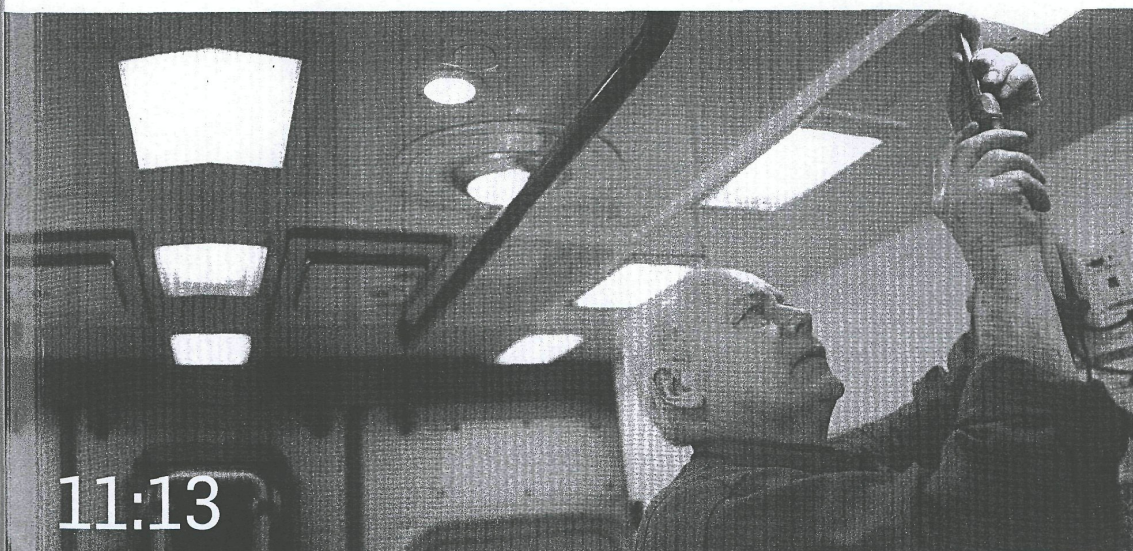


SFi DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER
FOR VELFÆRD

55-70-ÅRIGES FORBLIVEN PÅ ARBEJDS- MARKEDET

ADFÆRD, FORVENTNINGER, AFTALER OG KENDSKAB TIL REGLER



11:13

MONA LARSEN
HENNING BJERREGAARD BACH
LISE SAND ELLERBÆK

55-70-ÅRIGES FORBLIVEN PÅ ARBEJDSMARKEDET. ADFÆRD, FORVENTNINGER,
AFTALER OG KENDSKAB TIL REGLER
Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Jesper Wégens
Peter Halkjær, Ældresagen
Vibeke Dalbro, Arbejdsmarkedsstyrelsen
Lise Pontoppidan, Arbejdsmarkedsstyrelsen
Ane Wraae Nielsen, Arbejdsmarkedsstyrelsen
Helle Rasmussen, Arbejdsmarkedsstyrelsen
Thomas Mølsted Jørgensen, Pensionsstyrelsen
Peder J. Pedersen, Århus Universitet og SFI

ISSN: 1396-1810
ISBN: 978-87-7119-012-0
e-ISBN: 978-87-7119-045-8

Layout: Hedda Bank
Forsidefoto: Ole Bo Jensen
Oplag: 600
Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2011 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.
Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's
publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

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

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

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

55-70-ÅRIGES FORBLIVEN PÅ ARBEJDSMARKEDET

ADFÆRD, FORVENTNINGER, AFTALER OG KENDSKAB TIL REGLER

Samfundet vil på sigt komme til at mangle arbejdskraft, noget man bl.a. kan imødegå ved at få ældre til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Denne rapport er en undersøgelse af, hvilke motiverende forhold og hvilke barrierer der er for at få 55-70-årige arbejdstagere til at forsætte med at arbejde efter 60-års-alderen.

Undersøgelsen viser bl.a., at ønsket om at opprioritere familie og fritid er den største barriere for at få flere til at vente med at gå på efterløn. Omvendt vil flere blive i længere tid på arbejdsmarkedet, hvis der er konkret mulighed for det på arbejdspladsen, og hvis ledelsen signalerer, at den ønsker at beholde den ældre længe. Ønsker man at få flere til at blive længere på arbejdsmarkedet, er vigtige målgrupper dels de mange 55-59-årige, der forventer at trække sig tilbage senest i en alder af 62 år, dels kvinder, lavtuddannede, offentligt ansatte og personer med nedsat arbejdstid, som er blandt dem, der forventer at trække sig tidligst tilbage.

Resultaterne er baseret på en ny spørgeskemaundersøgelse med 55-70-årige, der overvejende var lønmodtagere, da de blev udvalgt til undersøgelsen. Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen.