



Golfmyten er stærkt overdrevet

- Dansk Metals Efterlønsundersøgelse 2009

Det er en myte at danske lønmodtagere går på efterløn for at spille golf! Det viser Dansk Metals nye undersøgelse af efterlønsmønstre blandt de medlemmer, der er gået på efterløn i 2009.

Dansk Metal har spurgt de medlemmer der gik på efterløn i 2009 om, hvad årsagerne var til, at de valgte at benytte ordningen. Resultatet viser, at et markant flertal af de nye efterlønnere er gået på efterløn af årsager, der bunder i, at der ikke længere er plads til dem på arbejdsmarkedet. Meget tyder på, at de fleste havde foretrukket at blive på arbejdsmarkedet, men at det er nedslidning, ledighed, pres fra arbejdsgiveren eller manglende fleksibilitet på arbejdspladserne, der er den altoverskyggende årsag til, at Metals medlemmer bliver tvunget væk fra arbejdsmarkedet.

Dansk Metals undersøgelse viser:

- **Der bliver stadig færre, der går på efterløn som 60-årige. Fra 2001 til 2009 er andelen, der går på efterløn som 60-årige faldet med 28 pct.**
- **75 pct. af dem der i dag benytter efterlønnen er medlem af et LO-forbund. Det betyder, at det i høj grad er arbejdere med mange år på arbejdsmarkedet, der benytter sig af efterlønnen. Yderligere 19 pct. af efterløunnerne er medlem af et FTF-forbund. Myten om, at den typiske efterløunner er en golfende DJØF'er er altså meget langt fra sandheden.**
- **Der har været en lille stigning i antallet af personer, der gik på efterløn i 2009 i forhold til 2008. Det kan skyldes, at årgangene bliver større, men undersøgelsen viser, at stigende ledighed i høj grad spiller ind.**

- **Omtrent halvdelen af de nye efterlønnere angiver svigtende helbred eller ledighed som hovedårsag til, at de er gået på efterløn.**
- **Andre væsentlige årsager er for højt arbejdspress, manglende seniorpolitik, lyst til mere fritid og pres fra arbejdsgiveren.**
- **Konjunkturerne påvirker folks incitament til at gå på efterløn voldsomt. Siden 2007 og 2008 har der været en markant stigning i antallet af personer, der er gået på efterløn som følge af ledighed. I 2007 gik 8 pct. på efterløn som følge af ledighed. Det tal er i 2009 steget til 22 pct.**
- **Over 60 pct. af arbejdsgiverne har ikke spurgt deres ansatte, der planlægger at gå på efterløn, om de har lyst til at blive længere.**
- **Det er ikke pengene, der er afgørende for Metals medlemmer når de vælger at gå på efterløn eller udskyde deres efterløn. Andre faktorer har større betydning:**
 - **En større skattefri præmie til personer, der vælger at udskyde deres efterløn kommer kun ind på en 4-plads når medlemmerne skal vurdere, hvad der ville have kunnet få dem til at blive længere på arbejdspladsen.**
 - **For over halvdelen af medlemmerne ville bedre mulighed for at gå på deltid have haft stor eller afgørende betydning for deres beslutning om at udskyde deres efterløn.**
 - **75 pct. af de medlemmer der bliver på arbejdsmarkedet længere end de 60 år gjorde det fordi de ikke følte sig parate til at forlade arbejdsmarkedet, mens kun 46 pct. svarer, at det var ønsket om en skattefri præmie, der ansporede dem til at blive længere end de 60 år.**

Om undersøgelsen

I 2009 gik 1.687 metalarbejdere på efterløn. Dansk Metal har gennemført en rundspørge blandt samtlige af disse medlemmer. Af dem har 1.023 deltaget i undersøgelsen, hvilket er en svarprocent på 60,6 pct. Det må siges at være tilfredsstillende og leve op til kravene for statistisk validitet.

Færre og færre går tidligt på efterløn

Dansk Metal har gennem en årrække spurgt de medlemmer, der er gået på efterløn om, i hvilken alder, de har trukket sig tilbage. Resultatet er klart: Der er en tendens til, at de medlemmer der går på efterløn, gør det senere og senere.

Som det kan ses af tabellen nedenfor er der sket et markant fald i antallet af efterlønsmodtagere, der går på efterløn som 60 og 61-årige, mens andelen der går på efterløn senere omvendt er steget. Fra 2001 til 2009 er andelen, der går på efterløn som 60-årige således faldet med lidt over 33 pct. Konklusionen synes klar: Efterlønsordningen med tilskyndelse til senere tilbagetrækning virker.

Tabel 1. Den procentvise aldersfordeling for nye efterlønnere

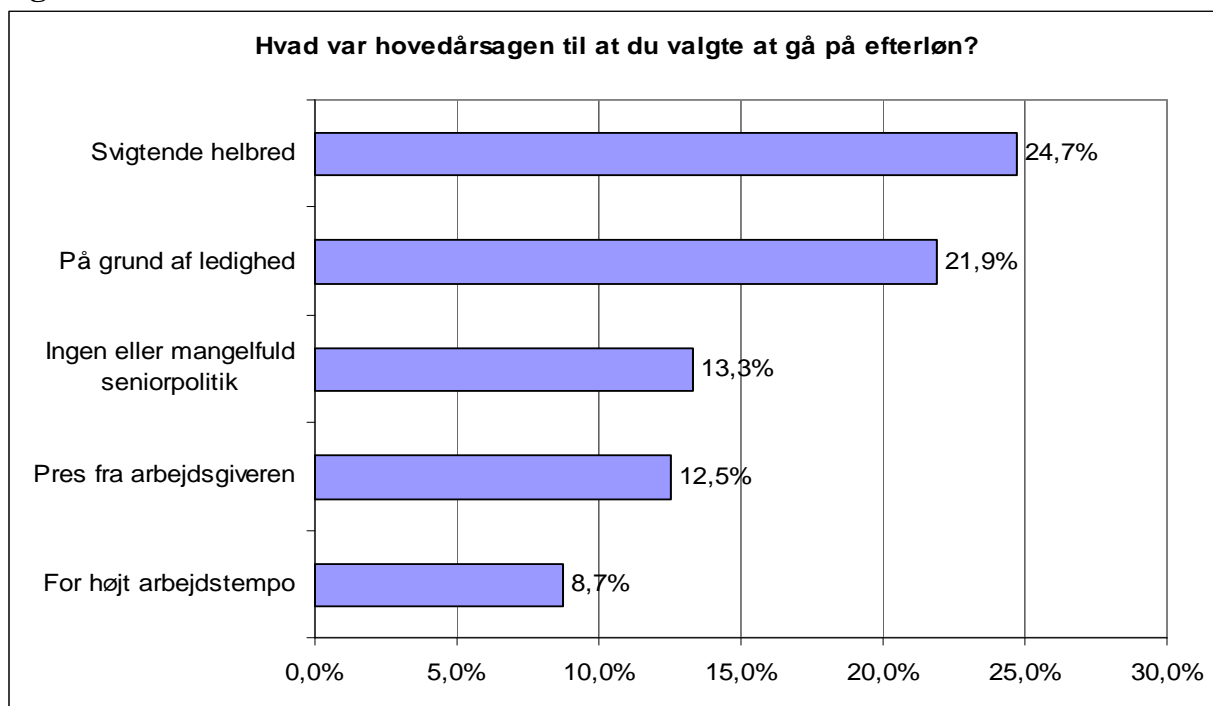
År	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
60	52,3%	48,1%	50,6%	49,9%	53,9%	47,5%	42,0%	38,2%	34,7%
61	8,2%	5,4%	5,5%	4,7%	5,2%	7,6%	4,4%	2,9%	3,7%
62	14,5%	26,5%	28,1%	30,1%	29,4%	34,1%	41,3%	43,3%	43,0%
63	17,0%	11,2%	7,2%	7,7%	7,6%	8,1%	8,9%	10,0%	12,3%
64	3,8%	5,0%	4,2%	3,6%	3,2%	2,7%	3,3%	5,6%	6,4%
65	2,8%	3,0%	3,1%	3,1%	0,3%				
66	1,4%	0,8%	1,3%	0,9%	0,4%				

Metalarbejderne vil hellere arbejde end gå på efterløn

De nye efterlønnere er i undersøgelsen blevet spurgt til, hvad der var hovedårsagerne til, at de valgte at gå på efterløn. Samlet set synes det klart, at der er en række forskellige årsager til, at metalarbejderne går på efterløn.

Den overvejende del af de nye efterlønnere forklarer deres beslutning med forhold, der har besværliggjort deres fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet. Som det kan ses i figur 1 nedenfor, er det således omtrent 50 pct. af efterløunnerne, der har angivet enten svigtende helbred eller ledighed som en af hovedårsagerne til, at de er gået på efterløn. Det er et markant resultat, der med al tydelighed viser, at det ikke er manglende vilje til at arbejde, der er den primære årsag til, at metals medlemmer går på efterløn.

Figur 1.



