

55-70-ÅRIGES FORBLIVEN PÅ ARBEJDS- MARKEDET

ADFÆRD, FORVENTNINGER, AFTALER OG KENDSKAB TIL REGLER



11:13

MONA LARSEN
HENNING BJERREGAARD BACH
LISE SAND ELLERBÆK

11:13

55-70-ÅRIGES FORBLIVEN PÅ ARBEJDSMARKEDET

ADFÆRD, FORVENTNINGER, AFTALER OG KENDSKAB TIL
REGLER

MONA LARSEN

HENNING BJERREGAARD BACH

LISE SAND ELLERBÆK

KØBENHAVN 2011

SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

55-70-ÅRIGES FORBLIVEN PÅ ARBEJDSMARKEDET. ADFÆRD, FORVENTNINGER,
AFTALER OG KENDSKAB TIL REGLER

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Jesper Wégens

Peter Halkjær, Ældresagen

Vibeke Dalbro, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Lise Pontoppidan, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Ane Wraae Nielsen, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Helle Rasmussen, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Thomas Mølsted Jørgensen, Pensionsstyrelsen

Peder J. Pedersen, Århus Universitet og SFI

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7119-012-0

e-ISBN: 978-87-7119-045-8

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Ole Bo Jensen

Oplag: 600

Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2011 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
1	SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING	13
	1.1 Datagrundlag	14
	1.2 hvor længe bliver ældre på arbejdsmarkedet?	15
	1.3 Hvem arbejder længe og hvem trækker sig tidligt tilbage?	17
	1.4 Motiverende faktorer og barrierer for, hvor længe ældre bliver på arbejdsmarkedet	18
	1.5 Konklusion og diskussion	30
	1.6 Hvad mangler vi viden om?	33
2	FORMÅL OG DATAGRUNDLAG	35
	2.1 Formål	35
	2.2 Datagrundlag	36
	2.3 Rapportens indhold	46

3	ØNSKER, FORVENTNINGER OG AFTALER OM AT BLIVE PÅ ARBEJDSMARKEDET	47
	3.1 Indledning	47
	3.2 55-64-åriges ønsker om at blive på arbejdsmarkedet	51
	3.3 Arbejdsvilkår de sidste år af arbejdslivet	75
	3.4 65-70-åriges ønsker om og forventninger til forbliven på arbejdsmarkedet	79
	3.5 65-70-åriges aftaler om forbliven på virksomheden	82
	3.6. Hvor mange og hvem har aftaler om forbliven på virksomhed?	84
4	PERSON- OG JOBFORHOLDS BETYDNING FOR, HVOR LÆNGE 55-64-ÅRIGE FORVENTER AT ARBEJDE	91
	4.1 Indledning	91
	4.2 Forhold af betydning for 55-59-åriges forbliven efter 60, 62 og 65 år	93
	4.3 Forhold af betydning for 60-64-åriges forbliven efter 65 år	105
	4.4 55-59-årige fordelt på væsentlige forhold af betydning for forbliven efter 60, 62 og 65 år	111
5	ARBEJDSMARKEDSADFÆRD EFTER 60-ÅRS- ALDEREN	115
	5.1 60-70-åriges arbejdsomfang og indtjening	118
	5.2 Karakteristik af de beskæftigede 60-70-årige	130
	5.3 Forventninger til at begynde at modtage efterløn	133
	5.4 Modtagelse af efterløn – planlægningshorisont	139
	5.5 Årsager og konkrete anledninger til at gå på efterløn	143
	5.6 Årsager til at arbejde, mens man er på efterløn eller folkepension	152

6	REGLER – HVOR MANGE OG HVEM HAR KENDSKAB TIL DEM?	157
	6.1 I hvor høj grad har ældre arbejdstagere kendskab til reglerne?	159
	6.2 Hvad har betydning for, i hvor høj grad ældre arbejdstagere har kendskab til reglerne?	162
	6.3 Udbredelse af kendskabet til ordningerne	169
	BILAG	171
	Bilag 1. Spørgeskemaundersøgelse blandt syv grupper fra efteråret 2010	171
	Bilag 2.	173
	Bilag 3. Arbejdsomfang for efterlønsmodtagere uden arbejde baseret på registeroplysninger	179
	Bilag 4 Årsager til at gå på efterløn – ny spørgeskemaundersøgelse og Ældredatabasen	184
	BILAGSTABELLER OG -FIGURER	185
	Bilagstabeller og -figurer til kapitel 3	185
	Bilagstabeller til kapitel 4	193
	Bilagstabeller og -figurer til kapitel 5	200
	Bilagstabeller og -figurer til kapitel 6	202
	LITTERATUR	215
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2010	217

FORORD

Denne rapport indeholder en undersøgelse af 55-70-årige arbejdstageres adfærd, forventninger, aftaler og kendskab til regler, når det gælder om at blive på arbejdsmarkedet efter 60-års-alderen. Formålet med undersøgelsen er at give et indblik i, hvilke motiverende faktorer og hvilke barrierer der findes i forhold til at fastholde den ældre del af arbejdsstyrken på arbejdsmarkedet.

Til undersøgelsen har været knyttet en følgegruppe (se side 2), som takkes for fagligt bidrag og konstruktive diskussioner undervejs. Rapporten er desuden blevet læst og kommenteret af cand.merc., ph.d. Jesper Wégens og professor Peder J. Pedersen, Aarhus Universitet og SFI, der begge takkes for nyttige råd og kommentarer.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen og gennemført af SFI. Rapporten er udarbejdet af seniorforsker, cand.oecon., ph.d. Henning Bjerregaard Bach, forskningsassistent, cand.polit. Lise Sand Ellerbæk og seniorforsker, cand.oecon., ph.d. Mona Larsen, der også har været projektleder på undersøgelsen. Cand.oecon., ph.d.-studerende Michael Jørgensen har bidraget med kørsler på DREAM-registeret.

København, august 2011

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

Gennem de seneste år har beskæftigelsen i Danmark været faldende, og ledigheden er steget især i industrien og inden for byggeriet. På sigt kommer der imidlertid til at mangle arbejdskraft, fordi ældre i fremtiden vil udgøre en stigende andel af den samlede befolkning. En af vejene til at få en større arbejdsstyrke er at få ældre til at blive længere tid på arbejdsmarkedet. I denne rapport giver vi et indblik i, hvor længe ældre forventer at blive ved med at arbejde, hvem der forventer at trække sig tidligt tilbage samt hvilke motiverende faktorer og hvilke barrierer, der findes i forhold til at få flere til at blive ”længe”. Rapportens resultater er primært baseret på en ny spørgeskemaundersøgelse med 55-70-årige, hvoraf hovedparten ikke havde trukket sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet, da de blev udvalgt til undersøgelsen.

STORT POTENTIALE BLANDT DE 55-59-ÅRIGE

Efterlønsordningens aldersgrænser er i højere grad end folkepensionsalderen styrende for, hvornår 55-59-årige forventer at holde op med at arbejde. Kun ca. 55 pct. forventer at fortsætte med at arbejde efter de 60 år, omkring 40 pct. regner med at fortsætte efter de 62 år, mens 15 pct. forventer at være i arbejde efter de 65 år. Hvis de ældres helbred typisk er i orden og de har eller kan få et arbejde, findes der et stort potentiale i aldersgruppen i forhold til at få flere til at blive efter de 60 og 62 år.

GRUPPER I FOKUS

Hvis man vil have flere ældre til at blive længe på arbejdsmarkedet er der grund til at have særligt fokus på lavtuddannede, kvinder, offentligt ansatte og personer, der har nedsat arbejdstid før 60-årsalderen. Disse grupper er blandt dem, der forventer at forlade arbejdsmarkedet tidligt.

OVERGANG TIL EFTERLØN MED KORT VARSEL

Hvis ældre har planlagt tidspunktet for overgang til efterløn lang tid i forvejen, kan det være svært at få dem til at ændre planer. Halvdelen af de 60-64-årige, der ifølge eget udsagn er på efterløn, havde imidlertid planlagt tidspunktet mindre end ét år i forvejen. Hvis den korte tidshorison typisk afspejler den enkeltes eget valg, er det formentligt muligt at få nogle til at udsætte det tidspunkt, hvor de går på efterløn.

HVER SJETTE GÅR PÅ EFTERLØN PGA. DÅRLIGT HELBRED

Den største barriere for at få flere til at vente med at gå på efterløn er ønsket om at opprioritere familie og fritid. Hver tredje af dem, der ifølge eget udsagn er på efterløn, anfører kun familie og/eller fritid som årsag til at gå på efterløn, hver fjerde angiver udelukkende årsager knyttet til arbejdsmarkedet og arbejdspladsen, mens hver sjette alene angiver dårligt helbred som årsag.

EFTERLØN ER IKKE LIG MED FULD TILBAGETRÆKNING

Fleksibiliteten i efterlønsordningen gør, at overgang til efterløn i mange tilfælde ikke er ensbetydende med, at ældre holder helt op med at arbejde. En vej til at få flere til at gøre brug af fleksibiliteten og af mulighederne for at arbejde efter folkepensionsalderen kan være at sikre, at flere på et tidligere tidspunkt får kendskab til disse muligheder. Effekten heraf på det samlede arbejdsudbud er dog usikker, fordi forøget kendskab til reglerne kan få flere til at trække sig delvist tilbage.

HØJ INDKOMST ER VIGTIG ...

Høj indkomst ser ud til at være en vigtig parameter for nogle af dem, der vælger at blive længe på arbejdsmarkedet. Det gælder personer, der har en lang arbejdsuge og dermed en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet.

... MEN HØJ INDKOMST GØR DET IKKE ALENE

Blandt personer, der nærmer sig de 65 år, som har en relativt lav månedlig lønindkomst og en relativt kort arbejdsuge, findes der imidlertid også nogle, der forventer at blive længe på arbejdsmarkedet. Nogle ældre arbejder således ifølge eget udsagn ikke kun af økonomiske årsager, men også pga. attraktive arbejdsvilkår.

MULIGHED FOR OG SIGNALER OM AT BLIVE "LÆNGE"

Flere bliver længe på arbejdsmarkedet, hvis der er mulighed for at blive længe på egen arbejdsplads og hvis ledelsen signalerer, at de ønsker at beholde den ældre "længe". Det virker også fremmende, hvis man har mulighed for at få tilpasset sine arbejdsvilkår, hvis man selv kan tilrettelægge sit arbejde, og hvis man (fortsat) kan få lov til at udvikle sig.

ÅRSAGER TIL TIDLIG TILBAGETRÆKNING

Flere trækker sig tidligt tilbage, hvis der er skrevne eller uskrevne regler for tidlig tilbagetrækning på arbejdspladsen eller hvis ledelsens signalerer, at man skal forlade arbejdspladsen tidligt. Det samme gælder, hvis man har dårligt helbred, hvis man har fysiske problemer med at udføre sit arbejde eller hvis man har problemer med at opfylde krav om at følge med i udviklingen på sit fagområde.

HVAD ER VIGTIGST FOR DEN ENKELTE?

Ældres overvejelser om, hvor længe de vil blive på arbejdsmarkedet, afhænger af, hvordan de vægter forhold som god løn, god ledelse, veltilpassede arbejdsvilkår og et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø sammenlignet med forhold som helbred, familie og fritid og muligheden for at gå på efterløn.

EN INDSATS PÅ ARBEJDSPLADSEN KAN GØRE EN FORSKEL

En indsats på arbejdspladsen kan påvirke ældres overvejelser om, hvor længe de vil blive ved med at arbejde. Hvis det sikres, at arbejdspladsen er attraktiv, kan det få flere til at blive ved med at arbejde. Og hvis der tilbydes mere fleksibilitet og hvis arbejdspladsen er rummelig, kan det

bidrage til at gøre det muligt at forene et arbejdsliv med en opprioritering af familien og fritiden eller med nedsat arbejdsevne.

SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING

Vi kommer til at mangle arbejdskraft i fremtiden som følge af den demografiske udvikling. En af vejene til at opnå en større arbejdsstyrke er at få flere ældre til at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Mens tidligere undersøgelser af ældres tilknytning til arbejdsmarkedet typisk har fokuseret på tilbagetrækning, lægger vi i denne rapport hovedvægten på fastholdelse af 55-70-årige arbejdstagere i beskæftigelse. Formålet med rapporten er at få et indblik i de forhold, der fremmer og de forhold der hæmmer, at man bliver på arbejdsmarkedet efter 60-års-alderen. Rapporten handler især om beskæftigede lønmodtagere.¹

Det er velkendt, at den ældre del af arbejdsstyrken er meget heterogen. Nogle er nedslidte og ønsker at trække sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet, mens andre er på deres karrieres højdepunkt og arbejder som aldrig før. Vi tilstræber bl.a. at indfange denne mangfoldighed ved – så vidt det er muligt – at se på undergrupper af beskæftigede, modtagere af efterløn og folkepension, uddannelsesgrupper, offentligt og privat ansatte samt faggrupper.

1. Vi tager udgangspunkt i personer, der for langt hovedpartens vedkommende er i lønnet beskæftigelse ved udvælgelsen, se kapitel 2. Vi inddrager dog selvstændig virksomhed som svarmulighed, når vi spørger til den enkeltes ønsker og realistiske forventninger i forhold til at blive i arbejde i fremtiden, se kapitel 3.

Med udgangspunkt i forskellige grupper af 55-70-årige undersøger vi således:

- Hvor længe ældre forventer at blive på arbejdsmarkedet
- Hvem der bliver længe på arbejdsmarkedet, og hvem der trækker sig tidligt tilbage
- Hvilke motiverende faktorer og hvilke barrierer, der eksisterer i forhold til at fastholde ældre på arbejdsmarkedet

I det følgende beskriver vi først kort undersøgelsens primære datagrundlag. Dernæst sammenfatter og perspektiverer vi rapportens hovedresultater. I forlængelse heraf følger rapportens konklusion, hvor vi også diskuterer resultaterne. Til slut giver vi nogle bud på områder, hvor der er behov for mere viden.

1.1 DATAGRUNDLAG

Undersøgelsen bygger først og fremmest på en ny spørgeskemaundersøgelse, der blev gennemført som telefoninterview i september-november 2010. Vi supplerer dette datamateriale dels med en mindre særkørsel på registeret over efterlønsmodtagere, dels med data fra en eksisterende spørgeskemaundersøgelse, Ældredatabasen. Den nye spørgeskemaundersøgelse omfatter 55-70-årige, der for de flestes vedkommende ikke havde trukket sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet på udvælgelsestidspunktet. Personerne til undersøgelsen blev således udvalgt simpelt tilfældigt fra hver af følgende grupper²:

- Ledige 55-59-årige
- Beskæftigede 55-59-årige
- Beskæftigede 60-64-årige
- Efterlønsmodtagere med arbejde
- Efterlønsmodtagere uden arbejde

2. Arbejdsmfang er baseret på ATP-indbetalinger. Dette indebærer, at efterlønsmodtagere/folkepensionister med arbejde omfatter personer, der i løbet af en årsperiode i mindst én uge har arbejdet mindst 10 timer, mens efterlønsmodtagere uden arbejde omfatter dem, der i løbet af en årsperiode ikke på noget tidspunkt har arbejdet 10 timer eller derover om ugen.

- Beskæftigede 65-70-årige
- Folkepensionister med arbejde

I alt 5.140 personer besvarende spørgeskemaet, hvilket er 77 pct. af de adspurgte.

1.2 HVOR LÆNGE BLIVER ÆLDRE PÅ ARBEJDSMARKEDET?

Ifølge de nyeste tal fra Danmarks Statistik var 79 pct. af de 55-59-årige, 43 pct. af de 60-64-årige og 18 pct. af de 65-70-årige i beskæftigelse³ i 2009 (Danmark Statistik, 2011 og egne beregninger).

I rapporten fokuserer vi på mulighederne for at udvide den eksisterende arbejdsstyrke. Som udgangspunkt har vi spurgt de 55-70-årige, hvor længe de bliver på arbejdsmarkedet. Vi har undersøgt dette ved at spørge *både* til deres ønsker, forstået som ønsker, som ikke er begrænset af de faktiske muligheder, *og* til deres realistiske forventninger, der er begrænset af disse muligheder. Undersøgelsen viser imidlertid generelt, at der er stor overensstemmelse mellem ønskerne og de realistiske forventninger. Vi fokuserer derfor her på forventningerne.

Der er i sagens natur ikke nødvendigvis overensstemmelse mellem den enkeltes forventninger til, hvor længe vedkommende vil blive på arbejdsmarkedet og hvor længe den pågældende rent faktisk bliver ved med at arbejde. Tidligere studier tyder imidlertid på, at når vi som her ser på forventninger for grupper af personer, giver forventningerne os et brugbart billede af, hvor længe disse grupper reelt vil blive på arbejdsmarkedet (se også kapitel 3).

Vi har spurgt de 55-64-årige om deres forventninger til at blive på arbejdsmarkedet efter udvalgte aldre. Vi fokuserer på den forventede adfærd efter at være fyldt hhv. 60 (55-59-årige), 62 (55-61-årige) og 65 år (55-64-årige). 60 år er i fokus, fordi mange har mulighed for at begynde at modtage efterløn ved denne alder; 62 år er valgt, fordi der er økonomiske incitamenter i efterlønsordningen til at udskyde tilbagetrækningen

3. For personer i lønnet beskæftigelse omfatter "beskæftigelse" her mindst 1 times lønnet arbejde på referencetidspunktet, som er ultimo november. For selvstændige gælder, at de tælles med som beskæftigede, hvis de som minimum er aktive på referencetidspunktet og desuden har et overeller underskud i virksomheden i løbet af året.

til efter, at man er fyldt 62 år⁴, mens 65 år er valgt, fordi det er den alder, hvor man har adgang til folkepension. De 65-70-årige er blevet spurgt, hvor længe de forventer at blive ved med at arbejde.

Næsten halvdelen af de 55-59-årige forventer at holde op med at arbejde senest, når de fylder 60 år, dvs. ved den typiske alder for adgang til efterløn – kun ca. 55 pct.⁵ af denne aldersgruppe regner således at fortsætte med at arbejde efter de 60 år. Omkring 40 pct. regner med at fortsætte efter de 62 år, mens kun ca. 15 pct. forventer at være i arbejde efter folkepensionsalderen.

For de personer, der fortsat er på arbejdsmarkedet, når de er 60-61 år, gælder tilsvarende, at flertallet forventer at stoppe med at arbejde senest, når de fylder 62 år. Kun 30-40 pct. forventer således at arbejde efter de 62 år, mens højst 1 ud af 6 forventer at arbejde efter de 65 år.

Blandt de 62-64-årige, som endnu ikke har forladt arbejdsmarkedet, er der relativt flere, der forventer fortsat at være i beskæftigelse efter folkepensionsalderen. Mellem hver fjerde og hver tredje i denne aldersgruppe forventer således at have lønnet arbejde efter de 65 år.⁶

Blandt de 65-70-årige, der endnu har en tilknytning til arbejdsmarkedet, er det langt størstedelen, der forventer at fortsætte med at arbejde nogle år endnu. 25-30 pct. forventer at arbejde, så længe de magter det, mens knap halvdelen forventer at arbejde nogle år fremover, nemlig i gennemsnit hhv. 3,1 og 2,5 år afhængigt af, om de modtog folkepension ved udvælgelsen eller ej. Kun ca. 15 pct. ønsker ikke at arbejde mere på interviewtidspunktet.⁷ Personer, der arbejder efter de 65 år, er således typisk ikke umiddelbart på vej til at forlade arbejdsmarkedet.

4. Hvis man venter med at gå på efterløn til, at man er fyldt 62 år, undgår man, at der sker modregning i ens pensionsopsparing. Hvis man udskyder overgangen til efterløn til efter de 62 år og i stedet fortsætter med at arbejde, modtager man en skattefri præmie.

5. De opgjorte andele er ikke direkte sammenlignelige med tallene fra Danmarks Statistik. Årsagen er for det første, at mens beskæftigelsestallene fra Danmarks Statistik omfatter både selvstændige og lønmodtagere, er de adspurgte i vores undersøgelse for hovedpartens vedkommende lønmodtagere ved udvælgelsen. For det andet er Danmarks Statistiks tal beregnet med udgangspunkt i hele befolkningen i de enkelte aldersgrupper, mens vores undersøgelse kun i meget begrænset omfang omfatter personer, der er uden for arbejdsmarkedet på interviewtidspunktet.

6. Resultaterne for de 60-64-årige er baseret på personer, der er udvalgt som efterlønsmodtagere med eller uden arbejde og som beskæftigede (uden efterløn).

7. Resultaterne for de 65-70-årige er baseret på personer, der er udvalgt som beskæftigede (uden folkepension) og som folkepensionister med arbejde. Beskæftigede 65-70-årige uden folkepension omfatter bl.a. personer med opsat pension, se også kapitel 2.

Undersøgelsen af de 55-70-åriges forventninger tyder på, at vi groft sagt kan foretage en opdeling i to store grupper: De, der forventer at trække sig tilbage senest, når de er fyldt 62 år, og de, der bliver på arbejdsmarkedet efter denne alder. De, der er på arbejdsmarkedet som 62-årige eller senere, forventer således i større omfang fortsat at være på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen end de yngre aldersgrupper. Aldersgrænserne i efterlønsordningen ser dermed ud til at spille en større rolle for, hvornår ældre forventer at holde op med at arbejde end folkepensionsalderen.

Resultaterne viser endvidere, at der findes et stort potentiale i den store gruppe af 55-59-årige, der forventer at trække sig tilbage senest, når de fylder 62 år. En af vejene til at få flere til at blive længere tid på arbejdsmarkedet kan således være at rette fokus mod denne gruppe.

1.3 HVEM ARBEJDER LÆNGE OG HVEM TRÆKKER SIG TIDLIGT TILBAGE?

I tråd med tidligere undersøgelser finder vi, at det især er mænd og personer med en lang videregående uddannelse, der forventer at blive længe på arbejdsmarkedet. Omvendt er personer, der ikke har en erhvervs-kompetencegivende uddannelse i overtal blandt dem, der forventer at have forladt arbejdsmarkedet, når de er fyldt 60 år.

Såvel lang arbejdsuge som høj lønindkomst er vigtige karakteristika ved ældre, der forventer at blive længe på arbejdsmarkedet. Blandt de 55-64-årige gælder dette således især personer med mange arbejdstimer (mere end 37 pr. uge) og en høj lønindkomst (mindst 40.000 kr. pr. måned). Desuden gælder, at 55-59-årige der arbejder fuld tid, dvs. 37 timer pr. uge, i højere grad forventer at arbejde efter 60 år end de, der er på nedsat arbejdstid. Personer, der har et job, som tidsmæssigt fylder meget i livet, er således blandt dem, der er motiverede til at blive længe på arbejdsmarkedet. En medvirkende årsag til dette kan også være, at højtlønnede er den gruppe, hvor forskellen mellem lønindkomst og efterløn eller folkepension er størst, dvs. at det er dem, der vil gå mest ned i indkomst, hvis de holder helt op med at arbejde. Dette afhænger dog naturligvis også af, hvor meget de har sparet op til deres pension.

Blandt de 60-64-årige findes der imidlertid også en gruppe, der forventer at blive på arbejdsmarkedet efter 65-årsalderen, selvom de har

få arbejdstimer (mindre end 30 pr. uge) og en lav lønindkomst (mindre end 20.000 kr. pr. måned). Muligheden for gradvis tilbagetrækning, dvs. at man ikke går direkte fra arbejde på fuld tid til fuld tilbagetrækning, ser således ud til at fremme lysten til at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Vi vender tilbage til dette nedenfor.

Ser man på forskellige lønmodtagergrupper, viser det sig, at privatansatte bliver længere tid på arbejdsmarkedet end offentligt ansatte. En undersøgelse af 13 faggrupper viser endvidere, at jern- og metalarbejdere og akademiske sagsbehandlere i administration og ledelse er to faggrupper, som forventer at blive længe på arbejdsmarkedet. Omvendt er pædagoger og social- og sundhedsassistenter to faggrupper, som forventer at blive relativt kort tid på arbejdsmarkedet.

Resultaterne viser, at der er grund til at have særligt fokus på kvinder, lavtuddannede, offentligt ansatte og personer, der før 60-årsalderen har nedsat arbejdstid i bestræbelserne på at få flere til at blive længere tid på arbejdsmarkedet.

1.4 MOTIVERENDE FAKTORER OG BARRIERER FOR, HVOR LÆNGE ÆLDRE BLIVER PÅ ARBEJDSMARKEDET

I det følgende sammenfatter og perspektiverer vi undersøgelsens hovedresultater, hvad angår de motiverende faktorer og de barrierer, som har betydning for, hvor længe ældre bliver på arbejdsmarkedet. Det drejer sig om:

- Regler og aftaler på arbejdspladsen
- Jobvilkår
- Helbred
- Prioritering af familie og fritid
- Efterlønsordningen
- Kendskab til reglerne i lovgivningen
- Planlægningshorisont

Udover motiverende faktorer og barrierer med stor betydning for beslutningen om at blive på arbejdsmarkedet redegør vi også for forhold, som har vist sig kun at have begrænset eller ingen betydning for, hvor længe ældre bliver på arbejdsmarkedet.

REGLER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Skrevne og uskrevne regler på arbejdspladsen har betydning for, hvor længe 55-64-årige forventer at blive på arbejdsmarkedet. Skrevne og uskrevne regler kan fx være hhv. overenskomstfastsatte regler og kutymer for tilbagetrækningsalder. 15-20 pct. af aldersgruppen oplever, at der findes sådanne regler i deres stillingskategori. Hvis reglerne indeholder en lav alder for tilbagetrækning, kan de virke som en barriere for, at 55-64-årige bliver længe på arbejdsmarkedet. Omvendt kan regler, der omfatter en relativ høj alder for tilbagetrækning, virke motiverende i forhold til at få 55-59-årige til blive længe på arbejdsmarkedet. I dette tilfælde spiller reglerne dog en mindre rolle.

Resultaterne viser, at skrevne og uskrevne regler især kan virke som en barriere for, at ældre bliver ”længe” i arbejde. For at fjerne denne barriere er der således bl.a. behov for dels at tage aldersgrænserne i overenskomsterne op til overvejelse, dels at ændre kutymerne på den enkelte arbejdsplads, så det bliver ”normalt” at blive i arbejde i en højere alder.

AFTALER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Ledelsens kommunikation med deres medarbejdere om, hvor længe de ønsker og forventer, at medarbejderne bliver på arbejdspladsen har også betydning for forventningerne til, hvor længe ældre vil blive på arbejdsmarkedet. Vi har undersøgt denne kommunikation ved at spørge til, om den enkelte medarbejder har en aftale med ledelsen om, hvor længe vedkommende kan blive på arbejdspladsen. Aftaler omfatter her typisk mundtlige aftaler.

Det er især de ældste medarbejdere, der har en aftale. Det gælder således hver tredje af de 65-70-årige, hver fjerde af de 60-64-årige og hver ottende af de 55-59-årige. Resultaterne er baseret på personer, der er tilknyttet en arbejdsplads på interviewtidspunktet.

Undersøgelsen viser dels, at aftaler har stor betydning for, hvor længe ældre vil blive ved med at arbejde, dels at aftaler kan have til formål *enten* at fastholde medarbejderen ”længe” *eller* at sikre, at medarbejderen ikke bliver ”for længe”. Forekomsten af aftaler er således ikke ensbetydende med, at medarbejderen bliver i længere tid på arbejdsmarkedet. Ledelsens aftale med en medarbejder om, hvor længe vedkommende kan blive, kan dermed både være en motiverende faktor og en barriere.

Vigtigheden af ledelsens kommunikation med medarbejderne understøttes af en undersøgelse fra Ældresagen, der viser, at hvis ledelsen

blot har udtrykt ønske om, at medarbejdere bliver så længe som muligt, vil det udskyde deres tilbagetrækningstidspunkt med i gennemsnit halvet andet år (Avisen.dk, 2010).

Det er ikke tilfældigt, hvilke medarbejdere der har en aftale med deres leder. Aftalerne er især udbredte blandt ledere (gælder for mænd), blandt personer, der oplever, at der stilles krav om, at de følger med i udviklingen på deres fagområde (gælder for 60-64-årige) og blandt personer, der er ansat på arbejdspladser, hvor der er skrevne eller uskrevne regler for, hvornår man trækker sig tilbage.

Resultaterne viser, at ældres forventninger til, hvor længe de vil blive ved med at arbejde, er meget påvirket af aftaler med ledelsen. Aftalernes store betydning hænger givetvis sammen med, at medarbejdere føler sig værdsat, når de bliver opfordret til at blive ”længe”, mens det omvendte gør sig gældende for medarbejdere, der har aftaler om ikke at blive ”for længe”.

JOBVILKÅR

Ældres forventninger til, hvor længe de bliver på arbejdsmarkedet er påvirket af vilkårene på arbejdspladsen. Vi kan få et indtryk af betydningen heraf ved at se på årsagerne til at gå på efterløn. Vi finder, at ca. hver fjerde af dem, der ifølge eget udsagn modtog efterløn på interviewtidspunktet, udelukkende angiver arbejdsmarkedsrelaterede årsager til at gå på efterløn. Heraf kan størstedelen af årsagerne henføres til vilkårene på den enkelte arbejdsplads. Dertil kommer, at andre går på efterløn, enten fordi arbejdet ikke er tilstrækkeligt attraktivt, hvorfor de i stedet ønsker at opprioritere familien og fritiden, eller fordi deres helbred er for dårligt til, at de fortsat kan bestride deres arbejde. Disse emner vender vi tilbage til i efterfølgende afsnit.

Der er en lang række forskellige jobvilkår, der har betydning for, hvor længe ældre bliver ved med at arbejde. I det følgende ser vi på betydningen af hhv. jobkrav og udfordringer, arbejdstid og arbejdstempo, tilfredshed med ledelsen og muligheden for at fortsætte på ens nuværende arbejdsplads.

JOBKRAV OG UDFORDRINGER

Nogle ældre har behov for at blive udfordret, mens andre har svært ved at honorere de eksisterende krav. Ca. 60 pct. af de 55-64-årige angiver, at de i høj grad selv kan tilrettelægge deres arbejde, mens ca. halvdelen

angiver, at de kan få lov til at udvikle sig. Analyser viser, at personer, der selv kan tilrettelægge deres eget arbejde, og personer, der kan få lov til at udvikle sig på arbejdspladsen, er blandt dem, der forventer at blive længe på arbejdsmarkedet. Samtidig forventer nogle at blive længere, hvis de har mulighed for at få et arbejde, der efter deres egen opfattelse er mere udfordrende end deres aktuelle job. Hver ottende af de 55-59-årige og ca. hver femte af de 60-64-årige angiver, at de har denne mulighed.

Omvendt er der andre, der har problemer med at honorere jobkravene. Fx har hver tiende af de 55-59-årige problemer med at følge med i udviklingen på deres fagområde, mens godt hver fjerde i aldersgruppen har fysiske problemer med at udføre deres arbejde. Analyser viser, at personer med sådanne problemer er blandt dem, der ikke forventer at blive så længe på arbejdsmarkedet. En løsning i forhold til at få flere, der har problemer med at honorere jobkravene, til at blive længere tid på arbejdsmarkedet kan være, at de får mulighed for at flytte til et mindre krævende job. De 55-59-årige, der har mulighed for at få et mindre krævende arbejde, forventer således at trække sig senere tilbage. Hver fjerde af de 55-59-årige angiver, at de har denne mulighed.

Resultaterne viser, at tilpasning af jobkravene og udfordringerne til den enkeltes behov kan være en af vejene til at fastholde ældre længere tid på arbejdsmarkedet. Det er imidlertid ikke alle, der har behov for, at der stilles mindre krav – nogle har behov for større udfordringer.

ARBEJ DSTID OG ARBEJ DSTEMPO

De, der har et arbejde, der tidsmæssigt fylder en stor del af deres liv, er som nævnt blandt dem, der forventer at blive længe på arbejdsmarkedet. Dette resultat bekræftes af, at personer, der har mulighed for at få forøget deres arbejdstid, også er blandt dem, der forventer at blive ved med at arbejde ”længe”. Det er bl.a. privatansatte, der i forvejen har mange arbejdstimer, som har mulighed for at arbejde flere timer. Hver fjerde af de 55-59-årige og 40 pct. af de 60-64-årige angiver, at de har mulighed for at få forøget deres arbejdstid.

60-64-årige, der arbejder relativt få arbejdstimer, er som nævnt også blandt dem, der forventer at blive længe på arbejdsmarkedet. I overensstemmelse hermed finder vi blandt de 60-64-årige en gruppe, der forventer at blive længere tid på arbejdsmarkedet, hvis de har mulighed for at få reduceret deres arbejdstid. Hele 2 ud af 3 af de 60-64-årige angiver, at de har denne mulighed. Resultaterne bestyrker dermed opfattelsen af,

at muligheden for gradvis tilbagetrækning gør det mere attraktivt for nogle i denne aldersgruppe at være på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen. Tilsvarende ser det ud til, at fleksibilitet i arbejdstidens placering kan få nogle ældre til at blive længe på arbejdsmarkedet. De 55-59-årige, der forventer at blive ved med at arbejde længst, er således dem, der forventer mest fleksibilitet, når det gælder arbejdstid.

For nogle spiller arbejdstempoet også en rolle for deres forventninger til, hvor længe de vil blive ved med at arbejde. Som eksempel kan nævnes, at det blandt de 55-59-årige er hver fjerde, der er generet af for højt arbejdstempo, mens hver tredje er generet af travlhed og stramme tidsplaner. Analyser viser, at personer, der er generet af højt arbejdstempo eller af travlhed og stramme tidsplaner, ikke bliver så længe på arbejdsmarkedet som personer, der ikke oplever denne type gener.

Resultaterne viser for det første, at de ældre har forskellige behov, når det gælder arbejdstid. Nogle vil gerne arbejde mange timer, mens andre foretrækker nedsat arbejdstid. For det andet tyder resultaterne på, at flere ældre vil blive længe på arbejdsmarkedet, hvis ledelsen i højere grad tilbyder tidsmæssig fleksibilitet eller hvis ledelsen sikrer, at arbejdet er velorganiseret og tilpasset til den eksisterende arbejdstid, så unødigt arbejdspres undgås. Hvis det ikke er muligt at tilbyde fleksibilitet og/eller en tilpasning af arbejdet, kan et alternativ være at forøge eller nedsætte arbejdstiden efter den enkeltes behov.

TILFREDSHED MED LEDELSEN

Behovet for at tilpasse jobkrav, udfordringer, arbejdstid og arbejdstempo til den enkeltes behov viser, at god ledelse er vigtigt for, hvor længe ældre bliver på arbejdsmarkedet. Vigtigheden af god ledelse understreges også af, at 60-64-årige, der ikke er tilfredse med deres leder, i mindre grad end andre forventer at arbejde efter 65-årsalderen.

Derimod gør det generelt ikke nogen nævneværdig forskel for de 55-64-åriges forventninger, hvis de ikke er tilfredse med hhv. lønnen, arbejdstidens længde, jobsikkerheden og kollegaerne. Dette resultat er imidlertid ikke ensbetydende med, at de nævnte forhold ikke er vigtige for den enkeltes jobtilfredshed, men det viser, at utilfredshed med lønnen, arbejdstidens længde, jobsikkerheden og kollegaerne ikke ser ud til at være udslagsgivende i forhold til, hvor længe den enkelte forventer at blive ved med at arbejde.

MULIGHED FOR AT FORTSÆTTE PÅ DEN NUVÆRENDE ARBEJDSPLADS

Mulighederne for at fortsætte med at arbejde på ens egen arbejdsplads ser ud til at spille en væsentlig rolle for, hvor længe ældre forventer at blive ved med at arbejde. Dette blev ovenfor illustreret ved vigtigheden af at have aftaler med ledelsen om, hvor længe man kan blive på arbejdspladsen. Det bestyrkes også af, at det fx blandt de 55-59-årige er mindst 70 pct. af dem, der forventer at arbejde ”længe”, som regner med at arbejde på deres nuværende eller seneste arbejdsplads. En mulig forklaring på vigtigheden af kunne blive på egen arbejdsplads kan være, at hvis ældre helt mister tilknytningen til den hidtidige arbejdsplads, er det vanskeligt at søge arbejde på andre arbejdspladser, der ikke kender vedkommende og ikke har erfaring med dennes arbejdsevne.

Betydningen af at kunne fortsætte på ens nuværende arbejdsplads understreges også af, at en af de arbejdsmarkedsrelaterede årsager, der hyppigst anføres til at gå på efterløn, er ”du blev sagt op”. Tilsvarende angives ”der er sket omstruktureringer på arbejdspladsen” og ”der var ikke mere arbejde til dig” som konkrete anledninger til at gå på efterløn. Ikke overraskende ser overgang til efterløn af arbejdsmarkedsrelaterede årsager ud til at spille en mindre rolle under højkonjunktur end under lavkonjunktur, hvor flere ufrivilligt må forlade deres arbejde.⁸

Resultaterne tyder på, at det, selv om ældre gerne vil fortsætte med at arbejde, kan være en afgørende barriere, hvis de ikke har mulighed for at fortsætte på deres nuværende arbejdsplads. Denne gruppes mulighed for at blive ved med at arbejde afhænger således af andre arbejdspladseres villighed til at ansætte dem.

60-70-ÅRIGE I BESKÆFTIGELSE HAR GUNSTIGE JOBVILKÅR

Mange af de forhold, der fremmer lysten til at blive ved med at arbejde, finder vi i højere grad blandt 60-70-årige, der angiver at være i beskæftigelse på interviewtidspunktet end blandt den tilsvarende gruppe af 55-59-årige. Det omvendte gør sig gældende for de forhold, der hæmmer lysten til at arbejde ”længe”. De beskæftigede 60-70-årige rapporterer således om bedre trivsel på arbejdspladsen, bedre mulighed for selv at tilrettelægge deres arbejde, ligesom færre har gener af travlhed og færre

8. Resultaterne vedr. konjunkturens betydning er baseret på efterlønsmodtagere, der ikke arbejder på interviewtidspunktet.

har fysiske problemer med at udføre deres arbejde eller problemer med følge med udviklingen på deres fagområde.

Sammenligningen peger altså på, at de 60-70-årige i beskæftigelse på en række punkter har mere gunstige arbejdsvilkår end den yngre aldersgruppe. Forskellen er givetvis bl.a. et resultat af, at de 60-70-årige på arbejdsmarkedet er selekterede grupper, dvs. at personer, som har mindre gunstige arbejdsvilkår, typisk allerede har forladt arbejdsmarkedet. For nogle 60-70-årige kan arbejdsvilkårene desuden være tilpasset til deres behov, hvilket kan bidrage til, at de har en mere positiv opfattelse af disse vilkår.

ARBEJDER ÆLDRE "LÆNGE" AF LYST ELLER AF NØD?

For de ældre, der har en relativt svag tilknytning til arbejdsmarkedet, dvs. har relativt få arbejdstimer og en relativt lav månedlig lønindkomst, er det tilsyneladende især attraktive jobvilkår, der får dem til at blive ved med at arbejde. De hyppigst anførte årsager til at arbejde samtidig med, at man er på efterløn eller folkepension, er således: "Du trives godt med at gå på arbejde", "for at fastholde tilknytningen til din arbejdsplads", "du har et spændende arbejde" og "du føler, at dine evner bliver værdsat". Omvendt arbejder især efterlønsmodtagere, men også folkepensionister ifølge eget udsagn kun i begrænset omfang af økonomiske årsager.

Resultaterne tyder på, at når ældre med en relativt svag tilknytning til arbejdsmarkedet arbejder "længe", gør de det mere af lyst end af nød. En af vejene til at få flere til at trække sig gradvist tilbage i stedet for at gå direkte fra fuld beskæftigelse til fuld tilbagetrækning ser således bl.a. ud til at være at sikre, at medarbejderne trives og føler sig værdsat på arbejdspladsen.

HELBRED

Personer med dårligt helbred er ikke overraskende blandt dem, der især trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet. De 82 pct. af de 55-59-årige beskæftigede, som selv vurderer, at de har et godt eller virkelig godt helbred, forventer således at blive længere på arbejdsmarkedet end dem, der angiver, at de har nogenlunde, dårligt eller meget dårligt helbred. Helbredets betydning fremgår også af, at de beskæftigede 60-70-årige giver en mindst lige så positiv en vurdering af deres eget helbred som den tilsvarende gruppe af 55-59-årige.

Dårligt helbred er også en af årsagerne til at begynde at modtage efterløn. Ca. hver sjette af dem, der ifølge eget udsagn er på efterløn på interviewtidspunktet, angiver således udelukkende dårligt helbred som årsag til at gå på efterløn. Denne årsag angives hyppigere, når der er lavkonjunktur end når der er højkonjunktur.

Endelig angiver knap hver tiende, at en af årsagerne til at overgå til efterløn var, at ”du ville undgå at få dårligt helbred”. Usikkerhed om ens helbredstilstand i årene fremover kan således også være en barriere i forhold til at blive længere tid på arbejdsmarkedet.

Resultaterne viser ikke overraskende, at for at få flere til at blive længe på arbejdsmarkedet er det vigtigt at bidrage til en god helbredstilstand blandt de ældre og herunder at begrænse de arbejdsrelaterede årsager til dårligt helbred fx nedslidning. Når det gælder ældre, der har fået dårligt helbred, er det vigtigt at sikre, at arbejdsmarkedet er så rummeligt, at flest muligt i denne gruppe fortsat kan være i beskæftigelse i større eller mindre omfang.

PRIORITERING AF FAMILIE OG FRITID

Ældres familieforhold har ikke overraskende betydning for, hvor længe de forventer at blive på arbejdsmarkedet. Personer, der har en jævnaldrende eller en ældre partner, forventer således at trække sig tidligere tilbage end enlige. Dette afspejler givetvis, at mange gerne vil tilbringe mere tid sammen med deres partner.

De hyppigst anførte årsager til at være gået på efterløn kan henføres til prioritering af familien og/eller fritiden. Hver tredje af de adspurgte, der er på efterløn på interviewtidspunktet, angiver således udelukkende årsager, der har relation hertil. De hyppigst anførte familie- og fritidsrelaterede årsager til at gå på efterløn er ”har mulighed for at få efterløn”, ”har lyst til selv at bestemme, hvad man skal foretage sig”, ”vil have mere tid til familie og venner” og ”vil have mere tid til fritidsinteresser”.

Vi tager årsager relateret til prioritering af familie og fritid som udtryk for, at overgangen til efterløn primært har været frivillig. Omfan-

9. Vi har placeret årsagen ”har mulighed for at få efterløn” under familie-/fritidsrelaterede årsager, fordi denne årsag oftest anføres alene eller sammen med andre familie-/fritidsrelaterede årsager.

get af denne form for frivillig overgang til efterløn ser ud til at være størst, når der er højkonjunktur.

Resultaterne viser, at ønsker om at opprioritere familien og/eller fritiden kan virke som barriere for, at ældre bliver længe på arbejdsmarkedet. En metode til at imødegå denne barriere kan være at opfylde den enkeltes behov for at få mere tid til familien og/eller fritiden ved at tilbyde nedsat arbejdstid eller fleksibilitet i arbejdets tidsmæssige placering.

TIDLIG TILBAGETRÆKNING PÅ EFTERLØN

Eksistensen af muligheden for at gå på efterløn virker givetvis som en barriere for, at nogle ældre bliver længe på arbejdsmarkedet. 6 ud af 10 af de 55-59-årige forventer på et tidspunkt at begynde at modtage efterløn, knap 2 ud af 10 forventer ikke at gøre brug af deres ret til efterløn og godt 1 ud af 10 er ikke berettiget til efterløn. De resterende ved ikke, om de på et tidspunkt vil begynde at modtage efterløn.

Desuden ser aldersgrænserne i efterlønsordningen ud til at være styrende i forhold til, hvornår nogle ældre forlader arbejdsmarkedet. 40-50 pct. af de adspurgte angiver således hhv. ”du blev 60 år” og ”du blev 62 år” som konkret anledning til at være gået på efterløn og heraf anfører størstedelen ikke andre konkrete anledninger. Til sammenligning kan nævnes, at langt færre angiver, at den konkrete anledning fx var alvorlig sygdom eller, at der ikke var arbejde til den enkelte.¹⁰

Eksistensen af efterlønsordningen og dermed muligheden for at trække sig tilbage før de 65 år kan endvidere føre til, at nogle arbejdsgivere forventer, at deres ældre medarbejdere trækker sig tilbage før folkepensionsalderen. I givet fald kan efterlønsordningen virke som en barriere for nogle ældre, der gerne ville være blevet ved med at arbejde indtil de 65 år.

Vi finder imidlertid, at relativt få af de 55-59-årige, nemlig kun 1 ud af 6, oplever, at virksomheden har en forventning om, at de forlader arbejdspladsen før pensionsalderen. Blandt dem, der oplever en sådan forventning, er der dog ikke overraskende markant flere, der forventer på et tidspunkt at begynde at modtage efterløn. Dertil kommer, at nogle arbejdsgivere måske vælger at afskedige ældre frem for yngre medarbej-

10. Disse resultater er baseret på personer, der ifølge eget udsagn var på efterløn på interviewtidspunktet.

dere, når der er behov for at skære ned i medarbejderstaben, fordi de ældre har mulighed for at gå på efterløn frem for at overgå til dagpenge eller kontanthjælp.

Resultaterne viser, at nogle ældre ser ud til at styre efter aldersgrænserne i efterlønsordningen, når de beslutter, hvornår de vil forlade arbejdsmarkedet, dvs. ordningens eksistens synes at have stor betydning for disse ældres tidlige tilbagetrækning. Resultaterne viser desuden, at arbejdsgiverne ifølge medarbejdernes opfattelse kun i begrænset omfang udnytter efterlønsordningens eksistens til at få flere medarbejdere til at forlade arbejdspladsen før pensionsalderen. Dette udelukker dog ikke, at eksistensen af ordningen øger 60-64-åriges risiko for at blive afskediget i forbindelse med nedskæringer af medarbejderstaben og dermed medvirker til, at flere trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet.

DEN FLEKSIBLE EFTERLØNSORDNING

Overgang til efterløn er imidlertid ikke nødvendigvis ensbetydende med fuld tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Den fleksible efterlønsordning¹¹ gør det således muligt at arbejde efter, at man er begyndt at modtage efterløn, og i den forstand kan ordningen også virke motiverende i forhold til at arbejde længere. Det gælder fx for personer, der fortryder, at de helt har forladt arbejdsmarkedet i forbindelse med overgangen til efterløn.

”Sen” overgang til efterløn ser i højere grad ud til at føre til, at efterløn kombineres med arbejde end ”tidlig” overgang. Blandt de 55-59-årige, der regner med at arbejde til de er 62-64 år, forventer 30-40 pct. således at kombinere arbejde med efterløn. Den tilsvarende andel blandt dem, der forventer at arbejde til de er 60-61 år, er ca. 25 pct.

Ifølge de interviewedes egne oplysninger bliver den fleksible efterlønsordning i høj grad udnyttet. Overraskende mange af dem, der ved udvælgelsen til undersøgelsen var begyndt at modtage efterløn, angiver således, at de arbejder på interviewtidspunktet og mange af dem anfører, at de arbejder relativt meget. En tredjedel af dem karakteriserer sig selv som lønmodtagere på interviewtidspunktet og arbejder i gennemsnit ca.

11. Den fleksible efterlønsordning gør det muligt at arbejde i ubegrænset omfang efter, at man er begyndt at modtage efterløn mod et tilsvarende fradrag i efterlønnen. Hvis man arbejder mere end 29,6 timer i en uge, får man ikke udbetalt efterløn i den uge. Se også: <http://www.seniorpraksis.dk/Fleksibel%20efterloen.aspx>.

35 timer pr. uge. 10-15 pct. karakteriserer sig selv som efterlønsmodtagere med arbejde og arbejder i gennemsnit 15 timer pr. uge. Disse resultater gælder stort set uafhængigt af, om efterlønsmodtagerne havde arbejde ved udvælgelsen eller ej. Dertil kommer, at en del af dem, der ved udvælgelsen var efterlønsmodtagere (med eller uden arbejde), ser ud til at udfylde en stilling som lønmodtager på deres arbejdsplads på lige fod med andre ansatte.

Vi har imidlertid også undersøgt det indrapporterede arbejdsomfang i registeret for de 60-64-årige, der er begyndt at modtage efterløn. Ifølge disse registeroplysninger er arbejdsomfanget blandt dem, der er begyndt at modtage efterløn, væsentligt mindre, end resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen viser. Det er imidlertid ikke muligt med udgangspunkt i denne undersøgelse at afgøre, om uoverensstemmelsen primært skyldes mangelfuld registrering af arbejde, sort arbejde eller misvisende selvrapportering.

Resultaterne tyder på, at fleksibiliteten i efterlønsordningen får flere til at arbejde efter, at de er begyndt at modtage efterløn frem for at trække sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet. Dvs. at denne fleksibilitet alt andet lige ser ud til at få flere til at blive længe på arbejdsmarkedet.

KENDSKAB TIL REGLERNE I LOVGIVNINGEN

Ud over at gøre brug af den fleksible efterlønsordning, er det også muligt at blive ved med at arbejde efter, at man har nået folkepensionsalderen – enten ved at arbejde ved siden af folkepensionen eller ved at få opsat sin pension. Hvis man skal gøre brug af disse muligheder, forudsætter det imidlertid, at man kender til reglerne.

En meget stor andel af dem, der endnu ikke benytter sig af ordningerne, har imidlertid kun overfladisk eller slet intet kendskab til reglerne. Dette gælder således 9 ud af 10 af de 55-59-årige og 7-8 ud af 10 af de 60-64-årige, når det drejer sig om reglerne for opsat pension og for at arbejde ved siden af folkepensionen. De tilsvarende tal for den fleksible efterlønsordning er 7 ud af 10 af de 55-59-årige og 6 ud af 10 af de 60-64-årige. De sidstnævnte andele er baseret på personer, som er berettiget til efterløn, men som ikke er på efterløn på interviewtidspunktet.

Kendskabet til reglerne blandt personer, der ikke er begyndt at benytte ordningerne, er større, jo tættere man er på at kunne få adgang til ordningerne. Kendskabet stiger også med stigende uddannelsesniveau. Kendskabet til opsat pension og til reglerne for at arbejde, mens man er

på folkepension, er endvidere større, hvis man har en partner på mere end 65 år. Endelig er kendskabet til den fleksible efterlønsordning større, hvis man selv eller ens partner har en pensionsopsparing.

De mange, der kun har overfladisk eller slet intet kendskab til reglerne, taler umiddelbart for, at manglende kendskab virker som en barriere i forhold til, at ældre bliver længe på arbejdsmarkedet. Baseret på de ældres egne besvarelser ser fleksibiliteten i efterlønsordningen som nævnt imidlertid i høj grad ud til at blive udnyttet. Dertil kommer, at kendskabet til den fleksible efterlønsordning ser ud til at være betydeligt bedre blandt personer, der modtager efterløn. Kun 3 ud af 10 af de 60-64-årige, som er begyndt at modtage efterløn efter udvælgelsen til undersøgelsen, har således overfladisk eller slet intet kendskab til denne ordning. Resultaterne indikerer dermed, at ældre sætter sig ind i reglerne, når de begynder at gøre brug af fx efterlønsordningen.

Hvis flere ældre får kendskab til ordningerne på et tidligere tidspunkt, vil det imidlertid formentlig få flere til at benytte sig af dem og dermed få flere til at blive længe på arbejdsmarkedet. Forøget kendskab til reglerne kan dog samtidig fremskynde overgang fra fuldtidsarbejde til efterløn kombineret med deltidsarbejde. Effekten af forøget kendskab til reglerne på det samlede arbejdsudbud er derfor usikker.

PLANLÆGNINGSHORISONT

En mulig barriere i forhold til at blive længe på arbejdsmarkedet kan være, at ældre har planlagt det tidspunkt, hvor de vil begynde at modtage efterløn lang tid i forvejen og derfor kan være svære at "overtale" til at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Det viser sig imidlertid, at mange træffer beslutningen om, hvornår de vil begynde at modtage efterløn, inden for en relativ kort tidshorison. Af de 60-64-årige, der ifølge eget udsagn modtog efterløn på interviewtidspunktet, havde halvdelen således valgt tidspunktet mindre end et år før overgangen til efterløn, ca. 20 pct. havde planlagt tidspunktet 1-2 år før, mens kun 5 pct. havde planlagt det mere end 5 år i forvejen. Personer med lang videregående uddannelse er dem, der er mindst tilbøjelige til at vælge tidspunktet for overgang med helt kort varsel, dvs. inden for mindre end 3 måneder.

Mange af dem, der er begyndt at modtage efterløn, ser således ud til at have valgt tidspunktet for overgang til ordningen med relativt kort tidshorison. Hvis den korte tidshorison også vil kendetegne mange af dem, der i dag er under 60 år, kan der være et potentiale i forhold til at

påvirke flere til at udsætte det tidspunkt, hvor de begynder at modtage efterløn. Dette forudsætter dog, at den korte tidshorisont typisk afspejler den enkeltes eget valg snarere end at være udtryk for, at vedkommende fx er blevet afskediget.

1.5 KONKLUSION OG DISKUSSION

Vores undersøgelse af de 55-70-åriges forventninger til, hvor længe de bliver ved med at arbejde, viser, at de ældre groft sagt kan opdeles i to grupper: De, der forventer, at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet senest, når de fylder 62 år, og de, der regner med at arbejde efter denne alder. Blandt de 55-59-årige findes der et stort potentiale i forhold til at få flere til at blive i arbejde efter 60- og 62-årsalderen. Dette forudsætter imidlertid i sagens natur, at de ældres helbred er i orden og at der er arbejde til dem.

Ældres forventninger til, hvor længe de vil blive på arbejdsmarkedet tyder på, at folkepensionsalderen ikke spiller så stor en rolle for tilbagetrækningstidspunktet som aldersgrænserne i efterlønsordningen, dvs. 60 og 62 år. At disse aldersgrænser er vigtige, bestyrkes også af, nogle ældre ser ud til at styre efter dem, når de beslutter, hvornår de vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Muligheden for at gå på efterløn fører således givetvis til, at flere trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet.

Samtidig er der imidlertid mange, der fastlægger tidspunktet for overgang til efterløn med relativt kort varsel, hvilket tyder på, at der findes et potentiale i forhold til at få flere til at udsætte det tidspunkt, hvor de begynder at modtage efterløn.

Desuden betyder fleksibiliteten i efterlønsordningen, at overgang til efterløn ikke nødvendigvis er ensbetydende med fuld tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Denne fleksibilitet medvirker således givetvis til, at flere bliver længe på arbejdsmarkedet, om end det formentlig samtidig forøger andelen af deltidsbeskæftigede. En vej til at få flere ældre til at udnytte ikke blot fleksibiliteten i efterlønsordningen, men også mulighederne for at arbejde efter folkepensionsalderen, kan være at arbejde for, at flere på et tidligere tidspunkt får kendskab til mulighederne.

I bestræbelserne på at få flere til at blive længere tid på arbejdsmarkedet er der grund til at have særligt fokus på lavtuddannede, kvin-

der, offentligt ansatte og personer, der har nedsat arbejdstid før 60-årsalderen, som er blandt de grupper, der forlader arbejdsmarkedet tidligt. Dette understreger bl.a. betydningen af fortsat at udvikle den offentlige sektor, så den også er en attraktiv arbejdsplads for de ældre efter såvel 60 som 62 år.

Høj lønindkomst ser ud til at være en vigtig parameter for nogle, når de vælger at blive længe på arbejdsmarkedet. Det gælder personer, der har en lang arbejdsuge og dermed en relativ stærk tilknytning til arbejdsmarkedet. Høj lønindkomst gør det imidlertid ikke alene. Der er således en anden gruppe, som ligeledes forventer at blive længe på arbejdsmarkedet. Det drejer sig om personer, der nærmer sig folkepensionsalderen og som har lav lønindkomst og en relativ kort arbejdsuge. Denne gruppe ser ud til at arbejde, fordi de har attraktive arbejdsvilkår, snarere end af økonomiske årsager.

Vigtigheden af attraktive arbejdsvilkår understreges af, at den største barriere i forhold til at få ældre til at vente med at gå på efterløn er, at de ønsker at opprioritere familie og fritid. Hver tredje anfører således udelukkende familie og/eller fritid som årsag til at gå på efterløn. Hver fjerde angiver kun årsager, der er knyttet til arbejdsmarkedet og arbejdspladsen, mens hver sjette alene angiver dårligt helbred som årsag. De resterende angiver kombinationer af disse tre typer af årsager.

Hvis man ønsker at få flere til at blive ved med at arbejde "længe", er det således bl.a. vigtigt at gøre det mere attraktivt at blive i arbejde frem for at tilbringe mere tid med familien og have mere fritid. Her spiller forholdene på arbejdspladsen en stor rolle. De vigtigste motiverende forhold i denne forbindelse er dels, at ledelsen signalerer, at de gerne vil fastholde deres medarbejdere "længe", dels at det i det hele taget er muligt at blive "længe" på ens egen arbejdsplads. Desuden spiller det en væsentlig rolle, hvis man har mulighed for at få tilpasset sine arbejdsvilkår, hvis man selv kan tilrettelægge sit arbejde, og hvis man (fortsat) kan få lov til at udvikle sig.

Omvendt er nogle af de vigtigste barrierer i forhold til at blive længe på arbejdsmarkedet, hvis ledelsen signalerer, at man skal forlade arbejdspladsen tidligt, hvis der findes skrevne eller uskrevne regler for, at man trækker sig tidligt tilbage i ens stillingskategori, hvis man har dårligt helbred, og hvis man har fysiske problemer med at udføre sit arbejde eller problemer med at opfylde krav om at følge med i udviklingen på ens fagområde.

Alt i alt viser resultaterne således, at der er behov for god ledelse, og at der eksisterer et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø med individuelt tilpassede arbejdsvilkår, hvis der er behov for det. Det er i denne forbindelse vigtigt at være opmærksom på den store heterogenitet i gruppen af ældre på arbejdsmarkedet, hvor nogle har brug for afvikling, dvs. mindre krævende arbejde og/eller nedsat arbejdstid, mens andre har behov for udvikling. Der er naturligvis behov for god ledelse og et godt arbejdsmiljø igennem et helt arbejdsliv, men det faktum, at mange ser ud til at vælge tidspunktet for overgang til efterløn med relativt kort varsel, tyder på, at målrettet ledelse og gode arbejdsvilkår aldrig er for sent.

Spørgsmålet er, hvem indsatsen især skal målrettes imod, hvis man vil gøre en indsats for at tilpasse arbejdsvilkårene til den enkeltes behov? I den ene ende af skalaen finder vi dem, der har en høj løn og attraktive arbejdsvilkår, og som af den grund formentlig i mange tilfælde bliver længe "af sig selv". I den anden ende af skalaen finder vi dem, der har de mindst attraktive arbejdsvilkår og en relativ lav løn, som samtidig betyder, at de oplever en relativ mindre indtægtsnedgang end andre, hvis de går på efterløn. Mindre justeringer af arbejdsvilkårene er formentlig ikke tilstrækkeligt til at få personer i denne gruppe til at udskyde det tidspunkt, hvor de forlader arbejdsmarkedet.

For at få størst muligt udbytte af indsatsen for at tilpasse arbejdsvilkårene til den enkeltes behov, er det derfor formentlig mest optimalt for arbejdspladserne at målrette indsatsen mod de grupper på arbejdsmarkedet, der ligger i midterfeltet, når det gælder løn og arbejdsvilkår, herunder fx grupper af offentligt ansatte.

Ældres overvejelser om, hvor længe de vil blive på arbejdsmarkedet, afhænger helt overordnet af, hvordan de vægter forhold som god løn, god ledelse, veltilpassede arbejdsvilkår og et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø sammenlignet med forhold som helbred, familie og fritid samt muligheden på at gå på efterløn. En måde at få flere til at blive ved med at arbejde på er derfor at forbedre arbejdsforholdene, så det bliver mere attraktivt at gå på arbejde og at tilbyde mere fleksibilitet og sikre mere rummelighed på arbejdspladsen for dermed i højere grad at gøre det muligt at forene et arbejdsliv med en opprioritering af familien og fritiden eller med nedsat arbejdsevne.

1.6 HVAD MANGLER VI VIDEN OM?

De indsamlede spørgeskemaoplysninger tyder på, at en større andel end hidtil antaget af dem, der på et tidspunkt begynder at modtage efterløn, efterfølgende har en høj grad af tilknytning til arbejdsmarkedet. Omfanget er overraskende stort, og der er derfor behov for at se nærmere på, hvordan arbejdsmarkedstilknytningen udvikler sig over tid for dem, der arbejder efter, at de er begyndt at modtage efterløn. Arbejder disse personer fra dag ét som efterlønsmodtagere, eller holder de typisk en pause fra arbejdsmarkedet, før de begynder at arbejde igen? Hvor lang er denne pause i givet fald? Hvilke personer har hvilke typer af arbejdsmarkedsforløb?

Der er også behov for yderligere studier af årsagerne til at begynde at modtage efterløn for personer, der efterfølgende vælger at arbejde på fuld tid. Overgår disse personer til efterløn, fordi de på overgangstidspunktet ikke har lyst til at arbejde mere, hvorefter de fortryder dette? Eller bruges efterlønsordningen som erstatning for dagpengesystemet, når man mister sit arbejde, og indtil man finder et nyt job?

Opgørelsen af arbejdsomfanget for dem, der er begyndt at modtage efterløn, afhænger som nævnt i høj grad af, om der anvendes spørgeskemaoplysninger eller registerdata. Der er derfor behov for yderligere undersøgelser af, hvorfor opgørelserne giver så forskellige resultater. Er det primært udtryk for mangelfuld registrering af arbejde, sort arbejde eller misvisende oplysninger ved selvrapportering? Hvordan opgøres arbejdsomfanget mest præcist?

En af vejene til at give mere information om reglerne for at arbejde efter de 60 år kunne være via arbejdsgiverne. Vi mangler imidlertid viden om, i hvor høj grad arbejdsgiverne har kendskab til reglerne. En yderligere metode til at udbrede kendskabet til reglerne kunne være via fx a-kasser, fagforeninger og jobcentre. Disse aktører kender givetvis reglerne, men spørgsmålet er dels, om de i tilstrækkeligt omfang informerer om reglerne, og dels om deres formidling af reglerne virker hensigtsmæssig.

FORMÅL OG DATAGRUNDLAG

2.1 FORMÅL

Vores primære formål med denne undersøgelse er at afdække, hvilke motiverende faktorer og hvilke barrierer der er i forhold til at fastholde den ældre del af arbejdsstyrken på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen skal ses i lyset af den forventede kommende mangel på arbejdskraft som følge af den demografiske udvikling.

Vi kortlægger arbejdstageres adfærd, forventninger, ønsker og eventuelle aftaler i forhold til at arbejde efter 60-års-alderen. Vi fokuserer med andre ord på forbliven på arbejdsmarkedet frem for tilbagetrækning. Vi kortlægger disse forhold særskilt for beskæftigede, ledige og personer, der er begyndt eller kunne være begyndt at modtage efterløn eller folkepension. Vi belyser også, hvilke person- og jobforhold der påvirker ældre arbejdstageres forventninger og aftaler om at blive på arbejdsmarkedet. Vi undersøger desuden årsager til at gå på efterløn, herunder om konjunktursituationen gør en forskel, samt årsager til at nogle arbejder, mens de er på efterløn eller folkepension. Endelig belyser vi ældre arbejdstageres kendskab til reglerne for at arbejde, samtidig med at de modtager efterløn eller folkepension, og deres kendskab til reglerne for opsat folkepension.

2.2 DATAGRUNDLAG

Undersøgelsen bygger især på spørgeskemadata, men vi anvender også registerdata i begrænset omfang. Det primære datamateriale er en helt ny spørgeskemaundersøgelse blandt syv udvalgte grupper af 55-70-årige, hvoraf størstedelen er tilknyttet arbejdsmarkedet som lønmodtagere. Vi bruger dette datamateriale til at belyse hovedparten af de ovennævnte problemstillinger. 5.140 personer har besvaret spørgeskemaet, svarende til en svarprocent på 77 pct. Vi supplerer dette datamateriale med en mindre særkørsel på registreret over efterlønsmodtagere foretaget af Arbejdsmarkedsstyrelsen. Den giver os et billede af, hvor repræsentativ den gruppe, der er udvalgt til spørgeskemaundersøgelsen som efterlønsmodtagere uden (ATP-berettiget) arbejde (se også nedenfor), er i forhold til en større gruppe af efterlønsmodtagere uden (ATP-berettiget) arbejde. Den giver samtidig et billede af, hvor meget disse efterlønsmodtagere ifølge registret arbejder.

Vi anvender også i begrænset omfang en allerede eksisterende spørgeskemaundersøgelse – kaldet Ældredatabasen – som er et panelinterviewmateriale indsamlet i 1997, 2002 og 2007. For nærmere beskrivelse af Ældredatabasen, se SFI (2011). Vi bruger dette materiale til at give et billede af, dels i hvor høj grad der er overensstemmelse mellem forventet og faktisk adfærd, når det gælder tilbagetræknings tidspunktet, dels hvad årsagerne var til at trække sig tilbage på efterløn i perioden 2004-2008, hvor der var højkonjunktur. Med det formål at afgrænse de personer i Ældredatabasen, der trak sig tilbage på efterløn i den nævnte periode, er databasen koblet med registeroplysninger om modtagelse af efterløn fra Beskæftigelsesministeriets DREAM-register.¹²

SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE BLANDT SYV GRUPPER AF 55-70-ÅRIGE

Med det formål at få et billede af forskellige grupper af 55-70-årige, hvoraf hovedparten endnu ikke har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet, har vi udvalgt følgende grupper til den nye spørgeskemaundersøgelse:

12. DREAM-registeret er en forløbsdatabase, der omfatter oplysninger om modtagelse af udvalgte offentlige ydelser på ugebasis.

- Ledige 55-59-årige
- Beskæftigede 55-59-årige
- Beskæftigede 60-64-årige
- Efterlønsmodtagere med arbejde
- Efterlønsmodtagere uden arbejde
- Beskæftigede 65-70-årige
- Folkepensionister med arbejde

De syv grupper er udvalgt med udgangspunkt i oplysninger fra eIndkomstregisteret¹³ og registeret over efterlønsmodtagere om beskæftigelse og modtagelse af kontanthjælp, dagpenge, efterløn og folkepension.¹⁴ Den detaljerede tekniske afgrænsning af grupperne er nærmere beskrevet i bilag 1. Vi har en række bemærkninger til udvælgelsen.

For det første skal vi nævne, at oplysninger om arbejdsomfang er baseret på ATP-indbetalinger. Det betyder for de udtrukne folkepensionister og efterlønsmodtagere ”med arbejde”, at de omfatter personer, der i løbet af en årsperiode i mindst i én uge har arbejdet mindst 10 timer, mens udtrukne efterlønsmodtagere ”uden arbejde” omfatter dem, der i løbet af årsperioden ikke på noget tidspunkt har arbejdet 10 timer eller derover om ugen.

For det andet skal vi bemærke, at udvælgelsen af ”efterlønsmodtagere med arbejde” tager udgangspunkt i personer, der er gået på efterløn før 1. maj 2009, mens gruppen ”efterlønsmodtagere uden arbejde” er udvalgt med udgangspunkt i personer, der gik på efterløn inden for en langt kortere tidsperiode, nemlig 1. januar-30. april 2009. Dette udvælgelseskriterium skal ses i lyset af, at formålet med at medtage ”efterlønsmodtagere uden arbejde” bl.a. er at belyse, om og i givet fald hvordan konjunkturuomslaget i slutningen af 2008 påvirkede årsagerne til at gå på efterløn. Til dette formål skal vi med andre ord bruge besvarelser fra personer, der begyndte at modtage efterløn efter konjunkturuomslaget, som vi kan sammenligne med svar i Ældredatabasen fra personer, der trak sig tilbage på efterløn, mens der fortsat var højkonjunktur.

13. Indkomstregistret indeholder stort set de samme indkomstoplysninger, som fremgår af ansattes lønsedler samt indkomstoplysninger om SU, pension, sociale ydelser som kontanthjælp og lignende.

14. Der var derimod ikke adgang til oplysninger om modtagelse af privattegnet pension ved udvælgelsen. Personer, der fx modtager privattegnet pension fra de 60 år, indgår således kun i undersøgelsen, hvis de samtidig arbejder eller modtager efterløn eller folkepension.

For det tredje skal vi nævne, at personer, der udvælges som ”beskæftigede 65-70-årige”, er personer, der ikke har modtaget folkepension på udvælgelsestidspunktet. Det kan fx være personer, der har opsat deres pension eller personer, der ikke opfylder kravene til at modtage folkepension, fordi de er ankommet til Danmark for nylig. Man kan få opsat sin pension, hvis man arbejder mere end 1.000 timer om året. Når personer med opsat pension senere begynder at modtage folkepension, får de udbetalt et højere beløb end dem, der begynder at modtage folkepension ved de 65 år.

For det fjerde skal vi nævne, at vi har udtrukket relativt mange beskæftigede i aldersgrupperne 55-59 år og 60-64 år til undersøgelsen. Formålet er at gøre det muligt at underopdele disse grupper dels i uddannelsesniveauer og sektorer, dels i detaljerede stillingsgrupper.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at de forskellige udvælgelseskriterier og -sandsynligheder for de syv grupper indebærer, at *vi ikke kan lægge besvarelsene fra de enkelte udvalgsgrupper sammen, men må præsentere resultaterne for hver gruppe hver for sig.*

Udvælgelseskriteriernes tidsmæssige indhold er i øvrigt søgt illustreret i figur 2.1. Vores hensigt var at afgrænse hver af de syv grupper ud fra deres position i forhold til arbejdsmarkedet så tæt som muligt på det tidspunkt, hvor de skulle interviewes. Formålet var at sikre, at så mange som muligt også befandt sig i denne tiltænkte position på interviewtidspunktet, der kunne ligge op til et halvt år senere i 2010. Bevælgelser bort fra de udvalgte positioner fremgår af tabel 2.1, hvor de adspurgtes selvrapporterede position på interviewtidspunktet fremgår af kolonnen yderst til venstre. Denne position er personernes svar på det centrale spørgsmål: ”Hvad er din hovedbeskæftigelse i øjeblikket?”. De hyppigst forekommende besvarelser blandt 25 fortrykte mulige fremgår af tabellen. I interviewsituationen placeres besvarelsene efter en dialog om eventuelle mulige uklarheder. Til hjælp for interviewer er der i forbindelse med spørgsmålet følgende instruktion: ”Har IP (interviewpersonen) blot 1 times erhvervsarbejde inden for de seneste 7 dage, kategoriseres IP som erhvervsaktiv. Sort arbejde regnes ikke hér som erhvervsarbejde/lønmodtagerbeskæftigelse.^{15,16}

15. Der var også andre supplerende afklarende spørgsmål. De interviewede, som oplyste, at de var efterlønsmodtagere uden arbejde, folkepensionister uden arbejde eller tjenestemandspensionister uden arbejde, blev spurgt, om de inden for de seneste 7 dage havde haft mindst 1 times er-

Som forventet finder vi, at nogle personer befinder sig i en anden position på interviewtidspunktet end ved udvælgelsen. Det var især ventet, at mange, som var udvalgt som ledige, ville være i beskæftigelse på interviewtidspunktet. Ligeledes er det ventet, at mange personer, som var udvalgt som efterlønsmodtagere eller folkepensionister med arbejde, ikke var i arbejde omkring interviewtidspunktet eller ikke havde dette arbejde mere. Af specifikke afvigelser kan vi nævne, at omkring 30 pct. af de beskæftigede 60-64-årige, som var udvalgt, fordi de ikke modtog efterløn, på interviewtidspunktet oplyser, at de nu modtager efterløn, de fleste uden at have arbejde på interviewtidspunktet. En tredjedel af de personer, som er udvalgt som efterlønsmodtagere med arbejde, siger, at de ikke har arbejde på interviewtidspunktet, mens en anden tredjedel af dem opfatter sig selv som heltidsarbejdende lønmodtagere.¹⁷ Tilsvarende fænomener gælder for udvalgte folkepensionister med arbejde. Halvdelen af de personer, der er udvalgt som efterlønsmodtagere uden arbejde, anfører, at de er i arbejde på interviewtidspunktet, de fleste som heltidsbeskæftigede lønmodtagere. Personer udvalgt som beskæftigede 55-59-årige er dem, som også hyppigst på interviewtidspunktet karakteriserer sig selv som det, de er udvalgt for at være.

De skitserede afvigelser mellem udvalgsgruppe og status på interviewtidspunktet er givetvis bl.a. udtryk for stor bevægelighed i 55-70-åriges tilknytning til arbejdsmarkedet. Afvigelserne kan imidlertid også afspejle forskelle mellem faktisk adfærd og oplysningerne i de registre, der har dannet grundlag for udvælgelsen af de syv grupper. Sådanne afvigelser kan være en følge af fejlregistreringer og/eller, at der er tale om

hvervsarbejde. I bekræftende fald blev de kodet som modtagere af den pågældende ydelse med arbejde. Andre interviewede, som tilkendegav, at de i øjeblikket ikke havde noget ansættelsesforhold – arbejdsløse, sygedagpengemodtagere, hjemmearbejdende eller på anden måde ude af erhverv – blev spurgt, om de havde et job, som de med sikkerhed kunne vende tilbage til. Hvis svaret var bekræftende, fik de en selvstændig kode, men bibeholdt deres klassificering fx som sygedagpengemodtagere. Den særlige tildelte kode til disse sygedagpengemodtagere m.fl. indebærer, at de senere fik en række spørgsmål om dette job, som de med sikkerhed kunne vende tilbage til.

16. Interviewede, som sagde, at de var lønmodtagere eventuelt ansat i fleksjob eller med løntilskud, fik ikke automatisk stillet uddybende spørgsmål om, hvorvidt de også samtidig modtog andre offentlige ydelser som fx folkepension eller efterløn. Når de fx straks karakteriserede sig selv som lønmodtagere, blev denne oplysning godtaget, hvis der ikke blev bragt andre supplerende oplysninger ind i samtalen på dette sted i interviewet. Nogle kunne derved blive klassificeret som lønmodtagere, hvor de mere korrekt var efterlønsmodtagere med et større arbejdsomfang.
17. Senere i dette kapitel beskriver vi nogle hovedtræk hos de syv grupper herunder deres arbejdsomfang og andre arbejdslivsforhold.

sort arbejde, som ikke er registreret. I kapitel 5 får vi et indblik i disse afvigelser, fordi vi sammenholder det selvrapporterede arbejdsomfang for personer udvalgt som efterlønsmodtagere uden arbejde med det registrerede arbejdsomfang i samme periode for den bagvedliggende population af efterlønsmodtagere uden arbejde.

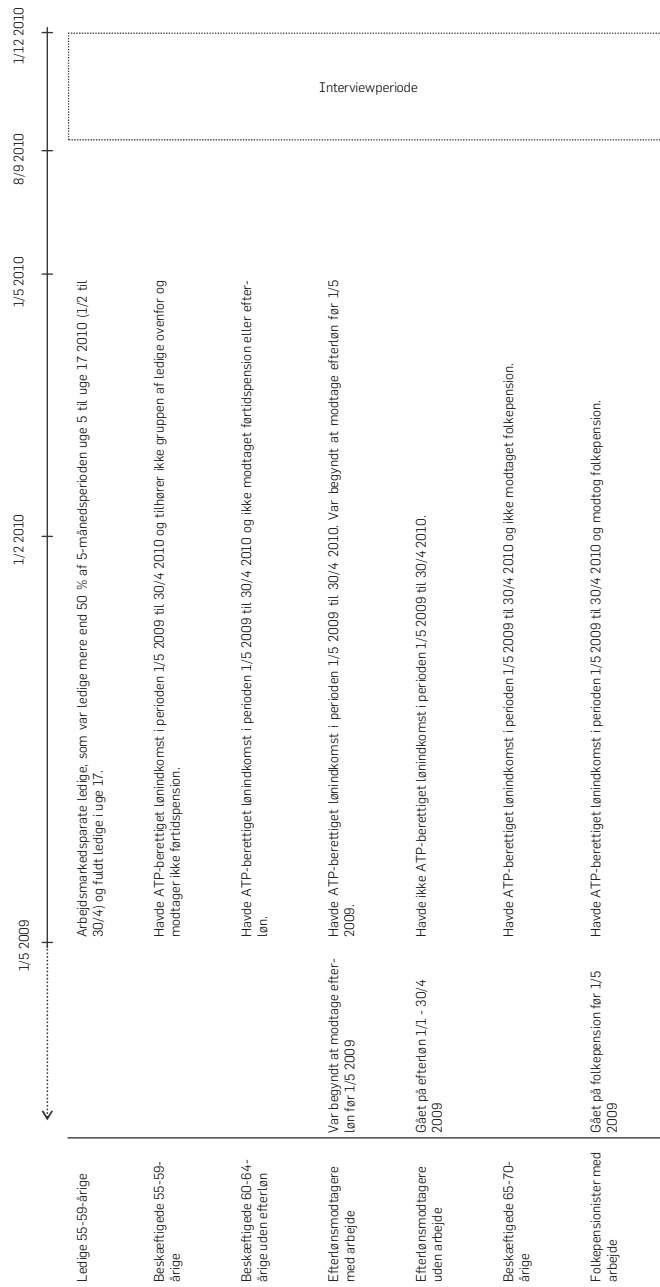
Når vi belyser fx arbejdsomfang og årsager til at gå på efterløn, tager vi udgangspunkt i de interviewedes status på interviewtidspunktet. Afvigelser mellem udvalgsgruppe og status på interviewtidspunktet indebærer fx, at personer udvalgt som ledige 55-59-årige, hvis de er i arbejde på interviewtidspunktet, indgår i beskrivelserne af 55-59-åriges arbejdsomfang. *Når man læser rapporten, er det derfor vigtigt at være opmærksom på forskellene mellem udvalgsgruppe og status på interviewtidspunktet.*

De interviewede, som i interviewsituationen klassificeres som efterlønsmodtagere eller folkepensionister med eller uden arbejde, får stillet nogle opfølgende spørgsmål om deres situation, herunder hvorfor de evt. arbejder samtidig med, at de modtager efterløn eller folkepension, og om det er i samme virksomhed som før, de begyndte at modtage efterløn eller folkepension. Desuden får de stillet en række spørgsmål om deres arbejde og ansættelsesforhold på lige fod med beskæftigede i alderen 55-70 år, som ikke modtager efterløn eller folkepension. Samtlige interviewede – på nær udvalgte personer, som nu oplyser, at de er folkepensionister uden arbejde, er overgået til førtidspension, har fleksjob eller modtager ledighedsydelse, får stillet de centrale spørgsmål om deres ønsker om og realistiske vurdering af deres forbliven på arbejdsmarkedet.

For at få et første indblik i, hvad der karakteriserer de syv grupper, undersøger vi, om grupperne i forhold til centrale dimensioner afviger fra hinanden. Det gør vi ved at beskrive gruppernes sammensætning mht. erhvervsuddannelse, selvvalgt generelt helbred samt arbejdsomfang og virksomhedsanciennitet, hvis de er i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet, jf. tabel 2.2.

Der er ikke de store afvigelser mellem gruppernes uddannelsessammensætning. Mest iøjnefaldende er det, at arbejdstagere med lang videregående uddannelse forekommer relativt hyppigt blandt beskæftigede 65-70-årige uden folkepension og folkepensionister med arbejde, og at de er tilsvarende svagt repræsenterede blandt udvalgte efterlønsmodtagere uden arbejde.

FIGUR 2.1
Tidsmæssig fremstilling af udvælgelseskriterierne for de syv grupper.



Kilde: Egen fremstilling

TABEL 2.1

De interviewedes hovedbeskæftigelse på interviewtidspunktet. Særskilt for syv persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde, beskæftigede 65-70-årige uden folkepension og folkepensionister med arbejde. Procent.

Selvrapporteret hovedbeskæftigelse på interviewtidspunktet	Ledige 55-59 år	Beskæftigede 55-59 år	Beskæftigede 60-64-årige uden efterløn	Efterlønsmodtagere med arbejde	Efterlønsmodtagere uden arbejde	Beskæftigede 65-70-årige uden folkepension	Folkepensionister med arbejde	Udvalgt som
Lønmodtager, heltidsbeskæftiget	64	65	50	36	31	36	29	
Lønmodtager, deltidsbeskæftiget	14	12	12	9	10	15	13	
Efterlønsmodtager med arbejde	-	-	7	14	9	-	-	
Efterlønsmodtager uden arbejde	-	-	22	32	41	2	-	
Folkepensionist med arbejde	-	-	-	-	-	16	26	
Folkepensionist uden arbejde	-	-	-	-	-	25	25	
Selvstændig erhvervsdrivende eller medhjælp	3	5	3	5	4	5	4	
Arbejdsløs, forsikret eller ej	6	6	0	-	1	-	1	
Ansæt i fleksjob	4	3	2	2	1	-	-	
Modtager ledighedsydelse	5	6	1	-	0	-	-	
Førtidspensionist	1	0	0	0	1	-	-	
Andet	2	3	3	2	2	1	2	
Beregningsgrundlag	374	1.647	1.689	262	379	522	267	

TABEL 2.2
 Karakteristik af de interviewede ud fra udvalgte forhold. Særskilt for syv persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde, beskæftigede 65-70-årige uden folkepension og folkepensionister med arbejde. Procent.

	Ledige 55-59-år	Beskæftigede 55-59-år	Beskæftigede 60-64-år uden efterløn	Efterlønsmodtagere med arbejde	Efterlønsmodtagere uden arbejde	Beskæftigede 65-70-år uden folkepension	Folkepensionister med arbejde	Udvalgt som
<i>Erhvervsuddannelse:</i>								
Ingen eller kort erhvervsuddannelse	17	20	16	10	18	18	19	
Erhvervsfaglig uddannelse, kort eller mellemlang videregående uddannelse	75	71	71	76	72	60	61	
Lang videregående uddannelse	8	9	13	13	11	22	20	
<i>Generelt selv vurderet helbredⁱ</i>								
Godt og virkelig godt	81	79	84	83	77	88	86	
Nogenlunde	16	17	14	15	20	10	11	
Dårligt	2	3	2	2	2	2	2	
Meget dårligt	1	1	0	0	0	0	0	
Mindste beregningsgrundlag for erhvervsuddannelse og helbred	340	1.499	1.631	255	371	521	266	

(Fortsættes)

TABEL 2.2 (FORTSAT)

	Ledige 55-59-år	Beskæftigede 55-59-år	Beskæftigede 60-64-år uden efterløn	Efterlønsmodtagere med arbejde	Efterlønsmodtagere uden arbejde	Beskæftigede 65-70-år uden folkepension	Folkepensionister med arbejde
<i>Arbejdsomfang pr. uge, i timer:</i>							
Gennemsnit	36	36	33	31	31	29	27
Median	37	37	37	37	37	35	30
<i>Virksomhedsanciennitet i år</i>							
Gennemsnit	15	16	19	18	19	19	20
Median	12	13	16	15	18	17	17
Mindste beregningsgrundlag for arbejdsomfang og anciennitet	296	1.289	1.158	147	185	341	176

1. Helbredspølsninger opdelt efter, om de adspurgte har arbejde eller ej på interviewtidspunktet, findes i tabel 5.5 i kapitel 5.

Der er højest 4 pct. i de syv grupper, der selv vurderer, at deres generelle helbred er dårligt eller meget dårligt. Den bedste selvvaluerede helbredstilstand findes hos de udvalgte efterlønsmodtagere med arbejde, beskæftigede 65-70-årige med arbejde og folkepensionister med arbejde. Den dårligste helbredstilstand findes hos de udvalgte efterlønsmodtagere uden arbejde.

Ser vi på de personer, der er i arbejde på interviewtidspunktet, finder vi som forventet, at de udvalgte 55-59-årige arbejder mest, mens de udvalgte 60-64-årige med eller uden efterløn arbejder lidt mindre, når de er i arbejde, omend median-arbejdstageren alligevel arbejder 37 timer. De udvalgte 65-70-årige med eller uden folkepension arbejder i gennemsnit lige under 30 timer, mens median-arbejdstageren blandt dem arbejder mindst 30 timer.

Der er mindre forskelle på de syv gruppers virksomhedsanciennitet på deres aktuelle arbejdsplads. I gennemsnit har 55-59-årige været ansat i 15-16 år, 60-64-årige har været ansat 18-19 år, mens 65-70-årige har været ansat i 19-20 år. Median-arbejdstageren har typisk været ansat 3 år mindre. Der altså mange, der har været ansat i ganske mange år, eftersom der er så relativt stor forskel på gennemsnittet og medianen. Oplysningen om virksomhedsanciennitet er fra besvarelse af surveyens spørgsmål til beskæftigede, som lød: *"Hvornår blev du ansat på denne arbejdsplads?"*. Det overraskende er, at udvalgte ledige og efterlønsmodtagere uden arbejde angiver så lang anciennitet. Forklaringen må være, at de opfatter deres fravær fra arbejdspladsen som en midlertidig afbrydelse af et langvarigt ansættelsesforhold. De besvarer spørgsmålet som om, det var begyndelsen på den oprindelige ansættelse, der blev spurgt til.¹⁸ For sådanne personer er anciennitet på arbejdspladsen mere udtryk for varigheden af den oplevede tilknytning til arbejdspladsen.

De skitserede forskelle mellem de syv grupper, navnlig hvad angår andele med lang videregående uddannelse og andele med dårligt helbred, illustrerer som forventet, at de 60-64-årige og især 65-70-årige, der er udvalgt som værende i beskæftigelse, er selekterede grupper i den

18. Det havde vi ellers forsøgt at undgå ved at supplere spørgsmålet med en instruktion til interviewer, som lød: "Der tænkes på den seneste sammenhængende ansættelsesperiode. Sygeperioder, orlov m.v. afbryder ikke et ansættelsesforhold. Hvis IP er ansat på samme arbejdsplads, men under andre arbejdsforhold fx med andre opgaver, tæller det stadig som den samme arbejdsplads".

forstand, at de har et højere uddannelsesniveau og et bedre helbred end gennemsnittet.

2.3 RAPPORTENS INDHOLD

I de resterende kapitler beskriver vi først i kapitel 3 ønsker om, forventninger til og aftaler om at blive på arbejdsmarkedet. Dernæst belyser vi i kapitel 4, hvilke person- og jobforhold, der spiller en rolle for, hvor længe ældre forventer at blive på arbejdsmarkedet. I kapitel 5 beskriver vi arbejdsmarkedsadfærden efter 60-års-alderen, dvs. efter den alder, hvor mange har mulighed for at trække sig tilbage på efterløn. Endelig undersøger vi i kapitel 6, i hvor høj grad ældre har kendskab til hhv. opsat pension, reglerne for at arbejde ved siden af folkepensionen og den fleksible efterlønsordning.

ØNSKER, FORVENTNINGER OG AFTALER OM AT BLIVE PÅ ARBEJDSMARKEDET

3.1 INDLEDNING

I dette kapitel beskriver vi de ønsker, realistiske forventninger og eventuelle aftaler, som arbejdstagere over 54 år har i forhold til at blive på arbejdsmarkedet. Vi skelner i kapitlet mellem *ønsker* og *realistiske forventninger* til at blive på arbejdsmarkedet. Med 'ønske' mener vi ideelt ønske om arbejde, som ikke er begrænset af, om det er muligt at få ønsket realiseret. Realistiske forventninger tager vi som udtryk for, hvad personerne forventer, at de kan realisere. Vi spørger til ønsker og realistiske forventninger uanset, om de interviewede er i beskæftigelse på interviewtidspunktet eller ej. *Aftaler* i forhold til at blive på arbejdsmarkedet vedrører aftaler med ledelsen om, hvor længe 55-70-årige, der er i beskæftigelse på interviewtidspunktet, kan blive på deres aktuelle arbejdsplads.

I kapitlet undersøger vi først ønsker og realistiske forventninger om at blive på arbejdsmarkedet for de udvalgte 55-64-årige. Der findes givetvis flere i denne aldersgruppe, der ikke befinder sig i deres sidste job, inden de forlader arbejdsmarkedet, end det er tilfældet blandt 65-70-årige, og vi går derfor mere i dybden med at afdække denne aldersgruppes ønsker og realistiske forventninger om at blive på arbejdsmarkedet. For de 55-64-årige underopdeler vi derfor bl.a. materialet på sektorer og uddannelsesgrupper samt fagområder, og vi belyser også ønsker og reali-

stiske forventninger til arbejdsvilkår som fx arbejdsomfang, fleksibilitet i arbejdet og jobindhold mv. Dernæst undersøger vi de udvalgte 65-70-åriges ønsker, realistiske forventninger og aftaler i forhold til at blive på arbejdsmarkedet. Endelig belyser vi, hvor mange og hvem der har en aftale med deres ledelse om, hvor længe de kan blive på arbejdspladsen.

I det følgende skitserer vi kapitlets hovedresultater. Uanset hvilke aldersgrupper vi kigger på, er der generelt stor grad af overensstemmelse mellem ønsker om og realistiske forventninger til fremtidig erhvervsaktivitet og forskellige dimensioner af arbejdslivet.

De 55-64-åriges ønsker og realistiske forventninger er – som følge af datagrundlaget, se kapitel 2 – foretaget for de 55-59-årige og de 60-64-årige hver for sig. Blandt repræsentativt udvalgte beskæftigede og ledige 55-59-årige finder vi følgende hovedresultater, når det gælder ønsker og forventninger til at blive på arbejdsmarkedet:

- Der er ikke markant forskel på, i hvilket omfang grupperne af udvalgte ledige og beskæftigede realistisk forventer at have lønnet arbejde i et eller andet omfang, efter de fylder 60, 62 og 65 år.
- Ca. 55 pct. af de udvalgte ledige og beskæftigede forventer realistisk at have lønnet arbejde, efter de fylder 60 år, omkring 40 pct. efter de fylder 62 år, og omkring 15 pct. forventer realistisk at have lønnet arbejde, efter de fylder 65 år.

Blandt repræsentativt udvalgte beskæftigede 55-59-årige, som på interviewtidspunktet har tilknytning til den offentlige eller private sektor, finder vi følgende hovedresultater, når det gælder uddannelsesgrupper:

- Arbejdstagere med en lang videregående uddannelse er tilbøjelige til at forvente at fortsætte med at arbejde i et større omfang end arbejdstagere med kortere eller ingen erhvervsuddannelse.
- Når det gælder personer inden for samme uddannelsesgruppe, forventer arbejdstagere med tilknytning til den private sektor i højere grad at blive på arbejdsmarkedet efter at være fyldt 60, 62 og 65 år. For arbejdstagere, som højst har en kort erhvervsuddannelse, når de fylder 65 år, er der dog ikke forskel på offentligt og privat ansatte.

Vi har med udgangspunkt i 55-59-årige, der var beskæftigede på interviewtidspunktet, udvalgt fire særlige fagområder, hvoraf to er fagområ-

der, hvor man forventer at blive længe på arbejdsmarkedet, og to er fagområder, hvor man forventer at blive i relativt kort tid på arbejdsmarkedet. For de 55-59-årige er hovedresultaterne vedrørende fagområder:

- De to faggrupper jern- og metalarbejdere og akademiske sagsbehandlere mv. er grupper, hvor de 55-59-årige realistisk forventer at blive relativt længst på arbejdsmarkedet. 70 pct. forventer at arbejde efter de er fyldt 60 år, og hhv. 23 og 33 pct. forventer at arbejde, efter de er fyldt 65 år.
- De to faggrupper pædagoger og social- og sundhedsassistenter er grupper, hvor de 55-59-årige realistisk forventer, at blive relativt kortest tid på arbejdsmarkedet. Omkring 50 pct. forventer at arbejde efter at være fyldt 60 år, og godt 10 pct. forventer at arbejde, efter de er fyldt 65 år.

Når det gælder 55-59-åriges forventninger til en række forskellige dimensioner af arbejdslivet finder vi alt i alt, at jo længere arbejdstagere forventer at arbejde, jo mindre arbejdsomfang og jo mere fleksibilitet i arbejdets placering forventer de. Der er også en svag tendens til, at de forventer lidt mindre krævende arbejde.

De mere detaljerede hovedresultater vedrørende 55-59-åriges forventninger til dimensioner af arbejdslivet er:

- Blandt dem, der regner med at arbejde efter at være fyldt 62 år, forventer 30-40 pct. at kombinere arbejde med efterløn.
- Blandt dem, der regner med at arbejde efter at være fyldt 60 år, forventer hver fjerde at kombinere arbejde med efterløn.
- Mindst 70 pct. af dem, der forventer at arbejde efter at være fyldt 60, 62 eller 65 år, regner med at arbejde på deres nuværende eller seneste arbejdsplads – andelen er mindst for dem, der forventer at arbejde efter de 65 år.
- Mindst 80 pct. af dem, der regner med at arbejde efter at være fyldt hhv. 60, 62 og 65 år, forventer at bestride samme/lignende jobfunktion som i deres nuværende/seneste job. En mindre andel af dem, der forventer at arbejde efter de 65 år, forventer dog mindre krævende arbejde.

- Mindst 70 pct. af dem, der forventer at arbejde efter at være fyldt hhv. 60, 62 og 65 år regner typisk med, at arbejdet er jævnt fordelt over året.
- Personer, der regner med at arbejde efter at være fyldt 60 år, forventer typisk faste arbejdstider, mens dem, der regner med at arbejde efter de 65 år, i højere grad forventer fleksible arbejdstider.
- Dem, der regner med at arbejde efter at være fyldt 65 år, forventer at have et mindre arbejdsomfang end dem, der regner med at stoppe med at arbejde før denne alder.

Blandt repræsentativt udvalgte beskæftigede 60-64-årige uden efterløn samt efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde finder vi følgende hovedresultater, når det gælder ønsker og forventninger om at blive på arbejdsmarkedet:

- Blandt de 62-64-årige, der ved udvælgelsen havde arbejde med eller uden efterløn, forventer knap en tredjedel at have lønnet arbejde i et eller andet omfang, efter de fylder 65 år.
- Blandt 62-64-årige udvalgt til undersøgelsen som efterlønsmodtagere uden arbejde forinden vil ca. en fjerdedel arbejde, efter de fylder 65 år.
- Blandt 60-61-årige udvalgt som beskæftigede uden efterløn er der færre, der forventer at arbejde, efter de er fyldt 65 år, nemlig 16 pct. Det skal ses i sammenhæng med, at under halvdelen fortsætter med at arbejde, når de fylder 62 år.
- Blandt 60-61-årige udvalgt som efterlønsmodtagere uden arbejde, forventer ca. en tredjedel at have lønnet arbejde, efter de er fyldt 62 år. (Hvilket harmonerer med, at ca. 40 pct. af dem har arbejde på interviewtidspunktet).

Blandt repræsentativt udvalgte beskæftigede 65-70-årige med eller uden folkepension er hovedresultaterne følgende, når det gælder ønsker og forventninger til at blive på arbejdsmarkedet:

- Mindst 25 pct. af dem forventer at arbejde, så længe de magter det, uden at kunne angive en alder for hvor længe.
- Knap halvdelen af dem forventer at arbejde nogle år fremover. I gennemsnit forventer de realistisk at arbejde hhv. 2,5 år, hvis de ikke

modtager folkepension, og 3,1 år endnu, hvis de modtager folkepension.

- Omkring 25 pct. har en aftale med deres arbejdsplads om, hvor længe de fortsat kan arbejde der.
- Omkring 15 pct. ønsker ikke at arbejde mere på interviewtidspunktet.

Hovedresultaterne vedrørende andelen af personer med en aftale med ledelsen om at blive på virksomheden er, at der findes en sådan aftale for ca.:

- Hver tredje af de 65-70-årige
- Hver fjerde af de 60-64-årige
- Hver ottende af de 55-59-årige

Sandsynligheden for at have en aftale stiger, hvis:

- Man har en relativt høj alder
- Man er leder (gælder for mænd)
- Man mødes med krav om at følge med i udviklingen på ens fagområde (gælder for 60-64-årige)
- Der er skrevne eller uskrevne regler for alder for tilbagetrækning i ens stillingskategori.

Det er vigtigt at understrege, at de nævnte forhold forøger sandsynligheden for at have en aftale om, hvor længe man kan blive på arbejdspladsen. Resultaterne siger imidlertid ikke noget om, hvorvidt en sådan aftale bidrager til at fastholde den enkelte i længere tid på arbejdsmarkedet. Vi vender tilbage til dette i kapitel 4.

3.2 55-64-ÅRIGES ØNSKER OM AT BLIVE PÅ ARBEJDSMARKEDET

Vi formoder, at arbejdstagere, der endnu ikke har nået folkepensionsalderen, gennemfører flere ændringer i deres arbejdsliv efter eget ønske eller under indvirkning af mulighederne, inden de helt stopper, sammenlignet med arbejdstagere i alderen 65-70 år. Der kan være adskillige di-

mensioner, som denne gruppe ønsker ændret i deres arbejdsliv, inden de helt forlader arbejdsmarkedet, hvoraf ikke alle ønsker er mulige. Ønskerne kan desuden være betingede af uforudsete begivenheder i arbejdslivet eller privatlivet. Hele dette rum af ønsker, muligheder og mulige uforudsete hændelser kan naturligvis ikke afdækkes i sin helhed.

I denne undersøgelse har vi valgt at koncentrere os om at afdække den tidshorisont, hvori arbejdstagere i alderen 55-64 år forventer i et eller andet omfang at have erhvervsarbejde som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende eller begge dele. Vi indskrænker os yderligere til at undersøge, om de ønsker at være erhvervsaktive, efter at de er fyldt 65 år. Hvis det ikke er tilfældet, undersøger vi, om de ønsker at være erhvervsaktive efter det fyldte 62. år, og hvis det ikke er tilfældet, om det så gælder efter det fyldte 60. år. Vores fokus på aldrene 60, 62 og 65 år skal ses i lyset af de eksisterende regler for modtagelse af efterløn og folkepension. Argumenterne for at fokusere på disse aldre er, at:

- 60 år er den alder, hvor mange har mulighed for at begynde at få efterløn.
- 62 år er den alder, hvorefter man dels undgår, at der sker modregning i ens pensionsopsparing, hvis man begynder at modtage efterløn, dels modtager en skattefri præmie, hvis man fortsætter med at arbejde og undlader at begynde at modtage efterløn, selvom man har adgang til ordningen.
- 65 år er den alder, hvor man har adgang til folkepension.

Spørgsmålet om forbliven efter det 65. år lød: ”Ønsker du at have lønnet arbejde eller drive selvstændig virksomhed i et eller andet omfang, når du har passeret din 65-års fødselsdag?”¹⁹. Vi antager, at arbejdstagere, der ønsker at være erhvervsaktive efter det fyldte 65. år, også vil være erhvervsaktive efter 62 og 60 år. Tilsvarende antager vi, at de, der ønsker at være erhvervsaktive efter det 62. år, også vil være det efter det 60. år.

Desuden fokuserer vi på, hvilke ønsker arbejdstagere har i forhold til udvalgte dimensioner af deres arbejdsliv efter den alder, hvor de vurderer stadigvæk at være lønmodtagere, evt. i kombination med at

19. I spørgsmålsformuleringen om forbliven efter det 62. og 60. år er ”... 65-års ...” blot erstattet af hhv. ”... 62-års ...” og ”... 60-års ...”.

være selvstændige erhvervsdrivende. Dimensionerne er arbejdsomfang, fleksibilitet i arbejdet, jobindhold mv.

Vi afdækker også arbejdstagernes realistiske vurdering af, om de faktisk vil være erhvervsaktive efter det fyldte 65. år. Hvis det ikke er tilfældet, spørger vi til, om de realistisk forventer at være erhvervsaktive efter det fyldte 62. år, og hvis ikke, så efter det fyldte 60. år. Spørgsmålet om realismen i at være erhvervsaktiv efter det 65. år lød: ”Regner du realistisk med at have lønnet arbejde eller drive selvstændig virksomhed i et eller andet omfang, når du har passeret din 65-års fødselsdag?”²⁰.

Efterfølgende bliver arbejdstagerne tilsvarende spurgt om, hvilke realistiske forventninger de har til udvalgte dimensioner af deres arbejdsliv efter den alder, hvor de realistisk vurderer fortsat at være erhvervsaktive.

Resultaterne af afsøgningen af arbejdstagernes ønsker til en alder, hvorefter de fortsat i et eller andet omfang vil være erhvervsaktive, fremgår af tabel 3.1.

Vi bemærker til indledning, at de interviewede har forstået spørgsmålet, fordi der stort set ikke er nogen, som har undladt at svare. Mindst 90 pct. har desuden kunnet svare på spørgsmålet, fordi højst 10 pct. har svaret ”Ved ikke”.

Når de interviewede ønsker at være erhvervsaktive efter 60 år, 62 år eller 65 år, forestiller langt hovedparten sig, at erhvervsaktiviteten består i at være ansat lønmodtager. Omkring 5 pct. ønsker at være selvstændig erhvervsdrivende. Og endnu færre – højst 2 pct. - forestiller sig, at de både kan være lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.²¹

20. I spørgsmålsformuleringen om man realistisk regner med fortsat erhvervsaktivitet efter det 62. og 60. år er ”... 65-års ...” blot erstattet af hhv. ”... 62-års ...” og ”... 60-års ...”.

21. Det er forståelige proportioner, fordi stort set alle er udvalgt, fordi de har modtaget lønindkomst i den nærmeste fortid før udvælgelsen. Ingen er tilsigtet udvalgt, alene fordi de har haft erhvervsindkomst fra selvstændig virksomhed. Selvstændige erhvervsdrivende er udvalgt i det omfang, at de udvalgte lønmodtagere samtidig har haft indkomst fra selvstændig virksomhed, eller de er blevet berettiget til efterløn, fordi de som selvstændig erhvervsdrivende har været medlem af en a-kasse.

TABEL 3.1

Ønsker om forbliven på arbejdsmarkedet efter udvalgte aldre. Særskilt for fem persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde. Persongrupper over 60 år er opdelt i to grupper: 60-61-årige og 62-64-årige. Procent.

	Ledige 55-59 år	Beskæftigede 55-59 år	Beskæftigede uden efterløn		Efterlønsmodtagere med arbejde		Efterlønsmodtagere uden arbejde		Udvalgt som
			60-61 år	62-64 år	60-61 år	62-64 år	60-61 år	62-64 år	
Ønsker:									
Lønarbejde efter 65 år	16	20	17	33	5	35	14	29	
Lønarbejde efter 62 år	42	43	44	-	40	-	34	-	
Lønarbejde efter 60 år	58	57	-	-	-	-	-	-	
Lønarbejde og selvstændig virksomhed efter 60/62/65 år	1	2	2	2	0	1	0	2	
Selvstændig virksomhed efter 60/62/65 år	4	4	4	3	5	7	5	5	
Ikke erhvervsaktiv efter 65 år	69	68	68	54	80	50	75	58	
Ved ikke om erhvervsaktivitet efter 65 år	11	8	10	8	10	7	6	6	
Beregningsgrundlag	340	1.498	842	788	20	236	139	230	

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

TABEL 3.2

Realistiske forventninger om forbliven på arbejdsmarkedet efter udvalgte aldre. Særskilt for fem persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde. Persongrupper over 60 år er opdelt i to grupper: 60-61-årige og 62-64-årige. Procent.

	Ledige 55-59 år	Beskæftigede 55-59 år	Beskæftigede uden efterløn			Efterlønsmodtagere med arbejde			Udvalgt som		
			60-61 år	62-64 år	60-61 år	62-64 år	60-61 år	62-64 år	60-61 år	62-64 år	60-61 år
Realistiske forventninger om:											
Lønarbejde efter 65 år	14	18	16	31	5	32	10	24			
Lønarbejde efter 62 år	38	41	41	-	45	-	32	-			
Lønarbejde efter 60 år	55	56	-	-	-	-	-	-			
Lønarbejde og selvstændig virksomhed efter 60/62/65 år	1	2	2	2	0	2	0	1			
Selvstændig virksomhed efter 60/62/65 år	4	4	4	3	10	7	4	4			
Ikke erhvervsaktiv efter 65 år	72	70	71	57	80	53	82	63			
Ved ikke om erhvervsaktivitet efter 65 år	10	8	9	7	5	7	5	8			
Beregningsgrundlag	340	1.499	842	788	20	236	139	231			

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

TABEL 3.3

Ønsker om forbliven på arbejdsmarkedet efter 65-, 62- og 60-års-fødselsdagen blandt 55-59-årige udvalgt til undersøgelsen som beskæftigede. Særskilt for tre uddannelsesgrupper i den offentlige og den private sektor. Procent.

Ønsker:	Ingen eller kort erhvervsuddannelse, offentligt ansat		Ingen eller kort erhvervsuddannelse, privat ansat		Erhvervsfaglig uddannelse, kort og mellem-lang videregående uddannelse, offentligt ansat		Erhvervsfaglig uddannelse, kort og mellem-lang videregående uddannelse, privat ansat		Lang videregående uddannelse både offentligt og privat ansat
	offentligt ansat		privat ansat		offentligt ansat		privat ansat		
Lønarbejde efter 65 år	15		19		13		24		32
Lønarbejde efter 62 år	38		44		40		52		53
Lønarbejde efter 60 år	56		55		59		66		61
Lønarbejde og selvstændig efter 60/62/65 år	0		1		1		2		8
Selvstændig efter 60/62/65 år	0		1		2		1		3
Ikke erhvervsaktiv efter 65 år	78		69		78		65		41
Ved ikke om erhvervsaktiv efter 65 år	7		10		7		8		19
Beregningsgrundlag	88		134		481		467		123

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

TABEL 3.4

Realistiske forventninger om forbliven på arbejdsmarkedet efter 65-, 62- og 60-års-fødselsdagen blandt 55-59-årige udvalgt til undersøgelsen som beskæftigede. Særskilt for tre uddannelsesgrupper i den offentlige og den private sektor. Procent.

Realistiske forventninger om:	Ingen eller kort erhvervs- uddannelse, offentligt ansat	Ingen eller kort erhvervs- uddannelse, privat ansat	Erhvervsfaglig uddan- nelse, kort og mellem- lang videregående uddannelse, offentligt ansat		Erhvervsfaglig uddan- nelse, kort og mellem- lang videregående uddannelse, privat ansat		Lang videregående uddannelse både offentligt og privat ansat
			lang videregående uddannelse, offentligt ansat	offentligt ansat	lang videregående uddannelse, privat ansat	offentligt ansat	
Lønarbejde efter 65 år	14	15	12	23	35		
Lønarbejde efter 62 år	31	43	38	52	60		
Lønarbejde efter 60 år	50	55	59	67	68		
Lønarbejde og selvstændig efter 60/62/65 år	1	1	1	2	8		
Selvstændig efter 60/62/65 år	0	1	3	1	3		
Ikke erhvervsaktiv efter 65 år	78	73	78	68	45		
Ved ikke om erhvervsaktiv efter 65 år	8	11	7	8	11		
Beregningsgrundlag	88	134	481	468	122		

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

TABEL 3.5

Ønsker om forbliven på arbejdsmarkedet efter 65- og 62-års-fødselsdagen blandt 60-64-årige udvalgt til undersøgelsen som beskæftigede uden efterløn. Særskilt for tre uddannelsesgrupper i den offentlige og private sektor. Procent.

	Ingen eller kort erhvervsuddannelse, offentligt ansat		Ingen eller kort erhvervsuddannelse, privat ansat		Erhvervsfaglig uddannelse, kort og mellem-lang videregående uddannelse, offentligt ansat			Erhvervsfaglig uddannelse, kort og mellem-lang videregående uddannelse, privat ansat			Lang videregående uddannelse både offentligt og privat ansat	
	60-61 år	62-64 år	60-61 år	62-64 år	60-61 år	62-64 år	60-61 år	62-64 år	60-61 år	62-64 år	60-61 år	62-64 år
Ønsker:												
Lønarbejde efter 65 år	18	23	22	43	17	35	20	45	30	60		
Lønarbejde efter 62 år	56		58		52		53		60			
Lønarbejde og selvstændig efter 62/65 år	0	0	2	0	2	2	2	2				
Selvstændig efter 62/65 år	3	4	0	2	2	2	1	1	5	3		
Ikke erhvervsaktiv efter 65 år	65	62	60	44	71	51	65	42	49	27		
Ved ikke om erhvervsaktiv efter 65 år	15	12	16	11	9	10	13	11	11	4		
Beregningsgrundlag	40	26	45	63	234	175	242	190	84	93		

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

TABEL 3.6

Realistiske forventninger om forbliven på arbejdsmarkedet efter 65- og 62-års-fødselsdagen blandt 60-64-årige udvalgt til undersøgelsen som beskæftigede uden efterløn. Særskilt for tre uddannelsesgrupper i den offentlige og private sektor. Procent.

Realistiske forventninger om:	Ingen eller kort erhvervsuddannelse, offentligt ansat			Ingen eller kort erhvervsuddannelse, privat ansat			Erhvervsfaglig uddannelse, kort og mellem-lang videregående uddannelse, offentligt ansat			Erhvervsfaglig uddannelse, kort og mellem-lang videregående uddannelse, privat ansat			Lang videregående uddannelse både offentligt og privat ansat	
	60-61 år	62-64 år	60-61 år	60-61 år	62-64 år	62-64 år	60-61 år	62-64 år	62-64 år	60-61 år	62-64 år	62-64 år	60-61 år	62-64 år
	18	27	22	37	15	30	19	47	29	61	62	62	62	62
Lønarbejde efter 65 år	56		44		52		52							
Lønarbejde efter 62 år														
Lønarbejde og selvstændig efter 62/65 år	0	0	4	0	2	1	2	0	5	5	5	5	5	5
Selvstændig efter 62/65 år	0	0	0	2	1	2	1	1	6	2	2	2	2	2
Ikke erhvervsaktiv efter 65 år	70	69	64	46	74	57	68	43	54	23	23	23	23	23
Ved ikke om erhvervsaktiv efter 65 år	13	4	11	16	10	9	10	8	7	6	6	6	6	6
Beregningsgrundlag	40	26	45	63	234	175	242	190	84	93	93	93	93	93

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

Man ser en tydelig struktur mellem aldersgrupperne i ønskerne om at fortsætte med at have lønnet arbejde efter det 65. år. Den højeste andel findes i aldersgruppen 62-64-årige uanset gruppetilhørsforhold. Det er en naturlig følge af, at de udvalgte 62-64-årige er en selekteret gruppe i den forstand, at de i mindre omfang end de udvalgte ledige og beskæftigede 55-59-årige omfatter personer, som er holdt/holder op med at arbejde ved 60 og 62 år.²² Det mest overraskende er nok, at udvalgte efterlønsmodtagere uden arbejde er næsten lige så tilbøjelige til at ønske at arbejde efter 62 og 65 år som udvalgte beskæftigede uden efterløn. Vi så også i tabel 2.1, at halvdelen af de udvalgte efterlønsmodtagere uden arbejde alligevel arbejdede på interviewtidspunktet, hvilket kan være medvirkende til, at de to grupper ikke er så forskellige som forventet.

Lad os se på de interviewedes realistiske forventninger til at have arbejde efter hver af de udvalgte aldre, jf. tabel 3.2.

De andele af de udvalgte grupper, der realistisk forventer at være erhvervsaktive efter at være fyldt hhv. 65, 62 og 60 år, er med enkelte undtagelser lidt mindre end de andele af de samme grupper, der ønsker at være erhvervsaktive efter den pågældende alder, jf. tabel 3.1. Den generelt meget begrænsede forskel på fordelingen af ønsker og realistiske forventninger, hænger givetvis sammen med forekomsten af alternative forsørgelsesmuligheder til lønarbejde, løndannelsen på arbejdsmarkedet og den effektive modregning af lønindkomst i de alternative forsørgelsesmuligheder. De relativt ens fordelinger kan dog dække over relativt forskellige ønsker og realistiske forventninger for enkeltpersoner.

ØNSKER OG FORVENTNINGER FORDELT PÅ UDDANNELSE OG SEKTOR

Vi forventer, at ønsker og realistiske forventninger til arbejdstageres forbliven på arbejdsmarkedet også afhænger af personernes uddannelse og sektortilknytning. Vi har derfor lavet en tredeling af uddannelsesni-

22. Særlige forhold gør sig gældende for de 62-64-årige, der er udvalgt som efterlønsmodtagere uden arbejde. Denne gruppe kan i princippet i mindst lige høj grad som de udvalgte 55-59-årige bestå af personer, der er holdt/holder op med at arbejde ved 60 eller 62 år. Til gengæld består denne gruppe i højere grad end både de 60-61-årige, der er udvalgt som efterlønsmodtagere uden arbejde, og de udvalgte 55-59-årige af personer, der først begynder at modtage efterløn ved 62 år eller senere. Dette taler for, at de 62-64-årige, der er udvalgt som efterlønsmodtagere uden arbejde, også er en selekteret gruppe i den forstand, at relativt færre i denne gruppe er holdt op med at arbejde ved 60 eller 62 år.

veauet afhængig af erhvervsuddannelsers varighed og en tvedeling af arbejdsgivere i den offentlige og den private sektor. Dette giver seks mulige kombinationer. Som følge af det begrænsede antal personer med en lang videregående uddannelse behandler vi denne gruppe under ét uanset deres sektortilknytning, jf. tabel 3.3 og 3.4. Personer uden erhvervsuddannelse grupperes sammen med personer med en kort erhvervsuddannelse. På denne måde tillægges alle en oplysning om uddannelsesniveau. Det er imidlertid kun personer, som er i beskæftigelse på interviewtidspunktet eller har været det inden for de seneste 12 måneder, som kan angive tilknytning til en sektor. Personer som angiver, at deres hovedbeskæftigelse er/var selvstændig erhvervsdrivende, medtages ikke i de følgende beskrivelser, og det samme gælder dem, der på spørgsmålet om sektortilknytning, svarer ”ved ikke”.²³

De to grupper – beskæftigede 55-59-årige og beskæftigede 60-64-årige uden efterløn – rummer begge så mange interviewede, at de kan tåle en underopdeling efter uddannelse og sektor.

Tabel 3.3 og 3.4 beskriver øverst de 55-59-åriges ønsker og realistiske forventninger om at blive på arbejdsmarkedet efter det fyldte 60., 62. og 65. år. Der er en beskeden variation i andelen, som ønsker eller regner det for realistisk, at de arbejder som lønmodtagere efter de fyldte 60 år, men generelt er ansatte uden eller med kort erhvervsuddannelse den gruppe, hvor relativt færrest ønsker og regner det for realistisk at arbejde efter denne alder. Andelen, som ønsker at arbejde efter at være fyldt 60 år, varierer således fra 55 pct. af dem uden eller med kort erhvervsuddannelse til 66 pct. af de privatansatte med en erhvervsfaglig eller en kort eller mellemlang videregående uddannelse. Andelen, der regner det for realistisk, at de arbejder efter at være fyldt 60 år, er 50 pct. for ansatte uden eller med kort erhvervsuddannelse. Blandt ansatte med en lang videregående uddannelse er andelen 68 pct.

Når det gælder ønsker og realistiske forventninger i forhold til at arbejde efter at være fyldt 65 år, finder vi de laveste andele for offentligt ansatte med en erhvervsfaglig uddannelse eller med en kort eller mellemlang videregående uddannelse. Der er således 12-13 pct. i denne gruppe,

23. Blandt personer udvalgt som beskæftigede 55-59-årige og beskæftigede 60-64-årige er der hhv. 14 og 27 pct., som ikke har tilknyttet en oplysning om sektor, fordi deres hovedbeskæftigelse var selvstændig virksomhed, eller deres svar var ”ved ikke”. Spørgsmålet lød: *”Er du offentligt eller privat ansat?”* Ansatte i selvejende institutioner, foreninger og NGO’er kodes som offentligt ansatte.

der ønsker og realistisk regner med at arbejde efter at være fyldt 65 år. Ansatte med lang videregående uddannelse er omvendt den gruppe, hvor vi finder de største tilsvarende andele. I denne gruppe er der således hhv. 32 og 35 pct., der ønsker og realistisk forventer at arbejde efter at være fyldt 65 år.

Kun ganske få ønsker eller regner realistisk med på et tidspunkt i fremtiden at drive selvstændig virksomhed. For de 55-59-årige varierer andelen, som hhv. ønsker og regner det for realistisk at drive selvstændig virksomhed på et tidspunkt efter at være fyldt 60, 62 eller 65 år, fra 0-3 pct. Ansatte med en lang videregående uddannelse er den gruppe, hvor relativt flest ønsker at have lønnet arbejde samtidig med, at de driver selvstændig virksomhed på et tidspunkt efter at være fyldt 60, 62 eller 65 år, nemlig 8 pct. For de øvrige uddannelsesgrupper er andelen 0-2 pct. Nogenlunde tilsvarende andele anser det for at være realistisk, at de er erhvervsaktive med denne kombination.

Resultaterne for de 60-64-årige udvalgt til undersøgelsen som beskæftigede uden efterløn viser i grove træk samme mønster mellem uddannelsesgrupperne, som vi iagttog blandt de 55-59-årige, jf. tabel 3.5 og 3.6. Denne aldersgruppe indeholder ikke de personer, som valgte at gå på efterløn ved de 60 år. Derfor er de aldersbetingede andele, som fortsat ønsker eller forventer at have lønnet arbejde efter de 65 år lidt højere end hos de 55-59-årige.

Når vi ser bort fra de langvarigt uddannede, er der for de 55-59-årige en tydelig forskel mellem privat og offentligt ansatte mht., om de ønsker at have lønnet arbejde, efter de er fyldt 62 og 65 år. De privat ansatte ønsker i højere grad at blive i lønnet arbejde i sammenligning med de offentligt ansatte på samme uddannelsesniveau. Forholdet er mest udtalt for ansatte med erhvervsfaglig eller kort eller mellemlang videregående uddannelse. Forholdet gælder også for de 62-64-årige, som var udvalgt til undersøgelsen som beskæftigede uden efterløn.

For at komme tættere på nogle endnu mere homogene grupper af arbejdstagere inddeler vi nu arbejdstagere efter det fagområde eller stilling, som de selv oplyser at arbejde inden for på interviewtidspunktet.²⁴ Besvarelser blandt 45 fortrykte kategorier er efterfølgende grupperet i 13 stillingsgrupperinger og en større restgruppe, jf. tabel 3.7 og 3.8.

24. Spørgsmålet lød: *"I hvilket fagområde eller stilling arbejder du mere konkret?"* Det spontane svar skulle indplaceres mellem 45 fortrykte svarkategorier og en restkategori.

Inddelingen går på tværs af ovenstående inddeling efter uddannelseslængde og sektor. Nogle af de 13 grupper er i sagens natur mere homogene end andre.

Lad os først se på arbejdstageres ønsker om at have lønnet arbejde i et eller andet omfang efter de er fyldt 60, 62 og 65 år, jf. tabel 3.7. Blandt stillingsgrupperingerne varierer ønsker om at have lønnet arbejde efter at være fyldt 60 år mellem 44 og 73 pct. Blandt social- og sundhedspersonale og pædagoger er der markant færrest, der ønsker at arbejde efter at være fyldt 60 år, nemlig hhv. 44 og 50 pct. Mellem 33 og 58 pct. af medarbejderne i stillingsgrupperne ønsker at være i lønnet beskæftigelse efter at være fyldt 62 år. Igen afviger social- og sundhedspersonalet ved en lav andel på 33 pct., der ønsker at arbejde efter denne alder, og blandt pædagoger er tallet 36 pct. Blandt syge- og sundhedspersonale og kontorarbejdere er andelen hhv. 38 og 39 pct. Endelig ønsker 6-35 pct. af medarbejdere i de 14 stillingsgrupper at arbejde i et eller andet omfang, efter de er fyldt 65 år. Fire faggrupper afviger ved en lav andel. Det drejer sig om social- og sundhedspersonalet, hvor 12 pct. ønsker at arbejde, efter de fylder 65 år; pædagogerne med 13 pct., syge- og sundhedspersonalet med 6 pct. og kontorarbejdere med 16 pct.

Efter at have set på ønskerne, beskriver vi dernæst stillingsgruppernes realistiske vurderinger af, om de forventer at have lønnet arbejde i et eller andet omfang, efter de er fyldt 60, 62 og 65 år, jf. tabel 3.8. For hovedparten af stillingsgrupperne gælder, at 57-71 pct. af medarbejderne realistisk regner med at have lønnet arbejde, efter de er fyldt 60 år, jf. tabel 3.8. To faggrupper ligger dog under dette niveau. For social- og sundhedspersonalet og pædagogerne er andelen hhv. 47 og 52 pct. Når det realistisk drejer sig om at have lønnet arbejde efter at være fyldt 62 år, er der en tredeling af stillingsgrupperne: en stor øvre gruppering, hvor 45-59 pct. forventer at arbejde; en mellemgruppe af stillingsgrupper – syge- og sundhedspersonale, lærere og medarbejdere i anden industri – hvor 42-43 pct. forventer at arbejde; og så en nedre gruppe – social og sundhedspersonalet, pædagoger og bygningshåndværkere – hvor 30-35 pct. realistisk forventer at arbejde. Når det drejer sig om realistisk at regne med at arbejde efter det fyldte 65. år, er der også en tredeling af stillingsgrupperne. En øvre gruppe, hvor 23-33 pct. realistisk forventer at arbejde efter at være fyldt 65. Blandt en lille mellemgruppe – teknisk personale, rengøringsassistenter og kontorarbejdere – forventer 16-18 pct. at arbejde. Endelig er der en større nedre gruppe – social og sund-

hedspersonale, pædagoger, lærere, syge- og sundhedspersonale, medarbejdere i anden industri og bygningshåndværkere – blandt hvilke 11-14 pct. realistisk forventer at arbejde i et eller andet omfang efter at være fyldt 65 år.

For de 60-64-årige beskæftigede har vi valgt alene at beskrive deres ønsker og realistiske forventninger om at arbejde i et eller andet omfang, når de har passeret deres 65-års-fødselsdag, jf. bilagstabel B3.1 og B3.2.²⁵ Mønsteret i ønskerne om og realismen i at arbejde efter det fyldte 65 år er nogenlunde som for de 55-59-årige, blot er niveauet for andelen ”hævet” lidt, som tidligere beskrevet. Vi begrænser os derfor til at omtale mønsteret i de realistiske forventninger, jf. bilagstabel B3.2. 18-22 pct. af syge- og sundhedspersonale, social- og sundhedspersonale og skolelærere regner realistisk med at arbejde efter at være fyldt 65 år. 25 pct. af en mellemgruppe af bygningshåndværkere, kontor- og jern- og metalarbejdere forventer at kunne arbejde efter at være fyldt 65. Endelig er der enkelte stillingsgrupper, hvor mindst 27 pct. forventer at arbejde, når de har passeret de 65 år heriblandt pædagoger, som ikke har forladt arbejdsmarkedet efter de 60 år.

ØNSKER OG REALISTISKE FORVENTNINGER TIL ARBEJDSLIVET

Når en person oplyser, at vedkommende ønsker at arbejde efter at have passeret sin 65-, 62- eller 60-års-fødselsdag, beder vi den pågældende om at uddybe dette ønske nærmere ved at svare på fem supplerende spørgsmål om sine ønsker. Vi spørger om ønskerne til arbejdsomfanget, fleksibiliteten i arbejdet over året og over en kortere periode, om arbejdet ønskes på den hidtidige (seneste) arbejdsplads, og om vedkommende ønsker samme eller lignende jobfunktion som i nuværende (seneste) job eller ønsker et mere eller mindre krævende job, jf. bilag 2. Når en person tilsvarende har tilkendegivet, at vedkommende realistisk regner med at arbejde efter at have passeret sin 65-, 62- eller 60-års-fødselsdag, beder vi også vedkommende uddybe sine realistiske forventninger til de samme dimensioner af arbejdslivet, jf. også bilag 2.

25. Vi undlader at beskrive resultater for forbliven efter 62 år for at undgå at underopdele hver stillingskategori i to aldersgrupper: 60-61 år og 62-64 år, som vi ellers tidligere har gjort i fremstillingen. Det skyldes, at underopdelingen ville fremkalde nogle små beregningsgrundlag i nogle stillingskategorier, jf. bilagstabellerne B3.1 og B3.2.

TABEL 3.7

Ønsker om forbliven på arbejdsmarkedet efter 65-, 62- og 60-års-fødselsdagen blandt 55-59-årige udvalgt til undersøgelsen som beskæftigede. Særskilt for 14 aggregerede stillingsgrupper blandt beskæftigede på interviewtidspunktet. Procent.

	Lønarbejde efter 65 år	Lønarbejde efter 62 år	Lønarbejde efter 60 år	Lønarbejde og selvstændig efter 60/62/65 år	Selvstændig efter 60/62/65 år	Ikke erhvervsaktiv efter 65 år	Ved ikke om erhvervsaktiv efter 65 år	Beregnings- grundlag
Bygningshåndværkere	20	42	62	4	0	65	12	92
Transportarbejdere vej, bane og luft	30	58	66	2	2	59	8	64
Jern- og metalarbejdere	26	55	73	0	0	68	6	62
Anden industri	19	43	61	4	1	67	10	67
Akademisk sagsbeh., admin. og ledelse	35	56	67	5	12	42	9	43
Kontorarbejde	16	39	58	3	1	75	7	118
It-personale	28	55	66	0	0	59	14	29
Butik, salg og indkøb	29	54	64	1	3	61	9	70
Teknisk personale og rengøring	18	47	57	1	2	72	7	110
Syge- og sundhedsperso- nale	6	38	59	1	1	89	4	71
Social- og sundhedsperso- nale (SOSU)	12	33	44	1	3	77	8	107
Lærere i folke-, efter- og friskole	13	49	71	1	1	75	9	76
Pædagoger	12	36	50	2	2	73	12	92
Øvrige	22	49	64	3	2	65	9	292

Anm.: Procentangivelserne i hver række summerer ikke til 100 pct.

TABEL 3.8

Realistiske forventninger om forbliven på arbejdsmarkedet efter 65-, 62- og 60-års-fødselsdagen blandt 55-59-årige udvalgt til undersøgelsen som beskæftigede. Særskilt for 14 aggregerede stillingsgrupper blandt beskæftigede på interviewtidspunktet. Procent.

	Lønarbejde efter 65 år	Lønarbejde efter 62 år	Lønarbejde efter 60 år	Lønarbejde og selvstændig efter 60/62/65 år	Selvstændig efter 60/62/65 år	Ikke er- hvervsaktiv efter 65 år	Ved ikke om erhvervsaktiv efter 65 år	Beregnings grundlag
Bygningshåndværkere	14	35	57	2	1	69	14	93
Transportarbejdere vej, bane og luft	27	48	58	2	2	58	13	64
Jern- og metalarbejdere	23	53	71	0	0	69	8	62
Anden industri	12	43	61	3	1	78	7	67
Akademisk sagsbeh., admin. og ledelse	33	58	70	7	12	49	2	43
Kontorarbejde	18	46	65	0	1	78	3	118
It-personale	34	59	66	0	0	59	7	29
Butik, salg og indkøb	26	56	63	1	0	64	10	70
Teknisk personale og rengø- ring	16	45	55	1	2	73	9	110
Syge- og sundhedspersonale	13	42	62	1	1	80	7	71
Social- og sundhedspersonale (SOSU)	11	30	47	1	2	79	7	107
Lærere i folke-, efter- og friskole	12	43	67	0	1	74	13	76
Pædagoger	11	32	52	1	3	76	10	92
Øvrige	23	51	66	4	1	68	6	291

Anm.: Procentangivelserne i hver række summerer ikke til 100 pct.

TABEL 3.9

Overensstemmelse mellem ønsker om en form for erhvervsaktivitet efter 65-, 62- eller 60-års-fødselsdagen og egen vurdering af realismen i ønsket. Særskilt for fem persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde. Procent.

Overensstemmelse mellem ønsker og realisme	Beskæftigede 55-59 år				Udvalgt som	
	Ledige 55-59 år	Beskæftigede 55-59 år	Beskæftigede uden efterløn 60-64 år	Efterlønsmodtagere med arbejde 60-64 år	Efterlønsmodtagere uden arbejde 60-64 år	
Overensstemmelse	77	78	86	87	85	
Ej overensstemmelse	23	22	14	13	15	
Beregningsgrundlag	340	1.502	1.636	256	372	

TABEL 3.10

Overensstemmelse mellem ønsker om en form for erhvervsaktivitet efter 65-års-fødselsdagen og egen vurdering af realismen i ønsket. Særskilt for fem persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde. Procent.

Overensstemmelse mellem ønsker og realisme	Beskæftigede 55-59 år				Udvalgt som	
	Ledige 55-59 år	Beskæftigede 55-59 år	Beskæftigede uden efterløn 60-64 år	Efterlønsmodtagere med arbejde 60-64 år	Efterlønsmodtagere uden arbejde 60-64 år	
Overensstemmelse	90	89	89	88	86	
Ej overensstemmelse	10	11	11	12	14	
Beregningsgrundlag	340	1.498	1.630	256	369	

TABEL 3.11

Overensstemmelse mellem ønsker om en form for erhvervsaktivitet efter 65-års-fødselsdagen og egen vurdering af realismen i ønsket for personer i de fem grupper, som omfatter de 55-64-årige, under ét. Kolonneprocent og (rækkeprocent).

	Ja, lønnet arbejde	Ja, selvstændig virksomhed	Ja, både lønnet arbejde og selvstændig virksomhed	Nej, intet erhvervsarbejde	Ved ikke	Beregningsgrundlag
Regner realistisk med ...	79	1	19	2	12	
at have lønnet arbejde	(88)	(0)	(1)	(5)	(5)	
at drive selvstændig virksomhed	0	84	8	0	1	824
	(1)	(87)	(4)	(5)	(3)	141
både at have lønnet arbejde og drive selvstændig virksomhed	0	3	58	0	1	
ikke at have erhvervsarbejde	(8)	(8)	(76)	(4)	(4)	49
	14	5	8	96	23	
Ved ikke	(5)	(0)	(0)	(92)	(3)	2.744
	6	6	8	1	64	
	(18)	(3)	(2)	(11)	(67)	334
Beregningsgrundlag	917	146	64	2.615	350	

Realistiske forventninger til forskellige dimensioner af arbejdslivet efter den alder, hvor personer regner med at arbejde. Særskilt for fem persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. 55-59-årige ledige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn, efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde. Procent.

	Realistiske forventninger til dimensioner af arbejdslivet:										Udvalgt som	
	Ledige 55-59 år			Beskæftigede 55-59 år			Beskæftigede 60-64 år uden efterløn	Efterlønsmodtagere med arbejde	Efterlønsmodtagere uden arbejde			
	65 år	62 år	60 år	65 år	62 år	60 år						
Regner realistisk med lønnet arbejde	14	33	43	17	34	39	65 år	62 år	65 år	62 år	65 år	62 år
Regner med at modtage efterløn samtidig med arbejde		43	25		31	24		33		13		43
Arbejdets fordeling over året:												
Regner fortrinsvis med arbejde i perioder, fx sæsonarbejde	8	14	5	18	9	7	18	11	13	13	17	10
Regner fortrinsvis med arbejde jævnt fordelt over året	83	79	91	73	84	87	75	83	81	75	77	83
Fast eller fleksibel arbejdstid:												
Regner med fast arbejdstid	50	56	74	36	56	65	39	56	45	63	46	50
Regner med fleksibel arbejdstid	42	34	25	56	36	28	53	39	50	25	46	43
Arbejde på hidtidig arbejdsplads												
Regner med lønnet arbejde på nuværende/seneste arbejdsplads	76	85	84	70	85	88	83	89	84	100	82	87

(Fortsættes)

TABEL 3.12 (FORTSAT)

Realistiske forventninger til dimensioner af arbejdslivet:	Udvalgt som									
	Ledige 55-59 år					Beskæftigede 55-59 år				
	65 år	62 år	60 år	65 år	60 år	62 år	65 år	60 år	62 år	65 år
Regner med samme eller lignende jobfunktion	84	89	96	80	88	93	91	92	91	89
Regner med mere krævende job	2	1	0	0	1	0	1	0	1	0
Regner med mindre krævende job	10	8	2	12	5	4	7	7	5	7
Beregningsgrundlag	48	80	57	274	371	225	396	226	80	71

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

TABEL 3.13

Arbejdsomfang på ugebasis efter den alder, hvor personer realistisk regner med at arbejde. Særskilt for fem persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. 55-59-årige ledige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn, efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde. Procent.

Arbejdsomfang på ugebasis:	Udvalgt som											
	Ledige 55-59 år			Beskæftigede 55-59 år			Beskæftigede 60-64 år uden efterløn		Efterlønsmodtagere med arbejde		Efterlønsmodtagere uden arbejde	
	65 år	62 år	60 år	65 år	62 år	60 år	65 år	62 år	65 år	62 år	65 år	62 år
Under 10 timer	0	4	2	7	4	4	12	6	12	0	12	4
10-19 timer	10	10	0	13	6	4	18	6	18	13	24	7
20-29 timer	21	32	17	29	21	15	25	19	15	13	24	26
30-36 timer	17	11	22	14	23	22	12	19	16	13	9	26
37 timer	40	33	52	30	40	47	24	41	30	63	24	37
Over 38 timer	8	5	7	4	3	6	6	6	5	0	3	0
Ved ikke	4	5	0	2	2	2	3	1	4	0	3	0
Gennemsnitligt antal timer pr. uge	30,5	27,8	33,5	26,9	29,6	32,0	24,6	29,9	25,2	32,3	23,3	28,9
Median for antal timer pr. uge	33,5	30,0	37,0	29,0	30,5	37,0	22,0	34,0	30,0	37,0	20,0	30,0
Beregningsgrundlag	48	73	54	250	340	216	373	216	74	8	66	27

TABEL 3.14

Beskæftigede arbejdstageres muligheder for at ændre på fire jobkarakteristika på deres nuværende arbejdsplads. Særskilt for fem persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 60-64-årige uden efterløn, efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde, beskæftigede 65-70-årige uden folkepension og folkepensionister med arbejde. Procent.

Mulighed for at ...	Beskæftigede uden efterløn 60-64 år				Udvalgt som	
					Efterlønsmodtagere uden arbejde 60-64 år	Folkepensionister med arbejde
reducere arbejdstiden på nuværende arbejdsplads	60		63	65	68	70
forøge arbejdstiden på nuværende arbejdsplads	41		47	41	38	40
flytte til et mindre krævende job på nuværende arbejdsplads	25		23	25	22	17
få et mere udfordrende job på nuværende arbejdsplads	20		18	20	14	16
Mindste beregningsgrundlag	1.147		337	151	188	178

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

I det følgende afsnit fokuserer vi på, hvilke arbejdsvilkår de adspurgte regner med at have efter den alder, de realistisk forventer at være i arbejde. Det gør vi, fordi der er meget høj grad af overensstemmelse mellem ønsker og realistiske forventninger til arbejdsvilkår, når de interviewede både ønsker og har forventninger om at være i arbejde efter den samme alder. Denne høje grad af overensstemmelse gælder både spørgsmålet om, hvilken alder man fortsat ønsker at arbejde efter og finder det realistisk at arbejde efter, og hvilke dimensioner man ønsker skal kendetegne ens arbejdsliv, samt hvilke dimensioner man regner med er realistiske.

Hver person får som nævnt – afhængig af sin alder – stillet op til tre spørgsmål om, hvorvidt vedkommende ønsker at være erhvervsaktiv som lønmodtager eller selvstændig eller evt. som en kombination heraf, og tilsvarende op til tre parallelle spørgsmål om, hvorvidt vedkommende realistisk forventer at være erhvervsaktiv på en af disse tre måder, jf. bilag 2. Vi betragter det som overensstemmelse mellem det fremsatte ønske om erhvervsaktivitet og vurderingen af realismen heri, både når det fremsatte ønske også regnes som realistisk, og når den interviewede ikke ved, hvad vedkommende ønsker af erhvervsaktivitet efter et af de tre alderstrin og heller ikke ved, om en erhvervsaktivitet er realistisk efter det pågældende alderstrin. I tabel 3.9 har vi sammenfattet graden af overensstemmelse mellem ønsker om erhvervsaktivitet og vurderingen af realismen heri særskilt for de fem adspurgte grupper.

Som det ses af tabel 3.9, er der for mindst 3 ud af 4 personer overensstemmelse mellem deres ønsker om erhvervsaktivitet efter en bestemt alder og så deres vurdering af realismen i dette ønske. Man ser, at der er en niveauforskel i graden af overensstemmelse derved, at personer, som har passeret de 60 år, tilkendegiver lidt større overensstemmelse mellem ønsker om erhvervsaktivitet og vurderingen af realismen heri, end personer, som er under 60 år. Niveaulet beror formentlig på, hvor mange alderstrin de maksimalt skal forholde sig til, tidshorisonten i forhold til den alder, man bliver bedt om at forholde sig til, og i hvor høj grad der allerede er personer fra gruppen, der har forladt arbejdsmarkedet på et tidligere tidspunkt. Tabel 3.10 viser tilsvarende alene graden af overensstemmelse mellem ønsker om erhvervsaktivitet efter 65-årsfødselsdagen og vurderingen af realismen heri. Der er lidt højere grad af overensstemmelse mellem ønsker og realistiske forventninger om at arbejde efter dette ene alderstrin, især for personer under 60 år, end når vi ser på graden af overensstemmelse efter de tre udvalgte alderstrin – 60

år, 62 år og 65 år – under ét, jf. tabel 3.9. Overordnet er der således en meget høj grad af overensstemmelse mellem ønsker om erhvervsaktivitet og vurderingen af realismen heri, og den varierer kun lidt mellem de fem grupper.

Dernæst ser vi på, om der er et mønster i den begrænsede uoverensstemmelse mellem ønsker og vurderingen af realismen. Det gør vi ved at se på den detaljerede besvarelse af spørgsmålet om mulige former for erhvervsaktivitet efter 65-års-fødselsdagen sammenholdt med den detaljerede besvarelse af spørgsmålet om realismen i at have en eller anden form for erhvervsaktivitet efter 65-års-fødselsdagen under ét for de fem grupper, jf. tabel 3.11.

Den høje grad af overensstemmelse skyldes primært, at der er mange, som ikke ønsker at være erhvervsaktive efter det fyldte 65. år, og som stort set alle sammen heller ikke forventer at have erhvervsarbejde efter det fyldte 65. år. Den interessante begrænsede uoverensstemmelse stammer især fra, at der blandt dem, der ønsker at have lønnet arbejde efter de fyldte 65 år, er 14 pct., der ikke realistisk regner med at være i lønnet arbejde eller ikke ved, om de kan forvente at arbejde, efter de er fyldt 65 år. Man kan også se på den uoverensstemmelse, der består i, at 5 pct. af dem, der realistisk regner med at være i lønnet arbejde efter det fyldte 65. år, faktisk ikke ønsker at være erhvervsaktive efter dette tidspunkt, ligesom 5 pct. af dem ikke ved, om de ønsker at være erhvervsaktive, efter de fylder 65 år. Der er altså relativt lidt flere, der ikke forventer at opfylde deres ønske om lønnet arbejde, efter de er fyldt 65 år, end der er personer, der af den ene eller anden grund realistisk forventer at være i lønnet arbejde, selv om de egentlig ikke eksplicit ønsker det. Der er i den henseende lidt forskel på undersøgelsens fem grupper, som omfatter de 55-64-årige. Uden at det fremgår af nogen tabel, vil vi lige nævne, at der er relativt færrest – 6 pct. – blandt efterlønsmodtagere med arbejde, som ikke forventer at få opfyldt deres ønske om lønnet arbejde efter de 65 år. Der er relativt flest – 23 pct. – blandt efterlønsmodtagere uden arbejde, som ikke forventer at få opfyldt deres ønske om lønnet arbejde. Ledige og beskæftigede ligger stort set på samme niveau – 16-18 pct., mens beskæftigede 60-64-årige uden efterløn ligger på 11 pct. Der er kun relativt begrænsede forskelle mht., hvilket omfang grupperne bliver nødsaget til at arbejde, selv om de ikke eksplicit ønsker det.

For alderstrinnene 60 og 62 år ser vi også den begrænsede asymmetriske uoverensstemmelse derved, at der er relativt flere, der ikke

realistisk forventer at kunne få opfyldt deres ønske om lønnet arbejde, end der er personer, der bliver nødsaget til at arbejde, selv om de ikke eksplicit ønsker det.

Den enkeltes forventninger til at blive på arbejdsmarkedet er ikke nødvendigvis ensbetydende med den faktiske adfærd. Fra flere undersøgelser (Larsen, 2008; Disney og Tanner, 1999) ved vi imidlertid, at arbejdstageres forventninger om tilbagetrækningstidspunkt fra arbejdsmarkedet stemmer pænt overens med deres realiserede tilbagetrækningstidspunkt. Denne vurdering er baseret på, at gennemsnittene af den forventede og den faktiske tilbagetrækningsadfærd næsten er identiske og med begrænset individuel afvigelse. Alene derfor er der god grund til at beskrive, hvor længe arbejdstagere forventer at arbejde. Eventuelle systematiske forskelle mellem ønsker og forventninger til alderen for forbliven og til forskellige dimensioner af arbejdslivet beskriver noget om de enkeltes erkendte ønsker til fremtiden, som de forventer ikke at kunne realisere, eller forventet adfærd, som de ikke på forhånd har ønsket.

3.3 ARBEJDSVILKÅR DE SIDSTE ÅR AF ARBEJDSLIVET

Når en person tilkendegiver sit ønske om at have lønnet arbejde efter sin 65-, 62- eller 60-års-fødselsdag og samtidig vurderer, at ønsket også er realistisk, har vi også undersøgt graden af overensstemmelse mellem ønskerne om og den realistiske forventning til arbejdsomfanget. Vi har ligeledes undersøgt graden af uoverensstemmelse mellem ønsker og realistiske forventninger til sæsonarbejde eller arbejde jævnt fordelt over året, fast eller mere fleksibel arbejdstid, ansættelse på nuværende (hidtidige) eller anden arbejdsplads, samme eller lignende arbejdsfunktion, jf. de identiske svarkategorier til de relevante spørgsmål i bilag 2. Vi finder, at der er mellem 78 og 100 pct., som har svaret identisk på spørgsmålet om ønsker til en arbejdsdimension og vurderingen af realismen i at kunne arbejde i henhold til denne samme dimension. Nedenfor beskriver vi derfor kun de realistiske forventninger til forskellige dimensioner af arbejdslivet.

REALISTISKE ARBEJDSVILKÅR DE SIDSTE ÅR AF ARBEJDSLIVET

De arbejdsvilkår, som de interviewede realistisk regner med at kunne arbejde under efter den alder, som de har valgt, fremgår af tabel 3.12, særskilt for de fem grupper, der består af personer under 65 år. De præcise spørgsmålsformuleringer og mulige svarkategorier fremgår som nævnt af bilag 2. De hyppigst forekommende svarkategorier er medtaget i tabellen. De, der er udvalgt til undersøgelsen som ledige, er den gruppe, hvor relativt flest regner med at modtage efterløn samtidig med, at de arbejder efter det fyldte 62. år, nemlig 43 pct. Blandt dem, der er udvalgt som beskæftigede 55-59-årige, er det kun ca. 30 pct., der også regner med at modtage efterløn samtidig med, at de regner med at arbejde efter det fyldte 62. år.

De, som regner med at arbejde efter, at de er fyldt 60, 62 eller 65 år, forventer i udpræget grad, at det påtænkte arbejde er jævnt fordelt over året. For dem, der regner med at arbejde, efter de fylder 65 år, er der dog en mindre andel, som forventer blot at arbejde i perioder fx sæsonarbejde. Samme struktur iagttager man i forbindelse med deres forventninger til faste eller fleksible arbejdstider. Især når de adspurgte forventer at arbejde, efter de fylder 60 år, regner de med at have fast arbejdstid, mens de, der også forventer at arbejde efter de 65 år, i højere grad regner med at kunne have fleksible arbejdstider.

70 pct. eller flere af de interviewede forventer at kunne arbejde på deres nuværende eller seneste arbejdsplads i deres sidste år på arbejdsmarkedet. Det er mindst udtalt for dem, som vil fortsætte med at arbejde efter det fyldte 65. år. 80 pct. eller flere regner også med at bestride samme jobfunktion som deres nuværende eller seneste jobfunktion eller en lignende jobfunktion. Det er mindst udtalt for dem, som vil blive i arbejde efter de 65 år, hvor op til 12 pct. forventer i stedet at prioritere et mindre krævende job.

Tabel 3.13 viser det arbejdsomfang, de interviewede realistisk regner med at have efter den alder, som de har angivet. Det er tydeligt, at de personer, som forventer at fortsætte med at arbejde efter de 65 år, også gennemgående regner med at have et mindre arbejdsomfang end dem, som regner med at stoppe tidligere. Når de 55-59-årige beskæftigede og ledige regner med at stoppe inden 62-års-fødselsdagen, forventer de realistisk at arbejde 32-34 timer i gennemsnit pr. uge. Når de derimod først regner med at stoppe efter deres 65-års-fødselsdag, forventer de

realistisk at arbejde 23-28 timer i gennemsnit pr. uge beroende på, hvilken af de fem grupper de tilhører.

Man kunne måske forvente, at der var en særlig markant forskel mellem det ønskede og det forventede realistiske arbejdsomfang, fordi man ifølge en del overenskomster ikke frit kan aftale en individuel arbejdstid med sin arbejdsgiver. Det er imidlertid ikke et markant træk. Mellem 79 og 88 pct. ønsker samme arbejdstid, som de også realistisk forventer at kunne få. Og andelen af personer, der ønsker at få mere arbejdstid, end de realistisk regner med at kunne opnå, er omtrent lige så stor som andelen af personer, der ønsker mindre arbejdstid, end de realistisk forventer at kunne opnå.²⁶

Vurderet over alle de viste dimensioner af arbejdslivet er det ret tydeligt, at jo længere arbejdstagere forventer at arbejde, desto færre arbejdstimer regner de med at præstere, og de forventer mere fleksibilitet i arbejdets placering, ligesom nogle forventer et lidt mindre krævende arbejde.²⁷

MULIGHEDER FOR ÆNDREDE ARBEJDSVILKÅR EFTER DE 60

Når der er så relativt mange, der regner det for realistisk at kunne arbejde fortrinsvis jævnt fordelt over året og med samme eller lignende jobfunktion på samme arbejdsplads, kunne det tænkes, at arbejdstagerne forventer eller vurderer, at der er begrænsede muligheder for at tilpasse arbejdet til eventuelle egne særlige behov. Det har vi søgt at belyse ved at lade beskæftigede arbejdstagere svare på, om de har mulighed for at få reduceret eller forøget deres arbejdstid, flytte til et mindre krævende job eller få et mere krævende job efter 60-års-alderen – alt sammen på deres nuværende arbejdsplads. Resultatet fremgår af tabel 3.14 og 3.15. Der kun-

26. Det er imidlertid meget muligt, at personer i varierende grad lader eksisterende arbejdstider på arbejdsmarkedet bestemme deres ønsker om arbejdstid. Samme afhængighed kan også gøre sig gældende for andre arbejdslivsdimensioner. Det kan vi ikke afgøre i den foreliggende undersøgelse. Vi diskuterer dette afslutningsvis i kapitlet.

27. Det har været forsøgt at underopdele tabel 3.14 og 3.15 yderligere efter sektor og uddannelse, ligesom vi gjorde i tidligere tabeller, men herved bliver beregningsgrundlagene gennemgående for små og andelen dermed for usikre. For arbejdstagere med en erhvervsfaglig eller kort eller mellemlang uddannelse blev beregningsgrundlagene ikke for små. Der er ikke nævneværdige forskelle for personer med disse uddannelser i deres realistiske forventninger til arbejdsvilkårene afhængigt af, om de er ansat i den offentlige sektor eller den private.

ne svares ”ja”, ”nej” eller ”ved ikke” på spørgsmålene. Andelen, som har svaret ”ja”, fremgår af tabellerne.²⁸

Det er tydeligt i tabel 3.14 og 3.15, at arbejdstagere, som er fyldt 60 år, oftere har mulighed for at kunne reducere deres arbejdstid end arbejdstagere, som endnu ikke er fyldt 60 år. En del af forklaringen kan være, at de, som ikke kunne få reduceret deres arbejdstid efter at være fyldt 60, har været mere tilbøjelige til helt at forlade arbejdsmarkedet og derfor ikke indgår i opgørelsen. Endvidere kan der være forskel på kendskab til mulighederne på arbejdspladsen. De, som er fyldt 60 år, har også meget naturligt oftere mulighed for at forøge deres arbejdstid, da nogle formentlig er gået ned i arbejdstid på et tidspunkt efter 60-års-fødselsdagen.

Tabellerne viser også, at det højst er en fjerdedel, som har mulighed for at flytte til et mindre krævende job på den nuværende arbejdsplads og endnu færre, som har mulighed for at få et mere udfordrende job på deres nuværende arbejdsplads, når de er fyldt 60 år.²⁹

Eftersom 70-90 pct. af de 55-59-årige realistisk forventer at kunne fortsætte på deres hidtidige arbejdsplads, når de forventer at arbejde efter 60-, 62- eller 65-års-alderen, er det også tilsvarende relevant, hvilke muligheder de vurderer, der er på arbejdspladsen for at få tilpasset arbejdsvilkårene til deres ønsker. De bedste indicier vi i den foreliggende undersøgelse har for dette, er de mål, som fremgår af tabel 3.15. Særligt bemærkelsesværdigt er det, at kun hver fjerde vurderer, at de kan flytte til et mindre krævende job på deres nuværende arbejdsplads. Det kan der selvfølgelig være mange forklaringer på, fx er der arbejdspladser med meget få ansatte. Når situationen opstår, og arbejdstageren gør sine ønsker gældende, kan der måske vise sig større fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen på arbejdspladsen, end arbejdstageren vurderer på interviewtidspunktet.

Mindst halvdelen af de 55-59-årige vurderer derimod, at der er mulighed for få reduceret arbejdstid på deres nuværende arbejdsplads. Arbejdstiden er også en del af den samlede arbejdsbelastning, så denne mulighed kan bidrage til et mindre krævende job, men ikke nødvendigvis til en reduktion i arbejdsintensiteten. Selv om vi i tabel 3.14 og 3.15 ser, at mindst halv-

28. Hvis der ikke blev svaret ”ja”, blev der helt overvejende svaret ”nej”. Det er altså emner, som de interviewede har en forholdsvis begrundet viden eller forventning om, således at de har kunnet svare.

29. Det er ikke nærmere præciseret i spørgeskemaet, hvad et mere udfordrende job er. Det er altså arbejdstagernes egne vurderinger, som er i spil. Der er derfor heller ikke nogen fælles målestok for begrebet.

delen vurderer, at der er mulighed for at få reduceret arbejdstid på den nuværende arbejdsplads, især blandt de beskæftigede 60-70-årige, fremgår det af kapitel 5, at en meget stor andel af de beskæftigede efterlønsmodtagere alligevel arbejder stort set på fuldtid. Dette antyder, at fleksibilitetsmulighederne på arbejdspladserne alligevel ikke er så store og måske ikke på interviewtidspunktet (efteråret 2010), hvor der ikke mere er højkonjunktur.

TABEL 3.15

Beskæftigede arbejdstageres muligheder for at ændre på fire jobkarakteristika på deres nuværende arbejdsplads efter at være fyldt 60. Særsomt for to persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige eller beskæftigede 55-59-årige. Procent.

Mulighed for at ...	Udvalgt som	
	Ledige 55-59 år	Beskæftigede 55-59 år
reducere arbejdstiden på nuværende arbejdsplads efter at være fyldt 60 år	52	54
forøge arbejdstiden på nuværende arbejdsplads efter at være fyldt 60 år	21	25
flytte til et mindre krævende job på nuværende arbejdsplads efter at være fyldt 60 år	20	24
få et mere udfordrende job på nuværende arbejdsplads efter at være fyldt 60 år	12	13
Beregningsgrundlag	294	1.287

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

3.4 65-70-ÅRIGES ØNSKER OM OG FORVENTNINGER TIL FORBLIVEN PÅ ARBEJDSMARKEDET

I kapitel 2 beskrev vi, at 72 pct. af de til undersøgelsen udvalgte beskæftigede 65-70-årige uden folkepension (bl.a. personer, der har opsat deres pension, se kapitel 2), også har arbejde på interviewtidspunktet, mens 25 pct. i mellemtiden er overgået til folkepension uden erhvervsarbejde. 74 pct. af de udvalgte folkepensionister med arbejde arbejder også på interviewtidspunktet, mens 25 pct. af de udvalgte modtager folkepension uden at arbejde på dette tidspunkt. Da hovedparten af de udtrukne 65-70-årige således fortsat er på arbejdsmarkedet på interviewtidspunktet, er der derfor god mening i at spørge både de udvalgte beskæftigede 65-70-årige uden folkepension og de udvalgte folkepensionister med arbejde om deres ønsker, realistiske forventninger og aftaler med arbejdsgiver om at blive på arbejdsmarkedet.

TABEL 3.16

Ønsker og realistiske forventninger om, hvor længe arbejdstagere kan have lønnet arbejde eller drive selvstændig virksomhed i et eller andet omfang. Særskilt for personer udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 65-70-årige uden folkepension og folkepensionister med arbejde. Procent.

	Udvalgt som	
	Beskæftigede 65-70-årige uden folkepension	Folkepensionister med arbejde
<i>Oplyst alder, som vedkommende ønsker at arbejde til:</i>		
Har oplyst alder, som vedkommende ønsker at arbejde til	54	51
Vil arbejde så længe vedkommende magter det	19	26
Ønsker ikke at arbejde mere ¹	18	15
Ved ikke	8	8
<i>Aldersfordeling for den angivne ønskede alder:</i>		
Gennemsnit	68,1	70,4
Median	68,0	70,0
25 pct.-fraktil	66,0	69,0
75 pct.-fraktil	70,0	70,0
<i>Antal år frem i tiden, som vedkommende ønsker at arbejde, gennemsnit</i>		
	2,6	3,3
<i>Oplyst alder, som vedkommende realistisk forventer at arbejde til:</i>		
Har oplyst alder, som vedkommende realistisk forventer at arbejde til	49	46
Så længe som vedkommende magter det	25	31
Ønsker ikke at arbejde mere	18	15
Ved ikke	8	8
<i>Aldersfordeling på den oplyste realistiske alder:</i>		
Gennemsnit	68,0	70,2
Median	68,0	70,0
25 pct.-fraktil	66,0	69,0
75 pct.-fraktil	70,0	70,0
<i>Antal år frem i tiden, som vedkommende realistisk forventer at arbejde, gennemsnit</i>		
	2,5	3,1
Alder på interviewtidspunktet, gennemsnit	65,6	67,1
<i>Overensstemmelse mellem angivet ønsket og realistisk alder</i>		
Identitet mellem ønsket og realistisk alder	92	93
Difference mellem ønsket og realistisk alder, år	0,09	0,31
Beregningsgrundlag	512	265

1. Spørges ikke om det realistiske i varighed af erhvervsarbejde og aftale med virksomheden.

Vi indledte dette emne i spørgeskemaet om afdækning af ønsker og forventninger blandt de 65-70-årige ved at spørge dem: "Kan du angive en

alder for, hvor længe du ønsker at have lønnet arbejde eller drive selvstændig virksomhed i et eller andet omfang?” De interviewede kunne så svare ved at angive en alder eller svare, at de ikke kunne angive en alder. I sidstnævnte tilfælde blev de bedt om at tilkendegive, om det skyldtes, at de ønskede at arbejde så længe, som de magtede det, at de ikke ønskede at arbejde mere, eller at de ikke vidste, hvad de skulle svare. I første og anden omgang kunne man også svare ”ved ikke”. Hyppigheden af besvarelser på det første eller det andet spørgsmål fremgår som den øverste del af tabel 3.16.

Det fremgår også af tabellen, at 73 pct. af de udvalgte beskæftigede 65-70-årige uden folkepension ønsker at blive på arbejdsmarkedet i kortere eller længere tid, mens andelen er 77 pct. blandt de udvalgte folkepensionister med arbejde. De fleste af dem angiver en alder for deres forbliven. Tyngdepunktet for den angivne alder centrerer sig tæt omkring gennemsnitsværdien, som er 68 år for de udvalgte beskæftigede uden folkepension og 70 år for de udvalgte folkepensionister med arbejde. Blandt dem, som angiver en alder, rækker deres angivelse af tidshorizonten for at blive på arbejdsmarkedet i gennemsnit 2,6 til 3,3 år frem i tiden i forhold til deres alder på interviewtidspunktet. Hertil kommer så dem, som ønsker at arbejde så længe, som de magter det. Vi formoder, at denne tidsubestemte angivelse rækker længere frem end de ca. 3 år, som de andre har angivet som ønsket restarbejdstid. Der er fx ikke markant forskel på det selv vurderede helbred blandt de interviewede, som angiver en ønsket alder for forbliven i sammenligning med dem, der ønsker at blive så længe, som de magter det.

De interviewede blev herefter spurgt til deres realistiske forventninger til deres forbliven ved spørgsmålet: ”Hvor længe regner du realistisk med at have lønnet arbejde eller drive selvstændig virksomhed i et eller andet omfang? Kan du angive en alder?” De interviewede, som angav, at de ikke ønskede at arbejde mere, får dog ikke stillet dette spørgsmål og uddybninger heraf.³⁰ De indsættes dog som en andel i tabel 3.16 i oversigten over realistiske forventninger til at blive på arbejdsmarkedet. Vurderet ud fra andelen, som svarer ”ved ikke” til spørgsmålet, har de interviewede lige så let ved at svare på dette spørgsmål som på spørgsmålet om ønsker til forbliven. Det interessante er, at der er lidt

30. Godt 90 pct. af dem, som ikke ønskede at arbejde mere, havde heller ikke arbejde på interviewtidspunktet.

flere, der realistisk vurderet regner med at arbejde, så længe som de magter det, i sammenligning med andelen som tilkendegav, at de ønsker at arbejde, så længe som de magter det. Det fremgår ikke af spørgeskemaets formuleringer, hvem der skal afgøre, om vedkommende magter at arbejde. På det danske arbejdsmarked har arbejdsgiveren også et afgørende ord, hvis der er uenighed om dette med arbejdstageren. Det ved de interviewede erfarne arbejdstagere jo også, når de svarer. Derfor må man forstå deres svar sådan, at mindst en fjerdedel af dem vurderer, at de kan forvente at arbejde så længe, som de magter det, hvis ikke arbejdsgiveren har en anderledes opfattelse af deres arbejdsindsats.

Aldersfordelingen for den angivne realistiske alder, hvortil de adspurgte forventer at kunne blive på arbejdsmarkedet, er meget lig aldersfordelingen for den ønskede alder for at blive. Ser vi på den gruppe, som både har angivet en alder for ønsket og realistisk forbliven, angiver over 90 pct. samme alder på begge spørgsmål.

3.5 65-70-ÅRIGES AFTALER OM FORBLIVEN PÅ VIRKSOMHEDEN

Vi valgte også at spørge de udvalgte beskæftigede 65-70-årige uden folkepension og folkepensionister med arbejde, om de havde en aftale med virksomhedens ledelse om deres forbliven på arbejdspladsen, forudsat at de havde et ansættelsesforhold på interviewtidspunktet.³¹ Spørgsmålet lød: *Har du – efter din egen opfattelse – en aftale med ledelsen om, hvor længe du kan have lønnet arbejde på din nuværende arbejdsplads?*³² Der var mulighed for at svare ”ja”, ”nej”, ”har intet arbejde for tiden” eller ”ved ikke”. Svarfordelingen fremgår af tabel 3.17 øverst, hvor andelen af personer, som ikke ønskede at arbejde mere, også optræder, idet den er lagt sammen med andelen, som svarede, at de ikke har arbejde for tiden. Besvarelsen viser, at omkring en fjerdedel af samtlige i de to grupper har en aftale med ledelse på virksomheden, mens omkring dobbelt så mange af de ansatte efter egen opfattelse ikke har nogen aftale med ledelsen.

31. Personer, som tilkendegav, at de ikke ønskede at arbejde mere, fik ikke stillet dette spørgsmål.

32. I tilfælde af uklarhed i interviewsituationen om forståelsen af ”aftale” var der indsat en vejledning til interviewerne under spørgsmålet. Den lød: ”En aftale vil typisk være mundtlig mellem medarbejderen og dennes leder eller personaleleder”.

TABEL 3.17

Aftale med virksomhedsledelse om, hvor længe vedkommende kan have lønnet arbejde på arbejdspladsen. Særskilt for personer udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 65-70-årige uden folkepension og folkepensionister med arbejde. Procent.

	Udvalgt som	
	Beskæftigede 65-70 år uden folkepension	Folkepensionister med arbejde
<i>Aftale med ledelsen om varigheden af fortsat ansættelse:</i>		
Har aftale	27	24
Har ikke aftale	48	54
Har ikke arbejde for tiden/ ønsker ikke arbejde mere	24	20
Ved ikke	1	2
<i>Aftalen med ledelsen om fortsat ansættelse:</i>		
Aftalt alder for forbliven på arbejdspladsen	66	68
Så længe vedkommende selv ønsker det	28	31
Aftalen angår andre forhold	4	0
Ved ikke	2	2
<i>Aldersfordelingen på aftalen med ledelsen:</i>		
Gennemsnit	68,1	69,7
Median	68,0	70,0
25 pct.-fraktil	66,0	68,0
75 pct.-fraktil	70,0	70,0
Antal år frem vedkommende har aftale med virksomhedsledelsen om at arbejde, gennemsnit	2,4	2,7
<i>Overensstemmelse mellem den angivne ønskede og aftalte alder for forbliven på arbejdsmarkedet</i>		
Identitet mellem ønsket og aftalt alder	73	85
Difference mellem ønsket og aftalt alder, år	0,01	0,03
Beregningsgrundlag	501	261

De, som havde en aftale med ledelsen, blev herefter spurgt: *Kan du angive, til hvilken alder du kan blive på arbejdspladsen?* I stedet for at angive en alder kunne de interviewede blive afkrydset for besvarelsene: ”så længe du ønsker”, ”aftalen angår andre forhold” og ”ved ikke”. For omkring to tredjedele af dem, som havde en aftale, omhandlede aftalen også en alder for deres forbliven på virksomheden, mens den for knap en tredjedels vedkommende gik ud på, at de kunne blive så længe, som de selv ønskede det. Aldersfordelingen for den aftalte alder er meget lig aldersfordelingen for både den ønskede og den realistisk vurderede alder for at blive på arbejdsmarkedet. Blandt de interviewede, der både har oplyst en ønsket alder og en aftalt alder for forbliven, er alderen identisk for hhv. 69

pct. og 84 pct. inden for de to grupper. Aftalen med ledelsen rækker 2-3 år frem, når der er aftalt en alder.

3.6. HVOR MANGE OG HVEM HAR AFTALER OM FORBLIVEN PÅ VIRKSOMHED?

Nogle arbejdstagere har – efter deres egen opfattelse – en mundtlig aftale med ledelsen om, hvor længe de kan blive på virksomheden. I afsnit 3.3 viste vi for de 65-70-årige, at fordelingen af den aftalte alder for dem, der angiver at have en sådan aftale, i høj grad stemmer overens med fordelingen både for den ønskede og for den realistisk vurderede alder for, hvor længe man regner med at blive på arbejdsmarkedet. Dette resultat tyder på, at aftaler af denne type spiller en rolle for, hvor længe den enkelte arbejdstager forventer at blive på arbejdsmarkedet. I kapitel 4 undersøger vi, om der rent faktisk findes en sådan sammenhæng. Det er imidlertid næppe tilfældigt, hvem der har en aftale med ledelsen om forbliven på virksomheden. Formålet med dette afsnit er derfor at se nærmere på, dels hvor mange arbejdstagere, der har en aftale, og dels hvad der karakteriserer de arbejdstagere, der har en sådan aftale.

Vi skal indledningsvis bemærke, at ledelsen ikke nødvendigvis laver en egentlig aftale med deres ældre medarbejdere om forbliven på virksomheden. Ledelsen kan eventuelt blot udsende nogle signaler om, at den gerne vil fastholde medarbejdere. En undersøgelse fra Ældre Sagen viser således, at medarbejdere, hvis ledelse blot generelt har udtrykt ønske om, at medarbejdere bliver så længe som muligt, vil udskyde deres tilbagetrækningstidspunkt med i gennemsnit halvandet år (Avisen.dk, 2010). I denne sammenhæng har vi imidlertid valgt at fokusere på egentlige aftaler for på den måde at få mere sikre oplysninger fra medarbejderne og dermed oplysninger, som vi forventer, er behæftet med lidt mindre usikkerhed end blot ”signaler”.

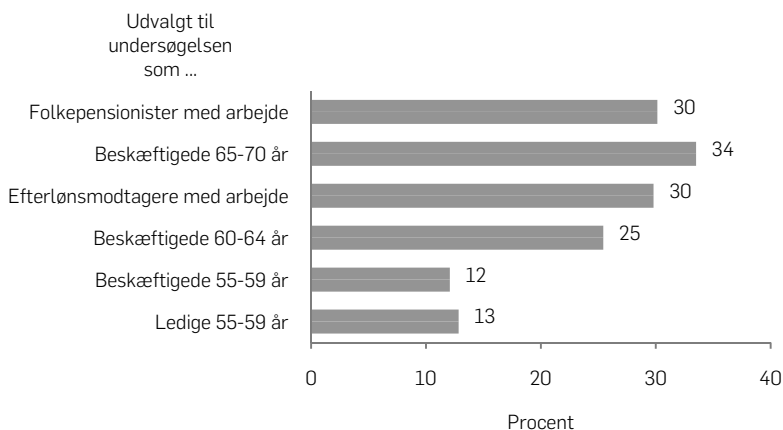
HVOR MANGE HAR AFTALER OM FORBLIVEN PÅ VIRKSOMHED?

Vi ser først på, hvordan den andel, der har en aftale om forbliven, varierer for de seks grupper, der har fået stillet spørgsmålet om dette. Vi finder, at andelen er mindst blandt 55-59-årige, der ved udvælgelsen enten

var ledige eller beskæftigede, se figur 3.1.³³ I disse grupper er det således kun ca. hver ottende af de adspurgte, der angiver at have en aftale. Omvendt er 65-70-årige, der ved udvælgelsen var beskæftigede og ikke samtidig modtog folkepension, den gruppe, hvor relativt flest angiver at have en aftale, nemlig cirka hver tredje. I de resterende adspurgte grupper – 60-64-årige beskæftigede uden efterløn, efterlønsmodtagere med arbejde og 65-70-årige folkepensionister med arbejde – har 25-30 pct. en aftale.

FIGUR 3.1

Personer, der efter egen opfattelse har en aftale med virksomhedsledelsen om, hvor længe vedkommende kan have lønnet arbejde på arbejdspladsen. Særs­kilt for seks persongrupper udvalgt til undersøgelsen som værende ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn, efterlønsmodtagere med arbejde, beskæftigede 65-70-årige uden folkepension eller folkepensionister med arbejde, og som er i lønnet arbejde på interviewtidspunktet eller har et job, som vedkommende med sikkerhed kan vende tilbage til. Procent.



Vi har desuden set nærmere på andelen af personer med aftaler inden for grupperne af beskæftigede i alderen 55-59 år og 60-64 år. Vi underopde-

33. De anførte andele med aftaler for folkepensionister med arbejde og 65-70-årige beskæftigede uden folkepension er højere end de andele, der er angivet i afsnit 3.3. Forskellen skyldes, at vi her har fraserteret personer, der ”intet arbejde har for tiden” eller ”ikke ønsker at arbejde mere”. Dertil kommer, at personer, der har en aftale om andre forhold end alder for forbliven, her medregnes blandt dem, der ikke har en aftale.

ler som i afsnit 3.4 de to grupper dels på uddannelsesniveau og sektor, dels på 14 aggregerede stillingsgrupper, se bilagsfigur B3.1 og B3.2. Vi finder, at 60-64-årige med erhvervsfaglig uddannelse eller kort eller mellemlang videregående uddannelse – uanset sektortilhørsforhold – er den gruppe, hvor relativt flest har en aftale om alder for at blive på arbejdspladsen. Omvendt skiller 55-59-årige, der enten er offentligt ansat og har en erhvervsfaglig, en kort eller mellemlang videregående uddannelse, eller er privatansat og har ingen eller kun en kort erhvervsuddannelse, sig ud som de grupper, hvor relativt færrest har en aftale. Ser vi på resultaterne for de 14 aggregerede stillingsgrupper, finder vi på tværs af de to aldersgrupper, at 'teknisk personale og rengøring' og 'it-personale' er de grupper, hvor relativt flest har en aftale, mens 'pædagoger' skiller sig ud som den gruppe med relativt færrest aftaler. Vi ser neden for nærmere på betydningen af uddannelsesniveau og sektortilknytning, når der også tages højde for andre forhold.

HVEM HAR AFTALER OM FORBLIVEN PÅ VIRKSOMHED?

Med det formål at få et mere detaljeret billede af, hvem der har aftaler med ledelsen om, hvor længe de kan blive på virksomheden, har vi gennemført såkaldte probitanalyser. Vi undersøger således ved hjælp af denne metode, hvilke forhold der har betydning for, om arbejdstagere har en sådan aftale med ledelsen. Ud over at lave analyser for alle har vi gennemført særskilte analyser for aldersgrupper og for kvinder og mænd for at få et nærmere indblik i betydningen af alder og køn for sandsynligheden for at have en aftale. Resultaterne af analyserne fremgår af tabel 3.18 og af bilagstabel B3.3.

Fire resultater gælder for alle eller for de fleste af de analyserede grupper:

For det første finder vi, at sandsynligheden for at have en aftale synes at stige med alderen. Resultaterne viser således i overensstemmelse med figur 3.1 ovenfor, at 65-70-årige har signifikant større sandsynlighed for at have en aftale end især 55-59-årige, der enten er beskæftigede eller ledige, men også end 60-64-årige beskæftigede (uden efterløn). Dertil kommer, at der *inden for* aldersgrupperne 55-59 år og 60-64 år ligeledes er en svag tendens til, at personer med højere aldre har større sandsynlighed.

Mulige forklaringer på den høje andel med aftaler blandt de 65-70-årige kan være, at de, der enten vil have opsat pension eller vil arbejde

sideløbende med, at de modtager folkepension, i højere grad end andre sørger for at få en samtale med ledelsen om, hvor længe de kan blive, og/eller at de, der arbejder efter de 65 år, i højere grad end andre er blevet opfordret af ledelsen til at blive efter denne alder.

Den lavere andel med aftaler blandt især dem, som er under 60 år, kan bl.a. være udtryk for selektion. I denne aldersgruppe findes der således givetvis en del, som vil forlade arbejdsmarkedet, når de fylder 60 år, og som derfor ikke er relevante i forhold til en aftale, der vedrører tiden efter denne alder. En yderligere forklaring kan være, at ledelsen på virksomhederne typisk først begynder at lave aftaler med ansatte, efter at de har passeret 60-års-alderen.

For det andet finder vi, at ledere i højere grad har en aftale om forbliven end andre arbejdstagere. Mulige forklaringer kan være, at virksomhedsledelsen dels i højere grad gerne vil beholde disse medarbejdere, dels at den har et større behov for at vide mere præcist, hvor længe denne medarbejdergruppe vil blive på virksomheden. At være leder har dog ikke signifikant betydning for kvinders sandsynlighed for at have en aftale. En mulig fortolkning af dette kan være, at mænd typisk befinder sig højere oppe i ledelseshierarkiet end kvinder (Emerek og Holt, 2008; Holt m.fl., 2006) og af den grund i højere grad har aftaler.

For det tredje viser resultaterne, at arbejdstagere, der i nogen eller høj grad mødes af krav om at følge med i udviklingen på deres fagområde, har større sandsynlighed for at have en aftale end andre. Dette resultat gælder for alle, for 60-64-årige og for både mænd og kvinder. Forklaringen på resultatet er formentlig bl.a., at denne type medarbejdere (på tværs af uddannelsesniveau) er nøglepersoner i virksomheden, som virksomheden gerne vil beholde. Vi har undersøgt, hvordan det at blive mødt med krav om at følge med i udviklingen på ens fagområde stiger med den enkeltes uddannelsesniveau. Det viser sig, at der findes personer på alle uddannelsesniveauer, der bliver mødt med disse krav. Andelen er dog mindst blandt personer uden eller med kort erhvervsuddannelse.

For det fjerde viser analyserne, at det, uanset hvilke grupper vi ser på, gælder, at forekomsten af skrevne eller uskrevne regler for, hvornår man fratræder i ens stillingskategori pga. alder, har betydning for, om de adspurgte har en aftale med ledelsen. 15-20 pct. af de 55-64-årige anfører, at der eksisterer sådanne regler på deres arbejdsplads. Et eksempel på en skreven regel er, at officerer i forsvaret p.t. pensioneres, når de fylder 60 år. En uskreven regel kan fx være, at det er en kutyme i en gi-

ven stillingskategori, at man fx trækker sig tilbage ved 65 år, dvs. ved folkepensionsalderen. Sandsynligheden for at have en aftale stiger væsentligt, hvis der findes sådanne regler. For at få et nærmere indblik i denne sammenhæng har vi sammenlignet alderen i den skrevne eller uskrevne regel for fratræden med den aftalte alder for forbliven for dem, der har en sådan aftale. Sammenligningen viser, at de to aldre for over halvdelen vedkommende er sammenfaldende og typisk ligger på 65 eller 70 år. På virksomheder med skrevne eller uskrevne regler for fratræden synes aftaler med ledelsen om alder for forbliven således i væsentligt omfang at blive anvendt til at sikre, at arbejdstagerne bliver på virksomheden så længe som muligt.

Kvinder har mindre sandsynlighed for at have en aftale om forbliven på virksomheden end mænd – dette resultat gælder for alle og særskilt for 60-64-årige. En potentiel forklaring kan være, at kvinder generelt trækker sig tidligere tilbage end mænd (se fx Jørgensen m.fl., 2005) og derfor i mindre grad er til rådighed for aftaler efter de 60 år.

Vi finder endvidere, at arbejdstagere med en erhvervsfaglig eller en kort eller mellemlang videregående uddannelse er dem, der har størst sandsynlighed for at have en aftale med ledelsen om at blive på virksomheden – et resultat, der især gælder for 60-64-årige og for mænd. Det er velkendt, at jo højere uddannelsesniveau ældre arbejdstagere har, jo senere trækker de sig tilbage fra arbejdsmarkedet (se fx Jørgensen, Larsen og Rosenstock, 2005). En mulig forklaring på, at personer med en lang videregående uddannelse ikke har så stor sandsynlighed for at have en aftale, kan derfor være, at sådanne arbejdstagere i højere grad end andre bliver på arbejdsmarkedet i længere tid, *uanset* om de har en aftale om at blive på virksomheden eller ej.

For de 60-64-årige gælder, at personer med dårligt helbred har mindre sandsynlighed end andre for at have en aftale. Igen kan forklaringen være, at dårligt helbred fører til tidlig tilbagetrækning (se fx Jørgensen, Larsen og Rosenstock, 2005), hvorfor denne gruppe formentlig i mindre grad er til rådighed for aftaler efter de 60 år.

Sektortilknytning påvirker ikke sandsynligheden for at have en aftale om forbliven på virksomheden. Det ser således ikke ud til at have nævneværdig betydning, hvilken sektor man er ansat i, når vi tager højde for de øvrige forhold i analysen.

TABEL 3.18

Hvilke forhold har betydning for, om man efter egen opfattelse har en aftale med virksomhedsledelsen om, hvor længe man kan have lønnet arbejde på arbejdspladsen? For personer i seks grupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn, efterlønsmodtagere med arbejde, beskæftigede 65-70-årige uden folkepension eller folkepensionister med arbejde, og som er i lønnet arbejde på interviewtidspunktet eller har et job, som de med sikkerhed kan vende tilbage til. Probitanalyse. Særskilt for aldersgrupper og for køn.

Forklarende variabler	Alle	55-59 år	60-64 år	65-70 år	Kvinder	Mænd
Gruppe	65-70-årige har større sandsynlighed, end hhv. 55-59-årige, der er ledige eller beskæftigede og 60-64-årige, der er beskæftigede	n.s.	n.s.	n.s.	Som 'alle'	Som 'alle'
Alder	–	Sandsynlighed større, hvis 58-59 år end hvis 55 år	Sandsynlighed større, hvis 61 eller 64 år end hvis 60 år	n.s.	–	–
Køn	Kvinder har mindre sandsynlighed	n.s.	Som 'alle'	n.s.	–	–
Uddannelse	Personer med erhvervsfaglig eller kort eller mellemlang videregående uddannelse har større sandsynlighed end personer med lang videregående uddannelse	n.s.	Som 'alle'	n.s.	n.s.	Som 'alle'
Helbred	n.s.	n.s.	Dårligt helbred mindsker sandsynlighed	n.s.	n.s.	n.s.
Sektor	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Leder	Ledere har større sandsynlighed	Som 'alle'	Som 'alle'	Som 'alle'	n.s.	Som 'alle'
Krav om at følge med i faglig udvikling	Personer, der i høj/nogen grad mødes af krav om at følge med i udvikling på fagområde, har større sandsynlighed	n.s.	Som 'alle'	n.s.	Som 'alle'	Som 'alle'
Regler for fratræden	Personer med skrevne/uskrevne regler for fratræden har større sandsynlighed	Som 'alle'	Som 'alle'	Som 'alle'	Som 'alle'	Som 'alle'
Antal observationer	3.416	1.581	1.300	535	1.600	1.816

Anm.: Resultater signifikante på 5-procent-niveau. "n.s.": Ikke signifikant på 5-procent-niveau. "–": Variabel er udeladt af model.

PERSON- OG JOBFORHOLDS BETYDNING FOR, HVOR LÆNGE 55-64-ÅRIGE FORVENTER AT ARBEJDE

4.1 INDLEDNING

Formålet med dette kapitel er at afdække, hvilke person- og jobforhold der påvirker ældre arbejdstagers forventninger til, hvor længe de bliver på arbejdsmarkedet. I kapitlet undersøger vi således, hvilke forhold der hhv. fremmer og hæmmer sandsynligheden for, at personer i den ældre del af arbejdsstyrken forventer at arbejde efter at være fyldt hhv. 60, 62 og 65 år. Det er i sagens natur ikke meningsfuldt at spørge 65-70-årige, der er i beskæftigelse ved udvælgelsen, om de forventer at arbejde efter disse tre aldre (se også kapitel 3), og vi fokuserer derfor i kapitlet på de 55-64-årige.

Analyserne er udarbejdet med udgangspunkt i personer, der er i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet. Dette giver os mulighed for at undersøge, hvilke aktuelle jobforhold der spiller en rolle i forhold til forventninger til fremtidig arbejdsmarkedsdeltagelse. I kapitlet undersøger vi først, hvilken betydning person- og jobforhold har for, om 55-59-årige forventer at arbejde efter at være fyldt hhv. 60, 62 og 65 år. Dernæst undersøger vi, hvordan 60-64-årige adskiller sig fra 55-59-årige, når det gælder, hvorvidt disse person- og jobforhold har betydning for, om de forventer at arbejde efter 65 år. Afslutningsvis illustrerer vi hovedresultaterne af analyserne ved at vise, hvordan de personer, der forventer at

arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år, fordeler sig på de forhold, der ifølge analyserne især har betydning for, hvor længe de forventer at blive på arbejdsmarkedet.

Kapitlets hovedresultater for de 55-59-årige er:

De væsentligste person- og jobforhold, der *forøger* sandsynligheden for at blive ”længe” på arbejdsmarkedet, er:

- Lang videregående uddannelse
- Høj aftalt alder for forbliven på arbejdsplads
- Mindst 40.000 kr. i lønindkomst pr. måned
- Mere end 37 arbejdstimer pr. uge
- At have mulighed for at få et mere udfordrende job

Endvidere forøger det også - i mindre grad - sandsynligheden for at blive ”længe”, hvis arbejdstagere tjener 30-39.000 kr. om måneden og hvis arbejdstagere selv kan tilrettelægge deres arbejde, fortsat kan udvikle sig på arbejdspladsen eller kan flytte til et mindre krævende arbejde. Det forøger også sandsynligheden lidt, hvis arbejdstagere kan forøge arbejdstiden.

De væsentligste person- og jobforhold, der *formindsker* sandsynligheden for at blive ”længe” på arbejdsmarkedet, er:

- Kvinde
- Dårligt helbred
- Lav aftalt alder for forbliven på arbejdsplads
- Lav alder i skreven eller uskreven regel for tilbagetrækning
- Fysiske problemer med at udføre job
- Problemer med at følge med i udvikling på ens fagområde

Forekomsten af en lav alder i skreven eller uskreven regel for tilbagetrækning er dog meget begrænset i aldersgruppen. Der er således relativt få 55-59-årige, der er ansat i en stillingskategori, hvor der er skrevne eller uskrevne regler for, hvornår man trækker sig tilbage, og hvor reglen for tilbagetrækning samtidig omfatter en lav alder.

Personer med nedsat arbejdstid har lidt mindre sandsynlighed for at blive ”længe” på arbejdsmarkedet end personer, der arbejder

mindst på fuld tid. Dertil kommer, at arbejdstageres stress målt som oplevede gener ved højt arbejdstempo, travlhed eller stramme tidsplaner også i mindre omfang formindsker sandsynligheden for at blive ”længe” på arbejdsmarkedet. Endelig er personer, som har en jævnaldrende eller ældre partner, tilbøjelige til at trække sig lidt tidligere tilbage end enlige.

De 60-64-årige afviger på en række områder fra de 55-59-årige, når det gælder forhold af betydning for det at forvente at arbejde efter at være fyldt 65 år. De vigtigste forskelle er, at sandsynligheden for at 60-64-årige forventer at arbejde efter denne alder:

- Stiger med stigende alder
- Både er større ved høj (mindst 40.000 kr.) og lav (mindre end 20.000 kr.) lønindkomst pr. måned
- Både er større ved relativt mange (mere end 37) og relativt få (mindre end 30) arbejdstimer pr. uge.
- Er mindre, når de er utilfredse med deres nærmeste leder.

4.2 FORHOLD AF BETYDNING FOR 55-59-ÅRIGES FORBLIVEN EFTER 60, 62 OG 65 ÅR

I dette afsnit undersøger vi, hvordan en lang række person- og jobforhold påvirker sandsynligheden for, at 55-59-årige realistisk forventer:

- At arbejde efter at være fyldt 60 år sammenlignet med ikke at arbejde efter 60-årsdagen
- At arbejde efter at være fyldt 62 år sammenlignet med ikke at arbejde efter 62-årsdagen
- At arbejde efter at være fyldt 65 år sammenlignet med ikke at arbejde efter 65-årsdagen

Til dette formål har vi igen gennemført probitanalyser. De er gennemført med udgangspunkt i de personer i alderen 55-59 år, der er udvalgt som hhv. beskæftigede eller ledige, og som er i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet. Vi sammenligner resultaterne af de tre analyser for at få et samlet billede af, hvad der hhv. forøger og formindsker sandsynligheden for, at 55-59-årige forventer at blive ”længe” på arbejdsmarkedet.

Vi har gennemført analyserne i flere trin for at minimere risikoen for, at samvariation³⁴ mellem de undersøgte forhold fører til misvisende resultater. En tilsvarende fremgangsmåde er anvendt i Larsen (2008).

HVILKEN ROLLE SPILLER PERSONFORHOLD OG SEKTORTILKNYTNING FOR 55-59-ÅRIGE?

Som udgangspunkt undersøger vi, hvad en række personforhold samt sektortilknytning betyder for 55-59-åriges realistiske forventninger til at blive på arbejdsmarkedet efter hhv. 60, 62 og 65 år. I denne del af analysen, som vi kalder ”basismodellen”, undersøger vi betydningen af:

- Gruppe
- Køn
- Alder
- Uddannelsesniveau
- Helbred
- Boligejer eller ej
- Familieforhold og aldersforskel mellem ægtefæller/samlevende
- Sektor

Resultaterne for de forhold, der ifølge analyserne har nævneværdig betydning for, om 55-59-årige forventer at arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år, er illustreret i figur 4.1.³⁵ En mere systematisk og formaliseret afrapportering af analyseresultaterne, hvad angår personforhold og sektortilknytning fremgår af bilagstabel B4.1.

I tråd med tidligere studier finder vi, at især uddannelsesniveau og helbred har betydning for, hvor længe 55-59-årige forventer at blive ved med at arbejde. Personer med lang videregående uddannelse har en større sandsynlighed for at forvente at arbejde især efter 62 år, men også efter hhv. 60 og 65 år, end personer med ingen eller kort erhvervsuddannelse, der udgør referencegruppen. Forskellen mellem de to uddannelsesgrupper ligger på 32 procentpoint, når det gælder om at blive efter 62 år, mod hhv. 18 og 24 procentpoint, når det drejer sig om at blive

34. Samvariation er udtryk for, at værdierne af to variabler følges ad (korrelerer).

35. Dvs. at inkluderende forhold, der ifølge analyserne ikke har signifikant betydning for, hvor længe man forventer at blive ved med at arbejde, ikke er medtaget i figuren. Dette gælder både figur 4.1 og de resterende figurer i kapitlet.

efter 60 og 65 år. Personer med en erhvervsfaglig eller en kort eller mellem-lang videregående uddannelse har ligeledes større sandsynlighed for at forvente at blive efter 60 år end personer med ingen eller kort erhvervsuddannelse. Her er forskellen dog kun på 9 procentpoint. Det skal i denne sammenhæng bemærkes, at uddannelsesniveau samvarierer med lønindkomst, dvs. jo højere uddannelsesniveau, jo højere indkomst. En mindre del af den opgjorte betydning af uddannelsesniveau kan således tilskrives forskelle i lønindkomst. Vi vender tilbage til betydningen af lønindkomst nedenfor.

Personer med dårligt helbred³⁶ er ikke overraskende mindre tilbøjelige til at forvente at arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år end personer med godt helbred. Forskellen er størst ved de 60 år, nemlig 22 procentpoint mod 12 procentpoint ved de 65 år, hvor forskellen er mindst. Resultaterne tyder således ikke overraskende på, at dårligt helbred spiller en stor rolle, når det gælder tidlig tilbagetrækning. Klevmarken (2010) finder et tilsvarende resultat for Sverige.

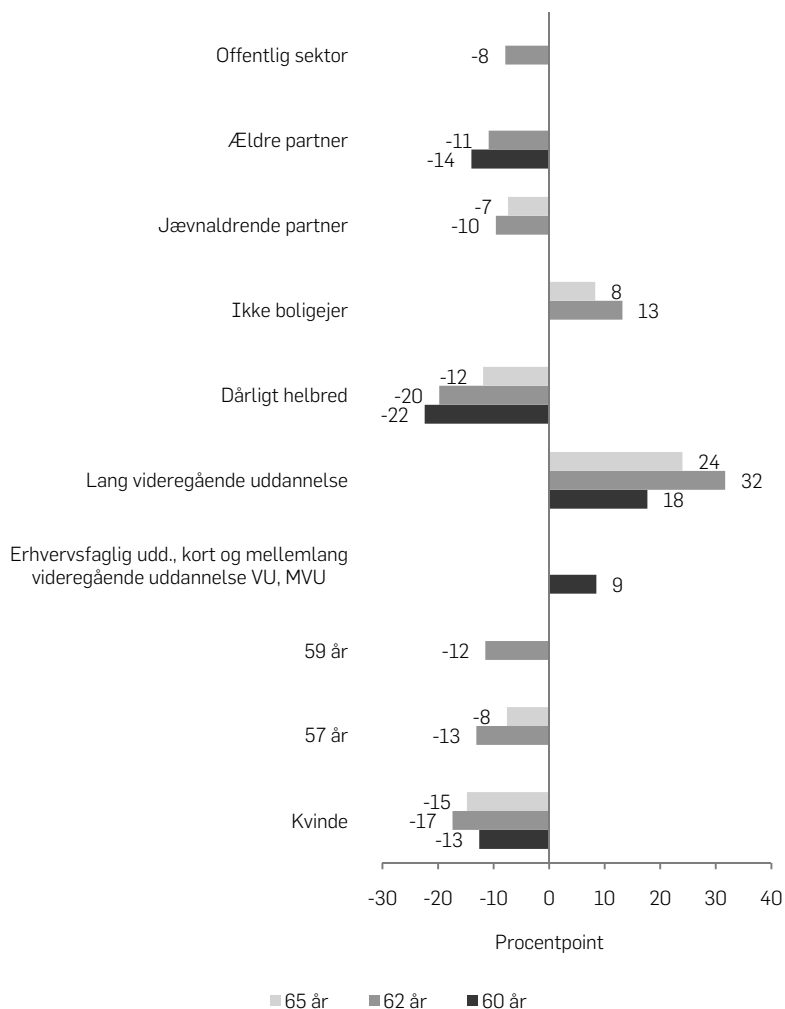
Også køn har betydning. Som forventet regner kvinder i mindre grad end mænd med at arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år. Forskellen mellem kvinders og mænds sandsynlighed for at arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år ligger i intervallet 13-17 procentpoint.

Der er en tendens til, at personer, der er tættere på de 60 år, er mindre tilbøjelige til at forvente at arbejde efter 62 år end 55-årige, som er referencegruppen. Sandsynligheden for at forvente at arbejde efter denne alder er således 12-13 procentpoint lavere for personer på hhv. 57 og 59 år end for personer på 55 år. Tilsvarende er sandsynligheden for at forvente at arbejde efter de 65 år 8 procentpoint lavere for 57-årige end for 55-årige. En forklaring kunne være, at jo højere alder de adspurgte har, jo mere realistisk er den vurdering, de foretager i forhold til, hvor længe de forventer at arbejde. En anden forklaring kan være, at der sker ændringer på arbejdspladsen (som vi ikke har haft mulighed for at tage højde for i analyserne), som får dem til at ændre deres beslutning. Derimod er forklaringen ikke dårligere helbred, da vi tager højde for helbredet i analyserne.

36. Personer med "dårligt helbred" omfatter her adspurgte, der på spørgsmålet "Hvordan vil du alt i alt vurdere dit helbred?", svarer "nogenlunde", "dårligt" eller "meget dårligt".

FIGUR 4.1

Personforhold og sektortilknytning, der hhv. formindsker og forøger sandsynligheden for, at personer forventer at blive i arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år. 55-59-årige udvalgt som enten beskæftigede eller ledige og som er i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet. Procentpoint.



Anm.: Referencegruppen består af enlige mænd på 55 år, der har ingen eller kort erhvervsuddannelse, har godt helbred, er boligejere og er ansat i den private sektor. Resultaterne er signifikante på 5-procent-niveau. Figuren skal læses på følgende måde: Søjler, der er placeret på venstre side af nulpunktet (y-aksen), viser resultater for forhold, der ifølge analyserne formindsker sandsynligheden for at forvente at arbejde ved en given alder, mens søjler, der befinder sig på højre side af nulpunktet, repræsenterer resultater for forhold, der forøger denne sandsynlighed. KVV: Kort videregående uddannelse; MVU: Mellemlang videregående uddannelse; LVU: Lang videregående uddannelse.

Personer, der ikke er boligejere, forventer i højere grad at arbejde efter hhv. 62 og 65 år end personer, der ejer deres egen bolig. Forskellen er størst ved de 62 år, hvor den ligger på 13 procentpoint. Mulige fortolkninger kan som i kapitel 3 være, at personer, der ikke har en ejerbolig, i større omfang af økonomiske årsager har brug for at blive ved med at arbejde, eller at de ikke har hus og have at bruge tiden på og derfor foretrækker at fortsætte med at arbejde. Forventninger om at blive ved med at arbejde kan også være udtryk for frygt for kedsomhed, hvis man stopper eller skyldes, at arbejdet i høj grad giver livsindhold.

Tidligere studier viser, at ægtefæller er tilbøjelige til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet på samme tid (se fx Hurd, 1990). Vi ser her på betydningen af at være enlig og på betydningen af aldersforskelle mellem partnere. Det generelle billede er, at enlige (som er referencegruppen) er mere tilbøjelige til at forvente at arbejde ved en given alder end personer med en jævnaldrende eller en ældre partner. Med andre ord bidrager forekomsten af en jævnaldrende eller ældre partner til, at en person stopper tidligere med at arbejde, end vedkommende ellers ville have gjort. Vi finder den største forskel, når det gælder, om man forventer at arbejde efter at være fyldt 60 år. Personer med en ældre partner har således 14 procentpoint mindre sandsynlighed for at arbejde efter 60-årsalderen end enlige.

Offentligt ansatte er mindre tilbøjelige til at forvente at arbejde efter at være fyldt 62 år end privatansatte. Forskellen er på 8 procentpoint. Offentligt ansatte er lavere lønnede end privatansatte (se fx Larsen, 2008), og en mulig fortolkning kunne derfor være, at indkomsttabet (forskellen mellem lønindkomst og indkomst efter tilbagetrækning) ved at trække sig tilbage ved de 62 år derfor er mindre for denne gruppe. En anden mulig tolkning er, at forskellen mellem de to sektorer beror på forskelle i de konkrete jobfunktioner.

Endelig skal vi nævne, at vi har undersøgt betydningen af at være udvalgt som ledig til undersøgelsen sammenlignet med at være udvalgt som beskæftiget. Vi finder ikke, at gruppetilhørsforholdet nævneværdigt påvirker sandsynligheden for, om man forventer at arbejde efter en given alder. Tidligere studier viser, at ledighed forøger sandsynligheden for tidlig tilbagetrækning (se fx Jørgensen m.fl., 2003). Personer, der er udvalgt til gruppen ”ledige, 55-59 år”, indgår imidlertid kun i analysen, hvis de er i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet. Dette forhold kan selvsagt være medvirkende til, at vi ikke finder en nævneværdig forskel

på sandsynligheden for at arbejde efter at være fyldt hhv. 60, 62 og 65 år, når vi sammenligner de 55-59-årige, der er udvalgt som hhv. ledige og beskæftigede.

HVILKEN ROLLE SPILLER JOBFORHOLD FOR 55-59-ÅRIGE?

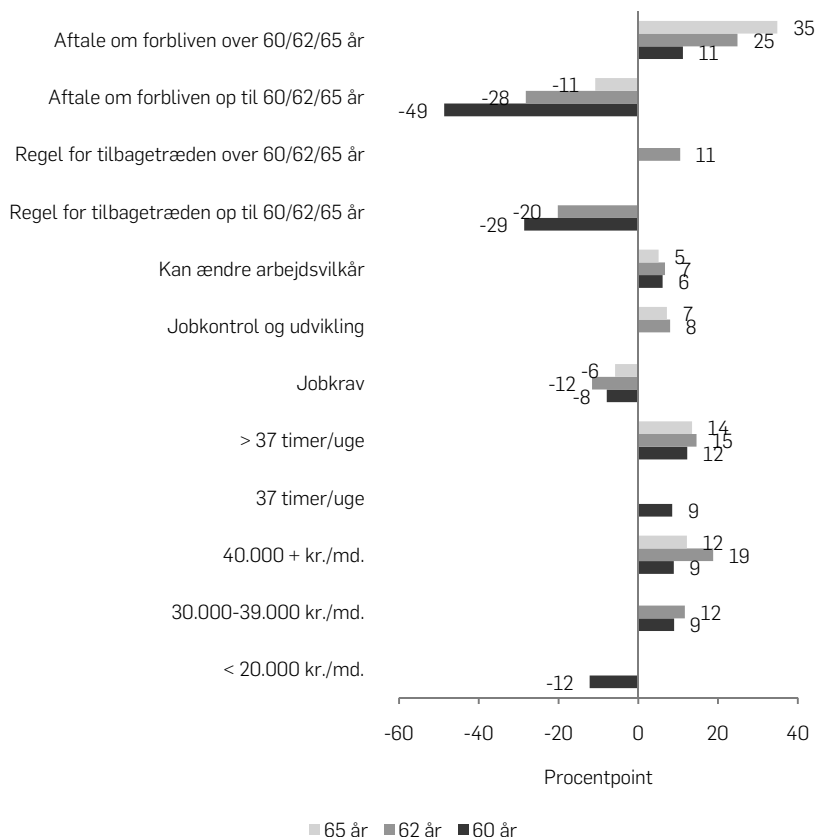
I den anden del af analysen tager vi udgangspunkt i basismodellen ovenfor, men tilføjer skiftevis følgende jobforhold ét efter ét (dvs. at kun ét af de anførte jobforhold indgår ad gangen):

- Lønindkomst
- Tilfredshed med løn
- Arbejdsomfang
- Tilfredshed med arbejdstid
- Tilfredshed med jobsikkerhed
- Jobkrav
- Jobkontrol og udvikling
- Tilfredshed med leder
- Tilfredshed med kollegaer
- Har mulighed for at få ændret arbejdsvilkår efter at være fyldt 60 år
- Skrevne eller uskrevne regler for tilbagetrækning pga. alder i ens stillingskategori – alder op til eller over 60/62/65 år
- Aftaler med ledelsen om forbliven på arbejdsplads – alder op til eller over 60/62/65 år

Det af de anførte jobforhold, der ser ud til at spille den største rolle i forhold til at blive i arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år, er forekomsten af aftaler med ledelsen om alder for at blive på arbejdspladsen (se figur 4.2 og bilagstabel B4.2). Referencegruppen er her personer, der ikke har nogen aftale. Variablen for alder for aftale er konstrueret på den måde, at vi ved analyse af forbliven efter 60 år skelner mellem aftaler, der går op til og med 60 år, og aftaler, der omfatter højere aldre. Tilsvarende for analyserne af forbliven efter hhv. 62 og 65 år, hvor vi skelner mellem aftaler, der går op til og med hhv. 62 og 65 år, og aftaler, der omfatter højere aldre.

FIGUR 4.2

Jobforhold, der hhv. formindsker og forøger sandsynligheden for, at personer forventer at blive i arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år. 55-59-årige udvalgt som enten beskæftigede eller ledige, og som er i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet. Procentpoint.



Anm.: Referencegrupper: Lønindkomst: 20.000-29.000 kr. pr. måned. Arbejdssomfang: 30-36 timer pr. uge. Regel for tilbagetræden: Ingen regel. Aftale om forbliven: Ingen aftale. Resultaterne er signifikante på 5-procent-niveau. Figuren skal læses på følgende måde: Søjler, der er placeret på venstre side af nulpunktet (y-aksen), viser resultater for forhold, der ifølge analyserne formindsker sandsynligheden for at forvente at arbejde ved en given alder, mens søjler, der befinder sig på højre side af nulpunktet, repræsenterer resultater for forhold, der forøger denne sandsynlighed.

Analyserne viser, at det, at man har en aftale om at blive på arbejdspladsen til og med 60/62/65 år eller derunder, markant reducerer sandsynligheden for, at man arbejder efter den pågældende alder. Omvendt forøges sandsynligheden for at arbejde efter en given alder væsentligt, hvis

alderen i aftalen er højere end de hhv. 60, 62 og 65 år. De mest markante resultater er således på den ene side, at sandsynligheden for at arbejde efter de 60 år er næsten 50 procentpoint lavere, hvis en person har en aftale om at blive på vedkommendes aktuelle arbejdsplads indtil 60 år eller derunder, sammenlignet med, hvis personen ikke har nogen aftale. På den anden side er personens sandsynlighed for at blive på arbejdsmarkedet efter de 65 år 35 procentpoint højere, hvis personen har en aftale om at kunne blive til 65 år eller senere på sin aktuelle arbejdsplads, sammenlignet med, hvis personen ikke har en aftale. Det gør således en forskel, om man har en aftale eller ej med sin aktuelle arbejdsplads, men forekomsten af en aftale betyder ikke nødvendigvis, at man bliver længere på arbejdsmarkedet. Det afgørende er med andre ord, hvilken alder aftalen fastlægger. Resultaterne peger på, at ledelsens aftale med en medarbejder kan have to modsatrettede formål: 1) at fastholde medarbejderen ”længe” og 2) at sikre, at medarbejderen ikke bliver ”for længe”. Resultaterne tyder på, at personaleledelse af denne karakter er vigtigt for fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet.

Hvis der findes skrevne eller uskrevne regler³⁷ om, at man trækker sig tilbage ved senest 60 eller 62 år, har man en markant lavere sandsynlighed for at forvente at arbejde efter disse aldre. Referencegruppen er her personer, der ikke er ansat i stillingskategorier med skrevne eller uskrevne regler for tilbagetrækning. Sandsynligheden for at arbejde efter 60 år er således 29 procentpoint lavere, hvis der findes en regel om, at man trækker sig tilbage ved de 60 år eller tidligere. Det tilsvarende tal for arbejde efter 62 år er 20 procentpoint. Derimod har skrevne og uskrevne regler, der indeholder højere aldre for tilbagetrækning, mindre betydning. Sådanne regler bidrager således kun til at forøge sandsynligheden for at blive ”længe” på arbejdsmarkedet, når det gælder forbliven efter 62 år. Personer, hvis arbejdsplads har en skreven eller uskreven regel for tilbagetrækning ved en alder, der er højere end 62 år, har således en sandsynlighed for at blive efter 62 år, der er 11 procentpoint højere end personer, der ikke er omfattet af en sådan regel. Resultaterne tyder sammenfattende på, at skrevne og uskrevne regler for tilbagetrækning fremmer tidlig tilbagetrækning snarere end tilskynder til, at 55-59-årige bliver ”længe” på arbejdsmarkedet.

37. For eksempler på sådanne regler, se kapitel 3, afsnit 3.6.

Andre jobforhold har også betydning. Vi finder således, at jo højere lønindkomst (pr. måned) og jo flere arbejdstimer (pr. uge) man har, jo længere forventer man at blive på arbejdsmarkedet. Referencegrupperne er her personer med hhv. en lønindkomst på 20.000-29.000 kr. pr. måned og 30-36 arbejdstimer pr. uge. Det mest markante resultat for lønindkomst er, at personer, der tjener mindst 40.000 kr. pr. måned, har en sandsynlighed for at forvente at arbejde efter de 62 år, der er 19 procentpoint højere end personer, der har en lønindkomst på 20.000-29.000 kr. pr. måned. For arbejdstid gælder, at personer, der arbejder mere end 37 timer pr. uge, generelt er mere tilbøjelige til at forvente at arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år sammenlignet med personer, der arbejder 30-36 timer pr. uge. Forskellen mellem personer, der arbejder 30-36 timer pr. uge og personer, der arbejder mere end 37 timer pr. uge, ligger på 12-15 procentpoint. De, der arbejder under 30 timer, adskiller sig derimod ikke fra dem, der arbejder 30-36 timer pr. uge. Personer med nedsat arbejdstid forventer således ikke at blive med at arbejde så længe som personer, der mindst arbejder på fuld tid.

Jobkrav bidrager til at formindske sandsynligheden for, at man forventer at arbejde efter de undersøgte aldre. Jobkrav omfatter her følgende belastende forhold:

- Stress
- Arbejdslivet går ud over familielivet
- Vanskeligheder ved at honorere jobkrav i form af efteruddannelse, brug af ny teknologi og omstilling til nye opgaver
- Fysiske problemer med at udføre sit arbejde
- Problemer med at følge med i udviklingen på sit fagområde

Der er samvariation mellem disse forskellige typer af jobkrav. Vi har derfor som udgangspunkt dannet en variabel, der angiver, at jobkrav er et problem, hvis man anfører, at man har problemer med mindst to af de nævnte forhold. Det mest markante resultat er her, at personer, der har problemer med jobkrav, har en sandsynlighed for at arbejde efter de 62 år, der er 12 procentpoint lavere, end den er hos personer, der ikke har denne form for problemer. Vi har også undersøgt betydningen af de fem

typer af jobkrav hver for sig.³⁸ Resultaterne af disse analyser fremgår af figur 4.3. Af de typer af jobkrav, der ser ud til at gøre en forskel, er det især fysiske problemer, der har betydning, uanset om vi ser på forbliven efter 60, 62 eller 65 år. Andre typer af jobkrav har også betydning, men kun ved udvalgte aldre. Problemer med at følge med i udviklingen har således betydning, når det gælder forbliven efter 60 og 62 år, mens stress gør en forskel i forhold til at blive efter 62 og 65 år.³⁹ De mest markante resultater er her, at personer, der har fysiske problemer, har en sandsynlighed for at arbejde efter 62 år, der er 21 procentpoint lavere end personer, der ikke har sådanne problemer. Det tilsvarende tal for arbejde efter 60 år er 16 procentpoint. Det er ligeledes værd at nævne, at problemer med at følge med i udviklingen reducerer sandsynligheden for at arbejde efter 62 år med 17 procentpoint. Det generelle billede er således, at problemer i forhold til at opfylde jobkrav især spiller en rolle i forhold til, om man forventer at arbejde efter de 62 år.

'Jobkontrol og udvikling' påvirker sandsynligheden for at forvente at arbejde efter hhv. 62 og 65 år. Jobkontrol og udvikling omfatter følgende forhold:

- Kan selv tilrettelægge sit arbejde
- Kan få lov til at udvikle sig på arbejdspladsen

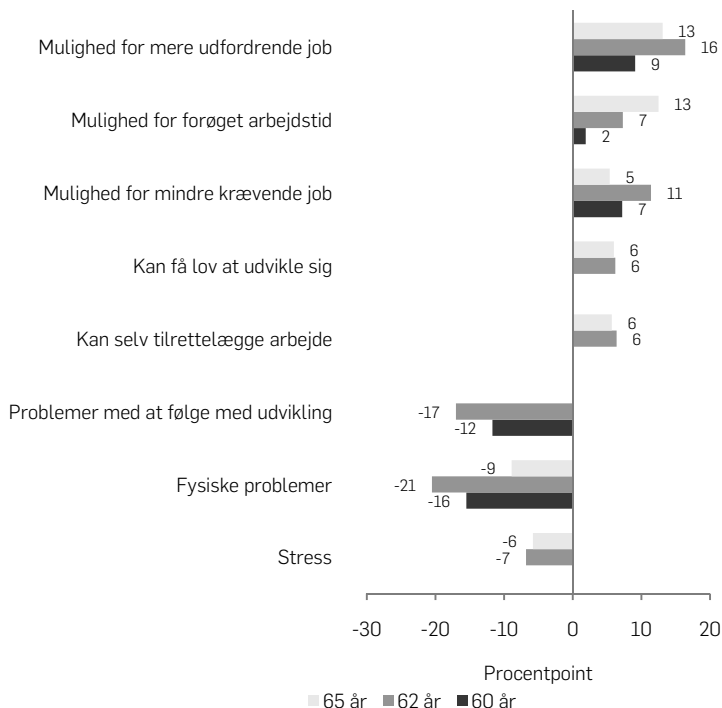
Også her er der stor samvariation mellem de belyste forhold. Vi har derfor dannet en samlet variabel, der angiver, at man, hvis man både selv kan tilrettelægge sit arbejde og få lov til at udvikle sig på arbejdspladsen, har 'jobkontrol og udvikling'. Hvis disse forhold er opfyldt, forøger det sandsynligheden for at forvente at arbejde efter hhv. 62 og 65 år med 7-8 procentpoint. Vi har som ovenfor også set på betydningen af de to forhold hver for sig, se figur 4.3. Det fremgår, at begge forhold hver for sig forøger sandsynligheden for at arbejde efter hhv. 62 og 65 år med 6 procentpoint.

38. De specifikke jobkravs betydning er ligesom de øvrige jobforhold belyst ved at tilføje dem skiftevis til basismodellen.

39. Stress er her udtryk for, at en arbejdstagers trivsel enten er generet af højt arbejdstempo eller af travlhed og stramme tidsplaner eller af begge dele.

FIGUR 4.3

Specifikke jobforhold relateret til jobkrav, jobkontrol og udvikling samt muligheder for at ændre arbejdsvilkår, der hhv. formindsker og forøger sandsynligheden for, at personer forventer at blive i arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år. 55-59-årige udvalgt som enten beskæftigede eller ledige, og som er i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet. Procentpoint.



Anm.: Resultaterne er signifikante på 5-procent-niveau. Figuren skal læses på følgende måde: Søjler, der er placeret på venstre side af nulpunktet (y-aksen), viser resultater for forhold, der ifølge analyserne formindsker sandsynligheden for at forvente at arbejde ved en given alder, mens søjler, der befinder sig på højre side af nulpunktet, repræsenterer resultater for forhold, der forøger denne sandsynlighed.

Endelig gør det også en forskel, hvis man har mulighed for at få ændret arbejdsvilkårene på sin arbejdsplads efter 60-års-alderen. Ændrede arbejdsvilkår omfatter her:

- Få reduceret sin arbejdstid
- Flytte til et mindre krævende job
- Få forøget sin arbejdstid
- Få et mere udfordrende job

Hvis en person har mulighed for at få ændret blot ét af disse vilkår, angiver vi, at vedkommende har mulighed for at få ændret sine arbejdsvilkår. Vi finder, at personer, der har mulighed for at få ændret deres arbejdsvilkår, har en sandsynlighed for at arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år, der er 5-7 procentpoint højere end personer, der ikke har denne mulighed. Også her har vi undersøgt betydningen af de enkelte muligheder hver for sig. Vi finder, at tre af de fire muligheder gør en forskel i forhold til at forvente at blive efter hhv. 60, 62 og 65. Den eneste ændring, der ikke ser ud til at spille en rolle, er muligheden for at få nedsat arbejdstid.⁴⁰ Dette er overraskende set i lyset af, at mange ældre ifølge Jensen, Andersen og Nielsen Breidahl (2006) selv oplyser, at bedre muligheder for nedsat arbejdstid kunne få dem til at udskyde deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Muligheden for at få ændret sine jobkrav til et mindre krævende job eller et mere udfordrende job gør især en forskel, når det gælder forbliven efter 62 år. Hvis en person har mulighed for at få et mere udfordrende job, forøger det således sandsynligheden for at blive efter denne alder med 16 procentpoint. Det tilsvarende tal for muligheden for at få et mindre krævende job er 11 procentpoint. Muligheden for at få forøget sin arbejdstid påvirker især sandsynligheden for at arbejde efter de 65 år. Her er forskellen i forhold til dem, der ikke har denne mulighed, 13 procentpoint. Vi har set nærmere på, hvem der forventer at blive efter 65 år og samtidig har mulighed for at forøge arbejdstiden. Vi finder, at det bl.a. er privatansatte med mange arbejdstimer. For denne gruppe er 'mulighed for at forøge arbejdstiden' næppe en mulighed i seniorpolitisk forstand, men blot udtryk for, at man er på en travl arbejdsplads, hvor der er mulighed for at arbejde mere, hvis man har lyst til det.

Endelig skal vi nævne, at en række af de undersøgte forhold ikke ser ud til at påvirke de 55-59-åriges sandsynlighed for at arbejde efter de hhv. 60, 62 og 65 år nævneværdigt. Tilfredshed med hhv. lønnen, arbejdstiden, jobsikkerheden, lederen eller kollegaerne gør således ifølge analyserne ikke nogen nævneværdig forskel.

40. Resultatet for denne ændring af arbejdsvilkårene fremgår ikke af figur 4.3, fordi ændringen ikke har signifikant betydning for, hvor længe 55-59-årige forventer at blive ved med at arbejde.

4.3 FORHOLD AF BETYDNING FOR 60-64-ÅRIGES FORBLIVEN EFTER 65 ÅR

I dette afsnit ser vi på, hvilke forhold der spiller en rolle for, om 60-64-årige forventer at være i arbejde, efter at de er fyldt 65 år. Resultaterne giver os bl.a. et indblik i, om og i givet fald hvordan en indsats rettet mod at få 60-64-årige til at blive længere tid på arbejdsmarkedet skal være anderledes sammensat end en indsats rettet mod de 55-59-årige. Vi afgrænser også her analyserne til at omfatte de 60-64-årige, der er i beskæftigelse på interviewtidspunktet, fordi vi derved får mulighed for at belyse betydningen af aktuelle jobforhold.

Vi anvender resultaterne for de 55-59-årige som sammenligningsgrundlag for at få et billede af, hvordan resultaterne for de 60-64-årige afviger fra de resultater, vi har gennemgået for den yngre aldersgruppe.

De udvalgte 60-64-årige er anderledes sammensat end de 55-59-årige bl.a. som følge af, at de 60-64-årige ikke omfatter personer, der tidligt forlader arbejdsmarkedet helt, fx via tilbagetrækning på efterløn ved de 60 år. Derfor har vi ikke mulighed for at afgøre, om eventuelle forskelle mellem 60-64-årige og 55-59-årige primært kan tilskrives den forskellige sammensætning, eller om de udvalgte forhold, der belyses, spiller en anden rolle, når man nærmer sig de 65 år.

Vi anvender her så vidt som muligt de samme analysevariabler og de samme referencegrupper som i analyserne for 55-59-årige i afsnit 4.2.

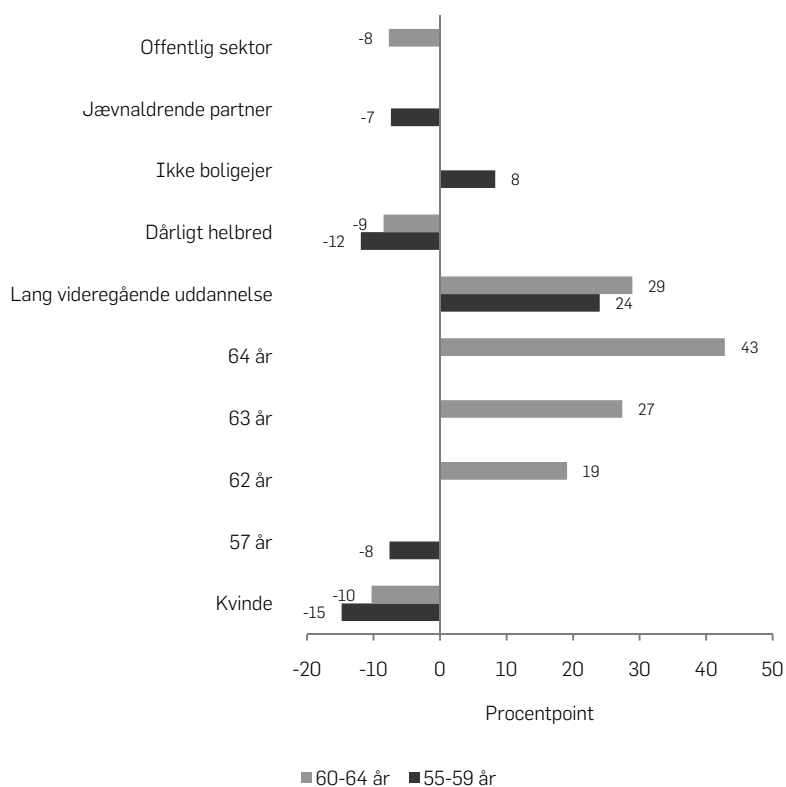
HVILKEN ROLLE SPILLER PERSONFORHOLD OG SEKTORTILKNYTNING FOR 60-64-ÅRIGE?

Det mest markante resultat for de 60-64-årige, når det gælder personforhold, er følgende: Jo højere alderen er på interviewtidspunktet, jo større er sandsynligheden for, at 60-64-årige forventer at arbejde efter at være fyldt 65 år. 64-årige har således 43 procentpoint større sandsynlighed herfor end 60-årige, der udgør referencegruppen (se figur 4.4 og bilagstabel B4.3). Forklaringen på dette resultat er formentlig, at der er tale om en såkaldt betinget sandsynlighed: Hvis man er beskæftiget, når man er 64 år, er sandsynligheden for at forvente fortsat at være i arbejde, når man er fyldt 65 år, større, end hvis man blev spurgt i en yngre alder, fx når man er 60 år. Til sammenligning skal vi dels nævne, at alder spiller en mindre rolle for 55-59-årige i denne sammensætning, dels ser der ud til at være en svag tendens til, at sammenhængen med alder på interviewtids-

punktet er den modsatte for de 55-59-årige, nemlig at højere alder formindsker sandsynligheden for at forvente at arbejde efter 65 år.

FIGUR 4.4

Personforhold og sektortilknytning, der hhv. formindsker og forøger sandsynligheden for, at personer forventer at blive i arbejde efter 65 år. 55-59-årige (udvalgt enten som beskæftigede eller ledige) og 60-64-årige (udvalgt enten som beskæftigede uden efterløn, beskæftigede med efterløn eller efterlønsmodtager uden arbejde), som er i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet. Procentpoint.



Anm.: Referencegruppen for de 55-59-årige/60-64-årige består af enlige mænd på 55 år/60 år, der har ingen eller kort erhvervsuddannelse, har godt helbred, er boligejere og er ansat i den private sektor. Resultaterne er signifikante på 5-procent-niveau. Figuren skal læses på følgende måde: Søjler, der er placeret på venstre side af nulpunktet (y-aksen), viser resultater for forhold, der ifølge analyserne formindsker sandsynligheden for at forvente at arbejde ved en given alder, mens søjler, der befinder sig på højre side af nulpunktet, repræsenterer resultater for forhold, der forøger denne sandsynlighed.

Som for de 55-59-årige gælder det for de 60-64-årige, at personer med lang videregående uddannelse har væsentligt større sandsynlighed for at forvente at arbejde efter de 65 år end personer med ingen eller kort erhvervsuddannelse. Forskellen mellem de to uddannelsesgrupper er lidt større for de 60-64-årige end for den yngre aldersgruppe.

Et andet fællestræk mellem de to aldersgrupper er, at både kvinder og personer med dårligt helbred har mindre sandsynlighed for at forvente at arbejde efter de 65 år end hhv. mænd og personer med godt helbred. Køn og helbred har dog lidt mindre betydning for 60-64-årige end for 55-59-årige.

De 60-64-årige adskiller sig fra de 55-59-årige ved, at hverken bolig- eller familieforhold påvirker de 60-64-åriges sandsynlighed for at forvente at arbejde efter de 65 år. Omvendt har sektortilknytning betydning for denne aldersgruppe. Sandsynligheden for, at 60-64-årige forventer at arbejde efter 65 år, er således 8 procentpoint lavere for offentligt ansatte end for privatansatte.

HVILKEN ROLLE SPILLER JOBFORHOLD FOR 60-64-ÅRIGE?

Eksistensen af aftaler med lederen om, hvor længe man kan blive på arbejdspladsen, spiller ligesom for de 55-59-årige en stor rolle for de 60-64-åriges forbliven efter 65 år (se figur 4.5 og bilagstabel B4.4)⁴¹. Hvis alderen i aftalen er på 65 år eller derunder, er den negative betydning heraf imidlertid væsentligt større for de 60-64-årige. Hvis personer i denne aldersgruppe har en sådan aftale, er deres sandsynlighed for at blive på arbejdsmarkedet efter de 65 år 23 procentpoint mindre, end den er for personer uden en aftale. Det tilsvarende tal for 55-59-årige er 11 procentpoint.

Eksistensen af skrevne eller uskrevne regler for alder for tilbagetrækning i ens stillingskategori påvirker 60-64-åriges sandsynlighed for at forvente at arbejde efter 65 år negativt, hvis reglen om alder er 65 år eller derunder. Personer med en sådan regel har således en sandsynlighed for at blive på arbejdsmarkedet efter 65 år, der er 10 procentpoint lavere, end den er for personer uden skrevne eller uskrevne regler for alder ved tilbagetrækning. Til sammenligning skal vi nævne, at forekomsten af

41. Vi har ikke oplysninger om aftaler for personer udvalgt som efterlønsmodtagere uden arbejde.

sådanne regler ikke har nævneværdig betydning for de 55-59-åriges forbliven på arbejdsmarkedet efter 65 år.

Ligesom for 55-59-årige fører høj lønindkomst (mindst 40.000 kr. pr. måned) og lang arbejdsuge (over 37 timer) til, at 60-64-årige har en forøget sandsynlighed for at forvente at arbejde efter 65 år. Mens høj lønindkomst har stort set den samme betydning for de to aldersgrupper, er betydningen af en lang arbejdsuge lidt større for de 60-64-årige. Mere bemærkelsesværdigt er det imidlertid, at de 60-64-årige adskiller sig ved, at lav lønindkomst (mindre end 20.000 kr. pr. måned) og kortere arbejdsuge (mindre end 30 timer pr. uge) også forøger sandsynligheden for at forvente at arbejde efter de 65 år. I begge tilfælde forøges sandsynligheden med 11-12 procentpoint. Resultaterne peger på, at der blandt de 60-64-årige findes to grupper, der forventer at arbejde efter 65 år: a) Dem der arbejder mange timer, og som har en høj lønindkomst, og b) dem der arbejder relativt få timer, og som (evt. som følge heraf) har en lav lønindkomst. Den førstnævnte gruppe er formentlig 60-64-årige, der ikke modtager efterløn, mens sidstnævnte gruppe bl.a. kan bestå af 60-64-årige, der på interviewtidspunktet arbejder ved siden af efterlønnen.

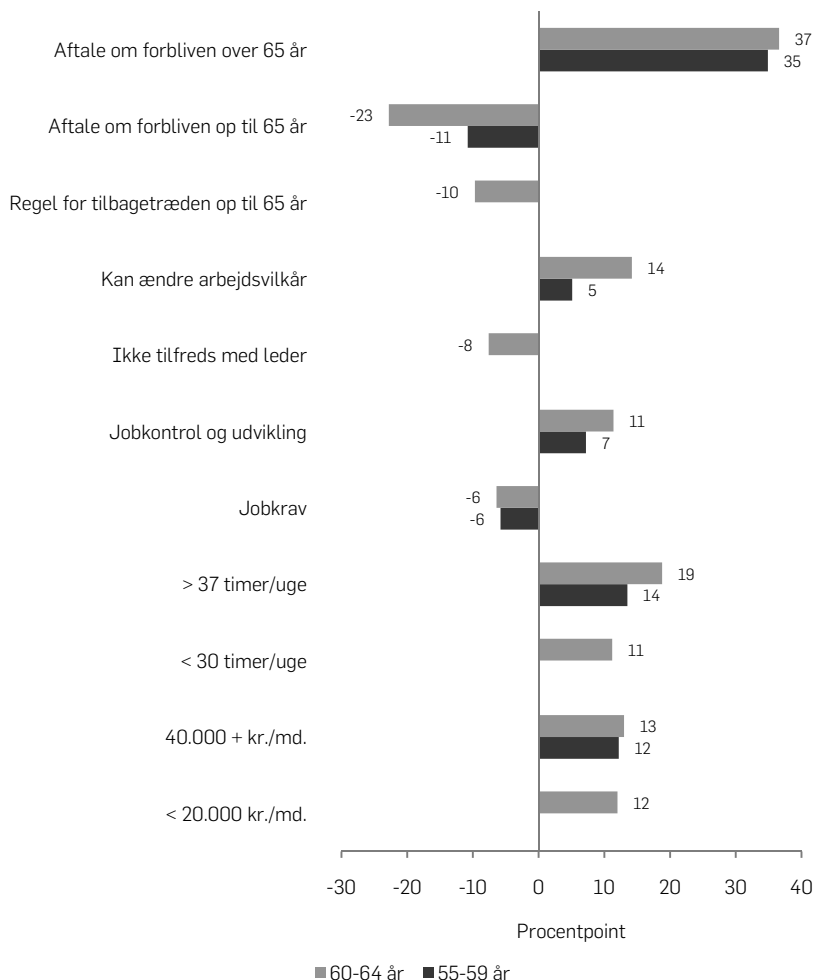
60-64-årige, der ikke er tilfredse med deres leder, har en lavere sandsynlighed for at forvente at arbejde efter 65 år end personer, der er tilfredse med lederen. Forskellen er på 8 procentpoint. Tilfredshed med lederen har derimod ikke nævneværdig betydning for de 55-59-åriges forventninger om at blive efter 65 år.

Ligesom for de 55-59-årige påvirker jobkrav de 60-64-åriges sandsynlighed for at forvente at arbejde efter de 65 år negativt, mens jobkontrol og udvikling samt muligheder for at ændre arbejdsvilkår påvirker denne sandsynlighed positivt.

Eksistensen af jobkrav, der som nævnt i afsnit 4.2 omfatter en række belastende forhold, påvirker sandsynligheden for at forvente at arbejde efter 65 år negativt for både 55-59-årige og 60-64-årige, og betydningen heraf er stort den samme for de to aldersgrupper. Ser vi imidlertid på betydningen af de enkelte typer af jobkrav, er der forskelle mellem aldersgrupperne (se figur 4.6). Stress har ganske vist den samme betydning for de to aldersgrupper, men fysiske problemer har størst betydning for de 60-64-årige. Dertil kommer, at problemer med at følge med i udviklingen reducerer de 60-64-åriges sandsynlighed for at forvente at arbejde efter 65 år med 15 procentpoint. Sådanne problemer har ikke nævneværdig betydning for de 55-59-åriges forventninger om at blive efter denne alder.

FIGUR 4.5

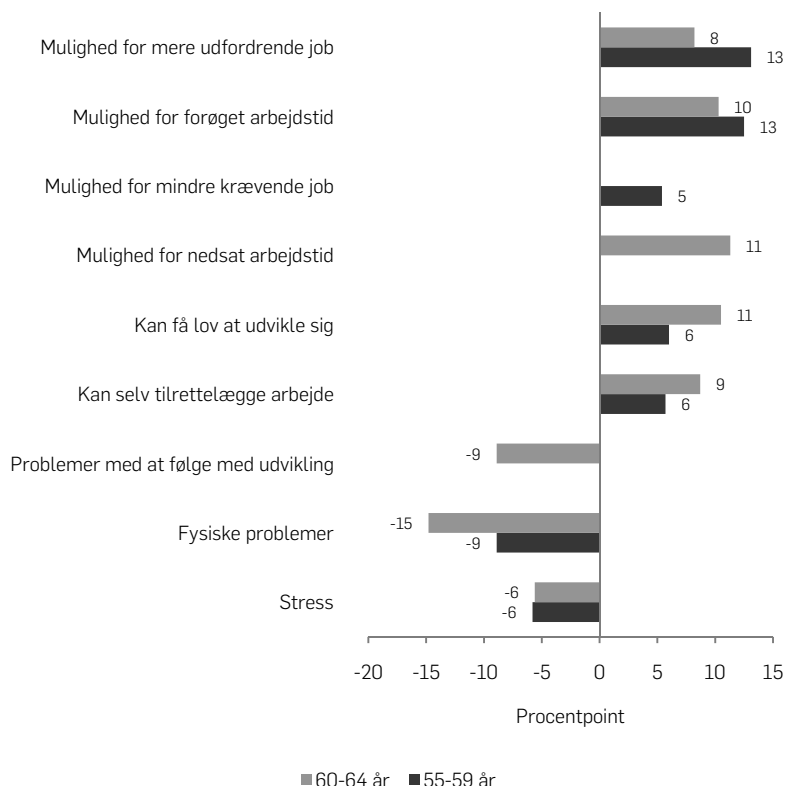
Jobforhold, der hhv. formindsker og forøger sandsynligheden for, at personer forventer at blive i arbejde efter 65 år. 55-59-årige (udvalgt enten som beskæftigede eller ledige) og 60-64-årige (udvalgt enten som beskæftigede uden efterløn, beskæftigede med efterløn eller efterlønsmodtagere uden arbejde), som er i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet. Procentpoint.



Anm.: Referencegruppe: Lønindkomst: 20.000-29.000 kr. pr måned. Arbejdsomfang: 30-36 timer pr. uge. Regel for tilbagetræden: Ingen regel. Aftale om forbliven: Ingen aftale. Resultaterne er signifikante på 5-procent-niveau. Figuren skal læses på følgende måde: Søjler, der er placeret på venstre side af nulpunktet (y-aksen), viser resultater for forhold, der ifølge analyserne formindsker sandsynligheden for at forvente at arbejde ved en given alder, mens søjler, der befinder sig på højre side af nulpunktet, repræsenterer resultater for forhold, der forøger denne sandsynlighed.

FIGUR 4.6

Specifikke jobforhold relateret til jobkrav, jobkontrol og udvikling samt muligheder for at ændre arbejdsvilkår, der hhv. formindsker og forøger sandsynligheden for, at personer forventer at blive i arbejde efter 65 år. 55-59-årige (udvalgt enten som beskæftigede eller ledige) og 60-64-årige (udvalgt enten som beskæftigede uden efterløn, beskæftigede med efterløn eller efterlønsmodtagere uden arbejde), som er i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet. Procentpoint.



Anm.: Resultaterne er signifikante på 5-procent-niveau. Figuren skal læses på følgende måde: Søjler, der er placeret på venstre side af nulpunktet (y-aksen), viser resultater for forhold, der ifølge analyserne formindsker sandsynligheden for at forvente at arbejde ved en given alder, mens søjler, der befinder sig på højre side af nulpunktet, repræsenterer resultater for forhold, der forøger denne sandsynlighed.

Jobkontrol og udvikling har større betydning for de 60-64-åriges forventninger til at arbejde efter 65 år end for den yngre aldersgruppe. Forskellen afspejler, at både 'kan selv tilrettelægge arbejde' og 'kan få lov at

udvikle sig' har større betydning for de 60-64-årige end for de 55-59-årige i denne sammenhæng (se figur 4.6).

Endelig skal vi nævne, at muligheder for at ændre arbejdsvilkår ligeledes har større betydning for de 60-64-åriges forventninger til at blive efter at være fyldt 65 år, end det er tilfældet for de 55-59-årige. Ser vi på de enkelte typer af muligheder hver for sig, finder vi, at muligheden for at få et mere udfordrende job eller for at få forøget arbejdstid påvirker begge aldersgruppers forventninger positivt – dog er betydningen heraf i begge tilfælde lidt mindre for de 60-64-årige. Muligheden for at få nedsat arbejdstid forøger 60-64-åriges sandsynlighed for at forvente at arbejde efter 65 år, mens denne mulighed ikke påvirker de 55-59-åriges sandsynlighed nævneværdigt. Det omvendte gør sig gældende for muligheden for at få et mindre krævende job – denne mulighed påvirker kun de 55-59-åriges sandsynlighed for at arbejde efter de 65 år. Resultaterne tyder således sammenfattende på, at de 60-64-årige i højere grad end de 55-59-årige påvirkes positivt af muligheden for at få *ændret* arbejdstiden.

4.4 55-59-ÅRIGE FORDELT PÅ VÆSENTLIGE FORHOLD AF BETYDNING FOR FORBLIVEN EFTER 60, 62 OG 65 ÅR

I afsnit 4.2 fandt vi frem til, hvilke forhold der har betydning for, om 55-59-årige forventer at arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år. Formålet med dette afsnit er at få indblik i, hvor stor en andel af aldersgruppen, der har de karakteristika, der påvirker sandsynligheden for, at 55-59-årige forventer at arbejde "længe" mest. Formålet skal bl.a. ses i lyset af, at et karakteristikum, der har stor betydning for, hvor længe 55-59-årige forventer at arbejde, især er relevant i forhold til at gennemføre en indsats for at få ældre til at forlænge arbejdslivet, hvis relativt mange i aldersgruppen har det pågældende karakteristikum.

Vi fokuserer først på forhold, der ifølge analyserne i afsnit 4.2 har størst betydning for, at 55-59-årige *ikke* forventer at blive "længe" på arbejdsmarkedet, nemlig:

- At være kvinde
- At have dårligt helbred
- At have lav aftalt alder for forbliven på arbejdsplads
- At have lav alder i skreven eller uskreven regel for tilbagetrækning

- At have fysiske problemer med at udføre sit arbejde
- At have problemer med at følge med i udvikling på ens fagområde

Tabel 4.1 viser, hvordan 55-59-årige er fordelt på de nævnte karakteristika særskilt for, om de forventer at arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år eller ej. Vi ser her på de forhold, der kendetegner 55-59-årige, som ikke forventer at arbejde efter de 60 år, fordi vi dermed får et billede af de mest dominerende karakteristika blandt dem, der forventer at trække sig tidligt tilbage. Vi finder, at kvinde, dårligt helbred og fysiske problemer med at udføre sit arbejde er de hyppigst forekommende karakteristika blandt dem, der ikke forventer at arbejde efter de 60 år. Op mod 70 pct. af dem, der ikke forventer at arbejde efter denne alder, er således kvinder, mens ca. 30 pct. har hhv. dårligt helbred og fysiske problemer.⁴² Resultaterne tyder på, at fx kampagner i forhold til at få kvinder til at arbejde længere og indsatser rettet mod at få reduceret risikoen for, at ældre får hhv. dårligt helbred og fysiske problemer med at udføre deres arbejde, kan være nogle af vejene til at få flere til at arbejde efter de 60 år.

Desuden skal vi nævne, at 12-13 pct. har hhv. en lav aftalt alder for forbliven på arbejdspladsen og problemer med at følge med i udviklingen inden for ens fagområde. Sidstnævnte peger på, at flere vil arbejde efter 60-års-alderen, hvis arbejdsgivere i højere grad sikrer, at deres medarbejdere er tilstrækkeligt opkvalificerede i forhold til at klare deres arbejdsopgaver. Kun 2 pct. har en skreven eller uskreven regel for tilbage-trækning, hvor tilbagetrækningsalderen er lav. Eksistensen af sådanne regler synes derfor at være et begrænset problem i forhold til at fastholde ældre ”længe” på arbejdsmarkedet.

Vi ser dernæst på forhold, der ifølge analyserne i afsnit 4.2 har størst betydning for, at 55-59-årige forventer at blive ”længe” på arbejdsmarkedet, nemlig:

- At have lang videregående uddannelse
- At have en lønindkomst på mindst 40.000 kr. pr. måned
- At arbejde mere end 37 timer pr. uge
- At have høj aftalt alder for forbliven på arbejdsplads
- At have mulighed for at få et mere udfordrende job

42. De anførte andele er baseret på de 55-59-årige, der er udvalgt som beskæftigede, fordi de udgør langt den største gruppe (82 pct.) i analyserne.

TABEL 4.1

Karakteristika, der har væsentlig betydning for, at 55-59-årige ikke forventer at arbejde "længe". 55-59-årige, der var i lønnet beskæftigelse på interview-tidspunktet. Særskilt for 55-59-årige, der er udvalgt som hhv. beskæftigede og ledige og for, om personerne forventer at blive i arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år eller ej. Procent.

	Blive efter 60 år		Blive efter 62 år		Blive efter 65 år	
	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
<i>55-59-årige udvalgt som beskæftigede</i>						
Kvinde	44	69	41	61	32	55
Dårligt helbred	13	31	12	24	8	20
Lav aftalt alder for forbliven	1	12	3	9	4	10
Lav alder i skreven/uskreven regel	1	2	2	3	7	6
Fysiske problemer med at udføre sit arbejde	10	28	8	21	6	16
Problemer med at følge med i udvikling	6	13	6	11	6	9
Beregningsgrundlag	843	252	628	559	272	1.020
<i>55-59-årige udvalgt som ledige</i>						
Kvinde	42	60	34	63	26	56
Dårligt helbred	13	35	13	20	11	18
Lav aftalt alder for forbliven	3	21	3	12	8	12
Lav alder i skreven/uskreven regel	1	7	1	5	13	7
Fysiske problemer med at udføre sit arbejde	10	23	7	17	8	13
Problemer med at følge med i udvikling	7	12	5	10	4	11
Beregningsgrundlag	182	57	129	138	53	244

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

I denne forbindelse fokuserer vi på de 55-59-årige, der forventer at arbejde efter 65 år for at få et indblik i, hvilke karakteristika der dominerer blandt dem, der forventer at have et langt arbejdsliv. De væsentligste karakteristika, der alle omfatter 20-30 pct. af denne gruppe, er en månedlig lønindkomst på mindst 40.000 kr., en arbejdsuge på mere end 37 timer, mulighed for udfordringer og en lang videregående uddannelse (se tabel 4.2). Blandt de nævnte karakteristika er mulighed for at få udfordringer det forhold, der – i hvert fald på kort sigt – er mest oplagt at påvirke. Hvis arbejdsgivere således i højere grad formår at give deres medarbejdere udfordringer, vil det kunne få flere ældre til at forlænge deres arbejdsliv.

Kun 7 pct. af de 55-59-årige, der forventer at arbejde efter de 65 år, har en høj aftalt alder for forbliven på deres arbejdsplads. Hvis ledelsen på virksomhederne i højere grad sørger for at opfordre de medarbejdere, som de gerne vil beholde, til at blive ”længe” på arbejdspladsen, vil dette formentlig også medvirke til at få flere til at arbejde efter de 65 år.

TABEL 4.2

Karakteristika, der har væsentlig betydning for, at 55-59-årige forventer at arbejde "længe". 55-59-årige, der var i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet. Særskilt for 55-59-årige, der er udvalgt som hhv. beskæftigede og ledige og for, om personerne forventer at blive i arbejde efter hhv. 60, 62 og 65 år eller ej. Procent.

	Blive efter 60 år		Blive efter 62 år		Blive efter 65 år	
	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
<i>55-59-årige udvalgt som beskæftigede</i>						
Lang videregående uddannelse	12	3	14	4	20	7
Mindst 40.000 kr./ måned ¹	20	9	23	10	30	14
Mere end 37 timer/uge	19	8	22	10	27	13
Høj aftalt alder for forbliven	10	3	9	2	7	1
Mulighed for at få et mere udfordrende job	15	8	17	9	21	11
Beregningsgrundlag	843	252	628	559	272	1.020
<i>55-59-årige udvalgt som ledige</i>						
Lang videregående uddannelse	9	2	12	4	15	7
Mindst 40.000 kr./ måned ¹	22	8	27	10	33	16
Mere end 37 timer/uge	17	9	17	13	23	12
Høj aftalt alder for forbliven	8	4	9	2	4	1
Mulighed for at få et mere udfordrende job	16	4	19	7	23	9
Beregningsgrundlag	182	57	129	138	53	244

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

1. Beregningsgrundlaget for månedlig lønindkomst er 5-10 pct. lavere end for de resterende variabler.

ARBEJDSMARKEDSADFÆRD EFTER 60-ÅRS-ALDEREN

I dette kapitel ser vi på arbejdsmarkedsadfærden efter de 60 år. Vi fokuserer på adfærden efter denne alder, fordi mange har mulighed for at forlade arbejdsmarkedet helt ved de 60 år via overgang til efterløn. Vi kortlægger arbejdsmarkedsadfærden, forventninger til adfærden med fokus på tilgang til efterløn og årsager til adfærden efter de 60 år. Sidstnævnte bidrager til at belyse mulighederne og barriererne i forhold til at arbejde efter denne alder.

I kapitlet undersøger vi for det første, hvor meget 60-70-årige arbejder, hvor meget de tjener, samt hvilke person- og jobforhold, der karakteriserer dem, der er i arbejde. For det andet undersøger vi forventningerne til at begynde at modtage efterløn, og hvor lang tid i forvejen tidspunktet for modtagelse af efterløn er fastlagt. For det tredje undersøger vi årsagerne til at gå på efterløn, herunder konjunktursituationens betydning, samt årsagerne til at arbejde, mens man er på efterløn eller folkepension.

I det følgende opsummerer vi hovedresultaterne i kapitlet. Vi finder følgende:

- En tredjedel af dem, der på udvalgstidspunktet var begyndt at modtage efterløn, karakteriserer sig selv som lønmodtagere på interviewtidspunktet og arbejder ifølge eget udsagn i gennemsnit ca. 35 timer

pr. uge, mens 10-15 pct. karakteriserer sig selv som efterlønsmodtagere med arbejde samtidig med, at de i gennemsnit arbejder 15 timer pr. uge

- Baseret på registeroplysninger er arbejdsomfanget blandt personer, der er begyndt at modtage efterløn, imidlertid betydeligt mindre. Det er ikke med udgangspunkt i denne undersøgelse muligt at afgøre, i hvor høj grad denne uoverensstemmelse skyldes mangelfuld registrering af arbejde, sort arbejde eller misvisende selvrapportering
- Relativt mange af dem, der er udvalgt enten som efterlønsmodtagere eller som folkepensionister med arbejde, ser ud til at udfylde en stilling som lønmodtager på deres arbejdsplads på lige fod med andre ansatte.

De 60-70-årige i beskæftigelse adskiller sig fra den tilsvarende gruppe af 55-59-årige ved følgende forhold:

- Enkelte har en lidt højere gennemsnitlig timeløn (de resterende ligger på samme niveau)
- De har et relativt godt helbred og velbefindende
- Relativt mange af dem har en lang videregående uddannelse
- Relativt færre er kvinder (65-70-årige)
- Deres trivsel er i lidt mindre grad generet af travlhed og stramme tidsplaner og af begrænset eller ingen indflydelse
- Færre har fysisk betonet arbejde
- Færre har fysiske problemer med at udføre arbejdet

Når det gælder de 55-59-åriges forventninger til arbejdslivet efter de 60 år især med fokus på tilgang til efterløn, finder vi følgende:

- 6 ud af 10 forventer at begynde at modtage efterløn på et tidspunkt
- Knap 2 ud af 10 forventer ikke at gøre brug af deres ret til efterløn
- Godt 1 ud af 10 er ikke berettigede til efterløn
- 1 ud af 6 oplever, at der på deres arbejdsplads er en forventning om, at de forlader arbejdspladsen før folkepensionsalderen
- Blandt dem, der oplever forventninger om, at arbejdspladsen forlades inden folkepensionsalderen, er der markant flere, der forventer at gå på efterløn

- De, der vurderer, at deres helbred er godt, forventer i mindre grad at begynde at modtage efterløn
- Personer med lang videregående uddannelse er i mindre grad berettigede til efterløn og forventer i mindre grad at gøre brug af deres ret til efterløn

Med udgangspunkt i personer, der ifølge eget udsagn er efterlønsmodtagere på interviewtidspunkt, undersøger vi, hvor lang tid i forvejen de har valgt tidspunktet for overgang til efterløn. Vi finder følgende:

- Halvdelen af dem, der er begyndt at modtage efterløn, har valgt tidspunktet inden for et år før overgangen til efterløn, ca. 20 pct. har planlagt tidspunktet 1-2 år før, mens kun 5 pct. har planlagt det mere end 5 år i forvejen
- Personer med lang videregående uddannelse er mindre tilbøjelige end andre uddannelsesgrupper til at vælge tidspunktet for overgang med helt kort varsel, dvs. inden for mindre end 3 måneder

Undersøgelsen af, hvilke årsager og konkrete anledninger der er til at gå på efterløn for personer, der modtager efterløn på interviewtidspunktet, viser, at:

- De hyppigst anførte årsager til at gå på efterløn er i nævnte rækkefølge "du har mulighed for at gå på efterløn, "dårligt helbred" og "du havde selv lyst til at bestemme, hvad du skulle foretage dig"
- De hyppigst anførte konkrete anledninger til at gå på efterløn er "du blev 60 år" og "du blev 62 år". Derefter følger "omstruktureringer på arbejdspladsen" og "der var ikke mere arbejde til dig"
- Årsager og konkrete anledninger relateret til familie/fritid angives af relativt flest, dernæst følger årsager og konkrete anledninger relateret til arbejdsmarked, mens årsager og konkrete anledninger relateret til helbred angives af relativt færrest
- Omfanget af frivillig overgang til efterløn i form af tilvalg af familie/fritid ser ud til at være størst, når der er højkonjunktur, mens ar-

bejdsmarkeds- og helbredsrelaterede årsager spiller en større rolle, når der er lavkonjunktur.⁴³

Med udgangspunkt i personer, der ifølge eget udsagn er efterlønsmodtagere eller folkepensionister på interviewtidspunktet, undersøger vi årsager til at arbejde samtidig med, at man er på efterløn eller folkepension. Vi finder følgende:

- De hyppigst anførte årsager er ”du trives godt med at gå på arbejde”, ”for at fastholde tilknytningen til din arbejdsplads”, ”du har et spændende arbejde” og ”du føler, at dine evner bliver værdsat”
- Efterlønsmodtagere og folkepensionister ser ud til at arbejde, fordi de synes om det
- Især efterlønsmodtagere, men også folkepensionister arbejder ifølge eget udsagn kun i begrænset omfang af økonomiske årsager

5.1 60-70-ÅRIGES ARBEJDSOMFANG OG INDTJENING

I dette afsnit belyser vi, hvor meget 60-70-årige arbejder (evt. samtidig med at de modtager efterløn eller folkepension), og hvor meget de tjener ved at gå på arbejde.

I kapitel 2 viste vi, at efterlønsmodtagernes arbejdstilbøjelighed på interviewtidspunktet næsten var uafhængig af, om de var udvalgt til undersøgelsen som efterlønsmodtagere, der havde haft eller ikke havde haft ATP-berettiget lønnet indkomst i en årsperiode forinden. I de tilfælde, hvor de adspurgte havde understøttet lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet i efteråret 2010, kunne de på spørgsmålet ”Hvad er din hovedbeskæftigelse i øjeblikket?” blive indplaceret enten som ’lønmodtager, heltidsbeskæftiget’, ’lønmodtager, deltidsbeskæftiget’, ’efterlønsmodtager med arbejde’ eller ’folkepensionist med arbejde’. Det bemærkelsesværdige er, at omkring en tredjedel af de udvalgte efterlønsmodtagere ifølge eget udsagn var i kategorien ’lønmodtager, heltidsbeskæftiget’, hvilket normalt betyder, at man skal have mindst 30 timers lønnet arbejde ugentlig. Disse oplysninger indikerer således, at relativt mange af de 60-64-

43. For at belyse konjunktursituationens betydning for årsager til at gå på efterløn har vi anvendt oplysninger fra Ældredatabasen som sammenligningsgrundlag.

årige, der på udvalgstidspunktet var begyndt at modtage efterløn, efterfølgende arbejdede relativt meget. Dertil kommer, at 10-15 pct. angav, at de enten var i kategorien 'lønmodtager, deltidsbeskæftiget' eller 'efterlønsmodtager med arbejde' svarende til op til 30 timers arbejde. Vi starter derfor med at belyse, hvor mange timer de udvalgte 60-70-årige arbejder om ugen.

Vi ser først på arbejdsomfanget for de personer, der er udvalgt til undersøgelsen som efterlønsmodtagere med eller uden arbejde. Vores forventning er, at arbejdsomfanget på interviewtidspunktet var større blandt efterlønsmodtagere, som blev udvalgt til undersøgelsen, fordi de havde haft arbejde i mindst 10 timer i en uge inden for et år, end blandt efterlønsmodtagere, som ikke på noget tidspunkt havde arbejde i mindst 10 timer om ugen i samme årsperiode.

Vi skelner imellem, om de udvalgte efterlønsmodtagere ifølge eget udsagn er beskæftigede lønmodtagere eller efterlønsmodtagere med arbejde på interviewtidspunktet. Oplysningen om arbejdsomfanget er baseret på besvarelsen af spørgsmålet: "Hvor mange timer arbejder du normalt om ugen eller måneden i din hovedbeskæftigelse?" Resultaterne fremgår af tabel 5.1.

Det fremgår tydeligt, at efterlønsmodtagernes egen forståelse af, om de er lønmodtagere eller efterlønsmodtagere med arbejde, modsvares af forskelle i deres normale ugentlige arbejdstid i deres hovedbeskæftigelse.⁴⁴ Langt hovedparten af dem, som opfatter sig som lønmodtagere, har også mindst 30 timers ugentlig arbejde, mens de, som opfatter sig som efterlønsmodtagere med arbejde, alle normalt arbejder under 30 timer ugentlig. Disse forskelle er helt i overensstemmelse med, at man ikke modtager efterløn i en given uge, hvis man i den pågældende uge arbejder mere end 29,6 timer. For dem, der opfatter sig som lønmodtagere, er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ca. 35 timer, mens den for dem, der opfatter sig som efterlønsmodtagere med arbejde, er 15 timer. Det meget forskellige arbejdsomfang medvirker også til betydelige forskelle i indtjeningen, jf. tabel 5.2. Indtjeningen fremkommer som besvarelse af spørgsmålet: "Hvor stor er din lønindkomst alt i alt fra dette arbejde – FØR skat?" . Vi vender tilbage til forskelle mht. indtjening nedenfor.

44. Der er i spørgsmålsformuleringen åbnet op for, at vi også kunne spørge til en eller flere bibe-skæftigelser; men vi har valgt ikke at forfølge dette.

TABEL 5.1

Arbejdstid blandt beskæftigede udvalgt til undersøgelsen som efterlønsmodtagere med eller uden arbejde. Særskilt efter om de på interviewtidspunktet opfatter sig som beskæftigede lønmodtagere eller som efterlønsmodtagere med arbejde. Procent.

Arbejdstid pr. uge:	Efterlønsmodtagere med arbejde					Udvalgt som		
	Efterlønsmodtagere med arbejde					Efterlønsmodtagere uden arbejde		
	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som efterlønsmodtager med arbejde	Alle	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som efterlønsmodtager med arbejde	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som efterlønsmodtager med arbejde	Alle
0-9,9 timer	2	35	9	4	32	8		
10-14,9 timer	1	10	3	1	18	3		
15-19,9 timer	1	23	5	3	14	4		
20- 24,9 timer	2	13	4	5	14	6		
25-29,9 timer	7	13	8	4	21	7		
30-36,9 timer	14	0	11	19	0	16		
37 timer	60	0	49	49	0	41		
37,1-40 timer	4	0	3	7	0	6		
Mere end 40 timer	9	0	7	10	0	8		
Gennemsnit, antal timer	35	15	31	34	15	31		
Median, antal timer	37	15	37	37	14	37		
Beregningsgrundlag	116	31	147	154	28	182		

TABEL 5.2

Månedsløn blandt beskæftigede udvalgt til undersøgelsen som efterlønsmodtagere med eller uden arbejde. Særskilt efter om de på interviewtidspunktet opfatter sig som beskæftigede lønmodtagere eller som efterlønsmodtagere med arbejde. Procent.

	Efterlønsmodtagere med arbejde							Udvalgt som	
	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som efterlønsmodtager med arbejde		Alle	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som efterlønsmodtager med arbejde		Alle	
Månedsløn:									
0- 3.999	1	17	4		2	30	7		
4.000-5.999	0	14	3		0	4	1		
6.000-7.999	1	10	3		0	4	1		
8.000-9.999	0	3	1		0	4	1		
10.000-14.999	2	21	6		4	26	7		
15.000-19.999	2	7	3		5	19	7		
20.000-24.999	17	14	16		13	7	12		
25.000-29.999	23	3	19		22	0	18		
30.000-34.999	21	7	18		20	4	18		
35.000-39.999	11	0	9		6	0	5		
40.000-49.999	10	0	8		12	4	11		
50.000-	13	3	11		16	0	14		
Gennemsnit, kroner	42.156	14.419	36.452		39.738	12.044	35.314		
Median, kroner	30.000	12.891	28.333		30.000	11.699	29.166		
Beregnet timeløn, gennemsnit ¹	229	234	230		227	185	221		
Beregnet timeløn, median ¹	194	172	191		192	156	187		
Beregningsgrundlag	112	31	141		142	27	169		

1. Beregningsgrundlaget for timeløn og median er lidt mindre end det angivne beregningsgrundlag, fordi ikke alle har opgivet en ugentlig arbejdstid, og fordi beregnede timelønninger over 2.000 kr. er holdt uden for beregningerne.

TABEL 5.3

Arbejdstid blandt beskæftigede udvalgt til undersøgelsen som 60-70-årige med arbejde. Særskilt efter om de på interviewtidspunktet opfatter sig som beskæftigede lønmodtagere, som efterlønsmodtagere med arbejde eller som folkepensionister med arbejde. Procent.

Arbejdstid pr. uge:	Beskæftigede 60-64-årige uden efterløn				Beskæftigede 65-70-årige uden folkepension				Udvalgt som	
	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager		Opfatter sig som efterlønsmodtager med arbejde		Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager		Opfatter sig som folkepensionist med arbejde		Folkepensionister med arbejde	
	Alle	5	Alle	8	Alle	6	Alle	13	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som folkepensionist med arbejde
0-9,9 timer	5	45	17	4	16	14	7	12	16	10
10-14,9 timer	1	12	54	2	49	43	5	35	5	31
15-19,9 timer	1	9	6	0	6	7	1	6	0	3
20- 24,9 timer	3	19	10	0	9	11	0	9	12	8
25-29,9 timer	3	10	3	4	33	33	15	29	34	27
30-36,9 timer	17	4	37	12	37	37	12	35	37	30
37 timer	54	2	1.041	1.01	1.144	265	73	339	112	172
37,1-40 timer	6	0								
Mere end 40 timer	10	0								
Genemsnit, antal timer	35	14								
Median, antal timer	37	12								
Beregningsgrundlag	1.041	1.01								

TABEL 5.4

Månedsløn blandt beskæftigede udvalgt til undersøgelsen som 60-70-årige med arbejde. Særskilt efter om de på interviewtidspunktet opfatter sig som beskæftigede lønmodtagere, som efterlønsmodtagere med arbejde eller som folkepensionister med arbejde. Procent.

Månedsløn:	Beskæftigede 60-64-årige uden efterløn										Beskæftigede 65-70-årige uden folkepension				Udvalgt som			
	Opfatter sig som beskæftiget efterlønsmodtagere					Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager					Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager					Opfatter sig som folkepensionist med arbejde		
	beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som med arbejde	Alle	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager	beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager	Alle	beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som beskæftiget lønmodtager	Alle	beskæftiget lønmodtager	Opfatter sig som folkepensionist med arbejde	Alle
0-3.999	1	28	3	2	27	8	19	7										
4.000-5.999	1	9	1	1	12	3	12	6										
6.000-7.999	1	10	1	0	13	3	12	12										
8.000-9.999	0	10	1	1	6	2	13	12										
10.000-14.999	2	14	3	3	10	5	10	7										
15.000-19.999	6	9	6	5	6	6	6	8										
20.000-24.999	16	9	15	12	12	12	12	15										
25.000-29.999	23	3	21	16	6	14	19	19										
30.000-34.999	20	4	18	17	1	13	12	12										
35.000-39.999	9	0	8	12	1	10	4	4										
40.000-49.999	10	1	10	14	1	11	12	12										
50.000-	12	2	11	16	3	13	21	14										
Gennemsnit, kroner	35.437	11.826	33.279	39.169	15.155	33.776	40.304	11.899										
Median, kroner	30.000	8.319	29.000	33.000	7.604	28.333	29.166	9.229										
Beregnet timeløn, gennemsnit ¹	220	189	217	243	249	244	240	226										
Beregnet timeløn, median ¹	190	153	187	218	154	208	199	148										
Beregningsgrundlag	984	99	1.083	237	67	305	102	57										

1. Beregningsgrundlaget for timeløn og median er lidt mindre end det angivne beregningsgrundlag, fordi ikke alle har opgivet en ugentlig arbejdstid, og fordi beregnede timelønninger over 2.000 kr. er holdt uden for beregningerne.

TABEL 5.5

Generel selvvurderet helbredstilstand og velbefindende blandt beskæftigede på interviewtidspunktet. Særskilt for seks persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde, beskæftigede 65-70-årige uden folkepension og folkepensionister med arbejde. Procent.

	Udvalgt som				
	Beskæftigede 55-59 år	Beskæftigede 60-64-årige uden efterløn	Efterlønsmodtagere med arbejde	Efterlønsmodtagere uden arbejde	Folkepensionister med erhvervsarbejde
<i>Beskæftigede lønmodtagere, der evt. samtidig modtager efterløn eller folkepension:</i>					
Godt eller virkelig godt helbred	82	88	86	86	89
Føler sig ofte veloplagt	83	89	86	90	91
Mindste beregningsgrundlag	1.276	1.157	155	187	349
<i>Ikke-erhvervsaktive, der evt. modtager efterløn, folkepension eller a.-dagpenge m.v.:</i>					
Godt eller virkelig godt helbred	53	73	78	66	81
Føler sig ofte veloplagt	61	81	87	81	82
Mindste beregningsgrundlag	153	411	86	166	145

TABEL 5.6

Uddannelsesbaggrund, køn og sektortilknytning blandt beskæftigede på interviewtidspunktet. Særskilt for 6 persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde, beskæftigede 65-70-årige uden folkepension og folkepensionister med arbejde. Procent.

	Udvalgt som					
	Beskæftigede 55-59 år	Beskæftigede 60-64-årige uden efterløn	Efterlønsmodtagere med arbejde	Efterlønsmodtagere uden arbejde	Beskæftigede 65-70-årige uden folke-pension	Folkepensionister med erhvervsarbejde
<i>Uddannelsesbaggrund:</i>						
Ingen eller kort erhvervsuddannelse	17	14	9	11	17	20
Erhvervsfaglig uddannelse, kort og mellem-lang	73	71	76	59	61	59
videregående uddannelse	10	15	15	21	21	21
Lang videregående uddannelse	50	47	49	46	38	40
<i>Køn: Kvinde</i>						
Sektor: Privat	50	51	50	54	52	49
Beregningsgrundlag	1.279	1.160	155	188	350	184

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

TABEL 5.7

Karakteristik af beskæftigede på interviewtidspunktet. Særskilt for seks persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde, beskæftigede 65-70-årige uden folkepension og folkepensionister med arbejde. Procent.

	Udvalgt som					
	Beskæftigede 55-59 år	Beskæftigede 60-64-årige uden efterløn	Efterlønsmodtagere med arbejde	Efterlønsmodtagere uden arbejde	Beskæftigede 65-70-årige uden folkepension	Folkepensionister med erhvervsarbejde
Leder på jobbet	21	22	22	20	24	20
Tilfreds eller meget tilfreds med lønnen	73	79	83	85	85	87
Tilfreds eller meget tilfreds med selve arbejdet	93	93	95	93	96	98
Tilfreds eller meget tilfreds med arbejdstidens længde	88	91	97	93	92	96
Har i høj grad mulighed for selv at tilrettelægge sit arbejde	60	63	64	64	73	62
Har i høj grad mulighed for at bruge sine erfaringer på arbejdspladsen	78	81	75	84	84	81
Har i høj grad mulighed for at udvikle sig på arbejdspladsen	48	52	54	51	55	45
Trivsel på arbejdspladsen generet af travlhed og stramme tidsplaner	34	29	25	25	19	19
Trivsel på arbejdspladsen generet af ingen eller begrænset indflydelse	15	12	9	15	11	6
Mindste beregningsgrundlag	1.261	1.141	152	184	338	179

Ann.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

TABEL 5.8

Problemer med at udføre sit arbejde grundet fysiske krav eller krav om at følge med i den faglige udvikling blandt beskæftigede på in-terviewtidspunktet. Særskilt for seks persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde, beskæftigede 65-70-årige uden folkepension og folkepensionister med arbejde. Procent.

	Udvalgt som					
	Beskæftigede 55-59 år	Beskæftigede 60-64-årige uden efterløn	Efterløns-modtagere med arbejde	Efterløns-modtagere uden arbejde	Beskæftigede 65-70-årige uden folkepension	Folkepensionister med erhvervs-arbejde
Arbejdet er i høj eller nogen grad fysisk betonet	47	38	34	35	31	34
Heraf har vedkommende i høj eller nogen grad fysiske problemer med at udføre sit arbejde ¹	29	24	23	9	17	8
Arbejdspladsen stiller i høj eller nogen grad krav om at vedkommende følger med i udviklingen på sit fagområde	76	74	70	73	68	58
Heraf har vedkommende i høj eller nogen grad problemer med at følge med i udviklingen ¹	11	10	6	11	10	8
Mindste beregningsgrundlag	1.273	1.153	151	187	339	181

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

1. Beregningsgrundlaget er den andel af samtlige, som i høj eller nogen grad havde den pågældende slags arbejde.

Det er endvidere bemærkelsesværdigt, at fordelingen af arbejdsomfanget er påfaldende ens blandt hhv. udvalgte efterlønsmodtagere med arbejde og efterlønsmodtagere uden arbejde. Efterlønsmodtagere med arbejde blev netop udvalgt for at sikre, at vi havde nogle efterlønsmodtagere, som også havde arbejde af et vist omfang på interviewtidspunktet. Efterlønsmodtagere uden arbejde blev primært medtaget i undersøgelsen for at kunne beskrive deres årsager og anledninger til at begynde med at modtage efterløn, se også kapitel 2. Det er derfor meget overraskende, at begge grupper ifølge deres egne oplysninger stort set arbejder lige meget, når de arbejder. Resultatet rejser flere spørgsmål:

- Er der så stor mobilitet mellem efterløn uden arbejde, efterløn med supplerende arbejde og fuldtidsarbejde (med efterlønsret), at arbejdsomfanget på et vilkårligt tidspunkt er næsten uafhængigt af, hvor meget efterlønsmodtagerne arbejdede på et tidligere tidspunkt?
- Kan man generalisere de interviewedes oplysninger til efterlønsmodtagere i almindelighed?
- Giver oplysningerne fra de interviewede i gruppen udvalgt som efterlønsmodtagere uden arbejde et retvisende billede af det reelle arbejdsomfang blandt efterlønsmodtagere uden (ATP-berettiget) arbejde?

Besvarelse af det sidste spørgsmål hæmmes alvorligt af, at vi blandt alle efterlønsmodtagere uden (ATP-berettiget) arbejde kun har udvalgt blandt den lille gruppe af efterlønsmodtagere på ca. 7.600, der var tilgået efterlønsordningen i 4-måneders perioden 1. januar-30. april 2009. Der er således ikke udvalgt personer til interview blandt den meget større gruppe, som var tilgået efterlønsordningen før 1. januar 2009. Argumenter for denne udvælgelse fremgår af kapitel 2.

I bilag 3 søger vi at indkredse det sidste spørgsmål vha. analyser på det såkaldte eIndkomstregister og registeret over efterlønsmodtagere, som er de registre, der oprindeligt dannede grundlag for afgrænsning af undersøgelsens syv populationer. Af bilaget fremgår det, at der med udgangspunkt i registeroplysninger ikke synes at være grund til at tro, at den gruppe af efterlønsmodtagere uden (ATP-berettiget) arbejde, som vi har udvalgt til undersøgelsen, arbejder mere end tilsvarende efterlønsmodtagere, der var begyndt at modtage efterløn før 1. januar 2009. På basis af registeroplysningerne konkluderer vi dermed, at vi kan generali-

sere de interviewedes oplysninger om et relativt stort arbejdsomfang blandt efterlønsmodtagere uden (ATP-berettiget) arbejde til efterlønsmodtagere uden (ATP-berettiget) arbejde i almindelighed.

Registeroplysningerne giver os også mulighed for at få et indblik i, om oplysningerne fra de interviewede i gruppen udvalgt som efterlønsmodtagere uden arbejde giver et retvisende billede af det reelle arbejdsomfang blandt efterlønsmodtagere uden arbejde. Det viser sig, at denne gruppe arbejder markant mindre ifølge registeroplysningerne, end de interviewede selv giver udtryk for. På det foreliggende grundlag kan vi imidlertid ikke afgøre, hvilken af de to datakilder der giver det mest retvisende billede af arbejdsomfanget blandt efterlønsmodtagere uden arbejde. Som det fremgår af diskussionen i bilag 3 kan uoverensstemmelsen mellem de to datakilder være en følge af mangelfuld registrering af arbejde, sort arbejde og/eller misvisende oplysninger ved selvrapportering.

Arbejdsomfang og indtjening for de tre resterende grupper af 60-70-årige, dvs. persongrupper udvalgt som hhv. beskæftigede 60-64-årige uden efterløn, beskæftigede 65-70-årige uden folkepension og folkepensionister med arbejde, fremgår af tabel 5.3 og 5.4.⁴⁵ For disse grupper er det især værd at bemærke, at næsten 30 pct. af dem, der er udvalgt som folkepensionister med arbejde, ifølge eget udsagn er heltidsbeskæftigede lønmodtagere på interviewtidspunktet, jf. kapitel 2, tabel 2.1.

Igen ser vi, at arbejdsomfanget er forskelligt for dem, der ifølge eget udsagn er hhv. lønmodtagere og efterlønsmodtagere/folkepensionister med arbejde på interviewtidspunktet, men forskellen er dog ikke så markant som hos dem, der er udvalgt som efterlønsmodtagere. Også her er det gennemsnitlige ugentlige timetal imidlertid meget forskelligt for de to grupper: Det er således 33-35 timer for dem, der opfatter sig om lønmodtagere, mod 14-15 timer for dem, der angiver, at de er efterlønsmodtagere/folkepensionister med arbejde.

De to grupper af beskæftigede (lønmodtagere og efterlønsmodtagere/folkepensionister med arbejde) afviger også klart fra hinanden i den forstand, at mere end 55 pct. af dem, som angiver at være lønmodtagere, angiver en månedsløn, mens godt 25 pct. angiver en årsløn. Blandt

45. Af tabel 5.2 og 5.4 fremgår der også en beregnet timeløn. Ekstreme timelønninger over 2.000 kr. er holdt uden for beregningerne, for at de ikke skal påvirke den gennemsnitlige timeløn. Blandt beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og beskæftigede 65-70-årige uden folkepension er der ca. 3,5 pct., som har en beregnet timeløn over 2.000 kr., hvilket også er den højeste andel blandt de fem udvalgte grupper.

de personer, som oplyser, at de er efterlønsmodtagere eller folkepensionister med arbejde, angiver hhv. 36 og 47 pct. en timeløn, når de bliver spurgt om størrelsen af deres lønindkomst. Den tilsvarende andel er kun 5-8 pct. blandt de personer, som angiver at være lønmodtagere. De mange, der angiver en måneds- eller årsløn er også med til at antyde, at de udvalgte efterlønsmodtagere og folkepensionister, som angiver at være lønmodtagere, udfylder en stilling på lige fod med andre ansatte på arbejdspladsen.⁴⁶

Ingen af de udvalgte grupper i alderen 60-70 år har lavere gennemsnitlig timeløn end de beskæftigede 55-59-årige, heller ikke når der tages højde for gruppernes sammensætning mht. uddannelsesbaggrund, køn og den sektor, som de er ansat i. De 65-70-årige har endda en lidt højere timeløn.⁴⁷ Dette hænger formentlig sammen med, at de lavest lønnede har større incitament til at gå på efterløn eller folkepension, fordi de to ordningers kompensationsgrad, dvs. indkomst som (fuldtids-) efterlønsmodtager/folkepensionist som andel af indkomst som (fuldtids-) lønmodtager, er højest for de lavest lønnede.

5.2 KARAKTERISTIK AF DE BESKÆFTIGEDE 60-70-ÅRIGE

I dette afsnit ser vi på, hvilke person- og jobforhold der karakteriserer 60-70-årige i arbejde. Vi anvender her de beskæftigede 55-59-årige som sammenligningsgruppe for dermed at få et billede af, hvilke ligheder og forskelle der er mellem dem, der arbejder før 60-års-alderen og dem, der arbejder efter denne alder.

Vi ser først på de beskæftigedes helbredsforhold og velbefindende, jf. tabel 5.5. Målingen af helbredsforhold er tidligere omtalt. De interviewedes velbefindende måles som deres svar på spørgsmålet: "Nu vil jeg spørge til dit velbefindende i almindelighed. Du kan svare ofte, af og til eller aldrig. Hvor ofte føler du dig veloplagt?". Vi viser resultaterne både for de beskæftigede og for de ikke-erhvervsaktive på interviewtidspunktet. Omkring 90 pct. af de beskæftigede 60-70-årige vurderer selv, at de har et godt eller meget godt helbred. Den tilsvarende andel for de beskæftigede 55-59-årige er godt 80 pct. I begge aldersgrupper svarer

46. Tallene fremgår ikke af nogen tabel.

47. Resultater fra en regressionsanalyse, som ikke vises.

andelene af beskæftigede, der ofte føler sig veloplagte, til de andele, der har godt helbred. Dvs. at der blandt de beskæftigede også er lidt flere 60-70-årige end 55-59-årige, der føler sig veloplagte.

Når vi sammenligner selv vurderet helbred og velbefindende for beskæftigede og ikke-erhvervsaktive på interviewtidspunktet inden for hver af de udvalgte grupper i alderen 60-70 år, finder vi, at andelen med et godt eller meget godt helbred og velbefindende er op til 20 procentpoint større blandt de beskæftigede. Blandt de 55-59-årige er forskellen endnu større. Forskellene mellem de to aldersgrupper er dog som man kunne forvente. Det relativt dårlige helbred blandt de ikke-erhvervsaktive 55-59-årige sammenlignet med de tilsvarende 60-70-årige skyldes givetvis, at der blandt de ikke-erhvervsaktive 55-59-årige er personer med relativt dårligt helbred, som vil trække sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet og overgå til efterløn, når de fylder 60 eller 62 år. Resultaterne viser, at 60-70-årige i beskæftigelse har et relativt godt helbred og velbefindende.

Vi ser dernæst på, hvordan fordelingen er inden for de enkelte grupper mht. uddannelse, køn og sektortilknytning, se tabel 5.6. Når det gælder uddannelsessammensætningen, er det især værd at bemærke, at der er relativt flere med lang videregående uddannelse blandt de 60-70-årige, som fortsat er i arbejde, end blandt de beskæftigede 55-59-årige. En af forklaringerne på denne forskel er givetvis, som ovenfor, at personer uden en lang videregående uddannelse har en højere kompensationsgrad og derfor i mindre grad er repræsenteret blandt dem, der arbejder efter de 60 år.

Kønssammensætningen blandt de 55-59-årige beskæftigede og 60-64-årige i arbejde er stort set den samme: Ca. halvdelen er kvinder. Resultatet er lidt overraskende, når vi ved, at kvinder i gennemsnit trækker sig tidligere tilbage end mænd. Kvindeandelen er dog mindre blandt de 65-70-årige i beskæftigelse, nemlig omkring 40 pct. Dertil kommer, at de beskæftigede 60-64-årige kvinder i gennemsnit er en smule yngre end beskæftigede mænd i samme aldersgruppe.

Når det gælder sektortilknytning, finder vi, at fordelingen stort set er den samme i alle de undersøgte grupper, nemlig at de beskæftigede er ligeligt fordelt på offentlig og privat sektor.

Vi har tidligere set på de 60-70-åriges arbejdstid og lønindkomst. I det følgende ser vi nærmere på andre af de 60-70-åriges arbejdsforhold for også ad den vej at få en indikation af, hvorfor de arbejder, selv om de

fleste af dem har mulighed for at trække sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet på efterløn eller folkepension.

Vi har spurgt samtlige beskæftigede på interviewtidspunktet, om de er ledere i deres job, om deres tilfredshed med selve arbejdet, lønnen, mulighed for selv at tilrettelægge arbejdet og bruge deres erfaringer, samt om trivslen på arbejdspladsen generes af travlhed og af begrænset indflydelse. Vi har også spurgt, om deres arbejde er fysisk betonet, og om de i givet fald har problemer i den forbindelse og tilsvarende, om arbejdspladsen stiller krav om, at de følger med i udviklingen på deres fagområde, og om de i givet fald har problemer med dette. Vi har summeret besvarelserne i tabel 5.7 og tabel 5.8.

For det første finder vi, at de 60-70-årige ikke adskiller sig nævneværdigt fra de 55-59-årige, når det gælder, i hvor høj grad de har ledelsesansvar. Ca. 20 pct. i alle de undersøgte grupper er således ledere i det job, som de bestrider. Vi har også spurgt hver enkelt, hvor mange medarbejdere vedkommende i givet fald var leder for. Der er heller ikke her markante forskelle på de seks grupper.⁴⁸

For det andet finder vi, at de 60-70-årige er mindst lige så tilfredse med udvalgte jobforhold som de 55-59-årige beskæftigede. Omkring 80 pct. eller derover af de 60-70-årige oplyser således, at de er tilfredse eller meget tilfredse med selve arbejdet, lønnen og arbejdstidens længde, når hvert af de tre forhold vurderes hver for sig.

For det tredje oplyser mindst 60 pct. af de beskæftigede, at de i høj grad selv har mulighed for at tilrettelægge deres arbejde, og omkring 80 pct. oplyser, at de i høj grad har mulighed for at bruge deres erfaringer på arbejdspladsen. Også her ligger de 60-70-årige på niveau med de 55-59-årige. Godt halvdelen af de 60-70-årige har stadigvæk mulighed for at udvikle sig på deres arbejdsplads, hvilket er mindst på niveau med de 55-59-årige.

For det fjerde finder vi, at lidt færre 60-70-årige end 55-59-årige oplyser, at deres trivsel på arbejdspladsen er generet af travlhed og stramme tidsplaner samt af begrænset eller ingen indflydelse.

For det femte finder vi, at de 60-70-årige i mindre grad end 55-59-årige har fysisk betonet arbejde (30-40 pct. mod knap 50 pct.) og blandt dem, der har et sådan arbejde, er der ligeledes færre 60-70-årige,

48. Tallene herfor fremgår ikke af tabellen.

der har fysiske problemer med at udføre arbejdet, end i den yngre aldersgruppe (10-25 pct. mod næsten 30 pct.), jf. tabel 5.8.

For det sjette er der ikke forskel i de to aldersgrupper, når det gælder den andel, der oplever, at arbejdspladsen stiller krav om, at man følger med i udviklingen inden for sit fagområde – det drejer sig om ca. 70 pct. i begge aldersgrupper. Folkepensionister med arbejde udgør dog en undtagelse, idet andelen i denne gruppe ligger på knap 60 pct. Der er heller ikke forskelle, når det gælder, hvor mange af dem, der oplever disse krav, som har problemer med at honorere kravene. Dette gælder således omkring 10 pct. i de undersøgte grupper.

Alt i alt vurderer de beskæftigede 60-70-årige i mindst samme grad som de beskæftigede 55-59-årige, at de har gunstige arbejdsvilkår eller er fri for ugunstige arbejdsforhold.

5.3 FORVENTNINGER TIL AT BEGYNDE AT MODTAGE EFTERLØN

I dette og de to efterfølgende afsnit beskæftiger vi os med tilgangen til efterløn. Vi starter i dette afsnit med kort at beskrive de 55-59-åriges forventninger om at begynde med at modtage efterløn. Beskrivelsen bygger på besvarelse af spørgsmålet: ”Regner du med på et tidspunkt at begynde med at modtage efterløn. Kan du angive en alder?”. Besvarelsen fremgår af tabel 5.9. Omkring 60 pct. af de 55-59-årige forventer at gå på efterløn på et tidspunkt, knap 20 pct. forventer ikke at gøre brug af deres ret til efterløn, mens 13 pct. ikke er berettigede til efterløn. Blandt de 60-64-årige er godt en fjerdedel allerede begyndt at modtage efterløn, efter at de i foråret 2010 blev udvalgt til undersøgelsen som beskæftigede, som endnu ikke var begyndt at modtage efterløn. 30 pct. af dem regner med at begynde at modtage efterløn på et tidspunkt.

45 pct. af de 55-59-årige, som oplyser en alder for, hvornår de forventer at begynde at modtage efterløn, siger 62 år, og omkring 35 pct. angiver 60 år. For de 60-64-årige er der relativt flere, der nævner 62 år.⁴⁹

49. Tallene for dette fremgår ikke af tabellen.

TABEL 5.9

Forventning om at gå på efterløn. Særskilt for tre persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige og beskæftigede 60-64-årige uden efterløn. Procent.

	Udvalgt som		
	Ledige 55-59 år	Beskæftigede 55-59 år	Beskæftigede 60-64 år
Regner med at gå på efterløn	63	59	30
Regner ikke med at gøre brug af ret til efterløn	17	19	26
Er ikke berettiget til efterløn	13	13	13
Er allerede begyndt at modtage efterløn	0	0	27
Ved ikke	7	9	4
Beregningsgrundlag	371	1.622	1.675

Der er en tæt sammenhæng mellem ønsker om at blive på arbejdsmarkedet og arbejdstageres realistiske vurderinger af at kunne blive på arbejdsmarkedet, jf. kapitel 3. Vi har her oplysninger om arbejdstageres kendskab til arbejdsgiverens forventning om, at de selv forlader arbejdspladsen før pensionsalderen. Alle beskæftigede arbejdstagere under 65 år bliver stillet spørgsmålet: ”Er der på din arbejdsplads en forventning om, at du forlader arbejdspladsen, før du når folkepensionsalderen?”. Besvarelserne fremgår af tabel 5.10.

TABEL 5.10

Forventning på arbejdspladsen om, at arbejdstagere forlader arbejdspladsen, før de når folkepensionsalderen. Særskilt for fire persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere med arbejde. Procent.

	Udvalgt som			
	Ledige 55-59 år	Beskæftigede 55-59 år	Beskæftigede 60-64 år	Efterlønsmodtagere med arbejde
I høj grad	11	9	8	5
I nogen grad	6	7	5	3
I mindre grad	3	4	3	1
Slet ikke	65	65	76	83
Ved ikke	15	15	8	9
Beregningsgrundlag	295	1298	1155	106

Blandt de 55-59-årige angiver hver sjette, at der i høj eller nogen grad findes sådanne forventninger på virksomheden, mens knap to tredjedele slet ikke oplever dette. Blandt de udvalgte 60-64-årige er der endnu flere, som ikke

oplever sådanne forventninger, hvilket givetvis er en følge af, at der i denne aldersgruppe allerede er nogle, der har trukket sig tilbage i 60-års-alderen eller senere. Der er altså nogle, der oplever forventninger om, at de forlader arbejdspladsen før folkepensionsalderen, men det er slet ikke noget udpræget fænomen på interviewtidspunktet. Dette udelukker imidlertid ikke, at der alligevel kan opstå et pres i forhold til at forlade virksomheden før de 65 år, fx i en situation med svigtende ordretilgang og/eller budgetreduktioner.

Det viser sig da også, at der blandt dem, som i høj eller nogen grad oplever en forventning på arbejdspladsen om at stoppe inden folkepensionsalderen, også er markant flere – 75 pct. – som regner med at begynde at modtage efterløn, end blandt dem, som slet ikke oplever sådanne forventninger, hvor andelen er 59 pct.⁵⁰

Arbejdstageres helbredstilstand påvirker også deres forventninger om at gå på efterløn, hvilket fremgår af tabel 5.11 og 5.12.

TABEL 5.11

Forventning om at gå på efterløn blandt beskæftigede 55-59-årige udvalgt til undersøgelsen. Særsomt efter egen vurdering af helbredstilstand. Procent.

	Virkelig god	God	Nogenlunde	Dårlig eller meget dårlig
Regner med at gå på efterløn	50	59	72	69
Regner ikke med at gøre brug af ret til efterløn	26	20	7	7
Er ikke berettiget til efterløn	14	12	12	16
Ved ikke	10	9	9	7
Beregningsgrundlag	512	676	255	55

Af de 2-4 pct., som har et dårligt eller meget dårligt helbred, er der markant flere, som forventer at gå på efterløn end blandt de arbejdstagere, som har et godt eller virkelig godt helbred. De 55-59-åriges arbejdstagere, som vurderer, at deres helbred er nogenlunde, er imidlertid lige så tilbøjelige til at ville gå på efterløn inden folkepensionsalderen. For de 60-64-årige beskæftigede finder vi tilsvarende, at de, der har nogenlunde, dårligt eller meget dårligt helbred, er mere tilbøjelige til allerede at være begyndt at modtage efterløn.

50. De to andele (der ikke fremgår af tabellen) er for beskæftigede 55-59-årige. Blandt de 60-64-årige er mønstret det samme. Blandt de udvalgte ledige, som er kommet i beskæftigelse på interviewtidspunktet, er tendensen mindre tydelig.

TABEL 5.12

Forventning om at gå på efterløn blandt beskæftigede 60-64-årige uden efterløn udvalgt til undersøgelsen. Særskilt efter egen vurdering af helbredstilstand. Procent.

	Virkelig god	God	Nogenlunde	Dårlig eller meget dårlig
Regner med at gå på efterløn	27	34	28	18
Regner ikke med at gøre brug af ret til efterløn	33	23	15	12
Er ikke berettiget til efterløn	13	11	10	18
Er allerede begyndt at modtage efterløn	22	28	43	52
Ved ikke	5	3	4	0
Beregningsgrundlag	637	728	227	33

Uddannelseslængde og sektor har betydning for, hvor længe arbejdstagere regner med at fortsætte med at arbejde, efter de fylder 60 år, jf. kapitel 3. Vi undersøger her, om tilbøjeligheden til at begynde at modtage efterløn også afhænger af erhvervsuddannelse og sektor, jf. tabel 5.13 og 5.14 for hhv. 55-59-årige og 60-64-årige. Den mest iøjnefaldende forskel, når det gælder uddannelse, er, at arbejdstagere med en lang videregående uddannelse også her afviger ved at være markant mindre tilbøjelige til at gå på efterløn end alle andre arbejdstagere i samme aldersgruppe, hvor stort set lige store andele forventer at gå på efterløn. Tilsvarende finder vi, at færre 60-64-årige med lang videregående uddannelse allerede er begyndt at modtage efterløn. Endelig afviger personer i denne uddannelseskategori også ved i lidt mindre grad at være berettigede til efterløn. Der er generelt ikke de store sektorforskelle. Dog er 60-64-årige offentligt ansatte i mindre grad begyndt at modtage efterløn end de tilsvarende privatansatte – denne forskel gælder personer med ingen/kort erhvervsuddannelse samt personer med erhvervsfaglig eller kort eller mellemlang videregående uddannelse. Denne sektorforskel står umiddelbart i kontrast til, at 55-59-årige privatansatte forventer at blive længere på arbejdsmarkedet end offentligt ansatte i samme aldersgruppe, jf. kapitel 3. En mulig fortolkning af resultatet for de 60-64-årige udvalgt som beskæftigede uden efterløn kan være, at offentligt ansatte, der ikke går på efterløn ved først givne lejlighed, dvs. ved de 60 år, typisk venter længere med at gå på efterløn end de tilsvarende privatansatte. Dertil kommer, at vi her ser på tilgang til efterløn, mens vi i kapitel 3 belyste, hvor længe ældre forventer at blive i beskæftigelse – med eller uden efterløn. De tilsyneladende modstridende resultater vedrørende betydningen af sektortilknytning kan således blot være en følge af, at vi belyser to forskellige forhold.

TABEL 5.13

Forventning om at gå på efterløn blandt beskæftigede 55-59-årige udvalgt til undersøgelsen. Særskilt efter erhvervsuddannelse og sektor. Procent.

	Ingen eller kort erhvervsud- dannelse, offentligt ansat	Ingen eller kort erhvervsud- dannelse, privat ansat	Erhvervsfaglig uddan- nelse, kort og mellem- lang videregående uddannelse, offentligt ansat		Erhvervsfaglig uddan- nelse, kort og mellem- lang videregående uddannelse, privat ansat		Lang videregående uddannelse, både offentligt og privat ansat	Alle
Regner med at gå på efterløn	66	65	65	65	58	28	59	
Regner ikke med at gøre brug af ret til efterløn								
Er ikke berettiget til efterløn	11	13	16	23	40	20		
Ved ikke	15	12	10	10	19	11		
	8	10	10	9	14	10		
Beregningsgrundlag	88	134	480	468	123	1.293		

Anm.: Personer indgår i tabellen, hvis de har en oplyst sektortilknytning. Personer, som aktuelt er ledige, indgår derfor ikke, selv om de vil gå på efterløn.

TABEL 5.14

Forventning om at gå på efterløn blandt beskæftigede 60-64-årige uden efterløn udvalgt til undersøgelsen. Særskilt efter erhvervsuddannelse og sektor. Procent.

	Ingen eller kort erhvervsuddan- nelse, offentligt ansat	Ingen eller kort erhvervsuddan- nelse, privat ansat	Erhvervsfaglig uddannelse, kort og mellemlang videre- uddannelse, offentligt ansat	Erhvervsfaglig uddannelse, kort og mellemlang vide- reuddannelse, privat ansat	Lang videregående uddannelse, både offentligt og privat ansat	Alle
Regner med at gå på efterløn	38	29	39	40	22	36
Regner ikke med at gøre brug af ret til efterløn	26	31	30	31	44	32
Er ikke berettiget til efterløn	15	16	15	8	21	14
Er allerede begyndt at modtage efterløn	12	18	11	16	6	13
Ved ikke	8	7	5	5	6	5
Beregningsgrundlag	65	108	408	432	177	1.190

Anm.: Personer indgår i tabellen, hvis de har en oplyst sektortilknytning. Personer, som aktuelt er ledige indgår derfor ikke, selv om de vil gå på efterløn. Personer, som er gået på efterløn på interviewtidspunktet og slet ikke arbejder mere som supplement til efterlønnen, har heller ikke nogen sektortilknytning.

5.4 MODTAGELSE AF EFTERLØN – PLANLÆGNINGSHORISONT

Formålet med dette afsnit er at undersøge, hvor lang tid i forvejen 60-64-årige har planlagt, at de vil begynde at modtage efterløn. Denne viden kan være nyttig, hvis man fx ønsker at gøre en indsats for at udskyde det tidspunkt, hvor 60-64-årige går på efterløn, fordi det formentlig er sværest at påvirke de personer, der har planlagt tidspunktet for overgang til efterløn lang tid i forvejen.

I spørgeskemaet er følgende spørgsmål stillet til de personer, der selv angiver at være på efterløn på interviewtidspunktet: ”Havde du på forhånd planlagt at begynde at modtage efterløn omkring dette tidspunkt, eller valgte du tidspunktet med kort varsel?”, hvor ”dette tidspunkt” refererer til det tidspunkt, hvor de interviewede selv angiver at være gået på efterløn. Til hjælp for interviewer er der i forbindelse med spørgsmålet følgende instruktion: ”Med ’kort varsel’ menes mindre end 3 måneder, før modtagelsen af efterløn begyndte”. Besvarelsen fremgår af tabel 5.15.

TABEL 5.15

Tidspunkt for at begynde at modtage efterløn valgt på forhånd eller med kort varsel. Særsomt for tre persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde, og som angiver at være på efterløn på interviewtidspunktet. Procent.

	Udvalgt som		
	Beskæftigede 60-64-årige uden efterløn	Efterlønsmodtagere med arbejde	Efterlønsmodtagere uden arbejde
Tidspunkt valgt på forhånd	63	58	66
Tidspunkt valgt med kort varsel	30	35	29
Ved ikke	7	7	5
Beregningsgrundlag	481	118	188

Det fremgår, at tidspunktet for overgang til efterløn oftest er fastsat på forhånd, men det er bestemt ikke en ubetydelig andel, der angiver, at tidspunktet er besluttet inden for en kort tidshorisont. Ca. 30 pct. af de adspurgte 60-64-årige, der er på efterløn på interviewtidspunktet, har

således valgt tidspunktet med kort varsel, mens godt 60 pct. har valgt tidspunktet på forhånd.

Dernæst stillede vi følgende spørgsmål til dem, der havde valgt tidspunktet på forhånd: ”Hvor lang tid i forvejen havde du planlagt at modtage efterløn omkring dette tidspunkt?” Da mindre andele her svarer ”mindre end 3 måneder”, har vi valgt at samle besvarelsenerne af de to spørgsmål i én tabel, således at de, der på det første spørgsmål har svaret ”tidspunkt valgt med kort varsel” og ”ved ikke”, indgår som hhv. ”mindre end 3 måneder” og ”ved ikke” i tabel 5.16.

TABEL 5.16

Planlægningshorisont i forhold til tidspunkt for at begynde at modtage efterløn. Særskilt for tre persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde, og som angiver at være på efterløn på interviewtidspunktet. Procent.

	Udvalgt som		
	Beskæftigede 60-64-årige uden efterløn	Efterlønsmodtagere med arbejde	Efterlønsmodtagere uden arbejde
Mindre end 3 måneder	31	38	30
3-6 måneder	9	3	6
6-12 måneder	13	13	10
1-2 år	18	21	21
2-5 år	14	14	22
5-10 år	4	2	2
Mere end 10 år	3	2	3
Ved ikke	9	8	6
Beregningsgrundlag	482	118	188

Omkring halvdelen af de adspurgte angiver, at de har planlagt tidspunktet inden for det sidste år, før de begynder at modtage efterløn. Ca. 20 pct. har planlagt tidspunktet 1-2 år forinden, mens kun ca. 5 pct. har planlagt det mere end 5 år i forvejen.

Vi har også – med udgangspunkt i de personer, der er udvalgt som beskæftigede 60-64-årige uden efterløn – set på, om der er uddannelsesforskelle, når det gælder, hvor lang tid i forvejen de har planlagt tidspunktet for at begynde at modtage efterløn. Resultaterne fremgår af tabel 5.17. Vi finder, at personer med lang videregående uddannelse er mest tilbøjelige til at have planlagt tidspunktet for at begynde at modtage efterløn 1/2-2 år i forvejen. Halvdelen af gruppen befinder sig således i

dette interval mod 25-30 pct. inden for hver af de to andre uddannelsesgrupper. Omvendt er de øvrige uddannelsesgrupper mere tilbøjelige til at planlægge overgangen enten med kortere eller med længere varsel. Hver tredje inden for disse uddannelsesgrupper har således planlagt overgangen inden for mindre end 3 måneder mod kun 14 pct. af personerne med lang videregående uddannelse. Endvidere har 15 pct. inden for disse grupper planlagt tidspunktet med 2-5 års varsel mod 5 pct. af personerne med videregående uddannelse.

TABEL 5.17

Planlægningshorisont i forhold til tidspunkt for at begynde at modtage efterløn. For persongruppen udvalgt til undersøgelsen som beskæftigede 60-64-årige uden efterløn, og som angiver at være på efterløn på interviewtidspunktet. Særskilt for tre uddannelsesgrupper. Procent.

	Ingen eller kort erhvervsuddan- nelse	Erhvervsfaglig uddannelse, kort og mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse
Mindre end 3 måneder	32	32	14
3-6 måneder	12	8	9
6-12 måneder	9	14	18
1-2 år	16	17	32
2-5 år	15	15	5
5-10 år	5	4	5
Mere end 10 år	3	3	5
Ved ikke	9	8	14
Beregningsgrundlag	101	359	22

Det generelle billede er, at mange træffer beslutningen om, hvornår de vil gå på efterløn, inden for en relativt kort tidshorisont. Hvis dette billede også vil kendetegne de generationer, der i dag er under 60 år, ser der ud til at være et potentiale i forhold til at påvirke flere til at udsætte det tidspunkt, hvor de begynder at modtage efterløn – dette gælder især personer, der ikke har lang videregående uddannelse.

TABEL 5.18

Årsager til at begynde at modtage efterløn. Særskilt for tre persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde, og som angiver at være på efterløn på interviewtidspunktet. Procent.

	Udvalgt som		
	Beskæftigede 60-64 år uden efterløn	Efterløns- modtagere med arbejde	Efterløns- modtagere uden arbejde
<i>Arbejdsmarked</i>			
Du blev sagt op	10	16	6
Du trivedes ikke på arbejdspladsen	9	9	10
Gode fratrædelsesvilkår på arbejdspladsen	3	6	5
Følte dig presset af ledelsen	4	8	4
Følte dig presset af kollegaerne	1	3	0
Du kunne ikke få et lettere arbejde	2	4	4
For at give plads til unge	3	3	7
Du havde for lidt økonomisk ud af at fortsætte	2	3	4
Fast aldersgrænse i virksomheden	2	0	1
Dårlig ledelse	2	3	2
For at undgå dagpengesystemet	3	5	3
<i>Familie/fritid</i>			
Du havde mulighed for at få efterløn	36	34	39
Du havde lyst til selv at bestemme, hvad du skulle foretage dig	16	22	16
Du ville have mere tid til familie og venner	14	14	11
For at få mere tid til fritidsinteresser	10	10	10
Du ville holde op sammen med ægtefælle	5	7	6
Ønske fra ægtefælle (fx ægtefællen holdt op)	4	2	3
Andre familiemæssige grunde (fx sygdom)	2	3	6
For at du kunne passe børnebørn	5	4	2
<i>Kombination af arbejdsmarked og familie/fritid</i>			
Du ville undgå at få dårligt helbred	10	8	8
<i>Helbred</i>			
Du havde dårligt helbred	24	18	25
<i>Øvrige</i>			
Andre grunde end de nævnte	10	13	8
Du kan ikke nævne nogen årsager	0	1	0
Beregningsgrundlag	488	120	189

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

5.5 ÅRSAGER OG KONKRETE ANLEDNINGER TIL AT GÅ PÅ EFTERLØN

I dette afsnit belyser vi, hvilke årsager og konkrete anledninger 60-64-årige angiver til at begynde at modtage efterløn. Mens årsager er forhold af generel betydning for overgang til efterløn, er konkrete anledninger mere specifikke grunde til at overgå til efterløn på et bestemt tidspunkt. Vi ser også på, om konjunktursituationen påvirker, hvilke årsager de interviewede angiver. Vi skelner i afsnittet mellem årsager og konkrete anledninger, der er relateret til hhv. arbejdsmarked, familie/fritid og helbred.⁵¹ Når der er tale om årsager og konkrete anledninger, der er relateret til familie/fritid, opfatter vi overgangen til efterløn som mere frivillig, end når der er tale om årsager og konkrete anledninger, der er relateret til arbejdsmarked eller helbred.

ÅRSAGER TIL AT BEGYNDE AT MODTAGE EFTERLØN

60-64-årige, der angiver at være på efterløn på interviewtidspunktet, er blevet spurgt, hvilke årsager der er til, at de er gået på efterløn. De har mulighed for at nævne flere årsager.

Vi finder, at den årsag, som relativt flest har angivet, er ”du havde mulighed for at gå på efterløn”, se tabel 5.18. Dette svar har 35-39 pct. af de adspurgte anført. Svaret antyder, at nogle forlader arbejdsmarkedet, blot fordi ordningen eksisterer. Imidlertid er overgang til efterløn i mange tilfælde ikke ensbetydende med, at man forlader arbejdsmarkedet helt, jf. afsnit 5.1. Dertil kommer, at ordningens eksistens blot kan være én af flere angivne årsager. Neden for ser vi nærmere på, om de interviewede angiver andre årsager samtidig med ”du har mulighed for at gå på efterløn” og i givet fald hvilke. Den årsag, der anføres af næstflest, er ”dårligt helbred”, som er anført af 18-25 pct. af de adspurgte. Ikke overraskende er denne årsag angivet af relativt færrest i gruppen bestående af personer, der er udvalgt til undersøgelsen som efterlønsmodtagere med arbejde. Derefter følger årsagen ”du havde lyst til selv at bestemme, hvad

51. En enkelt årsag ”du ville undgå at få dårligt helbred” kan dog ikke meningsfuldt placeres i en enkelt af de tre kategorier. Svaret kan således enten være udtryk for, at hvis man bliver ved med at arbejde, får man dårligt helbred (arbejdsmarked), eller for, at man ønsker at nyde livet uden arbejde, mens man har et godt helbred (familie/fritid). Vi har derfor anført denne svarmulighed i en særlig kategori, som vi kalder ”kombination af arbejdsmarked og familie/fritid”.

du skulle foretage dig”. Dette svar er givet af 16-22 pct. af de adspurgte. Også andre familie-/fritidsrelaterede årsager er blandt topscorerne, nemlig ”du ville have mere tid til familie og venner” (11-14 pct.) og ”for at få mere tid til fritidsinteresser” (10 pct.). Den arbejdsmarkedsrelaterede årsag, der er angivet af relativt flest, er ”du blev sagt op”. 6-16 pct. har angivet denne årsag. Her er det værd at bemærke, at andelen er størst blandt personer udvalgt som efterlønsmodtagere med arbejde, mens den omvendt er mindst blandt dem, der er udvalgt som efterlønsmodtagere uden arbejde. Forskellen mellem de to grupper antyder, at de efterlønsmodtagere, der efterfølgende vælger at arbejde, i højere grad end andre ufrivilligt har forladt den arbejdsplads, hvor de var ansat, før de begyndte at modtage efterløn.

Vi har set nærmere på, om den hyppigst anførte årsag, ”du havde mulighed for at gå på efterløn”, typisk blev angivet som eneste årsag eller om den blev anført sammen med andre årsager og i givet fald hvilke. Vi finder, at denne årsag i ca. 60 pct. af tilfældene angives enten som den eneste årsag eller sammen med andre familie-/fritidsrelaterede årsager, herunder især ”for at få mere tid til fritidsinteresser” og ”du havde selv lyst til at bestemme, hvad du skulle foretage dig”. ”Du har mulighed for at gå på efterløn” synes således især at være udtryk for et tilvalg af fritid.

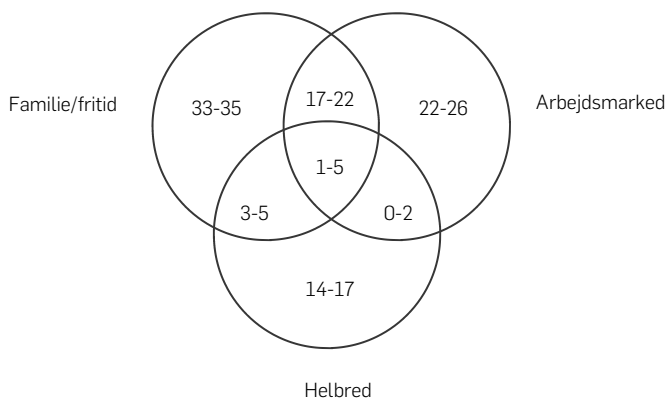
Gennemgangen af, hvilke årsager der er anført af relativt flest, tyder på, at især familie-/fritidsrelaterede, men også helbredsrelaterede årsager er de vigtigste grunde til at begynde at modtage efterløn. Som følge af, at den enkelte som nævnt har mulighed for at angive flere svar, er det imidlertid vanskeligt med udgangspunkt i tabel 5.18 at afgøre, hvilke typer af årsager der er de vigtigste. Vi har derfor lavet en summarisk oversigt over, i hvor høj grad hver af de tre typer af årsager (arbejdsmarked, familie/fritid og helbred) angives hver for sig og i kombination, se figur 5.1.

Figuren viser, at ca. hver tredje går på efterløn udelukkende af familie-/fritidsrelaterede årsager, ca. hver fjerde går alene af arbejdsmarkedsrelaterede årsager, mens ca. hver sjette går alene som følge af helbredsrelaterede årsager. Mens forekomsten af helbredsrelaterede årsager i kombination med de to andre typer af årsager er ret begrænset, er der relativt stort overlap mellem familie-/fritidsrelaterede og arbejdsmarkedsrelaterede årsager. Omkring hver femte har således denne kombination af årsager, hvoraf ca. halvdelen dog kan tilskrives årsagen ”du ville

undgå at få dårligt helbred”, som vi som nævnt har valgt at placere netop som en kombination familie/fritid og arbejdsmarked.

FIGUR 5.1

Årsager til at begynde at modtage efterløn grupperet efter, om de er arbejdsmarkeds-, familie-/fritids- eller helbredsrelaterede eller kombinationer heraf. Tre persongrupper udvalgt til undersøgelsen som værende beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde og som angiver at være på efterløn på interviewtidspunktet. Summarisk oversigt. Procent.



Anm.: De bagvedliggende fordelinger på udvalgsgrupper fremgår af bilagstabel B5.1.

Gennemgangen viser, at de anførte årsager typisk kun er relateret enten til arbejdsmarked, familie/fritid eller helbred. Alt i alt viser figuren, at blandt de 60-64-årige, der ifølge eget udsagn er på efterløn på interviewtidspunktet, angiver relativt flest familie-/fritidsrelaterede årsager, som vi tager som udtryk for, at overgangen til efterløn er frivillig. Færre angiver arbejdsmarkedsrelaterede årsager, mens færrest angiver helbredsrelaterede årsager – begge årsager, som vi betragter som udtryk for, at overgangen til efterløn er mindre frivillig.

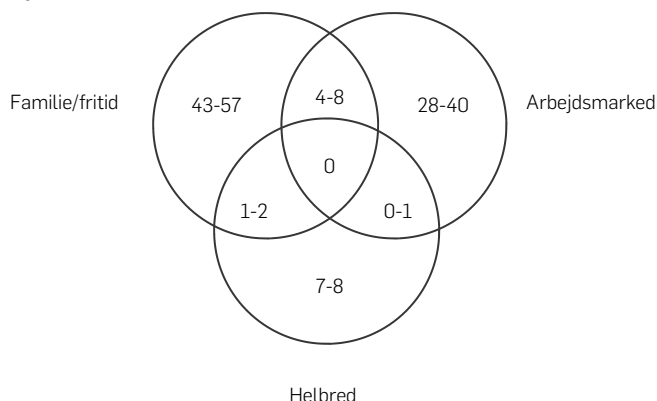
KONKRETE ANLEDNINGER TIL AT BEGYNDE AT MODTAGE EFTERLØN

Vi har også spurgt til, hvad der var den konkrete anledning til, at de 60-64-årige begyndte at modtage efterløn på det konkrete tidspunkt, hvor de gjorde det. Af de fortrykte svarmuligheder er ”du blev 60 år” og ”du blev

62 år” de svar, som hyppigst forekommer, se tabel 5.19. I alt er der 40-50 pct., der giver disse svar. Disse svar minder om svarene ovenfor, der gik på, at man går på efterløn, blot fordi muligheden eksisterer. Imidlertid kan der også være tale om, at man fx har dårligt helbred eller bliver dårligt behandlet på arbejdspladsen og derfor blot går og venter på, at man når den alder, hvor man foretrækker at gå på efterløn. Vi vender tilbage til dette nedenfor. Blandt de konkrete anledninger, der er relateret til arbejdsmarkedet, er ”omstruktureringer på arbejdspladsen”, ”der var ikke mere arbejde til dig” og ”du blev sagt op” de svar, der hyppigst nævnes – alle konkrete anledninger, der indikerer, at overgangen til efterløn ikke udelukkende var udtryk for den enkeltes eget ønske. De nævnte anledninger hver for sig anføres således af hhv. 9-17 pct., 7-12 pct. og 5-11 pct. af de adspurgte. 7-9 pct. angiver, at den konkrete anledning var helbredsrelateret, idet de svarer ”du blev alvorligt syg”. Endelig anfører hver femte ”andre grunde end de nævnte”. Vi har desværre ikke yderligere information om, hvilke andre grunde der er tale om.

FIGUR 5.2

Konkrete anledninger til at begynde at modtage efterløn grupperet efter, om de er arbejdsmarkeds-, familie-/fritids- eller helbredsrelaterede eller kombinationer heraf. Tre persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde, og som angiver at være på efterløn på interviewtidspunktet. Summarisk oversigt. Procent.



Anm.: De bagvedliggende fordelinger på udvalgsgrupper fremgår af bilagstabel B5.2.

TABEL 5.19

Konkrete anledninger til at begynde at modtage efterløn. Særskilt for tre persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde, og som angiver at være på efterløn på interviewtidspunktet. Procent.

	Udvalgt som		
	Beskæftigede 60-64 år uden efterløn	Efterløns- modtagere med arbejde	Efterløns- modtagere uden arbejde
<i>Arbejdsmarked</i>			
Omstruktureringer på arbejdspladsen	9	14	17
Der var ikke mere arbejde til dig	8	12	7
Du blev sagt op	8	11	5
Ny kollega ansat, der kunne overtage dit arbejde	2	5	1
Du skulle i aktivering	2	2	2
Du fik en ny chef	1	3	0
Du blev forflyttet til andet arbejde	1	1	0
<i>Familie/fritid</i>			
Du blev 60 år	34	16	32
Du blev 62 år	15	26	20
Du fandt dig en ny samlever/ægtefælle	0	1	0
Du blev skilt	0	1	0
Du flyttede til en billigere bolig	0	0	0
Du fik forøget formue (arv, lottogevinst o.l.)	0	0	0
Dit/dine barn/børn flyttede hjemmefra	0	0	0
<i>Helbred</i>			
Du blev alvorligt syg	8	7	9
Øvrige			
Andre grunde end de nævnte	20	19	18
Nej, ingen konkrete anledninger	5	5	3
Ved ikke	0	0	0
Beregningsgrundlag	487	118	189

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

Vi har set nærmere på de mange, der anfører ”du blev 60 år” eller ”du blev 62 år” som konkret anledning til at gå på efterløn. Vi finder, at der typisk ikke angives andre konkrete anledninger, end at man har nået en given alder. Vi har også undersøgt de bagvedliggende årsager (svarende til årsagerne i tabel 5.18) for de personer, der har angivet disse konkrete anledninger. Her er billedet dog noget mere broget, men flertallet angiver familie-/fritidsrelaterede årsager (typisk alene, men også i kombination med især arbejdsmarkedsrelaterede årsager). Af de familie-/fritidsrelaterede årsager er ”du havde mulighed for at på efterløn” den årsag, som relativt flest nævner. Disse resultater bestyrker vores opfattelse af, at de

konkrete anledninger ”du blev 60 år” eller ”du blev 62 år” er relateret til familie/fritid.

Vi har også her set på, hvordan de konkrete anledninger er fordelt på arbejdsmarked, familie/fritid, helbred og kombinationer heraf, se figur 5.2. Igen finder vi dels, at der er begrænset overlapning mellem de tre typer af anledninger, dels at rangordenen af de anførte anledningers hyppighed er: familie/fritid, arbejdsmarked og helbred.

ÅRSAGER TIL AT BEGYNDE AT MODTAGE EFTERLØN – KONJUNKTURSITUATIONENS BETYDNING

Til slut ser vi på, om konjunktursituationen har betydning for årsagerne til, at 60-64-årige begynder at modtage efterløn. Til dette formål inddrager vi oplysninger fra Ældredatabasens 3. bølge, der blev indsamlet i perioden september 2007 til april 2008.⁵² I Ældredatabasen er fokus imidlertid på tidspunkt for tilbagetrækning frem for tidspunkt for påbegyndelse af efterløn. De personer i Ældredatabasen, der angiver, at de er holdt helt op på arbejdsmarkedet, får således spørgsmålet: ”Hvorfor holdt De op med at arbejde?”. Blandt disse personer har vi udvalgt dem, der:

- Holdt med at arbejde i alderen 60-64 år
- Holdt op med at arbejde i perioden 2004-2008, hvor der var opgangskonjunktur
- Ifølge DREAM-registret modtog efterløn i løbet af perioden 2004-2008
- Ikke har lønnet arbejde på interviewtidspunktet

Vi sammenligner oplysninger for disse personer i Ældredatabasen med oplysninger for de personer, der er udvalgt til nærværende undersøgelse som efterlønsmodtagere uden arbejde⁵³, og som ikke havde arbejde på interviewtidspunktet.

52. For nærmere beskrivelse af Ældredatabasen, se kapitel 2.

53. Udvalgelseskriterierne for efterlønsmodtagere uden arbejde er, at de a) begyndte at modtage efterløn efter konjunkturuomslaget i 4. kvartal 2008, nemlig i perioden 1.1.2009 til 30.4.2009 og b) ikke havde ATP-berettiget lønindkomst i perioden 1.5.2009 til 30.4.2010. Dvs. at de ikke på noget tidspunkt i den nævnte årsperiode havde registreret lønarbejde i 10 timer eller derover pr. uge (se også kapitel 2).

TABEL 5.20

Årsager til a) at begynde at modtage efterløn for persongruppen udvalgt til undersøgelsen som efterlønsmodtagere uden arbejde (gik på efterløn i perioden 1.1.2009 til 30.4.2009), og som angiver at være uden arbejde på interviewtidspunktet (efterår 2010), og b) at holde op med at arbejde for personer i Ældredatabasen, der holdt op i alderen 60-64 år i årene 2004-2008, hvor de ifølge DREAM-registret modtog efterløn, og som angiver at være uden arbejde på interviewtidspunktet.¹ Procent.

	Påbegyndte efterløn primo 2009	Holdt helt op med at arbejde i perioden 2004-2008
<i>Arbejdsmarked</i>		
Du blev sagt op	6	4
Du trivedes ikke på arbejdspladsen	10	6
Gode fratrædelsesvilkår på arbejdspladsen	4	4
Følte dig presset af ledelsen	3	3
Følte dig presset af kollegaerne	3	1
Du kunne ikke få et lettere arbejde	2	2
For at give plads til unge	7	1
Du havde for lidt økonomisk ud af at fortsætte	4	3
Fast aldersgrænse i virksomheden	0	1
Dårlig ledelse ²	2	-
For at undgå dagpengesystemet ²	4	-
<i>Familie/fritid</i>		
Du havde mulighed for at få efterløn	38	57
Du havde lyst til selv at bestemme, hvad du skulle foretage dig	16	21
Du ville have mere tid til familie og venner	10	13
For at få mere tid til fritidsinteresser	10	8
Du ville holde op sammen med ægtefælle	7	6
Ønske fra ægtefælle (f.eks. ægtefællen holdt op)	4	4
Andre familiemæssige grunde (f.eks. sygdom)	7	4
For at du kunne passe børnebørn	3	3
<i>Kombination af arbejdsmarked og familie/fritid</i>		
Du ville undgå at få dårligt helbred	8	11
<i>Helbred</i>		
Du havde dårligt helbred	28	16
<i>Øvrige</i>		
Andre grunde end de nævnte	8	9
Du kan ikke nævne nogen årsager	0	0
Beregningsgrundlag	156	702

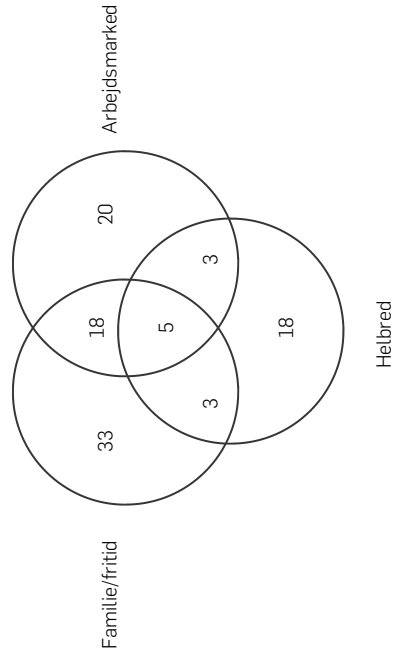
Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

1. Formuleringen af de årsager, der fremgår af tabellen, er fra spørgeskemaundersøgelsen gennemført i efteråret 2010. Af bilag 4 fremgår, hvordan de tilsvarende årsager er formuleret i Ældredatabasen. 2. Denne årsag var ikke en svarmulighed i Ældredatabasen.

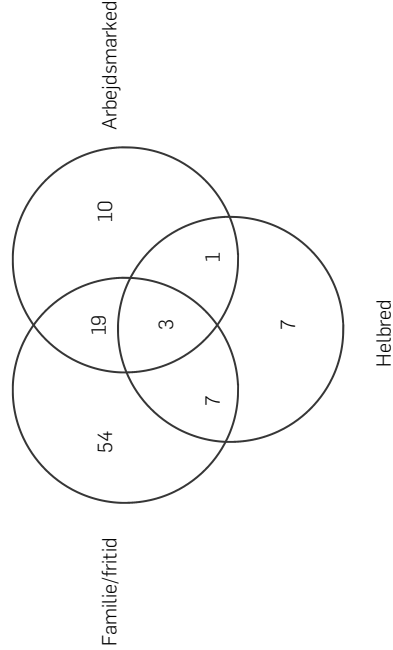
FIGUR 5.3

Årsager til a) at begynde at modtage efterløn for persongruppen udvalgt til undersøgelsen som efterlønsmodtagere uden arbejde (gik på efterløn i perioden 1.1.2009-30.4.2009), og som angiver at være uden arbejde på interviewtidspunktet (efterår 2010), og b) at holde op med at arbejde for personer i Ældredatabasen, der holdt op i årene 2004-2008, hvor de ifølge DREAM-registret modtog efterløn, og som angiver at være uden arbejde på interviewtidspunktet. Årsagerne er grupperet efter, om de er arbejdsmarkeds-, familie-/fritids- eller helbredsrelaterede eller kombinationer heraf. Summarisk oversigt. Procent.

a) Påbegyndte efterløn primo 2009



b) Holdt helt op med at arbejde i perioden 2004-2008 (højkonjunktur)



Anm.: Blandt de personer, der gik på efterløn 1. kvartal 2009, er 7 udeladt af tabellen, fordi de kun har svaret enten "kan ikke nævne nogen årsag" eller "andre grunde end de nævnte". Blandt de personer, der holdt op med at arbejde i perioden 2004-2008, er 31 udeladt af tabellen, fordi de kun har svaret enten "andre grunde" eller "ved ikke".

Som følge af det tilgængelige materiale i Ældredatabasen er vores undersøgelse af konjunktursituationens betydning for årsagerne til at gå på efterløn således fokuseret på efterlønsmodtagere, der ikke arbejder. Vi sammenligner dog de to grupper med lidt forsigtighed, fordi der ser ud til at være stor fluktuation over tid mht., hvor meget personer, der på et tidspunkt er begyndt at modtage efterløn, arbejder, jf. afsnit 5.1. Det gælder især de udvalgte 'efterlønsmodtagere uden arbejde', fordi de ikke som de udvalgte fra Ældredatabasen har haft mulighed for at oplyse, om de er holdt helt op på arbejdsmarkedet eller ej. Vi sammenligninger således denne gruppes svar på spørgsmålet "Kan du nævne nogen årsager til, at du begyndte at modtage efterløn?" med svaret fra de udvalgte fra Ældredatabasen på spørgsmålet "Hvorfor holdt De op med at arbejde?" Resultaterne fremgår af tabel 5.20.

Tyngdepunktet for besvarelsene ligger for begge grupper ved de familie-/fritids-relaterede årsager. Der er dog en række bemærkelsesværdige forskelle: De personer, der holdt op med at arbejde i perioden 2004-2008, angiver i markant flere tilfælde som årsag, at de havde mulighed for at gå på efterløn, end tilfældet var for de personer, der begyndte at modtage efterløn i 1. kvartal 2009, nemlig knap 60 pct. mod kun knap 40 pct. Samme gruppe af personer angiver også i lidt større omfang, at de holdt op med at arbejde, fordi de selv havde lyst til at bestemme, hvad de skulle foretage sig. Omvendt angiver personer, der begyndte at modtage efterløn primo 2009 i større udstrækning som årsager, at de "ikke trivedes på arbejdspladsen", og at det var "for at give plads til unge". Især den større andel, der angiver "for at give plads til unge", antyder, at nogle 60-64-årige begyndte at modtage efterløn tidligere, end de ville have gjort, hvis konjunktursituationen ikke havde ændret sig.

Den årsag, hvor personer, der begyndte at modtage efterløn primo 2009, skiller sig mest ud, er dog dårligt helbred. Næsten dobbelt så mange i denne gruppe som blandt dem, der holdt op med at arbejde i perioden 2004-2008, angiver således denne årsag. En fortolkning af denne forskel kan være, at nogle personer har holdt den gående på arbejdsmarkedet under højkonjunktoren på trods af, at de havde relativt dårligt helbred, fordi der var masser af arbejde til dem og eventuelt også god indtjening. Da nedgangskonjunktoren viste sig, valgte de imidlertid at holde op med at arbejde, fordi de fandt, at de nu kunne tillade sig at forlade arbejdsmarkedet. Ud fra denne fortolkning er den høje andel af personer med dårligt helbred således udtryk for en "ophobning" af 60-

64-årige med dårligt helbred på arbejdsmarkedet. En alternativ fortolkning kan imidlertid være, at dårligt helbred i højere grad angives som årsag under nedkonjunkturen, fordi flere ønsker at retfærdiggøre, at de går på efterløn. Man kan således opfatte dårligt helbred som en socialt mere acceptabel årsag til at holde op med at arbejde end især familie-/fritids-relaterede årsager.

Vi har som ovenfor lavet en summarisk oversigt over de anførte årsager for hver af de to grupper for dermed at få et overblik over, i hvor høj grad arbejdsmarkeds-, familie-/fritids- og helbredsrelaterede årsager angives hver for sig og i kombination, se figur 5.3. Forskellene mellem de to grupper er relativt markante. Væsentligt flere af dem, der holdt op med at arbejde i perioden 2004-2008, angiver således familie-/fritids-relaterede årsager, mens der omvendt er relativt flere af dem, der påbegyndte efterløn i 1. kvartal 2009, der angiver arbejdsmarkeds- og helbredsrelaterede årsager. Sammenligningerne af de to grupper skal som nævnt foretages med lidt forsigtighed, men de skitserede forskelle antyder ikke overraskende, at omfanget af frivillig overgang til efterløn i form af tilvalgte familie-/fritid er størst, når der er højkonjunktur.

5.6 ÅRSAGER TIL AT ARBEJDE, MENS MAN ER PÅ EFTERLØN ELLER FOLKEPENSION

I dette afsnit belyser vi, hvilke årsager hhv. 60-64-årige og 65-70-årige angiver til, at de arbejder, mens de er på efterløn og folkepension. Vi afdækker årsagerne for dem, der angiver, at de modtager hhv. efterløn og folkepension på interviewtidspunktet.

ÅRSAGER TIL AT ARBEJDE, MENS MAN ER PÅ EFTERLØN

Vi har stillet spørgsmålet om årsager til at arbejde, mens man er på efterløn, både til dem, der arbejder på interviewtidspunktet og til dem, der har haft lønnet arbejde inden for de seneste 12 måneder. Som ovenfor havde efterlønsmodtagerne mulighed for at angive flere årsager. Resultaterne fremgår af tabel 5.21.

TABEL 5.21

Årsager til at arbejde samtidig med, at man modtager efterløn. Personer, som på interviewtidspunktet angiver enten at være efterlønsmodtagere med arbejde eller efterlønsmodtagere uden arbejde, som havde haft lønnet arbejde som efterlønsmodtagere inden for de seneste 12 måneder. Særskilt for tre persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 60-64 år uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde. Procent.

	Udvalgt som		
	Beskæftigede 60-64 år uden efterløn	Efterløns- modtagere med arbejde	Efterløns- modtagere uden arbejde
For at fastholde tilknytningen til din arbejds- plads	38	43	40
Du fik mulighed for at påtage dig et kortvarigt job	10	13	19
Du trives godt med at gå på arbejde	45	61	64
Du får en god løn	10	22	10
Du har gode arbejdstider	12	9	19
Du har et spændende arbejde	24	28	36
Du har stor indflydelse på arbejdet	6	17	7
Du føler, at dine evner bliver værdsat	22	24	29
Du har fået et mere udfordrende job end før overgang til efterløn	1	0	2
Du har fået et mindre krævende job end før overgang til efterløn	6	9	10
Du har en god ledelse	7	7	17
Du har gode kollegaer	16	20	19
For at fastholde din tilknytning til arbejdsmar- kedet	17	20	21
Af økonomiske årsager	9	4	5
Vil gerne være på arbejdsmarkedet, så længe dit helbred tillader det	15	7	17
Vil gerne være på arbejdsmarkedet, så længe din ægtefælle/samlever ikke har trukket sig tilbage	3	2	2
Har brug for at lave noget andet end bare at være derhjemme	12	11	10
Andre grunde	8	2	5
Du kan ikke nævne nogen årsager	1	0	0
Beregningsgrundlag	141	46	42

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

De årsager til at arbejde, som efterlønsmodtagere relativt hyppigst nævner, er ”du trives godt med at gå på arbejde” og ”for at fastholde tilknytningen til din arbejdsplads”. Disse årsager nævnes af hhv. 45-65 pct. og ca. 40 pct. Derefter følger årsagerne ”du har et spændende arbejde” og ”du føler, at dine evner bliver værdsat”, der anføres af hhv. 25-35 pct. og 20-30 pct. Også

årsagerne ”du har gode kollegaer” og ”for at fastholde din tilknytning til arbejdsmarkedet” nævnes af relativt mange, nemlig ca. 20 pct. Fælles for alle disse årsager er, at der ser ud til at være tale om et positivt tilvalg af arbejde frem for at arbejde, fordi man føler sig nødsaget til det, fx af økonomiske årsager. Kun 5-10 pct. angiver således, at de (bl.a.) arbejder af denne årsag.

TABEL 5.22

Vigtigste årsag til at arbejde samtidig med, at man modtager efterløn. Personer, som på interviewtidspunktet angiver at være efterlønsmodtagere med arbejde. Særskilt for tre persongrupper udvalgt til undersøgelsen som værende beskæftigede 60-64 år uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde. Procent.

	Udvalgt som		
	Beskæftigede 60-64 år uden efterløn	Efterløns- modtagere med arbejde	Efterløns- modtagere uden arbejde
For at fastholde tilknytningen til din arbejdsplads	20	25	15
Du fik mulighed for at påtage dig et kortvarigt job	3	3	3
Du trives godt med at gå på arbejde	30	42	42
Du får en god løn	4	0	3
Du har gode arbejdstider	1	0	0
Du har et spændende arbejde	13	11	6
Du har stor indflydelse på arbejdet	0	3	0
Du føler, at dine evner bliver værdsat	8	3	6
Du har fået et mere udfordrende job end før overgang til efterløn	0	0	0
Du har fået et mindre krævende job end før overgang til efterløn	2	3	6
Du har en god ledelse	0	3	3
Du har gode kollegaer	1	0	6
For at fastholde din tilknytning til arbejdsmarkedet	5	0	3
Af økonomiske årsager	5	3	3
Vil gerne være på arbejdsmarkedet, så længe dit helbred tillader det	1	0	0
Vil gerne være på arbejdsmarkedet, så længe din ægtefælle/samlever ikke har trukket sig tilbage	1	0	0
Har brug for at lave noget andet end bare at være derhjemme	3	3	0
Andre grunde	4	3	3
I alt	100	100	100
Beregningsgrundlag	110	36	33

TABEL 5.23

Årsager til at arbejde samtidig med, at man modtager folkepension. Personer, som på interviewtidspunktet angiver enten at være folkepensionister med arbejde eller folkepensionister uden arbejde, som havde haft lønnet arbejde som folkepensionister inden for de seneste 12 måneder. Særskilt for to persongrupper udvalgt til undersøgelsen som beskæftigede 65-70 år uden folkepension og folkepensionister med arbejde. Procent.

	Udvalgt som	
	Beskæftigede 65-70 år uden folkepension	Folkepensionister med arbejde
For at fastholde tilknytningen til din arbejdsplads	31	31
Du fik mulighed for at påtage dig et kortvarigt job	11	15
Du trives godt med at gå på arbejde	57	64
Du får en god løn	13	14
Du har gode arbejdstider	12	14
Du har et spændende arbejde	32	38
Du har stor indflydelse på arbejdet	5	9
Du føler, at dine evner bliver værdsat	27	31
Du har fået et mere udfordrende job end før overgang til folkepension	0	2
Du har fået et mindre krævende job end før overgang til folkepension	2	7
Du har en god ledelse	11	7
Du har gode kollegaer	22	19
For at fastholde din tilknytning til arbejdsmarkedet	16	15
Af økonomiske årsager	14	15
Vil gerne være på arbejdsmarkedet, så længe dit helbred tillader det	12	17
Vil gerne være på arbejdsmarkedet, så længe din ægtefælle/samlever ikke har trukket sig tilbage	1	3
Har brug for at lave noget andet end bare at være derhjemme	12	21
Andre grunde	3	4
Du kan ikke nævne nogen årsager	1	0
Beregningsgrundlag	95	95

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct.

De efterlønsmodtagere, der angiver, at de arbejder på interviewtidspunktet, har vi desuden spurgt, hvad de mener, er den vigtigste årsag til, at de arbejder, mens de er på efterløn. Resultatet heraf fremgår af tabel 5.22.

De tre årsager, der angives af relativt flest, er ”du trives godt med at gå på arbejde”, som nævnes af 30-40 pct., ”for at fastholde tilknytningen til din arbejdsplads” (15-25 pct.) og ”du har et spændende arbejde” (6-13 pct.). Disse årsager bestyrker opfattelsen af, at efterlønsmodtagere arbejder, fordi de – i hvert fald ifølge eget udsagn – godt kan lide det.

ÅRSAGER TIL AT ARBEJDE, MENS MAN ER PÅ FOLKEPENSION

Når det gælder årsagerne til at arbejde samtidig med, at man modtager folkepension, har vi som ovenfor både spurgt de folkepensionister, der arbejder på interviewtidspunktet, og dem, der har haft lønnet arbejde inden for de seneste 12 måneder. Resultaterne fremgår af tabel 5.23.

Vi finder, at de hyppigst nævnte årsager til at arbejde, mens man er på folkepension, er de samme som årsagerne til at arbejde som efterlønsmodtagere. Igen er det således ”du trives godt med at gå på arbejde”, der scorer højest – her er det ca. 60 pct., der giver dette svar. Derefter følger ”du har et spændende arbejde” (30-40 pct.), ”for at fastholde tilknytningen til din arbejdsplads” (ca. 30 pct.) og ”du føler, at dine evner bliver værdsat” (ca. 30 pct.). Ca. 20 pct. anfører årsagen ”du har gode kollegaer”. Samtidig er der dog ca. 15 pct., der arbejder af økonomiske årsager. Det generelle billede for folkepensionister med arbejde er med andre ord ligesom efterlønsmodtagerne, nemlig at de primært arbejder, fordi de synes godt om det. Der er dog samtidig en mindre andel, der (også) arbejder af økonomiske årsager.

REGLER – HVOR MANGE OG HVEM HAR KENDSKAB TIL DEM?

En af forudsætningerne for, at ældre arbejdstagere udnytter mulighederne i den eksisterende lovgivning i forhold til at arbejde efter 60-årsalderen er, at de kender reglerne. Formålet med dette kapitel er derfor for det første at undersøge, i hvor høj grad ældre arbejdstagere kender de eksisterende regler. For det andet undersøger vi, hvilke forhold der påvirker graden af kendskab til reglerne. Afsnittet giver dermed et indblik i, om der er behov for at gøre en indsats for at udbrede kendskabet til reglerne, og hvem en sådan indsats i givet fald især bør rettes imod.

For at få et indblik i ældre arbejdstageres viden på området har vi spurgt til graden af kendskab til:

- Reglerne for at få opsat pension,
- Reglerne, der giver mulighed for at arbejde ved siden af folkepensionen, og
- Den fleksible efterlønsordning⁵⁴

54. For nærmere beskrivelse af disse ordninger, se <http://www.seniorpraksis.dk/Seniorpraksis/Fleksibel%20efterloen.aspx> og <https://www.borger.dk/Emner/pension-og-efterloen/Sider/default.aspx>.

Svarmulighederne var ”indgående kendskab”, ”overordnet kendskab”, ”overfladisk kendskab”, ”slet intet kendskab” og ”ved ikke”. I instruktionen til spørgeskemaet er ”indgående kendskab” beskrevet som nøje kendskab til reglerne konsekvenser for den adspurgtes situation og mulige dispositioner, mens ”overfladisk kendskab” er anført som svarende til, at den adspurgte har hørt om ordningen, men ikke kan overskue ordningens konsekvenser for sig selv.

Vi har stillet spørgsmålene om kendskab til reglerne hhv. for opsat pension og for mulighederne for at arbejde samtidig med modtagelse af folkepension til de personer, der endnu ikke har nået den alder, hvor reglerne er relevante, dvs. til adspurgte under 65 år. Spørgsmålet om kendskab til den fleksible efterlønsordning har vi stillet til dem af de adspurgte, som ligeledes er under 65 år, og som ved udvælgelsen ikke var begyndt at modtage efterløn. Ved fremstillingen af resultaterne vedrørende kendskab til den fleksible efterlønsordning har vi desuden valgt primært at fokusere på dem, der har adgang til efterløn, og som ikke er begyndt at modtage efterløn på interviewtidspunktet.⁵⁵ Vi har dog også medtaget enkelte resultater for personer, der er begyndt at modtage efterløn på interviewtidspunktet.

Hovedresultaterne i afsnittet er for det første, at en meget stor andel af de adspurgte, der ikke er begyndt at benytte ordningerne, kun har overfladisk eller slet intet kendskab til reglerne for at arbejde efter hhv. 60 og 65 år. For både opsat pension og regler for at arbejde ved siden af folkepensionen gælder dette således for:

- 9 ud af 10 af de 55-59-årige
- 7-8 ud af 10 af de 60-64-årige

Blandt personer, der er berettiget til efterløn, men som ikke er på efterløn på interviewtidspunktet, har følgende andele kun overfladisk eller slet intet kendskab til den fleksible efterlønsordning:

- 7 ud af 10 af de 55-59-årige

55. Dette fokus skal ses i lyset af, at vi ikke kan få et fyldestgørende billede af kendskabet til den fleksible efterlønsordning blandt personer, der er begyndt at modtage efterløn. Vi har således ikke stillet spørgsmålet om kendskab til denne ordning til de personer, der var på ordningen ved udvælgelsen.

- 6 ud af 10 af de 60-64-årige

Resultater for 60-64-årige udvalgt som beskæftigede uden efterløn, der er berettiget til efterløn, og som er på efterløn på interviewtidspunktet, peger dog på, at kendskabet er betydeligt bedre blandt personer, der er begyndt at modtage efterløn. Her er det således kun 3 ud af 10, der har overfladisk eller slet intet kendskab til den fleksible efterlønsordning.

Hovedresultaterne er for det andet, at for de personer, der endnu ikke er begyndt at benytte ordningerne, stiger kendskabet til reglerne med:

- Alder
- Uddannelsesniveau

Desuden gælder, at kendskabet til opsat pension og til reglerne for at arbejde er større, hvis:

- Man har en partner på over 65 år

Endelig gælder, at kendskabet til den fleksible efterlønsordning er større, hvis:

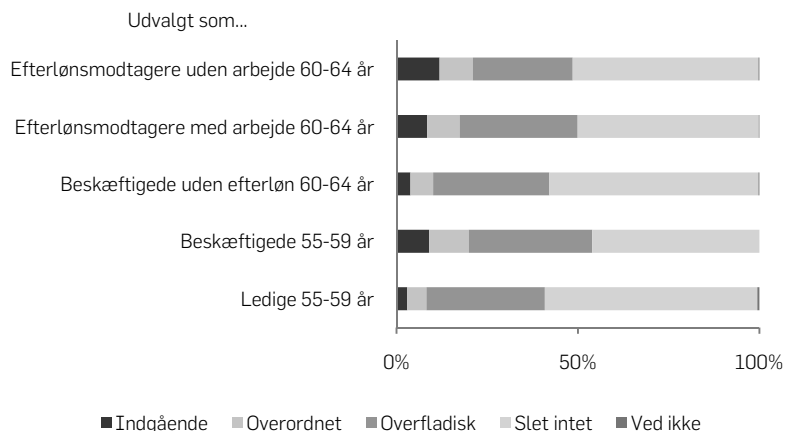
- Man selv eller ens partner har en pensionsopsparing

6.1 I HVOR HØJ GRAD HAR ÆLDRE ARBEJDSTAGERE KENDESKAB TIL REGLERNE?

Det generelle billede er, at kun få af dem, der endnu ikke er begyndt at benytte ordningerne, har et indgående kendskab til de undersøgte regler, se figur 6.1-6.3. Det gælder således kun 3-12 pct. inden for de adspurgte grupper, når det vedrører kendskab til reglerne for opsat pension og for at arbejde ved siden af folkepensionen. Det tilsvarende tal for den fleksible efterlønsordning er 10-24 pct.

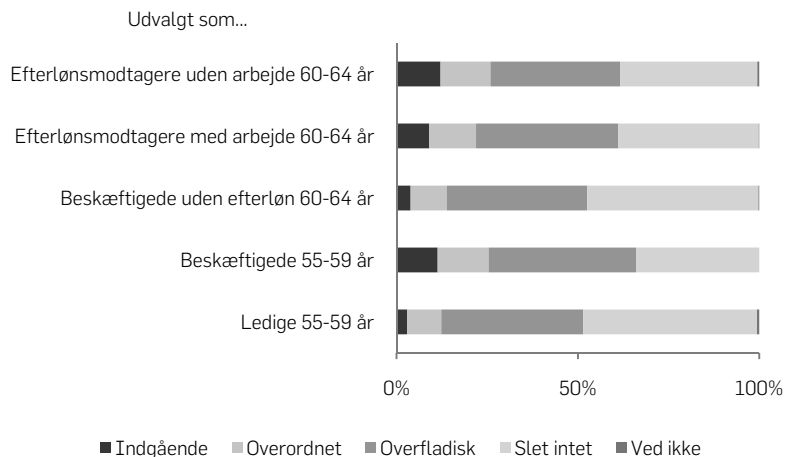
FIGUR 6.1

Grad af kendskab til regler for at få opsat pension. Særs­kilt for fem person­grupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere med og uden arbejde. Procent.



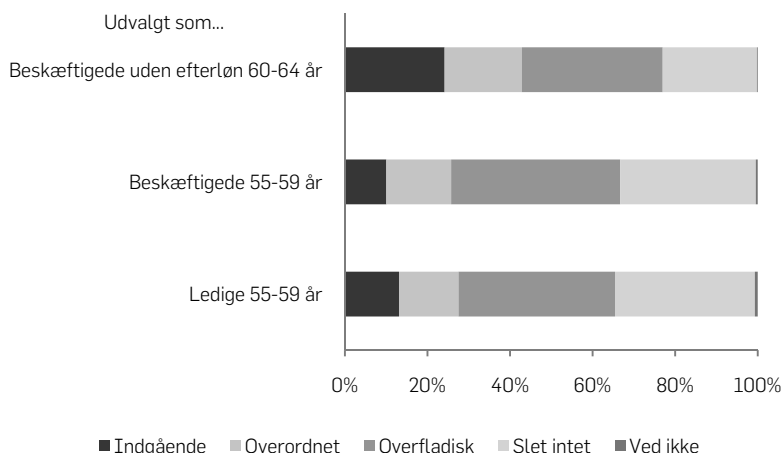
FIGUR 6.2

Grad af kendskab til regler for at arbejde ved siden af folkepensionen. Særs­kilt for fem persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere med og uden arbejde. Procent.



FIGUR 6.3

Grad af kendskab til den fleksible efterlønsordning. Særsklit for tre person-grupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige og beskæftigede 60-64-årige uden efterløn, ekskl. personer uden adgang til efterløn og personer, der er begyndt at modtage efterløn. Procent.



Især blandt de 55-59-årige, der ved udvælgelsen var beskæftigede eller ledige, finder vi markante andele, der kun har et overfladisk eller slet intet kendskab til reglerne. Det drejer sig om hhv. 90-92 (opsat pension), 86-87 (reglerne for at arbejde ved siden af folkepensionen) og 72-74 pct. (den fleksible efterlønsordning). Det er måske ikke så overraskende, at relativt få af de 55-59-årige har et godt kendskab til regler, der vedrører situationen efter de 65 år. Det er imidlertid slående, at mere end 70 pct. i denne aldersgruppe med adgang til den fleksible efterlønsordning har et relativt dårligt kendskab til denne ordning – en ordning, som kan spille en rolle for deres tilknytning til arbejdsmarkedet fra de 60 år.

Der er imidlertid også store andele af de adspurgte 60-64-årige, der kun har et overfladisk eller slet intet kendskab til reglerne. Det gælder således 78-82 pct. for reglerne om opsat pension og 74-78 pct. for reglerne for at arbejde ved siden af folkepensionen. Når det gælder den fleksible efterlønsordning, er tallet 57 pct. for de 60-64-årige beskæftigede, der på interviewtidspunktet ikke er begyndt at modtage efterløn, og som har adgang til ordningen.

Vi har også set nærmere på, hvem det især er, der kun har overfladisk eller slet intet kendskab til reglerne inden for grupperne af beskæftigede

blandt 55-59-årige og 60-64-årige, der ikke er begyndt at modtage efterløn. Vi underopdeler også her de to grupper dels på uddannelsesniveau og sektor, dels på 14 aggregerede stillingsgrupper, se bilagsfigur B6.1-B6.6. Vi finder for det første, at personer med ingen eller kort erhvervsuddannelse er den gruppe, hvor relativt flest kun har overfladisk eller slet intet kendskab til reglerne. For det andet viser figurerne, at de undersøgte stillingsgrupper generelt set har relativt dårligt kendskab til reglerne. Vi kan dog især nævne 'akademisk sagsbehandling, administration og ledelse, men også 'lærere i folkeskole, efterskole, friskole m.v.' som eksempler på stillingsgrupper, hvor færre kun har overfladisk eller slet intet kendskab til reglerne.

Vi kan få et indblik i kendskabet til den fleksible efterlønsordning blandt dem, der er på efterløn, ved at tage udgangspunkt i svarene fra personer, der ved udvælgelsen var 60-64 år og i beskæftigelse. Tallene for denne gruppe tyder på, at personer, der inden interviewtidspunktet er overgået til efterløn, har et markant bedre kendskab til den fleksible efterlønsordning end dem, der ikke er på efterløn (jf. tallene for personer uden efterløn ovenfor). 48 pct. anfører således, at de har et indgående kendskab til ordningen, mens 30 pct. svarer, at de kun har overfladisk eller slet intet kendskab.

Der ser ud til at være et stort potentiale i forhold til at udbrede kendskabet til den lovgivning, der udstikker rammerne for at arbejde efter 60-års-alderen, især for de personer, der endnu ikke er begyndt at benytte sig af ordningerne. Forsikring & Pension (2010) kommer frem til samme konklusion i en undersøgelse af kendskabet til opsat pension. Nedenfor ser vi med udgangspunkt i personer, der endnu ikke benytter sig af ordninger, nærmere på, hvilke forhold der hhv. øger og formindsker sandsynligheden for, at ældre arbejdstagere har et godt kendskab til reglerne.

6.2 HVAD HAR BETYDNING FOR, I HVOR HØJ GRAD ÆLDRE ARBEJDS- TAGERE HAR KEN-DSKAB TIL REGLERNE?

Med det formål at belyse forskellige forholds betydning for graden af kendskab til reglerne blandt personer, der endnu ikke gør brug af ordningerne, har vi gennemført såkaldte ordered probit-regressionsanalyser. Brugen af denne metode giver os et billede af, hvilke forhold der har betydning for, hvor ældre arbejdstagere ligger på skalaen fra 'slet intet' til 'indgående' kendskab til reglerne. Vi gen-

nemfører analyserne af forhold af betydning for kendskab til hver af de tre typer af regler dels for alle dem, der indgår i de enkelte figurer ovenfor, dels særskilt for aldersgrupper og for kvinder og mænd.

I det følgende gennemgår vi de vigtigste resultater af analyserne på tværs af de tre typer af regler, primært med fokus på analyseresultaterne for alle. Analyseresultaterne fremgår af tabel 6.1-6.3 samt af bilagstabel B6.1-B6.3.

Alder, familieforhold og uddannelse ser ud til at have central betydning for graden af kendskab til regler for opsat pension, regler for at arbejde ved siden af folkepensionen og den fleksible efterlønsordning.

At alder spiller en rolle fremgår af resultaterne for 'gruppe' og 'alder'. Uanset hvilken af de tre regler vi ser på, finder vi således i overensstemmelse med ovenstående, at 55-59-årige, der ved udvælgelsen var beskæftigede eller ledige, har mindre kendskab end de 60-64-årige. De aldersopdelte analyser indikerer endvidere, at det inden for de to aldersgrupper (hhv. 55-59 og 60-64 år) er de ældste, der har det bedste kendskab. Der ser således ikke overraskende ud til at være følgende sammenhæng: Jo tættere man er på den alder, hvor et givet regelsæt kan have betydning for ens arbejdsmarkedstilknnytning, jo bedre kendskab har man til regelsættet.

Betydningen af familieforhold bestyrker opfattelsen af, at alder har central betydning for graden af kendskab til reglerne. For kendskab til hhv. opsat pension og reglerne for at arbejde ved siden af folkepensionen finder vi således, at personer, der har en partner på 65 år eller derofter, har mere kendskab til disse regler end andre. Dette peger på, at reglerne drøftes i familien, og at personer, der ikke umiddelbart står over for at skulle gøre brug af reglerne, dermed forøger deres kendskab til dem.

Familieforhold spiller også en rolle for kendskabet til den fleksible efterlønsordning, men her er det især partnerens pensionsforhold, der ser ud til at spille en rolle. Personer med partnere under 65 år⁵⁶ har således større kendskab til ordningen, hvis partneren har en pensionsopsparing, end hvis partneren ikke har en sådan. Dette bestyrker opfattelsen af, at man diskuterer reglerne i familierne. Betydningen af, om partneren har en pensionsopsparing, for kendskab til den fleksible efterlønsordning skal givetvis ses i lyset af reglerne om modregning i ens opsparing, hvis man trækker sig tilbage på efterløn før de 62 år.

56. Vi har kun spurgt til, om partneren har pensionsopsparing i de tilfælde, hvor partneren er under 65 år.

TABEL 6.1

Ordered probit-analyse af forhold af betydning for, i hvor høj grad man har kendskab til opsat pension. For fem persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere med og uden arbejde og særskilt for aldersgrupper og køn.

Forklarende variabler	Alle	55-59 år	60-64 år	Kvinder	Mænd
Gruppe	55-59-årige, der er ledige eller beskæftigede, har mindre kendskab	n.s.	n.s.	n.s.	Som 'alle'
Alder	–	n.s.	60-62-årige har mindre kendskab	–	–
Køn	n.s.	n.s.	n.s.	–	–
Uddannelse	Personer uden eller med kort erhvervsuddannelse har mindre kendskab	Som 'alle'	Som 'alle'	Som 'alle'	Som 'alle'
Psyisk helbred	n.s.	n.s.	Personer med dårligt psykisk helbred har mindre kendskab	n.s.	n.s.
Familieforhold, partners pensionsopsparing	Personer med partner over 65 år har mere kendskab	Som 'alle'	Som 'alle'	Som 'alle'	Som 'alle'
Erhvervsaktiv, sektor	Personer, der ikke er i arbejde, har mindre kendskab	n.s.	Som 'alle'	n.s.	Offentligt ansatte har mere kendskab
Forventer at blive i arbejde efter 65 år	Personer, der forventer at blive efter 65 år, har mere kendskab	Som 'alle'	n.s.	Som 'alle'	n.s.
Antal observationer	4,088	1.834	2.254	1.952	2.136

Anm.: Resultaterne er signifikante på 5-procent-niveau. "n.s.": Ikke signifikant på 5-procent-niveau. "–": Variabel er udeladt af model.

TABEL 6.2

Ordered probit-analyse af forhold af betydning for, i hvor høj grad man har kendskab til regler for at arbejde ved siden af folkepensionen. For fem persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere med og uden arbejde og særskilt for aldersgrupper og køn.

Forklarende variabler	Alle	55-59 år	60-64 år	Kvinder	Mænd
Gruppe	55-59-årige, der er ledige eller beskæftigede, har mindre kendskab	n.s.	n.s.	55-59-årige, der er beskæftigede, har mindre kendskab	55-59-årige, der er ledige eller beskæftigede, og 60-64-årige, der er beskæftigede, har mindre kendskab
Alder	–	n.s.	60-62-årige har mindre kendskab	–	–
Køn	n.s.	Kvinder har mere kendskab	n.s.	–	–
Uddannelse	Personer uden eller med kort erhvervsuddannelse har mindre kendskab	Som 'alle'	Som 'alle'	Som 'alle'	Som 'alle'
Psykisk helbred	Personer med dårligt psykisk helbred har mindre kendskab	n.s.	n.s.	n.s.	Som 'alle'
Familieforhold, partners pensionsopsparing	Personer med partner over 65 år har mere kendskab	n.s.	Personer med partner over 65 år har mere kendskab end enlige og personer med partner under 65 år, der ikke har pensionsopsparing	Som '60-64 år'	Som '60-64 år'
Erhvervsaktiv, sektor	Offentligt ansatte har mere kendskab	Personer, der ikke er i arbejde, har mindre kendskab	Som 'alle'	n.s.	Som 'alle'
Forventer at blive i arbejde efter 65 år	Personer, der forventer at blive efter 65 år, har mere kendskab	Som 'alle'	n.s.	Som 'alle'	Som 'alle'
Antal observationer	4.088	1.835	2.253	1.952	2.136

Anm.: Resultaterne er signifikante på 5-procent-niveau. "n.s."; Ikke signifikant på 5-procent-niveau. "–"; Variabel er udeladt af model.

TABEL 6.3

Ordered probit-analyse af forhold af betydning for, i hvor høj grad man har kendskab til den fleksible efterlønsordning. For tre person-grupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige og beskæftigede 60-64-årige uden efterløn (ekskl. personer uden adgang til efterløn og personer, der er begyndt at modtage efterløn) og særskilt for aldersgrupper og køn.

Forklarende variabler	Alle	55-59 år	60-64 år	Kvinder	Mænd
Gruppe	55-59-årige, der er ledige eller beskæftigede, har mindre kendskab	n.s.	n.s.	Som 'alle'	Som 'alle'
Alder		59-årige har mere kendskab end 56-58-årige	64-årige har mere kendskab end 62-årige	-	-
Køn	-	n.s.	n.s.	-	-
Uddannelse	Kvinder har mere kendskab Personer uden eller med kort erhvervsuddannelse har mindre kendskab	Som 'alle'	Personer uden eller med kort erhvervsuddannelse har mindre kendskab end personer med erhvervsfaglig eller kort eller mellem-lang videregående uddannelse	Som '60-64 år'	Som '60-64 år'
Generelt helbred	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Har selv pensionsopsparing	Personer med pensionsopsparing har mere kendskab	Som 'alle'	n.s.	n.s.	Som 'alle'

(Fortsættes)

TABEL 6.3 (FORTSAT)

Forklarende variabler	Alle	55-59 år Som 'alle'	60-64 år	Kvinder	Mænd
Familieforhold, partners pensionsopsparing	Personer med partner under 65 år med pensi- onsopsparing har mere kendskab end hhv. enlige og personer med partner under 65 år, der ikke har pensionsopsparing	Som 'alle'	n.s.	Personer med partner under 65 år med pensions- opsparing har mere kend- skab end personer med partner under 65 år, der ikke har pensionsopsparing	Som 'alle'
Boligejer	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Erhvervsaktiv, sektor	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	Privatansatte har mindre kendskab end offentligt ansatte
Antal observationer	2.563	1.590	973	1.237	1.326

Anm.: Resultaterne er signifikante på 5-procent-niveau. "n.s."; Ikke signifikant på 5-procent-niveau. "-"; Variabel er udeladt af model.

Regressionsanalyserne bekræfter, at personer uden eller med en kort erhvervsuddannelse generelt ser ud til at have mindre kendskab til reglerne end personer med et højere uddannelsesniveau. En mulig fortolkning af dette resultat kan være, at højere uddannelse som nævnt fører til senere tilbagetrækning og dermed formentlig indebærer et større behov for at sætte sig ind i de regler, der sætter rammerne for at arbejde efter 60-års-alderen. En anden mulig fortolkning er, at regelsættene er så komplicerede og/eller utilgængelige, at især personer uden eller med en kort erhvervsuddannelse finder det vanskeligt at få et detaljeret indblik i reglerne.

Personernes køn ser kun i begrænset omfang ud til at spille en rolle for kendskabet til reglerne, men i de få tilfælde, hvor kønnet ser ud til at have betydning, (personer på '55-59 år', når det gælder arbejde ved siden af folkepensionen og 'alle', når det gælder den fleksible efterlønsordning), er det kvinderne, der har det bedste kendskab – dette på trods af, at mænd gennemsnitligt trækker sig senere tilbage end kvinder og derfor må formodes at have et større behov for at kende den eksisterende lovgivning i forhold til at arbejde efter 60-års-alderen.

Dårligt psykisk helbred⁵⁷ synes ligeledes at have betydning for, at nogle har ringe kendskab til reglerne hhv. for opsat pension (kun '60-64 år') og for at arbejde ved siden af folkepensionen. En oplagt forklaring er, at personer med dårligt helbred trækker sig tidligere tilbage end andre (se fx Jørgensen, Larsen og Rosenstock, 2005), og hvis de holder helt op med at arbejde ved først givne lejlighed, har de næppe det store behov for at kende reglerne i detaljer. Helbred ser ikke ud til at gøre en forskel, når det gælder kendskabet til den fleksible efterlønsordning.

Der er en tendens til, at personer, der ikke er erhvervsaktive på interviewtidspunktet, har dårligere kendskab til reglerne om opsat pension og om at arbejde ved siden af folkepension, end især personer, der er offentligt ansatte på dette tidspunkt. Her er forklaringen formentlig, at arbejde efter de 65 år og dermed regler, der vedrører arbejdsmarkedstilknytning efter denne alder, er mindre relevante for de ikke-erhvervsaktive. For den fleksible efterlønsordning gælder, at mænd har mindre kendskab til reglerne, hvis de er privatansatte, end hvis de er offentligt ansatte.

57. En person kategoriseres som havende dårligt psykisk helbred, hvis vedkommende anfører, at han/hun sjældent eller aldrig er veloplagt, ofte er bekymret eller ofte er nedtrykt.

De personer, der forventer at blive i arbejde efter de 65 år, har bedre kendskab til reglerne om opsat pension og om at arbejde ved siden af folkepensionen end dem, der ikke forventer at arbejde så længe. Når det gælder kendskab til opsat pension, viser dette resultat sig især for 55-59-årige og for kvinder, mens det for regler for at arbejde ved siden af folkepensionen især viser sig for 55-59-årige og for både mænd og kvinder. Resultaterne peger på, at de personer, der forventer på et tidspunkt at skulle gøre brug af reglerne, ikke overraskende er dem, der sætter sig bedst ind i dem. Sammenhængen kan imidlertid også gå den anden vej: De, der kender reglerne, bliver snarere tillokket end afskrækket i forhold til at udnytte mulighederne i reglerne, når det drejer sig om at arbejde efter de 65 år.

Personer, der har en pensionsopsparing, har større kendskab til den fleksible efterlønsordning end dem, der ikke har en sådan opsparing, hvilket givetvis hænger sammen med, at der som nævnt foretages modregning i ens opsparing, hvis man vælger at trække sig tilbage på efterløn før de 62 år. Dette resultat gælder især for 55-59-årige og for mænd.

Endelig finder vi, at boligforhold ikke ser ud til at spille nogen rolle for, i hvor høj grad de adspurgte har kendskab til den fleksible efterlønsordning.

Det samlede billede er, at især alder (både ens egen og ens eventuelle partners alder) og uddannelse har betydning for, hvor stort kendskab ældre arbejdstagere har til reglerne for opsat pension og for at arbejde ved siden af folkepensionen. For den fleksible efterlønsordnings vedkommende gælder ligeledes, at uddannelse og egen alder spiller en rolle. Desuden har det betydning for kendskabet til ordningen, om man selv eller ens partner har en pensionsopsparing.

6.3 UDBREDELSE AF KENSKABET TIL ORDNINGERNE

Afhængigt af ældres planlægningshorisont, når de overvejer, om og hvor meget de vil arbejde efter hhv. de 60, 62 og 65 år, kan der være behov for, at man giver information om reglerne i god tid, før målgrupperne når disse aldre. Gennemgangen af resultaterne viser ikke overraskende, at de, der typisk trækker sig tidligt tilbage, er dem, der har mindst kendskab til reglerne, fx personer uden eller med kort erhvervsuddannelse. For at få mest ud af en eventuel indsats for at udbrede kendskabet til ordnin-

gerne er kunsten således at rette indsatsen mod på den ene side dem, der ved mindst og på den anden side dem, for hvem det ikke på forhånd er udelukket, at de vil arbejde efter hhv. de 60, 62 eller 65 år.

Et alternativ eller et supplement i forhold til at gennemføre en indsats rettet mod de ældre selv kunne være at forbedre mulighederne for, at de ældre får kendskab til reglerne via deres arbejdsgiver. Vores undersøgelse af de ældres kendskab til reglerne siger ikke noget om, i hvor høj grad arbejdsgiverne kender disse regler. Hvis mange arbejdsgivere ligeledes har begrænset kendskab til ordningerne, kunne en indsats rettet mod denne gruppe også være en af vejene til at forøge de ældres kendskab til og dermed formentlig også brugen af ordningerne.

En yderligere metode til at forbedre kendskabet kunne være via fx a-kasser, fagforeninger og jobcentre. Disse aktører kender givetvis reglerne, men spørgsmålet er dels, om de i tilstrækkeligt omfang informerer om reglerne, og dels om deres formidling af reglerne virker efter hensigten.

BILAG

BILAG 1. SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE BLANDT SYV GRUPPER FRA EFTERÅRET 2010

TABEL A1.1

Grupper, kriterier for afgrænsning, antal opnåede interviews og populationsstørrelse.

Grupper (tilsigtede antal opnåede interviews):	Kriterier for afgrænsning af populationer	Opnåede interviews	Populationsstørrelse
1. Ledige 55-59-årige (300)	Arbejdsmarkedssparate ledige, som var ledige i mere end 50 pct. af 3-månedersperioden uge 5-uge 17 2010 (1. feb.-30. april) og fuldt ledige i uge 17.	374	8.691
2. Efterlønsmodtagere med arbejde (200)	1. Efterlønsmodtagere, som var begyndt at modtage efterløn før 1. maj 2009. 2. Havde ATP-berettiget lønindkomst i perioden 1. maj 2009-30. april 2010	262	7.783
3. Beskæftigede 55-59-årige (1.300)	1. Havde ATP-berettiget lønindkomst i perioden 1. maj 2009-30. april 2010 og ikke modtaget førtidspension. 2. Er ikke medlem af gruppe 1.	1.647	225.314
4. Beskæftigede 60-64-årige (1.300)	1. Havde ATP-berettiget lønindkomst i perioden 1. maj 2009-30. april 2010 og ikke modtaget førtidspension og efterløn.	1.689	151.403
(Fortsættes)			

TABEL A1.1 (FORTSAT)

Grupper (tilsigtede antal opnåede interviews):	Kriterier for afgrænsning af populationer	Opnåede interviews	Populationsstørrelse
5. Beskæftigede 65-70-årige (400)	1. Havde ATP-berettiget lønindkomst i perioden 1. maj 2009-30. april 2010 og ikke modtaget folkepension.	522	19.542
6. Folkepensionister med arbejde (200)	1. Havde ATP-berettiget lønindkomst i perioden 1. maj 2009-30. april 2010 og modtaget folkepension. 2. Gået på folkepension før 1. maj 2009	267	13.839
7. Efterlønsmodtagere uden arbejde (300)	1. Gået på efterløn 1. jan. 2009-30. april 2009. 2. Ikke haft ATP-berettiget lønindkomst 1. maj 2009-30. april 2010, men modtaget efterløn	379	7.612

Anm.: Alle populationer er desuden afgrænset ved, at personerne ikke fylder hhv. 60, 65 eller 71 år før 1. november 2010. Derved sikrer vi, at de ikke forlader den aldersgruppe, de er udvalgt til. 1. november 2010 er valgt, fordi vi som udgangspunkt forventede, at dataindsamlingen var afsluttet på dette tidspunkt. Dataindsamlingen fortsatte imidlertid indtil ultimo november 2010, men kun ganske få af de interviewede fyldte hhv. 60, 65 eller 71 år i løbet af november måned. Disse personer er efterfølgende blevet frasorteret.

BILAG 2.

Uddrag af spørgeskema.

Tekst 7: Nu vil jeg stille dig nogle spørgsmål, om hvor længe du ønsker at arbejde og i hvilket omfang, og hvor realistisk, du tror, det er, at dine ønsker kan opfyldes.

14. Ønsker du at have lønnet arbejde eller drive selvstændig virksomhed i et eller andet omfang, når du har passeret din 65 års fødselsdag?

(med lønnet arbejde menes ansættelse hos en arbejdsgiver)

Ja, IP vil have lønnet arbejde ☐ 1

Ja, IP vil drive selvstændig virksomhed ☐ 2

Ja, IP vil både have lønnet arbejde og drive selvstændig virksomhed ☐ 3

Nej, hverken arbejde eller virksomhed ☐ 5

Ved ikke ☐ 8

Gå til sp. 82

Gå til sp. 82

Gå til sp. 82

15. Hvor mange timer ønsker du at være i lønnet arbejde, når du er fyldt 65 år?

Pr. uge Eller

Pr. måned Eller

Pr. år

Ved ikke ☐ 8

16. **Ønsker du fortrinsvis at have arbejde i perioder f.eks. sæsonarbejde, eller ønsker du fortrinsvis arbejdet jævnt fordelt ud over året, når du er fyldt 65 år?**

Ja, fortrinsvis i perioder f.eks. sæsonarbejde ☐ 1

Ja, fortrinsvis jævnt fordelt over året ☐ 2

Nej, har ikke ønsket om én bestemt af de to former ☐ 5

Ved ikke ☐ 8

-
17. **Ønsker du fast eller fleksibel arbejdstid, når du er fyldt 65 år?**

(Intv.: Faste arbejdstimer er f.eks. faste mødetider eller vagtplaner, mens fleksible arbejdstider gør det muligt at fleksere efter arbejdsgivers eller eget behov)

Ja, du ønsker fast arbejdstid ☐ 1

Ja, du ønsker fleksibel arbejdstid ☐ 2

Nej, har ikke ønsket om én bestemt af de to former ☐ 5

Ved ikke ☐ 8

18. **Ønsker du at være i lønnet arbejde på din nuværende (seneste) arbejdsplads, når du er fyldt 65 år?**

- Ja..... ☐ 1
- Nej ☐ 5
- Ved ikke ☐ 8

19. a. Ønsker du at bestride samme eller en lignende jobfunktion som i dit nuværende (seneste) job, når du er fyldt 65 år?

- Ja, samme eller lignende jobfunktion ☐ 1 Gå til TEKST 8
- Nej, en anden jobfunktion ☐ 5
- Ved ikke..... ☐ 8 Gå til TEKST 8

B Ønsker du at bestride et mere krævende eller et mindre krævende job end dit nuværende (seneste) job, når du er fyldt 65 år?

- Ja, ønsker et mere krævende job ☐ 1
- Ja, ønsker et mindre krævende job ☐ 2
- Nej, hverken /eller ☐ 5
- Ved ikke..... ☐ 8

Tekst 8: Nu vil jeg høre, hvor realistisk, du tror, det er, at dine ønsker kan opfyldes.

20. Regner du realistisk med at have lønnet arbejde eller at drive selvstændig virksomhed i et eller andet omfang, når du har passeret din 65 års fødselsdag?

Ja, have lønnet arbejde ☐ 1
 Ja, drive selvstændig virksomhed ☐ 2 Gå til filter 7
 Ja, både lønnet arbejde og drive selvstændig virksomhed ☐ 3
 Nej ☐ 5 Gå til filter 7
 Ved ikke ☐ 8 Gå til filter 7

21. Hvor mange timer regner du realistisk med at være i lønnet arbejde, når du er fyldt 65 år?

Pr. uge Eller
 Pr. måned Eller
 Pr. år
 Ved ikke ☐ 8

22. Regner du fortrinsvis med at have arbejde i perioder f.eks. sæsonarbejde, eller regner du fortrinsvis med at få arbejdet jævnt fordelt over året, når du er fyldt 65 år?

Ja, fortrinsvis i perioder f.eks. sæsonar- ☐ 1

bejde
 Ja, fortrinsvis jævnt fordelt over året ☐ 2
 Nej, regner ikke med én bestemt af de to
 former ☐ 5
 Ved ikke ☐ 8

23. **Regner du med at have fast eller fleksibel arbejdstid, når du er fyldt 65 år?**

(Intv.: Faste arbejdstimer er f.eks. faste mødetider eller vagtplaner, mens fleksible arbejdstider gør det muligt at flekse efter arbejdsgivers eller eget behov)

Fast arbejdstid ☐ 1
 Fleksibel arbejdstid ☐ 2
 Nej, regner ikke med én bestemt af
 de to former ☐ 5
 Ved ikke ☐ 8

24. **Regner du med at være i lønnet arbejde på din nuværende (seneste) arbejdsplads, når du er fyldt 65 år?**

Ja ☐ 1
 Nej ☐ 5
 Ved ikke ☐ 8

25. **a. Regner du med at bestride samme eller en lignende jobfunktion som i dit nuværende (seneste) job, når du er fyldt 65 år?**

Ja, samme eller lignende jobfunktion ☐ 1 Gå til Filter 7

Nej, en anden jobfunktion ☐ 5

Ved ikke ☐ 8 Gå til Filter 7

- b. Regner du med at bestride et mere krævende eller et mindre krævende job end dit nuværende (seneste) job, når du er fyldt 65 år?**

Ja, regner med et mere krævende job ☐ 1

Ja, regner med et mindre krævende job ☐ 2

Nej, hverken/eller ☐ 5

Ved ikke ☐ 8

Filter 7:	Hvis nej i spg 76 (onsker lønnet arbejde mv., når 65 år) og 'alder' < 62 år	☐ 1	Gå til spm. 88
	Ellers	☐ 2	Gå til Filter 8

BILAG 3. ARBEJDSOMFANG FOR EFTERLØNSMODTAGERE UDEN ARBEJDE BASERET PÅ REGISTEROPLYSNINGER

I dette bilag undersøger vi, i hvor høj grad undersøgelsens interviewoplysninger – fremlagt i kapitel 5 – om det opgjorte arbejdsomfang blandt efterlønsmodtagere uden (ATP-berettiget) arbejde kan generaliseres til efterlønsmodtagere uden (ATP-berettiget) arbejde, som er tilgået efterlønsordningen før 1. januar 2009. De fremlagte oplysninger dækker således kun de personer, som var tilgået ordningen i 4-måneders perioden 1. januar 2009-30. april 2009.

I undersøgelsen er der interviewet repræsentativt udvalgte efterlønsmodtagere fra de to delpopulationer af efterlønsmodtagere, der er udvalgt som beskrevet i tabel A3.1 (se også bilag 1).

TABEL A3.1

Interviewede delpopulationer af efterlønsmodtagere.

Delpopulation	Afgrænsning af delpopulation	Populationsstørrelse, pr. aug. 2010
1. Efterlønsmodtagere med arbejde	1. Efterlønsmodtagere, som var begyndt at modtage efterløn før 1. maj 2009. 2. Havde ATP-berettiget lønindkomst i perioden 1. maj 2009-30. april 2010	7.783
2. Efterlønsmodtagere uden arbejde (Tilgået 1.1. 2009-30.4.2009)	1. Gået på efterløn 1. jan. 2009-30. april 2009. 2. Ikke haft ATP-berettiget lønindkomst 1. maj 2009-30. april 2010, men modtaget efterløn	7.612

Vi har således interviews fra repræsentative udvalgte personer fra to delpopulationer af efterlønsmodtagere, der tilsammen udgør godt 15.000 efterlønsmodtagere, som er tilgået efterlønsordningen før 1. maj 2009.⁵⁸

For at få et billede af, om vores resultater i kapitel 5 vedrørende arbejdsomfang for delpopulation 2 er repræsentative for alle efterlønsmodtagere uden (ATP-berettiget) arbejde, der er tilgået før 1. maj 2009, har vi imidlertid som supplement til delpopulation 2 behov for information om den store gruppe af efterlønsmodtagere uden (ATP-berettiget) arbejde, som er tilgået efterlønsordningen før 1. januar 2009. Denne

58. De to delpopulationer og delpopulation 3 nedenfor er alle også afgrænset ved, at personerne ikke fylder 65 år før 1. november 2010, se også bilag 1.

population er parallelt med de to ovennævnte populationer afgrænset som beskrevet i tabel A3.2.

TABEL A3.2

Ikke-interviewet delpopulation af efterlønsmodtagere uden arbejde, der er gået på efterløn før 1. januar 2009.

Delpopulation	Afgrænsning af delpopulation	Populationsstørrelse, pr. aug. 2010
3. Efterlønsmodtagere uden arbejde (Tilgået før 1.1.2009)	1. Gået på efterløn 1. jan. 2009. 2. Ikke haft ATP-berettiget lønindkomst 1. maj 2009-30. april 2010, men modtaget efterløn	75.149 (Populationsstørrelse, pr. feb. 2011)

Tilsammen udgør de tre delpopulationer godt 90.000 personer, som er tilgået efterlønsordningen før 1. maj 2009.⁵⁹ Personer, som er tilgået efterlønsordningen fra 1. maj 2009 og fremover, har ikke været målgruppen for undersøgelsen.

Spørgsmålet er så, i hvor høj grad de to delpopulationer af efterlønsmodtagere uden arbejde (delpopulation 2 og 3) ligner hinanden, hvad angår omfanget af erhvervsarbejde i interviewperioden. Det er således dette spørgsmål, som naturligt rejser sig på baggrund af de resultater om uventet stort arbejdsomfang blandt de interviewede fra delpopulation 2, som er beskrevet i kapitel 5. Dette kan vi få et indtryk af ved at undersøge i registeret over efterlønsmodtagere, i hvor høj grad delpopulation 2 og 3 i interviewperioden september-november 2010 modtager fuld efterløn, reduceret eller ingen efterløn, se tabel A3.3. Personer med reduceret eller ingen efterløn omfatter her personer, der samtidig har erhvervsaktivitet i interviewperioden. Perioden svarer til 13 uger, som igen kan omregnes til 481 timers efterløn (13*37 timer/uge), hvis der ikke er fratrasket efterløn for et antal indmeldte timer, hvor man er erhvervsaktiv. Erhvervsaktivitet kan bestå af lønnet arbejde, optjent ferie eller virksomhedsaktivitet. Jo flere timer der udbetales efterløn for, desto færre timers erhvervsaktivitet er der indrapporteret af efterlønsmodtageren.

59. Teknisk set eksisterer der måske en 4. population af personer, som er tilmeldt efterlønsordningen før 1. maj 2009, men som aldrig er begyndt at modtage efterløn, fordi de alligevel forblev i arbejde i mindst 30 timer om ugen. Gruppen er formentlig forsvindende lille, så vi ser bort fra den.

TABEL A3.3

Udbetaling af fuld efterløn, reduceret eller ingen efterløn i interviewperioden september - november 2010 blandt de to delpopulationer af efterlønsmodtagere uden ATP-berettiget arbejde i perioden 1. maj 2009-30. april 2010. Procent.

Efterlønsudbetaling for antal timer:	Delpopulation af efterlønsmodtagere uden ATP-berettiget arbejde i perioden 1. maj 2009-30. april 2010	
	2. Tilgået efterløn 1. 1 2009-30.4 2009	3. Tilgået efterløn før 1. 1 2009
481 timers efterløn (maks. efterløn)	86	81
261-481 timers efterløn (reduceret efterløn)	13	11
1-260 timers efterløn (reduceret efterløn)	1	8
Ingen efterløn (0 timers efterløn)	0	0
Beregningsgrundlag	7.570	75.149

Vurderet ud fra efterlønsmodtageres indberetninger af erhvervsaktivitet til a-kassen, har delpopulation 3 (ikke-interviewede), mindst lige så mange indberettede timers erhvervsaktivitet som delpopulation 2 (interviewede)

Forudsat at der er en stabil proportional eller monoton sammenhæng mellem registeroplysninger og interviewoplysninger om arbejdsomfang, og interviewoplysningerne er rimeligt pålidelige, tyder sammenligningen af delpopulation 2 og 3 på, at interviewoplysningerne om arbejdsomfang for efterlønsmodtagere uden ATP-berettiget arbejde ikke er et overkantsskøn. Der er således med udgangspunkt i tabel A3.3 ikke grund til at tro, at delpopulation 2 arbejder mere end delpopulation 3. Med andre ord indikerer sammenligningen, at det store selvrapporterede arbejdsomfang, der angives af delpopulation 2, kan generaliseres til alle efterlønsmodtagere uden ATP-berettiget arbejde, der er gået på efterløn før 1. maj 2009.

Der er imidlertid en stor afvigelse imellem interviewoplysninger om arbejdsomfang og de oplysninger om arbejdsomfang, som kan udledes af registeret over efterlønsmodtagere, jf. tabel A3.4.⁶⁰

60. Interviewoplysningerne fremkommer ved at kombinere oplysninger fra tabel 2.1 og 5.1. Registeroplysningerne er blot gentaget fra tabel A3.3, dog er omfanget af udbetalt efterløn omsat til (modregnede) arbejdstimer.

TABEL A3.4

Arbejdsomfang ifølge indrapportering til registeret over efterlønsmodtagere og interviewoplysninger for delpopulation 2. Arbejdsomfang ifølge indrapportering for delpopulation 3. Procent.

Arbejdsomfang	Interviewoplysninger for interviewede fra delpopulation 2	Registeroplysninger for delpopulation 2	Registeroplysninger for delpopulation 3
Intet arbejde	44	86	81
Under 17 timers arbejde		13	11
17-36 timers arbejde	22	1	8
Mindst 37 timers arbejde	28	0	0
Ukendt arbejdsom- fang ¹	6	-	-
Beregningsgrundlag	379	7.570	75.149

1. Består af personer, der oplyser at være selvstændigt erhvervsdrivende eller ansatte i fleksjob. Kategorien "ukendt arbejdsomfang" findes ikke i registeret.

Det er åbenlyst, at der er en niveauforskel i arbejdsomfang mellem registeroplysningerne og interviewoplysningerne. Med de foreliggende oplysninger kan vi ikke afgøre, hvilken datakilde der er mest retvisende. Vi tror normalt på anonyme interviews, men er opmærksomme på, at de interviewede kan være tilbøjelige til at over- eller underdrive rapporteringen af socialt ønskelige eller uacceptable fænomener. Det kan ikke afvises, at nogle interviewede kan have overdrevet deres arbejdsomfang. SFI har tidligere brugt spørgsmålene om hovedbeskæftigelse og arbejdsomfang uden mistanke om forståelsesproblemer. Med den foreliggende gruppe af interviewede fra delpopulation 2, som er gået på efterløn i perioden 1. januar-30. april 2009, kunne man måske forestille sig, at nogle af dem tænkte på deres tidligere job, da de besvarede spørgsmålet: *"Hvor mange timer arbejder du normalt om ugen eller måneden i din hovedbeskæftigelse?"*. De har imidlertid tilmeldt sig efterlønsordningen 16-23 måneder, før de besvarer dette spørgsmål, og ikke indrapporteret ATP-berettiget arbejdsindkomst i en mellemliggende årsperiode. Dette taler meget for, at det er den aktuelle beskæftigelse, de omtaler. Disse ræsonnementer peger på et underrapporteringsproblem i registeret, som kan skyldes underrapportering af beskattet arbejde. Det kan også skyldes sort arbejde, der i sagens natur heller ikke er rapporteret til registeret. Sidstnævnte forudsætter dog, at de interviewede vælger at oplyse "sorte" arbejdsaktiviteter, selv om vi har forsøgt at instruere interviewerne om at undgå rapportering heraf, hvis de blev opmærksomme på dette. Knap halvdelen

af de interviewede fra delpopulation 2 oplyser selv, at de er ansat i den offentlige sektor eller i selvejende institutioner. Det er svært at forestille sig, at der forekommer ubeskattet arbejde i den offentlige sektor.

Ovenstående betragtninger peger på, at der er behov for yderligere undersøgelser af efterlønsmodtageres arbejdsomfang over en længere periode for at klarlægge udstrækningen af de enkelte ansættelsesforløb, placeringen af arbejdstiden i ansættelsesforløbet og indrapportering mv. heraf.

BILAG 4 ÅRSAGER TIL AT GÅ PÅ EFTERLØN – NY SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE OG ÆLDREDATABASEN

TABEL A4

Formulering af årsager til at gå på efterløn (spørgeskemaundersøgelse efter 2010) og af årsager til at holde op med at arbejde (Ældredatabasen ultimo 2007/primo 2008) opdelt på typer af årsager.

Spørgeskemaundersøgelse efterår 2010	Ældredatabasen ultimo 2007/primo 2008
<i>Arbejdsmarked</i>	
Du blev sagt op	At De blev sagt op
Du trivedes ikke på arbejdspladsen	At jeg ikke trives på arbejdspladsen
Gode fratrædelsesvilkår på arbejdspladsen	Gode fratrædelsesvilkår på arbejdspladsen
Følte dig presset af ledelsen	At De vil føle Dem presset af ledelsen
Følte dig presset af kollegaerne	At De vil føle Dem presset af kollegaerne
Du kunne ikke få et lettere arbejde	At De ikke vil kunne få et lettere arbejde
For at give plads til unge	For at give plads til unge
Du havde for lidt økonomisk ud af at fortsætte	At De økonomisk har for lidt ud af at fortsætte
Fast aldersgrænse i virksomheden	Fast aldersgrænse
Dårlig ledelse	
For at undgå dagpengesystemet	
Du ville undgå at få dårligt helbred ¹	For ikke at få dårligt helbred
<i>Familie/fritid</i>	
Du havde mulighed for at få efterløn	Mulighed for at få efterløn eller pension
Du havde lyst til selv at bestemme, hvad du skulle foretage dig	At De selv havde lyst at bestemme, hvad De skulle foretage Dem
Du ville have mere tid til familie og venner	At De vil have mere tid til familie og venner
For at få mere tid til fritidsinteresser	At kunne få mere tid til fritidsinteresser
Du ville holde op sammen med ægtefælle	Vil holde op sammen med ægtefælle
Ønske fra ægtefælle (fx ægtefællen holdt op)	Ønske fra ægtefælle
Andre familiemæssige grunde (fx sygdom)	Andre familiemæssige grunde (fx sygdom)
For at du kunne passe børnebørn	At kunne passe børnebørn
Du ville undgå at få dårligt helbred ¹	For ikke at få dårligt helbred
<i>Helbred</i>	
Du havde dårligt helbred	Dårligt helbred
<i>Øvrige</i>	
Andre grunde end de nævnte	Andre grunde
Du kan ikke nævne nogen årsager	Ved ikke

1. Vi har valgt at placere årsagen "du ville undgå at få dårligt helbred" under både arbejdsmarked og familie/fritid.

BILAGSTABELLER OG - FIGURER

BILAGSTABELLER OG -FIGURER TIL KAPITEL 3

TABEL B3.1

Ønsker om forbliven på arbejdsmarkedet efter 65-, 62- og 60-års-fødselsdagen blandt 60-64-årige udvalgt til undersøgelsen som beskæftigede uden efterløn. Særskilt for 14 aggregerede stillingsgrupper blandt beskæftigede på interviewtidspunktet. Procent.

	Lønarbejde efter 65 år	Lønarbejde og selv- stændig efter 62/65 år	Selvstændig efter 62/65 år	Ikke erhvervs- aktiv efter 65 år	Ved ikke om erhvervs- aktiv efter 65 år	Beregningsgrundlag
Bygningshåndværkere	25	2	3	52	19	93
Transportarbejdere vej, bane og luft	40	4	0	47	9	55
Jern- og metalarbejdere	24	2	0	62	12	42
Anden industri	31	0	4	45	19	48
Akademisk sagsbeh., admin. og ledelse	40	2	8	40	10	52
Kontorarbejde	27	2	1	63	7	110
It-personale	26	0	7	63	4	27
Butik, salg og indkøb	32	3	0	57	8	65
Teknisk personale og rengøring	31	1	4	52	12	81
Syge- og sundhedspersona- le	26	2	2	65	7	46
Social- og sundhedsperso- nale (SOSU)	24	3	0	63	11	76
Lærere i folke-, efter- og friskole	16	5	1	68	9	74
Pædagoger	27	0	0	61	12	51
Øvrige	37	2	2	49	9	340

Anm.: Procentangivelserne i hver række summerer ikke til 100 pct.

TABEL B3.2

Realistiske forventninger om forbliven på arbejdsmarkedet efter 65-, 62- og 60-års-fødselsdagen blandt 60-64-årige udvalgt til undersøgelsen som beskæftigede uden efterløn. Særskilt for 14 aggregerede stillingsgrupper blandt beskæftigede på interviewtidspunktet. Procent.

	Lønarbejde efter 65 år	Lønarbejde stændig efter 62/65 år	Lønarbejde og selv- stændig efter 62/65 år	Selvstændig efter 62/65 år	Ikke erhvervs- aktiv efter 65 år	Ved ikke om erhvervs- aktiv efter 65 år	Beregningsgrundlag
Bygningshåndværkere	25		1	1	57	17	93
Transportarbejdere vej, bane og luft	44		4	0	45	7	55
Jern- og metalarbejdere	24		2	0	62	12	42
Anden industri	29		0	4	54	13	48
Akademisk sagsbeh., admin. og ledelse	40		4	6	42	8	52
Kontorarbejde	25		3	1	63	9	110
It-personale	33		0	4	63	0	27
Butik, salg og indkøb	29		0	3	62	6	65
Teknisk personale og rengø- ring	31		1	4	54	10	81
Syge- og sundhedspersonale	22		4	2	70	4	46
Social- og sundhedspersonale (SOSU)	18		3	0	67	12	76
Lærere i folke-, efter- og friskole	18		0	0	74	8	74
Pædagoger	27		0	0	63	10	51
Øvrige	36		2	1	52	9	340

Anm.: Procentangivelserne i hver række summerer ikke til 100 pct.

TABEL B3.3

Probitanalyse af forhold af betydning for, om man efter egen opfattelse har en aftale med virksomhedsledelsen om, hvor længe man kan have lønnet arbejde på arbejdspladsen. For alle og særskilt for aldersgrupper og for køn. Marginale effekter.

	Alle	55-59	60-64	65-70	Kvinder	Mænd
Ledig, 55-59 år	-0,154 ** (0,015)	-0,003 (0,020)			-0,154 ** (0,019)	-0,166 ** (0,022)
Beskæftiget, 55-59 år	-0,198 ** (0,019)				-0,182 ** (0,035)	-0,239 ** (0,025)
Efterlønsmodtager med arbejde	-0,045 (0,030)		0,003 (0,041)		-0,065 (0,040)	-0,042 (0,045)
Beskæftiget, 60-64 år	-0,073 ** (0,020)				-0,080 * (0,036)	-0,091 ** (0,028)
Beskæftiget 65-70 år					-0,028 (0,042)	
Folkepensionist med arbejde	-0,009 (0,031)			-0,021 (0,058)		-0,041 (0,040)
56 år		-0,022 (0,030)				
57 år		0,060 (0,039)				
58 år		0,106 * (0,042)				
59 år		0,114 ** (0,043)				
61 år			0,086 * (0,038)			

(Fortsættes)

TABEL B3.3 (FORTSAT)

	Alle	55-59	60-64	65-70	Kvinder	Mænd
62 år			0,068 (0,038)			
63 år			0,053 (0,044)			
64 år			0,122 * (0,049)			
66 år				0,019 (0,060)		
67 år				0,013 (0,073)		
68 år				0,048 (0,086)		
69 år				0,019 (0,106)		
Kvinde	-0,034 * (0,015)	-0,009 (0,017)	-0,061 * (0,026)	-0,026 (0,046)		
Ingen/kort erhvervsuddannelse	0,035 (0,028)	0,016 (0,034)	0,095 (0,055)	-0,037 (0,071)	0,017 (0,041)	0,056 (0,040)
Erhvervsfaglig uddannelse, KVV, MVU	0,044 * (0,019)	-0,005 (0,027)	0,128 ** (0,032)	0,010 (0,055)	0,013 (0,031)	0,075 ** (0,026)
Dårligt helbred	-0,026 (0,019)	0,011 (0,022)	-0,080 * (0,033)	-0,061 (0,067)	-0,046 (0,026)	-0,006 (0,028)
Offentlig sektor	-0,004 (0,015)	0,006 (0,016)	-0,004 (0,026)	-0,048 (0,046)	-0,039 (0,021)	0,025 (0,022)
Leder	0,078 ** (0,018)	0,057 * (0,022)	0,082 ** (0,032)	0,153 ** (0,054)	0,048 (0,027)	0,096 ** (0,025)

(Fortsættes)

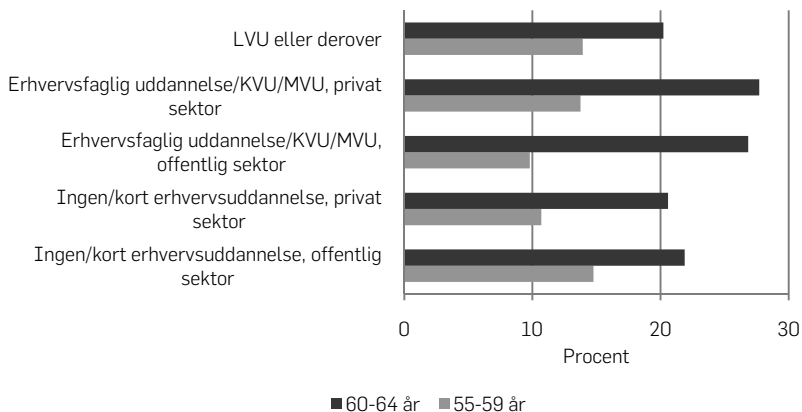
TABEL B3.3 (FORTSAT)

	Alle	55-59	60-64	65-70	Kvinder	Mænd
Udviklende arbejde	0,049 ** (0,015)	0,009 (0,019)	0,091 ** (0,027)	0,078 (0,045)	0,049 * (0,021)	0,047 * (0,022)
Regel	0,196 ** (0,022)	0,175 ** (0,032)	0,184 ** (0,036)	0,279 ** (0,056)	0,095 ** (0,032)	0,264 ** (0,030)
Log-likelihood	-1,592,461	-537,939	-700,595	-320,139	-695,875	-884,674
Observationer	3,416	1,581	1,300	535	1,600	1,816

Anm.: Standardfejl i parentes, ** p<0,05, *** p<0,01. KVVU: Kort videregående uddannelse; MVU: Mellemlang videregående uddannelse.

FIGUR B3.1

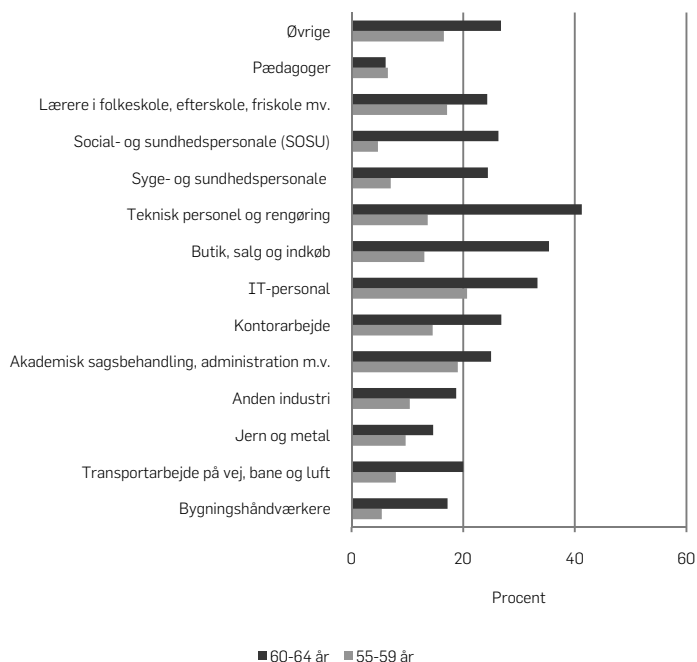
Personer, der efter egen opfattelse har en aftale med virksomhedsledelsen om, hvor længe vedkommende kan have lønnet arbejde på arbejdspladsen. Særskilt for to persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 55-59-årige og beskæftigede 60-64-årige, og som er i lønnet arbejde på interviewtidspunktet eller har et job, som vedkommende med sikkerhed kan vende tilbage til. Underopdelt på uddannelse og sektor. Procent.



Anm.: KVU: Kort videregående uddannelse; MVU: Mellemlang videregående uddannelse; LVU: Lang videregående uddannelse.

FIGUR B3.2

Personer, der efter egen opfattelse har en aftale med virksomhedsledelse om, hvor længe vedkommende kan have lønnet arbejde på arbejdspladsen. Særligt for to persongrupper udvalgt til undersøgelsen som værende hhv. beskæftigede 55-59-årige og beskæftigede 60-64-årige, og som er i lønnet arbejde på interviewtidspunktet eller har et job, som vedkommende med sikkerhed kan vende tilbage til. Underopdelt på 14 aggregerede stillingsgrupper. Procent.



Anm.: KVU: Kort videregående uddannelse; MVU: Mellemlang videregående uddannelse; LVU: Lang videregående uddannelse.

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 4

TABEL B4.1

Probitanalyse af, hvordan personforhold og sektortilknytning påvirker sandsynligheden for, at personer forventer at arbejde efter at være fyldt hhv. 60, 62 og 65 år. 55-59-årige udvalgt som enten beskæftigede eller ledige, og som er i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet. Basismodellen¹. Marginale effekter.

	Forbliven efter 60 år	Forbliven efter 62 år	Forbliven efter 65 år
Ledig, 55-59	-0,009 (0,030)	-0,044 (0,035)	-0,023 (0,024)
Kvinde	-0,126 ** (0,027)	-0,174 ** (0,031)	-0,148 ** (0,023)
56 år	-0,044 (0,044)	-0,087 (0,050)	-0,038 (0,032)
57 år	-0,055 (0,046)	-0,131 ** (0,050)	-0,076 * (0,030)
58 år	-0,047 (0,045)	-0,079 (0,050)	-0,049 (0,032)
59 år	-0,010 (0,043)	-0,115 * (0,050)	-0,046 (0,031)
Erhvervsfaglig uddannelse, KVV, MVU	0,085 * (0,033)	0,065 (0,037)	0,030 (0,027)
LVU	0,177 ** (0,026)	0,317 ** (0,044)	0,240 ** (0,054)
Dårligt helbred	-0,224 ** (0,035)	-0,198 ** (0,035)	-0,119 ** (0,021)
Ikke boligejer	0,029 (0,031)	0,132 ** (0,037)	0,083 ** (0,030)
Yngre partner	-0,008 (0,042)	-0,015 (0,047)	-0,030 (0,030)
Jævnaldrende partner	-0,069 (0,038)	-0,096 * (0,041)	-0,074 ** (0,027)
Ældre partner	-0,140 ** (0,044)	-0,109 * (0,045)	-0,036 (0,030)
Offentlig sektor	-0,014 (0,025)	-0,079 ** (0,029)	-0,023 (0,021)
Log-likelihood	-646.312	-915.401	-730.676
Antal observationer	1.334	1.454	1.589

Anm.: * p<0.05, ** p<0.01. KVV: Kort videregående uddannelse; MVU: Mellemlang videregående uddannelse; LVU: Lang videregående uddannelse.

1. For beskrivelse af basismodellen, se afsnit 4.2.

TABEL B4.2

Probitanalyse af, hvordan jobforhold påvirker sandsynligheden for, at personer forventer at arbejde efter at være fyldt hhv. 60, 62 og 65 år. 55-59-årige udvalgt som enten beskæftigede eller ledige, og som er i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet. De enkelte jobforhold er skiftevis tilføjet til basismodellen ¹. Marginale effekter.

	Forbliven efter 60 år	Forbliven efter 62 år	Forbliven efter 65 år
1-19.999 kr. pr. måned	-0,122 ** (0,045)	-0,015 (0,050)	-0,014 (0,039)
30-39.999 kr. pr. måned	0,090 ** (0,026)	0,117 ** (0,034)	0,045 (0,027)
40.000+ kr. pr. måned	0,089 ** (0,032)	0,188 ** (0,041)	0,122 ** (0,036)
Utilfreds med løn	-0,039 (0,027)	-0,039 (0,031)	0,011 (0,024)
< 30 timer pr. uge	-0,036 (0,045)	0,013 (0,055)	0,063 (0,051)
37 timer pr. uge	0,085 ** (0,032)	0,047 (0,040)	0,037 (0,031)
> 37 timer pr. uge	0,123 ** (0,031)	0,146 ** (0,049)	0,135 ** (0,047)
Utilfreds med arbejdstid	-0,012 (0,035)	-0,041 (0,042)	0,030 (0,031)
Utilfreds med jobsikkerhed	-0,009 (0,029)	-0,051 (0,035)	-0,019 (0,025)
Jobkrav	-0,079 ** (0,025)	-0,116 ** (0,029)	-0,058 ** (0,020)
- Stress	-0,033 (0,024)	-0,068 * (0,028)	-0,058 ** (0,020)
- Arbejdslivet går ud over familielivet	0,001 (0,024)	-0,041 (0,028)	-0,013 (0,020)
- Vanskeligheder ved at honorere jobkrav	-0,020 (0,029)	-0,041 (0,034)	-0,034 (0,024)
- Fysiske problemer	-0,155 ** (0,040)	-0,205 ** (0,041)	-0,089 ** (0,027)
- Problemer med at følge m. udvikling	-0,117 * (0,049)	-0,170 ** (0,049)	-0,057 (0,033)
Jobkontrol og udvikling	0,030 (0,024)	0,080 ** (0,028)	0,072 ** (0,021)
- Kan selv tilrettelægge sit arbejde	0,014 (0,024)	0,064 * (0,028)	0,057 ** (0,020)
- Kan få lov at udvikle sig	0,031 (0,023)	0,062 * (0,027)	0,060 ** (0,020)
Utilfreds med leder	-0,014 (0,030)	-0,004 (0,036)	-0,034 (0,025)
Utilfreds med kollegaer	-0,003 (0,066)	0,060 (0,079)	-0,031 (0,052)

(Fortsættes)

TABEL B4.2 (FORTSAT)

	Forbliven efter 60 år	Forbliven efter 62 år	Forbliven efter 65 år
Har mulighed for at ændre arbejdsvilkår	0,061 * (0,025)	0,067 * (0,029)	0,051 * (0,020)
- Få reduceret sin arbejdstid	0,031 (0,023)	0,025 (0,028)	0,019 (0,020)
- Flytte til et mindre krævende job	0,072 ** (0,025)	0,114 ** (0,032)	0,054 * (0,025)
- Få forøget sin arbejdstid	0,019 (0,026)	0,073 * (0,032)	0,125 ** (0,026)
- Få et mere udfordrende job	0,091 ** (0,029)	0,164 ** (0,039)	0,131 ** (0,034)
Regel for tilbagetrækning op til og med 60/62/65 år	-0,286 * (0,116)	-0,202 * (0,079)	0,011 (0,039)
Regel for tilbagetrækning over 60/62/65 år	0,062 (0,033)	0,105 * (0,043)	0,047 (0,040)
Aftale om forbliven op til og med 60/62/65 år	-0,487 ** (0,068)	-0,282 ** (0,051)	-0,108 ** (0,025)
Aftale om forbliven over 60/62/65 år	0,112 ** (0,035)	0,249 ** (0,054)	0,349 ** (0,089)

Anm.: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

1. For beskrivelse af basismodellen, se afsnit 4.2.

TABEL B4.3

Probitanalyse af, hvordan personforhold og sektortilknytning påvirker sandsynligheden for, at personer forventer at arbejde efter at være fyldt 65 år. 55-59-årige (udvalgt enten som beskæftigede eller ledige) og 60-64-årige (udvalgt enten som beskæftigede uden efterløn, beskæftigede med efterløn eller efterlønsmodtagere uden arbejde), som er i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet. Basismodellen¹. Marginale effekter.

	55-59-årige	60-64-årige
Ledig, 55-59	-0,023 (0,024)	
Beskæftiget, 60-64		0,020 (0,042)
Efterløn, ej arbejde		-0,036 (0,049)
Kvinde	-0,148 ** (0,023)	-0,103 ** (0,030)
56 år	-0,038 (0,032)	
57 år	-0,076 * (0,030)	
58 år	-0,049 (0,032)	
59 år	-0,046 (0,031)	
61 år		0,065 (0,041)
62 år		0,191 ** (0,041)
63 år		0,274 ** (0,045)
64 år		0,428 ** (0,041)
Erhvervsfaglig uddannelse, KVV, MVU	0,030 (0,027)	0,047 (0,037)
LVU	0,240 ** (0,054)	0,289 ** (0,051)
Dårligt helbred	-0,119 ** (0,021)	-0,085 * (0,035)
Ikke boligejer	0,083 ** (0,030)	0,049 (0,035)
Yngre partner	-0,030 (0,030)	-0,003 (0,041)
Jævnaldrende partner	-0,074 ** (0,027)	-0,057 (0,036)
Ældre partner	-0,036 (0,030)	-0,010 (0,044)

(Fortsættes)

TABEL B4.3 (FORTSAT)

	55-59-årige	60-64-årige
Offentlig sektor	-0,023 (0,021)	-0,077 ** (0,027)
Log-likelihood	-730.676	-886.205
Antal observationer	1.589	1.553

Anm.: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$. KVV: Kort videregående uddannelse; MVU: Mellemlang videregående uddannelse; LVU: Lang videregående uddannelse.

1. For beskrivelse af basismodellen, se afsnit 4.2.

TABEL B4.4

Probitanalyse af, hvordan jobforhold påvirker sandsynligheden for, at personer forventer at arbejde efter at være fyldt 65 år. 55-59-årige (udvalgt enten som beskæftigede eller ledige) og 60-64-årige (udvalgt enten som beskæftigede uden efterløn, beskæftigede med efterløn eller efterlønsmodtagere uden arbejde), som er i lønnet beskæftigelse på interviewtidspunktet. De enkelte jobforhold er skiftevis tilføjet til basismodellen¹. Marginale effekter.

	55-59-årige	60-64-årige
1-19.999 kr. pr. måned	-0,014 (0,039)	0,120 ** (0,040)
30-39.999 kr. pr. måned	0,045 (0,027)	0,021 (0,036)
40.000+ kr. pr. måned	0,122 ** (0,036)	0,130 ** (0,042)
Utilfreds med løn	0,011 (0,024)	-0,050 (0,032)
< 30 timer pr. uge	0,063 (0,051)	0,112 * (0,044)
37 timer pr. uge	0,037 (0,031)	0,053 (0,039)
> 37 timer pr. uge	0,135 ** (0,047)	0,188 ** (0,053)
Utilfreds med arbejdstid	0,030 (0,031)	0,033 (0,048)
Utilfreds med jobsikkerhed	-0,019 (0,025)	-0,035 (0,036)
Jobkrav	-0,058 ** (0,020)	-0,064 * (0,029)
- Stress	-0,058 ** (0,020)	-0,056 * (0,027)
- Arbejdslivet går ud over familielivet	-0,013 (0,020)	-0,029 (0,028)
- Vanskeligheder ved at honorere jobkrav	-0,034 (0,024)	-0,042 (0,032)
- Fysiske problemer	-0,089 ** (0,027)	-0,148 ** (0,043)
- Problemer m. at følge med udvikling	-0,057 (0,033)	-0,089 * (0,045)
Jobkontrol og udvikling	0,072 ** (0,021)	0,114 ** (0,026)
- Kan selv tilrettelægge sit arbejde	0,057 ** (0,020)	0,087 ** (0,025)
- Kan få lov at udvikle sig	0,060 ** (0,020)	0,105 ** (0,025)

(Fortsættes)

TABEL B4.4 (FORTSAT)

	55-59-årige	60-64-årige
Utilfreds med leder	-0,034 (0,025)	-0,076 * (0,034)
Utilfreds med kollegaer	-0,031 (0,052)	-0,054 (0,067)
Har mulighed for at ændre arbejdsvilkår	0,051 * (0,020)	0,142 ** (0,027)
- Få reduceret sin arbejdstid	0,019 (0,020)	0,113 ** (0,025)
- Flytte til et mindre krævende job	0,054 * (0,025)	0,044 (0,030)
- Få forøget sin arbejdstid	0,125 ** (0,026)	0,103 ** (0,026)
- Få et mere udfordrende job	0,131 ** (0,034)	0,082 * (0,033)
Regel for tilbagetrækning op til og med 65 år	0,011 (0,039)	* (0,049)
Regel for tilbagetrækning over 65 år	0,047 (0,040)	0,026 (0,043)
Aftale om forbliven op til og med 65 år	-0,108 ** (0,025)	-0,228 ** (0,029)
Aftale om forbliven over 65 år	0,349 ** (0,089)	0,366 ** (0,059)

Anm.: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

1. For beskrivelse af basismodellen, se afsnit 4.2.

BILAGSTABELLER OG -FIGURER TIL KAPITEL 5

TABEL B5.1

Årsager til at begynde at modtage efterløn grupperet efter, om de er arbejdsmarkeds-, familie-/fritids- eller helbredsrelaterede eller er kombinationer heraf. Særsålt for tre persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde, og som angiver at være på efterløn på interviewtidspunktet. Summarisk oversigt. Procent.

	Udvalgt som		
	Beskæftigede 60-64 år uden efterløn	Efterløns- modtagere med arbejde	Efterløns- modtagere uden arbejde
Arbejdsmarked	22	26	23
Familie/fritid	35	34	33
Helbred	14	14	17
Kombination af arbejdsmarked og familie/fritid	17	22	19
Kombination af arbejdsmarked og helbred	2	0	2
Kombination af helbred og familie/fritid	5	4	3
Kombination af arbejdsmarked, familie/fritid og helbred	5	1	4
I alt	100	100	100
Beregningsgrundlag	468	113	181

Anm.: De personer, der kun har svaret enten "kan ikke nævne nogen årsag" eller "andre grunde end de nævnte", er udeladt af tabellen. Det drejer sig om 20 personer for beskæftigede 60-64-årige uden efterløn, 7 personer for efterlønsmodtagere med arbejde og 8 personer for efterlønsmodtagere uden arbejde.

TABEL B5.2

Konkrete anledninger til at begynde at modtage efterløn grupperet efter, om de er arbejdsmarkeds-, familie-/fritids- eller helbredsrelaterede eller kombinationer heraf. Særsålt for tre persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere hhv. med og uden arbejde og som angiver at være på efterløn på interviewtidspunktet. Summarisk oversigt. Procent.

	Udvalgt som		
	Beskæftigede 60-64 år uden efterløn	Efterløns- modtagere med arbejde	Efterløns- modtagere uden arbejde
Arbejdsmarked	28	40	30
Familie/fritid	57	43	55
Helbred	8	7	8
Kombination af arbejdsmarked og familie/fritid	4	8	4
Kombination af arbejdsmarked og helbred	1	0	1
Kombination af helbred og familie/fritid	1	1	2
Kombination af arbejdsmarked, familie/fritid og helbred	0	0	0
I alt	100	100	100
Beregningsgrundlag	396	97	161

Anm.: De personer, der kun har svaret enten "nej, ingen konkret årsag" eller "andre grunde end de nævnte", er udeladt af tabellen. Det drejer sig om 91 personer for beskæftigede 60-64-årige uden efterløn, 21 personer for efterlønsmodtagere med arbejde og 28 personer for efterlønsmodtagere uden arbejde.

BILAGSTABELLER OG -FIGURER TIL KAPITEL 6

TABEL B6.1

Ordered probit-analyse af forhold af betydning for, i hvor høj grad man har kendskab til opsat pension. For fem persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere med og uden arbejde og særskilt for aldersgrupper og køn.

	Alle			55-59 år			60-64 år			Kvinder			Mænd		
	b	se		b	se		b	se		b	se		b	se	
Ledig, 55-59 år	-0.346 **	0.089								-0.254	0.143		-0.427 **	0.124	
Beskæftiget, 55-59 år	-0.295 **	0.069	0.053		0.072					-0.210	0.117		-0.365 **	0.095	
Beskæftiget, 60-64 år	-0.082	0.066					-0.027	0.069		-0.043	0.113		-0.118	0.092	
Efterlønsmodtager med arbejde	-0.031	0.092					-0.066	0.094					-0.076	0.126	
Efterlønsmodtager uden arbejde										-0.001	0.136				
55 år			-0.055		0.102										
56 år			-0.081		0.083										
57 år			-0.030		0.083										
58 år			-0.042		0.083										
60 år							-0.305 **	0.086							
61 år							-0.197 *	0.079							
62 år							-0.272 **	0.080							
63 år							-0.129	0.081							
Kvinde							-0.079	0.054							
Erhv.fagl., KVV, MVU	-0.057	0.040	0.015	0.061			0.298 **	0.071		0.447 **	0.077		0.208 **	0.072	
LVU	0.325 **	0.052	0.380 **	0.078			0.565 **	0.095		0.678 **	0.118		0.453 **	0.093	
Dårligt psyk. helbred	0.570 **	0.073	0.597 **	0.115			-0.208 *	0.092		-0.060	0.081		-0.183	0.105	
Enlig	-0.111	0.064	-0.016	0.090			-0.269 **	0.083		-0.254 **	0.083		-0.591 **	0.127	
	-0.349 **	0.069	-0.494 **	0.136											

(Fortsættes)

TABEL B6.1 (FORTSAT)

	Alle		55-59 år		60-64 år		Kvinder		Mænd	
	b	se	b	se	b	se	b	se	b	se
Partner med pension	-0,222 **	0,060	-0,260 *	0,125	-0,203 **	0,072	-0,202 **	0,075	-0,352 **	0,110
Partner uden pension	-0,364 **	0,071	-0,480 **	0,138	-0,302 **	0,087	-0,374 **	0,096	-0,477 **	0,120
Ikke i arbejde	-0,166 **	0,051	-0,106	0,092	-0,201 **	0,064	-0,128	0,073	-0,200 **	0,073
Privat sektor	-0,073	0,043	-0,098	0,063	-0,040	0,060	0,031	0,063	-0,159 **	0,061
Bliver efter 65 år	0,111 *	0,043	0,173 *	0,070	0,026	0,057	0,145 *	0,072	0,085	0,055
cut1	-0,104		0,198		-0,253		0,180		-0,444	
cut2	0,902		1,324		0,682		1,196		0,558	
cut3	1,363		1,835		1,127		1,709		0,979	
Log-likelihood	-4,311.9		-1,746.7		-2,541.8		-2,025.6		-2,274.5	
Observationer	4,088		1,834		2,254		1,952		2,136	

Anm.: b: Koefficient; se: Standardfejl. ** p<0,05, *** p<0,01. KVU: Kort videregående uddannelse; MVU: Mellemlang videregående uddannelse; LVU: Lang videregående uddannelse.

TABEL B6.2

Ordered probit-analyse af forhold af betydning for, i hvor høj grad man har kendskab til regler for at arbejde ved siden af folkepensionen. For fem persongrupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige, beskæftigede 60-64-årige uden efterløn og efterlønsmodtagere med og uden arbejde og særskilt for aldersgrupper og køn.

	Alle			55-59 år			60-64 år			Kvinder			Mænd		
	b	se		b	se		b	se		b	se		b	se	
Ledig, 55-59 år	-0,407 **	0,086								-0,258	0,138		-0,590 **	0,121	
Beskæftiget, 55-59 år	-0,361 **	0,067		0,048	0,069					-0,284 *	0,114		-0,475 **	0,092	
Beskæftiget, 60-64 år	-0,117	0,064					-0,047	0,067		-0,085	0,110		-0,199 *	0,089	
Efterlønnør m. arbejde	-0,025	0,089					-0,068	0,091					-0,110	0,123	
Efterlønnør u. arbejde				-0,006	0,098					-0,064	0,131				
55 år															
56 år				-0,104	0,080										
57 år				-0,051	0,080										
58 år				-0,037	0,080										
60 år							-0,365 **	0,084							
61 år							-0,215 **	0,077							
62 år							-0,191 *	0,077							
63 år							-0,148	0,079							
Kvinde							-0,011	0,053							
Erhv.fagl. KVU, MVU	0,052	0,039		0,170 **	0,059		0,316 **	0,067		0,333 **	0,071		0,259 **	0,070	
LVU	0,298 **	0,049		0,279 **	0,073		0,296 **	0,092		0,269 *	0,114		0,333 **	0,091	
Dårligt psyk. helbred	0,328 **	0,070		0,399 **	0,110										
Enlig	-0,132 *	0,061		-0,110	0,087		-0,142	0,088		-0,065	0,077		-0,242 *	0,102	
	-0,270 **	0,067		-0,240	0,133		-0,250 **	0,080		-0,164 *	0,080		-0,514 **	0,125	

(Fortsættes)

TABEL B6.2 (FORTSAT)

	Alle			55-59 år			60-64 år			Kvinder			Mænd		
	b	se		b	se		b	se		b	se		b	se	
Partner m. pension	-0,138 *	0,059		-0,052	0,124		-0,135	0,070		-0,139	0,072		-0,250 *	0,110	
Partner u. pension	-0,264 **	0,069		-0,175	0,135		-0,274 **	0,084		-0,244 **	0,091		-0,397 **	0,119	
Ikke i arbejde	-0,164 **	0,049		-0,197 *	0,088		-0,192 **	0,061		-0,105	0,069		-0,206 **	0,072	
Privat sektor	-0,107 *	0,042		-0,062	0,060		-0,141 *	0,059		-0,070	0,061		-0,144 *	0,060	
Bliver efter 65 år	0,144 **	0,042		0,220 **	0,067		0,058	0,056		0,168*	0,069		0,125 *	0,053	
cut1	-0,362			0,126			-0,542			-0,283			-0,650		
cut2	0,749			1,316			0,523			0,817			0,478		
cut3	1,355			2,018			1,091			1,469			1,041		
Log-likelihood	-4,688,6			-1,935,7			-2,729,5			-2,270,4			-2,407,0		
Observationer	4,088			1,835			2,253			1,952			2,136		

Anm.: b: Koefficient; se: Standardfejl. ** p<0,05, *** p<0,01. KVU: Kort videregående uddannelse; MVU: Mellemlang videregående uddannelse; LVU: Lang videregående uddannelse.

TABEL B6.3

Ordered probit-analyse af forhold af betydning for, i hvor høj grad man har kendskab til den fleksible efterlønsordning. For tre person-grupper udvalgt til undersøgelsen som hhv. ledige 55-59-årige, beskæftigede 55-59-årige og beskæftigede 60-64-årige uden efterløn (ekskl. personer uden adgang til efterløn og personer, der er begyndt at modtage efterløn) og særskilt for aldersgrupper og køn.

	Alle			55-59 år			60-64 år			Kvinder			Mænd		
	b	se		b	se		b	se		b	se		b	se	
Ledig, 55-59 år	-0,434 **	0,073		0,028	0,071					-0,392 **	0,104		-0,392 **	0,104	
Beskæftiget, 55-59 år	-0,453 **	0,048								-0,457 **	0,070		-0,457 **	0,070	
55 år				-0,136	0,101										
56 år				-0,168 *	0,082										
57 år				-0,287 **	0,083										
58 år				-0,211 *	0,083										
60 år							-0,246	0,139							
61 år							-0,187	0,144							
62 år							-0,343 *	0,147							
63 år							-0,161	0,162							
Kvinde							0,093	0,078							
Erhv.fagl., KVU, MVU	0,094 *	0,047		0,114	0,060		0,246 *	0,106		0,332 **	0,089		0,332 **	0,089	
LVU	0,280 **	0,061		0,314 **	0,075					0,249	0,137		0,249	0,137	
Dårligt helbred	0,229 **	0,087		0,313 **	0,119		0,133	0,134		-0,032	0,085		-0,032	0,085	
	-0,036	0,059		-0,097	0,071		0,117	0,110		0,069	0,090		0,069	0,090	
Har pensionsopsparing	0,181 **	0,064		0,267 **	0,093		0,106	0,090		-0,133	0,084		-0,133	0,084	
Enlig	-0,198 **	0,062		-0,225 **	0,079		-0,182	0,103		-0,264 **	0,095		-0,264 **	0,095	
Partner uden pension	-0,210 **	0,062		-0,239 **	0,079		-0,156	0,100							

(Fortsættes)

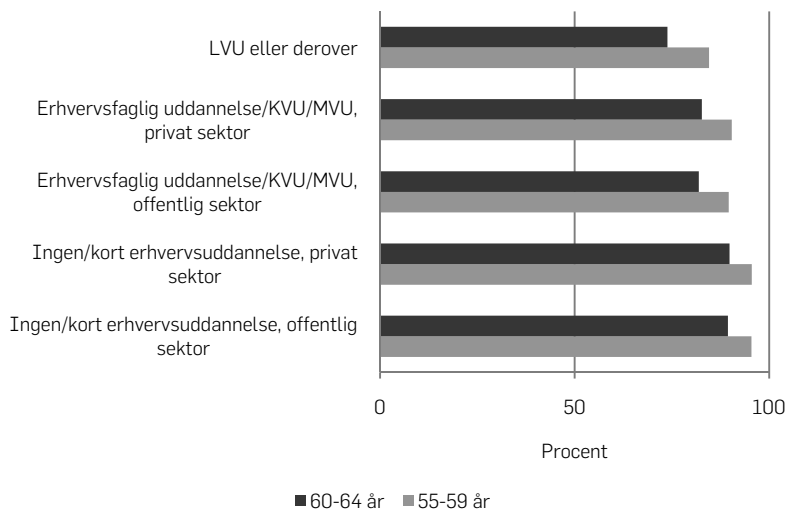
TABEL B6.3 (FORTSAT)

	Alle		55-59 år		60-64 år		Kvinder		Mænd	
	b	se	b	se	b	se	b	se	b	se
Partner 65+	-0.119	0.086	-0.157	0.133	-0.130	0.120	-0.154	0.103	-0.154	0.103
Ikke husejer	0.108	0.061	0.095	0.078	0.112	0.100	0.078	0.086	0.078	0.086
Offentlig sektor	-0.083	0.074	-0.161	0.094	0.005	0.124	0.067	0.117	0.067	0.117
Privat sektor	-0.065	0.073	-0.110	0.091	-0.015	0.124	0.206	0.123	0.206	0.123
cut1	-0.553		-0.267		-0.705		-0.509		-0.509	
cut2	0.481		0.837		0.231		0.466		0.466	
cut3	1.057		1.463		0.762		1.114		1.114	
Log-likelihood	-3.300.2		-1.967.1		-1.312.8		-1.611.2		-1.611.2	
Observationer	2.563		1.590		973		1.237		1.237	

Anm.: b: Koefficient; se: Standardfejl. ** p<0.05, *** p<0.01. KVVU: Kort videregående uddannelse; MVU: Mellemlang videregående uddannelse; LVU: Lang videregående uddannelse.

FIGUR B6.1

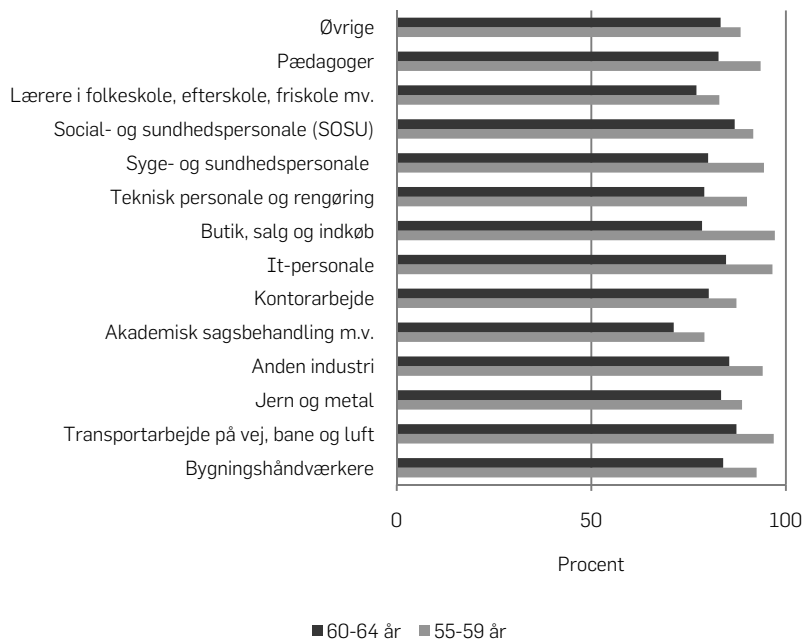
Personer, der enten har overfladisk eller slet intet kendskab til regler for at få opsat pension. For persongruppen som er udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 55-59-årige og beskæftigede 60-64-årige. Underopdelt på uddannelse og sektor. Procent.



Anm.: KVU: Kort videregående uddannelse; MVU: Mellemlang videregående uddannelse; LVU: Lang videregående uddannelse.

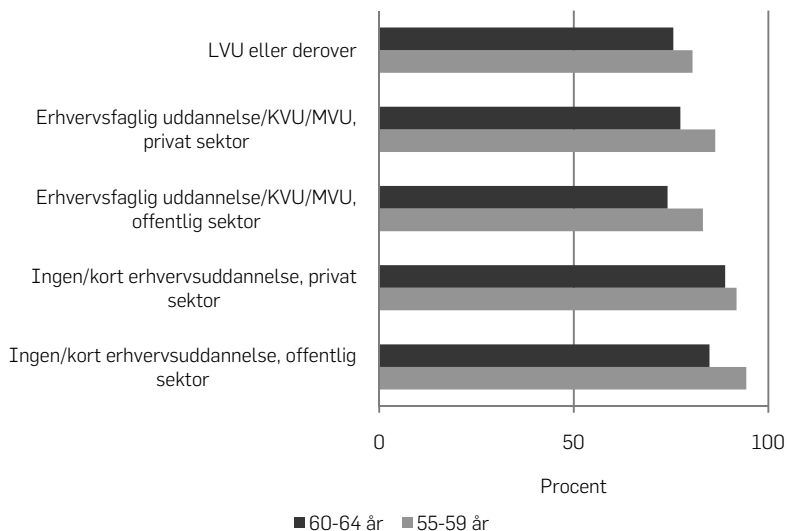
FIGUR B6.2

Personer, der enten har overfladisk eller slet intet kendskab til regler for at få opsat pension. For persongrupperne som er udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 55-59-årige og beskæftigede 60-64-årige. Underopdelt på 14 aggregerede stillingsgrupper. Procent.



FIGUR B6.3

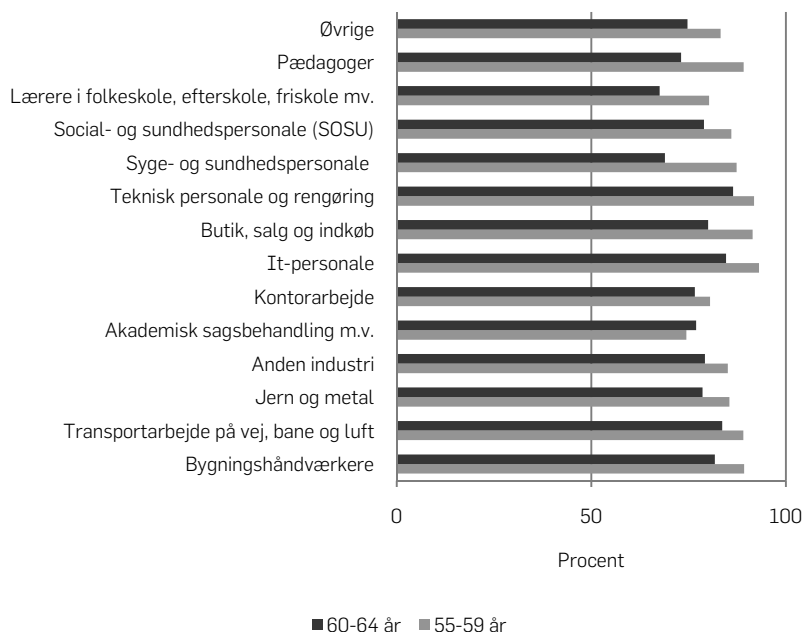
Personer, der enten har overfladisk eller slet intet kendskab til regler for at arbejde ved siden af folkepensionen. For persongruppen som er udvalgt til undersøgelsen som værende hhv. beskæftigede 55-59-årige og beskæftigede 60-64-årige. Underopdelt på uddannelse og sektor. Procent.



Anm.: KVU: Kort videregående uddannelse; MVU: Mellemlang videregående uddannelse; LVU: Lang videregående uddannelse.

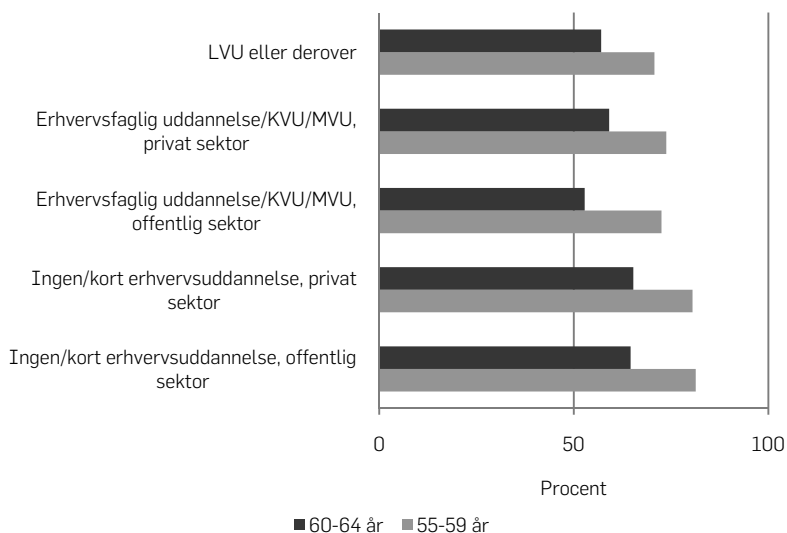
FIGUR B6.4

Personer, der enten har overfladisk eller slet intet kendskab til for at arbejde ved siden af folkepensionen. For persongrupperne som er udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 55-59-årige og beskæftigede 60-64-årige. Særskilt for 14 aggregerede stillingsgrupper. Procent.



FIGUR B6.5

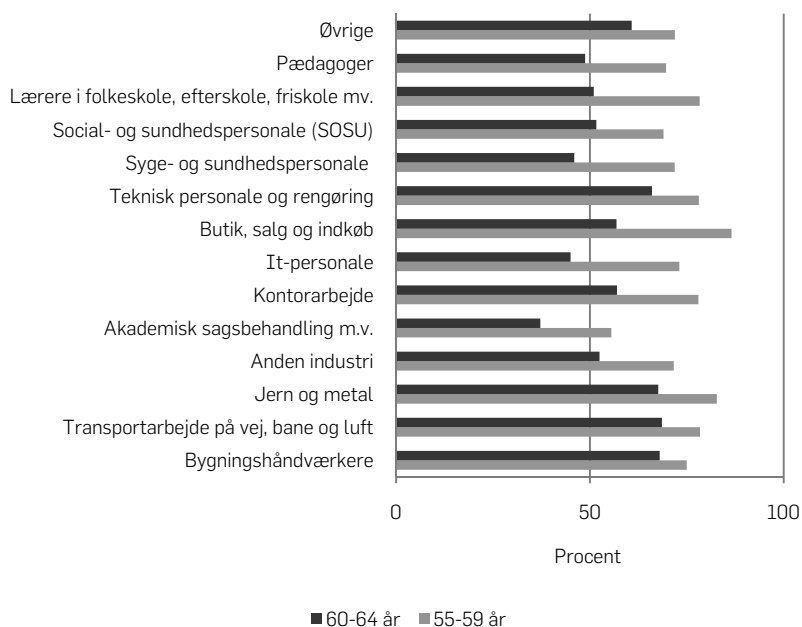
Personer, der enten har overfladisk eller slet intet kendskab til den fleksible efterlønsordning. For persongrupperne som er udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 55-59-årige og beskæftigede 60-64-årige. Underopdelt på uddannelse og sektor. Procent.



Anm.: KVU: Kort videregående uddannelse; MVU: Mellemlang videregående uddannelse; LVU: Lang videregående uddannelse.

FIGUR B6.6

Personer, der enten har overfladisk eller slet intet kendskab til den fleksible efterlønsordning. For persongrupperne som er udvalgt til undersøgelsen som hhv. beskæftigede 55-59-årige og beskæftigede 60-64-årige. Særsilt for 14 aggregerede stillingsgrupper. Procent.



LITTERATUR

- Avisen.dk (2010): *Et hint fra chefen får ældre til at blive*. 27. september 2010. http://avisen.dk/chefen-kan-udsætte-din-pension-med-to-aar_134160.aspx (10.02.2011).
- Danmarks Statistik (2011): www.statistikbanken.dk (11.05.2011).
- Disney, R. & S. Tanner (1999): *What can we learn from Retirement Expectation Data?* The Institute for Fiscal Studies, Working Paper Series No. W99/17.
- Emerek, R. & H. Holt (2008): Det kønsopdelte arbejdsmarked. Kapitel 2 i: Emerek, R. og H. Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 08:24.
- Forsikring & Pension (2010): *Fronter* 8/2010. http://www.forsikringogpension.dk/PRESSE/FRONTER/FRONTER-NR8_2010/Sider/fronter-nr-8-2010.aspx.
- Holt, H., L.P. Geerdsen, G. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ beskrivelse*. København: Socialforskningsinstituttet 06:02.
- Jensen, P.H., C. Andersen & K. Nielsen Breidahl (2006): *Arbejde eller efterløn? En erfaringsopsamling*. København: Frydenlund.
- Jørgensen, M.S., M. Larsen & M. Rosenstock (2005): *Et længere arbejdsliv. Tilbagetrækningsordninger og arbejdspladsens muligheder*. København: Socialforskningsinstituttet 05:03.

- Klevmarken, A. (2010): *Vem arbetar efter 65 års ålder? En statistisk analys*. Stockholm: SOU 2010:85.
- Larsen, M. (2008): "Does Quality of Work Life Affect Men and Women's Retirement Planning Differently?" *Applied Research in Quality of Life*, (2008) 3: 23-42.
- SFI (2011): *Ældredatabasen*. <http://www.sfi.dk/Default.aspx?ID=4985>.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2010

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 10:01 Henriksen, A.C.: *Coaching af sygedagpengemodtagere. En pilotundersøgelse med eksperimentelt design.* 69 sider. ISBN: 978-87-7487-961-9. Kr. 70,00.
- 10:02 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H. & Jensen, V.M.: *Introduktion til dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 1.* 97 sider. ISBN: 978-87-7487-962-6. Kr. 100,00.
- 10:03 Christensen, E.: *Grønlandske børn i Danmark.* 87 sider. ISBN: 978-87-7487-963-3. Kr. 90,00.
- 10:04 Henriksen, A.C.: *Veje til beskæftigelse. En kvalitativ undersøgelse af indsatser over for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere.* 132 sider. ISBN: 978-87-7487-964-0. Kr. 130,00.
- 10:05 Gensby, U. & Thuesen, F.: *På vej mod job efter en arbejdsskade. En evaluering af arbejdsskadestyrelsens Fastholdelsescenter.* 128 sider. ISBN: 978-87-7487-965-7. Kr. 120,00.
- 10:06 Egelund, T., Jakobsen, T.B., Hammen, I., Olsson, M. & Høst, A.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Erfaringer, forklaringer og årsagerne bag.* 376 sider. ISBN: 978-87-7487-966-4. Kr. 375,00.

- 10:07 Bach H.B. & Henriksen A.C.: *Gravides sygefravær*. 126 sider. ISBN: 978-87-7487-967-1. Kr. 130,00.
- 10:08 Bach H.B.: *Gravid og Fængselsbetjent*. 36 sider. ISBN: 978-87-7487-968-8. Netpublikation.
- 10:09 Madsen, M.B, Holt, H., Jonassen, A.B. & Schademan, H.K.: *Kvinder og mænd i den offentlige sektor. Karrieremønstre, lederønsker og ledermuligheder*. 274 sider. ISBN: 978-87-7487-969-5. Kr. 270,00.
- 10:10 Larsen, M.: *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007. Analyser for lønkommissionen*. 86 sider. ISBN: 978-87-7487-970-1. Kr. 90,00.
- 10:11 Thuesen, F.: *Ledelsen og motivation i den offentlige sektor. Et litteraturstudium*. 100 sider. ISBN: 978-87-7487-971-8. Kr. 100,00.
- 10:12 Deding, M. & Holt, H. (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. 246 sider. ISBN: 978-87-7487-972-5. Kr. 250,00.
- 10:13 Knudsen, L. & Nielsen, V.L.: *Effekten af kommunernes forebyggende foranstaltninger for unge. Forebyggende foranstaltninger i eget miljø sammenlignet med anbringelse uden for hjemmet*. 152 sider. ISBN: 978-87-7487-973-2. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 10:14 Lausten, M., Hansen, H. & Albæk Nielsen, A.: *Udsatte børnefamilier i Danmark*. 212 sider. ISBN: 978-87-7487-976-3. Netpublikation.
- 10:15 Christensen, G., Mikkelsen, M.F., Pedersen, K.B. & Amilon, A.: *Boligsociale indsatser og huslejestøtte. Kortlægning og programevaluering af Landsbyggefondens 2006-10-pulje*. 164 sider. ISBN: 978-87-7487-977-0. Vejledende pris 160,00 kr.
- 10:16 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde børn – integration eller isolation? Blinde børns trivsel og vilkår i hjemmet, fritiden og skolen*. 136 sider. ISBN: 978-87-7487-978-7. Vejledende pris 140,00 kr.
- 10:17 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde og stærkt svagsynede. Barrierer for samfundsdeltagelse*. 122 sider. ISBN: 978-87-7487-979-4. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 10:18 Ellerbæk, L.S. & Thuesen, F.: *Projekt arbejdsplads for højtuddannede. Følgeforskning for Region Midtjylland*. 99 sider. ISBN: 978-87-7487-980-0. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:19 Jakobsen, V. & Ellerbæk, L.S.: *Løn- og arbejdsforhold for kvinder og mænd i køkefaget*. 71 sider. ISBN: 978-87-7487-981-7. Netpublikation.

- 10:20 Ottosen, M.H., Andersen, D., Nielsen, L.P., Lausten, M. & Sta-
ge, S.: *Børn og unge i Danmark. Velfærd og Trivsel 2010*. 155 sider.
ISBN: 978-87-7487-982-4. Vejledende pris: 260,00 kr.
- 10:21 Kofod, J.E., Benwell, A.F., Kjær, A.A.: *Hjemvendte soldater. En
interviewundersøgelse*. 76 sider. ISBN: 978-87-7487-983-1. Net-
publikation.
- 10:22 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H., Heiner Schmidt, L. &
Aaquist, M.: *Forebyggende foranstaltninger 0-4 år. Dialoggruppe – om fo-
rebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 2*. 184 sider. ISBN:
978-87-7487-984-8. Vejledende pris: 195,00 kr.
- 10:23 Christensen, E., Lindstrøm, M. & Mølholt, A.-K.: *Efterværn for
voldsudsatte kvinder. Krisecentrenes støtte og hjælp til kvinder, som flytter
fra centrene*. 95 sider. ISBN: 978-87-7487-985-5. Vejledende pris:
100,00 kr.
- 10:24 Jensen, V.M. & Nielsen, L.P.: *Veje til ungdomsuddannelse 1. Statisti-
ske analyser af folkeskolens betydning for unges påbegyndelse og gennem-
førelse af en ungdomsuddannelse*. 211 sider. ISBN: 978-87-7487-986-
2. Netpublikation.
- 10:25 Espersen, L.D.: *Bekymrende identiteter. Ph.d.-afhandling*. 260 sider.
ISBN: 978-87-7487-987-9. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:26 Høgelund, J., Tørslev, M.K. & Weibel, K.: *Sygemeldte og førtidspen-
sionister med handicap. Jobcentermedarbejderes perspektiver på jobcentre-
indsats*. 101 sider. ISBN: 978-87-7487-986-6. Vejledende pris:
100,00 kr.
- 10:27 Lyk-Jensen, S.V., Jacobsen, J. & Heidemann, J.: *Soldater – før,
under og efter udsendelse. Et litteraturstudie*. 92 sider. ISBN: 978-87-
7487-989-3. Netpublikation.
- 10:28 Thuesen, F., Holt, H., Jensen, S. & Brink Thomsen, L.: *Virksomheders sociale engagement*. 172 sider. ISBN: 978-87-7487-
990-9. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 10:29 Jakobsen, V. & Liversage, A.: *Køn og etnicitet i uddannelsessystemet.
Litteraturstudier og registerdata*. 175 sider. ISBN: 978-87-7487-991-
6. Vejledende pris: 176,00 kr.
- 10:30 Christoffersen, M.N.: *Børnemishandling i hjemmet*. 120 sider. ISBN:
978-87-7487-992-3. Netpublikation.
- 10:31 Jakobsen, T.B., Hammen, I. & Steen, L.: *Efterværn – støtte til tidli-
gere anbragte unge*. 94 sider. ISBN: 978-87-7487-993-0. Vejledende
pris: 90,00 kr.

- 10:32 Korzen, S., Fisker, L. & Oldrup, H.: *Vold mod børn og unge i Danmark. En spørgeskemaundersøgelse blandt 8.-klases-elever*. 127 sider. ISBN: 978-87-7487-994-7. Netpublikation.
- 10:33 Mateu, N.C.: *Hjælpeplanen for spilleafhængige. Kortlægning af telefonsamtaler i Danmark og Norge i perioden 2008-2009*. 50 sider. ISBN: 978-87-7487-995-4. Netpublikation.
- 10:34 Egelund, T., Böcker Jakobsen, T. & Steen, L.: *"Det er jo min familie!" Beretninger fra børn og unge i slægtspleje*. 126 sider. ISBN: 978-87-7487-996-1. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 10:35 Christensen, E.: *Alkoholproblemer og partnervold*. 48 sider. ISBN: 978-87-7487-997-8. Vejledende pris: 50,00 kr.
- 11:01 Liversage, A., Jakobsen, V. & Rode Hansen, I.: *"Det var ikke nemt, men jeg klarede det!" Interviewundersøgelse med etniske minoritetskvinder om uddannelse*. 156 sider. ISBN: 978-87-7119-000-7. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 11:02 Filges, T. & Holt, H.: *AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland. Muligheder og barrierer*. 96 sider. ISBN: 978-87-7119-001-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:03 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H., Heiner Schmidt, L. & Aaquist, M.: *Forebyggende foranstaltninger 5-9 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 3*. 184 sider. ISBN: 978-87-7119-002-1. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 11:04 Jacobsen, J. & Lindstrøm, M.: *Lokal integration af førtidspensionister*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-003-8. Vejledende pris: 110 kr.
- 11:05 Deding, M. (red.): *Forskning om tvang i misbrugsbehandling. En kortlægning foretaget af SFI Campbell*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-004-5. Netpublikation.
- 11:06 Oldrup, H., Lindstrøm, M. & Korzen, S.: *Vold mod førskolebørn. Praksis og barrierer for opsporing og underretning*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-005-2. Netpublikation.
- 11:07 Christensen, E.: *Væk fra Grønland. Udsatte grønlandere, der er flyttet til Danmark med deres børn*. 88 sider. ISBN: 978-87-7119-006-9. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:08 Brink Thomsen, L. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2010*. 140 sider. ISBN: 978-87-7119-007-6. Vejledende pris: 140,00 kr.

- 11:09 Bengtsson, S., Hansen, H. & Røgeskov, M.: *Børn med en funktionsnedsættelse og deres familier. Den første kortlægning i Norden*. 108 sider. ISBN: 978-87-7119-008-3. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 11:10 Vitus, K. & Kjær, A.A.: *PSP-samarbejdet. En kortlægning af PSP-Frederiksberg, Odense, Amager og Esbjerg*. 201 sider. ISBN: 978-87-7119-009-0. Netpublikation.
- 11:11 Graversen, B.K.: *Tættere på arbejdsmarkedet? Om effektmåling af beskæftigelsesindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparede ledige*. 78 sider. ISBN: 978-87-7119-010-6. e-ISBN: 978-87-7119-048-9. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 11:12 Andersen, D., Thomsen, R., Langhede, A.P., Albæk Nielsen, A. & Toft Hansen, A.: *Skolernes samarbejde. Kortlægning af skolernes kontakt med kommunale forvaltninger og andre institutioner*. 249 sider. ISBN: 978-87-7119-011-3. Netpublikation.
- 11:13 Larsen, M., Bach, H.B. & Ellerbæk, L.S.: *55-70-åriges forbliven på arbejdsmarkedet. Adfærd, forventninger, aftaler og kendskab til regler*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-012-0. e-ISBN: 978-87-7119-045-8. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 11:14 Christoffersen, M.N. & Hammen, I.: *ADHD-indsatser. En forskningsoversigt*. 129 sider. ISBN: 978-87-7119-013-7. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 11:15 Oldrup, H., Korzen, S., Lindstrøm, M. & Christoffersen, M.N.: *Vold mod børn og unge. Hovedrapport*. 95 sider. ISBN: 978-87-7119-014-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:16 Rostgaard, T., Bjerre, L., Sørensen, K. & Rasmussen, N.: *Omsorg og etnicitet. Nye veje til rekruttering og kvalitet i aldreplejen*. 207 sider. ISBN: 978-87-7119-015-1. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:17 Bengtsson, S., Alim, W., Holmskov, H. & Lund, A.: *Sociale indsatser til mennesker med ADHD. En kortlægning*. 166 sider. ISBN: 978-87-7119-017-5. e-ISBN: 978-87-7119-040-3. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:18 Böcker Jakobsen, T., Langhede, A.P. & Sørensen, K.: *Lige muligheder – støtte til udsatte børn og unge. Evalueringsrapport 1: Beskrivelse af igangsatte forsøgsprojekter*. 87 sider. ISBN: 978-87-7119-016-8. Netpublikation.
- 11:19 Albæk, K. & Brink Thomsen, L.: *Er kvinde-fag lavtløns-fag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i enkelte arbejds-*

- funktioner*. 97 sider. ISBN: 978-87-7119-018-2. Vejledende pris: 97,00 kr.
- 11:20 Knudsen, L. & Egelund, T.: *Effekter af slægtspleje. Slægtsanbragte børn og unges udvikling sammenlignet med plejebørn fra traditionelle plejefamilier*. 161 sider. ISBN: 978-87-7119-019-9. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:21 Kofod, J., Dyrvig, T.F., Markwardt, K., Lagoni, N., Bille, R., Termansen, T., Christiansen, L., Toldam, E.J. & Vilshammer, M.: *Prostitution i Danmark*. 395 sider. ISBN: 978-87-7119-020-5. Vejledende pris: 390,00 kr.
- 11:22 Brink Thomsen, L. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse i 2010. Regionale Forskelle*. 68 sider. ISBN: 978-87-7119-021-2. e-ISBN: 978-87-7119-022-9. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 11:23 Amilon, A.: *Supplerende arbejdsmarkedspension. Hvorfor vælger eller fravælger fortidspensionister ordningen?* 92 sider. ISBN: 978-87-7119-023-6. e-ISBN: 978-87-7119-024-3. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:24 Christensen, E. & Hansen, H.: *Den sociale indsats for børn og unge i Grønland. Kortlægning af aktiviteterne 2011*. 44 sider. ISBN: 978-87-7119-025-0. e-ISBN: 978-87-7119-026-7. Vejledende pris: 40,00 kr.
- 11:25 Lyk-Jensen, S.V., Weatherall, C.D., Heidemann, J., Damgaard, M. & Glad, A.: *Soldater før og under udsendelse. En kortlægning*. 190 sider. e-ISBN: 978-87-7119-028-1. Netpublikation.
- 11:26 Ottosen, M.H. & Stage, S.: *Dom til fælles forældremyndighed. En evaluering af forældreansvarsloven*. 257 sider. ISBN: 978-87-7119-029-8. e-ISBN: 978-87-7119-030-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 11:29 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H., Vammen, K.S., Schmidt, L.H. & Legendre, A.-C.: *Forebyggende foranstaltninger 10-13 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 4*. 184 sider. ISBN: 978-87-7119-036-6. e-ISBN: 978-87-7119-037-3. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 11:30 Bengtsson, S.: *Danmark venter stadig på sin psykiatireform. Et rids af udviklingen de seneste årtier*. 78 sider. ISBN: 978-87-7119-038-0. e-ISBN: 978-87-7119-039-7. Vejledende pris: 70,00 kr.

55-70-ÅRIGES FORBLIVEN PÅ ARBEJDSMARKEDET

ADFÆRD, FORVENTNINGER, AFTALER OG KENDSKAB TIL REGLER

Samfundet vil på sigt komme til at mangle arbejdskraft, noget man bl.a. kan imødegå ved at få ældre til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Denne rapport er en undersøgelse af, hvilke motiverende forhold og hvilke barrierer der er for at få 55-70-årige arbejdstagere til at forsætte med at arbejde efter 60-års-alderen.

Undersøgelsen viser bl.a., at ønsket om at opprioritere familie og fritid er den største barriere for at få flere til at vente med at gå på efterløn. Omvendt vil flere blive i længere tid på arbejdsmarkedet, hvis der er konkret mulighed for det på arbejdspladsen, og hvis ledelsen signalerer, at den ønsker at beholde den ældre længe. Ønsker man at få flere til at blive længere på arbejdsmarkedet, er vigtige målgrupper dels de mange 55-59-årige, der forventer at trække sig tilbage senest i en alder af 62 år, dels kvinder, lavtuddannede, oftest ansatte og personer med nedsat arbejdstid, som er blandt dem, der forventer at trække sig tidligst tilbage.

Resultaterne er baseret på en ny spørgeskemaundersøgelse med 55-70-årige, der overvejende var lønmodtagere, da de blev udvalgt til undersøgelsen. Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen.