

Hvorfor trækker svenskerne sig langt senere tilbage fra arbejdsmarkedet end danskerne?

v. Per H. Jensen, prof., CCWS, AAU

Gå-hjem møde den 25. oktober 2016

Det Nationale Forskningscenter for
Arbejds miljø

Demografi og tilbagetrækning: Danmark ligger lunt i svinget sammenlignet med andre EU lande

- Fordele ved at fastholde flere ældre på arbejdsmarkedet
- (1) Samfundsøkonomiske fordele
 - Flere forsørgere – færre der skal forsørges
- (2) Fordel for arbejdsmarkedet/virksomhederne
 - Modvirke fremtidig arbejdskraftmangel som følge af demografiske forandringer
- (3) Fordele for det enkelte individ:
 - mulighed for at realisere sig selv
 - at være sat udenfor arbejdsmarkedet kan underminere selvværdet

Hvordan kan flere fastholdes på en social bæredygtig måde? (DK – SV)

Disposition

- (1) Exit mekanismer og effekter
 - (a) Motiver bag tidlig tilbagetrækning
 - Herunder: motiver til at blive
 - (b) Hvordan (tidlig) exit adfærdsreguleres?
- (2) Danmark-Sverige
- (3) ”Workability” modellen (J. Ilmarinen)

(1a) Motiver bag tilbagetrækning

- Hvorfor forlade arbejdsmarkedet?
 - Push, Pull & Jump
(med hvilke effekter?)
- Hvorfor forblive på arbejdsmarkedet?
 - Stay & Stuck

Årsager og effekter af den tidlige tilbagetrækning

Kilde: Jensen & Øverbye (eds) Down and out – or free at last? Berlin: Logos Verlag

Exit faktorer	Exit beslutning	Transit oplevelse	Effekt	Implikationer for medborgerskab
Push	Ufrivillig	Rolle-exit	Risiko for økonomisk, social og politisk marginalisering	Tab af medborgerskab: Lav selvagtelse Ikke fulgyldig del af samfundet
Pull	Frivilligt - Rationalitet - Refleks (norm)	Rolle-skifte	Disengagement <i>eller</i> Continuity	Medborgerskab (R/P) genererer "rule-following"
Jump	Frivilligt baseret på refleksivitet	Rolle-entry	Nye former for integration	Medborgerskab er ikke vigtigt for "rule-finding"

- Jump: 50 %
- Pull: 9 %
- Push: 41 %

Hvorfor forbliver ældre på arbejdsmarkedet frem til pensionsalderen (eller endnu længere)?

Beslutning om at blive er forankret i stuck og stay forklaringer.

STAY forklaringer siger, at ældre forbliver på arbejdsmarkedet, fordi det er attraktivt, dvs. der er et godt arbejdsmiljø, interessant arbejde, god løn mv., dvs. det er lysten, der driver værket

STUCK forklaringer refererer til, at ældre ikke har råd til at forlade arbejdsmarkedet på grund af høje faste leveomkostninger og/eller ikke har et socialt liv udenfor arbejdsmarkedet

(1b) Hvordan (tidlig) exit adfærdsreguleres?

- Antallet af efterlønnere er faldet dramatisk de sidste 15 år.
- 2000-2014: “take up rate” (udnyttelsesgraden) er faldet fra 72 to 51
- 2004-2014: antallet på efterløn faldet fra 191,330 til 103.649
- Det går den rigtige vej. Men HVORFOR?

- **Økonomiske incitament**
- Effekt af 1999, 2006 og 2011 reformerne?
- Næppe:
- 2006: skulle først have været virksom fra 2019
- 2011: var først virksom fra 2014

- **Diskurser?**
- 00'erne: det grå guld (Claus Hjort Frederiksens kampagner)(grey is beautiful)
- Diskurser forandrer identiteter og dispositioner
 - *Your country needs you!*
- Skabt nye forventninger blandt seniorerne
- Klager over uberettigede afskedigelser er stigende i Ligebehandlingsnævnet

- Økonomiens organiseringsformer
- Ændringer i kvalifikationsstrukturen
- Ændringer i virksomhedernes fleksibilitet
 - Fra numerisk til funktionel fleksibilitet
- Arbejdsgivernes rolle?

- Efterlønnen som et ambivalent gode
- 2006-undersøgelse blandt efterlønnere:
- 20 % af alle efterlønsmodtagere oplever, at deres arbejdsplads gjorde noget for at fastholde dem i beskæftigelse
- 80 % af 60-64-årige i beskæftigelse har oplevet, at deres arbejdsplads har gjort noget for at fastholde dem på arbejdsmarkedet
- Hvad siger arbejdsgiverne?

