

Længere tid på arbejdsmarkedet

En analyse af ingeniørers tilbagetrækning

Resumé

Manglen på ingeniører bliver stadig mere udtalt. I slutningen af 2007 stod næsten 2000 ingeniørjob ubesatte. Og det må forventes, at mangelen bliver endnu større, når de store årgange fra efterkrigstiden forlader arbejdsmarkedet. Derfor er det vigtigt for både den nuværende og den fremtidige velfærd, at bruge alle muligheder for at frigøre arbejdskraftreserven blandt ingeniører.

I dag er det knap hver tredje ingeniør i aldersgruppen 60-64 år, der har trukket sig tilbage med efterløn. Det placerer ingeniørerne langt nede på listen over grupper, der trækker sig tidligt tilbage. Alligevel er der et betydeligt potentiale for at øge arbejdsstyrken. Kun 21% af dem, der overvejer at trække sig tilbage, afviser helt at fortsætte med at arbejde. Det, de ældre medarbejdere efterlyser, er nedsat arbejdstid og større fleksibilitet. Derimod er det kun hver femte, der peger på, at højere løn kunne få dem til at blive på arbejdsmarkedet.

Blandt de ledige er der to ud af tre, der ønsker at gå på efterløn – mange af dem fordi de ikke længere synes, der er plads til dem på arbejdsmarkedet, eller fordi de direkte føler sig presset ud af beskæftigelsesmyndighederne.

Et flertal trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet som følge af utilfredshed med deres situation, og ikke fordi de ønsker mere tid til familie og fritidsinteresser. Det er i højere grad dårligt arbejdsmiljø, nedslidning, ledighed eller manglende muligheder for stadig at få de spændende opgaver og deltage i kompetenceudvikling, der gør, at ingeniørerne forlader arbejdsmarkedet.

IDA anbefaler

- At alle grupper på arbejdsmarkedet bør sikres løbende efteruddannelse og karriereudvikling – også efter de er fyldt 55.
- At der indføres bedre muligheder for at fortsætte på nedsat tid.
- Der bør skabes et arbejdsmarked, hvor ældres indsats og kompetencer anerkendes på lige fod med yngres.
- At virksomhederne har større fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Længere tid på arbejdsmarkedet

En analyse af ingeniørers tilbagetrækning

Tilbagetrækningsmønstre for ingeniører

Der er i dag betydelig mangel på arbejdskraft i stort set hele landet. Ingeniører og andre med naturligvidenskabelig baggrund er nogle af de grupper, hvor ledigheden er allerlavest, og hvor det er tilsvarende svært for virksomhederne at besætte ledige stillinger.

De ældre udgør en arbejdskraftreserve

Et af de områder, hvor der kunne være et potentiale for at udvide arbejdskraftreserven, er blandt de ældre på arbejdsmarkedet. Fokus i denne analyse er derfor at se på, hvad motivationen er for at gå på efterløn, hvilke instrumenter der eventuelt kan få flere til at udskyde tilbagetrækningen, og endelig hvad der kan få flere til at arbejde ved siden af efterlønnen.

Samlet set har IDA 8.337 medlemmer mellem 55-64 år. Tabel 1 giver et overblik over den samlede sammensætning for målgruppen i undersøgelsen.

Tabel 1: Tilbagetrækningsmønstre for ingeniører

	Betaler ikke til efterløn	I beskæftigelse - overvejer ikke efterløn	I beskæftigelse - overvejer efterløn	I beskæftigelse - uafklaret omkring efterløn	Ledig - overvejer ikke efterløn	Ledig - overvejer efterløn	Ledig - uafklaret omkring efterløn	På efterløn	I alt
55 år	13,0%	27,3%	41,6%	15,0%	2,4%	0,7%	0,0%	0,0%	100,0%
56 år	10,8%	36,0%	36,0%	15,7%	0,3%	0,9%	0,3%	0,0%	100,0%
57 år	9,0%	35,9%	37,9%	13,3%	1,3%	2,7%	0,0%	0,0%	100,0%
58 år	10,4%	33,2%	41,1%	13,3%	0,3%	1,6%	0,0%	0,0%	100,0%
59 år	11,0%	37,7%	37,7%	8,7%	1,0%	3,6%	0,3%	0,0%	100,0%
60 år	7,4%	43,9%	30,5%	5,8%	0,6%	0,4%	0,6%	10,7%	100,0%
61 år	8,3%	35,7%	28,9%	7,4%	1,1%	1,5%	0,2%	16,8%	100,0%
62 år	6,2%	36,4%	20,0%	4,5%	0,7%	0,9%	0,0%	31,2%	100,0%
63 år	5,1%	31,1%	11,8%	2,8%	0,4%	0,9%	0,0%	47,9%	100,0%
64 år	6,5%	32,9%	6,8%	1,3%	0,4%	0,4%	0,2%	51,4%	100,0%
55-59 år	10,8%	34,3%	38,7%	13,0%	1,0%	1,9%	0,1%	0,0%	100,0%
60-64 år	6,6%	36,0%	19,5%	4,3%	0,6%	0,8%	0,2%	31,8%	100,0%
Alle	8,7%	35,3%	29,2%	8,6%	0,8%	1,4%	0,2%	15,8%	100,0%

