



Et kættersk spørgsmål:

Hvorfor er erhvervsdeltagelsen blandt ældre så høj i Danmark?

Af Per H. Jensen

Erhvervsdeltagelsen blandt ældre i Danmark er højere end erhvervsdeltagelsen blandt ældre i stort set alle de andre 25 EU-lande. Dette på trods af, at A) det danske arbejdsmarked er et af de mest brutale i Europa. Danske arbejdsgivere afskediger ældre medarbejdere langt hyppigere end man gør i andre europæiske lande og ældre udsættes for diskrimination, der svækker deres muligheder for at finde beskæftigelse. Erhvervsdeltagelsen er høj på trods af, at B) Danmark har relativt generøse tidlige tilbagetrækningsordninger; dvs. danskere lader sig kun i begrænset omgang "lokke" ud af arbejdsmarkedet af generøse tilbagetrækningsordninger. C) Det er relativt få ældre i Danmark, der forlader arbejdsmarkedet for at søge sociale gevinster (være sammen med familien o.lign.) og oplevelsesgevinster (rejse jorden rundt o.lign.). Til gengæld er den høje erhvervsdeltagelse i Danmark forankret i en meget stærk arbejdsorientering – også blandt ældre.



FOTO: SØSUNE WHITA JØRGENSEN

Man hører ofte, at en af velfærdsstatens største problemer og udfordringer er, at ældre lønmodtagere forlader arbejdsmarkedet før de når pensionsalderen, (se f.eks. Velfærdskommissionen 2004). Hvis man kan fastholde og forlænge de ældres deltagelse på arbejdsmarkedet, så vil det give medløb til flere fordele: (1) Samfundsøkonomisk betyder det, at der bliver flere forsørgere, og færre, der skal forsørges. (2) Det er en fordel for virksomhederne, for så vidt en fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet kan modvirke, at der i fremtiden vil opstå arbejdskraftmangel som følge af de demografiske forandringer. Og (3) det kan være en fordel for det enkelte individ, da arbejdsmarkedsdeltagelse kan være en vigtig kilde til anerkendelse, selvværd og selvværd.

Disse problemer og udfordringer har i mange vesteuropæiske lande givet anledning til, at man er påbegyndt at afvikle mulighederne for at ældre lønmodtagere kan trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet (Vroom & Guillemard 2002; Reday-Mulvay 2003). Tilsvarende overvejelser og forslag har også været fremme i den danske debat. Inden der skrives til handling bør der dog manes til eftertænkning. Det er ingen objektiv kendsgerning, at problemerne er så store, som det ofte påstås, og det er heller ikke nogen objektiv kendsgerning, at løsningen på problemerne er så simpel, som det ofte fremstilles.

Det er ubestridt, at demografiske forandringer vil give anledning til forandringer i befolkningens alderssammensætning. I fremtiden vil der blive flere ældre, og den fremtidige ældrebyrde vil stige. Ældrebyrden er et demografisk mål for relationen mellem befolkningsgrupper i forskellige aldre. Mere præcist måles ældrebyrden som ratioen mellem antallet af ældre (65 år og derover) og befolkningen i den erhvervsaktive alder (15-64 år). Den demografiske ældrebyrde siger dog ikke nødvendigvis noget om den økonomiske ældrebyrde, der handler om det økonomiske afhængighedsforhold mellem forskellige aldersgrupper, dvs. hvor mange (unge) er forsørgere, og hvor mange (ældre) forsørges. At der ikke er nogen direkte sammenhæng mellem den demografiske og økonomiske ældrebyrde, skyldes, at ældre (og gamle) kan være økonomisk selvberørende. Enten ved at trække på egen pensionsopsparing eller ved at deltage på arbejdsmarkedet. Der gives i Tabel 1 et fingerpeg om omfanget af både den demografiske og den økonomiske ældrebyrde i Danmark.

Som det fremgår af Tabel 1 vil den demografiske ældrebyrde i 2030 i Danmark være betydelig mindre end i de omkringliggende lande, så som f.eks. Tyskland. I 2030 vil ældrebyrden i Tyskland være på 49,2, medens den i Danmark vil ligge på 37,7. Udfordringerne fra den demografiske aldring er knap så påtrængende i Danmark som i de EU lan-

TABEL 1: DEN DEMOGRAFISKE OG ØKONOMISKE ÆLDREBYRDE

| | Befolkningen på 65 år og derover i procent af befolkningen mellem 15-64 år (2030) | Ældre arbejdstageres (55-64 år) beskæftigelsesfrekvens i 2002 | Beregnet gennemsnitlig tilbagetrækningsalder i 2002 |
|----------------|---|---|---|
| Danmark | 37,7 | 57,9 | 60,9 |
| Frankrig | 39,1 | 34,8 | 58,8 |
| Tyskland | 49,2 | 38,6 | 60,7 |
| Italien | 48,3 | 28,9 | 59,9 |
| Holland | 45,1 | 42,3 | 62,2 |
| Spanien | 41,0 | 39,7 | 61,5 |
| Storbritannien | 38,7 | 53,5 | 62,3 |
| EU 15 | | 40,1 | 60,8 |
| EU 25 | | 38,7 | 60,4 |

Kilde: OECD 1996:102; Kommissionen for de europæiske fællesskaber (2004:19)

de, vi normalt sammenligner os med.

Også den økonomiske ældrebyrde – her målt som erhvervsaktiviteten blandt de ældre segmenter i befolkningen – vil efter alle skøn være noget mindre i Danmark end i hovedparten af de øvrige EU-lande. Beskæftigelsesfrekvenserne for de 55-64 årige i Danmark distancerer klart beskæftigelsesfrekvenserne for samme aldersgrupper i de øvrige EU lande, ligesom Danmark også har en relativ høj gennemsnitlig tilbagetrækningsalder (jvnf. Tabel 1). Det kan i denne sammenhæng nævnes, at EU har formuleret ambitioner for en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke, hvilket afspejles i to indbyrdes supplerende mål, som EU har sat sig (Kommissionen for de europæiske fællesskaber 2004; Nordheim 2004). I Barcelona i 2002 konkluderede Det Europæiske Råd, at den gennemsnitlige alder for hvornår folk ophører med at arbejde i EU, bør søges øget med

omkring fem år inden udgangen af 2010, medens man i Stockholm i 2001 nåede til enighed om, at halvdelen af EU's befolkning i alderskategorien 55-64 år skulle være i arbejde i 2010. Barcelona- og Stockholmsmålsætningerne afspejler ambitionerne på tværs af EU's medlemslande. Det er derfor ikke helt uinteressant at notere sig, at Danmark allerede opfylder Stockholmsmålsætningen. Udover Danmark er det kun Sverige, Storbritannien, Portugal og Estland der blandt alle EU's 25 medlemslande allerede opfylder Stockholmsmålsætningen.

Hvad enten man iagttager den demografiske eller økonomiske ældrebyrde, så er den danske situation i et komparativt perspektiv ganske fordelagtig. At andre har det værre end en selv, er dog ikke i sig selv en indikation på, at alt er såre godt. Der kan som allerede omtalt være mange gode grunde til at fastholde og forlænge ældres

deltagelse på arbejdsmarkedet. Men at erhvervsdeltagelsen blandt ældre i Danmark er så høj, må dog betyde, at der er noget i Danmark, man gør rigtigt. Og hvis man kan finde ud af, hvad man i Danmark gør rigtigt, så skulle det også være muligt at komme med forslag til, hvordan man i Danmark kan gøre det endnu bedre. Derfor er det centrale spørgsmål i denne artikel: Hvorfor er erhvervsdeltagelsen blandt ældre i Danmark så høj?

Den høje erhvervsdeltagelse blandt ældre i Danmark går hånd i hånd med en højt udviklet velfærdsstat. I lande, hvor velfærdsstaten er mindre udviklet, er erhvervsdeltagelsen blandt ældre langt lavere end i Danmark. Alligevel er det blevet en politisk og videnskabelig sandhed, at velfærdsstaten må reorganiseres, dvs. afvikles, hvis vi skal evne at håndtere fremtidens ældrebyrde (se f.eks. Velfærdskommissionen 2004). I særlig grad har der været rettet fokus på efterlønsordningen. F.eks. argumenterer P.J. Pedersen (2003:151) for, at efterlønnen bør fjernes, da den "giver stærke økonomiske tilskyndelser til at forlade arbejdsmarkedet ved eller relativt kort efter 60 års alderen, uanset jobstatus og helbredssituation". Argumentet lyder umiddelbart besnærende. Men det er langt fra fuldgældigt. I den danske diskussion om den tidlige tilbagetrækning er det således for allerede mange år siden erkendt (se f.eks. Socialkommissionen 1993A, 1993B; Nørregaard 1996), at der ikke er nogle klare og entydige årsags-/virkningsrelationer mellem omfanget af den tidlige tilbagetrækning, på den ene side, og tilbagetrækningsordningernes generøsitet og kvalitet, på den anden. For debattens kvalificering er det derfor hensigtsmæssigt at se nærmere på de faktorer, der betinger den tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

TEORETISKE OG ANALYTISKE SYNSVINKLER PÅ DEN TIDLIGE TILBAGETRÆKNING

To centrale spørgsmål præger de videnskabelige debatter om, hvad der genererer den tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet: (1) Er tilbagetrækningen frivil-

lig eller ufrivillig? (2) Er tilbagetrækningen betinget af udbuds- eller efterspørgselsfaktorer? På tværs af disse spørgsmål er der udviklet en række konkurrerende hypoteser og forklaringsmodeller for så vidt angår årsagerne til tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Blandt disse forklaringsforsøg kan der foretages en analytisk distinktion mellem **Push**, **Pull** og **Jump** forklaringer.

Push forklaringer angiver, at det enkelte individ "skubbes" ud af arbejdsmarkedet, hvorfor push forklaringer indkredser faktorer, som det enkelte individ ikke selv er herre over. Push forklaringer fokuserer således på arbejdsmarkedets udstødningsmekanismer, der rammer de svageste (dårligt helbred betragtes som en vigtig push faktor bag den tidlige tilbagetrækning) og mindst kvalificerede dele af arbejdsstyrken. Push betinget tilbagetrækning betragtes i al væsentlighed som ufrivillig og uønsket af de berørte personer (Halvorsen & Johannessen 1991; Trommel & Vroom 1994), og man antager, at den push betingede tilbagetrækning giver anledning til et tab af indtægt, tab af status mv., samt psykologiske problemer, fordi det er vanskeligt for den ældre, dels at opleve sig selv som kasseret, og dels at tilpasse sig den nye situation (se f.eks. Osberg 1993:505).

Pull forklaringer erklærer, at tilbagetrækningen er frivillig, dvs. tilbagetrækningen beror på individets frie valghandlinger, og at tilbagetrækningsbeslutningen er forankret i attraktive tilbagetrækningsordninger (Dahl 1999), f.eks. efterlønnen, der gør, at det bedre kan betale sig for ældre lønmodtagere at forlade arbejdsmarkedet end at arbejde (Wadensjö 1985; Pedersen 2003). Som sådan betragtes tilbagetrækningen som en rationel, kalkuleret og nyttemaksimerende valghandling. Pull forklaringer er særligt dominerende i de økonomiske videnskaber, der beskriver tilbagetrækningsordningerne som incitamentstrukturer, og tilbagetrækningen som incitamentvirkninger.

I lighed med Pull, betragter også Jump forklaringer tilbagetrækningen som et frivilligt udbudsfænomen (Jensen & Kjeldgaard 2002; Keiding 2002). Ved tilbage-

trækningen er det enkelte individ dog ikke styret af økonomiske rationaler, beregninger eller motiver. Langt mere er det ønsket om selv-aktivering i en meningsfuld og aktiv 'tredje alder', der begrundet tilbagetrækningen. Dvs. det er ikke økonomiske gevinster, men et ønske om at realisere individuelle potentialer, der er den bagvedliggende årsag til tilbagetrækningen. Et tidligt otium kan således være begrundet i ønsket om at indlede nye livsprojekter (rejse jorden rundt, dyrke familien m.v.). Når selv-realiseringsen er det dominerende motiv bag tilbagetrækningen, så spiller kvaliteten og generøsiteten i de velfærdsstatslige ydelser en sekundær betydning for tilbagetrækningsbeslutningen. Et muligt fald i den materielle velfærd vil således blive kompenseret af en forbedret livskvalitet.

Push, Pull og Jump lægger op til tre meget forskellige strategier, hvis målet er at forøge andelen af ældre på arbejdsmarkedet. Når der således stilles krav om, at efterlønsordningen skal fjernes, så er dette krav forankret i Pull ræsonnementer. Men en fjernelse af efterlønsordningen vil ikke nødvendigvis have nogen effekt på tilbagetrækningsmønstrene, hvis tilbagetrækningen primært er Push determineret. Dvs. en fjernelse af efterlønsordningen vil ikke hæve den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder, hvis den tidlige tilbagetrækning er efterspørgselsdetermineret, dvs. en effekt af beslutninger og valg truffet af arbejdsgivere.

PROBLEMER I DE EKSISTERENDE FORSØG PÅ AT FORKLARE DEN TIDLIGE TILBAGETRÆKNING
Pull, Push og Jump forekommer at være velegnede analytiske værktøjer i bestræbelser på at forklare faktorerne bag den tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Et grundlæggende problem med Push, Pull og Jump forklaringerne er dog, at det i praksis kan være særdeles vanskeligt at afgøre, om tilbagetrækningen i det enkelte tilfælde er frivillig eller tvungen, udbuds- eller efterspørgselsdetermineret. Der er flere grunde til disse usikkerheder:

For det første kan tilbagetrækningsbeslutningen i teknisk forstand have været frivillig – men reelt tvungen. Som eksem-

pel kan nævnes en person, der bliver arbejdsløs som 57 årig. Denne person søger frem til sit 60. år 100 stillinger og får 100 afslag. Denne person frustreres, resignerer og beslutter sig for at gå på efterløn. I formel forstand er der her tale om "frivillig" tilbagetrækning, men kan tilbagetrækningsbeslutningen reelt betegnes tvangsfri? Mallier & Shafto (1992:40) giver et tilsvarende eksempel, der handler om, at et individ suverænt har besluttet at forlade arbejdsmarkedet, men at dette individ – begrundet eller ubegrundet – har følt sig under pres fra arbejdsgiver, fagforeningen eller arbejdskolleger med henblik på at træffe beslutningen om at trække sig tilbage.

For det andet sker en persons fortolkning af tilbagetrækningen i en social kontekst, hvorfor den selv samme begivenhed af nogle personer kan opleves som Pull og af andre som Push (Schultz et.al. 1998:46). F.eks. viser norske studier, at virksomhedsledelsens handlinger har stor indflydelse på, hvorledes tilbagetrækningen opleves (Halvorsen & Johannessen 1991). Hvis der fra ledelsens side udvises åbenhed, gives information, der afholdes orienteringsmøder mv, så vil op imod 1/3 af det berørte personale opleve, at de frit valgte at trække sig tilbage, selvom der skete en tvangsafvikling af personalet.

For det tredje, når tilbagetrækningen har fundet sted, så er det vanskeligt at omgøre handlingen. Derfor vil den berørte person efterfølgende alt andet lige ikke have andre valg end at resignere og tilpasse sig den nye situation. Følgelig vil den berørte person efter nogen tid tendere til at foretage efterrationaliseringer, erindringsforskydninger mv. omkring årsagen til tilbagetrækningen (Maule et.al. 1996). I litteraturen tales der om såkaldte "happy losers". En "happy loser" er en person, der var ked af at blive afskediget, men efterfølgende fandt sig godt til rette i en ny social kontekst udenfor arbejdsmarkedet.

Som det fremgår kan det være meget vanskeligt at trække klare distinktioner mellem Push, Pull og Jump situationer, da Push, Pull og Jump delvist overlapper hinanden. Tilsvarende kan der i litteraturen



spores en voksende erkendelse af, at det er vanskeligt at levere entydige forklaringer på omfanget og mønsteret i den tidlige tilbagetrækning (Walker 1985:219f; Johnson & Falkingham 1992:120f; Maule et.al. 1996:202; Pedersen 1997; NOSOSKO 1999:10). Der er således argumenteret for, at Push, Pull og Jump ikke behøver at udelukke hinanden (Kolberg 1991), og mange er af den opfattelse (f.eks. Halvorsen 1994:52; Moore et.al. 1994:6; Hansson et.al. 1997:220), at tilbagetrækningen skyldes en samvirken af Push, Pull og Jump faktorerne. Med andre ord forårsages den tidlige tilbagetrækning af komplekse og interaktive samspil mellem Push, Pull og Jump.

Til trods for at tilbagetrækningsmønstrene er et resultat af interaktive processer, hvor policies og institutioner i gensidig samspil strukturerer (og selv struktureres af) tilbagetrækningen, så vil denne artikel være bygget op omkring Push, Pull og Jump som tre afgrænsede og relativt

selvstændige analytiske perspektiver. Push, Pull og Jump synsvinklerne anvendes således i bestræbelser på at organisere nogle komplicerede problemstillinger og et mangfoldigt empirisk materiale.

DATA

Artiklen vil bygge på allerede foreliggende forskningsresultater, samt nationale og internationale statistikker. I tillæg hertil anvendes såkaldte "egne data". Med "egne data" refereres til survey data, som er indsamlet i forbindelse med projektet "Arbejdsløshed, tilbagetrækning og medborgerskab". Disse data belyser bl.a. årsager og effekter af den tidlige tilbagetrækning. Spørgeskemaet er optrykt som Andersen et.al. (2002). Data blev indsamlet i 1999 af Danmarks Statistik. Der blev foretaget interviews med 1.653 efterlønsmodtagere, 1.159 førtidspensionister, 156 personer på overgangsydelse, 1.629 ledige og 499 "andre" i alderen 55-66 år. For en beskrivelse af data, se Clement (2002).

PUSH

Den Push forårsagede ufrivillige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet kan generelt henføres til tre omstændigheder, dvs. (1) individuelle, (2) virksomheds- og (3) arbejdsmarkedsbetingede faktorer.

Individuelle faktorer handler primært om, at individer har følt sig tvunget til at forlade arbejdsmarkedet grundet dårligt helbred. Det er således velkendt fra undersøgelser i Danmark og udlandet, at helbredstilstanden er en meget afgørende tilbagetrækningsårsag (Olsen 1985:38; Walker 1985:218; Casey & Laczko 1989:320; Zeuner & Nørregaard 1991:58; Johnson & Falkingham 1992:96f; Henkens 1996:571; Bunnage 1997:9; Pedersen 1997:62). Blandt de tilbagetrukne, dvs. blandt efterlønsmodtagere og førtidspensionister, finder man især helbredsproblemer blandt ufaglærte arbejdere, og blandt de grupper, der har været udsat for et psykisk og fysisk krævende arbejdsmiljø i form af f.eks. støj, træk, tempo mv. (Friis 1990:34; Zeuner & Nørregaard 1991:84f; Nørregaard et.al. 1995:15). Som sådan kan den helbredsbegrundede tilbagetrækning betragtes som en funktion af et dårligt og nedslidende arbejdsmiljø, og tilbagetrækningsordningerne (førtidspension, efterløn mv.) som en foranstaltning, der muliggør, at virksomhederne kan overføre omkostningerne ved nedslidning af arbejdskraften til det offentlige. I dette perspektiv har en nyligt publiceret undersøgelse (AK-Samvirke 2004) påvist, at manuelt betonede fag er storleverandør til efterlønsordningen. 62% af alle efterlønsmodtagere rekrutteres fra det traditionelle LO-område, og SID, HK og OAA tegner sig for cirka 40% af den samlede population af efterlønsmodtagere.

Virksomhedsbetinget Push skyldes personaleindskrænkninger, mandskabsreduktioner og/eller ønsker om at forynge og effektivisere arbejdsstyrken (Casey 1992; Jacobs & Rein 1994:21; Moore et.al. 1994; Walker 1997:20), medens arbejdsmarkedsbetinget Push refererer til, at ældre arbejdsløse opgiver at søge nyt arbejde, resignerer og forlader arbejdsmarkedet. I det følgende skal den virksomheds- og arbejdsmarkedsbetingede Push nærmere diskuteres.

VIRKSOMHEDSBETINGET PUSH

Overgangen til førtidspension eller efterløn kan ske direkte fra et arbejds- og ansættelsesforhold, eller tilbagetrækningen kan tage afsæt i en arbejdsløshedssituation. Internationale erfaringer tyder på, at en direkte passage fra arbejde til tilbagetrækning er den mest udbredte tilbagetrækningsroute (OECD 1992:200f). Dette bekræftes også af danske data. I 1999 oplyste 73,6% af alle danske efterlønsmodtagere, at de var gået direkte fra lønnet arbejde til efterløn (egne data).

Internationale erfaringer peger på, at det ikke er usædvanligt, at ældre medarbejdere må forlade en virksomhed på grund af afskedigelser, og som følge heraf havner i en situation som arbejdsløs eller tilbagetrukken. Men meget tyder på, at afskedigelser af ældre lønmodtagere i Danmark er langt mere hyppig end i andre europæiske lande.

Som det fremgår af Tabel 2, så er afskedigelsesbeskyttelsen i Danmark meget svagt udviklet sammenlignet med situationen i andre EU lande. Den svage afskedigelsesbeskyttelse giver danske arbejdsgivere frie dispositionsbeføjelser ved ansættelsen og afskedigelsen af medarbejdere. Tabel 2 viser endvidere, at danske arbejdsgivere til fulde gør brug af deres autonomi ved afviklingen af den ældre arbejdskraft. I Danmark er frekvensen af ældre (55-64 årige), der har måttet forlade sidste job eller arbejdsmarkedet, fordi de var blevet afskediget, langt højere end i andre EU lande. Anderledes formuleret kan man sige, at danske arbejdsgivere behandler ældre lønmodtagere på en mere brutal måde, end man gør i andre EU lande, og at de har mulighed herfor på grund af et svagt afskedigelsesværn.

Den svage afskedigelsesbeskyttelse går hånd i hånd med, at danske virksomheders personale- og seniorpolitiske strategier er svagt udviklet. Det er f.eks. ikke særligt hyppigt, at der foregår en medarbejdersamtale forud for aftrædelsen. I 1999 kunne kun 23,3% af alle efterlønsmodtagere svare bekræftende på følgende spørgsmål: "Var der på arbejdspladsen en drøftelse med ledelsen om Deres fremtidige tilknytning til og ansættelsesforhold på

TABEL 2: AFSKEDIGELSESBESKYTTELSEN OG UDSØDNINGSPROCESSERNE I KOMPARATIV BELYSNING

| | Procedurelle forhold der restriktiverer arbejdsgivernes mulighed for at foretage afskedigelser (i slutningen af 1990'erne): sammenfattende score | Procentdel af tilbagetrukne mænd (55-64 år), hvis primære grund til at forlade sidste job eller arbejdsmarkedet var, at han var blevet afskediget |
|----------------|--|---|
| Danmark | 0,5 | 23,4 |
| Frankrig | 2,8 | 10,7 |
| Tyskland | 3,5 | 9,5 |
| Italien | 1,5 | 2 |
| Holland | 5 | 7,9 |
| Spanien | 2 | 10,2 |
| Storbritannien | 1 | 22 |

Kilde: OECD (1999); The European Union Labour Force Survey, 1995

Anm: Den sammenfattende score kan ligge mellem 0-6, hvorefter de højeste værdier angiver den mest vidtgående afskedigelsesbeskyttelse. For en gennemgang af, hvorledes den 'sammenfattende score' er kalkuleret, se OECD (1999), Annex 2.B

arbejdspladsen inden De gik på efterløn" (jvnf. egne data). Dvs. de fleste danske virksomheder giver slip på deres ældre medarbejdere uden sværdslag. Dog varierer personalepolitikens intensitet mellem forskellige beskæftigelsesområder. Seniorpolitik er i særlig grad udbredt indenfor vidensintensive virksomheder og i forhold til vidensintensive jobfunktioner (Jensen 2003); dvs. det er særligt indenfor vidensintensive virksomheder, f.eks. ingeniørvirksomheder o.lign., at man betragter seniorer som værdifulde for arbejdspladsen.

Det mest udbredte seniorpolitiske instrument på danske virksomheder er muligheden for at fortsætte på nedsat tid (Jørgensen 1997). Dette modsvarer en udbredt interesse blandt lønmodtagerne for en gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. For eksempel, data fra starten

af 1990'erne viser, at 54% af de beskæftigede rapporterede, at de havde en ganske betydelig interesse for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, enten i form af deltidsarbejde eller fleksibel arbejdstid (Nørregaard 1996:14 Tabel 3.2). Alligevel er det meget få, der vælger at gøre brug af mulighederne for at fortsætte på nedsat tid. Undersøgelser viser, at cirka 90% af tilbagetrækningen foregår fra den ene dag til den anden (Nørregaard et.al. 1995:24; Nørregaard 1996:14). Denne diskrepans mellem ønsker og adfærd er bl.a. begrundet med, at der eksisterer nogle institutionelle og økonomiske barrierer for anvendelsen af de fleksible ordninger (Pedersen 1998:124). Men nok så væsentligt er det, at en deltidsstilling næsten automatisk vil give mindre ansvar, mindre interessante/betroede arbejdsopgaver, og mindre status på arbejdspladsen. Dette

kan være svært at acceptere for betroede medarbejdere med lang anciennitet. Derfor vælger mange, helt at forlade arbejdsmarkedet, fremfor at acceptere det statustab på arbejdspladsen, der følger med en deltidssansættelse.

ARBEJDSMARKEDSBETINGET PUSH

Selvom overgangen til førtidspension og efterløn hovedsageligt sker fra et arbejds- og ansættelsesforhold, så spiller ledighedens niveau og omfang en væsentlig rolle for den tidlige tilbagetrækning (OECD 1983:19; Olsen 1985:36f; Socialkommissionen 1993B:79; Finansministeriet 1995:12; Det Økonomiske Råd 1998:93f; Højgaard & Andersen 1998:37; Pedersen 1998:126). Et eksempel herpå er, at forskelle i arbejdsløsheden regionalt og mellem forskellige brancher udmøntes som forskelle i tilbagetrækningsmønstrene. F.eks. tilkendtes økonomisk sårbare kommuner i slutningen af 1990'erne relativt mange førtidspensioner sammenlignet med økonomisk stærke kommuner (Den Sociale Ankestyrelse 1998:14f). Arbejdsløsheden fungerer således som en ramme for virksomhedernes handlemuligheder. Når ledigheden er høj, så forøges arbejdsgivernes mulighed for at skalte og valte med arbejdskraften.

Arbejdsløshed blandt ældre fører ikke automatisk til, at de ældre må forlade arbejdsmarkedet. Som Henkens et.al. (1996) imidlertid har påvist på hollandsk materiale, så er det afgørende vigtigt, at arbejdsløse ældre genbeskæftiges så hurtigt som muligt, da chancerne for igen at finde et job, ellers er meget små. Hvis ældre ikke hurtigt kommer i arbejde, vil de i højere grad end andre befolkningsgrupper have i langtidsarbejdsløshed. Langtidsarbejdsløshed kan generere en såkaldt "modløshedseffekt", hvorefter de ældre resignerer og tilpasser sig situationen; dvs. de forlader arbejdsmarkedet, hvis dette er muligt.

Et af problemerne i denne sammenhæng er, at alder kommer til at fungere som et selvstændigt kriterium for selektionen af arbejdskraft ved ansættelser såvel som ved afskedigelser (Taylor & Walker 1994:576f). I dette perspektiv har f.eks.

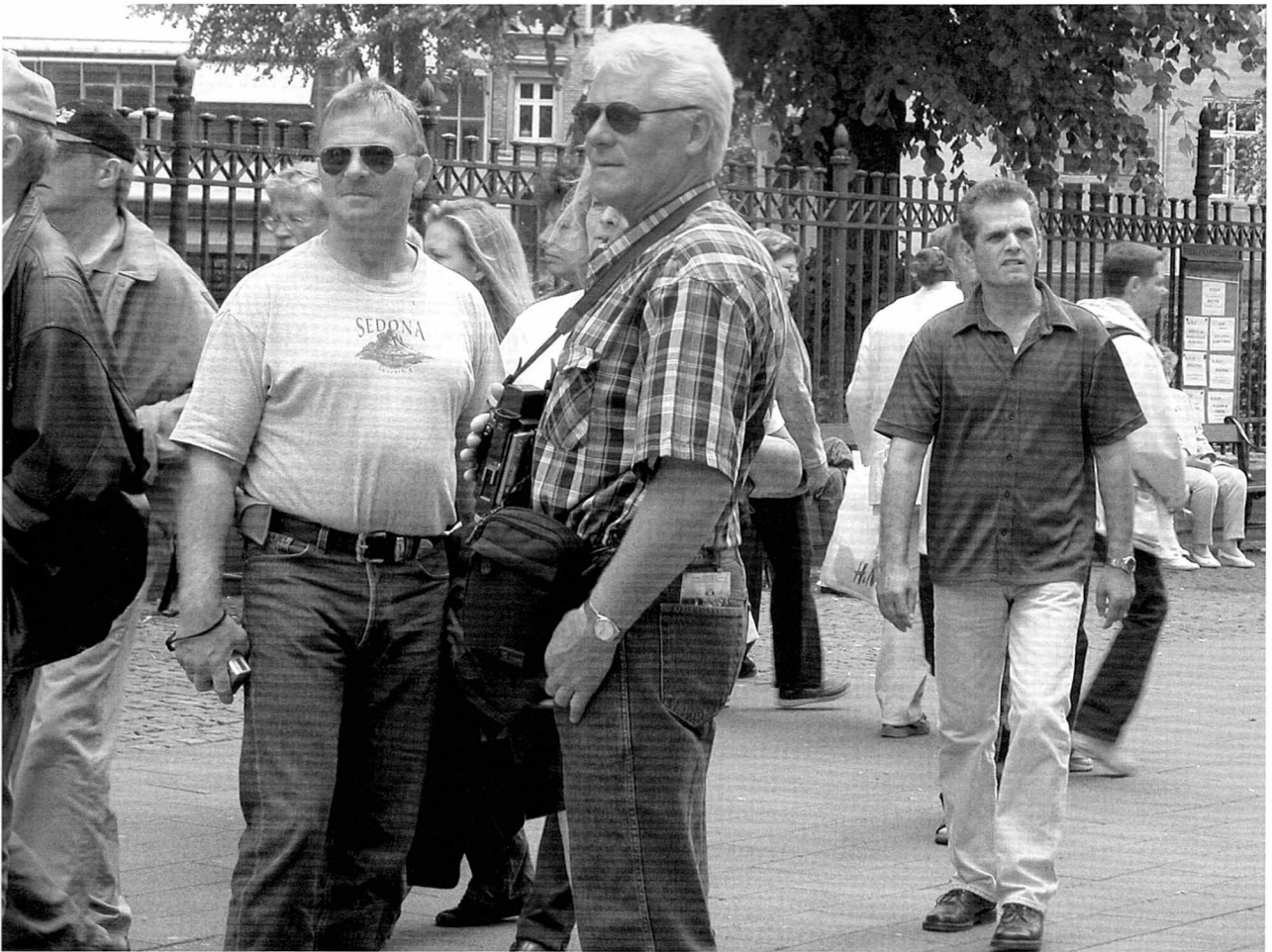
J.G. Andersen (1996) konstateret følgende: "En dåbsattest fra 1945 eller før er det absolut dårligste kort, en ledig, der ønsker at komme i arbejde igen, kan have. Det er et langt værre kort end en dårlig uddannelse eller dårlig motivation". At alder således får lov til at fungere som et selvstændigt kriterium ved ansættelser og afskedigelser er et klart diskriminationsfænomen, der efterhånden er blevet bredt accepteret på arbejdsmarkedet og i samfundet som helhed. Oven i købet har mange ældre internaliseret de forestillinger, der ligger til grund for aldersdiskrimineringen, idet mange ældre føler det som et kald – en samfundsgavnlig handling – at vige pladsen for de unge på arbejdsmarkedet. F.eks. viser undersøgelser, at blandt dem, der frivilligt har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet, så angiver 31%, at hensynet til ungdommen har spillet en rolle for deres tilbagetrækningsbeslutning (Nørregaard 1996:27 Tabel 5.1).

DISKRIMINATION OVERFOR ÆLDRE

At ældre står bagerst i køen ved nyrekruttering skyldes, at arbejdsgiverne i ansættelsesprocesserne bedriver såkaldt statistisk diskrimination (se f.eks. Mallier & Shafto 1992:72f; Hansson et.al. 1997:225). Statistisk diskrimination ytrer sig ved, at arbejdsgiverne ikke går ind og vurderer de ældres faktiske kvalifikationer i hver enkel sag. En sådan screening ville medføre screeningsomkostninger, og for at spare på disse omkostninger kan arbejdsgiverne vælge ikke at ansætte ældre, fordi man ud fra en gennemsnitsbetragtning anser ældre for at være mere syge, mindre kvalificerede og mindre omstillelige end yngre medarbejdere.

Det er dog ikke alene arbejdsgiverne, der bedriver diskrimination. Også en lang række andre aktører bidrager til at udgrænse de ældre fra arbejdsmarkedet:

* Fagforeningerne diskriminerer: I fagbevægelsen har det i mange år været et alment accepteret dogme, at de ældre skal give plads til de unge. Det var også sådanne forestillinger, der lå til grund for oprettelsen af efterlønsordningen. I dette perspektiv har efterlønsordningen "bidraget til at forstærke marginalise-



ringen af de grupper, hvis beskæftigelsesmuligheder i forvejen var blandt de dårligste" (Olsen 1985:64).

- * Kollegaer diskriminerer: Ved mand-skabsreduktioner kan ældre medarbejdere opleve, at de presses ud af yngre kollegaer (Walker 1985:220; Casey 1992:426f; Nørregaard 1996:27 Tabel 5.1). Dvs. det kan være et pres fra kollegaer, der får ældre medarbejdere til at træffe beslutningen om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.
- * Kunder diskriminerer: Hvem har sidst set en 63 årig ekspeditrice i en trendy cappucino-cafe, og hvem har sidst set en punkerlignende person ved kassen i en bank? Med andre ord, som kunde har man nogle forventninger til, hvordan personalet ser ud og opfører sig i for-

skellige etableringer, og hvis personalet ikke svarer til forventningerne, skifter vi bank, cafe mv. Det er i denne sammenhæng tankevækkende, at det skabte enorm furor, da Det Seniorpolitiske Initiativudvalg, der fungerede i perioden 1997-99, gav støtte til at Netto udelukkende ansatte ældre i en af dets filialer. TV-stationer fra hele verden dukkede op for at rapportere hjem, at ældre på egen hånd kunne drive en filial i en supermarkedskæde!

Pointen er altså, at det ikke blot er anonyme arbejdsgivere, der "derude" diskriminerer. Det er os alle sammen, der diskriminerer. I vor egenskab som arbejdsgiver, som medlem af en fagforening, som kollega, som kunde osv. Og ældrediskriminationen

ophører først, når vi alle sammen ændrer vore handleorienteringer og praksisser.

ER DEN STATISTISKE DISKRIMINATION HELT UBEGRUNDET?

Man må ikke helt se bort fra, at fravalget af de ældre kan bero på, at ældre ofte er dårligt uddannede, og at de mangler formelle og reelle kvalifikationer i forhold til at kunne besætte og udfylde nye jobåbninger (Taylor & Walker 1994:579f). F.eks. viser en dansk undersøgelse fra slutningen af 1990'erne, at 9 ud af 12 AF-regioner angav, at manglende eller utilstrækkelig uddannelse var en barriere for, at arbejdsløse over 50 år kunne blive beskæftiget (Højgaard & Klith 1997:38).

Manglende uddannelse – og især manglende efteruddannelse – er alt andet lige en central faktor bag de ældres svage muligheder for at forblive på arbejdsmarkedet. For eksempel, i 1999 var det kun 33% af efterlønsmodtagerne, der havde deltaget i efter- eller videreuddannelse inden for de sidste fem år inden de forlod

arbejdsmarkedet (egne data). At de ældre i ringe grad drager nytte af efteruddannelsesmulighederne kan skyldes, at ældre i ringe grad er disponerede for at deltage, eller ligefrem udviser uvilje mod at lade sig efteruddanne (Jørgensen 1997:51ff). Denne uvilje kan skyldes, at ældre sædvanligvis har stor erfaring med de jobfunktioner, som de udfylder, og derfor heller ikke føler, at det er nødvendigt med tilbagevendende efteruddannelse. Hvis jobfunktionen således forsvinder, og de ældre ikke har gennemgået efteruddannelse, så står de tilbage med forældede kvalifikationer.

For så vidt som der eksisterer en diskrepans mellem ældres udbudte og virksomhedernes efterspurgte kvalifikationer, så har f.eks. OECD gjort opmærksom på, at den aktive arbejdsmarkedspolitik kan bidrage til at afhjælpe de særlige uddannelsesproblemer for ældre arbejdere (OECD 1996:78). Det er derfor bemærkelsesværdigt, at ældre lønmodtagere ikke fuldt ud har adgang til de aktive arbejds-

TABEL 3: ER DE VILLIG TIL AT TAGE ET JOB MED DÅRLIGERE LØN- OG ARBEJDSVILKÅR, END HVAD DE ER BLEVET UDDANNET TIL ELLER HAR ERFARING MED FRA TIDLIGERE, HVIS DE TIL GENGÆLD KAN KOMME I ARBEJDE?

| | JA | Ja, men kun hvis jeg blev tvunget til det af AF/kommunen | NEJ | Total |
|----------|-------|--|-------|--------|
| 18-24 år | 36,0% | 16,0% | 48,0% | 100,0% |
| 25-29 år | 34,5% | 27,6% | 37,9% | 100,0% |
| 30-39 år | 38,2% | 21,3% | 40,4% | 100,0% |
| 40-49 år | 44,3% | 12,9% | 42,9% | 100,0% |
| 50-59 år | 45,5% | 18,2% | 36,4% | 100,0% |
| Total | 41,6% | 18,6% | 39,8% | 100,0% |

Kilde: Egne data

markedspolitiske ydelser (Arbejdsministeriet 1997). Frem til 1996 var de 50-59 årige ikke omfattet af ret og pligt til aktivering, dvs. de 50-59 årige var udelukket fra tilbud så som jobtræning, puljefjob, uddannelse m.v., og det er fortsat således, at ældre over 60 år ikke har de samme rettigheder og pligter til aktivering som andre arbejdsløse. Det er et klart diskriminationsfænomen, når alder på denne måde fungerer som et adgangskriterie i forhold til de arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger.

ARBEJDSGIVERNE BORTFORKLARER DISKRIMINATIONEN

I de senere år har Dansk Arbejdsgiverforening søgt at bortforklare diskriminationen overfor de ældre dele af arbejdsstyrken. Dels argumenterer man for, at der rent faktisk foregår en ny-rekruttering af mange 50-59 årige (jvnf. Agenda nr. 14, 2003). Dels hævder man, at de ældre går og danderer den på arbejdsløshedsdagpenge, fordi de ældre slipper for at blive aktiveret i aktiveringssystemet (jvnf. Agenda nr. 9, 2003). Det antydes endvidere, at de ældre slet ikke er motiverede til at søge et job, hvilket alt i alt er med til "at puste ledigheden kunstigt op". Med andre ord, de ældre kan komme i arbejde, hvis de bare selv ville, og hvis der blev gjort en indsats i aktiveringssystemet.

Det er ganske kynisk at påstå, at ledigheden blandt ældre er selvforskyldt. Som det fremgår af Tabel 3 er de 50-59 årige nærmest desperate for at få et job. 45,5% af de 50-59 årige er således villige til at tage et job med en dårligere løn og dårligere arbejdsvilkår, end hvad de er blevet uddannet til eller har erfaring med fra tidligere, hvis de til gengæld kunne komme i arbejde. De tilsvarende tal for de 25-29 årige er kun 34,5%. Der er således ikke noget der tyder på, at de ældres ledighedsproblemer skyldes, at "de med AF's godkendelse bliver undtaget for aktivering" (jvnf. Agenda nr. 9, 2003). Tværtimod tyder alt på, at de ældre er desperate for at komme i beskæftigelse, og at deres ledighedsproblem skyldes, at der ikke er nogen, der vil ansætte dem.

PULL

Pensionsordninger bidrager til at forme vores forestillinger om aldring, og de bidrager til at trække absolutte grænser (før og efter 65 år) for, hvornår vi kan tillade os at anse "os selv" og "andre" som udtjente på arbejdsmarkedet, hvorved et alderskontinuum opløses i diskontinuerte segmenter, der ikke er konstitueret biologisk men socialt. At trække absolutte grænser kan dog også have sine fordele. Hvis man opererer med en fast pensionsalder, så er det tillige et signal om, hvornår tilbagetrækning er samfundsmæssigt retfærdiggjort. Med et sådant afsæt kan den tilbagetrukne tillade sig at nyde sit otium, uden at man kan anklage vedkommende for dovenskab o.lign.

At pensionsalderen ikke er biologisk betinget fremgår af, at pensionsalderen er stærkt varierende mellem de forskellige EU lande. I Danmark har det hidtil været sådan, at retten til folkepension indtrådte, når man fyldte 67 år. Denne pensionsalder er ganske høj. I Frankrig er den tilsvarende pensionsalder 60 år, i Tyskland 65 år, i Italien 62 år for mænd og 57 år for kvinder, i Holland 65 år, i Spanien 65 år, og i Storbritannien 65 år for mænd og 60 år for kvinder (OECD1998:60 Tabel III.1). At folkepensionsalderen i Danmark historisk har været relativ høj, har alt andet lige bidraget til at institutionalisere en relativ høj tilbagetrækningsalder (jvnf. f.eks. Atchley 1982). Alt andet lige har det derfor været et dårligt signal, at man i Danmark i 1999 besluttede at nedsætte pensionsalderen til 65 år med virkning fra 2004.

I ingen lande er der ækvivalens mellem pensionsalderen og den faktiske tilbagetrækningsalder. Dvs. i alle lande kender man til fænomenet "tidlig tilbagetrækning". Behovet for tidlig tilbagetrækning vil dog i nogen grad være betinget af den "ordinære" pensionsalder. Alt andet lige må man således formode, at behovet for tidlig tilbagetrækning i Danmark er større end i Frankrig. Anderledes formuleret, en stor del af den tidlige tilbagetrækning ville forsvinde i Danmark, hvis vi som i Frankrig nedsatte pensionsalderen til 60 år. Tilbagetrækningsfænomenet i Danmark er

således tæt koblet til, at vi i Danmark har haft tradition for en høj ordinær pensionsalder. Dette gør det også forståeligt, at det i andre lande har været nemmere at nedlægge generøse tidlige tilbage-trækningsordninger end i Danmark.

I alle lande finder den tidlige tilbage-trækning sted gennem såkaldte "pathways" ud af arbejdsmarkedet (Kohli & Rein 1991). Disse "pathways" antager forskellige former i forskellige lande. I Danmark er de dominerende "pathways" førtidspensions- og efterlønsordningerne. I Frankrig, for eksempel, har man historisk anvendt dagpengesystemet som en "pathway" ud af arbejdsmarkedet (Guillemard 1991). "Path-way" tænkningen lægger således op til, at der er en substitutionseffekt mellem forskellige velfærdsordninger. Hvis derfor den tidlige tilbagetrækning er ufrivillig, dvs. et resultat af dårligt helbred eller en effekt af beslutninger og valg truffet af en arbejdsgiver m.v., så vil en afvikling af efterlønsordningen blot resultere i, at ældre tager andre velfærdsordninger i anvendelse som "pathways" ud af arbejdsmarkedet. For eksempel, hvis man nedlukker efterlønsordningen, så er effekten ganske svær at forudsige, fordi andre velfærdsordninger, så som dagpengesystemet, sygedagpengesystemet, kontanthjælpen m.v. praktisk ville blive taget i anvendelse som nye og/eller alternative "pathways" ud af arbejdsmarkedet.

At ældre søger ud af arbejdsmarkedet før de når pensionsalderen synes umiddelbart at være i overensstemmelse med Pull teorierne, der argumenterer for, at tilbagetrækningen er et velovervejet, frivilligt og positivt tilvalg, der beror på, at den ældre oplever, at de tidlige tilbagetrækningsordninger har en generøsitet og kvalitet, der gør, at det bedre kan betale sig at forlade arbejdsmarkedet end at arbejde. Dvs. hvorvidt den enkelte træffer beslutning om at forlade arbejdsmarkedet vil være afhængig af de økonomiske incitament, der er indbygget i tilbagetrækningsordningerne (OECD 1998:131; Vejrup-Hansen 1999; Thøgersen 1999:131). Spørgsmålet er dog, om den økonomiske incitamenttænkning ikke bygger på en forældet verdensopfattelse?

Den økonomiske incitamenttænkning er forankret i utilitarismen og udbudsøkonomiske ræsonnementer. Disse teoritraditioner bygger på forestillinger om, at mennesket af natur er hedonistisk, egoistisk, beregnende og kalkulerende; dvs. når mennesker handler søger de at opnå positive oplevelser, glæde og størst mulig lykke og lyst, og at undgå negative oplevelser, lidelse og smerte. Teorien argumenterer videre for, at mennesket er disponeret for at arbejde så lidt som muligt, fordi alt arbejde er forbundet med lidelse, smerte og en ulystfølelse. Det er altså kun penge, der kan få os til at arbejde. Inden vi beslutter os for at arbejde foretager vi en såkaldt "lyst-smerte kalkule". Kun hvis et givet "gode" (en vare eller tjenesteydelse) opvejer det offer (arbejde), som man må yde, for at kunne tilegne sig godet, så vil man påtage sig at arbejde. Logisk følger, at hvis det er muligt at lade sig forsørge af det offentlige (efterlønsordningen), så foretrækker vi dette fremfor at arbejde.

Spørgsmålet er dog som nævnt, om incitamenttænkningen repræsenterer et relevant menneskesyn i dagens Danmark? To faktorer modsiger umiddelbart teorien.

For det første: Sammenlignet med andre EU lande er de danske tilbagetrækningsordninger (f.eks. efterlønnen) meget generøse, både hvad angår adgangskriterier og ydelsesniveau (se f.eks. Taylor 2001). Følger man incitamenttankegangen skulle man derfor formode, at danskerne er det folkefærd i Europa, der i størst udstrækning lader sig "lokke" ud af arbejdsmarkedet af de velfærdsstatslige ydelser. Pointen er imidlertid den omvendte. Den danske erfaring er et eksempel på, at relativt generøse tilbagetrækningsordninger er forenelige med en høj erhvervsdeltagelse blandt ældre (se Tabel 1). Forskere, der rent faktisk har gennemført studier af tilbagetrækningsprocesserne, siger da også, at incitamenterne skal "have en ganske betydelig størrelse" (Nørregaard et.al. 1995:14) eller "være forholdsvis håndfaste" (Nørregaard 1996:5) for at have en udløsende effekt på adfærden. Det bør derfor i denne sammenhæng pointeres, at efterlønsmodtagere og førtidspensionister hører til de grupper i befolkningen, der ligger nederst i

TABEL 4: DANSKERNES ARBEJDSORIENTERING I ET
KOMPARATIVT PERSPEKTIV

| | Procentdel af befolkningen, der er 'meget enig' eller 'enig' i følgende spørgsmål: Jeg ville være glad for at have et arbejde, også selvom jeg ikke har brug for pengene. |
|----------|---|
| Danmark | 76,9 |
| Frankrig | 52,7 |
| Tyskland | 71,3 |
| Italien | 51,7 |
| Holland | 51,7 |
| Spanien | 49,7 |
| England | 55 |

Kilde: ISSP (1997)

indtægtshierarkiet (jvnf. Andersen 2003:194).

For det andet: Den tidlige tilbagetrækning kan ikke ansues uafhængigt af befolkningens dispositioner, præferencer, arbejdsorientering, herunder de ældres ønsker i relation til tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. I dette perspektiv indeholder Tabel 4 en oversigt over danskernes arbejdsorientering i et komparativt perspektiv.

Som det fremgår af Tabel 4 er der i Danmark en meget stærk arbejdsorientering. 76,9% af danskerne ville således gerne have et arbejde, også selvom de ikke har brug for pengene, medens det tilsvarende tal i for eksempel Spanien kun ligger på 49,7%. Alt andet lige må man antage, at arbejdsorienteringen øver indflydelse på tilbagetrækningsbeslutningen. Det forekommer således ikke helt urimeligt at antage, at forskellen mellem Danmark og Spanien i beskæftigelsesfrekvensen for befolkningen i alderen 55-64 år (se Tabel 1), bl.a. er influeret af de to befolkningers forskellige holdning til arbejde/ikke arbejde.

Tabel 4 siger endvidere noget om, at det ikke nødvendigvis er "lyst-smerte" kalkulationer, der får danskerne til at arbejde, idet danskerne tilsyneladende gerne arbejder, også selvom dette ikke er nødvendigt. Til støtte for dette argument har f.eks. N. Smith påvist, at 20% af alle lønmodtagere, der arbejder 37 timer om ugen, netto har under kr. 500,- pr. måned ved at arbejde fremfor at gå og dandere den på arbejdsløshedsdagpenge (Smith 1998:190). Hvis incitamenterne virkede, som økonomer og (nogle) politikere påstår, hvorfor bliver disse 20% af alle lønmodtagere så ikke hjemme på sofaen, fremfor at arbejde? Omvendt overser man ofte i debatten, at efterlønnen kan bidrage til at fastholde folk i arbejdsstyrken. Dette er f.eks. tilfældet, hvis en 58-årig, der er nedslidt og berettiget til førtidspension, bider tænderne sammen og bliver på arbejdsmarkedet til det 60. år, fordi efterlønsordningen er en mere værdig og mindre stigmatiserende ordning end førtidspension.

Når det drejer sig om Pull, så må man se i øjnene, at der ikke er nogen klar og entydig sammenhæng mellem incitament-

strukturer og menneskelige handlinger. Langt mere er det derfor hensigtsmæssigt at analysere tilbagetrækningsordningerne som information om betingelser for aktivitet, der af de enkelte individer gribes og anvendes på særegne måder, betinget af kulturelle og social-psykologiske faktorer.

JUMP

Selvom arbejdsorienteringen i Danmark er stærk, så er der også mange ældre, der trække sig tilbage for at få rådighed over egen tid, at realisere sig selv, og dermed få andet ud af tilværelsen end indtægtsgivende arbejde. Når selvrealiseringen udenfor arbejdsmarkedet er det dominerende motiv bag tilbagetrækningen, så spiller kvaliteten og generøsiteten i de velfærdsstatslige ydelser en sekundær betydning for tilbagetrækningsbeslutningen. Et muligt fald i den materielle velfærd vil således blive kompenseret af en forbedret livskvalitet. Dvs., at fjerne eller forringe efterlønsordningen vil ikke nødvendigvis stoppe ældres tilbøjelighed til at Jumps. Og at fjerne efterlønsordningen vil slet ikke have nogen virkning, når det drejer sig om ældre, der har finansieret deres egen pension (tidlig tilbagetrækning), enten ved privat opsparing eller som deltager i det overenskomstbaserede pensionsystem.

I Pull forklaringer hævdes det, at ældre efterspørger mere fritid i al abstrakthed. Heroverfor vil man i Jump forklaringer skelne mellem oplevelsesgevinster og sociale gevinster ved den tidlige tilbage-

trækning. Med oplevelsesgevinster refereres til, at det enkelte individ kan realisere projekter, som vedkommende altid har drømt om (at tage en ny uddannelse, rejse jorden rundt m.v.), og iøvrigt kaste sig over udfordringer, som på det personlige plan opleves som mere givende og vigtigt end arbejdet (åndelige, musiske og fysiske hobbies m.v.). Med sociale gevinster refereres til, at de ældre kan realisere sig selv og frigøre deres energier i sociale fællesskaber, så som familien, vennekredsen, lokal-samfundet m.v.

Når det drejer sig om oplevelsesgevinster, så handler det om, at ældre trækker sig tilbage for at "få tid til noget andet i tilværelsen" (Nørregaard 1996:27), f.eks. at opdyrke nye eller befæste hidtidige fritidsinteresser.

Af Tabel 5 fremgår, at tilbagetrukne i nogen grad søger oplevelsesgevinster. Man kan dog ikke slutte, at 25,7% af alle førtidspensionister, og at 19,9% af alle efterlønsmodtagere trak sig tilbage for at opsøge oplevelsesgevinster. Dvs. det er ikke nødvendigvis sådan, at oplevelsesgevinster er drivkraften bag tilbagetrækningen.

Tilbagetrækningsbeslutningen kan også være forbundet med sociale gevinster. Især har familiemæssige forhold en stor betydning for tilbagetrækningen (Socialkommissionen 1993B:85). Nogen vælger således at trække sig tilbage for at få "mere tid til at se familie og venner" (Jørgensen 1997:14 Tabel 3). Det er især kvinder, der oplyser familiemæssige forhold som begrundelse for deres tilbagetrækning. Dette kan skyl-

TABEL 5: HAR DE EFTER DERES TILBAGETRÆKNING PÅBEGYNDT ET PROJEKT, SOM DE HAR DRØMT OM HELE LIVET? (PROCENT)

| | JA | NEJ | Uoplyst | Ved ikke | Total |
|-------------------|------|------|---------|----------|-------|
| Førtidspensionist | 25,7 | 70,8 | 2,9 | 6 | 100 |
| Efterløønner | 19,9 | 80,1 | 0 | 0 | 100 |

Kilde: Egne data

des, at begge parter i et ægteskab trækker sig tilbage omtrent samtidigt, og da kvinden i et parforhold ofte er yngre end manden, så angiver mange kvinder, at ægtefællens tilbagetrækning lå til grund for tilbagetrækningsbeslutningen (Socialkommissionen 1993B:79+85). Dvs., kvinder, der er gift med en ældre ægtefælle, vil trække sig tidligere tilbage end kvinder, der er gift med en jævnaldrende eller yngre ægtefælle, medens ugifte og enlige kvinder vil forblive længere på arbejdsmarkedet end deres jævnaldrende.

