

Oversigt over faktaark

1. De tre hovedelementer i regeringens tilbagetrækningsreform
2. Hvordan håndteres de finanspolitiske udfordringer frem til 2020?
3. Forskellen mellem Velfærdsaftalen og regeringens forslag
4. Reformens betydning for efterløns- og folkepensionsalderen
5. Konsekvenser af hurtigere indfasning af Velfærdsaftalen for folkepensionsalderen for personer mellem 50½ og 56 år
6. Seniorførtidspension
7. Tilbagebetaling af efterlønsbidrag
8. Muligheder for udbetalinger fra pensionsordninger før folkepensionsalderen
9. Øget arbejdsudbud giver øget beskæftigelse
10. Levetid i Danmark
11. Antal efterlønsmodtagere
12. Hvem modtager efterløn?
13. Hvor mange betaler til efterlønsordningen?
14. Hvilke uddannelsesgrupper betaler til efterlønsordningen?
15. Tilbagetrækningsalderen i Danmark
16. Udvikling i tilbagetrækningsalderen 2001-2008 sammenlignet med andre lande
17. Beskæftigelsen for de 60-64-årige i Danmark sammenlignet med Sverige og Norge
18. Seniorers muligheder for at trække sig gradvist tilbage

1. De tre hovedelementer i regeringens tilbagetrækningsreform

1. Fremrykning af dele af velfærdsaftalen

Regeringen foreslår at fremrykke dele af Velfærdsaftalen med fem år, så efterlønsalderen gradvist sættes op fra 2014, og folkepensionsalderen gradvist sættes op fra 2019. Det er nødvendigt for at sikre mere arbejdskraft og plads til udvikling af velfærden frem mod 2020. Alternativet er en årrække med stærkt begrænsede muligheder for at øge den offentlige service. Når Velfærdsaftalen fremrykkes, bliver fordelingen af år med folkepension på tværs af generationer mere lige. Fra 2027 vil folkepensionsalderen være den samme som aftalt mellem partierne bag Velfærdsaftalen.

2. Efterlønnen afvikles gradvist

I år bruger vi 16 mia. kr. på en efterlønsordning, der betaler sunde og raske mennesker for at forlade arbejdsmarkedet. Det sker, selv om der er brug for deres indsats til at skabe vækst i virksomhederne, undervise vores børn og pleje vores syge. Det, mener regeringen, er en forkert prioritering.

Regeringen foreslår, at efterlønnen afskaffes helt for alle, som ved udgangen af 2010 er under 45 år. For personer mellem 45 og 56 år ændres efterlønnen, så ændringerne er størst for de yngste og mindst for de ældste. Og for alle på 57 år eller derover, og personer, der allerede er gået på efterløn, bliver der ikke ændret noget.

3. Seniorførtidspension

Der er mennesker, som er nedslidte efter et langt arbejdsliv og har mistet evnen til at arbejde. Fleksjob og førtidspension er skræddersyet deres behov. Forud for tilkendelse af fleksjob eller førtidspension skal man gennemføre et forløb med blandt andet arbejdsprøvning og udviklingsprojekter, hvor mulighederne for at arbejde vurderes.

Tæt på folkepensionsalderen er der mindre behov for arbejdsprøvning. Regeringen foreslår derfor en seniorførtidspension, der sikrer en hurtigere og enklere adgang til fleksjob og førtidspension for dem, der har behov og er mindre end fem år fra folkepensionsalderen. Og alle skal have svar inden for senest seks måneder. Den hurtigere og enklere adgang gælder, uanset om man betaler til efterlønsordningen eller ej.

2. Hvordan håndteres de finanspolitiske udfordringer frem til 2020?

Frem mod 2020 mangler der omkring 45-50 mia. kr. for at sikre balance på det offentlige budget – hvis man måler udfordringen før Genopretningsaftalen. Udfordringen afspejler finanskrisen, og at Danmark frem mod 2020 får flere ældre, færre personer i arbejdsstyrken og lavere indtægter fra Nordsøen.

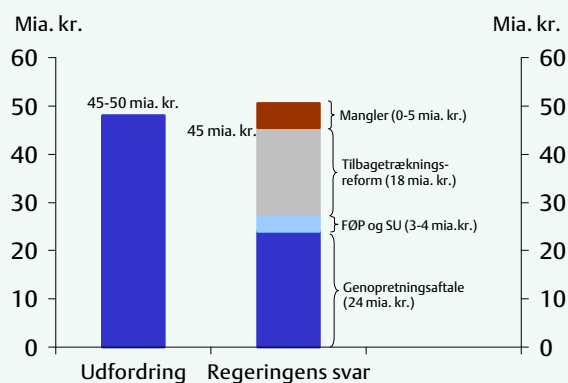
Regeringen har fremlagt en række konkrete initiativer for at genoprette den offentlige økonomi:

- Med Genopretningsaftalen bliver de offentlige finanser styrket med ca. 24 mia. kr. Det betyder, at de store lempelser, som blev gennemført for at modvirke krisen, trækkes tilbage igen, og at henstillingen fra EU indfries.
- Regeringens udspil til en SU-reform og reform af førtidspension og fleksjob, der blev fremlagt i slutningen af 2010, skønnes tilsammen at styrke de offentlige finanser med 3-4 mia. kr. i 2020.
- Udspillet til en tilbagetrækningsreform styrker de offentlige finanser med yderligere 18 mia. kr. i 2020.

Samlet set vil Genopretningsaftalen, SU-reformen, førtidspensionsreformen og tilbagetrækningsreformen indebære, at de offentlige finanser styrkes med ca. 45 mia. kr. i 2020, *jf. figuren*.

Tilbagetrækningsreformen medfører en stigning i beskæftigelsen på omkring 70.000 personer i 2020. Tilsammen øger Genopretningsaftalen, SU-reformen, førtidspensionsreformen og tilbagetrækningsreformen beskæftigelsen i 2020 med 90-95.000 personer.

Finanspolitiske udfordringer og tiltag frem mod 2020



Kilde: Danmarks Konvergensprogram 2009, Økonomisk redegørelse december 2010 og egne beregninger.

3. Forskellen mellem Velfærdsaftalen og regeringens forslag

De nuværende regler for tilbagetrækning (Velfærdsaftalen fra 2006)

Et bredt flertal i Folketinget (Regeringen, Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre) besluttede med Velfærdsaftalen fra 2006, at efterlønsalderen skal hæves med to år fra 2019 til 2022, og at folkepensionsalderen skal hæves med to år fra 2024 til 2027. Dermed stiger efterlønsalderen fra 60 til 62 år, og folkepensionsalderen fra 65 til 67 år som følge af Velfærdsaftalen.

Med en folkepensionsalder på 67 år kan danskerne gå på folkepension på samme tidspunkt, som de kunne frem til 2004.

Med Velfærdsaftalen blev det også besluttet, at efterløns- og folkepensionsalderen skal følge levetiden - den såkaldte levetidsindeksering. I dag lever danskerne længere end tidligere generationer, og vi kan forvente at leve endnu længere i fremtiden. Samtidig er der tale om flere leveår med godt helbred.

Antallet af år på arbejdsmarkedet er imidlertid ikke fulgt med udviklingen i levetiden. For i fremtiden at få en bedre balance mellem dem, der arbejder, og dem, der ikke gør, skal flere raske år veksles til flere aktive år på arbejdsmarkedet.