Omregnet til personer betyder det, at der i den samlede målgruppe af 55-64 årige ingeniører er godt 3.000, der ikke forventer at gå på efterløn, mens der omvendt er 1.319, der allerede har forladt arbejdsmarkedet. 732 er uafklarede omkring overgangen til efterløn, mens godt 2.500 overvejer at trække sig tilbage, inden de når den egentlige pensionsalder.

Table 2: Arbejdskraftreserve for ingeniører*

	55-59 årige	60-64 årige	Alle
Ikke berettiget til efterløn	430	293	724
I beskæftigelse - overvejer ikke efterløn	1.365	1.578	2.943
I beskæftigelse - overvejer efterløn	1.546	888	2.434
I beskæftigelse - uafklaret omkring efterløn	520	198	718
Ledig - overvejer ikke efterløn	42	29	71
Ledig - overvejer efterløn	78	37	115
Ledig - uafklaret omkring efterløn	5	9	14
På efterløn	-	1.319	1.319
I alt	3.985	4.352	8.337

* Medlemmer af IDA

Hvem går på efterløn**Profil af ingeniører på efterløn**

Der er betydelige forskelle i profilen af de ingeniører, der forsætter med at arbejde, efter de er fyldt 60, og dem der trækker sig tilbage. Der er flest, der fortsætter på arbejdsmarkedet blandt forskere og rådgivere, mens der omvendt er en høj "tilbageføringsrate" blandt ingeniører beskæftiget indenfor produktion og undervisning. Det er også værd at bemærke, at der er flest af de kommunalt ansatte ingeniører, der fortsætter på arbejdsmarkedet, efter de er fyldt 60 sammenlignet med andre sektorer.

Table 3: Profil af 60-64 årige* fordelt efter deres efterlønsstatus

		I beskæftigelse	På efterløn	I alt
Nuværende/ tidligere stillingsniveau	Specialist	70%	30%	100%
	Leder	59%	41%	100%
	Generalist	73%	27%	100%
Nuværende/ tidligere stilling	Forsker	85%	15%	100%
	Underviser	61%	39%	100%
	Arbejde inden for produktion	56%	44%	100%
	Arbejde inden for udvikling	67%	33%	100%
Nuværende/ tidligere sektor	Arbejde inden for rådgivning	73%	27%	100%
	Kommune	77%	23%	100%
	Region	47%	53%	100%
	Stat	73%	27%	100%
	Privat	63%	37%	100%
	NGO/interesseorganisation	63%	38%	100%
Alle 60-64 årige		66%	34%	34%

* Kun efterlønsberettigede

Overvejelser omkring efterløn**Mindre end hver tredje beskæftigede overvejer efterløn**

Af den samlede undersøgelsespopulation er det 73%, der er i beskæftigelse, og som betaler til efterlønsordningen. Når diskussionen drejer sig om, hvor stort et potentiale der er for at øge arbejdsstyrken blandt ingeniører, er det først og fremmest den gruppe, der er interessant.

Næsten halvdelen af dem har ikke umiddelbart tænkt sig at gå på efterløn, mens yderligere 9% ikke har taget stilling. Det er således kun 29% af alle personer i aldersgruppen 55-64 år, der overvejer at skifte jobbet ud med efterløn.

Tabel 4: Overvejer du at gå på efterløn?

