

## Tilbagebetrækning mellem flexicurity og økonomisk råderum

Jensen, Per H.; von Nordheim, Fritz

*Published in:*  
Nordisk Velfærdsforskning

*DOI (link to publication from Publisher):*  
[10.18261/issn.2464-4161-2020-02-04](https://doi.org/10.18261/issn.2464-4161-2020-02-04)

*Creative Commons License*  
CC BY-NC 4.0

*Publication date:*  
2020

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*  
Jensen, P. H., & von Nordheim, F. (2020). Tilbagebetrækning mellem flexicurity og økonomisk råderum. *Nordisk Velfærdsforskning*, 5(2), 109-121. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-4161-2020-02-04>

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Tilbagetrækning mellem flexicurity og økonomisk råderum

## Retirement between flexicurity and fiscal surplus

Per H. Jensen

*Professor, Center for Labour Market Research, Aalborg Universitet, Danmark*

[perh@dps.aau.dk](mailto:perh@dps.aau.dk)

Fritz von Nordheim

*Pensioneret tidligere vicekontorchef i Europa-Kommissionens Direktorat for Beskæftigelse og Sociale Forhold, Danmark*

### Abstrakt

Formålet med artiklen er at analysere den tidlige tilbaketragning fra arbejdsmarkedet i spændingsfeltet mellem den danske flexicuritymodel og forandringer i det danske pensionssystem. Artiklen viser, hvorledes en markant stigende forventet pensionsalder er blevet et centralt omdrejningspunkt i bestræbelserne på at øge beskæftigelsen, forøge skatteindtægterne og reducere de offentlige udgifter til velfærdsydelser.

### Nøkkelord

Det danske pensionssystem, flexicurity, økonomisk råderum, pensionsreformer, pensionsalder

### Abstract

The article analyses the development of retirement conditions for older workers in Denmark in the context of flexicurity and the evolution of the pension system. It documents how a rise in the pension eligibility age has recently become the pivot of a long-standing strategy for higher employment, larger tax revenues and lower public expenses predicated on the expansion of labor supply through cuts in the access to welfare benefits. The Danish pension system is already designed to release extra tax revenues and lower public pension cost at the height of population ageing. By linking the pensionable age to developments in life expectancy, the Ministry of Finance seeks to neutralize a further good portion of the economic and budgetary effects of population ageing and thus create fiscal room for other spending. Yet, the expectation that the average retirement age will continue to rise in line with the ever-higher pension age is unrealistic. Instead, an expanding gap between the two is likely to develop. Hence, the fiscal room for maneuvering held out by the Ministry of Finance and counted on by Danish politicians is improbable.

### Keywords

Danish pension system, pension reforms, linking state pension age to life expectancy, flexicurity, fiscal room for maneuvering

## Indledning

At øge udbuddet af arbejdskraft har været et hovedmål i dansk arbejdsmarkeds- og velfærds politik gennem de sidste 15-20 år. I det politisk-administrative system er overbevisningen, at både en beskæring i adgangen til og kvaliteten af velfærdsstatens kontantydelse vil øge arbejdsudbuddet, forhøje beskæftigelsen, stimulere den økonomiske vækst og øge

skatteindtægterne. Ideen er yderligere, at færre udgifter og flere skatteindtægter skaber et såkaldt økonomisk råderum i statsfinanserne, der kan anvendes til mange gode formål, for eksempel investeringer i sundhedsvæsenet og omsorgsydelser til det stigende antal plejekrævende ældre, men også til skattelettelser. Begrebet det økonomiske råderum, samt målsætninger om at sikre, at der vedvarende skabes et sådant råderum, er blevet en del af den daglige politisk-administrative jargon, diskurs og målsætning (se f.eks. Regeringen, 2016; Regeringen, 2019).

Bestræbelserne på at øge arbejdsudbuddet (og råderummet) forfølges ved at kanalisere mange forskellige grupper ud på arbejdsmarkedet. Unge skal hurtigere gennem uddannelsessystemet og velfærds klienter sluses ud på arbejdsmarkedet. Under indtryk af de demografiske forandringer har seniorerne imidlertid været en central målgruppe i forhold til at øge arbejdsudbuddet, og bestræbelserne på at få flere ældre ud på arbejdsmarkedet har primært taget form af en indskrænkning af seniorernes sociale rettigheder – på arbejdsmarkedet og i velfærdsstaten. Som led i denne proces er en ny relation mellem arbejdsmarkeds- og pensionspolitikken opstået.

For det første er den danske arbejdsmarkedsmodel (flexicurity) under hastig forandring. Den danske flexicuritymodel er karakteriseret ved, at danske lønmodtagere – modsat erfaringerne i Sverige og Norge – i meget ringe grad er beskyttet mod afskedigelser, hvilket skaber fleksibilitet og en stor jobomsætning på det danske arbejdsmarked. Som kompensation for usikre ansættelsesvilkår har danske lønmodtagere tidligere haft adgang til generøse velfærdsydelser. Problemet er imidlertid, at kvaliteten af disse ydelser (f.eks. arbejdsløshedsdagpenge, efterløn, kontanthjælp og førtidspension (førtidspension ('disability pension') svarer til 'uføretrygd' i Norge og 'sjukersättning' i Sverige)) gennem lang tid er blevet svækket, og en for seniorerne vigtig ordning som efterløn er ligefrem under afvikling.

For det andet har pensionssystemerne undergået større omkalfatringer. Som i mange andre vestlige lande (se f.eks. Ebbinghaus, 2011) har pensionssystemet gennemløbet privatiseringstendenser. Kollektive og individuelle fondsbaserede pensionsordninger får en stadig stigende rolle i forhold til de skattefinansierede universelle pensionsydelser. Pensionsfondene i Danmark repræsenterer i dag den næststørste pensionsopsparing per indbygger i verden, og de fondsbaserede pensionsordninger udgør på flere måder en statsfinansiell pengemaskine (Andersen, 2014). Pensionsreformer i 2006 og 2011 udviklede endvidere en i verdensmålestok helt ny konstruktion. Pensionsalderen skal fremadrettet følge udviklingen i den gennemsnitlige levetid, og danskerne skal gennemsnitligt kun kunne oppebære folkepension i 14,5 år. Prognoser for stigningen i levealderen gør, at personer, der i dag er 25 år, først kan forvente at gå på folkepension, når de fylder 74 år. Med andre ord er reglerne for, hvornår lønmodtagere tidligst kan gå pension, skærpet betydeligt.

