

Seniorer og arbejdsmarkedet

November 2018
Sekretariatet

Indledning

Dette er en opsamling på talmateriale vedr. seniorer i beskæftigelsessystemet udleveret på de første tre møder i seniortænk tanken. Der er løbende angivet, på hvilket møde materialet er blevet drøftet.

Notatet dækker en række temaer vedr. seniorer i beskæftigelsessystemet:

- Seniorer i og uden for arbejdsstyrken
- Seniorer fordelt på ydelser
- Ledige og langtidsledige seniorer
- Arbejdsmarkedsstatus efter ledighed
- Beskæftigelsesindsatsen for ledige seniorer
- Fleksjob, førtidspension og seniorførtidspension
- Efterløn og skattefri præmie
- Folkepension mv.
- Seniorjob

Notatet fokuserer på personer i alderen 50-64 år, og opdeler så vidt muligt i aldersgrupperne 50-54 år, 55-59 år og 60-64 år.

Seniorer i og uden for arbejdsstyrken

Erhvervsfrekvensen (andelen af beskæftigede og ledige personer) blandt seniorer i aldersgrupperne 50-54 år og 55-59 år ligner i store træk erhvervsfrekvensen for de yngre aldersgrupper. For de 60-64 årige ser billedet anderledes ud, her står en væsentlig større andel uden for arbejdsstyrken.

Nedenstående Tabel 2.1 viser andelen af personer i den erhvervsaktive alder (16-64 år), opdelt på beskæftigede, ledige og uden for arbejdsstyrken. Af tabellen fremgår det, at hhv. 81 pct. af de 50-54 årige og 78 pct. af de 55-59 årige var beskæftigede i 2016. Beskæftigelsesfrekvensen for disse grupper ligger dermed tæt på beskæftigelsesfrekvensen for de 30-39 årige og 40-49-årige, og væsentlig over beskæftigelsen for de 16-29 årige.

Tabel 2.1. Personer i den erhvervsaktive alder fordelt på beskæftigelse, ledighed og personer uden for arbejdsstyrken, opdelt på aldersgrupper 2016

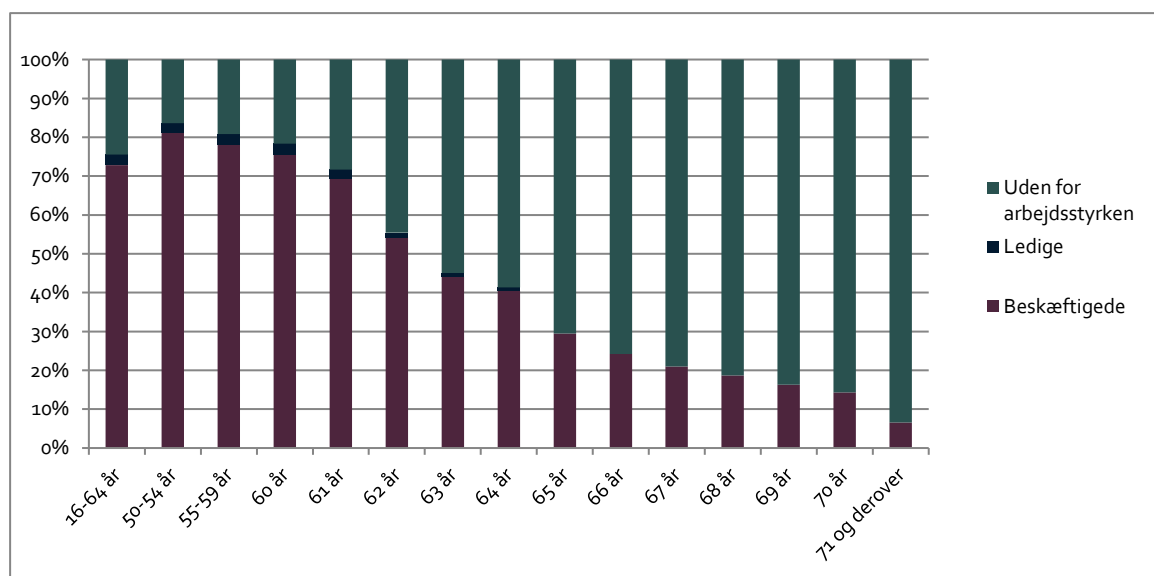
Alder	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken	Pct. i alt	Antal personer i alt
16-29 år	61,1 %	2,6 %	36,4 %	100 %	1.044.817
30-39 år	79,2 %	3,9 %	16,9 %	100 %	671.595
40-49 år	83,3 %	2,6 %	14,1 %	100 %	388.529
50-54 år	81,2 %	2,4 %	16,4 %	100 %	418.578
55-59 år	78,2 %	2,6 %	19,2 %	100 %	361.678
60-64 år	57,0 %	1,7 %	41,3 %	100 %	339.551
16-64 år	72,8 %	2,7 %	24,5 %	100 %	3.619.003

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (RAS201)

Anm: 'Beskæftigede' dækker over personer, som har haft min. 1 times lønnet arbejde i løbet af en måned. Personer som er i uddannelse, men har et job ved siden af, tæller dermed som beskæftigede.

Af figur 2.1 fremgår ligeledes andelen af personer opdelt på beskæftigede, ledige og uden for arbejdsstyrken, men med data for enkelte år fra 60 år og op til 71 år. Figuren viser, at det særligt er fra 61 til 62 år, at der sker en markant udvikling mod at flere går fra beskæftigelse til at være udenfor arbejdsstyrken. Fra 65 år udgår muligheden for at have status som ledig, og andelen i beskæftigelse falder herfra stabilt frem til 71 år.

Figur 2.1. Personer fordelt på beskæftigelse, ledighed og personer uden for arbejdsstyrken, opdelt på alder, 2016

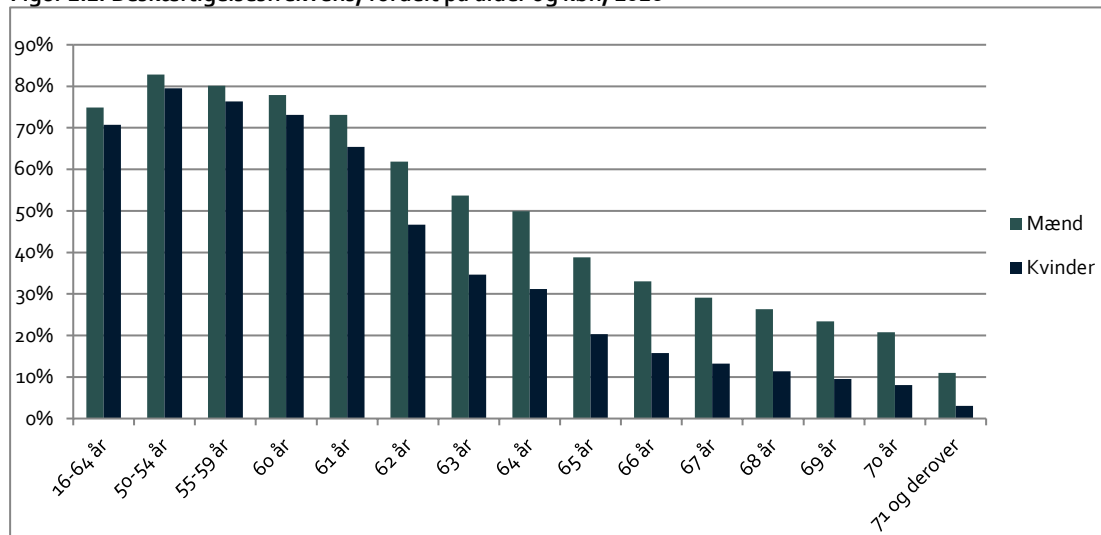


Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (RAS201)

Anm: 'Beskæftigede' dækker over personer, som har haft min. 1 times lønnet arbejde i løbet af en måned. Personer som er i uddannelse, men har et job ved siden af, tæller dermed som beskæftigede.

Af figur 2.2 fremgår beskæftigelsesfrekvensen fordelt på alder op til 71 år og køn. Figuren viser, at der særligt er en markant fald i andelen af kvinder i beskæftigelse fra 61 til 62 år, mens andelen af mænd er mere stabilt aftagende med alderen.

Figur 2.2. Beskæftigelsesfrekvens, fordelt på alder og køn, 2016



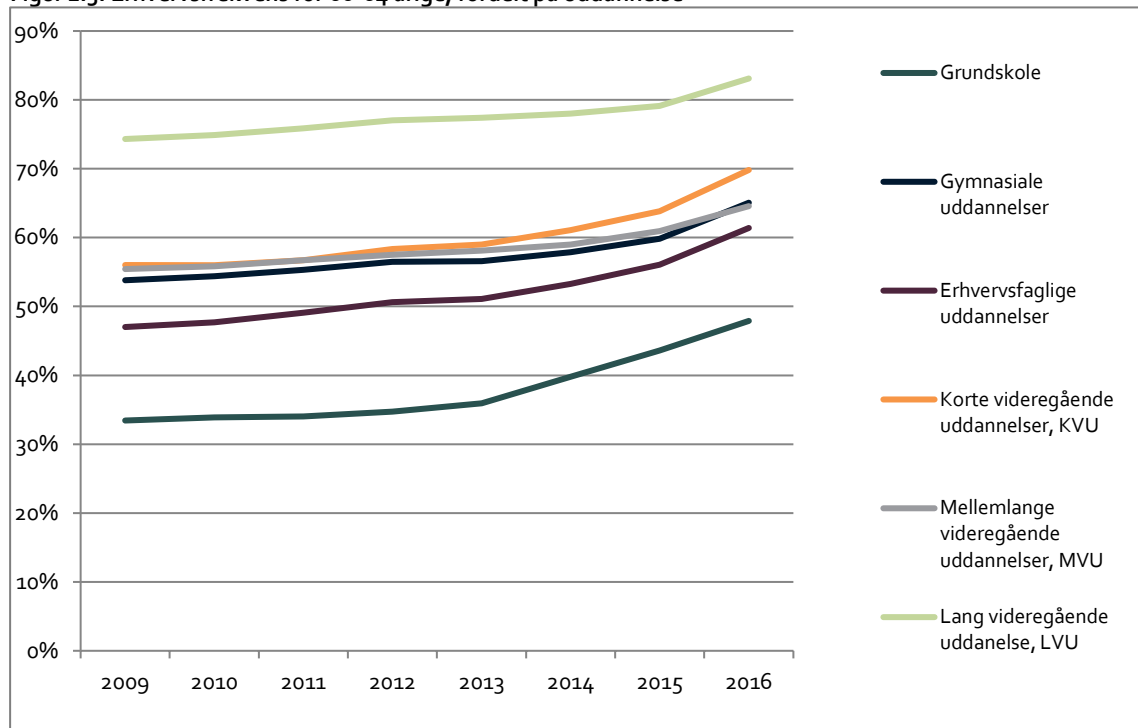
Kilde: Danmarks statistik

Erhvervsfrekvens

Andelen af borgere, som er en del af arbejdsstyrken, dvs. er beskæftigede eller ledige, betegnes som erhvervsfrekvensen. Af de følgende figurer fremgår nogle baggrundskarakteristika for seniorer i aldersgruppen 60-64 år, som er en del af arbejdsstyrken.

Figur 2.3 viser således erhvervsfrekvensen for målgruppen, opdelt på højest gennemførte uddannelsesniveau. Figuren viser, at det særligt er seniorer med grundskole som højeste uddannelse, som har en lav erhvervsfrekvens med 48 pct. i 2016. For 60-64-årige med lang videregående uddannelse var 83 pct. en del af arbejdsstyrken i 2016.

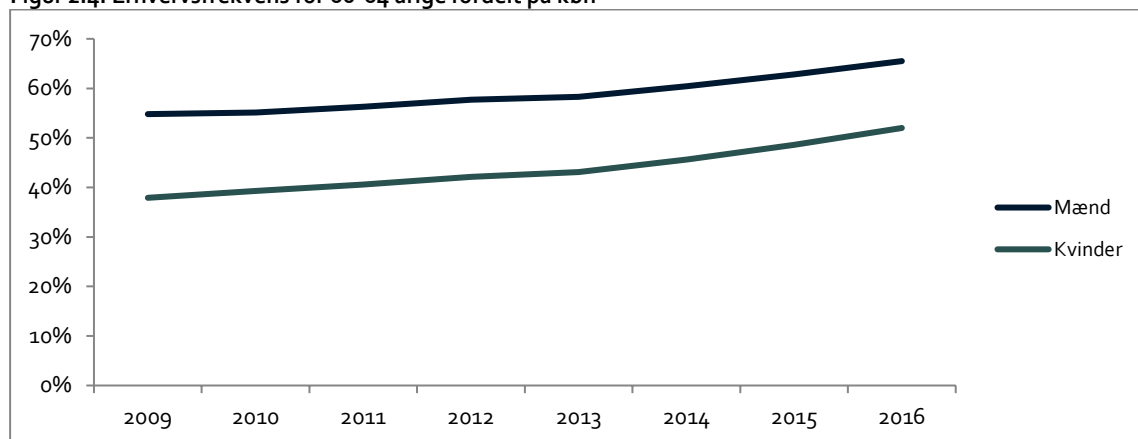
Figur 2.3. Erhvervsfrekvens for 60-64 årige, fordelt på uddannelse



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (RAS 200)

Af figur 2.4 fremgår erhvervsfrekvensen for aldersgruppen opdelt på køn. Figuren viser, at mænd generelt har haft en væsentligt højere erhvervsfrekvens end kvinder. I 2016 var erhvervsfrekvensen for mænd således ca. 65 pct., mens den for kvinder var 52 pct. For begge køn har der været en stigning i erhvervsfrekvenser siden 2009.

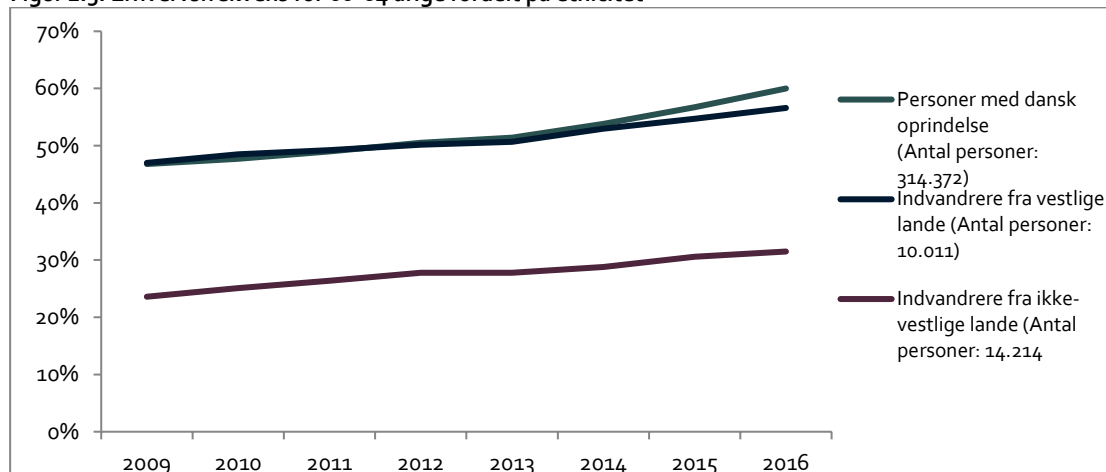
Figur 2.4. Erhvervsfrekvens for 60-64 årige fordelt på køn



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (RAS 201)

Figur 2.5 viser erhvervsfrekvensen for aldersgruppen opdelt på etnicitet. Af figuren fremgår det, at særligt gruppen af indvandrere fra ikke-vestlige lande har markant lavere erhvervsfrekvens sammenlignet med personer med dansk oprindelse og indvandrere fra vestlige lande.

