

TILBAGETRÆKNING FRA ARBEJDE FØR PENSIONSALDEREN

Thomas Lund, Jacob Pedersen, Otto Melchior Poulsen

AMI rapport

Tilbagetrækning fra arbejde før pensionsalderen

Thomas Lund, Jacob Pedersen, Otto Melchior Poulsen
Arbejds miljøinstituttet, København

ISBN 87-7904-159-0

København, juni 2006

Arbejds miljøinstituttet
Lersø Parkallé 105
2100 København Ø

Tlf: 39 16 52 00

Fax: 39 16 52 01

e-post: ami@ami.dk

www.ami.dk

Indholdsfortegnelse

Forord	5
Tilbagetrækning fra arbejde før pensionsalderen	6
Sammendrag	7
Baggrund.....	8
Rapportens problemfelter.....	8
Teoretisk ramme.....	8
Delanalyse 1. Betydning af forhold i arbejdet for overgang til efterløn	9
Over halvdelen går før tid	9
Konflikter og udviklingsmuligheder	11
Bøjet nakke og ryg.....	11
Delanalyse 2. Arbejdsmarkedshistorie forud for overgang til efterløn	12
Delanalyse 3. Danske lønmodtageres overvejelser vedrørende alder og tidspunkt for tilbagetrækning.....	18
Delanalyse 3. Danske lønmodtageres overvejelser vedrørende alder og tidspunkt for tilbagetrækning.....	19
Næsten halvdelen af de 23-59-årige har overvejet tilbagetrækningstidspunkt	19
Halvdelen vil gerne forlade arbejdsmarkedet ved 60 år.....	20
Referencer	22

Forord

Den demografiske udvikling i Danmark vil i de kommende år føre til, at arbejdsstyrken gradvist bliver ældre, og antallet af arbejdstagere, der er ældre end 55 år vil stige betydeligt. I Regeringens prioritering af den fremtidige arbejdsmiljøindsats frem til 2010 fremhæves seniorers arbejdsmiljø derfor som et særligt indsatsområde.

Velfærdskommissionen peger ligeledes på, at det vil være nødvendigt i højere grad end hidtil at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet, således at deres store erfaring og arbejdspotentialer kan bidrage til at bevare og udbygge den danske velfærd. I forlængelse heraf har Beskæftigelsesministeren gennemført en kampagne for at gøre opmærksom på de fordele virksomhederne kan have af en mere proaktiv seniorpolitik.

Ligeledes gennemfører Beskæftigelsesministeriet i 2006 et tværgående projekt ”Arbejdsmiljøet og indsatsen på seniorområdet”, der har til formål at tilvejebringe og formidle viden om sammenhængen mellem arbejdsmiljøet og seniorers fastholdelse på og tiltrækning til arbejdsmarkedet.

Nærværende rapport er en del af det tværgående projekt. Rapporten beskriver viden, der kan trækkes ud af eksisterende data, fx i Arbejdsmiljøinstituttets store kortlægningsundersøgelse (Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte) og i det nationale DREAM-register, der indeholder oplysninger om alle overførselsydelse til danske borgere.

Arbejdsmiljøinstituttet

Den 9. juni 2006

Palle Ørbæk
Direktør

Tilbagetrækning fra arbejde før pensionsalderen

Tilbagetrækning fra arbejde før pensionsalderen finder for manges vedkommende sted i form af efterløn. Der findes i dag ikke et fuldstændigt overblik over faktorer indenfor helbred, arbejde, økonomi, forventninger til den tredje alder osv., som kan tænkes at have indflydelse på overgang til efterløn, og hvorledes disse faktorer spiller sammen.

I denne rapport præsenteres resultaterne af nye analyser foretaget på allerede eksisterende data. Formålet er, dels at pege på faktorer i arbejdet, som har betydning for, om folk går på efterløn, dels at kortlægge arbejdsmarkedshistorien forud for overgang til efterløn i forskellige aldersgrupper, og dels at se på hvornår man begynder at gøre sig overvejelser vedrørende tidspunkt og alder for tilbagetrækning. Analyserne viser at:

- *Problemer i arbejdsmiljøet i form af fx konflikter i jobbet, lave udviklingsmuligheder eller fysiske belastninger øger sandsynlighed for, at medarbejderne går på efterløn*
 - *Jo flere overførselsindkomster medarbejderne har modtaget efter det 55. år, jo større er sandsynligheden får, at medarbejderne går på efterløn som 60 årige*
 - *De fleste, der går på efterløn som 60-årige, kommer fra LO-området*
 - *68 % af lønmodtagerne i 50'erne har overvejelser om, hvornår de skal trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.*
-

Sammendrag

I forlængelse af Velfærdskommissionens arbejde gennemfører Arbejdsmiljøinstituttet, Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen et tværgående projekt ”Arbejdsmiljøet og indsatsen på seniorområdet”, der i 2006 har til formål at tilvejebringe og formidle viden om sammenhængen mellem arbejdsmiljøet og seniorers fastholdelse på og tiltrækning til arbejdsmarkedet.

Denne rapport er udarbejdet som en del af projektet ”Arbejdsmiljøet og indsatsen på seniorområdet”. Rapporten beskriver tre forskellige analyser, som belyser faktorer i arbejdet, der har betydning for, om folk går på efterløn eller ej, om der er forskel på arbejdsmarkedshistorien forud for overgang til efterløn alt efter om man går på efterløn som 60-årig eller senere, og sidst, hvornår personer i arbejde begynder at gøre sig overvejelser vedrørende tidspunkt for tilbagetrækning – og hvilken alder de forestiller sig at have, når de trækker sig tilbage.

Resultaterne viser, at der er faktorer i arbejdet som hænger sammen med, hvorvidt personer, der har mulighed for at gå på efterløn, gør det eller ej. Uanset køn, alder og social klasse, øges sandsynligheden for, at en person går på efterløn, hvis han eller hun er udsat for konflikter i arbejdet, lave udviklingsmuligheder, stående eller gående arbejde eller arbejder med vrid i ryggen og nakken.

Analyserne af, hvorledes arbejdsmarkedshistorie, defineret ud fra modtagelse af overførselsindkomster, ser ud for nye modtagere af efterløn, viser, at personer, der går af som 60-årige, i højere grad har en arbejdsmarkedshistorie præget af modtagelse af forskellige overførselsindkomster, end personer der går på efterløn i en højere alder. Dette gælder både når man ser på arbejdsmarkedetsstatus umiddelbart før overgangen til efterløn, samt hvis man ser på arbejdsmarkedshistorie i en 5-års periode forud. De personer, der overgår til efterløn som 60-årige, har således flere og længere perioder med indkomsterstøttede ydelser op til efterlønnen, end de personer, der går på efterløn, når de er ældre end 60 år. De fleste af dem, der går på efterløn som 60-årige, kommer fra LO-området. I forhold til nye, 60-årige efterlønsmodtagere fra FTF-området, kommer LO’erne forholdsvis oftere fra ikke-beskæftigelse.

