

Senioranalyse

—

Analyse af seniorernes tilknytning til arbejdsmarkedet, om årsager til tilbagetrækning mv.

Marts 2019

1. Senioranalyse

Indhold

Resume	3
1. Arbejdsmarkedstilknytning	6
2. Beskæftigelsesomfang.....	8
3. Selvstændig virksomhed.....	9
4. Ledighed	10
5. Tilfredshed med beskæftigelsesomfang	12
6. Forventet tilbagetrækning	15
7. Oplevelsen ved tilbagetrækningen.....	18
8. Motiv til at arbejde efter man er nået 66 år	23
9. Selvstændige	24
10. Senioraftaler	26
11. Vurdering af effekt af nye tiltag i finansloven	28
12. Holdning til differentieret pensionsalder.....	29
Bilagstabeller	31
Kontakt	34

Resume

IDA vil med dette notat give et samlet billede af arbejdsmarkedstilknytningen blandt ingeniører, naturvidenskabelige og andre potentielle IDA-medlemmer, der er i aldersspændet +/- 10 år omkring folkepensionsalderen.

Notatet er dels baseret på registerdata som AE har tilvejebragt fra Danmarks Statistik om arbejdsmarkedstilknytning blandt forskellige uddannelsesgrupper, hvilket udgør første del af analysearbejdet. Dels er analysen baseret på surveydata indhentet blandt IDAs medlemmer, om deres vurdering af deres tilknytning til arbejdsmarkedet, udbredelsen af seniorordninger mv.¹.

Arbejdsmarkedstilknytning og beskæftigelsesomfang

- En meget høj andel af gruppen med en IDA-uddannelse² mellem 65 og 75 år er i beskæftigelse, 58 pct. af de 65-årige og 17 pct. af de 75-årige er i beskæftigelse.
- Andelen af *lønmodtagere* er høj (80-90 pct.) for aldersgrupperne frem til start 60'erne, hvorfra den falder til 49 pct. blandt de 65-årige og til 18 pct. blandt de 70-årige. Andelen der er selvstændige, er godt tre gange højere blandt de 70-årige end blandt de 30-54-årige. Beskæftigelse som selvstændig (frem for som lønmodtager) får således stigende betydning med alderen.
- Arbejdstiden for 30-54-årige lønmodtagere er i gennemsnit 36,5 timer pr. uge, og dette niveau fastholdes til og med de 60-årige, hvorefter det gennemsnitlige antal timer pr uge falder. Blandt de 65-årige lønmodtagere er den gennemsnitlige arbejdstid således 32,2 timer pr. uge, og blandt de 75-årige er den knap 16 timer pr uge.
- Andelen af ledighedsberørte er typisk lavere blandt de 55-64-årige end blandt de 30-54-årige, men de 55-64-årige har typisk en lidt længere ledighedsperiode (omkring 22-23 uger) end de 30-54-årige har (omkring 20 uger).

Tilfredshed med beskæftigelsesomfang og ønske om beskæftigelse

- Surveyen blandt de 55-75-årige IDA-medlemmer viser, at langt hovedparten (97 pct.) af de beskæftigede er tilfredse med deres arbejdstid, og at det kun er en mindre gruppe (3 pct.) der godt vil arbejde flere timer. Blandt de 18 pct., der er beskæftiget under 30 timer om ugen, er det 10 pct. der godt vil arbejde mere.
- Analysen viser også, at der blandt "pensionisterne"³ er en gruppe der, hvis den rette mulighed viser sig, godt vil have beskæftigelse. Det er 10 pct. af pensionisterne, der svarer, at det ikke var deres eget ønske at forlade arbejdsmarkedet, og at de godt vil arbejde, hvis den rette mulighed viser sig.

Forventet tilbagetrækningsalder, motiver herfor, og for at blive længere på arbejdsmarkedet

- Den gennemsnitlige forventede tilbagetrækningsalder i gruppen af beskæftigede er 67,5 år.
- Der er en majoritet af medlemmerne der angiver "pull" relaterede forhold, som ønsket om at have "*tid til andre ting end arbejde*", (69 pct.), at "*deres økonomi vil tillade det på det tidspunkt*", eller "*det vil være passende i forhold til ægtefællens tilbagetrækning*" (36 pct.) som årsag til at de vil trække sig tilbage på det angivne tidspunkt. Omvendt er der også en gruppe der tillægger push-faktorer stor vægt, når de skal beskrive årsagerne til at stoppe på arbejdsmarkedet i en given alder. Det er således 13 pct. der svarer, at det "*bliver svært at følge med den faglige udvikling på jobbet*", mens 10 pct. svarer, at "*det bliver svært at håndtere det psykiske pres på jobbet*"

¹ Se metodeboksen bagerst i notatet for en mere detaljeret beskrivelse af datagrundlaget i undersøgelsen.

² IDA-uddannelse betegner her og fremover om de uddannelser der er optagelsesberettigede i IDA.

³ Her bruges "pensionisterne" som betegnelse for den gruppe der ikke er i beskæftigelse (undtagen ledige), uanset hvilket forsørgelsesgrundlag de har. De svarer til gruppen af pensionister, efterlønnere og andre uden for arbejdsstyrken i figur 1.

- Hvis beskæftigelsespotentialet blandt pensionisterne skal realiseres, viser analysen, at arbejdsgiverne særligt skal have fokus på muligheden for fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, så der er mulighed for selv at tilrettelægge hvornår man arbejder, samt muligheden for at arbejde på nedsat tid. Begge disse forhold er det mere end 80 pct. af pensionisterne, der synes vil gøre et job attraktivt.

Afgangen fra arbejdsmarkedet

- Hovedparten af pensionisterne (54 pct.) svarer, at det var deres eget valg at stoppe på arbejdsmarkedet, og at det var et godt tidspunkt at stoppe (62 pct.).
- 23 pct. af dem svarer dog, at det *ikke* var deres eget ønske at de stoppede på arbejdsmarkedet, og 31 pct. vil gerne have været fortsat længere på arbejdsmarkedet.
- Blandt de der svarer, at det ikke var deres eget ønske at stoppe, er de hyppigst anførte forhold som gjorde sig gældende, at deres *ansættelse stoppede (58 pct.)*, eller at der var *pres fra deres arbejdsgiver om at stoppe (50 pct.)*.

Hvorfor arbejde efter man når folkepensionsalderen?

- Der er en stor gruppe der er beskæftiget efter de har nået folkepensionsalderen, jf. figur1. Langt de fleste af de, der er beskæftiget efter de er fyldt 65 år, svarer, at de bliver ved med at arbejde fx fordi *jeg er glad for at arbejde med mit fag (60 pct.)* eller at de *har mulighed for at arbejde med inspirerende opgaver (48 pct.)*. Det er kun 8 pct. der angiver, at de *har brug for indtægten* som årsag til at blive ved, og kun 1 pct. svarer, at de *oplever et pres fra omverdenen om at blive ved*.

Samspil mellem pension og arbejdsindkomst

For gruppen der er nået 65 år, har analysen fokus på, hvordan samspillet mellem pension og arbejdsindkomst påvirker deres motivation for at arbejde.

- Holdningen til at arbejde, blandt de 65-75-årige medlemmerne, der ikke er beskæftiget, påvirkes ikke i noget videre omfang af reglerne vedrørende det økonomiske samspil mellem pension og arbejdsindkomst.
 - Det er 67 pct. der svarer, at reglerne ikke påvirker deres holdning til at arbejde, 11 pct. svarer at de gør det mindre attraktivt at arbejde, og 15 pct. svarer, at de ikke kender reglerne godt nok til at kunne vurdere det.
- Blandt de beskæftigede 65-75-årige er der et lidt mere kritisk billede af samspilsproblematikken, men halvdelen vurderer, at reglerne ikke er en ulempe for dem.
 - Blandt de 65-75-årige, som er i beskæftigelse, er det 19 pct. der mener, at reglerne om det økonomiske samspil mellem pension og arbejdsindkomst (i meget høj grad eller i høj grad) betyder ulemper for dem i forhold til at arbejde, mens 50 pct. ikke mener, at de betyder ulemper for dem.

Om at være selvstændig, særligt når man starter sent i arbejdslivet

- Der er ikke flere "ufrivillige" selvstændige (der svarer, at de blev selvstændige fordi de ikke kan få det job de ville have) blandt dem, der har etableret egen virksomhed efter de blev 55 år, end der er blandt dem, der etablerede egen virksomhed, før de blev 55 år. Men der er en større andel, der svarer, at de etablerede virksomheden *for at kunne fortsætte med at arbejde for deres tidligere arbejdsgiver* blandt dem der etablerede deres virksomhed efter de blev 55 år (23 pct.) end blandt dem, der etablerede virksomhed tidligere (9 pct.). Ønsket om at kunne styre *hvor meget man arbejder* og *med hvilke opgaver man arbejder*, er også mere udtalt som motiv for at starte egen virksomhed, blandt

dem der etablerer egen virksomhed efter de blev 55 år end blandt dem der egen virksomhed tidligere.

Senioraftaler

- Blandt de privatansatte medlemmer af IDA på 55 år eller ældre er det 6 pct. der har en aftale om ændrede vilkår der gælder nu, og 3 pct. har indgået en aftale der træder i kraft på et senere tidspunkt – samlet har 9 pct. af de privatansatte på 55+ år således indgået en senioraftale.
- 54 pct. af de privatansatte på 55 år eller mere vil gerne have en sådan aftale på et tidspunkt. 24 pct. vil gerne have en aftale, og kan godt få det hos deres nuværende arbejdsgiver, mens 11 pct. gerne vil have en aftale, men ikke kan få en sådan, og 19 pct. vil gerne have en aftale, men ved ikke om de kan få den.

De nye incitament i finanslov 2019, differentieret pensionsalder og generel tilbagetrækning

- Medlemmerne under 65 år er moderat positive overfor de incitament der er i finansloven 2019, der skal øge incitamentet til at blive længere på arbejdsmarkedet, for personer der når folkepensionsalderen.
 - 12 pct. vurderer, at ændringerne *i meget høj grad* eller *i høj grad* vil gøre det mere sandsynligt at de bliver længere på arbejdsmarkedet, mens 54 pct. vurderer, at ændringerne kun *i mindre grad* eller *i meget lille grad* vil gøre det mere sandsynligt, at de bliver længere.
- Et lille flertal på 55 pct. af medlemmerne mellem 55 og 75 år er positivt stemte overfor idéen om differentieret pensionsalder, mens 27 pct. ikke finder, at det er en god idé.
 - Der er en stor majoritet af medlemmerne der finder, at der skal indgå en vurdering af, om det job man har, medfører *fysisk* eller *psykisk* nedslidning (hhv. 79 og 73 pct.), hvis der indføres differentieret pensionsalder.
- Generelt finder medlemmerne mellem 65 og 75 år, at der er behov for bedre tilbagetrækningsmuligheder på arbejdsmarkedet. 62 pct. der svarer, at de *i meget høj grad* eller *i høj grad* finder at der er behov for bedre tilbagetrækningsmuligheder, mens 16 pct. svarer *i mindre grad* eller *i meget lille grad*.

