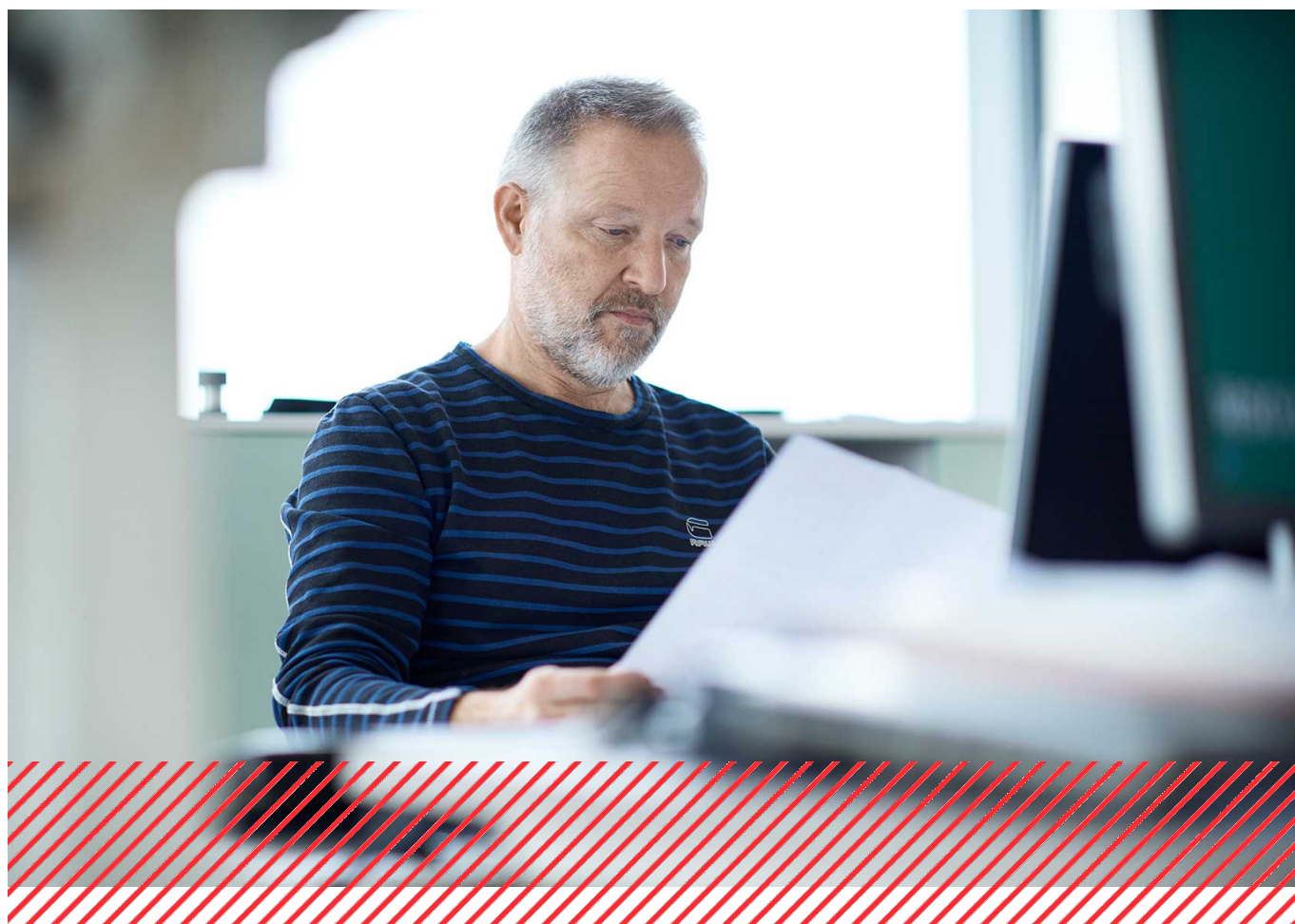


Rapport

Forventet tilbagetrækningsalder og arbejdsrelaterede forhold

Opgørelser baseret på Ældredatabasen



Anna Amilon & Mona Larsen

*Forventet tilbagetrækningsalder og arbejdsrelaterede forhold –
Opgørelser baseret på Ældredatabasen*

© VIVE og forfatterne, 2019

e-ISBN: 978-87-7119-627-6

Modelfoto: Ricky John Molloy/VIVE

Projekt: 301259

VIVE – Viden til Velfærd

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11, 1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

Forord

Den aldrende befolkning og de dermed stigende udgifter til bl.a. offentlige pensioner og ældreomsorg har ført til et øget fokus på, hvordan ældre kan motiveres til at blive længere på arbejdsmarkedet. Denne rapport undersøger derfor, hvilke faktorer der påvirker det forventede tilbagetrækningstidspunkt blandt 52-, 57- og 62-årige lønmodtagere. Fokus er i denne forbindelse især på betydningen af jobforhold. Undersøgelsen giver os et kvalificeret bud på, hvor man på samfunds- eller virksomhedsniveau kan sætte ind for at motivere ældre til at blive så længe som muligt på arbejdsmarkedet.

Rapportens resultater bygger på Ældredatabasen, som er en central kilde for VIVEs ældreforskning. Databasen er en forløbsundersøgelse, som har indsamlet interviewdata for hver femte årgang på 52 år og opefter i hvert femte år i perioden 1997-2017. Denne rapport tager afsæt i 52-, 57- og 62-åriges forventede tilbagetrækningsadfærd i 2017.

Undersøgelsen er igangsat på anmodning fra Beskæftigelsesministeriet, som også har finansieret undersøgelsen. Rapporten er udarbejdet af seniorforsker Anna Amilon og seniorforsker Mona Larsen, der også har været projektleder på undersøgelsen.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre
2019

Indhold

Sammenfatning	5
Økonomi, helbred og familie	5
Arbejdsrelaterede forhold	5
Personer, der er "stuck" på arbejdsmarkedet	9
1 Indledning	10
2 Data og metode	12
2.1 Data	12
2.2 Metode	12
3 Resultater	18
3.1 Forventet tilbagetrækningsalder og økonomi, helbred og familie	18
3.2 Arbejdsrelaterede forklaringsfaktorer og køn	20
3.3 Arbejdsrelaterede forklaringsfaktorer og stilling det meste af livet	22
3.4 Arbejdsrelaterede forklaringsfaktorer og sektor	24
3.5 Arbejdsrelaterede forklaringsfaktorer og alder	26
4 "Stuck"-problematikken	29
Litteratur	31

Sammenfatning

I lyset af den aldrende befolkning og de dermed stigende udgifter til bl.a. offentlige pensioner og ældreomsorg er det vigtigt, at flere ældre bliver længere tid på arbejdsmarkedet. Denne rapport undersøger derfor, hvilke faktorer der påvirker forventet tilbagetrækningsalder blandt 52-, 57- og 62-årige lønmodtagere. Tidligere forskning har vist, at der i gennemsnit er en stærk sammenhæng mellem forventet og faktisk tilbagetrækningsalder (Larsen, 2008). Ved at undersøge forhold af betydning for det forventede tilbagetrækningstidspunkt kan vi derfor få et kvalificeret bud på, hvad der kommer til at påvirke den fremtidige tilbagetrækning i Danmark, og dermed, hvor man på samfunds- eller virksomhedsniveau kan sætte ind for at motivere ældre til at blive så længe som muligt på arbejdsmarkedet.

Rapporten er den anden i en serie på tre rapporter, hvor den første primært handler om, hvad der kendetegner 67-åriges tilbagetrækningsadfærd (Larsen & Amilon, 2019), mens den tredje har fokus på ældre, der arbejder efter folkepensionsalderen (Larsen, Amilon & Casier, 2019).

Økonomi, helbred og familie

Økonomiske, helbredsmæssige og familierelaterede forhold har i den internationale forskningslitteratur vist sig at have betydning for tilbagetrækningsbeslutningen (Scharn et al., 2018). Vi finder tilsvarende, at disse forhold påvirker den forventede tilbagetrækningsalder i Danmark.

I forhold til den økonomiske situation finder vi, at personer, der forventer en væsentlig nedgang i deres indkomst ved tilbagetrækningen, isoleret set forventer at trække sig senere tilbage end personer, der ikke forventer en væsentlig nedgang i deres indkomst. Resultatet kan forklares af, at en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet dels kan resultere i en højere opsparing, dels formindsker antallet af år, som en eventuel opsparing skal række over. Derudover finder vi, at personer, der bor til leje, forventer at trække sig senere tilbage end boligejere. En ejerbolig kan ses som en form for formue, og resultatet kan dermed afspejle et større forventet økonomisk råderum i alderdommen blandt boligejere sammenholdt med lejere.

Tidligere forskning har vist en sammenhæng mellem dårligt helbred og tidlig tilbagetrækning (Christensen & Kallestrup-Lamb, 2012; De Preter, Van Looy & Mortelmans, 2013; Schuring et al., 2013). Ikke overraskende viser også vores resultater, at personer, der betegner deres helbred som værende nogenlunde, dårligt eller meget dårligt, forventer at trække sig tidligere tilbage end personer, der betegner deres helbred som værende godt eller meget godt.

Sammenhængen mellem familiesituation og forventet tilbagetrækningstidspunkt går også i den forventede retning, idet personer, der har en ældre eller jævnaldrende (+/- 2 år) partner, forventer at trække sig tidligere tilbage end personer, der er enlige, eller der har en partner, der er mere end 2 år yngre end dem selv.

Arbejdsrelaterede forhold

Selvom økonomiske, helbredsmæssige og familierelaterede faktorer har betydning for tilbagetrækningen, er disse svære at påvirke på arbejdsplads- eller samfunds niveau – i hvert fald på den korte bane. Arbejdsrelaterede forhold er til gengæld ofte i nogen grad mulige at påvirke, og tidligere forskning viser, at disse forhold har betydning for forventet tilbagetrækningsalder (Larsen, Bach &

Ellerbæk, 2011). Vi har derfor i rapporten fokuseret på sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og forventet tilbagetrækningsalder.

Resultaterne viser, at de arbejdsrelaterede faktorer har signifikant betydning for, hvornår ældre lønmodtagere forventer at trække sig tilbage. Fx kan forbedringer af det fysiske og psykosociale arbejdsmiljø, tilpasninger af arbejdstiden, samt ændringer af kulturen i forhold til, om der på arbejdspladsen er en fast fratrædelsesalder, eller en kutyme for, hvornår man trækker sig tilbage, have positiv betydning for ældres forventede tilbagetrækningsalder. Betydningen af disse, og andre arbejdsrelaterede forhold, varierer dog på tværs af forskellige grupper af lønmodtagere.

Tabel 1 giver et overblik over rapportens hovedresultater for hhv. kvinder og mænd; funktionærer/tjenestemænd og faglærte/ufaglærte, offentligt ansatte og privatansatte samt 52-, 57- og 62-årige. Et "+" i tabellen betyder, at der er en positiv sammenhæng mellem det enkelte arbejdsrelaterede forhold og forventet tilbagetrækningsalder, mens et "-" indikerer en negativ sammenhæng. "0" indikerer, at der ikke er en statistisk signifikant sammenhæng mellem det arbejdsrelaterede forhold og den forventede tilbagetrækningsalder.

Resultaterne i tabellen viser, at de arbejdsrelaterede forhold i meget højere grad har indflydelse på forventet tilbagetrækningsalder for kvinder end for mænd. Kvinder kan godt tænke sig at blive lidt længere på arbejdsmarkedet, hvis forholdene på arbejdspladsen er i orden – hvis ikke, trækker de sig til gengæld tidligere tilbage. Dette er i langt mindre grad tilfældet for mænd. Kvinder har ofte svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end mænd har, og det kan bidrage til at forklare resultatet.

