

SENIORPOLITIK

# Seniorordninger

Status og ønsker blandt IDAs beskæftigede medlemmer 2024

## Seniorordninger

IDA arbejder for at sikre medlemmerne et godt seniorarbejdsliv. For en del af medlemmerne er det bl.a. bundet op på, at de på et tidspunkt i deres karrierer kan indgå en aftale med deres arbejdsgiver om at de får andre vilkår, som fx kortere arbejdstid, mere fleksibilitet eller andre arbejdsopgaver – ofte omtalt som en "seniorordning".

IDAs analyse viser, at det blandt de 55+årige i 2024 er 12 pct. af de privatansatte og 16 pct. af de offentligt ansatte der har lavet en sådan aftale, der enten er trådt i kraft, eller som træder i kraft senere, jf. tabel 1.

Tabel 1. Udbredelsen af seniorordninger blandt ansatte medlemmer på mindst 55 år.

|                                                                     | Offentligt ansatte |      | Privat ansatte |      |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------|------|----------------|------|
|                                                                     | Antal              | Pct  | Antal          | Pct  |
| Har aftale (der enten er trådt i kraft eller træder i kraft senere) | 135                | 16%  | 374            | 12%  |
| Vil gerne have aftale - mener at de kan få en                       | 208                | 24%  | 802            | 25%  |
| Vil gerne have aftale - kan ikke få den                             | 14                 | 2%   | 366            | 11%  |
| Vil gerne have en aftale - ved ikke om det er muligt                | 283                | 33%  | 692            | 22%  |
| Vil ikke have en ordning                                            | 86                 | 10%  | 359            | 11%  |
| Ved ikke om man vil have en ordning                                 | 140                | 16%  | 604            | 19%  |
| I alt                                                               | 866                | 100% | 3.197          | 100% |

Kilde: IDA-lønstatistik 2024, IDA survey om offentligt ansattes vilkår, 2024. Kun svar fra medlemmer der er fyldt 55 år.

Mange er i et limbo – de ønsker ordning med ved ikke om de kan få en

Tabel 1 viser også, at der er en relativ stor gruppe der gerne vil have en ordning på et tidspunkt, men som enten ved at de ikke kan få en ordning, eller som ikke ved om de kan få en ordning.

Blandt de privatansatte på 55+ år er det således 11 pct. der gerne vil have en ordning, men ikke kan få det, og 22 pct. der gerne vil have en ordning, men ikke ved, om de kan få en.

Blandt de offentligt ansatte er det hver tredje (33 pct.) på 55 + år der gerne vil have en ordning på et tidspunkt, men ikke ved om de kan få en.

Udviklingen i andelen med ordning

Det er et relativt stabilt billede der tegner sig blandt begge grupper i de seneste år. Blandt de privatansatte ses der en svag jævn stigning i andelen der har en ordning fra 9 pct. i 2021 til 12 pct. i 2024, mens der blandt de offentligt ansatte har været et helt stabilt niveau fra 2021-2023, mens der fra 2023 til 2024 ses en stigning på 3 procent-point i andelen der har en ordning

Tabel 2. Andel med aftale (der enten er trådt i kraft eller træder i kraft senere), fordelt på sektor, 2021-2024

|      | Privatansatte | Offentligt ansatte |
|------|---------------|--------------------|
| 2021 | 9             | 13                 |
| 2022 | 10            | 13                 |
| 2023 | 11            | 13                 |
| 2024 | 12            | 16                 |

Kilde: IDA-lønstatistik 2021-2024, IDA survey om offentligt ansattes vilkår, 2021-2024. Kun svar fra medlemmer der er fyldt 55 år.

Blandt de privatansatte ses det, at gruppen der er i limbo, og gerne vil have en aftale, men ikke kan få en/er usikre på om de kan få en, er relativt stabil i de seneste år.

Det har ret stabilt været 11-12 pct. der gerne vil have en, men ikke kan få en ordning, og 20-24 pct. der gerne vil have en ordning, men ikke ved, om de kan få en ordning, jf. tabel 3 neden for.