Levetiden for 60-årige er steget, siden Velfærdsaftalen blev indgået i 2006. Det indebærer, at efterløns- og folkepensionsalderen skal hæves som følge af den aftalte levetidsindeksering, med mindre levetiden skulle falde igen. Efterlønsalderen skal konkret hæves til 63 år i 2025, og folkepensionsalderen skal hæves til 68 år i 2030. Det betyder, at en 47-årig (opgjort ultimo 2010) vil kunne gå på folkepension som 68-årig.

Hvis levetiden fortsætter med at stige, skal efterløns- og pensionsalderen sættes yderligere op for yngre personer. Det følger af Velfærdsaftalen.

Regeringens forslag til tilbagetrækningsreform

Regeringens forslag består af tre hovedelementer. For det første fremrykkes dele af Velfærdsaftalen med fem år, så efterlønsalderen gradvist sættes op fra 2014, og folkepensionsalderen gradvist sættes op fra 2019. For det andet afskaffes efterlønsordningen gradvist. Og for det tredje foreslår regeringen en seniorførtidspension.

Forslaget betyder, at efterlønsalderen hæves med ½ år om året i perioden fra 2014-2017 – dvs. fra 60 til 62 år – og derefter hæves gradvist, indtil efterlønnen er helt udfaset i 2034.

Forslaget betyder også, at folkepensionsalderen forhøjes fem år tidligere end med Velfærdsaftalen, dvs. folkepensionsalderen hæves med ½ år om året fra 2019 til 2022. Folkepensionsalderen vil dermed være 67 år i 2022, hvor den med Velfærdsaftalen bliver 67 år i 2027.

Fra 1. januar 2027 er folkepensionsalderen dermed præcis den samme, som det blev aftalt i Velfærdsaftalen.

Levetidsindekseringen af folkepensionsalderen fra 2030 ændres således ikke i forhold til det, der blev besluttet i Velfærdsaftalen.

Tabel 1. Regeringens forslag til efterløns- og folkepensionsalder

Årgang	Halvår	Velfærdsaftalen		Regeringens forslag	
		Efterløn	Folkepension	Efterløn	Folkepension
1950		60	65	60	65
1951		60	65	60	65
1952		60	65	60	65
1953		60	65	60	65
1954	1. halvår	60	65	60½	65½
	2. halvår	60	65	61	66
1955	1. halvår	60	65	61½	66½
	2. halvår	60	65	62	67
1956	1. halvår	60	65	62½	67
	2. halvår	60	65	63	67
1957	1. halvår	60	65	63½	67
	2. halvår	60	65	64	67
1958	1. halvår	60	65	64	67
	2. halvår	60	65	64	67
1959	1. halvår	60½	65½	64	67
	2. halvår	61	66	64	67
1960	1. halvår	61½	66½	64½	67
1960	2. halvår	62	67	65	67
1961	1. halvår	62	67	65	67
	2. halvår	62	67	65	67
1962	1. halvår	62	67	65	67
	2. halvår	62	67	65	67
1963	1. halvår	63	68	66	68
	2. halvår	63	68	66	68
1964	1. halvår	63	68	66½	68
	2. halvår	63	68	67	68
1965	1. halvår	63	68	67	68
	2. halvår	63	68	67	68
efter 1965		63	68	-	68

Ingen ændring i forhold til Velfærdsaftalen.

Højere folkepensionsalder sammenlignet med Velfærdsaftalen. Efterlønnen udfases gradvist.

Folkepensionsalder som i Velfærdsaftalen. Efterlønnen udfases gradvist.

Folkepensionsalder som i Velfærdsaftalen. Efterlønnen er udfaset.

Anm.: Efterløns- og pensionsalderen følger udviklingen i levetiden (levetidsindeksering) for årgange født efter 1965.

4. Reformens betydning for efterløns- og folkepensionsalderen

Eksempel 1: En person født i november 1955 (dvs. som er 55 år ved udgangen af 2010), som betaler til efterlønsordningen. Efter gældende regler er efterlønsalderen 60 år og folkepensionsalderen 65 år. Med regeringens forslag er antallet af år med efterløn fortsat fem år, men efterlønsalderen vil være 62 år og folkepensionsalderen 67 år.

Eksempel 2: En person født i november 1959 (dvs. som er 51 år ved udgangen af 2010), som betaler til efterlønsordningen. Efter gældende regler er efterlønsalderen 61 år og folkepensionsalderen 66 år. Med regeringens forslag bliver efterlønsalderen 64 år, og antallet af år med efterløn bliver tre år, så personen kan få folkepension som 67-årig.

Eksempel 3: En person født i oktober 1964 (dvs. som er 46 år ved udgangen af 2010), som betaler til efterlønsordningen. Med de gældende regler ifølge Velfærdsaftalen forventes efterlønsalderen at blive 63 år og folkepensionsalderen 68 år. Med regeringens forslag bliver efterlønsalderen 67 år, og antallet af år med efterløn bliver ét år, så personen kan få folkepension som 68-årig. Stigningen i folkepensionsalderen fra 67 til 68 år skyldes, at folkepensionsalderen ifølge Velfærdsaftalen øges i takt med stigningen i levetiden for 60-årige.

Eksempel 4: En person født i 1957 (dvs. som er 53 år ved udgangen af 2010), som ikke betaler til efterlønsordningen. Efter gældende regler kan personen få folkepension som 65-årig. Med regeringens forslag kan personen få folkepension som 67-årig.

Eksempel 5: En person født i 1961 (dvs. som er 49 år ved udgangen af 2010), som ikke betaler til efterlønsordningen. Efter gældende regler vil personen kunne få folkepension som 67-årig. Med regeringens forslag ændres der ikke på dette.

Tabel 1

Regeringens forslag til efterløns- og folkepensionsalder

Årgang	Halvår	Alder (ultimo 2010)	Efterlønsalder	Efterlønsperiode	Folkepensionsalder	Folkepensionsalder i forhold til Velfærdsaftalen
1950		60	60	5	65	0
1951		59	60	5	65	0
1952		58	60	5	65	0
1953		57	60	5	65	0
1954	1. halvår	56	60½	5	65½	½
	2. halvår	56	61	5	66	1
1955	1. halvår	55	61½	5	66½	1½
	2. halvår	55	62	5	67	2
1956	1. halvår	54	62½	4½	67	2
	2. halvår	54	63	4	67	2
1957	1. halvår	53	63½	3½	67	2
	2. halvår	53	64	3	67	2
1958	1. halvår	52	64	3	67	2
	2. halvår	52	64	3	67	2
1959	1. halvår	51	64	3	67	1½
	2. halvår	51	64	3	67	1
1960	1. halvår	50	64½	2½	67	½
1960	2. halvår	50	65	2	67	0
1961	1. halvår	49	65	2	67	0
	2. halvår	49	65	2	67	0
1962	1. halvår	48	65	2	67	0
	2. halvår	48	65	2	67	0
1963	1. halvår	47	66	2	68	0
	2. halvår	47	66	2	68	0
1964	1. halvår	46	66½	1½	68	0
	2. halvår	46	67	1	68	0
1965	1. halvår	45	67	1	68	0
	2. halvår	45	67	1	68	0
efter 1965		Under 45	-		68	0

Ingen ændring i forhold til Velfærdsaftalen.