Resultaterne i forhold til køn er markant anderledes, end de tilsvarende resultater i et tidligere studie på baggrund af data fra Ældredatabasens to første runder (hhv. 1997 og 2002) (Larsen, 2008). Dette studie viste, at det især var mændenes forventede tilbagetrækningsalder, der var påvirket af arbejdsrelaterede forhold på daværende tidspunkt, imens de arbejdsrelaterede forhold havde mere begrænset betydning for kvinder. En mulig forklaring på denne forskel kan være, at mænd for 20 år siden forventede at blive længe på arbejdspladsen, hvis de arbejdsrelaterede forhold var i orden – i 2017 forventer de tilsyneladende i større omfang at blive længe "uanset hvad". Kvinder forventede til gengæld tilsyneladende at trække sig tidligt tilbage "uanset hvad" for 20 år siden, imens de nu ser ud til at forvente at blive længere, hvis forholdene på arbejdspladsen er i orden.

De arbejdsrelaterede forhold har også i højere grad indflydelse på forventet tilbagetrækningsalder for funktionærer/tjenestemænd end for faglærte/ufaglærte, om end forskellene er mindre udtalte end mellem kvinder og mænd. For faglærte/ufaglærte er det kun problemer med at klare arbejdet, som fx et fysisk krævende job, et højt arbejdstempo eller problemer med at honorere krav om fx brug af teknologi eller efteruddannelse, som påvirker den forventede tilbagetrækningsalder i negativ retning. De øvrige arbejdsrelaterede forhold har ikke en signifikant betydning for denne gruppe.

For funktionærer/tjenestemænd har det fx betydning for den forventede tilbagetrækningsalder at have indflydelse på arbejdssituationen samt at kunne bruge sine kvalifikationer. At have et fysisk krævende arbejde har til gengæld ikke en signifikant betydning for den forventede tilbagetrækningsalder – eventuelt fordi relativt få funktionærer/tjenestemænd har fysisk krævende job.

Table 1 Oversigt over rapportens hovedresultater vedrørende sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og forventet tilbagetrækning. Særskilt for mænd og kvinder, faglærte/ufaglærte og funktionærer/tjenestemænd, personer ansat i offentlig og privat sektor samt 52-, 57- og 62-årige. 2017.

	Mænd	Kvinder	F.U.	F.T.	Off.	Privat	52 år	57 år	62 år
Nuværende arbejdstid	0	+	0	+	+	0	0	+	0
Utilfreds med nuværende arbejdstid	0	-	0	-	-	0	0	-	0
Fysisk krævende arbejde	-	-	-	0	-	-	0	-	-
Højt arbejdstempo/travlhed og stramme tidsplaner	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Svært at honorere krav om efteruddannelse, brug af ny teknologi eller omstilling til nye opgaver	0	-	0	-	-	0	0	-	0
Har indflydelse over arbejdssituationen	0	+	0	+	+	+	0	+	+
Kan bruge sine kvalifikationer	0	+	0	+	0	0	0	+	+
Er tilfreds med samarbejde og samvær med kollegaer	0	+	0	0	+	0	0	0	0
Kutyme på arbejdspladsen for, hvornår man trækker sig tilbage	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Alder for, hvornår det er kutyme for at trække sig tilbage	+	+	0	+	+	+	+	+	+
Mulighed for at få et mindre krævende job	0	+	0	0	0	+	0	0	0
Mulighed for at få et mere udfordrende job	0	+	0	+	0	+	0	+	0
Utilfredshed med lønnen*	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Utilfredshed med sikkerhed i ansættelsen*	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Har mulighed for at reducere antallet af timer i ansættelsen*	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Anm.: F.T. = Funktionærer og Tjenestemænd. F.U.= Faglærte og Ufaglærte. Off. = Offentlig sektor.

Note: *Da disse variabler er insignifikante i samtlige regressionsmodeller, indgår de af pladshensyn ikke i tabellerne i kapitel 3.

Kilde: Amilon & Larsen, 2019 – Tabel 3.2-3.5 i denne rapport.

Nogle af de mest markante forskelle mellem ansatte i den offentlige og den private sektor ses i forhold til problemer med at kunne honorere krav på arbejdspladsen i forhold til at efteruddanne sig, bruge ny teknologi eller omstille sig til nye opgaver. Dette har en signifikant negativ indflydelse på forventet tilbagetrækningsalder i den offentlige, men ikke i den private sektor. Derudover er muligheden for at kunne få et mindre krævende – eller et mere udfordrende – arbejde signifikant positivt associeret med forventet tilbagetrækning i den private, men ikke i den offentlige sektor. Forskellen på resultaterne for de to sektorer er svære at fortolke, fordi de begge rummer en lang række af forskellige job. Forskellen ligner imidlertid i væsentligt omfang de fundne forskelle mellem resultaterne for kvinder og mænd. Forskellene for de to sektorer kan således bl.a. afspejle, at især kvinder er offentligt ansatte, mens især mænd er privatansatte.

I forhold til alder viser resultaterne, at de arbejdsrelaterede faktorer i større omfang har betydning for forventet tilbagetrækningsalder for 57-årige end for 52- og 62-årige. Dette kan forklares af, at de 52-årige formodentlig i mindre grad er begyndt med at planlægge og forholde sig til tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet, og at de 62-årige sandsynligvis i højere grad allerede har lagt sig fast på en bestemt tilbagetrækningsalder. De 57-årige derimod har sandsynligvis – i mindre omfang end de 62-årige – lagt sig fast på en bestemt tilbagetrækningsalder, samtidig som de i højere grad end de 52-årige er begyndt at gøre sig overvejelser om deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Resultaterne i forhold til alder indikerer, at slut-50'erne er en alder, hvor det er muligt at påvirke tilbagetrækningsadfærden fra et arbejdsgiver- og samfundsperspektiv, mens start-50'erne i nogen grad er "for tidligt", og start-60'erne er "for sent". Den "ideelle" alder kan dog forventes at afhænge af en lang række af faktorer som fx situationen på arbejdspladsen og den enkeltes helbred. Derudover kan alderen for adgang til folkepension og efterløn forventes at være stærkt normsættende for tilbagetrækningsadfærden (se også Larsen & Amilon, 2019). De planlagte forhøjelser af folkepensions- og efterlønsalderen vil derfor sandsynligvis medføre, at den "ideelle" alder for at påvirke tilbagetrækningsadfærd også bliver forhøjet.

Resultaterne har flere implikationer for den fremtidige tilbagetrækningsadfærd blandt ældre lønmodtagere og kan også give et pejlemærke for, hvilke seniortiltag på arbejdspladserne der potentielt kan være virkningsfulde, samt hvornår (ved hvilken alder hos den ansatte) disse skal iværksættes. Resultaterne viser fx, at det fysiske og psykosociale arbejdsmiljø med få undtagelser er vigtigt for den forventede tilbagetrækningsalder for samtlige grupper af lønmodtagere. For at realisere et langt og godt arbejdsliv er det derfor centralt, at arbejdspladserne tager højde for forskelle i ældre lønmodtageres fysiske og mentale kapacitet i forhold til tilrettelæggelse af arbejdet og krav til opgaveløsningen.

Derudover oplever mange ældre på arbejdsmarkedet barrierer i forhold til at honorere krav om efteruddannelse, at bruge ny teknologi eller at omstille sig til nye opgaver. Vi har desværre ikke mulighed for at sige noget mere eksakt om, hvorfor disse barrierer opstår, og hvordan de kan blive reduceret. Vi har fx ikke viden om den enkeltes motivation for omstilling og forandring. Resultatet indikerer ikke desto mindre, at arbejdsgivere med fordel kan undersøge, hvilke barrierer ældre medarbejdere oplever i forhold til udvikling og opkvalificering af deres kompetencer for på den måde at tilpasse fx seniortiltag til både målgruppens og virksomhedens behov og ønsker.

Resultaterne viser også, at eksistensen af en fast fratrædelsesalder eller en kutyme for, hvornår man trækker sig tilbage på arbejdspladsen, har en negativ indflydelse på den forventede tilbagetrækningsalder. Resultatet indikerer, at den arbejdspladsspecifikke kultur vedrørende tilbagetræk-

ning er vigtig for tilbagetrækningsbeslutningen. Det er derfor vigtigt, at arbejdsgiverne arbejder bevidst med at skabe en fastholdelseskultur for dermed at bidrage til at sikre, at ældre medarbejdere føler sig tilskyndet at blive længe på arbejdspladsen.

Afslutningsvis har også faktorer som at kunne bruge sine kvalifikationer samt at have indflydelse over arbejdssituationen positiv betydning for et længere arbejdsliv. Derimod har hverken det at kunne reducere antallet af timer i ansættelsen eller at være utilfreds med løn eller sikkerhed i ansættelsen signifikant betydning.

Personer, der er "stuck" på arbejdsmarkedet

Ældre lønmodtagere, der af forskellige grunde er utilfredse med deres arbejdssituation, samtidig med at de har stærkt begrænsede muligheder for at forlade arbejdsmarkedet, kan siges at være "stuck" på arbejdsmarkedet. Vores resultater tyder på, at det at være "stuck" ikke er en udbredt foreteelse blandt ældre lønmodtagere i Danmark. Ifølge vores operationalisering af begrebet er kun ca. 3,5 pct. af respondenterne i Ældredatabasen således "stuck". Opgørelsen skal dog tages med forbehold, idet spørgsmålene i Ældredatabasen ikke er designet specifikt til at indfange personer, der er "stuck".

Blandt de personer, som vi identificerer som "stuck", er andelen, der bor til leje, højere, mens årsindkomsten i gennemsnit er ca. 40.000 kroner lavere, end blandt personer, der ikke er "stuck". Derudover er 52-årige signifikant overrepræsenteret og 62-årige signifikant underrepræsenteret i "stuck"-gruppen. En mulig forklaring kan være, at en del af de 62-årige har adgang til efterløn og derfor ikke kan karakteriseres som "stuck", fordi de har mulighed for at forlade arbejdsmarkedet.

Der er ikke signifikante forskelle i forhold til de øvrige baggrundskarakteristika, som vi har undersøgt mellem personer, der er hhv. "stuck" og ikke-"stuck". Der er dog en *tendens* til, at kvinder, ufaglærte samt personer med ikke-erhvervskompetencegivende uddannelse er overrepræsenteret i "stuck"-gruppen. Selvom disse forskelle mellem de to grupper ikke er statistisk signifikante, indikerer resultaterne, at personer, der er "stuck" – og altså pr. definition er i en dårlig situation på arbejdsmarkedet – i gennemsnit også er i en ringere socio-økonomisk position end personer, der ikke er "stuck".

1 Indledning

I løbet af de sidste 20 år er levetiden steget markant. Den aldrende befolkning, samt et stigende behov for arbejdskraft i mange brancher, har bidraget til et stigende fokus på fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet – både blandt arbejdsgivere og politikere. Denne rapport undersøger derfor, hvilke faktorer der påvirker den forventede tilbagetrækningsalder blandt lønmodtagere i aldersgrupperne 51-52 år (52-årige), 56-57 år (57-årige) og 61-62 år (62-årige) i 2017. Vi undersøger, om der er en (positiv eller negativ) sammenhæng mellem en række forklaringsfaktorer og tidspunktet for, hvornår personer i disse aldersgrupper forventer at forlade arbejdsmarkedet. Vi undersøger fire grupper af forklaringsfaktorer: økonomi-, helbreds-, familie- og arbejdsrelaterede forhold. Vi har et særligt fokus på betydningen af de arbejdsrelaterede forhold (se afsnit 2.2.1 for detaljer).

Der er flere grunde til, at det er relevant at fokusere på det *forventede* tilbagetrækningstidspunkt. For det første viser tidligere forskning, at forventet tilbagetrækning i gennemsnit er stærkt korreleret med faktisk tilbagetrækning (Larsen, 2008). Ved at tage udgangspunkt i forventet tilbagetrækningsalder kan vi derfor få et kvalificeret bud på, hvilke faktorer der kommer til at påvirke tidspunktet for tilbagetrækning i de kommende år. For det andet er muligheden for at få troværdige og detaljerede oplysninger om fx nuværende arbejdsmarkedsforhold større, hvis man spørger personer, der er i beskæftigelse. Hvis man spørger personer, der allerede har trukket sig tilbage, om, hvordan forholdene på arbejdspladsen påvirkede tilbagetrækningsbeslutningen, risikerer man dels, at respondenter har glemt væsentlige aspekter (såkaldet recollection bias), dels at respondenter eventuelt ønsker at retfærdiggøre sin beslutning om at trække sig tilbage ved at give et svar, der måske ikke helt stemmer overens med den faktiske situation (justification bias). Et eksempel på justification bias er fx, hvis en person, som har trukket sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet, overdriver de negative aspekter ved jobbet for på den måde at "retfærdiggøre" sin beslutning (Behncke, 2012).

Den danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt (Larsen, Holt & Larsen, 2016). Kvinder arbejder oftere end mænd i den offentlige sektor og er oftere på deltid, mens mænd oftere er ansat på heltid og i den private sektor. Tidligere forskning har – ikke overraskende – også vist, at de faktorer, der påvirker forventet tilbagetrækningsalder, er stærkt afhængige af køn (Axelrad & McNamara, 2017; Larsen, 2008). Vi gennemfører derfor særskilte analyser for mænd og kvinder.

Vi gennemfører desuden analyser særskilt for ufaglærte/faglærte og funktionærer/tjenestemænd samt for personer ansat i hhv. privat og offentlig sektor. Disse opdelinger motiveres af, at fx arbejdsbetingelser og krav og muligheder for indflydelse over arbejdssituationen med stor sandsynlighed varierer på tværs af stillingstype og sektor.

Endelig undersøger vi, hvorvidt der er forskelle mellem 52-, 57- og 62-årige, når man ser på forhold af betydning for forventet tilbagetrækningstidspunkt. 62-årige kan i større omfang forventes at være begyndt med at planlægge deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet end 57- og 52-årige, og derfor kan det være interessant at undersøge eventuelle forskelle i, hvad der påvirker det forventede tilbagetrækningstidspunkt for de tre aldersgrupper.¹

Vores analyser bidrager dermed med viden om, hvad der påvirker tilbagetrækningsbeslutningen for forskellige grupper af arbejdstagere. Analyserne kan dermed bidrage til at identificere de aspekter af de nuværende arbejdsvilkår, der skal justeres for at gøre det mere attraktivt at blive længere på arbejdsmarkedet for forskellige grupper af lønmodtagere.

¹ Vi har derudover undersøgt, om det giver en forskel, om man bor i et byområde eller et landdistrikt (defineret efter Miljø- og Fødevareministeriet, (2016), s. 388). Da analyserne viste, at der ikke var væsentlige forskelle mellem resultaterne for de to grupper, medtager vi ikke disse resultater i rapporten.

Afslutningsvis giver vi et bud på, hvor mange og hvem af de undersøgte lønmodtagere der kan siges at være "stuck" på arbejdsmarkedet. "Stuck" er her udtryk for, at lønmodtageren "sidder fast" i et arbejde, han eller hun reelt ikke ønsker at være i og måske har svært ved at klare, samtidig med at vedkommende ikke (inden for den nærmeste fremtid) har mulighed for at forlade arbejdsmarkedet på efterløn eller folkepension.

2 Data og metode

2.1 Data

Vores analyser tager udgangspunkt i Ældredatabasen, som er en stikprøvebaseret spørgeskemaundersøgelse for et repræsentativt udsnit² af den danske befolkning i alderen 52 år og ældre. Ældredatabasens spørgeskema indeholder spørgsmål om en lang række forskellige emner, der tilsammen giver et billede af levevilkårene blandt den ældste del af befolkningen i Danmark. For en nærmere gennemgang af Ældredatabasens opbygning og indhold, se Kjær et al. (2018).

Ældredatabasens seneste bølge (5. bølge) blev gennemført i 2017³ og omfatter fødselskohorterne 1920, 1925, 1930, 1935, 1940, 1945, 1950, 1955, 1960 og 1965. Data indbefatter således personer i aldersspændet 52-97 år og omfatter i alt 10.062 respondenter (svarprocenten er 67,3 pct.). Derudover anvender vi enkelte supplerende oplysninger baseret på registerdata fra Danmarks Statistik om bl.a. uddannelsesniveau og disponibel indkomst.⁴

Vi fokuserer i denne rapport på lønmodtagere, der ikke havde trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet på interviewtidspunktet. Selvstændige er frasorteret, fordi der ikke findes oplysninger om en række af de undersøgte arbejdsrelaterede forhold for denne gruppe. Derudover inddrager vi kun personer, der var hhv. 52, 57 og 62 år i 2017, dvs. personer født i 1965, 1960 og 1955. Disse aldersgrupper er valgt, fordi flertallet af dem fortsat er på arbejdsmarkedet, samtidig med at mange af dem er begyndt – eller er i fuld gang – med at planlægge deres tilbagetrækning.

2.2 Metode

Rapporten baserer sig primært på regressionsanalyser. Regressionsanalyserne gør det muligt at undersøge sammenhænge mellem to karakteristika, *samtidig* med at værdien af en række andre (baggrunds)karakteristika fastholdes. Vi "fjerner" så at sige de øvrige karakteristikas mulige påvirkning af en given sammenhæng mellem de to karakteristika. Vi kan derfor på baggrund af regressionsanalyserne sige, om der *isoleret set* er en statistisk signifikant sammenhæng mellem fx indflydelse på arbejdssituationen og en bestemt forventet tilbagetrækningsalder. Vi ser med andre ord på, hvad sandsynligheden er, for at man forventer at trække sig tilbage ved en bestemt alder, samtidig med at ingen af de øvrige variabler i analysen (fx alder, køn, familieforhold, helbred og uddannelsesniveau) ændrer sig. Hvis fx uddannelsesniveau gør en forskel for sandsynligheden for at trække sig tilbage ved en bestemt alder, samtidig med at respondenter med en høj eller lav grad af indflydelse på arbejdssituationen er forskelligt fordelt på uddannelsesniveau, vil vi med en regressionsanalyse – hvor både indflydelse og uddannelsesniveau indgår – få et mål for sammenhængen mellem indflydelse og forventet tilbagetrækningsalder for personer med samme uddannelsesniveau. Foretog vi alternativt en simpel sammenligning af, ved hvilken alder fx de 52-årige respondenter med hhv. lav og høj grad af indflydelse over arbejdssituationen forventer at trække sig tilbage, ville

² En nonrespons- og bortfaldsanalyse på de tidligere bølger af Ældredatabasen (1997-2012) tyder ganske vist på visse skævheder i data på en række indikatorer, såsom køn, alder, etnisk herkomst, familietype og arbejdsmarkedstilknytning set i forhold til målpopulationen (dvs. alle ældre i de pågældende fødselskohorter i den danske befolkning). Sammenligningen viser, at der er signifikante forskelle i fordelingen mellem hhv. respondenter og målpopulation for de fleste af disse indikatorer. Imidlertid er der tale om størrelsesmæssigt ganske små forskelle, hvorfor Ældredatabasens repræsentativitet ikke anfægtes (Kjær et al., 2018).

³ Danmarks Statistik har stået for dataindsamlingen, som er gennemført i perioden fra 28. juni 2017 til 11. december 2017. Der er gennemført telefoninterview med 91 pct. af respondenterne og besøgsinterview med de resterende 9 pct.

⁴ Det drejer sig om data fra uddannelsesregistret (UDDA) og indkomstregistret (INDK).

opgørelsen være påvirket af den ulige fordeling på tværs af grad af indflydelse, hvad angår højeste fuldførte uddannelsesniveau.

Referenceindividet i regressionsanalyserne er en enlig mand, der er 62 år gammel, bor i en ejer- eller andelsbolig, har en ikke-kompetencegivende uddannelse og et godt eller meget godt helbred, arbejder i offentlig sektor samt forventer en væsentlig nedgang i indkomsten ved tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet.⁵ Den forventede tilbagetrækningsalder for referenceindividet fremgår af konstanten i modellen.^{6,7}

Respondenterne har angivet den forventede tilbagetrækningsalder i år. Det betyder, at koefficienterne kan fortolkes som dele af et år. En koefficient på +0,5 svarer dermed til, at tilbagetrækningsalderen bliver udskudt med 6 måneder (et halvt år) pr. enheds stigning i den forklarende variabel.

2.2.1 Variabler

Den afhængige variabel er forventet tilbagetrækningsalder i alle analyser. Denne variabel er baseret på et spørgsmål til samtlige respondenter om, ved hvilken alder, vedkommende forventer at trække sig tilbage.

De forklarende variabler inddeles i fire grupper: økonomi-, helbreds-, familie- og arbejdsrelaterede forhold. Vi har primært fokus på de arbejdsrelaterede forhold i denne rapport.

Den økonomiske situation kan forventes at have stor betydning for tilbagetrækningsbeslutningen og inkluderer flere variabler. Individets *indkomst* – opgjort som logaritmen til gennemsnittet af den personlige indkomst i 2015 og 2016 – kan forventes at have både indkomst- og substitutionseffekter på tilbagetrækningsbeslutningen. Indkomsteffekten indebærer, at der er en positiv sammenhæng mellem indkomst og forbrug – dvs. individer øger deres forbrug af varer, tjenester og fritid, når deres indkomst stiger. Da tilbagetrækning kan ses som en slags fritid, implicerer indkomsteffekten en negativ sammenhæng mellem indkomst og tilbagetrækningsalder, dvs. at personer med en høj indkomst trækker sig tidligere tilbage og vice versa. Substitutionseffekten implicerer til gengæld en positiv sammenhæng mellem indkomst og tilbagetrækningsalder. Grunden er, at jo højere indkomsten er, desto "dyrere" er det, relativt set, at trække sig tilbage, hvilket isoleret set implicerer en senere tilbagetrækning.

Ud over at undersøge betydningen af faktisk indkomst undersøger vi også, hvorvidt individet forventer at opleve en *væsentlig nedgang i indkomsten* ved tilbagetrækningen. Forventninger til et væsentligt indkomstbortfald kan forventes at korrelere positivt med en senere tilbagetrækning.

For – så vidt det er muligt – at undersøge sammenhængen mellem forventet tilbagetrækningsalder og formue inddrager vi *boligform* (ejer- eller lejebolig) i analyserne. Boligejere har i gennemsnit et større forventet økonomisk råderum i alderdommen end lejere, og vi forventer derfor en negativ sammenhæng mellem det at eje sin bolig og forventet tilbagetrækningsalder. Lejere kan til gengæld i højere grad forventes at udskyde tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet af økonomiske årsager.

⁵ Med undtagelse af modeller opdelt på *køn*, hvor referenceindividet er en mand i regressionsmodellerne for mænd, og en kvinde i regressionsmodellerne for kvinder, *alder*, hvor referenceindividet er hhv. 52, 57 og 62 år gammel i modeller for hhv. 52, 57 og 62 årige, og *sektor*, hvor referenceindividet arbejder i hhv. privat og offentlig sektor i modeller for hhv. privat og offentlig sektor.

⁶ Med undtagelse for modeller, som inkluderer de forklarende variabler *kutyme* og *alder*. Dette bliver forklaret i flere detaljer i afsnit 3.2.

⁷ I denne rapport baseret på 2017-data ligger konstanten på ca. 65-66 år i samtlige modeller. I en lignende analyse baseret på data fra Ældredatabasens to første bølger (1997 og 2002), er konstanten ca. 60 for kvinder og 61,5 for mænd (Larsen, 2008). Dette resultat er en indikation på den markante stigning, der er sket i forhold til tilbagetrækningsalder i løbet af de sidste 20 år. Se også Larsen & Amilon (2019).

