

Tilbagetrækning på arbejdsmarkedet

– en oversigt over faktorer

Artiklen giver en teoretisk baseret oversigt over de afgørende faktorer bag tilbagetrækningstidspunktet, og for ændringer i disse faktorer over tid. Det er et nødvendigt grundlag for at vurdere årsagerne til den tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og dermed også mulighederne for påvirkning. Der argumenteres for, at det i overvejende grad er grundlæggende ændringer i befolkningens præferencer for mere fritid, der ligger bag den tidligere tilbagetrækning. Det skyldes formentlig den øgede økonomiske velstand, der samtidig har muliggjort en tidligere tilbagetrækning.



Lektor, cand.polit.
Per Vejrup-Hansen,
Institut for Industriøkonomi
og Virksomhedsstrategi,
Handelshøjskolen i København

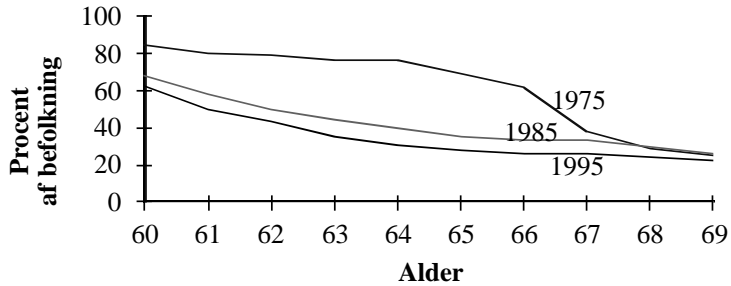
Ændringer i tilbagetrækningsmønsteret

Det er velkendt, at tilbagetrækningsalderen er faldet markant i løbet af de sidste par årtier. I dag er den gennemsnitlige alder for pensionering i Danmark godt 60 år, mens den tidligere lå på omkring 65-66 år. En tilsvarende udvikling findes i mange andre lande, herunder inden for OECD-området. Sammenholdt med, at indtræden på arbejdsmarkedet sker senere nu end tidligere, betyder det at antal år på arbejdsmarkedet for en gennemsnitsperson er faldet fra ca. 50 år til 40-45 år.¹ Da levealderen er vokset, er konsekvensen samtidig at en gennemsnitsperson i dag tilbringer langt flere år som pensionist end tidligere.

Udviklingen i Danmark er illustreret i *figur 1* og *figur 2* over henholdsvis mænds og kvinders erhvervsfrekvens i aldersgruppen 60-69 år. I 1975 var hovedparten af mændene erhvervsaktive ved 60 års alderen, mens det nu kun gælder knap 2/3. Forskellen i erhvervsfrekvensen blandt 66-årige er endnu mere udtalt. Ved denne alder var knap to tredjedele fortsat erhvervsaktive i 1975, mens det nu kun gælder en fjerdedel. I midten af 1970'erne var det tydeligt, at den »normale« tilbagetrækningsalder var 67 år – dvs. alderen for folkepension – mens man i dag nærmest kan sige, at folkepensions-tidspunktet er sat ud af kraft. Det tidligere knæk på kurven mellem 66 og 67 år er forsvundet. Indførelsen af efterlønnen i 1979 har uden tvivl været en medvirkende faktor. Omkring en tredjedel af aldersgruppen 60-66 år er nu på efterløn². Men i betragtning af, at der har været tale om en tilsvarende tendens i retning af tidligere tilbagetrækning i mange andre lande, er det vanskeligt at sige noget om den isolerede virkning af den specielle efterlønsordning i Danmark. Med hensyn til den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder har resultatet været, at den nu er godt 61 år for mænd og knap 60 år for kvinder i Danmark³.

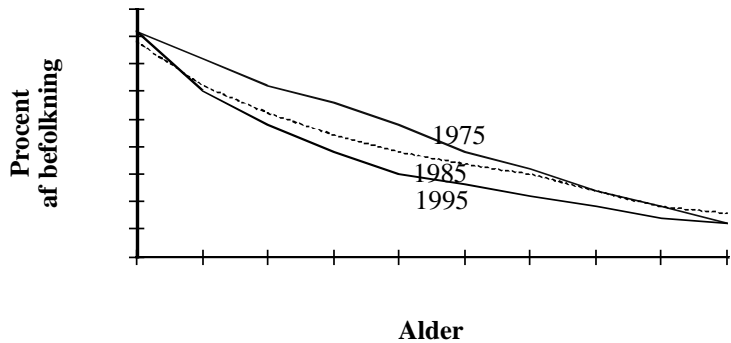
Denne udvikling har vakt økonomisk-politisk bekymring. Det skyldes, at den tidligere tilbage-

Figur 1. Erhvervsfrekvens for mænd, 1975, 1985 og 1995



Kilde: Levevilkår i Danmark, 1997

Figur 2. Erhvervsfrekvens for kvinder, 1975, 1985 og 1995



Kilde: Levevilkår i Danmark, 1997

trækning falder sammen med en kommende ændring i befolkningssammensætningen i retning af en betydelig stigning i andelen af ældre – der på sin side er en følge af nedgangen i fødselstallet (fertiliteten) siden midten af 1960'erne. Begge dele vil resultere i øget demografisk »forsørgerbyrde«, dvs. flere personer uden for arbejdsstyrken pr. erhvervsaktiv person. Opmærksomheden omkring den tidlige tilbagetrækning er blevet accentueret i den seneste opgangskonjunktur og udsigten til en fremtidig mangel på arbejdskraft på dele af arbejdsmarkedet.

Hvis man ønsker at ændre tilbagetrækningsmønstret i retning af at bryde den hidtidige udvikling og måske øge tilbagetrækningsalderen, er det afgørende at vurdere årsagerne til den stedfundne udvik-

ling. Hvis der i høj grad er tale om grundlæggende ændringer i befolkningens præferencer, er det vanskeligere at påvirke mønstret via ændringer i de økonomiske muligheder for og incitamenter til tilbagetrækning. Det er imidlertid meget vanskeligt at foretage en samlet, konkret afvejning af de forskellige faktorer, som spiller ind. Hovedsigtet i det følgende vil således være at give en teoretisk baseret oversigt over de afgørende faktorer. En sådan oversigt er et første, nødvendigt grundlag for at vurdere årsager og påvirkningsmuligheder.

Først gives en principiel, teoretisk redegørelse for de hovedfaktorer, der bestemmer tilbagetrækningstidspunktet – og for ændringer i faktorerne over tid. Derefter diskuteres mulige påvirkningsmu-

ligheder med udgangspunkt i den principielle redogørelse. Endelig fremhæves nogle barrierer mod en delvis eller gradvis tilbagetrækning i form af nedsat arbejdstid for ældre i arbejdsstyrken.

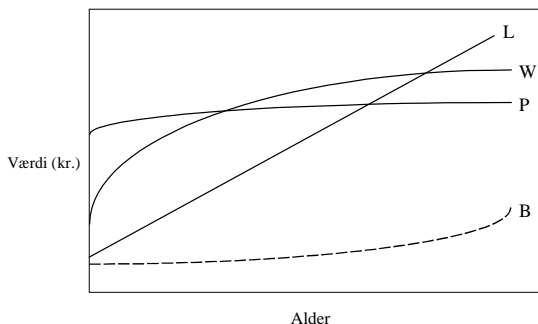
Hovedfaktorer vedrørende tilbagetrækning

Figur 3 illustrerer de grundlæggende faktorer bag valget af tilbagetrækningstidspunkt, primært set ud fra den enkelte persons synsvinkel (frivillig tilbagetrækning)⁴. Der er tale om følgende fire hovedfaktorer:

- Værdien af fritid L (L for leisure). I takt med at bl.a. helbred og fysisk formåen aftager med alderen ønskes mere fritid, dvs. at værdien af fritid stiger. Den grad, i hvilken værdien af fritid stiger blandt ældre arbejdstagere vil også være påvirket af generelle holdninger og præferencer.
- Lønprofilen over alder, W . Efter en vis alder ophører års-lønnen med at stige, eller den falder måske endda lidt⁵. Kombineret med den stigende værdi af fritid indebærer det stagnerende lønniveau, at incitamentet til tilbagetrækning øges. På et tidspunkt bliver værdien af fritid (L) større end værdien af arbejde (W), jf. figur 3. På det tidspunkt vil der blive tale om en fuldstændig tilbagetrækning. I de sidste år før dette skæringspunkt indebærer den gradvis aftagende forskel mellem værdien af arbejde og fritid, at der teoretisk set skulle blive tale om en gradvis nedsættelse af arbejdstiden eller en »delvis« tilbagetrækning.

- Den årlige værdi af pensionsopsparing og pensionsrettigheder, B . Jo højere niveauet er, jo større er muligheden for tilbagetrækning på et givet (tidligt) tidspunkt. En *stigende* kurve, svarende til en stigende årlig pensionsindkomst, vil foreligge når der ligger en løbende opsparing eller et forsikringsprincip til grund: Jo senere tilbagetrækning, jo større samlet pensionsbeløb er der til rådighed, eller jo færre år må en forsikringsbaseret pension forventes at skulle udbetales. Incitamentet til tilbagetrækning vil være mindre, i jo højere grad den årlige pensionsindkomst øges ved at udsætte pensioneringsalderen.
- Arbejdsproduktiviteten eller værdien af den enkeltes arbejdsindsats, P . Produktiviteten antages ofte at være højere end lønnen i de yngre år, for derefter at blive lavere end lønnen for midaldrende eller ældre (jf. figuren). En økonomisk-teoretisk forklaring af denne sammenhæng er, at det motiverer og fastholder yngre i en given virksomhed. Relevansen heraf er, at det set fra arbejdsgiverside er relativt dyrt at vedblive med at beskæftige ældre arbejdstagere. Når en bestemt alder passerer, vil livslønnen overstige »livsproduktiviteten«⁶. Det kan forklare *tvungen tilbagetrækning*, dvs. en obligatorisk pensioneringsalder, jf. Lazear (1991). Det kan også forklare, at pensionsordninger kan være udformet således, at størrelsen af de årlige pensionsudbetalinger direkte falder ved ansættelse efter en vis alder. Det kendetegner mange amerikanske firma-pensionsordninger⁷. På dette punkt er der tale om at tilbagetrækningen initieres af arbejdsgiveren, dvs. ufrivillig pensionering.

Figur 3. Faktorer vedrørende tilbagetrækning



Disse faktorer og sammenhænge kan ændres *over tid*, fx som følge af den generelle økonomiske udvikling. Det svarer til, at kurvernes forløb og den indbyrdes relation mellem dem ændres. Der kan her peges på to ændringer. Den første er, at niveauet for pensionsopsparing (B) er øget over tid. Den anden ændring består sandsynligvis i, at man i takt med et stigende indkomstniveau (realløn) efterspørger relativt mere fritid og relativt færre forbrugsgoder. Det svarer til, at fritid er et »luksusgode«, dvs. har en høj indkomstelasticitet. Det indebærer, at afstanden mellem kurverne for værdien af henholdsvis fritid (L) og arbejde (W) bliver mindre. Følgelig vil skæringspunktet mellem L og W – og dermed tilbagetrækningen – findes ved en tidligere alder.

Et særligt forhold, som også er tidsafhængigt – men som falder uden for den principielle ramme angivet i figur 3 – er konjunkturudviklingen eller *konjunktursituationen*. Hermed tænkes på, at der i en lavkonjunktur med mangel på jobs kan være tale om, at der lægges et »pres« på ældre for tidligere tilbagetrækning, eller at en længere arbejdsløshedsperiode fører til tilbagetrækning på et tidligere tidspunkt end det ellers ville være sket⁸. En relevant, generel indikator for betydningen heraf kan bestå i at vurdere, i hvor høj grad tilbagetrækning er frivillig. Foretagne undersøgelser tyder på, at tidlig tilbagetrækning hovedsagelig er frivillig, jf. OECD (1998). I det omfang, at der er tale om frivillig tilbagetrækning – dvs. på et tidligere tidspunkt end ønsket – er der ofte tale om helbredsmæssige problemer (Nørregaard m.fl., 1995). Det gør det vanskeligt at give en nærmere vurdering af omfanget af frivillig tilbagetrækning som følge af beskæftigelsesmæssige forhold. Blandt personer, der fortsat er beskæftigede, viser det sig, at der er en meget ringe forskel mellem det forventede og det ønskede tilbagetrækningstidspunkt⁹. Det kunne måske tyde på, at man ikke påregner at miste sit job eller blive presset ud som følge af situationen på arbejdsmarkedet.

Den betydelige ændring i retning af tidligere tilbagetrækning, som er indtrådt, skyldes uden tvivl en combination af ændringer i præferencer og muligheder. Begge dele kan være et resultat af en forøget økonomisk velstand, og i så fald er der tale om en grundlæggende ændring.

Påvirkningsmuligheder

Ser vi herefter på, hvilke af ovennævnte faktorer, der kan påvirkes (er »policy-faktorer«), gælder det klart udformningen af pensionsordninger, men det kunne også dreje sig om lønprofilen over alder. Det drejer sig her om politik i flere betydninger, nemlig lovgivning (vedrørende pensionsordninger), overenskomster på arbejdsmarkedet og virksomheders løn- og ansættelsespolitik.

Med hensyn til *lønprofilen* gælder, at en relativ høj løn ved høj anciennitet – for ældre arbejdstagere – udsætter den frivillige tilbagetrækning, men øger den tvungne eller frivillige pensionering, jf. ovenfor. Her har det betydning, om der er en forskel mellem den *ønskede* tilbagetrækningsalder blandt arbejdstagere og den *seneste* eller tvungne tilbagetrækningsalder set fra arbejdsgiverside. I USA er den tvungne tilbagetrækningsalder oftest 65 år. Det

er mere uklart i Danmark, men tvungen pensionering findes formentlig ved nogenlunde samme alder, eller måske senere (jf. vores traditionelle pensionsalder ved 67 år). I forhold hertil er både den faktiske og den ønskede tilbagetrækningsalder klart lavere. Det må alt i alt indebære, at en stigende lønprofil over alder modvirker tidlig tilbagetrækning. En »stejl« lønprofil over alderen er således hensigtsmæssig set ud fra et ønske om en høj tilbagetrækningsalder.

På den anden side kunne man antage, at en stigende lønprofil over alderen kan have betydning for konkurrenceforholdet mellem unge og ældre arbejdstagere. Det gælder dog ikke umiddelbart, når det drejer sig om ansatte i en given virksomhed. Hvis den stigende lønprofil over alderen skal have en motiverings- og fastholdelseeffekt via udsigten til senere lønstigning, må virksomheden overholde »spillereglerne«, dvs. vedblive at beskæftige personer efter det punkt, hvor lønnen bliver højere end produktiviteten.

Med hensyn til den anden påvirkningsmulighed – *udformningen af pensionsordninger* – består det centrale i at se på profilen over alderen i de enkelte ordninger. I Danmark gælder det i høj grad for mange pensionsordninger, at den årlige pensionsudbetaling øges ved at udskyde pensionering. Det skyldes at pensionen bestemmes af det antal år, der indbetales til pension, eller at der ligger et forsikringsprincip til grund. Det gælder i udpræget grad pensionskasseordninger, ATP osv., og i mindre grad tjenestemandspensioner. For en oversigt henvises til Pensionsmarkedsrådet (1998). Den almindelige folkepension er et eksempel på en ordning, hvor pensionen ikke afhænger af pensioneringsalderen – men her drejer det sig jo om en ganske sen pensionering. I den aktuelle finanslovsaftale fra november 1998 indgår også ændringer af aldersprofilen i pensionsydelser (modregningen i efterløn ved tilbagetrækning før 62-års alderen).

Det er givet, at selve *niveauet* for pensionsopsparring spiller en rolle for tilbagetrækningen og herunder for udviklingen i den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder. Niveauet for offentlige pensioner er et politisk spørgsmål. Det samme gælder kriterierne for at opnå bestemte offentlige pensioner og den aldersgruppe, som de skal gælde for. Et oplagt eksempel er her diskussionen om den temmelig specielle efterlønsordning i Danmark. Efterlønnen er speciel, fordi det politiske argument for dens ind-

førelse (i 1979) var hensyn til helbredsmæssige forhold (nedslidning), men adgangen til efterløn blev generel (alene betinget af et bestemt antal års medlemskab af en arbejdsløshedskasse). Der blev således tale om en generel »pensionsordning« allerede fra 60 års alderen.

Det er vanskeligt at vurdere, hvilken »størrelsesmæssig« effekt ændringer i (offentlige) pensionsordninger vil have på tilbagetrækningen. Hvis den afgørende faktor i den hidtidige udvikling har været en grundlæggende ændring i personers præferencer og ønsker om mere fritid, vil virkningen af ændringer i de økonomiske incitamenters måske være relativt begrænset – set i relation til omfanget af den ændring, som er indtruffet. Herved skal der ikke tages afstand fra relevansen af at ændre de økonomiske vilkår for tilbagetrækning og »incitamentsstrukturen«. Men usikkerheden om de grundlæggende årsager indebærer, at det bør overvejes og vurderes om virkningerne står mål med midlerne i forbindelse med konkrete ændringer.

En anden vej – en anden form for påvirkning af tilbagetrækningsmønstrer – kan bestå i at øge mulighederne for *gradvis* tilbagetrækning, hvor ønsket om mere fritid, men ikke i form af en fuldstændig tilbagetrækning, bliver tilgodeset.

Barrierer mod delvis tilbagetrækning

Ud fra teoretiske overvejelser skulle man forvente, at der i takt med en stigende præference for fritid var tale om en *gradvis* tilbagetrækning, jf. ovenfor.

Det er imidlertid et gennemgående træk, at tilbagetrækning sker »i ét hug«, dvs. fuldstændigt på ét bestemt tidspunkt. Man går fra fuldtidsjob til fuldtidspension. Ifølge surveyundersøgelser viser det sig, at over 90 procent af tilbagetrukne personer er holdt med at arbejde på én gang. Det er således en meget lille andel, der er overgået til deltidsjob eller fleksibel arbejdstid. I forhold hertil viser det sig, at godt en *tredjedel* af dem, der er i arbejde, ønsker et deltidsjob eller fleksibel arbejdstid som overgang (Nørregaard m.fl., 1995).

På denne baggrund kan man spørge, om der er nogle forhold i relation til *arbejdets og jobbenes karakter*, som vanskeliggør overgang til deltidsarbejde. I det følgende skal der kort peges på nogle forhold, som faktisk udgør barrierer mod deltidsarbejde¹⁰.

For det første findes der nogle grundlæggende forhold, som er en generel barriere mod ikke-fuldtidsjob, nemlig:

1. *Faste lønomkostninger* pr. ansat, dvs. omkostninger der i overvejende grad er uafhængige af den enkeltes arbejdstid (fx løbende uddannelse/kurser). Jo flere arbejdstimer der er pr. ansat, jo flere arbejdstimer kan de faste lønudgifter fordeles på. Arbejdstageren har også faste udgifter til transport mv. Som følge af faste lønomkostninger vil den udbetalte timeløn være lavere i deltidstjob¹¹.
2. Gensidig afhængighed mellem arbejdsfunktioner, eller »*holdproduktion*«. Det stiller krav til både antal arbejdstimer og placeringen af arbejdstiden.

For det andet er der nogle særlige barrierer for *ældre* arbejdstagere:

Hvis de skifter virksomhed for at få et deltidsjob, mistes eventuelle job-specifikke kvalifikationer. Det nye deltidsjob vil sandsynligvis kræve få kvalifikationer, og lønnen vil være relativ lav. Man vil være i direkte konkurrence med yngre arbejdstagere.

Sidstnævnte taler for, at en øget fleksibilitet med hensyn til arbejdsomfang skal tilvejebringes i de hidtidige job på den samme virksomhed. Problemet hermed er, at hensynene til faste beskæftigelsesomkostninger og hold-produktion samtidig skal tilgodeses. Det peger igen på, at der kræves et konkret planlægningsarbejde i virksomhederne med henblik på tilrettelæggelse af retræte- eller deltidsjob for virksomhedens seniorer, herunder kommende seniorer.