Figur 2.5. Erhvervsfrekvens for 60-64 årige fordelt på etnicitet

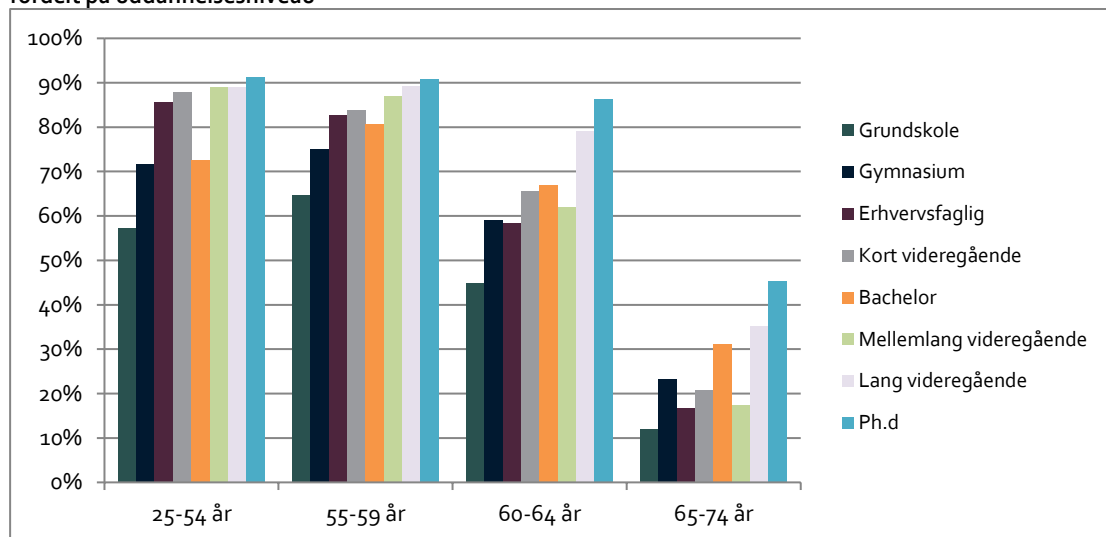


Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (RAS 201)

Beskæftigelsesfrekvens

Af figur 2.6 fremgår beskæftigelsesfrekvensen fordelt på uddannelsesniveau. Figuren viser, at seniorer med lang uddannelse for alle aldersgrupper har den højeste beskæftigelsesfrekvens.

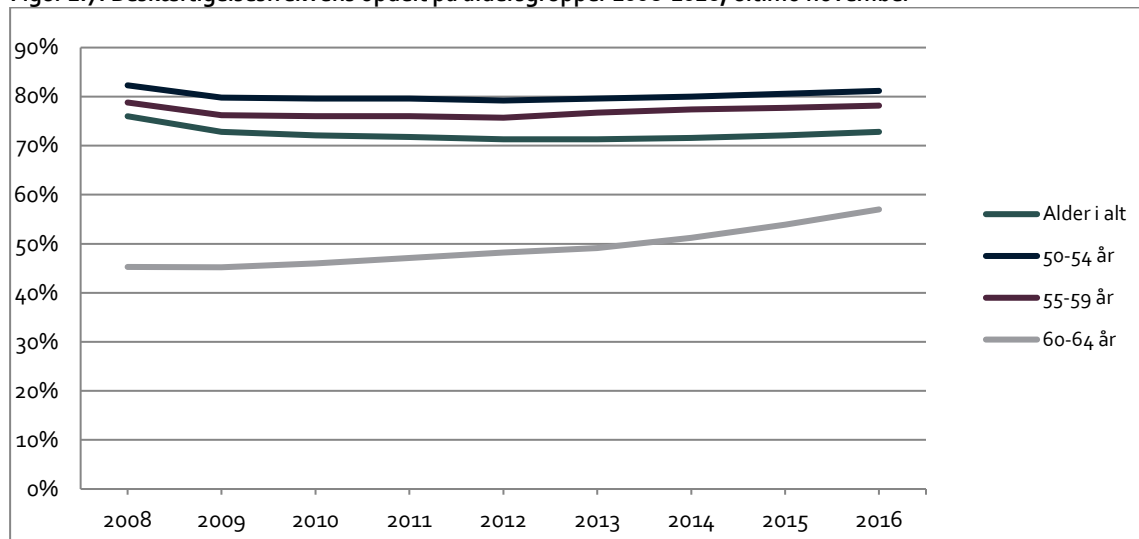
Figur 2.6. Beskæftigelsesfrekvens for aldersgrupperne 25-54 år, 55-59 år, 60-64 år og 65-74 år, fordelt på uddannelsesniveau



Kilde: Danmarks Statistik (RAS)

Af figur 2.7 fremgår det, at udviklingen i beskæftigelsesfrekvensen for alle aldersgrupper under et har været nogenlunde stabil. Aldersgruppen 60-64 år har en beskæftigelsesfrekvens, der ligger væsentlig under de øvrige aldersgrupper, men som samtidig er markant stigende. Blandt de 50-59 årige ligger beskæftigelsesfrekvensen over alle aldersgrupper under et (16-64 årige).

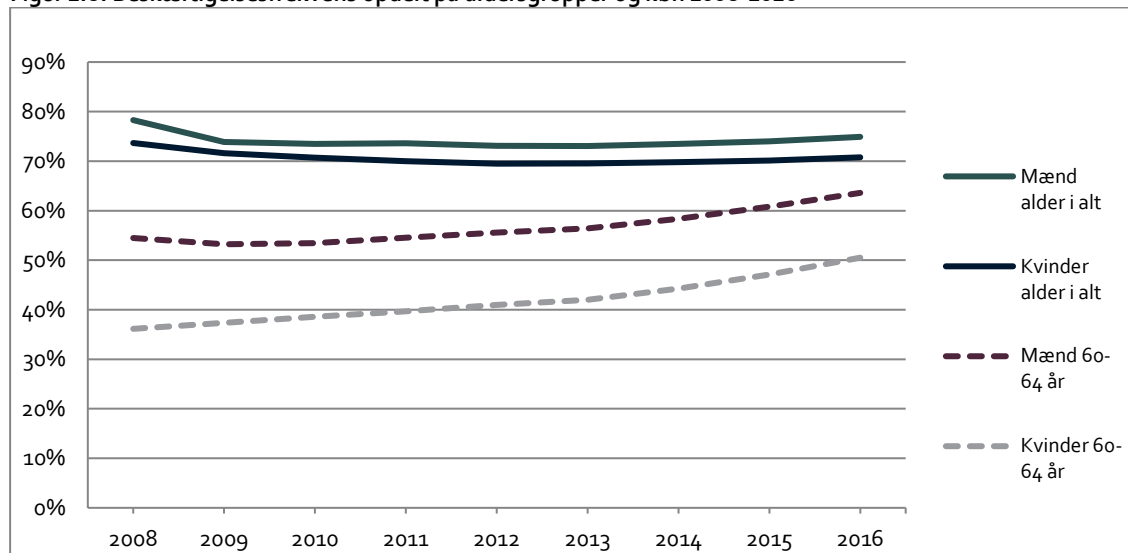
Figur 2.7. Beskæftigelsesfrekvens opdelt på aldersgrupper 2008-2016, ultimo november



Kilde: Danmarks Statistik

Figur 2.8 viser beskæftigelsesfrekvensen for aldersgruppen 60-64 år og alle aldersgrupper under et, opdelt på køn. Det fremgår af figuren, at beskæftigelsesfrekvensen generelt er højere for mænd end for kvinder, men at forskellen er væsentligt højere blandt de 60-64-årige sammenlignet med alle aldersgrupper under et. Dog indsnævres kønsforskellene gradvis for de 60-64 årige.

Figur 2.8. Beskæftigelsesfrekvens opdelt på aldersgrupper og køn 2008-2016



Kilde: Danmarks Statistik

For alle grupper fremgår det, at erhvervsfrekvensen har været stigende i de seneste år

Seniorer fordelt på ydelser

Nedenstående tabel 3.1 viser detaljer for, hvilke ydelser seniorer modtager, herunder hvor stor andel af alle ydelsesmodtagerne, som kan betegnes som ledige i arbejdsstyrken (dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere), og hvor mange, som befinder

sig udenfor arbejdsstyrken på ydelser målrettet personer med nedsat arbejdsevne (permanent eller midlertidigt).

Det fremgår af tabellen, at alle tre senior-aldersgrupper er kendetegnet ved en høj andel på førtidspension, sammenlignet med hele befolkningen i den erhvervsaktive alder. Derudover sker der særligt en udvikling mellem aldersgruppen 54-59 år og 60-64 år, hvor en høj andel overgår til efterløn, mens andelen på øvrige ydelsesgrupper tilsvarende falder.

Tabel 3.1. Andel ydelsesmodtagere fordelt på ydelsesgrupper, opdelt på alder. 2. kvrt. 2018

Ydelsesgruppe	Andel af ydelsesmodtagere 50-54 år	Andel af ydelsesmodtagere 55-59 år	Andel af ydelsesmodtagere 60-64 år	Andel af ydelsesmodtagere 16-64 år
Dagpenge	8,1 %	7,7 %	4,3 %	11,3 %
Kontanthjælp - jobparat	2,9 %	2,2 %	0,8 %	3,0 %
Kontanthjælp – aktivitets-parat	9,4 %	7,0 %	3,0 %	8,2 %
Uddannelseshjælp	0,0 %	0,0 %	0,0 %	5,6 %
Sygedagpenge	11,3 %	10,8 %	5,5 %	9,8 %
Integrationsydelse	1,3 %	0,7 %	0,3 %	2,8 %
Jobafklaringsforløb	3,4 %	2,8 %	1,1 %	3,0 %
Revalidering og for-revalidering	0,4 %	0,1 %	0,0 %	0,8 %
Ressourceforløb	3,0 %	2,1 %	0,6 %	3,4 %
Ledighedsydelse	3,1 %	3,1 %	1,4 %	2,2 %
Fleksjob	16,3 %	16,2 %	8,5 %	11,1 %
Førtidspension	41,0 %	47,2 %	38,3 %	31,1 %
Efterløn	0,0 %	0,0 %	36,2 %	7,6 %
Andel i alt	100 %	100 %	100 %	100 %
Samlet antal ydelsesmodtagere i fuldtidspersoner	91.082	93.687	138.875	660.142

Kilde: Jobindsats.dk

Hvor ovenstående tabel 3.1 viser andelen på ydelse i forhold til alle ydelsesmodtagere, viser tabel 3.2 andelen af ydelsesmodtagere ift. befolkningstallet. Det fremgår af tabellen, at den samlede andel af ydelsesmodtagere stiger fra 27, 8 pct. for 60-årige til 60,9 pct. for 64-årige. Det er særligt muligheden for at gå på efterløn, der får andelen af ydelsesmodtagere til at stige.

Tabel 3.2. Andel ydelsesmodtagere i forhold til befolkningen fordelt på udvalgte ydelsesgrupper. 2. kvrt. 2018

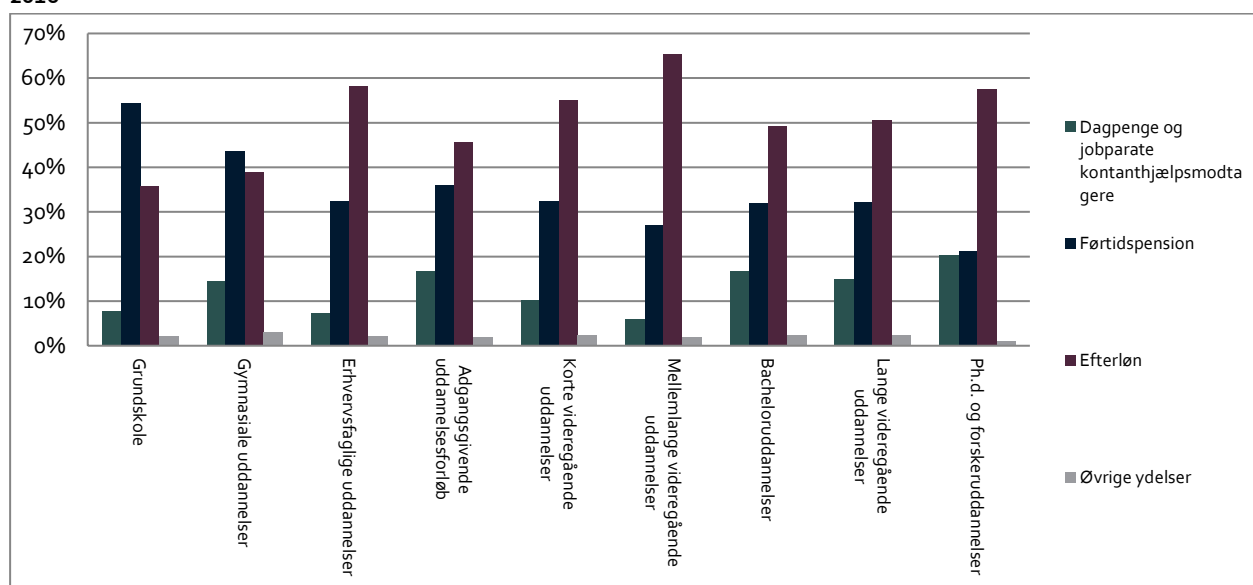
Ydelsesgruppe	60 år	61 år	62 år	63 år	64 år	16-64 år
Dagpenge	2,3 %	2,5 %	2,0 %	1,0 %	0,8 %	2,1 %
Kontanthjælp – jobparat	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,6 %

Kontanthjælp –aktivitetsparat	1,4 %	1,3 %	1,2 %	1,1 %	1,0 %	1,5 %
Sygedagpenge	2,9 %	3,0 %	2,2 %	1,6 %	1,2 %	1,8 %
Øvrige ydelser	2,0 %	1,9 %	1,4 %	0,7 %	0,6 %	3,2 %
Fleksjob	4,3 %	4,4 %	3,6 %	2,5 %	2,1 %	2,0 %
Førtidspension	14,5 %	14,9 %	15,7 %	16,6 %	16,4 %	5,6 %
Efterløn	0,0 %	0,0 %	10,4 %	26,4 %	38,5 %	1,4 %
Ydelser i alt	27,8 %	28,4 %	36,9 %	50,2 %	60,9 %	18,1 %
Ikke på ydelse	72,2 %	71,6 %	63,1 %	49,8 %	39,1 %	81,9 %
Hele befolkningen pct.	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Hele befolkningen antal	70.294	69.486	68.588	66.768	66.513	3.639.714

Kilde: Jobindsats og Danmarks Statistik

Af figur 3.1 fremgår andelen af ydelsesmodtagere opdelt på uddannelsesniveau for aldersgruppen 60-64 år. Figuren viser, at seniorer med grundskole eller gymnasium som højest gennemførte uddannelse oftest modtager førtidspension. For de øvrige uddannelsesniveauer er der flest, der modtager efterløn.

Figur 3.1. Andel ydelsesmodtagere opdelt på uddannelsesniveau for aldersgruppen 60-64 år, 2016



Kilde: Danmarks statistik

Ledige og langtidsledige seniorer

I dette afsnit beskrives udviklingen i ledigheden blandt seniorer. Hvor afsnit 3 omhandlede alle ydelsesmodtagere, vil der herunder udelukkende blive fokuseret på dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere.

Ledigheden i Danmark har generelt set været faldende de seneste år. Nedenstående figur 4.1 viser endvidere, at 4 pct. af arbejdsstyrken for gruppen 60-64 år var ledige i 2017, hvilket er lidt lavere end alle aldersgrupper under et, men højere end aldersgrupperne 50-54 år og 55-59 år.

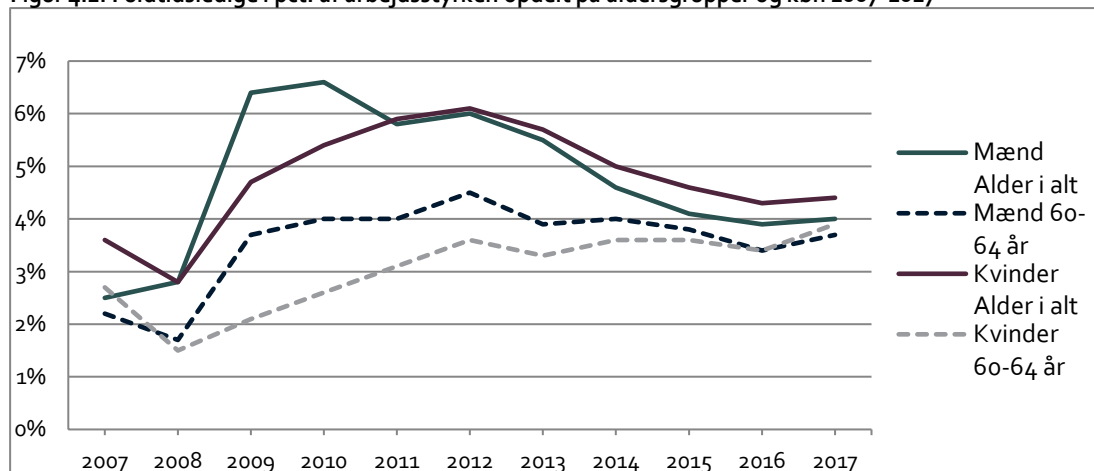
Figur 4.1. Fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken opdelt på aldersgrupper 2007-2017



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (AULKPo1)

Figur 4.2 viser andelen af fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken for aldersgruppen 60-64 år og alle aldersgrupper under et, opdelt på køn. Af figuren fremgår det, at der i de seneste år kun har været en marginal forskel i procentandelen af fuldtidsledige mænd og kvinder i aldersgruppen 60 år og derover, og at forskellen er mindre end blandt alle aldersgrupper under et.