	Ledige	I beskæftigelse
Nej, for min virksomhed har givet mig et attraktivt tilbud jeg ikke kunne sige nej til	0%	5%
Nej, af andre årsager	36%	45%
Ja, jeg synes ikke der er plads til mig på arbejdsmarkedet	26%	0%
Ja, jeg føler mig presset ud af arbejdsmarkedet af beskæftigelsesmyndighederne	19%	0%
Ja, hvis jeg kan arbejde lidt ved siden af	5%	17%
Ja	6%	21%
Ved ikke	8%	11%
I alt	100%	100%

* Kun efterlønsberettigede

Det er kun en mindre del af dem, der ikke overvejer at gå på efterløn, som forklarer det med, at virksomheden har givet dem et attraktivt tilbud, der har fået dem til at fortsætte på arbejdsmarkedet. Umiddelbart er der altså ikke noget, der tyder på en udbredt aktiv seniorpolitik på virksomhederne. Senere i analysen bliver der sat fokus på virksomhedernes samlede seniorpolitik og effekten af de forskellige ordninger.

Tabel 4 viser også, at 17% vil være interesseret i, at gå på efterløn, hvis de har mulighed for at arbejde ved siden af. Der er allerede i dag muligheder for at arbejde ved siden af efterlønnen, men med et fradrag i ydelsen. Det er ikke på dette grundlag muligt at afgøre, om de nuværende regler for fradrag for arbejde virker demotiverende for at arbejde ved siden af efterlønnen. Svarene kan også skyldes et manglende kendskab til reglerne for modregning. Der vil senere i analysen blive set nærmere på lysten til at arbejde ved siden af efterlønnen.

To ud af tre ledige overvejer efterløn

Blandt gruppen af ledige er der væsentligt flere, der overvejer at gå på efterløn. Kun 36% svarer, at de ikke overvejer at forlade arbejdsmarkedet. Til gengæld synes godt og vel hver fjerde, at der ikke er plads til dem på arbejdsmarkedet, mens andre 19% føler sig presset på efterløn af beskæftigelsesmyndighederne. Med det nuværende lave niveau for ledighed er der naturligvis tale om en mindre gruppe, men det er alligevel tankevækkende, at næsten halvdelen af de ledige ikke føler sig velkommen på arbejdsmarkedet, på trods af snakken om mangel på arbejdskraft i almindelighed og ingeniører i særdeleshed.

Årsager til at gå på efterløn

De ingeniører i undersøgelsen, der har svaret, at de overvejer at gå på efterløn, har haft mulighed for nærmere at angive, hvad der er grunden til at de ønsker at trække sig tilbage.

Tabel 5: Hvad er din væsentligste årsag til at du* overvejer at gå på efterløn?

	Beskæftigede
Fordi jeg føler mig nedslidt	9%
Fordi jeg ikke er tilfreds med min arbejdssituation	17%
For at få mere tid til familien	20%
For at få mere tid til fritidsinteresser	48%
Andre årsager:	6%
I alt	100%

* Efterlønsberettigede i beskæftigelse

Langt størstedelen angiver, at de overvejer tilbagetrækning for at få mere tid til familie og fritidsinteresser. Der ligger altså en positiv motivation bag ønsket om at trække sig tilbage for 68% af de erhvervsaktive ingeniører.

Omvendt er det knap hver fjerde, der enten føler sig nedslidte (9%) eller som ikke er tilfredse med deres arbejdssituation (17%).

Tabel 6: Hvad var den væsentligste årsag til at du gik på efterløn?

Jeg var ledig	17%
Jeg var ledig og følte mig presset ud af arbejdsmarkedet af beskæftigelsesmyndighederne	10%
Jeg følte mig ledighedstruet	2%
Jeg følte mig nedslidt	6%
Jeg havde ikke de arbejdsopgaver jeg ønskede	5%
Jeg havde ikke den arbejdstid jeg ønskede	3%
Jeg havde ikke de arbejdsforhold jeg ønskede	12%
Jeg ville gerne have mere tid til familien	10%
Jeg ville gerne have mere tid til fritidsinteresser	17%
Jeg kunne ikke få den stilling/position i virksomheden som jeg ønskede	2%
Andet	15%
I alt	100%

Billedet ser lidt anderledes ud for personer, der allerede har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet. I den gruppe er der langt flere, som har truffet beslutningen på en negativ baggrund. Enten har de været ledige eller på anden måde følt sig presset ud af arbejdsmarkedet. Det gør sig gældende for 29% af efterlønerne.