Helbredsrelaterede forklaringsfaktorer udgøres af selvrapporteret helbred. Individuer med et dårligt helbred kan have svært ved at blive ved med at arbejde, og vi forventer derfor, at sammenhængen mellem helbred og forventet tilbagetrækningsalder er negativ, dvs. vi forventer, at folk med dårligt helbred trækker sig tidligere tilbage end personer med et godt helbred. Denne forventning understøttes også af forskningslitteraturen, der typisk viser, at dårligt helbred hænger sammen med tidligere tilbagetrækning (se fx Schuring et al., 2013) De allerfleste respondenter i Ældredatabasen betegner deres helbred som meget godt eller godt, mens meget få respondenter svarer, at de har et dårligt helbred. Derfor var det ikke muligt at inddrage mere end to niveauer for det selvrapporterede helbred: hhv. meget godt eller godt helbred og nogenlunde, dårligt eller meget dårligt helbred.

Tidligere forskning har vist, at aldersforskellen mellem ægtefæller eller partnere har betydning for tilbagetrækningsbeslutningen, idet mange individer, der er en del af et parforhold, har en præference for at synkronisere tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet med hinanden (Loretto & Vickerstaff, 2013; Pienta & Hayward, 2002). *Familierelaterede* forklaringsfaktorer udgøres derfor af indikatorer for, hvorvidt individet er enlig, mere end 2 år yngre end sin partner, jævnaldrende med sin partner (+/- 2 år) eller mere end 2 år ældre end sin partner.

I denne analyse har vi primært fokus på *arbejdsrelaterede* variabler. Vi inddrager følgende arbejdsrelaterede variabler i analysen:

- *Arbejdstid* er en kontinuer variabel for respondentens nuværende selvrapporterede faktiske arbejdstid, målt i antal af timer
- *Utilfreds med arbejdstid* indikerer, at respondenter er utilfreds med den nuværende arbejdstids længde og/eller placering
- *Fysisk* er en indikator for fysisk krævende arbejde
- *Stress* er en indikator for, at trivselen på arbejdspladsen er generet af højt arbejdstempo eller travlhed og stramme tidsplaner
- *Jobkrav* indikerer, at respondenter angiver at have problemer med at honorere de krav, som stilles på arbejdspladsen i forhold til at efteruddanne sig, at bruge ny teknologi eller at omstille sig til nye opgaver
- *Har indflydelse* indikerer, at respondenter har indflydelse på sin arbejdssituation og kan organisere sit eget arbejde
- *Kvalifikationer* indikerer, at respondenter kan bruge sine kvalifikationer og sin erfaring rigtigt
- *Samarbejde* indikerer, at respondenter er tilfreds med både samarbejde og almindeligt samvær med kollegaer
- *Kutyme* indikerer, at man på arbejdspladsen har en fast fratrædelsesalder eller en kutyme for, hvornår man trækker sig tilbage i ens stillingskategori
- *Alder* indikerer den faste fratrædelsesalder for de respondenter, der har svaret ja til, at der er en fast alder eller kutyme for, hvornår man trækker sig tilbage⁸
- *Reduceret arbejdstid* indikerer, at respondenter har mulighed for at reducere arbejdstiden, hvis han eller hun ønsker det
- *Mindre krævende* indikerer, at respondenter har mulighed for at få et mindre krævende job, hvis han eller hun ønsker det
- *Mere udfordrende* indikerer, at respondenter har mulighed for at få et mere udfordrende job, hvis han eller hun ønsker det.

⁸ For respondenter, der ikke har en kutyme for, hvornår man trækker sig tilbage på arbejdspladsen (dvs. variabelen *Kutyme* = 0), er alder sat til -200.

Det kan forventes, at mange af de arbejdsrelaterede variabler ovenfor er stærkt korrelerede. For at undersøge den enkelte variabels indflydelse på tilbagetrækningsbeslutningen præsenterer vi derfor separate modeller for hver arbejdsrelaterede variabel (eller gruppe af relaterede variabler). Af pladshensyn præsenterer vi koefficienter fra de separate modeller i én kolonne og markerer med tykkere streger, hvilke koefficienter og standardfejl der hører til hvilken model. Til hver model estimerer vi en konstant og en r^2 -værdi.⁹ Vi angiver hhv. den højeste og laveste konstant samt den højeste og laveste r^2 -værdi på tværs af de estimerede modeller i resultattabellerne. Derudover angiver vi det laveste antal af observationer på tværs af de estimerede modeller.

Vi har også undersøgt sammenhængen mellem forventet tilbagetrækningsalder og hhv. *utilfredshed med lønnen*, *utilfredshed med sikkerhed i ansættelsen* og *reduceret arbejdstid*. Der var dog ikke en statistisk signifikant sammenhæng mellem disse variabler og forventet tilbagetrækningsalder for nogen af de grupper, vi undersøger i denne rapport, og af pladshensyn inddrager vi derfor ikke resultaterne for disse variabler i tabellerne.

Kontrolvariable er variabler, som kan forventes at påvirke tilbagetrækningsbeslutningen, men som ikke er i fokus for vores analyse. Vi inddrager bl.a. uddannelsesniveau som kontrolvariabel i analysen. I analyser, hvor vi pooler (slår sammen) data på tværs af fx køn og alder, indgår disse også som kontrolvariable.

Tabel 2.1 viser gennemsnitsværdier for samtlige variabler særskilt for de grupper, som vi fokuserer på i rapporten. Hvis ikke andet er angivet, er værdierne angivet i procent. Det fremgår af tabellen, at den forventede tilbagetrækningsalder i gennemsnit er højere end den nuværende folkepensionsalder på 65 år for samtlige grupper. De ældste respondenter er lidt underrepræsenteret på tværs af grupperne og i særdeleshed blandt faglærte/ufaglærte og blandt kvinder. Dette skyldes, at relativt flere af de 62-årige end af de 52- og 57-årige i disse grupper allerede har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

⁹ R^2 -værdien viser, hvor stor en andel af variationen i modellen der kan forklares af de inkluderede variabler. I vores modeller er r^2 -værdien mellem ca. 6 og 11 pct., dvs. de inkluderede variabler forklarer ca. 6-11 pct. af variationen i forventet tilbagetrækningsalder. Det indebærer, at størstedelen af variationen i forventet tilbagetrækningsalder forklares af uobserverbare faktorer, som fx motivation, præferencer for arbejde og fritid og personlighed. En forholdsvis lav forklaringsgrad er ikke usædvanlig i studier med individuelle data.

Tabel 2.1 Respondenter i Ældredatabasen fordelt efter de variabler, som indgår i analyserne i kapitel 3, gennemsnit. Særskilt for køn, alder, stillingskategori og sektor. 2017. Procent (når ikke andet angives).¹

	Alle	Mænd	Kvinder	62 år	57 år	52 år	F.U.	F.T.	Offentlig	Privat
Forventet tilbagetrækningsalder (år)	65,9 (2,9)	66,3 (3,1)	65,5 (2,5)	65,6 (2,7)	65,7 (2,6)	66,3 (3,2)	65,9 (3,0)	65,8 (2,7)	65,7 (3,0)	66,0 (2,8)
1955	29,5	31,9	27,3	100	0	0	25,0	29,8	32,3	27,0
1960	35,9	33,4	38,2	0	100	0	37,5	35,7	36,5	35,4
1965	34,6	34,7	34,5	0	0	100	37,5	34,5	31,2	37,6
Kvinder	51,3	0	100	47,4	54,6	51,1	41,1	57,1	65,2	38,9
Ikke-erhvervskompetencegivende uddannelse	21,6	22,5	20,8	23,0	21,3	20,8	31,4	16,0	17,1	25,7
Erhvervsfaglig uddannelse	38,5	43,1	34,2	32,8	41,6	40,3	54,1	30,1	30,6	45,6
Videregående uddannelse	39,8	34,4	45,0	44,3	37,1	38,9	14,4	53,9	52,3	28,8
Privat sektor	53,0	66,5	40,2	48,5	52,3	57,6	61,4	48,1	0	100
Nogenlunde/dårligt helbred	24,3	24,5	24,0	24,0	24,5	24,3	29,8	21,0	26,0	22,7
Lejebolig (inkl. uoplyst)	17,3	17,6	17,0	15,1	14,9	21,5	20,2	15,2	19,3	15,4
Forventer ikke væsentlig indkomstnedgang ved tilbagetrækning	28,8	30,9	26,9	28,6	28,8	29,1	24,1	31,3	28,8	28,7
Enlig	22,7	21,3	24,1	21,9	21,2	25,0	24,8	21,2	24,5	21,1
Yngre partner (mere end 2 år)	22,1	37,2	7,8	25,3	22,2	19,3	24,8	20,4	17,0	26,6
Jævnlaldrende partner (+/- 2 år)	34,6	34,5	34,7	33,3	32,9	37,5	32,7	36,2	33,6	35,5
Ældre partner (mere end 2 år)	20,6	7,0	33,5	19,4	23,8	18,3	17,8	22,2	24,9	16,7
Løn (personlig indkomst) (gns. af 2015/2016-kr.)	12,9 (0,5)	13,0 (0,5)	12,8 (0,5)	12,9 (0,5)	12,9 (0,5)	12,9 (0,5)	12,8 (0,4)	13,0 (0,4)	12,9 (0,5)	13,0 (0,4)
Utilfreds med løn	9,7	6,8	12,5	8,6	8,8	11,6	9,7	9,6	14,1	5,8
Arbejdstimer (antal timer)	36,5 (8,4)	38,5 (8,2)	34,7 (8,3)	35,7 (9,3)	36,6 (8,0)	37,2 (8,1)	35,4 (9,1)	37,2 (7,7)	35,6 (8,5)	37,4 (8,3)
Utilfreds med arbejdstid	8,2	6,9	9,5	8,6	8,5	7,7	7,7	8,5	8,2	7,6
Utilfreds med sikkerheden i ansættelsen	6,0	6,1	5,9	4,6	6,7	6,3	6,5	5,5	6,0	5,9
Fysisk	36,7	35,8	37,6	35,0	36,6	38,3	57,5	25,2	40,4	33,4
Stress	55,6	50,8	60,1	52,1	57,7	56,3	54,5	56,8	59,2	52,3
Jobkrav	31,6	28,2	34,9	32,5	33,4	29,0	35,1	29,6	36,3	27,5

	Alle	Mænd	Kvinder	62 år	57 år	52 år	F.U.	F.T.	Offentlig	Privat
Har indflydelse	48,3	50,7	45,9	49,8	47,6	47,6	41,7	51,8	45,4	50,8
Kvalifikationer	65,2	64,8	65,5	69,4	64,8	61,9	61,5	67,5	64,4	65,8
Samarbejde	45,2	43,1	47,2	49,1	43,1	44,0	42,3	47,2	45,1	45,3
Kutyme	12,0	13,3	10,8	8,5	12,5	14,5	8,5	14,3	13,3	10,8
Alder (år)*	66,3 (2,6)	66,4 (2,8)	66,2 (2,5)	66,9 (2,8)	65,8 (2,8)	66,5 (2,4)	66,3 (2,3)	66,3 (2,7)	65,8 (2,7)	66,9 (2,4)
Tilpasset arbejdstid	41,0	38,9	43,1	49,9	39,7	34,9	36,5	43,4	41,0	38,0
Mindre krævende	21,2	24,9	17,8	19,9	20,6	23,1	20,9	21,7	21,2	22,4
Mere udfordrende	26,6	27,2	26,0	20,1	26,4	32,3	23,6	28,3	26,6	27,2
Antal observationer (min.)	3.143	1.532	1.611	926	1.128	1.089	1.050	1.909	1.474	1.669
*Antal observationer	378	204	174	79	141	158	90	273	197	181

Anm.: F.U. = Faglærte/Ufaglærte. F.T. = Funktionærer/Tjenestemænd.

Note: 1 Tal i parentes angiver standardafvigelse for kontinuere variable. *Antal observationer angiver antal af respondenter, der har svaret ja til, at der på arbejdspladsen er en fast alder eller kutyme for, hvornår man trækker sig tilbage i ens stillingskategori.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Ældredatabasen samt Danmarks Statistiks registre UDDA og INDK.