Figur 4.2. Fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken opdelt på aldersgrupper og køn 2007-2017



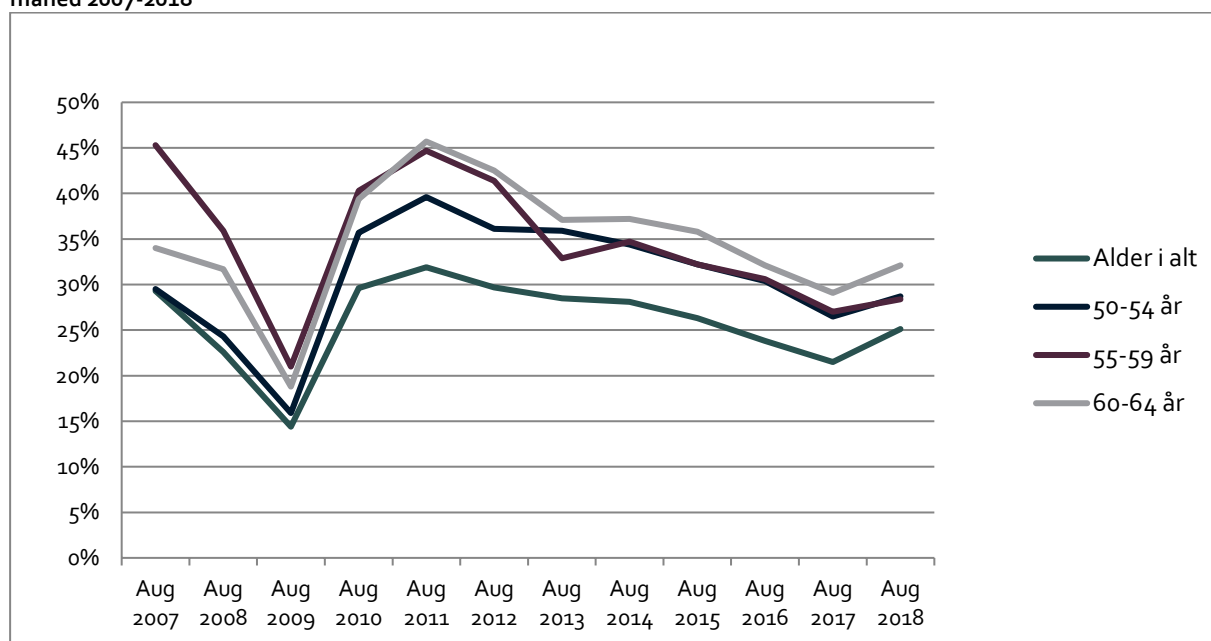
Kilde: Danmarks Statistik

Mens figur 4.2 viser, at der ikke er en generel overledighed blandt seniorer, kan det for denne gruppe være lidt vanskeligere at komme fra ledighed og tilbage i job, dvs. at gruppen i højere grad er sårbar overfor langtidsledighed. Figur 4.3 viser andelen af langtidsledige personer ud

af alle bruttoledige personer. Langtidsledige opgøres her som personer, der har været ledige/aktiverede 80 pct. af tiden indenfor de seneste 12 måneder.

Figuren viser, at aldersgruppen 60-64 år har en højere andel langtidsledige ud af alle bruttoledige sammenlignet med de 50-59 årige og alle aldersgrupper under et. I december 2017 udgjorde langtidsledige således 30,7 pct. af de ledige i aldersgruppen 60-64 år, mens det samme tal var 26,5 pct. for alle aldersgrupper under et.

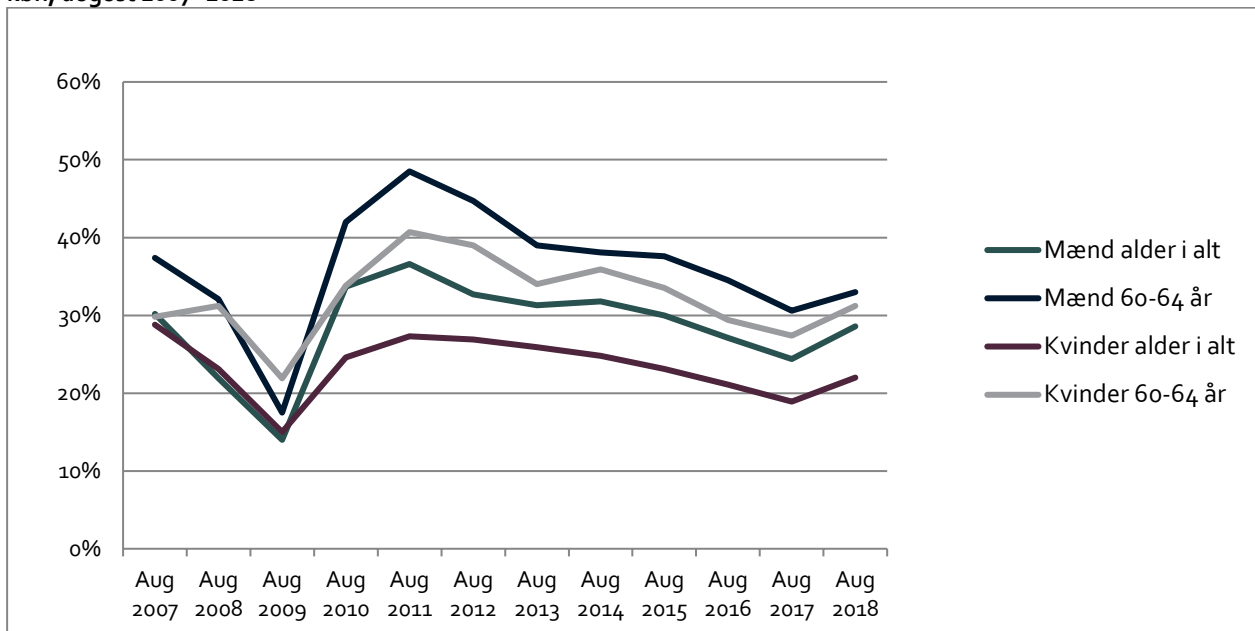
Figur 4.3. Andel langtidsledige personer ud af bruttoledige opdelt på aldersgrupper, april måned 2007-2018



Kilde: Jobindsats

Figur 4.4 viser andelen af langtidsledige opdelt på alder og køn. Det fremgår her, at andelen af langtidsledige er lidt større blandt mænd end kvinder generelt set. Blandt de 60-64 årige har forskellen de seneste år været marginal, men andelen hos kvinderne nu ligger lidt over andelen hos mændene.

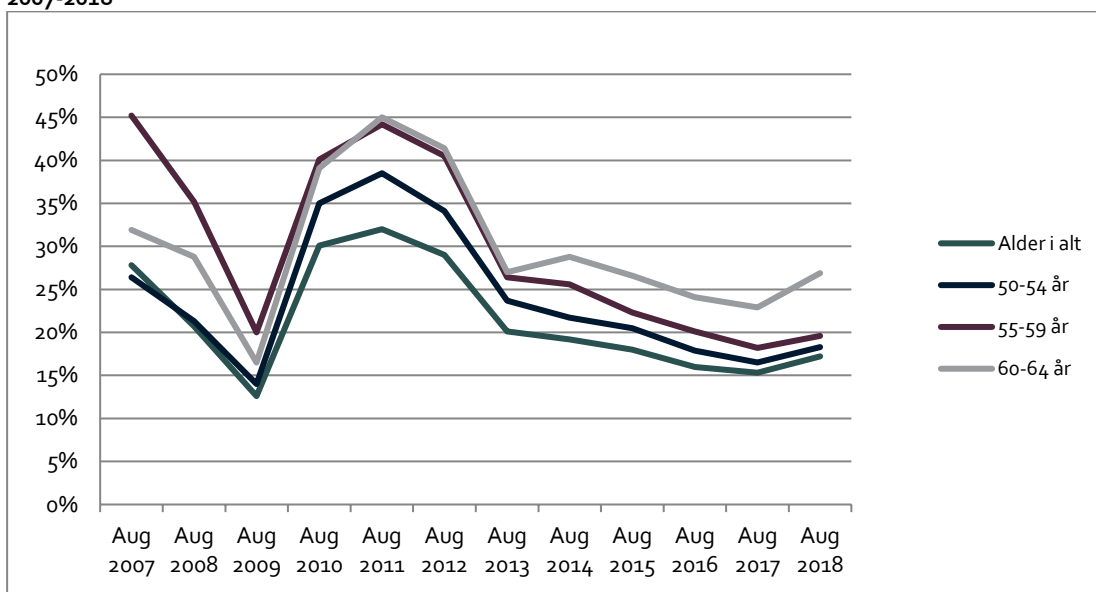
Figur 4.4. Andel langtidsledige personer ud af bruttoledige opdelt på aldersgrupper og køn, august 2007 -2018



Kilde: Jobindsats

Der kan for andelen af langtidsledige seniorer være betydelig forskel på dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere. Figur 4.5 viser andelen af langtidsledige ud af alle bruttoledige dagpengemodtagere. Figuren viser, at langtidsledigheden for aldersgruppen 60-64 år ligger væsentligt over de øvrige aldersgrupper.

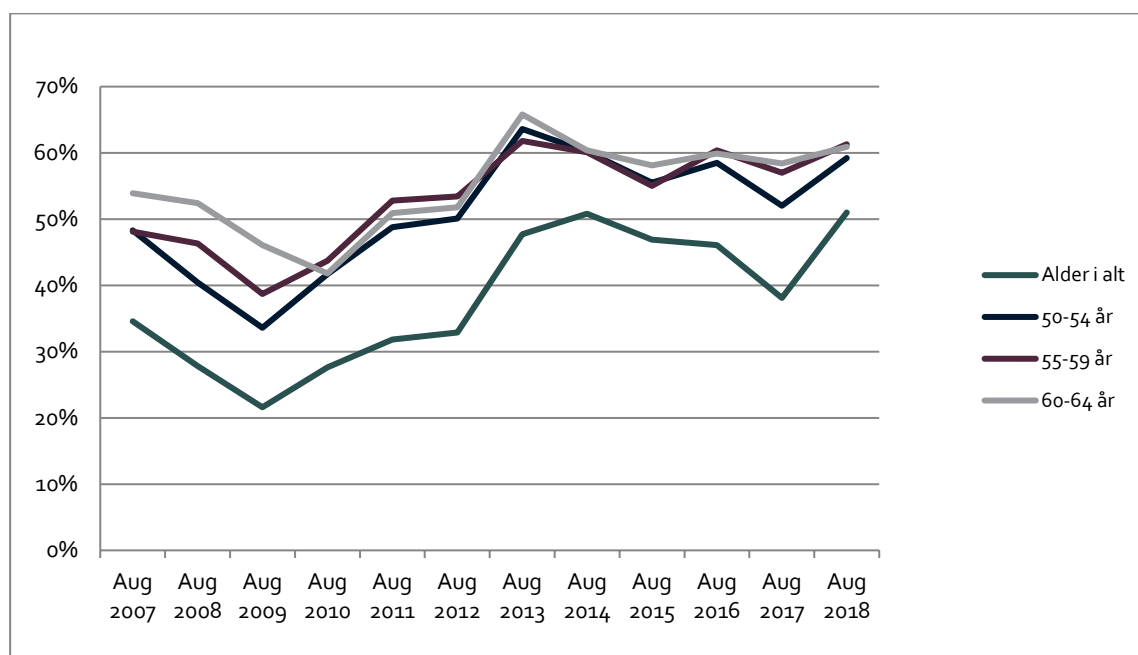
Figur 4.5. Andel langtidsledige dagpengemodtagere ift. bruttoledige-dagpengemodtagere 2007-2018



Kilde: Jobindsats

Figur 4.6 viser andelen af langtidsledige ud af alle bruttoledige kontanthjælpsmodtagere. Af figuren fremgår det, at langtidsledigheden er højere blandt seniorerne end blandt alle aldersgrupper under et. De tre aldersgrupper fra 50-64 år afviger således ikke markant fra hinanden, men har alle en højere langtidsledighed end alle aldersgrupper under et.

Figur 4.6: Andel langtidsledige kontanthjælpsmodtagere ift. bruttoledige-kontanthjælpsmodtagere 2007-2018



Kilde: Jobindsats

Sammenligner man figur 4.5 og 4.6, ser man endvidere, at langtidsledigheden er markant højere for seniorer på kontanthjælp end for seniorer på dagpenge. Samtidig er forskellen på langtidsledighed for seniorer sammenlignet med alle aldersgrupper under et større blandt kontanthjælpsmodtagerne end blandt dagpengemodtagerne.

Langtidsledigheden i aldersgruppen 60-64 år varierer på tværs af a-kasser, hvilket fremgår af nedenstående tabel 4.1. Af tabellen fremgår det, at HK's a-kasse i april 2018 havde den højeste andel langtidsledige ud af alle bruttoledige (43,8 pct.), mens Byggefagenes a-kasse havde den laveste andel (11,9 pct.).

Af tabellen fremgår desuden, at der ligeledes er stor variation i forhold til den generelle ledighed på tværs af a-kasser. I april 2018 havde både 3F og Byggefagenes A-kasse en ledighedsprocent på over 7 pct. for de over 60-årige, mens Din Sundhedsfaglige A-kasse var helt nede på en ledighedsprocent på 0,7 pct. for aldersgruppen.

Tabel 4.1: Antal ledige over 60 år fordelt på a-kasse, andel ledige ift. a-kasse og andel langtidsledige ift. bruttoledige, april 2018

A-kasse	Antal ledige 60 år og derover	Andel ledige 60 år og derover	Andel langtidsledige ift. bruttoledige 60 år og derover
HK /Danmarks A-kasse	831	5,1 %	43,2 %
CA, A-kasse	87	6,1 %	41,4 %
Min A-kasse	340	4,4 %	38,5 %
Dana, A-Kasse For Selvstændige	76	2,9 %	37,5 %
Kristelig A-Kasse	716	6,9 %	36,6 %
BUPL, A-kasse	188	4,1 %	36,2 %
FTF- A-kasse	676	5,6 %	35,2 %
Frie Funktionærers A-kasse	108	5,9 %	34,5 %
Lærernes A-kasse	186	3,0 %	34,2 %
Magistrenes A-Kasse	165	3,9 %	32,8 %
A-kasse-Journalistik, Komm. & Sprog	100	5,9 %	32,2 %
Ledernes A-kasse	386	3,7 %	30,8 %
ASE	504	3,4 %	29,0 %
Det Faglige Hus - A-kasse	342	7,0 %	28,7 %
FOA - Fag og Arbejdes A-kasse	534	3,0 %	28,3 %
Akademikernes	336	2,9 %	28,1 %
Faglig Fælles (3F) A-kasse	1.757	7,2 %	26,3 %
Metalarbejdernes A-Kasse	220	3,5 %	25,9 %
Teknikernes A-Kasse	74	3,5 %	22,6 %
Socialpædagogernes landsdækkende A-Kasse	179	5,0 %	22,4 %
Fødevareforbundet NNFs A-kasse	70	5,6 %	21,2 %
Din Sundhedsfaglig A-kasse	53	0,7 %	20,0 %
El-Fagets A-Kasse	49	2,8 %	14,6 %
Byggefagenes A-Kasse	59	7,3 %	11,4 %
A-kasse i alt	8.052	4,6%	31,6%

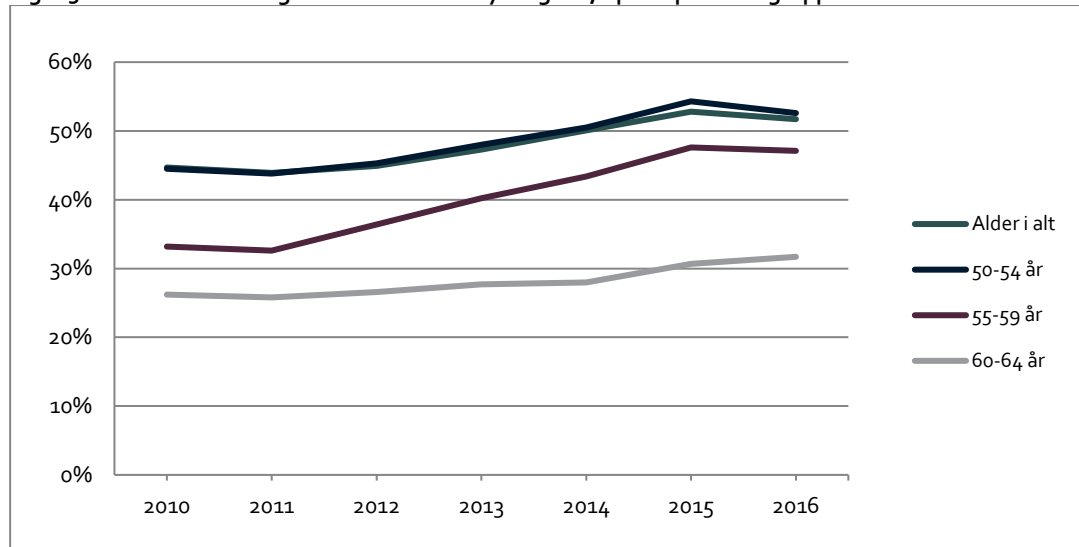
Kilde: Jobindsats og Danmarks Statistik.

