

Hvordan fastholdes ældre på arbejdsmarkedet?

Mona Larsen

*Arbejdsmarkedspolitik
Arbejdsrapport 4:2002*



Arbejdsrapport
Socialforskningsinstituttet
The Danish National Institute of Social Research

Hvordan fastholdes ældre på arbejdsmarkedet?

Mona Larsen

Arbejdsmarkedspolitik

Arbejdsrapport 4:2002

Socialforskningsinstituttets arbejdsrapporter indeholder foreløbige resultater af undersøgelser og forarbejder til artikler eller rapporter. Arbejdsrapporter udgives i et begrænset oplag som grundlag for en faglig diskussion, der indgår som led i forskningsprocessen. Læseren bør derfor være opmærksom på, at resultater og fortolkninger i den færdige rapport eller artikel vil kunne afvige fra arbejdsrapporten. Arbejdsrapporter er ikke omfattet af de procedurer for kvalitetssikring og redigering, som gælder for instituttets forskningsrapporter.

Om undersøgelsen

I arbejdsnotatet gives et bud på, hvilke forhold der har betydning for, om lønmodtagere forventer at forblive på arbejdsmarkedet, efter de har passeret de 60 år. Fokus er rettet mod at belyse betydningen af beskæftigelsesmæssige forhold.

Analyserne udarbejdes med udgangspunkt i en stor foreliggende database, *Forløbsdatabase til Ældreforskning*, der består af en kombination af surveydata, som er indsamlet af SFI-SURVEY, og registeroplysninger fra statistikregistre i Danmarks Statistik. De anvendte registeroplysninger er hentet fra Befolkningsstatistikregistret, Statistikregistret for Arbejdsmarkedsforskning (IDA) og Indkomststatistikregistret.

Undersøgelsen er udarbejdet af cand.oecon. Mona Larsen i Forskningsgruppen for Arbejdsmarkedspolitik under ledelse af forskningsleder Lisbeth Pedersen.

Undersøgelsen er finansieret af Arbejdsministeriet.

Indhold

Kapitel 1.

Sammenfatning og diskussion	9
<i>1.1. Indledning.....</i>	<i>9</i>
<i>1.2. Om datamaterialet.....</i>	<i>11</i>
<i>1.3. Forventet tilbagetrækningsalder</i>	<i>12</i>
<i>1.4. Om analysen.....</i>	<i>13</i>
<i>1.5. Analyseresultater.....</i>	<i>16</i>
<i>1.6. Hvad betyder resultaterne for udformningen af den seniorpolitiske indsats?</i>	<i>22</i>

Kapitel 2.

Ældres arbejdsmarkedstilknytning – udvikling og fordeling	25
<i>2.1. Arbejdsstyrke</i>	<i>25</i>
<i>2.2. Beskæftigelse</i>	<i>28</i>
<i>2.3. Ledighed.....</i>	<i>32</i>

Kapitel 3.

Forventet tilbagetrækningsalder og beskæftigelsesmæssige, individuelle og finansielle forhold	37
<i>3.1. Forventet tilbagetrækningsalder</i>	<i>38</i>
<i>3.2. Forventet tilbagetrækningsalder og beskæftigelsesmæssige forhold.....</i>	<i>42</i>
<i>3.3. Forventet tilbagetrækningsalder og individuelle forhold</i>	<i>48</i>
<i>3.4. Forventet tilbagetrækningsalder og finansielle forhold.....</i>	<i>51</i>
<i>3.5. Besvarelserne ved ikke og så længe som muligt</i>	<i>53</i>

Kapitel 4.

Forventet tilbagetrækningsalder – har de beskæftigelsesmæssige forhold betydning?.....	57
4.1. <i>Hvad viser tidligere undersøgelser?</i>	57
4.2. <i>Om analysen.....</i>	60
4.3. <i>Analyseresultater.....</i>	63
4.4. <i>Opsummering</i>	75

Bilag A.

Datamaterialet	87
A.1. <i>Population, stikprøve, opnåelse og repræsentativitet.....</i>	88
A.2. <i>Valg af delstikprøve</i>	89
A.3. <i>Selektionsskævhed i de udvalgte delstikprøver?.....</i>	90

Bilag B.

Bilagstabeller og -figurer	97
B.1. <i>Bilag til kapitel 2.....</i>	97
B.2. <i>Bilag til kapitel 3.....</i>	99
B.3. <i>Bilag til kapitel 4.....</i>	117

Litteratur.....	119
------------------------	------------

Arbejdsrapporter publiceret af Socialforskningsinstituttet.....	123
--	------------

Kapitel 1.

Sammenfatning og diskussion

1.1. Indledning

I de seneste år er der sket store ændringer på de ældres arbejdsmarked. Med *ældre* menes her personer på 50 år og derover. Forandringerne betyder sammen med den forventede demografiske udvikling, at opmærksomheden i stigende grad er rettet mod at sikre, at den ældre del af befolkningen forbliver i arbejdsstyrken og i beskæftigelse længst muligt.

At der er tale om et område under forandring, fremgår for det første af, at ledigheden blandt de ældre er blevet relativt højere. I modsætning til starten af 1980'erne, hvor ungdomsarbejdsløsheden var det altoverskyggende problem, og hvor ledigheden blandt de ældre i arbejdsstyrken var relativt lav, er de ældres ledighed blevet relativt høj i sidste halvdel af 1990'erne. Den høje ledighed afspejler ikke, at ældre har en høj risiko for at blive ledige. Ældre har således en relativt lav ledighedsrisiko. Forklaringen er derimod, at ældres ledighedsperioder typisk har længere varighed, end det er tilfældet blandt yngre på arbejdsmarkedet, jf. kapitel 2. Analyser af marginalgruppen¹ viser, at "det i særlig grad er de ældre på arbejdsmarkedet, som har den største risiko for at komme i marginalgruppen", jf. Arbejdsministeriet (1998, p. 16). Ældre har således, jf. Ingerslev & Pedersen (1996), vanskeligere end andre ved at finde job efter en ledighedsperiode.

For det andet er der i Danmark, som det også er tilfældet internationalt, sket ændringer i de ældres tilbagetrækningsmønstre. Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er således faldet fra starten af 1980'erne frem til midten af halvfemserne. Siden midten af halvfemserne er gennemsnitsalderen dog steget igen, således at den i 1999 lå på samme niveau som i starten af 1990'erne, jf. kapitel 2. Faldet i tilbagetrækningsalderen er især tydeligt blandt de 60-66-årige, hvis erhvervsfrekvens er faldet markant de sidste to årtier. De 50-59-åriges mest synlige bidrag til udviklingen består i den markante tilgang til

overgangsydelsesordningen, der – på trods af konjunkturopsvinget - fandt sted i midt-halvfemserne. Især de 50-59-årige kvinder bidrog til faldet i den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder i denne periode.

Set i lyset af den gunstige økonomiske og beskæftigelsesmæssige situation i den sidste halvdel af 1990erne tyder situationen blandt de ældre på, at denne gruppe i dag har en relativt svag position på arbejdsmarkedet, se desuden Hansen (2001). Især den høje ledighedsprocent, de lange ledighedsperioder og det markante fald i de 60-66-åriges erhvervsfrekvens giver dette billede.

For det tredje er der i de senere år sket ændringer i tilbagetrækningsordningerne. Det drejer sig dels om eksistensen og afskaffelsen af overgangsydelsesordningen i midten af 1990erne, der som nævnt forøgede omfanget af tidlig tilbagetrækning, dels om de seneste ændringer i efterlønsordningen samt fremrykningen af den officielle pensionsalder til 65 år, der omvendt har til formål at bidrage til, at ældre forbliver længere tid på arbejdsmarkedet. Den kortere vej til folkepension kan således betyde, at nogle vil vælge at udskyde deres tilbagetrækning, til de bliver 65 år. Efterlønsordningen er desuden ændret således, at den - i modsætning til tidligere - delvist er baseret på selvfinansiering.

I de kommende årtier kan vi forvente, at der vil ske demografiske ændringer - de ældre forventes således at komme til at udgøre en stigende andel af befolkningen. Den forventede demografiske udvikling har sammen med ovennævnte ændringer på de ældres arbejdsmarked medvirket til at forøge opmærksomheden omkring arbejdsudbudet og beskæftigelsesbetingelserne for den ældre del af arbejdsstyrken – den nuværende højkonjunktur har forstærket denne tendens. Det frygtes således, at der vil opstå mangel på arbejdskraft, som på sigt kan medvirke til at bremse det nuværende opsving. Dertil kommer frygten for fremtidige problemer, hvad angår finansieringen af velfærdsstaten. Den demografiske udvikling betyder således, at forsørgerbyrden forøges, fordi der vil ske en forskydning i retning af flere personer uden for arbejdsstyrken pr. erhvervsaktiv person.

¹ I analysen er marginalgruppen defineret som de personer, der set i gennemsnit over en treårig periode i mere end 80 pct. af tiden har været ledige, i aktivering eller på orlov.

Formålet med nærværende projekt er at belyse, om og i givet fald hvordan beskæftigelsesmæssige forhold påvirker forventningerne til tilbagetrækningstidspunkt. Dermed adskiller undersøgelsen sig fra andre studier af tilbagetrækning, der er udarbejdet på danske data, se bl.a. Quaade (2001), Christensen & Datta Gupta (2000), Danø et al. (1998), Pedersen (1998), Pedersen & Smith (1992, 1995), Jørgensen (1997) og Nørregaard (1996).

I projektet udarbejdes analyser af de mulige årsager til, at der er forskel på, hvornår ældre forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Projektet er baseret på et unikt datamateriale, som gør det muligt at belyse betydningen af en lang række forskellige beskæftigelsesmæssige forhold. Datamaterialet er beskrevet i bilag A.² I centrum for analyserne er de personer, der forventer at være på arbejdsmarkedet efter den alder, hvor ældre typisk vælger at trække sig tilbage, dvs. ældre, der forventer at udskyde deres tilbagetrækning til, efter at de har passeret 60 år.

Analyserne giver et indblik i, hvordan de ældres arbejdsmarked fungerer, hvilket kan bidrage til at danne grundlag for politikudformning. Undersøgelsens resultater kan således give et indspark til den seniorpolitiske debat – en debat, der netop drejer sig om, hvordan man får udformet seniorpolitikken på en sådan måde, at arbejdsmarkedet bliver mere rummeligt, og seniorernes fortsatte erhvervsdeltagelse sikres.

1.2. Om datamaterialet

Analyserne i arbejdsnotatet er primært udarbejdet med udgangspunkt i en stor foreliggende database, *Forløbsdatabase til Ældreforskning*, der består af en kombination af survey- og registeroplysninger. Survey-oplysningerne blev indsamlet i august-september 1997 af SFI-SURVEY. De anvendte registeroplysninger stammer fra følgende registre i Danmarks Statistik: Befolkningsstatistikregistret, Statistikregistret for Arbejdsmarkedsforskning og Indkomststatistikregistret.

² Det skal bemærkes, at analyserne tager udgangspunkt i data fra 1997, dvs. at betydningen af reformerne af efterløns- og folkepensionsordningerne, der blev gennemført i midten af 1999, ikke vil blive belyst her. For analyser af betydningen af disse ændringer, se Quaade (2001).

Forløbsdatabasen indeholder oplysninger om hver femte årgang fra 1920 til 1945. Analyserne i nærværende arbejdsnotat tager afsæt i survey-delen og er baseret på personer fra årgang 1940 og 1945, dvs. personer, der var ca. 52 og 57 år på interviewtidspunktet. Fra disse årgange er ikke medtaget alle, men kun dem, der enten var beskæftigede lønmodtagere eller var midlertidigt ude af lønmodtagerbeskæftigelsen som følge af arbejdsløshed, orlov eller sygdom. Det drejer sig om ca. 1.800 personer. Den udvalgte gruppe betegnes *lønmodtagere*. For nærmere beskrivelse af datamaterialet og den valgte delstikprøve, se bilag A.

1.3. Forventet tilbagetrækningsalder

I arbejdsnotatet undersøges som nævnt, hvorfor der er forskel på, hvornår ældre lønmodtagere *forventer* at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Den seniorpolitiske opgave består bl.a. i at påvirke disse forventninger på en sådan måde, at flere ældre vælger at fortsætte i længere tid på arbejdsmarkedet, end de som udgangspunkt havde tænkt sig at gøre.

Den forventede tilbagetrækningsalder svarer i sagens natur ikke nødvendigvis til den alder, hvor lønmodtageren holder op med at arbejde. En række forhold relateret til fx jobbet, privatøkonomien, helbredet, og/eller familiesituationen kan ændre sig og dermed få betydning for tilbagetrækningsalderen. Arbejdsnotatet indeholder således ikke en vurdering af, *hvornår* lønmodtagere rent faktisk trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Informationen om den forventede tilbagetrækningsalder er baseret på survey-oplysninger. Lønmodtagerne havde mulighed for enten at angive en given alder eller svare *så længe som muligt* eller *ved ikke*. Fire ud af fem har angivet en alder, 8 pct. har svaret *så længe som muligt*, mens de resterende har svaret *ved ikke*. Næsten halvdelen af samtlige adspurgte lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, når de er 60 år. Besvarelserne kan være udtryk for, at personers ønsker vedrørende egen tilbagetrækning bl.a. er baseret på opfattelser af, hvad der er normalt, jf. kapitel 3. Kun 4 pct. angiver, at de forventer at trække sig tilbage, når de er 67 år eller derover. Der kan dog være flere, der har denne forventning blandt dem, der ikke har angivet en specifik alder. Alligevel synes det alt i alt at være en meget begrænset andel af de adspurgte lønmodtagere,

der forventer at forblive på arbejdsmarkedet, indtil den officielle pensionsalder er nået. Dertil kommer, at 5 pct. af de 52-årige allerede forventer at trække sig tilbage i 55 års alderen. Der er således tilsyneladende i høj grad behov for en seniorpolitisk indsats for at påvirke lønmodtagerne til at forblive længere på arbejdsmarkedet, end de oprindeligt havde tænkt sig.

De 57-årige har generelt en højere forventet tilbagetrækningsalder end de 52-årige. Forskellen antyder umiddelbart, at der vil ske en ændring i adfærden over tid således, at tilbagetrækningsalderen kan forventes at falde. Resultatet siger imidlertid ikke nødvendigvis noget om den fremtidige udvikling i den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder. Der er tale om forventninger, der som nævnt ikke nødvendigvis giver et sandt billede af, hvornår lønmodtagerne rent faktisk holder op med at arbejde. En forklaring på forskellen mellem de to årgange kan således være, at yngre i højere grad end ældre systematisk undervurderer, hvor lang tid de rent faktisk forbliver på arbejdsmarkedet. Dertil kommer, at resultatet kan skyldes selektionsskævhed; det vil her sige, at de, der ønsker at trække sig tidligt tilbage, i relativt mindre omfang findes blandt de 57-årige, fordi denne handling allerede har fundet sted for nogles vedkommende.

Kvinder har en lavere forventet tilbagetrækningsalder end mænd. Denne forskel er formentligt reel, da den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder fortsat er lavest for kvinder.

1.4. Om analysen

Fokus i arbejdsnotatet er som nævnt rettet mod de lønmodtagere, der forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet efter, at de har passeret de 60 år. Dette indebærer, at oplysningerne om forventet tilbagetrækningsalder er opdelt i to grupper i analysen: *tidlig* og *sen* tilbagetrækning. Tidlig tilbagetrækning omfatter de lønmodtagere, der enten har angivet en alder på *60 år eller derunder* eller har svaret *ved ikke*. Sen tilbagetrækning omfatter dem, der enten har angivet en alder på *mere end 60 år* eller har svaret *så længe som muligt*. For argumentation vedrørende placeringen af dem, der har svaret hhv. *ved ikke* og *så længe som muligt*, se kapitel 3.

Analyserne er udarbejdet for de to årgange hver for sig og igen opdelt på køn, dvs. at der er gennemført fire analyser. Formålet med at opdele analyserne på alder er at få et indblik i, om de forhold, der har betydning for forventningerne til tilbagetrækningsalder, ændrer sig, når lønmodtagere nærmer sig 60 års alderen. Analyserne er opdelt på køn, fordi tidligere undersøgelser har vist, at det er forskellige ting, der bestemmer kvinder og mænds tilbagetrækningstidspunkt.

Det centrale i arbejdsnotatet er som nævnt at give et bud på beskæftigelsesmæssige forholds betydning for lønmodtagernes forventninger til tilbagetrækningsalder. I analysen er disse forhold opdelt i tre grupper. Forudsætningen for at danne sig et billede af betydningen af disse forhold er imidlertid, at der desuden tages højde for andre forhold, der formodes at have betydning for, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage. Derfor inddrages også individuelle og finansielle forhold. Følgende faktorer indgår i analysen:

Forudgående arbejdsmarkedskarriere:

- erhvervserfaring
- stilling “det meste af livet”

Nuværende/seneste ansættelse – faktuelle forhold:

- offentligt/privat ansat
- ugentlig arbejdstid
- anciennitet
- deltagelse i efteruddannelse
- “normal” tilbagetrækningsalder

Nuværende/seneste ansættelse – holdningsvariabler:

- problemer med at indfri jobkrav
- problemer med arbejdspress
- jobtilfredshed
- tilfredshed med arbejdstiden
- tilfredshed med lønnen

Individuelle forhold:

- familieforhold
- erhvervsuddannelse
- bopæl
- boligtype
- helbred

Finansielle forhold:

- arbejdsmarkedsindkomst

Forventede indtægtskilder ved tilbagetrækning:

- efterløn
- arbejdsmarkedspension
- kapitalpension
- anden finansiering

Udvælgelsen af de beskæftigelsesmæssige, individuelle og finansielle faktorer er i første omgang foretaget med udgangspunkt i resultater af tidligere undersøgelser, jf. kapitel 4. De tidligere undersøgelser har imidlertid kun i begrænset omfang inddraget oplysninger om beskæftigelsesmæssige forhold. Udvælgelsen af denne type faktorer tager derfor i stor udstrækning afsæt i, hvilke oplysninger der findes i det anvendte datamateriale, jf. bilag A. For en nærmere beskrivelse af indholdet i de udvalgte faktorer, se bilag B.

Da analyserne blev gennemført, indgik oplysningerne om beskæftigelsesmæssige, individuelle og finansielle faktorer *på samme tid* i de enkelte analyser for hhv. mænd og kvinder i de to aldersgrupper. I forbindelse med kommenteringen af analyseresultaterne er det valgt at strukturere redegørelsen efter de forskellige typer af faktorer frem for systematisk at gennemgå resultaterne for hver aldersgruppe og hvert køn for sig, jf. kapitel 4. Fokus er således i første omgang rettet mod betydningen af de beskæftigelsesmæssige forhold. Dernæst redegøres der for betydningen af de individuelle og finansielle forhold.

1.5. Analyseresultater

Analyserne viser helt overordnet, at beslutningen om, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er præget af en *stor grad af kompleksitet*, jf. kapitel 4. Dvs. at betydningen af nogle forhold afhænger af et eller flere af de øvrige forhold, der indgår i analysen. Fx viser privat ansættelse sig i nogle tilfælde at forøge sandsynligheden for, at lønmodtagere forventer at trække sig sent tilbage. Kompleksiteten viser sig bl.a. blandt de 52-årige kvinder ved, at betydningen af privatansættelse kun gælder den del af dem, der er ansat som funktionærer/tjenestemænd. Mere herom senere. Det komplekse billede betyder, at kun få forhold har samme, generelle betydning for alle fire grupper.

Har beskæftigelsesmæssige forhold betydning?

Lønmodtagernes angivelser af, hvornår de forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, tyder som nævnt på, at der i høj grad er behov for en seniorpolitisk indsats for at påvirke disse forventninger i en mere gunstig retning. En af forudsætningerne for, at seniorpolitikken kan have en effekt, er imidlertid, at de beskæftigelsesmæssige forhold har en betydning for, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Analyserne viser, at beskæftigelsesmæssige forhold *har* betydning for, om lønmodtagere forventer at trække sig tidligt eller sent tilbage fra arbejdsmarkedet. Faktuelle forhold knyttet til lønmodtagernes nuværende/seneste ansættelse har tilsyneladende en vis betydning i denne sammenhæng. Især synes det at spille en rolle, om der på lønmodtagerens arbejdsplads eksisterer en "normal" tilbagetrækningsalder i den pågældendes stillingskategori. Lønmodtagerens anciennitet på arbejdsstedet synes ligeledes gennemgående at spille en rolle. Desuden har lønmodtagerens subjektive opfattelse af den nuværende/seneste ansættelse tilsyneladende gennemgående en betydning. Vurderingen er derimod (med udgangspunkt i de faktorer, der indgår her), at den forudgående arbejdsmarkedskarriere ikke spiller den store rolle for, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen viser således, at hvis det er “normalt” at trække sig sent tilbage (i den pågældendes stilling), synes det at smitte af på lønmodtagernes tilbagetrækningstidspunkt, jf. kapitel 4. Lønmodtagerens opfattelse af, at der eksisterer en “normal” alder, der her enten kan være en fast fratrædelsesalder eller være en kutyme eller en uskreven regel, spiller således tilsyneladende en afgørende rolle for en forventet sen tilbagetrækning.

Høj anciennitet på arbejdsstedet *formindsker* gennemgående sandsynligheden for, at lønmodtagere forventer at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet. Resultatet kan være udtryk for, at personer, der har bestridt samme job i mange år, føler, at de har gjort “lang og tro” tjeneste – måske er de tilmed ved at føle sig noget “slidt”, og derfor mener de, at de med god samvittighed kan trække sig tidligt tilbage. Omvendt kan forklaringen på, at personer med lav anciennitet forventer at trække sig sent tilbage, være, at de “for nylig” har søgt nye udfordringer og satser på arbejdskarrieren.

Det er forskelligt, hvordan betydningen af lønmodtagernes subjektive opfattelse af deres nuværende/seneste ansættelse kommer til udtryk i de fire undersøgte grupper. Den faktor, der spiller en rolle for relativt flest, er problemer med arbejdspresset. Problemer med arbejdspresset er her udtryk for, at lønmodtagernes trivsel er generet af arbejdspresset, og/eller at arbejdslivet går ud over familielivet. Sådanne problemer medvirker som forventet til at *formindske* sandsynligheden for, at lønmodtagere forventer at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet. For mændenes vedkommende spiller den finansielle situation dog en rolle. Analyseresultaterne antyder, at kun de mænd, der har råd til at trække sig tilbage, lader problemer med arbejdspresset spille en rolle for, hvornår de forventer at trække sig tilbage.

Hvilke forhold ud over de beskæftigelsesmæssige har betydning?

Beskæftigelsesmæssige faktorer er som forventet ikke de eneste forhold, der har betydning for lønmodtageres forventede tilbagetrækningsalder. Både individuelle og finansielle forhold har som nævnt indgået i analysen. Vurderingen er, at helbred, familieforhold og finansielle faktorer gennemgående spiller en rolle for, om lønmodtagerne forventer at trække sig tidligt eller sent tilbage fra arbejdsmarkedet.

Et godt helbred *forøger* som forventet sandsynligheden for, at lønmodtagere forventer at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet.

“Familieforhold” afspejler, om lønmodtageren er enlig eller gift/samlevende. I sidstnævnte tilfælde tages højde for aldersforskellen mellem hovedperson og ægtefælle/samlever. Familieforhold spiller en rolle i alle fire grupper. Der er imidlertid både forskel på, hvad der betyder noget, og om et givet forhold formindsker eller forøger sandsynligheden for sen tilbagetrækning. Fx betyder aldersforskellen mellem ægtefæller/samlevende ikke det samme for alle mænd. Her spiller finansielle forhold en rolle. Som udgangspunkt er forventningen, at personer med en ældre ægtefælle/samlever har en *formindsket* sandsynlighed for sen tilbagetrækning. Betragtningen er, at lysten til at trække sig tidligt tilbage er større, hvis ægtefællen/samleveren allerede har trukket sig tilbage (eller forventes at gøre det før en selv). Analyseresultaterne antyder imidlertid, at denne sammenhæng kun gælder mænd, der ikke har en god indtjening. De øvrige vil trække sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet. I sidstnævnte tilfælde synes økonomien således at spille en større rolle end familieforhold.

Det er forskelligt, hvilke finansielle forhold, der spiller en rolle for lønmodtagernes forventede tilbagetrækningstidspunkt. Høj indtjening medvirker som hovedregel til, at lønmodtagere forventer at trække sig sent tilbage. Det omvendte gør sig imidlertid også i nogle tilfælde gældende blandt mændene, når familieforholdene taler for det. Her kan det være udsigten til en god økonomi som tilbagetrukket, der kan virke tiltrækkende.

Har køn og alder betydning for resultaterne?

Dette afsnit har til formål at danne grundlag for en vurdering af, om seniorpolitikken skal udformes forskelligt afhængigt af seniorernes køn og alder. Det undersøges derfor, om køn og alder har betydning for, hvilke rolle de beskæftigelsesmæssige forhold spiller for lønmodtagernes forventede tilbagetrækningsalder.

Helt overordnet er vurderingen dels, at både alder og køn spiller en rolle, og dels, at køn synes at være en mere betydende faktor end alder – sidstnævnte er i overensstemmelse med resultater af tidligere undersøgelser, jf. kapitel 4.

Som eksempel på betydningen af alder kan nævnes, at der tilsyneladende er flere beskæftigelsesmæssige forhold, der spiller en rolle for det forventede tilbagetræknings-tidspunkt, når lønmodtagere (mænd) nærmer sig de 60 år. For 57-årige gælder således fx, at ansættelse som funktionærer eller tjenestemænd "det meste af livet" i nogle tilfælde indebærer en *forøget* sandsynlighed for sen tilbagetrækning. Stillingen "det meste af livet" har ikke signifikant betydning for de 52-årige. En mulig forklaring på, at denne faktor kun slår ud for den ældste aldersgruppe, kan bl.a. være, at betydningen af et mindre fysisk krævende arbejdsliv først påvirker tilbagetrækningsforventningerne, når lønmodtagere er relativt tæt på de 60 år.

At køn spiller en rolle fremgår bl.a. af, at de undersøgte beskæftigelsesrelaterede forhold i flere tilfælde oftere spiller en rolle for kvinder end for mænd (52-årige). Hverken stilling "det meste af livet", jf. ovenfor, eller offentlig contra privat ansættelse spiller en signifikant rolle for mændene. Omvendt er det fx et gennemgående resultat for kvinderne, at personer, der har været funktionærer eller tjenestemænd "det meste af livet" har en *forøget* sandsynlighed for sen tilbagetrækning. Det tilsvarende gælder for nogle af de kvinder, der er ansat i den private sektor sammenlignet med dem, der er offentligt ansat. Forklaringen på disse forskelle på mænd og kvinder er formentlig bl.a., at forskellig sektor og stillingstype i højere grad indebærer forskelligt jobindhold for kvinderne end for mændene. Når det drejer sig om lønmodtagernes subjektive opfattelse af deres nuværende seneste ansættelse, er der ligeledes forskelle på de to køn. Jobtilfredshed og tilfredshed med arbejdstiden *forøger* således i nogle tilfælde kvinders sandsynlighed for sen tilbagetrækning. Disse faktorer slår ikke ud for mændene. Derimod *formindsker* problemer med arbejdspresset i nogle tilfælde mændenes sandsynlighed. Dette genfindes ikke hos kvinderne. De nævnte forskelle kan være et tegn på, at kvinder primært fokuserer på, om der er noget i jobbet, der taler *for*, at de fortsætter efter de 60 år, mens mændene omvendt i højere grad overvejer, om der er forhold, der taler *imod* dette.

Resultaterne er som nævnt præget af en stor grad af kompleksitet. At køn synes at være en mere betydende faktor end alder fremgår bl.a. af, at det er forskellige faktorer, der forårsager kompleksiteten blandt mænd og kvinder. Mænds finansielle situation har tilsyneladende stor betydning for, om de beskæftigelsesrelaterede og individuelle for-

hold spiller en rolle. Fx har problemer med arbejdspresset som nævnt kun en negativ effekt på det forventede tilbagetrækningstidspunkt for de mænd, der har kapitalpension/anden finansiering til rådighed, når de holder op med at arbejde. Forudsætningen for at tage højde for den slags problemer synes således at være betinget af, om mænd har råd til at trække sig tilbage.

For kvindernes vedkommende spiller den finansielle situation ikke på samme måde en central rolle for betydningen af de beskæftigelsesmæssige og individuelle forhold. Derimod er der en tendens til, at en række beskæftigelsesmæssige forhold indvirker på betydningen af andre forhold både relateret til beskæftigelsen og individuelle forhold. Som eksempel kan nævnes offentlig contra privat ansættelse. Dette påvirker bl.a. betydningen af erhvervsuddannelse, der kun *forøger* sandsynligheden for sen tilbagetrækning blandt de kvinder, der er offentligt ansat. Dette kan være et tegn på, at uddannelse betyder noget andet for offentligt ansatte kvinder end for de kvinder, der er privatansat, jf. kapitel 4.

På baggrund af ovenstående er vurderingen, at de finansielle forhold spiller en større rolle for mænd end for kvinder. En forklaring er formentligt det traditionelle kønsrollemønster, der betyder, at mænd er familiens hovedforsørger. En yderligere forklaring kan være, at der er større indkomstforskelle blandt mænd, hvorfor det netop er de finansielle forhold, der gør en forskel for denne gruppe.

Ligheder og forskelle sammenlignet med tidligere undersøgelser

Resultaterne af denne undersøgelse adskiller sig generelt fra tidligere undersøgelser ved, at der som nævnt identificeres en stor grad af kompleksitet, hvad angår forskellige faktors betydning for lønmodtageres forventede tilbagetrækningstidspunkt.

På en række områder svarer resultaterne af nærværende analyse imidlertid til, hvad tidligere undersøgelser har vist, jf. kapitel 4. Fx viser en amerikansk undersøgelse af Hurd & McGarry (1993), ligesom det er tilfældet her, at den normale tilbagetrækningsalder i en given jobtype er vigtig. Tidligere analyser tyder endvidere som denne undersøgelse på, at det er forskellige faktorer, der har betydning for kvinder og mænds forventede

tilbagetrækningsalder. Denne undersøgelse bekræfter også, at tilbagetrækningsalderen falder, når helbredet er dårligt.

På andre punkter bekræfter denne undersøgelse imidlertid kun delvist, hvad tidligere undersøgelser har vist. Det gælder fx resultaterne vedrørende familieforhold, der ifølge denne undersøgelse – som følge af samspillet med helbred (kvinder) og finansielle forhold (mænd) - ikke er entydige. Tidligere undersøgelser viser generelt, at enlige (især kvinder) har en højere forventet tilbagetrækningsalder end gifte/samlevende. Det bekræftes desuden kun delvist, at tilbagetrækningsalderen stiger med arbejdsindkomsten. Ifølge denne undersøgelse gælder sammenhængen for kvindernes vedkommende for de 57-årige og for de 52-årige, der ikke har efterløn som forventet indtægtskilde ved tilbagetrækning. For mændenes vedkommende afhænger betydningen som nævnt af familieforhold og af alder. Blandt de 52-årige mænd er forventningen således kun opfyldt blandt dem, der har en jævnaldrende eller ældre ægtefælle/samlevende. Blandt de 57-årige mænd er forventningen kun opfyldt blandt dem, der har en yngre ægtefælle/samlevende.

En række resultater af tidligere undersøgelser gælder kun for en begrænset del af de personer, der indgår i denne undersøgelse. Det gælder fx betydningen af erhvervs erfaring, stilling og erhvervsuddannelse. En af forklaringerne på forskellen kan være, at denne analyse indeholder oplysninger om flere beskæftigelsesmæssige forhold, bl.a. deltagelse i efteruddannelse, eksistensen af en "normal" tilbagetrækningsalder og oplysningerne om holdninger til den nuværende/seneste ansættelse, jf. afsnit 1.4. Disse forhold indfanger formentligt (i en vis udstrækning) betydningen af erhvervs erfaring, stilling og erhvervsuddannelse. Desuden har det sandsynligvis også betydning, at der ikke, jf. kapitel 4, indgår oplysninger om forudgående arbejdsløshed i denne undersøgelse.

Resultaterne vedrørende betydningen af anciennitet og lønmodtagernes subjektive syn på jobbet er nye i forhold til, hvad tidligere undersøgelser har vist. Tilsvarende er resultatet vedrørende betydningen af forekomsten af en "normal" tilbagetrækningsalder i lønmodtagerens stillingskategori nyt i dansk sammenhæng.

1.6. Hvad betyder resultaterne for udformningen af den seniorpolitiske indsats?

Beslutningen om, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er som nævnt generelt præget af en stor grad af kompleksitet. Dette antyder, at det i høj grad er forskelligt for forskellige persongrupper, hvordan den seniorpolitiske indsats udformes mest hensigtsmæssigt. Det er således forskelligt, hvad der har betydning for de fire analyserede grupper. Dertil kommer, at det også er forskelligt, hvad der betyder noget *inden for* disse grupper. Med andre ord: Analyseresultaterne tyder på, at indsatsen skal udformes forskelligt for fx 52-årige kvinder og mænd, men også at den skal udformes forskelligt for forskellige grupper af fx 52-årige kvinder.

Der er dog nogle beskæftigelsesmæssige forhold, der gennemgående synes at spille en rolle.

Lønmodtagere, hvis forventede tilbagetrækningsalder svarer til³, hvad de betegner som den “normale” tilbagetrækningsalder i deres stillingskategori, har som nævnt en markant forøget sandsynlighed for at forvente at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet. Dette tyder på, at opfattelsen af, at der eksisterer en fast fratrædelsesalder eller kutymer og uskrevne regler herfor, spiller en central rolle for, hvornår ældre forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Ca. 40 pct. af de adspurgte lønmodtagere befinder sig efter eget udsagn på en virksomhed, hvor der findes en “normal” tilbagetrækningsalder i deres stillingskategori. Heraf er den “normale” alder, ifølge interviewpersonerne, over 60 år i fire ud af fem tilfælde, jf. kapitel 3. Resultatet antyder, at det er af afgørende betydning, at virksomheder, der ikke i forvejen har en “normal” tilbagetrækningsalder, får præget udviklingen i retning af, at det bliver “normalt” at vente med at trække sig tilbage, indtil de 60 år er passeret. Tilsvarende er det på de virksomheder, hvor den “normale” alder er 60 år eller derunder, vigtigt at arbejde hen imod (hvis andre forhold i øvrigt ikke taler imod det) at få hævet denne alder. Hvis der er tale om indgroede kutymer og uskrevne regler, er det imidlertid en proces, der må forventes at være

³ “Svarer til” dækker over, at lønmodtagerens udsagn vedrørende egen forventede tilbagetrækningsalder og den “normale” tilbagetrækningsalder i den pågældendes stillingskategori i begge tilfælde angives at være enten “tidlig” (60 år eller derover) eller “sen” (over 60 år).

langvarig – med andre ord er det ikke noget, der kan ændres lige nu og her, men noget, der kræver et langt sejt træk. Processen forudsætter således formentligt i nogle tilfælde en holdningsændring hos ledelse og/eller medarbejdere.

Høj anciennitet på arbejdsstedet formindsker sandsynligheden for, at lønmodtagere forventer at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet. Det er imidlertid næppe ancienniteten i sig selv, men bagvedliggende forhold, der giver anledning til den fundne forskel mellem lønmodtagere med høj og lav anciennitet. Forskellen kan således afspejle en forskellig sammensætning af lønmodtagernes færdigheder, hvad angår “stay”- og “move”-faktorer. “Stay”-faktorer, der fx handler om erfaring, overblik, ansvarlighed og relativt få sygedage, er ifølge Hansen (2001) resultatet af at have været på samme virksomhed i lang tid, hvor man mere eller mindre har lavet det samme arbejde. “Move”-faktorer, som fx er viden om ny teknologi, beredvillighed i forhold til ændringer, indlærings-evner og initiativ, er derimod ifølge Hansen (2001) vigtige for nyudvikling i virksomheden og for muligheden for at flytte til en anden virksomhed og bidrage der. Med dette udgangspunkt synes der således at ligge en mulighed for at få flere ældre til at forblive længere på arbejdsmarkedet, hvis de i højere grad får chance for at tilegne sig færdigheder af den type, der her er anført som “move”-faktorer. Hansen (2001) antyder således, at det meste af den eksisterende seniorpolitik ifølge hans vurdering er koncentreret om “stay”-faktorer, mens der kun er gjort meget lidt på det område, der handler om “move”-faktorer.

Problemer med arbejdspresset er den af de undersøgte faktorer vedrørende lønmodtagernes subjektive opfattelse af deres nuværende/seneste ansættelse, der spiller en rolle for relativt flest personer, jf. ovenfor. Sådanne problemer *formindsker* som nævnt sandsynligheden for, at lønmodtagere forventer at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet. En løsning kunne være at aflaste disse personer ved fx at tilbyde dem et mindre belastende job og/eller et job på nedsat tid for på den måde at forsøge at påvirke dem til at fortsætte længere tid på arbejdsmarkedet, end de oprindeligt havde tænkt sig. Denne type initiativer er allerede igangsat på en række virksomheder, se fx Larsen & Weise (1999).

Der er tilsyneladende flere beskæftigelsesmæssige forhold, der spiller en rolle for det forventede tilbagetrækningstidspunkt, når lønmodtagere nærmer sig de 60 år (mænd). Tilsvarende spiller flere beskæftigelsesmæssige forhold en rolle for kvinder, end de gør for mænd (52-årige). Resultaterne antyder, at seniorpolitikken kan påvirke beslutningen om tilbagetrækningstidspunkt gennem relativt flere kanaler, dels når lønmodtagere nærmer sig 60 års alderen, dels når det drejer sig om kvinder. Dette siger imidlertid ikke noget om, hvor den seniorpolitiske indsats har den største effekt.

Betydningen af de beskæftigelsesmæssige forhold afhænger som nævnt for mændenes vedkommende af deres finansielle situation. Den seniorpolitiske opgave kan således bl.a. bestå i at påvirke beslutningen om tilbagetrækningstidspunkt for de mænd, der har råd til at trække sig tidligt tilbage.

Kapitel 2.

Ældres arbejdsmarkedstilknytning – udvikling og fordeling

Hvordan ser de ældres tilknytning til arbejdsmarkedet ud? Dette er temaet for nærværende kapitel. Udgangspunktet er, at der i Danmark, som det også er tilfældet internationalt, er sket ændringer i de ældres arbejdsmarkedstilknytning, der bl.a. har vist sig ved en ændring i tilbagetrækningsmønstret. Ifølge Finansministeriet (2001) er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder faldet fra starten af 1980'erne frem til og med 1996. Især var faldet fra 1995-1996 markant. Efter 1996 er tilbagetrækningsalderen steget igen, således at den i 1999 lå på samme niveau som i starten af 1990'erne.

Formålet med kapitlet er at få et indblik i, hvordan arbejdsmarkedstilknytningen har udviklet sig for de 50-66-årige⁴ siden starten af 1980'erne, samt hvor personer i aldersgruppen aktuelt befinder sig på arbejdsmarkedet. Fokus er rettet mod at belyse, dels hvordan udviklingen og fordelingen ser ud for hhv. de 50-54-årige, 55-59-årige og 60-66-årige, dels hvordan aldersgrupperne adskiller sig fra arbejdsstyrken som helhed på disse områder. Arbejdsmarkedstilknytningen kortlægges vha. oplysninger om arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed. De tre størrelser er på sin vis tre sider af samme sag, idet summen af beskæftigelse og ledighed pr. definition er lig med arbejdsstyrken. Størrelserne er imidlertid alligevel interessante hver for sig, fordi udviklingen heri (bl.a.) er påvirket af de ændringer, der er sket i tilgangen til midlertidige og permanente arbejdsmarkeds- og socialpolitiske ordninger, som fx aktivering, førtidspension, overgangsydelse og efterløn.

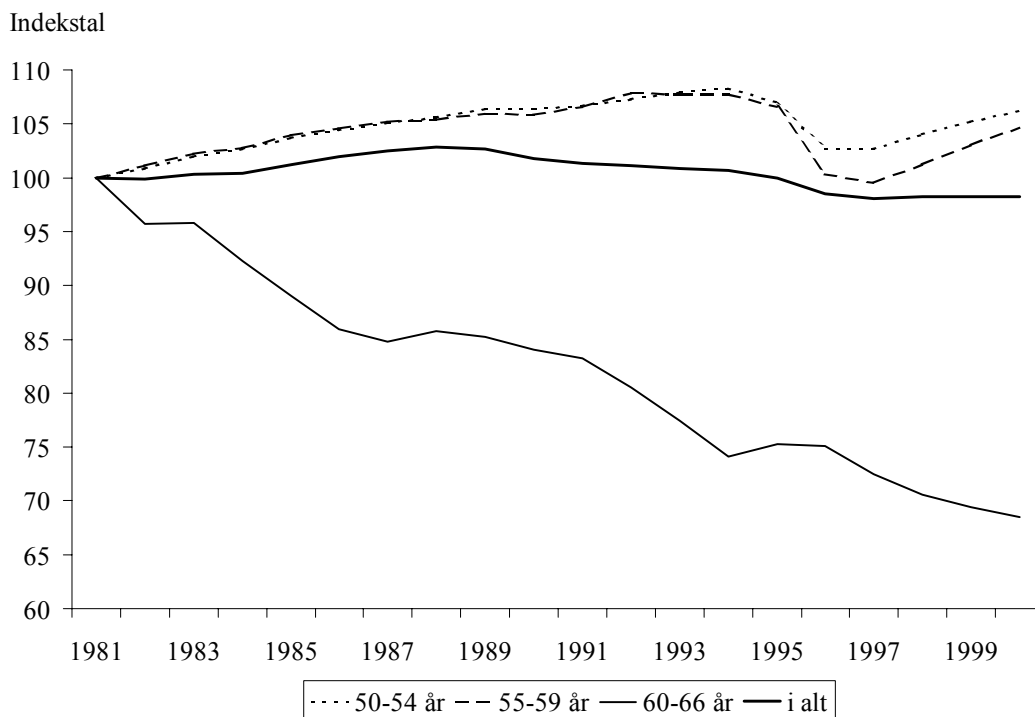
2.1. Arbejdsstyrke

Som mål for udviklingen i arbejdsstyrken er anvendt erhvervsfrekvensen, dvs. antallet af 50-66-årige i arbejdsstyrken som andel af antallet i befolkningen. Erhvervsfrekvensen

⁴ Grænsen er sat ved 66 år, fordi analyserne i kapitel 3-5 er baseret på data fra 1997, hvor den officielle pensionsalder var 67 år.

Figur 2.1.

Erhvervsfrekvens, 1981-2000. Særskilt for 50-54-årige, 55-59-årige, 60-66-årige og arbejdsstyrken i alt. Indekstal. 1981=100.



Kilde: Danmarks Statistik (2001): Statistikbanken.

er beregnet dels for arbejdsstyrken som helhed, dels for 50-66-årige for perioden 1981-2000, jf. figur 2.1.

For arbejdsstyrken som helhed gælder, at erhvervsfrekvensen faldt en smule i den undersøgte periode. Dette står i kontrast til udviklingen for de 60-66-årige, der oplevede et markant fald i samme periode. Frekvensen for denne aldersgruppe faldt således fra 41 pct. i 1981 til 28 pct. i 2000 svarende til et fald på ca. en tredjedel.

Erhvervsfrekvensen for de 50-54-årige og de 55-59-årige udviklede sig parallelt i perioden, og denne udvikling svarede heller ikke til udviklingen for arbejdsstyrken som helhed. Frekvensen for de 50-59-årige steg således svagt frem til og med 1995, hvorefter den faldt markant fra 1995-1996 for så at stige igen i resten af perioden. Det markante fald i midthalvfemserne skal primært ses i lyset af eksistensen af overgangsydelsen, jf.

Larsen & Langager (1998), som de 55-59-årige fik adgang til fra 1992, mens de 50-54-årige fik adgang fra 1994. Tilgangen til denne ordning var således - på trods af konjunktursituationen - særlig markant omkring 1995. Den kraftige tilstrømning medvirkede til, at det blev besluttet, at ordningen skulle ophøre primo 1996. Eksistensen af overgangsydelsen bidrog således til, at erhvervsfrekvensen og dermed den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder faldt i disse år. Ordningens ophør må omvendt antages at have bidraget til den efterfølgende stigning i dels de 50-59-åriges erhvervsfrekvens, dels den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder. Ifølge Finansministeriet (2001) har en faldende tilgang af 50-66-årige til førtidspension ligeledes bidraget til stigningen i tilbagetrækningsalderen.

Den skitserede udvikling i de 50-59-åriges erhvervsfrekvens dækker over et markant forskelligt forløb for mænd og kvinder, jf. bilagsfigur 2.1 og 2.2 i bilag B. For det første steg erhvervsfrekvensen for kvinder relativt markant, når perioden 1981-2000 som helhed betragtes, mens frekvensen for mænd faldt en smule. Stigningen blandt de 50-59-årige kvinder skal bl.a. ses i lyset af den såkaldte generationseffekt, jf. Det Seniorpolitiske Initiativudvalg, Arbejdsministeriet (1999), der er udtryk for, at kvinder i større omfang end tidligere er på arbejdsmarkedet, til de er 60 år.

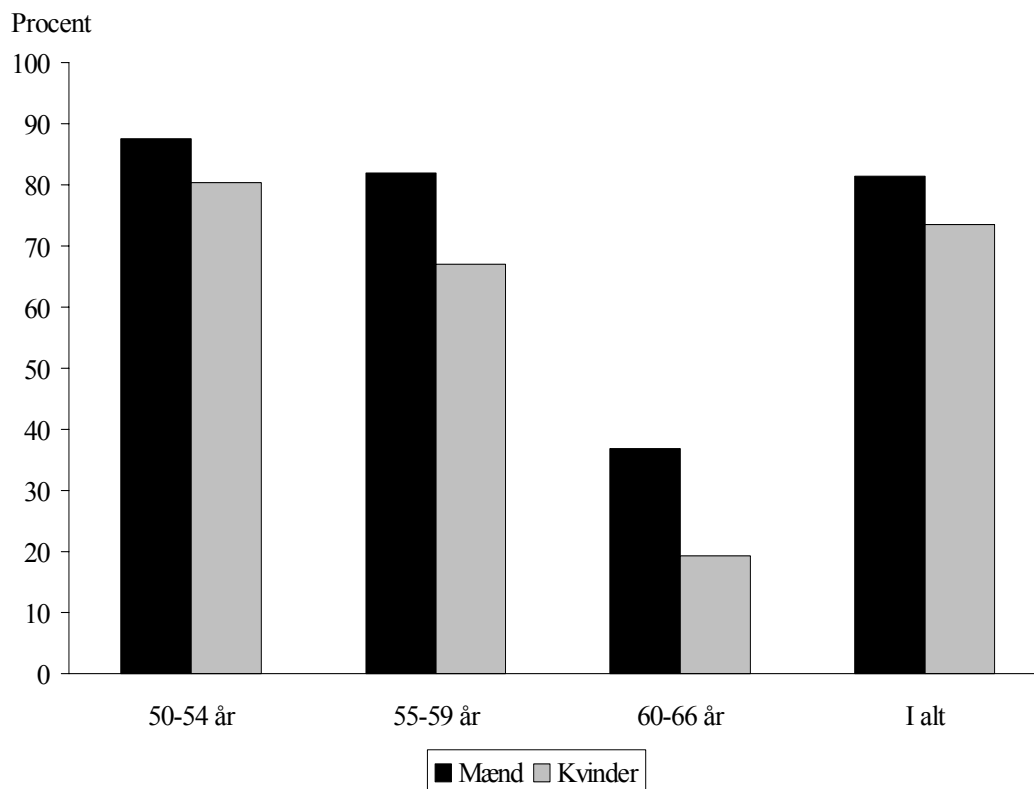
For det andet var udviklingen i kvindernes erhvervsfrekvens mere påvirket af tilgangen til overgangsydelse end udviklingen blandt mændene. Det markante fald i den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder i midthalvfemserne kan således i højere grad tilskrives kvindernes end mændenes tilbagetrækningsadfærd.

For de 60-66-årige gælder, at erhvervsfrekvensen stort set har udviklet sig parallelt for kvinder og mænd. Frekvensen er faldet en smule mindre for kvinderne end for mændene, men forskellen er meget begrænset.

Mændene har fortsat den største erhvervsfrekvens i år 2000 – dette gælder både generelt og inden for hver af de undersøgte aldersgrupper, jf. figur 2.2, og på trods af, at 50-59-årige kvinder som nævnt har oplevet en relativt stor stigning i perioden 1981-2000. Forskellen mellem kvindernes og mændenes erhvervsfrekvens er relativt størst blandt de 60-66-årige. Forskellen mellem de to køn indebærer, at mændene stadig har den højeste

Figur 2.2.

Erhvervsfrekvens, 2000. Særskilt for mænd og kvinder samt for 50-54-årige, 55-59-årige, 60-66-årige og arbejdsstyrken i alt. Procent.



Kilde: Danmarks Statistik (2001): Statistikbanken.

tilbagetrækningsalder, jf. Finansministeriet (2001). For både mænd og kvinder i de undersøgte aldersgrupper gælder endvidere ikke overraskende, at erhvervsfrekvensen falder med alderen. Især er forskellen mellem de 55-59-årige og de 60-66-årige markant, hvilket afspejler en omfattende tilbagetrækning fra og med 60 år, jf. Danmarks Statistik (1999).

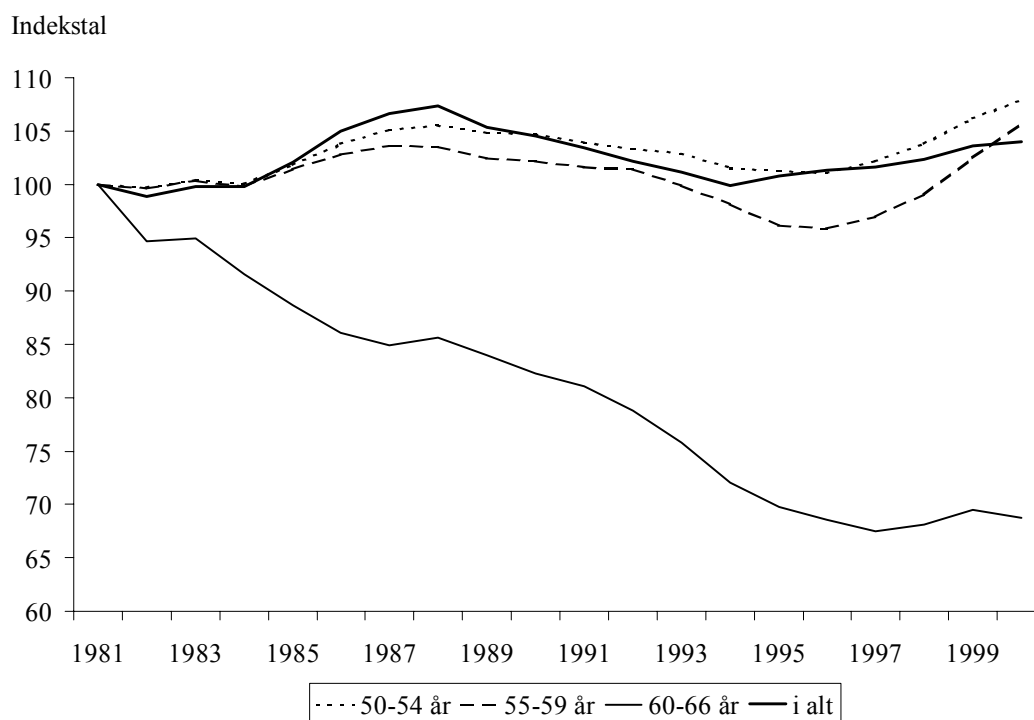
2.2. Beskæftigelse

Som mål for beskæftigelsesudviklingen er anvendt beskæftigelsesfrekvensen, dvs. antallet af beskæftigede som andel af befolkningen. For arbejdsstyrken som helhed gælder ikke overraskende, at udviklingen i beskæftigelsesfrekvensen afspejler konjunkturudviklingen i den undersøgte periode, jf. figur 2.3. Frekvensen for de 16-66-årige steg

således frem til 1988, faldt til og med 1994, hvorefter den steg i den resterende del af perioden.

De 60-66-åriges beskæftigelsesfrekvens er frem til midten af 1990'erne derimod faldet markant på tværs af konjunkturudviklingen. Dette svarer til udviklingen i aldersgruppens erhvervsfrekvens, jf. ovenfor. Beskæftigelsesfrekvensen faldt således fra 39 pct. i 1981 til 27 pct. i 1995 svarende til et fald på knap en tredjedel. Det parallelle forløb mellem erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens frem til midthalvfemserne indikerer, at de 60-66-åriges faldende beskæftigelsesfrekvens primært kan tilskrives et faldende antal personer i arbejdsstyrken. En udvikling, der har bidraget til det daværende fald i den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder. Efter 1995 flader kurven for de 60-66-årige ud. Beskæftigelsen for aldersgruppen steg således i takt med, at antallet af personer i aldersgruppen steg - dette på trods af, at antallet af 60-66-årige i arbejdsstyrken faldt.

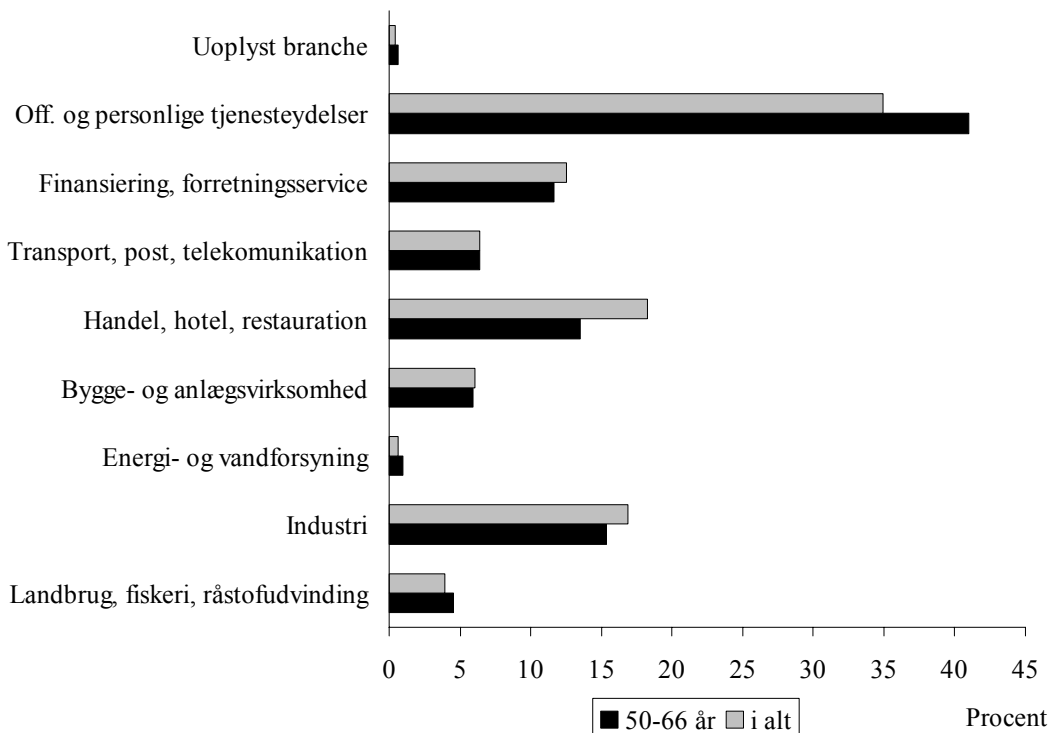
Figur 2.3.
Beskæftigelsesfrekvens, 1981-2000. Særskilt for 50-54-årige, 55-59-årige, 60-66-årige og beskæftigede i alt. Indekstal. 1981=100.



Kilde: Danmarks Statistik (2001): Statistikbanken.

Figur 2.4.

Beskæftigede fordelt på erhverv, 2000. Særskilt for 50-66-årige og beskæftigede i alt. Procent.



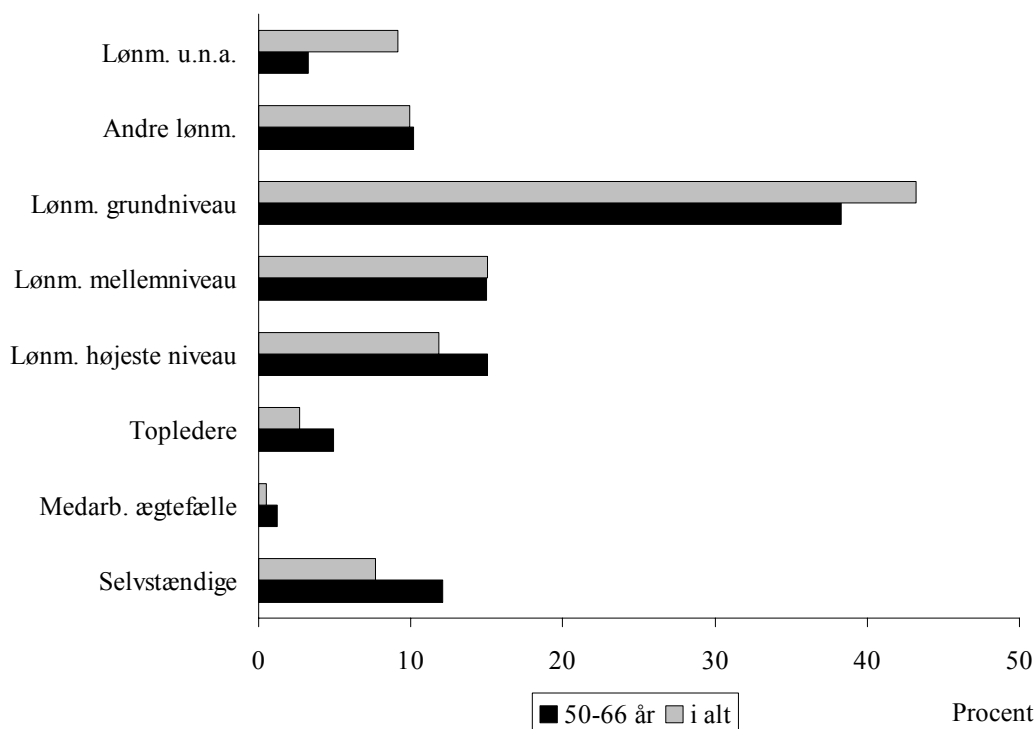
Kilde: Danmarks Statistik (2001): Statistikbanken.

For både de 50-54-årige og de 55-59-årige var beskæftigelsesfrekvensen højere i 2000 end i 1981, jf. figur 2.3. Forklaringen er bl.a. kvindernes stigende erhvervsdeltagelse, jf. den forømtalte generationseffekt. De to aldersgruppers udvikling løber nogenlunde parallelt og følger i øvrigt stort set konjunkturudviklingen og dermed udviklingen for arbejdsstyrken som helhed. Udviklingen fra 1996-2000 afspejler, at de 50-59-årige i langt større omfang end de 60-66-årige har nydt godt af det seneste konjunkturopsving. Stigningen i de 50-59-åriges beskæftigelsesfrekvens har formentligt bidraget til den stigende gennemsnitlige tilbagetrækningsalder.

Fordelingen af de 50-66-åriges beskæftigelse på erhverv ligner fordelingen blandt de beskæftigede som helhed, jf. figur 2.4. Undtagelserne er, at de 50-66-årige er overrepræsenteret inden for offentlige og personlige tjenester, mens de er underrepræsenteret

Figur 2.5.

Beskæftigede fordelt på arbejdsstilling, 2000. Særskilt for 50-66-årige og beskæftigede i alt. Procent.



Kilde: Danmarks Statistik (2001): Statistikbanken.

inden for handel, hotel og restauration, hvor der er tradition for at anvende yngre arbejdskraft. Analyser viser, at de 60-66-årige adskiller sig fra de 50-59-årige ved i relativt større omfang at være beskæftiget inden for landbrug, fiskeri og råstofudvinding, mens de i relativt mindre omfang er beskæftiget især inden for offentlige og personlige tjenester, men også inden for industrien.

Når det drejer sig om de beskæftigedes fordeling på arbejdsstilling, er forskellene mellem arbejdsstyrken som helhed og de 50-66-årige større, jf. figur 2.5. De 50-66-årige er således overrepræsenteret blandt selvstændige, topledere og lønmodtagere på højeste niveau, mens de er underrepræsenteret blandt lønmodtagere på grundniveau og lønmod-

tagere uden nærmere angivelse.⁵ Forskellene illustrerer, at erfaring (stadig) er en fordel, når det drejer sig om at besidde lønmodtagerstillinger på højt niveau og drive selvstændig virksomhed. Af andre analyser fremgår, at der ligeledes er forskelle inden for gruppen af 50-66-årige. De 60-66-årige skiller sig således ud fra de øvrige ved i relativt større omfang at være selvstændige, mens de i relativt mindre omfang er lønmodtagere på grundniveau.

De ovennævnte forskelle mellem 60-66-årige og 50-59-årige er formentlig bl.a. udtryk for, at personer, der er beskæftiget inden for landbrug, fiskeri og råstofudvinding, og personer, der er selvstændige, trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet end personer, der er ansat inden for hhv. offentlige og personlige tjenester og industrien, og personer, der er lønmodtagere på grundniveau.

2.3. Ledighed

De 50-66-åriges samlede ledighedsprocent er sammenlignet med ledighedsprocenten for hhv. arbejdsstyrken som helhed og de 16-24-årige for perioden 1981-2000, jf. figur 2.6.