Dette faktum understøttes af, at en meget stor andel af de metalarbejdere, der i disse år går på efterløn må antages at have været på arbejdsmarkedet siden de som 15-17 årige startede som lærlinge. Mange metalarbejdere og medlemmer i LO-forbund i det hele taget må antages at have været over 40 år på arbejdsmarkedet før de går på efterløn.

Det er interessant set i lyset af, at 75 pct. af dem, der i dag benytter efterlønnen er medlem af et LO forbund og yderligere 19 pct. er medlem under FTF.¹ Det er med til at understrege, at efterlønnen generelt i hovedparten af tilfældene er en ordning der benyttes af dem, der har tilbragt et langt liv på arbejdsmarkedet, og ikke af DJØF'ere og andre akademikere.

Det er dog værd at bemærke, at også "lyst til mere fritid" har haft en betydning for valget for at gå på efterløn i en del af tilfældene. Således har omtrent 40 pct. af respondenterne svaret, at denne faktor har haft betydning for deres valg om at gå på efterløn. En interessant konklusion er dog også, at "lyst til mere fritid" stort set altid kun er én af flere grunde til at gå på efterløn. Fx har næsten halvdelen af dem, der har svaret, at "lyst til mere fritid" er en

¹ Arbejdsdirektoratet, egne beregninger på baggrund af efterlønsmodtagere fra faglige a-kasser.

væsentlig årsag, samtidig også svaret, at dårligt helbred har spillet ind på beslutningen. Der er derfor i alle tilfælde flere forklaringer på medlemmernes beslutning om at gå på efterløn.

Alt i alt viser undersøgelsen, at der sjældent kun er én enkelt forklaring på, hvorfor man vælger at gå på efterløn. Oftest skyldes valget en kombination af flere faktorer som svigtende helbred, afskedigelser på arbejdspladsen og eksempelvis sygdom i familien. Lyst til mere fritid spiller naturligvis også en rolle, men den er langt mindre end man umiddelbart kunne tro. Kun 40 pct. nævner lyst til mere fritid som en hovedårsag til at de vælger at gå på efterløn. Og af disse 40 pct. har en markant andel også nævnt andre årsager som medbetydende. Det betyder samtidig, at *mindst* 60 pct. af efterløunnerne hellere ville være blevet på arbejdsmarkedet, hvis de havde haft mulighed for det.

Konjunkturerne har haft stor betydning

Sammenlignet med tidligere år, er det tydeligt, at den pressede situation på arbejdsmarkedet har haft stigende betydning for, hvorfor mange er gået på efterløn.

Andelen af nye efterlønnere, der angiver ledighed som en af hovedårsagerne til at gå på efterløn er således steget med ikke mindre end 177 pct. fra 2007 til 2009. Det er altså mere end en fordobling. Det kan ses af tabel 2 nedenfor. Af tabellen kan det også ses, at årsagen ”pres fra arbejdsgiveren” er vokset eksplosivt. Denne forklaring skal sandsynligvis også ses i lyset af beskæftigelsessituationen på arbejdsmarkedet.