Anm.: Ved opgørelse af andel ledige over 60 år fordelt på a-kasse, anvendes en kombination af data for a-kasemedlemmer fra Danmarks Statistik og data for ledige fra Jobindsats. Ved langtidsledighed anvendes data fra Jobindsats. Antal langtidsledige personer opgør antal a-dagpengemodtagere, som inden for de seneste 52 uger har været ledige/i aktivt tilbud i 80 pct. af tiden.

Arbejdsmarkedsstatus efter ledighed

Figur 5.1 viser andelen af forskellige aldersgrupper, som er i beskæftigelse 12 måneder efter nyledighed. Det fremgår af figuren, at kun 31,7 pct. af de 60-64-årige var tilbage i beskæftigelse efter 12 måneder som ledige i 2016, hvilket er markant lavere end de øvrige aldersgrupper.

Figur 5.1. Andel i beskæftigelse 12 mdr. efter nyledighed, opdelt på aldersgrupper 2010-2016

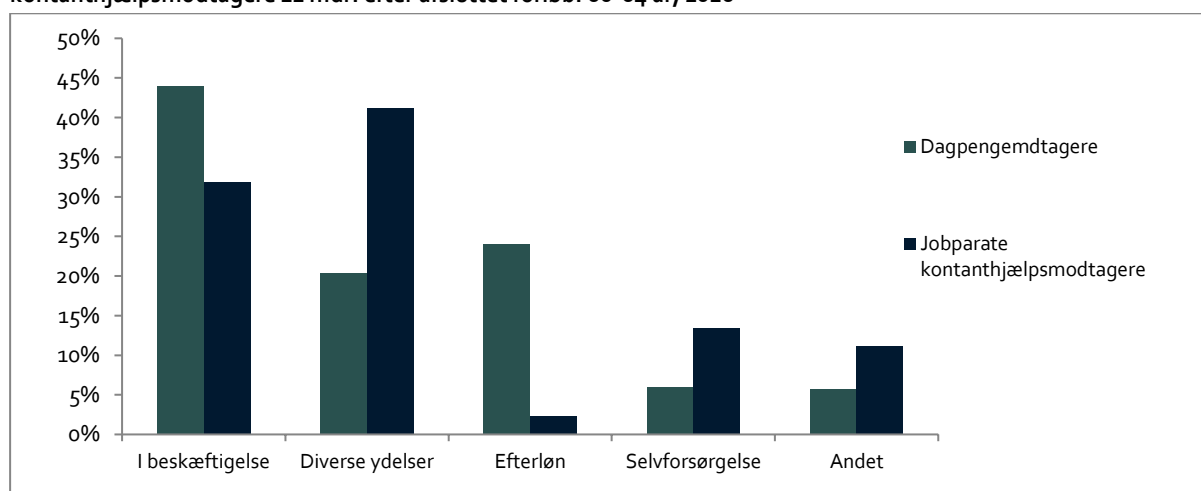


Kilde: Jobindsats

Hvor foregående Figur 5.1 viser andelen af nyledige i beskæftigelse, viser de nedenstående figurer arbejdsmarkedsstatus 12 mdr. efter et afsluttet forløb som ydelsesmodtager for hhv. dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere.

Af figur 5.2 fremgår arbejdsmarkedsstatus 12 måneder efter endt forløb som henholdsvis dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere. Figuren viser, at det særligt er jobparate kontanthjælpsmodtagere, der ikke er i job 12 måneder efter endt forløb som ydelsesmodtager. For dagpengemodtagerne er det kendetegnende, at en høj andel overgår til efterløn.

Figur 5.2. Arbejdsmarkedsstatus for dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere 12 mdr. efter afsluttet forløb. 60-64 år, 2016

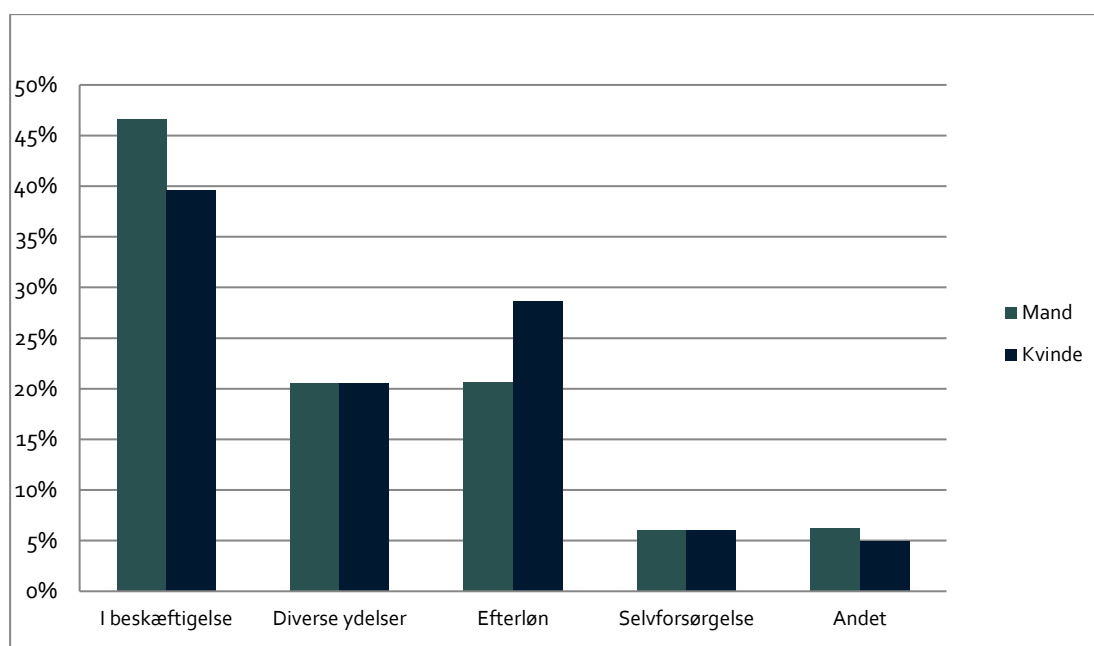


Anm.: Målingen angiver personernes arbejdsmarkedsstatus på én bestemt dag 12 måneder efter afsluttet forløb. Et forløb afsluttes, hvis der ikke har været en udbetaling af ydelsen i 35 dage i træk. En person tæller som i beskæftigelse, hvis der har været en lønudbetaling som er a-indkomst skattepligtig i måneden. Diverse ydelser er en samlebetegnelse for personer på a-dagpenge, kontantydelse, arbejdsmarkedsydelse, kontanthjælp, integrationsydelse, revalidering/forrevalidering, ressourceforløb, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ledighedsydelse og førtidspension. Selvforsørgelse dækker over personer, som hverken modtager løn eller modtager ydelser. 'Andet' kan bl.a. dække over død, udvandring, orlov, servicejob, ydelser efter lov om social service.

Kilde: Jobindsats.dk

Figur 5.3 viser arbejdsmarkedsstatus i 2016 for dagpengemodtagere i gruppen 60-64 år opdelt på køn. Kønsfordelingen viser, at det særligt er kvinder, som går på efterløn, mens flere mænd end kvinder er i beskæftigelse.

Figur 5.3. Arbejdsmarkedsstatus for dagpengemodtagere 12 mdr. efter afsluttet forløb. 60-64 år, opdelt på køn 2016

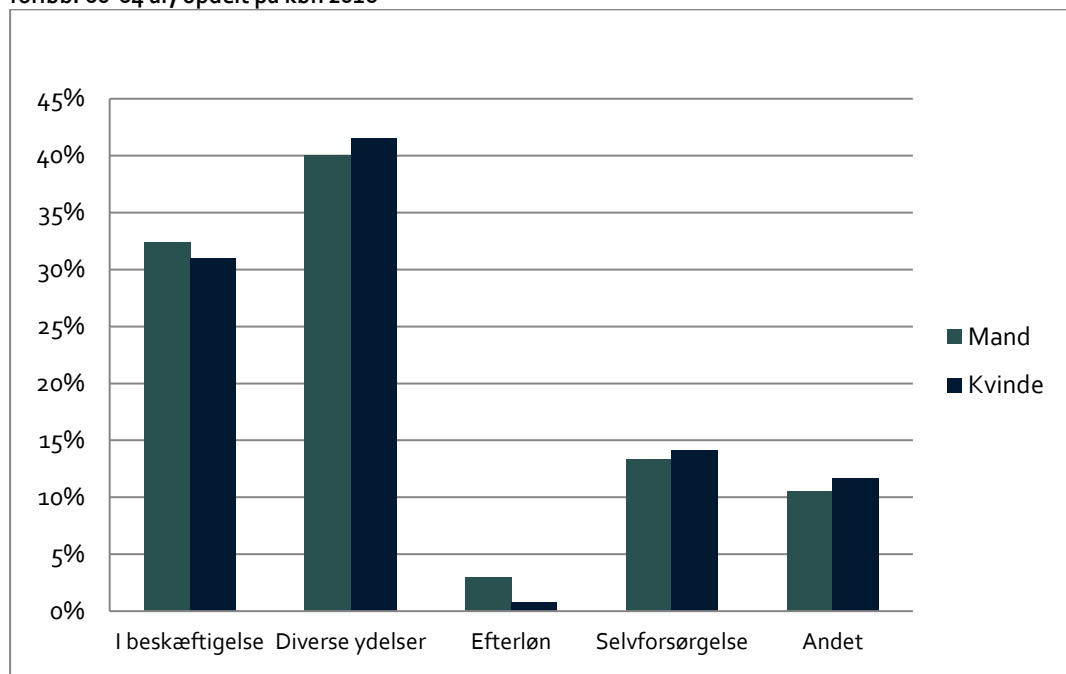


Anm.: Målingen angiver personernes arbejdsmarkedsstatus på én bestemt dag 12 måneder efter afsluttet forløb. Et forløb afsluttes hvis der ikke har været en udbetaling af ydelsen i 35 dage i træk. En person tæller som i beskæftigelse, hvis der har været en lønudbetaling som er a-indkomst skattepligtig i måneden. Diverse ydelser er en samlebetegnelse for personer på a-dagpenge, kontantydelse, arbejdsmarkedsydelse, kontanthjælp, integrationsydelse, revalidering/forrevalidering, ressourceforløb, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ledighedsydelse og førtidspension. Selvforsørgelse dækker over personer, som hverken modtager løn, eller modtager ydelser. 'Andet' kan bl.a. dække over død, udvandring, orlov, servicejob, ydelser efter lov om social service.

Kilde: Jobindsats.dk

Figur 5.4 viser arbejdsmarkedsstatus for jobparate kontanthjælpsmodtagere i gruppen 60-64 år opdelt på køn. Ser man på kønsfordeling, er der ikke signifikante forskelle for denne gruppe.

Figur 5.4. Arbejdsmarkedsstatus for jobparate kontanthjælpsmodtagere 12 mdr. efter afsluttet forløb. 60-64 år, opdelt på køn 2016



Anm.: Målingen angiver personernes arbejdsmarkedsstatus på én bestemt dag 12 måneder efter afsluttet forløb. Et forløb afsluttes, hvis der ikke har været en udbetaling af ydelsen i 35 dage i træk. En person tæller som i beskæftigelse, hvis der har været en lønudbetaling som er a-indkomst skattepligtig i måneden. Diverse ydelser er en samlebetegnelse for personer på a-dagpenge, kontantydelse, arbejdsmarkedsydelse, kontanthjælp, integrationsydelse, revalidering/forrevalidering, ressourceforløb, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ledighedsydelse og førtidspension. Selvforsørgelse dækker over personer, som hverken modtager løn eller modtager ydelser. 'Andet' kan bl.a. dække over død, udvandring, orlov, servicejob, ydelser efter lov om social service.

Kilde: Jobindsats.dk

Beskæftigelsesindsatsen for ledige seniorer

Overordnet set gælder de samme regler for beskæftigelsesindsatsen for ledige seniorer indtil folkepensionsalderen, som for andre ledige. Det er således en integreret del af beskæftigelsesindsatsen i jobcentrene at få ledige seniorer tilbage på arbejdsmarkedet, og indholdet i tilbud til seniorer adskiller sig som udgangspunkt ikke fra de tilbud, andre får. Dette er som udgangspunkt i tråd med den eksisterende viden om beskæftigelsesindsatsen for seniorer.

Boks 1. Viden om beskæftigelsesindsatsen for ledige seniorer

Det daværende Forskningscenter for velfærd (SFI) har i en litteraturoversigt fra 2016 udarbejdet for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering set på evidens om effekten af indsatser for ledige seniorer. Litteraturoversigten bygger på 26 nationale og internationale studier af, hvilken beskæftigelseseffekt indsatser for ledige seniorer har.

Litteraturgennemgangen viser, at de indsatser, der virker for ledige seniorer, er de samme, som virker for andre grupper af ledige, og det konkluderes bl.a., at:

- Der er stærk evidens for, at samtaler har en positiv effekt for ledige seniorers overgang til beskæftigelse.

- Der er stærk evidens for tilstedeværelsen af positive motivationseffekter, som fremkommer ved en generel forpligtigelse for ledige seniorer til at deltage i den almindelige aktiveringsindsats for ledige eller dokumenteret jobsøgning.
- Der er stærk evidens for, at afkortning af den maksimale varighed af ydelsesperioden også forkorter ledighedsperioden for ledige seniorer.
- Der er moderat evidens for positiv effekt af virksomhedspraktik for ledige seniorer.

Der skal tages forbehold for, at der kun medtaget 26 studier af seniorer i litteraturoversigten, hvilket giver et begrænset antal studier, når der opdeles på indsatser, ligesom der kan være udfordringer ved at sammenligne studier på tværs af lande og nationale kontekster.

Dagpengemodtagere over 50 år har eksempelvis ligesom andre dagpengemodtagere et intensivt kontaktføreløb de første 6 måneder af dagpengeperioden, som er et hovedelement i beskæftigelsesreformen fra 2014. De har ligeledes ret til de samme aktive tilbud som andre ledige, herunder virksomhedsrettet indsats, ordinær uddannelse samt vejledning og opkvalificering.

Boks 2. Særlige forhold for beskæftigelsesindsatsen for seniorer

Der er i beskæftigelsesindsatsen grundlæggende to områder, hvor der er særlige forhold for seniorer:

Fremrykket aktivering

Tidspunktet for ret og pligt tilbud for dagpengemodtagere over 50 år og under 30 år er fremrykket til senest efter 3 måneders ledighed, mens 30-49 årige først skal aktiveres senest efter 6 måneder. For gruppen på 50 år og derover skal jobcentre ligeledes have skærpet fokus på direkte jobformidling og virksomhedskontakt. Med den netop vedtagne 'Aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats', vil disse regler dog blive harmoniseret på tværs af aldersgrupper.

Mulighed for tidlig privat løntilskud

Ledige dagpenge-, sygedagpenge- og kontanthjælpsmodtagere over 50 år har ligesom enlige forsørgere, revalidender, førtidspensionister og personer, som er omfattet af den særlige ordning for nyuddannede handicappede og ledige, der ikke har en almen eller erhvervsrettet uddannelse på gymnasialt eller højere niveau, mulighed for at blive ansat med løntilskud i en privat virksomhed fra første ledighedsdag. De fleste andre ledige skal have været ledige i mere end 6 måneder for at kunne få tilbud om ansættelse med løntilskud i private virksomheder.