Disse ændringer i adgangen til arbejdsmarkeds- og pensionsydelser, som fundamentalt forandrer seniorernes eksistensvilkår i spændingsfeltet mellem arbejdsmarkedet og velfærdsstaten, har ikke ligefrem været drevet af pensionspolitiske visioner (se f.eks. Larsen & Andersen, 2004). Forandringerne er derimod et produkt af gradvise justeringer og tilbygninger, der har været styret af finanspolitiske og makroøkonomiske overvejelser og ad hoc-prioriteter, med det formål at øge opsparingen og arbejdsudbuddet og mindske udgifterne til overførselsindkomster for derved skabe et større økonomisk råderum.

Det er påfaldende, at det politisk-administrative system, herunder Finansministeriet (se f.eks. Finansministeriet, 2018), har en optimistisk tiltro til, at seniorernes arbejdsudbud fremover nærmest ubegrænset kan øges ved at binde folkepensionsalderen til stigningen i middellevetiden. Idet man forventer, at en højere pensionsalder vil resultere i en tilsvarende stigning i den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder, har man ligefrem gjort bindingen til

levetiden til et omdrejningspunkt i beregninger af den fremtidige sikring af det økonomiske råderum.

De første tegn på, at der er grænser for, hvor meget man kan regulere arbejdsudbuddet og beskæftigelsen via pensionsalderen, og for, hvor meget man kan svække sikkerhedskomponenterne i flexicurity, uden at fleksibiliteten falder, er imidlertid ved at vise sig. På arbejdsmarkedet er en bedre afskedigelsesbeskyttelse blevet sat på dagsordenen af fagbevægelsen. Mht. pensionssystemet er politikerne ved at erkende, at personer, der har haft et langt og hårdt arbejdsliv, ikke kan forventes at forblive på arbejdsmarkedet frem til den folkepensionsalder, der er programsat til vedvarende at stige med stigningen i den gennemsnitlige levetid.

På baggrund af udviklingen i arbejdsmarkeds- og pensionssystemerne i Danmark over de sidste 20-30 år er formålet med denne artikel at diskutere grænser, dilemmaer og ulighedsskabende træk i de nye former for interaktion mellem arbejdsmarkedet og pensionssystemerne. I artiklen gøres brug af dokumentariske metoder og beskrivende statistik.

## Dansk flexicurity som ramme om ældrearbejdskraftens beskæftigelse og tilbagetrækning

I dets organisering og praksisser adskiller det danske arbejdsmarked sig på et afgørende punkt markant fra arbejdsmarkedene i de øvrige nordiske lande: Arbejdsgiverne i Danmark har meget vidtgående beføjelser til at afskedige deres ansatte – inklusive dem, der er seniorer. Sidst-ind-først-ud-princippet, som beskytter seniorerne i Norge og Sverige, gælder ikke i Danmark. At danske lønmodtagere i ringe grad er beskyttet mod afskedigelser, er en del af den danske flexicuritymodel, der har tre interaktive komponenter: (1) begrænset afskedigelsesbeskyttelse, (2) (relativt) generøse velfærdsydelse og (3) en aktiv arbejdsmarkedspolitik (e.g. Madsen, 2004; Bredgaard et al., 2008).

(1) *Begrænset afskedigelsesbeskyttelse*: I et internationalt perspektiv er afskedigelsesbeskyttelsen i Danmark meget indskrænket (OECD, 1999; Venn, 2009). Det betyder, at danske arbejdsgivere kan ansætte og afskedige medarbejdere efter forgodtbefindende. Medarbejdere kan tilsvarende sige op og skifte job uden eller med ganske kort varsel. Alt andet lige bidrager dette til at skabe et meget fleksibelt arbejdsmarked med en stor omsætning af arbejdskraft. EU-data viser således (cf. DTI, 2008), at Danmark er et af de lande i EU, der har den højeste jobmobilitet (efter Storbritannien) og den korteste gennemsnitlige ansættelsesperiode (efter Litauen, Estland and Letland). Ældre lønmodtagere er i særlig grad udsat for at blive afskediget og ramt af langvarige ledighedsperioder på fleksible arbejdsmarkeder, og denne risiko accentueres i perioder med høj arbejdsløshed (se f.eks. Knuth & Kalina, 2002).

(2) *Generøse velfærdsydelse*: At danske lønmodtagere ikke i samme grad som i andre lande frygter at blive arbejdsløse, og at danske fagforeninger ikke tidligere aktivt har søgt at moderere arbejdsgivernes vidtgående ret til at hyre og fyre, skyldes bl.a., at arbejdsløse hidtil har kunnet trække på (relativt) generøse velfærdsydelse, hvorved de sociale risici, der er forbundet med arbejdsløshed, historisk har været ret begrænsede (Christensen, 2017).

Arbejdsløshedsdagpengesystemet har historisk fungeret som et centralt omdrejningspunkt i forsørgelsen af de arbejdsløse. I dagpengesystemets glansperiode i 1980'erne tilbød det en indkomstsikring i op til 8,5 år og en kompensationsrate, som var relativt høj. Som en overbygning på arbejdsløshedsdagpengesystemet indførtes i slutningen af 1970'erne desuden den såkaldte efterlønsordning, der efter 5 års medlemskab af en arbejdsløshedskasse gav 60+-årige ret til at forlade arbejdsmarkedet på en ydelse svarende til arbejdsløshedsdagpengesatsen.

Førtidspension er i princippet målrettet personer, som ikke er i stand til at forsørge sig selv ved arbejde, fordi arbejdssevnen er varigt nedsat, men frem til 2003 kunne førtidspension tildeles 50+-årige, ene og alene hvis deres udsigter til at komme i arbejde ikke var lyse, f.eks. på grund af høj regional arbejdsløshed (Jensen, 2004). Endelig kunne arbejdsløse oppebære kontanthjælp, hvor ydelsesniveauet fra 1976 var organiseret efter relative fattigdomsprincipper, hvilket gjorde, at høje faste udgifter kunne udløse en kontanthjælpsydelse, der lå betydeligt over arbejdsløshedsdagpengesatsen.