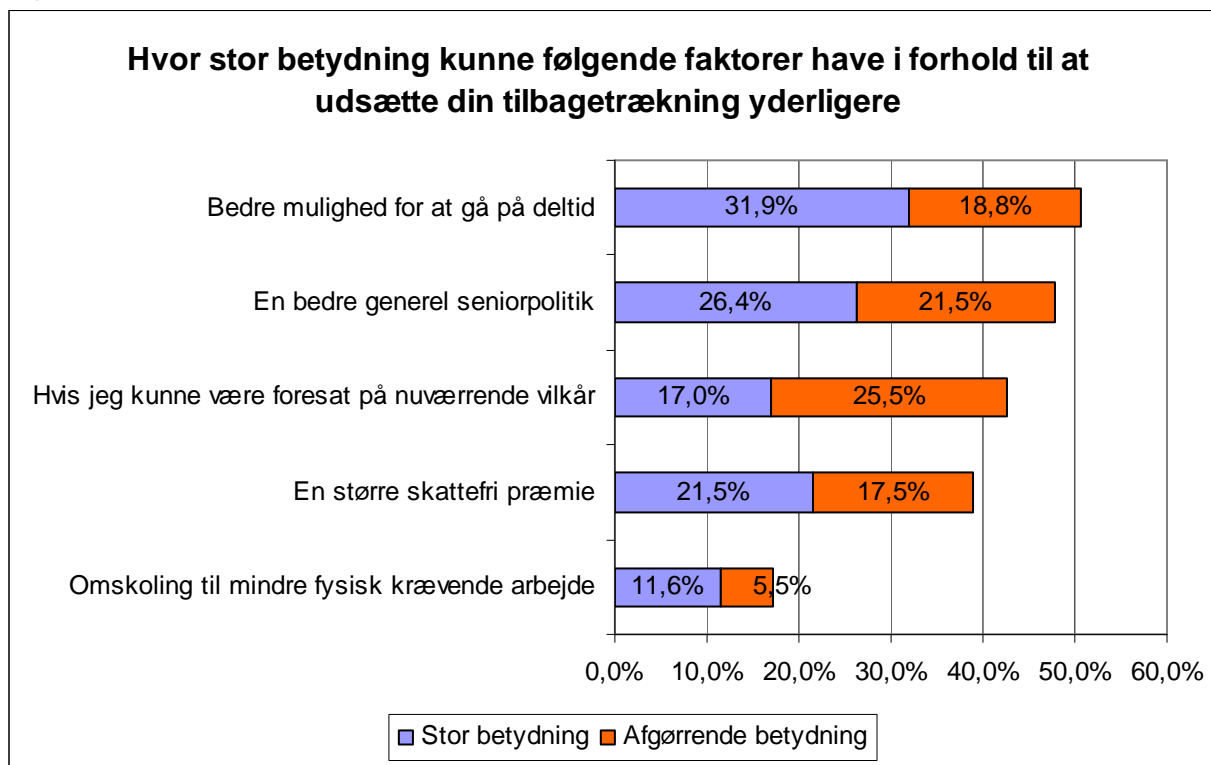
Tabel 2. Hvad var hovedårsagen til, at du valgte at gå på efterløn

	2007	2008	2009
Ledighed	7,9%	8,7%	21,9%
Svigtende helbred	29,5%	30,7%	24,7%
For højt arbejdstempo	10,3%	11,7%	8,7%
Pres fra arbejdsgiveren	3,1%	7,6%	12,5%

En mere målrettet indsats kan holde flere på arbejdsmarkedet

I undersøgelsen bliver efterlønerne spurgt til, hvad der evt. kunne have fået dem til at udskyde tidspunktet for deres tilbagetrækning. Resultatet af dette spørgsmål kan ses nedenfor.

Figur 2.



Som det kan ses af figuren, har en større skattefri præmie kun betydning for omtrent 40 pct. af de medlemmer, der netop er gået på efterløn, og kommer kun ind på en beskedne 4. plads.

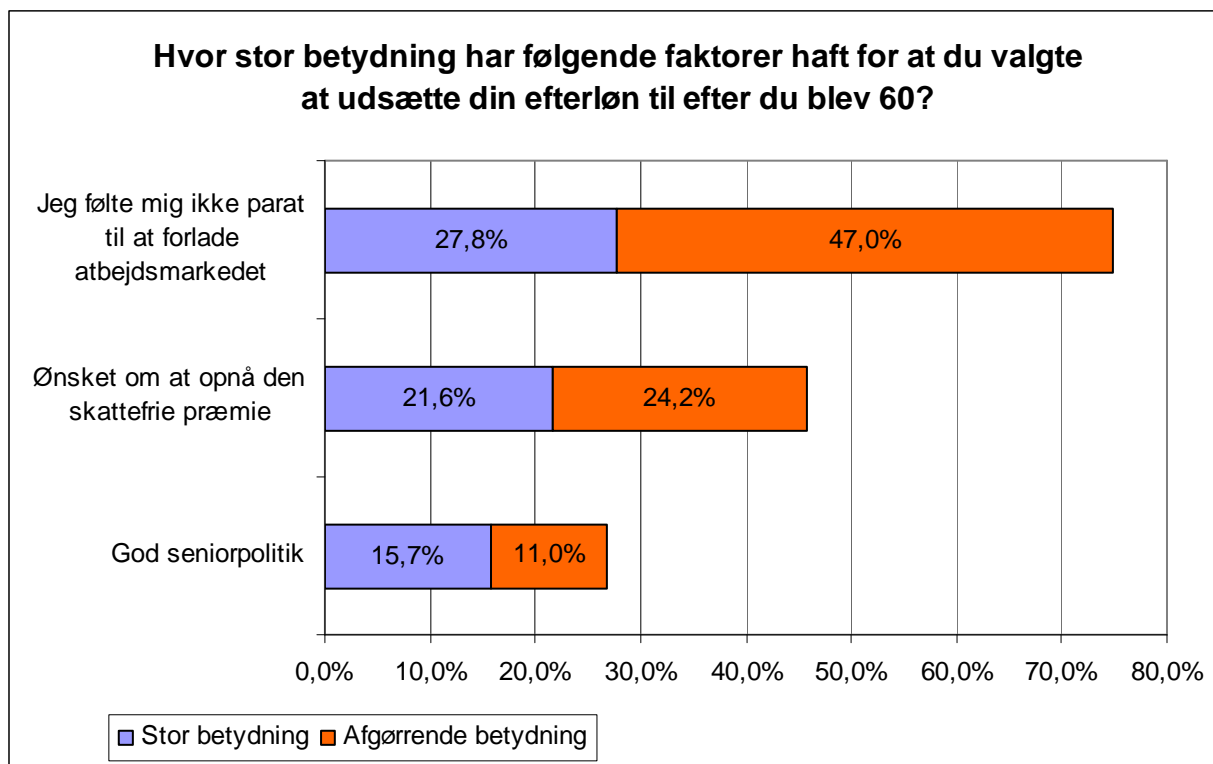
Af langt større betydning vil det fremadrettet have at indrette arbejdsmarkedet på en måde, så det bedre imødekommer de behov, seniorerne har. Topscoreren er seniorernes mulighed for at gå på deltid. For over halvdelen af de nye efterlønnere ville det således have haft betydning, hvis mulighederne for at gå på deltid havde været bedre. På en snæver 2. plads kommer bedre seniorpolitik på arbejdspladserne. Lige under halvdelen af respondenterne svarer således, at bedre seniorpolitik kunne have haft betydning for deres valg af at gå på efterløn.

Det viser, at det ikke er lysten der mangler. Derimod viser svarene at lysten til at blive på arbejdsmarkedet er der. Det kræver imidlertid, at arbejdsmarkedet bliver mere fleksibelt, og at der bliver gjort en indsats for at imødekomme seniorerne som en særlig gruppe på arbejdsmarkedet. Det ser således ud til, at en del af ”efterlønsproblemet”, som er en væsentlig del af holdbarhedsdebatten i dansk politik, kunne løses på andre måder end ved at svinge pisken.

Alt i alt indikerer svarene, at efterlønnen fortrinsvis benyttes af dem, der på grund af nedslidning eller ledighed ikke har andet valg. En afskaffelse af efterlønnen vil derfor have en yderst begrænset effekt, da det blot vil presse den gruppe over på enten førtidspensionering eller på dagpenge.

Ønsker man af samfundsøkonomiske årsager at udskyde denne gruppes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, er den eneste farbare løsning derfor, at arbejdsgivere og politikere for alvor sikrer, at der bliver taget hensyn til seniorernes særlige forhold, ved at adgangen til flexjob lempes, og der bliver gjort en langt større indsats for at indføre en aktiv seniorpolitik på virksomhederne. Det helt afgørende for at få medarbejderne til at blive længere på arbejdsmarkedet er, at deres lyst og mulighed for det opretholdes.

Denne pointe understreges også af, at størstedelen af dem, der rent faktisk har udsat deres efterløn til efter det 62. år, netop angiver, at det var ”paratheden”, der var afgørende for deres valg – ikke pengene i skattepræmien.



Som det kan ses af figur 3, er det omtrent 75 pct. af dem der blev til det 62. år, der angiver, at det havde afgørende eller stor betydning for deres beslutning om at blive længere på arbejdsmarkedet, at de ikke følte sig parate til at forlade arbejdsmarkedet. Samtidig er det under halvdelen der svarer, at den skattefrie præmie havde betydning.

Virksomhederne beder ikke medarbejderne blive

Behovet for at gøre en langt større indsats for at indføre seniorpolitik på alle danske virksomheder understreges af, at majoriteten af virksomhederne har begrænset dialog med deres medarbejdere om deres valg af at gå på efterløn.

I undersøgelsen er der spurgt til, om efterløunnerne har haft en dialog med deres arbejdsgiver om muligheden for at blive længere på arbejdspladsen. Resultatet viser, at langt størstedelen af arbejdsgiverne ikke spørger deres medarbejdere om, hvorvidt de kunne ønske sig at blive længere tid på arbejdspladsen. Som det kan ses af figur 3, er det kun 38 pct. af arbejdsgiverne, der har spurgt deres medarbejdere om dette. Omvendt har 62 pct. ikke spurgt deres medarbejdere, som stod foran muligheden for at gå på efterløn. Noget kunne dermed tyde på, at

der ikke er en optimal dialog om mulighederne for indrette arbejdspladsen mere fleksibelt og ej heller om de økonomiske fordele, der kan være ved at fortsætte på arbejdspladsen.

Figur 3.