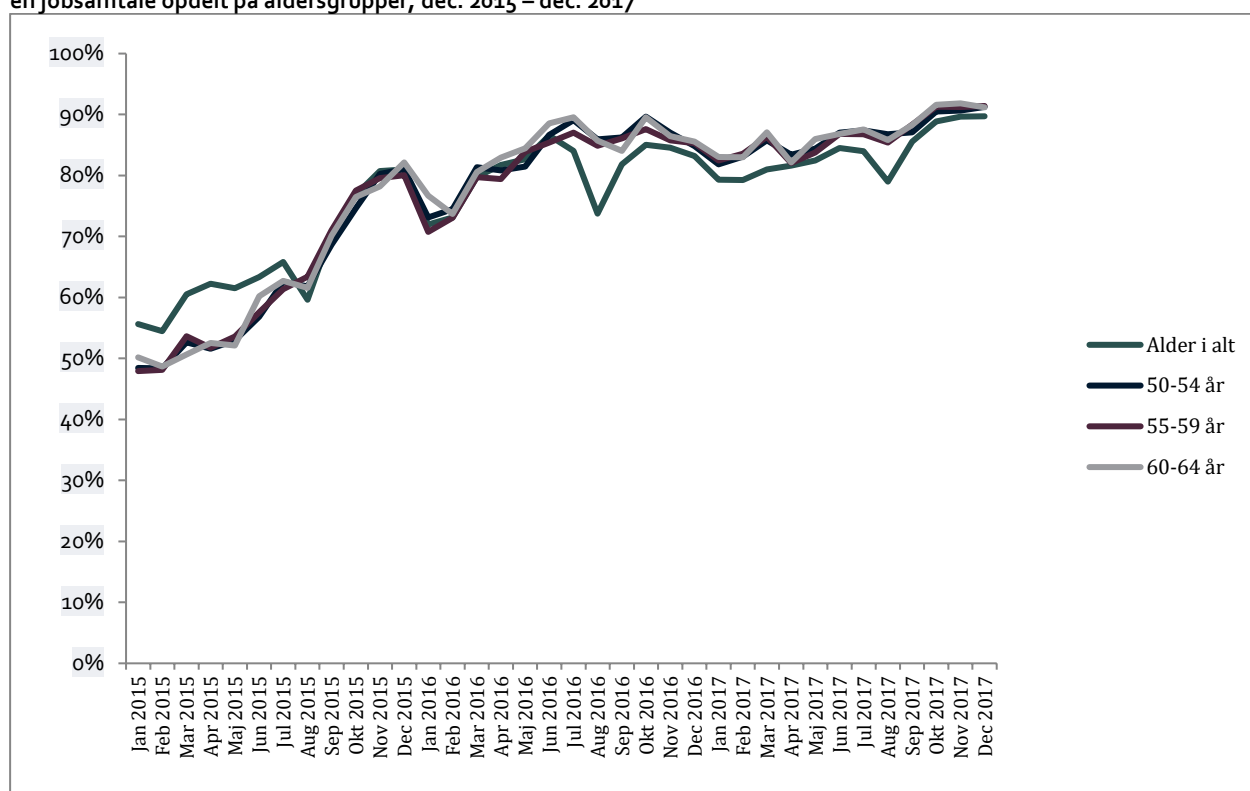
Seniorer, der har nået folkepensionsalderen, er ikke omfattet af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Det betyder, at de ikke har ret til at få samtaler i jobcentret, få tilbud om fx løntilskudsansættelse eller virksomhedspraktik. De er heller ikke berettiget til at få tilskud til eller beholde hjælpemidler, selvom de stadig er i ordinær ansættelse, eller driver selvstændig virksomhed.

I det følgende belyses brugen af virksomhedsrettet indsats og samtaler til jobparate seniorer på hhv. dagpenge og kontanthjælp sammenholdt med andre ledige. Der ses ligeledes på aktiveringsgraden blandt seniorer. I analysen er seniorer opdelt i aldersgrupperne 50-59 år og 60-64 år. Det skal understreges, at indsatsen til hhv. dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere ikke kan sammenlignes, da der bl.a. er langt flere helt korte dagpengeforløb.

Samtaler

Samtaler er et af de redskaber i beskæftigelsesindsatsen, som der er stærk evidens for virker – også for seniorer. Figur 6.1 viser, at det i dag er langt størstedelen af dagpengemodtagerne med 1,5-3 måneders ledighed, der modtager en samtale - det drejer sig om ca. ni ud af ti. Andelen er marginalt højere blandt seniorerne sammenlignet med dagpengemodtagere generelt.

Figur 6.1. Andelen dagpengemodtagere med 1,5 - 3 måneders ledighed, som har fået minimum én jobsamtale opdelt på aldersgrupper, dec. 2015 – dec. 2017

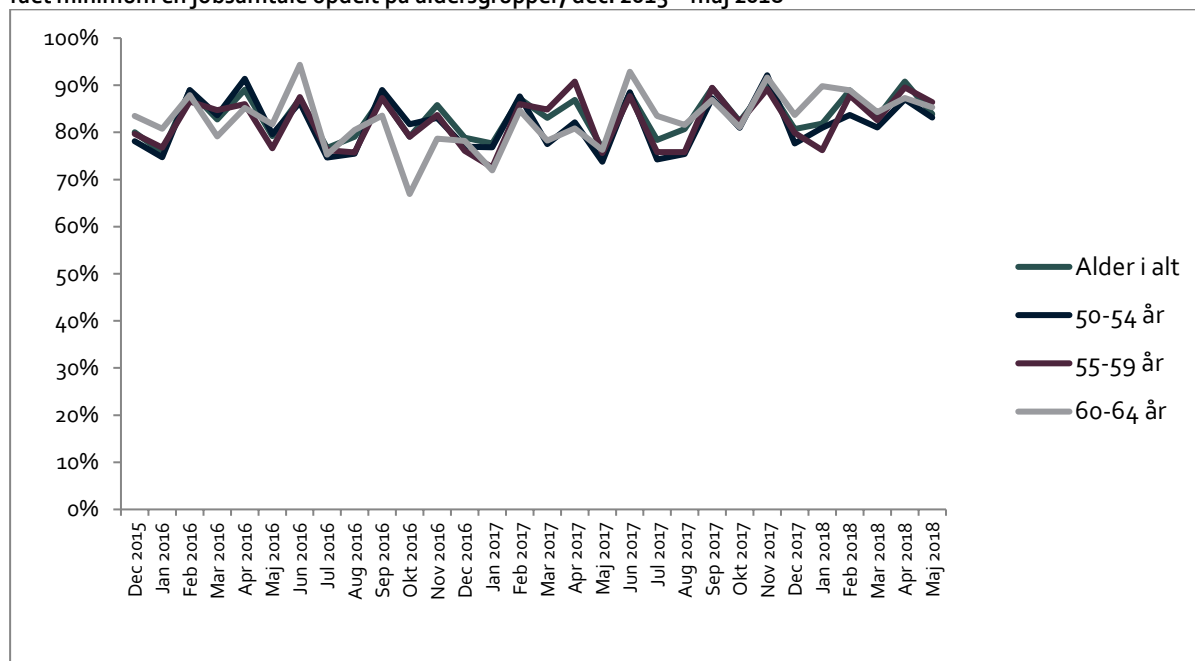


Anm: Alder i alt omfatter 16-66 årige.

Kilde Jobindsats.

Som for dagpengemodtagerne er det langt størstedelen af de jobparate kontanthjælpsmodtagere, der i den første periode, her mellem 1-2 måneders ledighed, har modtaget en samtale. Der er ingen entydig forskel på seniorerne og jobparate kontanthjælpsmodtagere generelt, jf. figur 6.2 nedenfor.

Figur 6.2. Andelen af jobparate kontanthjælpsmodtagere med 1 - 2 måneds ledighed, som har fået minimum én jobsamtale opdelt på aldersgrupper, dec. 2015 – maj 2018



Anm: Alder i alt omfatter 16-66 årige.

Kilde Jobindsats.

Aktivering

Dagpengemodtagere i aldersgruppen 60-64 år aktiveres generelt mindre, hvis der sammenlignes med øvrige aldersgrupper. For jobparate kontanthjælpsmodtagere i alderen 60-64 år er det hovedsageligt aktivering i form af ordinær uddannelse og privat løntilskud, hvor gruppen er bagud sammenlignet med de øvrige aldersgrupper.

Af tabel 6.1 fremgår det, at antallet af fuldtidspersoner i et aktivt tilbud i forhold til antallet af fuldtidspersoner, som modtager ydelse (aktiveringsgraden), er lidt mindre for dagpengemodtagere i aldersgrupperne 50-54 år og 55-59 år end for dagpengemodtagere generelt. Den væsentligste forskel i sammensætningen af indsatsen er, at en lidt mindre andel af disse seniorgrupper har været i virksomhedspraktik eller nytteindsats, mens en større andel har været i offentligt løntilskud.

Blandt de 60-64 årige dagpengemodtagere er aktiveringsgraden noget lavere, også på tværs af aktiveringstilbud undtagen løntilskud.

Tabel 6.1. Aktiveringsomfang for dagpengemodtagere fordelt på aktiveringstilbud og opdelt på aldersgrupper, fuldtidspersoner og pct., 2. kv. 2018

	Antal fuldtidspersoner				Aktiveringsgrad (pct.)			
	Alder i alt	50-54 år	55-59 år	60-64 år	Alder i alt	50-54 år	55-59 år	60-64 år
Ordinær uddannelse	2.100	258	188	81	2,6 %	3,2 %	2,4 %	1,3 %
Øvrige vejlednings- og opkvalificeringsforløb	2.442	258	246	155	3,0 %	3,2 %	3,2 %	2,5 %
Virksomhedspraktik og nytteindsats	3.767	289	284	194	4,7 %	3,6 %	3,7 %	3,2 %
Ansættelse med løntilskud i alt	2.346	250	236	159	2,9 %	3,1 %	3,1 %	2,6 %
- Privat løntilskud	1.500	162	142	86	1,9 %	2,0 %	1,8 %	1,4 %
- Offentligt løntilskud	846	88	94	74	1,1 %	1,1 %	1,2 %	1,2 %
I alt	13.001	1.305	1.190	749	13,2 %	13,1 %	12,4 %	9,6 %

Kilde: Jobindsats.

Note: Aktiveringsgraden er opgjort som andelen af fuldtidsaktiverede dagpengemodtagere i hvert tilbud ud af det samlede antal fuldtidspersoner på dagpenge. Selvvalgt/jobrettet 6 ugers uddannelse indgår ikke.

Af tabel 6.2 fremgår ligeledes aktiveringsomfanget for dagpengemodtagere, men fordelt på enkelte år fra 60 til 64 år. Tabellen viser, at det samlede aktiveringsomfang falder markant fra 61 til 62 år, hvorefter at andelen stiger en smule frem til 64 år. Udviklingen skal ses i sammenhæng med, at en stor andel dagpengemodtagere trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet ved 62 år.

Tabel 6.2. Aktiveringsomfang for dagpengemodtagere, fordelt på indsatser og opdelt på alder for 60, 61, 62, 63 og 64 år, pct., 2. kv. 2018

	Aktiveringsgrad (pct.)					Alder i alt
	60 år	61 år	62 år	63 år	64 år	
Ordinær uddannelse	1,4 %	1,7 %	1,1 %	1,6 %	2,8 %	2,6 %
Øvrige vejlednings- og opkvalificeringsforløb	3,4 %	2,7 %	2,0 %	2,3 %	2,1 %	3,0 %
Virksomhedspraktik og nytteindsats	4,1 %	3,9 %	2,3 %	2,6 %	2,4 %	4,7 %
Ansættelse med løntilskud i alt	3,6 %	3,3 %	1,5 %	2,1 %	1,8 %	2,9 %
- Privat løntilskud	1,7 %	1,8 %	1,1 %	1,2 %	1,0 %	1,9 %
- Offentligt løntilskud	1,9 %	1,6 %	0,4 %	0,9 %	0,8 %	1,1 %
I alt	12,5 %	11,6 %	6,8 %	8,1 %	9,1 %	13,2 %
Antal fuldtidspersoner	1.635	1.748	1.378	649	521	74.777

Blandt de jobparate kontanthjælpsmodtagere er der ikke nogen væsentlig forskel på aktiveringsgraden for de forskellige aldersgrupper, jf. tabel 6.3. Tallene viser samtidigt, at der kun er små forskelle på, hvilke indsatser der gives på tværs af aldersgrupper. Seniorer i aldersgruppen 60-64 år får fx lidt mindre ordinær uddannelse og privat løntilskud end de øvrige aldersgrupper.

Tabel 6.3. Aktiveringsomfang for jobparate kontanthjælpsmodtagere fordelt på indsatser og opdelt på aldersgrupper, fuldtidspersoner og pct., 2. kvartal 2018

	Antal fuldtidspersoner				Aktiveringsgrad (pct.)			
	Alder i alt	50-54 år	55-59 år	60-64 år	Alder i alt	50-54 år	55-59 år	60-64 år
Ordinær uddannelse	272	39	21	8	1,3 %	1,4 %	1,0 %	0,7 %
Øvrige vejlednings- og opkvalificeringsforløb	1.612	240	186	102	7,9 %	8,9 %	8,8 %	8,7 %
Virksomhedspraktik og nytteindsats	2.841	383	325	174	14,0 %	14,1 %	15,4 %	14,9 %
Ansættelse med løntilskud i alt	854	124	105	51	4,2 %	4,6 %	5,0 %	4,4 %
- Privat løntilskud	653	98	77	32	3,2 %	3,6 %	3,7 %	2,7 %
- Offentligt løntilskud	201	26	28	19	1,0 %	1,0 %	1,3 %	1,6 %
I alt	5.579	786	637	335	27,5 %	29,0 %	30,2 %	28,7 %

Kilde: Jobindsats.

Note: Aktiveringsgraden er opgjort som andelen af fuldtidsaktiverede dagpengemodtagere i hvert tilbud ud af det samlede antal fuldtidspersoner på dagpenge. Selvalgt/jobrettet 6 ugers uddannelse indgår ikke.

Fleksjob, førtidspension og seniorførtidspension

D. 1. januar 2013 trådte reformen af førtidspension og fleksjob i kraft efter et bredt forlig mellem Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti.

Nogle af de bærende principper for reformen er:

- Flest mulige skal i arbejde og forsørge sig selv.
- Fleksjobordningen målrettes, og tilskuddet omlægges, så også personer med lille arbejdssevne kan komme ind i ordningen.
- Adgangen til førtidspension begrænses, og der indføres ressourceforløb, der skal sikre en tidligere, tværfaglig og sammenhængende indsats.

I dette afsnit beskrives fleksjob og førtidspension efter reformen samt hvilken effekt reformen af de to ordninger har haft for seniorer på det danske arbejdsmarked.

Fleksjob

Fleksjob er ikke en særlig ordning for seniorer, men for alle personer under folkepensionsalderen, som har varige og væsentlige begrænsninger i arbejdssevnen, og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Fleksjob kan først tilbydes, når alle relevante tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats samt andre foranstaltninger, herunder eventuelt forsøg på omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet for at bringe eller fastholde personen i ordinær beskæftigelse. Undtaget herfra er tilfælde, hvor det er åbenbart formålsløst at gennemføre de nævnte foranstaltninger forud for visitationen til fleksjob.

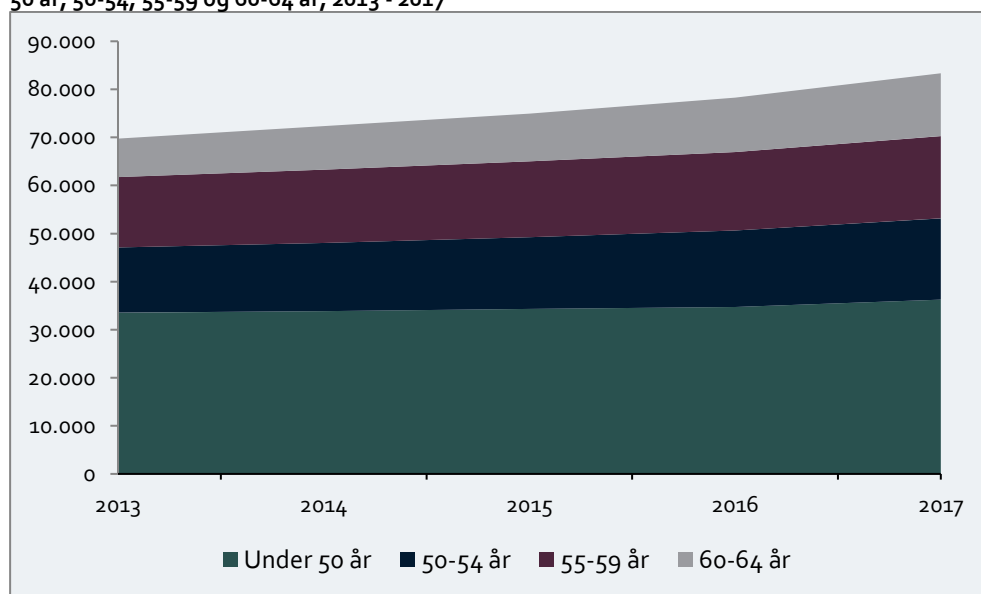
Ordningen er dog relevant i et seniorperspektiv, da personer over 50 år udgør en betydelig andel af personerne i ordningen.

Med reformen blev fleksjobordningen (ledighedsydelse og fleksjob) målrettet og tilskuddet omlagt. Formålet var at sikre, at også personer med en meget lille arbejdssevne kan komme ind

i ordningen og få et fleksjob, for eksempel på få ugentlige timer, og at færrest mulige er på ledighedsydelse i lang tid.

Af nedenstående figur 7.1 fremgår udviklingen i antallet af borgere i fleksjobordningen. Det fremgår af tabellen, at det samlede antal i fleksjobordningen fra 2013 til 2017 steg fra ca. 70.000 til ca. 83.000 fuldtidspersoner. Antallet af seniorer i ordningen er steget fra ca. 36.000 til ca. 47.000. Andelen af seniorer er i perioden således steget fra ca. 51 pct. til ca. 56 pct.

Figur 7.1. Antal borgere i fleksjobordningen i fuldtidspersoner, opdelt i aldersgrupperne under 50 år, 50-54, 55-59 og 60-64 år, 2013 - 2017

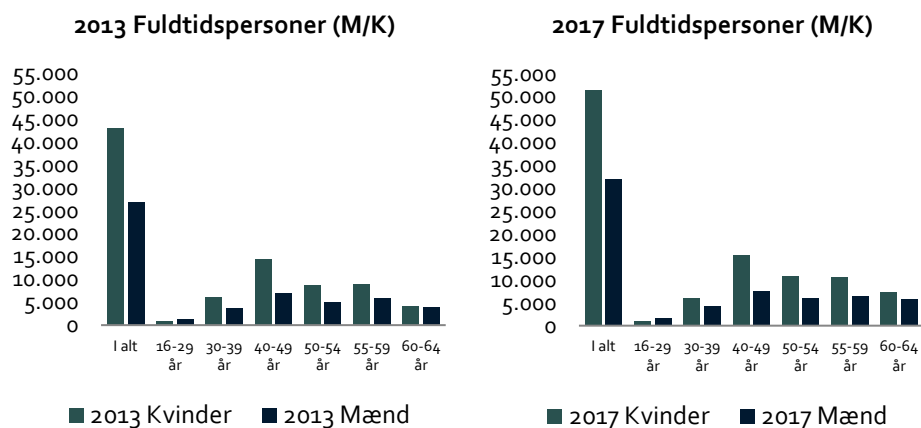


Kilde: Jobindsats.dk

Udviklingen for kvinder og mænd

Forholdet imellem mænd og kvinder er i perioden 2013-2017 stort set uændret. Dette gælder også for seniorer, jf. figur 7.2.

Figur 7.2. Fuldtidspersoner opdelt på køn for 2013 og 2017, 16-64 år



Kilde: Kommunale sagsbehandlings- og økonomisystemer, AMFORA

For de tre aldersgrupper har der siden 2013 været en stigning af personer i ordningen på samlet ca. 30 pct. Det er især de 60-64 årige, der står for denne stigning, da aldersgruppen i perioden har oplevet en stigning på ca. 62 pct. De 50-54 og 55-59 årige har til sammenligning i samme periode oplevet en stigning på hhv. ca. 24 og ca. 17 pct. For den resterende del af personer i ordningen har stigningen været ca. 18 pct.

Udviklingen ligger i tråd med reformens overordnede intentioner om at færre personer tilkendes førtidspension og i stedet får mulighed for at udnytte deres arbejdsevne i et fleksjob. Med indførelsen af fleksjob på få timer, er det blevet muligt for personer med begrænset arbejdsevne, herunder seniorer, at fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet frem for at overgå til førtidspension som før reformen.

Seniorer på førtidspension

Førtidspension er ikke en særlig ordning for seniorer, men for alle personer fra 18 år til folkepensionsalderen, som har så varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, at de ikke er eller kan blive i stand til kan forsørge sig selv ved indtægtsgivende arbejde, heller ikke i et fleksjob.

Tilkendelse af førtidspension forudsætter desuden, at alle relevante muligheder for at udvikle arbejdsevnen har været forsøgt. For at sikre, at alle relevante muligheder har været forsøgt, skal borgere som hovedregel have deltaget i mindst et ressourceforløb, inden der kan tilkendes førtidspension. Personer, hvor det er åbenlyst, at arbejdsevnen ikke kan forbedres ved deltagelse i ressourceforløb, er undtaget.

Førtidspension er i udgangspunktet en varig offentlig forsørgelsesydelse, og førtidspensionister overgår automatisk til folkepension, når pensionisten når folkepensionsalderen.

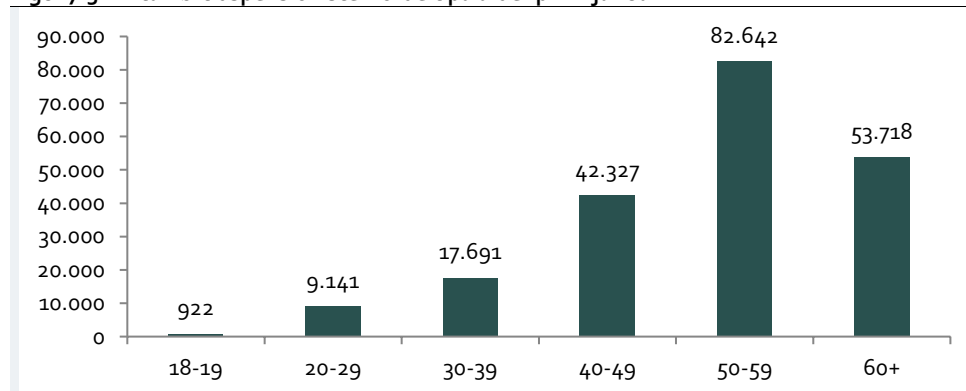
Personer der er tilkendt førtidspension efter de regler, der har været gældende siden 1. januar 2003, kan i princippet frakendes pensionen, men det sker sjældent i praksis. Pensionen kan dog ikke frakendes personer over 60 år, med mindre de selv ønsker det.

Antallet af førtidspensionister

Det bemærkes, at da førtidspension er en varig ydelse, som kan tilkendes efter det fyldte 18. år, vil oplysninger om gruppen af førtidspensionister være et udtryk for de regler og praksis for tilkendelse af førtidspension, der har været gældende over en lang periode.

Pr. 1. januar 2018 er der i alt 206.441 personer på førtidspension, heraf er 136.360 personer over 50 år, mens 53.718 er over 60 år, jf. nedenstående figur 7.3.

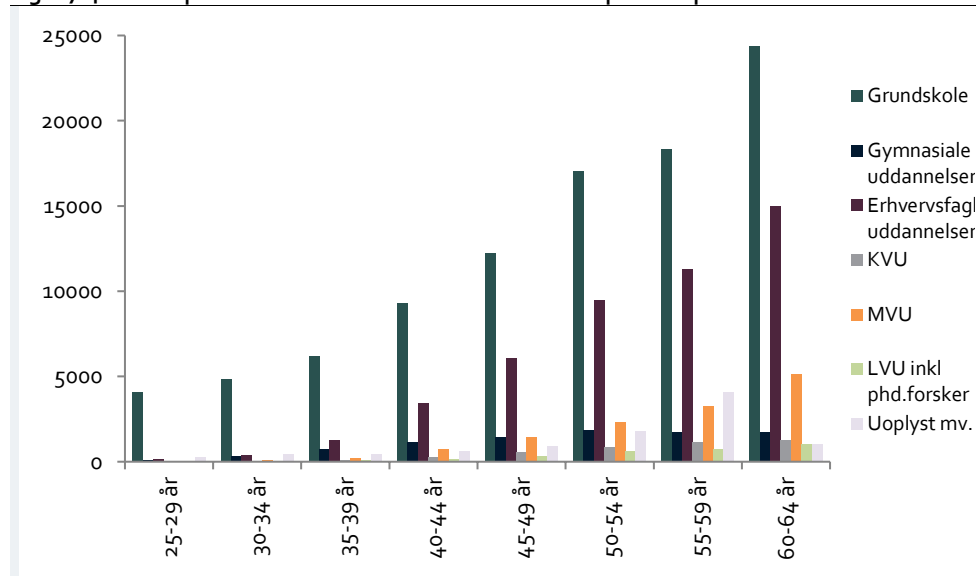
Figur 7.3. Antal førtidspensionister fordelt på alder pr. 1. januar 2018



Kilde: Danmarks Statistik

Af figur 7.4 fremgår førtidspensionisters uddannelsesniveau fordelt på alder. Det fremgår, at størstedelen af førtidspensionister har grundskole som højeste uddannelse, og næst flest har en erhvervsfaglig uddannelse.

Figur 7.4. Førtidspensionisters uddannelsesniveau fordelt på alder pr. 1. november 2016



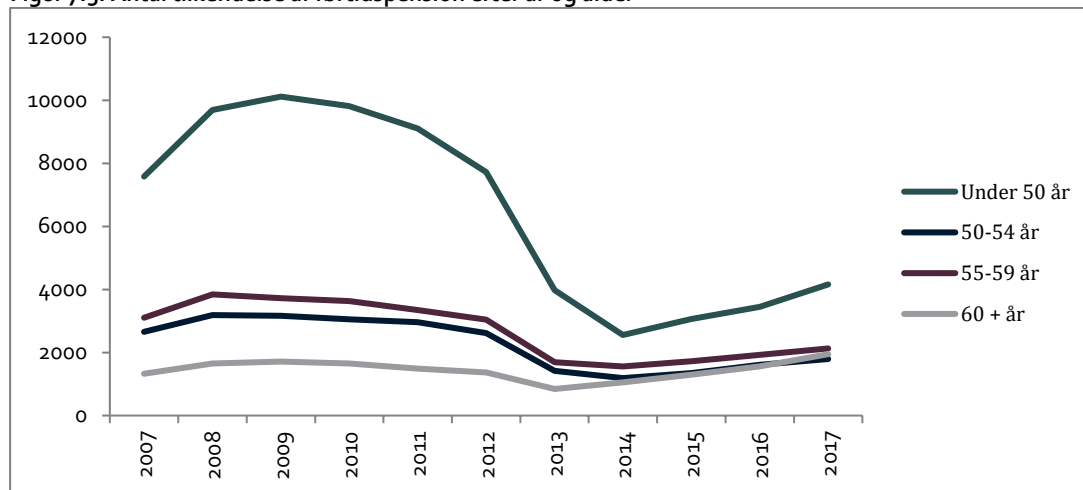
Kilde: Danmarks Statistik

Tilgang til førtidspension

Det fremgår af nedenstående figur 7.5, at tendenserne for tilkendelse af førtidspension følges ad i alle aldersgrupper. Således har der været et markant fald i antallet af tilkendelser

umiddelbart efter reformen trådte i kraft 1. januar 2013., efterfulgt af en stigende tendens i de efterfølgende år.

Figur 7.5. Antal tilkendelse af førtidspension efter år og alder



Kilde: Jobindsats.dk

Det var forventet, at antallet af tilkendelser ville falde markant i de første år efter reformen. Det skyldes bl.a., at det efter reformen forventes, at hovedparten af tilkendelserne først vil ske efter den pågældende har deltaget i et ressourceforløb. Desuden har de nye regler på fleksjobområdet betydet, at flere personer nu kan rummes i fleksjobordningen, frem for at blive tilkendt førtidspension.

Den stigende tendens efter reformen har, relativ set, været størst for personer over 60 år, hvor antallet af tilkendelser i 2017 var det højeste i hele perioden 2007-2017. Denne udvikling er ikke set i andre aldersgrupper.

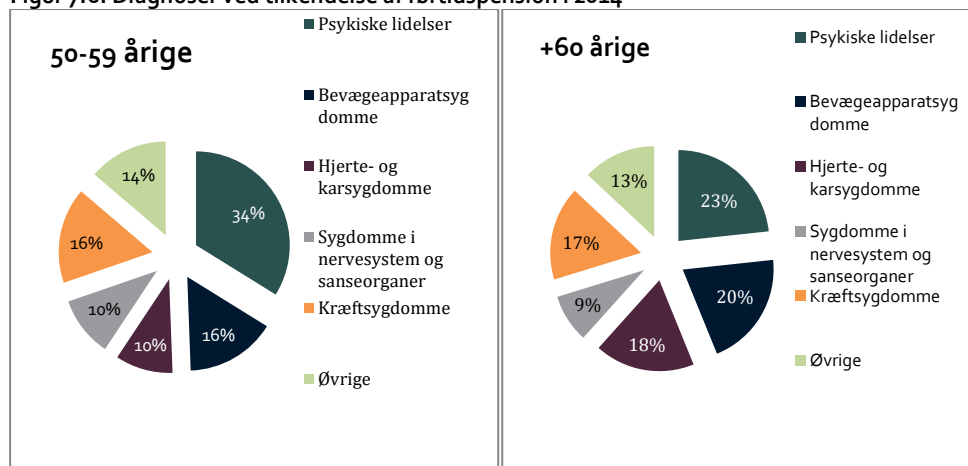
Diagnoser ved tilkendelse af førtidspension

Førtidspension tilkendes ikke på baggrund af diagnoser, men på baggrund af en samlet helhedsvurdering af personens samlede ressourcer og udviklingsmuligheder.

Helbredsmæssige oplysninger spiller dog en central rolle ved tilkendelse af førtidspension, og derfor registreres det, hvilken hoveddiagnose der vejede tungest ved tilkendelsen af førtidspension.

De nyeste data på området er ikke tilgængelige i øjeblikket, men tidligere analyser har vist, at i lighed med alle andre aldersgrupper, er psykiske lidelser den hyppigste årsag til tilkendelse af førtidspension, herefter kommer bevægeapparat sygdomme, hjertekar sygdomme og kræftsygdomme. Af nedenstående figur 7.6 fremgår det, at andelen af psykiske lidelser er markant mindre for de ældre aldersgrupper end for de yngre, hvor ca. 70 pct. af tilkendelserne til under 40 årige i 2014 var på grund af psykiske lidelser.

Figur 7.6. Diagnoser ved tilkendelse af førtidspension i 2014¹



Kilde: Ankestyrelsen

Seniorførtidspension

Seniorførtidspension er en mere enkel og smidig sagsbehandlingsprocedure for at få tilkendt førtidspension for personer med højst 5 år til folkepensionsalderen, som har en aktuel og langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet. For at få tilkendt førtidspension efter reglerne om seniorførtidspension skal arbejdsevnen være nedsat i et sådant omfang, at personen ikke er i stand til at forsørge sig selv ved almindeligt arbejde eller ved et fleksjob. Det gælder også ved andre sager om førtidspension.

Der skal ved seniorførtidspension alene tages stilling til, om arbejdsevnen er væsentligt og varigt nedsat i forhold til de erhverv, den pågældende vil kunne varetage uden, at der iværksættes tiltag for at udvikle arbejdsevnen. Det skal således ikke vurderes, om ansøgeren ville være i stand til at udvikle sin arbejdsevne eller kunne blive i stand til at anvende sin restarbejdsevne efter at have deltaget i fx efteruddannelse, omskoling eller ressourceforløb.

Det er ikke muligt at identificere de personer, der er tilkendt førtidspension efter reglerne om seniorførtidspension i bestanden af førtidspensionister. Det er dog muligt at følge antallet af nytildkendelser.