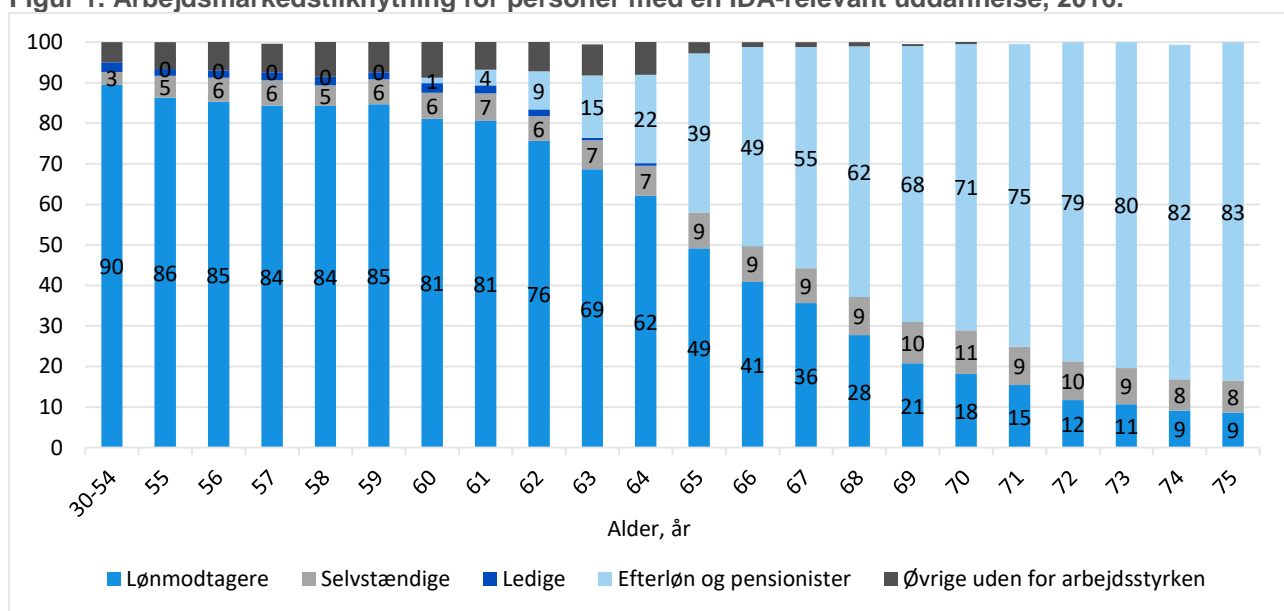
1. Arbejdsmarkedstilknytning

I figur 1 ses arbejdsmarkedstilknytningen blandt personer der har en IDA-relevant uddannelse, fordelt på alder. Der er medtaget en referencegruppe af 30-54-årige, som arbejdsmarkedstilknytningen blandt de 55 + årige kan holdes op imod.

Figuren viser flere vigtige forhold, særligt at den samlede beskæftigelse er høj, også for personer der har nået folkepensionsalderen. 58 pct. af de 65-årige er i beskæftigelse og 17 pct. af de 75-årige er i beskæftigelse

En anden central pointe er, at andelen af lønmodtagere er høj (80-90 pct.) for aldersgrupperne frem til start 60'erne, hvorfra den falder til 49 pct. blandt de 65-årige og til 18 pct. blandt de 70-årige. Videre viser den, at andelen der er selvstændige, er godt tre gange højere blandt de 70-årige end blandt de 30-54-årige. Beskæftigelse som selvstændig (frem for som lønmodtager) får således stigende betydning med alderen.

Figur 1. Arbejdsmarkedstilknytning for personer med en IDA-relevant uddannelse, 2016.

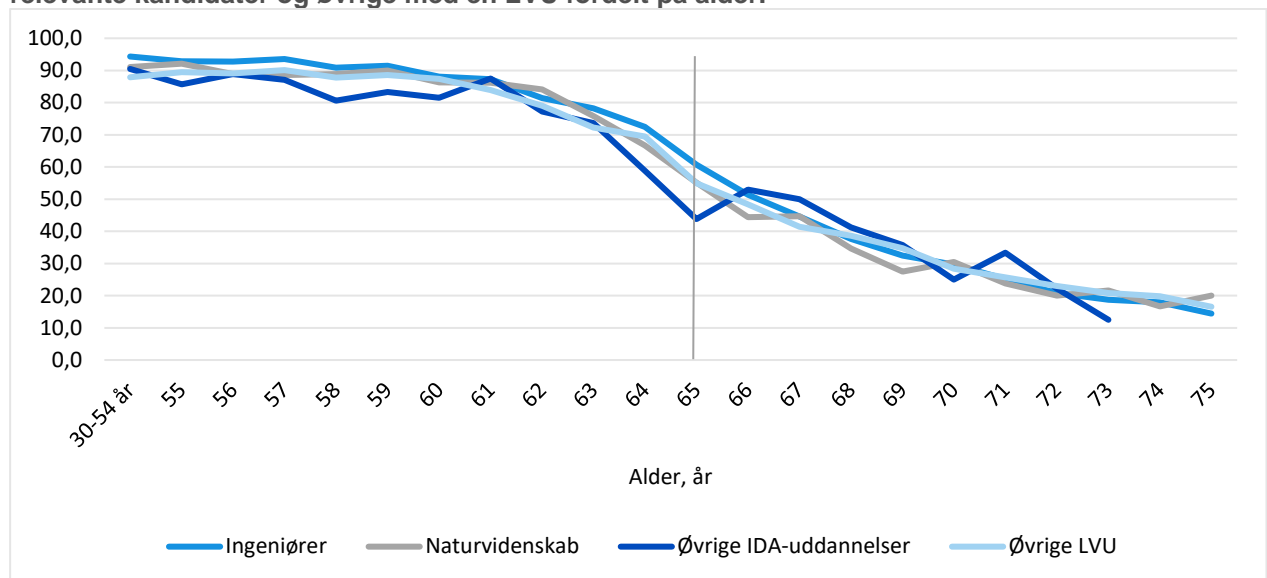


Kilde: AE på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

I figur 2 er der fokuseret på samlede beskæftigelse (lønmodtagere og selvstændige) og der ses på specifikke uddannelser som ingeniører, naturvidenskabelige kandidater og andre med IDA-relevante uddannelser (der samlet udgør den overordnede gruppe af personer med IDA-relevante uddannelser) samt øvrige med en lang videregående uddannelse (LVU).

Figuren viser, at den høje beskæftigelsesgrad fastholdes generelt frem til starten af 60'erne, hvor den begynder at falde, jf. figur 2.

Figur 2 Andelen i beskæftigelse blandt hhv. ingeniører, naturvidenskabelige kandidater, andre IDA-relevante kandidater og øvrige med en LVU fordelt på alder.



Kilde: AE på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Beskæftigelsen for de 30-54-årige svinger fra 94,3 pct. for ingeniører til 87,9 pct. for de øvrige LVU'er.

Analysen viser, at beskæftigelsen for alle grupper falder med alderen – og at den for de 75-årige er nede på omkring 15-20 pct. Blandt ingeniørerne er beskæftigelsen på 14 pct., mens for de naturvidenskabelige er på 20 pct. og for de øvrige LVU'er er på 17 pct.

Ingeniørerne er generelt gruppen med den højeste beskæftigelse af de fire grupper, både for de 30-54-årige og for de enkelte årgange fra 55 år og frem til folkepensionsalderen (65 år), hvor 61 pct. af ingeniørerne er i beskæftigelse, mens 55 pct. af de øvrige LVU'er er i beskæftigelse.

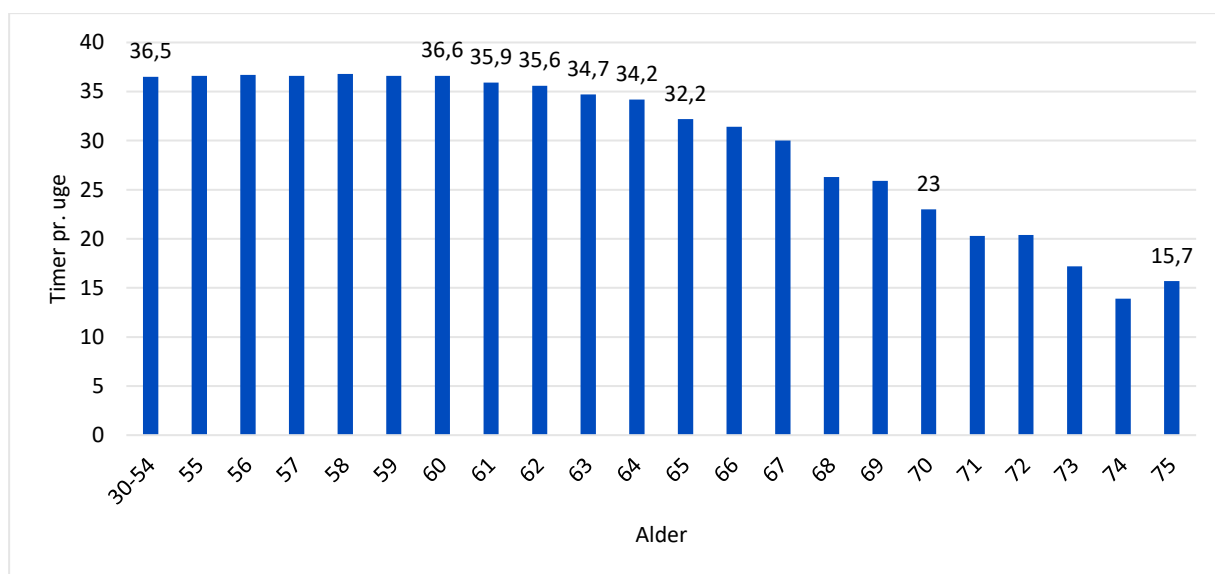
Efter folkepensionsalderen er billedet mindre entydigt – her ligger andelen i beskæftigelse for en enkelt uddannelsesgruppe ikke systematisk over de andre. Det er vigtigt at være opmærksom på, at det ikke nødvendigvis er fuldtidsbeskæftigelse, men at alene 1 times beskæftigelse om ugen betyder, at man klassificeres som beskæftiget.

2. Beskæftigelsesomfang

Når der ovenfor ses på beskæftigelsen, er det et binært begreb, og den enkelte person klassificeres således fx som enten beskæftiget eller ledig. I praksis er det sådan, at beskæftigelsesomfanget kan variere meget, og der er et relativt lavt krav til beskæftigelsesomfanget (1 time om ugen) for at man i afsnittet ovenfor klassificeres som beskæftiget.

I figur 3 neden for ses det, at beskæftigelsesomfanget (for de beskæftigede) også falder med alderen.

Figur 3. Timer pr. uge, for beskæftigede lønmodtagere, fordelt på alder (alle IDA-uddannelser)



Kilde: AE på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Figuren viser, at arbejdstiden for de beskæftigede 30-54 årige i gennemsnit er på 36,5 timer pr. uge, og at dette niveau holdes til og med de 60-årige, hvor efter det gennemsnitlige antal timer pr uge falder.

Blandt de 65-årige (der er beskæftiget) er den gennemsnitlige arbejdstid således 32,2 timer pr. uge, og blandt de beskæftigede 75-årige er den knap 16 timer pr uge.

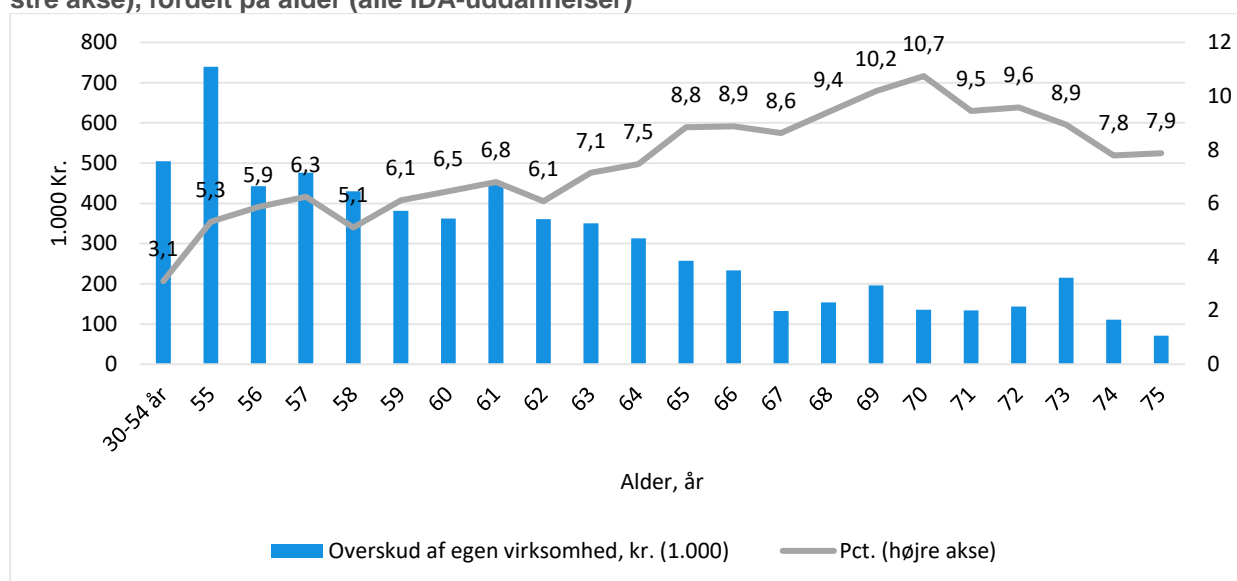
3. Selvstændig virksomhed

I figur 4 ses det dels, at der blandt de der er 55+ år er en større andel selvstændige end der er i gruppen af 30-54-årige. Videre ses det, at der i årene omkring folkepensionsalderen (65 år) sker en stigning i andelen der er selvstændige, som topper blandt de 70-årige, med 10,7 pct. der har selvstændig virksomhed.

Samtidig ses det, at overskuddet fra egen virksomhed falder fra et gennemsnit omkring kr. 400.000 – 500.000 blandt de midt i 60'erne til kr. 100.000 – 150.000 for de der er i slutningen af 60'erne og op til 75 år.

Samlet er der således to tendenser; dels flere med selvstændig virksomhed med stigende alder, dels et fallende overskud af den selvstændige virksomhed.

Figur 4. Andel der er selvstændige (højre akse) og gennemsnit overskud af egen virksomhed (venstre akse), fordelt på alder (alle IDA-uddannelser)



Kilde: AE på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

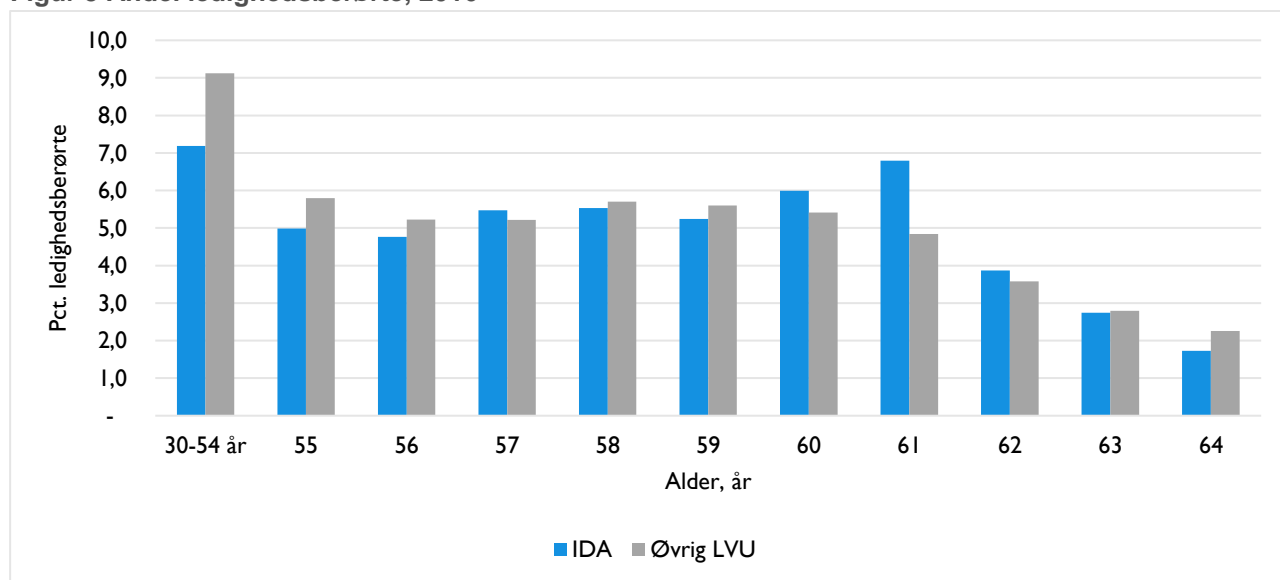
Den selvstændige virksomhed er således for mange IDA-uddannede en vej til at fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet.

4. Ledighed

Figur 5 viser andelen der er ledighedsberørte blandt de IDA-uddannede og blandt en gruppe af øvrige med en LVU. For hver uddannelsesgruppe er der data for 10 årgange før pensionsalderen (fra 55 til 64 år) samt for gruppen af 30-54-årige.

Blandt de IDA-uddannede er 7,2 pct. af referencegruppen ledighedsberørt, mens andelen af ledighedsberørte er mindre for de 55+ årige, omkring 2-5 pct. Kun for de 61-årige er andelen af ledighedsberørte på niveau med referencegruppen. I den samlede gruppe af LVU'er er 9,1 pct. af referencegruppen ledighedsberørte, mens andelen af ledighedsberørte blandt de 55+ årige ligger på niveau med andelen blandt IDA-uddannede. En forklaring på at andelen af ledighedsberørte falder for de årgange der er tættest på folkepensionsalderen, kan være muligheden for at gå på efterløn, som man i 2016 kunne gå på som 61,5-årig.

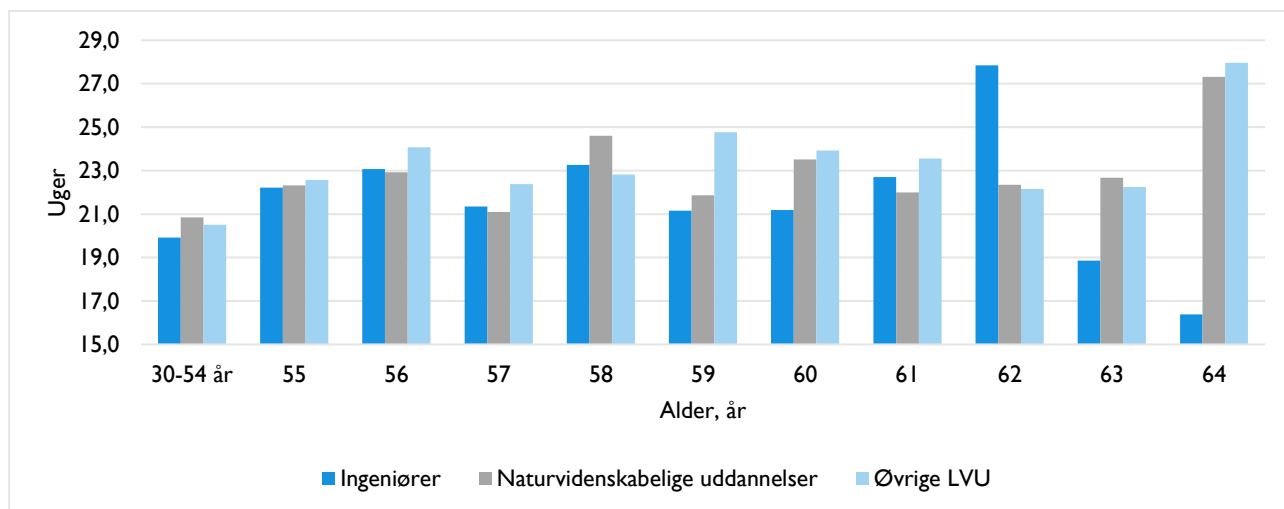
Figur 5 Andel ledighedsberørte, 2016



Kilde: AE på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Når der ses på den gennemsnitlige ledighedsperiode for de ledighedsberørte (figur 6) viser analysen, at de 55-65-årige typisk har en lidt længere ledighedsperiode (omkring 22-23 uger) end de 30-54 årige har (omkring 20 uger).

Figur 6. Gennemsnitlig ledighedsperiode - uger pr. berørt i 2016



Kilde: AE på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

De 55-65-årige der rammes af ledighed er således typisk ledige i længere tid, og hermed hårdere ramt af ledighed, end de 30-54 årige. Ledighedsperioden tager for ingeniørerne et ryk op ad i længde for de 62-årige (til 28 uger), hvorefter den falder markant (til 16-19 uger) blandt de 63-64-årige

Sammenfattende peger analysen ikke på noget markant ledighedsproblem for de 55-65-årige, og at IDA-grupperne ikke afviger markant fra gruppen af øvrige LVU'er.

5. Tilfredshed med beskæftigelsesomfang

I dette afsnit er der fokus på, i hvilken grad medlemmerne er tilfredse med beskæftigelsesomfanget, afhængig af i hvilken grad de har beskæftigelse og deres alder. Resultaterne her skal således ses i relation til figur 2, der viser, at der er et faldende beskæftigelsesomfang blandt de beskæftigede.

Denne del af analysen er baseret på data fra en survey blandt medlemmer af IDA mellem 55 og 75 år. Der er her anvendt samme kriterier for beskæftigelse som i analysen af registerdata, dvs. at medlemmerne karakteriseres som beskæftigede hvis de har mindst en times beskæftigelse pr. uge, uanset om de også modtager fx pension eller efterløn.

I tabel 1 ses tilfredshed med beskæftigelsesomfanget blandt de beskæftigede 55-75-årige.

Tabel 1. Tilfredshed med beskæftigelsesomfang blandt beskæftigede, opdelt på alder og samlet beskæftigelse (timer)

<i>Kun blandt beskæftigede, fordelt på alder og beskæftigelsesomfang:</i>	Tilfreds, eller vil arbejde mindre, pct.	Vil gerne arbejde mere, pct.	I alt, pct.	Antal i gruppen	Procent af gruppen
55-64 årige					
1-14 timer	76	24	100	17	1
15-29 timer	94	6	100	68	5
<i>1-29 timer, samlet</i>	91	9	100	85	6
30 + timer	99	1	100	1.318	94
I alt 55-64 årige	98	2	100	1.403	100
65-75 årige					
1-14 timer	85	15	100	140	32
15-29 timer	96	4	100	113	26
<i>1-29 timer, samlet</i>	90	10	100	253	57
30 + timer	99	1	100	190	43
I alt 65-75 årige	94	6	100	443	100
Alle					
1-14 timer	84	16	100	157	9
15-29 timer	96	4	100	181	10
<i>1-29 timer, samlet</i>	90	10	100	338	18
30 + timer	99	1	100	1.508	82
Alle	97	3	100	1.846	100

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, svar fra alle i beskæftigelse. N=1.846.

Fra tabel 1 ses det, at det blandt medlemmerne mellem 55 og 64 år er 2 pct. af de beskæftigede der gerne vil arbejde mere end de gør, mens det er 6 pct. af de beskæftigede mellem 65 og 75 år, der gerne vil arbejde mere end de gør.

Langt hovedparten af medlemmerne i beskæftigelse er således tilfredse med deres beskæftigelsesomfang (eller vil arbejde mindre end de gør). Tabel 1 viser også, at det særligt er blandt den lille gruppe (9 pct.) af beskæftigede med under 15 timers samlet ugentlig beskæftigelse, at der er mange der gerne vil arbejde mere.

Blandt dem der er under 65 år er det 24 pct. af dem, der nu arbejder under 15 timer pr. uge, der gerne vil arbejde mere, mens det blandt dem, der er mellem 65 og 75 år, og arbejder under 15 timer pr. uge er 15 pct., der gerne vil arbejde mere end de gør nu.

I den samlede gruppe er det 18 pct. der er beskæftiget under 30 timer om ugen, og af disse er det 10 pct. der gerne vil arbejde mere end de gør nu.

Omvendt er der også blandt personer med mere end 37 timers ugentlig beskæftigelse nogle der gerne vil arbejde mere end de pt. gør. Hvis der ses bort fra denne gruppe, er det samlet knap 2 pct. af de beskæftigede (der pt arbejder under 37 timer pr. uge), der gerne vil arbejde mere, jf. tabel 2 neden for.

Tabel 2. Andel af beskæftigede, der vil arbejde mere, og ikke allerede har minimum 37 timer pr. uge, fordelt på aldersgrupper. Pct.

	Vil gerne arbejde mere, og har ikke allerede min. 37 timer pr. uge	Øvrige	Alle
55-64 år	0,6	99,4	100
65-75 år	5,6	94,4	100
Alle	1,8	98,2	100

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, svar fra alle i beskæftigelse. N=1.846.

Årsag til ufrivillig underbeskæftigelse

Den gruppe der er i "ufrivillig underbeskæftigelse" (som ses i tabel 1, ca. 2 pct. af de 55-64 årige og 6 pct. af de 65-75 årige beskæftigede) er blevet spurgt om de væsentligste barrierer for at de kan komme op på det ønskede antal timer.

Fra tabel 3 neden for ses det, at det langt overvejende skyldes, at de ikke kan få flere timer i deres nuværende job, eller at de ikke kan finde et andet job med det ønskede antal timer.

Tabel 3. Hvad er de vigtigste barrierer for at du kommer op på det antal timer du ønsker?

Blandt beskæftigede der gerne vil arbejde mere end de gør	Procent
Jeg kan ikke få flere timer i mit nuværende job	52
Jeg kan ikke finde et andet job hvor jeg kan få det ønskede antal timer	28
Jeg kan ikke øge aktiviteten i min selvstændige virksomhed, så jeg har arbejde i det ønskede antal timer	14
Det er ikke økonomisk rentabelt for mig at arbejde mere	6
Helbredsmæssige årsager gør at jeg ikke kan arbejde mere	4
Jeg har forpligtelser, fx i forhold til familie, der betyder at jeg ikke kan arbejde mere	2

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, svar fra medlemmer der er i arbejde, og gerne vil arbejde mere end de gør. N=50 personer. Hver respondent har kunne afgive flere svar, og tabellen summer derfor ikke til 100 pct.

Der er, jf. tabel 1, 18 pct. af de beskæftigede mellem 55 og 75 år, der arbejder under 30 timer om ugen. Den gruppe der samlet har beskæftigelse i under 30 timer pr. uge er blevet spurgt om årsagerne til dette.

Fra tabel 4 ses, at det for 80 procentes vedkommende er deres eget ønske, mens 25 pct. svarer, at de ikke kan arbejde mere, enten pga. andre forpligtelser eller af helbredsmæssige årsager.

Tabel 4. Årsag til at være beskæftiget under 30 timer pr. uge, men ikke ønske flere timer.

	Procent
Eget ønske, jeg ønsker ikke at arbejde mere	80
Jeg har andre forpligtelser, fx i forhold til familien, der betyder, at jeg ikke vil arbejde mere end jeg gør	16
Jeg kan ikke, fx af helbredsmæssige årsager, arbejde mere end jeg gør	9
Det er økonomisk det mest rentable for mig	8
Jeg kan ikke få flere timer i mit nuværende job	5
Jeg kan ikke øge aktiviteten i min selvstændige virksomhed	3
Jeg kan ikke finde et andet job hvor jeg kan få det ønskede antal timer	1
Andet	6

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, svar fra medlemmer der er i arbejde, og har en samlet arbejdsuge på under 30 timer, men ikke ønsker flere timer. N=221. Hver respondent har kunne afgive fra 0 til tre svar, og tabellen summer derfor ikke til 100 pct.

Der er ganske få der angiver forhold, der er knyttet til *manglende muligheder for at få den ønskede beskæftigelse*. Det er således 5 pct. der svarer, at de ikke kan få flere timer i deres nuværende job, 3 pct. svarer, at de ikke kan øge aktiviteten i deres selvstændige virksomhed, og 1 pct. svarer, at de ikke kan finde et andet job, hvor de kan få de timer de ønsker.

6. Forventet tilbagetrækning

Den gruppe af medlemmer der er beskæftigede, er blevet bedt om at angive deres forventede tilbagetrækningsalder. Den gennemsnitlige forventede tilbagetrækningsalder blandt de beskæftigede er 67,5 år, og i tabel 5 ses det, at hovedparten forventer at trække sig tilbage når de bliver 67 eller 68 år.

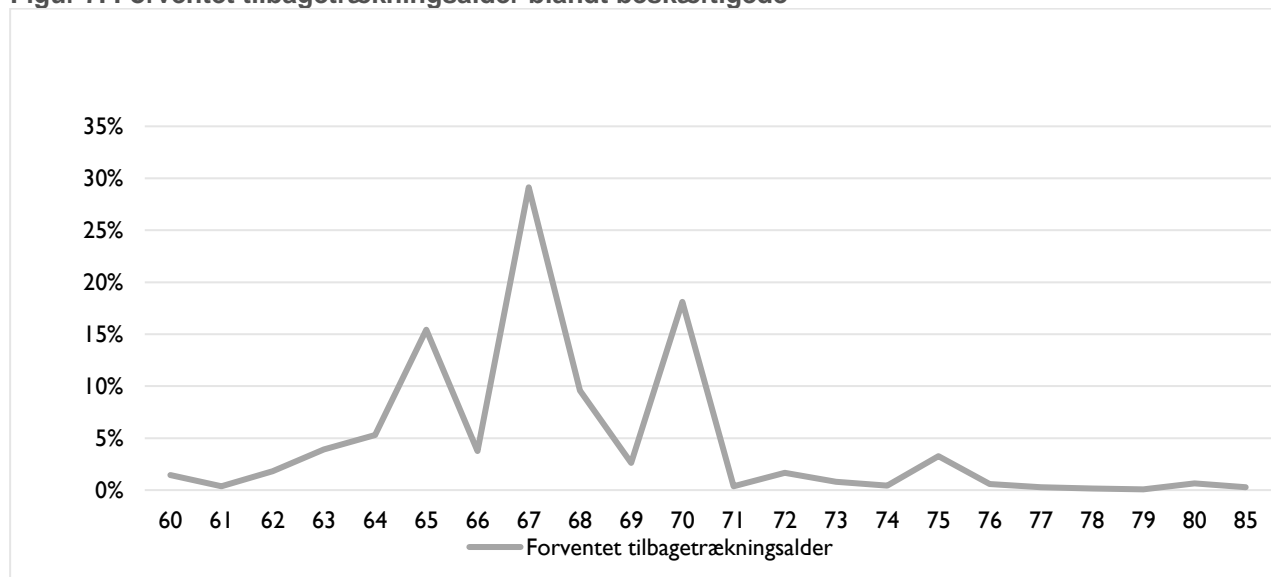
Tabel 5. Forventet tilbagetrækningsalder, blandt beskæftigede

Ved hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i sådan en grad, at du vil beskrive det som at gå på pension?	Procent
Under 65 år	13
65 eller 66 år	19
67 eller 68 år	39
69 eller 70 år	21
71 til 75 år	7
76 og ældre	2
Total	100

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, Kun svar fra de, der er beskæftiget. N=1380 beskæftigede.

I figur 7 ses tilbagetrækningsmønstret fordelt på aldersgrupperne fra 60 til 85 år. Der er tre toppe, dels en ved 65 år (der var folkepensionsalderen frem til den 1.1 2019), en ved 67 år og en ved 70 år.

Figur 7. Forventet tilbagetrækningsalder blandt beskæftigede



IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, Kun svar fra de, der er beskæftiget. N=1380 beskæftigede.

I tabel 6 ses de årsager medlemmerne angiver som årsag til at trække sig tilbage ved den givne alder.

Tabel 6. Årsager til at trække sig tilbage, i forhold til forventet tilbagetrækningsalder, pct.

	Under 65 år	65-66	67-68	69-70	71-75	Alle
Jeg vil have mere tid til andet end arbejde	77	78	66	64	61	69
Min økonomi vil tillade det, på det tidspunkt	63	57	42	30	23	44
Det vil være passende i forhold til min ægtefælles tilbagetrækning	33	31	34	45	37	36
Det er ved den alder jeg får ret til folkepension	2	8	47	3	0	21
Det bliver svært at følge med den faglige udvikling mv. på jobbet	13	12	12	16	7	13
Det bliver svært at håndtere det psykiske pres på jobbet	19	16	8	6	0	10
Jeg forventer at blive afskediget eller presset til at stoppe	3	7	4	8	4	5
Det bliver svært fysisk at håndtere jobbet	8	4	4	6	3	5
Det er kutyme på min arbejdsplads at stoppe ved den alder	1	2	5	10	7	5
Det vil ikke være økonomisk rentabelt for mig at arbejde mere	1	2	3	5	6	3
Antal	173	263	522	262	71	1.307

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, Kun svar fra de, der er beskæftiget. Hver person har kunne markere op til fire forhold, så kolonnerne summer ikke til 100 pct.

Når der ses på hvilke forhold medlemmerne angiver som årsager til at de vil trække sig tilbage på det givne tidspunkt ses det fra tabel 6, at det, uanset alder, er ønsket om at have *"tid til andre ting end arbejde"*, der er den hyppigst valgte årsag, og 69 pct. af alle har angivet dette som en årsag. I samme kategori ligger også årsagen at *"det vil være passende i forhold til ægtefællens tilbagetrækning"*, som 36 pct. af alle har svaret.

Videre er der mange (44 pct. af alle), der angiver at *"deres økonomi vil tillade det på det tidspunkt"*, som årsag til at trække sig tilbage ved en given alder. At økonomien tillader det, er dog en markant hyppigere årsag blandt de, der forventer at trække sig tidligt, end blandt dem der vil trække sig tilbage senere. 63 pct. af de der forventer at trække sig før de bliver 65 år angiver at økonomien vil tillade det som årsag, mens kun 30 pct. af de der forventer at trække sig som 69-70 årige, har angivet dette som årsag.

Når medlemmerne når alderen hvor de får adgang til folkepension, er dette for mange en årsag til at trække sig tilbage; det ses særligt blandt de, der forventer at stoppe som 67-68 årige, hvor det er 47 pct. har angivet at de får *"ret til folkepension ved denne alder"* som årsag til at det vil trække sig ved denne alder.

De ovenfor nævnte forhold er alle forhold der kan karakteriseres som "pull" relaterede forhold, dvs. forhold der "lokker" medlemmerne ud af arbejdslivet, mens andre forhold, som pres i jobbet og dårligt helbred, betegnes som "push" faktorer⁴.

På tværs af aldersgrupperne er der videre en gruppe på 12-16 pct. (blandt de der vil trække sig tilbage før de bliver 71 år) der svarer, at det *"bliver svært at følge med den faglige udvikling på jobbet"*.

Der er derudover en række markante forskelle på de forhold medlemmer der forventer at trække sig tilbage tidligt og de der forventer at trække sig tilbage sent, angiver som årsager.

Gruppen der forventer at trække sig tidligt (før de bliver 65 år) har den største andel der svarer, at deres *"økonomi vil tillade det, på det tidspunkt"* ligesom der er flere (19 pct.) der svarer, at det bliver vanskeligt at klare *"det psykiske pres på arbejdet"* i denne gruppe, end i de øvrige grupper (10 pct. af alle).

Omvendt er der mange blandt dem der forventer at trække sig tilbage sent (69-70 år) der angiver, at årsagen er, at de *"forventer at blive afskediget eller presset til at stoppe"* (8 pct.) eller at *"det er kutyme på min arbejdsplads at stoppe ved den alder"* (10 pct.).

⁴ En opdeling som fx VIVE bruger i deres seneste analyse "Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager" VIVE, 2019.

Mulighed for at udskyde tilbagetrækningen

Når medlemmerne videre skal forholde sig til, hvad der kunne få dem til at blive på arbejdsmarkedet ud over den forventede tilbagetrækningsalder, viser analysen, at det særligt vil være ”mulighed for nedsat arbejdstid/gradvis nedsættelse af arbejdstiden”, der kunne udsætte tilbagetrækningen.