Andre 22% har været utilfredse med arbejdstid, opgaver, karrieremuligheder eller arbejdsforhold i deres tidligere job. Kun 27% svarer, at de har trukket sig tilbage for at have mere tid til familie og/eller fritidsinteresser.

Et flertal trækker sig tilbage fordi de har været utilfredse med deres arbejdsforhold

Der synes altså umiddelbart at være et potentiale for at øge arbejdsstyrken blandt ingeniører, når 51% har trukket sig tilbage ufrivilligt, eller fordi de har været utilfredse med deres arbejdsforhold. Hertil kommer, at 6% har svaret, at de ønsker at stoppe med at arbejde, fordi de er nedslidte. Også denne gruppe kunne komme i spil igen, med den rette tilrettelæggelse af jobvilkår.

Forhold på arbejdspladsen som forklaring på valg af efterløn

For at undersøge nærmere, hvad det er der betyder noget for beslutningen om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er de 60-64 årige blevet spurgt om en række forhold på deres nuværende eller tidligere arbejdsplads.

Tabel 7: Hvad betyder arbejdspladsen for valg af efterløn blandt de 60-64 årige

	Overvejer ikke efterløn	Overvejer efterløn	Er på efterløn	I alt
Der er/var et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen	49%	22%	29%	100%
Der er/var et dårligt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen	17%	25%	58%	100%
Der er/var et godt fysisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen	45%	21%	34%	100%
Der er/var et dårligt fysisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen	29%	29%	42%	100%
Der er/var gode muligheder for kompetenceudvikling af ældre medarbejdere	56%	20%	25%	100%
Der mangler/manglede muligheder for kompetenceudvikling af ældre medarbejdere	23%	25%	51%	100%
Der er/var gode muligheder for at have en god balance mellem arbejde og fritid	51%	21%	28%	100%
Det er/var svært at have en god balance mellem arbejde og fritid	23%	25%	53%	100%
Jeg er/var tilfreds med min arbejdssituation	54%	20%	27%	100%
Jeg er/var utilfreds med min arbejdssituation	12%	29%	59%	100%
Jeg får/fik stadig de spændende opgaver selv om jeg er blevet/blev ældre	49%	21%	30%	100%
Det er blevet/blev sværere at få de spændende opgaver efterhånden som jeg er blevet/blev ældre	32%	26%	42%	100%
Jeg har/havde et stort arbejdspress	44%	21%	34%	100%
Jeg har/havde ikke et stort arbejdspress	36%	26%	38%	100%
På min virksomhed er/var der ikke fordomme om, at ældre medarbejdere ikke er så dygtige som unge	46%	22%	31%	100%
På min virksomhed er/var der mange fordomme om, at ældre medarbejdere ikke er så dygtige som unge	27%	20%	53%	100%
Jeg får/fik stadig faglige udfordringer i mit job	47%	22%	31%	100%
Jeg får/fik ikke længere faglige udfordringer i mit job	16%	20%	64%	100%

Virksomhedskulturen har stor betydning for valg af efterløn

Svarene, der er gengivet i tabel 7 viser, at der tilsyneladende er en tydelig sammenhæng mellem arbejdsmiljøet på arbejdspladsen og de ældres motivation for at blive i arbejde frem for at gå på efterløn. For eksempel viser tabellen, at på virksomheder med et godt arbejdsmiljø, er det kun 29% af de efterlønsberettigede, der har benyttet sig af muligheden for at trække sig tilbage. Omvendt gælder det for virksomheder med et dårligt psykisk arbejdsmiljø, at der er 59% af de 60-64 årige, der har forladt arbejdsmarkedet.

Tilsvarende er der en ret klar sammenhæng mellem tilbagetrækningsmønsteret og de ældres muligheder for fortsat kompetenceudvikling, om de forsat får faglige udfordringer, og om der er gode muligheder for at have en god balance mellem arbejde og fritid. I alle tilfælde er det helt tydeligt, at de virksomheder, der tilbyder et godt arbejdsmiljø til deres medarbejdere, også i langt højere grad er i stand til at fastholde medarbejdere efter de fylder 60. Resultatet er måske ikke så overraskende, men alligevel er det tankevækkende, at seniorpolitik ikke kun handler om særlige tilbud og tilskud til ældre, men også i høj

grad at de får de samme muligheder for et udfordrende arbejde i et godt arbejdsmiljø som de øvrige medarbejdere.