Tabel 7.1. Årlige antal tilkendelser til af førtidspension til + 60 årige, herunder efter reglerne om seniorførtidspension²

År	2014	2015	2016
Tilkendelser i alt +60	1.000	1.164	1.441
- Heraf Tilkendelser efter ansøgning om seniorførtidspension	96	253	314
- Seniorførtidspension i pct. af alle tilkendelser til +60 årige	20 %	22 %	22 %

Kilde: Ankestyrelsen

Ved fremsættelsen af lovforslaget om seniorførtidspension i november 2011 blev det skønnet, at antallet af personer, der fik tilkendt førtidspension via reglerne om seniorførtidspension, ville være knap 900 helårspersoner i 2014 og knap 2.700 i 2015. Det faktiske antal tilkendelser har været markant lavere.

¹ Det forventes, at det vil være muligt at opdatere diagnoserne inden udgangen af 2018.

² Det forventes, at der vil være mulighed for at få opdaterede tal om seniorførtidspension i løbet af oktober måned 2018.

Det oprindelige skøn var behæftet med betydelig usikkerhed. Desuden er der efterfølgende vedtaget en række reformer – herunder reformen af førtidspension og fleksjob. Det er blevet muligt at tilbyde fleksjob på færre timer end tidligere. Mange af de personer, der tidligere var i målgruppen for seniorførtidspension, vil i stedet kunne visiteres til et fleksjob på færre timer, end det var muligt før reformen og før aftalen om seniorpension blev indgået. Dermed er flere blevet fastholdt på arbejdsmarkedet.

Desuden har de personer, der starter i et fleksjob mange timer om ugen, mulighed for at fortsætte i et fleksjob, selvom deres arbejdsevne forringes. Tidligere ville de typisk komme på førtidspension, hvis arbejdsevnen nåede ned på omkring 12 timer om ugen. Nu har disse personer mulighed for at fortsætte ned til få timer om ugen, hvis de selv og arbejdsgiveren ønsker det.

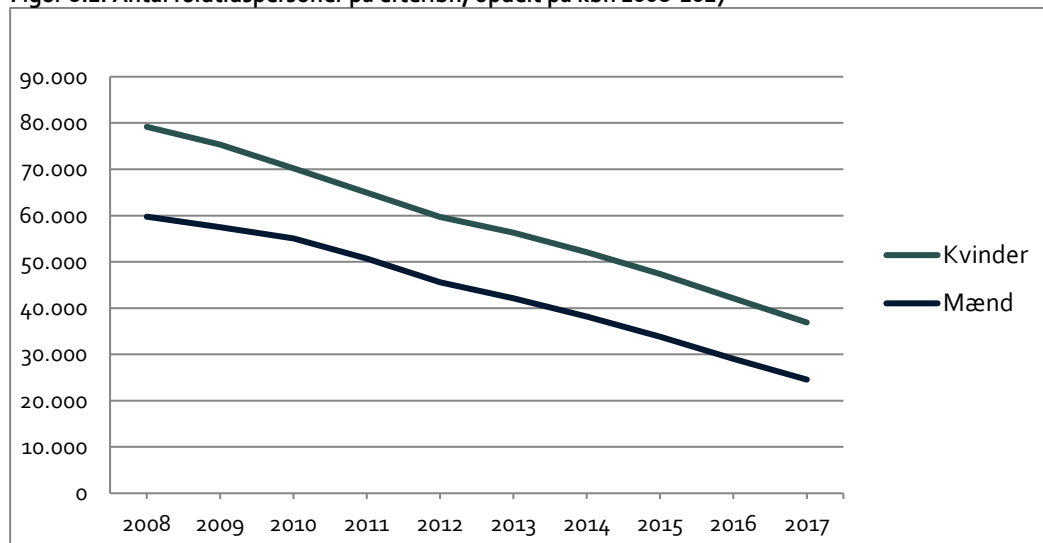
Det skal bemærkes, at de nuværende tal om tilkendelser af seniorførtidspension er tilbage fra 1. halvår 2017, hvor der var en svagt stigende tendens. Det forventes, at det vil være nye tal klar i løbet af oktober måned 2018.

Efterløn og skattefri præmie

Der er igennem de seneste år igangsat en række nye initiativer, der skal gøre det mere attraktivt for seniorer at blive på arbejdsmarkedet frem for at gå på pension eller efterløn. Dette og det efterfølgende afsnit vil belyse anvendelsen af muligheden for fx skattefri præmie og opsat pension - samt hvor mange seniorer der modtager efterløn og folkepension.

Figur 8.1 viser antallet af fuldtidspersoner på efterløn, opdelt på køn. Figuren viser, at markant flere kvinder end mænd er på efterløn. Figuren viser samtidig, at antallet af personer på efterløn er stærkt faldende, for både mænd og kvinder. Denne udvikling kan fra 2014 kan henføres til den stigende efterlønsalder som følge af tilbagetrækningsreformen fra 2011.

Figur 8.1. Antal fuldtidspersoner på efterløn, opdelt på køn 2008-2017

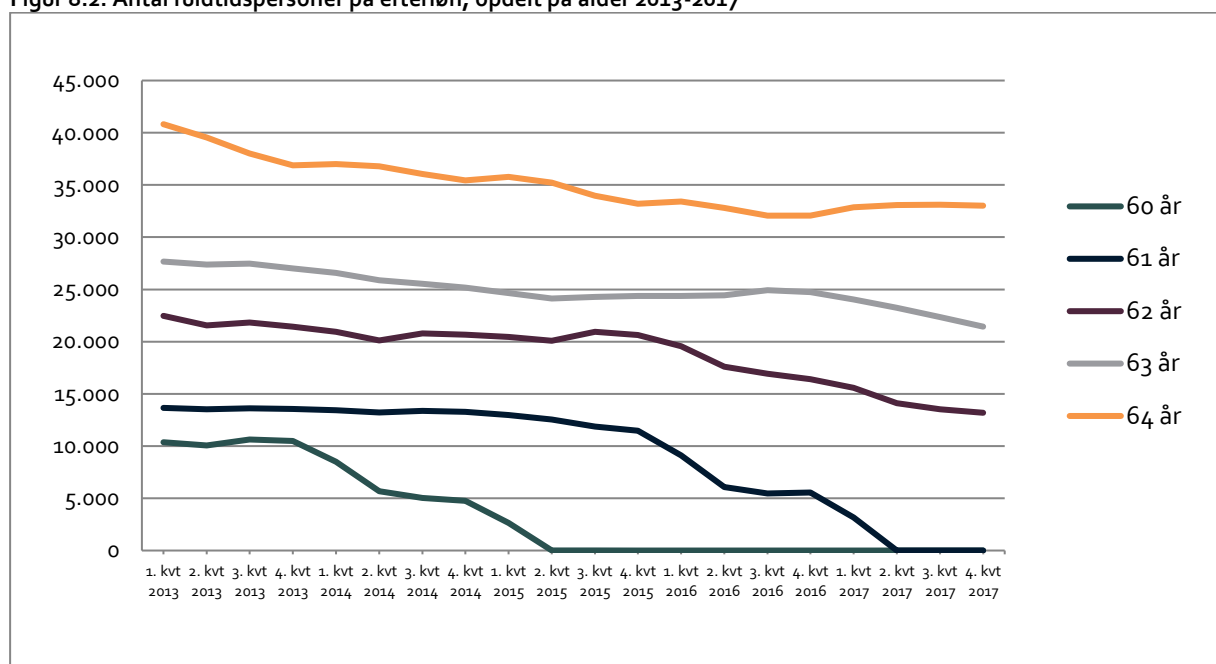


Kilde: Jobindsats

Figur 8.2 viser antallet af fuldtidspersoner på efterløn, opdelt på alder for de 60-64-årige. Af figuren fremgår det, at de faldende antal personer på efterløn bl.a. skyldes at der er indført

nye grænser for efterlønsalderen. De nye grænser har betydet, at 60 og 61-årige ikke længere har kunnet gå på efterløn fra hhv. 2015 og 2017.

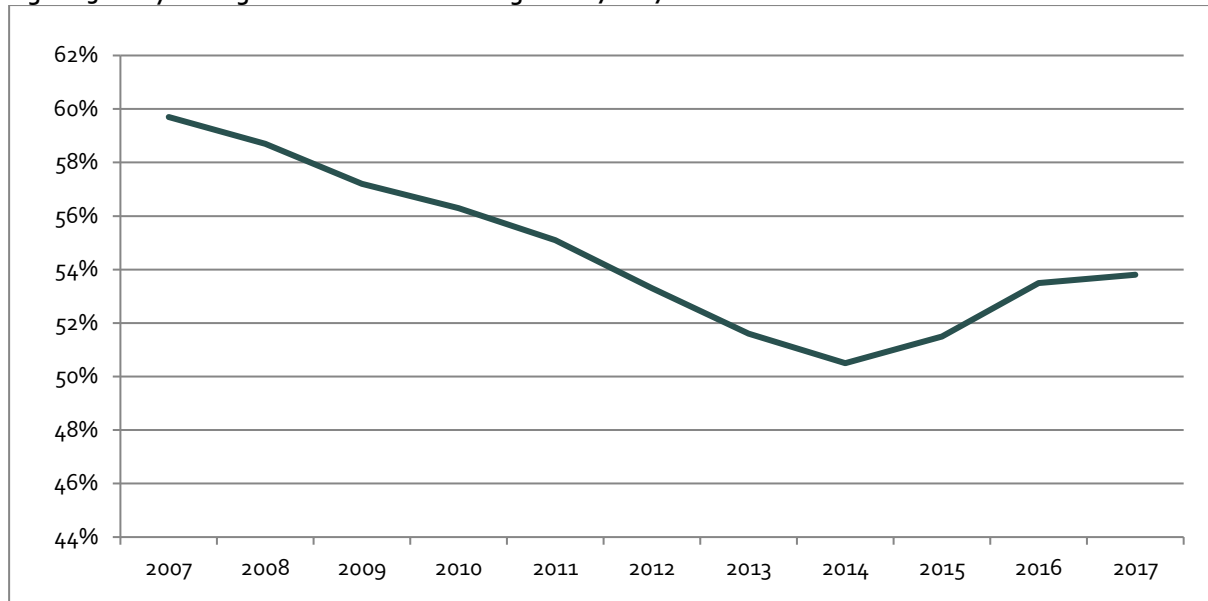
Figur 8.2. Antal fuldtidspersoner på efterløn, opdelt på alder 2013-2017



Kilde: Jobindsats

Nedenstående figur 8.3 viser forholdet mellem antallet efterlønsmodtagere og efterlønsberettigede, hvilket betegnes som 'udnyttelsesgraden'. Af figuren fremgår det, at der generelt har været et fald i udnyttelsesgraden for efterløn siden 2007. Siden 2014 har der dog været en stigning i andelen, som benytter muligheden for at gå på efterløn, hvilket bl.a. skyldes de nye grænser for efterlønsalderen. Udnyttelsesgraden har generelt været lav for de første aldersgrupper med mulighed for efterløn, og er derfor samlet set steget i takt med at muligheden for efterløn for 60-61-årige er udfaset.

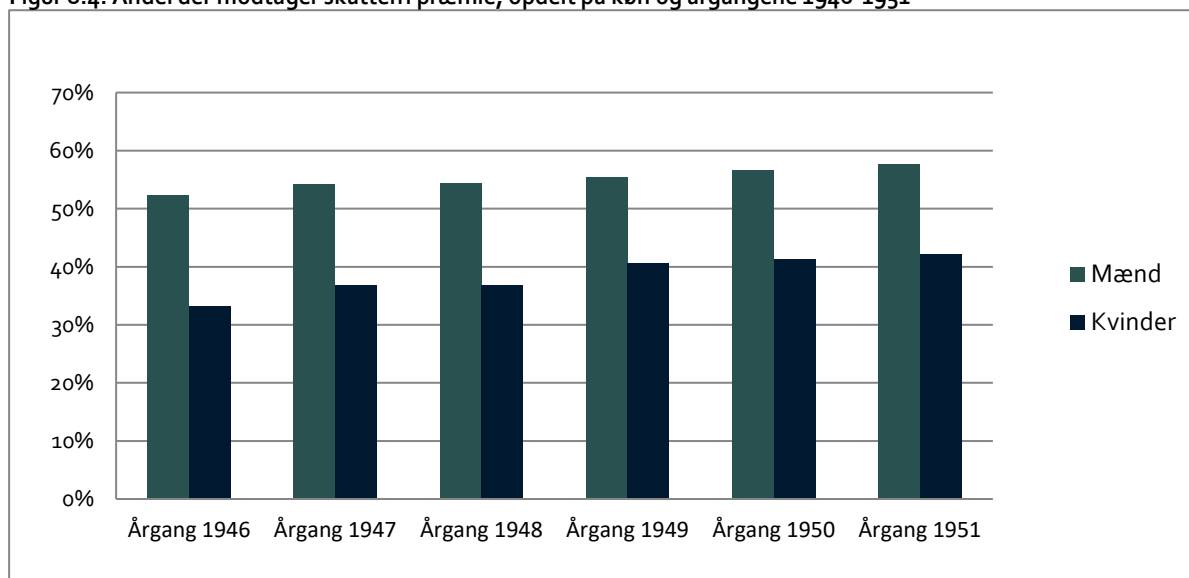
Figur 8.3. Udnyttelsesgraden for efterlønsmodtagere 2007-2017



Kilde: RAM.

Ved at udsætte overgangen til efterløn er det muligt at optjene timer til skattefri præmie når man arbejder. Figur 8.4 viser andelen af hver årgang 1946-1951 opdelt på køn, der har valgt at optjene til skattefri præmie og således udskyder deres – eller helt fravælge – deres efterløn for i stedet at fortsætte med at arbejde. Figuren viser at andelen der benytter ordningen er stigende, og at kvinderne langsomt haler ind på mændene. Andelen af kvinder, der benytter muligheden for skattefri præmie er således 9 procentpoint højere for årgang 1951 sammenlignet med årgang 1946, mod 6 procentpoint for mænd.

Figur 8.4. Andel der modtager skattefri præmie, opdelt på køn og årgangene 1946-1951



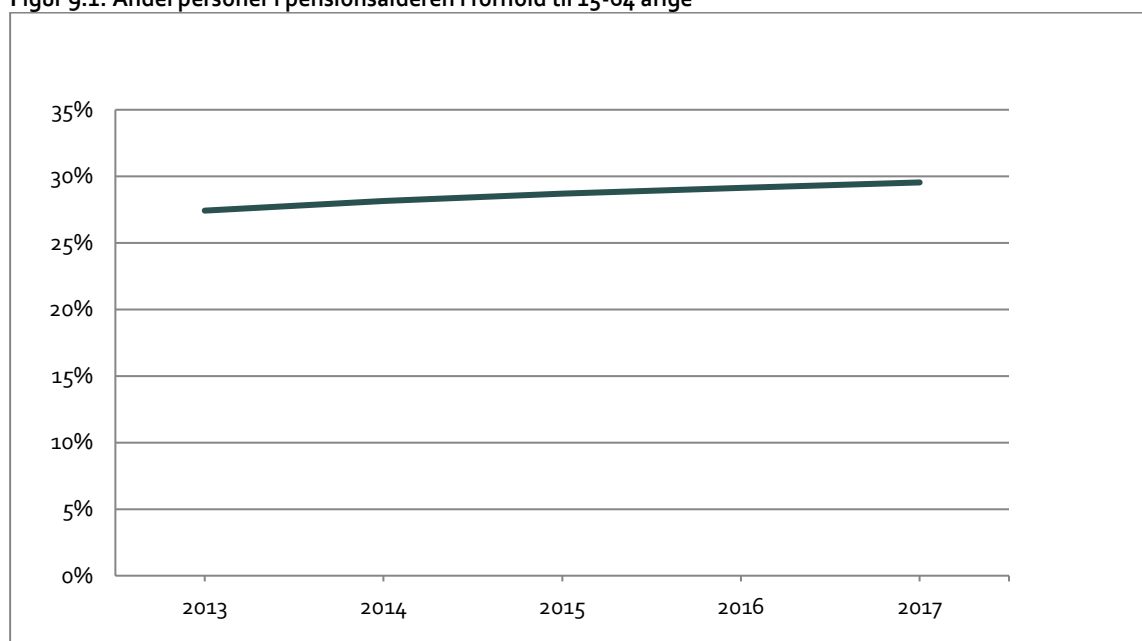
Kilde: RAM

Folkepension mv.

Hvis man som senior vælger at forblive på arbejdsmarkedet ved folkepensionsalderen, og dermed opsætte pensionsalderen, optjenes der ret til et såkaldt ventetillæg ved pension.

