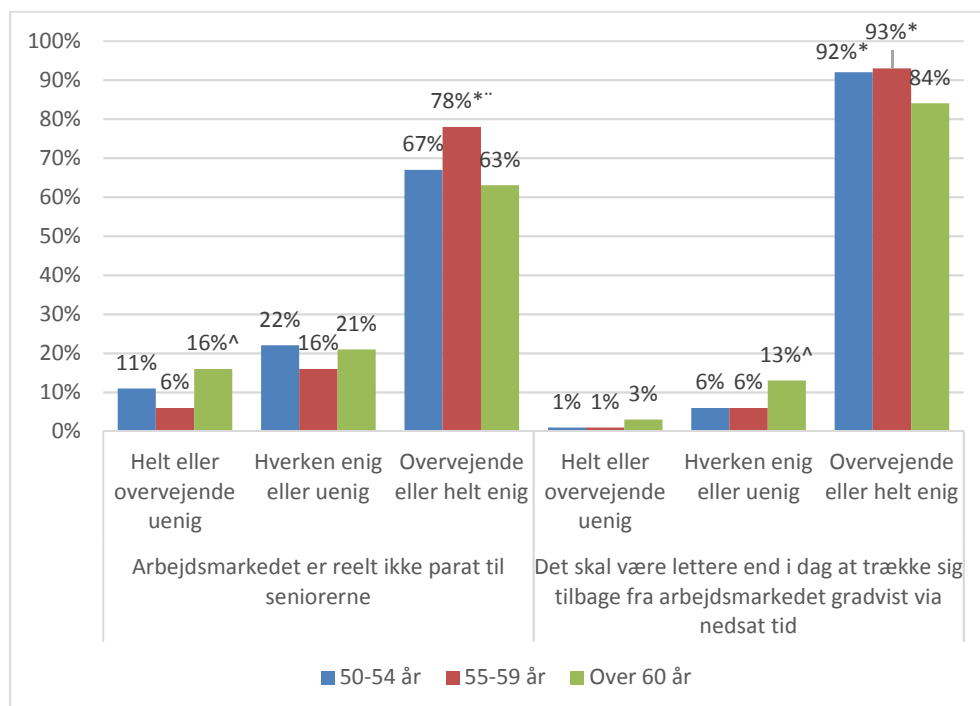
Tabel 12: Hvor enig er du i følgende udsagn: Det skal være lettere end i dag at ændre arbejdsfunktion og fx afgive ledelsesansvar uden at skulle forlade arbejdsmarkedet helt. Opdelt på Uddannelsesniveau

	Ikke kompetencegivende uddannelse	Erhvervsfaglig uddannelse	Videregående uddannelse
Helt eller overvejende uenig	2%	3%	4%
Hverken enig eller uenig	30%*	24%*	16%
Overvejende eller helt enig	68%	73%	79%^

*Signifikant større end 'Videregående uddannelse'. ^Signifikant større end 'Ikke kompetencegivende uddannelse'.

Over 90 procent af de 50- til 54-årige og 55- til 59-årige er overvejende eller helt enige i, at det skal være lettere at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet gradvist via nedsat tid, hvilket er signifikant større end gruppen af respondenter, der er over 60 år (84 procent).

Figur 6: Hvor enig er du i følgende udsagn. Opdelt på aldersgruppe



*Signifikant større end '50-54 år'. ^Signifikant større end '55-59 år'. **Signifikant større end 'Over 60 år'

Væsentlig flere af de 55- til 59-årige end dem, der er over 60 år mener, at arbejdsmarkedet ikke er parat til seniorerne (78 procent mod 63 procent).

Opdeler man på hvorvidt respondenter har en lederrolle, ses det at medarbejdere uden en lederrolle i højere grad er enige i, at arbejdsmarkedet ikke er parat til seniorerne.

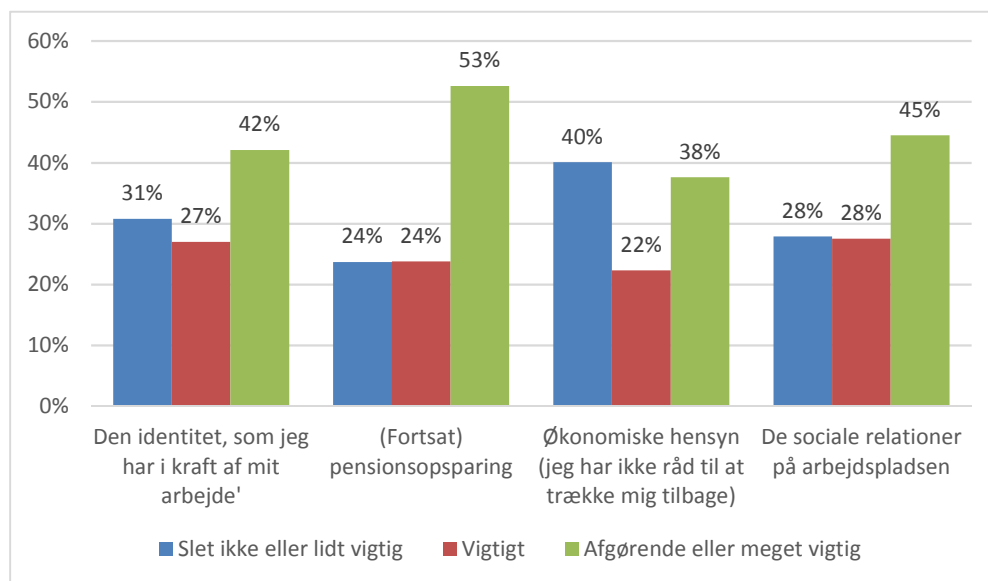
Tabel 13: Hvor enig er du i følgende udsagn: Arbejdsmarkedet er reelt ikke parat til seniorerne. Opdelt på leder/ikke-leder

	Medarbejder	Leder (med og uden personaleansvar)
Helt eller overvejende uenig	8%	17%*
Hverken enig eller uenig	19%	18%
Overvejende eller helt enig	74%*	65%

*Forskellen er signifikant.

Undersøgelsen spørger ydermere til vigtigheden af nogle bestemte faktorer for respondentens tilknytning til arbejdsmarkedet frem mod pensionsalderen. Det ses, at pensionsopsparing er den mest den vigtigste faktor, hvor over halvdelen har sagt, at den er meget eller afgørende vigtig for den fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet. Dernæst kommer de sociale relationer på arbejdspladsen, så den identitet, respondenter har gennem arbejdet, og slutteligt økonomiske hensyn som den mindst vigtige faktor.

Figur 7: Hvor vigtig er følgende faktorer for din tilknytning til arbejdsmarkedet indtil din pensionsalder?



Baggrundsoplysninger

Nedenfor ses nogle af de baggrundsoplysninger, som er anvendt til at undersøge signifikante forskelle i analysen. Antallet nedenfor er det vægtede antal i undersøgelsen.

Tabel 14: Uddannelsesniveau

	Antal	Procent
Ikke kompetencegivende uddannelse	253	25%
Erhvervsfaglig uddannelse	369	36%
Videregående uddannelse	398	39%

Tabel 15: Leder/ikke-leder

	Antal	Procent
Medarbejder	793	78%
Leder (med og uden personaleansvar)	227	22%

Tabel 16: Alder

	Antal	Procent
50-54 år	197	19%
55-59 år	518	51%
Over 60 år	305	30%

Tabel 17: Sektor

	Antal	Procent
Offentlig ansat	438	43%
Privat ansat	582	57%