Uanset ved hvilken alder medlemmerne har tænkt sig at trække sig tilbage, er det dette forhold flest peger på som noget der kan udskyde tilbagetrækningsalderen. Det gælder særligt de medlemmer der forventer at trække sig tilbage før de bliver 68 år, hvor 65-66 pct. har svaret, at denne mulighed kunne få dem til at blive længere.

Øget fleksibilitet med hensyn til arbejdstiden eller opgaver er også forhold der kunne få mange til at udsætte tilbagetrækningstidspunktet. For 41 pct. kunne fx mere fleksible arbejdstider eller adgang til orlov kunne udsætte tilbagetrækningstidspunktet, mens øget mulighed for selv at bestemme hvilke opgaver man skal varetage kunne udsætte tilbagetrækningstidspunktet for 35 pct.

Tabel 7. Hvad kan få dig til at blive længere på arbejdsmarkedet end til din forventede tilbagetrækningsalder, pct.

	Under 65 år	65 eller 66 år	67 eller 68 år	69 eller 70 år	71 til 75 år	Alle
Jeg vil ikke blive længere, så det er der ikke noget, der kan ændre	25	18	18	23	27	21
Nedsat arbejdstid eller gradvis nedsættelse af arbejdstiden	65	65	66	55	30	60
Fleksibilitet (fx mere fleksible arbejdstider eller adgang til orlov)	46	43	44	36	22	41
Øget mulighed for selv at bestemme hvilke opgaver jeg varetager	29	36	38	35	27	35
Jeg skal få mere ud af det økonomisk	19	23	24	19	19	22
At jeg ikke bliver opsagt /Min arbejdsgiver skal give mig mulighed for at blive	4	12	15	23	19	15
Bedre ledelse på min arbejdsplads	12	14	8	8	6	10
Bedre psykisk arbejdsmiljø på min arbejdsplads	15	9	6	4	4	7
Bedre efteruddannelsesmuligheder	3	3	2	3	0	2
Bedre fysik arbejdsmiljø på min arbejdsplads	2	2	1	1	1	1
Andet	4	3	5	7	8	6
Antal	178	267	529	277	83	1.355

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, Kun svar fra de, der er beskæftiget, og som ikke opfatter sig selv som allerede gået på pension. Hver person har kunne markere op til fire forhold, svarene summer ikke op til 100 pct. N=1.355.

Godt hver femte (22 pct.) svarer at de skal ”få mere ud af det økonomisk” og denne andel er relativt ens uanset ved hvilken alder man forventer at trække sig tilbage.

Særligt blandt dem, der har en forventet tilbagetrækningsalder på 67-70 år, er der mange (15-23 pct.) der svarer, at det vil udsætte deres tilbagetrækning, hvis de ikke bliver opsagt eller hvis deres arbejdsgiver lader dem blive.

Bedre ledelse og psykisk arbejdsmiljø er også to forhold som kunne udsætte tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Det er særligt de der svarer at de forventer at trække sig tilbage tidligt (under 65 år) der svarer dette. Det fysiske arbejdsmiljø og adgang til efteruddannelse ikke spiller en rolle for så stor en andel.

7. Oplevelsen ved tilbagetrækningen

De medlemmer der har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er blevet spurgt dels om det var deres eget ønske at stoppe, eller om det ikke var deres eget ønske, dels om de nu, når de ser tilbage, finder at tidspunktet hvor de stoppede var et godt tidspunkt.

Fra tabel 8 ses det, at 54 pct. svarer, at det primært var deres eget ønske, mens 23 pct. svarer, at det ikke var deres eget ønske, men andre forhold der betød at de stoppede. Hver femte, (20 pct.) svarer, at det var en blanding af de to typer af forhold.

Tabel 8. Var det dit eget valg at du stoppede på det tidspunkt? Pct.

Alder ved tilbagetrækning	Primært eget ønske	Ikke eget ønske, men andre forhold der betød at jeg stoppede	Blanding af de to ..	Anden årsag/ ved ikke	Alle	Antal
60 år eller yngre	32	40	20	8	100	50
Fra 60 - 64,5 år	46	28	22	4	100	231
Fra 64,5-65,5 år	63	16	18	3	100	157
Fra 65,5 til 70 år	63	18	18	1	100	174
70 år eller ældre	50	24	21	5	100	42
Alle	54	23	20	3	100	654

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, svar fra alle der er stoppet på arbejdsmarkedet. N= 654.

Andelen der svarer, at det ikke var deres eget ønske at stoppe, er markant større blandt de der har trukket sig tilbage tidligt (før 60 år, hvor det er 40 pct.), end den er blandt dem der har trukket sig tilbage mellem 64,5 og 70 år, hvor det er mellem 16 og 18 pct.

Fra tabel 9 ses det, at der er samme mønster hvad angår vurderingen nu, af om det var et godt tidspunkt.

Hovedparten (62 pct.) finder, at det var et godt tidspunkt, mens 31 pct. nu vurderer, at de godt ville have fortsat længere. Her er andelen, der synes at det var et godt tidspunkt, også højere (omkring 70 pct.) i den gruppe der trak sig tilbage mellem 64 og 70 år, mens den blandt de der trak sig tilbage tidligt kun er på 40-59 pct.

Tabel 9. Var det et godt tidspunkt du stoppede? Pct.

Alder ved tilbagetrækning	Ville godt være stoppet tidligere	Det var et godt tidspunkt at stoppe	Ville godt have fortsat	Ved ikke/ Alle andet	Alle	Antal
60 år eller yngre	2	40	42	8	100	50
Fra 60 til 64,5 år	4	59	33	5	100	230
Fra 64,5 til 65,5 år	1	71	22	5	100	157
Fra 65,5 til 70 år	0	69	29	2	100	174
70 år eller ældre	2	41	48	9	100	42
Alle	2	62	31	5	100	653

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, svar fra alle der er stoppet på arbejdsmarkedet. N=653.

Fra tabel 10 neden for ses det, at der også er betydelige forskelle på hvilke forhold der havde betydning for at medlemmerne stoppede afhængig af, om de stoppede af eget ønske eller om det ikke var eget ønske.

Tabellen viser andelen der har svaret, at de enkelte forhold *i meget høj grad* eller *i høj grad* havde betydning for at de stoppede, i forhold til deres vurdering af, om det var deres eget ønske at stoppe eller ej.

Tabel 10. Forhold med betydning for at man stoppede, i forhold til om man vurderer at afgang fra arbejdsmarkedet var eget ønske eller andet. Pct.

I hvilken grad havde følgende forhold betydning for at du stoppede på arbejdsmarkedet? Andel der har svaret "i meget høj grad" eller "i høj grad"	Eget ønske	Ikke eget ønske	Blanding	Alle
Min økonomi tillod det, jeg havde tilstrækkelig opsparing/ fik adgang til pension mv.	72	30	59	60
Ønske om mere tid til andet end arbejde	65	12	29	46
Min ansættelse ophørte	4	58	30	23
Jeg kunne ikke få de opgaver/arbejdsforhold jeg ønskede	11	38	32	21
Der var pres fra min arbejdsgiver om at jeg skulle stoppe	1	50	21	16
Det var økonomisk gunstigt at stoppe på det tidspunkt	21	7	15	16
Helbredsmæssige årsager	6	25	13	13
Vanskeligt at finde relevant beskæftigelse	3	38	14	13
Min arbejdsgiver ville ikke tilbyde fx nedsat tid, som ville have betydet, at jeg blev	6	28	13	12
Andre forhold	7	14	13	10
Familiemæssige forpligtigelser	11	6	10	10
Jeg var ledig	1	21	8	7
Jeg kunne vanskeligt leve op til kravene i mit job	3	4	2	3

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, svar fra alle der er stoppet på arbejdsmarkedet. N=635

Blandt de der **stoppede efter eget ønske** er de forhold der primært havde betydning for at de stoppede således at *deres økonomi tillod det* (72 pct.) at de ønskede *mere tid til andet end arbejde* (65 pct.) og at det var *økonomisk gunstigt at stoppe* (21 pct.).

Blandt de der **ikke selv ønskede at stoppe**, er det derimod primært at *deres ansættelses stoppede* (58 pct.), *pres fra deres arbejdsgiver* (50 pct.) og *vanskelighed ved at finde relevant beskæftigelse* (38 pct.) der er de forhold der havde betydning for at de stoppede.

I analysen er der et særligt fokus på, om en række forhold på deres seneste arbejdsplads havde betydning for om de stoppede, jf. tabel 11.

Tabel 11. I hvilken grad havde følgende forhold på din seneste arbejdsplads betydning for at du stoppede? Pct.

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	I meget lille grad	Ved ikke	I alt
Dårligt fysisk arbejdsmiljø	1	1	4	8	82	3	100
Dårligt psykisk arbejdsmiljø	4	4	11	12	66	3	100
Dårlig ledelse/utilfredshed med ledelsen	11	9	15	11	51	3	100
Manglende mulighed for kompetenceudvikling	2	4	7	12	70	5	100

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, svar fra alle der er stoppet på arbejdsmarkedet, N=665.

Fra tabel 11 ses, at det er 20 pct. af de der er stoppet, der svarer, at *dårlig ledelse eller utilfredshed med ledelsen* i meget høj grad eller i høj grad havde betydning for at de stoppede.

8 pct. svarer, at et *dårligt psykisk arbejdsmiljø* i meget høj grad eller i høj grad havde betydning for at de stoppede. Det *fysiske arbejdsmiljø* og *manglende adgang til kompetenceudvikling* har ikke været af stor betydning for ret mange af de der nu har forladt arbejdsmarkedet.

Efterløn

Der er ikke en ret stor population af efterlønnere i analysen. Gruppen der modtager hel eller delvis efterløn udgøres kun af 53 personer, hvoraf 29 har besvaret spørgsmålene om oplevelsen af deres afgang fra arbejdsmarkedet. Andelen af efterlønsmodtagere afspejler således godt niveauet blandt alle med en lang videregående uddannelse, hvor 6 pct. af de 60-64-årige er efterlønsmodtagere. I undersøgelsen her, er det 4,5 pct. af de 60-64-årige der er efterlønsmodtagere, og ikke har beskæftigelse⁵.

Deres svar er derfor behæftet med betydelig usikkerhed. De viser dog, både i forhold til oplevelsen af, om deres afgang fra arbejdsmarkedet var frivillig eller ufrivillig, og om det var et godt tidspunkt at stoppe på, at de ligner den samlede gruppe, der har forladt arbejdsmarkedet. Det er således 21 pct. af efterlønnerne der vurderer at det ikke var deres eget ønske (mod 23 pct. i den samlede gruppe) og 66 pct. der svarede at det var et godt tidspunkt at stoppe (mod 62 pct. i den samlede gruppe).

Overvejelser om beskæftigelse blandt medlemmer på pension

Når der ses på gruppen der ikke er i beskæftigelse, viser undersøgelsen at der er en del af dem der evt. godt vil udbyde deres arbejdskraft.

Blandt dem, der ikke er beskæftiget, er det er det 26 pct. der, *"hvis den rette mulighed viste sig, godt ville have beskæftigelse, evt. i begrænset omfang"*.

Tabel 12. Vil du, hvis den rette mulighed viser sig, gerne have et job eller drive selvstændig virksomhed, evt. i begrænset omfang? Pct.

Kun svar fra personer der IKKE er beskæftiget, dog ikke ledig	55-64 år	65-75 år	Alle
Ja	33	26	26
Nej	44	60	59
Ved ikke	22	14	15
Alle	100	100	100
Antal	63	639	702

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år. Kun svar fra personer der ikke er beskæftiget, dog ikke ledige. N=702.

For at afdække omfanget af *ufrivillige ikke-beskæftigede*, er der i tabel 13 neden for sat fokus på den gruppe der beskriver, både at deres afgang fra arbejdsmarkedet ikke var deres eget ønske, og som også svarer, at de gerne vil arbejde, hvis den rette mulighed viser sig.

Denne gruppe udgør 10 pct. af dem der ikke arbejder (markeret med grå skygge i tabel 13 neden for). De resterende 16 pct. af de der ikke arbejder, men evt. godt vil, udgøres af medlemmer der har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet af eget ønske eller ud fra en blanding af forhold, jf. tabel 13 neden for.

⁵ Baseret på RAS 2017 for alle med LVU, RAS209. I denne undersøgelse er der 30 personer ud af i alt 674 (4,5 pct.) personer i aldersgruppen 60-64 år, der modtager efterløn og ikke er beskæftiget – dvs. en gruppe der modsvarer den gruppe der indgår i opgørelsen i RAS.

Tabel 13. Vil du, hvis den rette mulighed viser sig, gerne have et job eller drive selvstændig virksomhed, evt. i begrænset omfang, fordelt på årsag til afgang fra arbejdsmarkedet. Samlet 100 pct. i tabellen

Kun svar fra personer der IKKE er beskæftiget, dog ikke ledig	Det var primært mit eget ønske	Det var ikke mit eget ønske	Blanding af forhold mv.	Alle
Ja	8	10	8	26
Nej	33	9	11	59
Ved ikke	8	3	4	15
Alle	54	23	23	100

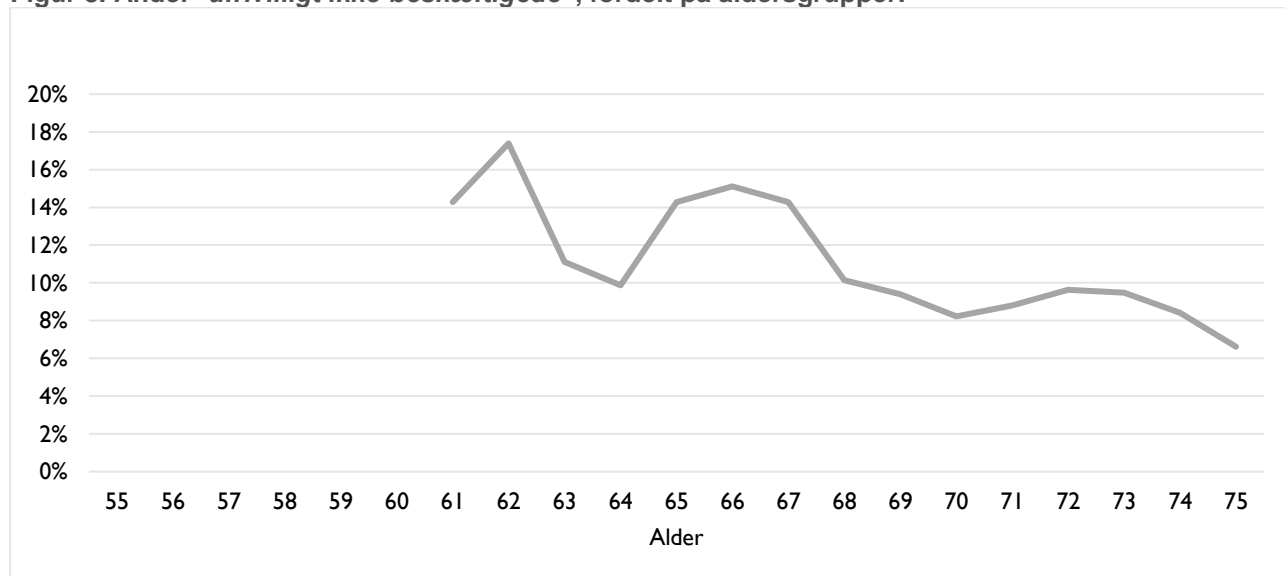
IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år. Kun svar fra personer der ikke er beskæftiget. N=702.

Hvis der tages udgangspunkt i denne andel, og der ses på den samlede gruppe af IDA-uddannede mellem 55 og 75 år, der ikke arbejder (og ikke er ledige), kan der tilvejebringes et skøn for hvor mange der samlet er i gruppe.

Den samlede gruppe af IDA-uddannede mellem 55 og 75 år, der ikke arbejder (og ikke er ledige) udgør ca. 16.200 personer⁶, så de 10 pct. svarer til at ca. 1.600 fra gruppen ufrivilligt ikke er i beskæftigelse. Deres potentielle arbejdsudbud er meget varierende fra 7 til 37 timer pr uge, med et gennemsnit på 19 timer pr. uge⁷.

I figur 8 ses andelen af de ikke-beskæftigede, der gerne vil arbejde hvis den rette mulighed viser sig, fordelt på alder. Andelen er størst blandt de yngste grupper, med 14-18 pct. blandt de 60-62-årige, mens det er godt 6 pct. blandt de 75-årige.

Figur 8. Andel "ufrivilligt ikke-beskæftigede", fordelt på aldersgrupper.



IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år. Kun svar fra personer der ikke er beskæftiget Kun aldersgrupper med mindst svar fra 10 personer er medtaget, derfor først data fra de 61-årige. Figuren viser 3 års glidende gennemsnit. N=702.

⁶ Jf. figur 1 og bilagstabel 2.

⁷ Se bilagstabel 3.

Forhold der kunne gøre det attraktivt at arbejde

Den gruppe der gerne vil arbejde, hvis den rette mulighed viser sig, er blevet bedt om at beskrive hvilke forhold der særligt kunne gøre det attraktivt for dem at arbejde.

Det er helt entydigt, at det er vigtigt for de ikke beskæftigede, at de selv får mulighed for at bestemme over tiden – både hvornår de skal lægge deres tid og hvor meget tid de skal lægge. Det er mere end 80 pct. der peger på, at det er forhold der ”i meget høj grad” eller ”i høj grad” vil gøre det attraktivt for dem at arbejde, jf. tabel 14.

Tabel 14. Forhold der vil gøre det attraktivt at arbejde, for personer der nu ikke arbejder.

I hvilken grad vil nedenstående forhold gøre det attraktivt for dig at arbejde? Andel der har svaret ”i meget høj grad” eller ”i høj grad”	Procent
Fleksibel arbejdstid, så jeg kan bestemme hvornår jeg lægger min indsats	85
Mulighed for at bestemme hvor mange timer om ugen jeg ville arbejde	82
Mulighed for selv at bestemme hvilke opgaver jeg skulle varetage	61
Mulighed for at arbejde hjemmefra	50

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, kun svar fra de, der ikke er beskæftiget, og som evt. godt vil arbejde. N=181.

Mange, men ikke lige så mange (61 pct.) finder også, at det vil være attraktivt selv at kunne bestemme typer af opgaver eller at der er mulighed for at arbejde hjemmefra (50 pct.).

Samspilsproblematikken

Det generelle billede er, at holdningen til at arbejde, blandt medlemmerne, der ikke er beskæftiget, ikke påvirkes af reglerne vedrørende det økonomiske samspil mellem pension og arbejdsindkomst. Det er således 67 pct. der svarer, at reglerne ikke påvirker deres holdning til at arbejde.

Tabel 15. Har reglerne om det økonomiske samspil mellem pension og arbejdsindkomst betydning for din holdning til evt. at arbejde nu? Pct.

	Vil godt arbejde	Vil ikke arbejde	Ved ikke om man vil arbejde	Alle
Jeg kender ikke reglerne, så det kan jeg ikke sige.	18	13	15	15
Ja, de gør det mindre attraktivt at arbejde	20	7	13	11
Nej, de påvirker ikke min holdning til at arbejde	57	75	58	67
Ja, de øger min motivation for at arbejde	3	0	2	1
Ved ikke	3	5	13	6
Total	100	100	100	100

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, kun svar fra de, der ikke er beskæftiget. N=702

Det er 15 pct. der svarer, at de ikke har så godt kendskab til reglerne vedrørende det økonomiske samspil, at de kan vurdere om de påvirker deres holdning til at arbejde, mens 11 pct. svarer at reglerne gør det mindre attraktivt at arbejde.

Det er særligt i den gruppe der godt vil arbejde, at der er mange (20 pct.) der finder, at reglerne gør det mindre attraktivt, mens der i gruppen der ikke vil arbejde, kun er 7 pct. der finder, at reglerne gør det mindre attraktivt at arbejde.

8. Motiv til at arbejde efter man er nået 66 år

Der er en gruppe af medlemmer, der er fyldt 66 år, og dermed har ret til folkepension, men har beskæftigelse i varierende omfang⁸.

Når de skal beskrive de forhold der særligt har betydning for at de fortsætter selvom de er nået folkepensionsalderen, så peger de særligt på at de er glade for at arbejde med deres fag og deres opgaver.

Herudover er der mange (43 pct.) der svarer at arbejdet har været en stor del af deres liv, og at det derfor er naturligt at fortsætte, eller at de er glade for de kollegiale relationer.

Tabel 17. Hvilke forhold har særligt haft betydning for din beslutning om at fortsætte med at arbejde?

Forhold med betydning:	Procent
Jeg er glad for at arbejde med mit fag	60
Jeg har mulighed for at arbejde med inspirerende opgaver	48
Det har været en stor del af mit liv, så det er meget naturligt at fortsætte	43
Jeg er glad for de kollegiale relationer	39
Jeg har fleksibilitet, fx fleksible arbejdstider og mulighed for frihed	29
Jeg har den samlede arbejdstid jeg ønsker	16
Jeg har brug for indtægten	8
Andet	5
Jeg oplever et pres fra omverden om at blive ved	1

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, kun svar fra medlemmer der har beskæftigelse og er fyldt 66 år. Hver person har kunnet sætte op til tre kryds, derfor summer det ikke til 100 pct. N=353.

Meget få, kun 1 pct. svarer at de oplever pres fra omverdenen om at blive ved, ligesom det kun er 8 pct. der svarer, at de har brug for indtægten.

Gruppen der er i beskæftigelse efter de har nået folkepensionsalderen, vurderer generelt ikke, at reglerne vedrørende det økonomiske samspil mellem pension og arbejdsindkomst betyder ulemper for dem.

50 pct. af gruppen svarer, at reglerne ikke betyder nogle ulemper for dem, mens 19 pct. ikke kender reglerne godt nok til at kunne vurdere det, jf. tabel 18.

19 pct. mener dog, at reglerne i høj eller i nogen grad betyder ulemper for dem, i forhold til at arbejde.

Tabel 18. Har reglerne om det økonomiske samspil mellem pension og arbejdsindkomst betydet ulemper for dig, i forhold til at arbejde efter at du nåede folkepensionsalderen?

	Procent
Jeg kender ikke reglerne så godt, at jeg kan vurdere det	19
Ja, i høj grad	9
Ja, i nogen grad	10
Ja, i mindre grad	7
Nej	50
Ved ikke	5
I alt	100

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, svar fra personer der har beskæftigelse og er fyldt 66 år. N=356.

⁸ I undersøgelsen er det 20 pct. af de 66-75-årige der er i beskæftigelse.

9. Selvstændige

En del af medlemmerne i undersøgelsen (11 pct.) har beskæftigelse som selvstændige.

Medlemmernes svar på spørgsmålet om hvad der bedst karakteriserer deres beslutning om at blive selvstændige, er vist i tabel 19.

Det ses fra tabellen, at 56 pct. svarer, at beslutningen om at blive selvstændig primært var deres eget ønske, og kun 7 pct. svarer, at det primært var fordi de ikke kunne få det job de gerne ville have.

Tabel 19. Hvilket af disse overordnede udsagn passer bedst på din beslutning om at blive selvstændig, fordelt på hvilken alder respondenterne havde, da virksomheden blev etableret? Pct.

	Selvstændig før 55 år	Selvstændig fra de fyldte 55 år	Alle
Det var primært mit eget ønske, sådan jeg vil indrette mit arbejdsliv	58	51	56
Det var primært fordi jeg ikke kunne få det job jeg ville have	6	9	7
Det var en blanding af de to ovenfor nævnte forhold.	15	20	16
Anden anledning/ved ikke	21	21	20
Alle	100	100	100
Antal	194	92	286
Procent i forhold til hvornår de startede	68	32	100

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, svar fra de der har selvstændig virksomhed. N= 286.

Hovedparten (68 pct.) af de medlemmer der arbejder som selvstændige, har påbegyndt deres selvstændige virksomhed før de blev 55 år. Et af de spørgsmål som analysen vil søge at afdække er, om den stigende andel af beskæftigede der er selvstændige⁹ er et udtryk for et ønske, eller om det i højere grad er et udtryk for, at det bliver vanskeligere at finde den ønskede lønmodtagerbeskæftigelse i takt med at alderen stiger.

Fra tabel 19 ses det, at der er en svag (men ikke signifikant) tendens til at andelen der svarer at det var deres eget ønske er mindre blandt de der startede efter de var fyldt 55 år end den er, blandt dem der startede før de fyldte 55 år.

Når der ses nærmere på de motiver de selvstændige havde for at etablere egen virksomhed, handler det for mange, uanset hvornår de begyndte (hhv. 61 og 59 pct.) om at *kunne styre hvilke opgaver man laver* og et *ønske om at arbejde for en selv*, jf. tabel 20 næste side.

Men det ses også fra tabellen, at der er nogle forskelle på de to grupper (de der etablerede virksomhed før de blev 55 år, og de der etablerede virksomhed efter de blev 55 år).

⁹ Se figur 1.

Tabel 20 I hvilken grad passer nedenstående udsagn på din beslutning om at blive selvstændig? Pct.

Andel der har svaret "i meget høj grad" eller "i høj grad"	Selvstændig før 55 år	Selvstændig fra de fyldte 55 år	Alle
Det er en måde hvorpå jeg kan styre hvilke opgaver jeg laver.	59	65	61
Jeg ønskede at arbejde for mig selv.	64	47	59
Det er en måde hvorpå jeg kan styre hvor meget jeg vil arbejde.	42	52	45
Jeg ønskede at skabe en virksomhed ud fra en forretningsidé jeg havde.	42	41	41
Andet	32	38	34
Det var økonomisk fordelagtigt i forhold til at være ansat.	34	16	28
Dårligt arbejdsmiljø på min tidligere arbejdsplads motiverede mig til at starte selv	12	19	14
Jeg etablerede virksomheden for at kunne fortsætte med at arbejde for min tidligere arbejdsgiver.	9	23	13

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, svar fra de der har selvstændig virksomhed. N= 237-249.

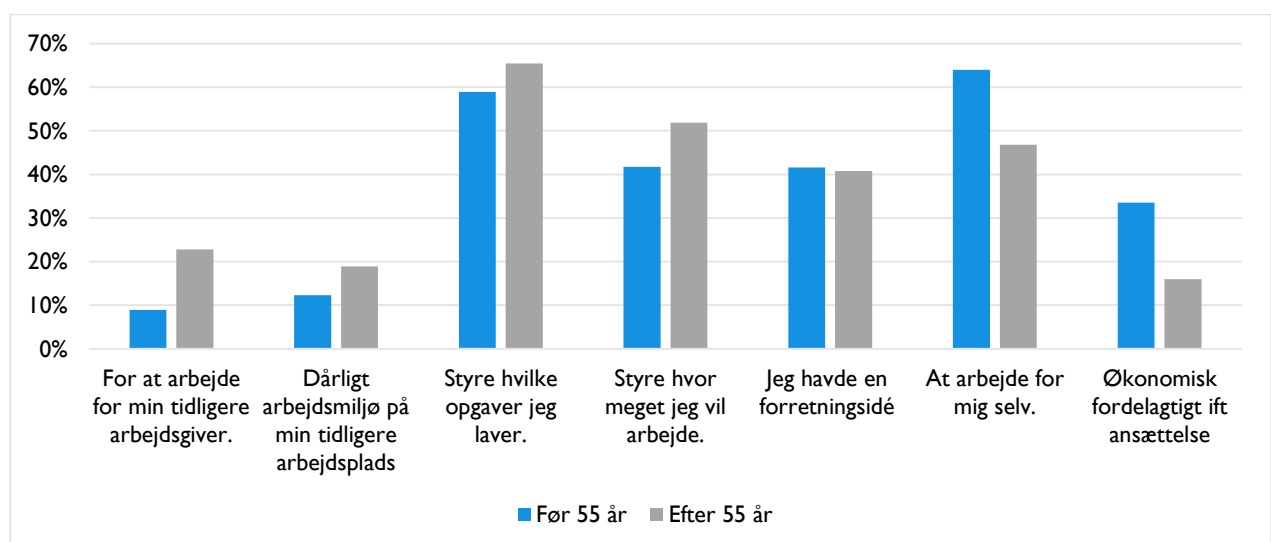
Det er næste hver fjerde (23 pct.) blandt dem **der etablerede selvstændig virksomhed efter de blev 55 år**, der svarer, at det *i meget høj grad* eller *i høj grad* var for at kunne fortsætte med at arbejde for deres tidligere arbejdsgiver, mens den tilsvarende andel blandt dem der startede før de blev 55 år, er 9 pct.

For de, der etablerede virksomhed sent, har forhold som muligheden for at *styre hvor meget man laver* også en større betydning (52 pct.) end blandt dem der etablerede virksomhed tidligt (42 pct.)

Omvendt betyder forhold som *at arbejde for sig selv* og *at det var økonomisk fordelagtigt* mere blandt de, der etablerede virksomhed tidligt (hhv. 64 pct. og 34 pct.) end blandt de der etablerede virksomhed sent (hhv. 47 og 16 pct.).

I figur 9 neden for er de centrale udsagn om beslutningen om at etablere egen virksomhed illustreret for de to grupper.

Figur 9. Udsagn om beslutning om at blive selvstændig, fordelt på alder da man påbegyndte virksomhed



10. Senioraftaler

I dette afsnit er der fokus på senioraftaler, forstået som aftaler hvor medarbejderen har aftalt ændrede vilkår i deres ansættelse. Data i dette afsnit er fra IDAs lønstatistik 2018, hvor alle privatansatte er inviteret til at svare, og hvor der er svar fra 2.478 medlemmer over 55 år.

Fra tabel 21 ses, at det samlet set er 9 pct. af de privatansatte over 55 år, der har en aftale, der enten er trådt i kraft (6 pct.), eller som træder i kraft på et senere tidspunkt (3 pct.).

Tabel 21. Har du indgået en aftale med din arbejdsgiver om at du nu har, eller på et senere tidspunkt får, ændrede vilkår (fx arbejdstid, opgaver eller løn) i din ansættelse?

Kun svar fra medlemmer på 55 år eller ældre	Procent
Ja, har aftale der gælder nu	6
Ja, har aftale der træder i kraft senere	3
Nej	88
Ved ikke	3
Total	100

Kilde: IDA lønstatistik 2018.

De forhold der indgår i aftalerne, er typisk knyttet til arbejdstiden. Tabel 22 viser således at *nedsat arbejdstid* i en eller anden form indgår i en meget stor del af aftalerne. 46 pct. af aftalerne indeholder aftale om *nedsat arbejdstid uden lønkompensation*, mens 28 pct. indeholder aftale om *nedsat arbejdstid med hel eller delvis lønkompensation* eller om *ekstra ferie eller fridage*.

Tabel 22. Hvilke forhold indgår i din aftale?

Kun svar fra privatansatte medlemmer der har en ordning	Procent
Nedsat arbejdstid uden løn- og pensionskompensation	46
Nedsat arbejdstid med hel eller delvis løn- og pensionskompensation	28
Ekstra ferie eller fridage	28
Tilbud om en seniorsamtale hvor der tales om din fremtid på virksomheden	24
Mere fleksibel arbejdstid, herunder øget brug af hjemmearbejde	20
At du får mindre krævende opgaver, herunder mindre ansvar	11
At du skal varetage andre typer af opgaver, fx mentoropgaver	8
Mere fleksible rammer for afspadsering af flekstid.	7
Andet	7
Tilbud om bonus hvis du udskyder din tilbagetrækningsalder	1
At du får mere krævende opgaver /mere ansvar	1
At du skal deltage i efteruddannelse	1

Kilde: IDA lønstatistik 2018. N=225. Der kan indgå flere forhold i hver aftale, så tabellen summer ikke op til 100 pct.

Herudover er det *fleksibilitet i arbejdstiden* mange har aftaler om (20 pct. har aftale om *mere fleksibel arbejdstid* og 7 pct. om *mere fleksible rammer for afspadsering*) ligesom flere har aftaler om *ændrede opgaver* (11 pct. om *"mindre krævende opgaver"* og 8 pct. om *"andre typer af opgaver"*).

Blandt dem, der ikke har en aftale, er det 40 pct. der har mulighed for at indgå en, mens 22 pct. svarer, at de ikke har en sådan mulighed, jf. tabel 23 neden for.

Tabel 23. Har du, på din nuværende virksomhed, mulighed for at indgå en aftale om at få andre arbejdsopgaver og/eller andre arbejdsvilkår, når du når en given alder?

Kun privatansatte der IKKE har indgået en aftale og er 55 + år	Procent
Ja	40
Nej	22
Ved ikke	38
Total	100

Kilde: IDA lønstatistik 2018. N=2.243.

Det er 60 pct. af dem, der ikke har en aftale nu, der enten er "ret sikre på", eller "tror, at de på et senere tidspunkt" vil have en sådan aftale, mens kun 14 pct. svarer, at de ikke tror, at de vil have en sådan aftale på et tidspunkt, jf. tabel 24.

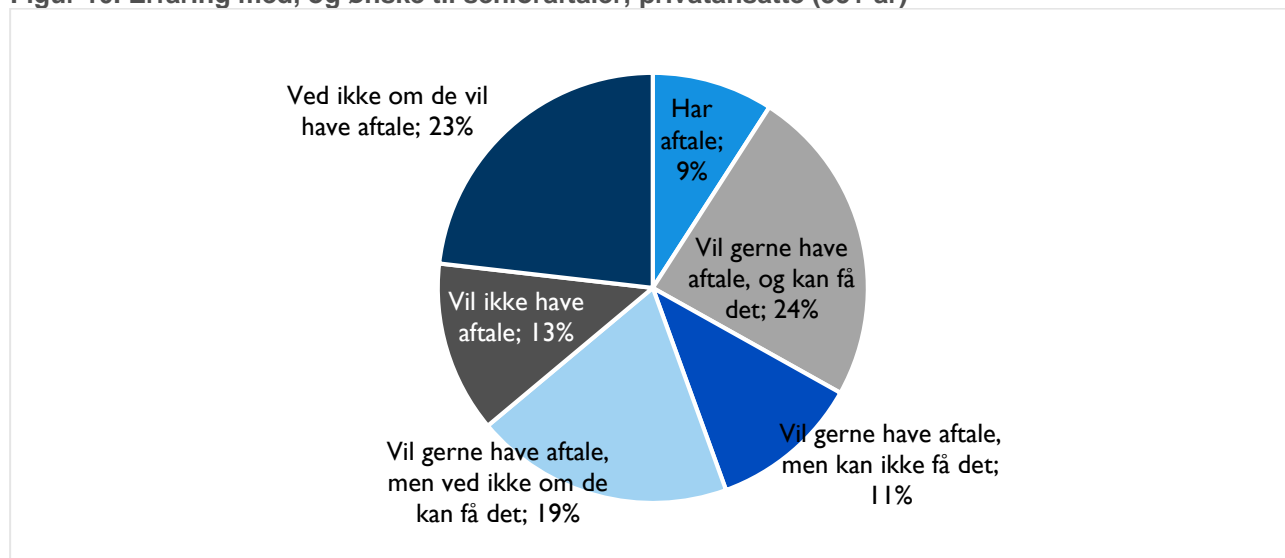
Tabel 24. Er det din vurdering, at du, på et senere tidspunkt (inden du når folkepensionen), ønsker at indgå sådan en aftale, hvor du ændre dine arbejdsopgaver og/eller ændrede arbejdsvilkår?

Kun privatansatte der IKKE har indgået en aftale og er 55 + år	Procent
Jeg er ret sikker på at jeg gerne vil have sådan en aftale på et tidspunkt	26
Jeg tror at jeg måske vil have sådan en aftale på et tidspunkt	34
Jeg tror ikke jeg vil have sådan en aftale på et tidspunkt	14
Det kan jeg ikke sige nu.	26
Total, privatansatte uden ordning.	100

Kilde: IDA lønstatistik 2018. N=2.251.

Neden for, i figur 10 er der et samlet billede af de privatansattes erfaringer med, og ønsker til, senioraftaler.

Figur 10. Erfaring med, og ønske til senioraftaler, privatansatte (55+ år)



Kilde: IDA lønstatistik 2018. N= 2.478

11. Vurdering af effekt af nye tiltag i finansloven

En del af undersøgelsen har fokus på medlemmernes vurdering af de incitamentter som ligger i finansloven for 2019, der skal få flere ældre der har nået folkepensionsalderen, til at blive længere på arbejdsmarkedet.

I Finansloven for 2019 er der således en række tiltag der har til formål at fastholde personer, der har nået folkepensionsalderen, længere på arbejdsmarkedet. I overskriftform er de nye tiltag som følger:

- Fradragsbeløbet i indtægtsgrundlaget hæves med kr. 15.000, hvilket betyder, at man kan tjene kr. 15.000 mere om året før der fx sker en modregning i ældrecheck eller arbejdsmarkedspension.
- Bundfradraget hæves med 40.000 kr. til 100.000 kroner om året, så man kan tjene mere før det bliver modregnet i tillægsydelse (folkepensionsydelse, ældrecheck eller lignende)
- En præmie på kr. 30.000 for at have mindst 30 timers beskæftigelse om ugen i det første år efter man når folkepensionsalderen.

Medlemmerne mellem 55 og 65 år er moderat positive overfor disse incitamentter. 12 pct. vurderer, at ændringerne *i meget høj grad* eller *i høj grad* vil gøre det mere sandsynligt at de bliver længere på arbejdsmarkedet, mens 53 pct. vurderer, at ændringerne kun *i mindre grad* eller *i meget lille grad* vil gøre det mere sandsynligt, at de bliver længere, jf. tabel 25.

Tabel 25. Samlet set, i hvilken grad vurderer du, at disse ændringer [som beskrevet oven for] vil gøre det mere sandsynligt at du arbejder efter du når folkepensionsalderen?

	Procent
I meget høj grad	4
I høj grad	8
I nogen grad	28
I mindre grad	18
I meget lille grad	35
Ved ikke	7
Alle	100

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, kun svar fra medlemmer under 65 år. N=1.475.

Denne type økonomiske incitamentter har således appel for en mindre del af medlemmerne, hvilket også stemmer relativt godt overens med de svar medlemmerne har givet på, hvad der kunne få dem til at udskyde deres pensionstidspunkt (tabel 7). Her svarer 22 pct. at *"jeg skal få mere ud af det økonomisk"*, mens 60 pct. svarer *nedsat arbejdstid, eller gradvis nedsættelse af arbejdstiden* og 41 pct. *"fleksibilitet, fx mere fleksible arbejdstider"*.

12. Holdning til differentieret pensionsalder

Afsluttende i analysen belyses spørgsmålet om differentieret pensionsalder. Medlemmerne mellem 55 og 75 år er blevet spurgt om deres holdning til en differentieret pensionsalder, med adgang til folkepension ved forskellige aldre, jf. formuleringen neden for:

Med en differentieret pensionsalder vil befolkningen have ret til folkepension ved forskellige aldre. Kriterierne for adgang til tidlig folkepension diskuteres aktuelt, og ofte foreslås fx antal år på arbejdsmarkedet eller antal år i beskæftigelse samt hvor belastende ens arbejdsliv har været, som kriterier for adgang til den tidlige folkepension.

Som det ses fra tabel 26, er der et lille flertal af de adspurgte medlemmer der er positivt stemte overfor idéen om differentieret pensionsalder (55 pct.), mens 27 pct. ikke finder, at det er en god idé. De resterende 19 pct. er i tvivl eller her ingen entydig holdning til det.

Tabel 26. Overordnet, synes du så, at det vil være en god idé at indføre en differentieret pensionsalder i Danmark?

	Procent
Ja, det kunne være en god idé	55
Hverken eller	13
Nej, det er ikke en god idé	27
Ved ikke/ønsker ikke at svare	6
Alle	100

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, svar fra alle. N=2.546

Et af de centrale spørgsmål i debatten er videre *hvilke* kriterier der eventuelt skal give adgang til tidlig folkepension. Neden for, i tabel 27 ses medlemmernes svar på hvilke kriterier de finder, skal give adgang til tidlig folkepension, hvis der indføres differentieret pensionsalder.

Tabel 27. Hvilke kriterier skal, efter din vurdering, give adgang til tidlig folkepension, hvis der indføres differentieret pensionsalder?

Sæt kryds ved alle de forhold du mener skal med i en vurdering af, om man bør få adgang til tidlig folkepension	Procent
En vurdering af, om det job man har, medfører fysisk nedslidning	79
En vurdering af, om det job man har, medfører psykisk nedslidning	73
Samlet antal år i beskæftigelse	38
Ens forventede levealder ud fra oplysninger om køn	14
Ledighedsperioder	8
Perioder med fravær fra beskæftigelse (fx barsel og sygdom), men hvor man er tilknyttet arbejdsmarkedet	7
Andre forhold	20

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, svar fra alle. N=2.404

Der er en majoritet af medlemmerne der finder, at der skal indgå en vurdering af, om det job man har, medfører *fysisk* eller *psykisk* nedslidning (hhv. 79 og 73 pct.), hvis der indføres differentieret pensionsalder.

Medlemmerne tillægger således både fysisk og psykisk nedslidning relevans i en vurdering af hvilke job der kan give adgang til differentieret folkepension. De øvrige forhold der er spurgt indtil i undersøgelsen, er der generelt en noget lavere andel der finder, bør give adgang til tidlig folkepension. Der er således kun 38 pct. der finder, at *"samlet antal år i beskæftigelse"* skal indgå i en vurdering, og mindre end hver tiende finder, at

ledighedsperioder eller fx *barselsperioder* (hhv. 8 og 7 pct.) skal med i en vurdering af, om man bør få adgang til tidlig folkepension.

Hver syvende (14 pct.) mener, at køn skal indgå som parameter, mens 20 pct. har svaret "andet". I kommentarfeltet knyttet til svarmuligheden andre forhold, er der næsten udelukkende kommentarer om, at der skal indgå en individuel vurdering af personens helbredssituation, som vi kender det fra førtids- og seniorførtidspension.

Afsluttende er medlemmerne blevet bedt om at vurdere, om de finder, at der generelt er behov for bedre tilbagetrækningsmuligheder på arbejdsmarkedet.

Generelt er der blandt medlemmerne en vurdering af, at der er behov for bedre tilbagetrækningsmuligheder på arbejdsmarkedet, jf. tabel 28

Det er således 62 pct. der svarer, at de *i meget høj grad* eller *i høj grad* finder at der er behov for bedre tilbagetrækningsmuligheder på arbejdsmarkedet, mens 16 pct. svarer *i mindre grad* eller *i meget lille grad*.

Tabel 28. Synes du generelt, at der er behov for bedre tilbagetrækningsmuligheder på arbejdsmarkedet?

	Procent
I meget høj grad	20
I høj grad	42
I nogen grad	13
I mindre grad	13
I meget lille grad	3
Ved ikke	9
Alle	100

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år, svar fra alle. N= 2.542.

Bilagstabeller

Tabel 1. Andelen i beskæftigelse blandt hhv. ingeniører, naturvidenskabelige kandidater, andre IDA-relevante kandidater og øvrige med en LVU fordelt på alder (pct.)

Alder	Ingeniører	Naturvidenskab	Øvrige uddannelser	Øvrige LVU
30-54 år	94,3	91,0	90,5	87,9
55	92,9	92,1	85,7	89,4
56	92,7	88,9	88,9	89,1
57	93,5	88,6	87,1	90,1
58	90,9	88,9	80,6	87,8
59	91,5	90,0	83,3	88,5
60	88,0	86,3	81,5	87,3
61	87,3	86,2	87,5	83,9
62	81,4	84,1	77,3	79,0
63	78,2	75,8	73,7	72,3
64	72,4	66,7	58,8	69,5
65	60,7	55,2	43,8	54,9
66	51,4	44,4	52,9	48,3
67	44,6	44,7	50,0	41,4
68	37,6	34,6	41,2	38,6
69	32,5	27,5	35,7	34,7
70	29,7	30,4	25,0	28,4
71	25,2	23,8	33,3	25,7
72	20,9	20,0	22,2	23,0
73	18,7	21,6	12,5	20,8
74	17,9	16,7		19,8
75	14,4	20,0		16,6

Kilde: AE på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Tabel 2. Alle IDA grupper fordelt på arbejdsmarkedstilknnytning, 2016. Antal, afrundet til nærmeste 10.

Alder	Lønmodtagere	Selvstændige	Ledige	Øverige ufa	Efterløn og Pensionister	I alt
55	2.600	160	50	200	.	3.010
56	2.330	160	50	200	.	2.730
57	2.160	160	50	180	.	2.560
58	1.980	120	50	210	.	2.350
59	1.940	140	40	180	.	2.290
60	1.760	140	50	200	30	2.170
61	1.660	140	40	150	80	2.060
62	1.370	110	30	140	170	1.810
63	1.250	130	10	140	280	1.820
64	1.080	130	10	150	380	1.740
65	890	160	.	50	710	1.810
66	690	150	.	20	830	1.690
67	620	150	.	20	950	1.740
68	560	190	.	20	1.250	2.020
69	450	220	.	10	1.470	2.160
70	390	230	.	20	1.510	2.140
71	310	190	.	Under 10	1.500	2.010
72	220	180	.	Under 10	1.480	1.880
73	180	150	.	Under 10	1.350	1.680
74	140	120	.	Under 10	1.270	1.540
75	110	100	.	Under 10	1.060	1.270
Samlet ikke beskæftigede, ex ledige				1.890	14.320	16.210

Kilde: AE på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Tabel 3 Ønsket ugentlig arbejdstid blandt pensionister, der ikke selv ønskede at stoppe på arbejdsmarkedet og som nu godt vil arbejde.

Antal timer pr. uge	Antal	Procent
7	2	2,9
8	2	2,9
10	12	17,1
12	2	2,9
15	11	15,7
16	5	7,1
20	18	25,7
24	1	1,4
25	3	4,3
30	6	8,6
35	3	4,3
37	5	7,1
Total	70	100,0
Gennemsnit: 19 timer		
Median: 20 timer		

IDA survey blandt medlemmer 55 til 75 år. N= 70.

Kontakt

Spørgsmål til undersøgelsen kan rettes til chefanalytiker Finn Tidemand fti@ida.dk, presserådgiver Søren Lorentzen, slr@ida.dk eller chefkonsulent Bircan Eker bie@ida.dk

Metode

Notatet er baseret på tre datakilder.

Registerdata fra Danmarks Statistik, udarbejdet for IDA af AE. Notat fra AE kan findes på ida.dk. Heri er der nærmere redegjort for metode og datagrundlag.

IDA lønstatistik 2018, survey blandt privatansatte medlemmer af IDA (september 2018). I denne sammenhæng kun medtaget svar fra medlemmer på mindst 55 år. Svar fra 2.478 privatansatte medlemmer på mindst 55 år, og samlet svarprocent på 44.

IDA survey blandt medlemmer mellem 55 og 75 år, gennemført februar 2019. Udsendt til en tilfældig stikprøve på 5.000 medlemmer af IDA, med svar fra 2.616 svarende til en svarprocent på 52.