Antallet af folkepensionister er stødt stigende, og udgør samtidig en stadig større andel, hvis man holder gruppen op mod aldersgruppen 15-64 år, hvilket illustreres af Figur 9.1. I 2017 udgjorde andelen 29,5 pct., hvilket er en stigning på 2,1 pct. i forhold til 2013.

Figur 9.1. Andel personer i pensionsalderen i forhold til 15-64 årige

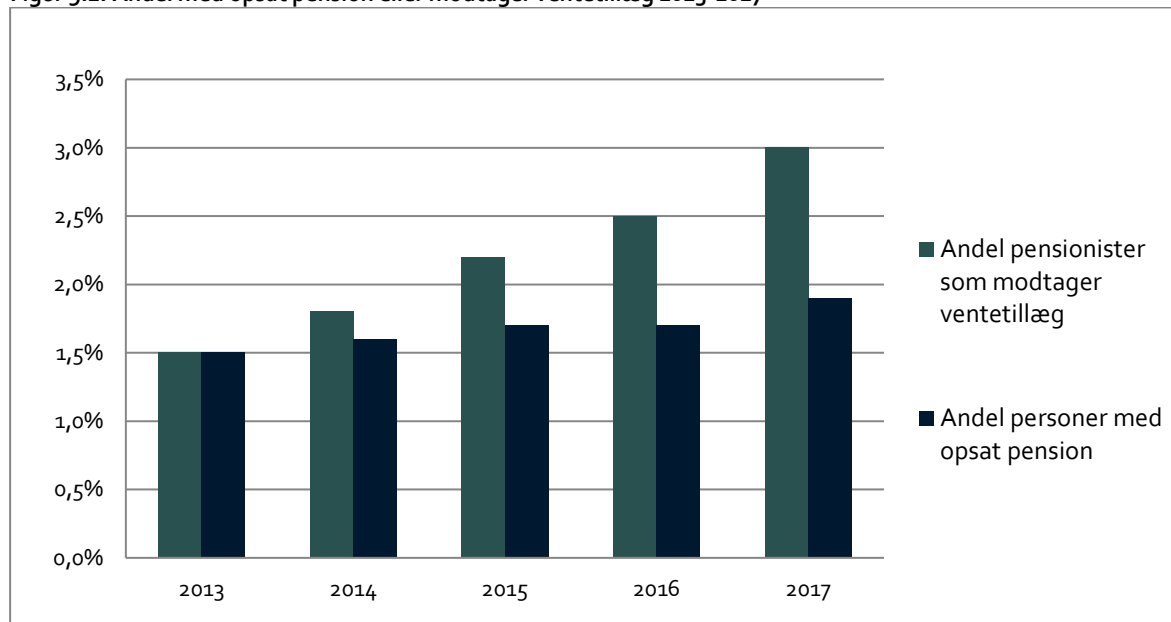


Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger på lovmodellens datagrundlag og KMD social pension

Af Figur 9.2 fremgår det, at der kan ses en svag stigning i andelen af seniorer, som vælger at opsætte og dermed udskyde deres pension for i stedet at arbejde. Fra 2013 til 2016 er andelen således steget med 0,4 pct.

Samtidig er der i denne forbindelse også en forøget andel, som modtager ventetillæg. At andelen med ventetillæg stiger væsentligt mere end andelen med opsat pension skyldes bl.a. at der er tale om en forholdsvis ny ordning, og der derfor har været en vis indfasning. Derudover skyldes det også, at pensionister der vælger at opsætte pensionen har flere år på pension end år med opsat pension. Dermed vil andelen af seniorer med et ventetillæg akkumuleret set vokse mere end andelen med opsat pension.

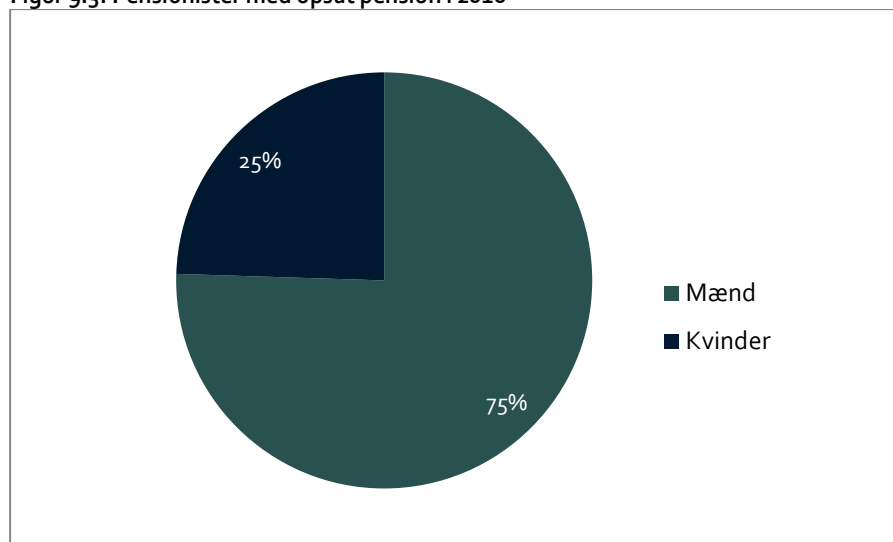
Figur 9.2. Andel med opsat pension eller modtager ventetillæg 2013-2017



Kilde: Egne beregninger på lovmodellens datagrundlag og KMD social pension

Ser man på kønsfordelingen for personer med opsat pension i 2016, viser Figur 9.3 at det særligt er mændene, som benytter muligheden for at fortsætte med at arbejde. Hele 75 pct. af personerne med opsat pension var mænd og kun 25 pct. var kvinder. Samme billede gør sig gældende for pensionister, som modtager ventetillæg.

Figur 9.3. Pensionister med opsat pension i 2016



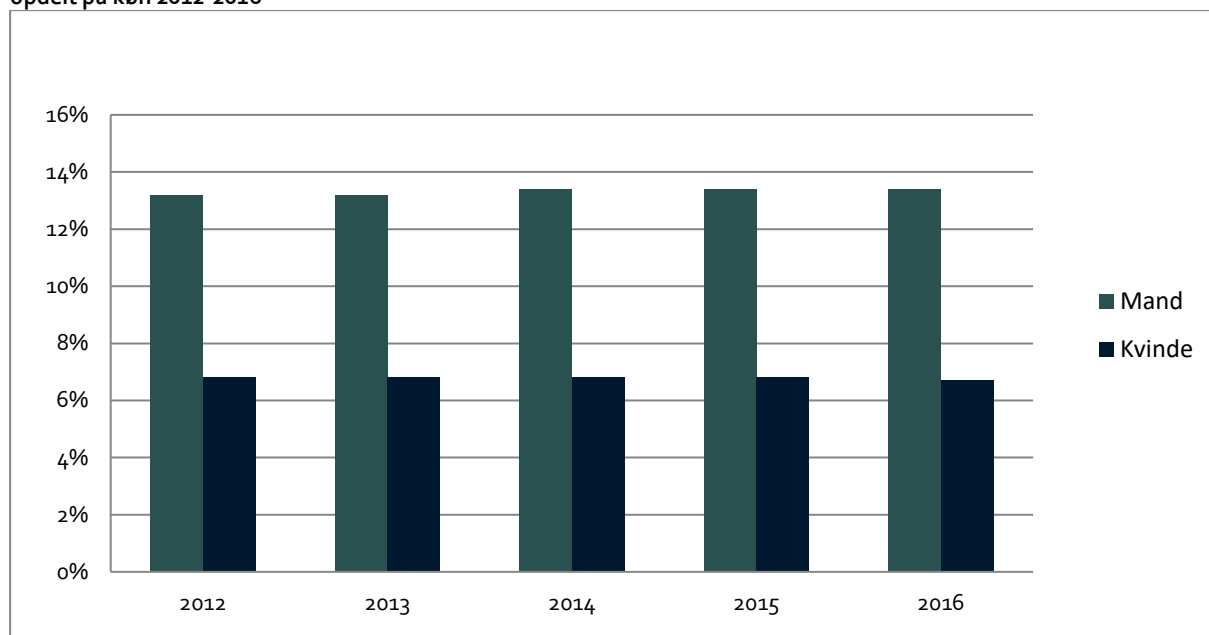
Anm.: Opgørelse på baggrund af gruppen af pensionister i Danmark primo året.

Kilde: Egne beregninger på lovmodellens datagrundlag

Af Figur 9.4 fremgår det, at andelen af mænd og kvinder på folkepension, som har skattepligtig arbejdsindtægt, har været stabil på samme niveau fra 2012 til 2016. Andelen for

mænd var i 2016 13,4 pct. mens det samme tal for kvinder var 6,7 pct. Det samlede tal for begge køn er, at ca. 10 pct. af folkepensionister havde arbejdsindtægt i årene 2012 til 2016.

Figur 9.4. Andel folkepensionister med skattepligtig arbejdsindsindtægt (ekskl. AM-bidrag) opdelt på køn 2012-2016

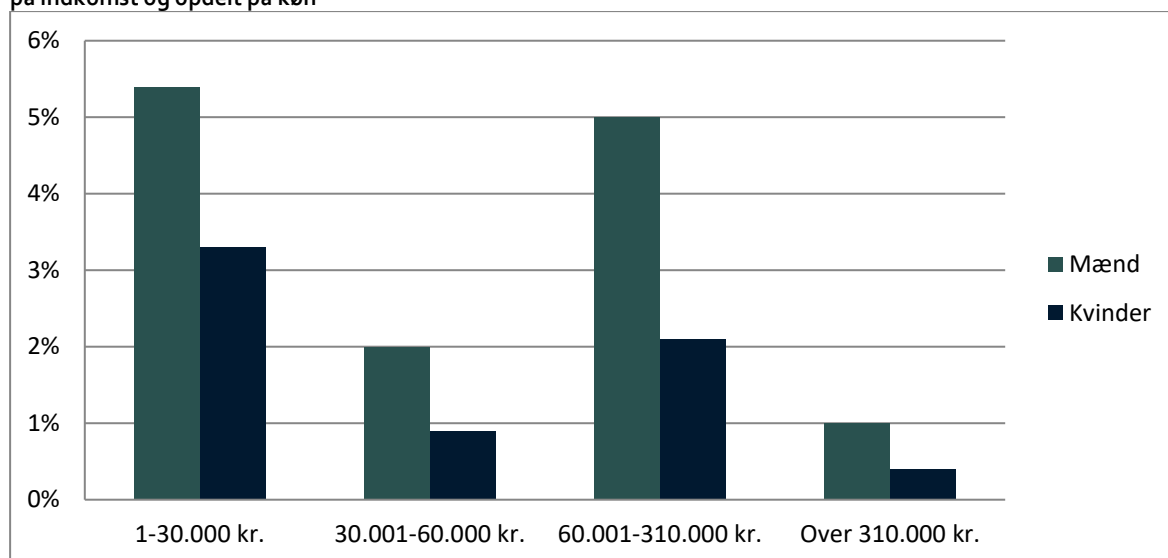


Kilde: Egne beregninger på lovmodellens datagrundlag

Anm.: Opgørelse på baggrund af gruppen af pensionister i Danmark primo året. Arbejdsindkomst er opgjort som skattepligtige indtægter ved personligt arbejde efter AM-bidrag.

Figur 9.5 viser folkepensionister med skattepligtig arbejdsindtægt, opdelt på køn og fordelt på indkomstniveauer. Det fremgår af figuren, at langt flere mænd end kvinder har en arbejdsindtægt ved siden af folkepensionen. Figuren viser samtidig, at den største andel af folkepensionister med en skattepligtig indkomst tjener under 30.000 kr. om året.

Figur 9.5. Andel folkepensionister med skattepligtig arbejdsindtægt (ekskl. AM-bidrag), fordelt på indkomst og opdelt på køn



Anm.: Opgørelse på baggrund af gruppen af pensionister i Danmark primo året. Arbejdsindkomst er opgjort som skattepligtige indtægter ved personligt arbejde efter AM-bidrag.

Kilde: Egne beregninger på lovmodellens datagrundlag

Seniorjob

Ledige seniorer, som højst har fem år til efterlønsalderen, er medlem af en a-kasse, betaler til efterlønsordningen og ved efterlønsalderen har ret til efterløn, har ret til et seniorjob i deres bopælskommune, hvis de har opbrugt retten til dagpenge. Kommunen har pligt til at ansætte personer med ret til et seniorjob, og seniorjob aflønnes med overenskomstmæssig løn på området. Ordningen blev indført som led i Velfærdsaftalen fra 2006 og er siden videreført ved aftalen om en senere tilbagetrækning fra 2011.

Som led i aftalen om finansloven for 2013 blev der indført en overgangsordning for en gruppe af personer, der ellers ville miste retten til seniorjob, som følge af fremrykningen af forhøjelsen af efterlønsalderen, og i forbindelse med udmøntningen af aftalen om et tryggere dagpengesystem blev det indført, at eventuelle timer fra beskæftigelseskontoen også skal være opbrugt, inden retten til seniorjob kan udnyttes.

Seniorjob-ordningen har undergået en markant udvikling i aktiviteten siden ordningen blev etableret, jf. tabel 10.1. Den markante stigning i antallet af personer fra 2012-2013 skal ses i lyset af dagpengeperioden blev halveret i 2010. Som led i aftalen om finansloven for 2013 blev der indført en overgangsordning for en gruppe af personer, der ellers ville miste retten til seniorjob, som følge af fremrykningen af forhøjelsen af efterlønsalderen, og i forbindelse med udmøntningen af aftalen om et tryggere dagpengesystem blev det indført, at eventuelle timer fra beskæftigelseskontoen også skal være opbrugt, inden retten til seniorjob kan udnyttes. Det forventes, at aktiviteten på ordningen vil falde de kommende år, i takt med, at der vil være færre efterlønsberettigede. Derudover forventes det, at afgang fra ordningen vil stige, som følge af, at det stigende antal personer der er tilgået ordningen fra 2013 og frem, jf. ovenstående, begynder at overgå til efterløn.

Tabel 10.1. Udviklingen i antallet af personer på seniorjob-ordningen

År	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Fuldtidspersoner 1.000 personer	Mindre end 0,1	Mindre end 0,1	0,1	0,2	0,5	3,3	4,3	3,6	4,0	3,8

Kilde: De kommunale regnskaber

Nedenstående tabel 10.2 viser fordelingen af fuldtidspersoner i seniorjob på de ti største overenskomstområder i maj 2018. Af tabellen fremgår det, at de største overenskomstområder for seniorjob er 'Administration og it' med 28 pct. og 'Teknisk service' med 22 pct. De øvrige seniorjob fordeler sig udover en lang række mindre overenskomstområder.

Tabel 10.2. Fordelingen af seniorjob på overenskomstområde, maj 2018

	Antal fuldtidspersoner i maj 2018	Procent
Administration og it mv., KL	969	28 %
Teknisk Service	754	22 %
Husassistenter, KL	390	11 %
Specialarbejdere mv. KL	280	8 %
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	268	8 %
Social- og sundhedspersonale, KL	186	5 %
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	93	3 %
Ikke faglærte lønarb. ved rengøring m.v.	82	2 %
Akademikere, KL	68	2 %
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	56	2 %
Øvrige overenskomstområder	300	8 %
I alt	3446	100 %

Kilde: Kommunernes og regionernes løndatakontor

Anm.: 'Øvrige overenskomstområder' dækker over følgende overenskomstområder: 'Rengøringsassistenter, KL', 'Hjemmevejledere og pæd.pers., døginst.', 'Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.', 'Håndværkere og IT-supportere m. fl.', KL, 'Syge- og sundhedspersonale – basis, KL', 'Led. værkst.pers. mv., klientv., KL', 'TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL', 'Pæd. pers., særlige stillinger', 'Journalister, KL' og 'Forhandlingskartellets personale'.

Da retten til seniorjob bl.a. afhænger af alder og af udløb af dagpengeret, og der således er tale om personer der, pga. alder og ledighedslængde, kan have svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, kan muligheden for seniorjob være med til at fastholde seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet.

Der er dog samtidig tale om støttet beskæftigelse og udsigten til seniorjob kan således svække seniorers incitament til at søge ordinær beskæftigelse. Finansministeriet har således i 2016 lavet en økonomiskanalyse af Seniorjob ordningen, som bl.a. viser, at arbejdsmarkedstilknytningen for personer med ret til seniorjob, er omtrent den samme som for sammenlignelige personer på arbejdsmarkedet, men at personer med ret til seniorjob har en længere dagpengevarighed, hvilket til dels kan tilskrives udsigten til et seniorjob efter opbrug af dagpengeretten.