Højere folkepensionsalder sammenlignet med Velfærdsaftalen. Efterlønnen udfases gradvist.

Folkepensionsalder som i Velfærdsaftalen. Efterlønnen udfases gradvist.

Folkepensionsalder som i Velfærdsaftalen. Efterlønnen er udfaset.

Anm.: Givet den nuværende prognose for udviklingen i levetiden for 60-årige får levetidsindekseringen betydning for folkepensionsalderen for personer på 47 år og derunder. Det har også betydning for efterlønsalderen, som er givet ved folkepensionsalderen minus efterlønsperioden.

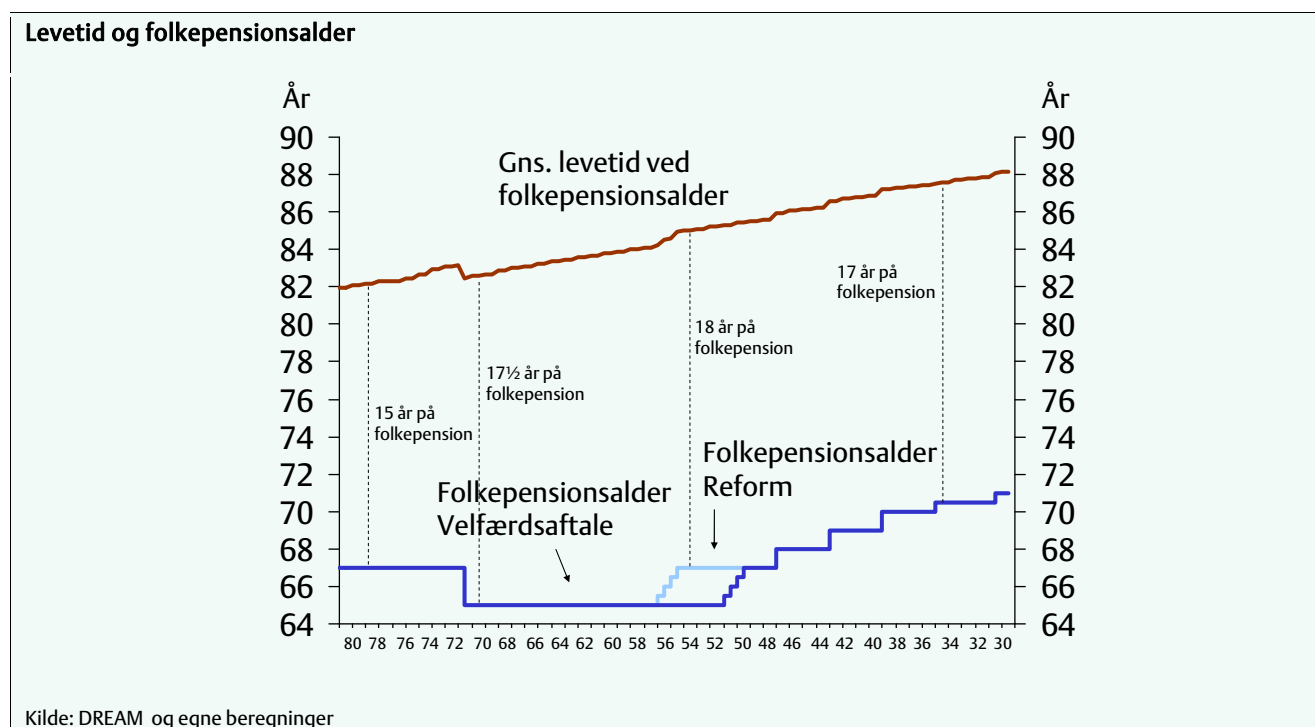
5. Konsekvenserne af hurtigere indfasning af Velfærdsaftalen for folkepensionsalderen for personer mellem 50½ og 56 år

Med Velfærdsaftalen har de generationer, der går på folkepension frem mod 2023, udsigt til flere år med folkepension end både tidligere og senere generationer.

Når Velfærdsaftalen fremrykkes, vil forskellen i antallet af år med folkepension mellem yngre og ældre generationer blive reduceret. Fremrykningen får størst betydning for de årgange, der ellers havde udsigt til flest år på folkepension med de gældende regler. Fremrykningen skaber dermed en mere ligelig fordeling af år med folkepension mellem generationer.

Stigningen i folkepensionsalderen fra 65 til 67 år sker fem år tidligere end i Velfærdsaftalen. Det betyder, at personer på mellem 50½ og 56 år får et lavere antal år med folkepension end tilfældet er med reglerne i Velfærdsaftalen, *jf. figuren*:

- En person, der er 52 år (ved udgangen af 2010), vil eksempelvis få folkepension som 65-årig efter de gældende regler. Vedkommende kan forvente godt 19½ år som folkepensionist (målt ved den gennemsnitlige levetid ved folkepensionsalderen). Det er mere end alle andre årgange. Med fremrykningen af Velfærdsaftalen har en 52-årig i stedet udsigt til omtrent 18 år med folkepension.
- En person, der er 54-årig kan forvente 19½ år som folkepensionist. Med regeringens forslag har en 54-årig udsigt til 18 år med folkepension.
- En person, der er 56 år, har med de nuværende regler udsigt til godt 19 år med folkepension. Med fremrykningen af Velfærdsaftalen har en 56-årig i stedet udsigt til ca. 18½ år med folkepension.



6. Seniorførtidspension

Regeringen vil med en seniorførtidspension sikre en hurtigere og enklere adgang til fleksjob og førtidspension for dem, der har behov.

Seniorførtidspensionen skal gælde for alle med mindre end fem år til folkepensionsalderen. Og det skal gælde, uanset om man har betalt til efterlønsordningen eller ej. For den fremtidige adgang til fleksjob eller førtidspension tæt på folkepensionsalderen skal ikke være afhængig af, om vedkommende har tilmeldt sig efterlønsordningen som 30-årig.

Det er fortsat kommunen, der på baggrund af en socialfaglig vurdering træffer afgørelse i den enkelte sag. Men for ældre – som er tæt på pensionsalderen og derfor blot har få år tilbage på arbejdsmarkedet – skal der lægges større vægt på tilgængelige oplysninger fra egen læge, speciallæger mv. frem for på gentagne arbejdsprøvnings og udviklingsprojekter. Derved skal det også sikres, at alle får svar inden for seks måneder, så alle får en hurtig afklaring.

Indhold i en seniorførtidspension

- Målgruppen er personer med mindre end fem år til folkepensionsalderen.
- Hurtigere og enklere adgang for alle, uanset om man har betalt til efterlønsordningen eller ej.
- Mindre behov for arbejdsprøvnings.
- Større vægt på tilgængelige oplysninger.
- Alle får svar inden for seks måneder.

7. Tilbagebetaling af efterlønsbidrag

Eksempel 1: En person født i november 1964 (dvs. er 46 år ved udgangen af 2010), som har betalt efterlønsbidrag i 11½ år. Med regeringens forslag kan personen få efterløn i et år og skal derfor kun betale efterlønsbidrag i seks år. Det betyder, at vedkommende skal have efterlønsbidrag for 5½ år tilbage. Beløbet udgør 29.491 kr. (2011-niveau).

Personen kan vælge at få beløbet tilbage som en kontant udbetaling på 19.612 kr. (efter afgift på 33½ pct. svarende til det gennemsnitlige skattefradrag, når man indbetaler til ordningen).

Personen kan også vælge at få pengene overført til en pensionsordning. Vedkommende får da et særligt tillæg, der sikrer mindst samme værdi efter skat som ved kontant udbetaling. Hvis pengene overføres til en pensionsordning med *løbende udbetalinger*, udgør det overførte beløb 40.992 kr. (inkl. et særligt tillæg på 39 pct.). Hvis pengene overføres til en *kapitalpension*, udgør det overførte beløb 32.735 kr. (inkl. et særligt tillæg på 11 pct.). Beløbene er højere end ved kontant udbetaling, fordi der først skal betales skat af pengene, når de udbetales fra en pensionsordning. Forskellen i tillæggenes størrelse afspejler forskelle i skatteregler for de to typer pensionsordninger.

Reglerne om beskatning ved udbetaling fra pensionsordningerne betyder, at det udbetalte beløb er det samme uanset, hvad der vælges.

Personen kan også vælge at framelde sig efterlønsordningen og få det fulde efterlønsbidrag tilbagebetalt efter samme regler som beskrevet ovenfor.

Eksempel 2: En person født i marts 1960 (dvs. er 50 år ved udgangen af 2010), som har betalt efterlønsbidrag i 11½ år. Med regeringens forslag kan vedkommende få efterløn i 2½ år og skal derfor betale efterlønsbidrag i 15 år. Personen får ikke tilbagebetalt efterlønsbidrag og skal betale efterlønsbidrag i yderligere 3½ år, hvis vedkommende skal have ret til at gå på efterløn.

Personen kan også vælge at framelde sig efterlønsordningen og få det fulde efterlønsbidrag tilbagebetalt efter samme regler som beskrevet ovenfor.

Eksempel 3: En person født i 1972 (dvs. er 38 år ved udgangen af 2010), som har betalt efterlønsbidrag i otte år. Med regeringens forslag kan vedkommende ikke gå på efterløn og får derfor hele sit efterlønsbidrag tilbagebetalt. Beløbet udgør bidragene 42.896 kr. (2011-niveau) og 28.526 kr. ved kontant udbetaling, når afgiften er betalt.

Bliver bidragene overført til en pensionsordning med *løbende udbetalinger*, udgør det overførte beløb 59.625 kr. (inkl. det særlige tillæg på 39 pct.). Bliver bidragene overført til en *kapitalpension*, udgør det overførte beløb 47.615 kr. (inkl. det særlige tillæg på 11 pct.). Beløbene er højere end ved kontant udbetaling, fordi der først skal betales skat af pengene, når de udbetales fra en pensionsordning.

Reglerne om beskatning ved udbetaling fra pensionsordningerne betyder, at det udbetalte beløb er det samme uanset, hvad der vælges.

Periode for betaling af efterlønsbidrag og eventuel tilbagebetaling heraf

Årgang	Halvår	Alder (ult. 2010)	Antal år		Tilbagebetaling	Alder
			Efterlønsperiode	Betaling		
						Sidste bidrag
1950		60	5		-	
1951		59	5		-	
1952		58	5		-	
1953		57	5		-	
1954	1. halvår	56	5	14¾	-	60
	2. halvår	56	5	15¼	-	60
1955	1. halvår	55	5	15¾	-	60
	2. halvår	55	5	16¼	-	60
1956	1. halvår	54	4½	16¾	-	60
	2. halvår	54	4	17¼	-	60
1957	1. halvår	53	3½	17¾	-	60
	2. halvår	53	3	18	-	59¾
1958	1. halvår	52	3	18	-	59¼
	2. halvår	52	3	18	-	58¾
1959	1. halvår	51	3	18	-	58½
	2. halvår	51	3	18	-	58
1960	1. halvår	50	2½	15	-	54½
	2. halvår	50	2	12	-	51
1961	1. halvår	49	2	12	-	50½
	2. halvår	49	2	12	-	50
1962	1. halvår	48	2	12	-	49½
	2. halvår	48	2	12	-	49
1963	1. halvår	47	2	12	-	48½
	2. halvår	47	2	12	-	48
1964	1. halvår	46	1½	9	2½	-
	2. halvår	46	1	6	5½	-
1965	1. halvår	45	1	6	5½	-
	2. halvår	45	1	6	5½	-
efter 1965		Under 45	0	0		-

Anm.: Antal års betaling gælder for personer født primo halvåret. Perioden for tilbagebetaling forudsætter, at personer, der er født før 1959, har betalt efterlønsbidrag uafbrudt fra 1. april 1999, og at personer, der er født i 1959 eller senere, har betalt til efterlønsordningen uafbrudt siden 1. juli 1999. Alder ved sidste års bidragsperiode gælder for personer født primo halvåret.

8. Muligheder for udbetalinger fra pensionsordninger før folkepensionsalderen

Arbejdsmarkedspensioner og private pensionsordninger

Størstedelen af alle arbejdsmarkedspensioner kan i dag blive udbetalt fra 60-årsalderen, uanset om man går på efterløn eller ej. Mange private pensionsordninger kan blive udbetalt tidligere.

Vælger man at få udbetalt sin pension, før man fylder 60 år, bliver udbetalingen beskattet med en afgift på 60 pct. For pensionsordninger tegnet efter Velfærdsaftalen fra 2006 svarer aldersgrænsen på 60 år til efterlønsalderen. Aldersgrænsen bliver dermed flyttet op i takt med, at efterlønsalderen stiger.

Når aldersgrænserne for udbetalinger fra pensionsordninger er opfyldt, er beskatningen af udbetalingen lavere end 60 pct. Udbetalinger fra pensionsordninger med løbende udbetalinger, fx livrente- og ratepensionsordninger, beskattes som personlig indkomst, mens udbetalinger fra kapitalpensioner beskattes med en afgift på 40 pct.

Selvom efterlønnen afskaffes, skal der stadig være mulighed for at ophæve eller begynde udbetalingen fra pensionsordninger fem år før, man når folkepensionsalderen, uden at man skal betale afgiften på 60 pct.

Regeringen foreslår derfor, at de ordninger, der oprettes fremover, skal kunne udbetales uden ekstra skat op til fem år før pensionsalderen. Desuden foreslås, at alle pensionsordninger, der er tegnet efter 2006, ikke stilles ringere for så vidt angår udbetalingstidspunktet end under gældende regler. Disse forhold gælder både arbejdsmarkedspensioner, tjenestemandspensioner og privattegnede pensionsordninger.

Hvis pensionsordninger haves tidligere og derfor ikke opfylder aldersgrænserne for udbetaling, vil udbetalingerne fortsat blive beskattet med en afgift på 60 pct.

Tjenestemandspensioner

Tjenestemænd, som blev ansat til og med 2006 eller var fyldt 48 år ved udgangen af 2006, kan som bestemt i Velfærdsaftalen få udbetalt tjenestemandspensionen fra 60-årsalderen – også når efterlønsalderen forhøjes, og hvis efterlønnen afskaffes. Det skal der ikke ændres på.

Andre tjenestemænd skal fortsat kunne trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet med tjenestemandspension fem år før folkepensionsalderen – efter de principper som gælder for andre lønmodtagere.