Ledigheden er steget relativt set for den ældre del af arbejdsstyrken i den undersøgte periode. Forløbet for de 16-24-årige viser, at ledighedens fordeling på alder generelt har ændret karakter. Mens ungdomsarbejdsløsheden var det altoverskyggende problem i starten af 1980'erne, havde de ældre den største ledighedsprocent i størstedelen af 1990'erne. Dette understreges af, at ledigheden *steg* fra 1999-2000 for de 50-66-årige, mens den fortsat faldt for arbejdsstyrken som helhed.

Ledigheden var højere blandt 55-59-årige end blandt 50-54-årige og 60-66-årige fra starten af 1980'erne frem til 1994. Dette fremgår, når der foretages sammenligninger inden for gruppen af 50-66-årige, jf. figur 2.7. Efter 1994 faldt de 50-59-åriges ledighed, mens de 60-66-åriges ledighed først faldt efter 1995. Dertil kommer, at de 60-66-årige havde den højeste ledighed i perioden 1995-1998, hvilket bl.a. var en følge af, at de 60-

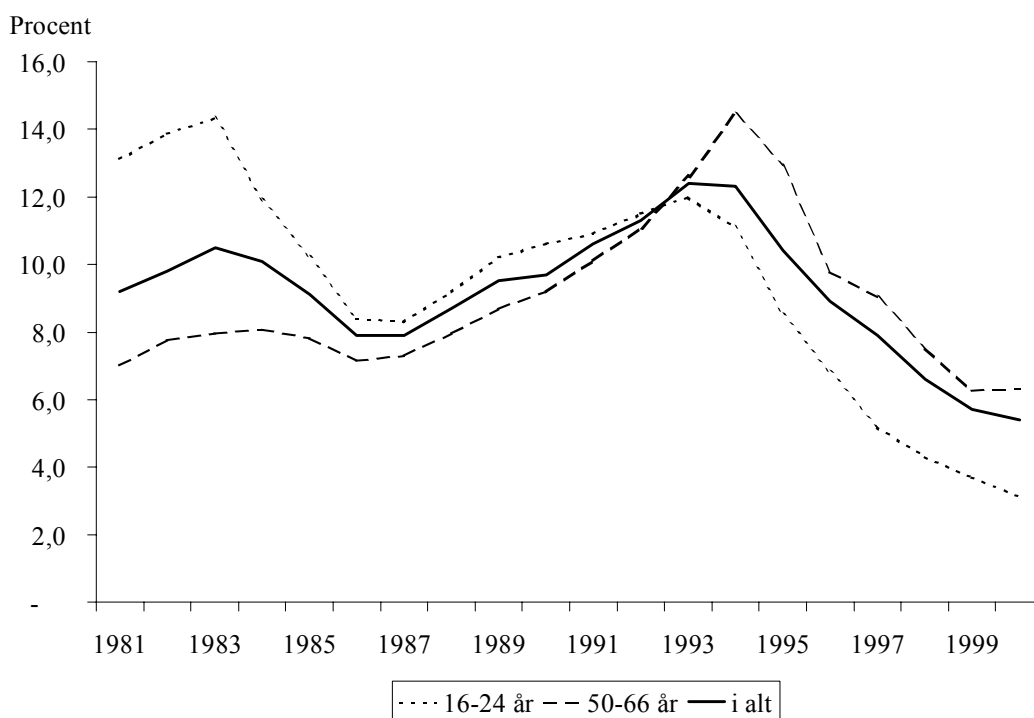
⁵ Personer, der ikke får angivet en stillingsbetegnelse, er ifølge Vejrup-Hansen ikke-arbejdsløshedsforsikrede personer og herunder typisk skoleelever, studerende mv. med lønnet beskæftigelse, jf. Arbejdsministeriet (1995).

66-årige først blev omfattet af reglerne om ret og pligt til aktivering i midten af 1999.⁶ Den markante tilgang af 50-59-årige til overgangsydelse, jf. ovenfor, medvirkede desuden til en særlig iøjnefaldende forskel i 1996. Den føromtalte stigning i ledigheden fra 1999-2000 kan tilskrives udviklingen for de 55-66-årige.

De 50-66-åriges relativt høje ledighed afspejler ikke en høj ledighedsrisiko. Denne aldersgruppe har således en relativt lav ledighedsrisiko, hvilket ifølge Finansministeriet (2001) kan tilskrives, at permanent tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet har været et

Figur 2.6.

Ledighed, 1981-2000. Særskilt for 16-24-årige, 50-66-årige og arbejdsstyrken i alt. Procent.



Kilder: Danmarks Statistik (2001): Statistikbanken; Danmarks Statistik (1991, 1992, 2000): Statistisk Tiårsoversigt, 1991, 1992 og 2000; Danmarks Statistik (1982): Statistiske Efterretninger 1982:A32; Danmarks Statistik (1983-1986, 2001): Statistiske Efterretninger, Arbejdsmarked 1983:10, 1984:10, 1985:7, 1986:7, 2001:7; egne beregninger.

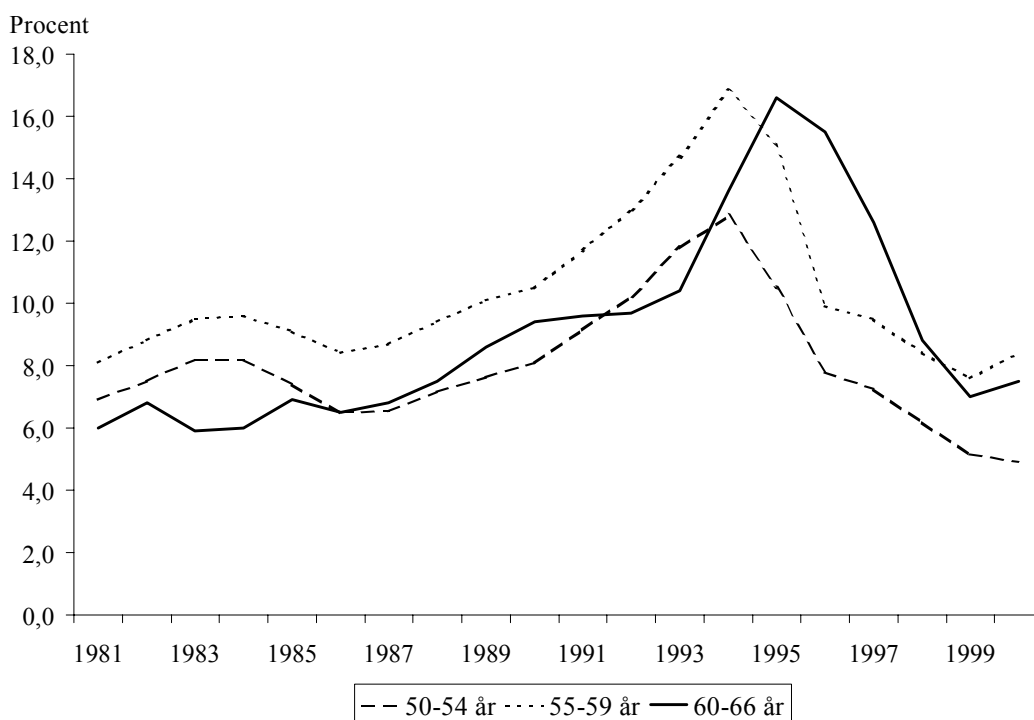
⁶ Ledige, der overgår til midlertidige, arbejdsmarkedspolitiske ordninger som aktivering og orlov, udgår således (midlertidigt) af ledighedsstatistikken, se bl.a. Larsen & Langager (1998).

alternativ til ledighed, hvis 50-66-årige blev opsagt fra deres job. Afskaffelsen af overgangsydelsen må således formodes at have bidraget til, at forskellen mellem aldersgruppernes ledighedsrisiko er indsnævret i løbet af 1990'erne.

Den høje ledighed kan derimod først og fremmest tilskrives, at de 50-66-åriges ledighedsperioder har længere varighed, jf. figur 2.8. Sammenlignet med arbejdsstyrken som helhed er relativt flere 50-66-årige således ledige i mere end 30 pct. af året. Forskellen understreges af, at andelen, der er ledige i mere end 90 pct. af året, næsten er dobbelt så stor blandt de 50-66-årige. Analyser viser, at der er også forskelle inden for gruppen af 50-66-årige. De 50-54-årige har således i gennemsnit relativt kortere ledighedsperioder end de øvrige.

Figur 2.7.

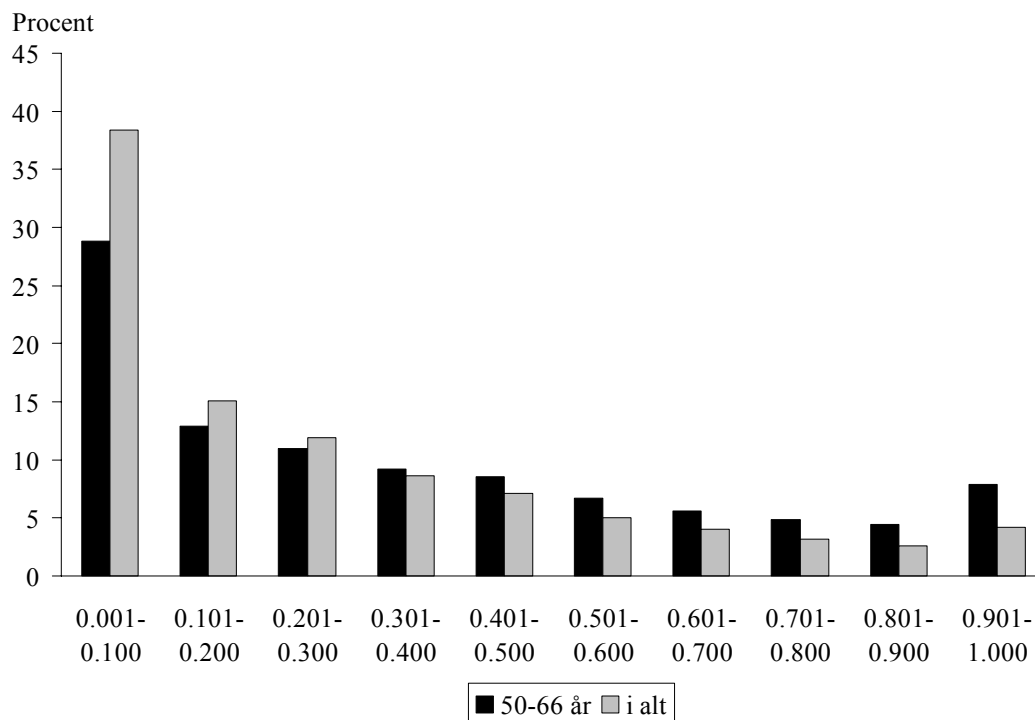
Ledighed, 1981-2000. Særskilt for 50-54-årige, 55-59-årige og 60-66-årige. Procent.



Kilder: Danmarks Statistik (2001): Statistikbanken; Danmarks Statistik (1991, 1992, 2000): Statistisk Tiårsoversigt, 1991, 1992 og 2000; Danmarks Statistik (1982): Statistiske Efterretninger 1982:A32; Danmarks Statistik (1983-1986, 2001): Statistiske Efterretninger, Arbejdsmarked 1983:10, 1984:10, 1985:7, 1986:7, 2001:7; egne beregninger.

Figur 2.8.

Ledighedsberørte fordelt på ledighedsgrad, 2000. Særskilt for 50-66-årige og arbejdsstyrken i alt. Procent.

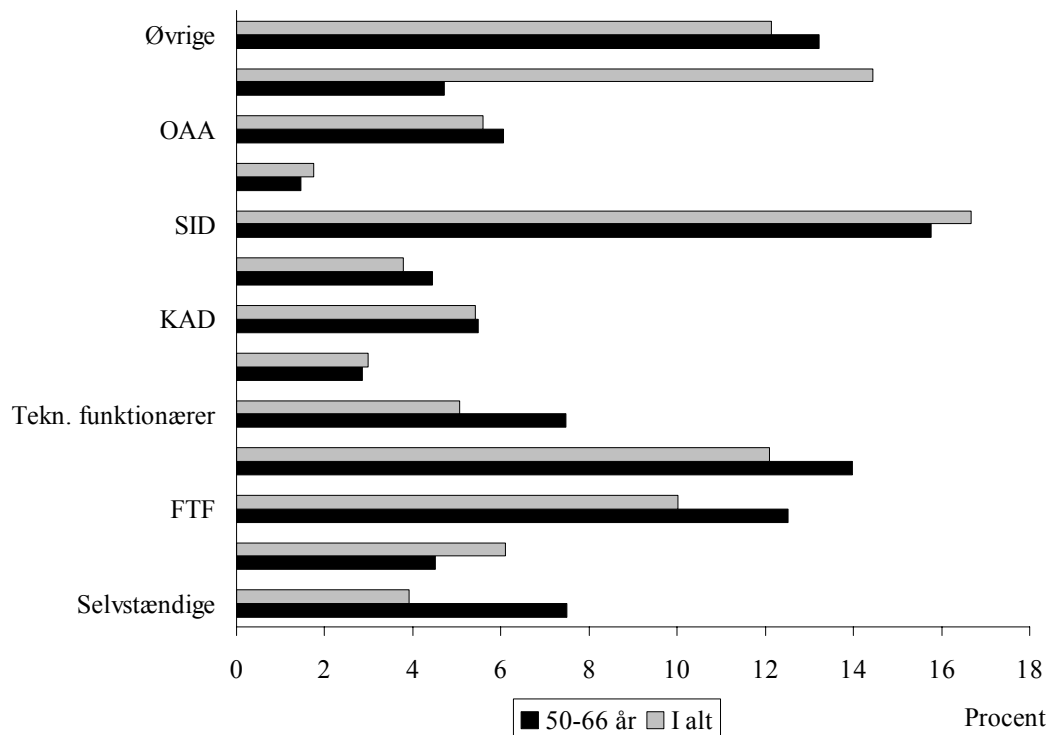


Kilde: Danmarks Statistik (2001): Statistikbanken.

Ledighedsberørte 50-66-åriges fordeling på a-kasser er sammenlignet med fordelingen i arbejdsstyrken som helhed, jf. figur 2.9. Heraf fremgår, at en relativt stor andel af de 50-66-årige ledighedsberørte er tekniske funktionærer, HK'ere, FTF'ere og selvstændige. Omvendt er en markant mindre andel ikke forsikret. Analyser viser, at der også er forskelle inden for gruppen af 50-66-årige. Den andel af ledighedsberørte, der er at finde blandt hhv. selvstændige, tekniske funktionærer og øvrige, er således stigende med alderen, mens andelen, der er SID'ere, er faldende. Dertil kommer, at de ledighedsberørte 60-66-årige skiller sig ud ved i mindre omfang at komme fra KAD, mens de 50-54-årige skiller sig ud ved i større omfang at være ikke-forsikrede.

Figur 2.9.

Ledighedsberørte fordelt på a-kassegrupper, 2000. Særskilt for 50-66-årige og arbejdsstyrken i alt. Procent.



Kilde: Danmarks Statistik (2001): Statistikbanken.

Kapitel 3.

Forventet tilbagetrækningsalder og beskæftigelsesmæssige, individuelle og finansielle forhold

Påvirker beskæftigelsesmæssige forhold forventningerne til tilbagetrækningstidspunkt? Formålet med arbejdsnotatet er at forøge den eksisterende viden om dette emne, jf. kapitel 1. Det er nødvendigt at have indsigt i disse kendetegn, hvis man vil iværksætte seniorpolitiske tiltag med det formål at sikre, at den ældre del af lønmodtagerne forbliver i arbejdsstyrken længst muligt.

Indledningsvis belyses den forventede tilbagetrækningsalder blandt 52- og 57-årige, der på interviewtidspunktet i juni-juli 1997 enten var beskæftiget som lønmodtager eller var midlertidigt ude af lønmodtagerbeskæftigelsen som følge af arbejdsløshed, orlov eller sygdom.⁷ Disse personer betegnes i det følgende *lønmodtagere*. Dernæst sammenholdes lønmodtagernes fordeling på en lang række beskæftigelsesrelaterede, individuelle og finansielle forhold med deres angivelse af forventet tilbagetrækningsalder. Kortlægningen giver for det første et indblik i indholdet og fordelingen af de udvalgte beskæftigelsesrelaterede, individuelle og finansielle forhold blandt de undersøgte grupper. For det andet giver kortlægningen et billede af, om der er en *samvariation* mellem lønmodtagernes forventede alder og disse forhold. Den egentlige statistiske analyse af, hvilken *betydning* de forskellige forhold har for den forventede tilbagetrækningsalder vil blive foretaget i kapitel 4.⁸

⁷ For beskrivelse af det anvendte datamateriale og for argumentation for valg af den nævnte persongruppe som udgangspunkt for analyserne, se bilag A.

⁸ Der vil i dette kapitel ikke blive udarbejdet egentlige statistiske test for, om der er en signifikant sammenhæng mellem de enkelte beskæftigelsesrelaterede, individuelle og finansielle aspekter og den forventede tilbagetrækningsalder. Årsagen er, at sådanne test kan være vildledende i den forstand, at selvom der fx ikke synes at være en signifikant sammenhæng mellem en given faktor og den forventede tilbagetrækningsalder, kan den pågældende faktor godt vise sig at have signifikant betydning for forventningerne til denne alder, når betydningen af andre faktorer inddrages, jf. analysen i kapitel 4. Dertil kommer, at analyserne i kapitel 4 vil blive udarbejdet for kvinder og mænd for sig, hvorfor nogle faktorer kan vise sig at have betydning for fx kvinder, selvom det ikke viser sig i tallene for kvinder og mænd samlet set.

3.1. Forventet tilbagetrækningsalder

Det ligger i sagens natur, at den forventede tilbagetrækningsalder ikke nødvendigvis svarer til den alder, hvor den enkelte rent faktisk trækker sig tilbage. En række forhold relateret til fx jobbet, helbredet, privatøkonomien og/eller familiesituationen kan ændre sig og dermed få betydning for, hvornår tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet forekommer. Som udgangspunkt er det primære formål med arbejdsnotatet imidlertid at undersøge, hvilke *faktorer* der har betydning for lønmodtageres *forventninger* til tilbagetrækningsalder, frem for at fastlægge *hvornår* de rent faktisk trækker sig tilbage.

Oplysningen om *forventet tilbagetrækningsalder* er dannet på baggrund af tre spørgsmål, der blev stillet i forbindelse med den gennemførte survey “Danskere med livserfaring”, jf. beskrivelsen heraf i bilag A. Lønmodtagerne blev spurgt:

1) *I hvilken alder vil De selv foretrække at holde op med at arbejde?*

Der var mulighed for enten at angive en given alder eller at svare *så længe som muligt* eller *ved ikke*. De lønmodtagere, der svarede *så længe som muligt* eller *ved ikke*, får her angivet disse besvarelser som oplysning for *forventet tilbagetrækningsalder*.

De lønmodtagere, der angav en given alder i forbindelse med spørgsmål 1, blev derefter spurgt:

2) *Regner De med at kunne arbejde til den alder?*

Der var mulighed for at svare *ja*, *nej* eller *ved ikke*. De lønmodtagere, der svarede *ja* til dette spørgsmål, får her angivet den alder som oplysning for *forventet tilbagetrækningsalder*, som de angav i forbindelse med spørgsmål 1.

De resterende lønmodtagere, der svarede *nej* eller *ved ikke* til spørgsmål 2, blev til sidst spurgt:

3) *Hvornår regner De så med at holde op?*

Her var der mulighed for enten at angive en given alder eller for at svare *ved ikke*. Disse besvarelser indgår i oplysningen om *forventet tilbagetrækningsalder* for de lønmodtagere, der fik stillet spørgsmål 3.

Tilbage står tre typer af besvarelser på spørgsmålet om den forventede tilbagetrækningsalder: angivelse af en given alder og besvarelserne *så længe som muligt* og *ved ikke*. De 52- og 57-årige lønmodtageres fordeling på de tre svartyper fremgår af tabel 3.1.

De to årganges fordeling på de tre svartyper ligner hinanden til forveksling. For lønmodtagerne fra begge årgange gælder således, at fire ud af fem har angivet en given alder, 8 pct. har svaret *så længe som muligt*, mens 11-13 pct. har svaret *ved ikke*. Forskellen på køn er også meget begrænset. Det mest bemærkelsesværdige er, at lidt flere kvinder end mænd har svaret *ved ikke*. Fordelingen blandt dem, der har angivet en given alder, fremgår af figur 3.1.

Næsten halvdelen af samtlige adspurgte lønmodtagere fra de to årgange har angivet, at de forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, når de fylder 60 år. Resultatet indikerer, som anført i bl.a. Zeuner & Nørregaard (1991), at folks ønsker vedrørende egen tilbagetrækning bl.a. er baseret på opfattelser af, hvad der er normalt. Personer, der var erhvervsaktive som 50-årige, trækker sig således i stigende grad tilbage det år, hvor

Tabel 3.1.

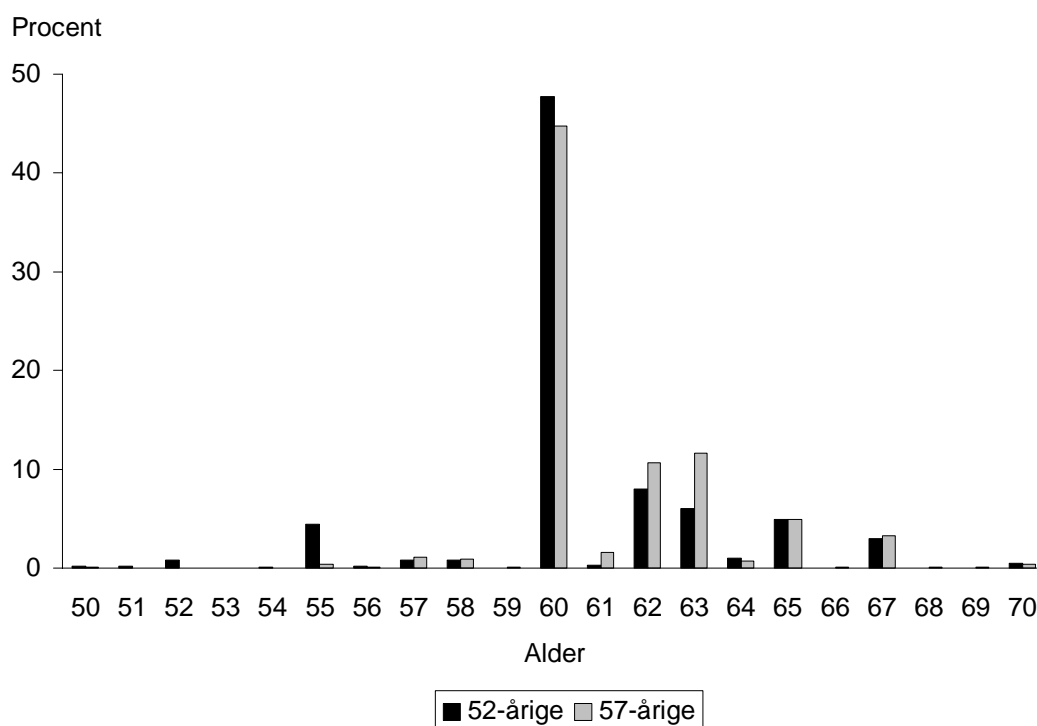
Lønmodtagere fordelt efter deres angivelser vedrørende forventet tilbagetrækningstidspunkt. Særskilt for 52- og 57-årige og for mænd og kvinder. Procent og (antal).

	52-årige			57-årige		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
Alder angivet	81 (456)	77 (430)	79 (886)	83 (315)	79 (261)	81 (577)
Så længe som muligt	9 (48)	8 (43)	8 (91)	7 (28)	8 (27)	8 (55)
Ved ikke	11 (60)	15 (85)	13 (145)	10 (38)	13 (41)	11 (79)
Uoplyst	0 (0)	0 (2)	0 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
I alt, procent	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	564	560	1.124	381	329	711

de fylder 60 år, jf. Danmarks Statistik (1999). Aldrene 62 og 63 år angives af hhv. 8 og 6 pct. af de 52-årige og 11-12 pct. af de 57-årige. Alderen 65 år angives af 5 pct. af lønmodtagerne fra begge årgange, mens kun 4 pct. har svaret 67 år eller derover. Det er således en meget begrænset andel af lønmodtagerne fra de to årgange, der forventer at forblive på arbejdsmarkedet, indtil den officielle pensionsalder er nået.^{9 10} Omvendt forventer 5 pct. af de 52-årige allerede at trække sig tilbage som 55-årige. Resultaterne er i overensstemmelse med resultater i Quaade (2001), der finder, at tilbagetrækningen er koncentreret ved det fyldte 60 år og de nærmeste 3-4 år derefter og dernæst næsten overstået ved det fyldte 65 år.

Figur 3.1.

Forventet tilbagetrækningsalder blandt de lønmodtagere, der har angivet en given alder, 52- og 57-årige. Procent.



Anm.: Figuren er konstrueret således, at søjlerne summerer til de hhv. 79 pct. (52-årige) og 81 pct. (57-årige), der har angivet en given alder, jf. tabel 3.1.

⁹ Bemærk, at det anvendte datamateriale er indsamlet i 1997, hvor den officielle pensionsalder var 67 år.

De 57-årige har generelt en højere forventet tilbagetrækningsalder end de 52-årige, jf. figur 3.1. Forskellen kan være en indikation af, at der vil ske en ændring i adfærden over tid således, at tilbagetrækningsalderen kan forventes at falde. En anden forklaring kan imidlertid være, at forskellen blot er et resultat af, at yngre i højere grad end ældre systematisk undervurderer, hvor lang tid de rent faktisk forbliver på arbejdsmarkedet. Dertil kommer, at resultatet kan skyldes selektionsskævhed, det vil her sige, at dem, der ønsker at trække sig tidligt tilbage, i relativt mindre omfang findes blandt de 57-årige, fordi denne handling allerede har fundet sted for nogles vedkommende. Resultatet siger således ikke nødvendigvis noget om, hvordan den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder vil udvikle sig i fremtiden.

Kvinder har som forventet en lavere forventet tilbagetrækningsalder end mænd. Analyser viser, at 29 pct. af de 52-årige mænd angiver en alder højere end 60 år. Den tilsvarende andel for de 52-årige kvinder er 18 pct. For de 57-årige er andelen 37 pct. for mændene og 30 pct. for kvinderne. I den resterende del af kapitlet skelnes der ikke mellem mænd og kvinder, men alene mellem 52- og 57-årige.

Personer, der forventer at udskyde deres tilbagetrækning, til de har passeret de 60 år, er i centrum for analyserne, jf. kapitel 1. Fokuseringen på disse personer indebærer, at lønmodtagere, der har angivet en given alder som svar på spørgsmålet om forventet tilbagetrækningsalder, skal opdeles i to kategorier: *60 år eller derunder* og *over 60 år*. 55 pct. af de 52-årige indgår i førstnævnte kategori, mens 24 pct. indgår i sidstnævnte. De tilsvarende tal for de 57-årige er 48 og 34 pct. Ved at gruppere aldersangivelserne giver det mening at medtage de få personer fra de to årgange, jf. figur 3.1, der har anført en alder, som er lavere end den, de havde på interviewtidspunktet. Oplysningerne om forventet tilbagetrækningsalder opdeles dermed på kategorierne *60 eller derunder*, *over 60 år*, *så længe som muligt* og *ved ikke*. De fire kategorier sammenstilles i tabeller med en række beskæftigelsesmæssige, individuelle og finansielle faktorer, jf. bilag B. Kommenteringen af tabellerne, jf. afsnit 3.2-3.4, vil fokusere på de personer, der har angivet en specifik alder, dvs. dem, der forventer, at de vil trække sig tilbage hhv. *tidligt* (60 år

¹⁰ Især blandt de lønmodtagere, der har svaret *så længe som muligt*, er der dog tilsyneladende også personer, der ikke forventer at trække sig tilbage før pensionsalderen, jf. afsnit 3.4.

eller derunder) og *sent* (over 60 år). I afsnit 3.5. vender vi tilbage til dem, der har svaret hhv. *så længe som muligt* og *ved ikke*.

Udvælgelsen af de beskæftigelsesmæssige, individuelle og finansielle faktorer, der gennemgås nedenfor, er i første omgang foretaget med udgangspunkt i resultater af tidligere undersøgelser, jf. gennemgangen heraf i kapitel 4. De tidligere undersøgelser har – bortset fra en enkelt amerikansk undersøgelse - imidlertid ikke i særlig stor udstrækning inddraget oplysninger om beskæftigelsesmæssige forhold. Udvælgelsen af denne type faktorer tager derfor i stor udstrækning afsæt i, hvilke oplysninger, der findes i det anvendte datamateriale, jf. bilag A.

3.2. Forventet tilbagetrækningsalder og beskæftigelsesmæssige forhold

Hvordan fordeler de beskæftigelsesrelaterede forhold sig på forventet tilbagetrækningsalder? Dette undersøges i nærværende afsnit. Dermed gives et indblik i a) indholdet i og fordelingen af de udvalgte beskæftigelsesforhold i de undersøgte grupper, og b) om der er en samvariation mellem disse forhold og den forventede tilbagetrækningsalder. Den egentlig statistiske analyse af *betydningen* af de beskæftigelsesrelaterede forhold vil som nævnt blive foretaget i kapitel 4.

De beskæftigelsesrelaterede forhold vedrører dels den forudgående arbejdsmarkedskarriere, dels det aktuelle (seneste) job.

Forudgående arbejdsmarkedskarriere

Som mål for den forudgående arbejdsmarkedskarriere er medtaget oplysninger om:

- erhvervs erfaring
- stilling “det meste af livet”
- forudgående ledighedsgrad

Som udgangspunkt må den forventede tilbagetrækningsalder forventes at falde med stigende erhvervs erfaring. Dette svarer til resultater af tidligere undersøgelser, jf. kapitel 4. Forventningen skal ses i lyset af, at de personer, der har påbegyndt deres arbejdsmar-

kedskarriere tidligst, typisk er personer uden uddannelse, som måske har haft et relativt fysisk krævende job, der betyder, at de ønsker at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet. Forventningen holder tilsyneladende stik blandt de 57-årige, mens der stort set ikke er forskel på dem, der vil trække sig hhv. tidligt og sent tilbage blandt de 52-årige, jf. bilagstabel 3.1. Resultaterne indikerer, at den forventede tilbagetrækningsalder i højere grad spiller (negativt) sammen med erhvervserfaring blandt 57-årige end blandt 52-årige lønmodtagere.

Lønmodtagere, der har været funktionærer eller tjenestemænd “det meste af livet”, formodes at være overrepræsenteret blandt dem, der forventer at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet, mens lønmodtagere, der har været ikke-faglærte, formodes at være underrepræsenteret. Forventningen til ikke-faglærte svarer til resultater af tidligere undersøgelser, jf. kapitel 4. Baggrunden for forventningerne er, at funktionærer og tjenestemænd formentlig som hovedregel har haft dels et mindre fysisk krævende job, dels en mere stabil arbejdsmarkedstilknytning. Forventningerne viser sig at være opfyldt for begge årgange, jf. bilagstabel 3.1. Der synes således at være et samspil mellem forventet tilbagetrækningsalder og stilling “det meste af livet”.

