



# Fastholdelse og tilbagetrækning blandt FOAs medlemmer

## **Fastholdelse og tilbagetrækning blandt FOAs medlemmer**

er udgivet af Forbundet af Offentligt Ansatte.  
Rapporten henvender sig til beslutningstagere i kommuner og amter.

### **Politisk ansvarlig**

Inger Bolwinkel og Winnie Lindner

### **Redaktion**

Inge Frölich, Katrine Kirstein og Mikkel Flatau

### **Grafisk tilrettelæggelse/layout**

Maja Honoré

### **Forsidefoto**

Henrik Sørensen

### **Tryk**

FOAs trykkeri

### **Oplag**

1000 eksemplarer

September 2004

### **ISBN:**

87-90418-36-0

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>BAGGRUND</b> .....	<b>5</b>
<b>RESUMÉ</b> .....	<b>7</b>
<b>1 INDLEDNING</b> .....	<b>9</b>
1.1 FORMÅL .....	9
1.2 RAPPORTENS OPBYGNING .....	10
<b>2 MEDLEMMERNES TILBAGETRÆKNING: ØNSKER, FORVENTNINGER OG BEVÆGGRUNDE</b> ...	<b>11</b>
2.1 DE ERHVERVSAKTIVE .....	11
2.2. EFTERLØNNERNE .....	15
<b>3 HVAD BESTEMMER TIDLIG ELLER SEN TILBAGETRÆKNING?</b> .....	<b>22</b>
3.1 KØNNETS BETYDNING FOR TILBAGETRÆKNINGSALDEREN .....	23
3.2 SEKTORENS BETYDNING FOR TILBAGETRÆKNINGSALDEREN.....	23
3.3 HELBREDETS OG SYGEFRAVÆRETS BETYDNING FOR DEN FORVENTEDE TILBAGETRÆKNINGSALDER .....	24
3.4 CIVILSTANDENS BETYDNING FOR DEN FORVENTEDE TILBAGETRÆKNINGSALDER .....	25
3.5 TILFREDSHED MED ARBEJDET OG DEN FORVENTEDE TILBAGETRÆKNINGSALDER .....	26
3.6 OPSAMLING.....	30
<b>4 FORSKELLE MELLEM DE ERHVERVSAKTIVE MEDLEMMER PÅ 60 ÅR OG DEROVER OG EFTERLØNNERNE</b> .....	<b>31</b>
4.1 KØN OG CIVILSTAND .....	32
4.2 HELBRED .....	32
4.3 TILFREDSHEDEN MED ARBEJDET .....	32
4.4 OPSAMLING.....	35
<b>5 SENIORPOLITIK – UDBREDELSE OG BETYDNING</b> .....	<b>36</b>
5.1 USIKKERHED OM SENIORPOLITIKKEN.....	36
5.2 UDBREDELSE OG BETYDNING AF SENIORORDNINGER .....	37
5.3 HVOR MANGE ER BEGYNDT AT TRAPPE NED PÅ ARBEJDET?.....	40
5.4 ER DER EN NORMAL TILBAGETRÆKNINGSALDER PÅ ARBEJDSPLADSEN? .....	40
5.5 ÉN UD AF FIRE AF EFTERLØNSMODTAGERNE DRØFTEDE FREMTIDEN MED LEDELSEN .....	42
<b>6 KAN MEDLEMMERNES TILBAGETRÆKNING PÅVIRKES?</b> .....	<b>44</b>
6.1 INDKREDSNING AF FAKTORER, DER KUNNE FÅ MEDLEMMERNE TIL AT UDSKYDE DERES TILBAGETRÆKNING ...	44
6.2 SAMMENHÆNG MELLEM ARBEJDSLIV OG VILLIGHED TIL SENERE TILBAGETRÆKNING .....	47
6.3 DEN VIGTIGSTE ÅRSAG TIL BESLUTNINGEN OM TILBAGETRÆKNING OG PÅVIRKELIGHED.....	50
6.4 BETYDNINGEN AF DEN GENERELLE TILFREDSHED MED ARBEJDET .....	51
6.5 HELBREDETS BETYDNING FOR PÅVIRKELIGHEDEN .....	52
6.6 GODE RÅD FRA MEDLEMMERNE .....	53
<b>7 ARBEJDSKRAFTPOTENTIALT</b> .....	<b>55</b>
7.1 ARBEJDSKRAFTPOTENTIALT VED EN UDSKYDELSE AF TILBAGETRÆKNINGEN .....	55
7.2 ARBEJDE VED SIDEN AF EFTERLØNNEN .....	58
<b>BILAG 1. UNDERSØGELSENS REPRÆSENTATIVITET OG METODER</b> .....	<b>61</b>
<b>BILAG 2. FORHOLD I ARBEJDSLIVET, HERUNDER TILFREDSHEDEN MED ARBEJDET</b> .....	<b>64</b>
<b>BILAG 3. LITTERATUR</b> .....	<b>66</b>



## Baggrund

Regeringen nedsatte i september 2003 en velfærdskommission, der skal afslutte sit arbejde senest med udgangen af 2005.

Kommissionen har bl.a. fået til opgave at beskrive og analysere forskellige muligheder for at finansiere velfærden fremover.

Kommissionen skal fremlægge konkrete forslag til reformer, der kan øge arbejdsudbuddet og beskæftigelsen. Baggrunden er bl.a. de ændringer i befolkningens sammensætning, som er undervejs. Der bliver færre i den erhvervsaktive alder og flere ældre, som har behov for pension, omsorg og pleje mv.

Denne rapport er et led i det velfærdspolitiske arbejde, som FOA's hovedbestyrelse har sat i værk på baggrund af nedsættelsen af Velfærdskommissionen.

Hovedbestyrelsen har besluttet, at forbundet i dette arbejde skal fokusere på følgende temaer:

- Mødet mellem borgeren og de professionelle
- Frit valg/valgmuligheder og brugerindflydelse
- Flere gode arbejdsår: Hvilke veje kan FOA anvise til at øge arbejdsstyrken og beskæftigelsen.

Denne rapport knytter an til temaet om flere gode arbejdsår for FOA's medlemmer. Rapporten indeholder resultaterne af en undersøgelse af de ønsker, som erhvervsaktive medlemmer på 50 år og derover har til deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, og en undersøgelse af de erfaringer, som medlemmer på efterløn har med deres tilbagetrækning.

I denne rapport er den frivillige tilbagetrækning i fokus.

En tidligere undersøgelse af tilkendelsen af førtidspensioner til medlemmer af FOA har påvist, at medlemmerne i højere grad end andre grupper må trække sig ufrivilligt tilbage som førtidspensionister.

En undersøgelse af sygefraværet blandt FOA's medlemmer har desuden dokumenteret, at der pga. et relativt højt sygefravær blandt medlemmerne tabes forholdsvis flere arbejdstimer og arbejdsår på de områder, hvor FOA's medlemmer arbejder.

En undersøgelse af medlemmernes ønsker til deres arbejdstid, der offentliggøres samtidig med denne rapport, viser, at en pænt stor del af FOA's deltidsansatte medlemmer ønsker at arbejde flere timer, end de har mulighed for i dag.

Der er således adskillige veje til at øge arbejdsudbuddet blandt FOA's medlemmer.



## Resumé

### *Hvornår trækker medlemmerne sig tilbage?*

- Medlemmerne af FOA trækker sig relativt tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet. Undersøgelsen viser, at de erhvervsaktives foretrukne tilbagetrækningsalder er 60,3 år, mens den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for efterløunnerne er 60,5 år.
- Undersøgelsen vedrører ikke den tilbagetrækning, som sker til førtidspension – tidligere undersøgelser har vist, at medlemmerne af FOA tilkendes førtidspension i større udstrækning end andre grupper på arbejdsmarkedet.
- ¼ af de erhvervsaktive forventer ikke at kunne blive på arbejdsmarkedet så længe, som de ville foretrække. Den langt overvejende grund hertil er, at disse medlemmer mener, at de ikke kan holde til at arbejde så længe eller at de er nedslidte.
- Ca. 1/10 af de medlemmer, der er fyldt 50 år, er begyndt at trappe ned.
- Der er herudover mere end en tredjedel, der gerne vil trappe ned, inden de holder helt op med at arbejde.

### *Hvad spiller en rolle for tilbagetrækningen?*

- 60 procent af de erhvervsaktive angiver, at helbredet er allervigtigst for deres beslutning om, hvornår de vil holde op med at arbejde. Samtidig er der 63 procent af de erhvervsaktive, der mener, at de har et meget godt eller godt helbred.
- De medlemmer, der er på efterløn, har overvejende oplevet deres tilbagetrækning som frivillig. Der er dog 1 ud af 8, der har oplevet overgangen som tvungen.
- Efterløunnerne har mange grunde til at gå på efterløn. Halvdelen peger på, at de har ønsket mere tid til familie og fritidsinteresser, og det er også næsten halvdelen, der siger, at arbejdet var blevet for anstrengende. Disse to årsager er dem, som flest medlemmer angiver.
- Over 2/3 af efterløunnerne var i arbejde, inden de trak sig tilbage. Knap 1/5 var ledige, og lidt mere end 1/10 var på overgangsydelse.
- Ser man kun på de medlemmer, der gik på efterløn, da de var 60 år, var der færre, som var i arbejde, inden de trak sig tilbage.
- Jo bedre man vurderer sit helbred, jo større er sandsynligheden for, at man forventer at blive på arbejdsmarkedet, til efter man er fyldt 62 år. Helbredet bestemmer dog ikke den forventede tilbagetrækningsalder: Mange af dem, der synes, at deres helbred er godt, vil trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet.
- Jo mindre medlemmerne føler sig overbebyrdede i deres arbejde, og jo bedre et socialt miljø, der er på arbejdspladsen, jo længere forventer medlemmerne at blive på arbejdsmarkedet.

### *Hvad kan få medlemmerne til at udskyde deres tilbagetrækning?*

- Jo mindre medlemmerne føler sig overbebyrdede, og jo mere tilfredse, de er med deres arbejde, jo mere er de tilbøjelige til at ville udskyde deres tilbagetrækning, hvis vilkårene er i orden.
- Både erhvervsaktive og efterlønsmodtagere peger på, at især nedsat arbejdstid med fuld lønkompensation kunne få dem til at blive længere på arbejdsmarkedet. Også en række andre faktorer ser ud til at kunne påvirke medlemmerne til at udskyde deres tilbagetrækning – bl.a. bedre løn; at der blev sat større pris på de ældre ansatte; bedre mulighed for at tilpasse arbejdstiden efter behov og større økonomisk gevinst ved at udskyde efterlønnen.
- Omkring ¼ af de erhvervsaktive medlemmer vurderes at være ”meget påvirkelige” eller ”ret påvirkelige” i retning af at udskyde deres tilbagetrækning. Knapt 2/5 kan måske påvirkes, mens lidt mere end 1/3 må anses for meget vanskelige at påvirke.

### *Stor usikkerhed om seniorpolitikken*

- En stor del af medlemmerne er usikre på eller kender ikke til, om der føres seniorpolitik på deres arbejdsplads.
- Kun et par procent af medlemmerne på 50 år og derover ser ud til at være omfattet af en seniorordning.

### *Der er et arbejdskraftpotentiale blandt FOA's seniormedlemmer*

- Hvis 1/3 af FOA's medlemmer kunne udskyde deres tilbagetrækning med ½ år, ville det øge arbejdsudbuddet med ca. 700 fuldtidsbeskæftigede.
- De medlemmer på efterløn, som har medvirket i undersøgelsen, vil gerne arbejde mere ved siden af efterlønnen. Men flere peger på, at den økonomiske gevinst ved at tage arbejde ved siden af er for lille i dag.
- Hvis efterlønsmodtagerne i FOA kunne arbejde det antal timer, de gerne vil på deres faglige område, ville det give et yderligere bidrag til arbejdsudbuddet på ca. 600 fuldtidsbeskæftigede om året.
- Forestiller man sig, at arbejdskraftpotentialet blandt alle erhvervsaktive er, som det ser ud til at være blandt FOA's medlemmer, kan det samlede arbejdsudbud i hele landet øges med godt 8.000, hvis tilbagetrækningsalderen udskydes med ½ år i gennemsnit.
- Foretager man et tilsvarende tankeeksperiment for efterlønnerne – på baggrund af de ønsker om arbejde, som FOA's medlemmer giver udtryk for – kan efterlønnerne bidrage med ekstra arbejdskraft – svarende til omkring 5-6.000 fuldtidsbeskæftigede.



# 1 Indledning

Forbundet af Offentligt Ansatte har i samarbejde med Epinion A/S gennemført undersøgelsen ”Seniorliv på arbejdsmarkedet” om medlemmernes syn på deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen består af to delundersøgelser. Den ene undersøgelse omfatter et udsnit af de erhvervsaktive forbundsmedlemmer, som er fyldt 50 år. Den anden undersøgelse omfatter et udsnit af de forbundsmedlemmer, som er efterlønsmodtagere.

2.000 erhvervsaktive og 500 efterlønsmodtagere blev indbudt til at deltage i undersøgelserne. 64 procent af de erhvervsaktive og 71 procent af efterlønsmodtagerne har medvirket.

Der blev i august 2004 udsendt et spørgeskema til hver af de to nævnte målgrupper. Medlemmerne blev stillet en række spørgsmål om deres aktuelle eller tidligere arbejdsforhold, bevæggrundene til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet; hvilke forhold der kunne påvirke dem til at udskyde deres tilbagetrækning, seniorpolitikken på deres arbejdsplads, deres helbred, familieforhold mv. Spørgeskemaerne fremgår af en supplerende bilagsrapport, der er tilgængelig på forbundets hjemmeside ([www.foa.dk](http://www.foa.dk)).

Epinion A/S har designet de anvendte spørgeskemaer i samarbejde med forbundet samt har indsamlet data til undersøgelserne og sikret, at disse data er statistisk repræsentative. Epinion har endvidere analyseret frafaldet i undersøgelserne og gennemført en faktoranalyse af et spørgsmål i hver delundersøgelse. Disse analyser er kort omtalt i bilag 1 og uddybet i en supplerende bilagsrapport, der findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk).

Øvrige analyser er udført i FOA.

## 1.1 Formål

Det er et overordnet formål med den samlede undersøgelse at få viden om, hvilke ønsker medlemmerne har til deres tilbagetrækning, og om der er faktorer, der ville kunne få medlemmerne til at trække sig senere tilbage.

Denne viden kan anvendes til at understøtte de ønsker, som medlemmerne har.

Det er også et overordnet formål med undersøgelsen at give et bud på, om der er et arbejdskraftpotentiale hos de ældre medlemmer – og hvordan det i givet fald frigøres – gennem en bedre seniorpolitik el. lign.

Delformål har været at undersøge

- hvor stor en andel af medlemmerne der gerne vil trække sig mere gradvist tilbage fra arbejdsmarkedet
- hvor stor en andel af de medlemmer, som er gået på efterløn, der ønsker at bevare en tilknytning til deres fag i form af vikararbejde og lign. - og hvor mange af disse medlemmer, der i dag får tilgodeset deres ønsker.
- hvad der adskiller de medlemmer på 60 år og derover, som er i beskæftigelse, fra de medlemmer, der er gået på efterløn (helbred, arbejdspladsforhold, familieforhold mv.).
- om der efter medlemmernes opfattelse føres seniorpolitik på deres arbejdspladser.

Resultaterne af undersøgelsen fremlægges i denne rapport.

## **1.2 Rapportens opbygning**

Rapporten er opbygget i 7 hovedafsnit.

Afsnit 2 belyser de erhvervsaktive medlemmers ønsker, forventninger og motiver til tilbagetrækning samt efterlønsmodtagernes grunde til og erfaringer med deres tilbagetrækning.

Afsnit 3 sammenligner de erhvervsaktive medlemmer, der forventer at trække sig relativt tidligt tilbage, med de medlemmer, der forventer at trække sig relativt sent tilbage.

Afsnit 4 sammenligner de medlemmer, der er fyldt 60 år og stadig er erhvervsaktive, med de medlemmer, der har valgt at gå på efterløn.

Afsnit 5 belyser de erfaringer, som medlemmerne har med seniorpolitik på deres arbejdspladser, herunder i hvilket omfang medlemmerne er eller har været omfattet af særlige seniorordninger.

Afsnit 6 undersøger, i hvilken grad medlemmernes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet kan påvirkes, og hvilke forhold der især ser ud til at kunne få nogle medlemmer til at udskyde deres tilbagetrækning.

I afsnit 7 vurderes, hvor stort et arbejdskraftpotentiale der er dels blandt de medlemmer, som måske vil udskyde deres tilbagetrækning, hvis en række vilkår ændres, dels blandt de medlemmer, som er gået på efterløn.

Rapporten rummer herudover 3 bilag. Bilag 1 gør rede for undersøgelsens repræsentativitet og metoder; emnet er uddybet i en supplerende bilagsrapport, der ligger på [www.foa.dk](http://www.foa.dk). På denne adresse findes også de anvendte spørgeskemaer. Bilag 2 giver en oversigt over medlemmernes svar på en række spørgsmål om deres arbejdsforhold. Bilag 3 rummer en oversigt over litteratur, som har været konsulteret i forbindelse med undersøgelsen.

## 2 Medlemmernes tilbagetrækning: ønsker, forventninger og bevæggrunde

Efterlønsordningen blev oprindeligt indført for blandt andet at nedbringe ungdomsarbejdsløsheden og give nedslidte personer en mulighed for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen.

Men hvordan bliver ordningen brugt af FOA's medlemmer? Dette spørgsmål vil blive belyst i det følgende afsnit.

Først beskrives de erhvervsaktive medlemmers foretrukne og forventede tilbagetrækningsalder og de bevæggrunde, de giver for at trække sig tilbage, undersøges. Dernæst belyses efterlønsmodtagernes bevæggrunde for at trække sig tilbage.

Hovedkonklusionerne i afsnittet er:

- De erhvervsaktives foretrukne tilbagetrækningsalder er 60,3 år, mens den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for efterlønnerne er 60,5 år.
- 15 procent af de erhvervsaktive ønsker at arbejde så længe som muligt.
- ¼ af de erhvervsaktive forventer ikke at kunne blive på arbejdsmarkedet så længe, som de ville foretrække. Den langt overvejende grund hertil er enten nedslidning, eller at disse medlemmer mener, at de ikke kan holde til at arbejde så længe, som de ønsker.
- 60 procent af de erhvervsaktive angiver, at helbredet er allervigtigst for deres beslutning om, hvornår de vil holde op med at arbejde.
- De medlemmer, der er på efterløn, har overvejende oplevet deres tilbagetrækning som frivillig. Der er dog 1 ud af 8, som har oplevet overgangen som tvungen.
- Efterlønnerne har mange grunde til at gå på efterløn. Halvdelen peger på, at de har ønsket mere tid til familie og fritidsinteresser, og det er også næsten halvdelen, der siger, at arbejdet var blevet for anstrengende. Disse to årsager er dem, som flest medlemmer angiver.

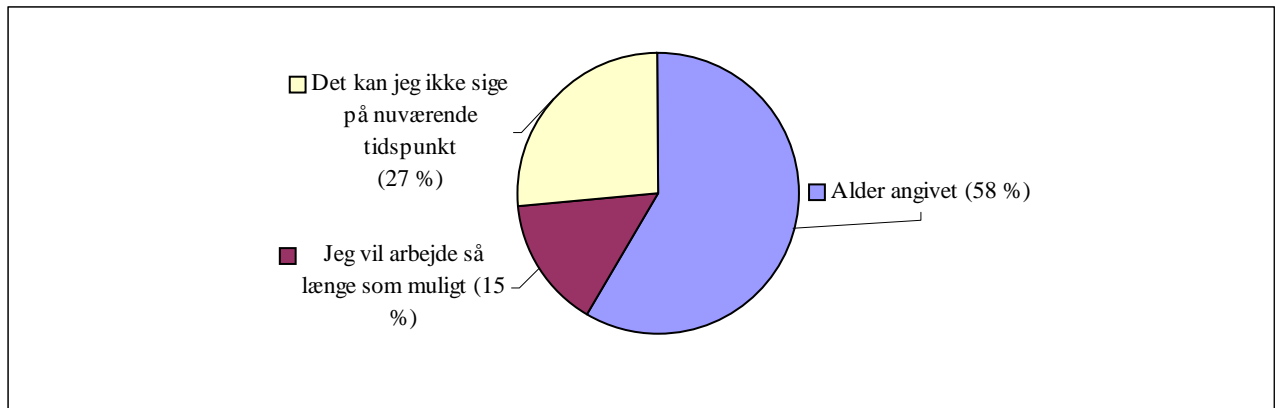
### 2.1 De erhvervsaktive

De erhvervsaktive medlemmer, som indgår i denne undersøgelse, er alle 50 år eller mere. Hvordan foretrækker de at trække sig tilbage? Forventer de, at tilbagetrækningen kan foregå som ønsket? Og hvorfor ønsker de at trække sig tilbage? Disse spørgsmål belyses i det følgende.

### 2.1.1 Den foretrukne tilbagetrækningsalder

Medlemmerne er blevet spurgt, hvornår de ville foretrække at holde op med at arbejde. Svarene fremgår af figur 1 nedenfor.

**Figur 1. Hvis du helt selv kunne bestemme, i hvilken alder ville du så foretrække at holde op med at arbejde?**



I gennemsnit ønsker de erhvervsaktive at trække sig tilbage, når de er 60,3 år. Dette tal inkluderer dog ikke personer, der foretrækker at arbejde så længe som muligt. Disse medlemmer har i sagens natur ikke angivet nogen alder. Det samme gælder de medlemmer, som ikke har kunnet tage stilling til, hvornår de ønsker at trække sig tilbage. Derfor vil den faktiske foretrukne tilbagetrækningsalder formentlig være højere end de nævnte 60,3 år.

Gennemsnittet dækker dog 60 procent af alle besvarelser og tyder på, at en stor del af medlemmerne på 50 år og derover har planlagt deres tilbagetrækning i forhold til efterlønnen. Da 9 ud af 10 betaler efterlønsbidrag, er dette også en reel mulighed for de fleste.

Den faktiske tilbagetrækningsalder blandt de medvirkende efterlønnere er 60,5 år.

15 procent af de erhvervsaktive fortrækker at blive på arbejdsmarkedet så længe som muligt. Af disse betaler 8 ud af 10 efterlønsbidrag, men det er åbenbart ikke alle i gruppen, der har tænkt sig at bruge efterlønsmuligheden fuldt ud, hvis fx helbredet tillader, at de forbliver på arbejdsmarkedet.

En fjerdedel af medlemmerne har ikke kunnet sige, på hvilket tidspunkt de ønsker at trække sig tilbage. Der er således en relativt stor del af de medlemmer, som er fyldt 50 år, der endnu ikke er afklarede omkring deres foretrukne tilbagetrækningsalder. Også i denne gruppe af "uafklarede" betaler 9 ud af 10 efterlønsbidrag.

Der er 1/10 af medlemmerne, som er begyndt at trappe ned på arbejdet. Disse medlemmer var i snit 54,2 år, da nedtrapningen begyndte. Der er herudover 37 procent eller mere end en tredjedel af de erhvervsaktive, der gerne vil trappe ned, inden de holder helt op med at arbejde. I snit ønsker de at begynde at trappe ned, når de er lidt over 57 år. En anden god tredjedel ønsker ikke at trappe ned, inden de holder op med at arbejde.

### 2.1.2 Den forventede tilbagetrækningsalder

Langt størstedelen - ¾-dele - forventer at kunne trække sig tilbage ved den ønskede alder. En fjerdedel regner ikke med, at de kan trække sig tilbage ved den foretrukne alder.

Den forventede tilbagetrækningsalder blandt medlemmerne af FOA ligger lavere end landsgennemsnittet. Socialforskningsinstituttet gennemførte i august 2003 en undersøgelse, der viste, at den forventede tilbagetrækningsalder blandt 50-69-årige kvinder var 61,7 år i gennemsnit.<sup>1</sup>

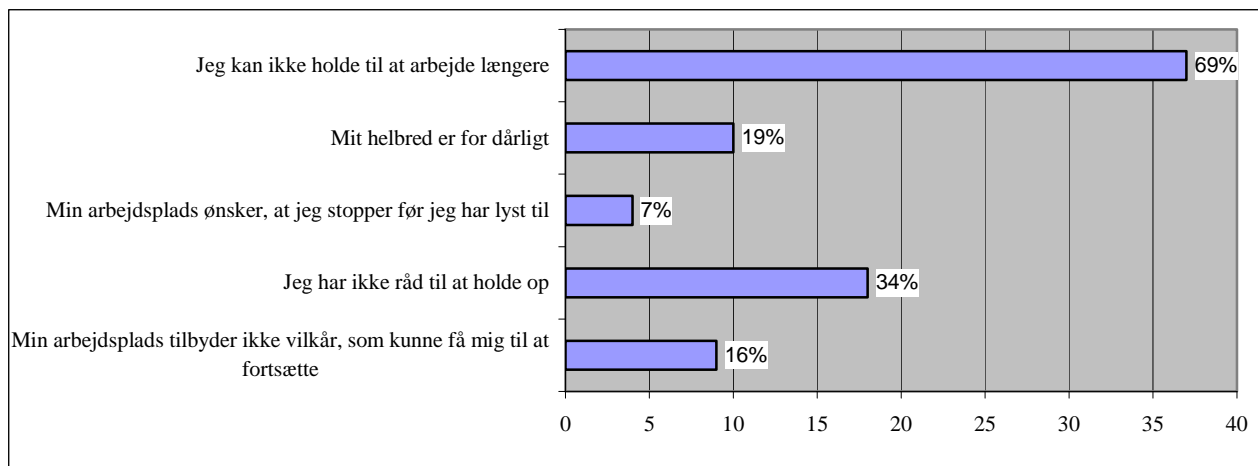
Dem, der ikke forventer at kunne trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet ved den ønskede alder, er blevet spurgt om årsagerne hertil (se figur 2 nedenfor).

Svigtende helbred er den tungest vejende grund. Således angiver 69 procent, at de ikke forventer at kunne holde til at arbejde så længe, som de rent faktisk ønsker, og 19 procent mener, at deres helbred er for dårligt til at fortsætte til den ønskede tilbagetrækningsalder. 16 procent mener ikke, at deres arbejdsplads tilbyder de vilkår, som kunne få dem til at fortsætte på arbejdsmarkedet til den ønskede alder.<sup>2</sup>

Også økonomien spiller en rolle, men med omvendt fortegn. 34 procent mener således ikke, at de har råd til at holde op på det ønskede tidspunkt.

Den forventede tilbagetrækningsalder kan ligge både før og efter den foretrukne alder. For langt de fleste af dem, der ikke mener at kunne trække sig tilbage til den foretrukne alder, kommer den forventede tilbagetrækningsalder – grundet helbredet – dog til at ligge tidligere end ønsket.

**Figur 2. Hvad skyldes forskellen mellem den ønskede og den forventede tilbagetrækningsalder?**



NB: der har kunnet angives flere svar. Procentdelene summer således ikke til 100.

<sup>1</sup> Jørgensen (2004)

<sup>2</sup> Forhold vedrørende nedtrapning og seniorordninger belyses i afsnit 5.

### 2.1.3 Motiver for at trække sig tilbage blandt erhvervsaktive

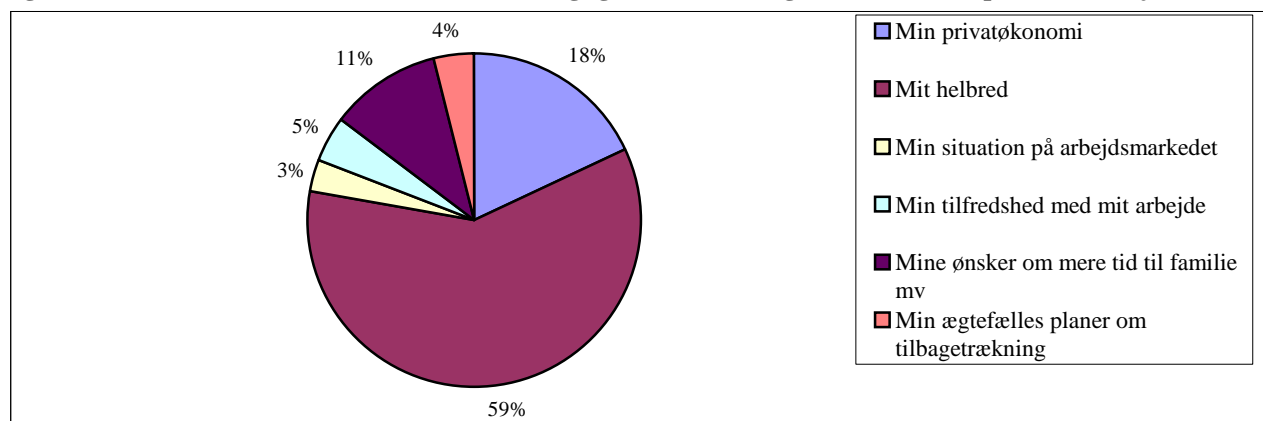
Givet, at man betaler efterlønsbidrag – og det gør 90 procent af de erhvervsaktive medlemmer i undersøgelsen – kan tilbagetrækningsalderen ligge mellem 60 år og til folkepensionsalderen ved 65 år (også efter denne alder kan man naturligvis forblive på arbejdsmarkedet, men kun et fåtal gør det). Der er således et interval på 5 år, hvor man mere eller mindre kan vælge, om man ønsker at trække sig tilbage eller udskyde tilbagetrækningen.

Men hvad har betydning for beslutningen om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet?

De erhvervsaktive medlemmer er blevet spurgt om den vigtigste faktor for beslutningen om, hvornår de forventer at holde op med at arbejde.

6 ud af 10 af de erhvervsaktive angiver, at helbredet er den vigtigste faktor for dette. (Se figur 3 nedenfor).

**Figur 3. Hvilket af områderne anser du for allervigtigst for beslutningen om at holde op med at arbejde?**

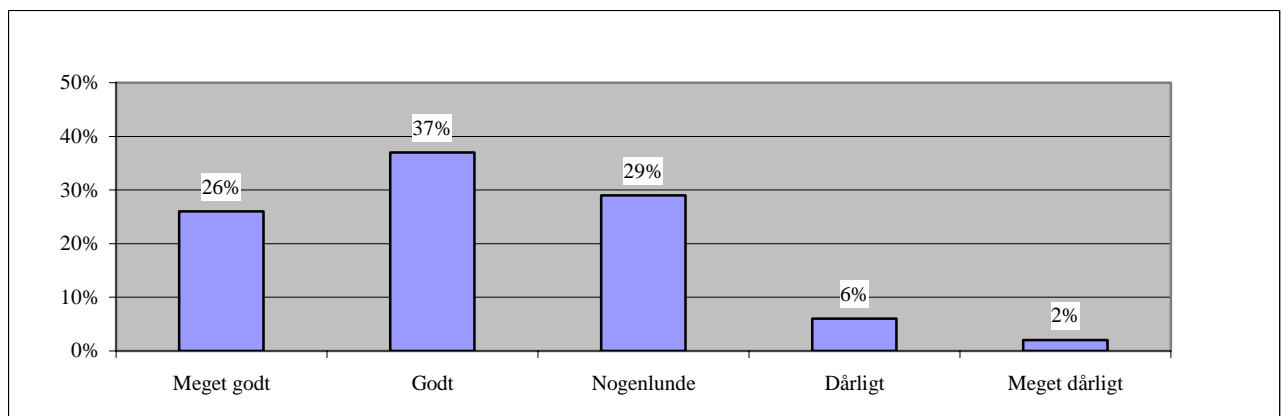


At helbred så massivt angives som vigtigst for beslutningen om at trække sig tilbage, kan umiddelbart synes i modstrid med, at medlemmerne helt overvejende vurderer deres helbred som godt (jf. figur 4 nedenfor). En del af forklaringen er formentlig en udbredt bekymring for helbredet i fremtiden.

Bekymringen er dog langt størst blandt dem, der selv vurderer deres helbred som dårligt eller nogenlunde. Blandt disse er der henholdsvis 88 procent og 69 procent, der mener, at helbredet vil være vigtigst for deres beslutning om at trække sig tilbage. Blandt personer, der vurderer deres helbred som godt eller meget godt, angiver 52 procent, at helbredet er den vigtigste faktor.

Den faktor, som næstflest angiver, er hensynet til privatøkonomien. Det gælder 2 ud af 10. Kun 1 ud af 10 angiver, at ønsket om mere tid til familien er vigtigst. Tilfredsheden med arbejdet er vigtigst for 5 procent, og 4 procent angiver, at ægtefællens planer om at trække sig tilbage er vigtigst for deres egen beslutning om tilbagetrækning.

**Figur 4. Hvordan vil du alt i alt vurdere dit eget helbred?(svar fra erhvervsaktive)**



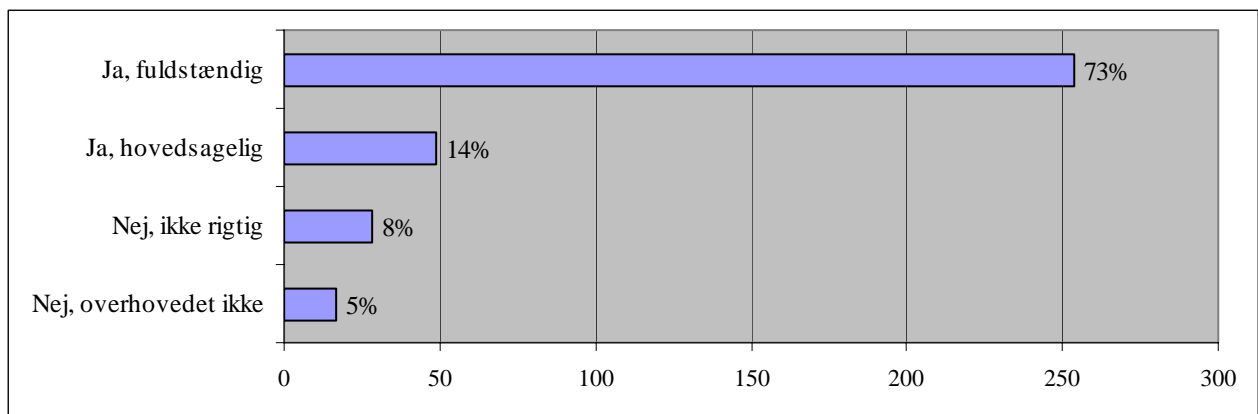
## 2.2. Efterløkkerne

Hvordan oplever efterløkkerne tilbagetrækningen? Hvilke grunde angiver de for deres tilbagetrækning? Hvad ville de leve af, hvis efterlønnen ikke eksisterede? Disse spørgsmål vil blive belyst i det følgende.

### 2.2.1 Efterløkkernes motiver for tilbagetrækning

Der er  $\frac{3}{4}$  af de medvirkende efterløkkerne, der oplevede deres overgang til efterløn som et fuldstændig frivilligt valg. 14 procent oplevede, at der hovedsagelig var tale om et frivilligt valg. Lidt over en ottendedel – 13 procent – angiver, at de ikke rigtig eller overhovedet ikke oplevede overgangen til efterløn som et frivilligt valg, jf. figur 5 nedenfor.<sup>3</sup>

**Figur 5. Oplevede du alt i alt overgangen til efterløn som et frivilligt valg?**

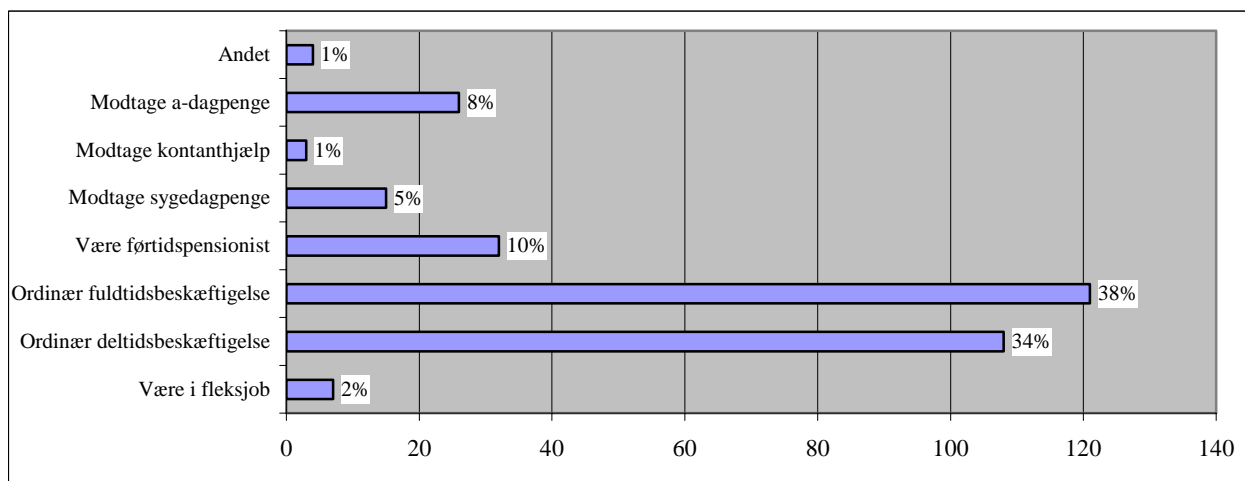


6 personer har ikke besvaret spørgsmålet

<sup>3</sup> Jensen (2002) er inde på, at begrebet "frivillighed" kan være problematisk at anvende i forbindelse med tidlig tilbagetrækning. Handlingen kan ikke gøres om, når tilbagetrækningen har fundet sted. Derfor vil den berørte person tilpasse sig den nye situation og efter nogen tid have en tendens til at efterrationalisere mht. årsagen til tilbagetrækningen. Dette trækker i retning af, at graden af frivillighed overvurderes.

I forlængelse heraf vurderer størstedelen (72 procent) af efterlønsmodtagerne, at de ville være i enten fuldtids- eller deltidsbeskæftigelse, hvis efterlønnen ikke eksisterede. 11 procent mener, at de ville være førtidspensionister; 5 procent vurderer, at de ville modtage sygedagpenge, og 2 procent, at de ville være i fleksjob. Endelig regner 9 procent med, at de ville modtage arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp i stedet for efterløn. Dette fremgår af figur 6.

**Figur 6. Hvis vi forestiller os, at efterlønsordningen ikke eksisterede, tror du så, du i dag ville...**



34 personer har ikke besvaret spørgsmålet

Der er således knapt  $\frac{3}{4}$  af efterlønsmodtagerne, som vurderer, at de ville være i ordinær beskæftigelse, hvis efterlønsordningen ikke eksisterede. Den sidste fjerdedel mener, at de enten ville være på førtidspension eller i fleksjob, på arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge eller kontanthjælp.

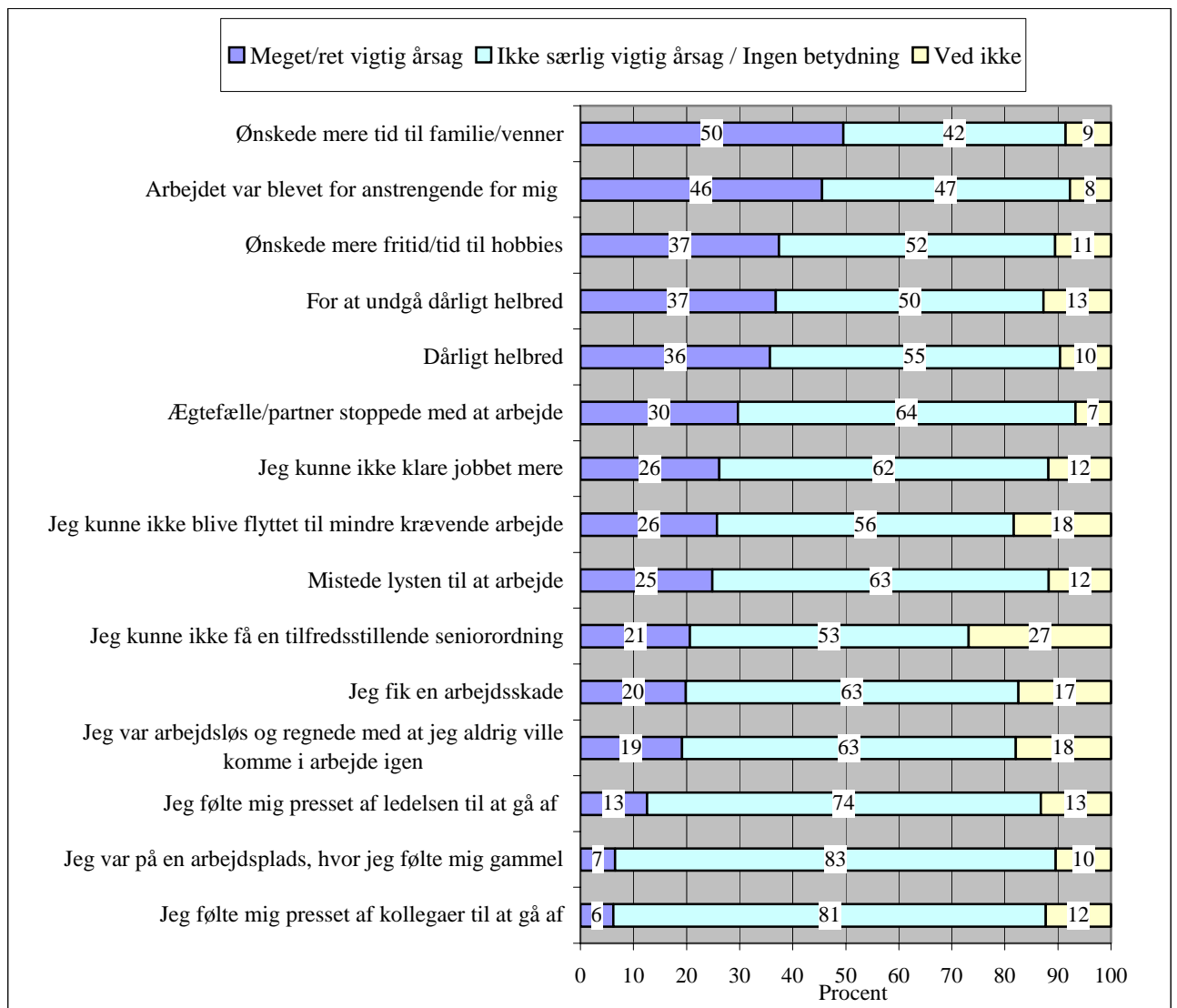
### 2.2.2 Bevæggrunde for at gå på efterløn

Efterlønnerne er blevet bedt om at angive, hvor vigtige en lang række forhold var for, at de begyndte at modtage efterløn. Grundene, som skulle vurderes, dækker forhold, som ligger uden for arbejdslivet (fx mere tid til familien), forhold ved arbejdet (fx ikke at kunne klare jobbet), helbred og en række andre forhold.

I figur 7 nedenfor er årsagerne sorteret efter "betydningsfuldhed" med den oftest angivne grund øverst og så fremdeles.



**Figur 7. Hvad var årsagerne til, at du begyndte at modtage efterløn?**



Anmærkning: Ubesvarede er sorteret fra.

Halvdelen af efterløunnerne angiver, at ønsket om mere tid til familie og venner har været en meget vigtig eller ret vigtig årsag til at gå på efterløn.

Den næstvigtigste grund er imidlertid noget helt andet – nemlig at arbejdet var blevet for anstrengende. Næsten halvdelen angiver dette som en meget eller ret vigtig grund til at gå på efterløn. Herefter kommer ”for at undgå dårligt helbred” og ”ønskede mere fritid/tid til hobbies”, som begge har været en meget vigtig eller ret vigtig årsag for 37 procent.

Mere end hver tredje har angivet ”dårligt helbred” som en meget eller ret vigtig grund.

Næsten hver tredje har angivet, at det, at ægtefællen stoppede med at arbejde, var en meget eller ret vigtig grund til selv at trække sig tilbage.

19 procent har angivet, at arbejdsløshed var en meget vigtig eller ret vigtig grund til, at de gik på efterløn.

I medlemsregistret findes der oplysninger om, hvor vidt de medvirkende efterlønsmodtagere kom til efterlønnen fra arbejde, ledighed eller overgangsydelse. (12 procent af disse medlemmer er dog uoplyste pga. konvertering fra gamle IT-systemer).

Af de medlemmer, vi har viden om, kom 70 procent fra arbejde, 19 procent fra ledighed og 11 procent fra overgangsydelse – en ordning, som vil være helt afviklet om et par år. 3 procentpoints af 19 procent ledige havde fået forlænget deres aktivperiode.

Billedet er imidlertid anderledes, hvis der udelukkende ses på de medlemmer, som gik på efterløn, da de var 60 år. I denne gruppe var der kun 62 procent, der kom fra arbejde. En fjerdedel kom fra ledighed og de sidste 13 procent fra overgangsydelse.

De forhold, der har haft betydning for færrest medlemmer, er at føle sig presset af ledelse eller kollegaer eller at være på en arbejdsplads, hvor man følte sig gammel.

Der er således kun 13 procent, der vurderer pres fra ledelsen som en meget vigtig eller ret vigtig årsag til, at de gik på efterløn. Endnu færre – 6 procent – angiver pres fra kollegaerne som en meget vigtig eller ret vigtig årsag.

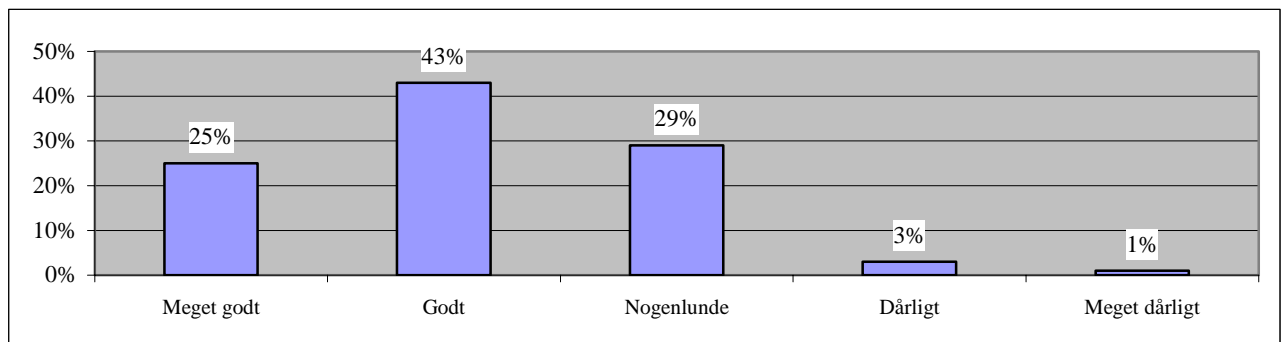
Svarene i ovenstående spørgsmål deler *ikke* efterløunnerne i to grupper med på den ene side de ”glade livsnydere”, der trækker sig tilbage for at være sammen med familie og venner og dyrke deres hobbies, og på den anden side de nedslidte, som trækker sig tilbage, fordi de ikke kan klare arbejdet mere. Tværtimod synes årsagerne at være sameksisterende.

Én person kan således sagtens angive, at *både* dårligt helbred *og* ønsket om mere tid til familien har været meget vigtige årsager for tilbagetrækningen. Halvdelen af dem, der angiveligt er gået på efterløn, fordi arbejdet var for anstrengende, har også markeret, at ønsket om mere tid til familie og venner var en vigtig årsag til beslutningen.

### **2.2.3 Helbred og årsager til at trække sig tilbage**

Helbredsrelaterede forhold – så som at trække sig tilbage, fordi arbejdet var for anstrengende, pga. dårligt helbred og for at undgå dårligt helbred – angives af mellem 36 og 46 procent af efterløunnerne som en meget eller ret vigtig grund til, at de gik på efterløn. Dette synes umiddelbart i modstrid med, at kun 4 procent af efterløunnerne vurderer, at deres helbred er dårligt eller meget dårligt (jf. figur 8 nedenfor).

**Figur 8. Hvordan vil du alt i alt vurdere dit eget helbred?**



Den meget positive vurdering af eget helbred kan til dels forklares med, at danskere generelt er tilbøjelige til at vurdere deres helbred godt.

Statens Institut for Folkesundhed gennemførte senest i 2000 en landsdækkende undersøgelse af danskernes sundhed og sygelighed.<sup>4</sup> Her er der bl.a. tal for, hvor stor en andel af de 45-66-årige der har vurderet deres helbred til at være virkelig godt eller godt. Det gjorde 73 procent af kvinderne og 75 procent af mændene.

Blandt arbejdsløse var der 68 procent af kvinderne og 53 procent af mændene, der i 2000 angav, at de havde et virkelig godt eller godt helbred. Førtidspensionisterne vurderede deres helbred ringest – kun 29 procent af de kvindelige og 37 procent af de mandlige førtidspensionister vurderede deres helbred som virkelig godt eller godt.

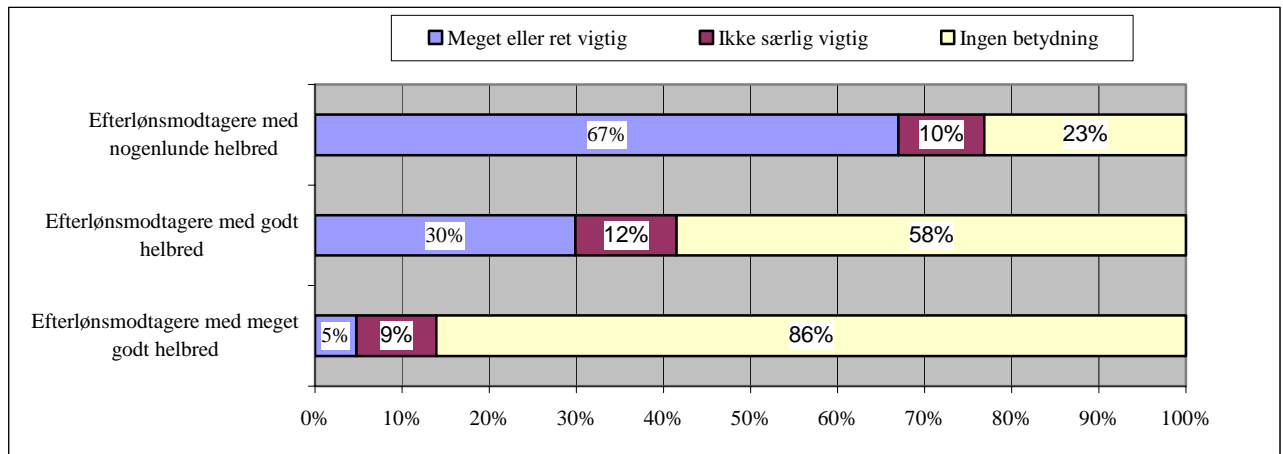
Den tilsvarende andel blandt efterlønsmodtagere lå på 75 procent for både mænd og kvinder, hvilket er højere end den andel, vi har fundet blandt efterlønsmedlemmerne af FOA.

De relativt mange førtidspensioneringer blandt FOA's medlemmer peger desuden i retning af, at de medlemmer, der har det dårligste helbred, har måttet trække sig tilbage før de 60 år.

Sammenholdes grunde til at trække sig tilbage med vurderingen af helbredet, er der en klar tendens til, at personer, der selv vurderer deres helbred som "nogenlunde" eller direkte "dårligt" i højere grad end andre også angiver at have trukket sig tilbage af helbredsmæssige årsager. Dette illustreres i figur 9 nedenfor.

<sup>4</sup> Resultaterne findes på [www.si-folkesundhed.dk](http://www.si-folkesundhed.dk)

**Figur 9. Betydningen af dårligt helbred for beslutningen om at gå på efterløn, fordelt på nuværende helbred.**



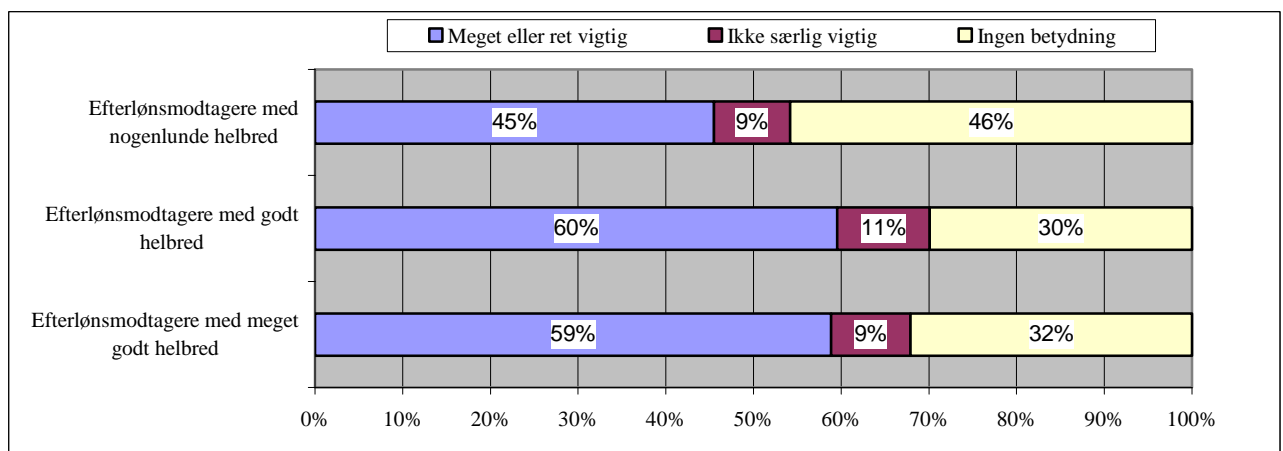
Chi: p-værdi 0,000

Det ses af figur 9, at blandt de efterlønnere, der vurderer deres helbred som nogenlunde, har ”dårligt helbred” været en meget eller ret vigtig grund til at trække sig tilbage for 67 procent eller 2/3. Blandt efterlønsmodtagere med godt eller meget godt helbred, har ”dårligt” helbred kun betydet noget for henholdsvis 30 og 5 procent.

Det hører med til historien, at efterlønsmodtagerne også er blevet spurgt om, hvor vidt deres generelle velbefindende er blevet bedre eller dårligere, efter at de holdt op med at arbejde. Der er næsten 2/3, som har svaret, at deres velbefindende er blevet meget bedre eller lidt bedre. Hele 30 procent har fået det meget dårligere, mens de øvrige 5 procent enten ikke har oplevet nogen ændring eller har fået det lidt dårligere.

Ønsket om at have mere tid til familie og venner har spillet en mindre rolle for personer, der vurderer deres helbred som nogenlunde, end for personer, der vurderer det som godt eller meget godt. Dette fremgår af figur 10 nedenfor. Sammenhængen er dog ikke signifikant.

**Figur 10. Betydningen for beslutningen om efterløn af ønsket om at have mere til familie og venner, fordelt efter nuværende helbred**



Chi: p-værdi 0,074

### **2.3. Opsamling: Hvorfor gå på efterløn?**

Efterlønsordningen bruges i høj grad af FOA's medlemmer. 9 ud af 10 betaler efterlønsbidrag, og den foretrukne tilbagetrækningsalder er ca. 60,3 år – dvs. næsten sammenfaldende med det tidspunkt, hvor det er muligt at trække sig tilbage på efterløn.

Der kan ikke peges på enkeltstående årsager til, at medlemmerne går på efterløn.

Mange af svarene i undersøgelsen tyder på, at efterlønnen er et positivt tilvalg af livet uden for arbejdsmarkedet. Eksempelvis angiver halvdelen af efterlønnerne, at ønsket om mere tid til familie og venner var meget eller ret vigtigt for beslutningen om at trække sig tilbage, og 1 ud af 3 ønskede mere tid til hobbies.

Andre årsager til at gå på efterløn må ses som udtryk for et fravalg af arbejde – snarere end et tilvalg af fritid. 46 procent angiver således, at det, at arbejdet var for anstrengende, var en vigtig eller meget vigtig grund til at trække sig, og mere end 1 ud af 3 angiver at være gået på efterløn på grund af dårligt helbred. Blandt de erhvervsaktive angiver hele 6 ud af 10, at helbredet er vigtigst for beslutningen om at trække sig tilbage.

På baggrund af det ovenstående skønnes det, at det mindst er 1/3 af medlemmerne, der bruger efterlønsordningen på grund af dårligt helbred, arbejdsskader, det ikke at kunne klare arbejdet mv. Dette skøn underbygges dels af svarene på spørgsmålet om årsager til at gå på efterløn, dels af, at mange mener, at de enten ville være førtidspensionister, på sygedagpenge eller i fleksjob, hvis efterlønsordningen ikke eksisterede.

Det ser dog ud til, at dårligt helbred og et ønske om mere fritid går hånd i hånd hos mange medlemmer.

### 3 Hvad bestemmer tidlig eller sen tilbagetrækning?

Nogle trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet så tidligt som muligt, dvs. som 60-årige, andre venter, til de er fx 62 år. Endnu andre ønsker ikke eller har ikke mulighed for at trække sig tilbage på efterløn og venter til folkepensionsalderen. I dette afsnit undersøges, om der er særlige forhold, som kendetegner personer, der trækker sig henholdsvis tidligt og sent tilbage fra arbejdsmarkedet; deres arbejdspladser, sociale forhold, helbred mv.

For at undersøge dette er de erhvervsaktive blevet grupperet efter den alder, hvor de selv forventer at trække sig tilbage. Der er således ”skabt” to grupper: Én med personer, som forventer at trække sig relativt tidligt tilbage, og én med personer, der forventer at trække sig relativt sent tilbage.

Tidlig tilbagetrækning er her defineret som forventet tilbagetrækning inden 62 år. Sen tilbagetrækning er defineret som forventet tilbagetrækning som 62-årig eller senere.

Personer, der har angivet, at de ønsker at arbejde så længe som muligt, er placeret i gruppen af personer med sen tilbagetrækning, med mindre deres forventede tilbagetrækningsalder er under 62 år.

Alt i alt forventer 433 personer at trække sig tilbage, inden de er 62 år. 355 personer forventer at trække sig tilbage, når de er 62 år eller ældre. De resterende har ikke angivet en forventet tilbagetrækningsalder og indgår ikke i de følgende beregninger.

De vigtigste konklusioner i afsnittet er, at:

- Jo bedre man vurderer sit helbred, jo større er sandsynligheden for, at man forventer at blive på arbejdsmarkedet, til efter man er fyldt 62 år. Helbredet bestemmer dog ikke den forventede tilbagetrækningsalder: Mange af dem, der synes, at deres helbred er godt, vil trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet.
- Flere enlige end gifte/samlevende vil blive, til efter de er fyldt 62 år.
- Personer, der føler sig overbebyrdede eller pressede på deres arbejde, forventer i højere grad end andre at trække sig tidligt tilbage.
- Personer, der har et godt socialt miljø, forventer i højere grad end andre at blive på arbejdsmarkedet, til de er mindst 62 år.
- Personer med selvbestemmelse i jobbet forventer at blive længere end personer uden selvbestemmelse i deres job. Tendensen er dog svag.
- Personer, der er nervøse for omstillinger i deres job eller arbejdssituation, forventer i højere grad end andre at forlade arbejdsmarkedet, før de bliver 62 år.

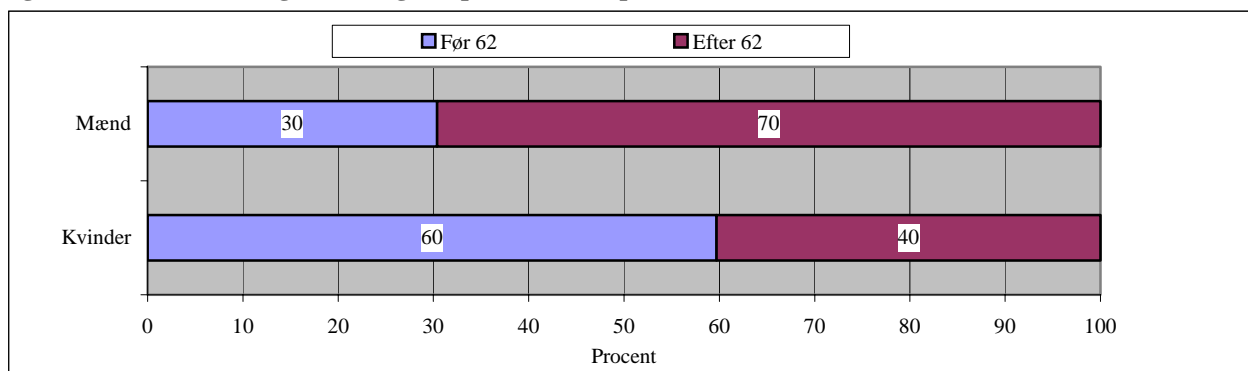
### 3.1 Kønnets betydning for tilbagetrækningsalderen

Generelt trækker kvinder sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd. Dette gør sig også gældende for FOA's medlemmer – se figur 11 nedenfor.

60 procent af de kvindelige medlemmer forventer således at trække sig tilbage, inden de bliver 62 år. Kun 30 procent af de mandlige medlemmer forventer at trække sig tidligt tilbage.

FOA er et kvindedomineret forbund, hvor 88 procent af de erhvervsaktive medlemmer er kvinder. Derfor er det kvindernes "tilbagetrækningsmønster", der vejer tungest i den samlede tilbagetrækningsalder.

Figur 11. Forventet tilbagetrækningstidspunkt fordelt på køn



Chi: p-værdi: 0,000

### 3.2 Sektorens betydning for tilbagetrækningsalderen

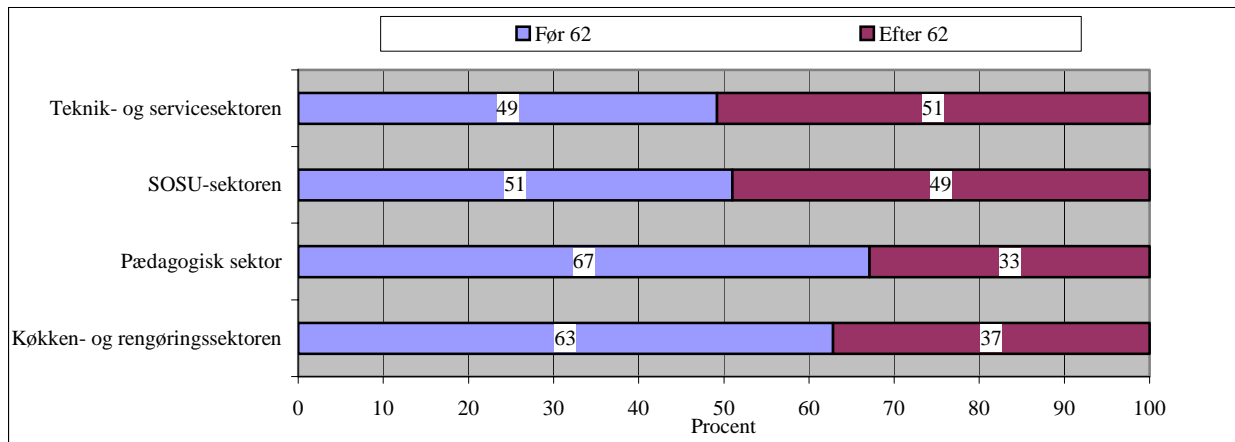
I både Teknik- og servicesektoren og Social- og sundhedssektoren forventer den ene halvdel at trække sig tidligt tilbage og den anden halvdel at trække sig sent tilbage.

I Køkken- og rengøringssektoren og i Pædagogisk sektor forventer henholdsvis 63 og 67 procent at trække sig tidligt tilbage.

Andelen af mænd er meget højere i Teknik- og servicesektoren end i de øvrige sektorer - det trækker tilbagetrækningsalderen op i denne sektor.

Tallene fremgår af figur 12 nedenfor.

**Figur 12. Forventet tilbagetrækningsalder fordelt på sektor**



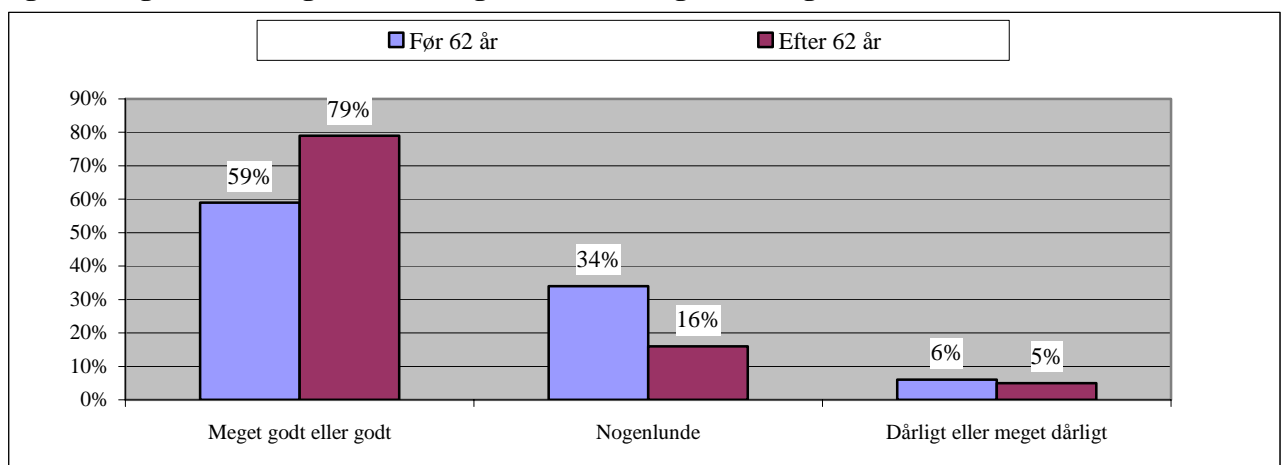
Chi: p-værdi: 0,002

### 3.3 Helbredets og sygefraværets betydning for den forventede tilbagetrækningsalder

Generelt vurderer personer, der forventer at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet, deres helbred som bedre end personer, der forventer tidlig tilbagetrækning. Dette fremgår af figur 13 nedenfor.

Næsten 4 ud af 5 af dem, som forventer at trække sig sent tilbage, vurderer deres helbred som meget godt eller godt. Det samme gælder kun 3 ud af 5 blandt dem, der ønsker tidlig tilbagetrækning. Omvendt er der flere blandt de personer, som ønsker tidlig tilbagetrækning, der vurderer deres helbred som nogenlunde. Der er imidlertid kun meget få medlemmer, der vurderer deres eget helbred som dårligt eller meget dårligt, men dog flest blandt dem, som forventer at trække sig tidligt tilbage.

**Figur 13. Egen vurdering af helbred og forventet tilbagetrækningsalder.**

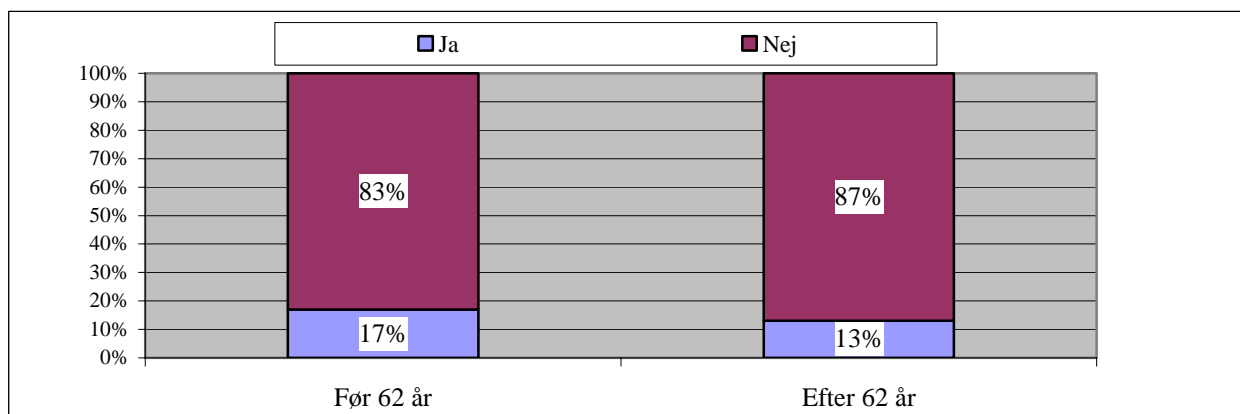


Chi: p-værdi: 0,000



Det hidtidige langvarige sygefravær har kun mindre betydning på den forventede tilbage-trækningsalder, jf. figur 14 nedenfor. 17 procent af de personer, der forventer at trække sig tidligt tilbage, har været sygemeldt i en sammenhængende periode på 8 uger eller mere i de sidste 2-3 år. Det samme gælder for 13 procent af dem, der forventer at trække sig sent tilbage. Det skal understreges, at der ikke signifikant forskel på fordelingen i de to grupper. Ens egen vurdering af helbred synes således at spille en større rolle for den forventede tilbage-trækningsalder end sygefraværet de sidste 2 til 3 år.

**Figur 14. Har du på noget tidspunkt i de sidste 2-3 år været sygemeldt i en sammenhængende periode på 8 uger eller mere?**



Chi: p-værdi: 0,116

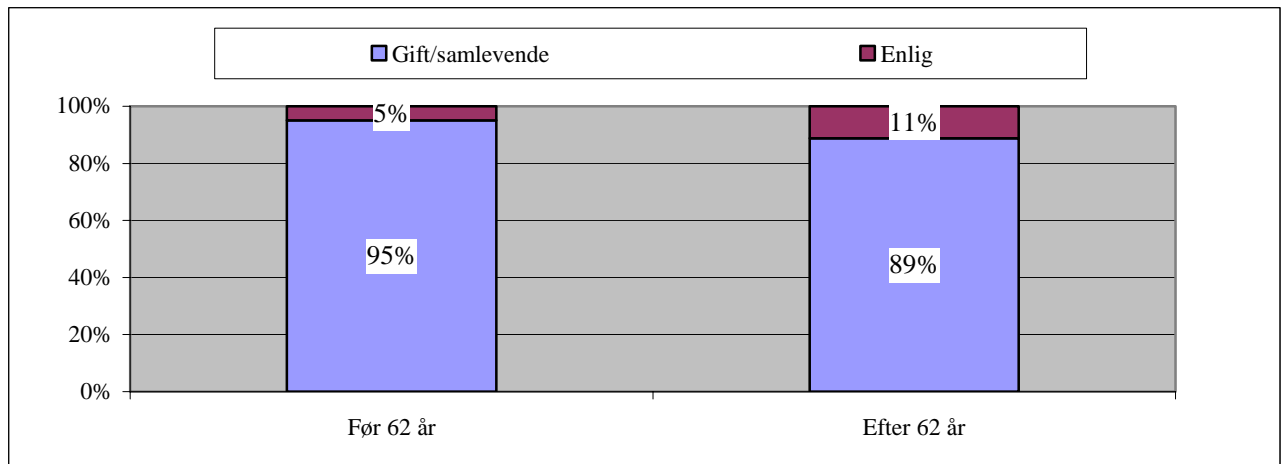
2 personer har ikke besvaret spørgsmålet vedr. sygemelding og indgår derfor ikke i opgørelsen.

### 3.4 Civilstandens betydning for den forventede tilbagetrækningsalder

FOA er et kvindedomineret forbund. 88 procent af medlemmerne er kvinder. Da kvinden – statistisk set – ofte er den yngste part i et parforhold, er det ikke utænkeligt, at en ældre ægtefælles/samlevers tilbagetrækning kan fremme lysten til også at trække sig tilbage. Om det er dette, der gør sig gældende kan ikke afgøres, men der er relativt flere gifte/samlevende end enlige, der forventer at trække sig tilbage før 62 år, nemlig 61 procent mod 39 procent af de enlige. Tallene fremgår af figur 15 nedenfor.

At enlige generelt forventer at blive længere på arbejdsmarkedet end gifte/samlevende, kan desuden skyldes en lidt strammere økonomi, der vanskeliggør tidlig tilbagetrækning.

**Figur 15. Civilstand og forventet tilbagetrækningsalder**



Chi: p-værdi: 0,003

138 personer har ikke besvaret spørgsmålet vedr. samliv og indgår derfor ikke i opgørelsen.

### 3.5 Tilfredshed med arbejdet og den forventede tilbagetrækningsalder

Den generelle tilfredshed med arbejdet har betydning for den forventede tilbagetrækningsalder.

Det fremgår af tabel 1 nedenfor.

**Tabel 1. Alt i alt er jeg meget tilfreds med mit arbejde**

	Forventet tilbagetrækningsalder		Total
	Før 62	Efter 62	
Helt enig / Enig	52%	48%	100%
Uenig / Helt uenig	89%	11%	100%
Ved ikke	91%	9%	100%
<b>Total</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>

Anmærkning: 743 har besvaret spørgsmålet. Chi: p-værdi: 0,000

Halvdelen af dem, der er enige i udsagnet ”alt i alt er jeg meget tilfreds med mit arbejde”, forventer at blive, til de er mindst 62 år. Kun 1 ud af 10 af dem, der er uenige i udsagnet, forventer at trække sig sent tilbage.

Det tyder på, at en generel tilfredshed næsten er en forudsætning for overhovedet at overveje at blive, til efter man er fyldt 62. Men tilfredshed med arbejdet er langt fra en ”sikkerhed” for, at man bliver – over halvdelen af dem, der er tilfredse med deres arbejde, forventer således at trække sig tidligt tilbage.

For nærmere at undersøge arbejdets betydning for tilbagetrækningsalderen tages der i det følgende en række forhold op, som mere detaljeret beskriver, hvilke områder af arbejdslivet der synes at have betydning for tilbagetrækningsalderen. Det drejer sig om:

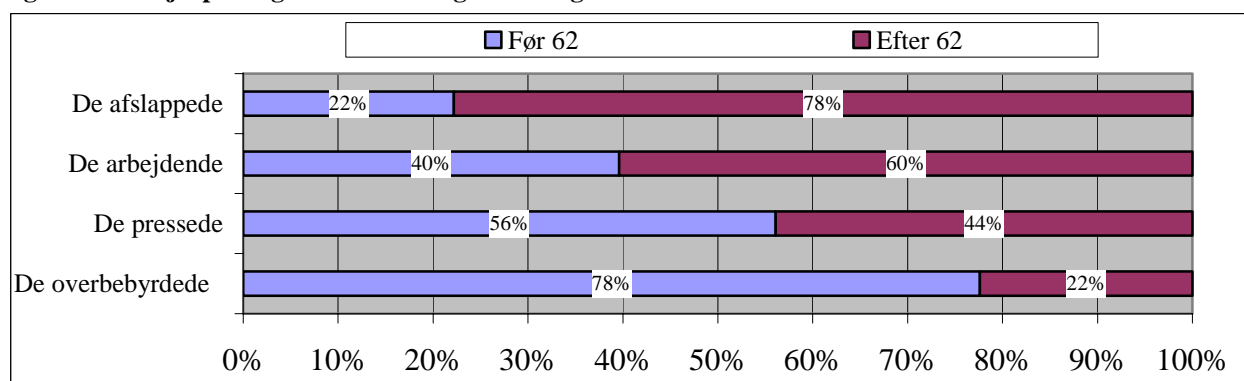
- Arbejdspresset
- Det sociale miljø på arbejdspladsen
- Selvbestemmelse i arbejdet
- Omstillingsparatheden.

### 3.5.1 Arbejdspresets betydning for den forventede tilbagetrækningsalder

Via en såkaldt faktoranalyse<sup>5</sup> er besvarelserne på en lang række spørgsmål om arbejdet<sup>6</sup> grupperet, således at der er skabt fire kategorier, der måler den enkeltes arbejdspres. Disse fire kategorier omhandler svarpersonernes oplevelse af det psykiske og fysiske arbejdspres samt i et vist omfang stress. Indekset kan i høj grad ses som en samling af faktorer, der fører til nedslidning.

Sammenlignes dette indeks med den forventede tilbagetrækningsalder (se figur 16 nedenfor), er der en klar tendens til, at personer, der føler sig overbebyrdede, forventer at trække sig tidligere end andre. 78 procent af dem, der føler sig overbebyrdede, forventer at trække sig tidligt. 56 procent af dem, der kan siges at være pressede, ønsker at trække sig tidligt. 40 procent af dem, der kan beskrives som arbejdende, ønsker at trække sig tidligt, og kun 22 procent i den gruppe, hvis forhold til arbejde kan beskrives som afslappet, ønsker at trække sig tidligt.

Figur 16. Arbejdspres og forventet tilbagetrækningsalder



Chi: p-værdi: 0,000

Antal: 655

<sup>5</sup> Metoden bag faktoranalysen er kort beskrevet i bilag 1 og uddybet i en supplerende bilagsrapport, der findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk).

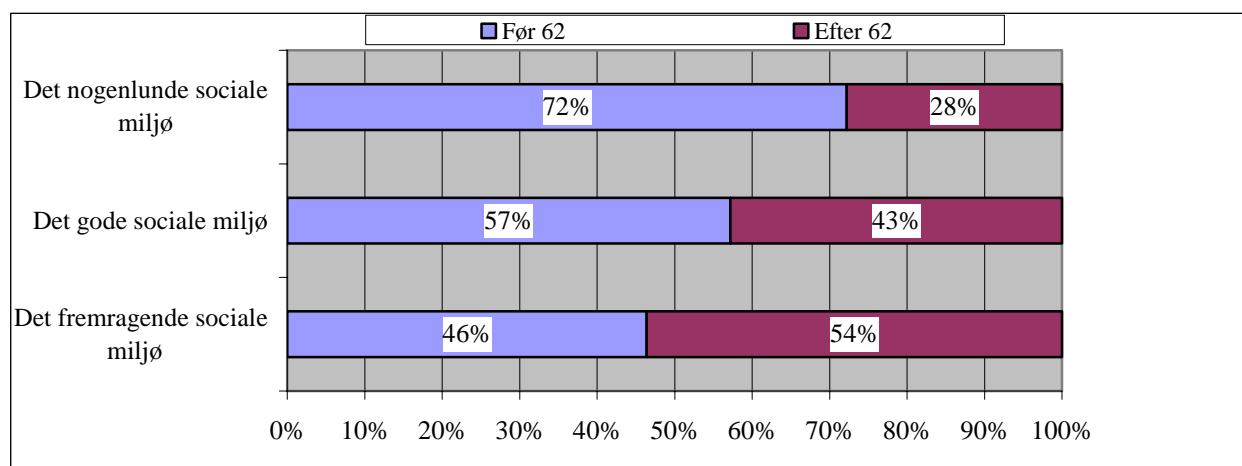
<sup>6</sup> Bilag 2 giver en oversigt over disse spørgsmål og svarene på dem.

### 3.5.2 Det sociale miljøets betydning for tilbagetrækningsalderen

På lignende vis som med arbejdspress er der konstrueret et indeks, der beskriver svarets oplevelse af det sociale miljø på arbejdspladsen, dvs. både i forhold til kolleger, overordnede og arbejdsmiljøet som helhed.

Dette indeks sammenlignes med den forventede tilbagetrækningsalder i figur 17 nedenfor.

Figur 17. Det sociale miljø og forventet tilbagetrækningsalder



Generelt kan man sige, at jo bedre det sociale miljø opleves, jo større er sandsynligheden for at forvente at trække sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet. 46 procent af dem, der synes, at de har et fremragende socialt arbejdsmiljø, forventer at trække sig tidligt, mens 54 procent forventer at trække sig sent. Vægten "svinger", når der ses på "det gode sociale miljø" og "det nogenlunde sociale miljø". Her forventer henholdsvis 43 procent og 28 procent at trække sig sent.

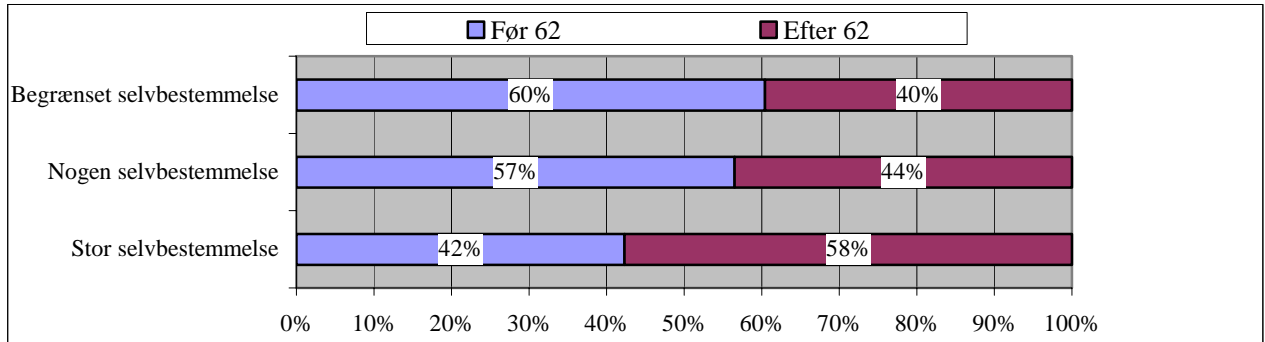
Det skal tilføjes, at et stort flertal kan siges at have et enten fremragende eller godt socialt miljø. Ingen af dem, der har angivet en forventet tilbagetrækningsalder, kan således siges at have et decideret dårligt socialt miljø.

### 3.5.3 Selvbestemmelse i jobbet og den forventede tilbagetrækningsalder

Dette indeks omhandler, hvor stor selvbestemmelse medlemmerne har i arbejdet. Se figur 18 nedenfor.

Tendensen er, at jo større selvbestemmelse, jo større sandsynlighed for at forvente at trække sig sent tilbage. 57 procent af dem, der kan siges at have stor selvbestemmelse i arbejdet, forventer at trække sig sent tilbage, mens kun 40 procent af dem, der kan siges at have begrænset selvbestemmelse, forventer at trække sig sent tilbage.

**Figur 18. Selvbestemmelse og forventet tilbagetrækningsalder**



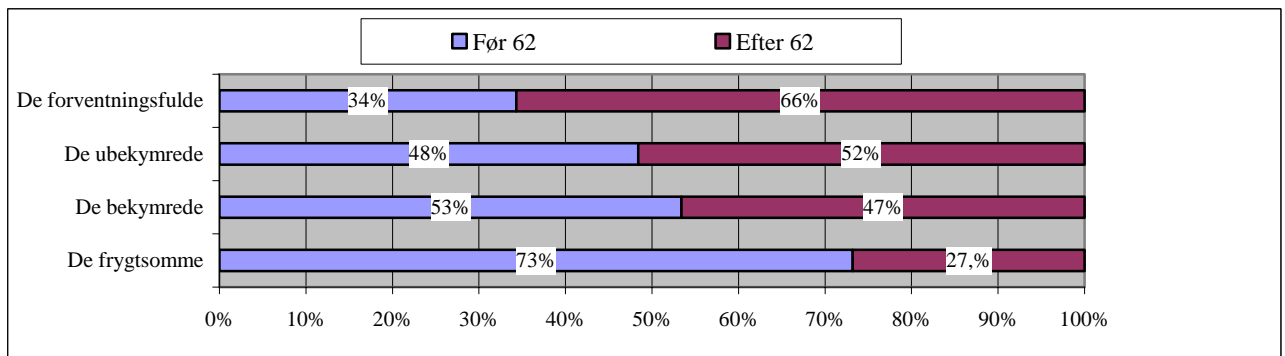
Chi: p-værdi: 0,010  
Antal: 661

### 3.5.4 Omstillingsparathed og den forventede tilbagetrækningsalder

Dette indeks omhandler åbenhed og villighed til at acceptere forandringer på arbejdspladsen og i arbejdssituationen. Se figur 19 nedenfor.

Der er en tydelig sammenhæng mellem omstillingsparatheden og forventningen om at trække sig henholdsvis tidligt eller sent tilbage fra arbejdsmarkedet. Næsten 3 ud af 4 af de personer, der kan beskrives som frygtsomme, ønsker at trække sig tidligt tilbage, mens det samme kun gælder 1 ud af 3 af de personer, der kan beskrives om forventningsfulde.

**Figur 19. Omstillingsparathed og forventet tilbagetrækningsalder**



Chi: p-værdi: 0,000  
Antal: 620

### 3.6 Opsamling

I dette afsnit er de erhvervsaktive, der forventer at trække sig tilbage, før de bliver 62 år, sammenlignet med dem, der forventer at trække sig tilbage, efter de er blevet 62.

Der kan ikke peges på én faktor, der er altafgørende for tilbagetrækningstidspunktet.

En række forhold spiller ind. Af baggrundsfaktorer synes kønnet, sektoren og helbredet at have betydning for den forventede tilbagetrækningsalder.

Analyserne tyder imidlertid også på, at mere ”diffuse” forhold såsom tilfredsheden med arbejdet, arbejdspresset og det sociale miljø på arbejdspladsen har stor betydning for, hvor længe en person forventer at blive på arbejdsmarkedet. Også omstillingsparathed og selvbestemmelsen i jobbet har betydning, om end lidt svagere.

Det er undersøgt, om arbejdstiden har betydning for tilbagetrækningsalderen. Der er imidlertid kun en svag tendens til, at personer på deltid forventer at trække sig tidligere tilbage end personer på fuld tid.

I forhold til fremadrettede initiativer for at tilskynde ældre til at blive længere på arbejdsmarkedet tyder resultaterne på, at det er vigtigt, at arbejdspresset ikke overstiger en acceptabel mængde, samt at der er et godt socialt miljø på arbejdspladsen – begge dele noget, der kan være med til at øge den generelle tilfredshed med arbejdet.

## **4 Forskelle mellem de erhvervsaktive medlemmer på 60 år og derover og efterløunnerne**

I foregående afsnit blev de erhvervsaktive, som forventer at trække sig tidligt tilbage, sammenlignet med dem, der forventer at trække sig sent tilbage.

I dette afsnit vil vi på lignende vis sammenligne efterløunnerne med de erhvervsaktive på 60 år og derover, som har mulighed for at trække sig tilbage på efterløn, men som altså endnu ikke har benyttet sig af den.

Spørgsmålet er, hvilke forskelle der findes mellem de to grupper – dem, der har valgt at trække sig tilbage, og dem, der har valgt at blive på arbejdsmarkedet.

De erhvervsaktive, som er 60 år og derover, ønsker at trække sig tilbage, når de er 62,7 år i snit. Over en fjerdedel - 28 procent - ønsker at arbejde så længe som muligt. Efterløunnerne har i snit trukket sig tilbage, da de var 60,5 år.

Hovedkonklusionerne er:

- Mænd bliver i snit længere på arbejdsmarkedet end kvinder. Dette afspejler sig i, at mændene er overrepræsenterede blandt de erhvervsaktive 60+'ere.
- Partnerens alder og arbejdsmarkedstilknytning har betydning for, om man går på efterløn eller ej.
- Er man meget utilfreds med sit arbejde, er det næsten sikkert, at man går på efterløn. Der er imidlertid ikke belæg for at sige, at meget tilfredse bliver på arbejdsmarkedet – 50 procent af efterløunnerne angiver, at de var meget tilfredse med deres arbejde, inden de stoppede.
- Blandt efterløunnerne er der flere, der har følt sig overbebyrdede på deres sidste arbejdsplads end blandt de erhvervsaktive 60+'ere.
- Flere efterlønnere end erhvervsaktive har følt, at de var på en arbejdsplads med et forholdsvis dårligt socialt miljø.

#### 4.1 Køn og civilstand

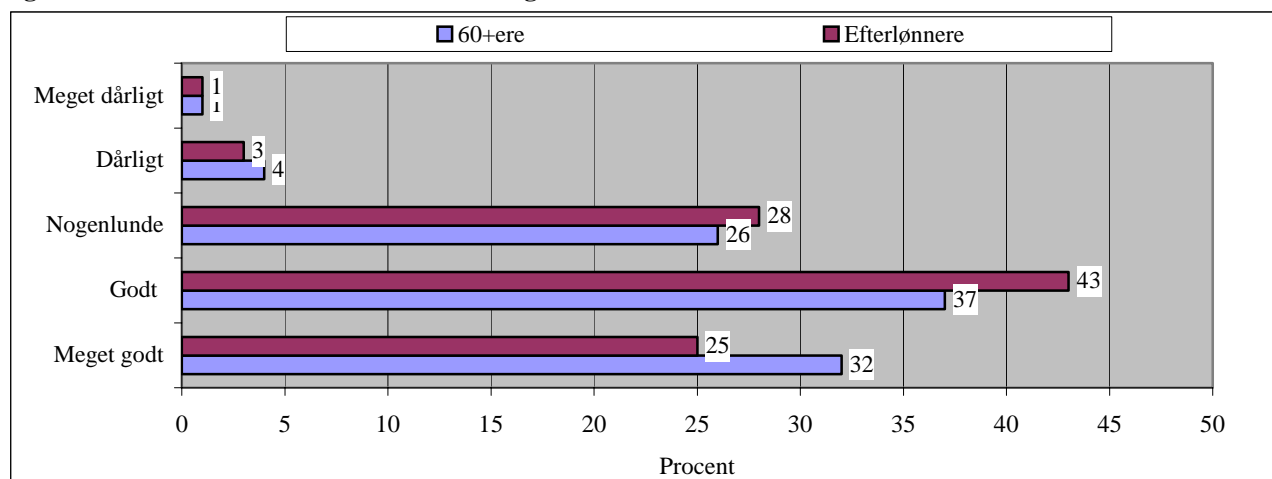
Der er en overrepræsentation af mænd blandt de 60+'ere, der bliver på arbejdsmarkedet både sammenlignet med kønsfordelingen i FOA generelt og med efterløunnerne. 20 procent af 60+'erne er mænd, mens 11 procent af efterløunnerne er det.

Lidt flere erhvervsaktive 60+'ere (23 procent) er enlige sammenlignet med efterløunnerne, hvor 18 procent er enlige. Imidlertid er partnerens gennemsnitlige alder 61 blandt erhvervsaktive, mens efterløunnernes partnere i gennemsnit er 65 år. 78 procent af efterløunnernes partnere har også trukket tilbage fra arbejdsmarkedet. Dette tyder på, at partnerens arbejdsmarkedstilknytning har stor betydning for egen tilbagetrækning. Desværre er de erhvervsaktive ikke blevet spurgt om deres partners arbejdsmarkedstilknytning.

#### 4.2 Helbred

I et foregående afsnit fandt vi, at helbred – i samspil med andre årsager - spiller en forholdsvis stor rolle i forbindelse med tilbagetrækning. Det er derfor overraskende, at der ikke er så stor forskel endda på efterløunnernes og 60+'ernes vurdering af eget helbred, jf. figur 20 nedenfor. Flere 60+'ere finder deres helbred meget godt, men omvendt finder flest efterløunner deres helbred godt. Samlet set vurderer efterløunnerne dog deres helbred lidt mindre godt end 60+'erne.

Figur 20. Hvordan vil du alt i alt vurdere dit eget helbred?

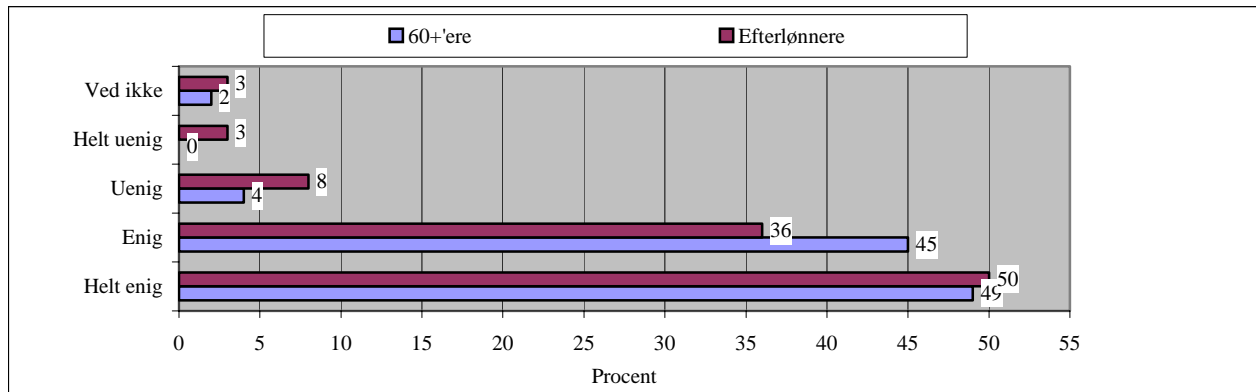


#### 4.3 Tilfredsheden med arbejdet

I figur 21 nedenfor ses på, hvor tilfredse de beskæftigede medlemmer på 60 år og derover er med deres arbejde, og hvor tilfredse efterløunnerne var med deres sidste arbejde.



**Figur 21. Alt i alt var/er jeg godt tilfreds med mit arbejde**



Både halvdelen af efterløunnerne og 60+’erne angiver, at de er helt enige i udsagnet ”alt i alt var/er jeg godt tilfreds med mit arbejde”. (Efterløunnerne er blevet bedt om at vurdere de sidste par år, inden de trak sig tilbage). Lidt flere 60+’ere er enige i udsagnet, og omvendt er der flere efterlønnere, der er uenige i udsagnet. Ingen erhvervsaktive er helt uenige. Dette tyder på, at en generel tilfredshed med arbejdet har betydning for at fortsætte til efter man er blevet 60 år, men omvendt er tilfredshed med arbejdet langt fra nogen garanti for, at man rent faktisk fortsætter.

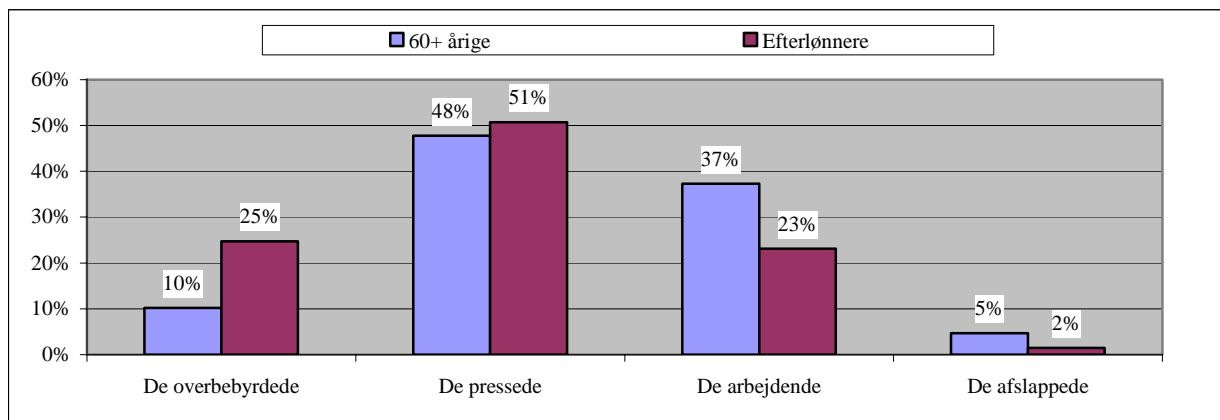
Nedenfor sammenlignes en række mere specifikke forhold vedrørende arbejdet og forholdet til arbejdet.

### 4.3.1 Arbejdspres

At være overbebyrdet kendetegner flere efterlønnere end erhvervsaktive. 1 ud af 4 efterlønnere beskriver deres sidste år på arbejdsmarkedet som overbebyrdede, mens det samme kun gælder 1 ud af 10 erhvervsaktive på 60 år eller derover. Det fremgår af figur 22 nedenfor.

Dette tyder på, at følelsen af at være overbebyrdet har stor betydning for det at trække sig tilbage. Dette resultat stemmer desuden godt overens med konklusionen i det foregående afsnit, hvor det blev påvist, at overbebyrdede i højere grad end andre forventer at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet.

**Figur 22. Arbejdspres-indeks for hhv. 60+'ere og efterlønnere**

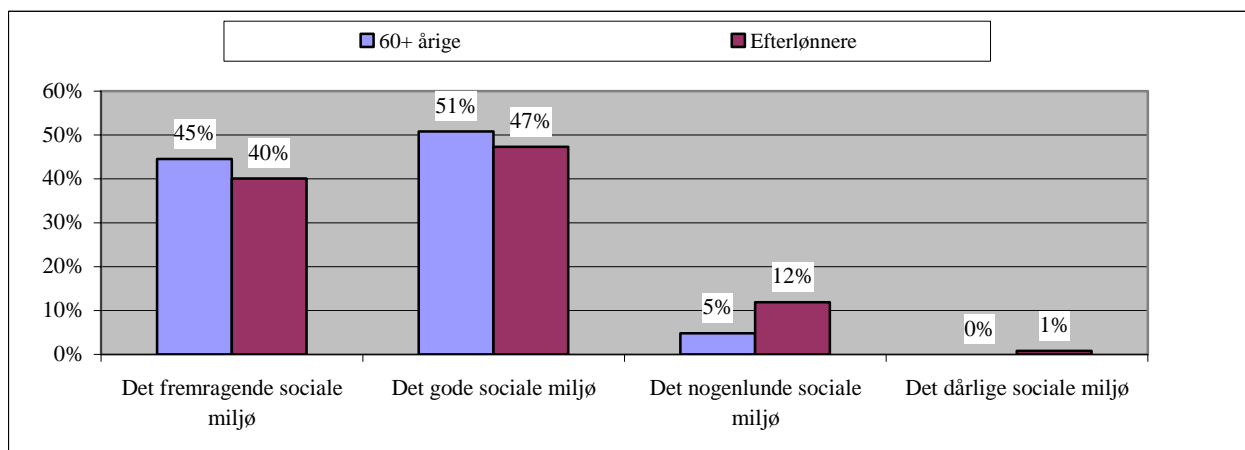


### 4.3.2 Det sociale miljø

Lidt flere 60+'ere beskriver deres sociale forhold – såsom forholdet til kollegaerne og ledelsen samt arbejdsmiljøet - som fremragende eller godt, men forskellene er ikke markante. Se figur 23 nedenfor.

Det er dog værd at bemærke, at næsten ingen erhvervsaktive 60+'ere kan siges at have et socialt miljø, der er nogenlunde eller dårligt. Dette tyder på, at et godt socialt miljø ikke er nogen garanti for, at man bliver på arbejdsmarkedet, men at et dårligt næsten med sikkerhed fører til tidlig tilbagetrækning.

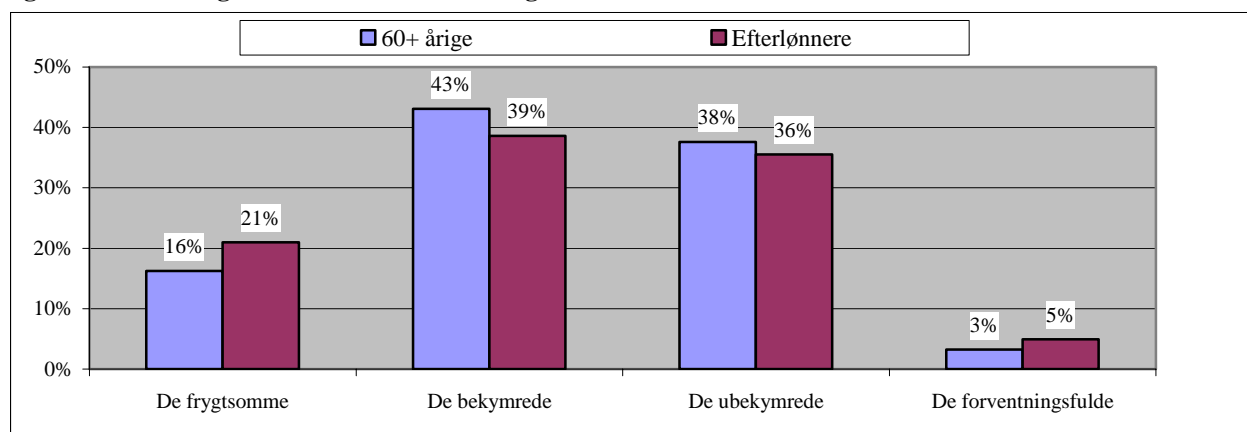
**Figur 23. Det sociale indeks for hhv. 60+'ere og efterlønnere**



### 4.3.3 Omstillingsparathed

Der er desuden en svag tendens til, at efterlønnere var mere frygtsomme i forhold til forandringer på deres tidligere arbejdsplads end de erhvervsaktive 60+'ere, men det er dog vanskeligt at konkludere noget entydigt i forhold til dette indeks, da flere 60+'ere kan beskrives som bekymrede end efterløunnerne. Tallene fremgår af figur 24 nedenfor.

Figur 24. Omstillingsindeks for hhv. 60+'ere og efterlønnere



Data er desuden blevet undersøgt med hensyn til, om selvbestemmelse i jobbet har nogen betydning for tilbagetrækningen. Dette er ikke tilfældet.

### 4.4 Opsamling

Det er vanskeligt at sige, hvad der præcist gør, at nogle bliver på arbejdsmarkedet trods muligheden for at trække sig tilbage på efterløn. Imidlertid synes der at være forhold, som næsten helt sikkert får folk til at trække sig tilbage. De forhold, som denne undersøgelse peger på, er: ikke at være godt tilfreds med sit arbejde, et ringe socialt miljø på arbejdspladsen, og til dels at føle sig overbebyrdet.

Derudover spiller kønnet og partnerens erhvervstilknytning ind på, om man bliver på arbejdsmarkedet, efter man er fyldt 60 år.

## 5 Seniorpolitik – udbredelse og betydning

- En stor del af medlemmerne er usikre på eller kender ikke til, om der føres seniorpolitik på deres arbejdsplads, herunder hvilke seniorordninger der eventuelt er mulighed for.
- Kun et par procent af de beskæftigede medlemmer på 50 år og derover ser ud til at være omfattet af en seniorordning.
- 1/10 af de medlemmer, der er i arbejde, er begyndt at trappe – mest udbredt i form af nedsat arbejdstid.
- Knap 1/3 af medlemmerne mener, at der er en ”normal” tilbagetrækningsalder på deres arbejdsplads.
- En fjerdedel af efterlønsmodtagerne havde en drøftelse med ledelsen om deres fremtidige tilknytning til og ansættelsesforhold på arbejdspladsen, inden de gik på efterløn.

### 5.1 Usikkerhed om seniorpolitikken

De beskæftigede medlemmer er blevet stillet en række spørgsmål om seniorpolitikken på deres arbejdsplads. Svarene fremgår af tabel 2.

**Tabel 2. Du bedes for hvert af punkterne nedenfor angive, om din arbejdsgiver tilbyder dette (til seniorer).** (Tallene i parentes er andelen i procent af det antal, der har svaret på det pågældende delspørgsmål)

	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Nedsat arbejdstid med <b>fuld</b> løn-kompensation og hidtidigt pensionsbidrag	16 (1%)	583 (54%)	487 (45%)	1087 (100%)
Nedsat arbejdstid med <b>delvis</b> lønkompensation og hidtidigt pensionsbidrag	30 (3%)	524 (49%)	516 (48%)	1071 (100%)
Nedsat arbejdstid <b>uden</b> lønkom-pensation og hidtidigt pensionsbi-drag	158 (15%)	300 (28%)	615 (57%)	1073 (100%)
Mindre belastende arbejde, (f.eks. færre børn i dagpleje), men samme arbejdstid - før det fyldte 60. år	93 (9%)	394 (37%)	575 (54%)	1063 (100%)
Arbejdspladsen tilbyder arbejde til de medarbejdere, der går på efterløn	195 (18%)	347 (33%)	515 (49%)	1058 (100%)
Arbejdspladsen har en seniorpoli-tik med klare nedskrevne ret-ningslinjer	105 (10%)	455 (42%)	519 (48%)	1079 (100%)

Anmærkning: 1.193 medlemmer i arbejde har kunnet besvare spørgsmålene. Som det fremgår af i alt-tallene, er der for hvert delspørgsmål et antal af disse medlemmer, der ikke har svaret. Tallene i de 3 første søjler summer pga. afrunding ikke i alle tilfælde til det nævnte i alt-tal.

De fleste medlemmer har besvaret spørgsmålene i tabel 2. Det er dog bemærkelsesværdigt, at omkring halvdelen har måttet svare ”ved ikke”. Det tyder på, at selv de medlemmer, som er 50 år og derover, er meget usikre på, i hvilket omfang der føres seniorpolitik på deres arbejdsplads.

Kun meget få medlemmer (16) svarer, at deres arbejdsgiver tilbyder nedsat arbejdstid med fuld lønkompensation til seniorer. Antallet af medlemmer, der kan svare ”ja” til, at der tilbydes nedsat arbejdstid med kompensation stiger, jo mindre kompensation der er tale om.

Der er således 30 medlemmer, som oplyser, at det er muligt at få delvis lønkompensation og opretholde fuldt pensionsbidrag i forbindelse med en nedsættelse af arbejdstiden. Yderligere 158 medlemmer har markeret, at man kan bevare sit hidtidige pensionsbidrag, hvis man går ned i arbejdstid, men ikke få nogen lønkompensation. De 158 udgør 15 procent af svarene på dette spørgsmål.

Kun 93 medlemmer mener, at deres arbejdsgiver tilbyder mindre belastende arbejde til seniorer - det svarer til 9 procent af svarene på spørgsmålet.

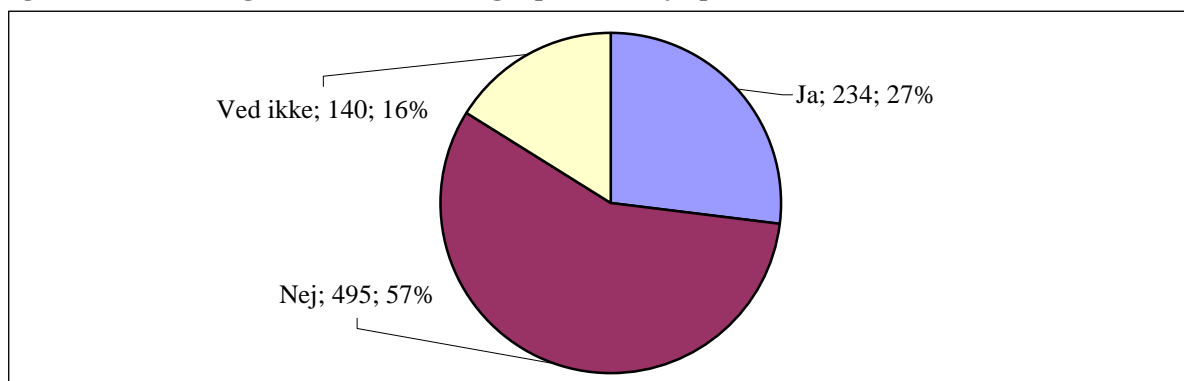
Næsten 1/5 af medlemmerne oplyser, at deres arbejdsplads tilbyder arbejde til de medarbejdere, der går på efterløn.

Der er overraskende få – kun 105 medlemmer eller 10 procent af de svar, der er afgivet i dette tilfælde – som mener, at deres arbejdsplads har en seniorpolitik med klare nedskrevne retningslinjer. Spørgsmålet er naturligvis åbent for fortolkning, men det er tankevækkende, at så få har svaret ja til det.

## 5.2 Udbredelse og betydning af seniorordninger

Både de beskæftigede og efterlønsmodtagerne er blevet spurgt, om der er eller var mulighed for seniorordninger på deres arbejdsplads, f.eks. særlige vilkår i form af nedsat arbejdstid og lign. Svarene fremgår af figur 25 nedenfor.

**Figur 25. Er der mulighed for seniorordninger på din arbejdsplads?**



Det ses af figur 25 ovenfor, at kun 234 medlemmer mener, at der er mulighed for seniorordninger på deres arbejdsplads. Det svarer til 27 procent eller lidt mere end  $\frac{1}{4}$  af de medlemmer, der har svaret på spørgsmålet. (Ca.  $\frac{1}{4}$  af medlemmerne har ikke svaret på dette spørgsmål.)

De 234 medlemmer, som har oplyst, at der er mulighed for seniorordninger, er blevet spurgt, fra hvilken alder man kan blive omfattet af en seniorordning. Gennemsnittet af svarene på dette er lidt over 56 år.

Der er  $\frac{2}{5}$  eller 40 procent, som svarer, at 55 år er aldersgrænsen på deres arbejdsplads. Herefter følger 60 år, som knapt  $\frac{1}{4}$  oplyser, og 58 år, som ifølge små 10 procent er "senioralderen" på deres arbejdsplads.

De 234 medlemmer, der angiver, at der er mulighed for seniorordninger på deres arbejdsplads, er desuden blevet spurgt, om de er omfattet af en sådan ordning. Det svarer 80 medlemmer, at de er.

Mange af disse 80 medlemmer har skrevet, hvori seniorordningen består.

En gennemgang af notaterne tyder imidlertid på, at der er adskillige medlemmer, som tænker på nogle generelle muligheder på arbejdspladsen frem for på en seniorordning, som de personligt er omfattet af. Det skønnes, at det højst er halvdelen af de nævnte 80 medlemmer, der er omfattet af en personlig seniorordning.

På den baggrund må det vurderes, at det højst er et par procent af medlemmerne på 50 år og derover, der er omfattet af en seniorordning.

### **5.2.1 Hvad består seniorordningerne af?**

De seniorordninger, der nævnes, består f.eks. af ekstra fridage efter en bestemt alder (f.eks. fra 55 år eller fra 58 år), 3 børn i stedet for 4 børn i dagpleje, ingen gæstebørn, intet arbejde på skæve tider, nedsat arbejdstid med fuldt pensionsbidrag, intet overarbejde og lign.

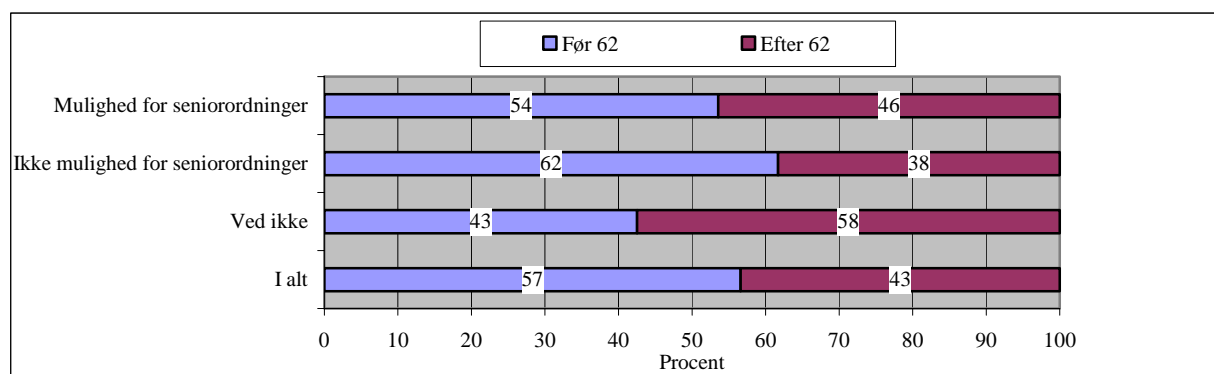
Svarene fra de medlemmer, som er fyldt 60 år, adskiller sig ikke fra de øvrige svar. Der ses ikke nogen tendens til, at seniorordninger er mere udbredt på disse medlemmers arbejdspladser.

### **5.2.2 Er seniorordninger mere udbredt på arbejdspladser med sen tilbagetrækning?**

Det er undersøgt, om der er forskel på udbredelsen af seniorordninger på de arbejdspladser, hvor medlemmer, som forventer at trække sig tilbage relativt sent, arbejder, og de arbejdspladser, hvor dem, der vil trække sig relativt tidligt, arbejder.

Resultatet fremgår af figur 26 nedenfor.

**Figur 26. Sammenhæng mellem forventet tilbagetrækningsalder og mulighed for seniorordninger på arbejdspladsen**



Anmærkning: Chi: p-værdi: 0,005. Der ligger svar fra 631 medlemmer til grund for tabellen.

Figur 26 ovenfor viser, at på arbejdspladser, hvor der er mulighed for seniorordninger, er der relativt flest, som forventer at trække sig relativt sent tilbage.

På de arbejdspladser, hvor der er mulighed for seniorordninger, er der således 54 procent af medlemmerne, der forventer at trække sig tilbage, når før de 62 år. På arbejdspladser, hvor der ikke er mulighed for seniorordninger, forventer 62 procent at trække sig tilbage, før de er 62 år.

### 5.2.3 Har seniorordninger betydning for at gå på efterløn?

Efterlønsmodtagerne er blevet stillet tilsvarende spørgsmål om seniorordninger. 12 procent svarer, at der var mulighed for seniorordninger på deres sidste arbejdsplads. Kun ganske få af disse medlemmer – 8 – svarer, at de var omfattet af en seniorordning, inden de gik på efterløn (primært i form af nedsat arbejdstid).

Ligesom blandt de beskæftigede er der højst et par procent af samtlige medvirkende efterlønsmodtagere, der ser ud til at have været omfattet af en personlig seniorordning.

Efterlønsmodtagerne har kunnet pege på, i hvilken grad forskellige faktorer havde betydning for, at de gik på efterløn. Medlemmerne har bl.a. kunnet markere, hvor vigtigt det var, ”at jeg ikke kunne få en tilfredsstillende seniorordning med arbejdspladsen”. Kun henholdsvis 28 og 15 medlemmer har angivet, at dette var en meget vigtig eller ret vigtig årsag til, at de gik på efterløn. Det svarer til 20 procent af alle, som har bedømt vigtigheden af denne mulige årsag til efterløn.

Målt i forhold til samtlige medlemmer i undersøgelsen er andelen lavere end de nævnte 20 procent. Det skyldes, at ikke alle har svaret på spørgsmålet. Det er således kun 12 procent af samtlige medvirkende efterlønsmodtagere, som har peget på, at det var en meget vigtig eller ret vigtig årsag til deres efterløn, at de ikke kunne få en tilfredsstillende seniorordning.

### 5.3 Hvor mange er begyndt at trappe ned på arbejdet?

Medlemmerne er også blevet spurgt, om de er begyndt at trappe ned på arbejdet, inden de holder helt op med at arbejde – dvs. om de er gået ned i arbejdstid, har fået mindre belastende opgaver og lign. Der er 133 medlemmer, som har svaret, at de er begyndt at trappe ned. Disse medlemmer er i gennemsnit 54 år, og de udgør 11 procent af de samtlige medlemmer i arbejde (på 50 år og derover), som har medvirket i undersøgelsen.

Tabel 3 nedenfor viser, hvordan nedtrapningen foregår.

<b>Tabel 3. Hvordan foregår nedtrapningen?</b>	<b>Antal medlemmer</b>	<b>Andel af svar</b>
Nedsat arbejdstid med <b>fuld</b> lønkompensation og opretholdelse af hidtidige pensionsbidrag	16	12%
Nedsat arbejdstid med <b>delvis</b> lønkompensation og opretholdelse af hidtidige pensionsbidrag	5	4%
Nedsat arbejdstid <b>uden</b> lønkompensation og opretholdelse af hidtidige pensionsbidrag	35	26%
Nedsat arbejdstid uden særlige betingelser	44	32%
Ændrede, mindre belastende arbejdsopgaver, men ikke nedsat arbejdstid (f.eks. færre børn i dagpleje og lign.)	9	7%
Andet	28	20%

Anmærkning: 133 medlemmer, der har svaret, at de er begyndt at trappe ned på arbejdet, er blevet stillet dette spørgsmål. Det har været muligt at sætte flere krydser. I alt er der sat 137 krydser, og derfor summer procentfordelingen ikke til 100.

Det ses af tabel 3, at nedsat arbejdstid er en udbredt måde at trappe ned på. Flest – 44 - er gået ned i arbejdstid uden nogen form for kompensation. Næsten lige så mange – 35 - har ikke fået nogen lønkompensation, men har dog opretholdt deres hidtidige pensionsbidrag. 16 medlemmer oplyser, at de i forbindelse med en nedsættelse af arbejdstiden har fået fuld lønkompensation og har opretholdt deres hidtidige pensionsbidrag.

Kun 9 medlemmer har fået mindre belastende arbejdsopgaver uden at gå ned i arbejdstid.

Medlemmerne har kunnet notere, hvad ”andet” dækker over. Det er bl.a. ekstra ferie, lettere vagter og fleksjob.

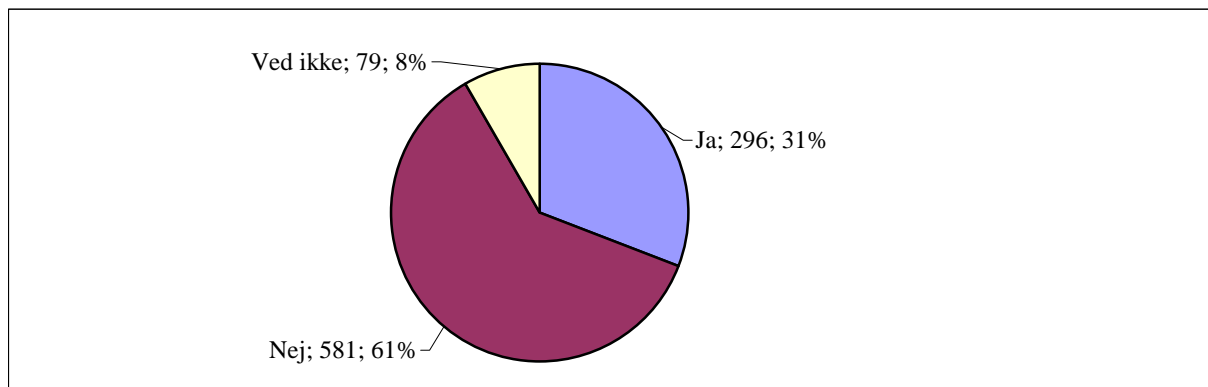
### 5.4 Er der en normal tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen?

Hvornår man trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, kan være påvirket af, om der er en normal eller sædvanlig tilbagetrækningsalder på ens arbejdsplads. De medlemmer, som er i arbejde, er derfor blevet spurgt, om der er en normal tilbagetrækningsalder på deres arbejdsplads.



Svarene fremgår af figuren nedenfor.

**Figur 27. Er der en normal tilbagetrækningsalder på din arbejdsplads?**



Anmærkning: 237 af de 1.193 medlemmer i arbejde har ikke svaret på spørgsmålet.

Det ses af figur 27 ovenfor, at kun 296 medlemmer mener, at der er en normal tilbagetrækningsalder på deres arbejdsplads. Det er lidt under 1/3 af de svar, der er afgivet.

Disse 296 medlemmer er blevet bedt om at notere den normale tilbagetrækningsalder. Flest har angivet, at den er 60 år. Herefter kommer 58 år, 70 år og 66 år i nævnte rækkefølge. Gennemsnittet ligger så højt som 62,7 år. Gennemsnittet for medlemmernes forventede tilbagetrækningsalder ligger imidlertid på 60,3 år eller knapt 60½ år.

Det er undersøgt, om de medlemmer, der forventer at trække sig tilbage relativt tidligt, i højere grad end de øvrige medlemmer er på arbejdspladser, hvor det er normalt, at man trækker sig tidligt tilbage. Tabel 4 nedenfor viser resultaterne.

**Tabel 4. Sammenhæng mellem forventet tilbagetrækningsalder og den normale tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen**

Den normale tilbagetrækningsalder ligger	Forventer at trække sig tilbage før 62 år	Forventer at trække sig tilbage efter 62 år	I alt
Før 62 år	74 %	26%	100%
Efter 62 år	27%	63%	100%

Anmærkning: Svar fra 189 af de medvirkende 1.193 medlemmer i arbejde ligger til grund for tabellen. Chi: p-værdi: 0,000

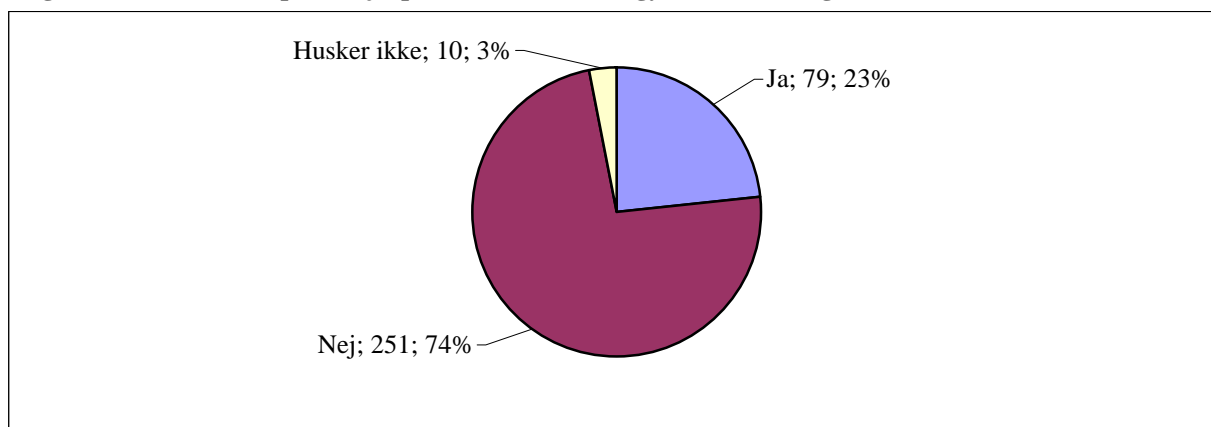
Det fremgår af tabellen ovenfor, at der er en klar tendens til, at de medlemmer, der er på en arbejdsplads, hvor den normale tilbagetrækningsalder ligger relativt tidligt, forventer at trække sig relativt tidligt tilbage. Det omvendte gælder, hvis normen for tilbagetrækning ligger relativt sent – hvilket i denne undersøgelse vil sige fra 62 år og opefter.

## 5.5 Én ud af fire af efterlønsmodtagerne drøftede fremtiden med ledelsen

Efterlønsmodtagerne er blevet spurgt, om de – inden de gik på efterløn – havde en drøftelse med ledelsen om deres fremtidige tilknytning til og ansættelsesforhold på arbejdspladsen.

Figur 28 nedenfor viser medlemmernes svar.

**Figur 28. Havde du på din sidste arbejdsplads en drøftelse med ledelsen om din fremtidige tilknytning til og ansættelsesforhold på arbejdspladsen, inden du begyndte at modtage efterløn?**

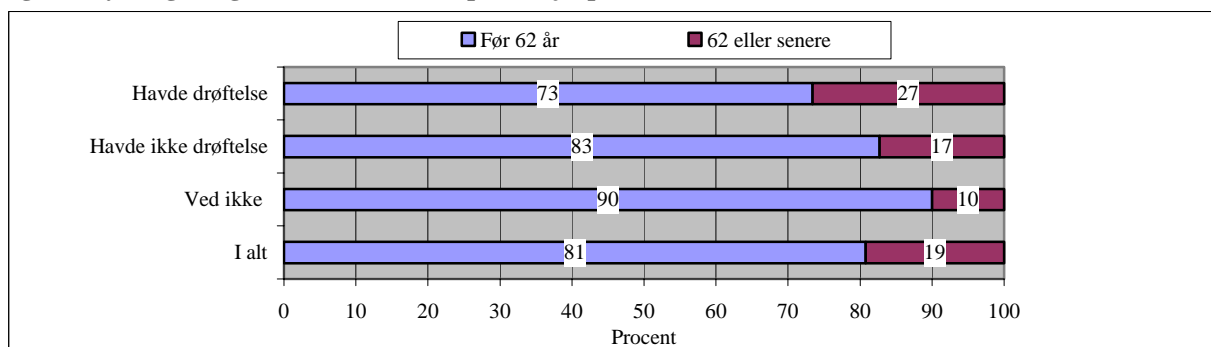


Anmærkning: Der indgår svar fra 340 af de 353 medvirkende efterlønsmodtagere.

I runde tal havde  $\frac{1}{4}$  af medlemmerne en sådan drøftelse med ledelsen;  $\frac{3}{4}$  havde ikke nogen. En lille andel på 3 procent husker ikke, hvad der skete.

I figur 29 nedenfor vises sammenhængen mellem den alder, som efterlønsmodtagerne havde, da de overgik til efterløn, og spørgsmålet om, hvor vidt disse medlemmer havde en drøftelse med ledelsen, inden de gik på efterløn.

**Figur 29. Sammenhængen mellem tidlig og senere tilbagetrækning og drøftelse med ledelsen om den fremtidige tilknytning til og ansættelsesforhold på arbejdspladsen inden efterlønnen**



Anmærkning: Af de 354 medvirkende efterlønsmodtagere har 14 ikke besvaret spørgsmålet om, hvor vidt de havde en drøftelse med ledelsen. 2 medlemmer har ikke oplyst, hvornår de gik på efterløn. Chi: p-værdi 0,141.

Figur 29 ovenfor viser, at der blandt de medlemmer, som havde en drøftelse med ledelsen om den fremtidige tilknytning arbejdspladsen inden de gik på efterløn, er 73 procent eller 3 ud af 4, som trak sig tilbage før de blev 62 år. Blandt de medlemmer, der ikke havde en drøftelse med ledelsen inden tilbagetrækning, trak lidt flere – 83 procent – sig tilbage inden de blev 62 år. Forskellen mellem de to aldersgrupper er imidlertid ikke statistisk signifikant. Dette kan skyldes, at der er forholdsvis få medvirkende.

Der er relativt flere af de medlemmer, der havde en drøftelse med ledelsen, som har arbejde på deres fagområde ved siden af efterlønnen. Det drejer sig om 23 procent. Det samme gælder kun for 14 procent af de medlemmer, der ikke havde en sådan drøftelse med ledelsen.

## 6 Kan medlemmernes tilbagetrækning påvirkes?

Undersøgelsen peger i retning af, at der er visse muligheder for at påvirke medlemmernes tilbagetrækning. De erhvervsaktive medlemmer vurderer sig selv som mere påvirkelige, end efterlønsmodtagerne mener, at de var i sin tid. Men efterlønsmodtagerne har jo også valgt efterlønnen, og desuden vil det heller ikke være alle de erhvervsaktive, som går på efterløn.

Denne forskel mellem dem, der er aktive på arbejdsmarkedet, og dem, der har trukket sig tilbage, genfindes i andre undersøgelser.<sup>7</sup>

Analyserne i dette afsnit viser bl.a. følgende:

- Både erhvervsaktive og efterlønsmodtagere peger på, at især nedsat arbejdstid med fuld lønkomensation kunne få dem til at blive længere på arbejdsmarkedet.
- Jo mindre arbejdspress, medlemmerne oplever, i jo højere grad kan de tilskyndes til at udskyde deres tilbagetrækning.
- Jo bedre helbred, jo mere villige ser medlemmerne ud til at være til at udskyde tidspunktet for deres tilbagetrækning.
- Jo mere tilfredse, medlemmerne generelt er med deres arbejde, jo mere villige er de til at blive længere på arbejdsmarkedet.
- Jo mere vægt, medlemmerne lægger på deres privatøkonomi i forbindelse med beslutningen om tilbagetrækning, jo mere tilbøjelige er de til at ville blive længere.
- Omkring ¼ af de erhvervsaktive medlemmer vurderes at være ”meget påvirkelige” eller ”ret påvirkelige” i retning af at udskyde deres tilbagetrækning. Knap 2/5 kan måske påvirkes, mens lidt mere end 1/3 må anses for meget vanskelige at påvirke.

Grundlaget for ovennævnte delkonklusioner er bl.a. medlemmernes svar på en række spørgsmål om, hvilke ændringer eller forhold der eventuelt kan få eller kunne have fået dem til at udskyde deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

### 6.1 Indkredsning af faktorer, der kunne få medlemmerne til at udskyde deres tilbagetrækning

En række faktorer, der stort set er sammenfaldende, er blevet præsenteret for både de erhvervsaktive medlemmer og for efterlønsmodtagerne.

Medlemmerne er for hver faktor blevet bedt om at angive, om den ”helt sikkert”, ”måske” eller ”ikke” ville få dem til at udskyde deres efterløn/pension.

Tabel 5 på næste side viser svarene.

---

<sup>7</sup> Se bl.a. Quaade (2001)

Tabel 5. Nedenfor nævnes nogle ændringer/forhold i arbejdslivet, som evt. kan få dig til at udskyde det tidspunkt, hvor du går på efterløn el. pension / hvor du begyndte at modtage efterløn. Procentandele af svar.

	Ville helt sikkert få /have fået mig til at udskyde		Ville måske få/have fået mig til at udskyde		Ville ikke få/have fået mig til at udskyde	
	Aktive	Efterlønnere	Aktive	Efterlønnere	Aktive	Efterlønnere
Nedsat arbejdstid med <b>fuld</b> lønkompensation	<b>34</b>	23	<b>40</b>	24	<b>26</b>	53
Nedsat arbejdstid med <b>delvis</b> lønkompensation	<b>8</b>	6	<b>30</b>	26	<b>62</b>	68
Nedsat arbejdstid <b>uden</b> lønkompensation	<b>4</b>	1	<b>9</b>	12	<b>87</b>	87
Bedre løn for det samme arbejde	<b>25</b>	9	<b>31</b>	16	<b>44</b>	75
Nye, mere spændende og udviklende arbejdsopgaver	<b>15</b>	5	<b>26</b>	12	<b>59</b>	83
Bedre udviklingsmuligheder på arbejdspladsen, herunder tilbud om efteruddannelse mv.	<b>12</b>	4	<b>20</b>	8	<b>68</b>	88
Et arbejde frem for at være arbejdsløs	<b>26</b>	17	<b>22</b>	17	<b>52</b>	66
Bedre mulighed for at tilpasse arbejdstiden efter behov	<b>19</b>	7	<b>37</b>	20	<b>44</b>	73
Bedre mulighed for at kombinere deltidsarbejde og efterløn	<b>23</b>	16	<b>39</b>	22	<b>38</b>	62
Der blev sat større pris på de ældre ansatte blandt arbejdsgivere og kolleger	<b>22</b>	13	<b>28</b>	14	<b>50</b>	73
Efterlønnen blev afskaffet	<b>35</b>	31	<b>26</b>	16	<b>39</b>	53
Mindre belastende arbejdsopgaver (f.eks. færre børn i dagpleje og lign.)	<b>17</b>	13	<b>34</b>	17	<b>49</b>	70
Større økonomisk gevinst ved at udskyde efterlønnen	<b>27</b>	12	<b>37</b>	18	<b>36</b>	70
Større økonomisk gevinst ved at udskyde folkepension	<b>21</b>	10	<b>28</b>	15	<b>51</b>	75
Fradraget i efterlønnen blev sat ned (kun erhvervsaktive)	<b>19</b>		<b>35</b>		<b>46</b>	

Anmærkning: Af de 1.285 erhvervsaktive, der har kunnet besvare disse spørgsmål, har mellem 1.122 og 1.209 svaret på de enkelte spørgsmål. 37 har noteret "Andet". Af de 353 medvirkende efterlønsmodtagere har mellem 248 og 348 personer besvaret de enkelte spørgsmål. 20 har noteret "Andet". Procentandelene summer vandret til 100 for henholdsvis erhvervsaktive og efterlønsmodtagere.

### 6.1.1 De erhvervsaktive

Tabel 5 ovenfor tyder på, at de økonomiske muligheder ved arbejde henholdsvis efterløn er vigtigst og spiller en stor rolle for mellem  $\frac{1}{4}$  og  $\frac{1}{3}$  af de erhvervsaktive. Næst efter de økonomiske incitamenter kommer en række forhold vedrørende fleksible arbejdsforhold.

#### *Økonomiske incitamenter*

Var efterlønsordningen der ikke, ville en stor del af de erhvervsaktive helt sikkert eller måske udskyde deres tilbagetrækning. Bedre mulighed for at kombinere deltidsarbejde og efterløn samt større økonomisk gevinst ved at udskyde efterlønnen ville helt sikkert eller måske få omkring  $\frac{2}{3}$  af de erhvervsaktive til at blive længere.

Nedsat arbejdstid med fuld lønkompensation er det vilkår, som er topscorer, når det drejer sig om at udpege et vilkår, som helt sikkert ville få erhvervsaktive medlemmer til at udskyde deres overgang til pension eller efterløn. Der er 34 procent eller  $\frac{1}{3}$ , som peger på dette.

Der er 26 procent eller lidt mere end  $\frac{1}{4}$  af de erhvervsaktive, som mener, at de ville udskyde deres tilbagetrækning, hvis de havde et arbejde frem for at være arbejdsløs. Så stor en del af medlemmerne er jo ikke arbejdsløse, hvorfor svaret nok må tolkes derhen, at er man, eller bliver man arbejdsløs, tilskynder den situation til en relativt tidlig tilbagetrækning.

Der er også  $\frac{1}{4}$ , som peger på, at de helt sikkert ville blive længere, hvis de fik bedre mulighed for at kombinere efterløn og deltidsarbejde, mens  $\frac{1}{5}$  ville blive længere, hvis der var større økonomisk gevinst ved at udskyde efterlønnen eller folkepensionen.

#### *Arbejdsvilkår og fleksibilitet*

Mellem hver fjerde og femte peger på øget fleksibilitet med hensyn til tilpasning af arbejdstiden og mulighed for bedre kombination af arbejde og efterløn som noget, der med sikkerhed kunne udskyde deres tilbagetrækning. Hver femte peger på, at de helt sikkert ville blive længere, hvis der blev sat større pris på de ældre medarbejdere.

Endelig betoner hver syvende mindre belastende arbejde som en nøgle til senere tilbagetrækning, mens  $\frac{1}{9}$  er i en anden boldgade og påpeger behovet for udviklingsmuligheder.

### 6.1.2 Efterlønsmodtagerne

Der er kun en begrænset del af efterlønsmodtagerne, der – når de ser tilbage på deres beslutning – kan forestille sig, at ændrede vilkår ville have ført til, at de havde udskudt deres efterløn, jf. tabel 5 ovenfor.

Knapt  $\frac{1}{4}$  af efterlønsmodtagere mener dog, at de helt sikkert ville have udskudt efterlønnen, hvis de havde kunnet få nedsat arbejdstid med fuld lønkompensation.  $\frac{1}{6}$  tror, at de helt sikkert ville have ventet, hvis de havde haft et arbejde frem for at være arbejdsløse. En tilsvarende andel peger på, at de helt sikkert var blevet længere, hvis de havde haft bedre mulighed for at kombinere deltidsarbejde og efterløn.

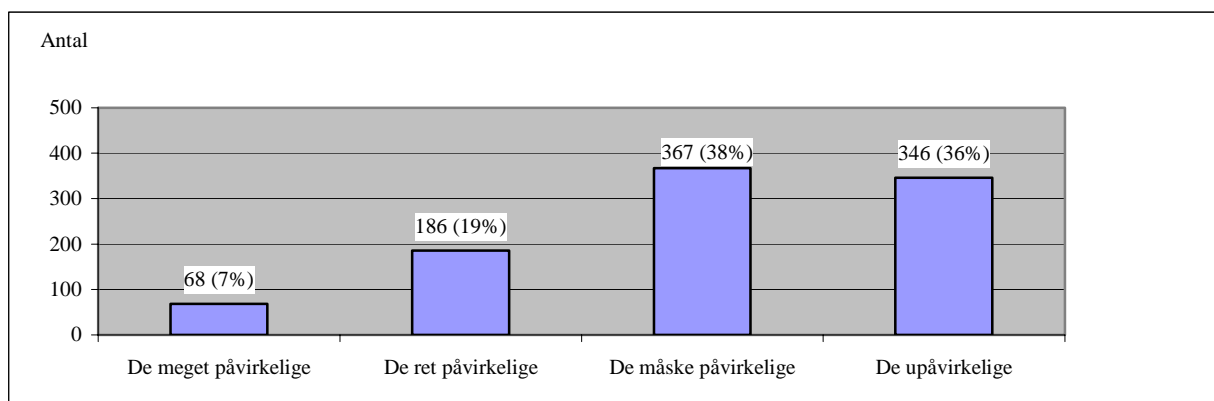
Det er overraskende, at der kun er ca. 1/3, der vurderer, at de helt sikkert ville have udskudt deres tilbagetrækning, hvis de ikke havde kunnet gå på efterløn.

Det virker umiddelbart som om både efterlønsmodtagere og erhvervsaktive vurderer betydningen af efterlønsordningen meget lavt. Men der er formodentlig en del, som regner med, at de alternativt var på en anden form for overførselsindkomst (førtidspension mv.).

## 6.2 Sammenhæng mellem arbejdsliv og villighed til senere tilbagetrækning

I det følgende undersøges det, hvor påvirkelige medlemmerne er, når man betragter deres svar på spørgsmålene i tabel 5 under ét. I figur 30 er de erhvervsaktive medlemmer grupperet i fire kategorier efter, hvad de alt i alt har svaret med hensyn til, om der er forhold, der kunne få dem til at udskyde deres overgang til pension eller efterløn.<sup>8</sup>

**Figur 30. De erhvervsaktive medlemmer fordelt efter, i hvor høj grad en række forhold kan udskyde deres tilbagetrækning**



Anmærkning: Kun de 967 erhvervsaktive medlemmer, som har besvaret samtlige 15 spørgsmål, indgår i denne analyse. I gruppen af meget påvirkelige ligger bl.a. de medlemmer, som mener, at alle 15 forhold i arbejdslivet mv. helt sikkert ville få dem til at blive længere. I gruppen af ikke-påvirkelige ligger bl.a. de medlemmer, hvor ingen af de 15 forhold ville få dem til at blive længere.

Ifølge figur 30 er der 7 procent af medlemmerne, som er meget tilbøjelige til at udskyde deres tilbagetrækning, hvis de opnår ét eller flere af de vilkår, som fremgår af tabel 5. Yderligere 19 procent er ret påvirkelige. Knap 2/5 – 38 procent – er måske påvirkelige, mens mere end hver tredje stort set afviser at udskyde tilbagetrækningen.

Sammenhængen mellem de fem indikatorer for medlemmernes arbejdsforhold, der tidligere er anvendt<sup>9</sup>, og indikatoren for påvirkelighed undersøges i det følgende.

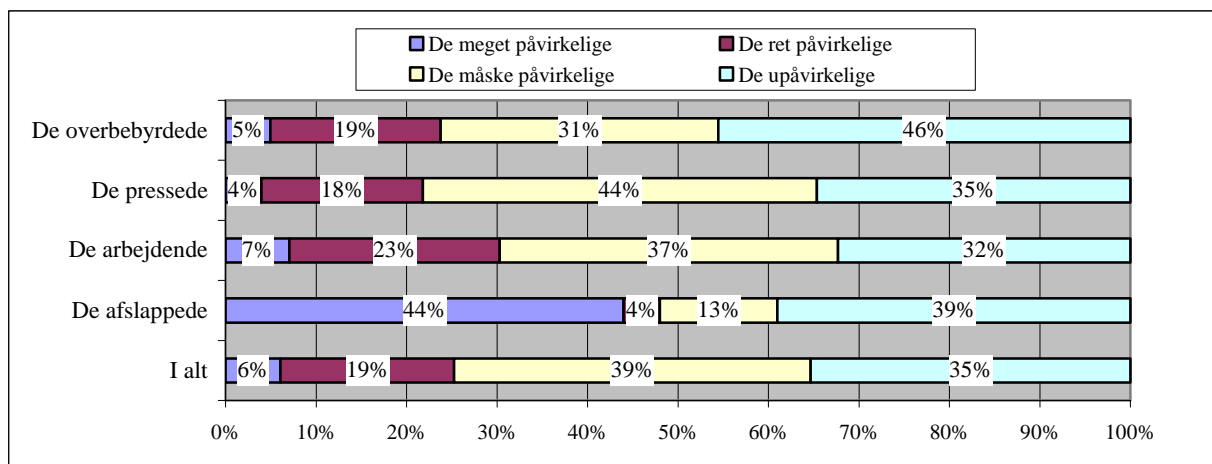
<sup>8</sup> Metoden er beskrevet i bilag 1.

<sup>9</sup> Metoden er kort beskrevet i bilag 1 og uddybet i en supplerende bilagsrapport, der findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk).

## 6.2.1 Arbejdspres og påvirkelighed

Figur 31 viser, at der er en tendens til, at villigheden til at udskyde tilbagetrækningen er større, jo mindre arbejdspresset er.

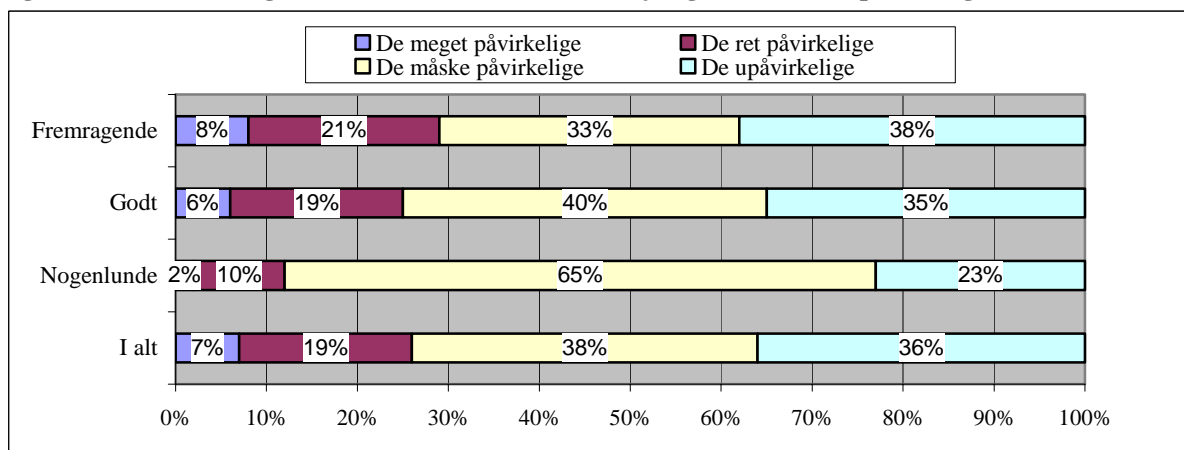
Figur 31. Sammenhæng mellem indikator for arbejdspres og indikator for påvirkelighed



Anmærkning: Chi<sup>2</sup>: P-værdi: 0,000. Der indgår 801 medlemmer i analysen.

## 6.2.2 Det sociale miljø og påvirkelighed

Figur 32. Sammenhæng mellem indikator for socialt miljø og indikator for påvirkelighed



Anmærkning: Chi<sup>2</sup>: P-værdi: 0,075. Der indgår 816 medlemmer i analysen. Kun ét af disse medlemmer har indikatoren "dårligt socialt miljø".

Det fremgår af figur 32 ovenfor, at andelen af meget eller ret påvirkelige falder i takt med, at det sociale miljø vurderes ringere. Sammenhængen er dog ikke signifikant.

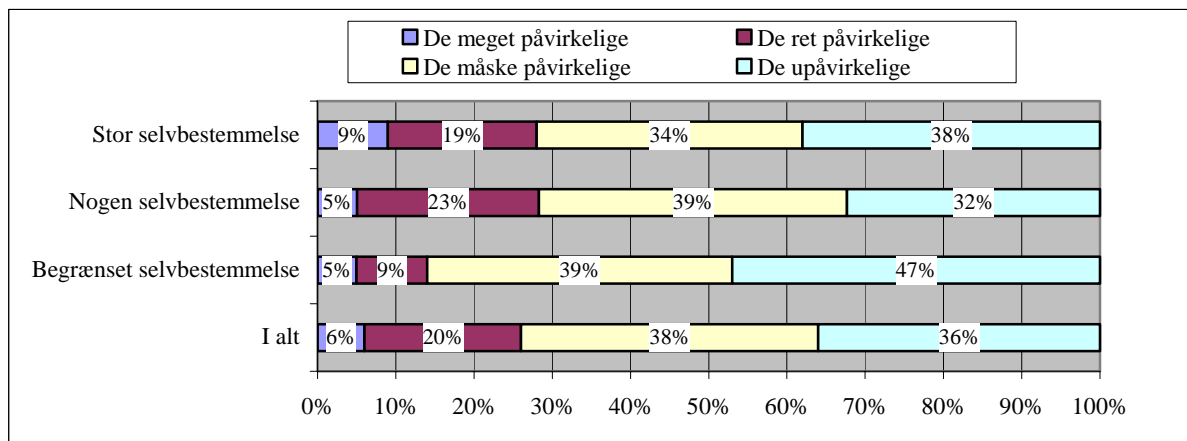
Blandt de medlemmer, som finder det sociale miljø fremragende, er 29 procent meget eller ret påvirkelige. Denne andel falder støt til 12 procent for de medlemmer, der "kun" kan siges at have et nogenlunde socialt miljø.



### 6.2.3 Selvbestemmelse og påvirkelighed

Figur 33 nedenfor ser på sammenhængen mellem indikatorerne for selvbestemmelse og påvirkelighed.

Figur 33. Sammenhæng mellem indikator for selvbestemmelse og indikator for påvirkelighed

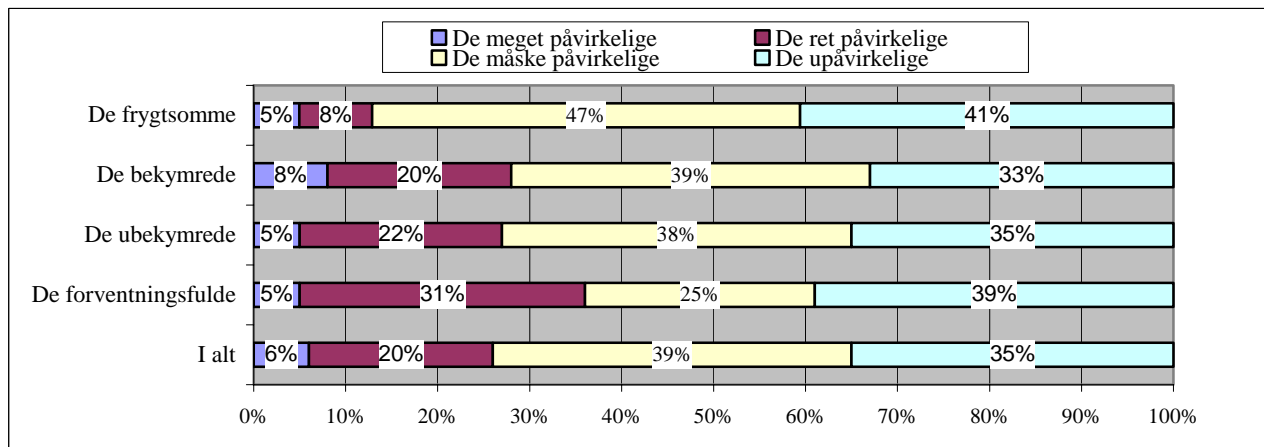


Anmærkning: Chi<sup>2</sup>: P-værdi: 0,003. Der indgår 791 medlemmer i analysen. Kun ét medlem har indikatoren ”ingen selvbestemmelse”.

Figur 33 tyder på, at stor eller nogen selvbestemmelse er forbundet med stor villighed til at udskyde tilbagetrækningen.

### 6.2.4 Omstillingsparathed og påvirkelighed

Figur 34. Sammenhæng mellem indikator for omstillingsparathed og indikator for påvirkelighed



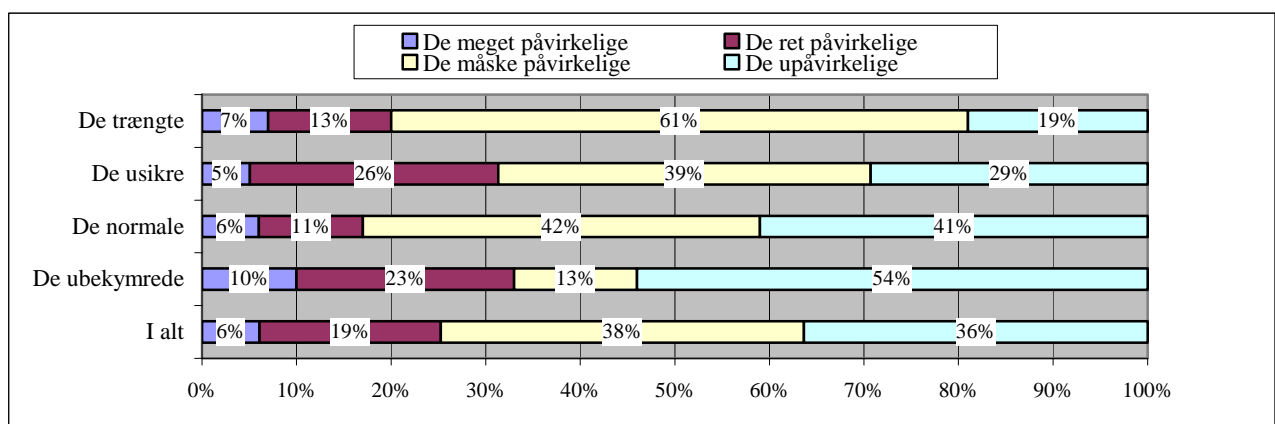
Anmærkning: Chi<sup>2</sup>: P-værdi: 0,016. Der indgår 734 medlemmer i analysen.

Figur 34 ovenfor viser et lidt broget billede af sammenhængen mellem omstillingsparathed og parathed til at blive længere på arbejdsmarkedet, og sammenhængen er heller ikke signifikant.

Der er ganske vist en underrepræsentation af frygtsomme blandt de meget påvirkelige og de ret påvirkelige, men blandt de meget påvirkelige er de bekymrede til gengæld overrepræsenterede. Mønsteret for de ret påvirkelige og de måske påvirkelige er ”efter bogen” – de førstnævnte er relativt ubekymrede og de sidstnævnte er relativt bekymrede. De upåvirkelige er igen i en kategori for sig selv – der er relativt mange frygtsomme, men også relativt få bekymrede.

## 6.2.5 Økonomi og påvirkelighed

Figur 35. Sammenhæng mellem indikator for økonomi og indikator for påvirkelighed



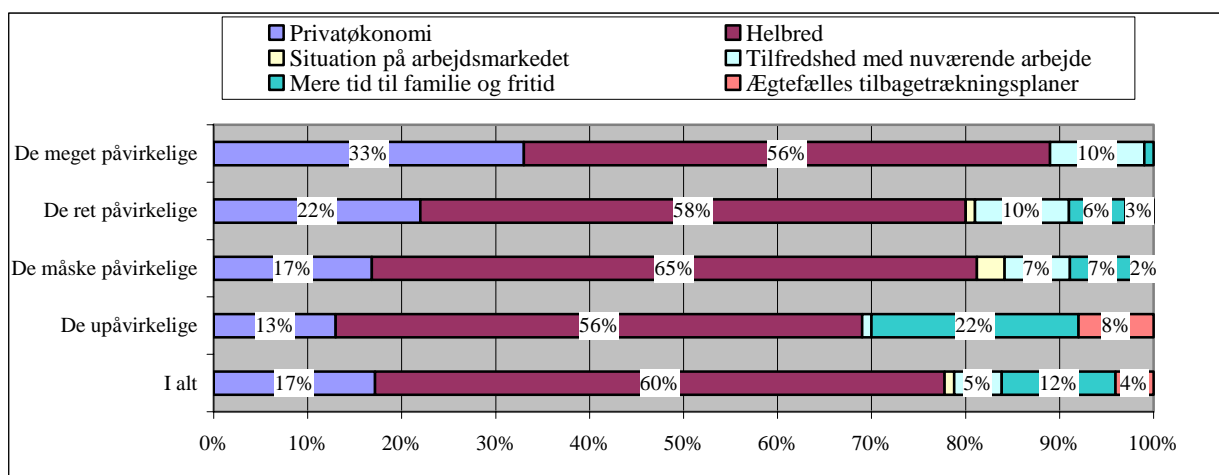
Anmærkning: Chi<sup>2</sup>: P-værdi: 0,000. Der indgår 771 medlemmer i analysen.

Som det fremgik af tabel 5, synes medlemmernes eventuelle udskydelse af tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet at være temmelig afhængig af økonomiske forhold. Ovenfor i figur 35 fremgår denne sammenhæng ikke tydeligt, hvilket formentlig skyldes, at den konstruerede faktor for økonomi hviler på et for spinkelt grundlag.

## 6.3 Den vigtigste årsag til beslutningen om tilbagetrækning og påvirkelighed

I figur 36 nedenfor illustreres sammenhængen mellem, i hvor høj grad medlemmerne kan påvirkes til at udskyde deres tilbagetrækning, og den årsag, som medlemmerne mener, vil blive den vigtigste for deres beslutning om at holde op med at arbejde.

**Figur 36. Sammenhæng mellem den årsag, som medlemmerne mener vil være allervigtigst for deres beslutning om at holde op med at arbejde og indikatoren for påvirkelighed.**



Anmærkning: Der indgår svar fra 851 erhvervsaktive medlemmer i tabellen. Et "0" kan være et resultat af afrunding. Chi2: P-værdi: 0,000.

Det ses af figur 36 ovenfor, at privatøkonomien vejer dobbelt så tungt blandt de medlemmer, der er meget påvirkelige, som i hele medlemsskaren. Privatøkonomien spiller en mindre rolle, jo mindre påvirkelige medlemmerne er.

Det skal understreges, at disse resultater formodentlig bl.a. afspejler, at der er stillet relativt mange spørgsmål om den mulige virkning af økonomiske tilskyndelser til at blive på arbejdsmarkedet eller arbejde ved siden af efterlønnen.

Helbredet udpeges som den vigtigste årsag af over halvdelen i alle fire kategorier. Størst rolle spiller helbredet for de medlemmer, der måske kan påvirkes. Selv om helbredet tillægges så stor betydning i denne gruppe, udelukker medlemmerne ikke, at de – under de rette forhold – vil trække sig senere tilbage.

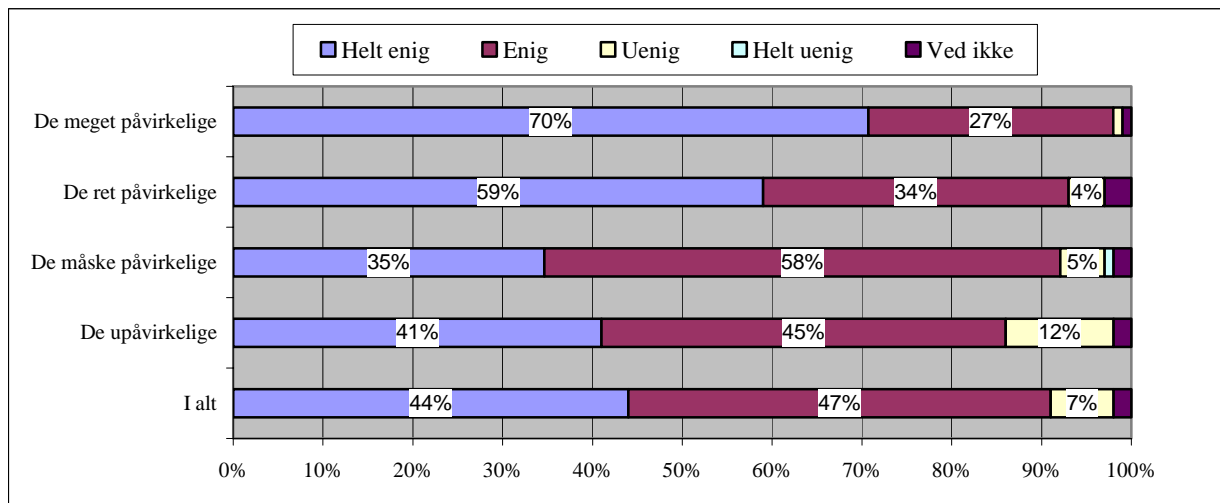
Det ses, at ønsket om mere tid til familien, fritidsinteresser og ægtefælles/samleverens planer om tilbagetrækning er den vigtigste årsag til at holde op hos 30 procent af de upåvirkelige. Hos de meget påvirkelige og de ret påvirkelige vejer disse hensyn meget mindre.

## 6.4 Betydningen af den generelle tilfredshed med arbejdet

Medlemmerne er i forbindelse med vurderingen af deres arbejdsforhold blevet bedt om at forholde sig til udsagnet "alt i alt er jeg meget tilfreds med mit arbejde". Svarene på dette spørgsmål indgår ikke i nogen af de fem indikatorer for arbejdsforhold (arbejdspres mv.). I figur 37 nedenfor undersøges det, om der er en sammenhæng mellem den generelle tilfredshed med arbejdet og indikatoren for påvirkelighed.

Det fremgår af figur 37, at jo mere tilfredse medlemmerne er med deres arbejde, jo mere er de tilbøjelige til at ville udskyde deres tilbagetrækning – hvilket jo ikke er så overraskende.

**Figur 37. Sammenhængen mellem påvirkelighed og generel tilfredshed med arbejdet**

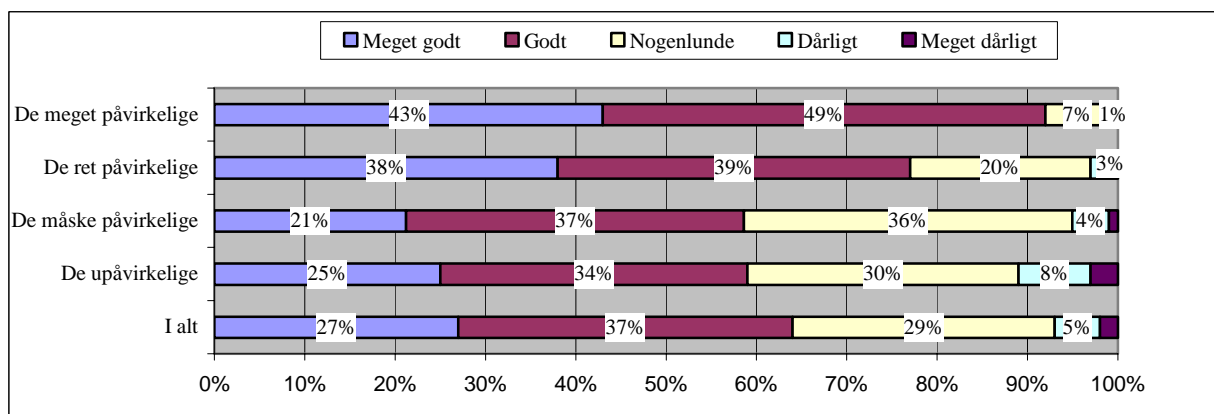


Anmærkning: Chi2: P-værdi: 0,000. Der indgår svar fra 876 erhvervsaktive medlemmer i tabellen. Et "0" kan være et resultat af afrunding

## 6.5 Helbredets betydning for påvirkeligheden

Figur 38 nedenfor undersøger den mulige sammenhæng mellem helbred og graden af påvirkelighed.

**Figur 38. Sammenhæng mellem påvirkelighed og helbred**



Anmærkning: Chi2: P-værdi: 0,000. Der indgår svar fra 877 erhvervsaktive medlemmer i tabellen. Et "0" kan være et resultat af afrunding

Figur 38 ovenfor viser, at de meget påvirkelige har et klart bedre helbred end de øvrige medlemsgrupper. Hele 92 procent af de meget påvirkelige bedømmer deres helbred til at være meget godt eller godt. Det samme gælder kun 77 procent af de ret påvirkelige, 58 procent af de måske påvirkelige og 59 procent af de upåvirkelige.

Som det er fremgået af gennemgangen i afsnit 3 af medlemmernes vurdering af deres helbred, er der kun få medlemmer, som mener, at de har et dårligt eller et meget dårligt helbred. Figur 38 viser, at der i gruppen af upåvirkelige er en klar overrepræsentation af medlemmer med et dårligt eller meget dårligt helbred.

## 6.6 Gode råd fra medlemmerne

Både de erhvervsaktive og efterlønsmodtagerne i undersøgelsen er blevet bedt om at give FOA et afsluttende godt råd om, hvad forbundet kan gøre for at få flere medlemmer til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Hele 45 procent eller næsten halvdelen af deltagerne har taget handsken op. Der er således 572 af de erhvervsaktive og 158 af efterlønsmodtagerne, der har givet forbundet en række gode råd.

Flere medlemmer er dog inde på, at det nok snarere er arbejdsgiverne end FOA, der skal have et skub. Andre medlemmer finder tingenes tilstand udmærket, så længe der er unge, som har brug for et job.

Mellem 2/3 og ¾ af medlemmernes råd vedrører følgende emner:

- Nedsat arbejdstid, hvor de fleste peger på fuld lønkompensation.
- Mindre arbejdspress og bedre arbejdsmiljø, herunder lettere vagter med f.eks. mindre nat- og weekendarbejde, og bedre bemanning.
- Bedre seniorpolitik - med elementer som lettere opgaver, mindre arbejdstid og større anerkendelse af de ældre medarbejdere.

10-15 procent peger på, at bedre løn incl. tillæg og bedre pension vil kunne tilskynde til at blive længere.

5-10 procent kommenterer efterlønsreglerne – flere medlemmer peger på, at gevinsten ved at arbejde ved siden af er meget lille - eksempler er 20-24 kr. i timen efter skat. Enkelte er inde på, at efterlønnere skal kunne få tillæg (bl.a. for anciennitet), hvis de arbejder som vikarer.

I forlængelse heraf er der forslag om, at man skal kunne arbejde nogle timer uden at blive modregnet. LO foreslog i foråret 2004 en lempelse af reglerne om modregning, så arbejdsindkomst op til 100.000 kr. kun modregnes med 30 procent svarende til modregningen i folkepensionen.

Der rejses kritik af, at man tvinges på efterløn, hvis man er på supplerende dagpenge, og af at man straffes på efterlønnen, hvis man er på (lavt) timetal de sidste år inden efterlønnen.

Et medlem foreslår, at man skal indbetale efterlønsbidrag i 40 år for at kunne få efterløn; et par andre medlemmer, at ordningen skal afskaffes til fordel for en ny ordning for f.eks. 50-64-årige, der af helbredsmæssige (lægedokumenterede) årsager ikke kan arbejde.

Der er også et medlem, som spørger, hvorfor man bliver smidt ud af a-kassen som 65-årig, selv om man er fuldtidsansat. Vedkommende mener, at der bør være en gulerod for dem, der bliver på arbejdsmarkedet.

Især fra dagplejere er der mange konkrete forslag om seniorordninger. Dette afspejler nok de særlige overenskomstvilkår, som denne faggruppe har (pasning af 4 børn er en forudsætning for at modtage fuld grundløn; den ugentlig arbejdstid for en fuldtidsansat dagplejer udgør 48 timer, som er det tidsrum, hvor dagplejeren er forpligtet til at modtage børn).

Der er mange forslag om 3-børns kontrakter med fuld lønkompensation. Også arbejdstiden foreslås reduceret – der er for eksempel en dagplejer, som skriver, at hun gerne ville blive længere, hvis hun kunne nøjes med at arbejde f.eks. 32 timer – 48 timer er for meget efter de 62 år. Andre er inde på noget lignende; der er bl.a. et forslag om deltidsplasser og om at samle de børn, som ikke har brug for pasning så længe, hos ældre dagplejere.

Der peges endvidere på forskellige former for aflastning – ingen gæstebørn, kun ét barn under 1 år; muligheden for at skabe et særligt job, hvor andre dagplejere bistås, når de modtager nye børn mv.

Blandt de øvrige gode råd peges der bl.a. på vigtigheden af bedre ledelse; at der er behov for flere uddannede kolleger, mere flekstid, flere fleksjob, mere selvbestemmelse mv.

## 7 Arbejdskraftpotentialet

I de foregående afsnit er blandt andet kortlagt, hvilke initiativer der vil få FOA's medlemmer til at blive længere tid på arbejdsmarkedet.

I dette afsnit beregnes arbejdskraftpotentialet ved, at flere af forbundets medlemmer udskyder tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet, og ved, at flere arbejder ved siden af, at de modtager efterløn. Udregningerne beskrives i denne rækkefølge.

De vigtigste konklusioner er:

- Hvis hvert tredje medlem udskyder sin tilbagetrækning med ½ år, vil det resultere i en årlig merbeskæftigelse på ca. 700 fuldtidsbeskæftigede. Ved en udskydelse af tilbagetrækningen på 1 år, vil merbeskæftigelsen følgelig blive dobbelt så stor. Kunne dette udbredes til samtlige beskæftigede på arbejdsmarkedet, skønnes det løseligt, at effekten ville være ca. 8.600 fuldtidsbeskæftigede.
- Hvis de efterlønsmodtagere, der er medlemmer af FOA, fik lov til at arbejde lige så meget, som de ønsker, ville det årligt give 620 flere fuldtidsbeskæftigede. De efterlønsmodtagere, der er medlem af Offentligt Ansattes Arbejdsløshedskasse, udgjorde ultimo 2003 11 procent af samtlige efterlønsmodtagere. Hvis der blandt efterlønsmodtagerne generelt er samme forskel mellem det nuværende og det ønskede arbejde ved siden af efterlønnen, er der et ikke ubetydeligt potentiale for at øge arbejdsudbuddet blandt efterlønnerne – svarende til 5-6.000 fuldtidsbeskæftigede.

### 7.1 Arbejdskraftpotentialet ved en udskydelse af tilbagetrækningen

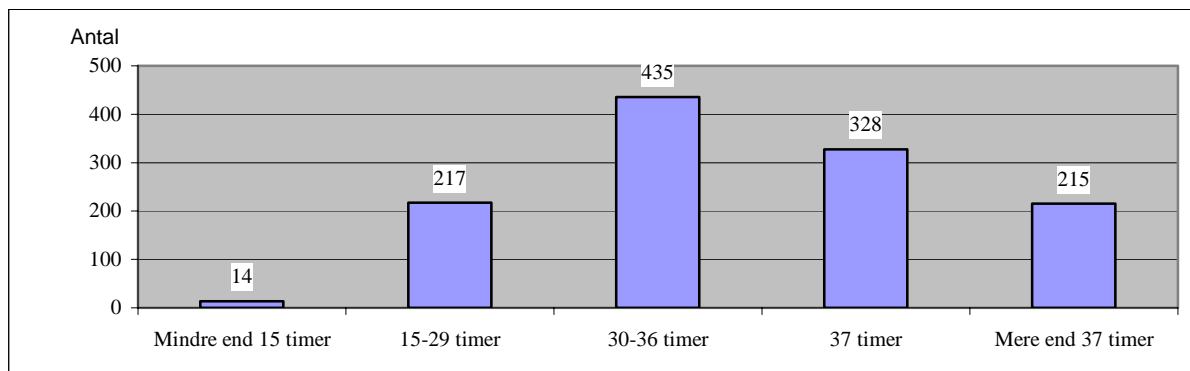
De medvirkende medlemmer i undersøgelsen svarer, at de ønsker at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, når de er 60,3 år. Dette er lidt lavere end landsgennemsnittet.

I undersøgelsen spørges gruppen af 50-årige og derover, hvad der skal til, for at de vil udskyde deres tilbagetrækning (se afsnit 6 om påvirkelighed). Mere end hvert tredje medlem erklærer sig helt sikker på, at hun vil udskyde sin tilbagetrækning mod at gå ned i tid til samme løn, mens knapt hver fjerde er helt sikker på at ville udskyde tilbagetrækningen mod at få bedre løn.

Noget tyder således på, at man ved at justere på henholdsvis løn og arbejdstid godt kan få nogen af de endnu ikke tilbagetrukne til at udskyde tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Det forudsættes i det følgende, at hvert tredje medlem – med de rette løn- og arbejdsvilkår – vil udskyde sin forventede tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i et halvt år.

Den gennemsnitlige arbejdstid for medlemmerne på 50 år eller derover er 32,8 timer om ugen svarende til 0,89 fuldtidsbeskæftiget; fordelingen fremgår af figur 39 nedenfor. Det forudsættes, at det ugentlige timetal er uændret i det halve år, man arbejder mere.

**Figur 39. Ugentlig arbejdstid for erhvervsaktive medlemmer på 50 år og derover.**



Andelen af medlemmer mellem 50 og 65 år, som ikke er på efterløn, pensioneret eller på overgangsydelse er på 56.000<sup>10</sup>. Som følge af førtidspensionering, jobskifte, død o. lign. vil en andel af gruppen falde fra og ikke nå frem til pensionsalderen eller tidspunktet, hvor man går på efterløn.

Der vil selvfølgelig også komme tilgang til gruppen, f.eks. fra folk, som i en sen alder skifter job til FOA's områder, men denne tilgang er relativt beskedent, og samlet set vil gruppen mindskes frem mod tilbagetrækningstidspunktet.

Det forudsættes derfor, at 10 procent falder fra, inden de står over for at skulle vælge, om de vil blive længere tid på arbejdsmarkedet<sup>11</sup>. Derved bliver der knap 50.600 medlemmer tilbage, som skal vælge, om de vil fortsætte på arbejdsmarkedet.

Det antages som nævnt, at hvert tredje – med de rette løn- og arbejdsvilkår – vil udskyde deres tilbagetrækning. En udskydelse af tilbagetrækningen med ½ år anses for et forsigtigt skøn. Dette skøn indebærer en årlig forøgelse af arbejdsudbuddet på FOA's arbejdsområder, der svarer til 700 flere fuldtidsbeskæftigede.<sup>12</sup>

På figur 40 nedenfor er ligeledes vist beskæftigelseseffekten, hvis tilbagetrækningen for hvert tredje medlem ikke blev udsat med et halvt år, men med henholdsvis ¼ og 1 år.

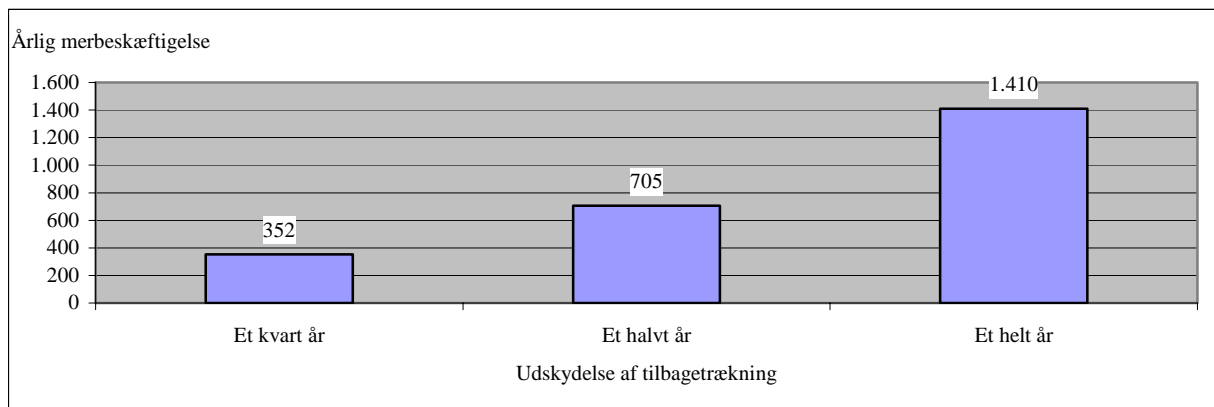
<sup>10</sup> Trukket ud fra FOA's medlemsregister den 31. juli 2004.

<sup>11</sup> De 10 pct. svarer nogenlunde til, hvad en årgang af 55 årige falder med i løbet af 5 år.

<sup>12</sup> Merbeskæftigelse ved udskydelse på ½ år:  $(50.600 * 1/3 * 0,89 * 0,5 \text{ år}) / 10,5 \text{ år} = 705$  fuldtidsbeskæftigede. Der er brugt flere decimaler end de her angivne, hvorfor man ikke helt får 705, når man ganger sammen.



**Figur 40. Merbeskæftigelse ved udskydelse af tilbagetrækningen med henholdsvis ¼, ½ og 1 år - FOA.**



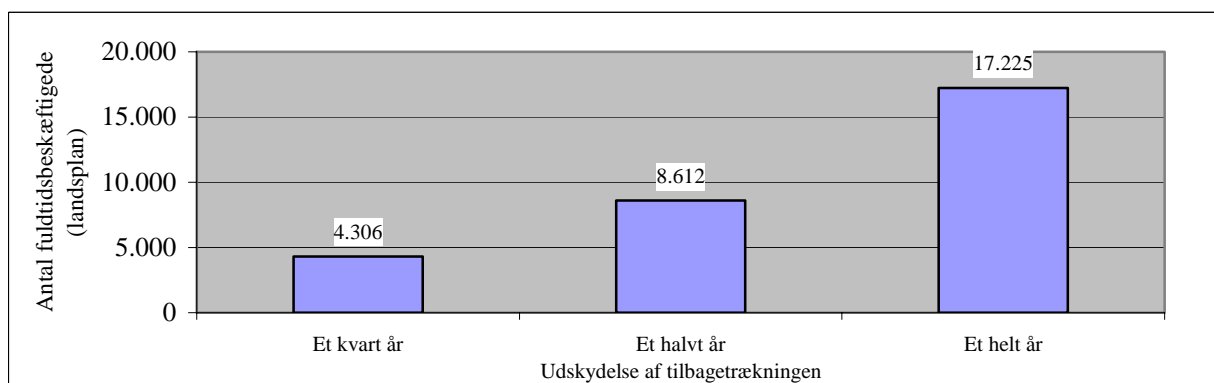
### 7.1.1 Merbeskæftigelse på landsplan ved udskydelse af tilbagetrækningen ½ år

Efter samme principper som i det ovenstående kan det skønsmæssigt beregnes, hvad en udskydelse af tilbagetrækningen vil betyde for beskæftigelsen på landsplan. Forudsætningerne er:

- hver tredje vil – med de rette løn- og arbejdsvilkår - udskyde tilbagetrækningen ½ år
- den gennemsnitlige arbejdstid for personer på 50 år og derover er godt 33 timer om ugen.
- 10 procent falder fra, inden de skal vælge at trække sig tilbage eller ej.

Resultaterne af regnestykkerne ses i figur 41.

**Figur 41. Merbeskæftigelse ved udskydelse af tilbagetrækningen ½ år – landsplan.**



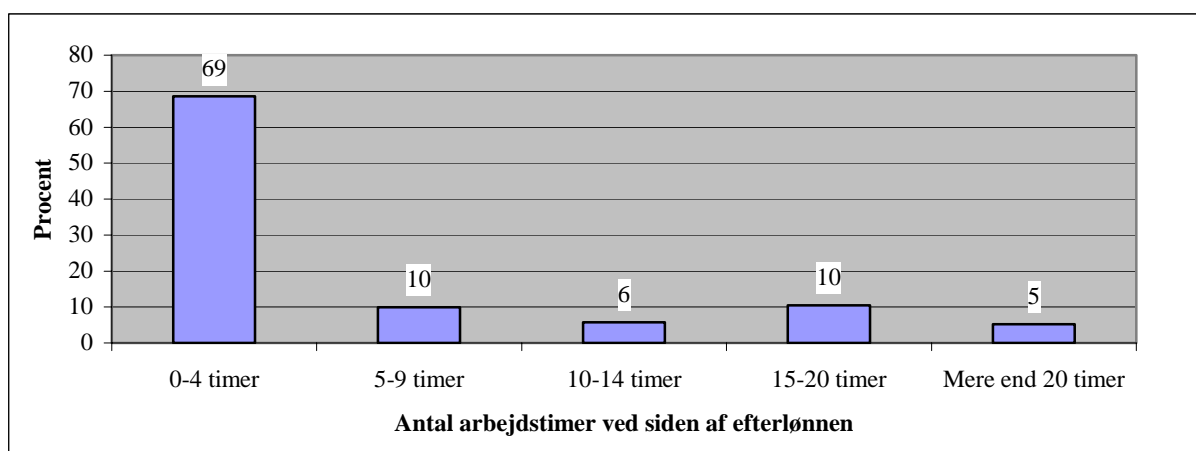
Udskydes tilbagetrækningen for hver tredje med ½ år, vil det skønsmæssigt give 8.600 flere fuldtidsbeskæftigede.

## 7.2 Arbejde ved siden af efterlønnen

En anden måde at øge beskæftigelsen er ved at øge arbejdet ved siden af efterlønnen.

Antallet af FOA-medlemmer på efterløn er i 2004 på ca. 15.600. I denne undersøgelse har hver niende efterlønsmodtager (11 procent) oplyst, at vedkommende har arbejde på deres faglige område ved siden af efterlønnen. I gennemsnit arbejder de 5,7 timer om ugen. Fordelingen af efterlønsmodtagernes ugentlige arbejdstid fremgår af figur 42. Det ses, at flertallet arbejder mellem 0 og 4 timer om ugen.

Figur 42. Ugentlig arbejdstid for efterlønsmodtagere i FOA, der arbejder ved siden af efterlønnen.

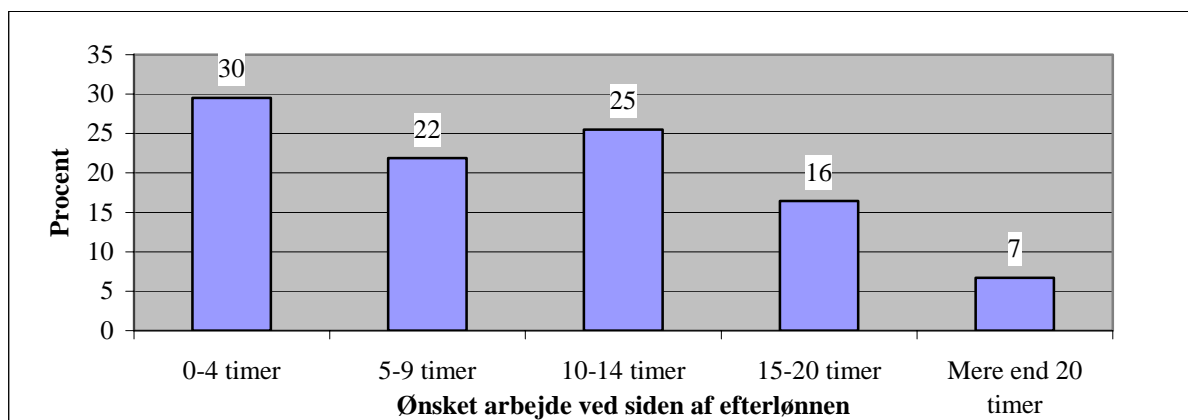


De medvirkende efterlønsmodtagere i undersøgelsen er desuden blevet spurgt om, hvor meget de ønsker at arbejde inden for deres fagområde ved siden af efterlønnen.

Mere end hver femte efterlønsmodtager vil gerne arbejde sideløbende med efterlønnen. Den ønskede gennemsnitlige arbejdstid er 9,5 timer om ugen.

Sammenholdes dette med, at det i dag kun er 1 ud af 9, der arbejder ved siden af efterlønnen og at disse i snit arbejder 5,7 timer om ugen, så tyder det på, at der er et forholdsvist stort potentiale for at øge beskæftigelsen ved, at efterlønnere arbejder mere ved siden af efterlønnen. Fordelingen fremgår af figur 43.

Figur 43. Ønsket ugentlig arbejdstid for efterlønsmodtagere.



Hvis arbejdet kunne tilrettelægges, så det skete i et tempo og på præmisser, som var designet til efterlønsmodtagerne, således at de kunne arbejde det antal timer, som de ønsker, ville det give en merbeskæftigelse på ca. 620 fuldtidsbeskæftigede om året.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Merbeskæftigelse ved efterløn =  $(0,22 * 9,5 \text{ timer} - 0,11 * 5,7 \text{ timer}) / 37 * 15.600$ . Tallene på 0,22 og 0,11 er beskæftigelsesfrekvenserne.



## Bilag 1. Undersøgelsens repræsentativitet og metoder

Emnerne i dette bilag er uddybet i en supplerende bilagsrapport, som er tilgængelig på [www.foa.dk](http://www.foa.dk). Her ligger også de spørgeskemaer, som er anvendt i undersøgelsen.

### Dataindsamling

Den praktiske gennemførelse af medlemsundersøgelsen er foretaget af konsulentfirmaet Epinion A/S.

I forbindelse med undersøgelsen *Seniorliv på arbejdsmarkedet* udtrak FOA en bruttostikprøve på 500 efterlønsmodtagere og 2.000 erhvervsaktive blandt FOA's medlemmer. De to grupper fik henholdsvis tilsendt et spørgeskema målrettet efterlønsmodtagere og et spørgeskema målrettet erhvervsaktive (spørgeskemaerne kan ses i en supplerende bilagsrapport, der findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)).

Spørgeskemaerne blev udsendt torsdag den 12. august, og medlemmerne blev bedt om at svare senest fredag den 20. august. Respondenterne havde muligheden for at besvare undersøgelsen enten postalt eller elektronisk via internettet.

For at sikre så høj en deltagelsesprocent som muligt foretog Epinions interviewere efter svarfristens udløb op til fem telefonopkald til de respondenter, der ikke havde fremsendt deres besvarelser. Her blev medlemmerne dels gjort opmærksomme på returneringsfristen, dels adspurgt, om de havde lyst til at deltage i undersøgelsen. For at få et så stort datagrundlag som muligt, blev dataindsamlingen først afsluttet tirsdag den 31. august efter indtastningen af de sidst modtagne spørgeskemaer.

Epinion fik ret få henvendelser om forståelsen af spørgeskemaerne. Dette tyder på, at medlemmerne ikke haft problemer med at udfylde spørgeskemaerne. Der er dog flere svarpersoner, som ikke har besvaret enkelte af spørgsmålene, og det peger i retning af, at disse spørgsmål har været vanskelige at forstå for de pågældende.

### Repræsentativitet

Den valgte dataindsamlingsmetode gav som resultat, at 1.285 af de udtrukne 2.000 erhvervsaktive medlemmer og 353 af de 500 udtrukne FOA-medlemmer på efterløn deltog, jf. tabel 1 og 2 nedenfor. Det svarer til en deltagelsesprocent på 64,3 blandt de erhvervsaktive og en deltagelsesprocent på 70,6 blandt efterlønsmodtagerne. For undersøgelser som disse er det høje svarprocenter.

**Tabel 1. Deltagelsesprocent for de erhvervsaktive FOA-medlemmer**

	Har deltaget		
	Ja (Andel/Antal)	Nej (Andel/Antal)	Total (Andel/Antal)
<b>Erhvervsaktive</b>	64,3 % / 1.285	35,8 % / 715	100,0 % / 2.000

Anmærkning: Herudover blev spørgeskemaet returneret af 55 medlemmer, som oplyste, at de var efterlønsmodtagere eller pensionister. Der var således 66% af de erhvervsaktive i stikprøven, som deltog i undersøgelsen.

**Tabel 2. Deltagelsesprocent for FOA-medlemmer, der er efterlønsmodtagere**

	Har deltaget		Total (Andel/Antal)
	Ja (Andel/Antal)	Nej (Andel/Antal)	
<b>Efterlønsmodtagere</b>	70,6 % / 353	29,4 % / 147	100,0 % / 500

Epinion har foretaget en analyse af frafaldet i de to stikprøver, der blev dannet til undersøgelsen. Konklusionen af analyserne er for både de erhvervsaktive og efterlønsmodtagerne, at kombinationen af fraværet af et systematisk frafald og de høje deltagelsesprocenter giver et repræsentativt og validt grundlag for analyserne af data.

Det gælder for både undersøgelsen blandt de erhvervsaktive og undersøgelsen blandt efterlønsmodtagerne, at svarprocenten har været højest for de medlemmer, som er eller har været knyttet til Pædagogisk Sektor. Herefter følger Social- og sundhedssektoren, Teknik- og servicesektoren og Køkken- og rengøringssektoren, idet svarprocenterne er lavest i sidstnævnte sektor.

### **Vægtning af data**

I denne undersøgelse er efterlønsmodtagernes besvarelser vægtet på alder og køn, mens de erhvervsaktives besvarelser er vægtet på sektor, alder og køn.

Analyserne i denne rapport er primært udført på vægtede data.

Der er gjort nærmere rede for formålet med vægtningen mv. i en supplerende bilagsrapport, som findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk).

### **Faktoranalyse**

Epinion A/S har gennemført en faktoranalyse af spørgsmål 22 til de erhvervsaktive og det tilsvarende spørgsmål 17 til efterlønsmodtagere (spørgsmål og svar fremgår af bilag 2). Faktoranalyse er en hyppigt anvendt statistisk metode, som har til formål at reducere kompleksiteten i et datasæt. Dette gøres ved at undersøge, om der er spørgsmål (indikatorer i faktoranalysens terminologi), som er udtryk for den samme bagvedliggende dimension (faktor i faktoranalysens terminologi). Fordelen ved at foretage en faktoranalyse er, at man:

1. ved at undersøge, hvilke spørgsmål der ”hænger sammen”, får en substantiel viden om, i hvilket omfang spørgsmålene for respondenterne relaterer sig til den samme dimension.
2. ved at anvende en faktor eller et indeks, som er konstrueret på baggrund af faktoranalysen, måler en given dimension mere præcist, end det ville være tilfældet, såfremt man kun målte denne vha. et enkelt spørgsmål (indikator).

Metoden og de indeks, der er konstrueret, er nærmere beskrevet i en supplerende bilagsrapport, der er tilgængelig på [www.foa.dk](http://www.foa.dk).

## **Gruppering af de erhvervsaktive medlemmer efter, i hvor høj grad de kan påvirkes til at udskyde deres tilbagetrækning**

Der er foretaget en gruppering af de erhvervsaktive medlemmer ud fra spørgsmål 21. Kun medlemmer, som har svaret på hvert af spørgsmålene 21a-21o, er medtaget i analysen. Svarene er tildelt værdien 1-3 points, hvor svarmuligheden "Ville helt sikkert få mig til at udskyde efterløn/pension" har værdien 1. Det er herefter beregnet, hvor mange points det enkelte medlem har fået for sine svar på de nævnte spørgsmål. Minimum er 15 points, og maksimum er 45 points. Medlemmerne er på denne baggrund inddelt i de følgende fire kategorier:

1. De meget påvirkelige (15-22 points)
2. De ret påvirkelige (23-30 points)
3. De måske påvirkelige (31-38 points)
4. De upåvirkelige (39-45 points)

## **Frekvenstabeller**

Frekvenstabeller er gengivet i teksten, hvor de er relevante.

For at give et overblik over svarene på spørgsmålet om arbejdstilfredshed, som er benyttet i faktoranalysen (spørgsmål 17 til efterlønnere, spørgsmål 22 til de erhvervsaktive), er frekvenstabeller over dette spørgsmål for henholdsvis erhvervsaktive og efterlønnere gengivet i bilag 2.

## **Krydstabeller**

For undersøgelse af parvise sammenhænge mellem to variable benyttes krydstabeller. I forbindelse med disse foretages et såkaldt Chi<sup>2</sup>-test. Dette kan fortælle, om der er signifikant sammenhæng mellem to (eller flere) faktorer. Når fx 77 procent af "de overbebyrdede" forventer at trække sig tilbage før de bliver 62 år, og 56 procent af "de pressede" forventer at trække sig tilbage ved denne alder, er det så, fordi der er en reel forskel på de to grupper? Dette kan chi<sup>2</sup>-testen give svar på.

I rapporten er testens "p-værdi" gengivet (under krydstabeller). Den fortæller om sandsynligheden for, at der *ingen* forskel er på fordelingen af kolonnevariablen i rækkevariablen kategorier. Det gænge er, at arbejde med et såkaldt 95-procent konfidensinterval. Dvs., at der antages at være signifikant sammenhæng mellem de to variable, hvis testet viser, at der er højst 5 procent sandsynlighed for at få de indsamlede data, hvis ikke er sammenhæng. Mere konkret betyder det, at der antages at være sammenhæng, hvis p-værdien er mindre end 0,050. Selve Chi<sup>2</sup>-værdien har ingen betydning og gengives derfor ikke.

I enkelte tilfælde er resultaterne medtaget, selv om p-værdien er større end 0,050. I disse tilfælde er det anført i teksten, at testet ikke er signifikant og derfor skal tages med forbehold. Når vi alligevel har medtaget tabellerne, skyldes det at testet er følsomt overfor beregninger med få observationer (respondenter).

Endelig er der en række sammenhænge undersøgt og fundet insignifikante – også trods mange observationer. Hvor disse har syntes overraskende – eller hvor det er en pointe, at der netop ikke er sammenhæng - har vi beskrevet dette.

## Bilag 2. Forhold i arbejdslivet, herunder tilfredsheden med arbejdet

Frekvenstabeller over spørgsmål 22 i spørgeskemaet til erhvervsaktive og spørgsmål 17 i spørgeskemaet til efterløunnerne – spørgsmålene er – med ganske få variationer – identiske og omhandler de erhvervsaktives nuværende arbejdsplads og efterlønnernes sidste år på arbejdsmarkedet.

### Erhvervsaktive, spørgsmål 22

Nedenfor følger en række forskellige udsagn. Du bedes angive, om du er enig eller uenig.	Helt enig	Enig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Alt i alt er jeg meget tilfreds med mit arbejde	45	46	6	1	2	100
Jeg har et stort ansvar på mit arbejde	42	47	7	1	2	100
Jeg har et godt forhold til mine kolleger	56	42	2	0	1	100
Der er alt for mange forandringer	16	35	36	9	5	100
Jeg har et godt forhold til mine overordnede	44	48	4	0	3	100
Der er en høj grad af selvbestemmelse	34	46	15	2	3	100
Jeg har gode muligheder for at udvikle mig på mit arbejde	23	48	20	4	6	100
Jeg er ofte stresset	14	35	37	10	3	100
Jeg er godt tilfreds med min løn	8	37	36	17	2	100
Jeg synes ofte, at arbejdslivet tager for meget tid fra mit familieliv	15	39	37	6	2	100
Jeg føler mig ofte træt og nedslidt	21	36	32	8	3	100
Arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads	19	59	15	3	4	100
Arbejdspresset er ofte meget stort	24	46	25	3	2	100
Arbejdet er fysisk hårdt	35	34	23	6	2	100
Det kan være svært at imødekomme arbejdspladsens krav til omskoling og omstilling	6	23	48	10	13	100
Jeg er bekymret for at miste mit arbejde	4	7	46	37	7	100
Jeg er bekymret for, om jeg har råd til at holde op med at arbejde på det tidspunkt, jeg ønsker	20	31	29	11	9	100
Min arbejdsplads vil få svært ved at erstatte mig, når jeg engang holder op	10	16	38	25	12	100



## Efterlønnere, spørgsmål 17

<b>Nedenfor følger en række forskellige udsagn, som omhandler de sidste par år på din arbejdsplads. Du bedes angive om du er enig eller uenig.</b>	<b>Helt enig</b>	<b>Enig</b>	<b>Uenig</b>	<b>Helt uenig</b>	<b>Ved ikke / i tvivl</b>	<b>Total</b>
Alt i alt var jeg meget tilfreds med mit arbejde de sidste par år før jeg trak mig tilbage	50	36	7	3	3	100
Jeg havde et stort ansvar på min arbejdsplads	31	46	14	4	5	100
Jeg havde et godt forhold til mine kollegaer	68	27	3	1	0	100
Jeg ser fortsat mange af mine tidligere kollegaer	40	25	18	13	4	100
Der skete alt for mange forandringer og tingene gik ofte for hurtigt på min arbejdsplads	23	32	24	13	7	100
Jeg havde et godt forhold til mine overordnede	59	30	4	5	2	100
Der var en høj grad af selvbestemmelse i mit job	41	34	14	4	6	100
Jeg havde gode muligheder for at udvikle mig på mit arbejde	28	34	22	7	8	100
Jeg var ofte stresset på mit arbejde	18	26	36	16	4	100
Alt i alt var jeg meget godt tilfreds med min løn	26	46	19	8	2	100
Jeg oplevede ofte, at arbejdslivet tog for meget tid fra mit familieliv	15	31	33	14	7	100
Jeg følte mig ofte træt og nedslidt	29	34	25	11	2	100
Arbejdsmiljøet var alt i alt godt på min arbejdsplads	27	50	16	5	2	100
Arbejdspresset var ofte meget stort	30	45	19	5	2	100
Arbejdet var fysisk hårdt	41	37	16	5	1	100
Det var svært at imødekomme arbejdspladsens krav til omskoling og omstilling	10	25	36	16	12	100
Jeg var bekymret for at miste mit arbejde	8	9	32	43	7	100

## Bilag 3. Litteratur

Arbejdsløshedskassernes Samvirke (2004): Efterlønnen – myter og realiteter.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) (2003): Ældre & Arbejdsmarkedet.

Forbundet af Offentligt Ansatte (2002): Undersøgelse af arbejdsskader i FOA 1998-2001. (www.foa.dk)

Forbundet af Offentligt Ansatte (2002): Undersøgelse af førtidspensionister i FOA. (www.foa.dk)

Forbundet af Offentligt Ansatte (2004): Sygefravær blandt FOA's medlemmer. (www.foa.dk)

Forbundet af Offentligt Ansatte (2004): Deltidsarbejde blandt FOA's medlemmer. (www.foa.dk)

Huset Mandag Morgen for Ældresagen (2004): De nye seniorer – deres adfærd, krav og kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet.

Institut for Folkesundhed: Sundheds- og sygelighedsundersøgelsen 2000. (www.sifolkesundhed.dk)

Jensen, Per H. (2004): Hvorfor er erhvervsdeltagelsen blandt ældre så høj i Danmark? Artikel i Social Kritik nr. 94/2004.

Jensen, Per H. og Torben Kjeldgaard (2002): Årsager og effekter af den tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Artikel i Tidsskrift for Arbejdsliv nr. 3/2002.

Jørgensen, Martin Sonnefeld (2004): Danskerne trækker sig lidt senere tilbage fra arbejdsmarkedet. Artikel i Social Forskning 2004:1. Socialforskningsinstituttet.

Landsorganisationen i Danmark (LO) (2004): LO's forslag af 17. maj 2004 til anbefalinger til fremme af de ældres erhvervsdeltagelse. (www.lo.dk)

Larsen, Mona (2002): Hvordan fastholdes ældre på arbejdsmarkedet? Arbejdspapir 4: 2002. Socialforskningsinstituttet.

Quaade, Thomas (2001). Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. SFI (Socialforskningsinstituttet) 01:7.

Ugebrevet A4, nr. 41, 25. november 2003: Hver anden går frivilligt på efterløn.



## Offentligt ansatte frygter dårligt helbred eller er slidt ned og trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet

Hver fjerde af FOAs erhvervsaktive medlemmer forventer ikke at kunne blive på arbejdsmarkedet så længe, som de gerne ville. Hovedbegrundelsen er, at de ikke kan holde til at arbejde så længe, eller at de er nedslidte.

Denne rapport, der bygger på en undersøgelse af erhvervsaktive og efterlønsmodtagere, viser, at den foretrukne tilbagetrækningsalder for begge grupper er ca. 60,5 år. Hovedparten af medlemmerne er kvinder, og generelt forventer danske kvinder først at trække sig tilbage, når de er ca. 61,5 år i gennemsnit.

Medlemmerne af FOA trækker sig således relativt tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet. Den faktiske tilbagetrækningsalder ligger endnu lavere, når man tager de mange førtidspensioneringer i medlemskaren i betragtning også. 60 procent af de erhvervsaktive angiver, at helbredet er allervigtigst for deres beslutning om, hvornår de vil holde op med at arbejde. Samtidig er der 63 procent af de erhvervsaktive, der mener, at de har et meget godt eller godt helbred.

Næsten halvdelen af efterlønsmodtagerne peger på, at arbejdet var blevet for anstrengende, en anden halvdel siger, at de har ønsket mere tid til familie og fritidsinteresser. Disse to årsager er dem, som flest medlemmer angiver, og for mange går disse årsager hånd i hånd.

Ca. to tredjedele af efterlønsmodtagerne var i arbejde inden efterlønnen – resten var ledige eller på overgangsydelse.

Undersøgelsen viser også:

- Jo mindre medlemmerne føler sig overbebyrdede i deres arbejde, og jo bedre et socialt miljø, der er på arbejdspladsen, jo længere forventer medlemmerne at blive på arbejdsmarkedet.
- Jo mindre medlemmerne føler sig overbebyrdede, og jo mere tilfredse, de er med deres arbejde, jo mere er de tilbøjelige til at ville udskyde deres tilbagetrækning, hvis vilkårene er i orden.
- Især nedsat arbejdstid med fuld lønkompensation kunne få nogle til at blive længere på arbejdsmarkedet.
- Mange erhvervsaktive er usikre på, om deres arbejdsplads har en seniorpolitik, og hvad den i givet fald går ud på.

Hvis hver tredje af FOAs medlemmer kunne udskyde deres tilbagetrækning med et halvt år, ville det øge arbejdsudbuddet med ca. 700 fuldtidsbeskæftigede.

Hvis efterlønsmodtagerne i FOA kunne arbejde det antal timer på deres faglige område, de gerne vil, ville det give et bidrag til arbejdsudbuddet på yderligere ca. 600 fuldtidsbeskæftigede om året.



**Forbundet af  
Offentligt Ansatte**

Stauings Plads 1-3  
1790 København V  
Tlf.: 46 97 26 26  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)