

PENSIONISTERS OG EFTERLØNSMODTAGERES ARBEJDSKRAFTPOTENTIALE

FOKUS PÅ GENINDTRÆDEN



12:15

MONA LARSEN
HENNING BJERREGAARD BACH
ANIKA LIVERSAGE

12:15

PENSIONISTERS OG
EFTERLØNSMODTAGERES
ARBEJDSKRAFTPOTENTIALE

FOKUS PÅ GENINDTRÆDEN

MONA LARSEN

HENNING BJERREGAARD BACH

ANIKA LIVERSAGE

KØBENHAVN 2012

SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

PENSIONISTERS OG EFTERLØNSMODTAGERES ARBEJDSKRAFTPOTENTIALE.
FOKUS PÅ GENINDTRÆDEN

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Jesper Wégens

Peter Halkjær, Ældresagen

Bent Nielsen, Social- og Integrationsministeriet

Mettelise Pasgaard, Social- og Integrationsministeriet

Hanne Rasmussen, Social- og Integrationsministeriet

Thomas Mølsted Jørgensen, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering

Peder J. Pedersen, Aarhus Universitet og SFI

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7119-102-8

e-ISBN: 978-87-7119-103-5

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Polfoto

Oplag: 300

Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2012 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 DISKUSSION	13
	Datagrundlag	14
	Hvor mange består arbejdskraftpotentialet af?	15
	Om arbejdet: hvor, hvor meget og hvordan?	16
	Motiver og barrierer for at arbejde	19
	Diskussion	22
2	OM UNDERSØGELSEN	27
	Formål og indhold	27
	Datagrundlag	29
	Kvalitative interview	31

3	STØRRELSEN AF ARBEJDSKRAFTPOTENTIALET	35
	Udviklingen i ældres arbejdsmarkedsdeltagelse	36
	Opgørelse af, hvor mange der arbejder og ønsker at arbejde	39
	Arbejdsudbuddet i dag	40
	Arbejdskraftpotentialet i fremtiden	42
4	OM ARBEJDET: HVOR, HVOR MEGET OG HVORDAN?	51
	Tilknytning og fagområde	53
	Arbejdets krav	56
	Arbejdstid og indkomst	57
	Ønsket arbejde	61
5	MOTIVER OG BARRIERER	67
	Selvrapporterede motiver og barrierer for at arbejde	69
	Barrierer for at blive på arbejdspladsen	76
	Karakteristika ved dem, der arbejder, og dem, der ønsker at arbejde	84
6	GENINDTRÆDEN – SÆRLIGE JOB ELLER PERSONER?	93
	Definition og identifikation af genindtræden på arbejdsmarkedet	95
	Omstændigheder omkring udtræden og genindtræden	99
	Genindtrådtes og fastholdtes arbejdsforhold	105
	Ændringer i arbejdskarakteristika efter folkepensions- eller efterlønsalder	109
	Karakteristik af de genindtrådte	111
7	PROCESSER VED UDTRÆDEN OG GENINDTRÆDEN	117
	Sammenvævede årsager til at udtræde af job	120
	Forskellige erfaringer fra "pausen"	124
	Forskellige former for genindtræden	129

	Genindtræden – netværk spiller en central rolle	131
	Genindtræden – mere aktiv søgning	135
8	ERFARINGER VED AT VÆRE GENINDTRÅDT	139
	Atter en del af et arbejdsfællesskab	140
	Fordele ved ældre medarbejdere	142
	Det gode arbejde – set fra de ældres side	143
	Lønnen – vigtig for nogle, men ikke for alle	146
	Syn på mulighederne for at genindtræde	151
	BILAG	155
	Bilag 1 Undersøgelsens populationer, stikprøver og interviewede	156
	Bilag 2 Bilagstabeller	159
	LITTERATUR	173
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2011	175

FORORD

I denne rapport undersøger vi det aktuelle arbejdsudbud og det fremtidige arbejdskraftpotentiale blandt henholdsvis 65-75-årige, efterlønsmodtagere og førtidspensionister på den gamle ordning, dvs. personer, der fik bevilliget førtidspension efter de regler, der gjaldt før den 1. januar 2003. Et særligt fokus i rapporten er tilbagevenden til arbejde efter en periode uden arbejde på folkepension eller efterløn, også kaldet ”genindtræden”.

Til undersøgelsen har der været knyttet en følgegruppe. Rapporten er desuden blevet læst og kommenteret af to lektører, cand.merc., ph.d. Jesper Wégens og dr.oecon. Peder J. Pedersen, Aarhus Universitet og SFI. Alle takkes for faglige bidrag og konstruktive kommentarer og diskussioner.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Social- og Integrationsministeriet og er gennemført af SFI. Rapporten er udarbejdet af seniorforsker Henning Bjerregaard Bach, seniorforsker og programleder Anika Liversage og seniorforsker og programleder, Mona Larsen, der også har været projektleder på undersøgelsen. Student Bolette Danckert, student Line Mehlsen og student Max Drasbeck har gennemført de kvalitative interview.

København, juni 2012

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

I fremtiden bliver vi flere ældre i den danske befolkning og færre på arbejdsmarkedet. Det er bl.a. muligt at tage højde for denne udvikling ved at få flere personer med adgang til en tilbagetrækningsordning til at deltage aktivt på arbejdsmarkedet. I denne rapport retter vi derfor blikket mod 65-75-årige, efterlønsmodtagere og førtidspensionister på den gamle ordning. Vi belyser, a) hvor stort disse gruppers aktuelle arbejdsudbud og deres fremtidige arbejdskraftpotentiale er, b) hvor meget, hvordan og hvor de arbejder eller ønsker at arbejde, og c) hvilke forhold der henholdsvis motiverer og virker som barrierer for, at de arbejder. Vi fokuserer særligt på tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter en periode uden arbejde på folkepension eller efterløn, også kaldet ”genindtræden”. Rapportens resultater er primært baseret på en spørgeskemaundersøgelse med 3.757 personer, der blev gennemført omkring årsskiftet 2011-2012, men også på 17 kvalitative interview, der blev gennemført med personer, der er genindtrådt på arbejdsmarkedet.

OMKRING HVER TIENDE ARBEJDER

10-12 pct. af henholdsvis de 65-75-årige, efterlønsmodtagerne og førtidspensionisterne på den gamle ordning arbejder på interviewtidspunktet. Dette svarer til i alt ca. 93.600 personer. Mænd arbejder i højere grad

end kvinder. De fleste af disse personer ser ud til fortsat at ville arbejde i den nærmeste fremtid.

SMÅ ANDELE ØNSKER AT ARBEJDE I NÆRMESTE FREMTID ...

Kun 3 pct. af de 65-75-årige, 8 pct. af efterlønsmodtagerne og 12 pct. af førtidspensionisterne på den gamle ordning, der er uden arbejde på interviewtidspunktet, ønsker at få erhvervsarbejde i et passende omfang inden for de næste 12 måneder.

... MEN ET BETYDELIGT ANTAL ...

Absolut set drejer det sig imidlertid om i alt ca. 41.000 personer, nemlig knap 19.000 65-75-årige, knap 8.000 efterlønsmodtagere og ca. 14.500 førtidspensionister på den gamle ordning.

... OG STØRRELSEN ER ET UNDERKANTSSKØN

Nogle af dem, der kunne tænke sig at arbejde, finder det urealistisk at finde et job. Mulige forklaringer kan være den aktuelle lavkonjunktur, eller at de selv eller arbejdspladserne er af den opfattelse, at der ikke er plads til efterlønsmodtagere eller folkepensionister på arbejdsmarkedet. Hvis disse personer blev tilbudt et job, ville nogle af dem formentlig tage imod tilbuddet. Det samme gælder personer uden arbejde, der har måttet forlade arbejdspladsen ufrivilligt enten ved folkepensionsalderen eller ved overgangen til efterløn.

DE FLESTE HAR EN FAST ANSÆTTELSE, MEN IKKE PÅ FULD TID

Over halvdelen af de beskæftigede personer på folkepension eller efterløn er ansat i tidsbegrænsede stillinger. Folkepensionister og efterlønsmodtagere arbejder i gennemsnit op mod 20 timer om ugen. Personer, der genindtræder på arbejdsmarkedet, arbejder i gennemsnit lidt færre timer end andre beskæftigede, og de har ofte en løsere tilknytning til arbejdspladsen.

IKKE SÆRSYN, AT BESKÆFTIGEDE HAR HOLDT PAUSE

De genindtrådte udgør 2,5 pct. af samtlige 65-75-årige folkepensionister og 4,7 pct. af samtlige efterlønsmodtagere. Dette svarer til, at 17 pct. af de beskæftigede folkepensionister og 30 pct. af de beskæftigede efterlønsmodtagere er genindtrådt på arbejdsmarkedet.

MULIGT SELV AT FINDE ET NYT JOB

Op mod 4 ud af 10 af de genindtrådte kommer efter fraværet fra arbejdsmarkedet til en ny arbejdsplads. De finder typisk den nye arbejdsplads via venners eller families netværk eller bliver kontaktet af virksomheden. Men hver femte finder arbejdspladsen via stillingsopslag eller egen uopfordret henvendelse.

MULIGT AT SKIFTE SPOR

Langt de fleste beskæftigede folkepensionister og efterlønsmottagere følger samme spor i deres arbejdsliv, som de fulgte, lige før de overgik til folkepension eller efterløn. Genindtrådte adskiller sig fra andre beskæftigede ved, at relativt flere skifter spor. Dette gælder primært efterlønsmottagerne. Skiftet handler om at flytte til en ny sektor eller et nyt arbejdsområde, at påtage sig et job, der er mindre fysisk krævende eller, hvor der er mindre krav til at følge med udviklingen på ens fagområde, at arbejde færre timer eller at gå fra at være leder til at blive underordnet.

ARBEJDER ISÆR AF LYST, MEN OGSÅ AF ØKONOMISKE GRUNDE

Stort set alle, der arbejder efter overgang til efterløn eller folkepension, anfører, at de arbejder, fordi de har lyst til det. Der er imidlertid knap 30 pct. af folkepensionisterne og efterlønsmottagerne, der arbejder, fordi det ifølge dem selv er nødvendigt for dem rent økonomisk.

IKKE NORMEN AT ARBEJDE

Mange folkepensionister og efterlønsmottagere arbejder ikke. Årsagen synes bl.a. at være, at de og/eller arbejdspladserne ikke betragter det som normen at arbejde efter overgang til folkepension eller efterløn. Blandt personer uden arbejde angiver henholdsvis 14 og 28 pct. af folkepensionisterne og efterlønsmottagerne, at de har nået folkepensionsalderen eller er på efterløn, som vigtigt argument for ikke at arbejde. Tilsvarende angiver henholdsvis 26 og 14 pct., at de har opgivet at finde et arbejde pga. deres alder.

FOLKEPENSIONSALDEREN SOM BARRIERE

Folkepensionsalderen udgør i nogle tilfælde en barriere for, at ældre, der arbejder umiddelbart før denne alder, kan blive på arbejdspladsen efter de 65 år. Hver fjerde af de 65-75-årige, som gerne ville fortsætte på arbejdspladsen efter denne alder, havde således ikke muligheden.

UFRIVILLIG AFGANG PÅ EFTERLØN

Muligheden for at fortsætte med at arbejde som ældre kan også være påvirket af, om man selv får lov at bestemme, hvornår man vil gå på efterløn. Hver sjette af efterlønsmodtagerne angiver, at de i mindre grad eller slet ikke selv valgte det tidspunkt, hvor de overgik til efterløn. Af væsentlige årsager til ufrivillig afgang kan nævnes, at man er blevet sagt op, eller at man er blevet tvunget pga. arbejdsløshed.

AFGØRENDE, AT DER ER BRUG FOR DEN ENKELTE

Hvis den enkelte folkepensionist eller efterlønsmodtager oplever, at der er brug for ham eller hende på arbejdsmarkedet, kan det ifølge tidligere undersøgelser være udslagsgivende for, at vedkommende vælger at være aktiv på arbejdsmarkedet. Her spiller det en vigtig rolle, at arbejdspladserne bliver mere opmærksomme på folkepensionisters og efterlønsmodtagers arbejdskraftpotentiale.

SAMMENFATNING OG DISKUSSION

I fremtiden kommer personer over 65 år til at udgøre en stigende andel af befolkningen. En af vejene til at imødekomme denne demografiske udvikling er at få flere personer med adgang til en tilbagetrækningsordning til at deltage aktivt på arbejdsmarkedet. I denne rapport retter vi blikket mod det aktuelle arbejdskraftudbud og det fremtidige arbejdskraftpotentiale blandt personer, der er på eller har adgang til en tilbagetrækningsordning. Et særligt fokus i rapporten er tilbagevenden til arbejde efter en periode uden arbejde på folkepension eller efterløn. Dette betegner vi ”genindtræden”.

Med udgangspunkt i fire målgrupper, nemlig folkepensionister, personer på opsat pension, efterlønsmodtagere og førtidspensionister på den gamle ordning,¹ undersøger vi følgende:

- Hvor stort er det aktuelle arbejdsudbud og det fremtidige arbejdskraftpotentiale og herunder, hvor mange personer er genindtrådt på arbejdsmarkedet?
- Hvor, hvor meget og hvordan arbejder eller ønsker målgrupperne at arbejde og herunder, hvilke særlige karakteristika er der ved genindtræden?

1. Førtidspensionister på den gamle ordning er personer, der fik bevilliget førtidspension efter de regler, der gjaldt før den 1. januar 2003.

- hvilke forhold motiverer, og hvilke forhold virker som barrierer for at arbejde og herunder, er der særlige motiver og barrierer, der gør sig gældende for genindtræden?

Rapporten skal danne grundlag for udformningen af fremtidige initiativer og målrettede indsatser i forhold til at forøge arbejdsudbuddet blandt personer, der er overgået til en tilbagetrækningsordning.

I det følgende skitserer vi først det anvendte datagrundlag. Dernæst sammenfatter og diskuterer vi rapportens hovedresultater. Vi fokuserer i denne forbindelse primært på resultaterne for folkepensionister og efterlønsmodtagere.

DATAGRUNDLAG

Rapportens primære datagrundlag er en spørgeskemaundersøgelse, der er gennemført som en webbaseret undersøgelse med telefonopfølgning i perioden 7. december 2011 til 4. januar 2012. Personer til undersøgelsen blev udvalgt med udgangspunkt i følgende grupper:²

- 65-75-årige folkepensionister med lønindkomst
- 65-75-årige folkepensionister uden lønindkomst
- 65-75-årige på opsat pension med lønindkomst
- Efterlønsmodtagere med lønindkomst
- Efterlønsmodtagere uden lønindkomst
- Førtidspensionister på den gamle ordning med lønindkomst
- Førtidspensionister på den gamle ordning uden lønindkomst.

I alt 3.757 personer besvarede spørgeskemaet, hvilket er 68 pct. af de adspurgte.

Desuden er rapporten baseret på 17 kvalitative interview af længere varighed med personer, der ifølge spørgeskemaundersøgelsen er genindtrådt på arbejdsmarkedet.

For nærmere beskrivelse af rapportens datagrundlag, se kapitel 2 og bilag 1.

2. Grupper "med lønindkomst" omfatter personer, der tjente mindst 6.000 kr. ved lønarbejde i april-juni 2011. Grupper "uden lønindkomst" omfatter personer, der enten var uden lønarbejde eller tjente mindre end 6.000 kr. i den nævnte periode, se også bilag 1.

HVOR MANGE BESTÅR ARBEJDSKRAFTPOTENTIALET AF?

Andelen af personer over 60 år, der arbejder, er stigende. I slutningen af 2011 var cirka hver tiende af henholdsvis de 65-75-årige, efterlønsmodtagerne og førtidspensionisterne på den gamle ordning i beskæftigelse, svarende til i alt ca. 93.600 personer. Tilsvarende er der i alt ca. 41.000 personer i de tre grupper, der giver udtryk for, at de ønsker at få et erhvervsarbejde i den nærmeste fremtid. Vi uddyber disse resultater i det følgende.

FLERE OVER 60 ÅR I BESKÆFTIGELSE

Efter en årrække, hvor ældre trak sig stadig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet, er beskæftigelsesfrekvensen for personer over 60 år steget siden årtusindskiftet – en stigning, der er fortsat under den nuværende lavkonjunktur. Stigningen er størst blandt de 60-64-årige, hvor beskæftigelsen steg med 15 procentpoint fra ca. 31 pct. i år 2000 til 46 pct. i 2011.

Udviklingen tyder på, at stadig flere ældre med adgang til en tilbagetrækningsordning arbejder, især efter at de er gået på efterløn, men også efter at de har passeret 65-års-alderen.

DET REALISEREDE POTENTIAL

10-12 pct. af henholdsvis de 65-75-årige, efterlønsmodtagerne og førtidspensionisterne på den gamle ordning arbejder på interviewtidspunktet. Mænd arbejder i højere grad end kvinder. De fleste af disse personer ser ud til fortsat at ville arbejde i den nærmeste fremtid. Vi betegner dem derfor ”det realiserede potentiale”.

I absolutte tal består det realiserede potentiale af godt 70.000 65-75-årige, knap 12.600 efterlønsmodtagere og knap 11.000 førtidspensionister, dvs. at i alt ca. 93.600 personer i de tre målgrupper arbejder på interviewtidspunktet.

DET IKKE-REALISEREDE POTENTIAL

Kun 3 pct. af de 65-75-årige, 8 pct. af efterlønsmodtagerne og 12 pct. af førtidspensionisterne på den gamle ordning, der er uden arbejde på interviewtidspunktet, ønsker at få erhvervsarbejde i et – for dem selv – passende omfang inden for de næste 12 måneder. Vi betegner disse personer ”det ikke-realiserede potentiale”.

Absolut set udgør de anførte andele imidlertid et ikke ubetydeligt antal personer i de tre grupper. Det drejer sig om knap 19.000 65-75-årige, knap 8.000 efterlønmodtagere og ca. 14.500 førtidspensionister, dvs. i alt ca. 41.000 personer.

Vores opgørelse af det ikke-realiserede potentiale synes endvidere at være et underkantsskøn. Vi diskuterer dette sidst i kapitlet.

HVOR MANGE ER GENINDTRÅDT?

17 pct. af de beskæftigede folkepensionister og 30 pct. af de beskæftigede efterlønsmødtogere er genindtrådt på arbejdsmarkedet. Denne opgørelse omfatter folkepensionister og efterlønsmødtogere, der kommer i arbejde igen efter en periode på tre måneder eller mere, hvor de ikke arbejdede, mens de modtog folkepension eller efterløn. Opgørelsen viser, at det ikke er usædvanligt, at beskæftigede folkepensionister og efterlønsmødtogere forinden har holdt en pause fra arbejdsmarkedet. Dette udvider vores billede af ældres veje ud af arbejdsmarkedet, der traditionelt har omfattet enten en brat overgang fra beskæftigelse på fuld tid til en tilværelse som folkepensionist eller efterlønsmødtogere uden arbejde, eller en gradvis tilbagetrækning fra den stilling, man besad før overgangen til efterløn eller folkepension.

Set i forhold til grupperne som helhed er forekomsten af genindtræden dog fortsat relativt sjælden. De genindtrådte udgør ifølge vores opgørelse således kun 2,5 pct. af samtlige 65-75-årige folkepensionister og 4,7 pct. af samtlige efterlønsmødtogere.

OM ARBEJDET: HVOR, HVOR MEGET OG HVORDAN?

De fleste af de beskæftigede folkepensionister og efterlønsmødtogere er lønmødtogere. Mange af lønmødtogerne har en fast tilknytning til en virksomhed, men de er typisk ikke ansat på fuld tid hele året.

De genindtrådte folkepensionister og efterlønsmødtogere adskiller sig bl.a. fra andre beskæftigede ved, at de typisk har en løsere tilknytning til arbejdspladsen, og ved at de – især efterlønsmødtogerne – oftere skifter spor i forbindelse med deres tilbagevenden til arbejdsmarkedet. En mindre andel af de genindtrådte har fundet en ny arbejdsplads via stillingsopslag eller uopfordret henvendelse. De genindtrådte, der vender tilbage til deres gamle arbejdsplads, har som hovedregel en aftale med

virksomheden om at kunne vende tilbage. Genindtrådte har typisk ikke på forhånd planlagt at ville vende tilbage til arbejdsmarkedet efter en periode uden arbejde på folkepension eller efterløn.

Vi uddyber disse resultater i det følgende.

FLERTALLET ER LØNMODTAGERE

For de beskæftigede folkepensionister som helhed gælder, at hver tredje er selvstændigt næringsdrivende. Blandt efterlønsmodtagerne gælder dette kun hver tyvende. Blandt de resterende, der er beskæftiget som lønmodtagere, er flertallet ansat i den private sektor.

De folkepensionister og efterlønsmodtagere, der er genindtrådt, er stort set alle lønmodtagere. For folkepensionisterne gælder, at genindtrådte i markant større omfang end andre beskæftigede er privatansatte.

MANGE LØNMODTAGERE ER FAST TILKNYTTET ...

Flertallet af de beskæftigede folkepensionister og efterlønsmodtagere er ansat i tidsubegrænsede stillinger. Mindre end hver tiende er ansat til at udføre et bestemt projekt, mens de resterende er ansat som vikarer eller tilkaldevikarer.

De genindtrådte skiller sig ud ved, at de meget hyppigere end andre beskæftigede arbejder som vikarer eller projektansatte. Dette gælder især efterlønsmodtagerne.

... MEN IKKE ANSAT PÅ FULD TID HELE ÅRET

Beskæftigede folkepensionister og efterlønsmodtagere arbejder i gennemsnit op mod 20 timer om ugen. Flertallet angiver, at deres arbejde er jævnt fordelt over året. Der er desuden en del, der har en ugentlig arbejdstid på mere end 37 timer, men de er typisk ikke fuldtidsbeskæftiget hele året.

De genindtrådte har i gennemsnit lidt færre arbejdstimer om ugen end de øvrige beskæftigede, men der er større spredning i deres arbejdsomfang. Desuden har genindtrådte ofte en løsere tilknytning til arbejdspladsen end andre beskæftigede, idet de langt hyppigere kun arbejder i visse perioder af året.

MULIGT AT SKIFTE SPOR

Beskæftigede folkepensionister og efterlønsmodtagere fortsætter typisk ad det samme spor, som de fulgte, umiddelbart før de overgik til folkepension eller efterløn.

De genindtrådte adskiller sig fra andre beskæftigede ved, at de i højere grad skifter spor i deres arbejdsliv. Dette gælder primært efterlønsmodtagere. De genindtrådte efterlønsmodtagere skifter således i højere grad sektor eller arbejdsområde. De skifter også i højere grad til et fysisk mindre krævende arbejde eller til et job, hvor kravene til at følge med i udviklingen på ens fagområde er mindre end i det job, de bestred, før de overgik til efterløn. Desuden har de i højere grad et mindre arbejdsomfang end tidligere, og der er relativt flere, der går fra at være ledere til at blive underordnede. For folkepensionisterne gælder, at de genindtrådte i større omfang end andre beskæftigede skifter til en anden sektor.

STILLINGSOPSLAG ELLER UOPFORDRET HENVENDELSE KAN GIVE NYT JOB

Knap 40 pct. af de genindtrådte kommer efter fraværet fra arbejdsmarkedet til en ny arbejdsplads. Dette bidrager givetvis til at forklare, at relativt mange genindtrådte skifter spor, når de vender tilbage til arbejdsmarkedet.

Det typiske er, at genindtrådte, der kommer til en ny arbejdsplads, finder virksomheden via venners eller families netværk eller bliver kontakten af virksomheden. Et personligt jobtilbud via ens netværk kan således netop være det, der får personer, der oprindeligt ikke havde planlagt at arbejde igen, til at genindtræde på arbejdsmarkedet.

Det er imidlertid også muligt at genindtræde på en ny arbejdsplads, selvom man ikke har et aktivt netværk og heller ikke er et kendt ansigt på lokale virksomheder. Hver femte finder således den nye arbejdsplads gennem stillingsopslag eller egen uopfordret henvendelse. Der er dog ikke overraskende også eksempler på, at personer, der gør en aktiv indsats for at genindtræde, kan have svært ved at finde sig en passende beskæftigelse.

Der er næsten ingen af de genindtrådte, der får formidlet kontakten til en ny arbejdsplads via et jobcenter eller via et privat rekrutterings- eller vikarbureau.

AFTALER OM TILBAGEVENDEN ER CENTRALE

Op mod 60 pct. af de genindtrådte kommer tilbage til den virksomhed, som de forlod før perioden uden arbejde. 3 ud af 4 af disse personer havde en aftale eller forståelse med virksomheden om at vende tilbage, hvis der var arbejde til dem igen.

PAUSEN VAR IKKE PLANLAGT

De fleste af de genindtrådte havde ikke ved deres udtræden fra arbejdsmarkedet planlagt, at de ville vende tilbage til arbejdsmarkedet efter en periode uden arbejde på folkepension eller efterløn.

De processer, der fandt sted, da genindtrådte oprindeligt trådte ud af arbejdsmarkedet, er ofte komplicerede og kan være en følge af såvel positive som negative forhold for den enkelte. Nogle personer forlader helt frivilligt job, de ellers er glade for, andre vælger at forlade arbejdspladsen, fordi de fx ikke trives, og atter andre forlader arbejdsmarkedet ufrivilligt, fordi de mister deres job.

Tilsvarende ligger der også meget forskelligartede motiver og processer bag, når disse personer vælger at genindtræde i arbejde igen. Nogle personer vælger fx at genindtræde, fordi livet uden for arbejdsmarkedet ikke lever op til deres forventninger, og fordi de savner arbejdslivets tidsstruktur og sociale fællesskab. Andre genindtræder, fordi deres livssituation i pausen ændrer sig, hvorved de får mulighed for – og til tider også behov for – igen at arbejde. Det kan fx dreje sig om personer, der oprindeligt forlod arbejdsmarkedet, fordi de følte sig udbrændte. De kan efter en pause få lyst og kræfter til igen at arbejde. Vi vender tilbage til motiverne for at arbejde og for at genindtræde i det næste afsnit.

De beslutninger, der bliver truffet i forbindelse med udtræden af og genindtræden på arbejdsmarkedet, kan i en del tilfælde være knyttet tæt sammen med begivenheder og beslutninger i ægtefællers liv.

MOTIVER OG BARRIERER FOR AT ARBEJDE

Stort set alle, der arbejder efter at være overgået til folkepension eller efterløn, arbejder af lyst. Der er imidlertid nogle, der også arbejder af økonomisk nødvendighed.

Barriererne for at arbejde som folkepensionist eller efterlønsmodtagere er bl.a. dårligt helbred samt at det ikke er normen, at ældre

arbejder. En medvirkende årsag kan også være, at man ufrivilligt må forlade sin arbejdsplads, fordi man når folkepensionsalderen, eller fordi man ufrivilligt går på efterløn efter at have mistet sit job.

Vi uddyber disse resultater i det følgende.

STORT SET ALLE ARBEJDER AF LYST ...

Det generelle billede er, at ældre på folkepension og efterløn, der arbejder, ifølge eget udsagn arbejder af lyst. Også personer uden arbejde, der ønsker at arbejde i fremtiden, fremsætter især disse ønsker af lyst. Som eksempler på årsager til at arbejde eller til at ønske at arbejde kan nævnes, at man trives godt med at gå på arbejde, og at man har brug for at lave noget andet end bare at være derhjemme.

At ældre arbejder af lyst, understreges også af, at især personer med lang videregående uddannelse arbejder. Disse personer er således givetvis nogle af dem, der har de mest attraktive job.

Muligheden for at få et attraktivt job ser også ud til at spille en rolle for, om man vælger at genindtræde. Personer, der får eller har fået udbetalt en arbejdsmarkedspension eller en privat pension, og som dermed formentlig har relativt gode indtjeningsmuligheder og mere attraktive jobmuligheder i øvrigt, er således mere tilbøjelige end andre til at genindtræde på arbejdsmarkedet.

... MEN NOGLE ARBEJDER OGSÅ AF ØKONOMISKE GRUNDE

Der er imidlertid nogle, der ifølge eget udsagn også arbejder eller ønsker at arbejde af økonomisk nødvendighed. Knap 30 pct. af henholdsvis folkepensionisterne og efterlønsmodtagerne angiver således, at de arbejder af økonomiske årsager. Tilsvarende er der 20-26 pct., der angiver denne årsag til at ønske at arbejde. En sammenligning med en undersøgelse baseret på data fra 2010 tyder på, at der for tiden er flere end tidligere, der arbejder af økonomiske grunde. En forklaring kan være den aktuelle lavkonjunktur. En anden forklaring kan være, at krisen gør det mere legitimt at angive økonomiske årsager som forklaring på, at man arbejder.

For nogle genindtrådte har arbejdet begrænset økonomisk betydning. Andre genindtrådte arbejder imidlertid i højere grad af økonomisk nødvendighed. Oplevelsen af at have en dårlig økonomi motiverer således nogle til at genindtræde. Disse personer har ifølge eget udsagn til tider vanskeligt ved at opnå en ønsket indtægt, bl.a. som følge af de for-

skellige former for modregning i deres samlede indtægter, der finder sted, når de er på folkepension eller efterløn.

Den varierende rolle, som økonomien synes at spille for genindtræden, kan være baggrunden for, at nogle genindtrådte ikke anser det for at være relevant at tilegne sig viden om diverse regler for at arbejde, efter at man er overgået til folkepension eller efterløn, mens andre genindtrådte har et behov for få information om reglerne – et behov, som de i nogle tilfælde har svært ved at få opfyldt.

AT VÆRE ELLER BLIVE ENLIG

Enlige ønsker i højere grad at finde et arbejde i fremtiden end personer, der lever i et parforhold.

Tilsvarende er kvinder på folkepension mere tilbøjelige end andre til at genindtræde på arbejdsmarkedet, hvis de blevet enlige, mens det omvendte er tilfældet for enlige mænd. Blandt folkepensionisterne ser kvinder således i højere grad end mænd ud til at have mod på eller behov for at komme i arbejde igen, når de er blevet alene.

DÅRLIGT HELBRED

En væsentlig årsag til, at ældre ikke arbejder, er som forventet, at de har dårligt helbred. 21-24 pct. af de folkepensionister og efterlønsmodtagere, der ikke arbejder, angiver dårligt helbred som en vigtig årsag til ikke at arbejde. Tilsvarende er sandsynligheden for at arbejde eller ønske at arbejde mindre, hvis man har dårligt helbred.

For mænd på folkepension gælder, at genindtrådte i mindre grad har dårligt helbred end andre beskæftigede. Dette viser, at mandlige folkepensionister med dårligt helbred har mindre lyst til eller mulighed for at vende tilbage til arbejdsmarkedet, når de først har forladt det.

AT ARBEJDE ER IKKE NORMEN

En væsentlig årsag til, at mange folkepensionister og efterlønsmodtagere ikke arbejder, synes at være, at de og/eller virksomhederne ikke betragter det som normen at arbejde efter overgang til folkepension eller efterløn.

14 pct. af folkepensionisterne og 28 pct. af efterlønsmodtagerne angiver som vigtig årsag til ikke at arbejde, at de har nået folkepensionsalderen eller er på efterløn. Desuden angiver henholdsvis 26 og 14 pct. af folkepensionisterne og efterlønsmodtagerne uden arbejde som vigtig årsag, at de har opgivet at finde et arbejde pga. deres alder. Det fremgår

ikke, om disse personer – uden held – har forsøgt at finde et job, eller om de blot ikke tror på muligheden og derfor har opgivet på forhånd. Uanset baggrunden tyder resultatet på, at en ikke ubetydelig andel af især folkepensionisterne gerne ville arbejde, hvis det syntes muligt at finde et job.

FOLKEPENSIONSALDEREN SOM BARRIERE

Muligheden for at fortsætte med at arbejde efter folkepensionsalderen kan afhænge af, om de ældre kan fortsætte med at arbejde på den arbejdsplads, de var tilknyttet, før de fyldte 65 år.

Hver tiende af de 65-75-årige, der var beskæftiget umiddelbart før folkepensionsalderen, har oplevet, at folkepensionsalderen udgjorde en barriere for, at de kunne blive på arbejdspladsen. Blandt dem af de 65-76-årige, der gerne ville fortsætte på arbejdspladsen efter folkepensionsalderen, drejer det sig om hver fjerde.

UFRIVILLIG AFGANG PÅ EFTERLØN

Muligheden for at arbejde som ældre kan også være påvirket af, om ældre selv får lov at bestemme, hvornår de vil gå på efterløn.

Hver sjette af efterlønsmodtagerne angiver, at det tidspunkt, hvor de overgik til efterløn, i mindre grad eller slet ikke var deres eget valg. Mænd oplever i lidt højere grad ufrivillig overgang end kvinder. Ufrivillig overgang til efterløn skyldes især arbejdsmarkedsrelaterede forhold, men især for kvindernes vedkommende også dårligt helbred. De hyppigst anførte arbejdsmarkedsrelaterede årsager til ufrivillig overgang til efterløn er, at man er blevet sagt op eller er blevet tvunget pga. arbejdsløshed.

For efterlønsmodtagerne gælder, at de i højere grad end andre ønsker at arbejde i fremtiden, hvis de var uden arbejde, før de gik på efterløn.

DISKUSSION

Noget af det, der ser ud til at være udslagsgivende for, om folkepensionister og efterlønsmodtagere arbejder, er, at den enkelte har oplevelsen af, at der er brug for vedkommende på arbejdsmarkedet. Med dette udgangspunkt diskuterer vi i det følgende, dels om det ikke-realiserede arbejdskraftpotentiale reelt er større, end vores opgørelse tyder på, dels

hvilken rolle arbejdspladserne spiller i forhold til at få flere folkepensionister og efterlønsmodtagere i arbejde.

STØRRELSEN AF DET IKKE-REALISEREDE POTENTIALE ER FORMENTLIG UNDERVURDERET

Vi finder som nævnt indledningsvis, at kun henholdsvis 3 pct. af de 65-75-årige og 8 pct. af efterlønsmodtagerne udgør det ikke-realiserede arbejdskraftpotentiale i disse grupper.

De anførte andele er opgjort under forudsætning af de eksisterende rammebetingelser, herunder bl.a. det aktuelle niveau for folkepension og efterløn samt de nuværende regler for at arbejde, når man er fyldt 65 år eller er efterlønsmodtager. Ændrede rammebetingelser kan således i sagens natur give et andet billede af størrelsen af det ikke-realiserede arbejdskraftpotentiale.

Vores opgørelse af dette potentiale bygger på følgende spørgsmål til de personer i de tre grupper, der er uden arbejde på interviewtidspunktet: *Ønsker du at få et erhvervsarbejde i et passende omfang inden for de næste 12 måneder?* Vi lægger med dette spørgsmål op til, at den enkelte selv skal ud og finde sig et arbejde ”i et passende omfang” inden for en relativ kort tidshorisont. Den nuværende lavkonjunktur bidrager formentlig til, at nogle, som godt vil arbejde, hvis de bliver tilbudt et job, undlader at udtrykke ønske herom i vores undersøgelse, fordi de anser det for at være urealistisk selv at finde et arbejde – i hvert fald i den aktuelle situation. Vores opgørelse udelukker i sagens natur ikke, at de adspurgte kunne tænke sig at arbejde på et senere tidspunkt.

At personer på efterløn eller folkepension betragter det som urealistisk at komme i arbejde, understreges også af, at de personer, der i vores undersøgelse rent faktisk udtrykker et ønske om at arbejde, typisk anser det for at være urealistisk at få et job. Ca. 80 pct. af mændene og ca. 90 pct. af kvinderne anser det således for mindre realistisk eller slet ikke realistisk, at de finder et passende arbejde inden for de næste 12 måneder.

Andre af undersøgelsens resultater bestyrker opfattelsen af, at flere folkepensionister og efterlønsmodtagere ville arbejde, hvis de blev tilbudt et job. En del af især folkepensionisterne, men også af efterlønsmodtagerne har opgivet at komme i beskæftigelse pga. deres alder. Det drejer sig som nævnt om henholdsvis 26 og 14 pct. af folkepensionisterne og efterlønsmodtagerne uden arbejde. Nogle af disse personer må formodes at ville tage et job, hvis de blev tilbudt et sådan. Den kvalitati-

ve undersøgelse viser således, at en direkte opfordring eller et jobopslag, der passer særligt til ældre, kan være udslagsgivende for, at de arbejder. En direkte opfordring kan formentlig også få nogle af de personer i arbejde, som mod deres vilje har forladt arbejdsmarkedet enten ved folkepensionsalderen eller ved overgangen til efterløn, og som fortsat er uden arbejde.

En undersøgelse fra Ældresagen (2010) giver os et billede af, hvor mange på efterløn og folkepension, der ville arbejde, hvis de fik tilbudt et job. Ældresagens undersøgelse tager udgangspunkt i følgende spørgsmål til 60-70-årige, der ikke længere havde en tilknytning til arbejdsmarkedet: *Kunne du finde på at arbejde igen (mindst et år), hvis du blev tilbudt et job til omtrent samme timeløn/arbejdsvilkår, som du havde før du forlod arbejdsmarkedet?* Henholdsvis godt 40 pct. og knap 30 pct. af de 60-64-årige mænd og kvinder og henholdsvis 35 pct. og 20 pct. af de 65-70-årige mænd og kvinder svarede bekræftende på dette spørgsmål.

Vi vurderer, at Ældresagens resultater udgør et overkantsskøn i forhold til størrelsen af det ikke-realiserede potentiale, fordi det næppe er sandsynligt, at så mange ældre vil blive tilbudt et job. Omvendt formoder vi, at vores egen opgørelse er et underkantsskøn. Den aktuelle lavkonjunktur og normen om, at personer på folkepension og efterløn ikke arbejder, bidrager således givetvis til, at nogle undlader at udtrykke ønske om at få et arbejde.

ARBEJDSPLADSERNES ROLLE

Hvis flere folkepensionister og efterlønsmodtagere skal i arbejde, er det vigtigt, at efterspørgselssiden spiller en aktiv rolle. Der er således behov for, at arbejdspladserne i højere grad bliver opmærksomme på disse gruppers arbejdskraftpotentiale. Dette kan medvirke til dels, at det i højere grad end i dag bliver normen, at folkepensionister og efterlønsmodtagere arbejder, dels at disse grupper i højere grad får en opfattelse af, at der er behov for dem på arbejdspladserne. I så fald vil arbejdsudbuddet blandt personer på henholdsvis folkepension og efterløn formentlig blive større.

Hvis arbejdspladserne i højere grad bliver villige til at fastholde eller at genansætte tidligere ældre medarbejdere og samtidig gør disse medarbejdere opmærksomme på, at der er behov for deres arbejdskraft, vil det givetvis få flere ældre til at tilbringe flere år på arbejdsmarkedet (se fx Larsen m.fl., 2011 og Jensen & Andersen, 2011). Vigtigheden af signaler eller aftaler understreges også af, at hovedparten af de personer, der i

forbindelse med genindtræden vender tilbage til deres gamle arbejdsplads, som nævnt har haft en aftale eller forståelse om tilbagevenden.

Der er også behov for, at arbejdspladserne i større omfang bliver opmærksomme på de fordele, der kan være forbundet med at nyansætte folkepensionister og efterlønsmodtagere og derfor i højere grad opslår stillinger, der (også) tiltaler ældre. Ældre medarbejdere fremhæver selv, at de kan være værdifulde for virksomhederne som følge af deres stabilitet og fleksibilitet, og fordi ældre kan acceptere job med lav løn og begrænsede karrieremuligheder. De ældre medarbejdere stiller ganske vist ofte selv krav om fleksibilitet i forhold til, at de fx skal kunne drage omsorg for deres familie, herunder deres børnebørn. Ifølge Deloitte (2011) er der imidlertid tale om en gensidig fleksibilitet, som indebærer, at virksomhederne også drager nytte af de ældres fleksibilitet ved fx at kunne trække på disse medarbejdere i spidsbelastningssituationer.

OM UNDERSØGELSEN

I dette kapitel beskriver vi undersøgelsens formål og indhold samt det anvendte datagrundlag.

FORMÅL OG INDHOLD

Fremskrivninger af den demografiske udvikling frem til midten af dette århundrede viser, at personer over 65 år vil udgøre en stigende andel af befolkningen, se fx Danmarks Statistik (2009). Denne udvikling betyder dels, at vi på sigt må forvente at komme til at mangle arbejdskraft, dels at der bliver færre i arbejdsstyrken til at forsørge personer på overførselsindkomst. En af vejene til at imødegå udviklingen er at få flere personer med adgang til tilbagetrækningsordninger til at deltage aktivt på arbejdsmarkedet. På denne måde kan man på samme tid forøge arbejdsudbudet og skattegrundlaget, mens de offentlige udgifter til pension og efterløn reduceres.

Vi har tidligere (se fx Larsen m.fl., 2011 og Larsen, 2008) set på, hvordan man kan fastholde de personer på arbejdsmarkedet, der er på vej på pension. I denne undersøgelse retter vi imidlertid blikket mod følgende grupper, der enten er på eller har adgang til en tilbagetrækningsordning:

- 65-75-årige (inklusive folkepensionister og personer på opsat pension)
- efterlønsmodtagere
- førtidspensionister (på den gamle ordning).³

Disse grupper udgjorde alt i alt mere end 800.000 personer i 2011, se bilag 1. Vi belyser disse gruppers aktuelle arbejdsudbud og deres fremtidige arbejdskraftpotentiale, hvad enten det er som lønmodtagere eller som selvstændigt næringsdrivende eller begge dele. Vi fokuserer i rapporten særligt på tilbagevenden til arbejde efter en periode uden arbejde på folkepension eller efterløn – dette betegner vi ”genindtræden”. Hensigten er at få et indblik i mulighederne for at få personer, der er overgået til en tilbagetrækningsordning på fuld tid, til at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Hensigten med undersøgelsen er, at den skal danne grundlag for udformningen af fremtidige initiativer og målrettede indsatser i forhold til at forøge arbejdsudbuddet blandt personer, der er overgået til en tilbagetrækningsordning. Som eksempel på et muligt fremtidigt initiativ kan nævnes at forbedre indsatsen for at hjælpe ældre og førtidspensionister, der ønsker et job. Et andet eksempel kan være at påvirke befolkningens opfattelse af, hvornår man når tilbagetrækningsalderen, og af muligheden for at finde et nyt job i en sen alder, fx via rollemodeller.

I undersøgelsen belyser vi med udgangspunkt i 65-75-årige, efterlønsmodtagere og førtidspensionister:

- hvor stort det aktuelle arbejdsudbud og det fremtidige arbejdskraftpotentiale er.
- hvor meget, hvordan og hvor målgrupperne arbejder eller ønsker at arbejde.
- hvilke forhold der henholdsvis motiverer og virker som barrierer for at arbejde.

Endvidere undersøger vi med udgangspunkt i folkepensionister og efterlønsmodtagere:

- hvor mange, der er genindtrådt.
- hvilke særlige karakteristika der er ved genindtræden og genindtrådte.

3. ”Førtidspensionister på den gamle ordning” omfatter personer, der fik bevillet førtidspension efter de regler, der gjaldt før den 1. januar 2003. For begrundelsen for afgrænsningen, se beskrivelsen af spørgeskemaundersøgelsen i nærværende kapitel.

- hvilke forhold der henholdsvis motiverer og virker som barrierer for genindtræden.

Den demografiske udvikling er udtryk for fremtidige strukturelle forskydninger i befolkningssammensætningen. Nogle vil måske sætte spørgsmålstegn ved, om det i lyset af den aktuelle konjunktursituation med høj ledighed overhovedet er relevant at diskutere, hvordan man får flere med adgang til en tilbagetrækningsordning til at udbyde deres arbejdskraft.

Problemstillingen er imidlertid også relevant under lavkonjunktur. Det skyldes for det første, at ideen om, at ældre skal forlade arbejdsmarkedet for at give plads til unge, ikke ser ud til at være meningsfuld. En række internationale studier viser således dels, at en stigning i ældres beskæftigelse ikke øger ungdomsarbejdsløsheden, dels at ældres tidlige tilbagetrækning ikke fører til beskæftigelse af flere unge, se Gruber & Wise (2010). Både set på tværs af de lande, som indgår i denne undersøgelse, og set over tid er der tale om en positiv sammenhæng mellem beskæftigelse for ældre og for unge. For det andet kræver indsatsen for at fastholde og rekruttere (potentielle) pensionister og efterlønsmodtagere et langt sejt træk. Det tager således tid at ændre forestillingerne om, hvornår man trækker sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet. Samtidig ser signaler om, at der ikke er behov for disse grupper på arbejdsmarkedet ud til at have den præcis modsatte effekt, dvs. at sådanne signaler får ældre til at trække sig tidligere tilbage, se fx Larsen m.fl. (2011). Denne form for signaler kan formentlig på længere sigt være skadelig i bestræbelserne på at fastholde og rekruttere (potentielle) pensionister og efterlønsmodtagere.

DATAGRUNDLAG

I det følgende beskriver vi det anvendte datagrundlag, som omfatter en spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interview.

SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE

Interviewpersonerne til spørgeskemaundersøgelsen er udvalgt bl.a. fra Skats administrative register over personer, som modtager lønindkomst og offentlige ydelser til forsørgelse, herunder folkepension, førtidspensi-

on og efterløn. Ved at bruge dette register har vi sikret os, at vi får tilstrækkelig mange interview med personer, som har haft en lønindkomst i den nærmeste fortid. Dermed forøger vi sandsynligheden for, at der i spørgeskemaundersøgelsen indgår et tilstrækkeligt antal personer, som også arbejder på interviewtidspunktet. Dette tidspunkt lå cirka et halvt år efter tidspunktet, hvor den anvendte registeroplysning om lønindkomst blev opgjort. Personer med en lønindkomst blev ved hjælp af denne fremgangsmåde overrepræsenteret blandt interviewpersonerne. Personer, som arbejder som selvstændigt næringsdrivende, er repræsenteret i undersøgelsen i det omfang, de blev udvalgt repræsentativt fra gruppen af personer, som ikke har haft lønindkomst i den nærmeste fortid. For en nærmere beskrivelse af undersøgelsens stratificerede design med delpopulationer, stikprøver og opnåede interview se bilag 1.

I forbindelse med afgrænsningen af personer til undersøgelsen skal for det første bemærkes, at vi har afgrænset folkepensionister og personer på opsat pension til personer, der var i alderen 65-75 år pr. 1. januar 2011.

For det andet skal nævnes, at undersøgelsen af førtidspensionister er afgrænset til de personer, som fik tilkendt førtidspension efter den gamle ordning, dvs. førtidspensionister, der fik tildelt førtidspension efter de regler, der gjaldt før den 1. januar 2003. Afgrænsningen skyldes, at der samtidig med denne undersøgelse gennemføres en evaluering af Jobplanen, der er baseret på samme spørgeskemaundersøgelse, se Larsen og Ellerbæk (2012). De lovændringer for førtidspensionister, der i 2008 blev gennemført i forbindelse med Jobplanen, vedrørte kun førtidspensionister på den gamle ordning. Vi har fravalgt at inddrage førtidspensionister på den nye ordning for at undgå at gøre designet af spørgeskemaundersøgelsen for kompliceret. Det er vigtigt at understrege, at denne undersøgelses resultater for førtidspensionister på den gamle ordning ikke kan generaliseres til hele gruppen af førtidspensionister. Grupperne af førtidspensionister på henholdsvis den gamle og den nye ordning adskiller sig således væsentligt fra hinanden. Alderssammensætningen er forskellig. Dertil kommer, at tilkendelseskriteriet blev ændret med den nye ordning, hvorfor de arbejdsevnenedsættelser, der ligger til grund for at få tilkendt førtidspension på de to ordninger, er forskellig. Ifølge Danmarks Statistik (2012) var der 111.532 førtidspensionister på ny ordning og 134.034 førtidspensionister på gammel ordning pr. 1. januar 2011.

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført som en webbaseret undersøgelse med telefonopfølgning i perioden 7. december 2011 til 4. januar 2012. Vi gengiver spørgeskemaets enkelte spørgsmål i teksten, hvor de omtales.

Interviewpersonerne er som nævnt ikke udvalgt til undersøgelsen med samme udvalgssandsynlighed. Derfor er alle rapportens talmæssige resultater vægtet, så de repræsenterer et skøn over de undersøgte sammenhænge i populationen.⁴ Ved at anvende denne vægtning forudsætter vi, at det potentielle svarmønster blandt dem, som ikke besvarede spørgeskemaet, er det samme, som den vi finder blandt dem, der besvarede skemaet.

Spørgeskemaet indeholder et spørgsmål til beskæftigede folkepensionister og efterlønsmodtagere, om de har haft en pause fra arbejdsmarkedet på mindst 3 måneder, mens de har modtaget folkepension eller efterløn. Hvis det er tilfældet, kalder vi dem genindtrådte, og de får en række uddybende spørgsmål om omstændigheder omkring udtræden af og genindtræden på arbejdsmarkedet. Vi spurgte dem også, om vi måtte kontakte dem igen med det formål at gennemføre et uddybende interview. Det accepterede næsten alle de adspurgte. Fra den gruppe udvalgte vi 17 personer til kvalitative interview af længere varighed.

KVALITATIVE INTERVIEW

I det følgende beskriver vi dels, hvordan interviewpersonerne blev rekrutteret, dels den anvendte metode.

REKRUTTERING AF INTERVIEWPERSONER

Som ovenfor nævnt er rekruttering af interviewpersoner til den kvalitative delundersøgelse sket ud fra spørgeskemaundersøgelsens besvarelser. Denne kobling imellem metoder gjorde det muligt at udvælge interviewpersoner ud fra en række forskellige kriterier. Følgende kriterier ligger til grund for vores udvælgelse af de 17 interviewpersoner:

4. De vægtede resultater svarer til de resultater, vi ville have opnået, hvis alle interviewpersoner var blevet udvalgt med samme udvalgssandsynlighed.

- Genindtrådte. På linje med udvælgelseskriterierne til spørgeskemaundersøgelsen, var alle interviewpersoner genindtrådt i lønnet beskæftigelse efter en pause fra arbejdsmarkedet, hvor de havde været på efterløn eller på folkepension.
- Ligelig kønsfordeling. Uanset at der er en overvægt af mænd blandt de genindtrådte, traf vi dette valg af hensyn til også at kunne belyse kvindelige erfaringer omkring det at genindtræde.
- Klar overvægt af personer over 65 år, fordi vi har valgt især at have fokus på folkepensionister.
- Overvægt af personer, der var genindtrådt på nye arbejdspladser. Vi traf dette valg, uanset at spørgeskemaundersøgelsen viser, at mange genindtræder på deres tidligere arbejdsplads. Vi gjorde det ud fra et ønske om bedre at kunne belyse de komplekse processer, igennem hvilke folk finder job nye steder, efter at de én gang har forladt arbejdsmarkedet.
- Spredning imellem forskellige professioner og uddannelsesniveauer for at inddrage mange forskelligartede erfaringer.
- Spredning imellem enlige og gifte personer for at sikre, at også forskelligheder langs denne familiemæssige dimension indgik i materialet.
- Geografisk spredning. Dermed er folk fra såvel større som mindre byer, som fra flere forskellige regioner i Danmark blevet interviewet.

METODE – KVALITATIVE INTERVIEW

Ud fra ovenstående kriterier blev relevante interviewpersoner kontaktet, og efter nærmere aftale mødte interviewere fra SFI op på deres bopæl. Enkelte interview blev foretaget i SFI's lokaler i København. På grund af undersøgelsens korte tidshorisont samarbejdede tre interviewere om opgaven, og alle interview blev udført i februar-marts 2012.

Vi brugte en forholdsvis åben interviewtilgang, og opfordrede indledningsvis interviewpersonerne til at fortælle deres livshistorie med start fra omkring fem år før deres ”pause” fra arbejdsmarkedet og frem til interviewtidspunktet. Interviewerne forholdt sig her lyttende og støttede interviewpersonerne i at fortælle frit og detaljeret. Denne livshistoriske tilgang er velegnet til at belyse komplekse forløb over tid. Dette skyldes blandt andet, at interviewsituationen ikke styres snævert af allerede formulerede undersøgelsesspørgsmål, og at der gives plads til komplekse fortællinger (Antoft & Thomsen, 2002; Liversage, 2009).

Undervejs tog interviewerne noter ud fra det, de hørte i den konkrete interviewsituation. Såvel spørgsmål, der udsprang af disse noter, som en medbragt spørgeguide, blev brugt til at sikre, at hvert enkelt interview fik den ønskede dybde og bredde.

Interviewene varede generelt mellem tre kvarter og halvanden time og blev efterfølgende udskrevet. Disse udskrifter blev analyseret ved hjælp af det kvalitative databehandlingsprogram NVivo. Analysen (se kapitel 7 og 8) har efterfølgende taget afsæt i såvel de temaer, som interviewpersonerne selv lagde vægt på, som i udvalgte kvantitative fund fra spørgeskemaundersøgelsen. Dermed henvises der også løbende til tabeller fra andre af undersøgelsens kapitler. Et overblik over interviewpersonerne findes i kapitel 7, tabel 7.1.

Alle interviewpersoners navne er blevet erstattet af pseudonymer for at sikre anonymiteten, ligesom enkelte personlige detaljer kan være blevet ændret i citaterne af samme årsag.

STØRRELSEN AF ARBEJDSKRAFTPOTENTIALET

Formålet med at gøre en indsats for at få flere pensionister og efterlønsmodtagere til at bidrage aktivt på arbejdsmarkedet er på samme tid at mindske risikoen for, at der opstår arbejdskraftmangel, at forøge skattegrundlaget og at reducere de offentlige udgifter til pension og efterløn, se også kapitel 2. For at få et billede af de udvalgte målgruppers potentielle fremtidige bidrag til arbejdsstyrken, undersøger vi i dette kapitel størrelsen af arbejdskraftpotentialet blandt personer, der var 65-75 år ved udvælgelsen til undersøgelsen, og blandt personer på efterløn eller førtidspension.⁵ Med ”størrelsen” mener vi her antallet af personer. I kapitel 4 ser vi på, hvor mange arbejdstimer det drejer sig om.

I dette kapitel belyser vi indledningsvis, hvor stor arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt personer over 60 år har været over tid ifølge eksisterende undersøgelser. For det andet undersøger vi, hvor stort arbejdsudbuddet er i dag blandt 65-75-årige og blandt personer på henholdsvis efterløn og førtidspension. For det tredje belyser vi, hvor stort det fremtidige arbejdskraftpotentiale er i disse grupper.

Hovedresultaterne i kapitlet er:

5. Personer på førtidspension omfatter som allerede anført udelukkende førtidspensionister på ”den gamle ordning”, dvs. personer, der fik tildelt førtidspension efter de regler, der gjaldt før den 1. januar 2003, se også kapitel 2.

- Beskæftigelsesfrekvensen for personer over 60 år er steget siden år-tusindskiftet – en stigning, der er fortsat under den nuværende lavkonjunktur.
- Udviklingen tyder på, at stadig flere ældre med adgang til en tilbagetrækningsordning arbejder, især efter at de er gået på efterløn, men også efter at de har passeret 65-års-alderen.
- 10-12 pct. af henholdsvis de 65-75-årige, efterlønsmodtagerne og førtidspensionisterne arbejder på interviewtidspunktet. Mænd arbejder i højere grad end kvinder.
- Absolut set er der tale om, at godt 70.000 65-75-årige, knap 12.600 efterlønsmodtagere og knap 11.000 førtidspensionister, dvs. i alt ca. 93.600 personer i de tre målgrupper, arbejder på interviewtidspunktet, og de fleste af dem ser ud til fortsat at ville arbejde i den nærmeste fremtid.
- Personer, der er uden arbejde, men som ønsker at arbejde i løbet af det kommende år, udgør kun 3 pct. af personerne over 65 år, 8 pct. af efterlønsmodtagerne og 12 pct. af førtidspensionisterne. Især blandt førtidspensionister under 40 år ser der dog ud til at være relativt mange, der ønsker at arbejde.
- Absolut set er der imidlertid tale om et betydeligt antal i de tre grupper, der ikke arbejder aktuelt, men som ønsker at arbejde. Det drejer sig om knap 19.000 65-75-årige, knap 8.000 efterlønsmodtagere og ca. 14.500 førtidspensionister, dvs. i alt ca. 41.000 personer.
- Det opgjorte antal, der ønsker at arbejde i fremtiden, er formentlig et underkantsskøn. Dette skyldes bl.a. den aktuelle lavkonjunktur.

UDVIKLINGEN I ÆLDRES ARBEJDSMARKEDSDELTAGELSE

Både i Danmark og internationalt imødegås den hidtidige tendens til tidlig tilbagetrækning af en stigning i både den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder og i ældres arbejdsmarkedsdeltagelse, se opgørelser i Larsen & Pedersen (2012).

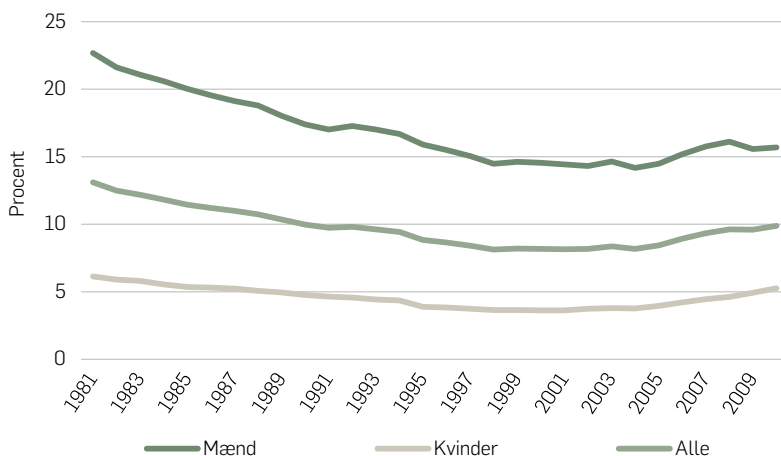
For Danmark er det for det første værd at bemærke, at den gennemsnitlige alder for overgang til en tilbagetrækningsordning ifølge Larsen & Pedersen (2012) er steget med ca. 1 år fra 61,3 i år 2000 til 62,2 i 2008.⁶

6. Opgørelsen er baseret på personer, der var på arbejdsmarkedet som 59-årige, dvs. at fx hjemmegående husmødre, der går på folkepension, er udeladt.

For det andet har stigningen i ældres arbejdsmarkedsdeltagelse for Danmarks vedkommende hidtil især vist sig blandt de 60-64-årige. Beskæftigelsesfrekvensen for de over 65-årige er dog steget svagt siden årtusindskiftet – en stigning, der har vist sig blandt både mænd og kvinder, se figur 3.1. For denne aldersgruppe gælder, at beskæftigelsesfrekvensen er markant lavere i dag end for tre årtier siden.

FIGUR 3.1

Beskæftigelsesfrekvensen for personer over 65 år, i alt og særskilt for køn. 1981-2011. Procent.

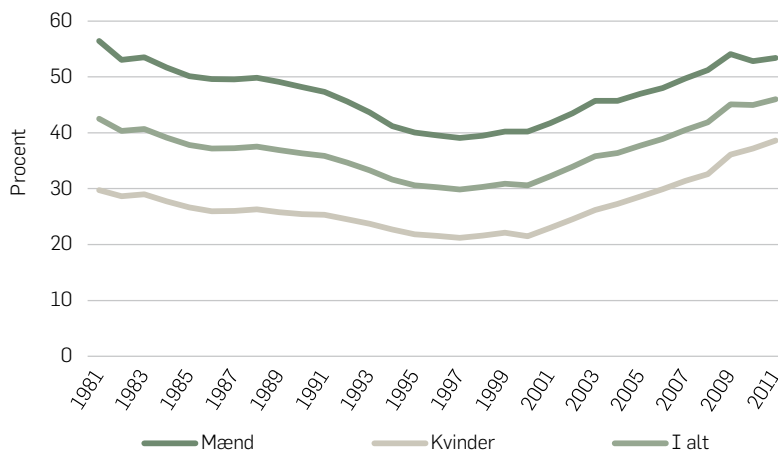


Kilde: Danmarks Statistik (2012) og egne beregninger.

For de 60-64-årige gælder, at beskæftigelsesfrekvensen faldt fra starten af 1980'erne til omkring årtusindskiftet, hvorefter den er steget, se figur 3.2. Udviklingen indebærer, at frekvensen i dag er en smule højere, end den var i 1981. Stigningen kan tilskrives, at 60-64-årige kvinders beskæftigelsesfrekvens er markant højere i dag end for tredive år siden, mens den ligger på nogenlunde samme niveau for mændene. Den højere beskæftigelsesfrekvens i 2011 er formentlig alene udtryk for, at flere 60-64-årige er i arbejde. Personer i aldersgruppen leverer således formentlig i gennemsnit færre arbejdstimer end i starten af 1980'erne. Indførelsen i 1999 af større fleksibilitet i reglerne for at arbejde, mens man er på efterløn, betyder således givetvis, at flere 60-64-årige i dag har deltidsarbejde og løse ansættelser, end det var tilfældet for tre årtier siden.

FIGUR 3.2

Beskæftigelsesfrekvensen for 60-64-årige, i alt og særskilt for køn. 1981-2011. Procent.



Kilde: Danmarks Statistik (2012) og egne beregninger.

Stigningen i ældres arbejdsmarkedsdeltagelse siden år 2000 kan ifølge Larsen & Pedersen (2012) tilsyneladende primært tilskrives, at antallet, der arbejder, efter at de har fået adgang til en tilbagetrækningsordning, er steget – især blandt efterlønmodtagere.

For det tredje gælder, at mens beskæftigelsesfrekvensen for lønmodtagere er faldet de seneste år for andre aldersgrupper, er den på trods af lavkonjunktoren steget for 60-69-årige, se Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2012). Larsen & Pedersen (2012) viser tilsvarende, at andelen af både mænd og kvinder i aldersgruppen 65-74 år, der har en årlig lønindkomst på mere end 25.000 kr. (målt 2006-priser), er steget i 2008-2009. Ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2012) afspejler udviklingen i beskæftigelsesfrekvensen for lønmodtagere i højere grad generationsforskelle mht., hvor mange ældre der arbejder ved en given alder end ændringer i det helt aktuelle tilbagetrækningsmønster – omend færre trods krisen går på efterløn. Generationsforskellene kan bl.a. tilskrives forskelle mht. andelen, der kommer på førtidspension – en udvikling, der bl.a. tilskrives det stigende uddannelsesniveau.

Alt i alt tyder resultaterne på, at der det seneste årti er sket strukturelle forskydninger i retning af, at ældres beskæftigelsesfrekvens stiger

og herunder, at flere arbejder, især efter at de er gået på efterløn, men også efter at de har passeret 65-års-alderen.

OPGØRELSE AF, HVOR MANGE DER ARBEJDER OG ØNSKER AT ARBEJDE

For at belyse arbejdsudbuddet i dag og potentialet i fremtiden, har vi i forbindelse med den gennemførte spørgeskemaundersøgelse for det første undersøgt, om de adspurgte arbejder på interviewtidspunktet. For at afdække dette, har vi stillet følgende spørgsmål:

- Har du erhvervsarbejde i øjeblikket i større eller mindre omfang?
- Har du et job, som du med sikkerhed kan vende tilbage til?
- Er du fortsat ansat hos en arbejdsgiver, som du med sikkerhed kan vende tilbage til?

Af skemaet fremgår, at vi med "erhvervsarbejde i øjeblikket" mener mindst 1 times erhvervsarbejde inden for de seneste 7 dage.⁷

Hvis de adspurgte svarer "nej" til, at de arbejder på interviewtidspunktet, har vi undersøgt dels, om de har arbejdet inden for de seneste 12 måneder, dels om de ønsker at arbejde inden for de kommende 12 måneder. Vi har således spurgt:

- Har du haft nogen form for erhvervsarbejde i større eller mindre omfang inden for de seneste 12 måneder?
- Ønsker du at få et erhvervsarbejde i et passende omfang inden for de næste 12 måneder?

Med afsæt i besvarelsenerne af de nævnte spørgsmål ser vi i det følgende på, hvor stort dels det aktuelle arbejdsudbud, dels det fremtidige arbejdskraftpotentiale er.

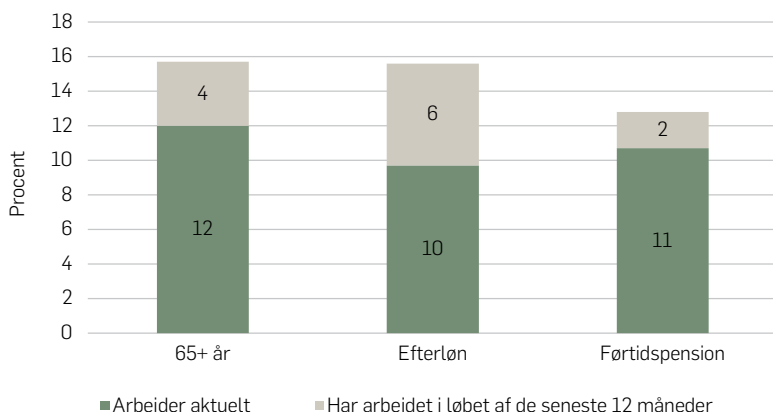
7. 97 pct. af dem, som vi kategoriserer som værende i arbejde på interviewtidspunktet, har svaret "ja" til, at de har erhvervsarbejde i øjeblikket i større eller mindre omfang.

ARBEJDSUDBUDET I DAG

Andelen af personer, der arbejder på interviewtidspunktet, er nogenlunde ens for de tre grupper, nemlig 10-12 pct., se figur 3.3. Medregner vi dem, der har arbejdet inden for de seneste 12 måneder, finder vi, at der er lidt færre førtidspensionister i arbejde end blandt 65-75-årige og efterlønsmodtagere, nemlig henholdsvis 13 og 16 pct.⁸

FIGUR 3.3

Andelen af personer over 65 år og personer på efterløn og på førtidspension, der henholdsvis arbejder aktuelt og har arbejdet i løbet af de seneste 12 måneder. Vægtet procent.



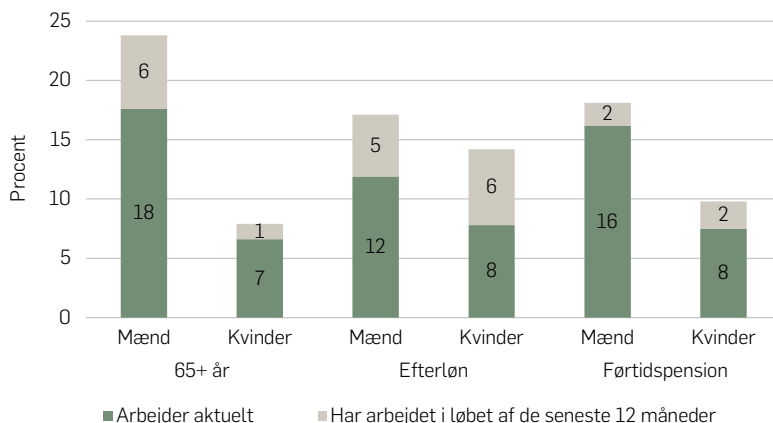
Anm.: Uvægtet beregningsgrundlag: 65+: 1.948; efterløn: 1.436; førtidspension: 373.

Flere mænd end kvinder arbejder på interviewtidspunktet eller inden for de seneste 12 måneder, se figur 3.4. Forskellen er mest markant, når det gælder personer over 65 år (24 pct. vs. 8 pct.) og mindst udtalt, når det gælder personer på efterløn (17 pct. vs. 14 pct.).

8. Andelen af personer på efterløn, der har arbejdet inden for de seneste 12 måneder, kan dog formentlig betragtes som et overkantsskøn. Det skyldes, at vi desværre ikke har mulighed for at skelne mellem, om arbejdet har fundet sted før eller efter, at den enkelte er gået på efterløn.

FIGUR 3.4

Andelen af personer over 65 år og personer på efterløn og på førtidspension, der henholdsvis arbejder aktuelt og har arbejdet i løbet af de seneste 12 måneder, særligt for køn. Vægtet procent.



Anm.: Uvægtet beregningsgrundlag: 65+: mænd: 1.219; kvinder: 729. efterlønsmodtagere: mænd: 718; kvinder: 718. Førtidspensionister: mænd: 153; kvinder: 220.

GIVER SPØRGESKEMAOPLYSNINGERNE ET RETVISENDE BILLEDE?

For at få et billede af, i hvor høj grad de adspurgtes besvarelser kan betragtes som retvisende, sammenligner vi her besvarelserne vedrørende arbejdsomfang med Danmarks Statistiks registerbaserede opgørelser af dette. Vi sammenligner således vores opgørelse af arbejdsomfang på interviewtidspunktet, som var ultimo november til ultimo december 2011, med Danmarks Statistiks opgørelser pr. ultimo november 2011, se også figur 3.1.

Den gruppe, som vi kan finde de mest sammenlignelige tal for, er gruppen af personer over 65 år. Mens vi finder, at 12 pct. arbejder på interviewtidspunktet, gælder dette ifølge tal fra Danmarks Statistik 10 pct. Det skal dog bemærkes, at vores opgørelse drejer sig om 65-75-årige, mens Danmarks Statistiks opgørelse omfatter alle over 65 år. Denne forskel bidrager givetvis til den mindre forskel på de to opgørelser.

Vi finder tilsvarende forskelle for henholdsvis mænd og kvinder. Mens vores opgørelser er 18 pct. for mænd og 7 pct. for kvinder, er tallene fra Danmarks Statistik henholdsvis 16 og 6 pct.

Når vi tager højde for, at vi ikke har personer over 75 år med i vores opgørelse, tyder sammenligningerne af tallene for alle, for mænd og for kvinder på, at vores opgørelser af arbejdsomfanget baseret på spørgeskemaoplysninger giver et retvisende billede.

ARBEJDSKRAFTPOTENTIALET I FREMTIDEN

Vi har som udgangspunkt valgt at undersøge det fremtidige arbejdskraftpotentiale ved at opgøre, hvor mange der enten arbejder på interviewtidspunktet eller ønsker at arbejde inden for de næste 12 måneder. De, der arbejder på interviewtidspunktet, betegner vi ”det realiserede potentiale”, mens vi kalder dem, der ønsker at arbejde i løbet af det kommende år, ”det ikke-realiserede potentiale”. Vi undersøger undervejs, om det er rimeligt at betragte personer, der er i arbejde på interviewtidspunktet, som en del af det fremtidige arbejdskraftpotentiale.

DET SAMLEDE ARBEJDSKRAFTPOTENTIALE

Førtidspensionisterne skiller sig ud ved at være den gruppe, hvor relativt flest ønsker at arbejde inden for det kommende år, se figur 3.5. Det drejer sig således om 12 pct. af denne gruppe sammenlignet med 8 pct. af personerne på efterløn og kun 3 pct. af personerne over 65 år. Tallene tyder umiddelbart på, at langt størstedelen af de personer over 65 år, der ønsker at arbejde, allerede gør det, mens en ikke ubetydelig andel af førtidspensionister uden arbejde godt kunne tænke sig et job. Der er dog tegn på, at vores opgørelse af, hvor mange der ønsker at arbejde i fremtiden, er et underkantsskøn. Vi vender tilbage til dette nedenfor.

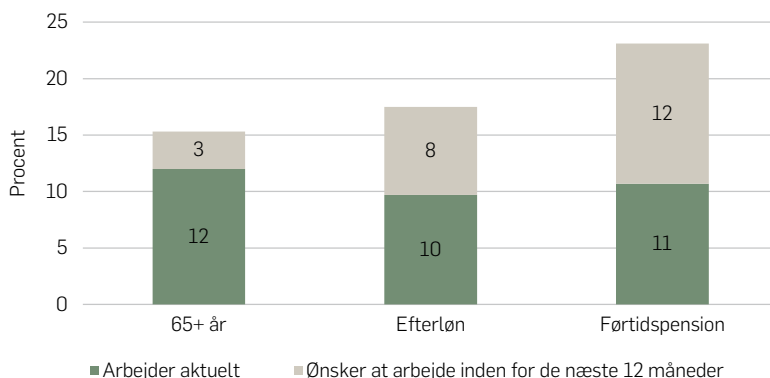
Samlet set finder vi, at det fremtidige arbejdskraftpotentiale, det vil her sige dem, der arbejder aktuelt (realiseret potentiale) og dem, der ønsker at arbejde inden for det kommende år (ikke-realiseret potentiale), består af knap hver fjerde af førtidspensionisterne, godt hver sjette af efterlønsmodtagerne og lidt mere end hver syvende af personerne over 65 år. Sidst i kapitlet ser vi nærmere på, hvor stort det realiserede og det ikke-realiserede arbejdskraftpotentiale er i absolutte tal.

Det skal dog bemærkes, at fortolkningen af tallene for førtidspensionister skal foretages med lidt forsigtighed, fordi svarprocenterne for denne gruppe ikke er så høje i spørgeskemaundersøgelsen. Dette gælder især for førtidspensionister, der er udvalgt som personer, der ikke

arbejder, se bilag 1. Man kan således forestille sig, at de førtidspensionister, der er mest interesseret i at arbejde, er mere tilbøjelige til at deltage i undersøgelsen end dem i denne gruppe, der er mindst interesseret. Derfor kan andelen af førtidspensionister, der ønsker at arbejde, formentlig betragtes som et overkantsskøn.

FIGUR 3.5

Andelen af personer over 65 år og personer på efterløn og på førtidspension, der henholdsvis arbejder aktuelt og ønsker at arbejde inden for de næste 12 måneder. Vægtet procent.



Anm.: Vægtet beregningsgrundlag: 65+: 1.948; efterløn: 1.436; førtidspension: 373.

For at få et indblik i, i hvor høj grad det er rimeligt at betragte personer, der arbejder på interviewtidspunktet, som en del af det fremtidige arbejdskraftpotentiale, har vi set på, hvor længe denne gruppe forventer at blive ved med at arbejde. Vi har her valgt at opdele personer over 65 år efter, om de er på folkepension eller på opsat pension, se tabel 3.1. De fleste af de adspurgte, der arbejder på interviewtidspunktet, svarer, at de bliver ved med at arbejde så længe, de har lyst og kan helbredsmæssigt. Det drejer sig om næsten 80 pct. af førtidspensionisterne, knap 70 pct. af folkepensionisterne og ca. 60 pct. af personerne på henholdsvis opsat pension og efterløn. Disse personer har således ikke en præcis tidshorisont for, hvor længe de forventer at blive på arbejdsmarkedet. Samtidig er der dog ikke noget, der tyder på, at de forventer at stoppe inden for den nærmeste fremtid.

6-13 pct. svarer ”ved ikke” til, hvor længe de forventer at blive ved med at arbejde. En mulig forklaring på svaret ”ved ikke” kan være, at de har en ustabil tilknytning til deres aktuelle arbejdsplads.

De resterende angiver et sluttidspunkt. Personer på opsat pension er dem, der er mest tilbøjelige til at angive et sådan, nemlig hele 36 pct., mens kun 10 pct. af førtidspensionisterne angiver et sluttidspunkt. Årsagen til, at førtidspensionisterne skiller sig ud her, er utvivlsomt bl.a., at de i gennemsnit er markant yngre end personerne i de andre grupper. Den lavere alder er givetvis også medvirkende til, at de førtidspensionister, der angiver et sluttidspunkt, i gennemsnit forventer at blive ved med at arbejde i næsten 6½ år mod ca. 1½ år i de øvrige grupper.

TABEL 3.1

Personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension fordelt efter forventning til varighed af aktuelt arbejde. Vægtet procent.

	Folke- pension	Opsat pension	Efterløn	Førtids- pension
Så længe jeg har lyst og kan helbreds- mæssigt	67	58	61	78
Angiver år og måned for sluttidspunkt	23	36	27	10
Ved ikke	10	6	13	12
Uvægtet beregningsgrundlag	768	255	713	141
Angivet forventet resttid i måneder i job- bet, gennemsnit	19	17	16	77
Uvægtet beregningsgrundlag	196	93	213	20

Anm.: Man får ikke forskelle frem ved at opdele på køn.

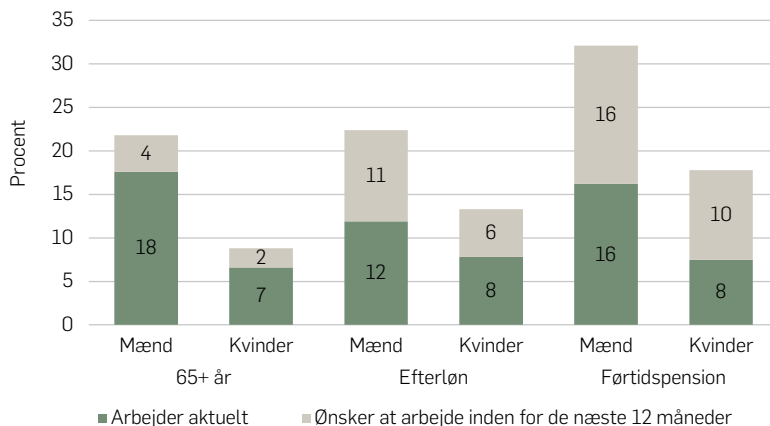
Alt i alt tyder resultaterne på, at det er rimeligt at betragte de personer, der arbejder på interviewtidspunktet, som en del af det fremtidige arbejdskraftpotentiale.

ARBEJDSKRAFTPOTENTIALET FORDELT PÅ KØN OG ALDER

Markant flere mænd end kvinder ønsker at arbejde inden for de næste 12 måneder, se figur 3.6. Det drejer sig om (næsten) dobbelt så mange mænd som kvinder, når det gælder personer over 65 år (4 pct. mod 2 pct.) og personer på efterløn (11 pct. mod 6 pct.), mens forskellen er lidt mindre, når det gælder førtidspensionister (16 pct. mod 10 pct.).

FIGUR 3.6

Andelen af personer over 65 år og personer på efterløn og på førtidspension, der henholdsvis arbejder aktuelt og ønsker at arbejde inden for de næste 12 måneder, særligt for køn. Vægtet procent.



Anm.: Uvægtet beregningsgrundlag: 65+: mænd: 1.219; kvinder: 729. efterlønsmodtagere: mænd: 718; kvinder: 718. Førtidspensionister: mænd: 153; kvinder: 220.

Når det gælder arbejdskraftpotentialets aldersfordeling blandt personer over 65 år, ses der er et klart mønster for personer, der arbejder på interviewtidspunktet. Andelen, der arbejder, falder således ikke overraskende med alderen, se figur 3.7. Mens 19 pct. af de 65-67-årige er i arbejde på interviewtidspunktet, gælder det kun 3 pct. af de 74-76-årige.⁹

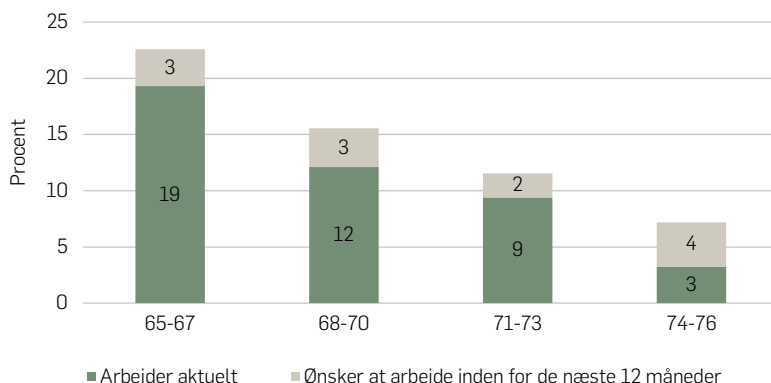
Derimod er det interessant, at ønskerne om at arbejde inden for de næste 12 måneder ikke varierer systematisk med alderen – der findes således også blandt de 74-76-årige en lille andel personer (4 pct.), der har ønsker om at arbejde i den nærmeste fremtid. Resultatet tyder på, at det ikke-realiserede potentiale udgør en stigende andel af det samlede potentiale, jo ældre personerne bliver.

Sandsynligheden for at arbejde på interviewtidspunktet er mere end dobbelt så stor blandt de efterlønsmodtagere, der er 63-64 år, end blandt yngre efterlønsmodtagere (12 pct. mod 5 pct.).

9. Den gennemførte spørgeskemaundersøgelse omfatter for gruppen over 65 år personer, der er 65-75 år pr. 1. januar 2011. Spørgeskemaoplysningerne blev imidlertid indsamlet ultimo året, hvilket er årsagen til, at svar fra 76-årige indgår i figuren.

FIGUR 3.7

Andelen af personer over 65 år, der henholdsvis arbejder aktuelt og ønsker at arbejde inden for de næste 12 måneder, opdelt efter alder. Vægtet procent.



Anm.: Uvægtet beregningsgrundlag: 65-67 år: 963; 68-70 år: 563; 71-73 år: 269; 74-76 år: 153.

Omvendt skiller efterlønsmodtagerne på 60-61 år sig ud, når det gælder ønsker om at arbejde inden for de næste 12 måneder, se figur 3.8. I denne gruppe er der således 13 pct., der giver udtryk for et sådan ønske, mod kun 5-7 pct. i de ældre aldersgrupper. I modsætning til personerne over 65 år finder vi således her det relativt største ikke-realiserede potentiale blandt de yngste efterlønsmodtagere. En mulig forklaring er, at vi her finder relativt flest, der har forladt arbejdsmarkedet ufrivilligt. For belysning af ufrivillig overgang til efterløn, se kapitel 5.

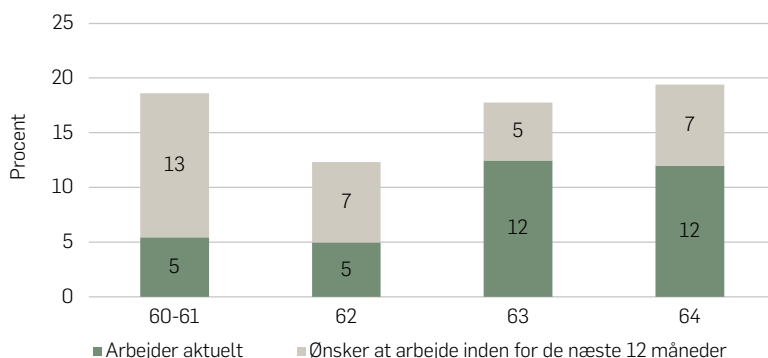
Førtidspensionister under 40 år arbejder i væsentlig højere grad på interviewtidspunktet end førtidspensionister i de ældre aldersgrupper (32 pct. mod 8-11 pct.), se figur 3.9. Tilsvarende falder den andel, der ønsker at arbejde i løbet af det kommende år, markant med alderen. Blandt førtidspensionisterne under 40 år drejer det sig om hele 38 pct. mod 18 pct. blandt de 40-54-årige og 7 pct. blandt de 55-64-årige.

Opgørelsen for førtidspensionister på den gamle ordning tyder samlet set på, at hele 70 pct. af dem, der er under 40 år, arbejder eller ønsker at arbejde mod knap 30 pct. af de 40-54-årige og 15 pct. af de 55-64-årige. Der ser således ud til at være stort og bemærkelsesværdigt arbejdskraftpotentiale blandt de unge førtidspensionister. Det skal dog bemærkes, at førtidspensionister under 40 år kun udgør ca. 5 pct. af alle førtidspensionister på den gamle ordning. Det er også vigtigt at under-

strege, at fortolkningen af tallene for førtidspensionister som nævnt formentlig skal betragtes som et overkantsskøn.

FIGUR 3.8

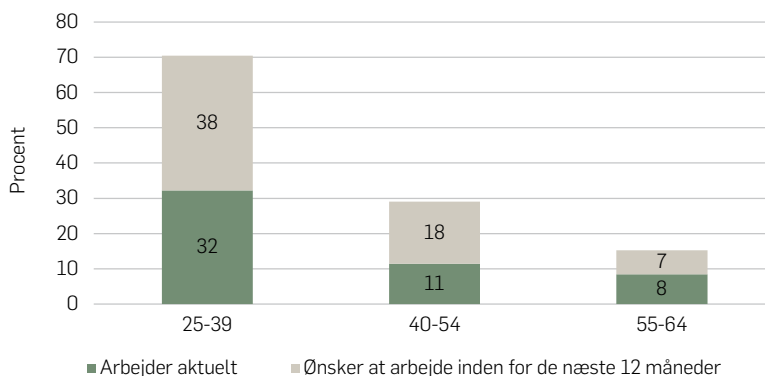
Andelen af personer på efterløn, der henholdsvis arbejder aktuelt og ønsker at arbejde inden for de næste 12 måneder, opdelt efter alder. Vægtet procent.



Anm.: Uvægtet beregningsgrundlag: 60-61 år: 217; 62 år: 210; 63 år: 459; 64 år: 550.

FIGUR 3.9

Andelen af personer på førtidspension, der henholdsvis arbejder aktuelt og ønsker at arbejde inden for de næste 12 måneder, opdelt efter alder. Vægtet procent.



Anm.: Uvægtet beregningsgrundlag: 25-39 år: 30; 40-54 år: 160; 55-64 år: 183.

Alt i alt finder vi, at det ikke-realiserede arbejdskraftpotentiale, altså personer, der ikke arbejder på interviewtidspunktet, men som ønsker at arbejde inden for de næste 12 måneder, udgør relativt begrænsede andele af de undersøgte grupper. Det drejer sig således kun om 3 pct. af personerne over 65 år, 8 pct. af efterlønsmodtagerne og 12 pct. af førtidspensionisterne. Dog tegner der sig et mere positivt billede, når vi opgør andelen i absolutte tal.

ARBEJDSKRAFTPOTENTIALET I ABSOLUTE TAL

Med udgangspunkt i besvarelserne i spørgeskemaundersøgelsen har vi regnet os frem til, hvor mange personer det opgjorte arbejdskraftpotentiale består af, se tabel 3.2. Denne beregning er gennemført ud fra en forudsætning om, at de, som ikke besvarede skemaet, ville have svaret på samme måde eller med samme mønster i besvarelserne som dem, der faktisk besvarede skemaet.

Det fremgår, at godt 70.000 personer på 65-75 år arbejder på interviewtidspunktet, heraf er ca. 9.700 på opsat pension. De tilsvarende tal for efterlønsmodtagere og førtidspensionister er henholdsvis knap 12.600 og knap 11.000. Det vil sige, at ca. 93.600 personer i alt i de udvalgte målgrupper var i arbejde i løbet af 2011, og de fleste af dem ser som nævnt ud til at forvente at arbejde i den nærmeste fremtid som lønmodtagere eller selvstændige eller begge dele.

Knap 19.000 personer på 65-75 år, knap 8.000 efterlønsmodtagere og ca. 14.500 førtidspensionister arbejder ikke på interviewtidspunktet, men ønsker at arbejde inden for de kommende 12 måneder. Alt i alt er der således ifølge vores beregninger ca. 41.000 personer i de tre grupper, der gerne vil arbejde i den nærmeste fremtid. Det vil sige, at der, selvom andelen som udgangspunkt er små, absolut set er tale om et ikke ubetydeligt antal personer, der indgår i det ikke-realiserede arbejdskraftpotentiale, især når den aktuelle konjunktursituation tages med i betragtningerne. Det forekommer således sandsynligt, at lavkonjunktoren medvirker til at reducere antallet, der udtrykker ønske om at arbejde. Der er således formentlig flere, der faktisk kunne tænke sig at arbejde, men som undlader at svare ”ja” til, at de ønsker at få et erhvervsarbejde i et passende omfang inden for de næste 12 måneder, fordi de betragter det som urealistisk i den aktuelle situation. Med andre ord kan de 41.000 personer formentlig betegnes som et underkantsskøn. I kapitel 5 ser vi nærmere på årsagerne til, at personer i målgrupperne ikke arbejder.

Der er dog næppe tale om 41.000 personer, der ønsker at arbejde fuld tid hele året. I kapitel 4 vender vi tilbage til, hvor mange timer personerne ønsker at arbejde.

TABEL 3.2

Personer, der arbejder aktuelt eller har arbejdet inden for seneste 12 måneder, og personer, der arbejder aktuelt, i alt og opdelt efter køn samt personer, der ønsker at arbejde, i alt. Særskilt for personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension. Opregnede antal i populationen på interviewtidspunktet i november-december 2011.

	Folkepension	Opsat pension	Efterløn	Førtidspension
<i>Arbejder aktuelt eller inden for 12 måneder</i>				
Mænd	62.163	7.414	8.039	7.857
Kvinder	20.078	3.572	7.495	7.185
I alt	82.241	10.985	15.534	15.042
<i>Arbejder aktuelt</i>				
Mænd	44.294	5.593	7.027	7.339
Kvinder	16.258	4.105	5.525	3.572
I alt	60.552	9.698	12.552	10.811
Arbejder ikke aktuelt, men ønsker arbejde inden for 12 måneder	18.707	143	7.799	14.467
Undersøgelsens afgrænsede populationer i nov.-dec. 2011.	582.640	12.453	99.617	116.820

SAMMENLIGNING MED ÆLDRESAGENS UNDERSØGELSE

Ældresagen publicerede i december 2010 resultaterne af en undersøgelse baseret på følgende spørgsmål: *Kunne du finde på at arbejde igen (mindst et år), hvis du blev tilbudt et job til omtrent samme timeløn/arbejdsvilkår, som du havde før du forlod arbejdsmarkedet?* Spørgsmålet blev stillet 60-70-årige, der ikke længere havde en tilknytning til arbejdsmarkedet. Blandt de 60-64-årige svarede godt 40 pct. af mændene og knap 30 pct. af kvinderne ja til dette spørgsmål. De tilsvarende andele for 65-70-årige var henholdsvis 35 pct. for mændene og 20 pct. for kvinderne (Ældresagen, 2010).

De andele af 60-70-årige, som ønsker at arbejde ifølge Ældresagens undersøgelse, er således markant større end de andele, vi kommer frem til. Forklaringen på de store forskelle er givetvis, bl.a. at aldersgrupperne og de spørgsmål, der stilles, er forskellige. Mens Ældresagen tager udgangspunkt i, at den enkelte bliver tilbudt et job på bestemte vilkår, ligger vores spørgsmål i højere grad op til, at den enkelte selv skal ud og finde "et erhvervsarbejde i et passende omfang". Set i lyset af konjunk-

tursituationen på interviewtidspunkterne (ultimo 2010 og ultimo 2011) er der markant forskel på, om man får tilbudt et job, eller man selv skal ud og finde det.

Sammenligningen støtter vores formodning om, at de 41.000 personer, som det ikke-realiserede arbejdskraftpotentiale ifølge vores opgørelse består af, kan betegnes som et underkantsskøn. Ældresagens resultater tyder således på, at der er væsentligt flere, der godt kunne tænke sig at arbejde, hvis mulighederne var til stede. Ældresagens resultater kan imidlertid omvendt betragtes som et overkantsskøn, fordi det næppe er realistisk, at så mange ældre vil blive tilbudt et job.

I kapitel 4 ser vi nærmere på, om dem, der ifølge vores spørgeskemaundersøgelse ønsker at arbejde, selv mener, at det er realistisk for dem at få et job i den nærmeste fremtid.

OM ARBEJDET: HVOR, HVOR MEGET OG HVORDAN?

Formålet med dette kapitel er for det første at beskrive det arbejde, som personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension bestrider. I denne forbindelse karakteriserer vi tilknytning til arbejdet og deres fagområde og beskriver arbejdets krav. Desuden beskriver vi de beskæftigedes arbejdstid og indkomst. For det andet er formålet at beskrive karakteren af det arbejde, som nogle ikke-beskæftigede udtrykker ønske om at få inden for det kommende år. Vi ser i denne sammenhæng også på, om de, der ønsker arbejde, søger efter arbejde, og om de mener, at det er realistisk at få et arbejde inden for den angivne 12-måneders periode.

I det følgende beskriver vi kapitlets hovedresultater. Resultaterne for dem, som er eller har været i arbejde inden for de seneste 12 måneder er i hovedtræk:

- Hver tredje af de beskæftigede folkepensionister er selvstændigt næringsdrivende. For de personer på opsat pension, der indgår i denne undersøgelse, gælder dette knap hver fjerde. Andelen er lavest for efterlønsmodtagere. De resterende beskæftigede er lønmodtagere, hvoraf de fleste er ansat i den private sektor.
- Over halvdelen af lønmodtagerne er ansat i tidsubegrænsede stillinger. For personer på opsat pension gælder dette 90 pct. Under 10

pct. er ansat til at udføre et bestemt projekt. De resterende er ansat som vikarer eller tilkaldevikarer.

- Lidt over halvdelen af de beskæftigede oplyser, at deres arbejde er jævnt fordelt over året. De resterendes arbejdstid falder enten primært i visse perioder eller er fordelt på anden vis.
- 90 pct. af de beskæftigede siger, at de i høj eller nogen grad udnytter egne erfaringer og kvalifikationer, som de brugte i deres arbejde omkring 60-års-alderen.
- For beskæftigede folkepensionister, førtidspensionister og efterlønsmodtagere er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 20 timer eller lige under. For en dels vedkommende er den ugentlige arbejdstid over 37 timer, men dette arbejdsomfang gælder især arbejdstagere, som har arbejdstimer, der er ujævnt fordelt over året. For personer på opsat pension er gennemsnittet 36 timer.

Personer, som ikke var i arbejde på interviewtidspunktet, blev spurgt, om de ønskede at få erhvervsarbejde i et passende omfang inden for de næste 12 måneder. I kapitel 3 beskrev vi, hvor store andele som ønskede dette, og angav et antalsmæssigt skøn over, hvor mange personer det drejer sig om. Her beskriver vi hovedresultaterne, hvad angår karakteren af ønskerne, hvor mange der faktisk søger og deres egen vurdering af realismen i ønskerne.

- Mange har ikke specifikke ønsker til arbejdstidens fordeling over året, men de fleste, som har dette, ønsker, at arbejdet bliver jævnt fordelt over året. Mange har heller ikke specifikke ønsker til, om de vil være lønmodtagere eller selvstændige, men de fleste, som foretrækker en af formerne, vil være lønmodtager.
- Gennemsnittet af det ønskede ugentlige arbejdsomfang er knap 20 timer. For efterlønsmodtagere er det dog 25 timer.
- 40 pct. af de mandlige efterlønsmodtagere søger efter arbejde. Blandt mandlige folke- og førtidspensionister er andelen under 20 pct. Blandt kvinderne er andelen endnu lavere.
- 80 pct. eller endnu flere anser det for mindre eller slet ikke realistisk, at de finder et passende arbejde inden for de næste 12 måneder.
- Blandt efterlønsmodtagere og folke- og førtidspensionister, der ikke arbejder eller har gjort det inden for de seneste 12 måneder, er der mellem 2 og 8 pct., der har en aftale med en arbejdsplads om at be-

gynde at arbejde på et bestemt tidspunkt, når arbejdsgiveren har behov for det.

TILKNYTNING OG FAGOMRÅDE

I dette afsnit giver vi et overblik over, hvad der karakteriserer det arbejde, som udføres af personer, som har passeret 65-års-alderen eller er overgået til efterløn eller førtidspension. Vi beskriver forholdene med udgangspunkt i de personer, som besvarede spørgeskemaet.

Af kapitel 3 – tabel 3.2 – fremgår, hvor mange personer i undersøgelsens population beskrivelserne i dette kapitel vedrører. Tabellen viser således, hvor mange beskæftigede personer på henholdsvis folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension i alt og særskilt for kvinder og mænd, som de efterfølgende beskrivende tabellers proportioner og størrelsesangivelser gælder for. Tabellerne i nærværende kapitel er således opdelt efter tilhørsfold til de fire grupper. Desuden findes de tilsvarende tabeller opdelt på køn i bilag 2, tabel B4.1-B4.4.

Vi begyndte med at spørge samtlige interviewpersoner, om de var i beskæftigelse ved at stille spørgsmålet: *Har du erhvervsarbejde i øjeblikket i større eller mindre omfang?* I tvivlstilfælde var spørgsmålet ledsaget af en vejledende undertekst: ”Selvom du måske har din største indtægt fra efterløn, folkepension eller førtidspension, vil vi godt vide, om du har noget erhvervsarbejde. Har du blot 1 times erhvervsarbejde inden for de seneste 7 dage, skal du vælge en af de erhvervsaktive kategorier nedenfor. Sort arbejde regnes ikke hér som erhvervsarbejde”. Vi kan dog ikke vide, om det helt er lykkedes os at holde sort arbejde uden for denne undersøgelse.

Omkring to tredjedele af de beskæftigede i de fire grupper er ansat i den private sektor, se tabel 4.1. Blandt de beskæftigede folkepensionister er en tredjedel selvstændigt næringsdrivende. Knap hver fjerde beskæftigede person på opsat pension er selvstændig. Vi spurgte de beskæftigede lønmodtagere, hvilken ansættelsesform de havde, ved hjælp af følgende spørgsmål: *Er du ansat som vikar, projektansat (altså indtil en afgrænset arbejdsopgave er afsluttet), eller er din ansættelse tidsubegrænset?*¹⁰ Blandt de beskæftigede lønmodtagere i de fire grupper er ansættelsen tidsubegrænset

10. Spørgsmålet var ledsaget af en uddybende undertekst, som lød: ”Tidsubegrænset ansættelse betyder, at ansættelsen fortsætter, så længe arbejdspladsen ønsker at gøre brug af medarbejderens arbejdskraft, eller medarbejderen selv vælger at stoppe”.

for over halvdelen vedkommende. Under en tiendedel er projektansat, altså ansat til en afgrænset arbejdsopgave. De resterende er enten ansat som vikarer eller tilkalddevikarer. Den tidsubegrænsede ansættelse er med 91 pct. mest udbredt blandt personer på opsat pension.

TABEL 4.1

Karakteristik af arbejdsforhold for beskæftigede på interviewtidspunktet og beskæftigede inden for de seneste 12 måneder. Personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension. Vægtet procent.

	Folke- pension	Opsat pension	Efterløn	Førtids- pension
<i>Sektor</i>				
Offentlig ansat	21	31	30	33
Privat ansat	39	40	58	41
Ansatt i selvejende institution, forening mv.	4	3	4	1
Selvstændig	32	23	5	16
Medhjælpende ægtefælle	0	0	0	1
Både selvstændig og lønmodtager	3	2	0	1
Ved ikke	1	1	2	8
<i>Ansættelsesform¹</i>				
Vikar	10	1	15	3
Projektansat	8	4	9	6
Tilkalddevikar	14	1	13	12
Tidsubegrænset	62	91	55	54
Ved ikke	6	4	8	25
<i>Fleksibel arbejdstid</i>				
Primært fast arbejdstid	38	48	47	54
Primært fleksibel arbejdstid	42	38	38	30
Blanding af fast og fleksibel arbejdstid	13	15	11	11
Ved ikke	7	0	4	4
<i>Arbejdstidens fordeling over året</i>				
I visse perioder	29	5	24	20
Jævnt fordelt	56	71	62	59
Både og	13	23	11	9
Ved ikke	1	1	3	12
Mindste beregningsgrundlag, uvægtet	969	268	978	169

1. Ansættelsesform er kun oplyst for lønmodtagere.

Vi spurgte også samtlige beskæftigede om deres fleksibilitet i arbejdstiden ved hjælp af spørgsmålet: *Har du især fast eller fleksibel arbejdstid?*¹¹ 30-42 pct. i de fire grupper har primært fleksibel arbejdstid, mens 11-15 pct. har en blanding af fleksibel og fast arbejdstid. De resterende angiver, at

11. Også dette spørgsmål var ledsaget af en uddybende undertekst: ”Faste arbejdstimer er f.eks. faste mødetider eller vagtplaner, mens fleksible arbejdstider gør det muligt at flekse efter arbejdsgivers eller dit eget behov”.

de primært har fast arbejdstid, bortset fra ca. 5 pct., som ikke kan indplacere sig på denne dimension.

Arbejdstidens fordeling over året er en tredje dimension af de beskæftigedes fleksibilitet. For at få et indblik heri, har vi stillet spørgsmålet: *Falder dine arbejdstimer fortrinsvis i visse perioder, f.eks. som sæsonarbejde, eller er de stort set jævnt fordelt over året?* Lidt over halvdelen svarer, at deres arbejdstimer fortrinsvis falder jævnt fordelt over året. For personer på opsat pension gælder dette dog 70 pct., hvilket givetvis hænger sammen med, at de – for at få deres pension opsat – skal præstere mindst 1.000 arbejdstimer om året. Knap hver fjerde i denne gruppe siger dog, at deres arbejdstimer både er jævnt fordelt over året og falder i visse perioder. Personer på opsat pension har kun i meget begrænset omfang egentligt sæsonarbejde, mens dette gør sig gældende for 20-30 pct. i de øvrige grupper.

Foruden deres sektortilknytning har vi også spurgt de beskæftigede lønmodtagere, hvilket fagområde, som de arbejder inden for. Spørgsmålet lød: *I hvilket fagområde eller stilling arbejder du mere konkret?* Til formålet havde vi opstillet 23 fortrykte kategorier og en restkategori kaldet ”andet arbejde”, se tabel 4.2. Knap 30 pct. af de beskæftigede førtidspensionister angiver ”andet arbejde”, mens denne andel er meget lavere for de tre øvrige grupper. Der er nogle systematiske forskelle grupperne imellem. Personer på opsat pension angiver meget hyppigere end andre, at de er beskæftiget med ledelse, ingeniørarbejde, akademisk sagsbehandling og forskning og udvikling, men de angiver også relativt hyppigt regnskabs- og finansarbejde og undervisning. Folkepensionister beskæftiger sig også relativt hyppigt med undervisning. Desuden beskæftiger denne gruppe sig relativt ofte med rengøringsarbejde mv. og transportarbejde. Efterlønsmodtagere angiver relativt hyppigt syge-, social- og sundhedsarbejde som deres fagområde, men nævner også hyppigt undervisning, regnskabs- og finansarbejde og kontor- og sekretærarbejde. Førtidspensionister nævner relativt hyppigt butiksarbejde mv., landbrug mv., industriarbejde og restaurations- og husholdningsarbejde. Som det gælder for den resterende del af arbejdsmarkedet, viser det kønsopdelte arbejdsmarked sig også for de grupper, vi har i fokus her, se tabel B4.2 i bilag 2. Tydeligst er det inden for syge-, social- og sundhedsarbejde, sekretærarbejde, transportarbejde, ingeniørarbejde og industriarbejde.

TABEL 4.2

Fagområde for beskæftigede på interviewtidspunktet og beskæftigede inden for de seneste 12 måneder. Personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension. Vægtet procent.

Fagområde	Folkepension	Opsat pension	Efterløn	Førtidspension
Ledelse	5	14	2	0
Landbrug, gartneri, mv.	4	0	2	9
Bygningshåndværk	2	2	4	0
Transportarbejde	10	2	6	2
Ingeniørarbejde	2	8	3	0
Teknikerarbejde	5	2	3	1
Industriarbejde	2	1	3	9
Akademisk sagsbehandling./administration	1	8	1	0
Regnskab og finansarbejde	4	9	7	1
Kontor- og sekretærarbejde	5	4	7	4
It	1	4	1	0
Butik, salg, indkøb mv.	4	6	6	10
Rengøring, ejendomsservice og renovation	10	2	6	7
Politi- og fængselsarbejde	0	0	0	0
Overvågning, vagt- og sikkerhedsarbejde	1	0	1	0
Militært arbejde	0	0	0	0
Restauration, cafeteria og husholdning	1	0	3	8
Syge-, social- og sundhedsarbejde	4	10	12	8
Pædagogisk arbejde	3	0	6	3
Undervisning	9	9	7	1
Forskning og udvikling	3	7	1	0
Rådgivning, konsulent- og bestyrelsesarb.	4	4	2	0
Medie, kultur, turisme og underholdning	1	2	1	1
Design, formgivning og grafisk arbejde	3	0	1	0
Andet arbejde	15	5	16	29
Ved ikke	0	0	0	6
Uvægtet beregningsgrundlag	938	255	968	158

ARBEJDETS KRAV

Vi har også interesseret os for de krav, som de beskæftigede oplever, at stillingen kræver af dem. Vi har således spurgt til, i hvor høj grad arbejdet er fysisk betonet, i hvor høj grad arbejdet stiller krav om at følge med i udviklingen på fagområdet, og hvorvidt den adspurgte udnytter de erfaringer og kvalifikationer, som vedkommende brugte i sit arbejde omkring 60-års-alderen. Resultatet fremgår af tabel 4.3. Personer på opsat pension afviger fra de tre øvrige grupper ved i mindst grad at opleve arbejdet som fysisk betonet, hvilket harmonerer med de fagområder, som de er beskæftiget inden for. Til gengæld angiver de hyppigst, at arbejdet stiller krav om, at de skal følge med i udviklingen inden for deres fagområde. Førtidspensionisterne er dem, der i mindst omfang angiver, at de skal

følge med i den faglige udvikling. Personer på opsat pension er også dem, som hyppigst angiver, at de udnytter de erfaringer og kvalifikationer, som de brugte omkring 60-års-alderen, men dette billede er også typisk for personer på henholdsvis folkepension og efterløn.

TABEL 4.3

Arbejdets karakter for beskæftigede på interviewtidspunktet og beskæftigede inden for de seneste 12 måneder. Personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension. Vægtet procent.

Arbejdets karakter	Folke- pension	Opsat pension	Efterløn	Førtids- pension
<i>Fysisk betonet arbejde</i>				
I høj grad	18	4	12	17
I nogen grad	16	9	27	18
I mindre grad	32	31	34	38
Slet ikke	34	56	26	17
Ved ikke	1	0	0	10
<i>Krav om at følge med i udviklingen inden for sit fagområde</i>				
I høj grad	33	78	33	17
I nogen grad	24	16	35	13
I mindre grad	19	5	17	23
Slet ikke	24	1	16	40
Ved ikke	1	0	1	7
<i>Udnytter egne erfaringer og kvalifikationer, som vedkommende brugte i arbejde omkring 60-års-alderen</i>				
I høj grad	74	81	64	
I nogen grad	17	18	24	
I mindre grad	4	1	3	
Slet ikke	4	1	6	
Ved ikke	1	0	3	
Uvægtet beregningsgrundlag	792	263	722	148

ARBEJDSTID OG INDKOMST

Vi har også undersøgt, hvor mange timer de adspurgte arbejder, og hvad deres indtægt fra arbejdet er. De beskæftigede, som angav, at deres arbejdstimer fortrinsvis er jævnt fordelt over året, fik stillet spørgsmål: *Hvor mange timer arbejder du normalt om ugen eller måneden i dette job?*¹² 87 pct.

12. Beskæftigede, hvis arbejdstimer fortrinsvis falder i perioder eller både i perioder og er jævnt fordelt over året, fik stillet spørgsmålet: *Hvor mange timer arbejder du normalt om ugen eller måneden i dette job i de perioder, hvor du arbejder?*

angav et ugentlig arbejdsomfang, 11 pct. angav omfanget pr. måned, mens relativt få angav omfanget pr. år. Resultatet fremgår af tabel 4.4.

TABEL 4.4

Ugentligt arbejdsomfang for beskæftigede på interviewtidspunktet og beskæftigede inden for de seneste 12 måneder. Personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension. Vægtet procent.

Ugentligt arbejdsomfang	Folkepension	Opsat pension	Efterløn	Førtidspension
0 op til 5 timer	23	0	17	12
5 op til 10 timer	16	0	13	16
10 op til 15 timer	9	1	8	13
15 op til 20 timer	9	2	9	17
20 op til 25 timer	10	17	14	11
25 op til 30 timer	3	3	16	13
30 op til 36 timer	8	17	6	5
37 timer	12	27	14	9
Over 37 timer	11	32	4	5
Gennemsnit	18	36	20	20
Median	15	37	20	18
Uvægtet beregningsgrundlag	955	266	951	165

TABEL 4.5

Det ugentlige arbejdsomfang for beskæftigede på interviewtidspunktet og beskæftigede inden for de seneste 12 måneder. Personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension særskilt for, om de har (1) jævn og (2) ujævn placering af timerne over året. Vægtet procent.

Ugentligt arbejdsomfang	Folkepension		Opsat pension		Efterløn		Førtidspension	
	Jævn	Ujævn	Jævn	Ujævn	Jævn	Ujævn	Jævn	Ujævn
0 op til 5 timer	18	30	0	0	13	21	9	20
5 op til 10 timer	15	17	0	0	11	18	13	24
10 op til 15 timer	6	14	0	4	8	7	9	22
15 op til 20 timer	11	5	2	2	9	8	22	8
20 op til 25 timer	13	6	4	52	16	10	14	5
25 op til 30 timer	4	1	4	2	19	12	12	2
30 op til 36 timer	11	3	21	6	8	2	7	2
37 timer	17	4	33	11	13	16	14	2
Over 37 timer	4	20	35	23	3	6	1	15
Gennemsnit	20	16	38	31	21	19	19	21
Median	20	10	37	24	22	17	18	12
Uvægtet beregningsgrundlag	579	357	220	42	590	341	115	40

Anm.: "Ujævn" er udtryk for, at arbejdet enten falder i visse perioder eller både falder i visse perioder og er jævnt fordelt.

Medianen og det gennemsnitlige arbejdsomfang er ret identisk for folkepensionister, efterlønsmodtagere og førtidspensionister, når de arbejder. Både median og gennemsnit ligger på 20 timer eller lidt derunder. For personer på opsat pension er både medianen og gennemsnittet stort set på 37 timer – altså fuld normal arbejdstid. Dette høje tal fremkommer bl.a., fordi en tredjedel af dem, der er på opsat pension, arbejder mere end 37 timer ugentligt. Fordelingen af det ugentlige arbejdsomfang for personer på opsat pension afviger således markant fra de øvrige grupper ved, at næsten ingen arbejder under 20 timer om ugen. For de øvrige grupper gælder dette mellem 47 og 58 pct. Det er givetvis arbejdstidskravet på 1.000 timer om året for personer på opsat pension, som tydeligt påvirker adfærden. I tabel B4.3 i bilag 2 er arbejdsomfanget yderligere delt op på mænd og kvinder. For folkepensionister og efterlønsmodtagere er der ikke nævneværdig forskel på fordelingerne af mænds og kvinders arbejdsomfang. Blandt førtidspensionisterne arbejder kvinder mere end mænd, mens det er omvendt for personer på opsat pension.

I tabel 4.4 har vi vist arbejdsomfangets fordeling uden at tage hensyn til, hvordan arbejdet er fordelt over året. For at få et billede af, om personer, der fx angiver at have fuldtidsarbejde, har dette arbejde jævnt fordelt over året eller kun i visse perioder, har vi lavet en fordeling af arbejdsomfanget særskilt for, om arbejdet er jævnt eller ujævnt¹³ fordelt over året, se tabel 4.5. Tabellen viser, at det især blandt folke- og førtidspensionisterne helt overvejende er personer, hvis arbejde er ujævnt fordelt over året, som i disse perioder bidrager til en ugentlig arbejdstid over de 37 timer. Nogle personer med ujævnt fordelt arbejde over året har imidlertid også forholdsvis få timer, hvilket gælder for alle fire hovedkategorier. Personer på opsat pension, hvis arbejde er ujævnt fordelt over året, arbejder som helhed klart mindre i de perioder, hvor de arbejder end personer, hvis arbejde er mere jævnt fordelt. Blandt folkepensionister, hvis arbejde er jævnt fordelt over året, er det op mod halvdelen, som potentielt kunne have en økonomisk fordel af at ansøge om opsat pension, fordi de har en ugentlig arbejdstid på mindst 20 timer.

Indtægterne fra arbejdet fremgår af tabel 4.6. Vi har spurgt de beskæftigede om deres indkomstforhold ved hjælp af følgende spørgsmål: *Hvor meget tjener du i alt – FØR skat?* Respondenterne kunne angive enten en timeløn eller en indkomst pr. uge, pr. måned eller pr. år. Vi har så ef-

13. "Ujævnt" er udtryk for, at arbejdet enten falder i visse perioder eller både falder i visse perioder og er jævnt fordelt.

terfølgende foretaget omregninger, så vi fremlægger oplysninger om den månedlige indkomst før skat.¹⁴ Desuden har vi beregnet en timeløn i de tilfælde, hvor dette har været muligt.¹⁵

TABEL 4.6

Månedlig indtægt og beregnet timeløn før skat for beskæftigede på interviewtidspunktet og beskæftigede inden for de seneste 12 måneder. Personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension. Vægtet procent.

	Folkepension	Opsat pension	Efterløn	Førtidspension
<i>Månedlig indtægt, kroner</i>				
0-1.999	18	3	15	29
2.000-3.999	13	0	7	13
4.000-7.999	10	1	10	32
8.000-11.999	12	1	9	11
12.000-19.999	13	3	23	8
20.000-24.999	9	6	12	1
25.999-39.999	13	40	18	1
40.000-74.999	5	36	6	6
75.000-	6	10	0	0
Gennemsnit	18.653	42.509	16.054	8.734
Median	10.400	36.684	15.000	4.583
Uvægtet beregningsgrundlag	915	239	917	148
<i>Beregnet timeløn, kroner</i>				
0-99	16	4	11	46
100-139	23	2	13	35
140-179	21	9	30	13
180-299	21	40	35	4
300-399	6	33	7	0
400-999	10	9	3	1
1.000-	4	1	1	0
Gennemsnit	317	289	214	100
Median	160	286	173	102
Uvægtet beregningsgrundlag	891	237	905	148

Vi finder, at beskæftigede førtidspensionister har markant lavere indkomst end personer i de tre andre grupper. Forskellen skal ses i lyset af, at denne gruppes timelønninger i gennemsnit er meget lavere, end det er tilfældet for de øvrige grupper. Omvendt tjener personer på opsat pension markant mere end personer i de andre grupper. Forklaringen er, at de som nævnt arbejder mere og dertil kommer, at mange af dem har en relativ høj timeløn. I tabel B4.4 i bilag 2 har vi opdelt indtægterne på køn. Det fremgår, at mændenes større arbejdsomfang slår igennem på indtægterne blandt personer på opsat pension. Endvidere tjener kvindelige før-

14. Er timelønnen opgivet, bruges arbejdsomfanget til at nå frem til den månedlige indtægt.

15. Ved at inddrage oplysninger om arbejdsomfanget kan timelønnen beregnes, hvis respondenterne ikke har angivet en sådan.

tidspensionister mere end mandlige, fordi de arbejder mere og gennemgående har en højere timeløn.

Vi har set på fordelingen af den månedlige indkomst for de personer, som henholdsvis har arbejdet jævnt og ujævnt fordelt over året. Vi finder, at de personer, hvis arbejde er ujævnt fordelt over året, og som arbejder enten relativt meget eller relativt lidt, også bidrager til henholdsvis de meget høje og de meget lave månedlige indkomster. Fordelingerne vises ikke i tabelform.

ØNSKET ARBEJDE

I kapitel 3 beskrev vi, hvor mange af dem, som ikke arbejder på interviewtidspunktet, der ønsker at arbejde inden for de næste 12 måneder. Vi fandt, at andelen er lavest blandt de pensionsberettigede i alderen 65-75 år – nemlig 3 pct. Den er højest blandt førtidspensionister på den gamle ordning med en andel på 12 pct., mens andelen er 8 pct. blandt efterlønsmodtagerne. Antalsmæssigt er dette potentiale imidlertid størst blandt de pensionsberettigede og mindst blandt efterlønsmodtagerne, se også tabel 3.2 i kapitel 3.

I dette afsnit beskriver vi karakteren af det ønskede arbejde. Fra spørgeskemaet har vi således oplysninger om arbejdsomfanget, arbejdstidens fordeling over året, erhvervsformen og den mindste timeløn og indtægt, som personerne vil acceptere at arbejde for.¹⁶

Vi finder, at forudsat at de, som ønsker at arbejde, har bestemte ønsker til arbejdstidens fordeling over året, vil de hyppigst have den jævnt fordelt frem for placeret i visse perioder, se tabel 4.7. Over halvdelen foretrækker at blive lønmodtagere, mens under hver tiende foretrækker at blive selvstændigt næringsdrivende. Der er dog mange, som ikke har en foretrukken erhvervsform. De fleste folkepensionister foretrækker et deltidsjob på 15-25 timer ugentligt, mens kun få ønsker en fuld arbejdsuge eller mere. Blandt efterlønsmodtagere foretrækker halvdelen at arbejde 30-37 timer om ugen, mens en lidt mindre gruppe ønsker at arbejde 10-25 timer om ugen. Blandt førtidspensionisterne ønsker hovedparten at arbejde 10-25 timer om ugen.

16. Der er ikke tilstrækkeligt mange interviewede ikke-beskæftigede personer på opsat pension til, at vi kan lave en selvstændig beskrivelse af dem. Vi ved imidlertid allerede om disse personer, at de skal præstere mindst 1.000 arbejdstimer om året for at være på opsat pension, så derfor er de mindre interessante i denne sammenhæng.

TABEL 4.7

Ønsket erhvervsform, ønsket ugentligt arbejdsomfang og ønsket fordeling af arbejdet over året for ikke-beskæftigede på interviewtidspunktet. Personer på folkepension, efterløn og førtidspension, som ønsker sig arbejde inden for de kommende 12 måneder. Vægtet procent.

	Folkepension	Efterløn	Førtidspension
<i>Arbejdstidens fordeling over året</i>			
I perioder	31	18	23
Jævnt fordelt over året	45	64	35
Har ikke bestemte ønsker	23	15	27
Ved ikke	0	3	15
<i>Erhvervsform</i>			
Som lønmodtager	60	84	76
Som selvstændig	9	3	8
Har ikke bestemte ønsker	31	10	16
Ved ikke		3	
Uvægtet beregningsgrundlag	75	100	35
<i>Ugentligt arbejdsomfang</i>			
0 op til 5 timer	1	1	4
5 op til 10 timer	2	4	9
10 op til 15 timer	9	14	13
15 op til 20 timer	34	14	32
20 op til 25 timer	40	17	18
25 op til 30 timer	2	1	9
30 op til 36 timer	1	10	4
37 timer	2	39	10
Over 37 timer	8	0	0
Gennemsnit	19	25	18
Median	20	24	15
Uvægtet beregningsgrundlag	70	96	31

Vi har forsøgt at få ønskerne til indtægten konkretiseret ved at spørge til den mindste timeløn og indtægt i en given periode, som kunne få de adspurgte til at påtage sig et arbejde. Vi har således spurgt: *Hvad er den laveste timeløn – før skat, du vil acceptere for at tage et arbejde?* og *Hvor meget skal du tjene pr. uge eller måned før skat, før du vil påtage dig et arbejde?* Besvarelserne er summeret i tabel 4.8. De angivne beløbsstørrelser er dermed ikke direkte sammenlignelige med de faktiske indkomster, som fremgår af tabel 4.6, fordi disse indkomster må antages at ligge over respondenternes mindste krav til indkomster, hvis de havde en mening om dette, før de påtog sig arbejdet. Vores vurdering er, at de mindste timelønninger, som de adspurgte vil have for at påtage sig et arbejde, ikke nødvendigvis er for høje til, at de kan finde et arbejde. Men så længe disse indkomst- og timelønskrav ikke er knyttet til kvalifikationer, erfaringer og personlige forhold hos dem, som forlanger beløbene, er lønningerne svære at vurdere.

TABEL 4.8

Ønsket månedlig indtægt og ønsket timeløn før skat blandt ikke-beskæftigede på interviewtidspunktet. Personer på folkepension, efterløn og førtidspension, som ønsker sig arbejde inden for de kommende 12 måneder. Vægtet procent.

	Folkepension	Efterløn	Førtidspension
<i>Månedlig indtægt, kroner</i>			
0-1.999	1	0	9
2.000-3.999	3	9	1
4.000-7.999	6	15	32
8.000-11.999	5	11	17
12.000-19.999	42	19	16
20.000-24.999	20	18	1
25.999-39.999	21	20	24
40.000-74.999	1	9	0
75.000-	0	0	0
Gennemsnit	19.037	18.581	12.619
Median	17.333	18.000	8.667
Uvægtet beregningsgrundlag	48	71	19
<i>Beregnet timeløn, kroner</i>			
0-99	14	0	31
100-139	16	34	47
140-179	10	42	16
180-299	58	21	7
300-399	0	1	0
400-999	0	0	0
1.000-	0	0	0
Gennemsnit	177	146	104
Median	200	140	100
Uvægtet beregningsgrundlag	37	69	20

TABEL 4.9

Jobsøgning og egen vurdering af realismen i at få et arbejde inden for de næste 12 måneder. Personer på folkepension, efterløn og førtidspension, som ønsker sig arbejde inden for de kommende 12 måneder særskilt for køn. Vægtet procent

	Folkepension		Efterløn		Førtidspension	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Søger efter et arbejde eller gør noget for at etablere sig eller finde opgaver</i>						
Ja	14	2	40	3	17	1
Nej	86	98	60	96	75	91
Ved ikke	1	0	0	1	8	7
<i>Realistisk at finde passende arbejde inden for ét år</i>						
Meget realistisk	2	1	6	9	1	0
Realistisk	15	6	11	2	9	9
Mindre realistisk	30	3	44	36	65	24
Slet ikke realistisk	53	90	34	52	25	67
Ved ikke	0	1	5	0	0	0
Uvægtet beregningsgrundlag	54	21	61	37	16	19

Vi har også spurgt dem, som ønsker at få et arbejde, om de søger efter et arbejde eller gør noget for at etablere sig som selvstændig, hvis de kunne tænke sig det. 40 pct. af de mandlige efterlønsmodtagere søger efter et arbejde, mens under 20 pct. af folke- og førtidspensionisterne søger. Blandt kvinderne er det endnu færre, se tabel 4.9. Vi har også spurgt dem, som ønsker et arbejde, om realismen i dette ønske ved hjælp af spørgsmålet: *Hvor realistisk tror du det er, at du finder noget passende arbejde inden for et år?* 80-90 pct. vurderer deres ønske som værende ”mindre realistisk” eller ”slet ikke realistisk”. Der er altså en ganske beskedent tiltro til, at det lykkes for dem at få deres ønsker opfyldt inden for et år, se tabel 4.9.

TABEL 4.10

Forekomst af aftale med arbejdsgiver om senere at påbegynde et arbejde blandt ikke-beskæftigede på interviewtidspunktet særskilt for, om de ønsker sig erhvervsarbejde inden for de næste 12 måneder eller ej. Personer på folkepension, efterløn og førtidspension. Vægtet procent.

	Folkepension		Efterløn		Førtidspension	
	Ønsker arbejde	Ønsker ikke arbejde	Ønsker arbejde	Ønsker ikke arbejde	Ønsker arbejde	Ønsker ikke arbejde
<i>Foreligger der aftale med arbejdsgiver om at begynde at arbejde senere?</i>						
Ja, aftale om at begynde på et bestemt tidspunkt	0	0	0	0	5	0
Ja, aftale om at begynde, når arbejdsgiveren har behov	3	2	7	2	8	4
Nej, ingen aftaler	97	98	73	98	87	96
Uvægtet beregningsgrundlag	75	631	100	547	35	168

Anm.: Med "Ønsker (ikke) arbejde" menes, at vedkommende (ikke) ønsker at få erhvervsarbejde i passende omfang inden for de næste 12 måneder.

Uanset om de ikke-beskæftigede søger arbejde, og uanset om de faktisk ønsker sig et arbejde, har vi spurgt dem, om de har en aftale med en arbejdsplads om at begynde at arbejde dér på et senere tidspunkt.¹⁷ Det viser sig, at mellem 2 og 8 pct. har en sådan aftale, og at sådan en aftale hyppigst forekommer blandt dem, som faktisk ønsker sig et arbejde, se tabel 4.10. Antalsmæssigt er der imidlertid flest, der har en aftale blandt dem, som ikke tilkendegiver, at de ønsker sig et arbejde inden for de

17. Spørgsmålet lød: *Har du en aftale med en arbejdsplads om at begynde at arbejde på et bestemt tidspunkt, eller når arbejdsgiveren har behov?*

kommende 12 måneder. Når personer i denne gruppe ikke tilkendegiver et sådant ønske, kan forklaringen være, at de har en sådan aftale med en virksomhed. Måske tror de, at spørgsmålet om ønsket om at arbejde inden for de kommende 12 måneder går på et muligt arbejde hos andre virksomheder, end den, de har en aftale med. I så fald er gruppen af personer, som kunne tænke sig at arbejde i den nærmeste fremtid, lidt større end de andele, vi har fundet frem til.

MOTIVER OG BARRIERER

I bestræbelserne på at forøge arbejdsudbuddet blandt personer, der har passeret 65-års-alderen samt blandt efterlønsmodtagere og førtidspensionister, er det nyttigt at have viden om, hvilke forhold der virker henholdsvis fremmende og hæmmende for, at personer i disse grupper vælger at arbejde. Formålet med dette kapitel er derfor at belyse, hvilke motiver og hvilke barrierer der er for at arbejde, når man har adgang til en tilbagetrækningsordning.

Vi undersøger motiverne og barriererne ved først at se på, hvilke motiver og barrierer de adspurgte selv angiver for at arbejde og for at ønske at arbejde. Dernæst undersøger vi dels, i hvor høj grad folkepensionsalderen udgør en barriere i forhold til at blive på den enkelte arbejdsplads efter denne alder, dels omfanget af ufrivillig afgang til efterløn samt forhold af betydning i denne forbindelse. Til slut i kapitlet belyser vi, hvordan de, der henholdsvis arbejder eller ønsker at arbejde, adskiller sig fra dem, der ikke arbejder.

Kapitlets hovedresultater er:

- De fleste af dem, der arbejder, mens de har adgang til en tilbagetrækningsordning, arbejder ifølge eget udsagn af lyst, men samtidig arbejder knap hver tredje også af nød.

- Sandsynligheden for at arbejde, når man har adgang til en tilbage-trækningsordning, er gennemgående større, hvis man har en lang videregående uddannelse, og hvis man har et godt helbred. Desuden har mænd på folkepension eller efterløn mindre sandsynlighed for at arbejde, hvis de får eller har fået udbetalt en privat eller en arbejds-markedspension.
- Ønskerne om at arbejde fremsættes – igen ifølge eget udsagn – også især af lyst, men også af nød.
- Sandsynligheden for at ønske at arbejde er gennemgående større, hvis man har et godt helbred, hvis man er enlig, hvis man ufrivilligt har forladt arbejdsmarkedet, og/eller hvis man har en dårlig økonomi. For personer på efterløn og førtidspension gælder endvidere, at jo yngre de er, jo større er sandsynligheden for, at de ønsker at arbejde.
- De primære årsager til, at folkepensionister og efterlønsmodtagere ikke arbejder, er ifølge deres eget udsagn, at de har dårligt helbred (henholdsvis 24 og 21 pct.), at de ikke ønsker at arbejde (21 og 16 pct.), at de har nået folkepensionsalderen eller er på efterløn (14 og 28 pct.), eller at de ikke (tror de) kan finde et arbejde på grund af deres alder (26 og 14 pct.).
- 1 ud af 10 af de 65-76-årige har oplevet, at folkepensionsalderen udgjorde en barriere for, at de fortsat kunne være på arbejdspladsen. Den tilsvarende andel for dem af de 65-76-årige, der gerne ville blive ved med at arbejde, er 1 ud af 4.
- 1 ud af 6 af efterlønsmodtagerne angiver, at tidspunktet for deres overgang til efterløn var ufrivilligt. Mænd oplever i lidt højere grad ufrivillig overgang end kvinder.
- Ufrivillig overgang til efterløn skyldes især arbejdsmarkedsrelaterede forhold, men især for kvindernes vedkommende også dårligt helbred.
- De hyppigst anførte arbejdsmarkedsrelaterede årsager til ufrivillig overgang til efterløn er, at man er blevet sagt op eller er blevet tvunget på grund af arbejdsløshed.

SELVRAPPORTEREDE MOTIVER OG BARRIERER FOR AT ARBEJDE

I det følgende ser vi på, hvilke motiver og hvilke barrierer der ifølge de adspurgtes eget udsagn er for at arbejde eller for at ønske at arbejde.

MOTIVER FOR AT ARBEJDE

I forbindelse med den gennemførte spørgeskemaundersøgelse har vi spurgt, hvad der er de vigtigste årsager til, at personer arbejder, mens de har adgang til en tilbagetrækningsordning. Vi fokuserer her på de personer, der arbejder på interviewtidspunktet. Besvarelserne for personer på henholdsvis folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension fremgår af tabel 5.1. En tilsvarende tabel, hvor besvarelserne er vist særskilt for mænd og kvinder, fremgår af bilag 2, tabel B5.1.

Selvom vi spurgte til de *vigtigste* årsager, er det generelle billede, at de adspurgte har givet relativt mange svar på, hvorfor de arbejder. En række forklaringer er derfor meget vigtige på tværs af de fire grupper. Vi beskriver disse forklaringer i prioriteret rækkefølge. Vi finder således for det første, at stort set alle angiver som vigtig årsag til at arbejde, at de ”trives godt med at gå på arbejde”. 93-98 pct. i hver af de fire grupper angiver således dette svar.

Det viser sig for det andet, at mange også arbejder, fordi de ”har et spændende arbejde”. Dette gælder især for personer på opsat pension, hvor 93 pct. har angivet dette svar mod 70 pct. af førtidspensionisterne, der skiller sig ud som den gruppe, hvor dette svar er angivet af relativt færrest.

For det tredje finder vi, at udsagnet ”føler, at dine evner bliver værdsat” også fremhæves af mange som årsag til at arbejde. Her er yderpunkterne, at 92 pct. af personerne på folkepension angiver dette svar mod 78 og 74 pct. af personerne på henholdsvis opsat pension og førtidspension.

Det viser sig for det fjerde, at udsagnene ”vil gerne være på arbejdsmarkedet, så længe dit helbred tillader det”, ”har brug for at lave noget andet end bare at være derhjemme” og ”har gode arbejdstider” alle angives af 65-85 pct. af personerne i de fire grupper. Det er i øvrigt værd at bemærke, at det blandt folkepensionisterne især er kvinderne, der ”har brug for at lave noget andet end bare at være derhjemme”, se tabel B5.1 i bilag 2.

TABEL 5.1

De vigtigste årsager til at arbejde samtidig med, at man har adgang til en tilbagetrækningsordning. Personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension, der er beskæftigede på interviewtidspunktet. Vægtet procent.

	Folkepension	Opsat pension	Efterløn	Førtidspension
<i>Årsager primært i relation til jobbet</i>				
For at have en tilknytning til din arbejdsplads	48	70	62	58
For at have en tilknytning til dit fagområde	48	74	51	43
Fik mulighed for at påtage dig et kortvarigt job	23	18	32	11
For at afslutte en opgave, du var i gang med, før du fik adgang til en tilbagetrækningsordning	5	5	7	1
Der mangler kvalificeret arbejdskraft til at overtage dit arbejde	10	34	20	3
Trives godt med at gå på arbejde	93	96	94	98
Får en god indkomst	40	79	39	28
Har gode arbejdstider	72	80	76	65
Har et spændende arbejde	85	93	80	70
Har stor indflydelse på arbejdet	69	87	59	48
Føler, at dine evner bliver værdsat	78	92	84	74
Har fået et mere udfordrende job, end før du fik adgang til en tilbagetrækningsordning	7	19	6	19
Har fået et mindre krævende job, end før du fik adgang til en tilbagetrækningsordning	32	7	33	25
Har en god ledelse	55	54	63	65
Har gode kollegaer	66	75	77	78
<i>Primært private og andre årsager</i>				
For at fastholde din tilknytning til arbejdsmarkedet	50	66	64	60
Udnytte skattenedslaget inden pensionsalderen	3	7	13	7
Af økonomiske årsager	28	29	29	33
Vil gerne være på arbejdsmarkedet, så længe dit helbred tillader det	85	70	73	85
Vil gerne være på arbejdsmarkedet, så længe din ægtefælle/samlever ikke har trukket sig tilbage	14	19	23	18
Har brug for at lave noget andet end bare at være derhjemme	71	72	70	81
Vil gerne gøre noget for andre	60	60	56	57
Andre grunde	14	9	10	5
Ingen speciel grund	0	0	0	0
Mindste uvægtede procentgrundlag	879	297	724	153

Anm.: Kolonnerne summerer ikke til 100, fordi respondenterne havde mulighed for at angive flere svar.

Endelig finder vi for det femte, at personer på opsat pension skiller sig ud ved, at de i højere grad end de øvrige grupper ligger vægt på udsagnene ”har stor indflydelse på arbejdet”, ”får en god indkomst” og ”for at have en tilknytning til dit fagområde”. Forskellene afspejler givetvis, at personer på opsat pension er den af de undersøgte grupper, hvor personerne befinder sig relativt højest i jobhierarkiet, arbejder mest og har de relativt mest vellønnede job, se kapitel 4.

Resultaterne tyder på, at personerne i de fire grupper – i hvert fald ifølge deres eget udsagn – typisk arbejder af lyst. Imidlertid er det samtidig værd at bemærke, at der er ca. 30 pct. i alle fire grupper, der giver udtryk for, at de arbejder af økonomiske årsager. Til sammenligning kan nævnes, at Larsen m.fl. (2011) på basis af tal for efteråret 2010 finder, at kun 5-10 pct. af efterlønsmodtagerne og 15 pct. af folkepensionisterne ifølge eget udsagn arbejder af økonomiske årsager. De højere andele i denne undersøgelse tyder således på, at en stigende andel – formentlig som følge af krisen – arbejder af økonomisk nødvendighed. En anden forklaring kan dog være, at krisen gør det mere legitimt at give udtryk for, at man arbejder af økonomiske årsager.

Alt i alt viser resultaterne, at stort set alle ifølge eget udsagn arbejder af lyst, men at der samtidig er knap en tredjedel, der også arbejder af nød.

MOTIVER FOR AT ØNSKE AT ARBEJDE

Vi har også spurgt til de vigtigste årsager til at ønske at arbejde. Fokus er her rettet mod de personer, der angiver, at de ønsker at få et erhvervsarbejde i et passende omfang inden for de næste 12 måneder. Besvareelserne for personer på henholdsvis folkepension, efterløn og førtidspension fremgår af tabel 5.2.¹⁸

Personer, der ønsker at arbejde, har angivet markant færre *vigtigste* årsager til, at de ønsker at arbejde, end vi fandt ovenfor for de personer, der arbejder på interviewtidspunktet.

To årsager nævnes af relativt mange i alle tre grupper. For det første finder vi – som ovenfor – at den årsag til at ønske at arbejde, der fremhæves af relativt flest, er ”trives godt med at gå på arbejde”. 44-50 pct. i de tre grupper anfører denne årsag.

18. Personer på opsat pension indgår ikke her, fordi langt de fleste af dem arbejder på interviewtidspunktet. Vi har således få observationer for dem, der ønsker at arbejde. Tilsvarende har vi få observationer til at opdele resultaterne på køn.

For det andet er der relativt mange, der som årsag anfører, at de ”har brug for at lave noget andet end bare at være derhjemme”. Især efterlønsmodtagerne nævner denne årsag, nemlig 58 pct. mod henholdsvis 44 og 37 pct. af personerne på folkepension og førtidspension. Det er således tilsyneladende især i gruppen af efterlønsmodtagere, at vi skal finde personer, der ønsker at vende tilbage til arbejdsmarkedet, fordi de ikke trives med at gå derhjemme.

TABEL 5.2

De vigtigste årsager til at ønske at arbejde samtidig med, at man har adgang til en tilbagetrækningsordning. Personer på folkepension, efterløn og førtidspension, der ønsker at få et erhvervsarbejde inden for de næste 12 måneder. Vægtet procent.

	Folke- pension	Efterløn	Førtids- pension
<i>Arsager primært i relation til jobbet</i>			
Vil gerne have en tilknytning til din tidligere arbejdsplads	11	16	4
Vil gerne have en tilknytning til dit fagområde	28	27	8
Forventer/håber at få mulighed for at påtage dig et kortvarigt job	9	10	0
For at afslutte en opgave, du var i gang med, før du fik adgang til en tilbagetrækningsordning	0	0	4
Der mangler kvalificeret arbejdskraft på dit felt	8	3	0
Trives godt med at gå på arbejde	45	50	44
Forventer/håber at få en god indkomst	11	19	8
Forventer/håber at få gode arbejdstider	1	10	16
Forventer/håber at få et spændende arbejde	32	17	36
Forventer/håber at få stor indflydelse på arbejdet	15	10	12
Forventer/håber, at dine evner bliver værdsat	34	11	32
Forventer/håber at få et mere udfordrende job, end før du fik adgang til en tilbagetrækningsordning	0	6	4
Forventer/håber at få et mindre krævende job, end før du fik adgang til en tilbagetrækningsordning	2	9	8
Forventer/håber at få en god ledelse	2	7	19
Forventer/håber at få gode kollegaer	18	30	47
<i>Primært private og andre årsager</i>			
For at fastholde din tilknytning til arbejdsmarkedet	11	17	20
Udnytte skattemæssigheden inden pensionsalderen	0	9	4
Af økonomiske årsager	20	26	16
Vil gerne være på arbejdsmarkedet, så længe dit helbred tillader det	34	14	8
Vil gerne være på arbejdsmarkedet, så længe din ægtefælle/samlever ikke har trukket sig tilbage	1	4	4
Har brug for at lave noget andet end bare at være derhjemme	44	58	37
Vil gerne gøre noget for andre	10	16	16
Andre grunde	7	9	24
Ingen speciel grund	0	3	0
Mindste uvægtede procentgrundlag	75	100	35

Anm.: Kolonnerne summerer ikke til 100, fordi respondenterne havde mulighed for at angive flere svar.

En række andre årsager angives af relativt mange i en eller to af de tre grupper. For det første angiver især relativt mange førtidspensionister (47 pct.), men også en del efterlønsmodtagere (30 pct.), at de ”forventer/håber at få gode kollegaer”. Især førtidspensionisterne ser således ud til at ønske at arbejde for at få forbedret deres sociale relationer.

For det andet nævner hver tredje af såvel folke- som førtidspensionisterne, at de ”forventer/håber at få et spændende arbejde”, og at de ”forventer/håber, at dine evner bliver værdsat”. Pensionisterne har således i højere grad forventninger til jobindholdet end efterlønsmodtagerne.

For det tredje anfører hver tredje af folkepensionisterne årsagen ”vil gerne være på arbejdsmarkedet så længe dit helbred tillader det”. En del folkepensionister ønsker således at bidrage på arbejdsmarkedet, så længe de kan.

For det fjerde nævner endelig lidt mere end hver fjerde af personerne på henholdsvis folkepension og efterløn som årsag, at de gerne vil have en tilknytning til deres fagområde. At relativt få førtidspensionister (8 pct.) nævner denne årsag, skal formentlig ses i lyset af, at det i mange tilfælde netop er deres fagområde, de har måttet forlade af helbredsmæssige årsager, da de fik bevilliget førtidspension, og at de er den gruppe, der (i gennemsnit) har været på en tilbagetrækningsordning længst.¹⁹ Disse forhold kan betyde, at førtidspensionister typisk ikke ser det som en mulighed at bevare en tilknytning til deres fagområde.

Alt i alt viser resultaterne, at også ønskerne om at arbejde frem sættes mere af lyst end af nød. Det er dog også her en ikke ubetydelig andel, der ønsker at arbejde af økonomiske årsager. Dette gælder hver fjerde af efterlønsmodtagerne, hver femte af folkepensionisterne og hver sjette af førtidspensionisterne. At relativt flest efterlønsmodtagere angiver denne årsag, kan hænge sammen med, at det formentlig især er personer på efterløn, der har måttet forlade deres job ufrivilligt som følge af krisen. Vi vender senere i kapitlet tilbage til omfanget af og årsagerne til ufrivillig afgang på efterløn.

BARRIERER FOR AT ARBEJDE

I dette afsnit ser vi på, hvad personer uden arbejde angiver som årsager til, at de ikke arbejder. Vi har således spurgt personer, der er uden arbejde på interviewtidspunktet, om, hvad der er de vigtigste årsager til, at de

19. De udvalgte førtidspensionister er personer, der fik bevilliget førtidspension efter de regler, der galdt for den 1. januar 2003, se kapitel 2.

ikke arbejder ”for tiden”. Vi havde angivet en række fortrykte svarkategorier samt givet mulighed for, at de adspurgte selv kunne angive andre årsager.²⁰ Besvarelsene fremgår af tabel 5.3. En tilsvarende tabel, hvor besvarelsene er vist særskilt for mænd og kvinder, fremgår af tabel B5.2 i bilag 2.

TABEL 5.3

De vigtigste årsager til ikke at arbejde på interviewtidspunktet for personer på folkepension, efterløn og førtidspension. Vægtet procent.

	Folke- pension	Efterløn	Førtids- pension
Ønsker/har primært sæsonarbejde	0	0	0
Har opgivet at finde et arbejde på grund af din alder	26	14	2
Har opgivet at finde et arbejde på grund af dine kvalifikationer	0	2	2
Har endnu ikke fundet et job, der svarer til dine kvalifikationer	0	1	0
Har endnu ikke fundet et job til den løn, du ønsker	1	1	0
Har endnu ikke fundet et job med de arbejdstider, du ønsker	1	1	0
Det er uklart for dig, hvilke regler der gælder for at arbejde	1	0	2
Får for lidt ud af det økonomisk	4	6	1
Familiemæssige årsager (fx sygdom)	6	6	7
Har dårligt helbred eller er slidt ned	24	21	91
<i>Anden årsag</i>			
Er på pension/efterløn	14	28	2
På grund af alder	10	1	0
Ønsker ikke at arbejde	21	16	1
Vil give plads til andre	1	1	0
Forhold eller ændringer på tidligere arbejdsplads	0	3	0
Har mistet dit arbejde	1	3	0
Arbejder af og til, men ikke på interviewtidspunktet	1	2	1
Andet	1	2	1
Mindste uvægtede procentgrundlag	761	707	220

Anm.: Kolonnerne summerer ikke til 100, fordi respondenterne havde mulighed for at angive flere svar.

For førtidspensionisterne gælder ikke overraskende, at langt størstedelen af dem ikke arbejder, fordi de har dårligt helbred.²¹ 91 pct. har således angivet dette svar.

20. Vi har foretaget en enkelt ændring i forhold til de oprindelige svarkategorier. Nogle har angivet dårligt helbred som ”andet” svar, selvom denne svarmulighed også fremgik af de fortrykte svarkategorier. Desuden har nogle som ”andet” svar angivet, at de er slidt ned. Vi har valgt at flytte disse besvarelser til den fortrykte svarkategori ”Har dårligt helbred” og udvide denne kategori til ”Har dårligt helbred eller er slidt ned”. Langt størstedelen i denne kategori har anført, at de har dårligt helbred.

21. Kun meget få i denne gruppe angiver, at de er slidt ned.

Besvarelsene fra folkepensionister og efterlønsmodtagere er spredt ud på væsentligt flere årsager.

For folkepensionisterne gælder, at hver fjerde har opgivet at finde et arbejde på grund af deres alder. Det fremgår ikke, om personerne i denne gruppe har forsøgt at finde arbejde – uden held – eller om de blot ikke tror på, at det er muligt og derfor har opgivet på forhånd. Uanset hvad så tyder resultatet på, at en ikke ubetydelig andel af folkepensionisterne uden arbejde gerne ville arbejde, hvis det var muligt at finde et job.

Der er også en fjerdedel af folkepensionisterne, der som årsag angiver, at de har dårligt helbred eller er slidt ned. Desuden angiver hver femte, at de ikke ønsker at arbejde. Denne kategori dækker over en række typer af svar, som – ud over ”ønsker ikke at arbejde” – også omfatter, at man har arbejdet nok, og at man har andre ønsker, fx ønsker om at nyde livet, at få mere fritid eller frihed, at bruge mere tid på familien og at udføre frivilligt arbejde.

Endelig er der henholdsvis 14 og 10 pct. af folkepensionisterne, der angiver ”på pension” eller ”alder” som årsag til, at de ikke arbejder. Langt størstedelen af dem, der har svaret ”alder”, har ikke samtidig svaret, at de har opgivet at finde et arbejde på grund af deres alder. Svarene tyder på, at mange opfatter det som en oplagt årsag til ikke at arbejde, at de har passeret de 65 år, hvor de har adgang til folkepension. Det fremgår af nogle af disse besvarelser, at de adspurgte undrer sig over, hvorfor vi overhovedet kan finde på at spørge dem om årsagen til, at de ikke arbejder. Besvarelsene afspejler formentlig bl.a., at det ”normale” er, at man ikke arbejder, når man har nået folkepensionsalderen.

Vi finder et lignende billede for efterlønsmodtagerne. Næsten 30 pct. i denne gruppe angiver således ”på efterløn” som årsag til, at de ikke arbejder. Kvinder angiver i højere grad dette svar end mænd, se tabel B5.2 i bilag 2. Igen afspejler resultatet formentlig bl.a., at det ”normale” er, at man ikke arbejder, når man er gået på efterløn.

Hver femte efterlønsmodtager angiver som årsag, at de har dårligt helbred eller er slidt ned, mens hver sjette angiver, at de ikke ønsker at arbejde.

Der er 14 pct. af efterlønsmodtagerne, der svarer, at de har opgivet at finde et arbejde på grund af deres alder. Der ser således også ud til at være personer på efterløn, der faktisk gerne ville arbejde, hvis det var muligt.

Endelig er det værd at bemærke, at højst 2 pct. i de tre grupper som årsag angiver, at det er uklart, hvilke regler der gælder for at arbejde. En fortolkning af dette resultat kunne være, at de fleste kender disse regler. Der fremgår imidlertid af Larsen & Ellerbæk (2012) og Larsen m.fl. (2011), at de fleste i de undersøgte grupper har et relativt dårligt eller slet intet kendskab til reglerne. Resultatet er derfor snarere udtryk for, at meget få opfatter manglende regelkendskab som en vigtig årsag til, at de ikke arbejder.

Alt i alt tyder resultaterne på, at førtidspensionister ikke arbejder, fordi de har dårligt helbred, mens folkepensionister og efterlønsmodtagere ikke arbejder, fordi de har dårligt helbred, fordi de ikke ønsker at arbejde, fordi de er på efterløn eller har nået pensionsalderen, eller fordi de ikke kan eller ikke tror, de kan finde et arbejde på grund af deres alder.

BARRIERER FOR AT BLIVE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Resultater i Larsen m.fl. (2011) tyder på, at mulighederne for at fortsætte med at arbejde på den arbejdsplads, de ældre er tilknyttet, før de når efterløns- eller folkepensionsalder, spiller en væsentlig rolle for, hvor længe de forventer at blive ved med at arbejde. Vi ser derfor i nærværende afsnit dels på, i hvor høj grad folkepensionsalderen udgør en barriere i forhold til at bevare denne tilknytning, dels på i hvor høj grad efterlønsmodtagere går ufrivilligt på efterløn, og hvilke forhold der spiller en rolle i denne forbindelse.

UDGØR FOLKEPENSIONSALDEREN EN BARRIERE?

For at få et billede af, hvor mange der ufrivilligt forlader arbejdsmarkedet, når de når folkepensionsalderen, har vi spurgt personer over 65 år, om de efter egen opfattelse havde mulighed for at fortsætte efter folkepensionsalderen på den virksomhed, de var tilknyttet, da de nåede denne alder. Fokus er her rettet mod de personer, der var 65-75 år ved udvælgelsen, og som ifølge eget udsagn var beskæftiget som lønmodtagere umiddelbart før de fyldte 65 år. Denne gruppe udgør cirka halvdelen af de 65-75-årige. Besvareelserne fremgår af tabel 5.4.

Det fremgår, at ca. 70 pct. – ifølge eget udsagn – havde mulighed for at fortsætte efter folkepensionsalderen med at arbejde på den virksomhed, hvor de var ansat, før de nåede denne alder. De knap 30 pct.

valgte at fortsætte med at arbejde – dette gjaldt i højere grad for mænd end for kvinder.

TABEL 5.4

Fordeling på, om 65-75-årige efter egen opfattelse havde mulighed for at fortsætte efter folkepensionsalderen på den virksomhed, de var tilknyttet, da de nåede denne alder. 65-75-årige, der var beskæftiget som lønmodtager umiddelbart før folkepensionsalderen, i alt og særskilt for køn. Vægtet procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
Ja, du fortsatte	34	21	28
Ja, du havde muligheden, men du fortsatte ikke	43	39	41
Nej, du havde ikke muligheden	21	38	29
Ved ikke	2	1	2
Uvægtet procentgrundlag	975	530	1.505

Tilbage står, at ca. 30 pct. ikke havde mulighed for at fortsætte med at arbejde efter folkepensionsalderen. Vi har spurgt denne gruppe, om de ville være fortsat med at arbejde, hvis de havde haft muligheden. Vi finder, at cirka hver tredje helt sikkert eller temmelig sikkert ville have fortsat, hvis de havde haft muligheden, se tabel 5.5. Resultatet tyder med andre ord på, at af de 65-75-årige, der var beskæftiget som lønmodtagere umiddelbart før 65-års-alderen, oplevede kun 1 ud af 10, at folkepensionsalderen udgjorde en barriere for, at de fortsat kunne være i beskæftigelse på arbejdspladsen. Der kan dog være tale om et underkantsskøn, hvis personer, der nærmer sig de 65 år, justerer deres ønsker om at fortsætte med at arbejde i forhold til, hvilke muligheder der er på arbejdspladsen.

En anden metode til at opgøre, i hvor høj grad folkepensionsalderen udgør en barriere, er imidlertid udelukkende at beregne den berørte andel med udgangspunkt i de personer, der gerne vil blive ved med at arbejde. Denne gruppe betegner vi her arbejdskraftpotentialet. Dette potentiale omfatter dels dem, der svarer ”ja, du fortsatte” i tabel 5.4 og dem, der svarer ”ja, helt sikkert” eller ”ja, temmelig sikkert” i tabel 5.5. Arbejdskraftpotentialet udgør dermed ca. 40 pct. af de adspurgte folkepensionister, mens den del af arbejdskraftpotentialet, der ikke fik muligheden for at fortsætte, som nævnt udgør ca. 10 pct. Det vil sige, at 1 ud af 4 af arbejdskraftpotentialet oplever folkepensionsalderen som en barriere for at forblive på deres daværende arbejdsplads, hvilket må betragtes som en betydelig andel. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at denne form

for barriere ikke nødvendigvis udelukker, at de berørte personer fortsætter på arbejdsmarkedet på en anden arbejdsplads.

TABEL 5.5

Fordeling på, om 65-75-årige ville have fortsat på virksomheden efter folkepensionsalderen, hvis de havde haft muligheden. 65-75-årige, der var beskæftiget som lønmodtager umiddelbart før folkepensionsalderen, og som ikke havde mulighed for at fortsætte efter folkepensionsalderen på den virksomhed, de var tilknyttet, da de nåede denne alder, i alt og særskilt for køn. Vægtet procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
Ja, helt sikkert	35	22	27
Ja, temmelig sikkert	4	11	8
Nej, formodentlig ikke	16	24	21
Nej, bestemt ikke	45	40	42
Ved ikke	0	3	2
Uvægtet procentgrundlag	150	72	222

HVOR MANGE GÅR UFRIVILLIGT PÅ EFTERLØN, OG HVAD ER ÅRSAGEN?

I dette afsnit ser vi først på omfanget af ufrivillig overgang til efterløn, og dernæst undersøger vi, hvilke forhold der spiller en rolle i denne forbindelse.

Vi har spurgt de personer, der blev udvalgt som efterlønsmodtagere til vores spørgeskemaundersøgelse, i hvor høj grad tidspunktet for overgang til efterlønsordningen var deres eget valg. Vi finder, at næsten 3 ud af 4 mener, at tidspunktet ”i høj grad” var deres eget valg, 1 ud af 10 svarer ”i nogen grad”, mens 1 ud af 6 anfører ”i mindre grad” eller ”slet ikke”, se tabel 5.6. Mænd oplever tilsyneladende i lidt højere grad end kvinder, at overgangen var ufrivillig.

TABEL 5.6

Fordeling på, i hvor høj grad tidspunktet for overgang til efterlønsordningen var den enkeltes eget valg, i alt og særskilt for køn. Vægtet procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
I høj grad	71	72	72
I nogen grad	7	13	10
I mindre grad	6	5	5
Slet ikke	15	10	12
Ved ikke	1	1	1
Uvægtet procentgrundlag	713	715	1428

Vi har også spurgt efterlønsmodtagerne, hvad der var de vigtigste årsager til, at de overgik til efterlønsordningen. De adspurgte havde mulighed for at angive flere svar.

TABEL 5.7

De vigtigste årsager til at være overgået til efterløn, i alt og opdelt efter køn.
Vægtet procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
<i>Familie/fritid</i>			
Havde mulighed for at få efterløn	37	37	37
Havde lyst til selv at bestemme, hvad du skulle foretage dig	18	18	18
For at få mere tid til fritidsinteresser	12	11	12
Ville have mere tid til familie og venner	7	14	11
Ville holde op sammen med ægtefælle/samlever	5	6	6
For at du kunne passe børnebørn	2	8	5
Andre familiemæssige grund (f.eks. sygdom)	3	5	4
Ønske fra ægtefælle/samlever (f.eks. ægtefællen holdt op)	1	2	2
<i>Arbejdsmarked</i>			
Blev sagt op	13	5	9
For at give plads til unge	11	8	9
Tvunget på grund af arbejdsløshed	6	6	6
Dårlig ledelse	6	5	6
Manglende arbejde på grund af krisen	7	2	5
For at undgå dagpengesystemet	5	4	4
Trivedes ikke på arbejdspladsen	4	4	4
Gode fratrædelsesvilkår på arbejdspladsen	4	2	3
Kunne ikke få et lettere arbejde	3	2	2
Følte dig presset af ledelsen	3	2	2
Havde for lidt ud af det økonomisk	2	2	2
Fast aldersgrænse i virksomheden	3	1	2
Følte dig presset af kollegaerne	0	0	0
<i>Familie/fritid og arbejdsmarked</i>			
Ville undgå at få dårligt helbred	9	14	12
<i>Helbred</i>			
Havde dårligt helbred	16	18	17
<i>Andre grunde</i>			
Andre grunde end de nævnte	5	7	6
Du kan ikke nævne nogen årsager	0	1	1
Ingen speciel grund	1	3	2
Uvægtet procentgrundlag	713	715	1428

Anm.: Kolonnerne summerer ikke til 100, fordi respondenterne havde mulighed for at angive flere svar.

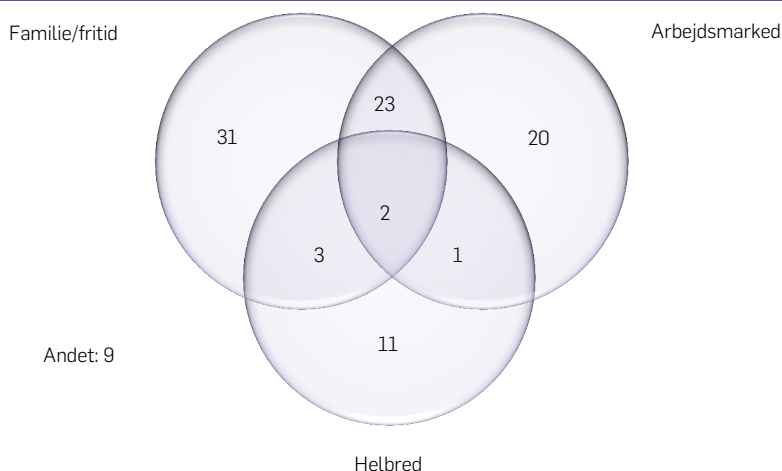
Vi finder, at den hyppigst anførte årsag er ”havde mulighed for at gå på efterløn”. Hele 37 pct. nævner denne årsag, se tabel 5.7. 17-18 pct. nævner årsagerne ”havde lyst til selv at bestemme, hvad du skulle foretage dig” og ”havde dårligt helbred”. Endelig er der en del, der angiver, at de er gået på efterløn, fordi de ikke har et arbejde. 9 pct. anfører således, at

de blev sagt op, 6 pct. er ”tvunget pga. arbejdsløshed”, mens 5 pct. mangler arbejde på grund af krisen. Det er i denne forbindelse også værd at bemærke, at 9 pct. angiver ”for at give plads til unge” som argument for at gå på efterløn. Opfattelsen af, at flere unge kan komme i arbejde, hvis ældre forlader arbejdsmarkedet tidligt, eksisterer således fortsat rundt omkring på arbejdspladserne, selvom studier viser, at denne sammenhæng ikke kan genfindes på samfundsniveau, se kapitel 2.

Mænd er i højere grad end kvinder gået på efterløn, fordi de er blevet sagt op, og fordi de mangler arbejde pga. krisen. Disse forskelle kan bidrage til at forklare, at mænd som nævnt i lidt højere grad end kvinder angiver, at overgangen til efterløn var ufrivillig. Vi vender tilbage til dette nedenfor. Af andre kønsforskelle kan nævnes, at kvinder i højere grad end mænd er gået på efterløn for at få mere tid til familie og venner, for at passe børnebørn og for at undgå at få dårligt helbred.

FIGUR 5.1

Fordeling på grupperede årsager til at gå på efterløn. Vægtet procent.



Vi har grupperet besvarelsene i tabel 5.7 efter, om der er tale om familie-/fritidsrelaterede, arbejdsmarkedsrelaterede, helbredsrelaterede eller andre årsager.²² Den samlede fordeling for de fire typer af årsager fremgår af figur 5.1. Figuren viser, at relativt flest angiver familie-/fritidsrelaterede årsager, færre angiver arbejdsmarkedsrelaterede årsager,

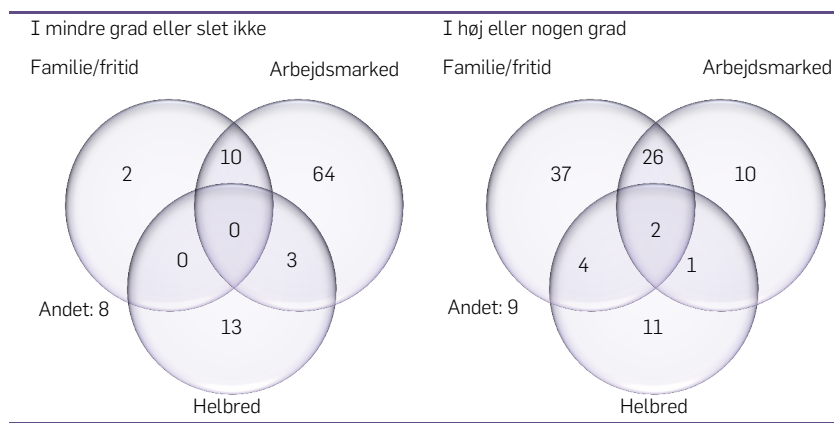
22. For argumentation for grupperingen, se Larsen m.fl. (2011).

mens færrest angiver helbred som årsag. Den kombination af grupperede årsager, der angives af relativt flest, er årsager, der er relateret både til familie-/fritid og arbejdsmarked.²³ Disse resultater svarer til resultater i Larsen m.fl. (2011).

Vi har undersøgt, hvordan de grupperede årsager til at gå på efterløn er fordelt på dem, der i tabel 5.6 svarer, at tidspunktet for overgangen til efterløn a) i mindre grad eller slet ikke eller b) i høj eller nogen grad var personens eget valg. Vi betragter a) som udtryk for ufrivillig overgang og b) som udtryk for frivillig overgang. Vi finder, at personer, der ufrivilligt er gået på efterløn, i markant større omfang angiver arbejdsmarkedsrelaterede årsager og i markant mindre omfang anfører familie-/fritidsrelaterede årsager end dem, der er gået frivilligt, se figur 5.2. I den sidstnævnte gruppe er der desuden relativt flere, der har angivet både familie-/fritidsrelaterede og arbejdsmarkedsrelaterede årsager. Lidt overraskende er der tilsyneladende ikke nogen sammenhæng mellem angivelse af helbred som årsag, og hvorvidt overgangen til efterløn var frivillig.

FIGUR 5.2

Efterlønsmodtagere, fordelt på grupperede årsager til at gå på efterløn, særskilt for, om tidspunktet for overgang til efterløn i mindre grad eller slet ikke var deres eget valg, eller om det i høj eller nogen grad var deres eget valg. Vægtet procent.

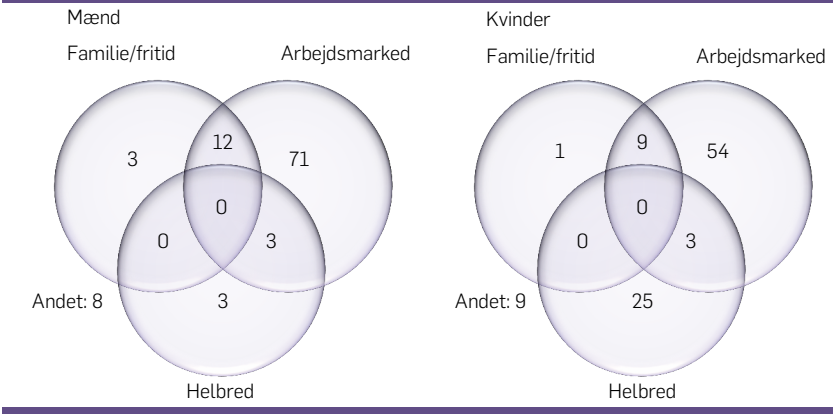


Anm: Beregningsgrundlag: I mindre grad eller slet ikke: 251. I høj eller nogen grad: 1.163.

23. Den dominerende årsag er her "ville undgå at få dårligt helbred", der er placeret under både "familie/fritid" og "arbejdsmarked". For argumentation herfor, se Larsen m.fl. (2011).

Vi har imidlertid også set på henholdsvis mænds og kvinders fordeling på de grupperede årsager til at gå på efterløn for de personer, hvor overgangen var ufrivillig, se figur 5.3. Vi finder, at langt de fleste mænd går ufrivilligt på efterløn af arbejdsmarkedsrelaterede årsager, mens kvinders ufrivillige overgang typisk er betinget af enten arbejdsmarked eller helbred. Kønsforskellene skal bl.a. ses i lyset af, at mænd i højere grad end kvinder angiver arbejdsmarkedsrelaterede årsager til at gå på efterløn. Der er derimod ikke nævneværdig forskel på, i hvor høj grad kvinder og mænd angiver dårligt helbred som årsag til at gå på efterløn, se tabel 5.7. Forskellen vedrørende helbred som årsag består i, at kvinder i højere grad end mænd betragter det som ufrivilligt, når de går på efterløn af helbredsrelaterede årsager.

FIGUR 5.3
Efterlønsmodtagere, hvor tidspunktet for overgang til efterløn i mindre grad eller slet ikke var deres eget valg, fordelt på grupperede årsager til at gå på efterløn, særligt for køn. Vægtet procent.



Anm.: Beregningsgrundlag: Mænd: 143. Kvinder: 108.

Endelig har vi set nærmere på, hvilke arbejdsrelaterede årsager der typisk bidrager til ufrivillig overgang til efterløn, se tabel 5.8. Det fremgår for det første, at de hyppigst anførte årsager i denne sammenhæng er, at man er blevet sagt op eller er tvunget på grund af arbejdsløshed. Henholdsvis hver tredje og hver fjerde af de efterlønsmodtagere, for hvem tidspunktet for overgang til efterløn var ufrivilligt, har således angivet disse svar.

Mænd angiver i højere grad end kvinder, at de er gået ufrivilligt på efterløn, fordi de er blevet sagt op.

For det andet finder vi, at hver tiende er gået ufrivilligt på efterløn, enten fordi de manglede arbejde på grund af krisen, eller for at undgå dagpengesystemet. Igen angiver mænd hyppigere disse årsager til ufrivillig overgang end kvinder.

TABEL 5.8

Andelen af efterlønsmodtagere særskilt for de vigtigste arbejdsmarkedsrelaterede årsager til at være overgået til efterløn, i alt og opdelt efter køn. Vægtet procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
Blev sagt op	43	25	35
Tvunget på grund af arbejdsløshed	27	24	25
Manglende arbejde på grund af krisen	17	4	11
For at undgå dagpengesystemet	14	8	11
Følte dig presset af ledelsen	10	4	7
Fast aldersgrænse i virksomheden	8	0	4
For at give plads til unge	3	3	3
Dårlig ledelse	3	1	2
Kunne ikke få et lettere arbejde	3	1	2
Trivedes ikke på arbejdspladsen	0	1	0
Gode fratrædelsesvilkår på arbejdspladsen	0	0	0
Havde for lidt ud af det økonomisk	0	0	0
Følte dig presset af kollegaerne	0	0	0
Uvægtet procentgrundlag	143	108	251

Anm.: Kolonnerne summerer ikke til 100, fordi respondenterne havde mulighed for at angive flere svar.

For det tredje viser resultaterne endelig, at hver tiende af mændene er gået ufrivilligt på efterløn, fordi de følte sig presset af ledelsen.

Alt i alt finder vi, at tidspunktet for overgang til efterløn er ufrivilligt i 1 ud af 6 tilfælde. Mænd oplever i lidt større omfang end kvinder ufrivillig overgang. De væsentligste årsager til ufrivillig overgang for mænd er arbejdsmarkedsrelaterede. For kvinder er den ufrivillige overgang især en følge af arbejdsmarkedsrelaterede forhold, men dårligt helbred spiller også en rolle. De arbejdsmarkedsrelaterede årsager, der hyppigst anføres som årsag til ufrivilligt at gå på efterløn, er, at man er blevet sagt op eller er blevet tvunget på grund af arbejdsløshed.

KARAKTERISTIKA VED DEM, DER ARBEJDER, OG DEM, DER ØNSKER AT ARBEJDE

Vi undersøger også motiverne og barriererne for at arbejde eller ønske at arbejde ved at belyse, hvordan de, der henholdsvis arbejder eller ønsker at arbejde, adskiller sig fra dem, der ikke arbejder. Vi gennemfører disse analyser for henholdsvis personer over 65 år, efterlønsmodtagere og førtidspensionister opdelt på mænd og kvinder.

Resultaterne fremgår af tabel 5.9 til tabel 5.11. Tabellerne er opdelt i to typer af resultater. De første tre kolonner viser, hvordan henholdsvis personer, der ikke arbejder, personer, der arbejder, og personer, der ønsker at arbejde, er fordelt på et givet karakteristikum. For eksempel viser første række i tabel 5.9, at blandt mænd over 65 år udgør 70-76-årige 56 pct. af dem, der ikke arbejder, 33 pct. af dem, der arbejder, og 48 pct. af dem, der ønsker arbejde.

De to sidste kolonner viser resultaterne af en statistisk analyse af, hvad der karakteriserer henholdsvis dem, der arbejder, og dem, der ønsker at arbejde. I begge tilfælde karakteriseres personerne i forhold til personer, der er uden arbejde.²⁴ I forbindelse med disse analyser undersøger vi betydningen af alle de forhold, der indgår i analyserne, og som står anført i tabellens forspalte, samtidig. Når betydningen af fx alder belyses, tages der med andre ord samtidig hensyn til den underliggende fordeling på uddannelse, helbred, familieforhold mv. Statistiske test afgør, hvilke af de anførte forhold og karakteristika, der henholdsvis forøger eller formindsker sandsynligheden for, at en person arbejder/ønsker at arbejde frem for at være uden arbejde. Resultaterne er opgjort i procentpoint²⁵ i forhold til en relevant sammenligningsgruppe.²⁶ Hvis vi som eksempel igen ser på resultaterne i den første række i tabel 5.9, fremgår det, at de mænd over 65 år, der arbejder, har 17 procentpoint mindre sandsynlighed for at være 70-76 år end dem, der ikke arbejder. Med andre ord er de, der arbejder, i højere grad 65-69 år (= sammenligningsgruppen), dvs. at de som forventet i gennemsnit er yngre, se også kapitel 3. I den sidste kolonne i første række står der ”n.s.”. Dette betyder, at der ikke er nævneværdig forskel på aldersfordelingen blandt de mænd over 65 år, der ønsker at arbejde, og dem, der er uden arbejde. Ønskerne om

24. Den anvendte statistiske model er en multinomial logit-model.

25. En mere formaliseret statistisk afrapportering af analyseresultaterne fremgår af tabellerne B5.3-B5.5 i bilag 2.

26. Sammenligningsgruppen er i tabellen angivet ved forkortelsen ”sg”.

at arbejde varierer således ikke systematisk med alder blandt personer over 65 år, se også kapitel 3. I det følgende kommenterer vi resultaterne med udgangspunkt i analyseresultaterne i de sidste to kolonner i hver af de tre tabeller.

PERSONER OVER 65 ÅR

For kvinder over 65 år er det navnlig værd at bemærke, at sandsynligheden for både at arbejde og for at ønske at arbejde stiger dels med stigende uddannelsesniveau, og dels hvis de er enlige, se tabel 5.9. Især betydningen af at have en lang videregående uddannelse er bemærkelsesværdig. Sandsynligheden for, at en kvinde over 65 år arbejder, stiger således med 23 procentpoint, hvis hun har en sådan uddannelse sammenlignet med, hvis hun ikke har eller kun har en kort erhvervsuddannelse. Resultaterne er i overensstemmelse med tidligere studier af, hvad uddannelse og familieforhold betyder for kvinders tilbagetrækningsalder, se fx Jørgensen m.fl. (2005).

Flere forhold ser ud til at spille en rolle for, om mænd over 65 år arbejder. Sandsynligheden for at arbejde er som nævnt ikke overraskende mindre for 70-76-årige end for 65-69-årige mænd. I tråd med forventningerne finder vi endvidere, at mænd med et dårligt helbred²⁷ har mindre sandsynlig for at arbejde end mænd med et godt helbred. Det samme gælder mænd med en ældre ægtefælle eller samlever sammenlignet med enlige mænd – et resultat, der også stemmer overens med resultater i Jørgensen m.fl. (2005).

Derimod er det overraskende, at mænd over 65 år med en uddannelse på ”mellemniveau”, dvs. en erhvervsfaglig eller en kort eller mellemlang videregående uddannelse, har en mindre sandsynlighed for at være i arbejde end personer uden eller med en kort erhvervsuddannelse. En mulig forklaring er, at det især er blandt personer i denne gruppe, at der findes sort arbejde. Vi har som nævnt i kapitel 4 tilstræbt, at sort arbejde ikke regnes som erhvervsarbejde i denne undersøgelse. Det vil sige, at personer, der udelukkende ”arbejder sort”, betragtes som værende uden arbejde i denne undersøgelse.

Mænd over 65 år har markant mindre sandsynlighed for at arbejde, hvis de ikke var i beskæftigelse umiddelbart forud for folkepensionsalderen. Forskellen er på hele 23 procentpoint. Resultatet skal givetvis

27. 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” helbred.

ses i lyset af, at de, der har lyst til eller mulighed for at arbejde efter folkepensionsalderen, typisk også er på arbejdsmarkedet, lige før de fylder 65 år.

TABEL 5.9

Karakteristika ved personer over 65 år, der henholdsvis ikke arbejder, arbejder på interviewtidspunktet og ønsker at arbejde inden for de kommende 12 måneder, særskilt for køn, opgjort i procent. Analyse af karakteristika ved de personer over 65 år, der henholdsvis arbejder på interviewtidspunktet og ønsker at arbejde inden for de kommende 12 måneder, sammenlignet med dem, der ikke arbejder, særskilt for køn, opgjort i procentpoint. Vægtede data.

			Procent	Procentpoint	
	Arbejder ikke	Arbejder	Ønsker at arbejde	Arbejder	Ønsker at arbejde
<i>Mænd</i>					
70-76 år	56	33	48	-17	n.s.
Ingen/kort erhvervsuddannelse	22	23	14	sg.	sg.
Erhvervsfaglig udd., KVV, MVU	65	49	60	-9	n.s.
LVU	13	28	26	n.s.	n.s.
Dårligt helbred	38	18	21	-10	-3
Enlig	19	20	13	sg.	sg.
Yngre partner	40	37	69	n.s.	5
Jævnaldrende partner	37	41	7	n.s.	-2
Ældre partner	4	2	12	-15	7
God økonomi	67	81	56	n.s.	-2
Ikke-beskæftiget før overgang til folkepension	44	9	42	-23	n.s.
Arbejdsmarkeds-/privat pension	81	62	60	-16	-5
Mindste beregningsgrundlag, uvægtet	256	794	57		1.107
<i>Kvinder</i>					
70-76 år	53	20	43	n.s.	n.s.
Ingen/kort erhvervsuddannelse	40	21	6	sg.	sg.
Erhvervsfaglig udd., KVV, MVU	57	68	70	3	3
LVU	3	10	24	23	5
Dårligt helbred	46	10	24	n.s.	-2
Enlig	35	46	68	sg.	sg.
Yngre partner	8	6	2	-5	-4
Jævnaldrende partner	29	19	9	-5	-4
Ældre partner	28	29	22	-3	-3
God økonomi	56	76	26	5	5
Ikke-beskæftiget før overgang til folkepension	52	10	54	n.s.	n.s.
Arbejdsmarkeds-/ privat pension	73	53	94	n.s.	2
Mindste beregningsgrundlag, uvægtet	271	373	22		666

Anm.: KVV: Kort videregående uddannelse, MVU: mellem-lang videregående uddannelse, LVU: lang videregående uddannelse. "n.s.": Ikke-signifikant på 5-procent-niveau. "sg.": Sammenligningsgruppe.

Endelig skal nævnes, at mænd over 65 år har mindre sandsynlighed for at arbejde, hvis de får eller har fået udbetalt en arbejdsmarkeds- eller en privat pension. En forklaring kan være, at disse personer har en bedre økonomisk situation end personer uden sådanne udbetalinger og derfor har mindre incitament til at arbejde.

Mænd over 65 år, der får eller har fået udbetalt en arbejdsmarkeds- eller privat pension, har ligeledes mindre sandsynlighed for at ønske at arbejde. Når de gælder andre forhold af betydning for, at mænd over 65 år ønsker at arbejde, er resultaterne mindre entydige, og/eller de enkelte forhold af betydning spiller en mindre rolle.

EFTERLØNSMODTAGERE

For efterlønsmodtagerne er det først og fremmest bemærkelsesværdigt, at kvinder, der arbejder, ikke – i forhold til de karakteristika, som indgår her – adskiller sig nævneværdigt fra de kvinder, der ikke arbejder, se tabel 5.10. Vi kan således ikke med udgangspunkt i den gennemførte analyse sige noget om årsagerne til, at kvinder på efterløn arbejder. Én forklaring kan være, at det er tilfældigt, hvem der arbejder, en anden forklaring kan være, at ikke-observerede forskelle, fx forskelle med hensyn til vægtningen af familie- og arbejdsliv, der er udslagsgivende.

For mændenes vedkommende gælder, at deres sandsynlighed for at arbejde især stiger, hvis de har en lang videregående uddannelse. Sandsynligheden er således 18 procentpoint højere for mænd med en lang videregående uddannelse end for mænd med kun en kort erhvervsuddannelse eller helt uden erhvervsuddannelse. Mænd med en yngre partner har også en større sandsynlighed for at arbejde end mænd, der er enlige. Forklaringen kan være, at disse mænd bliver ved med at arbejde, indtil deres ægtefælle eller samlever forlader arbejdsmarkedet.

Omvendt falder mænds sandsynlighed for at arbejde, hvis de har dårligt helbred, hvis de får eller har fået udbetalt en privat pension eller en arbejdsmarkedspension, og hvis de er 60-61 år. Et bud på betydningen af pensionsudbetaling kan som for mænd over 65 år være, at disse personer har en relativt bedre økonomi end andre og derfor har mindre incitament til at arbejde. Resultatet vedrørende alder kan være en følge af, at vi blandt de yngste efterlønsmodtagere givetvis finder relativt flest, der har haft fysisk krævende og mindre attraktive job, hvorfor de formentlig ikke i så høj grad har lyst til enten at blive på eller at vende tilbage til arbejdsmarkedet efter overgangen til efterløn.

TABEL 5.10

Karakteristika ved personer på efterløn, der henholdsvis ikke arbejder, arbejder på interviewtidspunktet og ønsker at arbejde inden for de kommende 12 måneder, særskilt for køn, opgjort i procent. Analyse af karakteristika ved de personer på efterløn, der henholdsvis arbejder på interviewtidspunktet og ønsker at arbejde inden for de kommende 12 måneder, sammenlignet med dem, der ikke arbejder, særskilt for køn, opgjort i procentpoint. Vægtede data.

			Procent	Procentpoint	
	Arbejder ikke	Arbejder	Ønsker at arbejde	Arbejder	Ønsker at arbejde
<i>Mænd</i>					
60-61 år	13	8	25	-4	8
Ingen/kort erhvervsuddannelse	28	15	17	sg.	sg.
Erhvervsfaglig udd., KVU, MVU	68	71	77	n.s.	3
LVU	4	15	6	18	n.s.
Dårligt helbred	51	24	21	-9	-14
Enlig	14	14	35	sg.	sg.
Yngre partner	35	49	27	6	-11
Jævnaldrende partner	44	32	37	n.s.	-8
Ældre partner	8	5	0	n.s.	-18
God økonomi	62	64	43	n.s.	-9
Ikke-beskæftiget før overgang til efterløn	12	11	20	n.s.	3
Arbejdsmarkeds-/privat pension	39	22	7	-6	-12
Uvægtet beregningsgrundlag	191	371	62		624
<i>Kvinder</i>					
60-61 år	19	11	36	n.s.	7
Ingen/kort erhvervsuddannelse	30	26	9	sg.	sg.
Erhvervsfaglig udd., KVU, MVU	66	68	81	n.s.	5
LVU	4	5	10	n.s.	16
Dårligt helbred	46	29	19	n.s.	-6
Enlig	20	25	35	sg.	sg.
Yngre partner	5	10	9	n.s.	n.s.
Jævnaldrende partner	41	34	21	n.s.	-5
Ældre partner	34	31	35	n.s.	-2
God økonomi	67	68	53	n.s.	-4
Ikke-beskæftiget før overgang til efterløn	13	3	18	n.s.	4
Arbejdsmarkeds-/ privat pension	43	28	53	n.s.	n.s.
Uvægtet beregningsgrundlag	214	358	38		610

Anm.: KVU: Kort videregående uddannelse, MVU: mellem-lang videregående uddannelse, LVU: lang videregående uddannelse. "n.s.": Ikke-signifikant på 5-procent-niveau. "sg.": Sammenligningsgruppe.

Når det gælder forhold af betydning for at ønske at arbejde, ligner resultaterne for kvinder og mænd på efterløn hinanden. For begge køn gælder således, at de yngste (60-61-årige) har større sandsynlighed for at ønske at arbejde end de ældre aldersgrupper, se også kapitel 3. En del af forklaringen kan være, at der formentlig især blandt de yngste efterlønsmodtagere findes nogle, der er gået ufrivilligt på efterløn. I samme retning

trækker, at de efterlønsmodtagere, der ikke var beskæftiget umiddelbart før overgangen til efterløn, også har en lidt større sandsynlighed for at ønske at arbejde.

Vi finder også for både mænd og kvinder, at de efterlønsmodtagere, der er enlige, er veluddannede (især kvinder), har et godt helbred og/eller har en dårlig økonomi,²⁸ har større sandsynlighed for at ønske at arbejde end andre efterlønsmodtagere. Betydningen af ens økonomiske situation tyder på, at ønskerne om at arbejde i nogle tilfælde er knyttet til et ønske om at forbedre sin økonomi. Det peger i samme retning, at mænd på efterløn, der får eller har fået udbetalt en arbejdsmarkedspension eller en privat pension, har mindre sandsynlighed for at ønske at arbejde end personer uden sådanne udbetalinger.

FØRTIDSPENSIONISTER

For både mandlige og kvindelige førtidspensionister gælder, at de yngste har den største sandsynlighed for at arbejde, se tabel 5.11. De 25-39-årige førtidspensionister har således for mændenes vedkommende 17 procentpoints større sandsynlighed for at arbejde end de 40-64-årige. Det tilsvarende tal for de kvindelige førtidspensionister er 15 procentpoint.

Helbredet spiller ikke overraskende også en rolle for, om mænd og kvinder på førtidspension arbejder. Personer på førtidspension angiver som forventet typisk, at de har et dårligt helbred. Imidlertid er der blandt de førtidspensionister, der arbejder, relativt færre, der angiver, at de har et dårligt helbred. Sandsynligheden for at arbejde falder således med 23 procentpoint for mænd og 18 procentpoint for kvinder, hvis de ifølge eget udsagn har dårligt helbred.

En række forhold er kun udslagsgivende for, om mænd på førtidspension arbejder. Mænd med en lang videregående uddannelse har markant større sandsynlighed for at arbejde end mænd med ingen eller kun en kort erhvervsuddannelse. Forskellen er på hele 33 procentpoint. Omvendt har mandlige førtidspensionister med en uddannelse på ”mellemlig niveau”, dvs. en erhvervsfaglig eller en kort eller mellemlang videregående uddannelse, en mindre sandsynlighed for at arbejde. Dette resultat svarer til resultatet for mænd over 65 år. Igen kan det være forekomsten af sort arbejde, der spiller en rolle. Desuden gælder, at mænd med

28. Vi betegner en persons økonomi som dårlig, når vedkommende på et spørgsmål herom angiver, at den er ”nogenlunde”, ”dårlig” eller ”meget dårlig”. De resterende svarmuligheder er ”meget god” og ”god”.

en jævnaldrende ægtefælle eller samlever og mænd med en god økonomi har større sandsynlighed for at arbejde. Betydningen af god økonomi skal dog formentlig ses i lyset af, at økonomien i højere grad vurderes at være god, hvis man har arbejde.

TABEL 5.11

Karakteristika ved personer på førtidspension, der henholdsvis ikke arbejder, arbejder på interviewtidspunktet og ønsker at arbejde inden for de kommende 12 måneder, særskilt for køn, opgjort i procent. Analyse af karakteristika ved de personer på førtidspension, der henholdsvis arbejder på interviewtidspunktet og ved dem, der ønsker at arbejde inden for de kommende 12 måneder, sammenlignet med dem, der ikke arbejder, særskilt for køn, opgjort i procentpoint. Vægtede data.

	Procent		Procentpoint	
	Arbejder ikke	Arbejder	Ønsker at arbejde	Ønsker at arbejde
<i>Mænd</i>				
25-39 år	2	16	17	23
Ingen/kort erhvervsuddannelse	58	79	sg.	sg.
Erhvervsfaglig udd., KVVU, MVU	42	13	41	-13
LVU	0	9	8	33
Dårligt helbred	92	66	83	-23
Enlig	57	64	59	sg.
Yngre partner	29	21	9	n.s.
Jævnaldrende partner	8	12	24	13
Ældre partner	6	3	8	n.s.
God økonomi	35	64	26	16
Uvægtet beregningsgrundlag	59	76	16	151
<i>Kvinder</i>				
25-39 år	2	15	15	34
Ingen/kort erhvervsuddannelse	56	61	70	n.s.
Erhvervsuddannelse	44	39	30	sg.
Dårligt helbred	89	50	92	-18
Enlig	38	41	67	sg.
Yngre/jævnaldrende partner	25	30	15	n.s.
Ældre partner	37	29	17	n.s.
God økonomi	36	63	17	n.s.
Uvægtet beregningsgrundlag	116	77	19	212

Anm.: KVVU: Kort videregående uddannelse, MVU: mellem-lang videregående uddannelse, LVU: lang videregående uddannelse. "n.s.": Ikke-signifikant på 5-procent-niveau. "sg.": Sammenligningsgruppe.

Når det gælder forhold af betydning for, om førtidspensionister ønsker at arbejde, finder vi, at de yngste (25-39-årige) har markant større sandsynlighed for at have et sådan ønske end den ældre aldersgruppe, se også kapitel 4. Sandsynligheden forøges med hele 34 procentpoint for kvinder og 23 procentpoint for mænd, når de er under 40 år.

Uddannelse spiller især en rolle for, om mandlige førtidspensionister ønsker at arbejde. Mænd med en lang videregående uddannelse har således en sandsynlighed for at ønske at arbejde, der er 32 procentpoint større end den for mænd, der ikke har nogen eller kun har en kort erhvervsuddannelse.

Når det gælder betydningen af familieforhold, så er det blandt kvinder især de enlige, der ønsker at arbejde. Blandt mænd er resultaterne mindre entydige, idet mænd med en jævnaldrende eller ældre partner har større sandsynlighed for at ønske at arbejde end enlige, mens det modsatte gør sig gældende for mænd med en yngre partner.

Endelig skal nævnes, at vi også for førtidspensionister finder, at det især er personer med en dårlig økonomi, der ønsker at arbejde. Også her ser ønsket om at arbejde i nogle tilfælde således ud til at være knyttet til et ønske om at forbedre sin økonomi.

OPSUMMERING

Forhold af betydning for, om man arbejder, når man har adgang til en tilbagetrækningsordning, varierer en del afhængigt af, hvilke grupper og køn vi undersøger. Gennemgående finder vi dog, at især lang videregående uddannelse og godt helbred forøger sandsynligheden for at arbejde. Desuden skal nævnes, at mænd på folkepension eller efterløn har mindre sandsynlighed for at arbejde, hvis de får eller har fået udbetalt en privat eller arbejdsmarkedspension.

Hvis man ufrivilligt har forladt arbejdsmarkedet, hvis man har et godt helbred, hvis man er enlig, og/eller hvis man har en dårlig økonomi, har man en forøget sandsynlighed for at ønske at arbejde. For personer på efterløn og førtidspension gælder endvidere, at jo yngre de er, jo større er sandsynligheden for, at de ønsker at arbejde.

GENINDTRÆDEN – SÆRLIGE JOB ELLER PERSONER?

I de senere år har der været en stigende opmærksomhed rettet mod at få ældre arbejdstagere til at forblive længere tid på arbejdsmarkedet på grund af den demografiske udvikling, der indebærer, at personer over 65 år kommer til at udgøre en stigende andel af befolkningen. Denne udvikling betyder dels, at der bliver færre i arbejdsstyrken til at forsørge personer på overførselsindkomst, dels at vi på sigt må forvente at komme til at mangle arbejdskraft. Begrænsningen i efterlønnens varighed, den planlagte betingede stigning i folkepensionsalderen og indførslen af muligheden for opsat pension er store væsentlige elementer i forsøget på at få ældre til at udskyde deres tilbagetrækningstidspunkt. Hertil kommer så elementerne i Jobplanen, som skulle trække i samme retning. Jobplanen havde således bl.a. til formål at få flere over 65 år til at genoptage arbejdet, selvom de ellers havde trukket sig helt tilbage. Indtægten fra arbejde kunne enten være et supplement til folkepensionen, eller den kunne erstatte folkepensionen, altså hvor pensionen bliver opsat. For nærmere beskrivelse af Jobplanen, se Larsen & Ellerbæk (2012).

Den særlige situation, hvor personer, som har trukket sig helt tilbage fra arbejdslivet, men efter kortere eller længere tid vælger at begynde at arbejde igen, benævner vi ”genindtræden”. Andre tilfælde, hvor personer bliver ved med at arbejde, selvom de kunne have trukket sig

helt tilbage, men hvor de ikke har haft en pause fra arbejdslivet, mens de har modtaget en tilbagetrækningsydelse, benævner vi ”fastholdelse”.

I dette kapitel beskæftiger vi os først med omfanget af genindtræden. Dernæst ser vi på, under hvilke omstændigheder genindtrådte vender tilbage til arbejdslivet, herunder om pausen fra arbejdslivet var planlagt, om der var en aftale eller forståelse med en virksomhed om at vende tilbage, og hvilket arbejde genindtrådte vender tilbage til. Vi undersøger herefter, om genindtrådtes og fastholdtes arbejde adskiller sig afgørende fra hinanden.

I forlængelse heraf ser vi ved hjælp af nogle simple mål på, i hvor høj grad de to grupper adskiller sig fra hinanden, når det gælder deres arbejdssituation på interviewtidspunktet sammenlignet med de tilsvarende forhold, umiddelbart før de nåede folkepensions- eller efterlønsalderen. Afslutningsvis sammenligner vi de genindtrådte med de fastholdte med hensyn til bl.a. alder, uddannelse og familieforhold for at undersøge, om de genindtrådte har særlige karakteristika.

Kapitlets hovedresultater er:

- 17 pct. af de beskæftigede folkepensionister og 30 pct. af de beskæftigede efterlønsmodtagere er genindtrådte på arbejdsmarkedet. De resterende beskæftigede er fastholdte.
- De genindtrådte udgør 2,5 pct. af de 65-75-årige folkepensionister og 4,7 pct. af efterlønsmodtagerne.
- 60 pct. af de genindtrådte folkepensionister og 54 pct. af de genindtrådte efterlønsmodtagere kommer tilbage til den virksomhed, som de forlod før pausen. 75 pct. eller flere af dem havde en aftale eller forståelse med virksomheden om at vende tilbage, når der var arbejde til dem igen.
- Knap 40 pct. af de genindtrådte kommer efter pausen til en ny arbejdsplads. Hver femte af dem finder den nye arbejdsplads gennem stillingsopslag eller egen uopfordret henvendelse. Hovedparten af de resterende finder virksomheden via venners eller families netværk eller bliver kontakten af virksomheden. Næsten ingen får formidlet kontakten af et jobcenter eller et privat rekrutterings- eller vikarbureau.
- Kun godt hver femte af de genindtrådte havde planlagt at holde en pause fra arbejdsmarkedet.

- Næsten ingen af de genindtrådte arbejder som selvstændigt næringsdrivende. Ca. 40 pct. af de fastholdte folkepensionister er selvstændige.
- Arbejde inden for transportområdet og undervisning tiltrækker tilsyneladende relativt ofte genindtrådte. Blandt folkepensionisterne er der også relativt mange genindtrådte inden for teknikerarbejde samt rådgivning, konsulent- og bestyrelsesarbejde. Ledelsesarbejde er noget fastholdte er tilbøjelige til at fortsætte med efter pensionsalderen, men også noget, som får efterlønsmodtagere til at genindtræde.
- De genindtrådte arbejder meget hyppigere end de fastholdte som vikarer eller projektansatte og i visse perioder af året.
- De genindtrådte har i gennemsnit lidt færre ugentlige arbejdstimer, og der er større spredning i deres arbejdsomfang end blandt de fastholdte.
- De genindtrådte skifter i højere grad spor i deres arbejdsliv end fastholdte. Dette gælder primært efterlønsmodtagere. Sporskiftet vedrører skift af sektor og/eller arbejdsområde, nedsat arbejdsomfang, mindre fysisk krævende arbejde, reducerede krav til at følge med i udviklingen på ens fagområde og skift fra at være leder til at blive underordnet.
- Oplevelsen af dårlig økonomi motiverer mange til at genindtræde.
- Personer uden arbejdsmarkedspension eller privat pension er mindre tilbøjelige til at genindtræde.
- Mandlige folkepensionister med dårligt helbred er mindre tilbøjelige til at genindtræde på arbejdsmarkedet, når de først har forladt det.
- Mænd, som er blevet enlige, efter at de overgik til folkepension, har en lavere sandsynlighed for at genindtræde på arbejdsmarkedet end andre mænd, mens det forholder sig omvendt for kvinder i samme situation.
- Der er ikke nogen gennemgående sammenhæng mellem genindtræden og uddannelsesniveau.

DEFINITION OG IDENTIFIKATION AF GENINDTRÆDEN PÅ ARBEJDSMARKEDET

I amerikansk økonomisk litteratur har forskere rettet opmærksomheden mod fænomenet genindtræden på arbejdsmarkedet – ”unretirement” – det vil sige, at arbejdstagere, som har trukket sig tilbage fra arbejdsmar-

kedet, begynder at arbejde igen, jf. Maestas (2010). Det fremgår, at omfanget af genindtræden er markant større end i Danmark, hvor kun hver sjette i det hele taget arbejder eller har arbejdet i løbet af det seneste år efter at være gået på efterløn eller have nået folkepensionsalderen, se kapitel 2. Maestas (2010) finder således, at mindst 1 ud af 4 genindtræder på arbejdsmarkedet efter at være overgået til fuld tilbagetrækning. Hun viser også, at denne genindtræden typisk er planlagt. Maestas (2010) finder endvidere, at mænd oftere genindtræder end kvinder, og at genindtræden ligner andre former for gradvis tilbagetrækning bortset fra, at genindtrådte oftere skifter fagområde.

IDENTIFIKATION AF GENINDTRÅDTE

En del af formålet med denne undersøgelse er som nævnt at undersøge og beskrive omfanget af genindtræden på det danske arbejdsmarked blandt folkepensionister og efterlønsmodtagere. I den forbindelse har vi overvejet, hvordan vi bedst kunne identificere de genindtrådte og kortlægge deres omfang. Vi valgte at gøre dette ved brug af et spørgeskema. Udgangspunktet var, at vi afgrænsede en population baseret på registerdata, hvorfra vi kunne udtage en stikprøve til spørgeskemaundersøgelsen.

Vi sørgede for at overrepræsentere beskæftigede folkepensionister og efterlønsmodtagere i stikprøven, fordi de genindtrådte i sagens natur må befinde sig her. Vi afgrænsede beskæftigede folkepensionister og efterlønsmodtagere som de personer, som ifølge lønregisteret havde en samlet lønindtægt på over 6.000 kr. i april-juni 2011. 41.226 folkepensionister og 12.152 efterlønsmodtagere blev identificeret ved hjælp af denne fremgangsmåde, se bilag 1.

AFGRÆNSNING AF GENINDTRÅDTE VED HJÆLP AF REGISTERDATA

Med udgangspunkt i det samme register blev det også undersøgt, om de pågældende beskæftigede på et tidspunkt havde haft en tre-måneders periode forud for april 2011, hvor de ikke havde haft lønnet beskæftigelse eller havde tjent under 6.000 kr. For de beskæftigede folkepensionisters vedkommende havde 99,96 pct. af dem oplevet mindst én sådan periode. For de beskæftigede efterlønsmodtagere havde 82 pct. tilsvarende oplevet en sådan periode. Denne undersøgelse tilbage i tiden rækker ikke længere tilbage end til 1. januar 2008, hvor indkomstregisteret kom i

drift. Der er 37 sådanne delvist overlappende tre-måneders perioder²⁹ forud for april 2011, hvor de relevante personers samlede lønindkomst blev undersøgt. Især for de ældste blandt de udvalgte folkepensionister i alderen 65-75 år er registerundersøgelsen ikke fyldestgørende for hele perioden, hvor de har modtaget folkepension. Registerundersøgelsen var et meget simpelt forsøg på at afgrænse de genindtrådte ved brug af blot én tærskelværdi for indkomst. I kapitel 4 beskriver vi de månedlige indkomstforhold for folkepensionister og efterlønsmodtagere. Her finder vi, at 18 pct. af folkepensionisterne havde en månedlig indkomst under 2.000 kr., og 35 pct. havde en månedlig indkomst mellem 2.000 kr. og 12.000 kr. Og noget tilsvarende gælder for efterlønsmodtagere. Mange personer befinder sig dermed formentlig omkring den valgte tærskelværdi på 6.000 kr. Nogle personer, som har blot lidt svingende indkomst, kan let bevæge sig på den anden side af tærskelværdien, uden at det er udtryk for en væsentlig ændring i deres erhvervssituation. Derfor må vi gå ud fra, at forekomsten af genindtræden baseret på registeranalysens tal på henholdsvis 100 pct. og 82 pct. er et overkantsskøn.

AFGRÆNSNING AF GENINDTRÅDTE VED HJÆLP AF SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

Ved brug af spørgeskemaet søger vi at lave en anden indkredsning af genindtræden. Denne metode danner som nævnt grundlag for identifikationen af genindtrådte i denne undersøgelse. I skemaet har vi spurgt beskæftigede folkepensionister og efterlønsmodtagere, om de tidligere har haft en periode på mindst tre måneder, hvor de ikke arbejdede, mens de modtog folkepension eller efterløn. Spørgsmålet lød: *Har du tidligere haft en periode på 3 måneder eller mere, hvor du ikke arbejdede, mens du modtog folkepension?*³⁰ Vi har dermed spurgt til hele perioden, hvor de har modtaget folkepension eller efterløn. I formuleringen ligger også, at de slet ikke modtog erhvervsindkomst fra egen arbejdsindsats i perioden uden arbejde. Folkepensionister og efterlønsmodtagere, der er i arbejde, som ikke på denne måde afgrænses som genindtrådte, kalder vi ”fastholdte”. Sådanne fastholdte personer kan måske have haft en pause – måske ufrivillig – fra erhvervsarbejde, før de begyndte at modtage folkepension eller efterløn, men det er ikke emnet hér. 17 pct. af folkepensionisterne, som

29. Med ”delvist overlappende tre-måneders perioder” mener vi, at vi først har set på perioden januar til marts 2011, dernæst perioden december 2010 til februar 2011, derefter perioden november 2010 til januar 2011 osv.

30. I spørgsmålet til efterlønsmodtagere var ordet ”folkepension” blot erstattet af ”efterløn”.

er eller har været beskæftiget inden for de seneste 12 måneder, oplyser, at de har været uden arbejde i mindst tre sammenhængende måneder. Det tilsvarende tal for efterlønsmodtagere er 30 pct., se tabel 6.1. Blandt personer på folkepension, der arbejder på interviewtidspunktet, er kvinder mere tilbøjelige end mænd til at være genindtrådt. Det modsatte billede tegner sig for efterlønsmodtagerne.

Årsagerne til, at vi identificerer markant færre genindtrådte ved hjælp af spørgeskemaundersøgelsen end ved brug af registerdata, er bl.a. dels, at spørgeskemaundersøgelsen tager afsæt i, at de genindtrådte slet ikke har haft nogen indkomst i forbindelse med deres pause, dels at der er tale om deres egen opfattelse af, om de har haft en pause. Der kan således fx være nogle, der ganske vist slet ikke har arbejdet i en periode på mindst tre måneder, men som har en aftale om at vende tilbage til arbejdet, og derfor ikke selv opfatter perioden uden arbejde som en egentlig pause fra arbejdet og arbejdsmarkedet.

TABEL 6.1

Hyppighed af genindtræden på arbejdsmarkedet og fastholdelse for folkepensionister og efterlønsmodtagere, der er i beskæftigelse på interviewtidspunktet eller har været det inden for de seneste 12 måneder. I alt og særskilt for køn. Vægtet procent.

	Folkepensionister			Efterlønsmodtagere		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
Genindtrådte	16	22	17	34	26	30
Fastholdte	84	78	83	66	74	70
Uvægtet beregningsgrundlag	711	374	1.085	500	491	991

De genindtrådte udgør imidlertid en meget beskeden andel af de udvalgte populationer af henholdsvis folkepensionister og efterlønsmodtagere, se tabel 6.2. Blandt folkepensionister i alderen 65-75 år angiver 2,5 pct. at være genindtrådt på arbejdsmarkedet, mens andelen blandt efterlønsmodtagere er 4,7 pct. Ved at opgøre andelen af genindtrådte på denne måde finder vi, at andelen af kvinder, som genindtræder på arbejdsmarkedet, er lavere end andelen af mænd blandt både folkepensionister og efterlønsmodtagere. Dette svarer til billedet for USA.

TABEL 6.2

Hyppighed af genindtræden på arbejdsmarkedet blandt undersøgelsens populationer af folkepensionister og efterlønsmodtagere. I alt og særskilt for køn. Vægtet procent.

	Folkepensionister			Efterlønsmodtagere		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
Genindtrådte	3,5	1,5	2,5	5,8	3,7	4,7
Ikke genindtrådte	96,5	98,5	97,5	94,2	96,3	95,3
Uvægtet beregningsgrundlag	985	657	1.642	718	718	1.436

OMSTÆNDIGHEDER OMKRING UDTRÆDEN OG GENINDTRÆDEN

I det følgende beskriver vi omstændighederne omkring udtræden fra og genindtræden på arbejdsmarkedet blandt genindtrådte efterlønsmodtagere og folkepensionister. Beskrivelsen, som vi i dette kapitel baserer på oplysninger fra spørgeskemaet, omfatter varigheden af pausen, om personen havde planlagt denne pause, om vedkommende fortrød sin udtræden, om den genindtrådte skiftede til en ny arbejdsplads og et nyt slags arbejde efter pausen, og – hvis den genindtrådte vendte tilbage til sin tidligere arbejdsplads – om der forelå en slags aftale eller forståelse mellem den genindtrådte og arbejdspladsen om dette.

Vi finder, at pausen uden erhvervsarbejde for 2 ud af 3 af de genindtrådte ifølge deres eget udsagn ikke var planlagt, se tabel 6.3.³¹ Således er genindtræden i Danmark – i modsætning til situationen i USA – tilsyneladende typisk ikke et resultat af planlægning. En mulig forklaring kan være, at det i langt højere grad i Danmark end i USA er normen at holde op med at arbejde, når man er overgået til efterløn eller folkepension, se også kapitel 5.

Den ikke-planlagte genindtræden tyder på, at der er sket noget udefrakommende, som fremprovokerer pausen. Det kan fx være ordredgang på virksomheden med deraf følgende afskedigelser af medarbejdere. Det kan også være, at vedkommende befandt sig i en vikarstilling, som udløb, eller befandt sig i en vikartilkaldesituation.

Knap 40 pct. begyndte efter pausen på en ny arbejdsplads, hvoraf nogle få begyndte på en arbejdsplads i samme koncern, som de forlod

31. Spørgsmålet om pause lød: *Harde du planlagt en længere pause før du vendte tilbage til arbejdsmarkedet?*

før pausen. Det er altså muligt at finde en ny arbejdsplads i en moden alder, hvilket ikke mindst gælder for mandlige folkepensionister. Kvindelige folkepensionister vender især tilbage til den arbejdsplads, som de forlod, se tabel 6.3.³² Lidt over halvdelen vender altså tilbage til deres oprindelige arbejdsplads, hvilket formentlig også er medvirkende til, at især folkepensionisterne efter pausen i høj grad arbejder med samme slags arbejde, som de gjorde før pausen. Det er især efterlønsmodtagerne, som efter pausen arbejder med noget helt andet, end de gjorde før pausen. Vi vender nedenfor tilbage til årsagerne til at begynde at arbejde igen.

TABEL 6.3

Karakteristik af genindtræden for folkepensionister og efterlønsmodtagere, i alt og særskilt for køn. Vægtet procent.

	Folkepensionister			Efterlønsmodtagere		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
<i>Varighed af længste pause</i>						
Op til 6 mdr.	45	87	62	44	38	42
7-12 mdr.	13	8	11	35	55	41
Mere end 12 mdr.	39	4	25	21	8	17
Ved ikke	3	1	2	0	0	0
Gennemsnit, mdr.	16	6	11	9	8	9
Median, mdr.	7	6	6	9	8	8
<i>Pausen var planlagt</i>						
Ja	12	40	23	22	23	22
Nej	86	57	75	64	74	67
Ved ikke	2	3	2	14	3	11
<i>Ny arbejdsplads efter pausen</i>						
Ja, helt ny arbejdsplads	47	13	34	35	23	32
Ja, ny arbejdsplads i samme koncern	5	1	4	3	5	4
Nej	43	86	60	48	71	54
Ved ikke	5	0	3	13	2	10
<i>Samme slags arbejde som før perioden uden arbejde</i>						
I høj grad	69	83	74	38	77	49
I nogen grad	5	3	4	6	14	8
I mindre grad	5	6	5	15	0	11
Slet ikke	22	8	16	41	9	32
Mindste beregningsgrundlag, uvægtet	82	36	118	82	44	126

32. Tabellerne 6.3-6.8 er foruden opdelingen på folkepension og efterløn også opdelt efter køn. Der er navnlig få interviewede genindtrådte kvindelige folkepensionister, hvorfor der skal optræde store forskelle i andele mellem mænd og kvinder, før vi – efter sædvanlige statistiske principper – kan tillægge forskellen afgørende betydning.

Vi har spurgt genindtrådte, som vender tilbage til samme arbejdsplads efter pausen, om de havde en aftale eller forståelse med virksomheden om at vende tilbage.³³ Det viser sig, at 86 pct. af folkepensionisterne havde en sådan aftale eller forståelse med deres arbejdsplads, se tabel 6.4. Men det er også meget udbredt blandt efterlønsmodtagere, som genindtræder. Her er andelen 75 pct. Resultaterne antyder i øvrigt, at næsten alle de relativt mange kvindelige folkepensionister, der i forbindelse med genindtræden vender tilbage til deres gamle arbejdsplads, har haft en aftale eller forståelse med virksomheden om dette.

TABEL 6.4

Hyppighed af aftaler eller forståelse med virksomheden om at komme tilbage, når der var arbejde igen for genindtrådte folkepensionister og efterlønsmodtagere, der ikke kom til en ny arbejdsplads efter pausen, i alt og særskilt for køn. Vægtet procent.

	Folkepensionister			Efterlønsmodtagere		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
Aftaler eller forståelse	77	94	86	72	81	75
Ikke aftaler eller forståelse	22	6	13	7	12	8
Ved ikke	1	0	1	22	6	17
Uvægtet beregningsgrundlag	37	21	58	40	26	66

Anm.: Det er kun de genindtrådte, som vendte tilbage til den arbejdsplads, som de forlod før pausen, som får stillet dette spørgsmål

De personer, som ikke havde planlagt at vende tilbage til arbejdsmarkedet, men som alligevel valgte at genindtræde, blev spurgt, om de fortrød, at de forlod arbejdsmarkedet dengang.³⁴ Det viser sig, at ca. 87 pct. ikke har fortrudt, at de forlod arbejdsmarkedet dengang, selv om de nu er vendt tilbage, se tabel 6.5. En forklaring kan være, at de stadig mener, at de handlede hensigtsmæssigt, sådan som situationen så ud, da de forlod arbejdsmarkedet og ikke havde planlagt en længere pause fra det. Situationen, da de forlod arbejdsmarkedet uden at have planlagt en længere pause, kan tænkes at være en følge af mange forskellige omstændigheder. Der er mindst to principielt forskellige typer omstændigheder. Den første type kunne være, at personen valgte at trække sig permanent tilbage

33. Spørgsmålet lød: *Harvedu en aftale eller forståelse med virksomheden om at komme tilbage, når der var arbejde til dig igen?*

34. Spørgsmålet lød: *Fortrødu, at du forlod arbejdsmarkedet dengang?*

fra arbejdsmarkedet, fordi det var passende på det tidspunkt. Det kan personen stadigvæk godt betragte som en rigtig beslutning, sådan som situationen var, selvom vedkommende nu er genindtrådt på arbejdsmarkedet og måske endda er vendt tilbage til samme virksomhed. Den anden type omstændighed kunne være, at virksomheden ikke ønskede at gøre brug af personens arbejdskraft mere, og at vedkommende derfor mere eller mindre var tvunget til at forlade arbejdspladsen uden at havde planlagt en længere pause fra arbejdsmarkedet. Derfor har den genindtrådte heller ikke noget at fortryde. Vi ser med udgangspunkt i kvalitative interview nærmere på disse overvejelser i kapitel 7 og 8.

TABEL 6.5

Andelen af genindtrådte folkepensionister og efterlønsmodtagere, der fortrød, at de forlod arbejdsmarkedet for personer, som ikke havde planlagt at vende tilbage til arbejdsmarkedet, i alt og særskilt for mænd og kvinder. Vægtet procent.

	Folkepensionister			Efterlønsmodtagere		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
Fortrød	10	12	10	10	10	10
Fortrød ikke	88	85	87	85	88	86
Ved ikke	2	3	3	5	2	4
Uvægtet beregningsgrundlag	64	29	93	67	29	96

TABEL 6.6

Årsager til at være uden arbejde i pausen for folkepensionister og efterlønsmodtagere, der efterfølgende genindtræder på arbejdsmarkedet, i alt og opdelt efter køn. Vægtet procent.

	Folkepensionister			Efterlønsmodtagere		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
Var blevet fyret	6	3	5	30	6	23
Var træt af hidtidige arbejde	1	1	1	4	5	4
Var syg/havde dårligt helbred	6	6	6	5	12	7
Ægtefælle/samlever var syg	1	2	2	1	2	1
Ægtefælle/samlever døde	1	1	1	0	0	0
Forventede at du ville trives uden arbejde	5	4	5	4	11	6
Lukkende/afhændede egen virksomhed	2	0	1	3	3	3
Anden grund	45	82	60	29	67	39
Ingen speciel grund	35	2	22	15	5	12
Ved ikke	1	0	0	14	0	10
Uvægtet beregningsgrundlag	82	36	118	82	44	126

Anm.: Kolonnerne summerer ikke til 100, fordi respondenterne havde mulighed for at angive flere svar.

Vi har spurgt samtlige genindtrådte, om der var en grund til, at de var uden arbejde i denne periode: *Hvorfor var du uden arbejde i den periode?* Fordelingen af besvarelserne fremgår af tabel 6.6. Det er kun delvist lykkes os på forhånd at angive nogle brugbare årsager til at holde en pause fra arbejdet i de fortrykte svarkategorier. Det er især blandt genindtrådte efterlønsmodtagere, at afskedigelser og dårligt helbred har en vis udbredelse som forklaringer. Ellers er ”anden grund” ganske udbredt blandt især folkepensionister. Forklaringen ”ingen speciel grund” dækker formentlig over, at disse personer er fratrådt, fordi der ikke var nogen grund til at fortsætte med at arbejde, når de nu kunne trække sig tilbage.

TABEL 6.7

Årsager til at begynde at arbejde igen for folkepensionister og efterlønsmodtagere, der genindtræder på arbejdsmarkedet, i alt og opdelt efter køn. Vægtet procent.

	Folkepensionister			Efterlønsmodtagere		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
Fik et godt jobtilbud	40	13	29	33	61	41
Havde fået bedre helbred	3	5	4	4	8	5
Havde problemer med at få tiden til at gå	10	3	7	8	9	8
Ægtefælle/samlever blev rask	0	0	0	0	0	0
Ægtefælle/samlever døde	1	3	2	0	3	1
Blev skilt	0	0	0	0	2	0
Økonomiske vanskeligheder	7	1	4	3	2	3
Anden grund	39	44	41	29	62	38
Ingen speciel grund	7	37	19	31	2	23
Ved ikke	2	0	1	1	0	0
Uvægtet beregningsgrundlag	82	36	118	82	44	126

Anm.: Kolonnerne summerer ikke til 100, fordi respondenterne havde mulighed for at angive flere svar.

Vi har også spurgt samtlige genindtrådte om årsagen til, at de begyndte at arbejde igen: *Hvorfor begyndte du at arbejde igen?* Fordelingen af besvarelserne på de på forhånd opstillede svarmuligheder fremgår af tabel 6.7. Den hyppigste eksplicitte forklaring er, at de genindtrådte fik et godt jobtilbud – ofte af deres tidligere arbejdsgiver – og derfor arbejder de igen. Færre end hver tiende havde problemer med at få tiden til at gå helt uden arbejde. Nogle synes også, at de har fået bedre helbred. Under 5 pct. angiver økonomiske vanskeligheder som årsag til at arbejde igen. For 40 pct. er der andre grunde. I kapitel 7 og 8 ser vi nærmere på genindtrådt årsager til at stoppe med at arbejde og til at begynde at arbejde igen med udgangspunkt i kvalitative interview.

Som nævnt ovenfor bliver knap 40 pct. af de genindtrådte ansat på en ny virksomhed efter pausen. Vi spurgte denne gruppe, hvordan de kom i kontakt med denne virksomhed, fordi det er interessant at belyse, hvordan ældre arbejdstagere, der har forladt arbejdsmarkedet, finder en ny arbejdsplads.³⁵ Resultatet fremgår af tabel 6.8.

TABEL 6.8

Måder, hvorpå det nye job blev fundet for genindtrådte folkepensionister og efterlønsmodtagere, der kom til en ny arbejdsplads efter pausen. I alt og opdelt efter køn. Vægtet procent.

	Folkepensionister			Efterlønsmodtagere		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
Stillingsopslag	7	7	7	9	11	9
Arbejdskollegaers kontakter	5	9	6	12	6	11
Venner og families netværk	15	49	20	46	28	42
Ved hjælp af jobcentret	0	0	0	0	6	1
Virksomheden henvendte sig	60	35	56	22	28	23
Privat rekrutterings- eller vikar-bureau	1	0	1	0	6	1
Henvendte mig uopfordret	14	21	15	13	11	13
Anden måde	1	0	1	1	11	4
Uvægtet beregningsgrundlag	47	15	62	45	18	63

Anm.: Kolonnerne summerer ikke til 100, fordi respondenterne havde mulighed for at angive flere svar.

Det er især bemærkelsesværdigt, i hvor mange tilfælde af genindtræden, det er virksomheden, der selv har henvendt sig til den fratrådte. Over halvdelen af de genindtrådte pensionister på en ny arbejdsplads har oplevet dette. Arbejdskollegaers kontakter og venner og families netværk spiller især en stor rolle for genindtrådte efterlønsmodtagere. Disse netværk kan måske også ligge bag, at virksomheder selv henvender sig, uden at vedkommende genindtrådte medarbejder ved det. Jobcentre spiller en bemærkelsesværdig lille rolle for personer, som genindtræder på en ny arbejdsplads. Det samme gælder private rekrutterings- og vikarbureauer. For godt hver femte lykkes det at genindtræde ved at reflektere på stillingsopslag eller uopfordrede henvendelser til virksomheder. Så det er muligt at genindtræde, selvom man ikke kan vende tilbage til arbejdspladsen, som man fratrådte, og heller ikke har et aktivt netværk eller er et kendt ansigt på lokale virksomheder.

35. Spørgsmålet lød: *Hvordan fandt du frem til det job?* Der var mulighed for at afkrydse en eller flere af otte fortrykte muligheder, hvoraf ”Anden måde” var en af dem.

GENINDTRÅDTES OG FASTHOLDTES ARBEJDSFORHOLD

Vi har også set på, hvilken arbejdssituation genindtrådte har sammenlignet med fastholdte. Vi beskriver den arbejdssituation, som genindtrådte og fastholdte havde på interviewtidspunktet eller havde ved den ansættelse, som ophørte inden for de seneste 12 måneder før interviewtidspunktet,³⁶ og som vi i øvrigt også beskrev i kapitel 4 for alle de respondenter, der arbejder, se tabel 4.1, 4.2, 4.4 og 4.6.

TABEL 6.9

Karakteristik af arbejdsforhold for genindtrådte og fastholdte folkepensionister og efterlønsmodtagere, der er i beskæftigelse på interviewtidspunktet eller har været det inden for de seneste 12 måneder. Vægtet procent.

	Folkepension		Efterløn	
	Fastholdte	Genindtrådte	Fastholdte	Genindtrådte
<i>Sektor</i>				
Offentlig ansat	19	30	32	27
Privat ansat	34	64	57	60
Ansat i selvejende institution, forening, mv.	4	3	3	8
Selvstændig	39	0	7	0
Medhjælpende ægtefælle	0	0	0	0
Både selvstændig og lønmodtager	3	1	0	0
Ved ikke	2	2	1	5
<i>Ansættelsesform¹</i>				
Vikar	9	15	6	35
Projektansat	6	14	5	17
Tilkaldevikar	12	17	13	14
Tidsubegrænset	67	48	69	24
Ved ikke	6	5	7	10
<i>Fleksibel arbejdstid</i>				
Primært fast arbejdstid	39	34	53	33
Primært fleksibel arbejdstid	46	28	33	49
Blanding af fast og fleksibel arbejdstid	12	17	11	12
Ved ikke	3	21	3	6
<i>Arbejdstidens fordeling over året</i>				
I visse perioder	25	43	15	44
Jævnt fordelt	59	48	71	43
Både og	15	7	10	11
Ved ikke	1	2	4	2
Mindste beregningsgrundlag, uvægtet	840	158	768	214

Anm.: Ansættelsesform er kun oplyst for lønmodtagere.

36. Fremgangsmåden indebærer for de genindtrådte, at vi ikke nødvendigvis beskriver den arbejdssituation, som de havde umiddelbart efter genindtræden på arbejdsmarkedet. For folkepensionister kan der være tale om arbejdssituationen op til knap ti år efter genindtræden, mens det for efterlønsmodtagere kan handle om situationen op til knap fem år efter genindtræden.

TABEL 6.10

Fagområde for beskæftigede på interviewtidspunktet og beskæftigede personer inden for de seneste 12 måneder. Personer på folkepension og efterløn, særskilt for fastholdte og genindtrådte. Vægtet procent.

Fagområde	Folkepension		Efterløn	
	Fastholdte	Genindtrådte	Fastholdte	Genindtrådte
Ledelse	5	1	1	5
Landbrug, gartneri, mv.	8	1	1	2
Bygningshåndværk	2	2	4	4
Transportarbejde	5	23	5	9
Ingeniørarbejde	5	1	4	0
Teknikerarbejde	3	10	3	2
Industriarbejde	2	1	3	3
Akademisk sagsbehandling/administration	1	1	1	0
Regnskab og finansarbejde	5	1	6	7
Kontor- og sekretærarbejde	6	3	8	7
It	1	0	1	0
Butik, salg, indkøb mv.	4	5	6	8
Rengøring, ejendomsservice og renovation	9	13	6	7
Politi- og fængselsarbejde	0	0	0	0
Overvågning, vagt- og sikkerhedsarbejde	1	1	0	1
Militært arbejde	0	0	0	0
Restauration, cafeteria og husholdning	1	1	3	1
Syge-, social og sundhedsarbejde	5	2	17	2
Pædagogisk arbejde	3	1	6	7
Undervisning	7	12	4	17
Forskning og udvikling	4	0	1	0
Rådgivning, konsulent- og bestyrelsesarbejde	2	10	2	0
Medie, kultur, turisme og underholdning	1	1	2	1
Design, formgivning og grafisk arbejde	4	1	1	1
Andet arbejde	16	8	15	17
Ved ikke	0	0	0	0
Uvægtet beregningsgrundlag	830	157	767	213

Der er tilsyneladende ikke ret mange selvstændigt næringsdrivende blandt de genindtrådte, se tabel 6.9. Hvis man vedbliver at være selvstændig i 60-75-års-alderen, holder man således tilsyneladende ikke nogen pause. De genindtrådte folkepensionister er til gengæld meget hyppigere privatsatte sammenlignet med de fastholdte. Markant flere genindtrådte – især blandt efterlønsmodtagerne – bliver projektansat eller fungerer som en form for vikariansatte, og de har relativt hyppigere deres arbejdstid placeret i visse perioder af året. Genindtrådte efterlønsmodtagere er imidlertid mere fleksible i deres daglige og ugentlige arbejdstid end fastholdte. Umiddelbart kan det se ud som om, at det forholder sig omvendt for folkepensionisterne. Det er imidlertid svært at afgøre, fordi

21 pct. af de genindtrådte folkepensionister ikke kan karakterisere deres egen arbejdstid med udgangspunkt i spørgeskemaets svarkategorier.

Vi har også undersøgt, om fastholdte og genindtrådte arbejder inden for forskellige fagområder, se tabel 6.10. Der er imidlertid kun enkelte markante forskelle i denne sammenhæng. Transportområdet og undervisning tiltrækker tilsyneladende relativt ofte genindtrådte. Blandt folkepensionisterne er der også relativt mange genindtrådte inden for teknikerarbejde samt rådgivning, konsulent- og bestyrelsesarbejde. Ledelsesarbejde ser ud til at være noget, fastholdte er tilbøjelige til at fortsætte med efter pensionsalderen, men også noget, som får efterlønsmodtagere til at genindtræde.

TABEL 6.11

Ugentligt arbejdsomfang for genindtrådte og fastholdte folkepensionister og efterlønsmodtagere, der er i beskæftigelse på interviewtidspunktet eller har været det inden for de seneste 12 måneder. Vægtet procent.

	Folkepension		Efterløn	
	Fastholdte	Genindtrådte	Fastholdte	Genindtrådte
0 op til 5 timer	21	28	12	28
5 op til 10 timer	15	18	12	17
10 op til 15 timer	10	7	7	10
15 op til 20 timer	9	6	11	5
20 op til 25 timer	9	15	17	5
25 op til 30 timer	4	1	19	10
30 op til 36 timer	10	1	8	1
37 timer	15	2	9	23
Over 37 timer	7	21	5	1
Gennemsnit	19	17	22	17
Median	15	10	22	10
Uvægtet beregningsgrundlag	810	145	751	200

Vi finder, at der er relativt flere genindtrådte end fastholdte med enten begrænset eller relativt omfattende ugentlig arbejdsomfang, se tabel 6.11. Dette er formentlig på den ene side medvirkende til, at de genindtrådte har en lidt lavere gennemsnitlig arbejdstid, men spredning i deres arbejdstid resulterer på den anden side i en relativt stor forskel mellem den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid og median-timetallet. For de genindtrådte folkepensionister gælder, at dem, der arbejder relativt mange timer om ugen, i højere grad er kommet til en ny arbejdsplads end dem, der arbejder relativt få timer ugentligt. Knap halvdelen af dem, som arbejder mindst 15 timer ugentlig, kom således til en ny arbejdsplads efter genind-

træden mod hver fjerde af dem, som arbejder højst 15 timer ugentligt. For efterlønsmodtagerne er det nærmest omvendt. Kun knap hver femte af dem, som arbejder mindst 30 timer ugentligt, er kommet til en ny arbejdsplads mod knap halvdelen af dem, som arbejder under 30 timer.³⁷

TABEL 6.12

Månedlig indtægt og beregnet timeløn før skat for genindtrådte og fastholdte folkepensionister og efterlønsmodtagere, der er i beskæftigelse på interviewtidspunktet eller har været det inden for de seneste 12 måneder. Vægtet procent.

	Folkepension		Efterløn	
	Fastholdte	Genindtrådte	Fastholdte	Genindtrådte
<i>Månedlig indtægt, kroner</i>				
0-1.999	19	17	10	25
2.000-3.999	8	27	6	11
4.000-7.999	11	9	9	12
8.000-11.999	12	14	8	12
12.000-19.999	16	7	27	14
20.000-24.999	8	13	15	15
25.999-39.999	16	3	20	20
40.000-74.999	6	0	4	4
75.000 -	4	10	0	0
Gennemsnitlig	18.002	20.505	17.531	12.572
Median	12.000	5.833	18.000	8.100
Uvægtet beregningsgrundlag	770	145	727	190
<i>Beregnet timeløn, kroner</i>				
0-99	16	17	7	20
100-139	19	33	13	13
140-179	22	19	31	26
180-299	26	7	37	30
300-399	4	11	7	8
400-999	9	12	3	2
1.000-	5	0	1	1
Gennemsnit	343	244	219	200
Median	164	137	176	170
Uvægtet beregningsgrundlag	755	136	722	183

Der er også en relativt stor spredning i de genindtrådtes månedsindkomst, som naturligvis hænger sammen med spredningen i arbejdsomfang. Fordelingen i indkomst resulterer også i en relativ stor forskel mellem gennemsnits- og medianindkomsten. Spredningen i timelønnen forekommer dog ikke uforholdsmæssig stor blandt de genindtrådte i forhold til de fastholdte, se tabel 6.12.

37. Tallene vises ikke i tabelform.

ÆNDRINGER I ARBEJDSKARAKTERISTIKA EFTER FOLKEPENSIONS- ELLER EFTERLØNSALDER

I dette afsnit undersøger vi, om de omstændigheder og rammer for det arbejde, som personer over 65 år og efterlønsmodtagere arbejder under, adskiller sig fra de tilsvarende forhold, som disse personer arbejdede under, umiddelbart før de gik på efterløn eller nåede folkepensionsalderen. Bortset fra tidsaspektet har vi således stillet de samme spørgsmål om deres tidligere arbejde, som også er stillet om deres nuværende arbejde, jf. kapitel 4. Spørgsmålene drejer sig om, hvilken sektor de var ansat indenfor, hvilket arbejdsområde de fungerede inden for, hvilket arbejdsomfang de havde, i hvor høj grad deres arbejde var fysisk betonet, og i hvilken grad der var krav til, at de fulgte med i udviklingen på deres fagområde. Endvidere har vi spurgt, om de var ledere eller underordnede i deres daværende job. Personer, som ikke var i beskæftigelse umiddelbart før folkepensionsalderen eller før overgang til efterløn, indgår ikke i sammenligningen. Blandt de beskæftigede folkepensionister på interviewtidspunktet er det 86 pct., som indgår i sammenligningen, og blandt efterlønsmodtagerne er det 92 pct. Resultaterne af sammenligningen af de to sæt af parallelle spørgsmål fremgår af tabel 6.13.

Det generelle indtryk er, at de, som arbejder efter de er gået på folkepension eller efterløn, fortsætter ad det samme spor, som de fulgte, umiddelbart før de gik på folkepension eller efterløn. Bortset fra ændringer i arbejdsomfang arbejder 80-90 pct. inden for den samme sektor og omkring 80 pct. inden for det samme fagområde, som de gjorde, før de havde mulighed for at trække sig helt tilbage.

Omkring 80 pct. har i samme grad fysisk betonet arbejde, og en lidt mindre andel oplever i samme grad krav om at følge med i udviklingen inden for deres faglige område. 10 pct. oplever arbejdet som mindre fysisk betonet, mens lidt færre oplever at have fået mere fysisk betonet arbejde med tiden. 20-30 pct. oplever færre krav om at følge med i udviklingen på deres fagområde. Omkring halvdelen har på interviewtidspunktet et mindre ugentligt arbejdsomfang end før overgang til folkepension eller efterløn. Næsten ingen oplever et større arbejdsomfang.³⁸

38. Der kan dog være sket mindre ændringer i arbejdsomfanget, fordi arbejdsomfanget betegnes som nogenlunde uændret, hvis det aktuelle arbejdsomfang er indtil 10 pct. mindre eller op til 10 pct. højere end det tilsvarende arbejdsomfang før overgang til folkepension eller efterløn.

TABEL 6.13

Forekomst af ændringer i arbejds karakteristika for nuværende beskæftigelse i forhold til beskæftigelse på tidspunktet umiddelbart før folkepensionsalderen eller før overgang til efterløn. Personer på folkepension og efterløn, der var i beskæftigelse lige før overgang til folkepension eller efterløn, særskilt for genindtrådte og fastholdte. Vægtet procent.