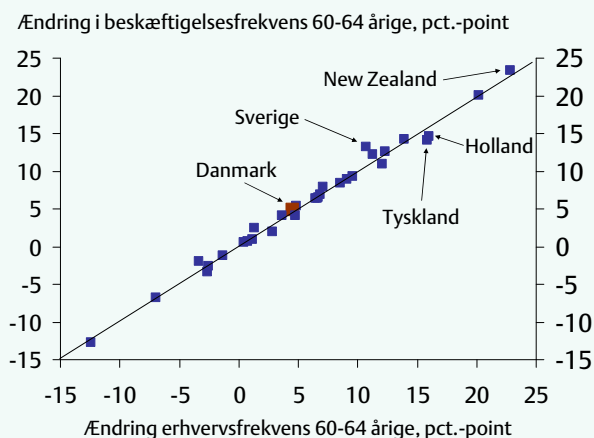
I velfærdsaftalen var det forudsat, at regeringen ville forhandle med de berørte tjenestemandsgesandtsorganisationer om at løfte de pligtige afgangsalde, der gælder for tjenestemænd i politiet, forsvaret og kriminalforsorgen. Endvidere var det forudsat, at det fradrag, der sker i tjenestemandspensioner ved alderspensionering før folkepensionsalderen, skal skærpes, så det bliver mere aktuarmæssigt – dvs. så fradraget i højere grad afspejler, at der ved førtidig pensionering skal udbetales tjenestemandspension i flere år. Forhandlinger herom indgår i de igangværende overenskomstforhandlinger i staten.

9. Øget arbejdsudbud giver øget beskæftigelse

Det er veldokumenteret, at når arbejdsstyrken stiger, så vil det på sigt også medføre en større beskæftigelse. Det gælder, både når man betragter den historiske udvikling i enkelte lande, og når man ser på tværs af lande.

De OECD-lande, der i de sidste ti år har haft den største stigning i arbejdsstyrken, er også de lande, der har haft den største stigning i beskæftigelsen. Det gælder også for de 60-64-årige, *jf. figuren*. Og for OECD-landene gælder i gennemsnit, at hvis et land har en høj erhvervsfrekvens, så har det en tilsvarende høj beskæftigelsesfrekvens.

Ændring i erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens i OECD-lande for 60-64-årige fra 1997 til 2007



Kilde: OECD.stat.

Det underbygges blandt andet af erfaringerne med overgangsydelsen i Danmark. Overgangsydelsen var en ordning, der - i lighed med efterlønsordningen - gav mulighed for, at man frivilligt kunne trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Ordningen blev indført i begyndelsen af 1990'erne, og den gav mulighed for, at langvarigt ledige mellem 50 og 59 år kunne trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Siden muligheden for at trække sig tilbage på overgangsydelse blev lukket i 1996, er erhvervsfrekvensen for de 50-59-årige vokset markant, og mere end for andre aldersgrupper.

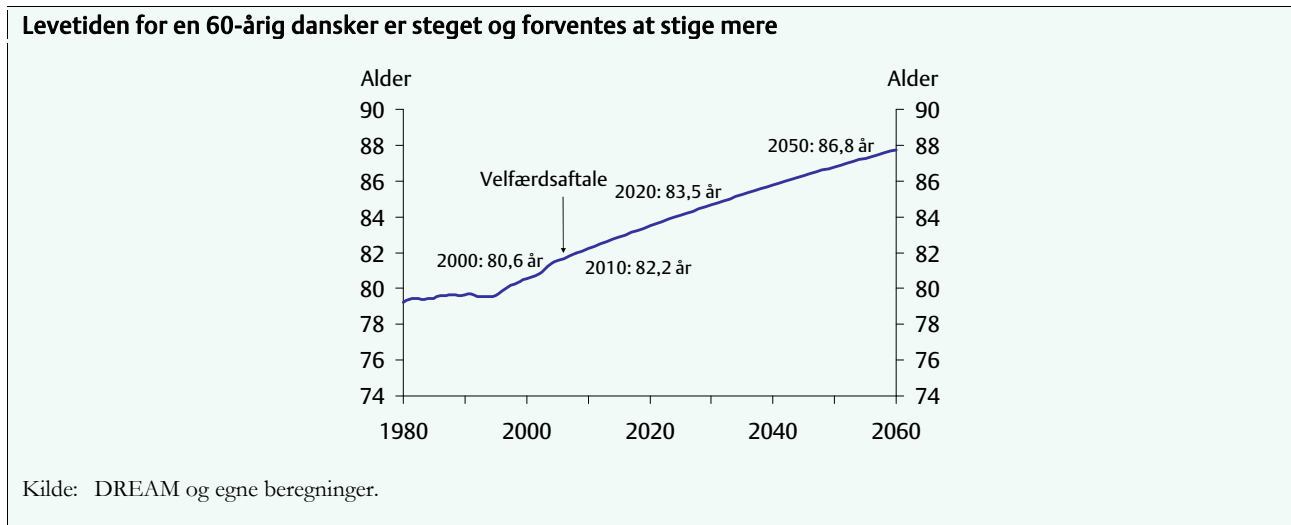
Når efterlønnen trækker folk ud af arbejdsstyrken, har det således ikke reduceret ledighedsprocenten men alene reduceret den andel af befolkningen, der er i beskæftigelse. Efterlønsordningen har derfor aldrig levet op til sit oprindelige formål om at omfordele arbejdet fra de ældre til de yngre. Efterlønnen har tværtimod primært haft den effekt, at den samlede beskæftigelse er blevet reduceret.

10. Levetid i Danmark

Danskerne lever længere

I 1980 – året efter, at efterlønnen blev indført - var den forventede levetid for en 60-årig dansker 79,2 år. Dvs. at en gennemsnitlig 60-årig dansker på det tidspunkt kunne forvente at leve i yderligere godt 19 år. I 2010 er den forventede levetid for en 60-årig steget til 82,2 år. Det er 3 år mere end i 1980.

Levetiden forventes at stige yderligere de næste mange år, *jf. figuren*.



Danskere lever sundere, og dødeligheden er faldet

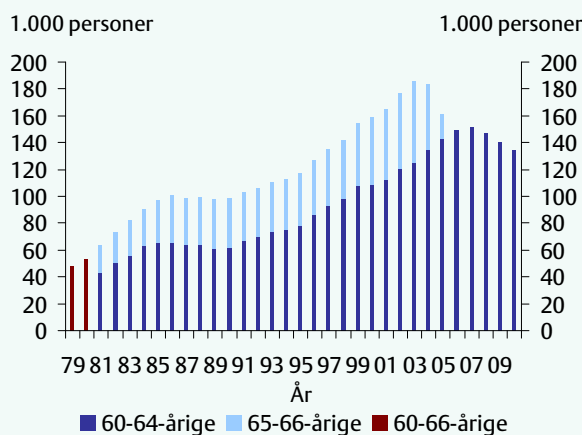
Danskernes sundhedstilstand er forbedret de seneste 10 år. Den positive udvikling kan blandt andet tilskrives, at danskerne ryger mindre, spiser sundere og motionerer mere end tidligere.

Dødeligheden for den samlede danske befolkning er faldet over en årrække. Fra 2000 til 2009 faldt dødeligheden med ca. 18 pct. En af grundene er, at stadig flere overlever livstruende kræft- og hjertesygdomme. De 60-årige kan i fremtiden forvente at have et endnu bedre helbred og leve længere end nutidens 60-årige.

11. Antal efterlønsmodtagere

I slutningen af september 2010 modtog godt 134.400 personer efterløn. Antallet af efterlønsmodtagere i alderen 60-64 år steg frem til 2007 og er herefter faldet lidt, *jf. figur 1*. Udviklingen de seneste år skal ses i lyset af, at antallet af personer i alderen 60-64 år er faldet.

Figur 1. Antal efterlønsmodtagere, 1979-2010¹



Anm.: Det har ikke været muligt at fordele antal efterlønsmodtagere ultimo 1979 og ultimo 1980 på alder.

1) For 2010 er antallet ultimo september.

Kilde: RAM og CRAM.

I 2004 og 2005 faldt antallet af 60-67-årige efterlønsmodtagere, fordi folkepensionsalderen blev sat ned fra 67 til 65 år. Det indebærer, at færre årgange modtager efterløn.

Antal efterlønsberettigede personer

Antallet af efterlønsberettigede personer består af de personer, der modtager efterløn, og de personer, som ikke modtager efterløn, men har et efterlønsbevis, der giver dem ret til at gå på efterløn, når de ønsker det.

I slutningen af september 2010 var i alt godt 238.000 personer berettiget til efterløn. Heraf var knap 104.000 personer ikke gået på efterløn, *jf. tabel 1*. Udnyttelsesgraden er dermed 56,4 pct. Målt i forhold til hele befolkningen i alderen 60 til 64 år er udnyttelsesgraden 36,7 pct. Det vil sige, at mindre end fire ud af ti 60-64-årige modtager efterløn.

Tabel 1. Antal efterlønsmodtagere og personer med efterlønsbevis, som er berettiget til at gå på efterløn, 2010

1. Efterlønsmodtagere	2. Personer med efterlønsbevis, som ikke modtager efterløn	3. I alt	4. Udnyttelsesgrad (1 delt med 3)	5. Befolkningen i alderen 60-64 år	6. Udnyttelsesgrad (1 delt med 5)
134.423	103.831	238.254	56,4	366.453	36,7

Anm.: Antallene er pr. 30. september 2010.
Kilde: RAM og Danmarks Statistik.

12. Hvem modtager efterløn?

Blandt efterlønsmodtagerne i 2009 er 45 pct. faglærte, mens knap 37 pct. er ufaglærte, *jf. tabel 1*. Dvs. i alt 82 pct. af efterlønsmodtagerne er enten faglærte eller ufaglærte.

Blandt alle 60-64-årige i befolkningen er i alt 75 pct. enten faglærte eller ufaglærte. Dvs. at ufaglærte og faglærte er svagt overrepræsenterede i gruppen af efterlønsmodtagere i 2009, svarende til et indeks over 100, *jf. tabel 1*. Modsat er personer med videregående uddannelse og især personer med en lang videregående uddannelse underrepræsenterede blandt efterlønsmodtagerne i 2009.

	Efterlønnere	60-64-årige	Indeks
Ufaglært	36,5	34,1	107
Faglært	45,1	41,3	109
Kort videregående uddannelse	3,6	4,3	84
Mellemlang videregående uddannelse	12,5	14,6	86
Lang videregående uddannelse	2,2	5,7	39
I alt	100,0	100,0	100

Anm.: Indekset er beregnet som: (andelen af efterlønsmodtagerne/andel af befolkningen) gange 100. Et indeks over 100 betyder, at den enkelte uddannelsesgruppe er overrepræsenteret blandt efterlønsmodtagerne. Modsat indikerer et indeks under 100, at gruppen er underrepræsenteret blandt efterlønsmodtagerne.
Kilde: Danmarks Statistik.

Fordelingen af efterlønsmodtagerne på uddannelse vil (med uændrede regler) blive anderledes i fremtiden. Uddannelsesfordelingen blandt de yngre generationer, der betaler til efterlønsordningen, peger på, at 60 pct. af de efterlønsberettigede i fremtiden kan være enten faglærte eller ufaglærte, mens 40 pct. vil have en videregående uddannelse.

En større andel kvinder end mænd modtager efterløn. Kvinder udgør godt 56 pct. af efterlønsmodtagerne, *jf. tabel 2*. I slutningen af september 2010 var knap 60 pct. af efterlønsmodtagere medlem af en LO a-kasse, 15 pct. medlem af en a-kasse under FTF, mens ca. 4 pct. var medlem af en a-kasse under AC.

	Køn		Organisation				I alt
	Kvinder	Mænd	LO	FTF	AC	Andre	
Antal	75.435	58.988	80.319	20.528	5.563	28.013	134.423
Andel, pct.	56,1	43,9	59,8	15,3	4,1	20,8	100,0

Anm.: Opgjort pr. 30. september 2010.
Kilde: RAM.

13. Hvor mange betaler til efterlønsordningen?

Det er en betingelse for at få ret til efterløn, at man betaler efterlønsbidrag. I alt 63 pct. af alle 30-59-årige i arbejdsstyrken indbetalte efterlønsbidrag i 2008, *jf. tabel 1*.

Færre unge end ældre indbetaler til efterlønsordningen. Blandt de 30-34-årige betaler halvdelen til ordningen. Af de 55-59-årige betaler knap fire ud af fem.

Tabel 1. 30-59-årige, som indbetaler til efterlønsordningen, 2008

	30-34 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	I alt
Andel af arbejdsstyrken	50,2	51,4	60,7	67,3	73,8	79,0	63,2

Anm.: Andelen er opgjort som antal bidragsbetalere i løbet af 2008 i forhold til antal personer i arbejdsstyrken i 2008.

Kilde: Beregninger på basis af 33,3 pct. stikprøve af befolkningen

Andelen af unge, der er tilmeldt efterlønsordningen, er lidt højere end andelen, som indbetaler efterlønsbidrag. Det hænger sammen med, at nogle årgange kan vælge i en periode ikke at indbetale til efterlønsordningen. Det vil i de fleste tilfælde være helt op til den enkelte, om man ønsker at betale til efterlønnen i en lang sammenhængende periode eller vælger at starte med at betale til ordningen som ung og dermed på et senere tidspunkt kan have en periode, hvor man ikke indbetaler.

Nogle af de, der aktuelt er tilmeldt efterlønsordningen, vil dog på et senere tidspunkt udtræde af efterlønsordningen (og få tilbagebetalt deres efterlønsbidrag), hvilket reducerer andelen, der optjener ret til efterløn.

14. Hvilke uddannelsesgrupper betaler til efterlønsordningen?

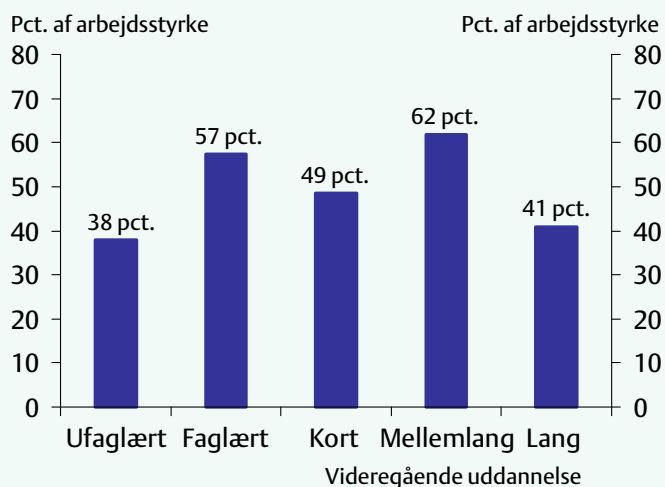
Regeringens forslag til ændring af efterlønnen berører dem, der er yngre end 57 år (ved udgangen af 2010). Det er dog ikke alle i denne gruppe, der bliver berørt af ændringerne. Således er det 62 pct. af arbejdsstyrken i alderen 30-56 år, der betaler til efterlønsordningen, mens 38 pct. ikke gør.

Yngre generationer betaler i mindre omfang til efterlønsordningen end ældre. Det er fx halvdelen af de 30-39-årige i arbejdsstyrken, der indbetaler til efterlønsordningen, mens den anden halvdel ikke indbetaler efterlønsbidrag.

I de yngre generationer er ufaglærte den gruppe i arbejdsstyrken, hvor den mindste andel betaler til efterlønsordningen. Blandt ufaglærte 30-39-årige betaler 38 pct. af arbejdsstyrken til efterlønsordningen, jf. figuren.

Omvendt er personer med en mellemlang videregående uddannelse som – fx skolelærere, pædagoger og sygeplejersker – den gruppe blandt de yngre generationer, hvor flest betaler til efterlønsordningen. Blandt 30-39-årige betaler 62 pct. af personerne med en mellemlang videregående uddannelse til efterlønsordningen.

Andelen af 30-39-årige i arbejdsstyrken, der betaler til efterlønsordningen, 2008



Kilde: Lovmodellen.

15. Tilbagetrækningsalderen i Danmark

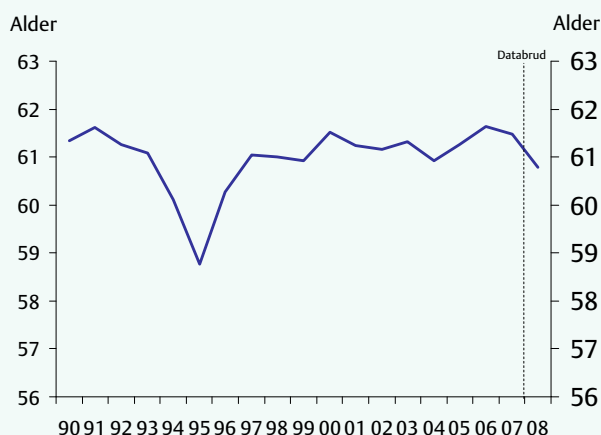
Set over hele perioden fra 1990 til 2008 har den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder i Danmark været stort set uændret, *jf. figuren*. I den samme periode er den gennemsnitlige forventede restlevetid for en 60-årig steget med mere end to år. Dvs. øget levetid har ikke ført til øget tilbagetrækningsalder.

Hvornår danskerne trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er i høj grad påvirket af reglerne i tilbagetrækningsordningerne. Ændringer i mulighederne for at trække sig tilbage kan derfor have store konsekvenser for både tilbagetrækningsalderen og beskæftigelsen. Det illustreres blandt andet af erfaringerne med overgangsydelsen.

I midten af 1990'erne faldt tilbagetrækningsalderen kraftigt, fordi mange danskere benyttede sig af overgangsydelsen, som var en ny mulighed for at trække sig tidligt tilbage for de 50-59-årige. Ordningen var målrettet ledige. Ikke desto mindre trak overgangsydelsen i vidt omfang folk væk fra arbejdsmarkedet. Således faldt andelen af beskæftigede 50-59-årige i 1994-95, selv om økonomien var på vej frem igen, og andelen af beskæftigede blandt de 18-49-årige steg.

Overgangsydelsen blev udfaset fra 1996 og frem, og den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder steg igen til niveauet, inden overgangsydelsen blev indført. Samtidig steg beskæftigelsen for de 50-59-årige sammenlignet med andre aldersgrupper.

Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder, 1990-2008



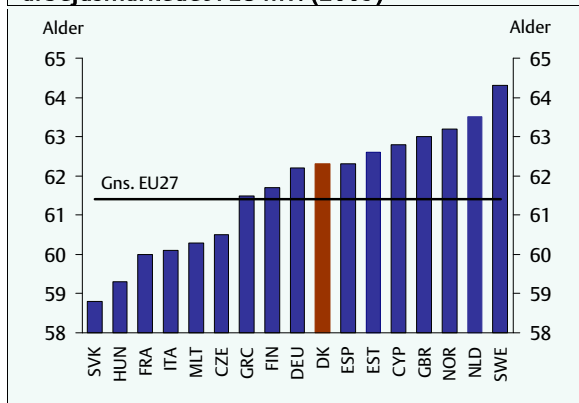
Anm.: Opgørelsen af den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er ikke sammenlignelig med opgørelsen i faktaark 16, som for at kunne sammenligne med andre lande er baseret på tal fra Eurostat. Tallet for den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder i 2008 er ikke fuldt sammenligneligt med tidligere år på grund af en omlægning af RAS-databasen.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

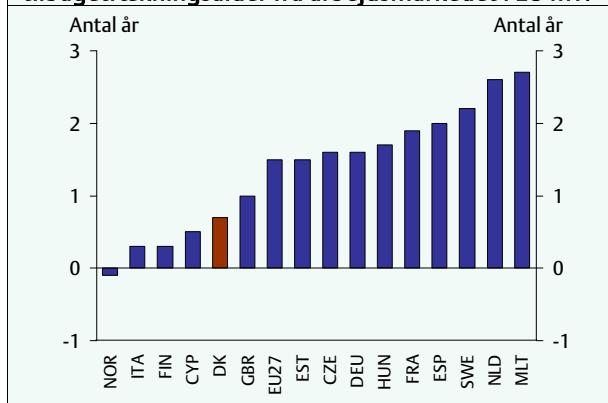
16. Tilbagetrækning i Danmark sammenlignet med andre lande

Danskerne trækker sig lidt senere tilbage fra arbejdsmarkedet end i EU samlet set, men noget tidligere end i en række af de lande, Danmark normalt sammenlignes med, *jf. figur 1*. EU-gennemsnittet trækkes blandt andet ned af, at befolkningen i flertallet af de nye EU-medlemslande samt Frankrig og Italien trækker sig tidligt tilbage.

Figur 1. Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fra arbejdsmarkedet i EU mv. (2009)



Figur 2. Ændring 2001-2009 i gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fra arbejdsmarkedet i EU mv.



Anm.: Eurostats definition af den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er ikke identisk med den danske opgørelse baseret på RAS-statistikken (som går længere tilbage i tid), men resultatet er nogenlunde det samme. Eurostats definition for Danmark er anvendt for at kunne sammenligne med andre lande. Der er kun medtaget lande, hvor der findes tal for den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder i 2001 og 2009.

Kilde: Eurostat (offentliggjort januar 2011).