Ledighed forud for det gennemførte interview, det vil her sige ledighed i 1996, må formodes at påvirke den forventede tilbagetrækningsalder negativt. Forventningen svarer til, hvad tidligere undersøgelser har vist, jf. kapitel 4. En usikker arbejdsmarkedstilknytning må således forventes at fremme ønsket om tidligt at trække sig permanent tilbage fra arbejdsmarkedet. De 52- og 57-årige lønmodtagere lever op til forventningerne. De, der forventer sen tilbagetrækning, har således været mindre ramt af ledighed end de, der forventer tidlig tilbagetrækning, jf. bilagstabel 3.1. Den forventede tilbagetrækningsalder synes således at variere negativt med forudgående ledighed.

Jobrelaterede forhold

Forhold, der er relateret til det job, som lønmodtagerne havde på interviewtidspunktet eller – hvis personen på daværende tidspunkt var ude af erhverv – til det seneste job, er i fokus i nærværende afsnit. Følgende oplysninger om lønmodtagerne og deres arbejdsplads indgår:

- ansat eller ude af erhverv
- offentligt eller privat ansat
- ugentlig arbejdstid
- anciennitet
- efteruddannelse
- problemer med at indfri krav om omskoling og omstilling
- problemer med at indfri fysiske krav
- tilfredshed med en række jobrelaterede forhold
- arbejdslivets betydning for familielivet
- “normal” tilbagetrækningsalder

De lønmodtagere, der var ude af erhverv (dvs. var arbejdsløse, på orlov eller syge) på interviewtidspunktet, må i udgangspunktet formodes at være overrepræsenteret blandt dem, der forventer at trække sig tilbage tidligt (ligesom dem, der var ledige i året før surveyens gennemførelse). Dette viser sig at holde stik for begge aldersgrupper, jf. bilagstabel 3.2. Den forventede tilbagetrækningsalder spiller således negativt sammen med det at være ude af erhverv.

Det ligger ikke lige for at give et bud på, hvordan den forventede tilbagetrækningsalder spiller sammen med ansættelse i hhv. den offentlige og den private sektor. Det viser sig, at der ikke umiddelbart synes at være noget samspil, jf. bilagstabel 3.2. Blandt 52-årige lønmodtagere, der forventer at trække sig tilbage tidligt, er privatansatte ganske vist overrepræsenteret, men forskellen er meget begrænset. Blandt de 57-årige er fordelingen i de to kategorier præcis den samme.

Hvis deltidsarbejde (arbejdsuge på mindre end 37 timer) er udtryk for, at lønmodtagere foretrækker mere fritid frem for arbejde, og/eller udtryk for, at de gradvist er i gang med at nedtrappe deres arbejdskarriere, må den forventede tilbagetrækningsalder formodes at stige med stigende ugentlig arbejdstid. I overensstemmelse med forventningen viser det sig, at dem, der forventer at trække sig tilbage sent, i højere grad arbejder på fuld tid end de, der forventer at trække sig tilbage tidligt, jf. bilagstabel 3.2. Den forventede tilbagetrækningsalder synes således at spille positivt sammen med den ugentlige arbejdstid.

Dette står i kontrast til hypotesen om betydningen af erhvervs erfaring. Mens meget arbejde i form af lang erhvervs erfaring (målt i antal år) peger i retning af tidlig tilbagetrækning, markerer meget arbejde i form af fuldtidsarbejde (målt i antal timer pr. uge) derimod sen tilbagetrækning. Kontrasten kan bl.a. være en følge af, at lang erhvervs erfaring i højere grad end fuldtidsarbejde er en indikator på fysisk nedslidning.

Lav anciennitet på et arbejdssted kan være udtryk for, at lønmodtagere har en usikker arbejdsmarkedstilknytning, mens høj anciennitet kan afspejle, at de sidder i et godt fast job, som de sætter pris på. I givet fald stiger den forventede tilbagetrækningsalder formentlig med stigende anciennitet. Lav anciennitet kan imidlertid omvendt også indikere, at lønmodtagere har søgt nye udfordringer, fordi de satser på arbejdsmarkedskarrieren, mens høj anciennitet kan afspejle, at de har gjort "lang og tro" tjeneste i samme job og nu efterhånden er ved at være noget slidt. Det viser sig, at resultaterne for 52- og 57-årige er forskellige, jf. bilagstabel 3.2. Blandt de 52-årige er ancienniteten relativt højest blandt dem, der forventer at trække sig tidligt tilbage. Det omvendte gør sig gældende blandt de 57-årige. Resultaterne synes således at bekræfte, at samspillet mellem forventet tilbagetrækningsalder og anciennitet på arbejdsstedet ikke er entydigt.

Den forventede tilbagetrækningsalder forventes at stige med stigende deltagelse i efteruddannelse inden for de seneste fem år. Deltagelse i efteruddannelse kan således afspejle, at der er perspektiver for lønmodtagerens arbejdsliv, idet den pågældende selv og/eller arbejdsstedet har investeret i en efteruddannelse. Resultaterne i bilagstabel 3.3 bekræfter den forventede sammenhæng for begge årgange. Deltagelse i efteruddannelse forekommer således i relativt størst omfang blandt lønmodtagere, der forventer at trække sig tilbage sent. Den forventede tilbagetrækningsalder varierer således positivt med efteruddannelsesaktiviteten.

Det synes at være oplagt at formode, at den forventede tilbagetrækningsalder påvirkes i negativ retning, hvis en lønmodtager har vanskeligheder ved at leve op til arbejdspladens krav om omskoling og omstilling. De 52-årige lønmodtagere opfylder da også disse forventninger. Samspillet mellem den forventede tilbagetrækningsalder og sådanne vanskeligheder synes imidlertid ikke at være entydigt, jf. bilagstabel 3.4. Det omvendte

gør sig således gældende blandt de 57-årige, om end forskellen her er mere begrænset. En forklaring på den manglende entydighed kan måske være, at problemer med at leve op til arbejdspladsens krav af nogle betragtes som en udfordring frem for en hæmsko.

Det synes også at være oplagt at forvente, at den forventede tilbagetrækningsalder er lavere, hvis lønmodtageren oplever, at der stilles for store fysiske krav på jobbet. Sådanne problemer betragtes formentligt altovervejende som en hæmsko. I dette tilfælde viser forventningen sig at holde stik for begge årgange, jf. bilagstabel 3.5. Lønmodtagere, som angiver, at der stilles for store fysiske krav, er overrepræsenteret blandt dem, der forventer at trække sig tilbage tidligt. Den forventede tilbagetrækningsalder varierer således negativt med forekomsten af for store fysiske krav på jobbet.

Tilfredshed med en række jobrelaterede forhold er temaet for bilagstabellerne 3.6-3.12. Der sættes således fokus på, i hvor høj grad hhv. de 52- og 57-årige lønmodtagere er tilfredse med:

- jobbet generelt
- sikkerheden i ansættelsen
- det ansvar, de har
- kollegaerne
- lønnen
- arbejdstiden
- arbejdspresset

For at få et samlet billede af lønmodtagernes tilfredshed på de anførte områder trækkes der i nogle tilfælde på besvarelser af forskellige typer af spørgsmål om det enkelte område. Dette er bl.a. tilfældet med tilfredshed med jobbet generelt, som er det første "tilfredshedsmål", der tages op her. Som udtryk herfor er således medtaget spørgsmål, der vedrører, om lønmodtageren er tilfreds med arbejdet i sig selv, om lønmodtageren er enig i, at han/hun hhv. yder en vigtig arbejdsindsats og føler sig motiveret og engageret i arbejdet og endelig, om lønmodtageren ville vælge det nuværende (seneste) job igen.

Som udgangspunkt må den forventede tilbagetrækningsalder formodes at stige med stigende tilfredshed - uanset hvilken form for tilfredshed, der er tale om. Det viser sig, at når det drejer sig om tilfredshed med jobbet generelt (bilagstabel 3.6), sikkerheden i ansættelsen (3.7) og det ansvar, de har (3.8), bekræftes formodningen for begge aldersgrupper. På disse områder gælder således, at de personer, som forventer at trække sig tilbage sent, er mere tilfredse end de, der forventer at trække sig tilbage tidligt. Resultaterne vedrørende tilfredshed med kollegaerne (3.9), arbejdstiden (3.11) og arbejdspresset (3.12) peger i samme retning, men forskellene er langt mere begrænsede. Når det drejer sig om tilfredshed med lønnen (3.10), er der stort set ikke forskel. Den forventede tilbagetrækningsalder synes således at variere positivt med tilfredshed med jobbet generelt, sikkerheden i ansættelsen og det ansvar, de har. Resultaterne for de resterende tilfredshedsmaal er mindre entydige.

Hvis arbejdslivet påvirker familielivet negativt, påvirker det formentligt også den forventede tilbagetrækningsalder negativt. Forventningen viser sig at være opfyldt for begge aldersgrupper, jf. bilagstabel 3.13. Lønmodtagere, der har svaret, at arbejdet *helt sikkert* eller *til en vis grad* bruger for meget af deres energi, så det går ud over familielivet, er overrepræsenteret blandt dem, der forventer at trække sig tidligt tilbage. Der synes således at være en negativ sammenhæng mellem på den ene side den forventede tilbagetrækningsalder og på den anden side, om arbejdslivet går ud over familielivet.

I surveyen er spurgt, om der på lønmodtagerens aktuelle (seneste) arbejdsplads er (var) en "normal" tilbagetrækningsalder i form af en fast fratrædelsesalder eller kutymer eller uskrevne regler for, hvornår man fratræder i den enkeltes stillingskategori. Den forventede tilbagetrækningsalder spiller formentligt sammen med den "normale" alder, forudsat at en sådan alder eksisterer. Jo højere den "normale" alder er, jo højere må den forventede alder formodes at være. Resultaterne indikerer, at der eksisterer et sådan samspil inden for begge aldersgrupper. Blandt lønmodtagere, der forventer at trække sig tidligt tilbage, er der en overrepræsentation af personer med en "normal" tilbagetrækningsalder på 55-60 år, jf. bilagstabel 3.14. Tilsvarende er der en overrepræsentation af personer med en "normal" tilbagetrækningsalder på 61-70 år blandt lønmodtagerne, der forventer at trække sig tilbage sent. Der synes således at være et positivt samspil mellem

forventet og “normal” tilbagetrækningsalder i den enkeltes stillingskategori. Dertil kommer, at den “normale” tilbagetrækningsalder hyppigere findes i intervallet 61-70 år end i intervallet 55-60 år. Dette taler for, at der ligeledes er et positivt samspil mellem på den ene side den forventede tilbagetrækningsalder og på den anden side *forekomsten* af en “normal” tilbagetrækningsalder.

De beskæftigelsesrelaterede forholds betydning for den forventede tilbagetrækningsalder er som nævnt det centrale tema for arbejdsnotatet. Forudsætningen for at kunne danne sig et billede af betydningen af disse forhold er imidlertid, at der desuden tages højde for andre forhold, der formodes at have betydning for den alder, hvor lønmodtagere forventer at trække sig tilbage. Resultater af tidligere undersøgelser af tilbagetrækning, jf. kapitel 4, taler for, at individuelle og finansielle aspekter også bør inddrages i denne sammenhæng. Disse aspekter er derfor i fokus i de følgende afsnit.

3.3. Forventet tilbagetrækningsalder og individuelle forhold

Samspillet mellem den forventede tilbagetrækningsalder og individuelle karakteristika vil blive belyst i dette afsnit. Følgende individuelle forhold indgår:

- køn
- eventuel ægtefælles/samlevers alder
- hjemmeboende børn under 18 år
- erhvervsuddannelse
- bopæl
- boligtype
- helbred

Kvinder har en lavere gennemsnitlig tilbagetrækningsalder end mænd, jf. kapitel 2. Kvinderne er derfor ikke overraskende overrepræsenteret blandt de lønmodtagere, der forventer at trække sig tidligt tilbage, jf. afsnit 3.1 og bilagstabel 3.15. Dette gælder begge aldersgrupper. Den forventede tilbagetrækningsalder spiller således tilsyneladende sammen med lønmodtagerens køn.

På baggrund af tidligere undersøgelser, jf. kapitel 4, formodes den forventede tilbagetrækningsalder at være højere for enlige end for gifte/samlevende. Inden for gruppen af gifte/samlevende formodes personer med en ældre partner at være overrepræsenteret blandt dem, der forventer at trække sig tidligt tilbage. En tidligere undersøgelse viser, at dette er tilfældet blandt kvinder, jf. kapitel 4. Betragtningen er, at lysten til at trække sig tilbage er større, hvis partneren allerede har trukket sig tilbage (eller forventes at gøre det førend en selv). Resultaterne viser, at enlige som forventet er overrepræsenteret blandt dem, der forventer at trække sig tilbage sent. Imidlertid er forskellen meget begrænset blandt de 52-årige, jf. bilagstabel 3.15. Inden for gruppen af gifte/samlevende er resultatet det forventede. Lønmodtagere med en ældre ægtefælle/samlever er således overrepræsenteret blandt dem, der forventer at trække sig tidligt tilbage, mens det omvendte er tilfældet blandt lønmodtagere med en yngre ægtefælle/samlever. Resultaterne indikerer således, at den forventede tilbagetrækningsalder varierer med aldersforskellen mellem den pågældende og dennes (eventuelle) ægtefælle/samlever.

Forekomsten af hjemmeboende børn under 18 år kan på den ene side betyde, at lønmodtagere forventer at blive længe på arbejdsmarkedet, fordi de har en familie at forsørge. Omvendt kan hjemmeboende børn indebære en forventning om at trække sig tidligt tilbage, fordi lønmodtageren ønsker at have mere tid sammen med barnet/børnene. Samspillet kan således gå begge veje. Lønmodtagere med hjemmeboende børn under 18 år viser sig at være overrepræsenteret blandt dem, der forventer at trække sig sent tilbage, jf. bilagstabel 3.15. Resultaterne indikerer således, at den forventede tilbagetrækningsalder varierer positivt med forekomsten af hjemmeboende børn under 18 år.

Den forventede tilbagetrækningsalder formodes at stige med stigende erhvervsuddannelse. Dette svarer således til resultaterne af tidligere undersøgelser, jf. kapitel 4. Formodningen bekræftes af resultater for begge aldersgrupper, jf. bilagstabel 3.15. Lønmodtagere uden erhvervsuddannelse er således overrepræsenteret blandt dem, der forventer at trække sig tidligt tilbage. Det omvendte gør sig gældende blandt lønmodtagere med videregående uddannelse.

Tidligere undersøgelser viser, at personer med bopæl i hovedstadsområdet har højere (forventet) tilbagetrækningsalder end personer bosat uden for dette område, jf. kapitel 4. Dette samspil viser sig også i denne undersøgelse, jf. bilagstabel 3.15. Forskellen er særlig markant blandt de 57-årige. Den forventede tilbagetrækningsalder synes således at spille sammen med, hvor man er bosat.

Boligejere formodes at have en højere forventet tilbagetrækningsalder end boliglejere. Denne formodning er ligeledes baseret på resultater af tidligere undersøgelser, jf. kapitel 4. Resultaterne i bilagstabel 3.15 indikerer imidlertid, at sammenhængen ikke findes i det anvendte datamateriale. Der synes således ikke at være et direkte samspil mellem boligtype og forventet tilbagetrækningsalder.

Det sidste individuelle forhold, der er medtaget her, er helbred. Som udtryk for helbred indgår oplysninger om:

- selv vurderet arbejdsevne
- gener, der vanskeliggør udførelse af arbejdet
- lægediagnosticerede gener/sygdomme inden for det sidste år, der har givet problemer i dagligdagen

Den forventede tilbagetrækningsalder formodes at være højere, jo bedre helbredet er. Det svarer til resultater af tidligere undersøgelser, jf. kapitel 4. Forventningen viser sig at være opfyldt, uanset hvilken af de tre indikatorer der anvendes, og uanset hvilken af de tre aldersgrupper det drejer sig om. Lønmodtagere, som forventer at trække sig tidligt tilbage, vurderer gennemgående deres egen arbejdsevne lavere end lønmodtagere, der forventer at trække sig tilbage sent (bilagstabel 3.16). Dertil kommer, at lønmodtagere med gener, der vanskeliggør udførelsen af deres arbejde, er overrepræsenteret blandt dem, som forventer at trække sig tilbage tidligt (3.17). Endelig er lønmodtagere, der er plaget af en eller flere af de anførte lægediagnosticerede gener/sygdomme, også overrepræsenteret i denne kategori (3.18). Resultaterne tyder således alt i alt på, at der er et positivt samspil mellem forventet tilbagetrækningsalder og helbred.

3.4. Forventet tilbagetrækningsalder og finansielle forhold

Finansielle faktorer er det sidste aspekt, der belyses i dette kapitel. Oplysninger om følgende finansielle forhold indgår:

- arbejdsmarkedsindkomst
- anden indkomst
- opfyldelse af krav for modtagelse af efterløn
- forventede indtægtskilder ved tilbagetrækning

Høj arbejdsmarkedsindkomst kan på den ene side betyde, at lønmodtageren forventer at trække sig tilbage tidligt, fordi han/hun har råd til det. På den anden side kan en høj indkomst betyde, at det økonomiske udbytte ved at gå på arbejde er tilstrækkeligt stort til, at man ikke har lyst til at slippe jobbet ved først givne lejlighed. Tidligere undersøgelser viser, jf. kapitel 4, at tilbagetrækningsalderen stiger med indkomsten. Resultaterne i bilagstabel 3.19 bekræfter denne sammenhæng. Lønmodtagere, som forventer at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet, har således i gennemsnit en højere arbejdsmarkedsindkomst end de, der forventer at trække sig tidligt tilbage. Forskellen er størst blandt de 52-årige. Forventet tilbagetrækningsalder varierer således positivt med arbejdsmarkedsindkomsten.

Argumentationen for det forventede samspil mellem forventet tilbagetrækningsalder og anden indkomst¹¹ er det samme som ved arbejdsmarkedsindkomst. Forventningerne hertil er således ikke entydige. Det viser sig, at resultaterne er forskellige for 52- og 57-årige, jf. bilagstabel 3.19. Blandt de 52-årige er anden indkomst i gennemsnit højest blandt de lønmodtagere, der forventer at trække sig tidligt tilbage. Det omvendte gør sig gældende blandt de 57-årige, men her er forskellen langt mere begrænset. Der synes således ikke at være et entydigt samspil mellem forventet tilbagetrækningsalder og anden indkomst.

¹¹ Anden indkomst omfatter indkomst ud over arbejdsmarkedsindtjening, inkl. eventuel ægtefælles/samlevers samlede indkomst.

De indtægtskilder, som lønmodtagere forventer at have til rådighed på det tidspunkt, hvor de holder op med at arbejde, er i fokus i den sidste del af afsnittet. Forventningerne er bl.a. baseret på, om lønmodtagerne er berettiget til efterløn, når de fylder 60 år.¹² Ca. 90 pct. fra begge årgange synes at opfylde kravene til at kunne modtage efterløn, når de fylder 60 år, jf. bilagstabel 3.20. Lønmodtagere, der forventer at trække sig tidligt tilbage, opfylder i højere grad disse krav end de, der forventer at trække sig tilbage sent. Forskellen kan være udtryk for, at nogle af dem, der forventer at trække sig tilbage sent, bliver på arbejdsmarkedet af økonomiske årsager.

Ovennævnte indikerer, at forventet tilbagetrækningsalder påvirkes negativt, når lønmodtagere har efterløn som forventet indtægtskilde. Det synes da også at være tilfældet, da der er en overvægt af lønmodtagere, som har efterløn som forventet indtægtskilde blandt dem, der forventer at trække sig tidligt tilbage, jf. bilagstabel 3.20. Førtidspension som forventet indtægtskilde indikerer, at man forventer at trække sig tidligt tilbage. Det synes imidlertid ikke at afspejle sig i resultaterne. Baggrunden kan bl.a. være, at man som bekendt ikke frit kan vælge, om og i givet fald hvornår man overgår til førtidspension. Lønmodtagere, der angiver folkepension som forventet indtægtskilde, må forventes at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet, og denne forventning bekræftes af resultaterne. For de øvrige forventede indtægtskilder gælder, at det er vanskeligt at give et bud på det forventede samspil med tilbagetrækningsalderen. På den ene side taler god økonomi ved tilbagetrækning for, at lønmodtagere trækker sig tidligt tilbage, fordi de har muligheden for det. På den anden side kan god økonomi ved tilbagetrækning være udtryk for høj indtjening, hvilket som nævnt taler for sen tilbagetrækning. Det viser sig, at lønmodtagere, der har hhv. arbejdsmarkedspension og kapitalpension som forventet indtægtskilde, er overrepræsenteret blandt dem, der forventer at trække sig tilbage sent.

For de resterende indtægtskilder gælder, at sammenhængen er mindre entydig. Fx er 57-årige lønmodtagere med anden privattegnet pension som forventet indtægtskilde overrepræsenteret blandt dem, der forventer at trække sig tilbage sent. Blandt 52-årige er der

¹² De anvendte surveydata giver ikke præcise informationer om dette, men indeholder dog oplysninger, der kan danne udgangspunkt for udarbejdelse af et skøn over de andele inden for de fire kategorier, der er

ingen forskel. Blandt de 52-årige er lønmodtagere med ægtefælles/samlevers indkomst som forventet indtægtskilde omvendt overrepræsenteret blandt dem, der forventer at trække sig tilbage tidligt. Her er der ingen forskel blandt de 57-årige. Alt i alt synes der at være et negativt samspil mellem forventet tilbagetrækningsalder og efterløn som forventet indtægtskilde, mens samspillet er positivt, når det drejer sig om hhv. folkepension, kapitalpension og arbejdsmarkedspension.

3.5. Besvarelserne *ved ikke og så længe som muligt*

Fokus i nærværende undersøgelse er at belyse, hvad der karakteriserer lønmodtagere, der forventer at vente med at trække sig tilbage, indtil de har passeret de 60 år. Med dette udgangspunkt er lønmodtagere, der forventer at trække sig sent tilbage (over 60 år), oplagt i fokus. Tilsvarende er det oplagt, at lønmodtagere, der forventer at trække sig tidligt tilbage (60 år eller derunder), skal danne sammenligningsgrundlag. Oplysningen om forventet tilbagetrækningsalder består ud over opdelingen på tidlig og sen tilbagetrækning af besvarelserne *ved ikke og så længe som muligt*. Disse svar er kun angivet af et begrænset antal personer,¹³ jf. afsnit 3.1. Det er derfor nødvendigt at placere personer med de nævnte besvarelser under enten tidlig eller sen tilbagetrækning. Formålet med dette afsnit er at finde frem til, hvor lønmodtagere med besvarelserne *ved ikke og så længe som muligt* bedst hører hjemme.

Det begrænsede antal personer, der har svaret hhv. *ved ikke og så længe som muligt*, indebærer, at det ikke er muligt at foretage en egentlig test af, hvor personer med disse besvarelser bør placeres. Alternativet er at placere lønmodtagere efter, hvem de – via simpel sammenligning – ligner mest og/eller efter, hvor de rent intuitivt synes at høre hjemme.

Personer, der har svaret *ved ikke*, kan betragtes som *tvivlere* og er derfor rent intuitivt vanskeligt at placere. Imidlertid synes disse personer mest at ligne dem, der i forvejen

berettiget til efterløn, når de bliver 60 år, jf. bilagstabel 3.20.

¹³ At antallet anses for at være begrænset skal ses i lyset af, at analyserne i kapitel 4 vil blive udarbejdet for hver årgang for sig, der igen underopdeles på køn.

findes i kategorien *tidlig* tilbagetrækning, jf. bilag B. Det er derfor valgt at placere personer med besvarelsen *ved ikke* i denne kategori.

Personer, der har svaret *så længe som muligt*, er langt vanskeligere at placere. De ligner således ikke i udpræget grad hverken dem, der forventer sen tilbagetrækning, eller dem, der forventer tidlig tilbagetrækning, jf. bilag B. Rent intuitivt kan udsagnet *så længe som muligt* være udtryk for flere ting: a) at man har lyst til at fortsætte på arbejdsmarkedet “længe” endnu – man ved imidlertid ikke, hvornår man (mere præcist) kunne tænke sig at trække sig tilbage; b) at man har en usikker tilknytning til arbejdsmarkedet, men den økonomiske situation betyder, at man foretrækker at forblive der så længe som muligt, eller c) at man foretrækker at fortsætte “længe” på arbejdsmarkedet, men at ens helbred sætter grænser for dette. Mens ad a) og b) mest lægger op til, at personer med besvarelsen *så længe som muligt* skal betragtes som nogle, der forventer at trække sig sent tilbage, kan ad c) være udtryk for, at man forventer en tidlig tilbagetrækning. Med det formål at få et indblik i betydningen af ad c), dvs. et indblik i, hvordan helbredet er blandt de personer, der har svaret *så længe som muligt*, gøres brug af følgende spørgsmål fra den anvendte survey:

Hvordan vil De alt i alt vurdere Deres nuværende helbred?

Svarmulighederne var *meget godt, godt, nogenlunde, dårligt og meget dårligt*. Kun hhv. 2 pct. af de 52-årige og 5 pct. af de 57-årige i denne gruppe betragtede deres helbred som *dårligt* eller *meget dårligt*. Besvarelsene indikerer, at problemer med helbredet ikke i større omfang har været baggrunden for besvarelsen *så længe som muligt*.

Ovenstående indebærer, at det er valgt at placere personer med besvarelsen *så længe som muligt* under kategorien *sen* tilbagetrækning – dette til trods for, at personerne ikke i udpræget grad synes at ligne dem, der i forvejen findes i denne kategori. Baggrunden for forskellen synes bl.a. at være, at personer med besvarelsen *så længe som muligt* i højere grad vil fortsætte på arbejdsmarkedet af økonomiske årsager. Sammenlignet med dem, der i forvejen findes i kategorien *sen* tilbagetrækning, har disse personer således en lavere gennemsnitlig arbejdsmarkedsindkomst, en mere usikker arbejdstil-

knytning og består for de 57-åriges vedkommende i højere grad af enlige og af personer med hjemmeboende børn, jf. bilag B.

Kapitel 4.

Forventet tilbagetrækningsalder

– har de beskæftigelsesmæssige forhold betydning?

Hvilke faktorer har betydning for den forventede tilbagetrækningsalder? Dette belyses i nærværende kapitel. Analysen tager udgangspunkt i de faktorer, der blev gennemgået i kapitel 3, og fokus er rettet mod at belyse, hvilken *betydning* de beskæftigelsesrelaterede forhold har i denne sammenhæng. Individuelle og finansielle aspekter vil også indgå i analysen, men fokus er rettet mod at belyse, om (og i givet fald hvilke) beskæftigelsesmæssige faktorer har betydning for, at nogle lønmodtagere går mod strømmen i den forstand, at de forventer at vente med at trække sig tilbage, indtil de har passeret 60 år. Mens kapitel 3 gav et indblik i, hvordan de beskæftigelsesrelaterede, individuelle og finansielle forhold fordelte sig på og dermed samvarierede med forventet tilbagetrækningsalder, indeholder dette kapitel en egentlig statistisk analyse af betydningen af de enkelte forhold hver for sig, når der *tages højde for* betydningen af de øvrige forhold.

Indledningsvis skitseres resultater af tidligere især danske, men også internationale undersøgelser af forskellige faktorerers betydning for forventet tilbagetrækningsalder/tilbagetrækningsalderen. Dernæst beskrives den gennemførte analyse, og der redegøres for analyseresultaterne. Afslutningsvis opsummeres resultaterne og sammenlignes med, hvad tidligere undersøgelser viser.

4.1. Hvad viser tidligere undersøgelser?

I en dansk undersøgelse, jf. Jørgensen (1997), er angivet en række forhold, som ifølge ældre er vigtige årsager til, at de ikke er gået på efterløn, selvom de opfylder efterlønskravene. Blandt de adspurgte i den gennemførte spørgeskemaundersøgelse har 50-75 pct. nævnt følgende årsager (de hyppigst nævnte årsager er anført først): *er glad for sit arbejde, arbejdet er en vigtig del af livet, jeg har brug for den daglige udfordring og vil fortsætte med at arbejde, så længe jeg kan klare det*. Det fremgår, at mange ældres forbliven på arbejdsmarkedet i væsentligt omfang kan tilskrives, at arbejdslivet opleves som noget positivt. Til sammenligning kan nævnes, at godt en tredjedel anfører *har ikke*

råd som en vigtig årsag til, at de stadig er på arbejdsmarkedet. For denne gruppe synes der således at være tale om, at de er på arbejdsmarkedet mere af nød end af lyst.

En tilsvarende norsk undersøgelse af personer, der er eller forventer at være på arbejdsmarkedet efter, at de har haft mulighed for at overgå til en tilbagetrækningsordning, viser lignende resultater, jf. Pedersen (1997). Heraf fremgår, at kvaliteter ved jobbet og i noget mindre omfang økonomiske overvejelser synes at være de vigtigste årsager til at vælge at fortsætte med at arbejde.

Ovennævnte undersøgelser peger således på, at jobrelaterede forhold *har* betydning for den forventede tilbagetrækningsalder. Til trods for dette har tidligere danske undersøgelser ikke i væsentligt omfang inddraget sådanne oplysninger i forbindelse med kausale analyser af, hvad der bestemmer tilbagetrækningsalderen. Hurd & McGarry (1993) har imidlertid undersøgt dette for USA og fundet frem til, at fysiske og mentale jobkrav kun har moderat betydning for fremtidig tilbagetrækning. Derimod er den normale tilbagetrækningsalder i en given jobtype tilsyneladende vigtig. Desuden viser undersøgelsen, at muligheden for dels at ændre antallet af arbejdstimer, dels at skifte til et mindre krævende job ved den samme arbejdsgiver forøger den fremtidige tilbagetrækningsalder.

Der indgår dog en række arbejdsmarkedsrelaterede faktorer i de gennemførte danske analyser. Disse undersøgelser viser, at erhvervserfaring og arbejdsløshedsforløb påvirker (den forventede) tilbagetrækningsalderen negativt, jf. Danø et al. (1998), Pedersen (1998) og Pedersen & Smith (1992, 1995). Dertil kommer, at den forventede tilbagetrækningsalder er lavere for ufaglærte end for andre ansatte, samt at personer, der er beskæftiget inden for de primære erhverv, har en højere tilbagetrækningsalder end andre, jf. Pedersen & Smith (1992, 1995).

Pedersen & Smith (1995) viser, at der ikke er forskel på den forventede tilbagetrækningsalder mellem forskellige aldersgrupper. Af danske og internationale undersøgelser fremgår imidlertid, at en række andre individuelle faktorer har betydning, se fx Christensen & Datta Gupta (2000), Danø et al. (1998), Pedersen (1998), Pedersen & Smith (1992), Pedersen & Smith (1995) og Pozzebon & Mitchell (1989). Kønsforskelle i til-

bagetrækningsadfærden er karakteristisk både i Danmark og internationalt. Det fremgår således, at kvinder forventer at trække/trækker sig tidligere tilbage end mænd. De fleste af de undersøgelser, der er udarbejdet på danske data, viser, at der er en positiv sammenhæng mellem uddannelse og tilbagetrækningsalder.¹⁴ Det fremgår desuden, at et dårligt helbred påvirker tilbagetrækningsalderen negativt.¹⁵

Med hensyn til samlivsform gælder, at enlige har en højere forventet tilbagetrækningsalder end personer, der er gift eller samlevende. Dette resultat gælder især for kvinder. Undersøgelser på danske data omfatter ikke analyser af, om en eventuel aldersforskel på ægtefæller/samlevende har betydning i denne sammenhæng. Pedersen (1997) finder imidlertid med udgangspunkt i norske data, at de kvinder, der er gift med en mand, der er mere end to år ældre end de selv, trækker (eller forventer at trække) sig tidligere tilbage end de, som er gift med en jævnaldrende eller yngre partner. Analyser baseret på danske data siger heller ikke noget om betydningen af at have børn under 18 år boende hjemme. Ifølge Pozzebon & Mitchell (1989) har dette ikke betydning. Omvendt har det ifølge danske undersøgelser tilsyneladende betydning, hvor man er bosat. Personer, der bor uden for hovedstadsområdet forventer at trække/trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end de, der bor inden for dette område. Desuden fremgår det, at husejere har en højere tilbagetrækningsalder end lejere.

Tilbagetrækningsalderen stiger ifølge danske undersøgelser med arbejdsmarkedsindkomsten, jf. Danø et al. (1998), den samlede disponible indkomst, jf. Christensen & Datta Gupta (2000) og formuen, jf. Pedersen & Smith (1992). Pedersen & Smith (1995) finder, at der ikke er korrelation mellem den forventede tilbagetrækningsalder og den forventede økonomiske kompensationsgrad ved tilbagetrækning¹⁶, mens Pedersen & Smith (1992) finder, at kompensationsgraden har en positiv effekt på tilbøjeligheden til at trække sig tilbage på ikke-helbredsrelaterede tilbagetrækningsordninger (dvs. ekskl.

¹⁴ Danø et al. (1998) finder endvidere, at uddannelse har større betydning for kvinders end for mænds tilbagetrækningsbeslutning.

¹⁵ Mens Christensen & Datta Gupta (2000) og Pedersen & Smith (1992) finder, at dårligt helbred har en generel positiv effekt på tidlig tilbagetrækning, finder Danø et al. (1998), at dårligt helbred fremskynder tilbagetrækningen for mænd, mens effekten ikke er signifikant for kvinder.

¹⁶ Kompensationsgraden er defineret som den disponible indkomst i det første år som "fuldtidspensionist" divideret med den potentielle disponible indkomst, hvis personen var forblevet i arbejdsstyrken.

tilbagetrækning via førtidspension). Ifølge Christensen & Datta Gupta (2000) vil en lavere efterlønsydelse medføre en højere tilbagetrækningsalder. Dette svarer til resultater for USA, jf. Hurd & Boskin (1984), der viser, at der er en positiv sammenhæng mellem sandsynligheden for tilbagetrækning og tilbagetrækningsydelsen.

De skitserede resultater danner udgangspunkt dels for udformningen af den gennemførte analyse, dels for kommenteringen af analyseresultaterne, jf. nedenfor.

4.2. Om analysen

Fokus i nærværende undersøgelse er som nævnt rettet mod at belyse, hvad der karakteriserer lønmodtagere, der forventer at vente med at trække sig tilbage til efter, at de har passeret de 60 år.

Analysen udarbejdes for de to årgange (52- og 57-årige) hver for sig. Baggrunden er, at resultaterne dermed giver et indblik i, om betydningen af især de beskæftigelsesmæssige forhold, men også de individuelle og finansielle aspekter ændrer sig, når man som lønmodtager nærmer sig de 60 år. Analysen vil dermed give et billede af, om udformningen af den seniorpolitiske indsats for at fastholde ældre på arbejdsmarkedet bør tage højde for målgruppens alder.

Analysen udarbejdes desuden særskilt for kvinder og mænd. Opdelingen på køn skal ses i lyset af resultater af tidligere undersøgelser, jf. ovenfor, der viser, dels at kvinder og mænd har forskellig tilbagetrækningsadfærd, dels at nogle faktorer har forskellig betydning for de to køn. Sidstnævnte giver anledning til en formodning om, at seniorpolitikken bør udformes forskelligt afhængigt af målgruppens køn. Nærværende undersøgelse vil med inddragelsen af de jobrelaterede faktorer give et indblik i, om denne formodning holder stik.

De faktorer, der er valgt til analysen, svarer i de fleste tilfælde til de faktorer, der er gennemgået i kapitel 3. For de resterende faktorer gælder, at de er dannet ved at gruppere oplysninger fra kapitlet. De faktorer, der er udvalgt til analysen, er opdelt på fem

emner: Tre typer af beskæftigelsesrelaterede forhold samt individuelle og finansielle forhold. Følgende faktorer indgår:¹⁷

Forudgående arbejdsmarkedskarriere

- erhvervs erfaring
- stilling “det meste af livet”

Nuværende/seneste ansættelse – faktuelle forhold

- offentligt/privat ansat
- ugentlig arbejdstid
- anciennitet
- deltagelse i efteruddannelse
- “normal” tilbagetrækningsalder

Nuværende/seneste ansættelse - holdningsvariabler

- problemer med at indfri jobkrav
- problemer med arbejdspress
- jobtilfredshed
- tilfredshed med arbejdstiden
- tilfredshed med lønnen

Individuelle forhold

- familieforhold
- erhvervsuddannelse
- bopæl
- boligtype
- helbred

¹⁷ Grupperingen af analysens forklarende faktorer fremgår af bilagstabel 4.1, jf. bilag B.

Finansielle forhold

- arbejdsmarkedsindkomst
- efterløn
- arbejdsmarkedspension
- kapitalpension
- anden finansiering

De fire sidstnævnte oplysninger drejer sig om de indtægtskilder, som lønmodtagerne angiver at forvente at have til rådighed, når de holder op med at arbejde.

Det fremgår af oversigten, at en række oplysninger fra kapitel 3 er udeladt. Det mest bemærkelsesværdige er, at der ikke vil indgå oplysninger om nuværende eller forudgående ledighed. Arbejdsløshedsforløb er en af de faktorer, der ifølge tidligere undersøgelser har betydning, jf. ovenfor. Frasorteringen af denne oplysning skyldes, at kun en meget lille andel af de adspurgte lønmodtagere var ledige på eller forud for interviewtidspunktet. Problemet forøges ved, at antallet af personer i de enkelte analyser er relativt begrænset, jf. nedenfor. Oplysningerne om hjemmeboende børn under 18 år er udeladt af samme årsag. For oplysningen om ugentlig arbejdstid gælder samme problematik for mændenes vedkommende. Endelig skal nævnes, at oplysningen om anden indkomst er frasorteret, fordi den har vist sig at hænge markant sammen med familieforhold.

Analysen er - på trods af de udeladte oplysninger - temmelig omfattende mht. antallet af forklarende faktorer. Sammenlignet med tidligere undersøgelser indeholder denne analyse langt flere oplysninger om jobrelaterede forhold. Omvendt er der også enkelte faktorer fra tidligere undersøgelser – ud over arbejdsløshedsforløb - som ikke indgår her. Bl.a. vil der i forbindelse med nærværende undersøgelse ikke blive beregnet en egentlig forventet økonomisk kompensationsgrad ved tilbagetrækning, men blot indgå oplysninger om, hvorvidt man forventer at have hhv. efterløn, arbejdsmarkedspension, kapitalpension og/eller anden finansiering som indtægtskilde. Der indgår fx heller ikke oplysninger om, hvorvidt man har mulighed for enten at ændre antallet af arbejdstimer eller for at skifte til et mindre krævende job ved den samme arbejdsgiver.

Den anvendte model til gennemførelse af analysen er en såkaldt probit model.

4.3. Analyseresultater

Det centrale i forbindelse med nærværende analyse er som nævnt at få et indblik i, om og i givet fald hvilke beskæftigelsesrelaterede forhold der har betydning for, om lønmodtagerne forventer at trække sig tidligt eller sent tilbage fra arbejdsmarkedet. Det er derfor valgt at strukturere redegørelsen for analyseresultaterne efter de forskellige typer af faktorer frem for systematisk at gennemgå resultaterne for hver aldersgruppe og hvert køn for sig. I stedet foretages efterfølgende en opsummering af, hvilke forskelle og ligheder der findes mellem resultaterne for de to aldersgrupper og de to køn.

Forud for gennemgangen af resultaterne skal imidlertid nævnes, at der har været forskellige problemer forbundet med gennemførelsen af analyserne som følge af kombinationen af mange forklarende faktorer og relativt få personer i de enkelte analyser, jf. tabel 4.1. Det har været nødvendigt at reducere detaljeringsgraden i en række af de forklarende faktorer¹⁸ - især i forbindelse med analyserne for kvinderne. Specielt analysen for de 57-årige kvinder har givet anledning til problemer som følge af et begrænset antal personer i analysen, jf. tabel 4.1. Dette indebærer i praksis, at resultaterne for denne gruppe skal fortolkes med varsomhed.

Tabel 4.1.
Observationer anvendt i de enkelte analyser. Særskilt for hhv. 52- og 57-årige mænd og kvinder samt for forventet tilbagetrækningstidspunkt. Antal.

	Tidlig tilbagetrækning	Sen tilbagetrækning	Tilbagetrækning, i alt
<i>52-årige</i>			
Mænd	350	211	561
Kvinder	409	142	551
<i>57-årige</i>			
Mænd	204	164	368
Kvinder	188	122	310

¹⁸ Alternativet ville være at frasortere enkelte oplysninger. At valget faldt på at formindske detaljeringsgraden skal ses i lyset af dels et ønske om i videst muligt omfang at have de samme oplysninger med i alle fire analyser, dels at den eksisterende viden om, hvilke beskæftigelsesrelaterede faktorer der har betydning, er begrænset, hvorfor frasortering af enkelte oplysninger på forhånd har været vanskeligt. Sidstnævnte understreges af, at kun én af de oplysninger, der indgår i analyserne, efterfølgende har vist sig at være uden betydning i alle fire analyser.

I forbindelse med gennemførelsen af analysen er det løbende blevet undersøgt, om betydningen af de enkelte forklarende faktorer spiller sammen med betydningen af en eller flere af analysens øvrige faktorer.¹⁹ Fx om ancienniteten på arbejdsstedet har betydning generelt, eller om betydningen kun gælder dem, der er offentligt ansat.

Resultaterne af analyserne foretaget for hhv. 52- og 57-årige mænd og kvinder fremgår af tabel 4.2-4.5 sidst i kapitlet. Et overordnet resultat er, at der er *stor grad af kompleksitet*, hvad angår de faktorer, der har betydning for, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Som det vil fremgå af gennemgangen nedenfor, er der således kun i meget begrænset omfang tale om, at enkeltfaktorer har generel betydning for alle fire undersøgte grupper.

Har beskæftigelsesmæssige forhold betydning?

Resultaterne af de gennemførte analyser tyder på, at beskæftigelsesrelaterede faktorer *har* betydning for, om lønmodtagere forventer at trække sig tidligt eller sent tilbage fra arbejdsmarkedet. For alle fire grupper gælder således, at disse faktorer - om end i varierende omfang - spiller en rolle. I forbindelse med kommenteringen af resultaterne er de beskæftigelsesrelaterede forhold opdelt på tre emner: Faktorer, der vedrører den forudgående arbejdsmarkedskarriere; faktuelle forhold vedrørende den nuværende/seneste ansættelse og faktorer, der vedrører lønmodtagernes subjektive opfattelse af det nuværende/seneste job.

Forudgående arbejdsmarkedskarriere

Stilling "det meste af livet" og erhvervs erfaring er de variabler, der her er anvendt i forbindelse med vurderingen af betydningen af den forudgående arbejdsmarkedskarriere. Vurderingen er, som det også fremgår af nedenstående, at den forudgående arbejdsmarkedskarriere generelt ikke spiller den helt store rolle for, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage.

¹⁹ I praksis er betydningen af en lang række forskellige sammenhænge efterprøvet - også sammenhænge, der ikke umiddelbart var åbenlyse. Fordelen ved fremgangsmåden er, at der på denne måde fremkommer ny viden om, hvilke faktorer der spiller sammen, når beslutningen om forventet tilbagetrækningsalder tages. Faren er, at der fremkommer sammenhænge, der ikke har et reelt indhold. Dette problem er i denne forbindelse imidlertid begrænset ved, at analyserne er foretaget med udgangspunkt i et relativt lille datamateriale, jf. tabel 4.1. De fundne sammenhænge synes da også gennemgående at være meningsfulde.

De lønmodtagere, der har været funktionærer eller tjenestemænd “det meste af livet”, har som forventet en *forøget* sandsynlighed for at forvente at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet. Sammenhængen skal formentligt ses i lyset af, at funktionærer og tjenestemænd generelt må antages at have haft dels et mindre fysisk krævende arbejdsliv, dels en mere stabil arbejdsmarkedstilknytning, jf. kapitel 3. Sammenhængen gælder imidlertid kun for hhv. 52-årige kvinder²⁰ og 57-årige mænd. For sidstnævnte gruppe gælder, at de finansielle forhold spiller en rolle i denne sammenhæng. Sandsynligheden er således kun forøget for de funktionærer/tjenestemænd, der har anden finansiering som forventet indtægtskilde ved tilbagetrækning. Betydningen af de finansielle forhold belyses nærmere nedenfor.

Som udgangspunkt er forventningen, at en længere erhvervserfaring formindsker sandsynligheden for, at lønmodtagere forventer at trække sig sent tilbage. Betragtningen er, at personer, der har begyndt deres arbejdsmarkedskarriere tidligt, typisk er personer uden uddannelse, der måske har haft et relativt fysisk krævende job, der betyder, at de ønsker at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet, jf. kapitel 3. Denne sammenhæng gælder imidlertid kun i meget begrænset omfang.²¹

Nuværende/seneste ansættelse – faktuelle forhold

Offentligt eller privat ansat, ugentlig arbejdstid, anciennitet, deltagelse i efteruddannelse og forekomsten af en ”normal” tilbagetrækningsalder i ens stillingskategori²² er de faktorer, der anvendes i forbindelse med vurderingen af, om faktuelle forhold relateret til den nuværende/seneste ansættelse har betydning for, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Vurderingen er, at disse forhold generelt har en vis betydning for, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmar-

²⁰ For de 52-årige kvinder gælder, jf. tabel 4.3, at stilling “det meste af livet” både spiller sammen med, om man er offentligt eller privat ansat og med helbred. Analyser viser, at den beskrevne forskel mellem funktionærer/tjenestemænd og andre gælder for de 52-årige kvinder uanset, hvor de er ansat, og hvilket helbred de har.

²¹ Sammenhængen gælder kun 57-årige kvinder, der har deltaget i efteruddannelse inden for de seneste fem år.

²² Oplysningen om *forekomsten af en “normal” tilbagetrækningsalder i ens stillingskategori* er fremkommet ved, at man i surveyen har spurgt, om der på lønmodtagerens aktuelle (seneste) arbejdsplads er (var) en “normal” tilbagetrækningsalder i form af en fast fratrædelsesalder eller kutymmer eller uskrevne regler for, hvornår man fratræder i den enkeltes stillingskategori, jf. kapitel 3.

kedet. Som det fremgår af nedenstående, synes især eksistensen af en “normal” tilbagetrækningsalder og ancienniteten på arbejdsstedet at spille en rolle.

Det viser sig, at lønmodtagere, hvis forventede tilbagetrækningsalder svarer til²³ den “normale” tilbagetrækningsalder i deres stillingskategori, har en markant *forøget* sandsynlighed for at forvente at trække sig sent tilbage. Dette resultat viser sig i analyserne for alle fire grupper.²⁴ Eksistensen af en sådan alder spiller således tilsyneladende en afgørende rolle for, om lønmodtagere forventer at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet.

Af kapitel 3 fremgår, at samspillet mellem forventet tilbagetrækningsalder og anciennitet på arbejdsstedet ikke synes at være entydigt. De statistiske analyser i dette kapitel, hvor betydningen af de øvrige forhold inddrages, viser imidlertid, at lønmodtagere med høj anciennitet gennemgående har en *formindsket* sandsynlighed for at forvente at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet.²⁵ Resultatet kan være udtryk for, at personer, der har bestridt samme job i mange år, føler, at de har gjort “lang og tro” tjeneste – måske er de tilmed ved at føle sig noget “slidt” – og derfor mener, at de med god samvittighed kan trække sig tidligt tilbage. Omvendt kan forklaringen på, at personer med lav anciennitet forventer at trække sig sent tilbage, være, at de “for nylig” har søgt nye udfordringer og satser på arbejdskarrieren, jf. kapitel 3.

²³ “Svarer til” betyder, at lønmodtagere, der forventer at trække sig sent tilbage, befinder sig i den stillingskategori, hvor det er “normalt” at trække sig tilbage, når man er 61-70 år, mens lønmodtagere, der forventer at trække sig tidligt tilbage, er i en stillingskategori med en “normal” tilbagetrækningsalder på 55-60 år.

²⁴ For de 52-årige kvinder gælder, jf. tabel 4.3, at betydningen af forekomsten af en “normal” tilbagetrækning spiller sammen med, om man er offentligt eller privat ansat. Analyser viser, at den beskrevne betydning af “normal” tilbagetrækningsalder gælder uanset, om man er offentligt eller privat ansat.

²⁵ Anciennitet har ganske vist ifølge tabel 4.5 ikke betydning for 57-årige kvinder, men i forbindelse med udarbejdelsen af analysen for denne gruppe viste variabelen sig at være tilnærmelsesvis signifikant. For de 52-årige kvinder gælder, at betydningen af anciennitet spiller sammen med, om lønmodtagerne har problemer med at indfri jobkrav. Den skitserede betydning af anciennitet gælder de 52-årige kvinder, der har problemer med at indfri jobkrav. Analyser viser, at blandt de 52-årige kvinder, der ikke har problemer med at indfri jobkrav, er det personer med 10-19 års anciennitet, der skiller sig ud ved at have formindsket sandsynlighed for at forvente at trække sig sent tilbage.

Som udgangspunkt er det, jf. kapitel 3, vanskeligt at give et bud på den forventede sammenhæng mellem forventet tilbagetrækningsalder, og om man er offentligt eller privat ansat. Det typiske er, at privatansættelse *forøger* sandsynligheden for, at lønmodtagere forventer at trække sig sent tilbage. Sammenhængen gælder imidlertid ikke generelt, men gælder fx 52-årige kvinder, der er ansat som funktionærer/tjenestemænd. Resultatet indikerer, at det er mere attraktivt at fortsætte som funktionær, når man er privat ansat, end når man er ansat i den offentlige sektor. Forklaringen kan bl.a. være lønforskelle og/eller forskelle, hvad angår karrieremuligheder og udfordringer inden for de to områder.

De lønmodtagere, der har deltaget i efteruddannelse inden for de seneste fem år, forventes at have en forøget sandsynlighed for at forvente at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet. Betragtningen er, at deltagelse i efteruddannelse signalerer, at der er perspektiver for ens arbejdsliv, idet man selv og/eller arbejdsstedet har investeret i en, jf. kapitel 3. Der skelnes her mellem kort- (op til 30 dage) og langvarig (mere end 30 dage) efteruddannelse.²⁶ Efteruddannelse har imidlertid ikke betydning generelt, og flere af de steder, hvor efteruddannelse spiller en rolle, er betydningen ikke entydig. Fx afhænger betydningen for 52-årige kvinder af, om de er offentligt eller privat ansat – kortvarig deltagelse i efteruddannelse *forøger* således offentligt ansattes sandsynlighed for at trække sig sent tilbage, mens sandsynligheden *formindskes* for privatansatte.²⁷ Forklaringen på forskellen kan bl.a. være, at kortvarig efteruddannelse gives til forskellige jobtyper i hhv. den offentlige og den private sektor og dermed måske signalerer en forskellig betydning af forskellige jobfunktioner frem for egentligt at sige noget om, hvad kortvarig efteruddannelse betyder i sig selv. Tilsvarende gælder for 57-årige mænd, at deltagelse i langvarig efteruddannelse har forskellig betydning afhængigt af den forventede finansielle situation ved tilbagetrækning.²⁸ Betydningen heraf belyses nærmere nedenfor.

²⁶ Denne skelnen foretages dog ikke for 57-årige kvinder, jf. bilag B.

²⁷ Sidstnævnte resultat, der ikke umiddelbart fremgår af tabel 4.3, er baseret på analyser, hvor privatansættelse danner sammenligningsgrundlag.

²⁸ Analyser, hvor "ikke anden finansiering" danner sammenligningsgrundlag, viser, at lang efteruddannelse forøger sandsynligheden for personer, der ikke har anden finansiering som forventet indtægtskilde.

Betydningen af ugentlig arbejdstid er kun undersøgt for kvinder, jf. ovenfor. Som udgangspunkt er forventningen, at deltidsarbejde (her defineret som mindre end 37 timers arbejde om ugen) *formindsker* sandsynligheden for at trække sig sent tilbage. Betragtningen er, jf. kapitel 3, at deltidsarbejde kan være udtryk for, at man (i højere grad end fuldtidsbeskæftigede) foretrækker fritid frem for arbejde, og/eller udtryk for, at man gradvist er i gang med at nedtrappe sin arbejdskarriere. Denne sammenhæng gælder imidlertid kun for en meget begrænset del af de undersøgte kvinder.²⁹

Nuværende/seneste ansættelse - holdningsvariabler

Betydningen af lønmodtagernes subjektive opfattelse af deres nuværende/seneste ansættelse belyses med udgangspunkt i, om de har problemer med at indfri de stillede jobkrav og/eller problemer med arbejdspresset, samt om de er tilfredse med hhv. jobbet samlet set, arbejdstiden og lønnen. Vurderingen er, at lønmodtagernes subjektive opfattelse generelt har en vis betydning for, om tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet forventes at forekomme tidligt eller sent. Det er imidlertid, som det fremgår af nedenstående, forskelligt for de fire grupper, hvordan dette kommer til udtryk. Det er i denne forbindelse desuden interessant at bemærke, at tilfredshed med lønnen ikke synes at have den store betydning.

Problemer med arbejdspresset er her udtryk for, at lønmodtagernes trivsel er generet af arbejdspresset, og/eller at arbejdslivet går ud over familielivet. Sådanne problemer medvirker som forudset, jf. kapitel 3, til at *formindske* sandsynligheden for, at lønmodtagere forventer at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet. For mændenes vedkommende afhænger betydningen af arbejdspresset af, om de forventer at have finansiering i form af kapitalpension/anden finansiering, når de holder op med at arbejde. Forklaringen kan være, at kun personer, som har råd til at trække sig tilbage tidligt, har mulighed for at lade problemer med arbejdspresset være bestemmende for, hvornår de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Betydningen af de finansielle forhold belyses nærmere nedenfor. For de 57-årige kvinder gælder, at problemer med arbejdspresset kun har betydning for dem, der er ansat privat. Dette kan være udtryk for, at privatansatte 57-årige

²⁹ Det drejer sig om 52-årige kvinder, der bor til leje. Resultatet, der ikke umiddelbart fremgår af tabel 4.3, er baseret på analyser, hvor boliglejer danner sammenligningsgrundlag.

kvinder har større problemer med at håndtere det arbejdspress, de udsættes for end de, der er offentligt ansat.

Problemer med at indfri jobkrav er her udtryk for, at lønmodtagerne har vanskeligheder ved at leve op til arbejdspladsens krav om omskoling og omstilling, og/eller at de synes, der stilles for store fysiske krav i jobbet. Som udgangspunkt er forventningen, jf. kapitel 3, at sådanne problemer formindsker sandsynligheden for at forvente at trække sig sent tilbage. Forventningen er dog opstillet med det forbehold, at problemer med at indfri jobkrav i nogle tilfælde kan betragtes som en udfordring frem for en hæmsko. De nævnte problemer har ikke i særlig stor udstrækning betydning for, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Problemerne har kun betydning for 52-årige kvinder og kun for dem, der har under 20 års anciennitet³⁰ og et godt helbred. For denne gruppe synes forbeholdet at gælde: Problemer med at indfri jobkrav *forøger* således gruppens sandsynlighed for at forvente at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet.

Som udgangspunkt er forventningen – uanset om det gælder jobbet samlet set, arbejdstiden eller lønnen - at jo mere tilfredse lønmodtagerne er, jo større er sandsynligheden for, at de forventer at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet, jf. kapitel 3. Oplysningen om jobtilfredshed er dannet på baggrund af oplysninger om tilfredshed med hhv. jobbet generelt, sikkerhed i ansættelsen, ansvaret og kollegaerne. Betydningen heraf er begrænset. Større jobtilfredshed *forøger* således kun sandsynligheden for at forvente at trække sig sent tilbage for 52-årige kvinder, der har været “andet” end funktionærer/tjenestemænd i “det meste af deres liv”. “Andet” omfatter her primært ikke-faglærte, men også faglærte, husmødre, selvstændige og medhjælpende ægtefæller. En forklaring på, at større jobtilfredshed kun har betydning for disse kvinder, kan være, at der inden for denne gruppe er større forskelle på, hvor spændende og udfordrende jobbet er. I så fald kan en stor grad af tilfredshed med jobbet være et af de forhold, der gør en forskel, når lønmodtagere overvejer, hvor længe man forventer at blive på arbejdsmarkedet.

Tilfredshed med arbejdstiden har også kun begrænset betydning. Større tilfredshed *forøger* kun sandsynligheden for at forvente at trække sig sent tilbage for 52-årige kvinder, der ikke har problemer med at indfri jobkrav. En forklaring på, at sammenhængen ikke gælder lønmodtagere med sådanne problemer, kan bl.a. være, at tilfredshed med arbejdstiden betyder mindre for dem, fordi de generelt har mere attraktive job, jf. ovenfor.

Hvilke forhold ud over de beskæftigelsesmæssige har betydning?

Beskæftigelsesrelaterede faktorer er som forventet ikke de eneste, der har betydning for, om lønmodtagere forventer at trække sig tidligt eller sent tilbage fra arbejdsmarkedet. De tilbageværende faktorer er opdelt i individuelle og finansielle forhold.

Individuelle forhold

Som mål for, hvilken betydning individuelle forhold har for, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er medtaget oplysninger om familieforhold, erhvervsuddannelse, bopæl, bolig og helbred. Vurderingen er, jf. nedenstående, at helbred og familieforhold generelt spiller en rolle for, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Helbredet har betydning for alle de undersøgte grupper, og helt overvejende gælder, at sandsynligheden for at trække sig sent tilbage som forventet *forøges* med stigende helbred.³¹ Sammenhængen gælder imidlertid ikke generelt blandt de 52-årige kvinder.³² Fx indebærer et godt helbred blandt 52-årige kvinder, der ikke har problemer med at indfri jobkrav, overraskende en *formindsket* sandsynlighed for at forvente at trække sig sent tilbage.³³ En mulig forklaring kan være, at personer med et godt helbred og et mindre attraktivt job lægger større vægt på fritid frem for arbejde end personer med et mindre

³⁰ For 52-årige kvinder gælder, jf. tabel 4.3, at den skitserede forskel gælder personer med 0-9 års anciennitet. Analyser viser imidlertid, at forskellen også gør sig gældende for 52-årige kvinder med 10-19 års anciennitet.

³¹ Den skitserede forskel gælder ifølge tabel 4.2 52-årige mænd, der har arbejdsmarkedspension som forventet indtægtskilde. Analyser viser imidlertid, at forskellen også gælder lønmodtagere, der ikke forventer at have denne indtægtskilde til rådighed.

³² Analyser viser, at sammenhængen gælder 52-årige kvinder, der er enlige eller har en ældre samlever/ægtefælle, og 52-årige kvinder, der har været ansat som andet end funktionær/tjenestemand i "det meste af deres liv".

³³ Resultatet, der ikke umiddelbart fremgår af tabel 4.3, er baseret på analyser, hvor personer, der ikke har problemer med at indfri jobkrav, danner sammenligningsgrundlag.

godt helbred. Tidlig tilbagetrækning må således forventes at være mest attraktivt, hvis man gør det, fordi man har lyst til det, frem for hvis man er tvunget til det som følge af fx dårligt helbred.

Forventningerne vedrørende betydningen af familieforhold er, jf. kapitel 3, at enlige har en *forøget* sandsynlighed for at forvente at trække sig sent tilbage sammenlignet med gifte/samlevende. Denne sammenhæng gælder imidlertid kun i meget begrænset omfang.³⁴ Den modsatte sammenhæng viser sig blandt 52-årige mænd. Her spiller det dog en rolle, om de forventer at have finansiering i form af kapitalpension, når de holder op med at arbejde. Betydningen af de finansielle forhold belyses nærmere nedenfor.

Inden for gruppen af gifte/samlevende forventes personer med en ældre partner at have en *formindsket* sandsynlighed for at forvente at trække sig sent tilbage, jf. kapitel 3. Betragtningen er, at lysten til at trække sig tilbage er større, hvis partneren allerede har trukket sig tilbage (eller forventes at gøre det før en selv). Denne forventning er opfyldt i et vist omfang. Fx gælder sammenhængen for 52-årige kvinder med et dårligt/nogenlunde helbred.³⁵ Forklaringen på, at sammenhængen gælder denne del af de 52-årige kvinder, kan bl.a. være, at forekomsten af et dårligt/nogenlunde helbred som udgangspunkt trækker i retning af tidlig tilbagetrækning, men at en yngre/jævndrende partner kan være det, der er udslagsgivende i forhold til at forvente at trække sig sent tilbage.

Aldersforskellen mellem ægtefæller/samlevende betyder ikke det samme for alle mænd. Betydningen afhænger af, om de forventer at have finansiering i form af kapitalpension, når de holder op med at arbejde. Hvis mændene har denne finansieringskilde til rådighed, har mænd med en jævnaldrende/ældre partner mod forventningen en *forøget* sandsynlighed for at forvente at trække sig sent tilbage. Dette kan tyde på, at en god indtjening betyder mere end familieforhold i denne situation. De finansielle forholds betydning belyses som nævnt nærmere nedenfor.

³⁴ Sammenhængen gælder kun 57-årige kvinder, der har deltaget i efteruddannelse. En forklaring på, at den forventede sammenhæng alene findes blandt 57-årige kvinder, kan være, at denne gruppe som den eneste ikke har aldersforskelle mellem ægtefæller/samlevende med inde til at "sløre" billedet, jf. bilag B.

Forventningen vedrørende erhvervsuddannelse er, at et højere uddannelsesniveau *forøger* sandsynligheden for, at lønmodtagere trækker sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet, jf. kapitel 3. Forventningen er imidlertid kun opfyldt i begrænset omfang. Sammenhængen gælder således kun 52-årige kvinder, der er offentligt ansat. Dette indikerer, at uddannelse betyder noget andet for offentligt ansatte kvinder end for dem, der arbejder i den private sektor.

Tidligere undersøgelser viser, at boligejere har en højere tilbagetrækningsalder end boliglejere, jf. ovenfor. Boligtype har kun betydning for en ret begrænset del af de undersøgte lønmodtagere, og for denne gruppe er sammenhængen den modsatte af den forventede.³⁶ Forventningen vedrørende bopæl er, jf. kapitel 3, at bopæl i hovedstadsområdet *forøger* sandsynligheden for at trække sig sent tilbage. Denne sammenhæng har også kun begrænset udbredelse.³⁷

Finansielle forhold

Med det formål at vurdere, hvilken betydning finansielle forhold har for den forventede tilbagetrækningsalder, indgår oplysninger dels om arbejdsmarkedsindkomst, dels om hvilke indtægtskilder lønmodtagere forventer at have til rådighed, når de holder op med at arbejde. Følgende indtægtskilder er undersøgt: efterløn, arbejdsmarkedspension, kapitalpension og anden finansiering. Vurderingen er, at finansielle forhold generelt har betydning for, om lønmodtagere forventer at trække sig tidligt eller sent tilbage fra arbejdsmarkedet. Det er imidlertid, jf. nedenstående, forskelligt for de undersøgte grupper, hvilke finansielle forhold der spiller en rolle.

Forventningen er, at høj arbejdsmarkedsindkomst *forøger* sandsynligheden for at forvente at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet. Betragtningen er, at høj indkomst betyder, at det økonomiske udbytte ved at gå på arbejde er tilstrækkeligt stort til, at man

³⁵ Resultatet, der ikke umiddelbart fremgår af tabel 4.3, er baseret på analyser, hvor personer med dårligt/nogenlunde helbred danner sammenligningsgrundlag.

³⁶ Det drejer sig om fuldtidsansatte 52-årige kvinder. For dem gælder, at boligejere har en *forøget* sandsynlighed for at forvente at trække sig tilbage sent. En af forklaringerne på sammenhængen kan være, at lejere ligger mindre vægt på fritid frem for arbejde, fordi de ikke som boligejerne har hus og have, som de ser frem til at kunne bruge mere tid på.

³⁷ Sammenhængen gælder således kun 57-årige mænd, der er privat ansat.

ikke har lyst til at slippe jobbet ved først givne lejlighed, jf. kapitel 3. Forventningen er opfyldt til en vis grad blandt de 57-årige.³⁸ For de 57-årige mænd gælder, at aldersforskellen mellem ægtefæller/samlevende spiller en rolle. De, der har en yngre ægtefælle/samlever, opfylder forventningen. Høj indkomst *formindsker* derimod sandsynligheden for dem, der har en jævnaldrende eller ældre ægtefælle/samlever. For denne gruppe betyder ønsket om at nyde ens otium sammen med ægtefællen/samleveren tilsyneladende mere end ønsket om at fortsætte i et vellønnet job.

Forventningerne vedrørende betydningen af kapitalpension som forventet indtægtskilde ved tilbagetrækning er ikke helt entydige, jf. kapitel 3. På den ene side taler god økonomi ved tilbagetrækning for, at lønmodtagere trækker sig tidligt tilbage, dvs. at de vil benytte en gunstig økonomi til at få mere fritid. På den anden side kan god økonomi ved tilbagetrækning være udtryk for høj indtjening, hvilket som nævnt taler for sen tilbagetrækning. Resultaterne i kapitel 3 tyder på, at kapitalpension indebærer en forøget sandsynlighed for *sen* tilbagetrækning, dvs. at det er den sidstnævnte sammenhæng, der gør sig gældende. Kapitalpension som forventet indtægtskilde synes generelt³⁹ at spille en rolle for, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Forventningen er delvist opfyldt. Det gælder fx 52-årige kvinder, der ikke har efterløn som forventet indtægtskilde. En forklaring kan være, at for dem, som ikke ønsker/har mulighed for at gå på efterløn, spiller indtægten i jobbet en væsentlig rolle for, hvor længe de forventer at fortsætte på arbejdsmarkedet.

Sammenhængen mellem den finansielle situation og aldersforskellen mellem ægtefæller/samlevende genfindes også blandt 52-årige mænd med en jævnaldrende/ældre ægtefælle/samlever. En god indtægt kan således være det, der er udslagsgivende for, at disse mænd trækker sig sent tilbage. Omvendt *formindsker* kapitalpension sandsynligheden blandt 57-årige mænd, der er enlige eller har en yngre ægtefælle/samlever.⁴⁰ Forklarin-

³⁸ Estimerne for arbejdsmarkedsindkomst er for både kvinder og mænd angivet som [0,000]. Årsagen er, at den anvendte SAS-procedure ikke frembringer et tilstrækkeligt antal decimaler.

³⁹ Kapitalpension har ifølge tabel 4.2-4.5 betydning for 52- og 57-årige mænd samt 52-årige kvinder. Variablen er, jf. bilag B, udeladt af analysen for de 57-årige kvinder, fordi den gav anledning til tekniske problemer.

⁴⁰ Resultatet, der ikke umiddelbart fremgår af tabel 4.4, er baseret på analyser, hvor hhv. enlige og personer med en yngre ægtefælle/samlever danner sammenligningsgrundlag.

gen kan være, at disse lønmodtagere som udgangspunkt ønsker at trække sig sent tilbage, men at en god økonomi ved tilbagetrækning er det, der kan få dem til at trække sig tidligt tilbage.⁴¹

Forventningen til efterløn som forventet indtægtskilde er, at den *formindsker* sandsynligheden for sen tilbagetrækning, jf. kapitel 3. Dvs. at efterløn forøger sandsynligheden for, at lønmodtagere trækker sig tilbage som 60-årige. Efterløn har betydning for 52-åriges forventede tilbagetrækningstidspunkt, og resultaterne peger i den forventede retning. For kvindernes vedkommende spiller det dog en rolle, om kapitalpension også er forventet indtægtskilde. Sammenhængen er, at efterløn kun har betydning for dem, som har kapitalpension til rådighed.⁴² At sammenhængen kun gælder denne gruppe kan skyldes, at 52-årige kvinder, der ikke har kapitalpension som indtægtskilde, i relativt stort omfang forventer at trække sig tilbage som 60-årige.

Forventningen til arbejdsmarkedspension er med udgangspunkt i analyserne i kapitel 3, at denne indtægtskilde *forøger* sandsynligheden for forventet sen tilbagetrækning. Imidlertid viser det sig, dels at arbejdsmarkedspension kun spiller en begrænset rolle for den forventede tilbagetrækningsalder, dels at den opstillede forventning ikke er opfyldt. Fx har 52-årige kvinder med arbejdsmarkedspension en *formindsket* sandsynlighed for at trække sig sent tilbage. Sammenhængen gælder dem, der ikke har efterløn som forventet indtægtskilde. Arbejdsmarkedspension kan således i fravær af efterløn tilsyneladende være det, der gør tidlig tilbagetrækning muligt.

Som udgangspunkt er det vanskeligt at have en forventning om betydningen af anden finansiering som forventet indtægtskilde, da denne faktor består af en kombination af privat pension (ikke kapitalpension) og opsparing, ægtefælles/samlevers og egen arbejdsindkomst samt andet. Denne faktor har dog også forskellig betydning i forskellige

⁴¹ Det fremgår, at fortolkningen af betydningen af kapitalpension er forskellig for 52- og 57-årige mænd: For de 52-årige gælder, at kapitalpension er udtryk for en god indtjening – for 57-årige mænd er kapitalpension udtryk for god økonomi ved tilbagetrækning. Forskellen er en følge af, at der i analysen for de 57-årige er taget højde for samspillet mellem betydningen af hhv. arbejdsmarkedsindkomst og familieforsikring.

⁴² Resultatet, der ikke umiddelbart fremgår af tabel 4.3, er baseret på analyser, hvor kapitalpension som forventet indtægtskilde danner sammenligningsgrundlag.

sammenhænge. Anden finansiering spiller en vis rolle for mænd. Fx *formindsker* anden finansiering sandsynligheden for, at 52-årige mænd forventer at trække sig sent tilbage. Sammenhængen gælder dem, der har problemer med arbejdspresset.⁴³ Forklaringen kan være, at anden finansiering gør det økonomisk muligt at trække sig tilbage fra et job, hvor man har problemer med at klare arbejdspresset. Omvendt har 57-årige mænd, der ikke har kapitalpension, men anden finansiering som indtægtskilde, en *forøget* sandsynlighed for at forvente at trække sig sent tilbage.⁴⁴ Forklaringen på sammenhængen kan være, at i fravær af kapitalpension er anden finansiering som indtægtskilde det, der signalerer, at man har en god indtjening, og som gør det attraktivt at fortsætte på arbejdsmarkedet.

4.4. Opsummering

Helt overordnet må beslutningen om, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, siges at være præget af en stor grad af kompleksitet. De faktorer, der gennemgående synes at spille en rolle for, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er: forekomsten af en "normal" tilbagetrækningsalder i ens stillingskategori, anciennitet, lønmodtagernes subjektive syn på jobbet, helbred, familieforhold og finansielle faktorer.

Nedenfor opsummeres analyseresultaterne. Fokus er rettet mod dels ligheder og forskelle på tværs af alder og køn, dels ligheder og forskelle i forhold til, hvad tidligere undersøgelser har vist, jf. afsnit 4.1.

Har køn og alder betydning for resultaterne?

I dette afsnit foretages en overordnet sammenligning af analyseresultaterne på tværs af køn og alder. Fokus er rettet mod betydningen af de beskæftigelsesrelaterede forhold. Formålet er at danne grundlag for at vurdere, om seniorpolitikken skal udformes forskelligt afhængigt af seniorernes køn og alder.

⁴³ Resultatet, der ikke umiddelbart fremgår af tabel 4.2, er baseret på analyser, hvor "pres på familieliv og stress" danner sammenligningsgrundlag.

⁴⁴ Resultatet, der ikke umiddelbart fremgår af tabel 4.4, er baseret på analyser, hvor "ikke kapitalpension som forventet indtægtskilde" danner sammenligningsgrundlag.

Resultaterne for de 57-årige kvinder skal som nævnt fortolkes med varsomhed, og denne gruppe er derfor i de fleste tilfælde udeladt af sammenligningerne på køn og alder. Konsekvensen er, at sammenligninger vedrørende alder primært foretages ved at sammenligne resultaterne for de 52- og 57-årige mænd, mens sammenligninger vedr. køn hovedsagligt sker ved at sammenligne resultaterne for de 52-årige mænd og kvinder.

Der er tilsyneladende flere beskæftigelsesmæssige forhold, der spiller en rolle for det forventede tilbagetrækningstidspunkt, når mænd nærmer sig de 60 år. For 57-årige mænd gælder således fx, at ansættelse som funktionærer eller tjenestemænd "det meste af livet" i nogle tilfælde indebærer en *forøget* sandsynlighed for sen tilbagetrækning. Stillingen "det meste af livet" har ikke signifikant betydning for de 52-årige mænd. En mulig forklaring på, at denne faktor kun slår ud for den ældste aldersgruppe, kan bl.a. være, at betydningen af et mindre fysisk krævende arbejdsliv først påvirker tilbagetrækningsforventningerne, når lønmodtagere er relativt tæt på de 60 år.

De undersøgte beskæftigelsesrelaterede forhold spiller i flere tilfælde oftere en rolle for kvinder end for mænd (52-årige). Hverken stilling "det meste af livet", jf. ovenfor eller offentligt contra privat ansættelse spiller en signifikant rolle for mændene. Omvendt er det fx et gennemgående resultat for kvinderne, at personer, der har været funktionærer eller tjenestemænd "det meste af livet", har en *forøget* sandsynlighed for sen tilbagetrækning. Det tilsvarende gælder for nogle af de kvinder, der er ansat i den private sektor sammenlignet med dem, der er offentligt ansat. Forklaringen på disse forskelle på mænd og kvinder er formentlig bl.a., at forskellig sektor og stillingstype i højere grad indebærer forskelligt jobindhold blandt kvinderne end blandt mændene. Når det drejer sig om lønmodtagernes subjektive opfattelse af deres nuværende seneste ansættelse, er der ligeledes forskelle på de to køn. Jobtilfredshed og tilfredshed med arbejdstiden *forøger* således i nogle tilfælde kvinders sandsynlighed for sen tilbagetrækning. Disse faktorer slår ikke ud for mændene. Derimod *formindsker* problemer med arbejdspresset i nogle tilfælde mændenes sandsynlighed. Dette genfindes ikke hos kvinderne. Forskellene kan være et tegn på, at kvinder fokuserer på, om der er noget i jobbet, der taler *for*, at de fortsætter efter de 60 år, mens mændene omvendt i højere grad overvejer, om der er forhold, der taler *imod* dette.

Der er gennemgående større forskelle på, hvilke faktorer der betyder noget for hhv. mænd og kvinders forventede tilbagetrækningstidspunkt end på de forskelle, der findes på betydende faktorer blandt hhv. 52-årige og 57-årige. Køn synes således i højere grad at være en betydende faktor end alder, hvilket stemmer overens med resultaterne af tidligere studier, jf. afsnit 4.1. Resultaterne er som nævnt præget af stor grad af kompleksitet. Det er imidlertid forskellige faktorer, der forårsager kompleksiteten blandt mænd og kvinder. Mænds finansielle situation har tilsyneladende stor betydning for, om de beskæftigelsesrelaterede og individuelle forhold spiller en rolle. Fx har problemer med arbejdspresset som nævnt kun en negativ effekt på det forventede tilbagetrækningstidspunkt for de mænd, der har kapitalpension/anden finansiering til rådighed, når de holder op med at arbejde. Forudsætningen for at tage højde for den slags problemer synes således at være betinget af, om mænd har råd til at trække sig tilbage. Desuden er det et gennemgående resultat for mænd, at den finansielle situation spiller en rolle for betydningen af familieforhold. En god indtjening kan således betyde, at mænd med en jævnaldrende/ældre partner modsat forventet regner med at trække sig sent tilbage.

For kvindernes vedkommende spiller den finansielle situation ikke på samme måde en central rolle for betydningen af de beskæftigelsesmæssige og individuelle forhold. Derimod er der en tendens til, at en række beskæftigelsesmæssige forhold indvirker på betydningen af både andre forhold relateret til beskæftigelsen og individuelle forhold. Som eksempel kan nævnes offentlig contra privat ansættelse. Dette påvirker bl.a. betydningen af hhv. kortvarig efteruddannelse og erhvervsuddannelse. Kortvarig deltagelse i efteruddannelse *forøger* således offentligt ansatte kvinders sandsynlighed for at trække sig sent tilbage, mens sandsynligheden *formindskes* hos privatansatte. Erhvervsuddannelse *forøger* kun sandsynligheden for sen tilbagetrækning blandt de kvinder, der er offentligt ansat, jf. ovenfor. Forklaringen på den forskellige betydning af hhv. offentlig og privat ansættelse kan som nævnt være, at jobindholdet er væsentligt forskelligt i de to sektorer.

På baggrund af ovenstående er vurderingen, at de finansielle forhold spiller en større rolle for mænd end for kvinder. En forklaring er formentligt det traditionelle kønsrollemønster, der betyder, at mænd er familiens hovedforsørger. En yderligere forklaring kan

være, at der er større indkomstforskelle blandt mænd, hvorfor det netop er de finansielle forhold, der gør en forskel for denne gruppe.

Ligheder og forskelle sammenlignet med tidligere undersøgelser

Resultaterne af denne undersøgelse adskiller sig generelt fra tidligere undersøgelser ved, at der som nævnt identificeres en stor grad af kompleksitet, hvad angår faktorer af betydning for lønmodtageres forventede tilbagetrækningstidspunkt. Resultaterne vedrørende betydningen af enkeltfaktorer, der indgår i både denne og tidligere undersøgelser, sammenlignes nedenfor.

Tidligere analyser baseret på danske data viser, at erhvervserfaring påvirker tilbagetrækningsalderen negativt. Tilsvarende resultat genfindes i nærværende undersøgelse, men sammenhængen gælder kun en meget begrænset del af lønmodtagerne.

Af tidligere danske analyser fremgår desuden, at ufaglærte har en lavere tilbagetrækningsalder end andre. Nærværende analyser viser lignende resultater. Lønmodtagere, der har været funktionærer/tjenestemænd i "det meste af deres liv", forventer således i højere grad end andre at trække sig sent tilbage. Sammenhængen gælder dog kun i begrænset omfang.

En amerikansk undersøgelse af Hurd & McGarry (1993) viser, at den normale tilbagetrækningsalder i en given jobtype er vigtig. Dette svarer til resultatet af nærværende undersøgelse. Hurd & McGarry (1993) finder endvidere, at fysiske og mentale jobkrav kun har moderat betydning for fremtidig tilbagetrækning. Dette svarer ikke helt til resultaterne i nærværende analyse, da problemer med arbejdspress eller med indfrielse af jobkrav har betydning for alle fire grupper. Uoverensstemmelsen skyldes formentlig bl.a., at det specifikke indhold i de undersøgte faktorer ikke er præcis det samme.

Tidligere analyser tyder på, at det er forskellige faktorer, der har betydning for kvinder og mænds forventede tilbagetrækningsalder. Denne forskel findes også i nærværende undersøgelse, jf. ovenfor.

Ifølge tidligere undersøgelser har et højere uddannelsesniveaue en positiv effekt på tilbagetrækningsalderen. Denne sammenhæng viser sig kun i meget begrænset omfang i nærværende undersøgelse. Derimod bekræftes, at tilbagetrækningsalderen falder, når helbredet er dårligt. Nærværende undersøgelse bekræfter desuden, at familieforhold har betydning - dog er resultaterne i nærværende undersøgelse – som følge af samspillet med helbred (kvinder) og finansielle forhold (mænd) - ikke entydige og dermed heller ikke i fuld overensstemmelse med, hvad tidligere undersøgelser har vist. Resultaterne af tidligere analyser, hvad angår den positive effekt af at være bosat i hovedstadsområdet, bekræftes kun i meget begrænset omfang i nærværende analyse. Endelig viser tidligere undersøgelser, at husejere har en højere tilbagetrækningsalder end lejere. Boligtype har imidlertid den modsatte betydning i nærværende undersøgelse. Forskellen er formentlig en følge af, at resultatet i denne undersøgelse vedrører en meget begrænset del af de undersøgte lønmodtagere, nemlig 52-årige kvinder der arbejder på fuld tid.

Tidligere danske undersøgelser viser, at tilbagetrækningsalderen stiger med arbejdsindkomsten. Dette resultat bekræftes kun delvist af nærværende undersøgelse, hvor betydning af indkomsten for mændenes vedkommende afhænger af familieforhold.

Det fremgår, at en række resultater af tidligere undersøgelser kun genfindes i begrænset omfang i denne analyse. Det gælder bl.a. betydningen af erhvervs erfaring, stilling og erhvervsuddannelse. En af forklaringerne på forskellen kan være, at denne analyse indeholder langt flere oplysninger om beskæftigelsesmæssige forhold. Dette resulterer formentlig i, at betydningen af de nævnte faktorer (i en vis udstrækning) indfanges af faktorer, der ikke indgår i de tidligere gennemførte analyser. Desuden har det sandsynligvis også betydning, at der ikke indgår oplysninger om forudgående arbejdsløshed i denne undersøgelse.

Resultaterne i nærværende undersøgelse, hvad angår betydningen af anciennitet og lønmodtagernes subjektive syn på jobbet, er nye i forhold til, hvad tidligere undersøgelser har vist. Denne undersøgelse viser, at høj anciennitet medfører en formindsket sandsynlighed for sen tilbagetrækning. Blandt de faktorer, der i denne undersøgelse hører under kategorien "lønmodtagernes subjektive syn på jobbet", er problemer med ar-

bejdspresset det, der spiller en rolle for relativt flest. Undersøgelsen viser, at sådanne problemer også i nogle tilfælde medvirker til at formindske sandsynligheden for sen tilbagetrækning.

Resultatet vedrørende betydningen af forekomsten af en "normal" tilbagetrækningsalder i lønmodtagerens stillingskategori er nyt i dansk sammenhæng. Undersøgelsen viser, at lønmodtagere, hvis forventede tilbagetrækningsalder svarer til den "normale" tilbagetrækningsalder i deres stillingskategori, har en markant forøget sandsynlighed for at forvente at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet.

Tabel 4.2.

Probit estimater af sandsynligheden for at forvente at trække sig sent tilbage.

52-årige mænd.

	Koefficient	Standardafvigelse
Konstant	-0,094	(0,272)
<i>Normal tilbagetrækningsalder</i>	1,763***	(0,188)
<i>Anciennitet</i>	**	
10-19 år	0,197	(0,158)
20+ år	-0,393*	(0,157)
0-9 år	0	0
<i>Anden finansiering * arbejdspres</i>	***	
Anden finansiering:	0	0
Ikke arbejdspres	0	0
Pres på familieliv eller stress	-0,419	(0,223)
Pres på familieliv og stress	-1,159***	(0,303)
Ikke anden finansiering:		
Ikke arbejdspres	0,196	(0,207)
Pres på familieliv eller stress	-0,116	(0,208)
Pres på familieliv og stress	0,137	(0,263)
<i>Efterløn * arbejdsmarkedspension</i>	***	
Efterløn:	0	0
Arbejdsmarkedspension	0	0
Ikke arbejdsmarkedspension	0,756**	(0,239)
Ikke efterløn:		
Arbejdsmarkedspension	1,052***	(0,206)
Ikke arbejdsmarkedspension	1,110***	(0,260)
<i>Kapitalpension * familieforhold</i>	**	
Kapitalpension	0	0
Jævndrende/ældre ægtefælle/samlever	0	0
Yngre ægtefælle/samlever	-0,159	(0,197)
Enlig	-0,715*	(0,281)
Ikke kapitalpension		
Jævndrende/ældre ægtefælle/samlever	-0,657***	(0,190)
Yngre ægtefælle/samlever	-0,054	(0,192)
Enlig	-0,537*	(0,250)
<i>Arbejdsmarkedspension * helbred</i>	*	
Arbejdsmarkedspension:	0	0
Godt helbred	0	0
Dårligt/nogenlunde helbred	0,272	(0,272)
Meget godt helbred	0,511*	(0,225)
Ikke arbejdsmarkedspension:		
Godt helbred	0	0
Dårligt/nogenlunde helbred	-0,614*	(0,247)
Meget godt helbred	-0,248	(0,185)
Beregningsgrundlag		561

Anm.: * Signifikant på et 5 pct.'s niveau. ** Signifikant på et 1 pct.'s niveau. *** Signifikant på et 0,1 pct.'s niveau.

Tabel 4.3.**Probit estimater af sandsynligheden for at forvente at trække sig *sent* tilbage.
52-årige kvinder.**

	Koefficient	Standardafvigelse
Konstant	-0,788	(0,914)
<i>Ansæt * efteruddannelse</i>	***	
Offentlig:	0	0
Ikke deltaget	0	0
Deltaget op til 30 dage	0,725*	(0,306)
Deltaget mere end 30 dage	0,583	(0,303)
Privat:		
Ikke deltaget	1,052**	(0,371)
Deltaget op til 30 dage	-0,042	(0,387)
Deltaget mere end 30 dage	0,520	(0,410)
<i>Ansæt * normal tilbagetrækningsalder</i>	***	
Offentlig:	0	0
Ikke normal tilbagetrækningsalder/ved ikke	0	0
Normal tilbagetrækningsalder	2,877***	(0,346)
Privat:		
Ikke normal tilbagetrækningsalder/ved ikke	0	0
Normal tilbagetrækningsalder	1,280**	(0,447)
<i>Ansæt * erhvervsuddannelse</i>	*	
Offentlig:	0	0
Erhvervsuddannelse	0	0
Ingen erhvervsuddannelse	-0,791**	(0,281)
Privat:		
Erhvervsuddannelse	0	0
Ingen erhvervsuddannelse	0,029	(0,285)
<i>Ansæt * stilling "det meste af livet"</i>	***	
Offentlig:	0	0
Funktionær/tjenestemand	0	0
Andet	-4,522*	(2,280)
Privat:		
Funktionær/tjenestemand	0	0
Andet	-6,356**	(2,336)
<i>Jobtilfredshed * stilling "det meste af livet"</i>	*	
Funktionær/tjenestemand	-0,023	(0,042)
Andet	0,295*	(0,126)
<i>Tilfredshed med arbejdstid * problemer med at indfri jobkrav</i>	*	
Ikke problemer	0,505**	(0,181)
Problemer	-0,013	(0,126)
<i>Anciennitet * problemer med at indfri jobkrav</i>	**	
0-9 år:	0	0
Problemer	0	0
Ikke problemer	-1,981*	(0,982)
10-19 år:		
Problemer	-0,103	(0,234)
Ikke problemer	-2,781**	(1,004)
20+ år:		
Problemer	-0,855**	(0,317)
Ikke problemer	-2,225*	(0,996)

(forsættes)

Tabel 4.3.**Fortsat.**

	Koefficient	Standardafvigelse
<i>Helbred * problemer med at indfri jobkrav</i>	***	
Godt helbred:	0	0
Problemer	0	0
Ikke problemer	0	0
Dårligt/nogenlunde helbred:		
Problemer	0,292	(0,317)
Ikke problemer	1,883***	(0,446)
<i>Helbred * stilling "det meste af livet"</i>	***	
Godt helbred:	0	0
Funktionær/tjenestemand	0	0
Andet	0	0
Dårligt/nogenlunde helbred:		
Funktionær/tjenestemand	0	0
Andet	-2,345***	(0,617)
<i>Helbred * familieforhold</i>	**	
Godt helbred:	0	0
Jævndrende/ynge ægtefælle/samlever	0	0
Ældre ægtefælle/samlever	0,048	(0,217)
Enlig	0,367	(0,235)
Dårligt/nogenlunde helbred:		
Jævndrende/ynge ægtefælle/samlever	0	0
Ældre ægtefælle/samlever	-1,239**	(0,426)
Enlig	-1,408**	(0,506)
<i>Boligtype * arbejdstid</i>	**	
Boligejer:	0	0
37+ timer	0	0
Under 37 timer	0,150	(0,187)
Boliglejer:		
37+ timer	0,734**	(0,256)
Under 37 timer	-0,516	(0,352)
<i>Efterløn * kapitalpension</i>	***	
Ikke efterløn:	0	0
Ikke kapitalpension	0	0
Kapitalpension	1,302***	(0,290)
Efterløn:		
Ikke kapitalpension	-0,488	(0,260)
Kapitalpension	-0,594*	(0,280)
<i>Efterløn * arbejdsmarkedspension</i>	*	
Ikke efterløn:	0	0
Ikke arbejdsmarkedspension	0	0
Arbejdsmarkedspension	-0,811**	(0,299)
Efterløn:		
Ikke arbejdsmarkedspension	0	0
Arbejdsmarkedspension	0,086	(0,208)
Beregningsgrundlag		551

Ann.: * Signifikant på et 5 pct.'s niveau. ** Signifikant på et 1 pct.'s niveau. *** Signifikant på et 0,1 pct.'s niveau.

Tabel 4.4.
Probit estimater af sandsynligheden for at forvente at trække sig *sent* tilbage.
57-årige mænd.

	Koefficient	Standardafvigelse
Konstant	-0,428	(0,479)
<i>Normal tilbagetrækningsalder</i>	2,384***	(0,300)
<i>Anciennitet</i>	**	
0-9 år	0,581**	(0,209)
10-19 år	0,537*	(0,211)
20+ år	0	0
<i>Bopæl * ansat</i>	**	
Provins:	0	0
Privat	0	0
Offentlig	-0,045	(0,221)
Hovedstad:		
Privat	0,818***	(0,248)
Offentlig	-0,288	(0,285)
<i>Anden finansiering * stilling "det meste af livet"</i>	*	
Anden finansiering:	0	0
Funktionær/tjenestemand	0	0
Andet	-0,684*	(0,287)
Ikke anden finansiering:		
Funktionær/tjenestemand	-0,387	(0,374)
Andet	-0,099	(0,355)
<i>Anden finansiering * efteruddannelse</i>	***	
Anden finansiering:	0	0
Ikke deltaget	0	0
Deltaget op til 30 dage	-0,357	(0,298)
Deltaget mere end 30 dage	-0,797*	(0,353)
Ikke anden finansiering:		
Ikke deltaget	0	0
Deltaget op til 30 dage	0,135	(0,261)
Deltaget mere end 30 dage	0,966***	(0,294)
<i>Kapitalpension * arbejdspres</i>	**	
Kapitalpension:	0	0
Arbejdspres	0	0
Ikke arbejdspres	0,839***	(0,255)
Ikke kapitalpension:		
Arbejdspres	0,275	(0,368)
Ikke arbejdspres	-0,136	(0,364)
<i>Anden finansiering * kapitalpension</i>	*	
Anden finansiering:	0	0
Kapitalpension	0	0
Ikke kapitalpension	0	0
Ikke anden finansiering:		
Kapitalpension	0	0
Ikke kapitalpension	-0,801*	(0,339)

(fortsættes)

Tabel 4.4.**Fortsat.**

	Koefficient	Standardafvigelse
<i>Kapitalpension * familieforhold</i>	**	
Kapitalpension:	0	0
Jævndrende/ældre ægtefælle/samlever	0	0
Yngre ægtefælle/samlever	-1,324*	(0,547)
Enlig	-2,317*	(1,037)
Ikke kapitalpension:		
Jævndrende/ældre ægtefælle/samlever	0	0
Yngre ægtefælle/samlever	-0,881	(0,498)
Enlig	-0,477	(0,850)
<i>Arbejdsmarkedsindkomst * familieforhold</i>	**	
Jævndrende/ældre ægtefælle/samlever	-0,000*	(0,000)
Yngre ægtefælle/samlever	0,000*	(0,000)
Enlig	0,000	(0,000)
<i>Helbred</i>	*	
Dårligt/nogenlunde helbred	0,116	(0,219)
Meget godt helbred	0,477*	(0,200)
Godt helbred	0	0
Beregningsgrundlag		368

Anm.: * Signifikant på et 5 pct.'s niveau. ** Signifikant på et 1 pct.'s niveau. *** Signifikant på et 0,1 pct.'s niveau.

Tabel 4.5.
Probit estimater af sandsynligheden for at forvente at trække sig *sent* tilbage.
57-årige kvinder.

	Koefficient	Standardafvigelse
Konstant	-2,269	(0,769)
<i>Normal tilbagetrækningsalder</i>	2,106***	(0,320)
<i>Ansæt * arbejdspres</i>	*	
Privat:	0	0
Ikke arbejdspres	0	0
Arbejdspres	-0,850**	(0,293)
Offentlig:		
Ikke arbejdspres	-0,535	(0,282)
Arbejdspres	-0,488	(0,257)
<i>Erhvervs erfaring * efteruddannelse</i>	**	
Deltaget i efteruddannelse	-0,048**	(0,015)
Ikke deltaget i efteruddannelse	0,012	(0,020)
<i>Familieforhold * efteruddannelse</i>	**	
Gift/samlevende:	0	0
Ikke deltaget i efteruddannelse	0	0
Deltaget i efteruddannelse	2,099*	(0,876)
Enlig:		
Ikke deltaget i efteruddannelse	-0,668	(0,410)
Deltaget i efteruddannelse	2,667**	(0,896)
<i>Helbred</i>	0,635**	(0,200)
<i>Arbejdsmarkedsindkomst</i>	0,000**	(0,000)
Beregningsgrundlag		310

Anm.: * Signifikant på et 5 pct.'s niveau. ** Signifikant på et 1 pct.'s niveau. *** Signifikant på et 0,1 pct.'s niveau.

Bilag A.

Datamaterialet

En stor foreliggende database, *Forløbsdatabase til ældreforskning*, som Socialforskningsinstituttet har oprettet i samarbejde med Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut og Danmarks Statistik, danner udgangspunkt for analyserne i kapitel 3-4. Databasen blev oprettet med det formål at danne grundlag for analyser af ældre danskernes hverdagsliv, arbejdsforhold og forbrug af offentlige ydelser. Databasen består af en kombination af to datatyper: survey- og registeroplysninger.

Registeroplysningerne, der kommer fra en lang række af Danmarks Statistiks registre, foreligger for årene 1988-97 for alle personer med bopæl i landet, der er født i 1920, 1925, 1930, 1935, 1940 eller 1945, og som var levende pr. 1. januar 1997. Med henblik på udarbejdelsen af nærværende arbejdsnotat er der udtrukket oplysninger for 1993-1997 fra Befolkningsstatistikregistret, Indkomststatistikregistret, Statistikregistret for Arbejdsmarkedsforskning (IDA) og Sygesikringsstatistikregistret.

I forbindelse med dannelse af databasen blev der blandt personerne i registerdelen udtaget en tilfældig stikprøve af personer, som pr. 1. januar 1997 havde dansk statsborgerskab. Formålet var at indsamle oplysninger til forløbsdatabasens surveydel, der bærer titlen ”Danskere med livserfaring”. Stikprøven blev, jf. Platz (2000), udtrukket på en sådan måde, at hver af de seks fødselsårgange er repræsenteret med omtrentlig samme vægt i stikprøven som i hele den danske befolkning. Den repræsentative stikprøve bestod af i alt 8.390 personer. Interviewene, der blev gennemført i august-september 1997 af SFI-SURVEY, foregik ved, at de udvalgte personer blev interviewet i deres eget hjem. Der blev opnået interview med 5.864 personer, svarende til 70 pct. af stikprøven. For en nærmere beskrivelse af surveydelen, se Platz (2000).

Kombinationen af surveydata og de udtrukne registeroplysninger giver adgang til oplysninger om de interviewede om bl.a. tilbagetrækningsovervejelser, jobrelaterede forhold, indkomst, familieforhold, uddannelse, helbred, bopæl og boligforhold. De af op-

lysningerne, der stammer fra registrene, foreligger desuden for de interviewedes eventuelle ægtefælle/samlever.

A.1. Population, stikprøve, opnåelse og repræsentativitet

Analyserne i kapitel 3-4 er udarbejdet med udgangspunkt i den del af de interviewede, der på interviewtidspunktet var hhv. ca. 52 og 57 år, dvs. personer fra årgang 1940 og 1945. For argumentation for de valgte årgange, se afsnit A.2. Tal for population, stikprøve og opnåelse for de to årgange er vist i bilagstabel A.1.

I Platz (2000) er undersøgt, om de interviewede med rimelig sandsynlighed kan siges at være repræsentative for populationen i de to fødselsårgange. Følgende faktorer er undersøgt: køn, civilstand (gift, fraskilt, enke/-mand, aldrig gift), husstand (bor alene/bor ikke alene), boligtype (enfamiliehus, etagebolig/flerfamiliehus), erhvervsuddannelse (ingen, erhvervsfaglig, kort videregående, mellemlang videregående, lang videregående) og tilknytning til arbejdsmarkedet (på arbejdsmarkedet, tilbagetrukket, øvrige ej på arbejdsmarkedet). Resultaterne i Platz (2000) for årgang 1940 og 1945 fremgår af bilagstabel A.2.

Bilagstabel A.1.

Population, stikprøve og opnåelse for årgang 1940 og 1945 i undersøgelsen "Danskere med livserfaring", fordelt på fødselsår. Antal og procent.

Fødselsår	Population	Stikprøve	Stikprøve/population	Opnåelse	Opnåelse/stikprøve
	Antal	Antal	Procent	Antal	Procent
1940	57.762	1.554	2,7	1.084	70
1945	81.439	2.186	2,7	1.573	72
I alt	188.156	5.038	2,7	3.584	71

Kilde: Platz (2000) og egne beregninger.

Bilagstabel A.2.

Test af undersøgelsens repræsentativitet for befolkningen i årgang 1940 og 1945.

Fødselsår	Køn	Civilstand	Husstand	Boligtype	Erhvervsuddannelse	Tilknytning til arbejdsmarkedet
1940	ns	ns	*	***	ns	*
1945	ns	ns	**	*	ns	ns

*: $p \leq 0,05$; **: $p \leq 0,01$; ***: $p \leq 0,001$; ns: $p > 0,05$, dvs. ingen statistisk forskel mellem interviewede og hele befolkningen.

Kilde: Platz (2000).

Ifølge Platz (2000) er resultaterne i bilagstabel A.2 udtryk for, at der er en underrepræsentation af de aleneboende især blandt de 52-årige, men også blandt de 57-årige. Beboere i etageejendom er underrepræsenterede især blandt de 57-årige, men også blandt de 52-årige. Endelig er der en beskedent underrepræsentation af de tilbagetrukne blandt de 57-årige. Spørgsmålet om repræsentativitet vil blive belyst yderligere nedenfor.

A.2. Valg af delstikprøve

Analyserne i nærværende arbejdsnotat er afgrænset til at omfatte *lønmottagere*. Med *lønmottagere* menes personer, som på interviewtidspunktet enten var beskæftigede lønmottagere eller var midlertidigt ude af lønmottagerbeskæftigelsen som følge af arbejdsløshed, orlov eller sygdom. Der ses således bort fra personer, der enten ikke var på arbejdsmarkedet eller var selvstændige eller medhjælpende ægtefæller på interviewtidspunktet. Den valgte afgrænsning skal ses i lyset af, at den seniorpolitiske diskussion betragtes som værende mest relevant i relation til den del af personerne på arbejdsmarkedet, der er lønmottagere.

I arbejdsnotatet er fokus rettet mod de 52- og 57-årige, fordi personer i disse aldersgrupper endnu ikke har passeret den alder, hvor seniorer typisk trækker sig tilbage. Der til kommer en begrundelse af mere teknisk karakter. Når personer, der ikke er på arbejdsmarkedet, samt selvstændige og medhjælpende ægtefæller er sorteret fra, er det begrænset, hvor mange personer over 60 år, der er tilbage. Mens der er hhv. 65 og 72 pct. tilbage fra årgang 1940 og 1945, er der ca. en fjerdedel tilbage fra årgang 1935, mens stort set ingen er tilbage fra årgang 1920, jf. bilagstabel A.3.

Bilagstabel A.3.

Personer i undersøgelsen, der på interviewtidspunktet enten var beskæftiget som lønmottagere eller var midlertidigt ude af lønmottagerbeskæftigelsen som følge af arbejdsløshed, orlov eller sygdom, fordelt på årgange, 1997. Antal og procent.

Fødselsårgang	Antal	Procent
1920	3	0
1925	13	2
1930	48	6
1935	219	24
1940	711	65
1945	1.124	72

Det forhold, at der for den enkelte årgang kun tages udgangspunkt i udvalgte dele af stikprøven, indebærer en risiko for selektionsskævhed. Selektionsskævhed er udtryk for, at de personer, der indgår i analyserne, ikke er fuldt ud repræsentative for deres årgang. Jo færre, der er tilbage fra den oprindelige stikprøve, jo større må risikoen for selektionsskævhed antages at være. Fx må det formodes, at de få personer fra årgang 1920, som i 1997 var beskæftigede som lønmodtagere, adskiller sig markant fra de øvrige fra denne årgang bl.a. mht. helbred. Den høje grad af tilbagetrækning omkring de 60 år, jf. kapitel 2, indebærer således, at 52- og 57-årige lønmodtagere i højere grad end fx 62-årige må formodes at være repræsentative for deres årgang.

A.3. Selektionsskævhed i de udvalgte delstikprøver?

Det er ikke umiddelbart muligt at tage højde for den eventuelle selektionsskævhed i analyserne. Ved at sammenligne de personer, der indgår i analyserne, med de personer, der er sorteret fra, er det imidlertid muligt at synliggøre eventuelle forskelle mellem de to grupper. Sammenligningen tager udgangspunkt i de faktorer, der indgår i analyserne i kapitel 3. Det er dog ikke muligt at foretage sammenligninger på alle faktorer. Oplysninger, der vedrører beskæftigelsesrelaterede forhold, foreligger således enten slet ikke for de personer, der er sorteret fra, eller kun for en afgrænset del af dem (selvstændige og medhjælpende ægtefæller). Resultaterne af sammenligningen fremgår af bilagstabel A.4-A.7.

Det viser sig, at der ér forskelle mellem de personer, der indgår i analyserne, og de personer, der er sorteret fra. Nogle forskelle gælder på tværs af aldersgrupper, mens andre varierer alt efter, hvilken aldersgruppe vi ser på. De personer, der indgår i analyserne, betegnes som nævnt lønmodtagere, mens de øvrige her betegnes *ikke-lønmodtagere*.

Der er en overvægt af mænd blandt de 57-årige lønmodtagere, jf. bilagstabel A.4. Lønmodtagere er i højere grad gift/samlevende end ikke-lønmodtagere. Blandt de 57-årige, der er gift/samlevende, er lønmodtagere overrepræsenterede, hvad angår personer med en yngre partner. Der er ikke forskel på de to grupper, når det drejer sig om andelen, der har børn under 18 år boende hjemme. Lønmodtagere er mere veluddannede end ikke-lønmodtagere. Desuden er de i højere grad bosat i hovedstaden. Forskellen stiger med

alderen. Endelig er der en svag tendens til, at lønmodtagere i højere grad end ikke-lønmodtagere er boligejere.

Lønmodtagere har tilsyneladende et bedre helbred end ikke-lønmodtagere, jf. bilagstabel A.5. De har således i lidt mindre omfang været til lægeundersøgelse eller talt med læge om den pågældendes helbred i løbet af det år, der gik forud for det gennemførte interview. Blandt dem, der har talt med en læge, har relativt færre lønmodtagere gener i dagligdagen. For alle de anførte gener/sygdomme gælder, at lønmodtagere i mindre grad dels har den pågældende gene/sygdom, dels er generet af den i dagligdagen. Her af følger også, at blandt de personer, der har gener i dagligdagen, har relativt færre lønmodtagere mere end én gene i dagligdagen.

Lønmodtagere har ikke overraskende mere erhvervs erfaring end ikke-lønmodtagere, jf. bilagstabel A.6. Personer, der har været funktionærer eller tjenestemænd “det meste af livet”, udgør en markant større andel af lønmodtagere end af ikke-lønmodtagere. Omvendt er der en overvægt af personer, der har været selvstændige, medhjælpende ægtefæller eller husmødre/hjemmegående “det meste af livet” blandt ikke-lønmodtagere. Denne forskel er en naturlig følge af, at personer, der på interviewtidspunktet var selvstændig, medhjælpende ægtefælle eller ude af arbejdsmarkedet, er at finde blandt ikke-lønmodtagerne. For de 52-årige gælder, at der er relativt flere lønmodtagere, der har været faglærte “det meste af livet”. Endelig har lønmodtagere ikke overraskende været relativt mere ledige forud for den gennemførte interviewundersøgelse. Personer, der har været ude af arbejdsmarkedet i flere år, befinder sig jo blandt ikke-lønmodtagerne.

Lønmodtagere har i sagens natur en højere arbejdsmarkedsindkomst end ikke-lønmodtagere, jf. bilagstabel A.7. Forskellene er langt mere begrænsede, når det drejer sig om anden indkomst.⁴⁵

⁴⁵ “Anden indkomst” er beregnet som gennemsnittet over en treårig periode af summen af den pågældendes kapitalindkomst plus den eventuelle samlevers/ægtefælles samlede indkomst.

Bilagstabel A.4.

Summarisk beskrivelse af personer i survey mht. køn, samlivsstatus, ægtefælles/samlevers alder og arbejdsmarkedssituation, hjemmeboende børn, erhvervsuddannelse, bopæl og boligform. Særskilt for 52- og 57-årige samt for om personerne er med i undersøgelsen. Procent.

	52-årige		57-årige	
	Med	Ikke med	Med	Ikke med
<i>Køn:</i>				
Mænd	50	51	54	44
Kvinder	50	49	46	56
<i>Ægtefælles/samlevers alder:</i>				
Ældre (> 2 år)	19	19	17	26
Samme alder	42	37	35	31
Yngre (> 2 år)	19	19	30	17
Ingen ægtefælle/samlever	20	25	18	26
<i>Hjemmeboende børn under 18 år:</i>				
Ja	15	14	4	3
Nej	85	86	96	97
<i>Erhvervsuddannelse:</i>				
Ingen uddannelse	29	43	37	56
Faglig uddannelse	45	40	42	36
Videregående uddannelse	26	17	22	8
<i>Bopæl:</i>				
Hovedstad	33	27	32	23
Provins	67	73	68	77
<i>Boligform:</i>				
Boligejer	81	73	82	75
Boliglejer	19	27	18	25
Minimalt beregningsgrundlag	1.123	446	710	374

Bilagstabel A.5.

Summarisk beskrivelse af, om personer i survey har været til lægeundersøgelse eller talt med en læge om den pågældendes helbred inden for det sidste år, og – i givet fald – om deres læge har fortalt dem, at de har (eller inden for det sidste år har haft) en række nærmere angivne gener/sygdomme, og om disse har givet gener i dagligdagen. Opgjort for hver gene/sygdom for sig samt for gener/sygdomme, i alt. Særskilt for 52- og 57-årige samt for om personerne er med i undersøgelsen. Procent.

	52-årige		57-årige	
	Med	Ikke med	Med	Ikke med
<i>Har været til/talt med læge:</i>				
Ja	64	70	66	74
<i>Forhøjet blodtryk:</i>				
Ja	13	17	14	16
Ja, gener i dagligdag	2	4	2	6
<i>Sukkersyge/diabetes:</i>				
Ja	2	5	2	6
Ja, gener i dagligdag	1	2	0	2
<i>Bronkitis/astma:</i>				
Ja	5	11	5	10
Ja, gener i dagligdag	2	7	2	6
<i>Slidgigt:</i>				
Ja	15	23	17	30
Ja, gener i dagligdag	11	20	14	26
<i>Myoser:</i>				
Ja	18	20	18	26
Ja, gener i dagligdag	13	18	11	21
<i>Knogleskørhed/afkalkning af knogler:</i>				
Ja	2	5	1	5
Ja, gener i dagligdag	1	3	1	3
<i>Rygsygdom:</i>				
Ja	15	27	15	27
Ja, gener i dagligdag	11	22	10	23
<i>Depression:</i>				
Ja	5	12	5	11
Ja, gener i dagligdag	3	9	2	7
<i>Gener/sygdomme, i alt:</i>				
Ikke talt med læge	36	30	34	26
Ikke gener i dagligdag	38	31	39	27
1 gene i dagligdag	15	16	14	21
2 eller flere gener i dagligdag	11	23	12	26
Minimalt beregningsgrundlag	1.121	444	708	374

Bilagstabel A.6.

Summarisk beskrivelse af personer i survey mht. erhvervserfaring, stilling “det meste af livet” og forudgående ledighed.¹⁾ Særskilt for 52- og 57-årige samt for om personerne er med i undersøgelsen. Procent.

	52-årige		57-årige	
	Med	Ikke med	Med	Ikke med
<i>Erhvervserfaring:</i>				
< 30 år	23	38	15	31
30-34 år	26	27	16	16
35-39 år	50	33	16	17
40-44 år	1	1	50	34
≥ 45 år	0	0	2	2
<i>Stilling “det meste af livet”:</i>				
Selvstændig	3	34	4	27
Medhjælpende ægtefælle	1	4	1	12
Faglært	14	8	12	10
Ikke-faglært	14	16	17	16
Funktionær/tjenestemand	67	28	64	23
Pensionist	0	2	0	2
Husmor/hjemmearbejdende	2	8	2	11
<i>Forudgående ledighed:</i>				
Ikke ledig	86	93	85	92
Ledig i op til halvdelen af året	8	4	9	5
Ledig i mere end halvdelen af året	5	3	6	3
Minimalt beregningsgrundlag	1.124	446	710	375

1) *Forudgående ledighed* er udtryk for ledighedsgraden i året før den anvendte survey blev gennemført, dvs. 1996.

Bilagstabel A.7.

Summarisk beskrivelse af personer i survey mht. arbejdsmarkedsindkomst og anden indkomst, gennemsnit for perioden 1995-1997. Særskilt for 52- og 57-årige samt for om personerne er med i undersøgelsen. Procent.

	52-årige		57-årige	
	Med	Ikke med	Med	Ikke med
<i>Arbejdsmarkedsindkomst, kr.:</i>				
Under 150.000	17	63	19	77
150.000-199.999	29	13	34	9
200.000-249.999	27	9	24	7
250.000+	27	15	22	8
Gennemsnit, 1.000 kr.	222,8	151,0	210,2	125,6
<i>Anden indkomst, kr.:</i>				
0 eller derunder	17	18	13	19
1-99.999	19	28	26	30
100.000-199.999	37	31	39	29
200.000+	27	23	22	21
Gennemsnit, 1.000 kr.	138,6	135,0	127,9	121,9
Minimalt beregningsgrundlag	1124	446	708	373

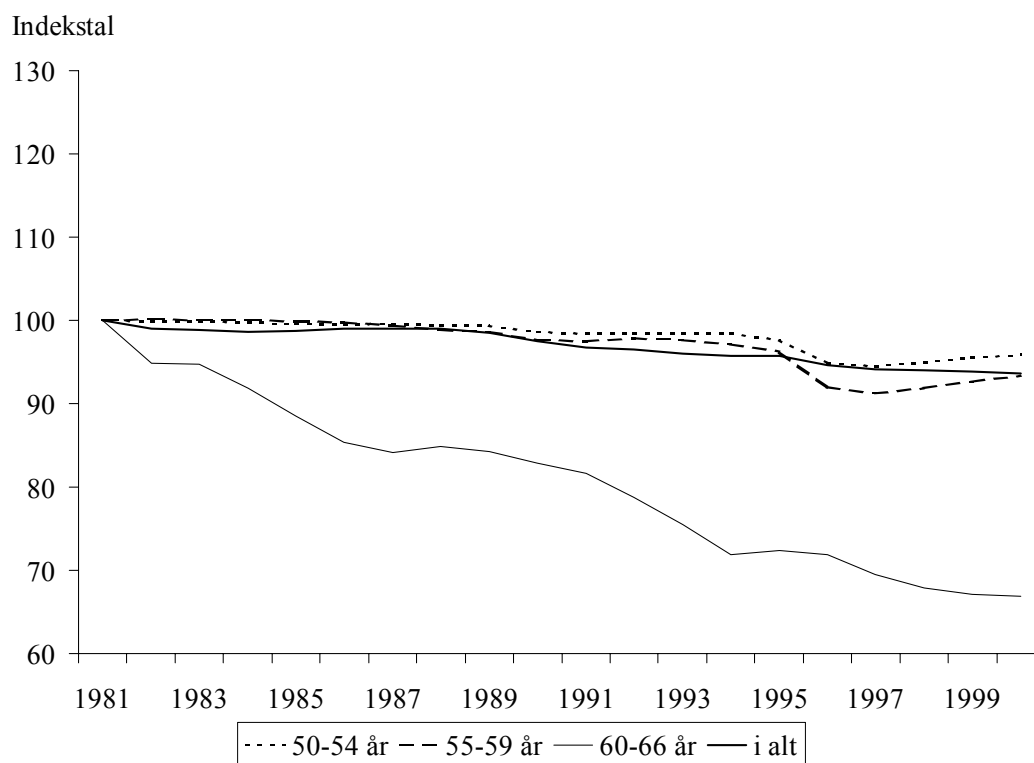
Bilag B.

Bilagstabeller og -figurer

B.1. Bilag til kapitel 2

Bilagsfigur 2.1.

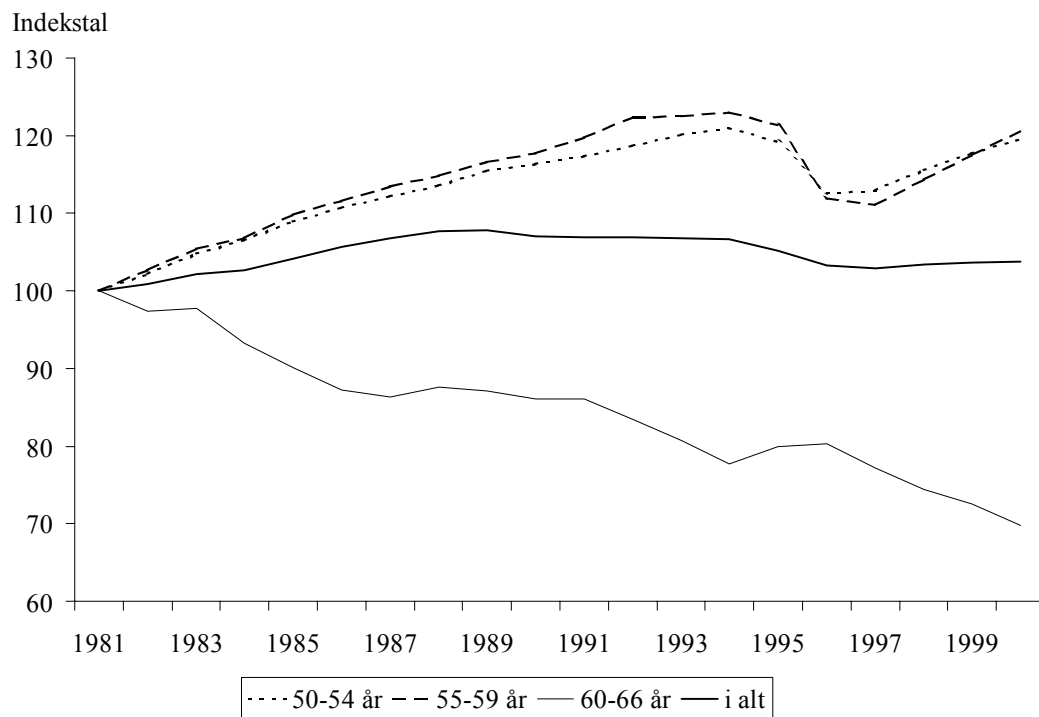
Erhvervsfrekvens for mænd, 1981-2000. Særskilt for 50-54-årige, 55-59-årige, 60-66-årige og arbejdsstyrken i alt. Indekstal. 1981=100.



Kilde: Danmarks Statistik (2001): Statistikbanken.

Bilagsfigur 2.2.

Erhvervsfrekvens for kvinder, 1981-2000. Særskilt for 50-54-årige, 55-59-årige, 60-66-årige og arbejdsstyrken i alt. Indekstal. 1981=100.



Kilde: Danmarks Statistik (2001): Statistikbanken.

B.2. Bilag til kapitel 3

Bilagstabel 3.1.

Summarisk beskrivelse af lønmodtageres erhvervs erfaring, stilling “det meste af livet” og forudgående ledighed. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagebetrækningsalder. Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
<i>Erhvervs erfaring:</i>										
< 30 år	21	21	23	28	22	15	13	24	15	15
30-34 år	26	29	30	22	26	12	19	24	22	16
35-39 år	50	50	43	50	50	15	19	13	18	16
40-44 år	2	1	1	1	1	55	49	39	43	50
≥ 45 år	0	0	3	0	0	3	0	0	1	2
Ved ikke	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Gennemsnit, år	33	33	33	32	33	38	37	34	36	37
<i>Stilling “det meste af livet”:</i>										
Selvstændig	3	2	5	6	3	3	3	9	5	4
Medhjælpende										
Ægtefælle	1	1	0	0	1	1	1	2	4	1
Faglært	13	15	13	12	14	13	10	11	14	12
Ikke-faglært	16	8	18	16	14	22	10	15	14	17
Funktionær/ tjenestemand	65	74	62	65	67	58	74	63	62	64
Husmor/ hjemmearbejdende	2	1	2	1	2	3	0	0	1	2
<i>Forudgående ledighed:^{a)}</i>										
Ikke ledig	85	94	86	81	86	81	92	73	82	85
Ledig i op til halvdelen af året	9	5	5	12	8	9	7	18	10	9
Ledig i mere end halvdelen af året	6	2	9	7	5	9	1	9	8	6
Minimalt beregningsgrundlag	606	264	89	143	1.104	327	237	54	77	695

a) “Forudgående ledighed” er udtryk for ledighedsgraden i året før den anvendte survey blev gennemført, dvs. 1996.

Bilagstabel 3.2.

Summarisk beskrivelse af lønmodtageres aktuelle arbejdsmarkedssituation, om aktuelle (seneste) ansættelse er privat eller offentlig, ugentlig arbejdstid og anciennitet. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
<i>Aktuel arbejdsmarkedssituation:</i>										
Ansæt	90	97	93	83	91	86	96	82	86	89
Ude af erhverv	10	3	7	17	9	14	4	18	14	11
<i>Privat/offentlig ansat:</i>										
Privat	53	48	54	54	52	51	51	49	55	51
Offentlig	47	52	46	46	48	49	49	51	45	49
<i>Ugentlig arbejdstid:</i>										
< 37 timer	26	14	20	26	23	25	20	16	27	23
≥ 37 timer	74	86	78	73	77	75	80	84	73	77
Ved ikke	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Variierende	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<i>Anciennitet:</i>										
< 10 år	37	45	58	46	42	31	27	44	28	30
10-19 år	31	32	24	27	30	29	35	31	37	32
≥ 20 år	31	24	18	27	28	39	39	25	35	38
Gennemsnit, år	14	13	10	12	13	16	17	13	16	16
Minimalt beregningsgrundlag	617	264	89	144	1.116	335	238	55	77	705

Bilagstabel 3.3.

Summarisk beskrivelse af lønmodtageres deltagelse i efteruddannelse inden for de seneste fem år. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
0 dage	35	21	56	30	33	46	31	42	42	40
1-7 dage	9	8	8	12	9	7	8	9	10	8
8-30 dage	26	33	16	25	27	26	30	25	24	27
Mere end 30 dage	30	38	20	33	31	20	30	22	24	24
Ved ikke	0	0	0	0	0	1	0	2	0	1
Minimalt beregningsgrundlag	620	266	91	145	1.123	338	239	55	79	711

Bilagstabel 3.4.

Summarisk beskrivelse af faktorer, der giver et indblik i, om lønmodtagere har (havde) vanskeligheder ved at leve op til arbejdspladsens krav om omskoling og omstilling. Opgjort for hvert krav for sig samt for vanskeligheder ved at leve op til krav, i alt. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
<i>Krav om at efteruddanne sig:</i>										
I høj grad	3	3	4	2	3	4	2	2	5	3
I nogen grad	10	3	7	6	8	10	10	5	5	9
Nej	87	94	89	92	89	86	88	93	88	87
Ved ikke	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
<i>Krav om at kunne bruge ny teknologi:</i>										
I høj grad	6	2	5	4	5	4	5	2	5	5
I nogen grad	18	15	15	17	17	18	26	11	21	20
Nej	76	82	79	79	78	78	68	87	74	75
<i>Krav om at omstille sig til nye opgaver:</i>										
I høj grad	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4
I nogen grad	14	7	10	15	12	15	13	7	14	14
Nej	82	90	85	82	84	80	85	89	81	83
<i>Vanskeligheder ved at leve op til krav,^{a)} i alt:</i>										
0	66	76	73	70	70	65	62	80	67	65
1	19	16	13	17	17	20	24	11	18	21
2	9	6	9	11	9	10	8	7	9	9
3	6	2	5	3	4	5	7	2	6	5
Minimalt beregningsgrundlag	620	266	91	143	1.121	337	239	55	78	709

a) Summen af "vanskeligheder ved at leve op til krav" opgøres som det antal tilfælde, hvor den enkelte enten har svaret "i høj grad" eller "i nogen grad" til de nævnte krav.

Bilagstabel 3.5.

Summarisk beskrivelse af, om der stilles (blev stillet) for store fysiske krav til lønmodtagere i det aktuelle (seneste) job. Opgjort for hvert krav for sig samt for for store krav, i alt. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
<i>For store fysiske krav:</i>										
For meget kropsligt arbejde	20	8	19	23	18	20	10	20	20	17
For meget bære- og løftarbejde	25	12	26	25	22	20	14	25	25	19
For ensidigt, gentaget arbejde	26	20	23	30	24	32	21	22	20	26
For meget foroverbøjede/forvredne stillinger	31	19	29	30	28	31	16	20	20	24
<i>For store fysiske krav, i alt:</i>										
0	53	67	57	52	56	51	62	60	58	56
1	17	16	16	19	17	21	22	15	18	20
2 eller flere	30	17	26	30	27	29	16	25	24	24
Minimalt beregningsgrundlag	619	266	91	145	1.123	337	239	55	79	710

Bilagstabel 3.6.

Summarisk beskrivelse af faktorer, der giver et indblik i, hvor tilfredse lønmodtagere generelt er (var) med det aktuelle (seneste) job. Opgjort for hver faktor for sig samt for et samlet indeks for tilfredshed. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

			52-årige					57-årige		
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
<i>Tilfreds med arbejdet i sig selv:</i>										
Meget tilfreds	44	61	67	50	50	44	59	58	62	52
Tilfreds	47	36	29	35	41	47	36	38	33	41
Hverken eller	7	3	2	9	6	6	4	4	5	5
Utilfreds	2	0	1	6	2	1	1	0	0	1
Meget utilfreds	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1
<i>Yder (ydede) en vigtig arbejdsindsats:</i>										
Passer præcis	64	68	67	64	65	60	69	64	68	64
Passer ganske godt	27	26	25	27	26	30	24	27	27	27
Passer nogenlunde	7	5	8	6	6	9	6	7	5	7
Passer lidt	1	1	0	1	1	1	0	2	0	1
Passer ikke	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1
Ved ikke	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
<i>Føler (føjte) sig motiveret og engageret i arbejdet:</i>										
Passer præcis	58	67	76	55	61	55	65	73	71	61
Passer ganske godt	28	24	16	25	25	27	26	25	21	26
Passer nogenlunde	11	7	5	16	10	15	7	0	8	10
Passer lidt	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2
Passer ikke	2	1	0	0	2	1	1	0	0	1
Ved ikke	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
<i>Ville vælge nuværende (seneste) arbejde igen:</i>										
Ja, helt sikkert	33	47	42	36	37	33	41	49	38	37
Ja, temmelig sikkert	19	21	21	21	20	20	22	24	23	21
Svært at sige	14	13	16	18	14	16	15	15	22	16
Nej, formodentlig ikke	17	11	11	10	14	13	13	7	9	12
Nej, bestemt ikke	18	9	10	15	15	18	9	5	9	13
<i>Indeks for tilfredshed:^{a)}</i>										
Gennemsnit og (spredning)	16,5 (2,9)	17,6 (2,4)	17,5 (2,3)	16,6 (3,0)	16,8 (2,8)	16,4 (2,8)	17,4 (2,5)	17,8 (2,3)	17,4 (2,3)	17,0 (2,7)
Minimalt beregningsgrundlag	620	266	90	144	1.122	338	239	55	78	710

a) Indekset for generel tilfredshed med jobbet er dannet ved at summere over besvarelsene på de fire spørgsmål. De udsagn, der giver udtryk for størst tilfredshed (*meget tilfreds, passer præcis og ja, helt sikkert*), har værdien 5, mens de udsagn, der udtrykker størst utilfredshed (*meget utilfreds, passer ikke og nej, bestemt ikke*), har værdien 1. Med fire spørgsmål har dette indeks et gennemsnit på 12 og en maksimal spredning på 8.

Bilagstabel 3.7.

Summarisk beskrivelse af, hvor tilfredse lønmodtagere er (var) med sikkerheden i ansættelsen i det aktuelle (seneste) job. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
Meget tilfreds	41	52	44	38	43	44	52	33	43	45
Tilfreds	39	32	32	34	36	37	35	36	28	35
Hverken eller	11	11	11	14	11	9	7	16	14	10
Utilfreds	8	5	10	10	7	6	5	7	11	6
Meget utilfreds	2	1	2	3	2	4	2	7	3	3
Ved ikke	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Beregningsgrundlag	619	266	90	145	1.122	338	238	55	79	710

Bilagstabel 3.8.

Summarisk beskrivelse af lønmodtageres tilfredshed med det ansvar, de har i det aktuelle (seneste) job. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
Meget tilfreds	48	61	56	48	52	49	62	56	50	54
Tilfreds	43	32	37	38	39	41	33	31	37	37
Hverken eller	6	5	3	10	6	7	4	9	6	6
Utilfreds	3	1	1	4	3	2	2	4	5	2
Meget utilfreds	0	1	2	0	1	1	0	0	1	1
Minimalt beregningsgrundlag	620	266	91	145	1.124	338	239	55	78	710

Bilagstabel 3.9.

Summarisk beskrivelse af, hvor tilfredse lønmodtagere er (var) med samarbejdet og det almindelige samvær med kollegaerne i det aktuelle (seneste) job. Opgjort for de to faktorer for sig samt for samlet indeks for tilfredshed. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
<i>Samarbejde:</i>										
Meget tilfreds	54	62	52	57	56	61	64	55	51	61
Tilfreds	37	29	38	34	35	33	30	36	46	34
Hverken eller	5	6	7	7	6	4	4	7	0	4
Utilfreds	3	2	3	2	3	2	1	2	4	2
Meget utilfreds	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1
<i>Det almindelige samvær:</i>										
Meget tilfreds	48	58	45	51	50	53	58	49	47	53
Tilfreds	40	33	40	36	38	38	34	38	42	37
Hverken eller	9	6	12	11	9	7	6	11	9	7
Utilfreds	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2
Meget utilfreds	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0
<i>Samlet mål for tilfredshed:^{a)}</i>										
Gennemsnit og (spredning)	8,7 (1,4)	8,9 (1,4)	8,6 (1,5)	8,8 (1,4)	8,8 (1,4)	8,9 (1,3)	9,0 (1,3)	8,8 (1,4)	8,7 (1,4)	8,9 (1,3)
Minimalt beregningsgrundlag										
	620	266	91	145	1.124	337	238	55	79	709

a) Indekset for tilfredshed med kollegaerne er dannet ved at summere over besvarelserne på de to spørgsmål. *Meget tilfreds* har værdien 5, mens *meget utilfreds* har værdien 1. Med to spørgsmål har dette indeks et gennemsnit på 6 og en maksimal spredning på 4.

Bilagstabel 3.10.

Summarisk beskrivelse af, hvor tilfredse lønmodtagere er (var) med lønnen i det aktuelle (seneste) job. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

			52-årige					57-årige		
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke som muligt	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke som muligt	I alt
Meget tilfreds	20	18	20	17	19	21	23	25	20	22
Tilfreds	57	58	49	52	56	59	57	45	56	57
Hverken eller	10	10	10	13	10	9	12	20	15	12
Utilfreds	11	11	18	17	12	9	7	9	9	8
Meget utilfreds	2	3	3	2	2	2	2	0	0	1
Beregningsgrundlag	620	266	91	145	1.124	338	239	55	79	711

Bilagstabel 3.11.

Summarisk beskrivelse af, hvor tilfredse lønmodtagere er (var) med arbejdstidens længde og placering i det aktuelle (seneste) job. Opgjort for længde og placering samt for samlet indeks for tilfredshed. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
<i>Arbejdstidens længde:</i>										
Meget tilfreds	36	46	51	40	40	36	41	53	41	40
Tilfreds	44	44	45	45	44	50	48	36	50	48
Hverken eller	8	6	2	8	7	7	6	9	4	6
Utilfreds	10	5	1	8	7	7	5	2	5	5
Meget utilfreds	2	0	1	0	1	1	0	0	0	0
<i>Arbejdstidens placering:</i>										
Meget tilfreds	44	57	53	45	48	46	54	56	51	50
Tilfreds	42	33	38	45	40	45	37	38	35	41
Hverken eller	5	6	4	4	5	4	4	4	10	5
Utilfreds	7	4	4	4	6	3	5	2	4	4
Meget utilfreds	2	0	0	2	1	1	1	0	0	1
<i>Indeks for tilfredshed:^{a)}</i>										
Gennemsnit og (spredning)	8,2 (1,7)	8,7 (1,4)	8,8 (1,4)	8,4 (1,6)	8,4 (1,6)	8,5 (1,4)	8,6 (1,4)	8,9 (1,2)	8,5 (1,4)	8,6 (1,4)
Minimalt beregningsgrundlag	620	265	91	144	1.122	337	238	55	78	709

a) Indekset for tilfredshed med arbejdstiden er dannet ved at summere over besvarelserne på de to spørgsmål. *Meget tilfreds* har værdien 5, mens *meget utilfreds* har værdien 1. Med to spørgsmål har dette indeks et gennemsnit på 6 og en maksimal spredning på 4.

Bilagstabel 3.12.

Summarisk beskrivelse af faktorer, der giver et indblik i, om lønmodtagerne har problemer med stress i det aktuelle (seneste) job. Opgjort for hver faktor for sig samt for samlet indeks for tilfredshed. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
<i>Trivsel generet af:</i>										
Højt arbejdstempo	38	29	32	37	35	34	26	27	33	31
Travlhed og stramme tidsplaner	54	50	44	49	51	48	46	44	52	47
<i>Indeks for tilfredshed:^{a)}</i>										
Tilfreds	41	44	53	47	44	49	51	56	43	50
Minimalt beregningsgrundlag	620	265	91	145	1.123	338	238	55	79	710

a) Indekset for tilfredshed med arbejdspresset er opgjort ved at summere over de lønmodtagere, der både har svaret *nej* til, at trivlsen var generet af højt arbejdstempo og svaret *nej* til, at trivlsen var generet af travlhed og stramme tidsplaner.

Bilagstabel 3.13.

Summarisk beskrivelse af lønmodtagere med hensyn til, om det aktuelle (seneste) arbejde bruger (brugte) for meget af deres energi, så det går (gik) ud over familielivet. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
Ja, helt sikkert	11	6	7	12	10	12	8	7	8	10
Ja, til en vis grad	23	18	21	26	22	25	17	22	16	21
Ja, men kun lidt	10	14	19	8	11	11	14	11	11	12
Nej, slet ikke	56	62	54	54	57	52	61	60	65	57
Minimalt beregningsgrundlag	620	266	91	145	1.124	338	239	55	79	711

Bilagstabel 3.14.

Summarisk beskrivelse af, om der på lønmodtageres aktuelle (seneste) arbejdsplads er (var) en “normal” tilbagetrækningsalder i form af en fast fratrædelsesalder eller kutyper eller uskrevne regler for, hvornår man fratræder i den enkeltes stillingskategori. Opgjort for de to spørgsmål for sig samt for samlet mål for “normal” tilbagetrækningsalder. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
<i>Fast fratrædelsesalder:</i>										
Ja, 55-60 år	4	0	1	1	3	4	0	2	0	2
Ja, 61-70 år	30	42	26	26	32	29	38	24	28	32
Nej	60	52	65	63	59	65	59	64	63	63
Ved ikke	6	5	8	11	7	2	4	11	9	4
<i>Kutyper eller uskrevne regler:</i>										
Ja, 55-60 år	10	3	0	8	7	10	2	4	3	6
Ja, 61-70 år	7	14	7	9	9	7	14	11	9	10
Nej	77	80	84	70	78	76	82	78	81	79
Ved ikke	6	2	9	13	6	6	2	7	8	5
<i>Samlet mål for “normal” tilbagetrækningsalder:^{a)}</i>										
Ja, 55-60 år	11	3	1	8	8	12	2	4	3	7
Ja, 61-70 år	29	46	31	24	33	28	43	29	29	33
Nej/ ved ikke	59	51	68	68	59	61	56	67	68	60
Minimalt beregningsgrundlag	617	265	90	143	1.116	334	236	55	79	704

a) Det samlede mål for “normal” tilbagetrækningsalder er opgjort ved først at summere over de lønmodtagere, der har svaret, at der eksisterer en “normal” tilbagetrækningsalder på 55-60 år, hvad enten der er tale om en fast fratrædelsesalder eller kutyper/uskrevne regler. Blandt de personer, der ikke faldt i denne kategori, blev der efterfølgende summeret over de personer, der angav en “normal” tilbagetrækningsalder på 61-70 år. De tilbageværende indgår i kategorien “nej/ved ikke”.

Bilagstabel 3.15.

Summarisk beskrivelse af lønmodtagere mht. køn, ægtefælles/samlevers alder, hjemmeboende børn, erhvervsuddannelse, bopæl og boligtype. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
<i>Køn:</i>										
Mænd	47	62	53	41	50	51	59	51	48	54
Kvinder	53	38	47	59	50	49	41	49	52	46
<i>Ægtefælles/samlevers alder:</i>										
Ældre (> 2 år)	21	12	18	20	19	20	13	11	22	17
Samme alder	42	43	33	38	42	37	32	36	35	35
Yngre (> 2 år)	18	25	25	14	19	29	35	24	19	30
Ingen ægtefælle/samlever	18	20	24	28	20	14	19	29	24	18
<i>Hjemmeboende børn under 18 år:</i>										
Ja	12	20	22	13	15	2	5	13	5	4
Nej	88	80	78	87	85	98	95	87	95	96
<i>Erhvervsuddannelse:</i>										
Ingen uddannelse	33	23	24	30	29	43	29	35	34	37
Faglig uddannelse	45	45	46	43	45	41	42	45	38	42
Videregående uddannelse	23	32	30	26	26	16	29	20	28	22
<i>Bopæl:</i>										
Hovedstad	29	39	41	34	33	23	40	40	38	32
Provins	71	61	59	66	67	77	60	60	62	68
<i>Boligtype:</i>										
Boligejer	82	82	77	78	81	83	85	73	72	82
Boliglejer	18	18	23	22	19	17	15	27	28	18
Minimalt beregningsgrundlag	620	266	91	145	1.124	337	238	54	78	710

Bilagstabel 3.16.

Summarisk beskrivelse af lønmodtagere mht. egen vurdering af arbejdsevne på en skala fra 0-10. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

			52-årige					57-årige		
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
0-3	1	0	0	1	1	2	0	2	5	2
4-6	7	1	7	13	6	14	5	2	13	10
7-9	39	36	38	32	37	45	43	42	28	42
10	53	63	55	52	56	39	52	51	53	46
Ved ikke	0	0	0	1	0	1	0	4	1	1
Beregningsgrundlag	620	265	91	143	1.121	337	239	55	79	710

Bilagstabel 3.17.

Summarisk beskrivelse af, om en række gener betyder, at lønmodtagere har (havde) svært ved at udføre deres arbejde. Opgjort for hver gene for sig samt for gener, i alt. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder.

Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
<i>Gener:</i>										
Hukommelses- og koncentrationsbesvær	5	2	4	6	5	7	3	2	4	5
Nedsat syn/hørelse	8	7	4	4	7	5	6	5	8	6
Træthed	12	8	4	12	10	15	8	5	13	12
Nervøsitet	5	1	3	6	4	4	3	2	8	4
Uoplagthed	8	2	2	8	6	7	5	4	9	6
Søvnbesvær	7	3	4	3	6	6	4	9	5	5
<i>Gener, i alt:</i>										
0	76	84	82	78	79	77	85	82	73	80
1	13	11	12	12	12	12	8	13	14	11
2 eller flere	11	5	5	10	9	11	8	5	13	10
Minimalt beregningsgrundlag										
	618	266	91	144	1.122	337	239	55	79	710

Bilagstabel 3.18.

Summarisk beskrivelse af: a) Om lønmodtagere har været til lægeundersøgelse eller talt med en læge om den pågældendes helbred inden for det sidste år; i givet fald: b) Om deres læge har fortalt dem, at de har (eller inden for det sidste år har haft) en række angivne gener/sygdomme; i givet fald: c) Om disse gener/sygdomme har givet gener i dagligdagen. Opgjort for hver gene/sygdom for sig samt for gener/sygdomme, i alt. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

			52-årige					57-årige		
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
<i>Har været til/talt med læge:</i>										
Ja	64	61	62	72	64	69	66	60	56	66
<i>Forhøjet blodtryk:</i>										
Ja	14	9	15	14	13	13	16	11	11	14
Ja, gener i dagligdag	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2
<i>Sukkersyge/diabetes:</i>										
Ja	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2
Ja, gener i dagligdag	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0
<i>Bronkitis/astma:</i>										
Ja	5	4	5	7	5	6	5	4	3	5
Ja, gener i dagligdag	2	1	1	4	2	3	2	2	1	2
<i>Slidgigt:</i>										
Ja	17	10	15	17	15	20	14	11	16	17
Ja, gener i dagligdag	12	7	13	15	11	17	12	7	15	14
<i>Myoser:</i>										
Ja	19	12	16	25	18	18	17	20	15	18
Ja, gener i dagligdag	14	10	11	19	13	13	8	11	12	11
<i>Knogleskørhed/afkalkning af knogler:</i>										
Ja	2	1	4	1	2	2	0	2	3	1
Ja, gener i dagligdag	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1
<i>Rygsygdom:</i>										
Ja	16	11	11	19	15	17	13	11	14	15
Ja, gener i dagligdag	12	8	4	17	11	13	9	2	10	10
<i>Depression:</i>										
Ja	5	2	8	10	5	6	3	4	5	5
Ja, gener i dagligdag	3	1	2	5	3	3	1	0	4	2
<i>Lægediagnosticerede gener/sygdomme, i alt:</i>										
Ikke talt med læge	36	39	38	28	36	31	34	40	44	34
Ikke gener i dagligdag	37	40	34	39	38	37	45	44	30	39
1 gene i dagligdag	15	15	22	14	15	15	12	11	14	14
2 eller flere gener i dagligdag	12	6	5	20	11	16	9	5	11	12
Minimalt beregningsgrundlag	618	266	91	144	1.121	337	238	54	78	708

Bilagstabel 3.19.**Summarisk beskrivelse af lønmodtagere mht. arbejdsmarkedsindkomst og anden indkomst, gennemsnit for perioden 1995-1997. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.**

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
<i>Arbejdsmarkedsindkomst, kr.</i>										
under 150.000	18	7	23	30	17	22	10	31	28	19
150.000-199.999	32	23	25	32	29	39	30	29	28	34
200.000-249.999	27	29	32	19	27	24	27	18	22	24
250.000+	23	41	20	19	27	15	33	22	23	22
Gennemsnit,										
1.000 kr.	214,5	258,4	203,7	206,2	222,8	195,0	238,8	197,9	197,6	210,2
<i>Anden indkomst, kr.</i>										
0 eller derunder	15	17	20	23	17	10	15	20	14	13
1-99.999	20	21	18	18	19	25	24	31	29	26
100.000-199.999	37	38	42	32	37	42	36	27	39	39
200.000+	29	24	21	27	27	22	24	22	18	22
Gennemsnit,										
1.000 kr.	144,0	133,0	126,4	132,1	138,6	129,6	132,1	103,3	124,8	127,9
Minimalt beregningsgrundlag										
	620	266	91	145	1.124	337	237	55	79	708

Bilagstabel 3.20.

Summarisk beskrivelse af, om lønmodtagere er berettiget til efterløn ved de 60 år (skøn) samt om deres forventede indtægtskilder ved tilbagetrækning. Særskilt for 52- og 57-årige samt for forventet tilbagetrækningsalder. Procent.

	52-årige					57-årige				
	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt	≤ 60 år	> 60 år	Så længe som muligt	Ved ikke	I alt
<i>Berettiget til efterløn som 60-årig:¹⁾</i>										
Ja	95	86	85	90	91	93	82	87	90	88
<i>Forventede indtægtskilder:</i>										
Efterløn	79	56	19	46	65	85	70	22	47	71
Førtidspension	2	2	1	6	2	2	1	5	10	3
Folkepension	1	18	55	20	12	1	13	53	22	11
Arbejdsmarkeds- pension	43	55	43	38	45	35	41	42	32	37
Kapitalpension	44	57	46	30	45	44	57	44	47	49
Anden privattegnet pension	17	17	9	17	16	15	23	13	9	17
Privat opsparing	15	13	7	8	13	13	20	15	10	15
Ægtefælles/samlevers indkomst	12	9	12	12	11	12	12	9	13	12
Egen arbejdsindkomst	4	3	4	2	4	3	5	7	3	4
Andet	7	5	6	12	7	8	10	5	6	8
Minimalt beregningsgrundlag	620	266	90	145	1.122	337	238	55	78	708

Anm.: Flere svarmuligheder, hvorfor svarene summerer til mere end 100 pct.

1) På interviewtidspunktet var de vigtigste forudsætninger for, at de 52- og 57-årige lønmodtagere kunne modtage efterløn i en alder af 60 år, at de (som 60-årige) var medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse og enten havde været medlem i mindst 20 år inden for de sidste 25 år eller havde været medlem uafbrudt fra 31. marts 1992 til overgangen til efterløn – dog skulle medlemsperioden udgøre mindst 10 år inden for de sidste 15 år. De beregnede andele er baseret på et skøn.⁴⁶

⁴⁶ I praksis er antal berettigede 52-årige beregnet som de lønmodtagere, der enten var medlem af en kasse på interviewtidspunktet og havde været det i mindst 5 år eller havde været medlem tidligere og havde været det i mindst 12 år. Antal berettigede 57-årige er beregnet som det antal, der enten var medlem på interviewtidspunktet og havde været det i mindst 7 år eller havde været medlem tidligere og havde været det i mindst 17 år. De beregnede antal udgør formentligt et overkantsskøn. Der er således usikkerhed knyttet til beregningerne vedr. dels lønmodtagernes medlemskab frem mod 60 års alderen (de opstillede grænser for hidtidigt medlemskab forudsætter, at lønmodtagerne er medlem uafbrudt frem til det fyldte 60. år), dels om det hidtidige medlemskab ligger inden for den påkrævede tidsperiode (beregningerne forudsætter, at dette er tilfældet).

B.3. Bilag til kapitel 4

Bilagstabel 4.1.

Oversigt over grupperingen af analysens forklarende variabler

Variabler	Bilagstabel	Kategorier
<i>Beskæftigelsesrelaterede forhold:</i>		
Erhvervs erfaring	3.1	Kontinuer variabel
Stilling "det meste af livet"	3.1	Funktionær/tjenestemand; andet
Offentligt/privat ansat	3.2	Offentligt, privat
Ugentlig arbejdstid	3.2	Kvinder: ≥ 37 timer; ellers Mænd: variabel indgår ikke
Anciennitet	3.2	0-9 år, 10-19 år; 20+ år 57-årige kvinder: 0-14 år; 15+ år
Deltagelse i efteruddannelse	3.3	Ikke deltaget; 1-30 dage; mere end en måned 57-årige kvinder: ikke deltaget; deltaget
Problemer med at honorere krav om omskoling og omstilling og/eller fysisk styrke	3.4 - 3.5	Mænd: ikke problemer, 1 problem, flere problemer Kvinder: ikke problemer, problemer
Jobtilfredshed	3.6 - 3.9	Indeks for tilfredshed med værdierne 4-20 er dannet med udgangspunkt i fire variabler ⁴⁷ , der hver har værdierne 1-5 – kontinuer variabel
Tilfredshed med løn	3.10	Mænd: utilfreds/hverken eller; tilfreds; meget tilfreds Kvinder: utilfreds/hverken eller; tilfreds
Tilfredshed med arbejdstid	3.11	Indeks for tilfredshed med værdierne 2-10 – kontinuer variabel
Arbejdspres	3.12 - 3.13	52-årige: ikke arbejdspress; problem for familieliv eller stress; problem for familieliv og stress 57-årige: ikke arbejdspress; arbejdspress
"Normal" tilbagetrækningsalder	3.14	Forventet tilbagetrækningsalder svarer til "normal" tilbagetrækningsalder i ens stillingskategori; ellers
<i>Individuelle forhold:</i>		
Familieforhold	3.15	Mænd: enlig; yngre ægtefælle/samlever; jævnaldrende/ældre ægtefælle/samlever 52-årige kvinder: enlig; yngre/jævnaldrende ægtefælle/samlever; ældre ægtefælle/samlever 57-årige kvinder: enlig; gift/samlevende ⁴⁸

⁴⁷ De fire variabler er tilfredshed med hhv. jobbet generelt, sikkerhed i ansættelsen, ansvaret og kollegerne.

⁴⁸ Yngre/ældre: > 2 år; samme alder: ± 2 år.

Variabler	Bilagstabel	Kategorier
Erhvervsuddannelse	3.15	Ingen uddannelse; faglig uddannelse; videregående uddannelse 52-årige kvinder: ingen uddannelse; uddannelse
Bopæl	3.15	Hovedstad; provins
Boligtype	3.15	Lejer; ejer
Helbred ⁴⁹	3.16 - 3.18	Mænd: dårligt/nogenlunde helbred; godt helbred; meget godt helbred Kvinder: dårligt/nogenlunde helbred; godt helbred
<i>Finansielle aspekter:</i>		
Arbejdsmarkedsindkomst	3.19	Kontinuer variabel
Efterløn som forventet indtægtskilde	3.20	Ja; ellers
Arbejdsmarkedspension som forventet indtægtskilde	3.20	Ja; ellers
Kapitalpension som forventet indtægtskilde	3.20	Ja; ellers 57-årige kvinder: variabel indgår ikke ⁵⁰
Anden finansiering ⁵¹ som forventet Indtægtskilde	3.20	Ja; ellers

⁴⁹ Oplysningen om helbred er dannet med udgangspunkt i oplysninger om egen vurdering af arbejdsevne, gener, der vanskeliggør udførelse af arbejdet og lægediagnosticerede gener/sygdomme (bilagstabel 3.16-3.18). Kategorien *meget godt* tildeles dem, der vurderer egen arbejdsevne til 10, som ikke har gener, der vanskeliggør udførelsen af arbejdet, og ikke har talt med læge eller ikke har (haft) gener i dagligdagen. Kategorien *godt* tildeles dem, der opfylder to af de tre nævnte betingelser, mens de resterende får tildelt kategorien *dårligt/nogenlunde*.

⁵⁰ Kapitalpension som forventet indtægtskilde er af tekniske årsager udeladt af analysen for de 57-årige kvinder.

⁵¹ Anden finansiering omfatter anden privattegnat pension, privat opsparing, ægtefælles/samlevers indkomst og/eller egen arbejdsindkomst.

Litteratur

Arbejdsministeriet (1995)

Arbejdsmarkedspolitisk Årbog 1995. København.

Arbejdsministeriet (1998)

Marginalgruppen under 90'ernes opsving 1994-97. København.

Christensen, B.J. & Datta Gupta, N. (2000)

Effekten af pensionsreform på danske ægtepars udtræden af arbejdsmarkedet. *Nationaløkonomisk Tidsskrift*, 138, s. 222-242.

Danmarks Statistik (1982)

Statistiske Efterretninger 1982:A32.

Danmarks Statistik (1983-1986, 1999, 2001)

Statistiske Efterretninger, Arbejdsmarked 1983:10, 1984:10, 1985:7, 1986:7, 1999:37 og 2001:7.

Danmarks Statistik (1991, 1992, 2000)

Statistisk Tiårsoversigt 1991, 1992 og 2000.

Danmarks Statistik (2001)

Statistikbanken.

Danø, A.M., Ejrnæs, M. & Husted, L. (1998)

Gender Differences in Retirement Behaviour. København: Amterne og Kommunernes Forskningsinstitut.

Det Seniorpolitiske Initiativudvalg, Arbejdsministeriet (1999)

Seniorerne & arbejdsmarkedet nu og i fremtiden. København.

Finansministeriet (2001)

Finansredegørelse 2001. København.

Hansen, H. (2001)

Active Strategies for Older Workers. Comparative Welfare State Research. Socialforskningsinstituttet: Working Paper 02:2001.

Hurd, M.D. & Boskin, M.J. (1984)

The Effect of Social Security on Retirement in the Early 1970s, *The Quarterly Journal of Economics*, November.

Hurd, M.D. & McGarry, K. (1993)

The Relationship Between Job Characteristics and Retirement. National Bureau of Economic Research, Working Paper, no. 4558.

Ingerslev, O. & Pedersen, L. (1996)

Marginalisering 1990-1994. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 96:19.

Jørgensen, K. (1997)

Ældre og arbejdsliv. Tilbagetrækningsmønstre og seniorpolitik. København: Udviklingscenteret for folkeoplysning og voksenundervisning.

Larsen, M. & Langager, K. (1998)

Arbejdsmarkedsreformen og arbejdsmarkedet. Evaluering af arbejdsmarkedsreformen III. København: Socialforskningsinstituttet 98:13.

Larsen, M. & Weise, H. (1999)

Virksomhedernes sociale engagement. Årbog 1999. København: Socialforskningsinstituttet 99:16.

Nørregaard, C. (1996)

Arbejde og tilbagetrækning i 90'erne – og fremtidens pensionister. København: Socialforskningsinstituttet. Arbejdspapir september 1996.

Pedersen, A. W. (1997)

Mellom arbeid og pensjon. Rapport fra en spørresundersøkelse. Oslo: Fafo-rapport 223.

Pedersen, P.J. (1998)

De ældre og arbejdsmarkedet. I: Smith, N. (red): *Arbejde, incitament og ledighed.* Aarhus: Rockwool Fondens Forskningsenhed.

Pedersen, P.J. & Smith, N. (1992)

A Duration Analysis of the Decision to Retire Early. Aarhus: CLS Working Paper, 92-2.

Pedersen, P.J. & Smith, N. (1995)

The Retirement Decision. I: Mogensen, G.V. (red): *Work Incentives in the Danish Welfare State, New Empirical Evidence.* Aarhus: Rockwool Fondens Forskningsenhed.

Platz, M. (2000)

Danskere med livserfaring – portrætteret i tal. København: Socialforskningsinstituttet 00:8.

Pozzebon, S. & Mitchell, O.S. (1989)

Married Women's Retirement Behavior. *Journal of Population Economics*, no. 2.

Quaade, T. (2001)

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. København: Socialforskningsinstituttet 01:4.

Zeuner, L. & Nørregaard, C. (1991)

Fortjent otium. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 91:10.

Arbejdsrapporter publiceret af Socialforskningsinstituttet

Siden 1.1.2001. Se www.sfi.dk

- 1:2001
- 2:2001 Graversen, B.K. & Weise, H.: Effekter af aktiveringsindsatsen over for kontanthjælpsmodtagere
- 3:2001 Carøe, C. Christiansen: TV-Nyheder fra hjemlandet – integration eller ghettoisering? Om transnationalisme og nyhedsforbrug
- 4:2001 Weatherall, J.: Vejen til førtidspension
- 5:2001 Bach, H.B. & Harsløf, I. : Kontanthjælpsmodtageres forhold – aktivering og arbejdsudbud
- 6:2001 Boll, J.L. & Christensen, T.Q.: Ledige kontanthjælpsmodtagere på Vestegnen
- 7:2001 Anker, J.; Munk, A.; Koch-Nielsen, I. & Raun M.: De sociale puljer
- 8:2001 Clausen, T.: Hørehandicappedes tilknytning og vilkår i forhold til arbejde og uddannelse
- 9:2001 Christoffersen, M.N. : Risikofaktorer for selvmordsforsøg blandt børn og unge
- 10:2001 Axelsen, I.: Litteraturstudie om forebyggende foranstaltninger for børn og unge
- 11:2001 Graversen, B.K. & Nielsen, J.: Oversigt over databaser med relevans for overvågning, udredning og forskning på det sociale område
- 12:2001 Kamp, A.: Virksomheder under modernisering – socialt ansvar under forandring. Human Ressource Management og socialt ansvar på danske virksomheder.
- 13:2001 Storm, J.: Revalidering – en spørgeskemaundersøgelse blandt revaliderende
- 14:2001 Filges, T.: Revalidering – en registerundersøgelse
- 15:2001 Rosdahl, A. ; Harsløf, I. & Møller, S.N.: Virksomhedsrevalidering som vejen (tilbage) til arbejdsmarkedet
- 16:2001 Mehlsen, S.: Sammenhængen mellem boligform og ledighedens længde
- 1:2002 Kamp, A. & Hagedorn-Rasmussen, P.: Mangfoldighedsledelse. Et litteraturstudie om koncept, teori og praksis
- 2:2002 Christensen, T. Qvortrup: Cost-effect-analyser på den aktive socialpolitik
- 3:2002 Egelund T.: Metodeanvendelse i kommunernes forebyggende arbejde med børn og unge.
2. delrapport i *Evaluering af den forebyggende indsats over for børn og unge (05-03-02)*
- 4:2002 Larsen, M.: Hvordan fastholdes ældre på arbejdsmarkedet?