	Folkepension			Efterløn		
	Fastholdte	Genindtrådte	I alt	Fastholdte	Genindtrådte	I alt
<i>Sektortilknytning</i>						
Samme sektor	81	69	78	94	83	90
Anden sektor	19	31	21	6	17	10
<i>Arbejdsområde</i>						
Samme arbejdsområde	76	71	75	88	64	81
Andet arbejdsområde	24	29	25	12	36	19
<i>Arbejdsomfang</i>						
Mindre arbejdsomfang	41	50	43	48	61	52
Nogenlunde samme arbejdsomfang ¹	55	50	54	51	39	48
Større arbejdsomfang	5	0	4	1	0	1
Uvægtet beregningsgrundlag	774	121	895	731	189	920
<i>Fysisk betonet arbejde</i>						
Samme grad	81	84	82	83	67	79
Større grad	9	4	8	5	3	4
Mindre grad	10	11	10	12	30	17
<i>Krav til at følge med i udviklingen på fagområdet</i>						
Samme grad	77	79	78	79	44	69
Blevet større	1	1	1	3	0	2
Blevet mindre	22	20	21	18	55	28
<i>Leder eller underordnet i jobbet</i>						
Uforandret	88	90	89	87	79	85
Fra underordnet til leder	2	1	2	2	1	2
Fra leder til underordnet	9	9	9	11	20	13
Uvægtet beregningsgrundlag	613	90	703	554	115	669

Anm.: Ved sammenligning af de øverste tre karakteristika indgår også de personer, som har haft en ansættelse inden for de seneste 12 måneder og dermed også de personer blandt dem, som var genindtrådte efter en pause fra arbejdsmarkedet. Ved sammenligning af de nederste tre karakteristika indgår kun de personer, som er i beskæftigelse på interviewtidspunktet, fordi kun disse personer har fået stillet de anførte spørgsmål om deres aktuelle beskæftigelse.

1. Arbejdsomfanget betegnes som nogenlunde uændret, hvis det aktuelle arbejdsomfang er indtil 10 pct. mindre eller større end det tilsvarende arbejdsomfang før overgang til folkepension eller efterløn.

Blandt efterlønsmodtagerne oplever de genindtrådte i højere grad end de fastholdte at have skiftet arbejdsområde, at være gået ned i arbejdsomfang, at have ændret status mellem leder og underordnet og at kravene til at følge med i udviklingen på deres arbejdsområde er blevet mindre. Især i forhold til sidstnævnte er der markante forskelle mellem fastholdte og

genindtrådte efterlønsmodtagere. Fastholdte og genindtrådte folkepensionister adskiller sig kun ved, at genindtrådte i højere grad skifter sektor. Resultaterne for især efterlønsmodtagerne ligner billedet for USA, hvor genindtrådte som nævnt adskiller sig ved, at de oftere skifter fagområde.

Alt i alt viser resultaterne, at det er muligt for beskæftigede folkepensionister og efterlønsmodtagere at skifte spor i deres arbejdsliv efter overgangen til efterløn eller folkepension, hvilket navnlig gælder for personer, som genindtræder. Vi ved ikke, i hvor høj grad dette skifte er ønsket. Men hvad angår arbejdets fysiske karakter og krav til at følge med i den faglige udvikling, afspejler skiftet formentlig ønskerne. Dette gælder formentlig også typisk dem, der har fået reduceret deres arbejdstid. Omkring 30 pct. af de genindtrådte skifter ifølge eget udsagn arbejdsområde. Så det er altså muligt at skifte arbejdsområde, selv i en situation, hvor man i en sen alder søger ind på arbejdsmarkedet igen.

KARAKTERISTIK AF DE GENINDTRÅDTE

Vi karakteriserer i dette afsnit de genindtrådte ved at beskrive, hvilke forhold der i højere grad karakteriserer de genindtrådte end de fastholdte beskæftigede på arbejdsmarkedet. Vi beskriver de genindtrådte særskilt for både folkepensionister og efterlønsmodtagere og for mænd og kvinder, se tabel 6.14. Tallene i tabellen under overskriften ”procent” angiver, hvor stor en andel af henholdsvis genindtrådte og fastholdte, som har den pågældende egenskab. For eksempel angiver vi, at 22 pct. af de mandlige fastholdte folkepensionister ikke har nogen eller blot en kort erhvervsuddannelse, 60 pct. af dem har en erhvervsfaglig, en kort videregående eller en mellemlang videregående uddannelse, mens 18 pct. en lang videregående uddannelse. Blandt de genindtrådte mandlige folkepensionister er de tilsvarende andele 28, 51 og 21 pct. Når vi sammenligner sammensætningen af fastholdte og genindtrådte på disse uddannelseskategorier, finder vi således, at mandlige folkepensionister er mere tilbøjelige til at være genindtrådt, hvis de ikke har eller kun har en kort erhvervsuddannelse, end hvis de har en erhvervsuddannelse af længere varighed.

Vi har også opstillet en statistisk model for at analysere, hvad der karakteriserer dem, der genindtræder, sammenlignet med dem, der er fastholdt i beskæftigelse, efter at de er begyndt at modtage folkepension

(eller efterløn).³⁹ I denne model analyserer vi betydningen af alle de forhold, som står anført i tabellens forspalte, samtidigt. Modellen afgør ved statistiske test, hvilke af de anførte forhold og karakteristika, som forøger/formindsker sandsynligheden for, at en person er genindtrådt frem for at være fastholdt på arbejdsmarkedet. Modellens resultater fremgår under overskriften ”procentpoint”.⁴⁰ Af resultaterne fremgår, hvor mange procentpoints større eller mindre sandsynlighed en gruppe med et bestemt karakteristikum har for at være genindtrådt frem for at være fastholdt. Denne sandsynlighed er opgjort i forhold til en relevant sammenligningsgruppe, fx personer med dårligt helbred sammenlignet med personer med godt helbred.⁴¹

Ser vi igen på betydningen af at have en erhvervsuddannelse for mandlige folkepensionister angiver analyseresultaterne, at hvis personer i denne gruppe har en erhvervsfaglig eller en videregående uddannelse, er deres sandsynlighed for at være genindtrådt 9-13 procentpoint lavere, end hvis de ikke havde en erhvervsuddannelse, når der også tages hensyn til betydningen af de øvrige forhold i modellen. Forklaringen er formentlig, at personer med en erhvervsuddannelse er mere tilbøjelige til at fortsætte på arbejdsmarkedet uden afbrydelse efter, at de er blevet folkepensionister.

For de kvindelige folkepensionister gælder det i modsætning til mændene, at de, hvis de har en kort eller slet ingen erhvervsuddannelse, er mindre tilbøjelige til at genindtræde på arbejdsmarkedet end kvindelige folkepensionister med en længerevarende erhvervsuddannelse.⁴² En forklaring kan være, at lavtuddannede kvinder lægger relativt mere vægt på familielivet end andre kvinder og derfor har et mindre incitament til at forsøge at komme tilbage på arbejdsmarkedet, når de først har forladt det.

Mandlige folkepensionister, som ikke får eller har fået udbetalt arbejdsmarkedspension eller privat pension, har 15 procentpoint lavere sandsynlighed for at genindtræde end de personer, som modtager (har modtaget) en sådan pensionsudbetaling. Man kunne ellers forestille sig,

39. Den anvendte statistiske model er en probit-model.

40. For en mere formaliseret statistisk afrapportering af analyseresultaterne, se bilag 2, tabel B6.1.

41. Sammenligningsgruppen er i tabellen angivet ved forkortelsen ”sg.”, hvis flere grupper kunne være sammenligningsgrundlag. Ellers er sammenligningsgrundlaget underforstået. Fx er 60-69-årige sammenligningsgrundlag for 70-76-årige folkepensionister.

42. Vi har samlet erhvervsfaglig, kort, mellemlang og lang videregående uddannelse i én kategori, nemlig kategorien ”erhvervsuddannelse”, for kvindelige folkepensionister, fordi ingen af de genindtrådte i denne gruppe har en lang videregående uddannelse.

at personer uden pensionsudbetaling kunne have brug for en ekstra indkomst, men mekanismen er formentlig, at fraværet af en sådan udbetaling angiver lav indtjeningsmulighed og på anden måde mindre attraktive jobmuligheder og dermed mindre incitament til at vende tilbage til arbejdsmarkedet, når man først har forladt det.

TABEL 6.14

Karakteristika ved genindtrådte og fastholdte, der arbejder på interviewtidspunktet eller inden for de seneste 12 måneder, opgjort i procent. Analyse af karakteristika ved genindtrådte sammenlignet med fastholdte, opgjort i procentpoint. Personer på hhv. folkepension og efterløn, særskilt for køn. Vægtede data.

			Mænd		Kvinder	
	Procent		Procent-point		Procent-point	
	Genindtrådte	Fastholdte	Genindtrådte	Genindtrådte	Fastholdte	Genindtrådte
<i>Folkepension</i>						
70-76 år	44	38	n.s.	42	24	n.s.
Ingen/kort erhvervsuddannelse	28	22	sg.	7	18	-10
Erhvervsuddannelse			-	93	82	sg.
Erhvervsfaglig uddannelse, KVV, MVU	51	60	-13	-	-	-
LVU	21	18	-9	-	-	-
Dårligt helbred	9	27	-12	9	12	n.s.
Blevet enlig	3	14	-9	36	6	14
Dårlig økonomi	45	27	11	16	31	n.s.
Ingen arbejdsmarkeds-/privat pension	10	32	-15	10	52	-22
Uvægtet beregningsgrundlag	111	600	711	47	327	374
<i>Efterløn</i>						
60-61 år	6	13	-12	30	33	
Ingen/kort erhvervsuddannelse	26	17	sg.	23	23	
Erhvervsfaglig uddannelse, KVV, MVU	54	75	n.s.	72	68	
LVU	20	8	n.s.	5	9	
Dårligt helbred	24	29	n.s.	20	25	
Enlig	17	10	sg.	11	22	
Yngre partner	54	46	n.s.	15	5	
Jævnaldrende partner	26	40	n.s.	25	47	
Ældre partner	3	5	n.s.	50	27	
Dårlig økonomi	57	31	27	65	24	
Ingen arbejdsmarkeds-pension/privat pension	77	82	-7	37	66	
Uvægtet beregningsgrundlag	133	367	500	81	410	491

Anm.: KVV: Kort videregående uddannelse, MVU: mellemlang videregående uddannelse, LVU: lang videregående uddannelse. "n.s.": Ikke-signifikant på 5-procent-niveau. Sg.: Sammenligningsgrundlag. "-": Kategorien indgår ikke i analysen.

For mandlige folkepensionister med dårligt helbred gælder, at de har 12 procentpoint lavere sandsynlighed for at være genindtrådt end mandlige folkepensionister med godt helbred.⁴³ En mulig fortolkning kan være, at lysten og/eller muligheden for at vende tilbage til arbejdsmarkedet er mindre for personer med dårligt helbred, når de først har forladt det.

Mænd, som er blevet enlige, efter at de overgik til folkepension, har en lavere sandsynlighed for at genindtræde på arbejdsmarkedet end andre mænd, mens det forholder sig omvendt for kvinder i samme situation. Det ser således ud til, at kvinder, der bliver alene, i højere grad end de tilsvarende mænd har mod på eller behov for at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Mandlige folkepensionister, der efter eget udsagn har en dårlig økonomi på interviewtidspunktet, har meget naturligt større tilbøjelighed til at være genindtrådt på arbejdsmarkedet end mandlige folkepensionister med en oplevet bedre økonomi. Denne sammenhæng gælder ikke for kvindelige folkepensionister.⁴⁴ Det økonomiske incitament ser således ud til at spille en større rolle for mænd end for kvinder i forbindelse med genindtræden, når det gælder folkepensionister. Ræsonnementet forudsætter, at deres økonomi ville have været endnu dårligere, hvis de ikke var genindtrådt.

Sandsynligheden for at være genindtrådt er mindre for de 60-61-årige end for de 62-64-årige mandlige efterlønsmodtagere. En forklaring kan være, at vi blandt de yngste efterlønsmodtagere finder relativt flest, der har forladt fysisk krævende og mindre attraktive job, hvorfor de formentlig ikke i så høj grad har lyst til at vende tilbage til arbejdsmarkedet igen. For de mandlige efterlønsmodtagere er det derudover kun dårlig økonomi og fraværet af udbetaling fra arbejdsmarkeds- eller privat pension, som i afgørende grad påvirker, om de er genindtrådt eller fastholdt. Sammenhængen er som for mandlige folkepensionister, dvs. at resultaterne tyder på, at mandlige efterlønsmodtagere bl.a. genindtræder af økonomiske årsager, og/eller fordi de har gode indtjeningsmuligheder og/eller attraktive jobmuligheder i øvrigt.

De samme motiver ser ud til at gøre sig gældende for kvindelige efterlønsmodtagere. Det har ganske vist desværre ikke været muligt at opstille en statistik model for, hvad der karakteriserer kvindelige efter-

43. 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" helbred.

44. Vi betegner en persons økonomi som dårlig, når vedkommende på et spørgsmål herom angiver, at den er "nogenlunde", "dårlig" eller "meget dårlig".

lønsmodtagere. Fordelingen af genindtrådte og fastholdte på de udvalgte karakteristika tyder imidlertid på, at genindtrådte kvindelige efterlønsmodtagere ligesom mændene især adskiller sig fra fastholdte ved, at relativt flere har en dårlig økonomi, mens relativt færre ikke får eller har fået udbetalt pension.

PROCESSER VED UDTRÆDEN OG GENINDTRÆDEN

I dette og det efterfølgende kapitel belyses genindtræden på arbejdsmarkedet ved hjælp af kvalitative interview. En redegørelse for udvælgelsen af de 17 interviewpersoner samt for den anvendte metode findes i kapitel 2.

Af væsentlige pointer i dette kapitel kan fremhæves følgende:

- Overordnet set er processerne omkring udtræden af arbejdsmarkedet ofte komplicerede og kan skyldes såvel positive som negative faktorer, set fra den enkeltes synspunkt.
- Således forlader nogle personer helt frivilligt job, de ellers er glade for. Andre vælger at forlade arbejdspladser, fordi de fx ikke trives godt her. Endelig forlader nogle personer arbejdsmarkedet ufrivilligt, fordi de mister deres job.
- Der kan tilsvarende ligge meget forskelligartede motiver og processer bag folks valg om at genindtræde på arbejdsmarkedet igen.
- Nogle personer vælger fx at genindtræde, fordi livet uden for arbejdsmarkedet ikke lever op til de forventninger, de havde til det, og fordi de savner arbejdslivets tidsstruktur og sociale fællesskab.
- Nogle genindtræder, fordi deres livssituation i pausen ændrer sig, hvorved de får mulighed for (og til tider også behov for) atter at ar-

bejde. Det kan fx dreje sig om personer, der oprindelig forlod arbejdsmarkedet på grund af en følelse af udbrændthed. De kan efter en pause få lyst og kræfter til at genindtræde i arbejde.

- Beslutninger i forhold til at udtræde/genindtræde på arbejdsmarkedet kan i en del tilfælde være knyttet tæt sammen med begivenheder og beslutninger i ægtefællers liv.
- Personer, der ikke havde planlagt at arbejde igen, kan vælge at gøre dette, hvis de får et personligt jobtilbud igennem deres netværk.
- Personer, der aktivt ønsker at genindtræde uden at have modtaget et konkret jobtilbud, har ikke altid nemt ved at finde sig en passende beskæftigelse.

INDLEDNING

De 17 informanter, der er interviewet til dette projekt, har meget forskellige uddannelsesmæssige baggrunde og meget forskellige arbejdsliv bag sig. De afspejler dermed den mangfoldighed, som findes på det danske arbejdsmarked generelt. En yderligere kompleksitet udspringer af, at også forhold uden for arbejdsmarkedet spiller ind, når man skal forstå interviewpersonernes forløb i forhold til arbejdsmarkedet. Det kan fx handle om, at personers beskæftigelse kan påvirkes af ægtefællers sygdom, eller at en skilsmisse pludselig kan gøre, at pensionisttilværelsen kommer til at forme sig helt anderledes end forventet. Et overblik over væsentlige karakteristika ved de 17 interviewpersoner fremgår af tabel 7.1.

Vores tilgang til at behandle dette forskelligartede og komplekse materiale struktureres af de faser, de genindtrådte interviewpersoner alle har været igennem. Det drejer sig – i tråd med kriterierne bag deres udvælgelse – om, at alle informanter har haft en tid i beskæftigelse, herefter en pause fra arbejdsmarkedet (på efterløn eller folkepension), hvorefter de atter er indtrådt på arbejdsmarkedet i større eller mindre omfang.

I dette kapitel ser vi derfor først på interviewpersonernes grunde til at forlade arbejdsmarkedet og dernæst på deres forløb omkring at genindtræde i lønnet arbejde. I det efterfølgende kapitel fokuserer vi på de erfaringer, interviewpersonerne har med at være genindtrådt på arbejdsmarkedet. I dette såvel som i det efterfølgende kapitel henvises løbende til resultater fra især kapitel 6, men også til enkelte tabeller fra andre af denne rapport's kapitler.

TABEL 7.1

Overblik over interviewpersoner

Pseudonym og alder i dag	Opindeligt arbejde	Udtrådt af arbejdsmarkedet – måde og alder	Genindtrådt på følgende måde	Arbejde efter genindtræden
Bent, 68 år	Revisor	Pensionering som 65-årig	Kontakter gammel kollega om mulighed for ansættelse	Eksamensvagt, lille timetal
Bjarne, 68 år	Altmuligmand i kølefirma	Fyres som 67-årig	Ringes op af gammel arbejdsplads	Altmuligmand, samme arbejdsplads; fleksibelt timetal
Kurt, 71 år	Folkeskolelærer	Efterløn som 62-årig, "Udbrændt"	Datter foreslår job på det gymnasium, hvor hun arbejder	Eksamensvagt, lille timetal
Lars, 66 år	Gymnasielærer	Efterløn som 62-årig, "Udbrændt"	Trives dårligt på efterløn. Kontakter tidligere arbejdsplads	Timelærer i gymnasiet, begrænset timetal
Michael, 70 år	Teknisk chef	Fyres som 58-årig. Efterfølgende på efterløn	Meget aktiv jobsøgning. To jobs, delvist via netværk	Portvagt i tømrerfirma samt vicevært. I alt 20-25 timer om ugen
Morten, 69 år	Jurist og leder, endvidere timelærer andetsteds	Efterløn som 63-årig, da arbejdsplads flytter	Kontaktes af arbejdsplads, hvor han tidligere har undervist	Timelærer, begrænset timetal
Ole, 65 år	Forskelligt ufraglært arbejde	Efterløn som 60-årig	Får kræfter igen. Kontakter selv firma, han kender	Ufraglært anlægsgartner, 37 timer om ugen
Peter, 64 år	Transportchauffør	Efterløn som 62-årig	Tilbydes job via netværkskontakt	Handicapchauffør, deltid
Torben, 69 år	Professor	Pensionering som 67-årig	Sidder i bestyrelse for en lille aftenskole, hvis leder siger op	Halv skoleleder for lille aftenskole, lille timetal
Anne, 64 år	Lægesekretær	Efterløn som 60-årig	Bliver skilt, søger job via netværk	Lægesekretær, deltid
Eva, 78 år	Eksportansvarlig	Fyres som 70-årig	Bekendt tilbyder arbejde i lille firma	Eksportansvarlig, lille timetal
Grethe, 65 år	Sygeplejerske	Fyres som 58-årig. Efterfølgende på efterløn	Tilbydes job af svigersøn i dennes virksomhed	"Madmor" – stiller frokost frem og rydder af deltid
Jane, 63 år	Sproglærer	Fyres som 55-årig. Efterfølgende ustabil beskæftigelse og efterløn som 60-årig	Finder aktivt arbejde via netværk og annoncer	Sproglærer, deltid
Johanne, 73 år	"Blæksprutte" i større organisation	Aftale om fratrædelse som 66-årig	Finder arbejde via avisannonce	"Madmor" – stiller frokost frem og rydder af, deltid
Lise, 64 år	Sygehjælper	Efterløn som 62-årig	Finder arbejde via vikarbureau	Sygehjælper, fleksibelt timetal
Ruth, 72 år	Økonomiansvarlig	Pensionering som 69-årig	Tidligere chef tilbyder arbejde i nystartet virksomhed	Økonomiansvarlig, lille timetal
Signe, 69 år	Hjemmegående; sekretær på plejehjem	Efterløn som 60-årig, bl.a. grundet mands sygdom	Bekendt tilbyder arbejde i lægeklinik	Lægesekretær, deltid

SAMMENVÆVEDE ÅRSAGER TIL AT UDTRÆDE AF JOB

Spørgeskemaundersøgelsen viser (se kapitel 6, tabel 6.6), at mange angiver svarkategorierne ”andet” eller ”ingen speciel grund” som årsager til at være uden arbejde i pausen. Tilsammen angiver godt 80 pct. af folkepensionisterne og godt 50 pct. af efterløunnerne én af disse to årsager.

Ifølge den kvalitative delundersøgelse kan den udbredte brug af netop disse to svarkategorier forklares ved, at mange forskellige årsager ofte spiller sammen, når folk går på efterløn eller pension. Et eksempel herpå kommer fra Signe, der går på efterløn som 60-årig:

Da jeg startede [som sekretær i plejesektoren], var vi tre på kontoret, og jeg nød meget at være der. Senere fik vi en ny forstander, og så blev det skåret ned til kun to på kontoret, og det var ikke det samme arbejdsklima. Jeg søgte faktisk noget andet på et tidspunkt, men fik det ikke – der var jeg midt i halvtredserne... Min mand var så begyndt at blive mere syg, og jeg overvejede at gå på efterløn, når jeg kunne det. Jeg synes også at arbejdspresset blev meget stramt og tempoet var hektisk. Man blev sådan lidt bange for: ”Kan jeg nu huske det hele?” Det var faktisk derfor, jeg begyndte at overveje med efterløn – og ikke kun på grund af min mands sygdom (Signe, lægesekretær).⁴⁵

Signe fortæller her, at når hun holder op med at arbejde som 60-årig, er det, fordi hendes mand er syg, hvorfor hun gerne vil have mulighed for at være mere sammen med ham, mens tid er. Det skyldes dog også, at forandringer på hendes arbejdsplads – bl.a. en ny forstander – har gjort arbejdsklimaet dårligere her. I forbindelse hermed oplever hun også, at blandt andet hendes alder får hende til at tvivle på, om hun magter jobbet godt nok. Andetsteds i interviewet fortæller hun endvidere, at hendes og hendes mands økonomi syner god nok til, at hun kan gå på efterløn allerede som 60-årig, og ikke vente til den højere sats, hun ville kunne opnå ved at vente to år mere. Alle disse forhold spiller dermed sammen i Signes beslutning om at gå på efterløn på det givne tidspunkt. Dette

45. Når Signe angives som ”lægesekretær” skyldes det, at hun arbejder som sådan både før og efter sin pause fra arbejdsmarkedet. Når interviewpersonerne har forskelligt arbejdsfunktion før og efter deres pause, beskrives de enten som ”tidligere (revisor el.lign.)” eller som ”nu (portvagt el.lign.)”, afhængigt af hvad der har størst relevans i den konkrete kontekst. Enkelte interviewpersoner har to nuværende beskæftigelser. I disse tilfælde angives den vigtigste af disse to beskæftigelser i forbindelse med interviewcitaterne. Se endvidere tabel 7.1.

samspil af forskellige faktorer gør brugen af kategorien ”andet” til et oplagt svar i hendes tilfælde.

Ud over at mange interviewpersoner sammenfletter forskellige faktorer, når de fortæller om deres udtræden af arbejdsmarkedet, er der store forskelle imellem disse faktorer. En måde at beskrive denne forskellighed i materialet er, at se på, i hvor høj grad den enkeltes udtræden beskrives som noget positivt og selvvalgt, eller modsat som noget, man helt eller delvist bliver presset til.⁴⁶ I det efterfølgende afsnit ser vi på de mest positive fortællinger om at forlade arbejdsmarkedet. Herefter følger mere blandede og negative beretninger.

UDTRÆDEN AF ARBEJDSMARKEDET – POSITIVE FORLØB

Flere interviewpersoner fortæller, at de – selvom de har et arbejdsliv, som de er glade for – alligevel vælger at holde op på et givet tidspunkt. Det gælder fx Lise, der har arbejdet som sygehjælper hele sit liv. Hun havde oprindeligt regnet med at holde op med at arbejde som 60-årig, men vælger at blive et par år længere, både fordi hun har det godt på sit job, og fordi hun derved efterfølgende kan få en bedre økonomi. Hun fortæller følgende om sin udtræden:

I det store hele synes jeg, at min arbejdsplads var mægtig god, fordi vi var ret frit stillet. Så da tiden nærmede sig [til at kunne gå på efterløn], skød jeg det ud mange gange. Først tænkte jeg: ”Nej, nu går jeg på efterløn”, men så tænkte jeg: ”Nej, jeg udsætter det, jeg udsætter det”. Fordi det er en underlig fornemmelse, at arbejdslivet er slut [griner lidt]. Jeg har heller aldrig haft nogen skavanker, så det gjorde måske sit til, at jeg kunne fortsætte. Så var der en kollega, der var lidt yngre end mig – vi startede i sin tid sammen. Hun sagde: ”Det kunne da være morsomt, hvis vi sluttede samtidigt”. Og det gjorde vi så (Lise, sygehjælper).

Lise vælger dermed selv tidspunktet for sin udtræden fra et arbejdsmarked, hun ellers godt kunne være blevet på.

Dermed minder hendes udtræden om Torbens. Som 67-årig vælger han at forlade sit job som professor på et universitet, uanset at han er glad for sit arbejde, og uanset at hans chef tilbyder ham at fortsæt-

46. Af kapitel 5, tabel 5.6 fremgår, i hvilket omfang tidspunktet for overgang til efterløn ikke var den enkeltes eget valg.

te tre år længere. Men Torben ønsker på det tidspunkt at blive pensioneret og få tid til andre ting end at arbejde, hvorfor han på dette tidspunkt lader sig pensionere.

UDTRÆDEN – MERE BLANDEDE FORLØB

Modsat eksempler som de to ovenstående, der forlader arbejdspladser de ellers trives på, fortæller andre, at de også selv vælger at udtræde af arbejdsmarkedet, men at dette i høj grad er betinget af dårlig trivsel på jobbet.

Det kan handle om oplevelser af et for højt tempo, set i forhold til alder og helbred. Men det kan også stamme fra en oplevelse af ”udbrændthed”. Som gymnasielæreren Lars siger om sit valg af løn: ”Når man har prøvet de ting, der ligger i at undervise så mange gange, som jeg har, så er det svært at bevare begejstringen”. Tilsvarende fortæller folkeskolelæreren Kurt følgende, om baggrunden for, at han vælger at gå på efterløn som 62-årig:

Fra Fogh-regeringen kom til skete der ændringer konstant, og det tror jeg trættede mange af de gamle lærere. At man hele tiden skulle være omstillingsparat, samtidig med at man ikke var velset. Når man var ude blandt andre mennesker, sagde man jo ikke, hvad man arbejdede med. Sådan havde vi det, og sådan tror jeg mange ældre lærere havde det, og derfor var det fint at gå (Kurt, nu eksamensvagt).

En sådan træthed ved ens arbejde, eventuelt forstærket af løbende reformer og ændringer inden for ens felt, kan dermed gøre, at man vælger at trække sig ud af arbejdsmarkedet tidligere, end det ellers var påtænkt.

Også Morten fortæller, at en reform af hans arbejdsområde var stærkt medvirkende til, at han forlod arbejdsmarkedet tidligere end planlagt. Han havde oprindeligt regnet med at arbejde til han blev 65 år. Men som 63-årig jurist i en offentlig forvaltning får han at vide, at hans arbejdsplads – som del af en landsdækkende reform – skal flytte til en anden landsdel. Denne udmelding medfører følgende:

Jeg havde ingen planer om at holde med at arbejde. Men det med at flytte – med børn og kones job, og sådan noget. Det lavede vi mange overvejelser om i sene nattetimer. Og min kone og jeg, vi enedes så om, at vi hellere ville blive her. Og så var der

reelt ikke anden mulighed end at sige, ”jamen, så må festen stoppe”. Og så sagde jeg op (Morten, nu timelærer).

I dette eksempel kunne Morten være fortsat med sit arbejde, men sammen med sin kone vælger han at sige op, hvorved de kan blive boende. Dette viser, hvordan enkeltpersoner ofte træffer vigtige beslutninger sammen med andre – hvis Morten fx ønskede at beholde sit arbejde, måtte han flytte, hvilket enten ville gå ud over hans konens mulighed for at beholde *sit* job eller over deres mulighed for at bo sammen. Især ægtefællers liv er på den måde ofte tæt koblete – et fænomen, der i litteraturen betegnes ”linked lives” (Elder, 1995).

UDTRÆDEN – NEGATIVE FORLØB

En form for udtræden af arbejdsmarkedet, som den enkelte kan have begrænsede ressourcer til at imødegå, er at blive fyret. Som det fremgår af spørgeskemaundersøgelsen (se kapitel 6, tabel 6.6), er fyring en ikke uvæsentlig grund til at være uden arbejde i pausen, og denne grund er især væsentlig for mandlige efterlønsmodtagere.

I interviewene fortæller flere personer, at de fyres, mens de er i sidste halvdel af 50’erne. De har efterfølgende vanskeligt ved at finde (stabilt) arbejde, hvilket er stærkt medvirkende til, at de fx går på efterløn som 60-årige.

Dette oplever Michael, der er uddannet som ingeniør, og i mange år arbejder som teknisk chef i en større salgsvirksomhed. Da han er 58 år sker følgende:

Så hed det jo, at nu gik det ikke så godt [for firmaet], og så røg man jo, fordi man var ved at komme opad i alderen. De lidt ældre og erfarne mennesker, de ryger ud til fordel for nogen unge. Og der røg jeg så ud i arbejdsløshed. Jeg fik noget andet at rive i, som ikke rigtig fungerede, og så på et eller andet tidspunkt så røg man over på tvungen efterløn. På det tidspunkt var det jo sådan, at hvis man var på understøttelse, så når den dag kom, hvor man kunne gå på efterløn, så skulle man det (Michael, nu portvagt).

Svarende til Michaels oplevelse af at blive fyret på grund af sin alder fortæller andre interviewpersoner om, at det, at finde nyt job efter en fyring i de sene 50’ere, er overordentlig vanskeligt. Det gælder fx Bent, der som 58-årig mister sit mangeårige arbejde som revisor:

Så søgte jeg en masse stillinger, der i foråret 2001. Men hver gang kom mit personnummer jo i vejen. [På et tidspunkt ser Bent et jobopslag, og] så ringede jeg så til den pågældende konsulent og sagde: ”Du bliver da nødt til at tale med mig”. ”Jamen, du ved jo nok, og ledelsen vil godt have en ung.” ”Ja, ja, det ved jeg godt,” sagde jeg så, ”men nu skal jeg til København alligevel” (det var så en lille hvid løgn), ”så hvornår kan det passe dig?”

Så fik vi en aftale, og jeg kom ind og snakke med en mand på min egen alder. Vi kunne jo lynhurtigt blive enige om, at altså mig ville han jo have i det job i de næste 7-8 år – til jeg gik på pension. Mens at den unge mand, som de måske fik ansat, ham havde de måske 3-4 år, så skulle han prøve noget nyt. Nå, men det betog ikke ledelsen nok til, at jeg fik tilbudt jobbet (Bent, nu eksamensvagt).

Ved at søge arbejde på Grønland lykkes det dog Bent at få arbejde inden for sit fag, og han træder derfor først ud af arbejdsmarkedet som 65-årig.

Hvor efterlønsalderen ved de 60 år dermed for nogle interview-personer er med til at strukturere, hvornår de udtræder af arbejdsmarkedet, er det for andre – som Bent, ovenfor – folkepensionsalderen ved 65 år, som er deres markør for, hvornår de ønsker at trække sig fra arbejdsmarkedet.

FORSKELLIGE ERFARINGER FRA "PAUSEN"

Uanset i hvilken alder folk udtræder af arbejdsmarkedet, har de generelt nogle forventninger til, hvad tiden på efterløn eller pension vil bringe. I den forbindelse må man huske på, at de genindtrådte personer på arbejdsmarkedet udgør en stærkt selekteret gruppe: Personer, som går på efterløn eller pension, og som *ikke* efterfølgende tager lønnet arbejde (måske fordi de trives godt uden for arbejdsmarkedet), er i sagens natur ikke interviewet. Som et eksempel på en sådan ikke-genindtrådt person kan nævnes Michaels kone. Han beretter, at hun – modsat ham selv – under ingen omstændigheder ville tage arbejde efter at være gået på efterløn:

Der er jo nogle mennesker der siger: ”Yay, nu kan jeg gå af på pension, det glæder jeg mig til” – blandt andet min kone. Hun er klinikassistent. Hun har jo stået i årevis og bukket og bøjet og suget og stået på benene. Hun glædede sig som et lille barn til, at

hun kunne komme på efterløn. Der er altså en gruppe mennesker, som vitterligt ikke kan tåle [at blive ved med at arbejde], og dem er hun en af. Og hun kunne ikke drømme om at søge job igen. (Michael, nu portvagt).

Michaels hustru havde positive forventninger til at udtræde af arbejdsmarkedet. Disse forventninger blev opfyldt, og hun ønsker ikke at arbejde igen.

Men for andre lever realiteterne på efterløn eller pension ikke op til de forudgående, positive forventninger. Derfor ser det efterfølgende ud på forskellige måder, hvorpå tiden på efterløn eller pension viser sig ikke at leve op til interviewpersonernes forventninger. Sådanne skuffede forventninger kan i sig selv udgøre et incitament til atter at tage lønnet arbejde.

GRUNDE TIL AT GENINDTRÆDE – SAVN AF INDHOLD OG TIDSSTRUKTUR

Nogle interviewpersoner fortæller, at deres oplevelse af, at være på fx efterløn, skifter karakter, efterhånden som tiden går. Den første tid kan her opleves som en slags ”ferie”, hvor man nyder at have en masse tid og frihed til selv at vælge sine gøremål. En sådan oplevelse beretter Grethe om:

De første måneder man er sådan på efterløn, der er det jo lidt ligesom ferie: At man ikke skal nogen ting, og man kan nå de ting, man gerne vil. Jeg nød, at jeg kunne gå ud i haven, bare at gå og nusse med det. Og jeg nød, at jeg kunne være noget for mine børnebørn – jeg havde det godt nok [griner] (Grethe, ”madmor”).⁴⁷

Denne oplevelse af ”ferie” kan dog gradvis blegne. Et billede på denne oplevelse giver Anne, der sammenligner situationen med at være ”Palle alene i verden”, efter Jens Sigsgaards klassiske børnebog fra 1942. I denne bog nyder Palle først at have hele byen for sig selv, men denne glæde viger snart for en følelse af ensomhed:

47. Grethe får job i en privat virksomhed, hvor hun kommer nogle timer midt på dagen. Her stiller hun mad, som et cateringfirma leverer, frem for personalet, og hun rydder efterfølgende af og stiller i opvaskemaskinen.

[Starten af pensionisttiden var] fuldstændig ligesom i ”Palle alene i verden”: Den der forrygende glæde ved at gå ud, som Palle gjorde. Han gik ind i forretningerne, han kunne tage alt det slik, han kunne finde. Han kunne hoppe op i sporvognen og køre den – han kunne bare det hele. Indtil det gik op for ham, at det ikke var en skid spændende det her – for der var jo ikke nogen at dele glæden med.

Og det er nok ligesom den samme ”wow”-effekt: At man ligesom starter op med at sige ”NEJ, hvor skal jeg bare en hel masse, hvor bliver det her fedt!” Men så er der for meget tid. Du har faktisk mange timer til rådighed, når du ikke er på arbejdsmarkedet. Og selvom jeg havde rokklubben og det sociale netværk, følte jeg i hvert fald ikke, at jeg tilhørte samfundet på samme måde (Anne, lægesekretær).

Anne kobler her sin oplevelse af at være ”Palle alene i verden” til ikke i samme grad at ”tilhøre samfundet”, når man har forladt arbejdsmarkedet. Citatet peger også på, at der er meget tid på en uge, og at ”fritidsaktiviteter” ikke nødvendigvis opleves at kunne udfylde alt denne tid.

Et yderligere element her – som også ligger i ”Palle alene i verden”-sammenligningen – handler om, at man som pensionist kan have svært ved at finde andre mennesker at dele sin dagligdag med, især hvis store dele af ens netværk stadig er på arbejdsmarkedet. Sproglæreren Jane beskriver på denne måde én af årsagerne til, at hun valgte at genindtræde: ”Mine jævnaldrende veninder, de var jo ikke gået på efterløn. Og børn og børnebørn, de var rigtig langt væk”.

Det bliver dermed et væsentligt emne, hvad man lægger ind i alt den tid, man pludselig har fået til sin rådighed. Her fortæller flere om at have oplevet, at de pludselig bare skulle ”få tiden til at gå”. Det oplever Johanne, da hun som 66-årig går på folkepension, og det uanset, at hun kan dele hverdagen med sin mand, der også er pensioneret:

Vi gik tur, og vi læste avis og gik tur og læste avis – og tog i biografen engang imellem. Og det syntes jeg, blev for kedeligt. Det er da hyggeligt nok at gå en tur, men det var ikke indhold nok for mig. Man sagde så tit, når man gik på arbejde: ”Ah, hvor bliver det dejligt, når jeg holder op og ikke skal af sted på arbejde” – ikke skal op om morgenen og alt det der. Men det er slet ikke sjovt (Johanne, nu ”madmor”).

I et klassisk studie af arbejdsløshedens konsekvenser fremhæver Jahoda (1971), at én af de ting, som arbejdsløse kommer til at savne, er den tidsstruktur, som en arbejdsdag og en arbejdsuge giver. Uanset at flere interviewpersoner – som Johanne, ovenfor – fortæller, at de netop havde set frem til fx at slippe for at skulle tidligt op hver morgen, oplever de efterfølgende, at friheden fra arbejdslivets faste tidsstruktur efterlader en form for tomrum. Dermed bliver en tilbagevenden til lønarbejdet en måde atter at få struktur på og indhold i tilværelsen.

Behovet for en tidsstruktur hører vi også om fra Peter, der i mange år har kørt lastbil, og som har set meget frem til at gå på efterløn, hvilket han gør som 62-årig:

[Da jeg stoppede med at arbejde] var der ikke noget, der hed "weekend" at glæde sig til. Du drømmer ikke om, hvordan det kan være ikke at have en weekend, der kommer derhenne om hjørnet. Det synes jeg var grimt. Det kunne jeg ikke rigtig forlige mig med. Og at ligge og gasse inde i soveværelset – det gider jeg altså heller ikke. Jeg har alle dage stået op sådan nogenlunde, og det bliver jeg så ved med. Jeg tænkte: "Det er sgu' da underligt – du glæder dig ikke til, det er weekend længere". Jamen, det er jo klart, det var jo weekend hver dag! Jeg vil ikke sige, at jeg kedede mig, for det synes jeg ikke, jeg gjorde, men jeg synes bare, at der manglede noget (Peter, nu handicapchauffør).

Eller som Lars, nu gymnasielærervikar, formulerer det: "Hvis du altid har fri, så nyder du det ikke, for så har du ikke fri. Du har først fri i det øjeblik, at du er bundet. Om det så bare er en lille bitte smule, for så har du fri ind imellem". Lars oplever yderligere, at han – uanset al den tid han pludselig har til rådighed – ikke rigtig får ret meget fra hånden, efter at han er holdt op med at arbejde. Som han fortæller om sine erfaringer med at forlade arbejdsmarkedet:

Jeg kunne ikke forstå, at alt det jeg havde gået og glædet mig til, at få en masse tid til – nu kunne jeg sidde herhjemme. og så kunne jeg læse fransk hele dagen med god samvittighed i stedet for at gøre det sådan ind i mellem alt det andet – det fungerede ikke. Jeg fik ikke lavet en skid (Lars, gymnasielærer).

Den 62-årige Lars' møde med sin selvvalgte efterløn udvikler sig så negativt, at han en overgang søger psykolog, da han frygter at være på vej ind

i en depression. Efterfølgende kontakter han sit gamle gymnasium og begynder atter at undervise her, dog ikke på fuld tid. I forbindelse hermed forbedres hans trivsel mærkbart.

Ved atter at tage lønarbejde opnår interviewpersonerne altså, at deres tid atter bliver delt op i ”arbejde” og ”fri”. At få denne tidsstruktur tilbage i deres liv er således noget, som flere interviewpersoner fremhæver som et meget positivt aspekt ved at genindtræde på arbejdsmarkedet.

GRUNDE TIL GENINDTRÆDEN – INDRE OG YDRE FORANDRINGER

Hvor vi ovenfor hører om nogle interviewpersoners uventet negative erfaringer med at udtræde af arbejdsmarkedet, er det i andre interviewpersoners liv konkrete ændringer i deres livssituationen efter deres udtræden, der medvirker til, at de vælger at genindtræde i arbejde.

Dermed kan tiden på efterløn eller pension være vigtig og ønskværdig på ét tidspunkt, men efterfølgende blive til noget, der har opfyldt sit formål og mistet sin funktion.

For Ole, der havde forskellige ufaglærte job igennem sit arbejdsliv, er situationen som følger:

[På et tidspunkt følte jeg:] ”Puha, nu var jeg godt brugt”, fysisk. Den pause dér, fra 60-61 år, den skulle lige til, for at gøre, at lysten kom tilbage igen. Ligesom sportsstjerner, de holder lige et sabbatår, og så går de i gang igen. Det var jo savnet af at komme ud og arbejde – lysten til at komme ud og arbejde og bruge sin krop (Ole, nu ufaglært anlægsgartner).

Ole beskriver, at han har brug for at gå på efterløn, fordi han er ”godt brugt”. Denne pause giver ham fornyet energi, hvorefter han får lysten til at arbejde tilbage. Dermed minder hans forløb om fx forløbet hos Lars og Kurt, der begge er undervisere, og hvor en slags ”udbrændthed” er med til at få dem til helt at udtræde af arbejdsmarkedet, men kun for en periode.

Hvor den forandring, Ole oplever – at arbejdslysten vender tilbage – er *inde* i ham selv, fortæller andre, at *ydre* ændringer har betydning for deres genindtræden og gør, at et arbejde atter bliver aktuelt. Dette oplever Signe, der – som omtalt først i denne kapitel – blandt andet går på efterløn for at være sammen med sin syge mand. Da han et par år se-

nere er blevet for syg til, at de kan foretage sig flere ting sammen, genindtræder Signe i arbejde et par dage om ugen.

Et andet eksempel på, hvordan en planlagt efterløn kan udvikle sig anderledes end forventet, og derved begrunde en genindtræden, fortæller Anne om. Efter mere end tre årtier som lægesekretær går hun, efter eget ønske, på efterløn:

Omkring 60-års-alderen var det lidt det der: Ungerne er flyttet hjemmefra, og min mand og jeg vi tænkte dengang, at vi ville få mere tid til at være mere [i vores hus] i Sverige. Og rejse noget mere – det, som det typisk er at være efterløunner. Men det gik så ikke helt som planlagt, fordi så faldt det hele lige pludselig sammen som et korthus, og så blev vi skilt. Så det var et langt ægteskab, der gik der (Anne, lægesekretær).

Annes genindtræden på arbejdsmarkedet skal dermed ikke kun forstås ud fra den oplevelse af at være ”Palle alene i verden”, som hun fortæller om ovenfor. Det handler også om, at en skilsmisse forandrer såvel hendes hverdagsliv som hendes økonomiske situation, hvorefter hun genindtræder på arbejdsmarkedet igen.

FORSKELLIGE FORMER FOR GENINDTRÆDEN

Som det fremgår, kan der ligge mange forskellige motiver og processer bag, både når folk udtræder af arbejdsmarkedet, og når de genindtræder. I det efterfølgende ser vi mere specifikt på konkrete måder, hvorpå udtrådte personer atter er kommet i beskæftigelse i større eller mindre omfang.

TILBAGE TIL ENS GAMLE ARBEJDSPLADS

En vej tilbage til arbejde er at vende tilbage til ens tidligere arbejdsplads. Dette er en oplagt mulighed, idet man her kan have såvel netværk som de relevante kompetencer. Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det da også, at over halvdelen af de genindtrådte vender tilbage til deres gamle arbejdsplads, se kapitel 6, tabel 6.3.

En person, der vender tilbage til arbejdslivet ad denne vej, er Bjarne, der som 67-årig fyres fra sit arbejde i et kølefirma. Efterfølgende får han mulighed for at vende tilbage til samme virksomhed. Her får han

en senioraftale, og arbejder med varierende timetal afhængig af virksomhedens behov.

Et andet eksempel er Morten, der i mange år er en højt placeret jurist i det offentlige. Ved siden af dette fuldtidsarbejde underviser han også i mange år på en professionsuddannelse. Han fortæller følgende om tiden, cirka et halvt år efter, at han som 63-årig går på efterløn:

Så fik jeg en henvendelse fra [uddannelsesinstitution], om jeg havde lyst til at fortsætte med at undervise? Og så sagde jeg, ”jamen, det vil jeg godt”. Det var jo lige noget for mig – det er kun en gang om ugen. Det er ikke belastende på nogen som helst måder. Og så kom du ind i det der gamle fællesskab med dine timelærerkolleger og de faste lærere og lektorer. Så var du en del igen af et arbejdsmarked (Morten, nu timelærer).

Morten fortæller her, at vejen tilbage til et tidligere arbejdssted er nem og tryk, men også at han – med det lave timetal – stadig har en pensionists tidsmæssige frihed. Netop kombinationen af på den ene side at have pensionistens frihed og selvbestemmelse, men på den anden side også at være en del af en arbejdsplads’ sociale fællesskab, kan for nogle personer opleves som en måde at forene det bedste fra to verdener på.

At vende tilbage til sin gamle arbejdsplads, kan, som i Mortens tilfælde, udspringe af, at virksomheden vil høre, om de fortsat kan gøre brug af én. Men det kan også udspringe af, at man selv henvender sig, fx fordi man ikke trives helt uden beskæftigelse. Det sidste hører vi om fra gymnasielæreren Lars, der trivedes dårligt på efterløn:

Jeg var sammen med nogle fra skolen på et tidspunkt og hørte, at der var timer tilovers. Og så mødtes jeg med rektor. Han vidste jo, hvem jeg var, så vi lavede en handel på stedet. Men det var ikke sådan, at de savnede mig på nogen måde. Det var egentlig bare en lærer, de havde brug for (Lars, gymnasielærer).

I udvælgelsen af de 17 interviewpersoner har vi med overlæg kun interviewet få personer, der er genindtrådt på deres gamle arbejdsplads, uanset at dette er den mest almindelige rute, folk genindtræder ad. Dette valg bundes i et ønske om bedre at kunne belyse genindtræden på *nye* arbejdspladser, hvilket vi ser på i det følgende.

GENINDTRÆDEN – NETVÆRK SPILLER EN CENTRAL ROLLE

Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det, at en vigtig vej til genindtræden går igennem venner og families netværk (se kapitel 6, tabel 6.8). Interviewene indikerer her, at der er forskellige måder at bruge sådanne netværk på. Der er således et spektrum imellem, om man aktivt selv søger arbejde – og gør dette via sine netværk – eller om man modsat ingen tanker har om atter at tage lønarbejde, men skifter mening, efter at man i sit netværk er blevet tilbudt et godt job.

Efterlønnen Peters vej tilbage i job går gennem netværk og sker på følgende måde:

Det var jul, og jeg var til noget fest med nogle fra min familie. Og der var en mand, der havde noget at sige inde i sådan et stort [handicapkørsels-] firma: Han fortalte, at de handicappede ikke kunne komme hjem til deres far og mor og spise juleaften, fordi der ikke var chauffører nok til at køre dem. Og det syntes jeg var synd. Så jeg sagde: ”Jamen, det kan sku’ da ikke være rigtigt – så må I sætte nogle flere chauffører til at køre den aften”. ”Jamen, det var ikke sådan bare lige, og de skulle jo også have fri” [lød svaret].

Så hen i januar måned, så ringede de til mig: Om jeg mente, at jeg godt ville ind og køre handicapkørsel? Jeg har jo kørekortet. Jamen, det vil jeg da godt prøve. Så det, der satte mig i gang, det var den bemærkning med, at de ikke kunne komme hjem til jul. Og så tænkte jeg: ”Jamen, jeg kan godt tage en tårn derinde” (Peter, tidligere lastvognschauffør).

Peters genindtræden kommer derved til at skyldes en tilfældig samtale til et juleselskab. En del af konteksten er dog også, at Peter dels ikke trives så godt med at være efterløner, og dels at virksomheden, der ansætter Peter, ellers har svært ved at få dækket sit arbejdskraftsbehov. Dette skyldes ifølge Peter, at arbejdet dels har et meget lille socialt indhold (fordi man kører alene), og dels dårligt kan betale sig: Ud over at få en lav timeløn oplever Peter nemlig også, at hans kørsel morgen og eftermiddag kun aflønnes med fire timer, men reelt lægger beslag på det meste af hans dag. Han overvejer derfor at forlade jobbet.

En anden måde, hvorpå netværk kan være centrale, når folk genindtræder på arbejdsmarkedet, handler om information. Ofte genindtræ-

der folk i job med begrænsede timetal, se kapitel 6, tabel 6.11. Ifølge flere interviewpersoner kan det være vanskeligt at finde frem til sådanne små-job, som en efterløkker eller pensionist har en reel chance for at få. Dermed kan en personlig kontakt være vigtig for at give information om, hvor sådanne job findes henne.

Dette hører vi om fra Kurt. Han fortæller følgende om sin genindtræden:

Det var en tilfældighed. Vores ene datter, hun arbejder på et gymnasium, og de bruger kun eksterne vagter til terminsprøver og eksamener. Så stod de og manglede, og så spurgte hun, om ikke det var noget for mig. Så var jeg oppe og tale med ham, der stod for det, og så tænkte jeg, at det kunne man vel godt. Det er en kort periode. Det er nogle dage i marts måned, og så er det nogle dage i maj-juni. Så det er jo ikke noget, der sådan belaster (Kurt, tidligere folkeskolelærer).

Af dette citat fremgår, at Kurt kun ønsker at arbejde i et meget begrænset antal timer. En sådan form for beskæftigelse udfordrer ikke hans identitet og livsstil som pensionist, og beskæftigelsen har dermed nærmest karakter af en hobby.

Noget tilsvarende er tilfældet for Torben, der som 67-årige lader sig pensionere fra sit job som professor. Efterfølgende er han engageret i en række forskellige ulønnede aktiviteter og sidder blandt andet i bestyrelsen for en lille aftenskole. Denne bestyrelsespost fører til følgende forløb:

Der skete det, at skolelederen [på aftenskolen] sagde op, og så kunne vi ikke finde en anden. Det er ikke sådan et ønskejob – man arbejder flere timer, end man får løn for. Så tog jeg halvdel af jobbet, og en anden en har den anden halvdel. Altså – det er et job til 40 timer om måneden, og så deler vi det med 20 til hver. Og da jeg brugte meget tid på [aftenskolen] i forvejen, så er det også nemmere over for familien, når man så får lidt penge for det (Torben, nu aftenskoleleder).

Når Torben genindtræder på arbejdsmarkedet, er det i højere grad for at løse et praktisk problem for den lille aftenskole, hvor han i forvejen er engageret i form af frivilligt arbejde, fremfor fx for at tjene penge eller blive en del af en arbejdsplads. Eksemplet viser også, at der i nogle tilfælde kan være begrænset forskel på, om man er i lønnet arbejde eller i

frivilligt arbejde. Om det er det ene eller det andet, kan – som i Torbens tilfælde – næsten komme an på et tilfælde.

DEN PERSONLIGE HENVENDELSE – EN TRYK GENINDTRÆDEN

En personlig henvendelse med et jobtilbud til en pensionist eller en efterløner indeholder dels en anerkendelse af, at den ældre stadig har noget arbejdsmæssigt at byde på, og udgør dels en tryk måde at genindtræde på. Når man direkte bliver spurgt, risikerer man ikke de afvisninger, som man kan frygte at opleve ved egen, aktiv jobsøgning.

Fx fortæller Eva følgende om, hvordan en personlig henvendelse får hende til at genindtræde på arbejdsmarkedet. Evas baggrund er, at hun i mange år arbejder som eksportansvarlig i en mindre familievirksomhed. Da hun er 70 år, får virksomheden nye ejere, og i den forbindelse bliver Eva fyret. Et års tid senere kommer hun til at tale om sin arbejdsmæssige baggrund med en forhandler af sundhedsprodukter, som hun har handlet hos i årevis:

Da jeg fortalte [hvad jeg havde arbejdet med] siger [forhandleren]: ”Ved du hvad, jeg tror da godt, jeg kan bruge dig”. Så sagde jeg: ”Jamen, det tror jeg da også, du kan”, for nu var hun klar til at gå til eksport. Og så blev jeg så ansat der, så jeg kalder det, at jeg er blevet ”headhuntet”. Det lyder så flot, ikke? [griner]. Der har jeg så været siden. Hun har så spurgt: ”Hvor meget vil du arbejde?”, og jeg har sagt: ”ah, én, maks. to dage om ugen” (Eva, eksportansvarlig).

I dag er Eva 76 år gammel og arbejder fortsat. Dette arbejde udspringer af det konkrete, og attraktive, jobtilbud, som hun fik via en professionel bekendt. Var Eva ikke her blevet ”headhuntet”, som hun kalder det, tror hun ikke selv, at hun ad anden vej ville være genindtrådt i lønnet beskæftigelse.

GENINDTRÆDEN – ANDRES OMSORG FOR DEN ÆLDRE

I enkelte interview hører vi om, at folk tilbydes arbejde af familiemedlemmer eller venner på måder, der indikerer, at tilbuddet ikke kun handler om virksomheders arbejdsmæssige behov. Disse tilbud kan til en vis grad også handle om, at et arbejde tænkes at kunne gavne den pensionerede selv. En sådan omsorg for en ældre kvindes situation fornemmer

man, når Signe – der går på efterløn som 60-årig, for at kunne være sammen med sin syge mand – to år senere får følgende tilbud:

Min mand blev mere og mere syg. Og vi fik [mere og mere] hjemmehjælp. Og så var der en af vores gode venner, som er læge, der spurgte, om jeg havde lyst til at hjælpe hende to dage om ugen. Og det ville jeg da gerne. Det var faktisk rigtigt godt [at få arbejde], både i forbindelse med, at min mand blev mere syg og vi fik hjemmehjælp. Og også at jeg kunne tale lidt med [lægen] om forskellige ting, for jeg var jo næsten blevet sygeplejerske i mit eget hjem. Men jeg gjorde det egentlig kun, fordi hun spurgte (Signe, lægesekretær).

Ud over at denne læge uden tvivl har haft behov for en dygtig sekretær på deltid og kendte Signe som en velegnet kandidat, synes arbejds tilbuddet også at være en måde at hjælpe veninden i hendes vanskelige livssituation.

En tilsvarende omsorg fornemmes i Grethes beretning om, hvordan hun kommer i arbejde igen, efter at en ledighedsperiode sidst i 50'erne efterfølges af efterløn som 60-årig. Da Grethe har været på efterløn et halvt års tid, sker følgende:

Min svigersøn, han begynder jo: ”Skal du blive ved at gå hjemme og lave ikke noget? Skal du ikke ud og se nogle andre mennesker?” Så siger jeg: ”Jo, det kan da godt være – hvad synes du da, jeg skal?”. ”Jeg synes, du skal komme ud til os og så arbejde nogle timer sådan midt på dagen”. De får godt nok maden udefra, men der skulle nogen til at stille det frem, og til at pakke det væk, og sætte opvaskemaskinerne i gang og alt sådan noget der. [Og så startede hun der] (Grethe, nu ”madmor”).

Grethes genindtræden sker i en nyoprettet stilling, som hendes svigersøn, i kraft af en høj placering i den relevante virksomhed, får oprettet til hende. Hans tilbud ser ud til også at handle om at give sin svigermor en meningsfuld beskæftigelse, og Grethe fortæller da også efterfølgende, at hun trives fortrinligt i arbejdet.

GENINDTRÆDEN – MERE AKTIV SØGNING

Der er dog også folk, der genindtræder i arbejde efter mere aktiv jobsøgning, som at reflektere på stillingsopslag eller henvende sig uopfordret til virksomheder, se kapitel 6, tabel 6.8. Blandt interviewpersonerne er der folk, der har søgt arbejde mere aktivt, i flere tilfælde personer, der ikke selv har ønsket at overgå til efterløn, og som også af økonomiske grunde har brug for at skaffe sig arbejde.

Dette er tilfældet for Michael, der bliver nødt til at gå på efterløn efter en fyring som teknisk chef og en efterfølgende ledighedsperiode. Michales beretning illustrerer dels, at det kan være vanskeligt at finde arbejde i en situation som hans, og dels at netværk kan have betydning for, om man i sidste ende finder arbejde, uanset at man også søger intenst på ”det frie marked”. Michael fortæller følgende om sin jagt på arbejde:

Man så jo i aviser og sådan noget, og jeg var også på nettet i jobbørsen. Og jeg søgte, men for det meste fik du intet svar overheadet. På et tidspunkt var jeg lidt desperat – der skete jo ikke en skid. Så var der sådan en onlinebørs med køb og salg, og ”søger job” eller ”tilbyder arbejde”. Så skrev jeg, at jeg kunne ditten og datten og: ”Er der nogen, der har brug for en moden person?” Sådan ”bla, bla, bla – alt kan bruges”.

Og så min nabo her, han er så med i en boligforening i X-by, og de har sådan en gut, der går og slår græs og vasker gulv i møntvaskeriet og sådan nogle ting. Han så den her [annonce] og kom over til mig og sagde: ”Jeg ser, at du søger arbejde.” ”Ja”, siger jeg, ”jeg har sgu’ ikke penge til at bo her, så jeg bliver nødt til at gøre et eller andet”. [Og så fik han arbejdet som vicevært] (Michael, nu portvagt).

Arbejdet som vicevært er dog kun et begrænset månedligt timetal og timelønnen er også lav, hvorfor Michael fortsætter med aktivt at søge arbejde. Efterfølgende sker dette:

Min gode ven Kåre, han er samtidig formand for ældreklubben i fodbold. Og en dag [var jeg nede i X-tømmerhandel], og jeg ser, han arbejder der, og jeg siger: ”Har du ikke brug for noget, en hjælpende hånd – for jeg er frisk”. Det ville han notere sig, og det har man jo hørt før. Men så gik der et halvt års tid, og så rin-

gede han pludselig til mig: ”Er du stadig interesseret i at arbejde?” ”Ja!”. ”Kan du så ikke komme herved om en time?”. For de var røget ind i et akut problem. Der var en fast portvagt, som bare var midt i 50’erne – han havde så fundet sig noget andet. Og så røg jeg ind der (Michael, nu portvagt).

Sammenholder man Michaels beretning om at finde arbejde som såvel vicevært som portvagt, fremgår det, at både uopfordrede henvendelser, egne netværk og en virksomheds henvendelse indgår. Hans eksempel illustrerer dermed den kompleksitet, der kan være omkring at genindtræde i arbejde.

Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår, at folkepensionisters og efterlønneres genindtræden på nye arbejdspladser i 7-9 pct. af tilfældene sker via stillingsopslag, se kapitel 6, tabel 6.8. Et eksempel på én, der kommer i arbejde ad denne vej, er Johanne, der mod sin vilje måtte forlade sit ”blæksprutte”-job som 66-årig. Da hun keder sig som pensionist, kigger hun jobopslag i lokalavisen, og søger her – sammen med sin mand – på et opslag som et par, der kan arbejde med at stille frokost frem på en lokal arbejdsplads. Efterfølgende kommer de til samtale og får jobbet.

Hvor Johanne dermed har held til at få job på et åbent opslag, fortæller andre interviewpersoner, at deres erfaringer er, at det kan være ganske vanskeligt at få beskæftigelse i ”fri konkurrence”, når man er kommet godt op i årene:

Det er svært at få et job, når man har min alder. Så kan de tale nok så meget om ”det grå guld”, men det er ikke det, de vil, når det kommer til stykket (Grethe, nu ”madmor”).

Selvom jeg synes, jeg er frisk og rask og rørig, så skal jeg jo stadigvæk præsentere mit personnummerbevis, og der kan alle godt se, at jeg sgu’ bliver 69 næste gang [griner]. Jeg har en fornemmelse af, at det er lettere håbløst [at finde andet arbejde end det nuværende job som eksamensvagt], for man skal jo konkurrere med alle de unge mennesker. Man er lidt betænkelig – lidt bange for at blive diskvalificeret (Bent, nu eksamensvagt).

På linje med dette fortæller enkelte interviewpersoner også, at de har ægtefæller, der også har ønsket at genindtræde på arbejdsmarkedet, men at deres forsøg på at få arbejde har været forgæves. Sådanne oplevelser stemmer overens med observationerne i kapitel 4. Her fremgår det, at

mange – og især mange folkepensionister – anser det for urealistisk at kunne finde beskæftigelse i deres alder.

Nogle af erfaringerne i dette kapitel viser således, at ældre i mange tilfælde kan have ret i, at det kan være svært at få arbejde, når man er oppe i årene. Dette understreger vigtigheden af ikke kun at beskæftige sig med arbejdskraftens udbudsside. Hvis man ønsker, at ældre skal arbejde mere, har også efterspørgselssiden overordentlig stor betydning. Som såvel interview som spørgeskema viser, er det fx muligt at få ældre, der ellers ikke har forestillet sig at genindtræde, til at begynde at arbejde, hvis man personligt præsenterer dem for et godt jobtilbud.

ERFARINGER VED AT VÆRE GENINDTRÅDT

I dette kapitel ser vi på interviewpersonernes oplevelser af at være genindtrådt på arbejdsmarkedet. Her fremhæves flere forskellige positive aspekter dels ved overhovedet at vende tilbage til arbejdsmarkedet, dels i forhold til de specifikke job, som de enkelte interviewpersoner har fået. Afslutningsvis beskæftiger kapitlet sig med overvejelser omkring økonomi, og hvad hvilke forskellige betydninger såvel løn som en eventuel modregning i pensionsudbetalinger tilskrives.

Som kapitlets væsentligste pointer kan fremhæves følgende:

- Ældre medarbejdere fremhæver selv, at de kan være værdifulde for virksomhederne grundet deres stabilitet og fleksibilitet, og fordi ældre kan acceptere job med lav løn og begrænsede karrieremuligheder.
- De ældre medarbejdere stiller ofte også krav til de job, de bestrider. Her er fleksibilitet i forhold til, at man fx skal kunne drage omsorg for sin familie (herunder børnebørn) ofte ganske betydningsfuld.
- En del interviewpersoner fremhæver, at arbejdet primært giver deres hverdag et socialt indhold og en tidsstruktur, men at det har begrænset økonomisk betydning.
- Andre interviewpersoner arbejder i højere grad af økonomisk nødvendighed, og de kan her opleve vanskeligheder ved at opnå en øn-

sket indtægt, bl.a. grundet forskellige former for modregning i deres samlede indtægter.

- Mere generelt anser nogle genindtrådte det ikke for relevant at tilegne sig viden om diverse regler på området. Modsat oplever andre genindtrådte et behov for information om reglerne, som de kan have svært ved at få opfyldt.

ATTER EN DEL AF ET ARBEJDSFÆLLESSKAB

Ud over at arbejde, som nævnt i det foregående kapitel, bidrager med at skabe en tidsstruktur, giver arbejde fx også medlemskab af et socialt fællesskab og kan også være væsentligt for den enkeltes identitetsfølelse (Jahoda, 1971). Af interviewene fremgår det, at genindtræden i arbejde ofte kan opleves positivt på grund af flere forskellige af disse aspekter ved arbejde.

Michael fremhæver fx, at han via sit arbejde dels indgår i et socialt fællesskab, og dels føler, at han gør noget meningsfuldt, hvilket øger hans selvværd:

Som folkepensionist, så er der jo ikke noget, der hedder julefrokost mere, eller udflugter, eller hvad man ellers kan finde på i firmaer. Det er der nu [hvor han har arbejde igen]. Og rent følelsesmæssigt, så føler man måske ... man bevarer måske bedre sit selvværd. At man alligevel ér noget. Du er ikke en grøntsag, der er parkeret ude i et eller andet hus et sted (Michael, nu portvagt).

Afhængig af, hvem de selv er, og hvilken type arbejde de har fået, fremhæver forskellige interviewpersoner forskellige aspekter ved deres arbejdet som særligt positive. Det fremgår af følgende to udtalelser af henholdsvis Ole og Grethe. For dem begge gælder dog, at de værdsætter at blive anerkendt, for det de gør, og at de er glade for at være en del af fællesskaber, hvor der også indgår unge mennesker:

[Jeg arbejder nu i] et ret ungt firma. Der er fire lærlinge på 19-20 år. Det er jo sjovt. [De kalder mig] bedstefar, og de er jo lidt imponerede over, at sådan en gammel torsk stadigvæk kan løfte nogle fliser og grave et hul i jorden og bruge en motorsav. Vi har det sjovt sammen og laver fis og ballade. I bund og grund har jeg

jo nok lidt DAMP, måske [griner] (Ole, nu ufaglært anlægsgartner).

Alle de unge mennesker, de kommer jo ned og skal snakke med mig nede i køkkenet. Har de problemer, så er jeg jo mor for dem, og så får vi en snak. Og hvis de skal have bagt en kage eller noget: ”Hvor mange æg kommer du i, og hvad skal jeg gøre?” Og vi har lige fået en flaske champagne [af ledelsen] – fordi det er så hyggeligt at komme ned i køkkenet til os (Grethe, nu ”madmor” – et job, hun deler med sin mand).

Fornemmelsen af at bidrage og blive værdsat knyttes i nogle interview også sammen med, at man kan bringe kvalifikationer fra sit tidligere arbejdsliv i spil. At have mulighed for dette, er en selvfølge for de personer, der genindtræder i deres oprindelige erhverv. Men også personer, der efter deres genindtræden har påtaget sig fx ufaglært deltidsarbejde, kan opleve, at de her er i stand til at bidrage med noget særligt qua deres oprindelige kvalifikationer. Det gælder netop ”madmoren” Grethe, der i sin oprindelige karriere som sygeplejerske havde en del ledelsesansvar. Nu er hendes arbejdsbeskrivelse at stille mad frem og rydde af bagefter, men hun fortæller, at hun uformelt også varetager andre arbejdsopgaver, hvor hun trækker på kompetencer fra sit tidligere arbejdsliv:

Det er jo sådan et ungt firma, så jeg bruger noget af min lederuddannelse derude. De har jo vokset sig store på få år, og lederne har måske ikke lige været gearede til det [griner]. Så kan man jo gå og nusse lidt og snakke lidt – og så finder de ud af, at det faktisk er noget, jeg ved noget om. Vi har en personalechef, som er en utrolig sød pige, men en gang imellem er hun sådan lidt på herrens mark. Og nu har jeg jo været leder i så mange år, så hun bruger mig ind imellem som sparringspartner (Grethe, nu ”madmor”).

Ifølge dette citat har Grethe dermed et uformelt jobindhold, der både giver hende en meningsfuld arbejdsdag og bidrager til at dække en række forskellige behov i den konkrete virksomhed.

FORDELE VED ÆLDRE MEDARBEJDERE

Grethe fremhæver ovenfor, at hun med sin alder og erfaring kan bidrage uformelt i virksomheden som andet og mere end som ”madmor”. Også andre interviewpersoner fremhæver, at de som ældre medarbejdere har nogle værdifulde kompetencer. Gennemgående temaer her er, at ældre medarbejdere fremhæves som en stabil og tidsmæssigt fleksibel arbejdskraft og som ansatte, der accepterer job med lav løn og begrænsede fremtidsudsigter, som andre medarbejdergrupper måske ikke ville ønske at varetage.

Som eksempel på ældres stabilitet siger Michael følgende:

Jeg vil da vove at påstå, at sådan nogen som [ham selv og tre ældre portvagter] – vi har ikke nogle børn, der bliver syge, og vi har ikke ditten og datten, og vi har sgu’ nok rejst det, vi skal rejse. Fra firmaets sider fortrækker de modne personer, for dem kan de stole på. Det er fx kun én mand, der kommer og lukker forretningen op – og det er portvagten! Og du skal kunne stole på, at han kommer i rette tid. Jeg kan godt huske, da man selv var ung – så kom man lige et kvarter for sent. Og det kan slet ikke bruges sådan et sted (Michael, nu portvagt i tømmerhandel).

Som eksempel på de ældres tidsmæssige fleksibilitet i forhold til at tilpasse sig virksomhedens behov, fortæller Bjarne følgende:

Hvis der har været brug for det, har jeg arbejdet over, og hvis der har været brug for det, har jeg arbejdet under [griner]. Jeg har været fleksibel. Hvis der skal mandes op, så ryger jeg lige ind dér. Og hvis der er nogen, der skal væk, så er det mig, der ryger væk, og så er det de unge, der bliver. Det synes jeg, er rigtig godt (Bjarne, tilbage på deltid på sin gamle arbejdsplads som altnuligmand).

Endelig fortæller flere, at de job, de har, kun giver en lav timeløn. Ved at ansætte ældre mennesker, der gerne vil arbejde for denne løn, får arbejdspladserne dermed en økonomisk fordel:

Vi er jo billige [som eksamensvagter] – altså, vi får 110 kr. i timen. Så det er jo ikke den store udgift i forhold til, hvis de skulle bruge deres egne undervisere til vagterne. De har jo en væsentligt højere timeløn (Kurt, tidligere folkeskolelærer).

Deres fleksibilitet, begrænsede timetal, og ringe behov for advancementsmuligheder i arbejdet bruger flere interviewpersoner også til at understrege, at de ikke oplever, at de tager arbejde fra arbejdsløse unge. At flere fremhæver dette, kan betragtes i den nuværende samfundsmæssige kontekst, hvor blandt andet ungdomsarbejdsløsheden har været stigende, og hvor man derfor kunne mene, at de ældre burde trække sig tilbage, for at lade de unge komme til. Interviewpersonernes opfattelse er imidlertid i overensstemmelse med resultater af internationale studier, der bl.a. viser, at en stigning i ældres beskæftigelse ikke øger ungdomsarbejdsløsheden, se kapitel 2.

DET GODE ARBEJDE – SET FRA DE ÆLDRES SIDE

Som ovenfor beskrevet kan ældre medarbejdere være velegnede til at udfylde visse behov for virksomheder. Men modsat skal arbejdet også opfylde bestemte behov set fra de ældre arbejdstagers side. Især interviewpersoner, der ikke har noget særligt økonomisk behov for at have lønnet arbejde, lægger stor vægt på, at arbejdet skal være rart og ikke for krævende at passe. Dette stemmer overens med observationerne i kapitel 5 af, at de arbejdende ældre især arbejder af lyst.

DET GODE ARBEJDE – FLEKSIBILITET OG TID TIL FAMILIE

Adskillige interviewpersoner fremhæver, at fleksibilitet i det arbejde, de er genindtrådt i, er meget vigtig for dem. Denne fleksibilitet handler såvel om at være på et begrænset timetal, som at denne arbejdstid om nødvendigt skal kunne flyttes. Arbejdet skal kunne vige for nogle af de aktiviteter, man i sin mere frie pensionisttilværelse gerne vil prioritere. For eksempel fortæller Ruth følgende om sit job som økonomiansvarlig i en nystartet virksomhed, som en tidligere chef overtalte hende til at tage på sig:

Jeg fik selv lov til at sætte timetallet. Jeg kunne sagtens have fået et heldagsjob, hvis jeg ville det, men det ville jeg ikke. Det passede mig fint kun at arbejde deltid og så have pensionen at støtte mig til. Så om mandagen arbejder jeg. Om onsdagen hjælper jeg på plejehjem med sang og dans og hygger om de gamle [som frivilligt arbejde]. Torsdag går jeg til gymnastik – men det er jo ikke hele

dagen. Om fredagen spiller jeg bridge fra kl. 10 om morgenen, og så til den er to, halv tre [griner]. Ja, så er den uge næsten gået.

Så har jeg jo også gæster ind imellem – min søn og familien, de kommer jo også og spiser – det skal der jo også være plads til. Og jeg elsker at gå på udstillinger og til koncerter og foredrag og sådan noget (Ruth, økonomiansvarlig).

Ud over, at man – som fx den travle, 72-årige Ruth – skal have tid til sine mange gøremål, kan det også være helbredet, der gør, at man ikke ønsker sig for mange time på arbejdet:

Man er ikke fysisk nær så godt kørende, som man var dengang. Man er jo ikke 42 længere. Det kommer, uanset om du beder om det eller ej – uanset hvor meget du gør for at holde dig i fysisk form (Morten, nu timelærer).

At arbejdet er tilpasset ens ønsker og behov, handler ikke kun om, hvor højt det ugentlige timetal er. Flere fremhæver også, at det er væsentligt, at arbejdet kan vige for andre gøremål. Johanne, der deler et arbejde som ”madmor” med sin mand, fortæller fx, at hans kroniske sygdom gør, at de til tider skal til undersøgelser og kontrol.

Her i tirsdags skulle min mand til noget undersøgelse [på hospitalet], og der kunne vi så ikke nå på arbejde. Så var det ikke nødvendigt, vi kom, for de skal jo også lære at klare sig selv. Så det er meget fleksibelt. Og der skal jo også være tid til hunden og børn og det hele. Og stryge min mands skjorter. Det skal jo også passes. For han er jo af den årgang, hvor ikke de lavede noget selv (Johanne, nu ”madmor”).

Dermed indtager arbejdet, man er genindtrådt i, ofte en noget anden plads end dengang tidligere i tilværelsen, hvor man var fuldtidsbeskæftiget: For de genindtrådte har arbejdet generelt ikke den samme fylde og status som tidligere i livet, men underordnes de behov, som man selv, og fx ens børn og børnebørn, måtte have. Her skal det fremhæves, at det langt fra kun er de interviewede kvinder, der lægger stor vægt på således at kunne stå til rådighed for de yngre generationers behov. Fx fortæller Bent følgende:

Børnebørn, det er livets dessert. Man bliver blød om hjertet, når de der små ekstra nogle kommer og stikker en hånd op i ens egen hånd. Det kan godt gøre en lidt blød om hjertet. Så dem skal man også have tid til. Når ens [voksne børn] ringer og siger: ”Kunne du lige?”, eller ”har du tid til?” – så vil man helst ikke sige: ”Nej, det har jeg ikke, fordi jeg skal ...”. Så er det bedre at kunne sige: ”Det kan jeg godt” (Bent, nu eksamensvagt).

På linje med dette fortæller Jane følgende:

Det ligger os meget på sinde at kunne hjælpe [familien], hvor vi kan. Og [efter sønnens skilsmisse] er jeg da også blevet ringet op klokken fem om morgenen, hvis der var et sygt barn – om ikke jeg kunne være i [by] klokken syv? Og det kan jeg jo godt, hvis jeg skynder mig rigtig meget. Så den fleksibilitet, den betyder meget. Det har nok den højeste prioritet, hvis jeg sådan skal til at prioritere arbejde eller at hjælpe (Jane, sproglærer).

Når man som bedsteforælder har tid til at træde til i forhold til sine børnebørn, kan ens voksne børn også bedre få en travl hverdag med fuld-tidsarbejde til at fungere. Som Anne fortæller:

Jeg kan selv godt huske, hvordan det var, når man skulle have tingene til at hænge sammen, og man havde udearbejde begge to. Så jeg har det rigtigt fint med, at jeg kan gå ind og sige: ”Nå ja, men jeg er der.” Ofte henter jeg mine to børnebørn fra institutionerne, og tager dem med hjem. Og så kommer mor og far, og så har jeg som regel lavet noget mad. Og om fredagen henter jeg ofte den store på seks år klokken et. Og så går vi i svømmehallen og hjem og hygger. Og så bliver hun som regel hos mig og sover (Anne, lægesekretær).

Flere interviewpersoner fortæller, at deres høje prioritering af børn og børnebørns behov også handler om den livsfase, de er i som pensionister: I en høj alder er det ikke til at vide, hvor mange år man har igen, og dette gør det endnu vigtigere at være noget for sine nærmeste, fremfor fx at have travlt med at opfylde egne behov og ambitioner. Det formulerer den tidligere jurist, Morten, på følgende måde:

Når man er 70, så har man en kort ende tilbage – man tænker mere over, hvad man vil bruge sin tid til – det gør jeg i hvert

fald. Man ved bare, at den tid, der er gået, kommer ikke igen. Og det synes jeg måske, at jeg skylder at indrette mit liv lidt efter. Så når min datter ringer og spørger, om jeg kan komme ned og passe et sygt barn, så, ja – det kan jeg godt (Morten, nu timelærer).

Når arbejdet efter en genindtræden ofte kun fylder en mindre del af ens tid, og heller ikke – som det måske tidligere i ens liv var tilfældet – karrieremæssigt skal føre en videre, bliver det også vigtigt, at arbejdet her og nu opleves som meningsfuldt og rart. Når dette ikke længere er tilfældet, mister arbejdet sin mening. Som Grethe fortæller:

[Min mand og jeg, vi ...] har aftalt med hinanden, at så længe vi synes, det er sjovt at gå på arbejdet, og vi får noget ud af det, så er det det, vi gør. Den dag arbejdet bliver en sur pligt, så skal vi ikke mere. For vi skal jo nyde hinanden og nyde familien og rejse det, vi kan (Grethe, nu ”madmor”).

LØNNEN – VIGTIG FOR NOGLE, MEN IKKE FOR ALLE

Af spørgeskemaresultaterne fremgår det dels, at folk generelt angiver, at de mere arbejder af lyst end af økonomiske grunde, se kapitel 5, og at mange endvidere har en lav timeløn. Fx tjener halvdelen af de genindtrådte folkepensionister under 140 kroner i timen, se kapitel 6, tabel 6.12. På linje hermed fortæller en del interviewpersoner, som i dag har ufaglært arbejde, at lønnen har ringe betydning for dem:

Timelønnen er ikke så høj, men det er jeg ligeglad med. Det var ikke det, der var det afgørende. For der er ikke noget økonomisk, der slæber på (Ole, nu ufaglært anlægsgartner).

Der er ikke noget at hente [økonomisk ved at arbejde]. Det er kun for hyggens skyld. Vi går på arbejde for sjov. Vi får 130 kroner i timen. Og så tager de pensionen. Så det bliver næsten det samme, hvis vi stopper med at arbejde (Johanne, nu ”madmor”).

Flere af de interviewpersoner, der beretter om at have en timeløn, der ligger i nærheden af mindstelønnen, har tidligere haft job med en langt højere timeløn. At de er genindtrådt i arbejde, der giver en lavere løn,

end hvad de tidligere var vant til, underbygger, at de arbejder af andre grunde end de rent økonomiske. Torben, der som skoleleder for en lille aftensskole tjener langt mindre, end hvad han tidligere fik som professor, formulerer sig som følger:

Det er jo ikke et job på et højt niveau, som det job jeg har haft. Det er jeg ligeglad med. Det er måske nogen, der ikke sådan ville tage et job på et meget lavere niveau. Men jeg synes, at det er en fordel. Jeg kender også en, han har været direktør for et firma, han er blevet buschauffør, fordi han synes det er sjovt (Torben, nu aftenskoleleder).

For at man som Torben her kan give udtryk for, at man arbejder uden at skele særlig meget til indtægten, kræver det dog ofte, at man har en vel-fungerende privatøkonomi. Hvorvidt dette er tilfældet, afhænger ikke kun af, i hvilket omfang man fx har fået sparet op til alderdommen, men også af, hvad ens udgiftsniveau er. Et lavt månedligt udgiftsniveau kan her medvirke til, at man har overskud på kontoen hver måned, og dermed kan nøjes med at arbejde, hvis man har lyst hertil.

Dette er tilfældet for 72-årige Ruth, der én dag om ugen arbejder som økonomiansvarlig i en mindre virksomhed. Hun fortæller følgende om sin økonomiske situation:

Jeg sidder i en lejlighed som koster 2.000 kr. om måneden at bo i. Det vil sige, at jeg kan rent faktisk klare mig på en folkepension. Og så kan jeg sagtens sidde og være overlegen og sige, at det ikke betyder noget [med lønnen], fordi det kan da godt være, det havde betydet noget, hvis jeg havde siddet med en hundedyr lejlighed (Ruth, økonomiansvarlig).

Hvor personer med fx en høj pensionsindtægt næppe ændrer livsstil ved sideløbende at have en mindre arbejdsindtægt, beskriver andre informanter en lidt anden økonomisk situation: De fortæller, at de ikke *behøver* at arbejde, for at få det til at løbe rundt, men at de penge, de tjener ved siden af deres efterløn/pension, gør dem i stand til at nyde nogle fornøjelser, de ellers måtte være foruden. For eksempel fortæller Lise følgende om at have vikararbejde som sygehjælper:

Det, jeg tjener, er et supplement til, hvis jeg vil ud og rejse, eller vi vil foretage os et eller andet – altså skønt (Lise, sygehjælper).

Også Signe har denne indstilling til sin lønindtægt:

Altså, jeg nyder at arbejde for arbejdets skyld, men jeg nyder jo også at få nogle penge, så jeg kan fx få nye gulvtæpper over hele lejligheden. Og så at jeg har de der rejser, jeg kan tage på (Signe, nu lægesekretær).

I tilfælde som disse kommer lønindtægten til at forsøge ens tilværelse. Men man ville også kunne klare sig økonomisk uden denne ekstra indtægt.

NÅR MAN HAR BRUG FOR PENGENE – EN SVÆRERE SITUATION

Det er dog ikke alle, der kan se stort på, hvad de tjener på deres lønarbejde, se også kapitel 5. Ligesom et lavt udgiftsniveau kan stille én fri i forhold til behovet for at tjene penge, kan fx en høj husleje omvendt medføre et klart økonomisk behov for at øge sin månedlige indtægt.

Her har fx Michael måtte sande, at hans forventninger om en økonomisk velpolstret pensionisttid ikke holdt stik. Han fortæller følgende om sin og sin kones økonomiske situation:

Hvert år [da han arbejdede som teknisk chef] fik man jo den her pensionsoversigt, og vi var jo rige, for helvede – jeg tror nok, at udbetalingen på et tidspunkt var sådan 2½ million, når man nåede pensionsalderen. Men det gik meget anderledes grundet udviklingen. Den rente passede jo overhovedet ikke, efterhånden som vi fik den ene økonomiske krise efter den anden. Og sideløbende arvede min kone nogle aktier i X-bank, og dem udvidede vi så for nogle år tilbage, og vi havde jo så regnet med, at det kørte sgu’ da fint nok for vores gamle dage. Men vi havde cirka en million i X-bank, og så krakkede den. Og så var det ”bye bye” – pengene er ude af røret. Slut (Michael, nu portvagt).

Når 70-årige Michael i dag både arbejder som portvagt i en tømmerhandel og er vicevært i en boligforening, har han klare økonomiske grunde til at gøre dette – han og hans hustru bor i et dejligt, men dyrt, lejet rækkehus, og har svært ved at klare de månedlige udgifter. I interviewet udtrykker han utilfredshed såvel med at have en lav timeløn som med, at noget af hans arbejdsindtægt modregnes i hans samlede indtægt.

Vi er jo glade for at bo her. Og så siger jeg: ”Jeg gider ikke lægge mig ned!” Jamen, så må du kraftedeme finde noget at lave og

supplere. Men så bliver jeg lidt sur, for du kan simpelthen ikke få noget, der giver det, jeg kalder en anstændig timeløn. Så jeg får 119 kr. i timen. Og så skal jeg betale skat. Så er der ca. 80 kr. tilbage, og så bliver det også modregnet efterhånden, og det er en progressive skala, efterhånden som du tjener mere end de 40.000, som du må tjene som pensionist. Så skal man altså også skæres i tillægget.

Jeg tror nok, at jeg sad og regnede det ud, og det giver en 45-50 kr. i timen. Så et eller andet sted [slår sig på panden]. Min søn siger også: ”Hvad fanden gider du arbejde for, far?” (Michael, nu portvagt).

En anden interviewperson, der har hårdt brug for de penge, hun tjener, er Anne, der er lægesekretær på deltid. Hendes selvvalgte tid som efterløkker kom til radikalt at ændre karakter, da hun pludselig befandt sig midt i en skilsmisse. Nu, fire år senere, har hun deltidsarbejde, men også svært ved at få privatøkonomien til at hænge sammen. Hun frygter endvidere, at denne situation vil forværres, når hun bliver folkepensionist:

Jeg har jo ikke nogen pensionsopsparing, overhovedet, så jeg har ikke noget ud over min efterløn, og så det, jeg kan få i tillæggydelse. Og det var jo, fordi at i mange år ville de praktiserende læger jo ikke tegne overenskomst, og dermed var der heller ikke nogen pensionsopsparing.

Så nu prøver jeg at finde ud af, hvad der sker, når jeg snart skal væk fra efterlønnen [fordi hun snart bliver 65 år]. Finde ud af: Jamen, hvordan skal jeg kunne klare mig? Jeg har udgifter, der skal betales hver måned – og hvad må jeg gå ud og tjene, førend at det kan svare sig? Hvad kan jeg få? Hvem vil eventuelt give mig lidt flere timer, måske en hel fuld uge? Altså, skal jeg finde et andet arbejde, hvor jeg har flere timer? Eller skal jeg sige: ”Jamen, nu går jeg på pension, og så tager jeg den derfra?” (Anne, nu lægesekretær).

For at få klarhed over sin situation søger Anne viden fra flere forskellige kilder, men hun er endnu ikke afklaret omkring, hvordan forskellige regelsæt kan komme til at påvirke hendes situation:

Jeg var på nettet og læste alt, hvad jeg kunne om [reglerne, men uden at blive afklaret]. Og så tænkte jeg – fint nok, så må jeg gå

ind i Borgerservice for at tale med én, som kan relatere til min specielle situation. Jeg fylder de der 65 til sommer. Og i Borger-service, fik jeg så at vide: Nej, de kunne ikke besvare nogen spørgsmål, før jeg stillede med det brev fra kommunen, som fortalte, at jeg nu skulle blive pensionist. Så siger jeg: ”Det lyder fuldstændigt vanvittigt, har I ikke bare én, jeg kan sidde og stille nogle spørgsmål? For jeg er ligesom klædt på til det nu”. Nej, de havde fået ordrer oppefra til, at de ikke måtte besvare nogen spørgsmål omkring pensionister, førend de stod med den der skrivelse.

Så tænkte jeg, at et eller andet sted må der være nogen, der ved noget. Jeg har så meldt mig ind i Pensionisternes Samvirke, for de har tilsyneladende nogle jurister, som man kan booke et møde med. Det er ligesom der, jeg er endt op nu (Anne, nu lægesekretær).

Anne beskriver dels, at hun i høj grad arbejder af økonomiske grunde, men også at hun – uanset sine forsøg på at få vejledning – ikke kender og forstår de regler, som er gældende for genindtræde på arbejdsmarkedet. Dermed oplever hun usikkerhed omkring, hvordan hun bedst fremadrettet kan forholde sig til sin økonomiske og arbejdsmæssige situation, fx når hun snart overgår fra at være efterløner til at blive folkepensionist.

Når reglerne har særlig stor betydning for netop Anne og Michael, er det altså fordi, at de – modsat mange andre af denne undersøgelses interviewpersoner – har en presset økonomi på grund af henholdsvis skilsmisse og fejlslagne investeringer. Dermed kan der være store forskelle, hvad angår behovet for rådgivning. Her spiller det også ind, hvor kompliceret eller enkelt ens situation er.

I forhold til interviewpersonernes økonomiske situation fremhæver flere også, at de seneste års fald i huspriserne har været med til at forværre deres økonomiske situation. Vendingen på boligmarkedet kan fx have gjort det vanskeligt at få solgt en ejerbolig til en ønsket pris og dermed gjort, at man fx ikke har været i stand til at flytte til en mindre og billigere bolig, som det ellers havde været planlagt.

Sådanne vanskeligheder med at afhænde sin bolig, oplever den tidligere revisor Bent. Han arbejder i dag dels som eksamensvagt, og dels som revisor i sin søns lille virksomhed. På grund af en forholdsvis presset økonomisk situation, har Bent brugt tid på at søge information om reglerne omkring lønindtægt og efterløn/pension for at kunne træffe in-

formerede valg. Ligesom Anne ovenfor beskriver også Bent, at det er meget svært at finde ud af de økonomiske konsekvenser af forskellige senarier:

Det der med modregninger, det er en jungle. Det er en rigtig grim jungle. Du kan næsten ikke finde ud af, hvor det er, du bliver skåret og begrænset. Du kan jo også blive begrænset, hvis det er, at du har nogle pensionsordninger af en eller anden art – det er en jungle at finde rundt i. Og der står så, at ”du kan spørge din bank eller din revisor” – men der er bare ikke nogen af dem, som kan det hele og ved det hele. Det er rigtig svært (Bent, nu eksamensvagt).

Med sin baggrund som revisor burde Bent ellers være godt klædt på til at forstå det relevante regelsæt, men uanset denne baggrund har han problemer med det.

SYN PÅ MULIGHEDERNE FOR AT GENINDTRÆDE

Af de kvalitative interview bag denne del af undersøgelsen fremgår, at der er forskellige – men ofte sammenflettede – motiver til at genindtræde på arbejdsmarkedet. Overordnet set kan der være dels ikke-økonomiske motiver, som fx at opnå en følelse af at gøre nytte – være en del af en arbejdsplads – og få genindført en tidsstruktur i ens hverdag. Og dels kan økonomiske motiver – især hvis man har en presset privatøkonomi – være årsagen til, at man genindtræder på arbejdsmarkedet.

Disse to overordnede motiver afspejler sig i de forslag, interviewpersonerne formulerer til et spørgsmål om, hvad de selv mener, der eventuelt kan få flere ældre, der er gået på efterløn eller pension, til at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Michael med den trængte økonomi foreslår ikke overraskende, at efterlønnere og pensionisters muligheder for øget indtjening skal forbedres:

[Der er nogen] som er kommet i klemme i systemet et eller andet sted, og som ikke får den indtægt ud af det, som man havde tænkt sig. Så det være mere attraktivt, hvis man fx sagde: ”Jamen pensionister, de skal ikke modregnes i det der pensionstillæg. De betaler med at gå ud på arbejdsmarkedet”. For jeg betaler skat af de penge, som alle andre gør.

For jeg synes, at man straffer dem, som har lyst til [at arbejde]. Samtidig skriger man jo over, at vi står over for en fremtid, hvor der er for få på arbejdsmarkedet – vi hører jo ikke andet. Jamen, hvis der var andre folkepensionister, der er i samme situation som mig, så er det jo sådan, at man både skal betale skat af det, man arbejder, plus at du så bliver beskåret i din folkepension. Jamen, det er jo dobbelt skæring (Michael, nu portvagt).

Modsat handler andre argumenter mindre om økonomi og mere om tilgængeligheden af job, der passer til efterlønnernes og pensionisters behov for fleksibilitet. Som tidligere beskrevet prioriterer mange af interviewpersonerne fx at kunne tage hånd om syge børnebørn. Eller de vil gerne have, at de fortsat fx kan tage en ønsket ferierejse uden for sæsonen, selvom de også arbejder. Dermed anses fleksible job af 1-2 dages ugentlig varighed som ideelle for mange. Dette stemmer overens med resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen, der viser, at mange genindtrådte har job med et begrænset antal arbejdstimer pr. uge, se kapitel 6, tabel 6.11. Denne slags job er ikke nødvendigvis nemme at finde på dagens danske arbejdsmarked. I den forbindelse foreslår Signe følgende:

Det var måske en idé for nogle arbejdsgivere at melde ud, at de godt kunne tænke sig efterlønnere og pensionister, 1-2 dage om ugen. Hvis flere kunne lave den slags små pensionistjob tror jeg, det ville være rigtigt godt. [Arbejdsgiverne] skal bare lige have idéen til, at pensionister kan komme et par dage om ugen. For de har jo en masse erfaring. Og der er alligevel mange pensionister, som er friske og synes, det kunne være spændende at blande sig i arbejdsmarkedet (Signe, nu lægesekretær).

Signe udtrykker her, at hvis flere af den slags pensionistvenlige småjob er til rådighed, kan det muligvis få flere til at genindtræde på arbejdsmarkedet. At sådanne job er målrettet ældre medarbejdere, kan også bevirke, at de ældre ikke er så bange for at søge disse job: Sådanne job vil måske gøre, at flere ældre vil anse det for realistisk at finde sig et arbejde. Som det fremgår af kapitel 5, har en del opgivet at finde arbejde på grund af deres alder.

Et andet forslag fra en interviewperson til, hvordan man kan beholde flere ældre på arbejdsmarkedet, retter sig imod de personer, der efter at have forladt arbejdsmarkedet, finder ud af, at efterlønstiden eller

pensionist tilværelsen er en skuffelse. På dette tidspunkt kan det nemlig være svært at vende tilbage til arbejdsmarkedet igen. I forbindelse med dette foreslår Anne derfor følgende:

Jeg tror, [at det var godt at] have en eller anden form for udslusningsmodel, så det kunne gå op for folk, hvad det vil sige at forlade et arbejdsmarked og stå uden arbejde. Så kunne de sige: ”Jamen, jeg vil gerne tilbage igen, for det her er ikke det, jeg troede”. Jeg tror, det kommer bag på mange, at i det øjeblik du har sagt ”ja” til den her efterlønsordning, så kommer der en hverdag, som jeg slet ikke tror, man har gennemskuet nok, før man har prøvet den. ”Nu er du sat uden for døren”, på en eller anden led. Så en sluseordning, hvor man kan kunne sige: ”Jamen fint nok, du har lige været ude og snuse til det der, og det var altså ikke lige det” (Anne, nu lægesekretær).

Det, Anne foreslår her, har mere karakter af fastholdelse på arbejdsmarkedet, og kan dermed overflødiggøre en senere genindtræden, fordi man via en udslusningsordning bedre kan afgøre, om man måske slet ikke ønsker at forlade sin arbejdsplads, når det kommer til stykket.

BILAG

BILAG 1 UNDERSØGELSENS POPULATIONER, STIKPRØVER OG INTERVIEWEDE

Undersøgelsens udfordring var at fremskaffe tilstrækkeligt mange beskæftigede folkepensionister, efterlønsmodtagere og førtidspensionister til interview med spørgeskema på den billigst mulige måde. Hvis man kan identificere nogle personer, som er i beskæftigelse kort tid før interviewet, er der givetvis også stor sandsynlighed for, at de er i beskæftigelse på interviewtidspunktet.

Vi vurderede, at vi med fordel kunne afgrænse beskæftigede før interviewtidspunktet ved at identificere lønmodtagere blandt personer i de tre grupper, som også samtidig modtog en af de tre ydelser: folkepension, efterløn eller førtidspension. Til dette formål anvendte vi det såkaldte eIndkomstregister, som er et administrativt register over modtagere af lønindkomst og offentlige ydelser, herunder efterløn. Registeret drives af Skat. Arbejdsgivere indberetter hver måned al udbetalt løn mv. for hver ansat person, ligesom offentlige myndigheder indberetter alle skattepligtige ydelser, som udbetales til personer. Personer i de tre grupper, som ikke modtager lønindkomst før interviewtidspunktet, afgrænses hermed samtidigt i registeret.

Vi har valgt at afgrænse beskæftigede før interviewtidspunktet som de personer i de tre grupper, som i tre-måneders-perioden maj-juni 2011 sammenlagt havde en lønindkomst på mindst 6.000 kr. Modsætningsvis afgrænses de ikke-beskæftigede før interviewtidspunktet som de personer, som i samme periode enten ikke havde en lønindkomst eller sammenlagt havde lønindkomst på under 6.000 kr.

Personer på 65 år eller ældre, som har valgt opsat pension, er afgrænset som de personer, som ikke modtager folkepension, og som havde en lønindkomst i tre-måneders-perioden på mindst 6.000 kr. Det er ganske vist ikke nogen fuldstændig sikker afgrænsning. Afgrænsningen medtager således også nogle personer med meget høje indtægter, som af den grund ikke modtager folkepensionens grundbeløb.

Folkepensionister og personer på opsat pension bliver i øvrigt afgrænset som personer, som pr. 1. januar 2011 var 65-75 år. Efterlønsmodtagerne er også afgrænset ved, at deres efterløn først skulle ophøre på et tidspunkt efter den 30. juni 2011. For alle grupper gælder, at de afgrænsede skulle være bosiddende i Danmark.

Med disse kriterier fremkommer følgende populationer med udgangspunkt i perioden april-juni 2011:

TABEL B1.1

Undersøgelsens populationer. Antal.

Population nr.	Populationsbeskrivelse	Antal
1	Folkepensionister, som i april-juni 2011 sammenlagt tjente mindst 6.000 kr. ved lønarbejde	41.226
2	Efterlønsmodtagere, som i april-juni 2011 sammenlagt tjente mindst 6.000 kr. ved lønarbejde	12.152
3	Folkepensionister, som i april-juni 2011 var uden lønarbejde eller sammenlagt tjente under 6.000 kr. ved lønarbejde	516.807
4	Efterlønsmodtagere, som i april-juni 2011 var uden lønarbejde eller sammenlagt tjente under 6.000 kr. ved lønarbejde	101.319
5	Personer under 76 år på opsat pension, som i april-juni 2011 sammenlagt tjente mindst 6.000 kr. ved lønarbejde	10.130
6	Førtidspensionister, tilkendt før 2003, som i april-juni 2011 sammenlagt tjente mindst 6.000 kr. ved lønarbejde	8.227
7	Førtidspensionister, tilkendt før 2003, som i april-juni 2011 var uden lønarbejde eller sammenlagt tjente under 6.000 kr. ved lønarbejde	121.669

TABEL B1.2

Undersøgelsens repræsentative stikprøver til interview, opnåede interview og svarprocent, særskilt for hver population. Antal.

Population nr.	Stikprøvebeskrivelse	Stikprøve til interview	Opnåede interview	Svarprocent
1	Folkepensionister, som i april-juni 2011 sammenlagt tjente mindst 6.000 kr. ved lønarbejde	1.537	1.041	68
2	Efterlønsmodtagere, som i april-juni 2011 sammenlagt tjente mindst 6.000 kr. ved lønarbejde	1.537	1.191	77
3	Folkepensionister, som i april-juni 2011 var uden lønarbejde eller sammenlagt tjente under 6.000 kr. ved lønarbejde	613	379	62
4	Efterlønsmodtagere, som i april-juni 2011 var uden lønarbejde eller sammenlagt tjente under 6.000 kr. ved lønarbejde	604	429	71
5	Personer under 76 år på opsat pension, som i april-juni 2011 sammenlagt tjente mindst 6.000 kr. ved lønarbejde	460	317	69
6	Førtidspensionister, tilkendt før 2003, som i april-juni 2011 sammenlagt tjente mindst 6.000 kr. ved lønarbejde	309	183	59
7	Førtidspensionister, tilkendt før 2003, som i april-juni 2011 var uden lønarbejde eller sammenlagt tjente under 6.000 kr. ved lønarbejde	452	217	48
	I alt	5.512	3.757	68

Selvstændigt næringsdrivende er repræsenteret i population nr. 3, 4 og 7. Selvstændige næringsdrivende, som samtidig hermed også tjente mindst

6.000 kr. som lønindkomst i april-juni 2011, kan også være repræsenteret i populationerne 1, 2, 5 og 6.

Fra hver af undersøgelsens delpopulationer er der simpelt tilfældigt udvalgt en stikprøve, hvis størrelse fremgår af tabel B.1.2.

Som forventet er der en god sammenhæng imellem, om respondenterne er udvalgt som beskæftigede i april-juni 2011 eller ej, og hvor hyppigt de oplyser, at de arbejdede på interviewtidspunktet eller havde gjort det inden for de seneste 12 måneder, se tabel B.1.3.

TABEL B1.3

Hyppigheden af arbejde på interviewtidspunktet eller inden for de seneste 12 måneder, særskilt for hver population. Procent.

Population nr.	Stikprøvebeskrivelse	Arbejder p.t.	Har arbejdet inden for seneste 12 måneder	Beregningsgrundlag
1	Folkepensionister, som i april-juni 2011 sammenlagt tjente mindst 6.000 kr. ved lønarbejde	73	14	1.041
2	Efterlønsmodtagere, som i april-juni 2011 sammenlagt tjente mindst 6.000 kr. ved lønarbejde	68	24	1.191
3	Folkepensionister, som i april-juni 2011 var uden lønarbejde eller sammenlagt tjente under 6.000 kr. ved lønarbejde	6	3	379
4	Efterlønsmodtagere, som i april-juni 2011 var uden lønarbejde eller sammenlagt tjente under 6.000 kr. ved lønarbejde	3	4	429
5	Personer under 76 år på opsat pension, som i april-juni 2011 sammenlagt tjente mindst 6.000 kr. ved lønarbejde	96	3	317
6	Førtidspensionister, tilkendt før 2003, som i april-juni 2011 sammenlagt tjente mindst 6.000 kr. ved lønarbejde	78	10	183
7	Førtidspensionister, tilkendt før 2003, som i april-juni 2011 var uden lønarbejde eller sammenlagt tjente under 6.000 kr. ved lønarbejde	5	1	217

BILAG 2 BILAGSTABELLER

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 4

TABEL B 4.1

Karakteristik af arbejdsforhold for beskæftigede på interviewtidspunktet og beskæftigede inden for de seneste 12 måneder for personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension, opdelt efter køn. Vægtet procent.

	Folkepension		Opsat pension		Efterløn		Førtidspension	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Sektor</i>								
Offentligt ansat	14	44	32	30	13	49	31	35
Privat ansat	40	34	48	24	68	47	43	38
Ansat i selvejende institution, forening mv.	4	3	3	2	6	2	1	1
Selvstændig	37	17	14	42	10	0	14	17
Medhjælpende ægtefælle	0	1	0	0	0	0	0	1
Både selvstændig og lønmodtager	3	1	3	1	0	0	2	0
Ved ikke	1	0	0	2	3	1	9	8
<i>Ansættelsesform¹</i>								
Vikar	12	7	1	2	9	21	1	5
Projektansat	10	4	5	2	11	7	10	2
Tilkaldevikar	16	9	1	0	19	7	11	13
Tidsubegrænset	57	74	89	95	49	61	46	64
Ved ikke	6	6	5	2	12	5	33	16
<i>Flexibel arbejdstid</i>								
Primært fast arbejdstid	37	42	53	37	31	63	58	49
Primært fleksibel arbejdstid	48	24	30	53	52	24	28	33
Blanding af fast og fleksibel arbejdstid	8	26	17	10	10	12	5	18
Ved ikke	7	8	0	0	7	1	8	0
<i>Arbejdstidens fordeling over året</i>								
I visse perioder	28	31	6	3	30	18	14	27
Jævnt fordelt	59	50	82	51	53	72	62	56
Både og	12	18	11	45	12	9	12	6
Ved ikke	1	1	2	1	4	2	12	11
Mindste beregningsgrundlag, uvægtet	621	348	201	67	489	489	81	88

TABEL B4.2

Fagområde for beskæftigede på interviewtidspunktet og beskæftigede personer inden for de seneste 12 måneder. Personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension, særskilt for køn. Vægtet procent.

Fagområde	Folkepension		Opsat pension		Efterløn		Førtidspension	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Ledelse	6	1	15	13	4	0	1	0
Landbrug, gartneri, mv.	5	0	1	0	3	0	16	1
Bygningshåndværk	4	0	2	0	8	0	0	0
Transportarbejde	15	0	3	0	12	1	2	2
Ingeniørarbejde	2	0	10	0	6	0	0	0
Teknikerarbejde	6	1	3	0	5	0	2	0
Industriarbejde	3	0	1	0	6	1	14	3
Akademisk sagsbehandling/administration	1	1	7	10	1	1	0	0
Regnskab og finansarbejde	3	7	9	10	3	9	1	1
Kontor- og sekretærarbejde	2	12	1	13	1	14	1	8
It	1	1	4	3	2	0	1	0
Butik, salg, indkøb mv.	3	7	7	5	4	9	3	18
Rengøring, ejendomsserv og renovation	9	13	1	5	7	6	6	8
Politi- og fængselsarbejde	0	0	1	0	0	0	0	0
Overvågning, vagt- og sikkerhedsarbejde	1	1	1	0	1	0	0	1
Militært arbejde	0	0	0	0	0	0	0	0
Restauration, cafeteria og husholdning	0	3	0	0	1	5	1	16
Syge-, social og sundhedsarbejde	1	11	6	20	1	23	3	14
Pædagogisk arbejde	1	7	1	0	4	8	2	4
Undervisning	7	14	8	11	5	9	0	2
Forskning og udvikling	4	1	8	2	0	1	0	0
Rådgivning, konsulent- og bestyrelsesarbejde	5	1	5	2	2	1	1	0
Medie, kultur, turisme og underholdning	1	2	3	0	2	1	2	0
Design, formgivning og grafisk arbejde	5	0	1	0	1	1	0	0
Andet arbejde	14	15	5	6	21	11	35	22
Ved ikke	0	1	1	0	0	0	12	0
Uvægtet beregningsgrundlag	596	342	192	63	484	484	74	84

TABEL B4.3

Ugentligt arbejdsomfang blandt beskæftigede på interviewtidspunktet og beskæftigede inden for de seneste 12 måneder. Personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension, særskilt for køn. Vægtet procent.

	Folkepension		Opsat pension		Efterløn		Førtidspension	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
0 op til 5 timer	22	25	1	0	17	17	11	13
5 op til 10 timer	16	15	0	0	14	13	24	8
10 op til 15 timer	9	9	2	1	8	7	16	9
15 op til 20 timer	8	9	3	2	8	10	17	17
20 op til 25 timer	10	10	4	43	15	13	11	10
25 op til 30 timer	2	6	3	3	14	19	5	20
30 op til 36 timer	7	9	17	16	2	10	7	3
37 timer	14	6	30	21	16	11	7	11
Over 37 timer	10	11	40	15	8	0	1	9
Gennemsnit	20	18	38	31	21	19	16	24
Median	16	16	37	30	20	20	12	20
Uvægtet beregningsgrundlag	619	336	200	66	475	476	79	86

TABEL B4.4

Månedlig indtægt og beregnet timeløn før skat blandt beskæftigede på interviewtidspunktet og beskæftigede inden for de seneste 12 måneder for personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension, særskilt for køn. Vægtet procent.

	Folkepension		Opsat pension		Efterløn		Førtidspension	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Månedlig indtægt, kroner</i>								
0-1.999	21	12	4	1	19	10	28	30
2.000-3.999	11	17	1	0	6	9	16	10
4.000-7.999	10	12	1	1	6	14	41	23
8.000-11.999	10	17	1	2	11	8	5	16
12.000-19.999	13	14	2	3	15	33	8	8
20.000-24.999	5	18	4	8	10	15	0	2
25.999-39.999	14	9	27	66	23	12	1	1
40.000-74.999	6	1	45	18	10	1	1	11
75.000-	8	1	14	1	0	0	1	0
Gennemsnit	17.034	16.350	46.428	34.949	17.806	14.201	6.223	11.416
Median	11.000	12.000	42.500	33.333	16.000	14.157	4.542	5.616
Uvægtet beregningsgrundlag	601	314	184	55	467	450	72	76
<i>Beregnet timeløn, kroner</i>								
0-99	20	7	6	2	16	6	58	33
100-139	19	32	1	5	9	17	32	38
140-179	21	20	9	8	26	34	6	21
180-299	20	23	46	28	33	37	1	8
300-399	3	13	23	53	12	3	0	1
400-999	12	4	13	3	3	2	2	1
1.000-	5	1	2	0	1	1	1	0
Gennemsnit	253	269	296	276	219	208	90	110
Median	165	169	280	320	175	172	54	109
Uvægtet beregningsgrundlag	584	307	183	54	459	446	72	76

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 5

TABEL B5.1

De vigtigste årsager til at arbejde samtidig med, at man har adgang til en tilbagetrækningsordning. Personer på folkepension, opsat pension, efterløn og førtidspension, der arbejder på interviewtidspunktet, opdelt på køn. Vægtet procent.

	Folkepension		Opsat pension		Efterløn		Førtidspension	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Årsager primært i relation til jobbet</i>								
For at have en tilknytning til din arbejdsplads	44	60	67	75	63	62	61	54
For at have en tilknytning til dit fagområde	53	35	70	82	49	54	53	29
Fik mulighed for at påtage dig et kortvarigt job	23	22	7	40	37	24	10	12
For at afslutte en opgave, du var i gang med, før du fik adgang til en tilbagetrækningsordning	6	2	6	3	9	5	2	1
Der mangler kvalificeret arbejdskraft til at overtage dit arbejde	11	9	26	52	27	10	3	4
Trives godt med at gå på arbejde	91	99	96	97	92	96	98	98
Får en god indkomst	40	40	80	76	36	42	36	17
Har gode arbejdstider	73	70	77	85	74	78	68	62
Har et spændende arbejde	86	82	92	95	80	81	73	67
Har stor indflydelse på arbejdet	76	51	85	91	60	57	62	30
Føler, at dine evner bliver værdsat	81	68	92	94	83	87	87	57
Har fået et mere udfordrende job, end før du fik adgang til en tilbagetrækningsordning	8	6	7	43	5	8	22	15
Har fået et mindre krævende job, end før du fik adgang til en tilbagetrækningsordning	38	16	9	4	39	24	34	13
Har en god ledelse	58	48	61	40	65	61	80	46
Har gode kollegaer	62	79	85	56	74	81	86	68

(Fortsættes)

TABEL B5.1 (FORTSAT)

	Folkepension		Opsat pension		Efterløn		Førtidspension	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Primært private og andre årsager</i>								
For at fastholde din tilknytning til arbejdsmarkedet	47	57	59	79	65	63	64	54
Udnytte skattenedslaget inden pensionsalderen	3	4	8	4	11	15	10	3
Af økonomiske årsager	28	29	31	26	26	33	32	35
Vil gerne være på arbejdsmarkedet, så længe dit helbred tillader det	83	91	79	53	68	80	81	89
Vil gerne være på arbejdsmarkedet, så længe din ægtefælle/samlever ikke har trukket sig tilbage	15	11	24	10	29	15	19	18
Har brug for at lave noget andet end bare at være derhjemme	64	87	68	79	67	73	78	84
Vil gerne gøre noget for andre	63	51	53	76	52	61	62	50
Andre grunde	16	7	10	6	6	17	6	3
Ingen speciel grund	0	0	0	0	0	0	0	0
Mindste uvægtede procentgrundlag	576	303	226	71	368	356	76	77

Anm.: Kolonnerne summerer ikke til 100, fordi respondenterne havde mulighed for at angive flere svar.

TABEL B5.2

De vigtigste årsager til ikke at arbejde på interviewtidspunktet for personer på folkepension, efterløn og førtidspension, opdelt på køn. Vægtet procent

	Folkepension		Efterløn		Førtidspension	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Ønsker/har primært sæsonarbejde	1	0	1	0	0	0
Har opgivet at finde et arbejde på grund af din alder	29	24	16	13	3	1
Har opgivet at finde et arbejde på grund af dine kvalifikationer	1	0	3	1	0	2
Har endnu ikke fundet et job, der svarer til dine kvalifikationer	0	0	1	0	0	0
Har endnu ikke fundet et job til den løn, du ønsker	1	0	1	0	0	0
Har endnu ikke fundet et job med de arbejdstider, du ønsker	2	0	2	1	2	0
Det er uklart for dig, hvilke regler der gælder for at arbejde	2	0	1	0	3	2
Får for lidt ud af det økonomisk	6	1	10	3	0	2
Familiemæssige årsager (fx sygdom)	2	9	5	7	6	7
Har dårligt helbred eller er slidt ned	24	24	20	22	93	90
<i>Anden årsag</i>						
Er på pension/efterløn	12	15	23	33	0	2
Pga. alder	9	11	1	2	0	0
Ønsker ikke at arbejde	20	22	16	15	0	1
Vil give plads til andre	1	1	0	1	0	0
Forhold eller ændringer på tidligere arbejdsplads	0	1	1	6	0	0
Har mistet sit arbejde	1	1	4	3	0	0
Ønsker at arbejde	1	0	2	3	0	1
Andet	0	2	2	1	2	1
Mindste uvægtede procentgrundlag	408	353	347	360	77	143

Anm.: Kolonnerne summerer ikke til 100, fordi respondenterne havde mulighed for at angive flere svar.

TABEL B5.3

Multinomial-analyser af, hvad der karakteriserer personer, der henholdsvis arbejder og ønsker at arbejde, sammenlignet med personer, der ikke arbejder. Personer over 65 år særskilt for køn. Gennemsnitlige marginale effekter.

	Mænd		Kvinder	
	Arbejder	Ønsker at arbejde	Arbejder	Ønsker at arbejde
70-76 år	-0,165*** (0,039)	-0,008 (0,007)	-0,068 (0,036)	-0,000 (0,001)
Erhvervsfaglig uddannelse, KVU, MVU	-0,089*** (0,024)	0,000 (0,013)	0,027*** (0,006)	0,028*** (0,003)
LVU	0,058 (0,033)	0,013 (0,015)	0,227** (0,098)	0,046*** (0,017)
Dårligt helbred	-0,103*** (0,022)	-0,030** (0,014)	-0,035 (0,024)	-0,022*** (0,003)
Yngre partner	-0,062 (0,032)	0,045*** (0,009)	-0,052*** (0,011)	-0,044*** (0,009)
Jævnaldrende partner	-0,010 (0,009)	-0,024*** (0,009)	-0,052*** (0,005)	-0,041*** (0,013)
Ældre partner	-0,153*** (0,019)	0,071*** (0,017)	-0,025*** (0,008)	-0,032*** (0,005)
God økonomi	0,032 (0,020)	-0,024** (0,012)	0,047** (0,021)	0,047** (0,021)
Ikke-beskæftiget før overgang til folkepension	-0,232*** (0,088)	0,009 (0,007)	-0,093 (0,063)	0,009 (0,007)
Arbejdsmarkedsbærelse/privat pension	-0,163*** (0,016)	-0,052*** (0,017)	-0,038 (0,030)	0,022*** (0,004)
Uvægtet beregningsgrundlag		1107		666

Anm.: KVU: Kort videregående uddannelse, MVU: mellemlang videregående uddannelse, LVU: lang videregående uddannelse. Analyserne for både mænd og kvinder tager højde for korrelation mellem uddannelsesniveau og dårligt helbred. ** p<0,05, *** p<0,01.

TABEL B5.4

Multinomial-analyser af, hvad der karakteriserer personer, der henholdsvis arbejder og ønsker at arbejde, sammenlignet med personer, der ikke arbejder. Personer på efterløn særskilt for køn. Gennemsnitlige marginale effekter.

	Mænd		Kvinder	
	Arbejder	Ønsker at arbejde	Arbejder	Ønsker at arbejde
60-61 år	-0,041*** (0,014)	0,078*** (0,007)	-0,038 (0,034)	0,072*** (0,002)
Erhvervsfaglig uddannelse, KVV, MVU	0,042 (0,035)	0,030** (0,014)	0,014 (0,030)	0,047*** (0,002)
LVU	0,178** (0,075)	0,006 (0,008)	0,018 (0,040)	0,156*** (0,011)
Dårligt helbred	-0,093*** (0,027)	-0,144*** (0,014)	-0,047 (0,090)	-0,062*** (0,007)
Yngre partner	0,056*** (0,019)	-0,110*** (0,013)	0,087 (0,075)	0,007 (0,012)
Jævnaldrende partner	0,001 (0,025)	-0,080*** (0,013)	-0,048 (0,079)	-0,054** (0,022)
Ældre partner	0,000 (0,032)	-0,181*** (0,029)	-0,038 (0,044)	-0,023** (0,011)
God økonomi	-0,015 (0,034)	-0,095*** (0,003)	0,001 (0,013)	-0,040*** (0,007)
Ikke-beskæftiget før overgang til efterløn	-0,017 (0,077)	0,028** (0,013)	-0,065 (0,072)	0,039*** (0,013)
Arbejdsmarkeds-/privat pension	-0,064*** (0,022)	-0,121*** (0,022)	-0,077 (0,075)	0,003 (0,005)
Uvægtet beregningsgrundlag		624		610

Anm.: KVV: Kort videregående uddannelse, MVU: mellemlang videregående uddannelse, LVU: lang videregående uddannelse. ** p<0,05, *** p<0,01.

TABEL B5.5

Multinomial-analyser af, hvad der karakteriserer personer, der henholdsvis arbejder og ønsker at arbejde, sammenlignet med personer, der ikke arbejder. Personer på førtidspension særskilt for køn. Gennemsnitlige marginale effekter.

	Mænd		Kvinder	
	Arbejder	Ønsker at arbejde	Arbejder	Ønsker at arbejde
25-39 år	0,172*** (0,061)	0,231*** (0,061)	0,148*** (0,047)	0,337*** (0,093)
Ingen/kort erhvervsuddannelse	-	-	0,003 (0,022)	0,034*** (0,011)
Erhvervsfaglig uddannelse, KVVU, MVU	-0,131*** (0,021)	0,059*** (0,010)	-	-
LVU	0,329*** (0,067)	0,312*** (0,067)	-	-
Dårligt helbred	-0,228** (0,115)	-0,081 (0,054)	-0,176** (0,072)	0,049*** (0,008)
Yngre partner	0,032 (0,037)	-0,081*** (0,000)	-	-
Jævnaldrende partner	0,132*** (0,011)	0,140*** (0,030)	-	-
Yngre /jævnaldrende partner	-	-	0,029 (0,030)	-0,089*** (0,002)
Ældre partner	0,014 (0,075)	0,111** (0,055)	0,000 (0,005)	-0,130*** (0,021)
God økonomi	0,163*** (0,009)	-0,080*** (0,001)	0,049 (0,036)	-0,072*** (0,012)
Uvægtet beregningsgrundlag		151		212

Anm.: KVVU: Kort videregående uddannelse, MVU: mellemlang videregående uddannelse, LVU: lang videregående uddannelse. ** p<0,05, *** p<0,01. "-": Kategorien indgår ikke i analysen.

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 6

TABEL B6.1

Probit-analyser af, hvad der karakteriserer genindtrådte sammenlignet med fastholdte, særsklrt for henholdsvis mænd og kvinder på folkepension og mænd på efterløn. Gennemsnitlige marginale effekter.

	Folkepension		Efterløn
	Mænd	Kvinder	Mænd
70-76 år	0,091 (0,055)	0,030 (0,096)	-
60-61 år	-	-	-0,117** (0,049)
Ingen/kort erhvervsuddannelse	-	-0,099*** (0,030)	-
Erhvervsfaglig uddannelse, KVV, MVU	-0,131*** (0,050)	-	-0,112 (0,108)
LVU	-0,091*** (0,018)	-	0,116 (0,126)
Dårligt helbred	-0,121*** (0,038)	0,042 (0,053)	-0,119 (0,087)
Blevet enlig	-0,094*** (0,018)	0,138*** (0,020)	-
Yngre partner	-	-	-0,083 (0,128)
Jævnaldrende partner	-	-	-0,180 (0,141)
Ældre partner	-	-	-0,188 (0,143)
Dårlig økonomi	0,107*** (0,009)	-0,066 (0,138)	0,268*** (0,075)
Ingen arbejdsmarkeds-/privat pension	-0,147*** (0,043)	-0,219** (0,094)	-0,069** (0,031)
Uvægtet beregningsgrundlag	711	374	500

Anm.: KVV: Kort videregående uddannelse, MVU: mellemlang videregående uddannelse, LVU: lang videregående uddannelse. Analysen for kvinder på folkepension tager højde for korrelation hhv. alder og "blevet enlig" og uddannelsesniveau og dårligt helbred. Analysen for mænd på efterløn tager højde for korrelation mellem "dårlig økonomi" og hhv. alder og "ingen arbejdsmarkeds-/privat pension". ** p<0,05, *** p<0,01. "-": Kategorien indgår ikke i analysen.

LITTERATUR

- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2012): *Arbejdsmarked og beskæftigelsesudvikling. De ældre bliver på arbejdsmarkedet på trods af krisen*. Analyse, <http://www.ae.dk/analyse/de-aeldre-bliver-pa-arbejdsmarkedet-pa-trods-krisen>.
- Danmarks Statistik (2009): *Nyt fra Danmarks Statistik*, nr. 228.
- Danmarks Statistik (2012): Statistikbanken: <http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1920>.
- Deloitte (2011): *Tilbage til arbejdsmarkedet. Erfaringer med folkepensionister og efterlønsmodtagere, der arbejder*. Rapport, 4. november, 2011.
- Gruber, J. & D.A. Wise, (2010): *Social security programs and retirement around the world. The relationship to youth employment*. Chicago: University of Chicago Press.
- Jensen, P.H. & J.G. Andersen (2011): Årsager til og effekter af tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Kapitel 15 i: Andersen, J.G. & P.H. Jensen (red.). *Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet – årsager og effekter*. Frederiksberg: Frydenlund Academic.
- Jørgensen, M.S., M. Larsen & M. Rosenstock (2005): *Et længere arbejdsliv. Tilbagetrækningsordninger og arbejdspladsens muligheder*. København: Socialforskningsinstituttet, 05:03.

- Larsen, M. (2008): "Does Quality of Work Life Affect Men and Women's Retirement Planning Differently?". *Applied Research in Quality of Life*, nr. 3, s. 23-42.
- Larsen, M., H.B. Bach & L.S. Ellerbæk (2011): *55-70-åriges forbliven på arbejdsmarkedet. Adfærd, forventninger, aftaler og kendskab til regler*. København: SFI – det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:13.
- Larsen, M. & L.S. Ellerbæk (2012): *Evaluerings af Jobplanen. Nuværende og kommende pensionisters kendskab til og betydning af reglerne for at arbejde*. København: SFI – det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 12:14.
- Larsen, M. & P.J. Pedersen (2012): "Paid work after Retirement: Recent Trends in Denmark". IZA Discussion Paper nr. 6537.
- Maestas, N. (2010): "Back to Work. Expectations and Realizations of Work after Retirement". *Journal of Human Resources*, 45(3):s. 718-748.
- Ældresagen (2010): *Mange vil gerne trække i arbejdstøjet igen*. <http://www.aeldresagen.dk/presse/nyheder/Sider/mangevilgernetrækkeiarbejdstoejetigen.aspx>.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2011

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 11:01 Liversage, A., V. Jakobsen & I.R. Hansen: *"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. & H. Holt: *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., A.-K. Mølholt, H. Hansen, L.H. Schmidt & M. Aaquist: *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. & M. Lindstrøm: *Lokal integration af fortidspensionister*. 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., M. Lindstrøm & S. Korzen: *Vold mod førskolebørn. Praxis 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. & J. Høgelund: *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., H. Hansen & M. Røgeskov: *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. & A.A. Kjær: *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-arbejdsmarkedsparete 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., R. Thomsen, A.P. Langhede, A.A. Nielsen & A.T. Hansen: *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., H.B. Bach & L.S. Ellerbæk: *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. & I. Hammen: *ADHD-indsatser. En forskningsoversigt*. 129 sider. ISBN: 978-87-7119-013-7. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 11:15 Oldrup, H., S. Korzen, M. Lindstrøm & M.N. Christoffersen: *Vold mod børn og unge. Hovedrapport*. 95 sider. ISBN: 978-87-7119-014-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:16 Rostgaard, T., L. Bjerre, K. Sørensen & N. Rasmussen: *Omsorg og etnicitet. Nye veje til rekruttering og kvalitet i ældreplejen*. 207 sider. ISBN: 978-87-7119-015-1. Vejledende pris: 200,00 kr.

- 11:17 Bengtsson, S., W. Alim, H. Holmskov & A. Lund: *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 T.B. Jakobsen, A.P. Langhede & K. Sørensen: *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. & L.B. Thomsen: *Er kvinde-fag lavtløns-fag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i enkelte arbejdsfunktioner*. 97 sider. ISBN: 978-87-7119-018-2. Vejledende pris: 97,00 kr.
- 11:20 Knudsen, L. & T. Egelund: *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., T.F. Dyrvig, K. Markwardt, N. Lagoni, R. Bille, T. Termansen, L. Christiansen, E.J. Toldam & M. Vilshammer: *Prostitution i Danmark*. 395 sider. ISBN: 978-87-7119-020-5. Vejledende pris: 390,00 kr.
- 11:22 L.B. Thomsen & J. Høgelund: *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 fravalger førtidspensionister 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. & H. Hansen: *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., C.D. Weatherall, J. Heidemann, M. Damgaard, & A. Glad: *Soldater før og under udsendelse. En kortlægning*. 190 sider. e-ISBN: 978-87-7119-028-1. Netpublikation.
- 11:26 Ottosen, M.H. & S. Stage: *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.
- 11:27 Liversage, A. & L.L. Knudsen: *Kvinder i byggefag. En interviewundersøgelse*. 131 sider. ISBN: 978-87-7119-031-1. e-ISBN: 978-87-7119-032-8. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 11:28 Christensen, E. & H. Hansen: *Kalaallit nunaanni meeqqanut inuusut-tunullu isumaginninnikkut suliniutit*. 46 sider. ISBN: 978-87-7119-033-5. e-ISBN: 978-87-7119-034-2. Vejledende pris: 40,00 kr.

- 11:29 Lausten, M., A.-K. Mølholt, H. Hansen, K.S. Vammen, L.H. Schmidt & A.-C. Legendre: *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 psykiatrireform. 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.
- 11:32 Oldrup, H.H. & K. Vitus: *Indsatser over for udsatte 0-3-årige og deres forældre. En systematisk forskningsoversigt.* 213 sider. ISBN: 978-87-7119-041-0. e-ISBN: 978-87-7119-042-7. Vejledende pris: 210,00 kr.
- 11:33 Madsen, M.B., S. Jacobsen & S. Jensen: *Socialt bedrageri. Et litteraturstudie.* 100 sider. e-ISBN: 978-87-7119-044-1. Netpublikation.
- 11:34 Christoffersen, M.N., P.S. Olsen, K.S. Vammen, S.S. Nielsen, M. Lausten & J. Brauner: *Tidlig identifikation af kriminalitetstruede børn og unge. Risiko- og beskyttelsesfaktorer.* 207 sider. ISBN: 978-87-7119-046-5. e-ISBN: 978-87-7119-047-2. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:35 Olsen, R.F., T. Egelund & M. Lausten: *Tidligere anbragte som unge voksne.* 145 sider. ISBN: 978-87-7119-043-4. e-ISBN: 978-87-7119-051-9. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 11:36 Thomsen, L.B. & J. Høgelund: *Køn, Handicap og beskæftigelse i 2010.* 47 sider. e-ISBN: 978-87-7119-053-3. Netpublikation.
- 11:37 Liversage, A. & T.G. Jensen: *Parallelle retsopfattelser i Danmark. Et kvalitativt studie af privatretlige praksisser blandt etniske minoriteter.* 191 sider. ISBN: 978-87-7119-054-0. e-ISBN: 978-87-7119-055-7. Vejledende pris: 190,00 kr.
- 11:38 Ottosen, M.H., S. Stage & H.S. Jensen: *Børn i deleordninger. En kvalitativ undersøgelse.* 209 sider. ISBN: 978-87-7119-056-4. ISBN: 978-87-7119-057-1. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:39 Pedersen, M.J., A. Rosdahl, S.C. Winther, A.P. Langhede & M. Lynggaard: *Ledelse af folkeskolerne. Vilkår og former for skoleledelse.* 283 sider. e-ISBN: 978-87-7119-058-8. Netpublikation.
- 11:40 Espersen, L.D., M. Eiberg & D. Andersen: *Væje til ungdomsuddannelse 2. Kvalitative interview med skoleledere, lærere, elever og UU-vejledere.* 169 sider. e-ISBN: 978-87-7119-060-1. Netpublikation.
- 11:41 Nielsen, L.P. & P.S. Olsen: *11-åriges trivsel og risiko. Statistiske analyser af 11-åriges trivsel.* 115 sider. ISBN: 978-87-7119-061-8. e-ISBN: 978-87-7119-062-5. Vejledende pris: 110,00 kr.

- 11:42 Thuesen, F., M.K. Tørslev & T.G. Jensen: *Rekruttering og fastholdelse af højtuddannet arbejdskraft. Danmark, Norge, Holland, Storbritannien og Canada*. 244 sider. ISBN: 978-87-7119-063-2. e-ISBN: 978-87-7119-064-9. Vejledende pris: 240,00.
- 11:43 Thomsen, L.B., H. Holt, S. Jensen & F. Thuesen: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2011*. 194 sider. ISBN: 978-87-7119-065-6. e-ISBN: 978-87-7119-066-3. Vejledende pris: 190,00 kr.
- 11:44 Bengtsson, S. & D.L. Stigaard: *Aktuel skandinaviske og britiske handicapsforskning. En kortlægning af miljøer*. 318 sider. ISBN: 978-87-7119-067-0. e-ISBN: 978-87-7119-068-7. Vejledende pris: 310,00 kr.
- 11:45 Lauritzen, H.H., B. Boje-Kovacs & L. Benjaminsen: *Hjemløshed i Danmark 2011. National kortlægning*. 148 sider. ISBN: 978-87-7119-069-4. e-ISBN: 978-87-7119-070-0. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 11:46 Stigaard, D.L.: *Fra hjemløshed til egen bolig. Et interviewstudie blandt tidligere hjemløse*. 68 sider. e-ISBN: 978-87-7119-071-7. Netpublikation.
- 11:47 Andersen, S.C. & S.C. Winter (red.): *Ledelse, læring og trivsel i folkeskolerne*. 164 sider. ISBN: 978-87-7119-072-4. e-ISBN: 978-87-7119-073-1. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:48 Holt, H. & M. Larsen: *Kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn. Evaluering af loven*. 118 sider. e-ISBN: 978-87-7119-074-8. Netpublikation.
- 11:49 Brauner, J., P.S. Olsen & T. Egelund: *Muligheder for Dokumentation af anbringelser. En gennemgang af målemetoder*. 168 sider. ISBN: 978-87-7119-076-2. e-ISBN: 978-87-7119-077-9. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 12:01 Lyk-Jensen, S.V., A. Glad, J. Heidemann & M. Damgaard: *Soldater efter udsendelse. En spørgeskemaundersøgelse*. 117 sider. e-ISBN: 978-87-7119-075-5. Netpublikation.
- 12:02 Lausten, M., H. Hansen, A.-K. Mølholt, K.S. Vammen & A.-C. Legendre: *Forebyggende foranstaltninger 14-17 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 5*. 235 sider. ISBN: 978-87-7119-078-6. e-ISBN: 978-87-7119-079-3. Vejledende pris: 230,00 kr.
- 12:03 Rostgaard, T., T.N. Brunner & T. Fridberg: *Omsorg og livs kvalitet i plejeboligen*. 150 sider. ISBN: 978-87-7119-080-9. e-ISBN: 978-87-7119-081-6. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:04 Mølholt, A.-K., S. Stage, J.H. Pejtersen & P. Thomsen: *Efterværn for tidligere anbragte unge. En videns- og erfaringsopsamling*. 222 sider.

- ISBN: 978-87-7119-082-3. e-ISBN: 978-87-7119-083-0. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 12:05 Ellerbæk, L.S. & A. Høst: *Udlejningsredskaber i almene boliger. En analyse af brugen og effekterne af udlejningsredskaber i almene boligområder.* 258 sider. ISBN: 978-87-7119-084-7. e-ISBN: 978-87-7119-085-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 12:06 Høgelund, J.: *Effekter af den beskæftigelsesrettede indsats for sygemeldte. En litteraturoversigt.* 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-086-1. Netpublikation.
- 12:07 Rasmussen, P.S. & P.S. Olsen: *Positiv adfærd i læring og samspil (PALs). En evaluering af en skoleomfattende intervention på 11 pilotskoler.* 159 sider. ISBN: 978-87-7119-087-8. e-ISBN: 978-87-7119-088-5. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:08 Fridberg, T. & M. Damgaard: *Frivillige i hjemmeværnet 2011.* 120 sider. ISBN: 978-87-7119-089-2. e-ISBN: 978-87-7119-090-8. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:09 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann & A. Glad: *Soldater – før og efter udsendelse. En analyse af motivation, økonomiske forhold og kriminalitet.* 164 sider. e-ISBN: 978-87-7119-091-5. Netpublikation.
- 12:10 Bengtsson, S.: *Vækstfaktorer på det specialiserede socialområde.* 120 sider. ISBN: 978-87-7119-092-2. e-ISBN: 978-87-7119-093-9. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:11 Dines, A., V. Jakobsen, V.M. Jensen, S.S. Nielsen, S., K.C.Z. Pedersen, D.S. Petersen & K.M. Thorsen: *Indsatser for tosprogede elever. Kortlægning og analyse.* 162 sider. e-ISBN: 978-87-7119-094-6. Netpublikation.
- 12:12 Christensen, E.: *Nakuusa – vi vil og vi kan. En opfølgning på Youth Forum i Ilulissat 2011.* 48 sider. e-ISBN: 978-87-7119-096-0. Netpublikation.
- 12:13 Christensen, E.: *Nakuusa – piumavugut saperatalu. 2011-mi ilulissani Youth Forum pillugu nangitsineq.* 50 sider. e-ISBN: 978-87-7119-097-7. Netpublikation.
- 12:14 Larsen, M. & L.S. Ellerbæk: *Evaluering af jobplanen. Nuværende og kommende pensionisters kendskab til og betydning af reglerne for at arbejde.* 111 sider. ISBN: 978-87-7119-100-4. e-ISBN: 978-87-7119-101-1. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:15 Larsen, M., H.B. Bach & A. Liversage: *Pensionisters og efterlønsmodtageres arbejdskraftpotentiale. Fokus på genindtræden.* 181 sider. ISBN:

- 978-87-7119-102-8. e-ISBN: 978-87-7119-103-5. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:16 Ottosen, M.H. & S. Stage: *Delebørn i tal. En analyse af skilsmissebørns samvær baseret på SFI's børneforløbsundersøgelse*. 111 sider. ISBN: 978-87-7119-104-2. e-ISBN: 978-87-7119-105-9. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:17 Nilsson, K. & H. Holt: *En vurdering af arbejdsskadestyrelsens fastholdelsescenter. Kommuner, fagforeningers, arbejdsgivers og forsikringselskabers erfaringer med fastholdelsescentret*. 89 sider. ISBN: 978-87-7119-106-6. e-ISBN: 978-87-7119-107-3. Vejledende pris: 80,00 kr.

PENSIONISTERS OG EFTERLØNSMODTAGERES ARBEJDSKRAFTPOTENTIALE

FOKUS PÅ GENINDTRÆDEN

I de kommende år vil der blive flere ældre i den danske befolkning og færre personer på arbejdsmarkedet. Nærværende rapport undersøger mulighederne for at imødekomme denne udvikling ved at få flere pensionister og efterlønsmodtagere til at deltage på arbejdsmarkedet. Rapporten belyser især potentialet for genindtræden, dvs. tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter en periode uden arbejde på folkepension eller efterløn.

Fokus er rettet mod gruppen af 65-75-årige, efterlønsmodtagere og førtidspensionister (på den gamle ordning). Rapporten undersøger disse gruppers nuværende tilknytning til arbejdsmarkedet og fremtidige ønsker herom. Desuden afdækkes forhold, der hhv. motiverer til og virker som barrierer for, at disse grupper har en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Rapporten viser bl.a., at ca. 93.600 personer i den undersøgte gruppe arbejder, og at mindst 41.000 personer yderligere kunne ønske sig at gøre det. En barriere synes ifølge rapporten bl.a. at være en norm blandt ældre og arbejdspladser om, at der ikke er plads til folkepensionister og efterlønsmodtagere på arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Social- og Integrationsministeriet.