Table 1: Hen over de sidste to år, hvor ofte har du bedt en ældre (**50+ år**) medarbejder om at udsætte tilbagetrækningsalderen med et eller flere år?

	Offentlig	Privat 4-9	Privat 10-49	Privat 50-249	Privat 250+	Total
Aldrig	50 % (114)	60 % (79)	67 % (92)	57 % (76)	47 % (61)	56 % (422)
Lejlighedsvist	40 % (90)	17 % (22)	21 % (29)	34 % (45)	47 % (62)	33 % (248)
Ofte	2 % (5)	1 % (1)	3 % (4)	3 % (4)	2 % (3)	2 % (17)
Ikke relevant / har ikke ældre medarbejdere	8 % (18)	22 % (29)	9 % (13)	6 % (8)	4 % (5)	10 % (73)
Total	100 % (227)	100 % (131)	100 % (138)	100 % (133)	100 % (131)	100 % (760)

(2) Danmark-Sverige

- Gennemsnitlige tilbagetrækningsalder i 2009:
- danske mænd 63,2 år og for danske kvinder 61,4 år
- svenske mænd 64,7 år og for svenske kvinder 64,0 år

- Regeringen 2011:

- ... beskæftigelsen blandt de 60-64-årige i Danmark er "væsentlig lavere end i Sverige og Norge", hvilket "skal ses i lyset af, at Sverige og Norge ikke har en efterlønsordning" (Regeringen 2011: "... vi kan jo ikke låne os til velfærd!")

- I overensstemmelse med Velfærdskommissionen (2005) og diverse Cepos rapporter.
- Strider lidt imod 2006 reformen (amø)
- Men er det sandt?

Faktorer, der genererer høje (eller lave) beskæftigelsesgrader blandt seniorer		
	Høje beskæftigelsesrater (Sverige)	Lave beskæftigelsesrater (Danmark)
Det er muligt at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet	+	+
Der er incitament til at udskyde tilbagetrækningen, hvis man ønsker en høj pension	Store	Mindre (men voksende)
Helbredstilstand i befolkningen	Relativ god	Relativ dårlig
Statslig stimulering af sund levevis	+	- (men på vej)
Sikring af godt arbejdsmiljø	Stor indsats (fa 1,51)	Mindre indsats (fa 2,0)
Veluddannede 55-64-årige	+	-
Rummeligt arbejdsmarked	+	- (flexjobs mv.)
Forbrug af sygedagpenge	Stort	Lille
Vidtgående afskedigelsesbeskyttelse	+	-

- Helbredstilstand (WHO, 2012)

	Danmark	Sverige
Overall life expectancy	79,5 år Nr. 37, lige efter USA og Costa Rica	83 år

Faktorer, der genererer høje (eller lave) beskæftigelsesgrader blandt seniorer		
	Høje beskæftigelsesrater (Sverige)	Lave beskæftigelsesrater (Danmark)
Det er muligt at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet	+	+
Der er incitamentter til at udskyde tilbagetrækningen, hvis man ønsker en høj pension	Store	Mindre (men voksende)
Helbredstilstand i befolkningen	Relativ god	Relativ dårlig
Statslig stimulering af sund levevis	+	- (men på vej)
Sikring af godt arbejdsmiljø	Stor indsats (fa 1,51)	Mindre indsats (fa 2,0)
Veluddannede 55-64-årige	+	-
Rummeligt arbejdsmarked	+	- (flexjobs mv.)
Forbrug af sygedagpenge	Stort	Lille
Vidtgående afskedigelsesbeskyttelse	+	-

- Uddannelse (2008)
- Andelen af 55-64-årige uden erhvervsuddannelse
- Danmark: 37 %
- Sverige: 25 %

Faktorer, der genererer høje (eller lave) beskæftigelsesgrader blandt seniorer		
	Høje beskæftigelsesrater (Sverige)	Lave beskæftigelsesrater (Danmark)
Det er muligt at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet	+	+
Der er incitamentter til at udskyde tilbagetrækningen, hvis man ønsker en høj pension	Store	Mindre (men voksende)
Helbredstilstand i befolkningen	Relativ god	Relativ dårlig
Statslig stimulering af sund levevis	+	- (men på vej)
Sikring af godt arbejdsmiljø	Stor indsats (fa 1,51)	Mindre indsats (fa 2,0)
Veluddannede 55-64-årige	+	-
Rummeligt arbejdsmarked	+	- (flexjobs mv.)
Forbrug af sygedagpenge	Stort	Lille
Vidtgående afskedigelsesbeskyttelse	+	-