3 Resultater

Vi præsenterer resultaterne af vores analyser i de følgende afsnit. Vi undersøger først, hvordan de økonomi-, helbreds- og familierelaterede variabler korrelerer med forventet tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, når vi kontrollerer for arbejdsrelaterede variabler samt de øvrige kontrolvariable. Analyser viser, at de økonomiske, helbredsrelaterede og familierelaterede faktorer stort set ikke varierer på tværs af alder, køn og stillingsstruktur.¹⁰ Vi går derefter i dybden med de arbejdsrelaterede variabler. Da disse variabler varierer afhængigt af køn, stillingsniveau, sektor og alder, præsenterer vi separate analysemodeller for kvinder og mænd, for ufaglærte/faglærte og funktionærer/tjenestemænd, for personer ansat i hhv. offentlig og privat sektor samt for 52-, 57- og 62-årige.

3.1 Forventet tilbagetrækningsalder og økonomi, helbred og familie

Økonomi-, helbreds- og familierelaterede forhold kan forventes at påvirke tidspunktet for tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet (Scharn et al., 2018). Tabel 3.1 viser resultater af en analyse af betydningen af økonomi-, helbreds- og familierelaterede forhold for forventet tilbagetrækningsalder, når vi samtidig kontrollerer for arbejdsrelaterede forhold samt køn, alder og uddannelsesniveau.¹¹

Tabel 3.1 viser, at den faktiske indkomst ikke har signifikant betydning for forventet tilbagetrækningsalder. Derimod rapporterer personer, der *ikke* forventer en væsentlig nedgang i deres indkomst ved tilbagetrækningen, en tidligere forventet tilbagetrækningsalder end personer, der forventer en væsentlig nedgang i deres indkomst. Senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet kan resultere i en højere opsparing og formindsker derudover antallet af år, som en eventuel opsparing skal række over. Det giver derfor god mening, at personer, der forventer en væsentlig nedgang i indkomsten ved tilbagetrækning, i gennemsnit forventer at trække sig senere tilbage end personer, der ikke forventer en sådan nedgang.

Derudover finder vi, at personer, der bor til leje, forventer at trække sig senere tilbage end boligejere. En ejerbolig kan ses som en type af formue, og resultatet kan dermed afspejle et større forventet økonomisk råderum i alderdommen blandt boligejere sammenholdt med lejere.

Tidligere forskning har vist en positiv sammenhæng mellem helbred og tilbagetrækningsalder (Christensen & Kallestrup-Lamb, 2012; De Preter et al., 2013; Schuring et al., 2013). Ikke overraskende viser vores resultater også, at personer, der betegner deres helbred som værende nogenlunde, dårligt eller meget dårligt, forventer at trække sig tidligere tilbage end personer, der betegner deres helbred som værende godt eller meget godt.

Sammenhængen mellem familiesituation og forventet tilbagetrækning går også i den forventede retning, idet personer, der har en ældre eller jævnaldrende (+/- 2 år) partner, forventer at trække sig tidligere tilbage end personer, der er enlige, eller der har en partner, der er mere end 2 år yngre end dem selv. Særskilte regressioner på baggrund af køn viser, at dette resultat er det samme for både kvinder og mænd (ej vist i Tabel 3.1). Herved er der sket en markant ændring over de sidste 20 år for kvinder, idet analyser på data fra Ældredatabasens første to bølger (indsamlet i 1997 og 2002) viser, at kvinder den gang havde en højere tilbagetrækningsalder, hvis de var enlige, sammenholdt med, hvis de havde en partner (for mænd var tilbagetrækningsalderen, ligesom i 2017, lavere, hvis deres partner var jævnaldrende eller ældre) (Larsen, 2008). At enlige kvinder trak sig senere tilbage

¹⁰ Resultaterne af disse delanalyser fremgår ikke af denne rapport.

¹¹ Vi har derimod ikke taget højde for, om respondenter er funktionær/tjenestemand eller faglært/ufaglært i regressionsmodellen. Det skyldes bl.a., at denne opdeling korrelerer relativt meget med uddannelsesniveau.

end kvinder med en partner for ca. 20 år siden, kan sandsynligvis forklares af, at de enlige ældre kvinder, der var på arbejdsmarkedet dengang, var en mere selekteret gruppe med i gennemsnit stærkere præferencer for arbejde, end de enlige ældre kvinder, der er på arbejdsmarkedet i dag.

Tidligere forskning baseret på data fra 1997 og 2002 har vist en signifikant negativ sammenhæng mellem ledighedsgrad¹² og forventet tilbagetrækningsalder (Larsen, 2008). Vi har også undersøgt, om ledighedsgraden har indflydelse på forventet tilbagetrækningsalder. Vi finder, at dette ikke var tilfældet i 2017 (ej vist i Tabel 3.1). En mulig forklaring er, at ledighedsgrad ikke har betydning for forventet tilbagetrækningsalder, når der er højkonjunktur.

Kontrolvariablerne viser, at 52-årige i gennemsnit forventer at trække sig senere tilbage end 62-årige. Dette resultat kan dels afspejle, at alderen for adgang til efterløn og folkepension er højest for de 52-årige. Derudover er det muligt, at de yngre aldersgrupper typisk endnu ikke er berørt af eventuel nedslidning, som formentlig i større omfang præger tilbagetrækningsforventningerne blandt de 62-årige.

Tabel 3.1 Regressionskoefficienter og standardfejl på baggrund af lineær regression, der estimerer forventet tilbagetrækningsalder. Respondenter i 2017.

	Koefficient	Standardfejl	Sign.
<i>Økonomi</i>			
Forventer ikke væsentlig nedgang i indkomst ved tilbagetrækning	-0,316	(0,109)	**
Løn (personlig indkomst)	-0,206	(0,122)	
Lejebolig (inkl. uoplyst)	0,492	(0,141)	***
<i>Helbred (reference = godt eller meget godt helbred)</i>			
Nogenlunde, dårligt eller meget dårligt helbred	-0,369	(0,119)	**
<i>Familiesituation (reference = enlig)</i>			
Yngre partner (mere end 2 år)	0,001	(0,156)	
Jævnaldrende partner (+/- 2 år)	-0,610	(0,139)	***
Ældre partner (mere end 2 år)	-0,847	(0,157)	***
<i>Alder (reference = 62 år)</i>			
57 år	0,239	(0,123)	
52 år	0,716	(0,125)	***
<i>Sektor (reference = offentlig sektor)</i>			
Privat sektor	0,085	(0,108)	
<i>Køn (reference = mand)</i>			
Kvinder	-0,493	(0,115)	***
<i>Uddannelse (reference = ikke-erhvervskompetencegivende uddannelse)</i>			
Erhvervsfaglig uddannelse	-0,017	(0,132)	
Videregående uddannelse	0,330	(0,141)	*
Konstant	131,694	(10,871)	***
R ²	0,097		
N	3.141		
Anm.: Modellen kontrollerer for følgende arbejdsrelaterede variabler: arbejdstid, utilfredshed med arbejdstid, fysisk, stress, jobkrav, mangel på indflydelse, kvalifikationer, samarbejde, kutyme, alder, mindre krævende, mere udfordrende, mindre, utilfreds med lønnen, utilfreds med sikkerheden i ansættelsen samt har mulighed for at reducere arbejdstid.			
Note: * = signifikant på et 5-procents-niveau, ** = signifikant på et 1-procents-niveau og *** = signifikant på et 0,1-procents-niveau.			
Kilde: Egne beregninger på baggrund af ældredatabasen samt Danmarks Statistiks registre UDDA og INDK.			

¹² Ledighedsgraden er beregnet som den gennemsnitlige ledighedsgrad over en 4-årig periode, se Larsen (2008).

Der er ikke en signifikant forskel i forhold til forventet tilbagetrækning mellem personer, der er ansat i hhv. privat og offentlig sektor, når vi kontrollerer for samtlige arbejdsrelaterede variabler.¹³

Afslutningsvis finder vi, i lighed med tidligere studier, at kvinder i gennemsnit forventer at trække sig tidligere tilbage end mænd (Axelrad & Mcnamara, 2017), og at personer med en videregående uddannelse forventer at trække sig senere tilbage end personer med en ikke-erhvervskompetencegivende uddannelse eller en erhvervsfaglig uddannelse (Larsen, 2008).

3.2 Arbejdsrelaterede forklaringsfaktorer og køn

Forhold på arbejdspladsen har i forskningslitteraturen vist sig at have betydning for tilbagetrækningsalderen (Larsen, 2008; Scharn et al., 2018). I Tabel 3.2 undersøger vi derfor sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og forventet tilbagetrækningsalder for hhv. mænd og kvinder. Vi kontrollerer for økonomi-, helbreds- og familierelaterede forhold samt alder og uddannelse (operationaliseringen af disse variabler fremgår af Tabel 3.1). Af pladshensyn præsenterer vi ikke koefficienter og standardfejl for kontrolvariablerne i Tabel 3.2.

For kvinder ses der en positiv sammenhæng mellem arbejdstid og forventet tilbagetrækningsalder (model 1). Resultatet kan skyldes, at kvinder, der fx arbejder fuldtid, har en stærkere arbejdsmarkedstilknytning end kvinder, der arbejder deltid. At være utilfreds med arbejdstiden er negativt associeret med forventet tilbagetrækningsalder for kvinder (model 2). For mænd ses ikke den tilsvarende sammenhæng, idet ingen af de to arbejdstidsrelaterede variabler har statistisk signifikant betydning.

At have et fysisk krævende arbejde (model 3) samt at have et arbejde, hvor trivselen er generet af højt arbejdstempo eller travlhed og stramme tidsplaner (model 4), er associeret med en lavere forventet tilbagetrækningsalder for både kvinder og mænd. For kvinder er det desuden negativt for den forventede tilbagetrækningsalder at have problemer med at honorere de krav, som stilles på arbejdspladsen i forhold til at efteruddanne sig, at bruge ny teknologi eller at omstille sig til nye opgaver (model 5).

For kvinder ses en positiv sammenhæng mellem forventet tilbagetrækningsalder og at have indflydelse over sin arbejdssituation og kunne organisere sit eget arbejde (model 6), at kunne bruge sine kvalifikationer rigtigt (model 7) og at være tilfreds med samarbejdet med kollegaerne (model 8). Ingen af disse faktorer er signifikant associeret med forventet tilbagetrækningsalder for mænd.

På en del arbejdspladser findes der en fast alder eller en kutyme for, hvornår man kan trække sig tilbage i ens stillingskategori. At have sådan en fast alder eller kutyme på arbejdspladsen har negativ indflydelse på den forventede tilbagetrækningsalder for både kvinder og mænd. I de tilfælde, hvor der findes en sådan fast alder eller kutyme, gælder det dog samtidig for både mænd og kvinder, at jo højere denne alder er, desto senere forventer man at trække sig tilbage (model 9) (se også Larsen et al., 2011).

For mænd medfører det at have en kutyme for at trække sig tilbage ved (fx) 62 år isoleret set, at den forventede tilbagetrækningsalder falder med 1,8 år sammenlignet med, hvis der ikke var en

¹³ Sektor er imidlertid statistisk signifikant i alle de modeller, hvor de arbejdsrelaterede variabler indgår hver for sig, jf. tabel 3.2.

kutyme for, hvornår man trækker sig tilbage.¹⁴ For kvinder medfører det at have en tilsvarende kutyme isoleret set et fald i den forventede tilbagetrækningsalder på 1,2 år.

For kvinder har det en positiv indflydelse på den forventede tilbagetrækningsalder at have mulighed for at få et mindre krævende job (model 10) eller at have mulighed for at få et mere udfordrende job (model 11), hvis man ønsker det. Disse variabler er ikke statistisk signifikante for mænd.¹⁵

Tablet 3.2 Regressionskoefficienter og standardfejl på baggrund af lineære regressioner, der estimerer forventet tilbagetrækningsalder. Særskilt for køn. Respondenter i 2017.