Også sygdom i familien kan ligge til grund for tilbagetrækningen (Nørregaard 1996:27). Dvs. mange føler, at de må holde op med at arbejde på grund af ægtefællens sygdom og plejebenhov (Walker 1985:226; Mallier & Shafto 1992:45). Dog er der en tendens til, at kvinder i højere grad end mænd vil opgive deres arbejde for at pleje en syg ægtefælle (Hansson et.al. 1997: 218). På tilsvarende måde er der forskelle i mænds og kvinders disposition for at opgive deres arbejde for at være sammen med og/eller passe deres børnebørn. I 1999 svarede 71% af de mandlige, og 63% af de kvindelige efterlønsmodtagere "slet ikke" på følgende spørgsmål: Var det et motiv til at forlade arbejdsmarkedet, at De kunne give børn eller børnebørn en hjælpende hånd? (egne data)

KONKLUSION

Formålet med denne artikel har været at bidrage til at kvalificere diskussionen om årsagerne til den tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Artiklen har taget afsæt i en undren, der med afsæt i komparativt materiale kan formuleres på følgende måde: Hvorfor er erhvervsdeltagelsen blandt ældre så høj i Danmark? Spørgsmålet er forsøgt besvaret ud fra henholdsvis et Push, Pull og Jump perspektiv. Artiklen kan ikke give et fuldt dækkende svar på det rejste spørgsmål, men der kan på grundlag af artiklen leveres følgende indsigter:

(1) Push: Det danske arbejdsmarked er et af de mest brutale arbejdsmarkeder i Europa. Danske arbejdsgivere afskædiger ældre medarbejdere langt hyppigere end man gør i andre europæiske lande,

og ældre udsættes for alle hånde former for diskrimination, der svækker deres muligheder for at finde ny beskæftigelse. Men på trods af brutaliteten på arbejdsmarkedet, så er erhvervsdeltagelsen blandt ældre i Danmark højere end erhvervsdeltagelsen blandt ældre i stort set alle de andre 25 EU-lande.

(2) Pull: I Danmark findes nogle af Europa's mest generøse tidlige tilbagetrækningsordninger. Derfor skulle man formode, at de ældre i Danmark lod sig "lokke" ud af arbejdsmarkedet, fordi det i Danmark bedre kan betale sig at lade sig passivt forsørge end at arbejde. Men på trods af at tilbagetrækningsordningerne i Danmark er særdeles generøse, så er erhvervsdeltagelsen blandt ældre i Danmark højere end erhvervsdeltagelsen blandt ældre i stort set alle de andre 25 EU-lande.

(3) Jump: Data tyder ikke på, at Jump er et særligt udbredt fænomen i Danmark. Det er relativt få af de tilbagetrukne, der har forladt arbejdsmarkedet for at søge sociale gevinster og/eller oplevelsesgevinster. Dette er både kongruent med, at der i den danske befolkning er en meget stærk arbejdsorientering, og at man i Danmark finder en høj erhvervsdeltagelse blandt ældre i Danmark.

Ikke al tidlig tilbagetrækning i Danmark er frivillig. Og det er ikke engang sådan, at forskellige valgmuligheder har stået åbne i de tilfælde, hvor den tidlige tilbagetrækning formelt set kan kategoriseres som frivillig. Dvs. en ganske stor del af den tidlige tilbagetrækning er formelt eller reelt et resultat af tvang. Alligevel kører den offentlige debat i Danmark som om at tidlig tilbagetrækning er frivillig, hvilket har givet medløb til skråsikre krav og politiske anbefalinger om, at tilbagetrækningsordningerne, herunder især efterlønsordningen, skal fjernes, for at forøge ældreandelen på arbejdsmarkedet. Sådanne krav er dog i flere dimensioner problematiske: For det første vil en fjernelse af efterlønsordningen ikke kunne sætte en stopper for den tidlige tilbagetrækning, fordi en stor del af den tidlige

tilbagetrækning er et resultat af arbejdsmarkedets eksklusionsprocesser. For det andet vil man i dobbelt forstand straffe de personer, der ikke har andre muligheder end at forlade arbejdsmarkedet. Først bliver de smidt ud af arbejdsmarkedet, og dernæst forringer man deres eksistensvilkår ved at kvalitetsforringe tilbagetrækningsydelse. For det tredje er hele frivillighedsdiskursen og incitamenttænkningen intet andet end en form for symbolsk vold, idet man påstår, at de tilbagetrukne kunne og burde have valgt anderledes, selvom de berørte reelt ikke har haft nogen valgmuligheder.

Hvis der er et reelt ønske om at fastholde og forlænge de ældres deltagelse på arbejdsmarkedet, så er det værd at konstatere, at Danmark allerede i dag står i en relativ gunstig position, som det må dreje sig om at fastholde og styrke. Det handler altså om, at bygge videre på de mange positive danske erfaringer. Med et sådant sigte peger denne artikel især på to indsatsområder:

For det første, hvis aldersdiskriminationen skal bekæmpes, så må det handle om at få begrebsliggjort aldring som en social konstruktion, hvilket kan fungere som et helt afgørende våben i kampen mod stereotypiske antagelser om aldring som en sygdom, der ledsages af faldende evne og kapaciteter til at arbejde, eller i det hele taget at omgås andre mennesker. Fra et sådant ståsted har bl.a. J. Wegens argumenteret for, at man er tilbøjelig til alene at fokusere på "nedbrydelses- og forfaldsprocesserne i aldringen; svækkelse og tab af ressourcer tillægges betydning, mens stærke sider og positive forandringer over-

ses eller ugyldiggøres" (Wegens 1998:144). Det kan dog blive et ganske vanskeligt projekt at rekonstruere vor forståelse af aldring, fordi alder (sammen med andre nye differentieringsformer, så som etnicitet mv.) er ved at afløse klasse som en central social demarkationslinie. I forbindelse med finanqløven for to år siden snakkede man f.eks. om, om det var en finanslov for de "unge" eller de "gamle".

For det andet må arbejdsmarkedets funktionsmåde civiliseres. Der må gøres noget ved de helbredsødelæggende arbejdsvilkår, og der må gøres noget ved arbejdsgivernes skalten og valten med arbejdskraften. Sidstnævnte behøver ikke nødvendigvis at tage form af et øget afskedigelsesværn o.lign. Det kan også tage form af en dynamisering af de igangværende informations- og overtalelsesprogrammer, der både lanceres af staten, arbejdsgivernes organisationer og fagbevægelsen. Gennem kampagner om "best practices" bør man således forsøge at fremme en kultur blandt arbejdsgivere, fagforeninger og yngre medarbejdere, der værdsætter de færdigheder, erfaringer og den viden, som ældre medarbejdere besidder. Sådanne "best practices" kampagner vil naturligt kunne kobles til dispositionerne hos centrale aktører. Dels lønmodtagerne, der er disponerede for at deltage på arbejdsmarkedet qua deres stærke arbejdsorientering, og dels de kommende generationer af virksomhedsledere, der gennem deres uddannelse på Handelshøjskoler o.lign er blevet indpodet med Human Resource Management filosofien, der foreskriver, at man skal behandle medarbejdere på en anstændig måde.

REFERENCER:

- Agenda (2003), nr. 9 + 14
- AK-Samvirke (2004): *Efterløn – myter og realiteter*. København
- Andersen, J.G. (1991): Aldersracisme, resignation eller dårlige vaner. *Agenda* nr. 1
- Andersen, J.G. (2003): *Over-Danmark og under-Danmark?*. Aarhus Universitetsforlag
- Andersen, J.G. et.al. (2002): *Spørgeskema til undersøgelsen "Arbejdsløshed, tilbagetrækning og medborgerskab"*. Aalborg University: CCWS Technical paper no. 2002-2
- Arbejdsministeriet (1997): *Rapport fra det tværministerielle udvalg om Forskelsbehandling af ældre*. København
- Atchley, R.C. (1982): Retirement as a Social Institution. *Annual Review of Sociology*, vol 8, 263-287
- Bunnage, David (1997): *Young Elderly in Denmark in the Mid-1990's*. Copenhagen: The Danish National Institute of Social Research
- Casey, Bernard (1992): Redundancy and Early Retirement: The Interaction of Public and Private Policy in Britain, Germany and the USA (s. 425-443). *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 30, No. 3
- Casey, Bernard & Laczko, Frank (1989): Early Retired or Long-Term Unemployed? (s. 509-526). *Work, Employment & Society*, Vol. 3, No. 4
- Clement, Sanne (2002): Teknisk rapport til undersøgelsen "Arbejdsløshed, tilbagetrækning og medborgerskab". Aalborg Universitet: CCWS Technical paper no. 2002-1
- Dahl, Svenn-Åge (1999): Uføre- og førtidspensionering (s. 176-215), i Hans-Tore Hansen (red.): *Kunnskapsstatus for den nordiske trykdeforskningen på 1990-tallet*. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning
- Den Sociale Ankestyrelse (1998): *Førtidspensioner – Årsstatistik 1997*. København
- Det Økonomiske Råd (1998): *Dansk økonomi – Efterår 1998*. København
- Finansministeriet (1995): *Pensionssystemet og fremtidens forsørgerbyrde*. København
- Friis, Henning (1990): *Arbejde og afgang*. København: EGV-fonden
- Guillemard, A-M (1991): Pathways and their prospects: a comparative interpretation of the meaning of early exit, i M.Kohli et.al. (Eds.): *Time for Retirement*. Cambridge: Cambridge University Press
- Halvorsen, K. (1994): Those who cannot have what they want must want what they can get (50-60). *Scandinavian Journal of Social Welfare*, No. 3
- Halvorsen, Knut & Johannessen, Asbjørn (1991): *Når bedriften ikke har bruk for deg lenger*. Norges kommunal- og sosialhøgskole: NotaBene Rapport nr. 91:2
- Hansson, Robert O. et.al. (1997): Successful Aging at Work (s. 202-233). *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 51
- Henkens, Kéne et.al. (1996): Unemployment and the Older Worker in The Netherlands: Re-entry into the Labour Force or Resignation (s. 561-578). *Ageing and Society*, Vol. 16
- Højgaard, Jens & Andersen, Dorthe Blaabjerg (1998): *Ældre og velfærdssamfundet*. København: Ældre Sagen
- Højgaard, Jens & Klith, Peter (1997): *Ældre og arbejdsmarkedet*. København: Ældre Sagen ISSP (1997)
- Jacobs, Klaus & Rein, Martin (1994): Early Retirement: Stability, Reversal, or Redefinition (s. 19-49) i Frieder Naschold & Bert de Vroom (Eds.): *Regulating Employment and Welfare*. Berlin: Walter de Gruyter
- Jensen, P.H. (2003): Denmark: Fostering Longer Working Lives – Best Practice Policies, i G. Reday-Mulvey: *Encouraging an Extended Working Life – Recent Policies and Best Practices in Europe*. Geneva: The Geneva Association – Etudes et Dossiers No. 268
- Jensen, P.H. & Kjeldgaard, T. (2002): Årsager og effekter af den tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. *Arbejdsliv*, nr. 3:43-62
- Johnson, Paul & Falkingham, Jane (1992): *Ageing and Economic Welfare*. London: Sage Publications
- Jørgensen, Klaus (1997): *Ældre og arbejdsliv – Tilbagetrækningsmønstre og seniorpolitik*. København: Udviklingscenteret
- Keiding, P. (2002): Tilbagetrækningskulturen har sejret på danske arbejdspladser. *Ugebladet Mandag Morgen*, nr. 37:13-18
- Kohli, Martin & Rein, Martin (1991): The changing balance of work and retirement (s. 1-35), i M.Kohli et.al. (Eds.): *Time for Retirement*. Cambridge: Cambridge University Press
- Kolberg, J.E. (1991): *En empirisk prøving av utstøttingsmodellen*, i A.Hatland (red): *Trygd som fortjent?* Oslo: Ad Notam
- Kommissionen for de Europæiske Fællesskaber (2004): *Flere ældre i arbejde – senere udtræden af arbejdsmarkedet*. Bruxelles: KOM(2004) 146
- Mallier, A.T. & Shafto, T.A.C. (1992): *The Economics of Flexible Retirement*. London: Academic Press
- Maule, A.J. et.al. (1996): Early Retirement Decisions and How They Affect Later Quality of Life (s. 117-204). *Ageing and Society*, Vol. 16
- Moore, Joanne et.al. (1994): *An International Overview of Employment Policies and Practices Towards Older Workers*. London: Employment Department
- Nordheim, F.v. (2004): Responding well to the challenge of an ageing and shrinking workforce. European Union policies in support of Member State efforts to Retain, Reinforce & Re-integrate Older Workers in employment. *Social Policy & Society*, 3:2,1-9
- NOSOSKO (1999): *Förtida utträde från arbetslivet 1987-1996*. København
- Nørregaard, Carl (1996): *Arbejde og tilbagetrækning i 90'erne – og fremtidens pensionister*. København: Socialforskningsinstituttet
- Nørregaard, Carl et.al. (1995): *Fagbevægelsens seniorer og pensionister*. København: Socialforskningsinstituttet
- OECD (1992): *Employment Outlook*. Paris
- OECD (1996): *Ageing in OECD Countries*. Paris
- OECD (1998): *Employment Outlook*. Paris
- OECD (1999): *Employment Outlook*. Paris
- Olsen, Henning (1985): *På efterløn*. København: Socialforskningsinstituttets skrifter
- Osberg, Lars (1993): Is it retirement or unemployment? Induced "retirement" and constrained labour supply among older workers (s. 505-519). *Applied Economics*, Vol. 25

- Pedersen, Axel West (1997): *Mellom arbeid og pensjon*. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Pedersen, Peder J. (1998): Hvad vej går pensionsalderen? (s. 122-140), i Gunnar Viby Mogensen: *Beskæftiget – ledig – på efterløn*. Viborg: Spektrum
- Pedersen, Peder J. (2003): Golf eller arbejde? i N. Smith m.fl.: *Fra mangel på arbejde til mangel på arbejdskraft*. Spektrum, 147-176
- Reday-Mulvey, G. (2003): *Encouraging an Extended Working Life – Recent Policies and Best Practices in Europe*. Geneva: The Geneva Association – Etudes et Dossiers No. 268
- Shultz, Kenneth S. et.al. (1998): The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees' Retirement Decision and Adjustment (s. 45-57). *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 53
- Smith, Nina (1998): Betyder økonomiske incitamenter noget? (s. 53-67) i Gunnar Viby Mogensen: *Beskæftiget – ledig – på efterløn*. Viborg: Spektrum
- Socialkommissionen (1993A): *Analyser vedrørende ældre*. København
- Socialkommissionen (1993B): *De ældre – en belysning af ældre-generationens forsørgelse*. København
- Taylor, P. (2001): *Comparative policy approaches towards older workers*. Open University Business School
- Taylor, Philip E. & Walker, Alan (1994): The Ageing Workforce: Employers' Attitudes Towards Older People (s. 569-591). *Work, Employment & Society*, Vol. 8, No. 4
- The European Union Labour Force Survey (1995)
- Thøgersen, Øystein (1999): Trykdesystemets langsiktige virkninger (s. 104-128), i Hans-Tore Hansen (red.): *Kunnskapsstatus for den nordiske trykdeforskningen på 1990-tallet*. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning
- Trommel, W. and de Vroom, B. (1994): The Netherlands: The Loreley-Effect of Early Exit in F. Naschold and B.de Vroom (Eds.): *Regulating Employment and Welfare*. Berlin: Walter de Gruyter
- Vejrurp-Hansen, Per (1999): Tilbagetrækning på arbejdsmarkedet – en oversigt over faktorer (s. 17-22). *Samfundøkonomen*, no. 1999:1
- Velfærdskommissionen (2004): *Fremtidens velfærd kommer ikke af sig selv*. Analyserapport, Maj 2004
- Vroom, B.d. & A.M. Guillemand (2002): From externalisation to integration of older workers: institutional changes at the end of the worklife, in Jørgen Goul Andersen & Per H. Jensen (Eds.): *Changing Labour Markets, Welfare Policies and Citizenship*. Bristol: Policy Press, pp. 183-207
- Wadensjö, E. (1985): *Disability Pensioning of Older Workers in Sweden: A Comparison of Studies based on Time-Series and Cross Section Data*. SOFI. Meddelande 85:15, Stockholm
- Walker, Alan (1985): Early Retirement: Release or Refuge from the Labour Market (s. 211-229). *The Quarterly Journal of Social Affairs*, Vol. 1, No. 3
- Walker, Alan (1997): *Combating age barriers in Employment – European Research Report*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions
- Wégens, Jesper (1998): Man bliver ikke gammel i arbejdslivet (s. 129-160), i A.L. Blaakilde & C.E. Swane (Red): *Aldring og ældrebilleder – mennesket i gerontologien*. København: Munksgaard
- Zeuner, Lilli & Nørregaard, Carl (1991): *Fortjent otium*. København: Socialforskningsinstituttet

Per H. Jensen er Ph.d., Lektor ved Center for Komparative Velfærdsstudier, Aalborg Universitet

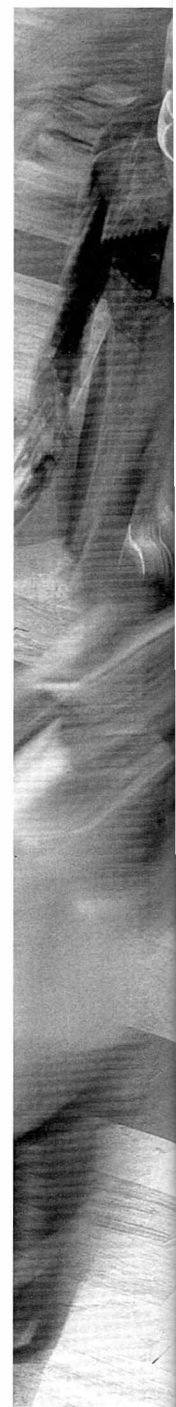




Foto: Polfoto