Det varierer meget fra land til land, hvornår folk i gennemsnit trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Fra fx 64 $\frac{1}{4}$ år i Sverige til ca. 58 $\frac{3}{4}$ år i Slovakiet. Den store forskel skyldes store forskelle i blandt andet reglerne for alderspension. Fx har franskmænd, som har en gennemsnitlig tilbagetrækningsalder på 60 år, kunnet gå på en offentlig alderspension som 60-årige (forudsat at de har betalt pensionsbidrag i 40 $\frac{1}{2}$ år). Aldersgrænserne i det franske alderspensionssystem er sat op i forbindelse med vedtagelsen af en reform sidste år.

Finland har ligesom Danmark en lavere gennemsnitlig tilbagetrækningsalder end resten af de nordiske lande. Det afspejler, at Finland har haft en efterlønslignende ordning, hvor ældre havde ret til ubegrænset arbejdsløshedsunderstøttelse uden at skulle stå fuldt til rådighed for arbejdsmarkedet. Ordningen er ved at blive udfaset, da den kun kan benyttes af folk, som er født før 1950.

Tilbagetrækningsalderen i Norge er 63 $\frac{1}{4}$ år og i Sverige 64 $\frac{1}{4}$ år. Danmark er det eneste land i Norden, der i dag har en efterlønsordning.

I Danmark er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder ifølge Eurostats opgørelse steget med $\frac{3}{4}$ år siden 2001, *jf. figur 2*. I samme periode er den gennemsnitlige levetid for 60-årige steget med godt 1 $\frac{1}{4}$ år. For gennemsnittet af EU-landene er der tale om en stigning i den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder på ca. 1 $\frac{1}{2}$ år fra 60 år i 2001 til 61 $\frac{1}{2}$ år i 2009.

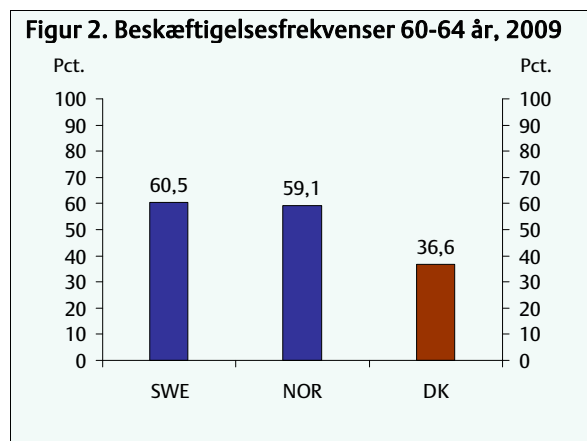
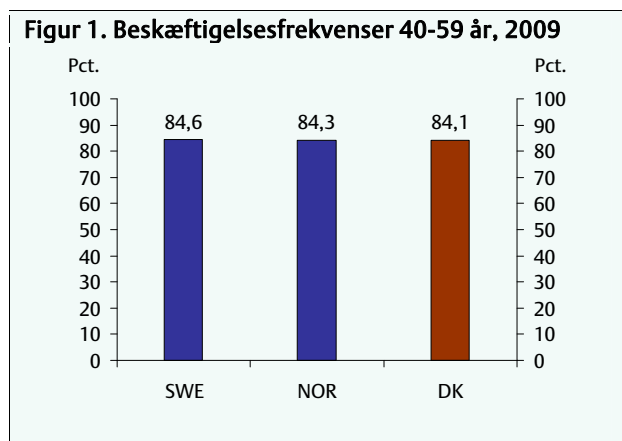
17. Beskæftigelsen for de 60-64-årige i Danmark sammenlignet med Sverige og Norge

I Danmark er beskæftigelsesfrekvensen (dvs. andelen af beskæftigede i forhold til befolkningen) for aldersgruppen 40-59 år på samme niveau som i Sverige og Norge, *jf. figur 1*. I alle tre lande er ca. 84 pct. af de 40-59-årige i beskæftigelse.

Men for de 60-64-årige er beskæftigelsesfrekvensen i Danmark imidlertid markant lavere end i Sverige og Norge, *jf. figur 2*.

I Danmark er beskæftigelsesfrekvensen for de 60-64-årige kun ca. 37 pct., mens den er omkring 60 pct. i Sverige og Norge. Den særlige danske efterlønsordning, som ikke findes i Sverige eller Norge, er den primære årsag til, at beskæftigelsesfrekvensen er så lav i Danmark blandt de 60-64-årige.

Hvis en lige så stor andel af de 60-64-årige i Danmark var i beskæftigelse som i Sverige og Norge, ville den samlede beskæftigelse i Danmark alt andet lige være ca. 80-90.000 personer højere end i dag.



Kilde: Eurostat.

Både Sverige og Norge har gennemført reformer af alderspensionen, som blandt andet sigter efter at fremme en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. I Norge trådte reformen i kraft ved årsskiftet og har derfor endnu ikke kunnet nå at påvirke tilbagetrækningsalderen. I Sverige var reformen fuldt implementeret i 2003.

18. Seniorers muligheder for at trække sig gradvist tilbage

Seniorer har efter gældende regler en række muligheder og særlige betingelser – ud over efterløn – som gør det muligt for dem at trække sig gradvist tilbage fra arbejdsmarkedet.

Ingen barrierer for at aftale deltid

Regeringen har med deltidsloven sikret, at en arbejdsgiver og en lønmodtager frit kan aftale, at lønmodtageren arbejder på nedsat tid. Loven beskytter imod, at der ved overenskomst eller lignende opstilles hindringer for at aftale deltid.

Dermed er det sikret, at enhver har ret til at trække sig delvist tilbage, hvis arbejdsgiveren er indforstået med, at seniormedarbejderen arbejder på deltid.

Seniorordninger som del af overenskomstaftaler

På både det private og offentlige arbejdsmarked er der en række overenskomstaftaler og lokale aftaler, der i større eller mindre grad tager hensyn til seniorernes særlige behov.

Det mest udviklede koncept findes på det offentlige arbejdsmarked, hvor arbejdsmarkedets parter har indgået en rammeaftale om seniorpolitik i juni 2008. Aftalen giver seniorerne følgende muligheder:

- *Seniorordninger.* Seniorordninger er beregnet på den situation, hvor arbejdsgivere ønsker at fastholde en medarbejder på arbejdspladsen i en mindre belastende stilling, indtil medarbejderen træder tilbage fra arbejdsmarkedet.
- *Nedsat tid.* Hvis en aftale om en seniorordning indebærer, at medarbejderen går ned i tid, bevarer medarbejderen sin ret til pension beregnet på grundlag af lønnen og beskæftigelsesgraden i den gamle stilling.
- *Ændret jobindhold.* En aftale om en seniorstilling behøver ikke at indebære, at arbejdstiden bliver sat ned. Aftalen kan også indeholde, at medarbejderen skal varetage nogle andre og mindre belastende arbejdsfunktioner.
- *Seniorfridage.* Medarbejderen har mulighed for at få et antal seniorfridage efter aftale med arbejdsgiveren.

På det private arbejdsmarked indeholder overenskomsterne muligheder for at indføre seniorpolitik og seniorpolitiske tiltag på den enkelte virksomhed, men den konkrete udformning og anvendelse er på DA/LO-området udelukkende lokalt forankret på den enkelte virksomhed.

I overenskomsterne på finanssektorens område er der detaljerede bestemmelser om ret til deltid, ekstra feriedage mv. for seniorer (58-62-årige). Derudover er der mulighed for at lave lokale seniorordninger.