Omvendt viser tabel 7 også, det kun er i ret begrænset omfang er arbejdspresset, der betyder noget for tilbagetrækningsmønsteret. De medlemmer, der har et stort arbejdspress, er således ikke mere tilbøjelige til at trække sig tilbage end andre.

Økonomiske forhold som forklaring på efterløn

Et andet afgørende forhold for den enkelte, når beslutningen om efterløn skal træffes, er det økonomiske råderum.

Tabel 8: Hvad betyder økonomien for valg af efterløn (55-59 årige)

	Overvejer ikke efterløn	Overvejer efterløn	I alt
Har friværddi i ejendom	47%	53%	100%
Har ikke friværddi	47%	53%	100%
Har pensionsordning	48%	52%	100%
Har ikke pensionsordning	47%	53%	100%
Jeg har det samme til rådighed	47%	53%	100%
Jeg har mindre til rådighed	47%	53%	100%

For langt de fleste ingeniører vil overgang til efterløn betyde en strammere økonomi, med mindre der er taget højde for det i form af pension, lån i friværddi eller andre former for opsparing.

Det er derfor bemærkelsesværdigt, at økonomien som efterlønnen tilsyneladende ikke har så stor betydning for de 55-59 årige. Der er således ikke forskel på tilbagetrækningsmønsteret mellem dem, som vil have det samme rådighedsbeløb og dem som vil have mindre tilbage til sig selv, når de trækker sig tilbage.

Resultaterne er langt fra det samme som at sige, at en del af de ældre ikke kan påvirkes med økonomiske virkemidler til at blive længere tid på arbejdsmarkedet, men svarene tyder på, at det i lige så høj grad er vigtigt, at det er muligt at planlægge økonomien efter tilbagetrækningen, og at det dermed også er vigtigt med tydelige signaler fra politikerne om efterlønsreglerne.

Udskydelse af efterlønnen

I en periode med udpræget mangel på arbejdskraft i almindelighed og ingeniører i særdeleshed, er det af stor interesse dels at se om det er muligt at få flere ældre til at blive på arbejdsmarkedet, dels om det er muligt at få flere, der allerede har trukket sig tilbage, til at arbejde (mere) ved siden af efterlønnen.

**Tabel 9: Hvad kunne få dig* til at vente med at gå på efterløn?
(Mulighed for flere svar)**

Mere løn	19%
Mindre arbejdstid	59%
Mere fleksibilitet	37%
Andre arbejdsopgaver	18%
Ingen af delene	21%

* Kun personer, der er berettiget til at modtage efterløn, og som svarer at de overvejer at gå på efterløn

Mindre arbejdstid og større fleksibilitet betyder mest

De personer i undersøgelsen, der har svaret, at de overvejer at gå på efterløn, er blevet spurgt, om hvad der kunne få dem til at vente med at gå på efterløn.

Seks ud af ti vil være interesseret i at fortsætte, hvis de kan arbejde mindre, mens 37% ønsker mere fleksibilitet i deres ansættelse. Hver femte vil lade sig friste af mere i lønningsposen, mens det ligeledes er hver femte, der ønsker andre arbejdsopgaver.

Endelig er der 21% der ikke vil udskyde deres efterlønnsplaner. Det vil med andre ord sige, at der er 79%, der, hvis der sker en eller flere ændringer deres i arbejdsforhold, vil være villige til at udskyde efterlønnen.

De personer der overvejer efterlønnen er blevet stillet overfor en række scenarier, hvor de skulle tage stilling til, om forskellige incitamentter kunne få dem til at udskyde efterlønnen.

Det første "håndtag" der blev drejet på var arbejdstiden. Deltagerne i undersøgelsen blev spurgt om, hvad en isoleret nedsættelse af arbejdstiden ville betyde for deres beslutning om efterløn.