Model	Forklarende variabel	Mænd	Kvinder
1.	Arbejdstid	0,017 (0,010)	0,016 * (0,008)
2.	Utilfreds med arbejdstid	0,231 (0,309)	-0,686 ** (0,210)
3.	Fysisk	-0,565 *** (0,171)	-0,341 ** (0,132)
4.	Stress	-0,659 *** (0,156)	-0,393 ** (0,127)
5.	Jobkrav	-0,355 * (0,174)	-0,364 ** (0,131)
6.	Har indflydelse	0,197 (0,159)	0,372 ** (0,124)
7.	Kvalifikationer	0,103 (0,166)	0,322 * (0,131)
8.	Samarbejde	0,129 (0,159)	0,273 * (0,124)
9.	Kutyme	-103,983 *** (20,642)	-61,760 ** (20,171)
	Alder	0,390 *** (0,077)	0,231 ** (0,076)
10.	Mindre krævende	0,246 (0,181)	0,392 * (0,161)
11.	Mere udfordrende	0,146 (0,177)	0,454 ** (0,141)
	Konstant***	65,7-66,5	64,8-65,6
	R ²	4,9-6,4	4,9-5,7
	N (min)	1.532	1.611
	Konstant i model 9	144,3 ***	111,6 ***

Anm.: Samtlige modeller kontrollerer for alder, uddannelse, helbred, familie, økonomi og sektor.

Note: Koefficienter præsenteres uden parenteser, standardfejl præsenteres i parenteser. * = signifikant på et 5-procents-niveau, ** = signifikant på et 1-procents-niveau og *** = signifikant på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af ældredatabasen, samt Danmarks Statistiks registre UDDA og INDK.

¹⁴ Koefficienterne i forhold til alder for, hvornår det er kutyme at trække sig tilbage, kan forstås på følgende måde: Vi sammenligner to identiske (mandlige) respondenter, hvor der på den enes (respondent 1's) arbejdsplads er en kutyme for at trække sig tilbage som 62-årig, imens der ikke er en kutyme for at trække sig tilbage ved en bestemt alder på den andens (respondent 2's) arbejdsplads. For respondent 1 er den forventede tilbagetrækningsalder: $144,3 - 103,983 + (0,390 \cdot 62) = 64,5$ år (hvor 144,3 er konstanten i modellen og 62 er "kutyme-alderen"). For respondent 2 er den forventede tilbagetrækningsalder $144,3 + 0,390 \cdot (-200) = 66,3$ år (da vi har sat alderen til -200 for respondenter, der angiver, at der ikke findes en "kutyme-alder").

¹⁵ Ud over de variabler som fremgår af tabel 3.2 har vi også undersøgt betydningen af variablene utilfredshed med lønnen, usikkerhed med sikkerhed i ansættelsen samt har mulighed for at reducere antallet af timer i ansættelsen. Disse koefficienter var ikke statistisk signifikante og afrapporteres derfor ikke.

Samlet set tegner der sig et billede af, at såvel negative som positive jobforhold samlet set har langt større betydning for den forventede tilbagetrækningsalder for kvinder end for mænd. Eneste undtagelse er det at have en kutyme på arbejdspladsen for at trække sig tilbage ved en bestemt alder, som isoleret set ser ud til at have lidt større betydning for mænd end for kvinder. Resultaterne står i kontrast til fund i Larsen (2008) baseret på data fra 1997 og 2002, som viste, at det især var mændenes forventede tilbagetrækningsalder der var påvirket af arbejdsrelaterede forhold på daværende tidspunkt, imens de arbejdsrelaterede forhold havde mere begrænset betydning for kvinder.

3.3 Arbejdsrelaterede forklaringsfaktorer og stilling det meste af livet

Arbejdsbetingelser, krav og muligheder for indflydelse over arbejdssituationen varierer med stor sandsynlighed for personer, der har været faglærte eller ufaglærte det meste af deres liv sammenlignet med personer, der har været funktionærer eller tjenestemænd. Vi undersøger derfor forskelle mellem disse to grupper i Tabel 3.3.¹⁶ Som tidligere kontrollerer vi for økonomi-, helbreds- og familierelaterede forhold samt alder, sektor og uddannelse. Da Tabel 3.2 viste, at associationerne mellem forventet tilbagetrækningsalder og de jobrelaterede variabler er forskellige for mænd og kvinder, kontrollerer vi desuden for køn.

For funktionærer og tjenestemænd er arbejdstid positivt associeret (model 1) – men utilfredshed med arbejdstiden negativt associeret (model 2) – med forventet tilbagetrækningsalder. For faglærte og ufaglærte har arbejdstiden eller tilfredsheden med denne ikke signifikant betydning for den forventede tilbagetrækningsalder.

For faglærte og ufaglærte er det at have et fysisk krævende arbejde associeret med en lavere forventet tilbagetrækningsalder. Det fysiske arbejdsmiljø har ikke en signifikant betydning for funktionærer og tjenestemænd (model 3). Denne forskel kan eventuelt skyldes, at væsentlig flere af de faglærte/ufaglærte har et fysisk krævende job (57,5 pct.) end af funktionærerne/tjenestemændene (25,2 pct.) (se Tabel 2.1). For begge grupper er det at have et arbejde, hvor trivslen er generet af højt arbejdstempo eller travlhed og stramme tidsplaner associeret med en lavere forventet tilbagetrækningsalder (model 4). At have problemer med at honorere de krav, som stilles på arbejdspladsen i forhold til at efteruddanne sig, at bruge ny teknologi eller at omstille sig til nye opgaver er associeret med en lavere forventet tilbagetrækningsalder for funktionærer/tjenestemænd, men ikke for faglærte/ufaglærte (model 5). Dette kan skyldes, at funktionærer og tjenestemænd i højere grad bliver pålagt disse typer af krav end faglærte og ufaglærte.

For funktionærer og tjenestemænd ses en positiv sammenhæng mellem forventet tilbagetrækningsalder og at have indflydelse på sin arbejdssituation og kunne organisere sit eget arbejde (model 6) og at kunne bruge sine kvalifikationer rigtigt (model 7). Disse faktorer har ikke signifikant betydning for faglærte og ufaglærte. At være tilfreds med samvær og samarbejde med kollegaerne (model 8) er insignifikant for begge grupper.

At have en kutyme på arbejdspladsen for, hvornår man trækker sig tilbage i ens stillingskategori, har negativ indflydelse på den forventede tilbagetrækningsalder for funktionærer og tjenestemænd, men ikke for faglærte og ufaglærte (model 9). Isoleret set er forskellen mellem at have en kutyme for at trække sig tilbage ved fx 62 år sammenholdt med ikke at have sådan en kutyme, 1,7 år for funktionærer og tjenestemænd (den gennemsnitlige forventede tilbagetrækningsalder for de to grupper er hhv. 64,3 og 66,0 år).

¹⁶ Vi har også undersøgt, om der er forskelle mellem faglærte og ufaglærte. Analyserne viste, at der var få forskelle. Derudover var datagrundlaget for især de ufaglærte begrænset. Vi har derfor valgt at analysere faglærte og ufaglærte samlet.

At kunne få et mindre krævende job, hvis man ønsker det (model 10), har ikke signifikant betydning for den forventede tilbagetrækningsalder for hverken funktionærer/tjenestemænd eller faglærte/ufaglærte. At have mulighed for at få et mere udfordrende job, hvis man ønsker det (model 11), er derimod signifikant positivt associeret med forventet tilbagetrækningsalder for funktionærer og tjenestemænd (men ikke for faglærte og ufaglærte).

Tabel 3.3 Regressionskoefficienter og standardfejl på baggrund af lineær regression, der estimerer forventet tilbagetrækningsalder. Særskilt for stillingskategori. 2017. F.U.= Faglærte & Ufaglærte. F.T = Funktionærer og Tjenestemænd.

Model	Forklarende variabel	F.U.	F.T.
1.	Arbejdstid	-0,004 (0,010)	0,022 ** (0,008)
2.	Utilfreds med arbejdstid	0,004 (0,337)	-0,508 * (0,219)
3.	Fysisk	-0,742 *** (0,183)	-0,221 (0,144)
4.	Stress	-0,502 ** (0,179)	-0,500 *** (0,124)
5.	Jobkrav	-0,169 (0,189)	-0,443 ** (0,135)
6.	Har indflydelse	-0,081 (0,183)	0,479 *** (0,123)
7.	Kvalifikationer	0,050 (0,185)	0,280 * (0,131)
8.	Samarbejde	0,139 (0,181)	0,203 (0,123)
9.	Kutyme	-39,488 (35,093)	-99,971 *** (15,870)
	Alder	0,146 (0,132)	0,375 *** (0,060)
10.	Mindre krævende	0,361 (0,220)	0,250 (0,149)
11.	Mere udfordrende	0,077 (0,212)	0,361 ** (0,137)
	Konstant	66,4-67,0 ***	65,1-66,2 ***
	N	1.052	1.909
	R ²	7,5-8,9	6,2-8,1
	Konstant i model 9	95,8 ***	141,0 ***

Anm.: Samtlige modeller kontrollerer for køn, alder, uddannelse, helbred, familie, økonomi og sektor.

Note: * = signifikant på et 5-procents-niveau, ** = signifikant på et 1-procents-niveau og *** = signifikant på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Ældredatabasen samt Danmarks Statistiks registre UDDA og INDK.

Samlet set tegner der sig et billede af, at såvel negative som positive jobforhold oftere har betydning for den forventede tilbagetrækningsalder for funktionærer og tjenestemænd end for faglærte og

ufaglærte. Eneste undtagelse er det at have et fysisk krævende arbejde, som trækker den forventede tilbagetrækningsalder i negativ retning for faglærte og ufaglærte, men som ikke har en signifikant betydning for funktionærer og tjenestemænd. Resultatet indikerer, ikke overraskende, at problemer med nedslidning har en større indflydelse på forventet tilbagetrækningsalder for faglærte og ufaglærte end for funktionærer og tjenestemænd.

Derudover indikerer resultaterne, at den forventede tilbagetrækningsalder i højere grad afhænger af jobforholdene for funktionærer/tjenestemænd end for faglærte/ufaglærte – dette gælder både positive og negative jobforhold. Ligesom for kvinder forventer funktionærer/tjenestemænd i højere grad at blive længere, hvis forholdene på arbejdspladsen er fordelagtige, men også at trække sig tidligere tilbage, hvis forholdene ikke er tilfredsstillende.¹⁷

3.4 Arbejdsrelaterede forklaringsfaktorer og sektor

På samme måde som arbejdsbetingelser, krav og muligheder for indflydelse over arbejdssituationen varierer mellem hhv. faglærte/ufaglærte og funktionærer/tjenestemænd, er det muligt, at disse faktorer også varierer på tværs af sektor. Derudover er samtlige lønmodtagere overenskomstdækkede på det offentlige, men ikke på det private arbejdsmarked, hvilket potentielt kan påvirke både fratrædelsesvilkår og størrelsen af pensionsformuen. Vi undersøger derfor forskelle i betydningen af arbejdsrelaterede forhold for forventet tilbagetrækningsalder mellem ansatte i privat og offentlig sektor, se Tabel 3.4. Som tidligere kontrollerer vi for økonomi-, helbreds- og familierelaterede forhold samt alder, uddannelse og køn.

Vi finder, at de arbejdsrelaterede faktorer overordnet set oftere er associeret med forventet tilbagetrækning for offentligt ansatte end privatansatte. For offentligt ansatte gælder, at arbejdstid er positivt associeret (model 1), mens utilfredshed med arbejdstiden er negativt associeret (model 2) med forventet tilbagetrækningsalder. Derudover er det fysiske arbejdsmiljø (model 3), at have et arbejde, hvor trivselen er generet af højt arbejdstempo eller travlhed (model 4) samt at have problemer med at honorere de krav, som stilles på arbejdspladsen i forhold til at efteruddanne sig, at bruge ny teknologi eller at omstille sig til nye opgaver, associeret med en lavere forventet tilbagetrækningsalder for de offentligt ansatte. Det gælder også for privatansatte, at det at have problemer med at honorere de krav, som stilles på arbejdspladsen, er negativt associeret med forventet tilbagetrækningsalder, imens de øvrige faktorer er insignifikante.

For begge grupper ses en positiv sammenhæng mellem forventet tilbagetrækningsalder og at have indflydelse på sin arbejdssituation og kunne organisere sit eget arbejde (model 6). At kunne bruge sine kvalifikationer rigtigt (model 7) har ikke signifikant betydning for forventet tilbagetrækningsalder. At være tilfreds med samarbejdet med kollegaerne (model 8) har en signifikant positiv betydning for den forventede tilbagetrækningsalder for offentligt ansatte, mens betydningen heraf er insignifikant for privatansatte.

At have en kutyme på arbejdspladsen for, hvornår man trækker sig tilbage i ens stillingskategori har negativ indflydelse på den forventede tilbagetrækningsalder for ansatte i begge sektorer (model 9). Isoleret set er forskellen mellem at have en kutyme for at trække sig tilbage ved 62 år sammenholdt

¹⁷ Ud over de variabler, som fremgår af Tabel 3.3, har vi også undersøgt variablerne utilfredshed med lønnen, usikkerhed med sikkerhed i ansættelsen samt mulighed for at reducere antallet af timer i ansættelsen. Disse koefficienter var ikke statistisk signifikante og afrapporteres derfor ikke.

med ikke at have en kutyme, 2,0 år i den offentlige sektor (den gennemsnitlige, forventede tilbagetrækningsalder for de to grupper er hhv. 64,4 og 66,4 år). I den private sektor er forskellen 1,0 år (den gennemsnitlige, forventede tilbagetrækningsalder er hhv. 65,1 og 66,1 år).

Tabel 3.4 Regressionskoefficienter og standardfejl på baggrund af lineær regression, der estimerer forventet tilbagetrækningsalder. Særskilt for personer ansat i hhv. offentlig og privat sektor. 2017.

Model	Forklarende variabel	Offentlig	Privat
1.	Arbejdstid	0,023 * (0,009)	0,009 (0,009)
2.	Utilfreds med arbejdstid	-0,514 * (0,261)	-0,126 (0,250)
3.	Fysisk	-0,517 *** (0,157)	-0,384 ** (0,146)
4.	Stress	-0,416 ** (0,155)	-0,599 *** (0,132)
5.	Jobkrav	-0,472 ** (0,157)	-0,232 (0,148)
6.	Har indflydelse	0,319 * (0,150)	0,263 * (0,133)
7.	Kvalifikationer	0,298 (0,158)	0,152 (0,141)
8.	Samarbejde	0,296 * (0,151)	0,119 (0,134)
9.	Kutyme	-121,234 *** (19,790)	-45,763 * (21,999)
	Alder	0,455 *** (0,074)	0,171 * (0,082)
10.	Mindre krævende	0,256 (0,187)	0,342 * (0,159)
11.	Mere udfordrende	0,180 (0,172)	0,409 ** (0,149)
	Konstant	65,5-66,6	65,7-66,4
	N (min)	1.472	1.669
	R ²	0,07-0,09	0,06-0,09
	Konstant i model 9.	157,4 ***	100,3 ***

Anm.: Samtlige modeller kontrollerer for køn, alder, uddannelse, helbred, familie og økonomi.

Note: * = signifikant på et 5-procents-niveau, ** = signifikant på et 1-procents-niveau og *** = signifikant på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af ældredatabasen samt Danmarks Statistiks registre UDDA og INDK.

At kunne få et mindre krævende job (model 10) eller få et mere udfordrende job (model 11), hvis man ønsker det, er kun statistisk signifikant for privatansatte.¹⁸

¹⁸ Ud over de variabler, som fremgår af Tabel 3.4, har vi også undersøgt variablerne utilfredshed med lønnen, usikkerhed med sikkerhed i ansættelsen samt mulighed for at reducere antallet af timer i ansættelsen. Disse koefficienter var ikke statistisk signifikante og afrapporteres derfor ikke.

Samlet set indikerer resultaterne, at de jobrelaterede forhold i højere grad har betydning i den offentlige end i den private sektor. Nogle af de mest markante forskelle ses i forhold til problemer med at kunne honorere krav på arbejdspladsen om at efteruddanne sig, at bruge ny teknologi eller at omstille sig til nye opgaver, som har en signifikant negativ indflydelse på forventet tilbagetrækningsalder i den offentlige, men ikke i den private sektor. Derudover er muligheden for at kunne få et mindre krævende, eller et mere udfordrende, arbejde signifikant positivt associeret med forventet tilbagetrækning i den private, men ikke i den offentlige sektor. Forskellene mellem offentlig og privat sektor er svære at fortolke, da begge sektorer rummer en lang række forskellige job, og hvor mange typer af stillinger findes i begge sektorer. Forskellene minder imidlertid om de fundne kønsforskelle og kan således bl.a. afspejle, at især kvinder er offentligt ansatte, mens især mænd er privatansatte.

3.5 Arbejdsrelaterede forklaringsfaktorer og alder

I Tabel 3.5 undersøger vi forskelle i betydningen af arbejdsrelaterede forhold for forventet tilbagetrækningsalder for hhv. 52-, 57- og 62-årige respondenter. 62-årige respondenter er i mange tilfælde sandsynligvis mere eller mindre i proces med at planlægge deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. For de 57-årige ligger tilbagetrækningen for de fleste lidt længere fremme i tiden, mens formentlig kun få af de 52-årige er begyndt med at planlægge og forholde sig til tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Derfor er det interessant at undersøge, hvorvidt de arbejdsrelaterede forhold har forskellig betydning for de tre aldersgrupper. Som tidligere kontrollerer vi for økonomi-, helbreds- og familierelaterede forhold samt sektor, uddannelse og køn i regressionsmodellerne.

De 62-årige lønmodtagere, der indgår i analyserne, er i nogen grad en stærkere selekteret gruppe end de tilsvarende grupper af 57- og 52-årige, fordi relativt flere af de 62-årige allerede har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet.¹⁹ Det fremgår fx af Tabel 2.1, at der er relativt set færre kvinder, flere med en videregående uddannelse, og flere, der er mere end 2 år yngre end deres partner blandt de 62-årige, end i datamaterialet samlet set. Resultaterne spejler dermed betydningen af arbejdsrelaterede forklaringsfaktorer for de 62-årige, som var på arbejdsmarkedet i 2017.

Resultaterne viser, at de arbejdsrelaterede faktorer i højere grad er signifikant associeret med forventet tilbagetrækning for 57-årige end for de andre to aldersgrupper. For 57-årige er arbejdstid positivt associeret med forventet tilbagetrækningsalder (model 1), mens utilfredshed med arbejdstiden er negativt associeret med forventet tilbagetrækningsalder (model 2). Ingen af disse faktorer har betydning for den forventede tilbagetrækningsalder for hhv. 52- og 62-årige.

For både 57- og 62-årige er et fysisk krævende arbejde (model 3) hhv. et arbejde, hvor trivselen er generet af højt arbejdstempo eller travlhed og stramme tidsplaner (model 4), associeret med en lavere forventet tilbagetrækningsalder. For 52-årige er det kun det sidstnævnte arbejdsforhold, som har signifikant betydning. For 57-årige har det at have problemer med at honorere de krav, som stilles på arbejdspladsen i forhold til at efteruddanne sig, bruge ny teknologi eller at omstille sig til nye opgaver, negativt associeret med forventet tilbagetrækningsalder (model 5).

¹⁹ I Ældredatabasen for 2017 er andelen af lønmodtagere 81,2 pct. blandt de 52-årige, 78,4 pct. blandt de 57-årige og 60,3 pct. blandt de 62-årige.

Tabel 3.5 Regressionskoefficienter og standardfejl på baggrund af lineær regression, der estimerer forventet tilbagetrækningsalder. Særskilt for alder. 2017.

Model		52-årige	57-årige	62-årige
1.	Arbejdstid	0,016 (0,013)	0,040 *** (0,010)	-0,004 (0,010)
2.	Utilfreds med arbejdstid	0,040 (0,357)	-0,700 ** (0,269)	-0,169 (0,311)
3.	Fysisk	-0,266 (0,202)	-0,466 ** (0,160)	-0,663 *** (0,187)
4.	Stress	-0,574 ** (0,192)	-0,401 ** (0,153)	-0,599 *** (0,174)
5.	Jobkrav	-0,141 (0,211)	-0,553 *** (0,158)	-0,325 (0,188)
6.	Har indflydelse	0,237 (0,193)	0,322 * (0,150)	0,353 * (0,176)
7.	Kvalifikationer	-0,166 (0,196)	0,385 * (0,157)	0,509 ** (0,190)
8.	Samarbejde	0,303 (0,191)	0,152 (0,153)	0,126 (0,175)
9.	Kutyme	-81,464 ** (27,503)	-82,333 *** (20,357)	-92,068 ** (29,057)
	Alder	0,305 ** (0,103)	0,307 *** (0,077)	0,347 ** (0,109)
10.	Mindre krævende	0,247 (0,226)	0,299 (0,185)	0,382 (0,219)
11.	Mere udfordrende	0,131 (0,205)	0,542 ** (0,169)	0,143 (0,218)
	Konstant	66,43-67,27	64,3-66,16	65,88-66,54
	N (min)	1,089	1,128	926
	R ²	5,6-6,0	8,3-10,3	4,6-6,0
	Konstant i model 9	128,11	127,55	135,55

Anm.: Samtlige modeller kontrollerer for køn, uddannelse, helbred, familie, økonomi og sektor.

Note: * = signifikant på et 5-procents-niveau, ** = signifikant på et 1-procents-niveau og *** = signifikant på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Ældredatabasen samt Danmarks Statistiks registre UDDA og INDK.

For 57- og 62-årige, men ikke for 52-årige, ses en positiv sammenhæng mellem forventet tilbagetrækningsalder og det at have indflydelse over sin arbejdssituation og kunne organisere sit eget arbejde (model 6) og at kunne bruge sine kvalifikationer rigtigt (model 7). At være tilfreds med samarbejdet med kollegaerne (model 8) har ikke signifikant betydning for de tre aldersgrupper.

At have en kutyme for, hvornår man trækker sig tilbage i ens stillingskategori, har negativ indflydelse på den forventede tilbagetrækningsalder for alle de undersøgte aldersgrupper (model 9). Forskellen

mellem at have en kutyme for at trække sig tilbage ved 62 år sammenholdt med ikke at have en kutyme er hhv. 1,7 år for 52-årige, 1,9 år for 57-årige og 1,2 år for 62-årige.²⁰

At kunne få et mindre krævende job, hvis man ønsker det (model 10), har ikke signifikant betydning for den forventede tilbagetrækningsalder, uanset alder. At have mulighed for at få et mere udfordrende job, hvis man ønsker det (model 11) er omvendt signifikant positivt associeret med forventet tilbagetrækningsalder for 57-årige (men ikke for 52- eller 62-årige).

Resultaterne viser, at få af de arbejdsrelaterede faktorer er statistisk signifikant associeret med forventet tilbagetrækningsalder for 52-årige. Dette kan eventuelt forklares af, at de 52-årige typisk endnu ikke er berørt af nedslidning, samt at de for de flestes vedkommende endnu ikke er begyndt med at planlægge og forholde sig til deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Også for de 62-årige er det forholdsvis få af de arbejdsrelaterede forhold, som har betydning for forventet tilbagetrækningsalder. Resultatet er konsistent med, at de 62-årige i forholdsvis høj grad allerede har truffet beslutninger i forhold til deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Hvis man fx har truffet en beslutning om at blive på arbejdspladsen til folkepensionsalderen (som er 66,5 eller 67 år for de 62-årige, som er født i 1955), er det ikke underligt, at arbejdsrelaterede forhold har mindre betydning for den forventede tilbagetrækningsalder.