Vedrørende overvejelser om alder for tilbagetrækning fra arbejde viser de gennemførte analyser, at 44 pct. af lønmodtagerne i alderen 23-59 år, har gjort sig sådanne overvejelser. Adspurgte om hvilken alder man ville fortrække at trække sig tilbage fra arbejde, er der i alle aldersgrupper flest, der angiver 60 år som den ideelle alder (ca. 50 % i hver aldersgruppe). Fordelt på alder viser tallene, at det er blandt de yngste, man finder de største andele af personer, som peger på en alder før de 60 år (14 %) og efter de 65 år (10 %).

Baggrund

Rapportens problemfelter

Rapporten sammenfatter resultaterne fra tre analyser, som er lavet på allerede indsamlede data. De tre analyser belyser følgende problemstillinger:

- Er der faktorer i arbejdet, som har betydning for, om folk går på efterløn eller ej?
- Er der forskel på arbejdsmarkedshistorien forud for overgang til efterløn, alt efter om man går på efterløn som 60-årig eller ældre?
- Hvornår har personer i arbejde gjort sig overvejelser vedrørende tidspunkt for tilbagetrækning – og hvilken alder forestiller de sig at have, når de trækker sig tilbage?

Teoretisk ramme

Et udbredt analytisk perspektiv på førtidigt arbejdsophør blandt ældre arbejdstagere anvender tre forskellige typer af forklaringer (Jensen og Keldgaard 2002):

- 1) **'Push'-forklaringer.** Ud fra denne forklaringsvinkel udstødes de 'svageste' (dårligste helbred eller manglende kvalifikationer) fra arbejdsmarkedet, og førtidig tilbagetrækning kan tolkes som uønsket eller påtvunget. Der er i vid udstrækning tale om forhold i arbejdsmiljøet, fx høje fysiske krav, krav om øget produktivitet ('re-taylorisering'), krav om stadig større forandringsparathed etc.
- 2) **'Pull'-forklaringer** anvendes til at beskrive situationer, hvor tilbagetrækningsordninger har en så høj kvalitet og generøsitet, at det for den ældre arbejdstager bedre kan betale sig at forlade arbejdsmarkedet end at blive.
- 3) **'Jump'-forklaringer** vedrører de situationer, hvor den ældre arbejdstager vælger at ophøre med at arbejde for at kunne gennemføre et omfattende selvrealiseringsprojekt i den tredje alder (børnebørn, golf, etc.) Størstedelen af de ældre, som disse forklaringer passer på, har en form for pensionsopsparing, og arbejdsophør kan derfor være uafhængig af efterlønnens eksistens.

Det er vigtigt at bemærke, at disse tre typer af forklaringer ikke indbyrdes udelukker hinanden. I praksis vil den enkelte person ofte samvægte 'Push' og 'Pull' faktorer, og beslutning om arbejdsophør vil være betinget både af, hvilke tilbagetrækningsordninger der er adgang til, og hvilke gener ved arbejdet, der herved kan undgås.

I forhold til denne rapports tre problemfelter, skal især analyserne af betydningen af arbejdsforhold for overgang til efterløn og kortlægningen af den forudgående arbejdsmarkedshistorie anskues som forankret i teori om arbejde og arbejdsmarked som mulige 'Push'-faktorer af betydning for tilbagetrækning i form af efterløn.

Delanalyse 1. Betydning af forhold i arbejdet for overgang til efterløn

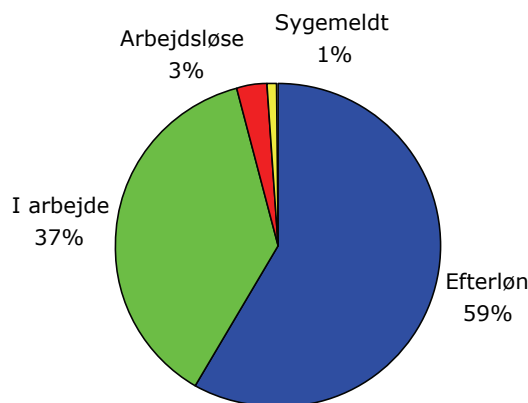
Denne analyse er lavet på Arbejdsmiljøinstituttets Nationale ArbejdsmiljøKohorte, NAK, der er baseret på et repræsentativt udsnit af den danske befolkning. I 2000 blev gennemført interview af 365 personer mellem 57 og 62 år, som på det tidspunkt var i arbejde, om deres arbejdsmiljø, job og uddannelse. I de næste 4 år, fra 2001 til 2004, fulgte vi personerne i Beskæftigelsesministeriets DREAM-register, hvori det bl.a. registreres, når en person går på efterløn. Dette giver et godt billede af, hvilke faktorer der spiller en rolle for at vælge at gå på efterløn. Den tilgrundliggende undersøgelse er offentliggjort i European Journal of Ageing i december 2005 (Lund & Villadsen 2005).

Resultaterne, som er præsenteret her, er statistiske signifikante på 95 %-niveau.

Over halvdelen går før tid

Mere end halvdelen af den ellers arbejdsdygtige gruppe går på efterløn. Der er en klar sammenhæng mellem socialgruppe og efterløn. Socialgruppe III, IV og V, de tre laveste socialgrupper ud af fem, går oftere på efterløn end socialgruppe I og II. Det vil sige at personer med lang eller mellem lang uddannelse bliver længere på arbejdet, end fx ufaglærte og faglærte. Samtidig viser undersøgelsen, at jo ældre man er jo større er sandsynligheden for at gå på efterløn, mens der ikke er forskel på kvinders og mænds brug af ordningen.

Figur 1 Arbejdsmarkedsstatus i 2004 blandt 365 lønmodtagere interviewet i 2000



Figuren viser om de 57-62 årige stadig var i arbejde 4 år senere ved opfølgningen. 59 pct var gået på efterløn og kun 37 pct var stadig i arbejde. 4 pct var enten sygemeldte eller arbejdsløse.

Social klasse har en stor betydning i forhold til at vælge at gå på efterløn, på trods af at undersøgelsen tager højde for andre forhold såsom køn og alder. Imidlertid viser undersøgelsen også, at de forklarende faktorer i arbejdsmiljøet også gælder, når der tages højde for social klasse. Det viser, at konflikter i arbejdet, lave udviklingsmuligheder og

ergonomisk u hensigtsmæssigt arbejde betyder noget for overgang til efterløn i såvel de laveste som højeste sociale klasser.

Faktaboks

Socialklasse er delt ind i fem grupper:

I er højere funktionærer og/eller personer med en lang videregående uddannelse

II er mellem funktionærer og/eller personer med en mellemlang videregående uddannelse

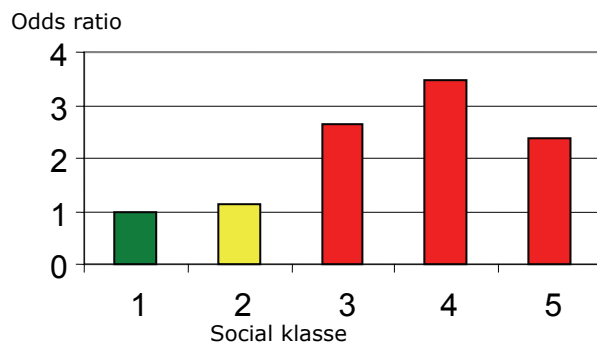
III er lavere funktionærer

IV er faglærte

V er ufaglærte

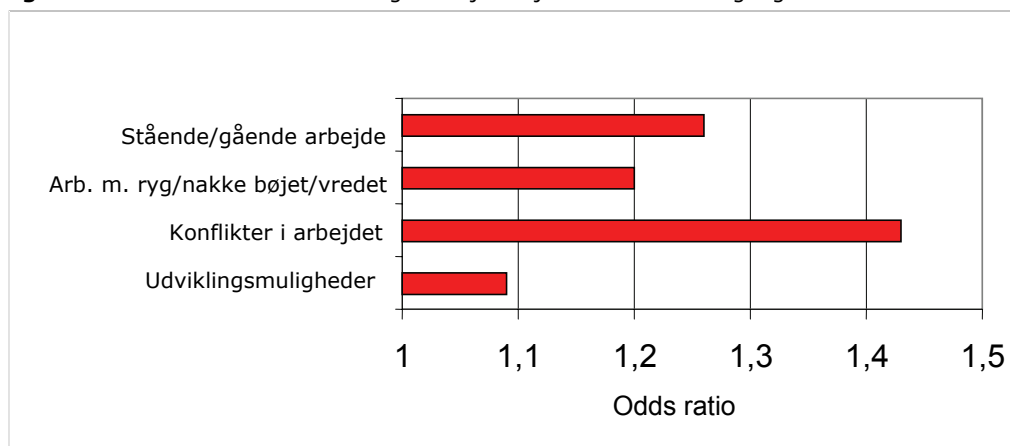
Opdelingen er lavet på baggrund af oplysninger om arbejdsmarkedsstatus, job og uddannelse.

Figur 2 Overrisiko for efterløn i fem socialklasser



Analysen viser videre, at uanset hvilken socialgruppe man tilhører, så er konflikter i arbejdet en væsentlig faktor, som har betydning for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. En anden psykosocial faktor som undersøgelsen også peger på, er lave udviklingsmuligheder i arbejdet. Men også de ergonomiske forhold skal være gode. Hvis man udfører meget af sit arbejde stående eller gående, eller har arbejde, hvor man er nødt til at arbejde med vrid i ryggen og nakken, er der større risiko for, at man går på efterløn.

Figur 3 Overrisiko ved fire forskellige arbejdsmiljøfaktorer for overgang til efterløn



Figuren viser de 4 faktorer som har betydning for om man vælger at gå på efterløn – uanset køn, alder og socialklasse. Fx hvis der er konflikter i arbejdet, vil der være stor sandsynlighed for at du vælger at gå på efterløn. Resultaterne er justeret for køn, alder og social klasse.

Konflikter og udviklingsmuligheder

Jo flere konflikter og jo dårlige muligheder for udvikling i arbejdet, des større sandsynlighed er der for, at man går på efterløn. Dette gælder for alle uanset køn og socialgruppe. Hvis man vil fastholde flere seniorer på arbejdet, er det derfor en mulighed at satse målrette på at minimere konflikter og tilbyde gode muligheder for fortsat at kunne udvikle sig.

Bøjet nakke og ryg

Det fysiske arbejdsmiljø spiller også ind på om du vil på efterløn. Sandsynligheden øges i takt med hvor stor en del af dit arbejde, du er nødt til at udføre stående eller gående, og hvor stor en del af arbejdet, du er nødt til at vride eller bøje nakke og ryg.

Faktaboks

Hvad dækker konflikter, udviklingsmuligheder, ergonomi over?

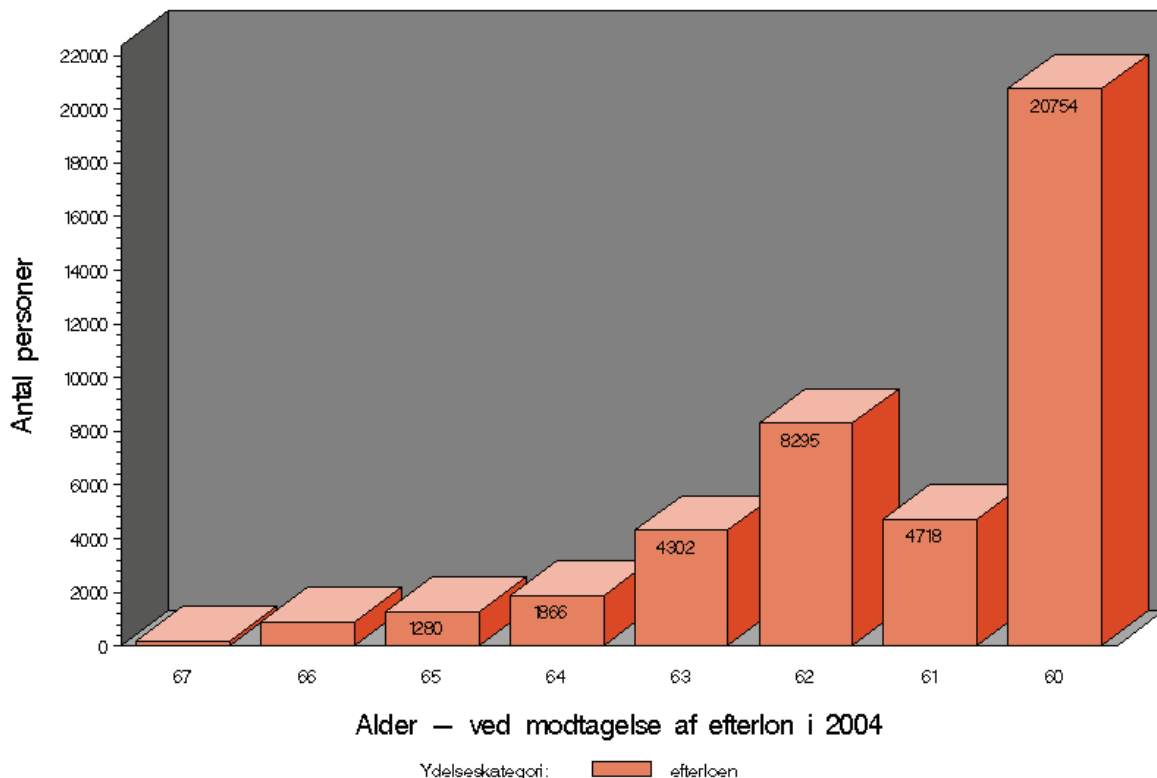
- *Konflikter i arbejdet er målt ved fire spørgsmål om i hvor høj grad man er udsat for ubehagelige drillerier, sex-chikane, vold eller trusler om vold fra kolleger, overordnede, underordnede, klienter, kunder eller patienter.*
- *Udviklingsmuligheder er målt ved fire spørgsmål om hvorvidt ens arbejde er varieret, om det kræver man tager initiativer, om det giver en mulighed for at lære nyt, og om man udnytter sine evner.*
- *Stående/gående er målt ved to spørgsmål arbejde udtrykker hvor stor en del af ens arbejde der udføres i stående eller gående stilling.*
- *Belastning i form af vrid og bøjning af nakke og øvre ryg er målt ved hjælp af tre spørgsmål om hyppigheden af disse typer belastninger.*

Delanalyse 2. Arbejdsmarkedshistorie forud for overgang til efterløn

Denne analyse er baseret på Beskæftigelsesministeriets DREAM-register. Formålet er at kortlægge eventuelle forskelle i arbejdsmarkedshistorie i en periode på fem år forud for overgang til efterløn alt efter alder ved tilbagetrækning. Tidligere undersøgelser på mindre materialer har vist, at personer som gik på efterløn som 60-årige i højere grad havde forudgående forløb med ledighed og modtagelse af sygedagpenge, end hvad der gjorde sig gældende for personer der gik på efterløn efter de 60 (Jensen 2004).

I herværende undersøgelse tages udgangspunkt i alle personer i Danmark, som i 2004 overgik til efterløn. Det drejer sig om i alt 42.272 personer, 22.155 (52 %) kvinder og 20.117 (48 %) mænd. Figuren herunder viser, at langt den overvejende del (49 %), går på efterløn når de fylder 60 år. Herefter følger personer som går ved 62 år (20 %), sandsynligvis på grund af reglerne om modregning i forbindelse med andre pensionsordninger.

Figur 4 Aldersfordeling for personer som overgår til efterløn i 2004



Beregningsmetode: Summen af efterlønsmodtagere, opdelt i aergange.
Hvor mange personer paa fx 60 er blevet efterlønsmodtagere i 2004.

AMI 06

DREAM-registeret giver mulighed for at optælle forskellige former for overførselsindkomster hver uge i fem år forud for overgang til efterløn. I forbindelse med

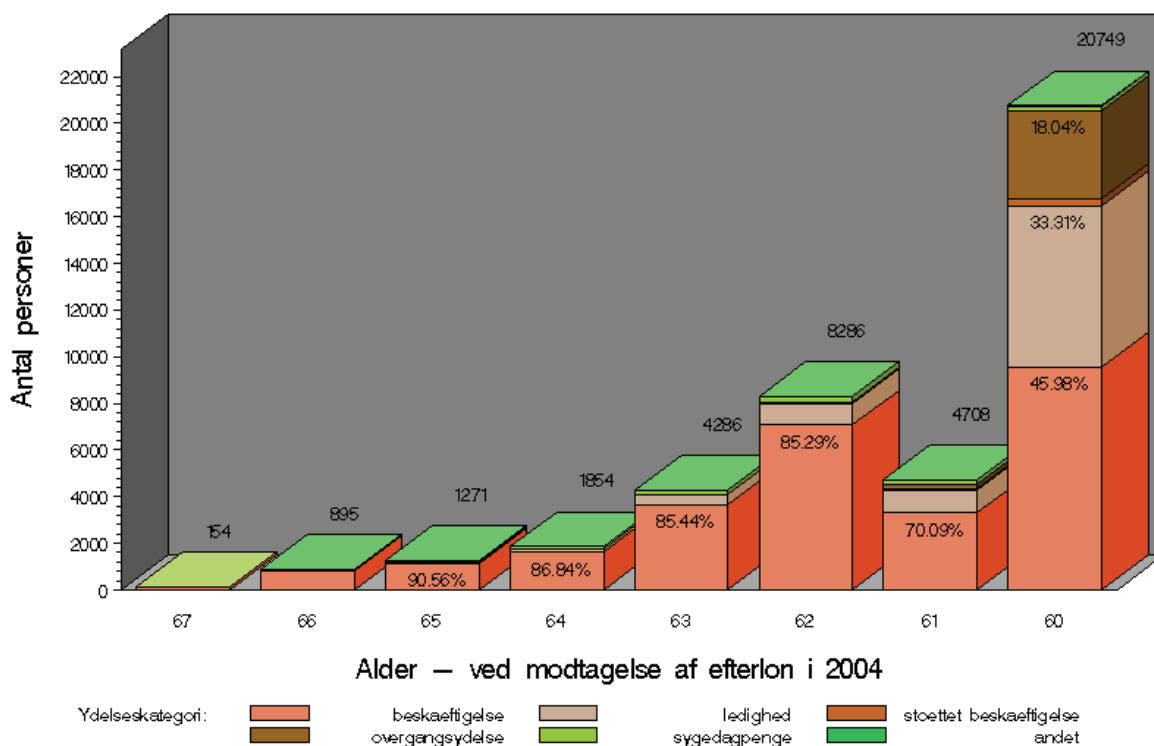
denne rapport, er der konstrueret seks forskellige former for forudgående arbejdsmarkedsstatus på basis af disse oplysninger:

Definitioner af arbejdsmarkedsstatus

1. *I arbejde – alle der ikke modtager overførselsindkomst*
2. *Ledighed – alle overførselsindkomster relateret til arbejdsledighed, undtaget ydelser relateret til støttet beskæftigelse, fx beskæftigelse med løntilskud.*
3. *Støttet beskæftigelse – alle overførselsindkomster relateret til aktiveringsordninger (fx virksomhedspraktik), flexjob eller skånejob.*
4. *Overgangsydelse - overgangsydelse*
5. *Sygedagpenge - sygedagpenge*
6. *Andet – alle andre typer overførselsindkomster*

På figur 5 herunder ses, hvilken arbejdsmarkedsstatus de personer, der i 2004 overgik til efterløn, havde umiddelbart før efterlønnen. Det vil sige, hvad DREAM viser i henhold til de ovenfor nævnte seks kategorier, i ugen før den første markering af modtagelse af efterløn.

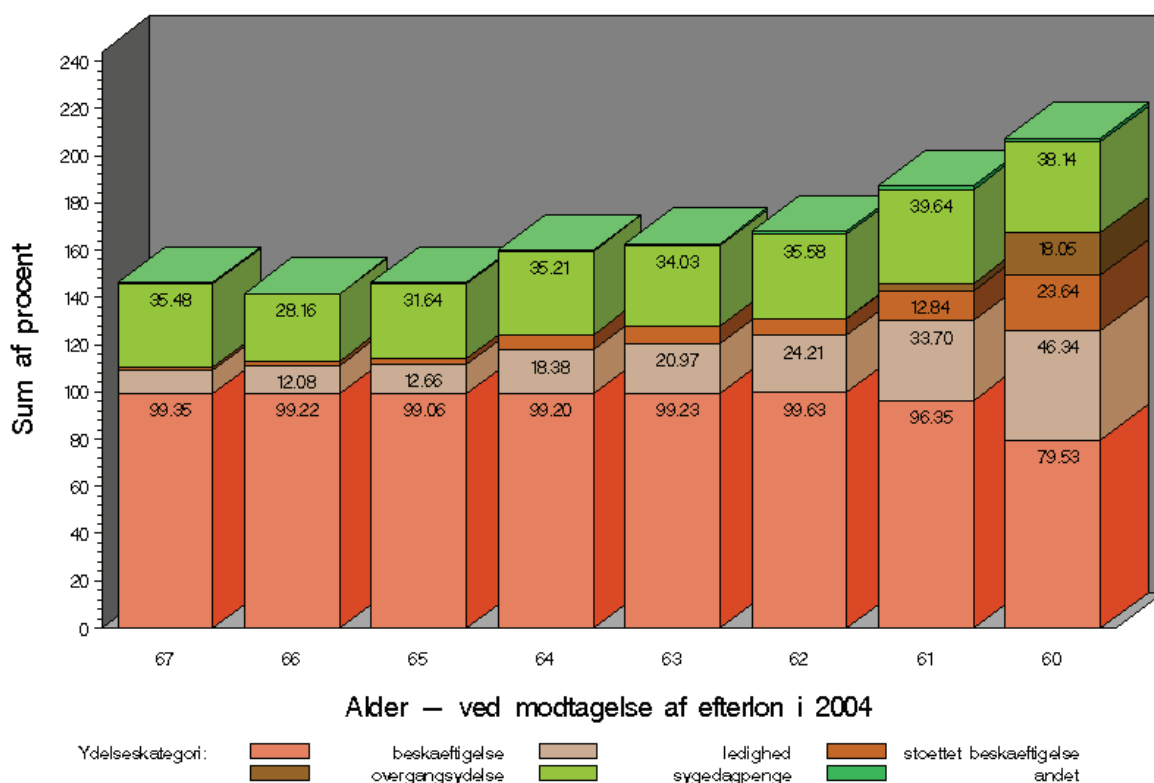
Figur 5 Arbejdsmarkedsstatus umiddelbart før efterløn i 2004 fordelt på alder ved overgang til efterløn



Beregningsmetode: Summen af personer pr. ydelseskategori pr. aargang pr. event.
 Hvor mange personer paa fx 60 har modtaget ledighedsydelse i den paagaeldende event.

Tallene viser, at hvor 46 pct. af de 60-årige kom direkte fra beskæftigelse, var dette tal højere i andre aldersgrupper; fx 70 pct. blandt de 61-årige, og 90 pct. blandt de 65-årige. Omvendt kom en tredjedel af de 60-årige direkte fra ledighed og 18 pct. fra overgangsydelse. Dette forekom i mindre omfang i de øvrige aldersgrupper. For at tegne et mere detaljeret billede af arbejdsmarkedshistorien forud for efterløn, har vi også undersøgt hvorledes arbejdsmarkedshistorien ser ud i henhold til de definerede arbejdsmarkedsstatuskategorier i perioden 2000-2004. På figur 6 herunder ses, at der er en klar sammenhæng mellem alder ved overgang til efterløn, og hvorvidt man på et tidspunkt har modtaget ydelser indenfor de beskrevne kategorier. Det ses, at de personer der går som 60-årige, har den relativt svageste arbejdsmarkedstilknytning i perioden. Procenttallene angiver, hvor stor en del af de enkelte årgange, som på et tidspunkt i perioden 2000 til 2004 har haft den pågældende arbejdsmarkedsstatus. Således har godt 46 pct. af de personer, der går på efterløn som 60-årige, i en fem-års periode forud på mindst ét tidspunkt modtaget en ledighedsrelateret indkomsterstøttende ydelse, mens tallet fx er knapt 21 pct. for de personer, der går på efterløn som 63-årige. Den samme tendens gør sig gældende for modtagelse af sygedagpenge, dog ikke så markant som i tilfældet med ledighedsrelaterede ydelser.

Figur 6 Arbejdsmarkedshistorie i perioden 2000-2004 fordelt på alder ved overgang til efterløn



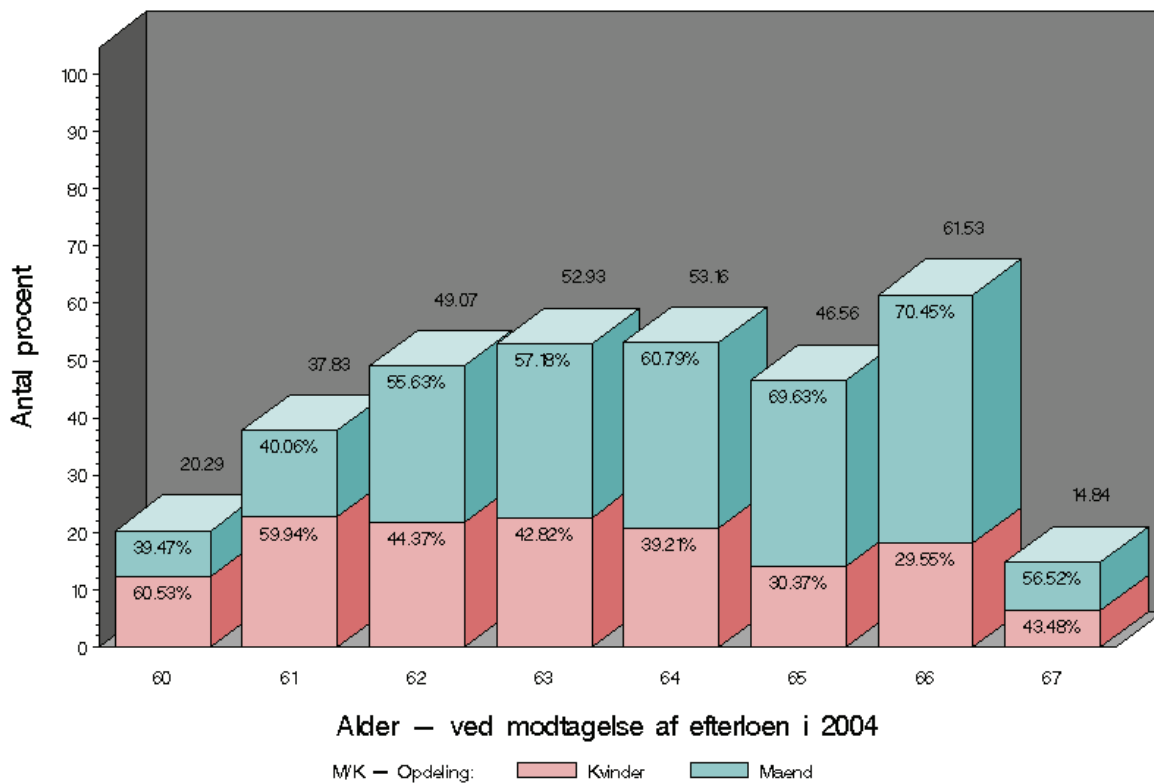
Beregningsmetode: Summen af personer med bare en modtagelse af en ydelse i den pågældende ydelseskategori i perioden pr. årgang. Hver mange personer paa fx 60 har modtaget bare en ledighedsydelse i hele perioden 2000-04.

AMI 06

Ser man omvendt på, hvor stor en andel i de forskellige aldersgrupper, som på et tidspunkt i perioden 2000-2004 har været i beskæftigelse, fremgår det på samme måde, at denne andel er større i aldersgrupperne 61-67 år (ca. 96-99 pct.) end blandt de personer, der går på efterløn som 60-årige (ca. 80 pct.). Det er yderligere beregnet, hvor stor en del af de

forskellige årgange, som var beskæftiget i *hele* perioden 2000-2004. Tallet varierer fra 20,3 % for overgang til efterløn som 60-årige, til 61,5 % for overgang som 66-årige (Figur 7).

Figur 7 Andel af personer der ikke har modtaget overførselsindkomster i perioden 2000-2004 fordelt på alder ved overgang til efterløn.

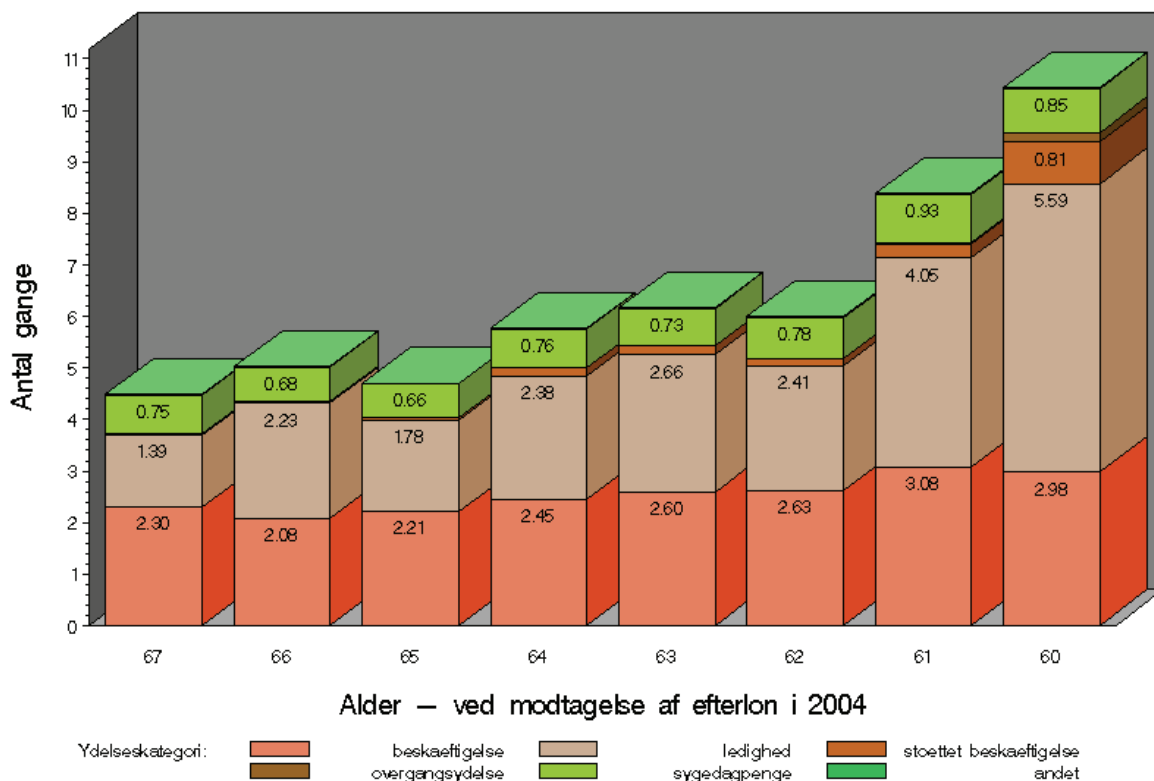


Hvor mange procent personer har haft fuld beskæftigelse i hele perioden 2000-04, dernæst fordelingen af kvinder og mænd indenfor ovenstående.

AMI 06

Det er undersøgt, hvor mange gange en person i perioden 2000-2004 har de forskellige former for arbejdsmarkedsstatus. Tallene i figur 8 viser, at det gennemsnitlige antal gange, man er i beskæftigelse er forholdsvis konstant imellem aldersgrupperne, nemlig ca. 2-3 gange. Til gengæld ses det, at det antal gange personerne er på overførselsindkomst relateret til ledighed, falder i takt med at alderen stiger: Hvor tallet ligger omkring 2 for personer på 62 og derover, er det knapt 6 gange for de 60-årige (Figur 8).

Figur 8 Gennemsnitligt antal gange med forskellige former for arbejdsmarkedstilknytning i perioden 2000-2004 fordelt på alder ved overgang til efterløn

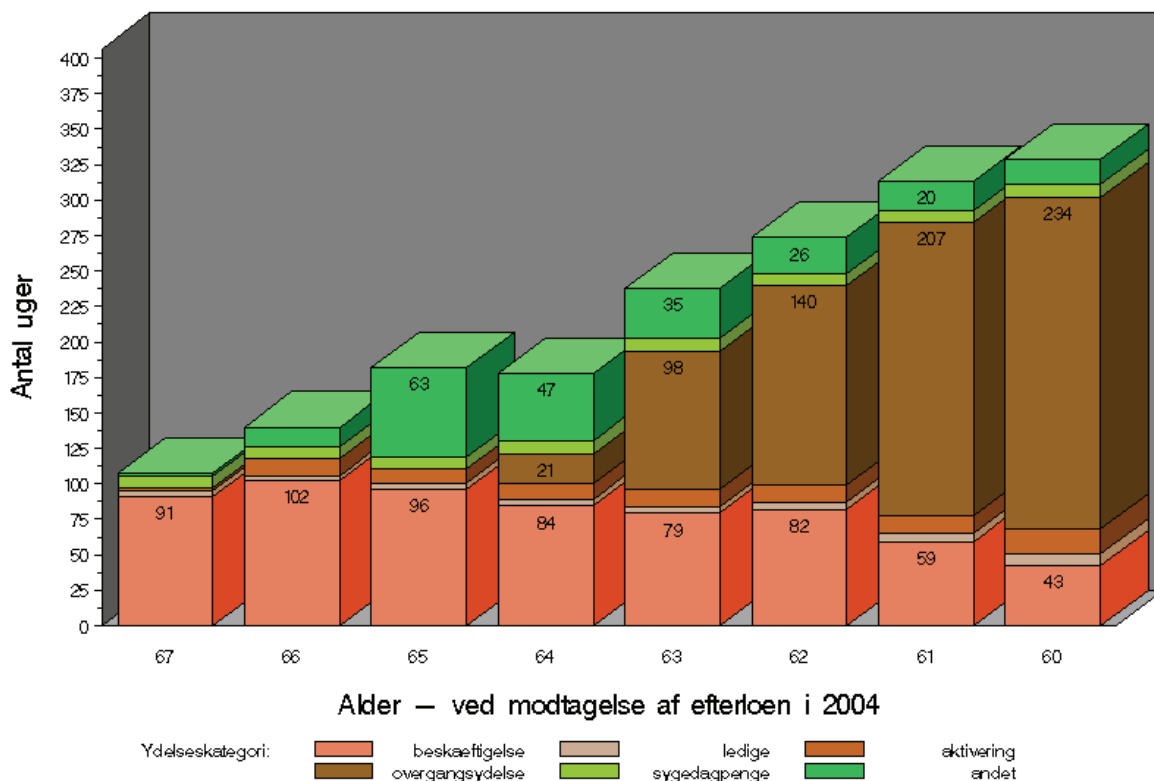


Beregningsmetode: Gennemsnitlig antal gange ydelser i den pågældende ydelseskategori er modtaget. Hvor mange gange har en person paa fx 60, i gennemsnit modtaget en ledighedsydelse (i perioden 2000-04).

AMI 06

Det er endvidere undersøgt, hvorvidt der er forskel på længden af de forskellige former for arbejdsmarkedstilknytning, og alder ved overgang til efterløn. Figur 9 viser, at den gennemsnitlige længde for modtagelse af indkomsterstøttede ydelser sammenlagt var længere for de personer, som overgår til efterløn som 60-årige, sammenlignet med de personer, der er ældre ved overgang til efterløn, men også at der var en vis variation alt efter type af ydelse. Af de personer, som gik på efterløn som 60-årige, og som modtog ledighedsrelaterede ydelser i perioden 2000-2004, var den gennemsnitlige varighed af denne ydelse 8 uger, mens den lå mellem 3,5 uger og 6 uger for de øvrige aldersgrupper. Den gennemsnitlige længde i beskæftigelse var ca. halvt så lang for de 60-årige (43 uger) som i de andre aldersgrupper (59-102 uger).

Figur 9 Gennemsnitligt antal uger med forskellige former for arbejdsmarkedstilknøytning i perioden 2000-2004 fordelt på alder ved overgang til efterløn



Beregningsmetode: Gennemsnitlig antal uger ydelser i den pæggældende ydelseskategori er modtaget. Hvor mange hele uger har en person paa fx 60, i gennemsnit modtaget en ledighedsydelse (i perioden 2000-04).

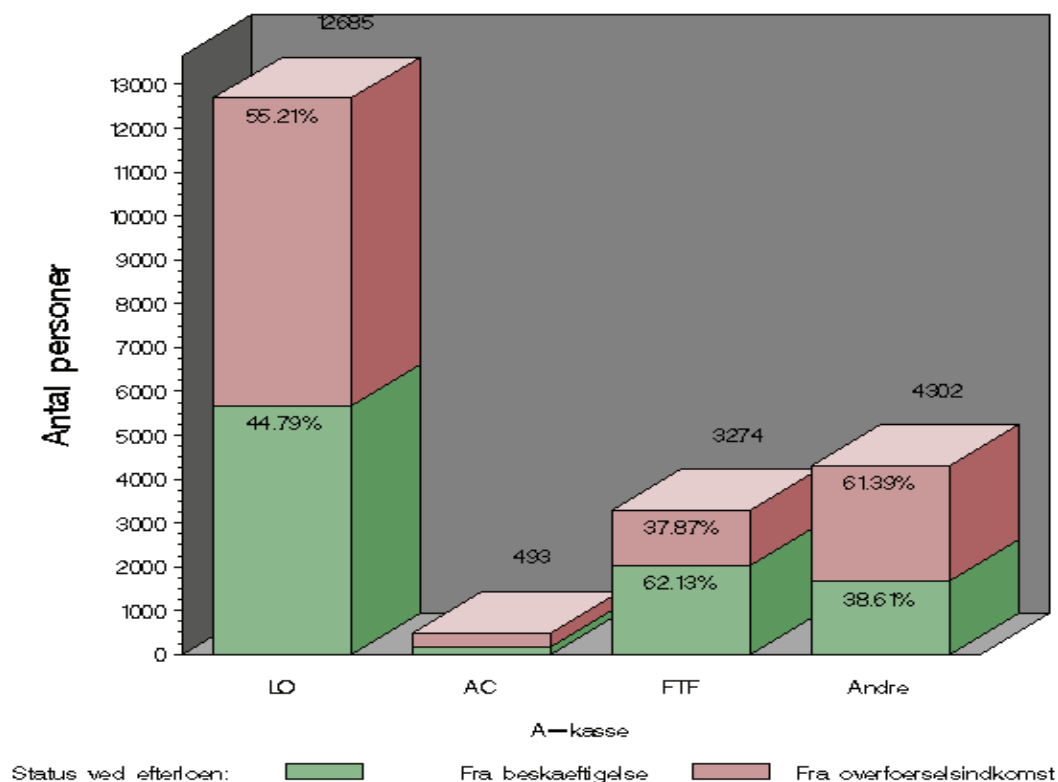
AMI 06

Således kan man af tallene bag figurerne 8 og 9 udlede, at de personer, som overgår til efterløn som 60-årige har flere og længere perioder på overførselsindkomst i de fem år, der går forud, end personer der går på efterløn i en højere alder end 60 år.

For at undersøge om det er den samme tendens, hvad angår ydelser forud for overgang til efterløn, der gør sig gældende over flere år end blot 2004, er det undersøgt hvorledes billedet er i en tilsvarende periode forud for overgang til efterløn for personer, der gik på efterløn i hhv. 2003 og 2002. Tallene viser, at de overordnede tendenser genfindes i disse to 'årgange' af efterlønnere, dog med en enkelt undtagelse: For personer, som gik på efterløn i 2003 var der en forholdsmæssig høj andel af de 65-årige, som havde relativt mange perioder med modtagelse af ledighedsrelaterede ydelser (ikke vist).

Afslutningsvis er det undersøgt hvorvidt der er forskel blandt de 60-åriges arbejdsmarkedshistorie alt efter om de kommer fra LO, FTF, AC, eller andre a-kasser. Denne del af analyserne er således kun foretaget for de 20.754 personer, som gik på efterløn som 60-årige. Tallene viser, at 61 % kom fra LO-området, 16 % fra FTF-området, 2 % fra AC og 21 % fra andre a-kasser.

Figur 10 Andele af 60-årige efterlønsmodtagere fra henholdsvis beskæftigelse/overførselsindkomst ("ledighed") fordelt på a-kassegrupper



A-kasse fordelingen af fra overførselsindkomst/beskæftigelse lige op til efterlønen 2004

Figur 10 viser, at der er markant færre indenfor LO-området og gruppen af 'andre' a-kasser, som kommer fra beskæftigelse, sammenlignet med personer indenfor FTF a-kasserne. Af de 493 AC'er kom en tredjedel fra beskæftigelse, mens de resterende to tredjedele kom fra overførselsindkomster. Denne tendens gør sig kun gældende for de 60-årige. Ser man på, hvorvidt folk kommer fra beskæftigelse eller ej hos de andre årgange i 2004, er der ingen væsentlige forskelle mellem årgangene (ikke vist).

Delanalyse 3. Danske lønmodtageres overvejelser vedrørende alder og tidspunkt for tilbagetrækning

Denne analyse er en del af 2005-undersøgelsesrunden af Arbejds miljøinstituttets Nationale Arbejds miljøkohorte, NAK. Den er udført på basis af besvarelser fra en interviewundersøgelse blandt i alt 2.000 tilfældigt udtrukne lønmodtagere i alderen 23-59 år. Af de 2.000 tilfældigt udtrukne lønmodtagere, opnåede AMI interview med 1.252 personer, hvilket giver en svarprocent på 63 %. Tallene er foreløbige, de endelige tal foreligger 1. september i år. Personerne blev interviewet i månederne oktober 2005 til februar 2006. Disse 1,252 personer blev blandt andet stillet følgende to spørgsmål:

- Spørgsmål 1: *'Har du overvejet, hvornår du vil trække dig endeligt tilbage fra arbejdet (fx gå på pension/efterløn)?'*
- Spørgsmål 2: *'Hvis du selv kunne vælge, hvilken alder vil du have, når du trækker dig tilbage?'*

Med henblik på, at præcisere hvornår i arbejdslivet folk gør sig overvejelser om, hvornår de kunne tænke sig at trække sig tilbage fra arbejdet, er der herunder vist hvorledes besvarelserne af spørgsmål 1 fordeler sig på fire aldersgrupper: 23-29 år, 30-39 år, 40-49 år og 50-59 år. Det er ligeledes undersøgt, om der i denne sammenhæng er forskel på mænd og kvinder.

Næsten halvdelen af de 23-59-årige har overvejet tilbagetrækningstidspunkt

Af de 941 personer, som besvarer spørgsmål 1, svarer 44 %: 'Ja, det har jeg'. 55 % svarer, 'Nej, det har jeg ikke taget stilling til', mens 1 % svarer 'Ved ikke'. Tabel 1 viser, hvorledes besvarelserne fordeler sig på de fire aldersgrupper:

'Har du overvejet, hvornår du vil trække dig endeligt tilbage fra arbejdet?'	23-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år
'Ja, det har jeg'	11%	27%	46%	68%
'Nej, det har jeg ikke taget stilling til'	88%	73%	52%	30%
'Ved ikke'	1%	0%	2%	2%
I alt	100%	100%	100%	100%
Antal personer	97	261	291	292

Tallene viser, at allerede mens folk er i 20'erne, har 11 % gjort sig overvejelser om, hvornår de vil trække sig tilbage. Tallet stiger støt i takt med stigende alder: Således har 27 % af folk i 30'erne overvejet tidspunkt for tilbagetrækning, og tallet er 46 % for personer i 40'erne og 68 % for personer i 50'erne. Tabel 2 herunder viser, hvorledes besvarelserne er fordelt blandt kvinder og mænd.

Tabel 2 Besvarelser af spørgsmål 1 om tilbagetrækningsovervejelser fordelt på køn. N=941		
'Har du overvejet, hvornår du vil trække dig endeligt tilbage fra arbejdet?	Kvinder	Mænd
'Ja, det har jeg'	43%	45%
'Nej, det har jeg ikke taget stilling til'	56%	54%
'Ved ikke'	1%	1%
I alt	100%	100%
Antal personer	504	437

Som det fremgår, har kvinder og mænd i lige høj grad gjort sig overvejelser vedrørende tidspunkt for tilbagetrækning.

Halvdelen vil gerne forlade arbejdsmarkedet ved 60 år

På spørgsmålet om, hvilken alder man ville foretrække at trække sig tilbage, hvis man selv kunne vælge, har 412 (99 %) af de 414 personer, som svarer 'Ja, det har jeg' på spørgsmål 1, angivet en foretrukken alder for tilbagetrækning. Gennemsnittet for angivelserne er 61,4 år. Langt de fleste, nemlig 49 %, angiver 60 år som den ideelle alder. Andre 20 % angiver alderen 62 år, mens 14 % skriver 65 år. Kun 5 % angiver en alder efter de 65 år, og kun 8 % vil foretrække at gå før de fyldte 60 år. Tabel 3 herunder viser, hvilken alder kvinder og mænd angiver som den, hvor de kunne tænke sig at trække sig tilbage.

Tabel 3 Besvarelser af spørgsmål 2 om foretrukken tilbagetrækningsalder fordelt på køn. N=412		
'Hvis du selv kunne vælge, hvilken alder vil du have, når du trækker dig tilbage?'	Kvinder	Mænd
Før 60 år	7%	8%
Ved 60 år	54%	43%
Ved 61 år	1%	1%
Ved 62 år	22%	17%
Ved 63 år	2%	5%
Ved 64 år	1%	2%
Ved 65 år	8%	19%
Ældre end 65 år	5%	6%
I alt	100%	100%
Antal personer	217	195

Som det fremgår, er der små forskelle på præferencerne hos kvinder og mænd. Flere kvinder end mænd grupperer sig omkring de 60 og 62, mens der er flere mænd end kvinder, der angiver ved 65 år. Udregner man den gennemsnitlige alder, som kvinder og mænd foretrækker, er tallet 61,1 år for kvinder og 61,7 år for mænd, altså godt et halvt års forskel.

Tabel 4 herunder viser, hvorledes gennemsnit for den foretrukne tilbagetrækningsalder ser ud fordelt på aldersgrupper. Da kun 11 af de 412 personer er mellem 23 og 29 år, er de to yngste aldersgrupper lagt sammen, således at de dækker aldersspektret fra 23 til 39 år.

Tabel 4 Besvarelser af spørgsmål 2 om fortrukken tilbagetrækningsalder fordelt på alder. N=412			
'Hvis du selv kunne vælge, hvilken alder vil du have, når du trækker dig tilbage?'	23-39 år	40-49 år	50-59 år
Før 60 år	14%	10%	4%
Ved 60 år	49%	55%	44%
Ved 61 år	1%	0%	1%
Ved 62 år	7%	19%	26%
Ved 63 år	2%	4%	3%
Ved 64 år	0%	1%	1%
Ved 65 år	16%	8%	16%
Ældre end 65 år	10%	2%	6%
I alt	100%	100%	100%
Antal personer	81	135	196

Tallene viser, at det er blandt de yngste man finder de største andele af personer, som peger på en alder før de 60 år (14 %) og efter de 65 år (10 %). Derudover er 60 år den alder, som de største andele angiver som ideel i alle aldersgrupper. Udregnes det gennemsnitlige tal for de tre aldersgrupper på tilsvarende vis som for kvinder og mænd, er tallene 61,1 år for de 23-39-årige, 60,5 år for de 40-49-årige, og 62,1 for de 50-59-årige.

Det skal fremhæves, at der ikke findes et stærkt teoretisk fundament, som tillader at trække vidtrækkende konklusioner for så vidt angår svar på disse spørgsmål blandt relativt unge arbejdstagere, dvs. fx under 40 år. For den ældste aldersgruppes vedkommende er det dog rimeligt at antage, at deres svar i højere grad er præget af reelle planer, end hvad der gælder for personer i 20'erne, 30'erne og 40'erne, jævnfør besvarelserne af spørgsmål 1 fordelt på aldersgrupper i Tabel 1.

Referencer

Jensen PH. Den tidlige tilbagetræknings mange årsager. I: Efterlønnen – myter og realiteter. AK-Samvirke 2004.

Jensen PH, Kjeldgaard T. Årsager og effekter af den tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Tidsskrift for Arbejdsliv 2002.4(3): 43-62

Lund T, Villadsen E. Who retires early and why? Determinants of Early Retirement Pension among Danish employees 57-62 years. European Journal of Ageing. 2005 December; 2(4):275-280