Afsluttende bemærkninger

Der er efter alt at dømme tale om, at det i overvejende grad er grundlæggende ændringer i befolkningens præferencer for mere fritid – herunder i form af et længere otium – der ligger bag den tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Det skyldes formentlig den øgede økonomiske velstand, der samtidig har muliggjort en tidligere tilbagetrækning. Det kan gøre det vanskeligt at frembringe betydelige ændringer i tilbagetrækningsmønstrer via ændringer i økonomiske incitamenters knyttet til konkrete pensionsordninger mv. Man skal herunder være opmærksom på, at ændringen i tilbagetrækningsmønstrer har fundet sted i mange andre lande,

hvor der findes vidt forskellige private og offentlige pensionsordninger.

En påvirkning i retning af større muligheder for delvis eller gradvis tilbagetrækning er måske en mere farbar og frugtbar vej at gå. På dette punkt må man imidlertid være opmærksom på nogle grundlæggende barrierer mod deltidsjob og forskellige former for fleksible job.

Noter

1. Jf. OECD (1998), p. 118.
2. I 1994 var tallet 32 procent, jf. Levevilkår i Danmark 1997, tabel 14.5. Derimod har der siden 1970'erne været et svagt fald i andelen af 60-66 årige, som modtager førtidspension (ved invaliditet mv.).
3. Finansministeriet (1997).
4. Baseret på Lumsdaine & Wise (1994), p. 8.
5. Empirisk findes en stigende lønprofil over alderen typisk blandt (højere) funktionærer, mens der blandt manuelle arbejdere kun er tale om en meget svag stigning over alderen, dvs. stort set en konstant løn. Se Dansk Arbejdsgiverforenings årlige lønstatistik (Strukturstatistik).
6. I figuren vil det svare til, at arealet mellem P og L (»underbetalingen«) i de yngre aldre bliver opvejet af arealet mellem L og P (»overbetalingen«) i de ældre aldre.
7. Der drejer sig om såkaldte »defined-benefit« pensionsplaner, hvor pensionstilsagnet er en del af aflønningen. Der er således ikke tale om ordninger, hvor arbejdstagerne løbende indbetaler til en pensionskonto (»defined-contribution« planer). For sidstnævnte vil der ikke kunne opstå et direkte fald i pensionsudbetalingen ved en senere tilbagetrækning end »normalt«. Se Lumsdaine & Wise, 1994.
8. Efterlønsordningen kan i et vist omfang også ses i dette lys, dvs. som en måde at skaffe jobs til unge. Da efterlønnen blev indført var der en høj ungdomsarbejdsløshed.

9. For hele aldersgruppen mellem 55-66 år er den forventede tilbagetrækningsalder 63,7 år og den ønskede (ideelle) alder er 63,4 år. For 55-59 årige er tallene henholdsvis 62,2 og 62,0 år, jf. Nørregaard m.fl. (1995). Denne undersøgelse er foretaget i en periode med et højt ledighedsniveau.

10. Jf. Hurd (1993).

11. Hvis de faste lønomkostninger udgør 20 pct. af den samlede lønudgift til en fuldtidsansat, vil de – alt andet lige – udgøre 33 pct. for en halvtidsansat.

Litteratur

- Bonke, Jens (red.) (1997): *Levevilkår i Danmark. Statistisk oversigt 1997*. Danmarks Statistik og Socialforskningsinstituttet, 1997
- Finansministeriet (1997): *Vejledning om Seniorpolitik – en del af personalepolitikken*. December 1997 (kan ses/hentes på Finansministeriets Internet-side: www.fm.dk).
- Hurd, Michael D. (1993): *The effect of labor market rigidities on the labor force behavior of older workers*. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research, Working Paper no. 4462
- Lazear, Edward P. (1991): Labor economics and the psychology of organizations. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 5, no. 2
- Lumsdaine, Robin L. & David A. Wise (1994): Ageing and labor force participation: A review of trends and explanations. I: Yukio Noguchi and David A. Wise: *Ageing in the United States and Japan. Economic trends*. Chicago 1994
- Nørregaard, Carl & Merete Platz & Mogens Nord-Larsen (1995): *Fagbevægelsens seniorer og pensionister*. Socialforskningsinstituttet, serviceraport
- OECD (1998): *Maintaining Prosperity in an Ageing Society*. Paris 1998
- Pensionsmarkedsrådet (1998): *Rapport fra Pensionsmarkedsrådet 1998*. København 1998 (kan ses/hentes på Finanstilsynets Internet- side: www.ftnet.dk)