Tabel 10: Effekt af at nedsætte arbejdstiden under forudsætning af uændrede arbejdsopgaver, uændret fleksibilitet i arbejdstiden, uændret medbestemmelse i indholdet og udførelsen af arbejdet samt uændret løn

	Isoleret effekt	Kummuleret effekt	Antal måneder som nedsættelse af arbejdstiden i gennemsnit vil medføre
Så mange vil udskyde efterlønnen, hvis arbejdstiden blev nedsat med 10%	20%	20%	19
Så mange vil udskyde efterlønnen, hvis arbejdstiden blev nedsat med 20%	11%	31%	15
Så mange vil udskyde efterlønnen, hvis arbejdstiden blev nedsat med 30%	6%	37%	21
Så mange vil udskyde efterlønnen, hvis arbejdstiden blev nedsat med 40%	2%	39%	17
Så mange vil udskyde efterlønnen, hvis arbejdstiden blev nedsat med 50%	4%	43%	22

Hver femte vil udskyde efterlønnen, hvis arbejdstiden bliver nedsat med 10%, under forudsætning af, at alle øvrige ansættelsesforhold er uændrede. Der er altså tale om et scenarie med blandt andet fuld lønkomensation. Efterhånden som arbejdstiden sættes yderligere ned, vil stadig flere være parate til at udskyde efterlønnen. Ved en arbejdstidsnedsættelse på 50% (hvad der vel er på eller over grænsen for, hvad de fleste kan forvente med fuld lønkomensation) er der 43%, som svarer at de vil udskyde efterlønnen.

Når det ikke stemmer overens med de tidligere resultater om, at seks ud af ti vil vente med at gå på efterløn med en nedsættelse af arbejdstiden, hænger det sammen med, at ikke alle har taget stilling til, hvor stor en nedsættelse af arbejdstiden der skal til for at holde dem på arbejdsmarkedet. Samtidig er der en gruppe, som ønsker en kombination af flere instrumenter. Det kan for eksempel være nedsat tid og ændrede arbejdsopgaver.

Tabel 11: Effekt af at hæve lønnen under forudsætning af uændrede arbejdsopgaver, uændret fleksibilitet i arbejdstiden, uændret medbestemmelse i indholdet og udførelsen af arbejdet samt uændret arbejdstid

		Antal måneder som nedsættelse af arbejdstiden i gennemsnit vil medføre
Så mange vil udskyde efterlønnen, hvis lønnen blev sat op med 10%	10%	19

Tabel 12: Effekt af at få større fleksibilitet i arbejdstiden under forudsætning af uændrede arbejdsopgaver, uændret løn, uændret medbestemmelse i indholdet og udførelsen af arbejdet samt uændret arbejdstid

		Antal måneder som nedsættelse af arbejdstiden i gennemsnit vil medføre
Så mange vil udskyde efterlønnen, hvis de får mere fleksibilitet i arbejdstiden	19%	19

Bedre psykisk arbejdsmiljø og ændret holdning til seniorerne kan få dem til arbejde længere

Tilsvarende med en nedsættelse af arbejdstiden er deltagerne i undersøgelsen blevet stillet overfor en situation, hvor de alt andet lige skulle overveje, hvad en lønstigning på 10% ville betyde for deres efterlønsovervejelser. Her svarer en ud af ti, at de vil vente med at trække sig tilbage. Endelig er der 19%, der svarer, at de vil udsætte efterlønnen, hvis de får mere fleksibilitet i arbejdstiden.

Tabel 13: Effekt af ændrede arbejdsforhold på virksomhederne

	Antal ingeniører der var blevet på arbejdsmarkedet
Forbedret psykisk arbejdsmiljø	119
Forbedret fysisk arbejdsmiljø	14
Forbedrede muligheder for kompetenceudvikling for ældre medarbejdere	158
Forbedrede muligheder for balance mellem familie og arbejde	106
Forbedret generel tilfredshed med arbejdssituationen	152
Ikke at afskære ældre medarbejdere fra de spændende opgaver	41
Mindsket arbejdspress	28
Fjerne fordomme om at yngre er dygtigere end ældre medarbejdere	44
Sikre flere faglige udfordringer til ældre medarbejdere	74

Det er tidligere i undersøgelsen blevet diskuteret, hvilken betydning arbejdsmiljøet har for at blive på arbejdsmarkedet. Tabel 13 viser, hvor mange af de nuværende 1.319 efterlønsmodtagere, der var blevet arbejdsmarkedet under

forskellige forudsætninger. Beregningen tager udgangspunkt i et tænkt scenarie, hvor de virksomheder, der rangerer dårligt, forudsættes at ændre adfærd, så de forskellige forhold bliver bedre. Eksempelvis ville 119 ingeniører være blevet på arbejdsmarkedet, hvis der ikke havde været et dårligt psykisk arbejdsmiljø på deres virksomhed.