Tabel 3. Andel med aftale og ønske om/mulighed for aftale, privatansatte 2021-2024

|                                                                     | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
| Har aftale (der enten er trådt i kraft eller træder i kraft senere) | 9%   | 10%  | 11%  | 12%  |
| Vil gerne have aftale - mener at de kan få en                       | 25%  | 23%  | 25%  | 25%  |
| Vil gerne have aftale - kan ikke få den                             | 11%  | 11%  | 12%  | 11%  |
| Vil gerne have en aftale - ved ikke om det er muligt                | 24%  | 21%  | 20%  | 22%  |
| Vil ikke have en ordning                                            | 10%  | 10%  | 11%  | 11%  |
| Ved ikke om man vil have en ordning                                 | 20%  | 26%  | 22%  | 19%  |
| I alt                                                               | 100% | 100% | 100% | 100% |

Kilde: IDA-lønstatistik 2021-2024. Kun svar fra medlemmer der er fyldt 55 år.

Betydning for nuværende beskæftigelse

Den gruppe der har en ordning er videre blevet spurgt om, ordningens betydning for at de nu er i beskæftigelse. 51 pct. af de privatansatte og 57 pct. af de offentligt ansatte med en ordning svarer, at den er "afgørende" eller "meget vigtig" for at de aktuelt er i beskæftigelse.

Tabel 4. Hvilken betydning har denne aftale for at du er i beskæftigelse nu?

|                            | Offentligt ansatte |       | Privat ansatte |      |
|----------------------------|--------------------|-------|----------------|------|
|                            | Antal              | Pct.  | Antal          | Pct. |
| Den er afgørende           | 32                 | 24    | 82             | 22   |
| Den er meget vigtig        | 45                 | 33    | 109            | 29   |
| Den er i nogen grad vigtig | 36                 | 27    | 94             | 25   |
| Den er ikke særligt vigtig | 13                 | 10    | 46             | 12   |
| Den er slet ikke vigtig    | 7                  | 5     | 40             | 11   |
| Ved ikke                   | 2                  | 1     | 3              | 1    |
| I alt                      | 135                | 100,0 | 374            | 100  |

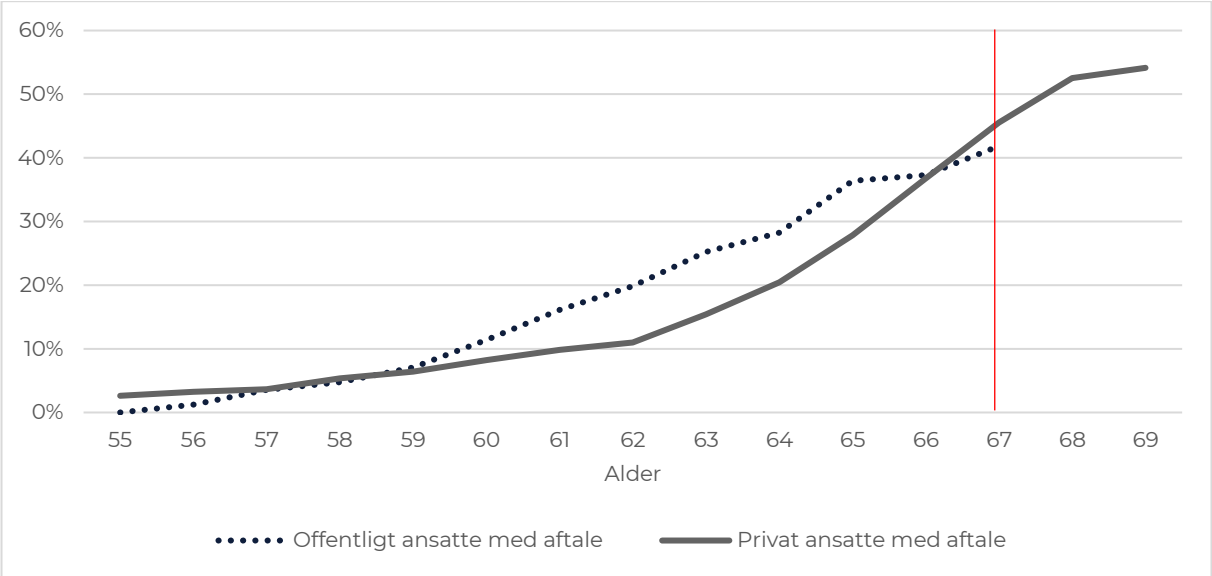
Kilde: IDA-lønstatistik 2024 og IDA survey om offentligt ansattes vilkår 2024. Kun svar fra medlemmer der er fyldt 55 år og som har ordning.

I runde tal er det således ca. 6 pct. af beskæftigelsen blandt de privatansatte på 55+ år, der er afhængig af seniorordningerne, svarende til ca. 1.500 beskæftigede, mens det blandt de offentligt ansatte er ca. 9 pct. af beskæftigelsen blandt de 55+ årige der er afhængige af ordningerne, svarende til ca. 1.600 beskæftigede.

Ordninger bliver mere hyppigt brugt med stigende alder

Ovenfor er der set på dem samlede gruppe af beskæftigede på 55 år eller ældre. Når der ses nærmere på de enkelte aldersgrupper, så viser analysen, at der er en stejlt stigende andel med en ordning jo tættere medlemmerne kommer på den formelle folkepensionsalder, jf. figur 1.

Figur 1. Medlemmer med aftaler (der gælder nu eller i fremtiden), fordelt på alder og hhv. privat og offentlig ansættelse, glidende gennemsnit over tre årgange



Kilde: IDA-lønstatistik 2024 og IDA survey om offentligt ansattes vilkår 2024. Kun svar fra medlemmer der er fyldt 55 år. Glidende gennemsnit over tre årgange, og kun svar fra aldersgrupper med mindst 20 respondenter.

Figuren viser, at der i takt med stigende alder også er der en stigende andel af medlemmerne, både blandt de privatansatte og de offentligt ansatte der har en ordning. I gruppen af 55-årige er det hhv. 0 pct. af de offentligt ansatte og 3 pct af de privatansatte der har en ordning (der evt. træder i kraft senere), og blandt de 60-årige er det ca. hver tiende der har en ordning. Fra 60 år og frem mod den aktuelle folkepensionsalder på 67 år er der en jævn stigning, og blandt de privatansatte er det 46 pct. af de 67-årige, der har en ordning mens 42 pct. af de offentligt ansatte der har en ordning.

Blandt de privatansatte der er forbi folkepensionsalderen, er det mere end halvdelen der har en ordning.

De forhold der hyppigst indgår i ordningerne, både for de privat- og de offentligt ansatte er nedsat arbejdstid, enten som den egentlige arbejdstid eller mere ferie og fridage, jf. tabel 5 neden for.

**Tabel 5. Indhold i seniorordningerne. Hver ordning kan indeholde flere typer af indhold, så tabellen summer ikke til 100 pct. Fordelt på privat og offentligt ansatte.**

|                                                                     | Private | Offentlige |
|---------------------------------------------------------------------|---------|------------|
| Nedsat arbejdstid uden løn- og pensionskompensation                 | 50%     | 41%        |
| Nedsat arbejdstid med hel eller delvis løn- og pensionskompensation | 31%     | 26%        |
| Ekstra ferie eller fridage                                          | 28%     | 35%        |
| Mere fleksibel arbejdstid, herunder øget brug af hjemmearbejde      | 21%     | 15%        |
| At du skal varetage andre typer af opgaver, fx mentoropgaver        | 12%     | 4%         |
| At du får mindre krævende opgaver, herunder mindre ansvar           | 8%      | 5%         |
| Mere fleksible rammer for afspadsering af flekstid.                 | 8%      | 5%         |
| Tilbud om bonus hvis du udskyder din tilbagetrækningsalder          | 1%      | 4%         |
| At du får mere krævende opgaver /mere ansvar                        | 1%      | 2%         |
| Andet                                                               | 5%      | 8%         |

Svar fra 373 privatansatte og 133 offentligt ansatte med ordning, 2024.

I 81 pct. af de privatansattes og 67 pct. af de offentligt ansattes aftaler er der aftalt nedsat arbejdstid, mens der derudover i hhv. 28 og 35 pct af ordningerne er aftalt ekstra ferie eller fridage.

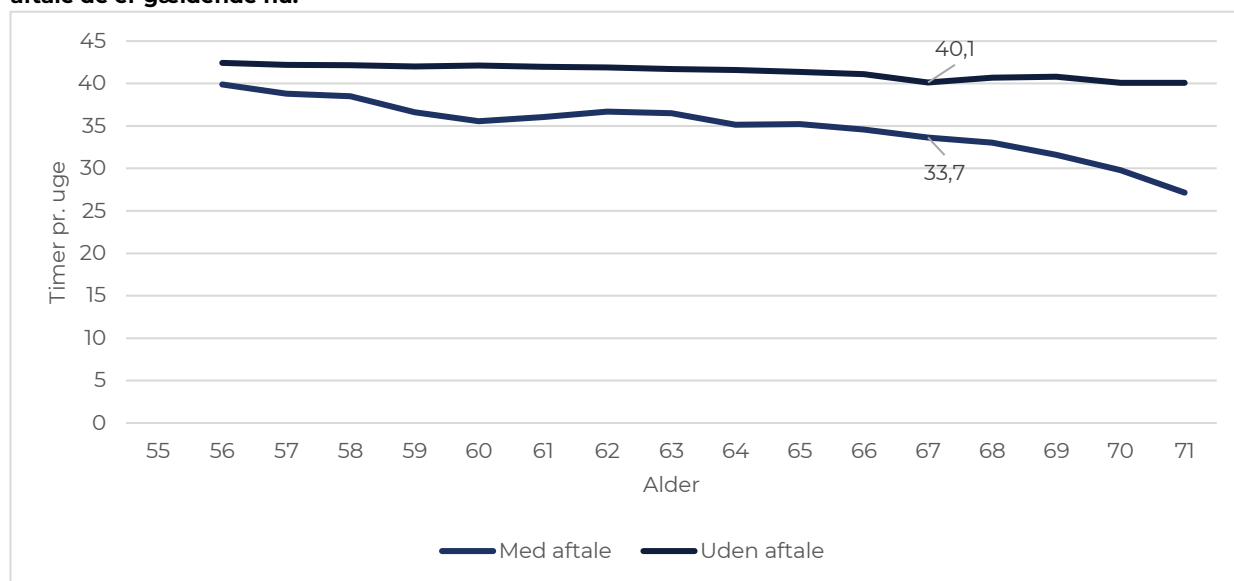
Udover nedsat arbejdstid er øget fleksibilitet et hyppigt element i ordningerne, og hhv. 21 og 15 pct. af de privatansatte og de offentligt ansatte har fået mere fleksibel arbejdstid mv. og hhv. 8 og 5 pct. har fået mere fleksible rammer for afspadsering af flekstid.

Den aftalte nedgang i arbejdstid ses også i nedenstående figur 2, hvor det ses at den ugentlige arbejdstid er lavere blandt dem med ordning end blandt dem uden ordning. Fx er den ugentlige arbejdstid blandt de 67-årige godt 6 timer lavere hos dem med ordning end dem uden ordning.

Ordningerne har hermed tilsyneladende den ønskede effekt for gruppen, og de opnår en nedsættelse af arbejdstiden, som, jf. tabel 4 har meget stor betydning for mere end halvdelen af de privatansatte med en ordning.

Arbejdstiden falder jævnt og er blandt de 70-årige med en aftale, lige under 30 timer om ugen.

**Figur 2. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid (3 års glidende gennemsnit), privatansatte uden aftale eller med aftale de er gældende nu.**



Kilde: IDA-lønstatistik 2024. Kun svar fra medlemmer der er fyldt 55 år. Glidende gennemsnit over tre årgange.

FOR YDERLIGERE INFORMATION, KONTAKT

Presse : Søren Lorentzen  
Analyse : Finn Tidemand  
Politik : Charlotte Drachmann

#### IDA ER TEKNOLOGIENS STEMME NR. 1

- en forening for viden, netværk og interessevaretagelse. Med over 165.000 medlemmer er IDA Danmarks største fagforening og faglige fællesskab for ingeniører, cand.scient'ere og it-professionelle. Danmark kæmper sammen med resten af verden om at skabe vækst og job samtidig med, at vi får løst de store samfundsudfordringer, vi og resten af verden står over for. IDA arbejder for, at Danmark trækker det længste strå i denne sammenhæng, og vi arbejder på tværs af politiske skel - såvel lokalt, nationalt som internationalt.