De forskellige former for kontantydelse, der var tilgængelige for ældrearbejdskraften, blev ikke modsvaret af krav om, at de ældre arbejdsløse skulle lade sig aktivere. Som arbejdsløs senior risikerede man at blive parkeret på passive ydelser, indtil man kunne søge førtidig tilbagetrækning. Arbejdsløse seniorer kunne f.eks. søge om førtidspension allerede som 50-årige. De kunne også oppebære arbejdsløshedsunderstøttelse i 8,5 år fra 51,5-års alderen og derefter gå på efterløn som 60-årige og oppebære denne frem til pensionsalderen. Den nemme adgang til dagpenge, førtidspension og efterløn gjorde det samtidig let for arbejdsgiverne at klare personaletilpasninger ved at fyre ældre medarbejdere og frigøre sig fra at indrette jobbene efter ældrearbejdskraftens behov og formåen. Det hører dog med til historien, at efterlønnen også gav mulighed for, at de mange arbejdere, der var syge, nedslidte eller døde, før de nåede den daværende folkepensionsalder på 67 år, kunne få et mere værdigt otium.

(3) *Den aktive arbejdsmarkedspolitik.* Formålet med den aktive arbejdsmarkedspolitik har været at styrke den arbejdsløses muligheder for at finde ny beskæftigelse ved at understøtte arbejdskraftens geografiske og faglige mobilitet (Bredgaard et al., 2016). I lang tid havde arbejdsløse 50+-årige dog ikke den samme adgang til de arbejdsmarkedspolitiske instrumenter som yngre arbejdsløse (jf. Arbejdsministeriet, 1997). 50+-årige blev således betragtet som en marginal del af arbejdsmarkedet, hvis pligt til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet og ret til at trække på arbejdsformidlingens ydelser aftog fra 50-års alderen og helt ophørte, når de nåede efterlønsalderen. Dette ændrede sig ganske vist delvis i 1996, men det var først fra 2006, at også de 60-64-årige fik fuld adgang til de arbejdsmarkedspolitiske ydelser.

Flexicuritymodellen, der havde sin glansperiode i 1980'erne, har dybe historiske rødder i det danske arbejdsmarkeds dannelse og udvikling (se f.eks. Jensen, 2017). Fra midten af 1990'erne indledtes imidlertid en serie af reformer, der over de følgende 20 år markant svækkede især securitykomponenterne og dermed også underminerede flexicuritymodellen som helhed.

Arbejdsløshedsdagpengene er løbende blevet forringet. Kompensationsgraden er reduceret fra cirka 63 pct. i 1980 til cirka 46 pct. i 2018 (beregnet med udgangspunkt i løn inkl. pensionsbidrag, jf. DØR (2014)), og varigheden er reduceret fra 8,5 år til 2 år. Ældre arbejdsløse blev dog i nogen grad kompenseret for denne varighedsforringelse i forbindelse med velfærdsforliget i 2006. Hvis man som arbejdsløs har opbrugt sin ret til arbejdsløshedsdagpenge, og hvis man er efterlønsforsikret og ikke har mere end 5 år frem til efterlønsalderen, skal man tilbydes et seniorjob i bopælskommunen<sup>1</sup>. Man skal have overenskomstmæssig løn, men ikke nødvendigvis et job, der svarer til ens kvalifikationer. Hvis man er nedslidt, kan man i princippet søge en seniorførtidspension fem år før folkepensionsalderen, omend meget få har fået den tildelt. Seniorførtidspension kan derfor siges at være en fiasko og er pr. 1/1 2020 afløst af den såkaldte seniorpension, der kan tildeles personer, der

1. Adgangen til et seniorjob forudsætter dog, at man er tilmeldt efterlønsordningen, og at dagpengeretten udløber mindre end 5 år før efterlønsalderen. I 2018 var kun 18 pct. af a-kasse-medlemmerne tilmeldt efterlønsordningen.

har 6 år eller mindre til folkepensionen, har været i beskæftigelse 20-25 år (mindst 27 timer pr. uge), og som har en arbejdssevne på 15 timer eller mindre pr. uge.

Efterlønsordningen er blevet beskåret i flere omgange. Senest ved en politisk aftale i 2011. Efter at den fra 2014 gradvis er reduceret, kan den fremover maksimalt oppebæres i de 3 år, der går forud for pensionsalderen, som i perioden 2019 til 2022 gradvis hæves fra 65 til 67 år og herefter reguleres i takt med udviklingen i den gennemsnitlige levetid. Parallelt hermed er adgangskravene løbende blevet skærpet. I dag skal man gennem a-kasse-medlemskab have været tilmeldt ordningen, før man er fyldt 30 år, og have betalt efterlønsbidrag i 30 år for at få ret til efterløn. Endvidere vil andre pensionsindkomster, f.eks. indkomster fra søjle 2 (arbejdsmarkeds-pensioner) eller 3 (individuelle pensionsopsparingsordninger), blive modregnet i efterlønsydelsen. Dermed vil efterlønsordningen blive helt betydningsløs – eller meget marginal. Effekten har været, at antallet af efterlønsmodtagere i perioden 2008-2017 er faldet fra 180.000 til 61.000 (Danmarks Statistik, 2018).

Efterlønnen kunne fra 2011 som nævnt maksimalt oppebæres i 3 år. Fortsat kunne man hæve en privat pensionsopsparing 5 år før pensionsalderen. Dette blev dog ændret i 2017, hvor det tidspunkt, hvor den private pensionsopsparing kunne hæves, også blev reduceret til 3 år før folkepensionsalderen.

Kontanthjælpen er blevet gennemgribende forringet (se f.eks. Juul, 2018), og adgangs-kravene til førtidspension er efter reformer i 2003 og 2013 blevet så skrappe, at det er meget svært at få ydelsen bevilget. I perioden 2011-2017 faldt antallet af personer, der fik nytilkendt førtidspension, fra 16.909 til 9.674. Parallelt hermed er der blevet stillet stadig mere vidtgående krav til, at seniorer ligesom andre arbejdsduelige personer, der får arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp, skal lade sig aktivere. Grundlæggende har arbejdsmarkedspolitikken også skiftet karakter. Hvor den tidligere byggede på "human capital investment"-principper, dvs. at arbejdsløse blev tilbudt uddannelse, der styrkede dem i jobsøgningen, bygger den nu i stigende grad på "work first"-principper, dvs. tilbud om en aktivitet, hvis formål er at teste den arbejdsløses arbejdsvillighed (Jørgensen & Schulze, 2012; Nielsen, 2015).

Med implementeringen af EU's direktiv 2000/78/EF om ligestilling på arbejdsmarkedet i form af forskelsbehandlingsloven er det i princippet blevet vanskeligere at gennemføre aldersbegrundede afskedigelser. Imidlertid har domstolene historisk betragtet arbejdsgiverens begrundelse for afskedigelsen som "virkelighedsoverensstemmende". Hvis arbejdsgiveren således undlader at bruge alder som afskedigelsesgrund – selvom dette måtte være den reelle grund – vil afskedigelsen ikke blive kendt ulovlig.

Dog er seniorernes position på arbejdsmarkedet styrket i forlængelse af 2006-reformen, hvor forskelsbehandlingslovens oprindelige undtagelsesbestemmelser om pligtig afgangsalder således først blevet hævet fra 65 til 70 år, og siden helt afskaffet, så bestemmelser om tvungen afgangsalder i ansættelsesaftaler nu er helt forbudt. Det betyder for eksempel, at der ikke er nogen øvre aldersgrænse for, hvor længe man kan vedblive med at være ansat i den offentlige sektor. Samtidig har retspraksis gjort, at bevisbyrden for, at der ved afskedigelse af seniorer ikke foreligger aldersdiskriminering, nu overvejende påhviler arbejdsgiveren.

Fagbevægelsen er også begyndt at reagere på forringelserne af velfærdsydelserne og den aktive arbejdsmarkedspolitik. Arbejdsgivernes meget vidtgående afskedigelsesbeføjelser accepteres således ikke mere på det manuelle arbejdsmarked. På en lang række overenskomstområder er der indgået aftaler, der er langt mere vidtrækkende end de nationale aftaler. Desuden krævede fagbevægelsen ved de nationale overenskomstforhandlinger i 2010, at det ikke længere skulle være omkostningsfrit for arbejdsgiverne at skille sig af med

ældre medarbejdere. Der blev således aftalt en 'fratrædelsesordning', der alt efter anciennitet giver 85 pct. løndækning i op til tre måneder og dermed for en kort periode kompenserer for det betragtelige fald i dagpengenes kvalitet i de seneste 30 år (Due & Madsen, 2010).

Alt i alt har ældre arbejdstagere i løbet af de sidste 15-20 år fået bedre adgang til den aktive arbejdsmarkedspolitik og er blevet bedre beskyttet mod rent aldersbegrundede afskedigelser. Til gengæld er mulighederne for tidlig tilbagetrækning blevet stærkt forringet. Men også ændringer i det almindelige pensionssystem har påvirket seniorernes tilbagetrækningsmuligheder og generelle livssituation.

## Det danske pensionssystems udvikling og karakteristika

En relativt høj folkepension var helt indtil 1990'erne det altdominerende element i det danske pensionssystem. Modsat Sverige og Norge fik man aldrig etableret et offentligt indtægtsrelateret tillægspensionssystem. I stedet udviklede arbejdsmarkedets parter et 'privat' system af overenskomstaftalte tillægspensioner organiseret efter aftaleområder. Et afgørende gennembrud for denne udvikling kom fra slutningen af 1980'erne, hvor andelen af lønmodtagere, der dækkes af de såkaldte arbejdsmarkedspensioner, over et par år blev hævet fra ca. 35 pct. til 85 pct. og bidragssatserne herefter øget ved successive overenskomstforhandlinger. Opfølgende afgørende ændringer fulgte i 1990'erne, og resultatet af forandringsprocesserne er blevet et system bestående af tre samordnede søjler. Som det vil fremgå, refererer den første søjle til de offentlige pensioner, som sikrer en minimumspension til alle; den anden søjle udgøres af arbejdsmarkedspensionerne, der er en obligatorisk ordning, og som bygger på frivillige aftaler mellem arbejdsmarkedets parter; og den tredje søjle refererer til privat opsparing, som den enkelte frivilligt aftaler med banker eller forsikringsselskaber.

(1) Den offentligt organiserede søjle (søjle 1), hvis hovedelement er en universel skattefinansieret folkepension, som før skat månedligt udgøres af et grundbeløb på DKK 6.327, et indkomstafhængigt pensionstillæg på DKK 6.923 (enlige) samt en række behovs- og indkomsttestede tillægsydelse (ældrecheck, varmetillæg osv.). Søjle 1 rummer også den fondsbaserede moderate ATP-ydelse, der afhænger af antallet af aktive år på arbejdsmarkedet<sup>2</sup>. For personer, der trådte ind på arbejdsmarkedet som 18-årige og forlod det som 65-årige, vil ATP udgøre cirka DKK 2.000 pr. måned. Aldersgrænsen for indbetalinger til ATP følger folkepensionsalderen.

(2) Den privat organiserede søjle (søjle 2) består af kollektive fondsbaserede arbejdsmarkedspensioner, der er opstået gennem overenskomster og administreres af arbejdsmarkedets parter, sådan at hvert hovedoverenskomstområde har sin egen pensionskasse. Ældre pensionskasser følger dog ofte fagområdet, f.eks. kasserne for sygeplejersker, ingeniører og magistre. Et fællestræk er, at den enkeltes pension afhænger af størrelsen af bidragsbetalingerne (der som en tommelfingerregel ligger på 12, 15 eller 18 pct. af bruttolønnen, alt efter om overenskomstområdet dækker faglærte og ufaglærte, mellemuddannede eller akademikere), afkastet af den investerede kapital, tilbagetrækningsalderen samt justeringer i forhold til forandringer i levetiden blandt pensionskassens medlemmer. Man indbetaler ikke til pensionskassen, når man er arbejdsløs, og da pensionen bygger på ækvivalensprincipper, får man en ringere pension, jo længere perioder man har været arbejdsløs. Man kan til gen-

2. ATP står for Arbejdsmarkedets Tillægspension. ATP henregnes normalt under søjle 1, fordi ATP er en lovbasert ordning, der omfatter alle lønmodtagere og modtagere af overførselsindkomster. Men den har også lighedspunkter med søjle 2, hvilket skyldes, at ATP er obligatorisk, individuel, bidragsbaseret og reguleres af arbejdsmarkedets parter.

gæld normalt fortsætte indbetalingerne uden aldersgrænse, så længe man arbejder inden for pensionskassens område.

(3) Den tredje søjle udgøres af private individuelle pensionsopsparingsordninger, der administreres af banker og forsikringsselskaber, hvor ydelserne kan tage mange former, men generelt afhænger af varigheden og mængden af indbetalinger, administrationsbidraget samt afkastet. En buket af fire forskellige fiskale programmer søger at stimulere og opmuntre til personlig pensionsopsparing.

Indbetalinger til søjle 2 og 3 er fritaget for beskatning, så længe de holder sig inden for visse grænser. Afkast af pensionsmidlernes investeringer beskattes med den såkaldte udbytteskat på 15,3 pct. Pensionsudbetalinger beskattes som personlig indkomst, hvilket almindeligvis betyder med lidt under 40 pct. Fra søjle 2 og søjle 3 kan man fremadrettet få udbetalt sin pension tre år før den gældende folkepensionsalder.

Yderligere rummer pensionssystemet en række incitamenter, der skal få seniorerne til at udskyde tilbagetrækningen frem til eller ud over pensionsalderen: (1) Hvis man arbejder mere end 750 timer om året, kan man vælge at udskyde folkepensionen i op til 10 år. Hvis man udskyder sin pensionering med 1, 5 eller 10 år, stiger folkepensionssatsen med henholdsvis 5, 32 eller 83 pct. (2) Det er også muligt at modtage folkepension, samtidig med at man fortsætter med at arbejde. Hvor arbejdsindtægter over DKK 100.000 modregnes i pensionstillægget, kan man have en arbejdsindtægt på op til DKK 329.600 kr., før den berører grundbeløbet. (3) Pensionerne fra søjle 2 og søjle 3 bliver mere værd, jo senere de hæves.

Betydningen af det danske pensionssystems specifikke udformning rækker imidlertid langt ud over de ydelser, det frembringer.

Den fondsbaserede del af pensionssystemet har stor indvirkning på nationaløkonomien og statsfinanserne. Pensionsopsparingen er en væsentlig del af den private opsparing, der har forvandlet Danmark fra et land med stort underskud på betalingsbalancen til et land med meget stort overskud. De midler, der opbygges i pensionsfondene, som for nærværende udgør cirka DKK 4.400 milliarder, placerer Danmark som det land i verden, hvor pensionsopsparingen udgør den største andel af BNP (210 pct.) og det næststørste beløb pr. person (OECD, 2018).

For statsfinanserne betyder det, at indbetalingerne i opbygningsperioden er fritaget for beskatning, en skatteudgift, som må modsvares af andre skatter. Men her hjælper en skat på 15,3 pct. på pensionsfondenes løbende afkast med at begrænse belastningen. Da udbetalingerne til sin tid a priori beskattes med 40 pct., opbygger staten samtidig en kolossal fordring på pensionsopsparingen, der vil give store fremtidige indtægter. Hertil kommer, at udbetalingerne også vil reducere udgifterne til folkepension betydeligt, idet personer, der har indtægter fra livslange opsparinger i søjle 2 og 3, vil miste det indkomsttestede pensionstillæg. Alene den udskudte skat på pensionsudbetalingerne kan således stort set finansiere de øgede udgifter, der i fremtiden er til folkepension og ældreomsorg (Nielsen, 2012). En betydelig del af fremtidens pensionister kan med andre ord forventes at blive nettobidragydere til statskassen.

Trods den allerede etablerede økonomiske robusthed gennemførtes i 2006 med opfølgning i 2011 yderligere reformer med henblik på at accelerere arbejdsudbuddet af seniorer og herved forebygge underskud i statsregnskabet, når befolkningsaldringen topper i 2030'erne og 2040'erne, og i stedet skabe et yderligere økonomisk råderum.

I første trin bestod ændringerne i en yderligere begrænsning af efterlønsperioden fra 5 til 3 år og en stigning i folkepensionsalderen fra 65 til 67 år. Da man imidlertid også vedtog at binde pensionsalderen til udviklingen i den gennemsnitlige levealder, var der tale om en i verdensmålestok helt ny konstruktion for et pensionssystem: en virkeliggørelse af det dictum, som OECD (2006) netop havde lanceret: *Live longer, Work longer*.



Reformen tilsagde nemlig ikke blot, at pensionsalderen skulle stige i takt med udviklingen i den gennemsnitlige levealder for 60-årige, men også, at det gennemsnitlige antal folkepensionsår, som danskerne opnåede i 1995 – dvs. omkring 14,5 år – skulle fastfryses fremover. Stigninger i levealderen skulle således fuldt ud kompenseres af tilsvarende stigninger i arbejdslivets længde. På papiret en 'genial' mekanisme, idet den ville neutralisere de fleste budgetmæssige og makroøkonomiske virkninger af den ene af de to faktorer i befolkningens aldring – nemlig den stigende levealder (hvor faldet i fertiliteten er den anden).

Umiddelbart betyder ydelserne fra søjle 1 og deres samordning med ydelserne fra søjle 2 og 3, at det danske pensionssystem udmærker sig ved en god social bæredygtighed. Relativt få pensionister risikerer at havne i en fattigdomslignende situation. I 2017 var risikoen for fattigdom blandt 65+-årige 9,5 i Danmark, 16,1 i Sverige, 8,6 i Norge, 15,7 i Finland og 18,2 i EU-28 (Eurostat, 2019). For nærværende er indkomstulighederne mellem pensionisterne også relativt beskedne.

Det er således denne kombination af social og økonomisk robusthed, der har gjort, at det danske pensionssystem i perioden 2012-2017 af det australske Melbourne Mercer Global Pension Index (2017) er blevet vurderet til at være det økonomisk og socialt mest bæredygtige i verden.

Da folkepensionsalderen i 2006 blev koblet til den gennemsnitlige levetid, havde ingen andre lande prøvet noget tilsvarende. Før man med tilbagetrækningsreformen i 2011 fremrykkede og strammede 2006-reformen, havde det grundlæggende princip om binding af pensionsalderen til levealderen imidlertid fået betydning langt ud over Danmarks grænser.

På samme måde som dansk flexicurity fra 2006-2007 kom til at fungere som model i EU's beskæftigelsesstrategier, blev den danske levetidsindeksering af pensionsalderen af EU-Kommissionen fra 2010 gjort til en slagkraftig anbefaling til medlemslandene. Forestillingen var, at indekseringen kunne styrke tilliden til de offentlige financers bæredygtighed i lyset af presset fra den demografiske aldring. Relativt hurtigt adopterede syv medlemslande variationer af den danske model for at neutralisere den stigende levealders indvirkning på pensionsudgifterne: Grækenland, Cypern, Holland og Italien i 2011; Portugal og Slovakiet i 2012; samt Finland i 2016.

I forhold til de andre lande, der har gennemført princippet, fremstår den danske model med sin en-til-en-binding af pensionsalderen til stigningen i middellevetiden og sin ambition om at fastfryse det gennemsnitlige antal pensionsår til 14,5 som en af de særligt stramme. I Portugal satser man f.eks. kun på at fastholde forholdet mellem arbejdsår og pensionsår, hvilket cirka betyder, at hver gang middellevetiden stiger 1 år, øges arbejdslivet med 8 måneder, medens pensionsperioden får lov at stige med 4 måneder. Og i Holland vedtog man kun at fastfryse det gennemsnitlige antal pensionsår til 18,5.

## **Diskussion (I): Er forestillingen om større 'økonomisk råderum' via stigende pensionsalder realistiske?**

Forudsætningen for, at det økonomiske råderum opstår, er, at de ældre kan arbejde frem til den vedvarende stigende pensionsalder, og grundproblemet er, at dette i længden formentlig er en urealistisk forudsætning.

Ofte antages det, at folk lever stadig længere, fordi de bliver mere sunde og raske livet igennem, og at man derfor kan forvente, at der bliver lagt mulige år til arbejdslivet i samme takt, som levetiden stiger med. Det er imidlertid vigtigt at holde sig for øje, hvilke aldersgrupper levetiden øges for – og hvordan. Når ny medicin og nye behandlingsformer gør, at man som gammel kan leve længere med alvorlige sygdomme og lidelser, stiger levetiden

ganske vist (Lunenfeld & Stratton, 2013). Men det betyder ikke, at sundhedstilstanden og arbejdsevnen hos folk i 60-års alderen øges tilsvarende, og at arbejdslivet derfor problemfrit kan undergå en tilsvarende forlængelse. Meget tyder tværtimod på, at den gennemsnitlige levetid i lange faser er steget hurtigere end antallet af år med godt helbred blandt erhvervsaktive. Det er derfor ikke sandsynligt, at det tidspunkt, hvor man er nødt til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, vedvarende udvikler sig i takt med udviklingen i den gennemsnitlige levealder.

Derfor er der også god grund til at antage, at der som følge af 2006- og 2011-reformerne vil opstå en stigende forskel mellem pensionsalderen og den forventede gennemsnitlige tilbagetrækningsalder, og denne antagelse bekræftes af de fremskrivninger for Danmark, som er foretaget i 2018-udgaven af EU's Ageing Report (European Commission, 2017) viser, jævnfør Tabel 1.

**Tabel 1:** Forventet pensionsalder og gennemsnitlig tilbagetrækningsalder: mænd

	Pensionsalder (PA)	Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder (GTA)	Antal års forskel ml. PA og GTA
2016	65	65.2	- (-)
2030	68	66.9	1,1
2050	71.5	67.5	4
2070	74	68	6

Kilde: European Commission (2017)

Af tabellen fremgår det, at forskellen mellem den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder og pensionsalderen for mænd vil være stærkt stigende frem mod 2070. I 2070 forventes det, at mænd vil trække sig tilbage, når de er 68 år, mens retten til folkepension først indtræder, når de er 74 år. Spørgsmålet er derfor: Hvad skal seniorerne i 2070 leve af i de 6 år, der går fra tilbagetrækningen og frem til folkepensionsalderen? Og da denne manko repræsenterer et gennemsnit, vil der være ganske mange, der vil komme til at stå med et pensionsgab på meget end 6 år. EU's forudsigelser er ret valide, idet "The 2018 Ageing Report" har været gennem en såkaldt per-review-proces. Selve beregningerne er foretaget og leveret til EU af det danske finansministerium i overensstemmelse med aftalte kriterier inden for EU.

Det er ganske kompliceret at beregne den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder. Danmark Statistisk foretager ikke længere sådanne beregninger, så officielle tal eksisterer ikke. Finansministeriet (2018), der har været drivende i udviklingen af forestillinger om det såkaldte råderum, har imidlertid flere gange fremlagt sine egne beregninger for Folketingets Finansudvalg, senest i et notat fra den 2. juli 2018. Ministeriets tal viser, at den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder ikke bare kan forventes at stige i takt med – men endda overstige – den stigning i pensionsalderen, der følger af udviklingen i levealderen, jævnfør Tabel 2.

**Tabel 2:** Finansministeriets beregninger af mænds tilbagetrækningsalder

	Pensionsalder 'PA'	Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder for mænd 'GTA'	Antal års forskel ml. PA og GTA for mænd
2016	65	66,7	1,7
2030	68	69,3	1,3
2050	72	72,3	0,3
2070	74	73,6	-0,4

Kilde: Finansministeriet (2018)

Det billede, som Finansministeriet tegner, er forunderligt rosenrødt. Hvor EU's tal (også leveret af Finansministeriet, men udregnet efter EU-regler) viser, at der vil opstå en betydelig manko mellem tilbagetrækningen og pensionsalderen, hævder Finansministeriet, at danskerne i fremtiden gennemsnitligt vil forlade arbejdsmarkedet på et senere tidspunkt end pensionsalderen. Medens pensionsalderen i 2050 f.eks. vil ligge på 72 år, hævdes den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder at komme op på 72,3 år.

Desværre udviser Finansministeriet ikke ligefrem åbenhed om grundlaget for beregningerne. Man må tilbage til en finansredegørelse fra januar 2014 for at finde beregningsformlen (Finansministeriet, 2014). Og man må krydse rundt i diverse publikationer og svar til Folketinget for at finde det grundlag, som Finansministeriet bruger til at understøtte antagelsen om, at antallet af gode leveår øges i takt med antallet af leveår. Imidlertid leder man forgæves efter noget, der kan begrunde Finansministeriets antagelse om, at forsat højere levetid er lig med opretholdelse af arbejds- og beskæftigelsesevnen, hvilket jo ikke er givet. I Danmark er der åbenlyst ingen kriterier for, hvordan man rapporterer om prognoser for tilbagetrækningsalder til Finansudvalget. De nyeste tal for danskernes sundhed viser i øvrigt, at andelen af gode leveår reelt er stagnerende (Sundhedsstyrelsen, 2017). Finansministeriets beregninger bygger med andre ord på en god del ønsketænkning.

Det er selvfølgelig vigtigt, at man, når man beregner den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder, skelner mellem, om seniorerne er fuldtids- eller deltidsbeskæftigede på arbejdsmarkedet. Da Finansministeriet tilbage i 2014 indregnede den forventede fremtidige deltidsbeskæftigelse, viste det sig, at den beregnede tilbagetrækningsalder i 2080 faldt fra 73 år til 70,5 år (Finansministeriet, 2014). Det er uklart, hvorfor Finansministeriet i 2018 (se Tabel 2) er holdt op med at tage højde for deltidsbeskæftigelsesfaktoren ved udregninger af den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder.

## **Diskussion (II): Sociale, fordelingspolitiske og økonomiske konsekvenser af pensionssystemernes langsigtede udvikling**

Når pensionsalderen i 2050 forventes at være 71,5 år ("retirement") og den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder 67,5 år ("exit"), betegner perioden fra "exit" til "retirement" fænomenet tidlig tilbagetrækning. Da pensionssystemet er konstrueret på en sådan måde, at man kan udtage sin individuelle (søjle 3) eller overenskomststafalte (søjle 2) arbejdsmarkedspension 3 år før pensionsalderen, er den indre logik, at de, der frivilligt eller tvunget forlader arbejdsmarkedet før pensionsalderen, må trække på deres egen pensionsopsparing. Der sker med andre ord en privatisering af finansieringen af den tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (netop fordi de overenskomstbaserede pensioner modregnes i efterlønnen). Dette har flere implikationer:

For det første vil der opstå en ganske stor ulighed i pensionisternes eksistensvilkår. Kortuddannede og lavtlønnede, som er dem, der trækker sig tidligt fra arbejdsmarkedet, og som kun har indbetalt 12 pct. af deres løn til deres pensionskasse, vil have spist en stor del af deres pensionsformue, når de når pensionsalderen. Til gengæld vil højtuddannede og højtlønnede, der trækker sig sent, og som har indbetalt 18 pct. af deres løn til deres pensionskasse (i 50 år eller mere), have opbygget store pensionsformuer, når de når pensionsalderen.

For det andet vil personer uden arbejdsmarkedspensioner, og personer, der i 2050 må trække sig før de bliver 67,5 år, være tvunget til at søge et forsørgelsesgrundlag i arbejdsløshedsunderstøttelse, sygedagpenge, førtidspension eller kontanthjælp mv. Sådanne tendenser kan allerede iagttages. I forlængelse af at efterlønsreformen påbegyndende blev indfaset fra 2014, er antallet af sygedagpengemodtagere steget ganske markant. Personer på sygedagpenge (herunder ressourceforløb og jobafklaringsforløb) er steget fra 63.000 i 2014 til 85.000 i 2018 (Danmarks Statistik, 2018).

Det interessante er yderligere, at de fleste pensionskasser (søjle 2) tilbyder en invaliditetsydelse, hvis man førtidigt er tvunget til at forlade arbejdsmarkedet (helt eller delvis) på grund af nedsat arbejdsevne. Dermed privatiseres en del af førtidspensionen, idet invaliditetsydelsen fra søjle 2 modregnes i den offentlige ydelse. Derfor vil invaliditetsydelsen fungere som et dræn i pensionskassernes pensionsformuer og dermed nedsætte de alderspensioner, som pensionskasserne kan tilbyde deres medlemmer. Dette rammer selvsagt pensionskasser med kortuddannede hårdere end pensionskasser med højtuddannede.

Endelig indeholder de overenskomstbaserede pensionssystemer nogle træk, der bidrager til større ulighed blandt fremtidens pensionister. For det første vil personer, der i løbet af deres erhvervskarriere har været ramt af arbejdsløshed, få en lavere pension end dem, der ikke har været berørt af arbejdsløshed. For det andet er det vigtigt at notere, at det danske arbejdsmarked i meget høj grad er horisontalt og vertikalt kønsopdelt, og at pensionskasserne som nævnt dækker forskellige beskæftigelsesområder (kvinder er koncentreret i nogle pensionskasser, mænd i andre). Eftersom kvinder har en lavere løn end mænd (og derfor betaler mindre til pensionskassen), og eftersom kvinder lever længere end mænd (pensionsformuen skal strække over flere år), vil den månedlige pensionsudbetaling fra søjle 2 være mindre i de kasser, hvor flertallet er kvinder. Kvinders pensioner bliver også mindre af, at de forlader arbejdsmarkedet tidligere end mænd. Kvinder trækker sig tilbage cirka ½ år før mænd. I 2016 var den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for mænd på 63,7 år, og for kvinder 63,1 år.

## Konklusion

Kompleksiteten i pensions- og tilbagetrækningsmulighederne i Danmark er høj. Det er derfor også for menigmand svært at gennemskue virkningerne af mange af de forandringer, der i løbet af de sidste decennier er sket i tilbagetrækningsmulighederne og pensionisternes eksistensvilkår. Det er dog nogenlunde klart, at man i systemet med en kombination af pisk og gulerod søger at stimulere, at seniorerne bliver på arbejdsmarkedet frem til eller ud over folkepensionsalderen. Lønmodtagere kan ikke længere siges op på grund af alder (arbejdsgiverne må i hvert fald ikke længere bruge dette som begrundelse), og der er ingen øvre grænse for, hvor længe man kan foretage indbetalinger til sin pensionskasse (søjle 2). Man får en folkepensionsbonus (søjle 1), hvis man vælger at blive på arbejdsmarkedet ud over den officielle pensionsalder, og endelig er afskedigelsesbeskyttelsen blevet styrket, hvilket udfordrer den danske flexicuritymodel.

Det har også påvirket flexicuritymodellen, at mulighederne for tidlig tilbagetrækning via førtidspension og efterløn er indskrænket. Desuden hæves pensionsalderen nu markant. Ændringerne i pensionsreglerne betyder, at de, der i dag er 25 år, først kan gå på pension, når de er 74 år. Personer, der må trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet, vil i første række være tvunget til at gøre brug af deres overenskomstbaserede pension (søjle 2), som kan udbetales fra 3 år før pensionsalderen. Med andre ord privatiseres den tidlige tilbagetrækning blandt dem, der tidligere fik skattefinansierede ydelser såsom efterløn eller førtidspension.

Det danske pensionssystem var allerede økonomisk robust i midten af 00'erne, og man forventer, at 2006- og 2011-reformerne vil gøre systemet endnu mere robust, idet den senere tilbagetrækning fremadrettet vil generere et yderligere økonomisk råderum. Det rummer dog en god portion ønsketænkning, når man i det politisk-administrative system forstiller sig, at man kan spare på pensionsudgifterne og øge skatteindtægterne ved at få ældre til at forblive fuldtidsbeskæftigede på arbejdsmarkedet til langt op i 70-års alderen. Konsekvenserne kan blive markante. Hver gang det *ikke* lykkes at hæve pensionsalderen og den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder med 1 år, forsvinder der DKK 59 milliarder af det prognosticerede råderum. Parallelt hermed betyder 2006- og 2011-reformerne, at meget af den sociale robusthed i det danske pensionssystem fordamper. Uligheden i pensionisternes eksistensvilkår vil fremadrettet stige betydeligt.

## Referencer

- Andersen, J.G. (2014). Ikke økonomisk pres på velfærdsstaten i Danmark. *Social Politik*, 1, 12-18. <https://doi.org/10.2307/2593526>
- Arbejdsministeriet (1997). *Rapport fra det tværministerielle udvalg om Forskelsbehandling af ældre*. København: Arbejdsministeriet.
- Bredgaard, T., Larsen, F. & Madsen, P.K. (2008). Flexicurity: in pursuit of a moving target. *European Journal of Social Security*, 10(4), 305–323. <https://doi.org/10.1177/138826270801000401>
- Bredgaard, T., Jørgensen, H., Madsen, P. K. & Rasmussen, S. (2016). *Dansk arbejdsmarkedspolitik*. København: Djøf Forlag.
- Christensen, A.B. (2017). Dagpengesystemets transformation i den danske velfærdsstat. *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 20(3), 230-245. <https://doi.org/10.18261>
- Danmarks Statistik (2018). *Statistisk Tiårsoversigt*. København: Danmarks Statistik.
- DTI (Danish Technological Institute) (2008). *Job mobility in the European Union: optimising its social and economic benefits*. The report was prepared under contract to the European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities in response to tender no. VT/2006/043.
- Due, J. & Madsen, J.S. (2010). *Vedligeholdelsesforlig med modelperspektiv*. København: FAOS, 108.
- DØR (2014). *Dansk Økonomi – Efterår 2014*. København: Rosendahls-Schultz Grafisk.
- Ebbinghaus, B. (Red.) (2011). *The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- European Commission (2017). The 2018 Ageing Report. *Institutional Paper 065*. <https://doi.org/10.2765/286359>
- Eurostat (2019, 8. maj). *People at risk of poverty or social exclusion by age and sex* [ilc\_peps01]. Hentet fra <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Finansministeriet (2014). *Finansredegørelse 2014*. Albertslund: Rosendahls – Schultz Distribution.
- Finansministeriet (2018). *Finansministerens svar til Folketingets Finansudvalg af 2. juli 2018 på Finansudvalgets spørgsmål nr. 386 af 6. juni 2018*. Hentet fra <https://www.ft.dk/samling/20171/almdel/fiu/spm/386/svar/1501772/1920527.pdf>
- Jensen, P.H. (2004). Ageing and Work: From "Early" Exit to "Late" Exit in Denmark. In T.Maltby et al. (Eds.), *Ageing and the Transition to Retirement* (pp. 41-66). Aldeshot: Ashgate.

- Jensen, P.H. (2017). Danish flexicurity: preconditions and future prospects. *Industrial Relations Journal*, 48(3), 218–230. <https://doi.org/10.1111/irj.12176>
- Juul, J.S. (2018). *Rekordmange børn er under fattigdomsgrænsen*. AE-rådet. Hentet fra [https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae\\_rekordmange-boern-under-fattigdomsgraensen.pdf](https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_rekordmange-boern-under-fattigdomsgraensen.pdf)
- Jørgensen, H. & Schulze, M. (2012). A double farewell to a former model? Danish unions and activation policy. *Local Economy*, 27(5-6), 637-644. <https://doi.org/10.1177/0269094212451552>.
- Knuth, M. & Kalina, T. (2002). Early Exit from the labour force between exclusion and privilege: Unemployment as a transition from employment to retirement in West Germany. *European Societies*, 4(4), 393-418. <https://doi.org/10.1080/1461669022000022351>
- Larsen, C.A. & Andersen, J.G. (2004). *Magten på borgen*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Lunenfeld, B. & Stratton, P. (2013). The clinical consequences of an ageing world and preventive strategies. *Best Practice & Research: Clinical Obstetrics & Gynaecology*, 27(5), 643–659. <https://doi.org/10.1016/j.bpobgyn>
- Madsen, P.K. (2004). The Danish model of 'flexicurity': experiences and lessons. *Transfer*, 10(2), 187–216. <https://doi.org/10.1177/102425890401000205>
- Melbourne Global Pension Index (2017). Hentet fra [https://australiancentre.com.au/wp-content/uploads/2017/10/2017\\_MMGPPI\\_Report.pdf](https://australiancentre.com.au/wp-content/uploads/2017/10/2017_MMGPPI_Report.pdf)
- Nielsen, A.Ø. (2012). *Pensionisterne betaler for sig selv*. Forsikring & Pension, Notat. Hentet fra [https://info.forsikringogpension.dk/presse/Statistik\\_og\\_Analyse/notater/Documents/Pensionisterne%20betaler%20for%20sig%20selv.pdf](https://info.forsikringogpension.dk/presse/Statistik_og_Analyse/notater/Documents/Pensionisterne%20betaler%20for%20sig%20selv.pdf)
- Nielsen, M. H. (2015). Det aktive menneskes triumf? En analyse af de omfattende forandringer af kategoriseringen af kontanthjælpsmodtagere. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 17(1), 44-60. <https://doi.org/10.7146/tfa.v17i1.108985>
- OECD (1999). *Employment Outlook*. Paris: OECD. [https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-1999-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-1999-en)
- OECD (2006). *Live Longer, Work Longer: A synthesis report*. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264035881-en>
- OECD (2018). *Pension Outlook*. Paris: OECD.
- Regeringen (2016). *DK 2025 – Et stærkere Danmark*. Hentet fra [file:///C:/Users/perh/AppData/Local/Temp/DK2025%20-%20et%20staerkere%20danmark\\_web%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/perh/AppData/Local/Temp/DK2025%20-%20et%20staerkere%20danmark_web%20(1).pdf)
- Regeringen (2019). *Danmarks Konvergensprogram 2019*. København: Økonomi- og Indenrigsministeriet.
- Sundhedsstyrelsen (2017). *Danskernes sundhed – Den nationale sundhedsprofil 2017*. København: Sundhedsstyrelsen.
- Venn, D. (2009). *Legislation, collective bargaining and enforcement: updating the OECD employment protection indicators*. Paris: OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 89. <https://doi.org/10.1787/223334316804>