Der synes altså at være en række muligheder for at fastholde ældre på arbejdsmarkedet med forskellige relativt billige instrumenter. Mange virksomheder gør allerede en stor indsats i dag i arbejdet med at skabe et godt arbejdsmiljø, men der er stadig nogen, der ikke gør. Det er derfor også værd at bemærke, at der her ligger et potentiale for den enkelte virksomhed for at holde på de ældre (og for den sags skyld også på de yngre) medarbejdere.

De foregående scenarier har som udgangspunkt været forankret i virksomhedernes initiativer. En anden mulighed er at ændre selve regelsættet for efterløn.

Effekt af en skattefri præmie

I Regeringens jobplan er der lagt op til, at alle 64 årige skal have et skattnedslag, hvis de har arbejdet fuld tid siden de fyldte 60 år.

Tabel 14: Vil et skattelettelse på op til 100.000 kroner for alle 64-årige, der har været i arbejde i fire år, kunne få dig* til at blive på arbejdsmarkedet til du bliver 65 år?

Ja	24%
Nej	50%
Ved ikke	26%

* Kun personer, der er berettiget til at modtage efterløn, og som svarer at de overvejer at gå på efterløn

Af de nuværende erhvervsaktive i målgruppen (dem fylder 64 i perioden 2010-2016), der er i dag overvejer at gå på efterløn, er det knap hver fjerde, der svarer, at de vil være villige til at udskyde deres tilbagetrækning.

Ved at indføre det særlige skattnedslag er det værd at bemærke, at det vil medføre en betydelig ekstraudgift til den gruppe, som ikke havde regnet med at gå på efterløn, men som nu kan hæve den ekstra præmie. Der er i dag godt 2.000 ingeniører i målgruppen, der ikke umiddelbart overvejer at gå på efterløn. Alene til den gruppe vil man altså kunne risikere en ekstraudgift på 200 millioner kroner, hvis de fortsætter med at arbejde indtil folkepensionen.

Virksomhedernes tilbud

Hidtil har undersøgelsen koncentreret sig om, hvilke incitament der i dag bliver brugt på virksomhederne for at fastholde ældre medarbejdere.

Udbredelse af seniorordninger

Mest almindeligt er det at virksomhederne har fokus på at skabe en god balance mellem arbejdsliv og fritidsliv for deres ældre medarbejdere. Tre ud af fire ingeniører er ansat på virksomheder, hvor det er en del af seniordagsordenen. Mere håndgribeligt er det, at godt og vel hver fjerde er ansat på virksomheder, der tilbyder nedsat arbejdstid til ældre medarbejdere – det er dog kun 6%, der rent faktisk har taget mod tilbuddet. I den anden ende af skalaen finder man tilbud om mere i løn. Det er kun de færreste der har fået det og måske i virkeligheden også et tilbud, der kun gælder visse medarbejdere.

Tabel 15: Virksomhederne tilbud til ældre medarbejdere

	Ja det er et tilbud der er på min virksomhed, og som jeg har taget imod	Det er et tilbud der eksisterer på min virksomhed, men jeg har ikke taget imod det	Det er ikke et tilbud der er på min virksomhed	I alt
Mere løn	1%	0%	99%	100%
Mindre arbejdstid	6%	21%	73%	100%
Mere fleksibilitet	4%	13%	82%	100%
Mere selvbestemmelse over arbejdsopgaver	3%	1%	96%	100%
Færre opgaver	1%	4%	94%	100%
Mindre rejseaktivitet	1%	1%	98%	100%
Mulighed for neddrøsling af karrieren	3%	14%	82%	100%
Medarbejdergoder	10%	7%	83%	100%
Kompetenceudvikling	7%	5%	88%	100%
Sociale aktiviteter	6%	7%	87%	100%
Fokus på balancen mellem arbejdsliv og fritid	13%	61%	26%	100%

På efterløn

Medlemmer af ingeniørforeningen er generelt længere på arbejdsmarkedet end gennemsnittet. Det er således mindre end hver tredje af de 60-64 årige, der har trukket sig tilbage. På hele arbejdsmarkedet er udnyttelsesgraden 57%¹.

Af den gruppe af de 60-64 årige, der allerede er gået på efterløn, er det mere end en ud fem, der svarer, at deres virksomhed gjorde noget ekstraordinært for at få dem til at udskyde deres tilbagetrækning.

Tabel 16: Gjorde virksomheden noget ekstraordinært for at holde på dig?

Ja	21%
Nej	72%
Ved ikke	7%
I alt	100%

Mest almindeligt er det, at virksomheden har tilbudt lavere arbejdstid. Herefter følger mulighed for mere selvbestemmelse over opgaverne og mere i løn. Som tabel 17 afslører, er det dog en ret beskedent del af det samlede antal efterlønsmodtagere, der rent faktisk har fået et særligt tilbud, som skulle gøre det mere attraktivt at blive et par år ekstra på virksomheden.

Tabel 17: Hvad gjorde virksomheden for at fastholde dig?

	Andel af dem der har fået et tilbud	Andel af alle efterlønsmodtagere
Tilbød mere i løn	15%	1%
Tilbød mig lavere arbejdstid	56%	4%
Tilbød mere selvbestemmelse over arbejdsopgaverne	17%	1%
Andet	18%	1%

¹ Arbejdsdirektoratet

Hidtil har undersøgelsen koncentreret sig om, hvilke muligheder der er for at få ældre til at udskyde tilbagetrækningen. Imidlertid ligger der også en mulighed for at øge beskæftigelsen ved at få dem, der allerede har trukket sig tilbage, til at arbejde ved siden af efterlønnen. Direkte adspurgt er der, som det fremgår af tabel 18 kun 4%, der har fortrudt, at de er gået på efterløn.

Tabel 18: Har du fortrudt du er gået på efterløn?

Ja	4%
Nej	85%
Ved ikke	10%
I alt	100%

Der er altså tilsyneladende kun et ret lille potentiale for at få efterlønnere tilbage i fuldtidsbeskæftigelse. Derimod er der ganske mange, der har arbejde ved siden af efterlønnen. I gennemsnit er det således hver femte ingeniør, der arbejder samtidig med, at de er på efterløn.

Tabel 19: Har du arbejde ved siden efterlønnen?

	Ja	Nej	I alt
60 år	6%	94%	100%
61 år	17%	83%	100%
62 år	19%	81%	100%
63 år	22%	78%	100%
64 år	24%	76%	100%
I alt	20%	80%	100%

Den væsentligste årsag til arbejdet er ikke, som man måske umiddelbart skulle tro, at tjene penge. Både tabel 20 og 21 understreger, at det især er mulighederne for at få nogle spændende arbejdsopgaver.

Tabel 20: Hvad er den væsentligste årsag til at arbejde ved siden af efterlønnen?

Lønnen	13%
Indholdet i arbejdsopgaverne	58%
Kollegerne	10%
Virksomhedens seniorordning	4%
Andet:	15%
I alt	100%

Kun hver tredje afviser at arbejde ved siden af efterlønnen

Tabel 21: Hvad kunne få dig til at arbejde ved siden af efterlønnen?

Lønnen	9%
Arbejdsopgaverne	32%
Kollegerne	6%
Virksomhedens seniorordning	10%
Andet	7%
Ingen af dem	36%
I alt	100%

Selv om det angiveligt ikke er lønnen i sig selv, der er den væsentligste drivkraft, når ingeniører ønsker at arbejde ved siden af efterlønnen, er der dog ingen tvivl om, at flertallet synes de får for lidt ud af anstrengelserne. Med de modregningsregler der er i dag, mener mange, at det er en direkte forhindring for at have et arbejde, når man er på efterløn.

Tablet 22: Hvad ser du som den største forhindring eller det største irritationsmoment ved at have et arbejde ved siden af efterlønnen?

Jeg bliver trukket i min efterløn	52%
Reglerne er svære at forstå	10%
Arbejdstiden	10%
Indholdet i arbejdsopgaverne	10%
Andet, hvad:	18%
Total	100%

Metode

Undersøgelsen er gennemført blandt alle medlemmer af IDA og IAK mellem 55-64 år, som det har været muligt at kontakte via e-mail.

Undersøgelsen er foretaget i december 2007. 4128 personer har deltaget i undersøgelsen, hvilket svarer til 59 procent af de i alt 7015 inviterede panel-deltagere.

Rapporten kan rekvireres via ida.dk eller ved direkte kontakt til konsulent Fin Krogh Jørgensen eller journalist Tine Bøge Pedersen.