Arbejdsgivernes oplevelse af, om det er svært eller let at afskedige fastansatte medarbejdere

	Danmark	Sverige
Meget let	4,9	0,6
Let	22,3	2,3
Hverken – eller	46,0	36,0
Svært	21,2	33,0
Meget svært	5,3	26,1
Ved ikke eller ubesvaret	0,3	2,1
N	609	525

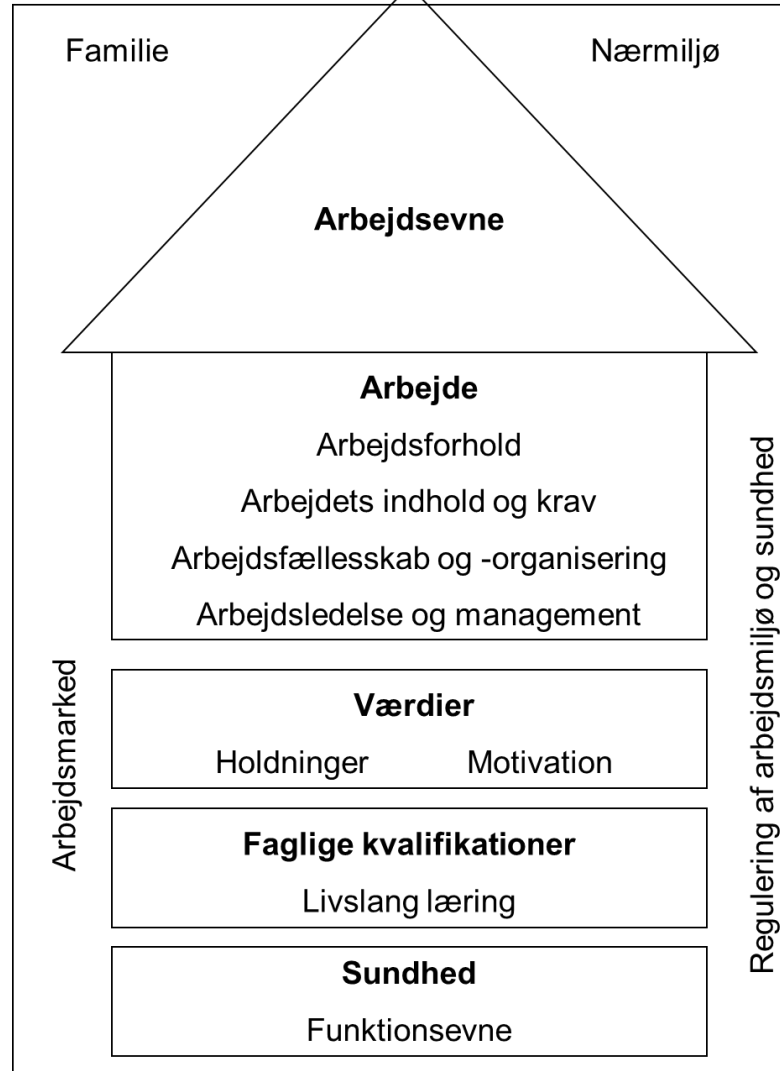
Spm.: ”Hvor vanskeligt er det for din arbejdsplads rent juridisk at afskedige fastansatte medarbejdere?”

Kilde: ASPA (2009)

- Tidlig tilbagetrækning (efterlønsordningen) i Danmark
- Integreret del af flexicurity modellen
- Dilemmaer?
- + Kvinder tilbagetrækningsmønstre er vigtige:
- Beskæftigelsesraten for 55-64-årige kvinder (2013)
 - DK: 56,8
 - SV: 70,3

(3) "Workability" modellen

Arbejdsevne modellen



Familie

Nærmiljø

Arbejdsevne

Arbejde

Arbejdsforhold

Arbejdets indhold og krav

Arbejdsfællesskab og -organisering

Arbejdsledelse og management

Værdier

Holdninger

Motivation

Faglige kvalifikationer

Livslang læring

Sundhed

Funktionsevne

Arbejdsmarked

Regulering af arbejdsmiljø og sundhed

- At modvirke tidlig tilbagetrækning starter med valg af forældre og i børnehaven.
- Faderens økonomiske og kulturelle kapital er en af de bedste prædiktorer for den tidlige tilbagetrækning (jf. Jensen, 2013, i Down and Out- or Free at Last?).

TAK!