De 57-årige derimod har sandsynligvis, i mindre omfang end de 62-årige, lagt sig fast på en bestemt tilbagetrækningsalder, mens de i højere grad end de 52-årige kan være blevet ramt af nedslidning, samtidig med at de er begyndt at gøre sig overvejelser om deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Samlet set indikerer resultaterne dermed, at slut-50'erne er en alder, hvor det er muligt at påvirke tilbagetrækningsadfærden fra et arbejdsgiver- og samfundsperspektiv, mens start-50'erne i nogen grad er "for tidligt" og start-60'erne er "for sent". Den "ideelle" alder kan dog forventes at afhænge af en lang række af faktorer som fx situationen på arbejdspladsen og den enkeltes helbred. Derudover kan alderen for adgang til folkepension og efterløn forventes at være stærkt normsættende for tilbagetrækningsadfærden. De 62-årige, som er med i vores datagrundlag, har enten valgt ikke at gå på efterløn eller er blevet interviewet, før de fyldte 62. Forhøjelserne af folkepensions- og efterlønsalderen vil derfor sandsynligvis medføre, at den "ideelle" alder for at påvirke tilbagetrækningsadfærd også bliver forhøjet.

Tidligere forskning på data indsamlet i 2010 viser, at ud over de forhold, som vi undersøger i Tabel 3.5, så er det at være utilfreds med ens nærmeste leder associeret med en lavere forventet tilbagetrækningsalder for 60-64-årige, men ikke for 55-59-årige (Larsen et al., 2011). Grundet manglende data kan vi ikke undersøge, om dette stadigvæk var tilfældet i 2017.

²⁰ Vi inkluderer kun respondenter, der stadigvæk er på arbejdsmarkedet i regressionsmodellerne. Det betyder, at respondenter, der allerede har trukket sig tilbage, ikke er med i modellen. Dette påvirker sandsynligvis estimatet i positiv retning. Det fremgår også af Tabel 2.1, at kun 8,5 pct. af de 62-årige er i en stillingskategori og på en arbejdsplads, hvor man har en kutyme for, hvornår man trækker sig tilbage. De tilsvarende andele for 52- og 57-årige er hhv. 14,5 pct. og 12,5 pct.

4 "Stuck"-problematikken

Personer, der har svært ved at klare deres arbejde pga. fysiske problemer, eller som oplever stress eller dårlig trivsel på arbejdspladsen, og som ikke kan trække sig tilbage fx pga. dårlig økonomi, befinder sig i en udsat position. Disse personer kan siges at være låst inde eller være "stuck" på arbejdsmarkedet. Vi undersøger, hvor stor en andel af de 52-, 57- og 62-årige lønmodtagere i 2017, der indgår i vores undersøgelse, der kan siges at være "stuck".

Begrebet "stuck" i forhold til tilbagetrækning blev oprindeligt defineret af Snartland & Øverbye (2003). Forfatterne definerede ældre, der ikke har råd til at forlade arbejdsmarkedet på grund af høje faste leveomkostninger og/eller har et utilstrækkeligt socialt liv uden for arbejdsmarkedet, som "stuck".

Liversage & Larsen (2017) beskriver en medarbejder, der er "stuck", som en, der sidder fast i et arbejde, han eller hun reelt ikke ønsker at være i og måske har svært ved at klare. Ifølge deres definition er medarbejderen desuden stadig et stykke vej fra at kunne forlade arbejdsmarkedet på fx efterløn eller folkepension.

Det er ikke muligt at identificere, hvilke personer der de facto føler sig "stuck" på arbejdsmarkedet i Ældredatabasen, da vi ikke har spurgt specifikt ind til dette. På baggrund af den tidligere litteratur samt datagrundlaget i Ældredatabasen har vi forsøgt at indkredse de personer, som eventuelt kan siges at være "stuck" på baggrund af følgende kriterier:

1. Individet betegner den nuværende økonomiske situation som "nogenlunde", "dårlig", eller "meget dårlig" samt forventer en væsentlig nedgang i økonomien efter tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet
2. Det nuværende arbejde er fysisk krævende, og man har et helbred, der er "nogenlunde", "dårligt" eller "meget dårligt"
3. Trivslen på det nuværende arbejde er generet af højt arbejdstempo eller travlhed og stramme tidsplaner
4. Individet oplever at have problemer med at honorere de krav, som stilles på arbejdspladsen i forhold til at efteruddanne sig, at bruge ny teknologi eller at omstille sig til nye opgaver
5. Individet har ikke mulighed for at ændre jobindholdet
6. Individet er ikke "tilfreds" eller "meget tilfreds" med jobindholdet i sig selv
7. Individet har ikke mulighed for at få efterløn (kriterie gælder kun 62-årige).

Forudsat at de ovenstående kriterier er brugbare til at identificere personer, der er "stuck", ser denne problematik ikke ud til at være udbredt blandt de 52-, 57- og 62-årige lønmodtagere i Danmark. Vi finder således, at kun ca. 3,5 pct. af respondenterne (110 personer) er "stuck" baseret på de opstillede kriterier.

Tabel 4.1 viser, at der gennemgående er få signifikante forskelle i forhold til baggrundskarakteristika mellem personer, som vi kategoriserer som hhv. "stuck" og ikke-"stuck". Der er fx ikke signifikante kønsforskelle, selvom der er en *tendens* til, at kvinder er overrepræsenteret i "stuck"-gruppen. Derudover er 52-årige signifikant overrepræsenteret og 62-årige signifikant underrepræsenteret i "stuck"-gruppen. Resultatet for 62-årige kan givetvis bl.a. tilskrives, at nogle i aldersgruppen har adgang til efterløn og derfor ikke er "stuck", jf. vores definition ovenfor. Overrepræsentationen af 52-årige kan hænge sammen med, at den forøgede tilgang til førtidspension, som man ser blandt personer i 50'erne (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2018), i mindre grad har fundet sted blandt de 52-årige end blandt de 57-årige.

Tabel 4.1 Respondenter fordelt efter demografiske og økonomiske karakteristika. Særskilt for personer, der er hhv. ”stuck” eller ej.

	Stuck	Ej stuck
<i>Køn</i>		
Mand	44,6	48,9
Kvinde	55,5	51,1
<i>Alder**</i>		
52 år	45,5	34,2
57 år	39,1	35,8
62 år	15,5	30,4
<i>Stillingskategori det meste af livet</i>		
Ufaglært	17,6	11,5
Faglært	22,2	22,2
Funktionær/tjenestemand	57,4	61,9
Selvstændig	2,8	4,3
<i>Uddannelse</i>		
Ikke-erhvervskompetencegivende uddannelse	26,4	21,5
Erhvervsfaglig uddannelse	38,2	38,6
Videregående uddannelse	35,5	40,0
<i>Boligforhold***</i>		
Lejebolig	32,7	16,7
Ejebolig	67,3	83,3
<i>Indkomst*</i>		
Gennemsnitsindkomst	366.158	407.714
N (min)	108 ¹	3.035

Anm.: Forskelle i fordelinger mellem de to grupper er testet med Chi²-test. Forskelle i gennemsnitsindkomst mellem de to grupper er testet ved t-test, *** = signifikant på et 0,1-procents-niveau, ** = signifikant på et 1-procents-niveau, * = signifikant på et 5-procents-niveau.

Note: 1. Der mangler oplysninger om stillingskategori det meste af livet for 2 personer i ”stuck”-gruppen. De øvrige andele er beregnede på den samlede ”stuck”-stickprøve, som består af 110 personer.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Ældredatabasen samt Danmarks Statistiks register INDK.

Der er ikke signifikante forskelle i forhold til stillingskategori og uddannelsesniveau mellem personer, der er hhv. ”stuck” og ikke-”stuck”. Der er dog en *tendens* til, at der er relativt set flere ufaglærte og færre funktionærer/tjenestemænd i ”stuck”-gruppen, sammenholdt med ikke-”stuck”-gruppen. Tilsvarende er der en *tendens* til, at andelen med ikke-erhvervskompetencegivende uddannelse er højere, mens andelen med en videregående uddannelse er lavere i ”stuck”-gruppen end i ”ikke-stuck”-gruppen.

Derudover er andelen, der bor til leje, højere blandt personer, der er ”stuck”, og årsindkomsten er i gennemsnit ca. 40.000 kroner lavere blandt personer, der er ”stuck”, sammenholdt med personer, der ikke er ”stuck”.

Selvom der er få signifikante forskelle mellem grupperne, indikerer resultaterne, at personer, der er ”stuck” – og altså pr. definition er i en dårlig situation på arbejdsmarkedet – i gennemsnit også er i en ringere socio-økonomisk position end personer, der ikke er ”stuck”.

Litteratur

- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2018): *Dobbelt så mange over 60 år er kommet på førtidspension*. Tilgængelig på: <https://www.ae.dk/analyser/dobbelt-saa-mange-over-60-aar-er-kommet-paa-foertidspension>. Besøgt: 04-01-2019.
- Axelrad, H. & T.K. Mcnamara (2017): "Gates to retirement and gender differences: Macroeconomic conditions, job satisfaction, and age". *Journal of Women and Aging*, 00(00), s. 1-17.
- Behncke, S. (2012): "Does retirement trigger ill health?". *Health Economics*, 21(3), s. 282-300.
- Christensen, B.J. & M. Kallestrup-Lamb (2012): "The impact of health changes on labor supply: Evidence from merged data on individual objective medical diagnosis codes and early retirement behavior". In *Health Economics*, 21, s. 56-100.
- De Preter, H., D. Van Looy & D. Mortelmans (2013): "Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: A multilevel analysis". *Journal of Aging Studies*, 27(4), s. 299-307.
- Kjær, A.A., A. Siren, M.H. Poulsen, T. Fridberg & F. Casier (2018): *Cohort Profile: The Danish Longitudinal Study of Ageing (DLSA)*. Manuskript "under consideration".
- Larsen, M. (2008): "Does quality of work life affect men and women's retirement planning differently?". *Applied Research in Quality of Life*, 3(1), s. 23-42.
- Larsen, M. & A. Amilon (2019): *Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager – Opgørelser baseret på Ældredatabasen*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Larsen, M., A. Amilon & F. Casier (2019): *Lønnet arbejde efter folkepensionsalderen – Opgørelser baseret på Ældredatabasen*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Larsen, M., H.B. Bach & L.S. Ellerbæk (2011): *55-70-åriges forbliven på arbejdsmarkedet*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Larsen, M., H. Holt & M.R. Larsen (2016): *Et kønsopdelt arbejdsmarked – udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Liversage, A. & M. Larsen (2017): *Udskudt tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet Konsekvenser på de kommunale arbejdspladser*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Loretto, W. & S. Vickerstaff (2013): "The domestic and gendered context for retirement". *Human Relations*, 66(1), s. 65-86.
- Miljø- og Fødevareministeriet (2016): *Det danske landdistriktsprogram 2014-2020*. Godkendt den 7. december 2016. København: Landbrugsstyrelsen.
- Pienta, A.M. & M.D. Hayward (2002): "Who Expects to Continue Working After Age 62? The Retirement Plans of Couples". *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(4), S199-S208.

Scharn, M., R. Sewdas, C.R.L. Boot, M. Huisman, M. Lindeboom & A.J. Van Der Beek (2018): "Domains and determinants of retirement timing: A systematic review of longitudinal studies". *BMC Public Health*, 18(1), s. 1-14.

Schuring, M., S.J.W. Robroek, F.W.J. Otten, C.H. Arts & A. Burdorf (2013): "The effect of ill health and socioeconomic status on labor force exit and re-employment: A prospective study with ten years follow-up in the Netherlands". *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, s. 134-143.

Snartland, V. & E. Øverbye (2003): *Skal jeg bli eller skal jeg gå? Pensjonsforventninger hos lærere eller ingeniører*. NOVA-rapport 21/03. Oslo: NOVA.

**VIDEN I
VELFÆRD**

DET NATIONALE FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD