

# ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Σχολή Χρηματοοικονομικής και Στατιστικής



**ΤΜΗΜΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ  
ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ**

**Προβλέποντας την ηλικία συνταξιοδότησης βάσει της απασχόλησης  
σε χώρες της Ευρώπης**

**Αργυρώ Μανάρα**

**Διπλωματική Εργασία**

που υποβλήθηκε στο Τμήμα Στατιστικής & Ασφαλιστικής  
Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των  
απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού διπλώματος  
ειδίκευσης στην Αναλογιστική Επιστήμη και Διοικητική  
Κινδύνου.

**Πειραιάς, Οκτώβριος 2022**

**UNIVERSITY OF PIRAEUS**  
**School of Finance and Statistics**



**DEPARTMENT OF STATISTICS AND INSURANCE SCIENCE**

**POSTGRADUATE PROGRAM IN ACTUARIAL SCIENCE AND  
RISK MANAGEMENT**

**Predicting age at retirement by employment status in European  
countries**

**Argyro Manara**

**MSc Dissertation**

submitted to the Department of Statistics and Insurance Science of  
the University of Piraeus in partial fulfilment of the requirements  
for the degree of Master of Science in Actuarial Science and Risk  
Management

**Piraeus, October 2022**

Η παρούσα διπλωματική εργασία εγκρίθηκε ομόφωνα από την τριμελή εξεταστική Επιτροπή που ορίσθηκε από τη ΓΣΕΣ του τμήματος Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς στην υπ' αριθμόν \_\_\_\_\_ συνεδρίαση του, σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας του προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην Αναλογιστική Επιστήμη και Διοικητική Κινδύνου. Τα μέλη της επιτροπής (με αλφαβητική σειρά) ήταν :

Τα μέλη της επιτροπής (με αλφαβητική σειρά) ήταν :

- Καθηγήτρια, Βερροπούλου Γεωργία
- Αναπληρωτής Καθηγητής, Πολίτης Κωνσταντίνος
- Αναπληρωτής Καθηγητής, Τζαβελάς Γεώργιος

## *Ευχαριστίες*

Ένα κεφάλαιο κλείνει και δοθείσης της ευκαιρίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους ανθρώπους που συνέβαλαν σε αυτό.

Αρχικά, ένα ειλικρινές ευχαριστώ στην επιβλέπουσα, Καθηγήτρια κ. Βερροπούλου Γεωργία, για την άψογη συνεργασία, την καθοδήγηση, το χρόνο και το ενδιαφέρον της για την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας. Θα ήθελα, επίσης, να ευχαριστήσω τον κ. Πολίτη Κωνσταντίνο και τον κ. Τζαβελά Γεώργιο που ήταν μέλη της επιτροπής αξιολόγησης της διπλωματικής μου εργασίας.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους φίλους μου, και ιδιαίτερα τους συμφοιτητές μου, Γιώργο και Κωνσταντίνα, για όλη την υποστήριξη κατά τη διάρκεια των σπουδών μας.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ στον Πάνο, που είναι δίπλα μου και με στηρίζει όλα αυτά τα χρόνια και χωρίς αυτόν, τίποτα δε θα ήταν το ίδιο.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου, που μου προσφέρει απλόχερα αγάπη, υποστήριξη και εμπιστοσύνη.

## *Περίληψη*

Στα πλαίσια της παρούσας εργασίας πραγματοποιείται μία προσπάθεια διερεύνησης των παραγόντων που επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης. Συγκεκριμένα, μελετάται κατά πόσο δημογραφικοί και κοινωνικοί παράγοντες αλλά και παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία και την υγεία, επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης σε χώρες της Ευρώπης.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μία ανάλυση σχετικά με τα χαρακτηριστικά των συνταξιοδοτικών συστημάτων, την τρέχουσα και τη μελλοντική συνταξιοδοτική επάρκεια. Επίσης, παρατίθενται σχετικά βιβλιογραφικά ευρήματα και περιγράφονται τα προβλήματα που επηρεάζουν την οικονομική βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Τέλος, γίνεται αναφορά σε σημαντικές μεταρρυθμίσεις που υποβλήθηκαν σε κάποια ευρωπαϊκά συνταξιοδοτικά συστήματα αλλά και σε προτάσεις που θα οδηγήσουν σε συνταξιοδοτική επάρκεια στο μέλλον.

Στα επόμενα κεφάλαια γίνεται χρήση στοιχείων από την έρευνα SHARE με σκοπό να διεξαχθεί η στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων προκειμένου να καταλήξουμε σε συμπεράσματα σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης. Συγκεκριμένα, στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης, μονοδιάστατης και δισδιάστατης, μέσω πινάκων συχνοτήτων και ελέγχων ανεξαρτησίας. Στο τρίτο κεφάλαιο, μέσω μοντέλων λογιστικής παλινδρόμησης, πραγματοποιείται μελέτη σχετικά με δημογραφικούς και κοινωνικούς παράγοντες αλλά και παράγοντες υγείας και συνθηκών εργασίας αναφορικά με το κατά πόσο αυτοί επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης. Στο τέταρτο κεφάλαιο, πραγματοποιείται περαιτέρω διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης, με χρήση πολυωνυμικής παλινδρόμησης.

Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο, παρουσιάζεται μια σύνοψη των συμπερασμάτων που εξήχθησαν, βάσει της ανάλυσης των δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν. Ενδιαφέροντα συμπεράσματα προκύπτουν σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πώς αυτή επηρεάζεται από παράγοντες δημογραφικούς όπως το φύλο, τα έτη εκπαίδευσης και η χώρα διαμονής. Σημαντικό εύρημα αποτελεί ότι σε σχέση με παράγοντες σχετικούς με την υγεία, δε φαίνεται να προκύπτουν διαφοροποιήσεις. Αντίθετα, κάποιοι από τους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία, επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά την ηλικία συνταξιοδότησης.

## *Abstract*

This study aims to investigate factors related to retirement age. More specifically, it is considered whether demographic, social, work-related and health-related factors affect retirement age or not, in European countries.

In the first chapter, we discuss the characteristics concerning the pension systems and we analyze their current and future adequacy. Moreover, related bibliographic findings are presented and a description of the problems which affect the financial sustainability of pension systems is given. In conclusion, we mention important reforms which were submitted to several European pension systems and some proposals which will lead to pension adequacy in the future.

In the following chapters, data from the SHARE survey are used in order to carry out the statistical processing and analysis and to reach conclusions in relation to the retirement age. Specifically, the second chapter presents the results of the descriptive statistics, one-dimensional and two-dimensional, through frequency tables and independence tests. In the third chapter, through logistic regression models, our study explores whether demographic and social factors as well as health factors and working conditions affect retirement age. In the fourth chapter, the factors that affect retirement age are further investigated, using polynomial regression models.

Finally, in the fifth chapter, a conclusion based on the analysis of the available data is presented. Interesting remarks emerge in relation to retirement age and how demographic factors such as gender, years of education and country of residence affect it. An interesting finding is that health-related factors seem not to affect retirement age. In contrast, some of the work-related factors have statistically significant effect on retirement age.

## ***Περιεχόμενα***

1. Εισαγωγή .....	8
1.1 Χαρακτηριστικά συνταξιοδοτικών σχημάτων.....	8
1.1.1 Συνταξιοδοτική Επάρκεια.....	8
1.1.2 Πρόληψη και μείωση της φτώχειας.....	12
1.1.3 Διαφορές κατά φύλο στην τρέχουσα επάρκεια.....	16
1.1.4 Μελλοντική επάρκεια .....	18
1.1.5 Προοπτικές.....	24
1.2 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση .....	28
1.2.1 Ευρήματα .....	28
1.2.2 Προτάσεις .....	31
1.2.3 Μεταρρυθμίσεις συνταξιοδοτικών συστημάτων .....	36
2. Περιγραφική ανάλυση των εμπειρικών στοιχείων .....	40
2.1 Στόχοι της εργασίας .....	40
2.2 Αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης.....	40
2.2.1 Δημογραφικά στοιχεία, υγεία και χαρακτηριστικά εργασίας.....	40
2.2.2 Μελέτη συνάφειας με δημογραφικά χαρακτηριστικά .....	50
2.2.2.1 Ηλικία συνταξιοδότησης και φύλο .....	50
2.2.2.2 Ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με τα έτη εκπαίδευσης.....	56
2.2.2.3 Ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με τις ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης .....	60
2.2.2.4 Ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με την αυτοαντίληψη της υγείας....	63
2.2.2.5 Ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με τον τύπο τρέχουσας εργασίας.....	69
2.2.2.6 Ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με το αν τα βγάζει πέρα το νοικοκυριό .....	73
2.2.2.7 Ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με την ικανοποίηση από την κύρια εργασία.....	76

3. Διερεύνηση παραγόντων που επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης με χρήση Λογιστικής Παλινδρόμησης .....	80
3.1 Ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη- Παράγοντες υγείας .....	80
3.1.1 Ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη- Παράγοντες σχετικοί με την εργασία .....	83
3.2 Ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη- Παράγοντες υγείας .....	86
3.2.1 Ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη- Παράγοντες σχετικοί με την εργασία .....	89
4. Διερεύνηση παραγόντων που επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης με χρήση Πολυωνυμικής Παλινδρόμησης.....	93
4.1 Ηλικία συνταξιοδότησης σε τρεις κατηγορίες: ηλικία 59 ετών ή μικρότερη, σε ηλικία μεταξύ των 60 και 64 ετών και σε ηλικία άνω των 65 ετών .....	93
4.1.1 Ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 59 ετών ή μικρότερη σε σχέση με την κατηγορία αναφοράς.....	97
4.1.2 Ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 65 ετών ή μεγαλύτερη σε σχέση με την κατηγορία αναφοράς.....	99
5. Συμπεράσματα .....	102
5.1 Παράγοντες δημογραφικοί-κοινωνικοί.....	102
5.2 Παράγοντες σχετικοί με την υγεία.....	103
5.3 Παράγοντες σχετικοί με την εργασία .....	103
<i>Βιβλιογραφία</i> .....	104



# 1. Εισαγωγή

## 1.1 Χαρακτηριστικά συνταξιοδοτικών σχημάτων

### 1.1.1 Συνταξιοδοτική Επάρκεια

Σύμφωνα με την έκθεση που συντάχθηκε από κοινού από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας, ο σκοπός των συντάξεων είναι να παρέχουν επαρκή ροή εισοδήματος κατά τη συνταξιοδότηση. Η συνταξιοδοτική επάρκεια ορίζεται και μετράται σύμφωνα με τις δύο διαστάσεις της αντικατάστασης του εισοδήματος και της προστασίας από τη φτώχεια. Για να επιτευχθεί επάρκεια, οι συντάξεις πρέπει επίσης να είναι βιώσιμες, ασφαλείς και προσαρμοσμένες στις μεταβαλλόμενες συνθήκες, όπως αντικατοπτρίζονται στους τρεις ευρωπαϊκούς συνταξιοδοτικούς στόχους επάρκειας, βιωσιμότητας και εκσυγχρονισμού (ή προσαρμοστικότητας). Στο πλαίσιο της Κοινωνικής Ασφάλισης, αυτοί οι στόχοι πολιτικής έχουν αποτελέσει τη βάση για την ανάπτυξη των δεικτών που χρησιμοποιούνται για την ανάλυση της τρέχουσας και μελλοντικής συνταξιοδοτικής επάρκειας (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Αποτελεί γεγονός, ότι ο συνδυασμός αυξανόμενης μακροζωίας και χαμηλότερης γονιμότητας θα οδηγήσει σε απότομη αύξηση του δημογραφικού λόγου εξάρτησης των ηλικιωμένων. Η δημογραφική αλλαγή στην Ευρώπη συνεπάγεται όχι μόνο ριζικές αλλαγές στην ηλικιακή σύνθεση των ευρωπαϊκών πληθυσμών, που χαρακτηρίζονται από γήρανση του πληθυσμού και του εργατικού δυναμικού αλλά και τη συρρίκνωση της ηλικίας εργασίας. Η συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού αυξάνει τις πιέσεις για τη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής στο μέλλον, ειδικά καθώς η ζήτηση για το γυναικείο εργατικό δυναμικό είναι πιθανό να αυξηθεί. Εάν δεν επιτευχθεί μια τέτοια ισορροπία, μπορεί να εμποδίσει τα επίπεδα γονιμότητας και να τονίσει περαιτέρω τη γήρανση του πληθυσμού (Population ageing in Europe: facts, implications and policies Outcomes of EU-funded research).

Ωστόσο, για να κατανοήσουμε πλήρως την πρόκληση της γήρανσης, είναι απαραίτητο να εξετάσουμε τις δυνατότητες του λόγου εξάρτησης της οικονομίας και των ηλικιωμένων, που εξαρτάται τόσο από τη μεταβαλλόμενη ηλικιακή δομή όσο και από

την κατάσταση της απασχόλησης. Έτσι, ο αντίκτυπος της γήρανσης του πληθυσμού μπορεί να μετριαστεί σημαντικά με την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης όλων των ατόμων σε ηλικία εργασίας. Μια αγορά εργασίας που να λειτουργεί σωστά είναι απαραίτητη, για να διατηρηθούν οι υποσχέσεις για συντάξεις (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Όπως καταδεικνύεται από διαδοχικές εκθέσεις για τη γήρανση, συμπεριλαμβανομένης της έκδοσης του 2012, οι συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις έχουν βελτιώσει σημαντικά τη μεσοπρόθεσμη έως μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των δημόσιων δαπανών για συντάξεις. Έτσι, τα δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματα έχουν γίνει πολύ πιο ικανά να αντέξουν τις πιέσεις της γήρανσης του πληθυσμού και η μελλοντική συνεισφορά τους στα συνταξιοδοτικά εισοδήματα είναι καλύτερα εξασφαλισμένη. Ωστόσο, οι συνέπειες για την επάρκεια των συνολικών συστημάτων συνταξιοδοτικής παροχής που προκύπτουν από τις μεταρρυθμιστικές προσπάθειες είναι λιγότερο θετικές και πολύ περισσότερο αβέβαιες (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Μετά από μια δεκαετία μεταρρυθμίσεων, τα συνταξιοδοτικά συστήματα έχουν γίνει μάλλον πιο περίπλοκα από ό,τι ήταν παλιά – παρόλο που τα μεμονωμένα συστήματα μπορεί να έχουν απλοποιηθεί και να έχουν γίνει πολύ πιο διαφανή από όσο υπήρξαν στο παρελθόν. Η παροχή συνταξιοδότησης βασίζεται πλέον σε εισφορές από περισσότερους πυλώνες και έχουν εισαχθεί νέες δομές κινήτρων. Οι συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις σημαίνουν, επίσης, μεταφορά κινδύνου από τους χορηγούς συνταξιοδοτικών συστημάτων, στους ίδιους τους δικαιούχους. Καθώς η ωρίμανση των μεταρρυθμισμένων συνταξιοδοτικών συστημάτων απαιτεί χρόνο, τα αποτελέσματα θα είναι ορατά κυρίως στις μελλοντικές συνταξιοδοτικές παροχές του τρέχοντος πληθυσμού σε ηλικία εργασίας. Τα μεταρρυθμισμένα συνταξιοδοτικά συστήματα ταιριάζουν καλύτερα στις γηράσκουσες κοινωνίες, αλλά νέες προκλήσεις και κίνδυνοι αναδύονται από τις μεταρρυθμίσεις και τις μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Γενικά, τα αποτελέσματα επάρκειας που μετρούνται ως ποσοστά αντικατάστασης εξαρτώνται περισσότερο από τη μεγαλύτερη και λιγότερο διακοπτόμενη εργασιακή ζωή και τα προγράμματα επικουρικής συνταξιοδότησης που εξαρτώνται από τις αποδόσεις και τις αστάθειες στις χρηματοπιστωτικές αγορές. Υπό αυτή την έννοια, η υψηλότερη βιωσιμότητα των δημόσιων δαπανών για συντάξεις εν όψει της γήρανσης του πληθυσμού επιτεύχθηκε σε μια μερική αντιστάθμιση με το

επίπεδο και την ασφάλεια της επάρκειας. Τα άτομα θα πρέπει να επωμιστούν μεγαλύτερο μερίδιο των ιδιαίτερων και συστημικών κινδύνων των μελλοντικών συντάξεών τους. Οι συνταξιούχοι, εάν πρόκειται να αποκτήσουν συνταξιοδοτικά δικαιώματα σε επίπεδα επάρκειας παρόμοια με αυτά που έχουν τώρα, θα πρέπει να αλλάξουν την εργασιακή και αποταμιευτική τους συμπεριφορά.

Ο αντίκτυπος των μεταρρυθμίσεων στην επάρκεια είναι πιο μικτός, δεδομένου ότι πολλά κράτη μέλη στο πλαίσιο των μεταρρυθμίσεων έχουν επίσης βελτιώσει την κάλυψη και την ποιότητα των διατάξεων για το ελάχιστο εισόδημα για τους ηλικιωμένους, εγγυόμενα τουλάχιστον την ελάχιστη σύνταξη. Πολλά θα εξαρτηθούν από τις αλλαγές στην τιμαριθμική αναπροσαρμογή των παροχών στις πληρωμές και από τις περικοπές του προϋπολογισμού που περιορίζουν την πρόσβαση σε επιδοτούμενες ή δωρεάν υπηρεσίες και παροχές σε είδος (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Η σύγκριση του χρόνου που δαπανάται στη συνταξιοδότηση με το προσδόκιμο ζωής κατά τη γέννηση και τη στιγμή της συνταξιοδότησης είναι μια σημαντική πτυχή της συνταξιοδοτικής επάρκειας και της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών. Σε ορισμένες χώρες τα άτομα που εγκατέλειψαν την αγορά εργασίας το 2009 μπορούν να παραμείνουν περίπου 25 χρόνια ή περισσότερα στη σύνταξη. Μόνο σε λίγες χώρες οι περίοδοι συνταξιοδότησης ανέρχονται σε λιγότερο από 20 χρόνια.

#### *Τρέχουσα επάρκεια*

Σύμφωνα με τα δεδομένα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι συντάξεις αποτελούν μακράν την κύρια πηγή εισοδήματος των ηλικιωμένων Ευρωπαίων, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν ένα μεγάλο και αυξανόμενο μερίδιο του πληθυσμού της Ε.Ε.. Πάνω από 120 εκατομμύρια ή περίπου το 24% των Ευρωπαίων είναι συνταξιούχοι. Σχεδόν τα 2/3 αυτών είναι γυναίκες. Ο αριθμός των συνταξιούχων στην Ευρώπη υπερβαίνει τον αριθμό των ατόμων ηλικίας 65+ κατά περισσότερα από 30 εκατομμύρια, καθώς πολλοί άνθρωποι αρχίζουν να λαμβάνουν σύνταξη πριν συμπληρώσουν την ηλικία των 65 ετών (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

#### *Διατήρηση του βιοτικού επιπέδου*

Επί του παρόντος, οι συντάξεις επιτρέπουν στους συνταξιούχους Ευρωπαίους να απολαμβάνουν βιοτικό επίπεδο που είναι κοντά σε αυτό του υπόλοιπου πληθυσμού και σε ορισμένες χώρες γενικά υψηλότερο από ό,τι για άλλες ομάδες με λοιπά εισοδήματα

(Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Τα συνταξιοδοτικά εισοδήματα προέρχονται επί του παρόντος κατά κύριο λόγο από δημόσια προγράμματα που χρηματοδοτούνται σε βάση πληρωμής. Μέχρι στιγμής, μόνο σε λίγα κράτη μέλη τα ιδιωτικά κεφαλαιοποιούμενα συνταξιοδοτικά συστήματα διαδραματίζουν σημαντικό συμπληρωματικό ρόλο στην τρέχουσα επάρκεια των συνταξιοδοτικών παροχών και στη συνέχεια κυρίως ως στοιχείο που αυξάνει το συνολικό ποσοστό αναπλήρωσης του συνταξιοδοτικού πακέτου.

Όσον αφορά τα ατομικά συνταξιοδοτικά συστήματα, τα ίδια τα μέλη αναλαμβάνουν τους κινδύνους και τις συνέπειες των αποφάσεών τους. Σε περίπτωση που οι ίδιοι οι ασφαλισμένοι συμπεριφέρονται όπως προβλέπει η οικονομική θεωρία, αυτή η ευθύνη θα μπορούσε να ενισχύσει την ευημερία καθώς αυτοί θα επένδυαν και θα κατείχαν ένα χαρτοφυλάκιο χρηματοοικονομικών περιουσιακών στοιχείων με συνδυασμό κινδύνου-απόδοσης συνεπή με τον επενδυτικό τους ορίζοντα και το χαρτοφυλάκιο άλλων περιουσιακών στοιχείων που κατέχουν. Ωστόσο, οι οικονομολόγοι που αναλύουν τη συμπεριφορά και οι έως τώρα, εμπειρικές έρευνες έχουν δείξει ότι στην πραγματικότητα τα μέλη δεν είναι ιδιαίτερα καλά στο χειρισμό των συνταξιοδοτικών τους αποταμιεύσεων, είτε επειδή δεν έχουν τις απαραίτητες γνώσεις ή ακόμα και μερικές φορές επειδή έχουν υπερβολική αυτοπεποίθηση (Taría & Yermo, 2007).

Σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη η αναβολή της συνταξιοδότησης εργαζομένου και η συνταξιοδότηση αργότερα έχει ως αποτέλεσμα υψηλότερα καθαρά ποσοστά αναπλήρωσης, ενώ η μικρότερη σταδιοδρομία έχει ως αποτέλεσμα χαμηλότερα ποσοστά αναπλήρωσης. Ωστόσο, τα κίνητρα bonus/malus που ενσωματώνονται στα συνταξιοδοτικά συστήματα επί του παρόντος δεν είναι συμμετρικά καθώς σε όλα τα κράτη μέλη, εκτός από λίγα, οι αυξήσεις στα ποσοστά παράτασης της εργασιακής ζωής κατά δύο χρόνια είναι μεγαλύτερες από τις μειώσεις στα ποσοστά αναπλήρωσης λόγω δύο ετών μικρότερης σταδιοδρομίας και πρόωρης συνταξιοδότησης. Ωστόσο, τα κίνητρα για μεγαλύτερη εργασία και τα αντικίνητρα για την πρόωρη συνταξιοδότηση διατηρούνται σε γενικές γραμμές στις διάφορες εισοδηματικές ομάδες για πολλά κράτη μέλη (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Σε λίγα κράτη μέλη, η διακοπή της σταδιοδρομίας λόγω καθηκόντων φροντίδας παιδιών προστατεύεται τόσο καλά μέσω της πίστωσης φροντίδας που οι υπολογισμοί δεν δείχνουν μείωση στα τρέχοντα ποσοστά αναπλήρωσης ως αποτέλεσμα απουσίας από την εργασία έως και τρία έτη. Σε άλλα κράτη μέλη, τα έτη παιδικής μέριμνας οδηγούν σε μείωση των ποσοστών αναπλήρωσης από το πρώτο έτος απουσίας και η

πτώση αυξάνεται ανάλογα με τα έτη απουσίας από την αγορά εργασίας (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Στην πλειονότητα των κρατών μελών η ανεργία οδηγεί σε απώλεια συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και οδηγεί σε μειώσεις των ποσοστών αναπλήρωσης που αυξάνονται ανάλογα με το διάλειμμα κάποιου από την εργασία. Όμως, στα περισσότερα κράτη μέλη, υπάρχει ιδιαίτερη προστασία στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα κατά τη διάρκεια της ανεργίας, αφού από τα αποτελέσματα προκύπτει μικρή μείωση για έως τρία χρόνια ανεργίας.

Η επίδραση στα ποσοστά αναπλήρωσης των μακροπρόθεσμων διακοπών σταδιοδρομίας (ή  $\frac{3}{4}$  σταδιοδρομίας) είναι αρκετά έντονη στις περισσότερες χώρες (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

### **1.1.2 Πρόληψη και μείωση της φτώχειας**

Το ποσοστό κινδύνου φτώχειας στην Ε.Ε.-27 για άτομα 65+ (15,9%) είναι επί του παρόντος ελαφρώς χαμηλότερο από το ποσοστό για άτομα κάτω των 65 ετών (16,5%) και οι ηλικιωμένοι (6,4%) επηρεάζονται λιγότερο από την υλική στέρηση από τον υπόλοιπο πληθυσμό (8,5%). Οι ανισότητες μεταξύ των ατόμων 65+ είναι επίσης χαμηλότερη από ό,τι στον γενικό πληθυσμό.

Αυτό κρύβει μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών, καθώς σε ορισμένες χώρες οι ηλικιωμένοι έχουν ωφεληθεί λιγότερο από την οικονομική ανάπτυξη από τον πληθυσμό που βρίσκεται σε ηλικία εργασίας και εξακολουθούν να εκτίθενται σε υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας ή είναι πιθανότερο να αντιμετωπίσουν υλική στέρηση. Επιπλέον, σημαντικό εύρημα αποτελεί, ότι σε πολλές χώρες οι γυναίκες που ζουν μόνες, ιδίως εκείνες 75+, τείνουν να διατρέχουν μάλλον υψηλούς κινδύνους φτώχειας (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Πριν την κρίση, φαινόταν πως το βιοτικό επίπεδο των ηλικιωμένων βελτιωνόταν, αφού τα ποσοστά κινδύνου φτώχειας και η σοβαρή υλική στέρηση ατόμων ηλικίας 65+ είχαν πτωτική πορεία σε πολλά κράτη μέλη. Αυτό, μπορεί να αντικατοπτρίζει ότι περισσότεροι άνθρωποι έχουν κερδίσει δικαιώματα σε προγράμματα που σχετίζονται με κέρδη ωρίμανσης ή πιθανόν, να είναι αποτέλεσμα της αυξανόμενης προσοχής στις πρόσφατες μεταρρυθμίσεις των ελάχιστων συντάξεων και των εγγυήσεων ελάχιστου εισοδήματος για την παροχή επαρκούς εισοδήματος

κατά τη συνταξιοδότηση.

Στα περισσότερα σημερινά συνταξιοδοτικά συστήματα, τα κυρίαρχα δημόσια συστήματα *pay-as-you-go* με στοιχεία αλληλεγγύης και αναδιανομής και με τιμαριθμική αναπροσαρμογή των παροχών στις πληρωμές προσφέρουν καλή προστασία έναντι των κινδύνων φτώχειας και της οικονομικής αστάθειας. Μάλιστα, κατά τα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης τα εισοδήματα των ηλικιωμένων ήταν σχετικά καλύτερα προστατευμένα από αυτά του υπόλοιπου πληθυσμού που βρισκόταν σε ηλικία εργασίας. Ωστόσο, αυτό δεν συμβαίνει παντού, καθώς σε ορισμένες χώρες οι συνταξιούχοι εκτίθενται σε ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά AROP (at-risk-of-poverty) ή σε σημαντικά επίπεδα υλικής στέρησης (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Επιπλέον, αναμένεται ότι η κρίση θα σταματήσει προσωρινά τη σταδιακή βελτίωση του υλικού βιοτικού επιπέδου των 65+, ειδικά στα κράτη μέλη όπου αυτά τα πρότυπα είναι χαμηλότερα. Η παρατηρούμενη τάση μείωσης των κινδύνων φτώχειας μπορεί επίσης να σταματήσει σε άλλες χώρες, καθώς η κρίση δημιούργησε αλλαγές στην τιμαριθμική αναπροσαρμογή των παροχών στην πληρωμή, ακόμα κι αν οι συνταξιούχοι με τις χαμηλότερες συντάξεις μέχρι στιγμής έχουν ως επί το πλείστον γλιτώσει. Οι ηλικιωμένοι μπορεί επίσης να είναι πιο ευάλωτοι σε περικοπές σε άλλους τομείς, όπως η υγεία ή οι υπηρεσίες περίθαλψης. (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

#### *Συμβολή στον στόχο μείωσης της φτώχειας της Ευρώπης 2020*

Οι συντάξεις αντιπροσωπεύουν μακράν το μεγαλύτερο στοιχείο στα συστήματα κοινωνικής προστασίας, επηρεάζοντας τα πρωτογενή εισοδήματα περισσότερων ανθρώπων από οποιοδήποτε άλλο μέρος. Οι συνταξιούχοι στα κράτη μέλη της Ε.Ε. αποτελούν το ένα τέταρτο του πληθυσμού, ήτοι 120 εκατομμύρια.

Τα ποσοστά φτώχειας των ατόμων ηλικίας 65+ είναι σε μεγάλο βαθμό συνάρτηση των ικανοτήτων αποφυγής και μετριασμού της φτώχειας των συνταξιοδοτικών συστημάτων, συμπεριλαμβανομένων των μέσων παροχής ελάχιστου εισοδήματος για τους ηλικιωμένους. Το επίπεδο παροχών των προβλέψεων ελάχιστου εισοδήματος για τους ηλικιωμένους είναι καθοριστικός παράγοντας του βαθμού στον οποίο τα άτομα ηλικίας 65+ εκτίθενται στη φτώχεια. Το 2010 υπήρχαν 16,9 εκατομμύρια άτομα 65+ που διέτρεχαν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, σε σύγκριση με τα 99 εκατομμύρια άτομα ηλικίας 0-64 ετών σε αυτή την κατάσταση.

Ποσοστά φτώχειας, τα οποία χωρίς τις συντάξεις θα ήταν πολύ υψηλότερα για το συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα, ενώ ήδη πολλά άτομα άνω των 65 ετών λαμβάνουν εισοδήματα λίγο κάτω ή λίγο πάνω από το όριο της φτώχειας. Ως εκ τούτου, ακόμη και μικρές αλλαγές στα συνταξιοδοτικά τους εισοδήματα θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε σημαντικές διακυμάνσεις στα ποσοστά φτώχειας των ηλικιωμένων (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Πιθανή σχετική πτώση, των εισοδημάτων των ηλικιωμένων στο 1/7, θα οδηγούσε στην αύξηση των ανθρώπων που διατρέχουν κίνδυνο φτώχειας κατά 8,7 εκατομμύρια, καθώς το 60% όσων λαμβάνουν εισοδήματα μεταξύ του 60% και 70% του μέσου όρου, αυτομάτως θα πέσουν κάτω από το 60% του κινδύνου φτώχειας. Αντίθετα, μία αύξηση του σχετικού ισοδύναμου εισοδήματος των ηλικιωμένων που κινδυνεύουν από φτώχεια, σε ποσοστό 20%, θα μπορούσε να βοηθήσει να βγουν από τη φτώχεια περίπου 7 εκατομμύρια άτομα από εκείνα που λαμβάνουν εισοδήματα μεταξύ του 50% και του 60% του μέσου εισοδήματος (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Συμπερασματικά, η συνεισφορά των συνταξιοδοτικών συστημάτων στη φτώχεια, θα μπορούσε να είναι μεγάλη, αλλά ταυτόχρονα εάν τα σχετικά επίπεδα παροχών μειωθούν ακόμη και κατά λίγο, θα μπορούσαν να αυξήσουν κατά πολύ τον αριθμό των ατόμων που κινδυνεύουν από φτώχεια.

Έτσι, η ικανότητα της Ε.Ε. να επιτύχει τον στόχο της για μείωση του αριθμού των ατόμων που πλήττονται από τη φτώχεια ή τον κοινωνικό αποκλεισμό κατά 20 εκατομμύρια έως το 2020 θα εξαρτηθεί επίσης σε μεγάλο βαθμό από τον βαθμό στον οποίο τα μεταρρυθμισμένα συνταξιοδοτικά συστήματα θα συνεχίσουν να συμβάλλουν στην πρόληψη της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού για ηλικιωμένους (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

#### *Αξιοποίηση και τιμαριθμική αναπροσαρμογή*

Τα κράτη μέλη μεταρρυθμίζουν τους κανόνες τους για την αξιοποίηση και την τιμαριθμική αναπροσαρμογή, και αυτό μπορεί να έχει αντίκτυπο στα τρέχοντα ποσοστά αντικατάστασης και στην αξία των παροχών στην πληρωμή.

Σε όλα τα κράτη μέλη, εκτός από λίγα, τα καθαρά ποσοστά αναπλήρωσης είναι σημαντικά χαμηλότερα δέκα χρόνια μετά τη συνταξιοδότηση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, το βιοτικό επίπεδο ενός συνταξιούχου να μειώνεται με την πάροδο του χρόνου σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό, εφόσον συνήθως, η τιμαριθμική

αναπροσαρμογή των συντάξεων στην πληρωμή υστερεί σε σχέση με το πώς εξελίσσονται οι μισθοί.

Ωστόσο, τα κράτη μέλη έχουν ως στόχο το μετριασμό του κινδύνου φτώχειας αλλά και της υλικής υστέρησης για τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και τα άτομα με χαμηλό εισόδημα και τείνουν να δίνουν προτεραιότητα στην πλήρη αναπροσαρμογή των διατάξεων βασικού, εγγυημένου και ελάχιστου εισοδήματος. Κατά συνέπεια, με σκοπό την αποφυγή της αυξανόμενης επισφάλειας ως συνέπεια των μέτρων λιτότητας, τα κράτη μέλη θεωρούν σημαντικό να συγκεντρώνουν τις συνταξιοδοτικές παροχές εκεί που χρειάζονται περισσότερο και να αναζητούν αποταμιεύσεις όπου μπορούν να απορροφηθούν ευκολότερα χωρίς να προκληθούν σημαντικές επιζήμιες συνέπειες (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

#### *Άλλοι διαθέσιμοι οικονομικοί πόροι για άτομα 65+*

Η οικονομική ευημερία καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από το διαθέσιμο χρηματικό εισόδημα των νοικοκυριών, ωστόσο, μέσω των δωρεάν και των επιδοτούμενων υπηρεσιών σε είδος, που παρέχονται από τις κυβερνήσεις, οι καταναλωτικές δυνατότητες των νοικοκυριών επηρεάζονται σε αρκετά μεγάλο βαθμό. Έτσι, αναδύεται μία σημαντική αλληλεπίδραση και προκύπτουν δύο σημαντικά ερωτήματα. Σε περίπτωση που όλες οι απαραίτητες υπηρεσίες για τους συνταξιούχους διατίθενται δωρεάν, πόσο αναγκαία είναι η ύπαρξη μεγάλων συντάξεων; Αντίστροφα, πόσο υψηλή θα πρέπει να είναι μία σύνταξη, προκειμένου να μπορεί να ανταπεξέλθει ένας συνταξιούχος, όταν δεν υπάρχουν διαθέσιμες υπηρεσίες που σχετίζονται με την ηλικία; (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Προκειμένου να διασφαλιστεί και να διατηρηθεί ένα επαρκές βιοτικό επίπεδο για την τρίτη ηλικία, διατίθεται ένα ευρύ φάσμα ειδικών παροχών. Πιο συγκεκριμένα παρέχονται, βοήθεια μεταφοράς και κατ' οίκων φροντίδα, επιδόματα σχετικά με τα έξοδα στέγασης και το κόστος θέρμανσης. Επίσης, υφίστανται ειδικές χρεώσεις σε λογαριασμούς ρεύματος, φυσικού αερίου και τηλεφώνου. Αυτά τα οφέλη είναι εναλλακτικοί ή και συμπληρωματικοί τρόποι διασφάλισης επαρκούς βιοτικού επιπέδου για τους ηλικιωμένους.

Ανάλογα με τον συνδυασμό των υπηρεσιών που παρέχονται σε μια δεδομένη χώρα, η ευημερία διαφορετικών ηλικιακών ομάδων (ή τύπων νοικοκυριών) επηρεάζεται με διαφορετικούς τρόπους. Αυτό μελετάται μέσω μιας λεγόμενης μεθόδου καταλογισμού όπου οι δημόσιες δαπάνες για παροχές σε είδος κατανέμονται σε



πραγματικούς ή δυνητικούς χρήστες. Οι κύριες παραδοχές σχετίζονται με τη χρηματική αξία της εν λόγω παροχής σε είδος και τον καθορισμό των δικαιούχων.

Το καθεστώς θητείας είναι ένας άλλος μη νομισματικός παράγοντας που επηρεάζει το βιοτικό επίπεδο. Χάρη στις πολιτικές στέγασης που επιδοτούν τις αποταμιεύσεις σε κατοικίες ιδιοκατοίκησης, οι ηλικιωμένοι μπορεί να είναι πιο πιθανό να έχουν τα σπίτια τους, χωρίς υποθήκη ή σε κοινωνικές κατοικίες να έχουν ενοίκια κάτω από τις τιμές της αγοράς, έτσι ώστε το σχετικό διαθέσιμο εισόδημά τους να είναι στην πραγματικότητα καλύτερο από ό,τι φαίνεται σε μετρητά και με βάση τους δείκτες για τη φτώχεια και το μέσο εισόδημα που χρησιμοποιήθηκαν σε προηγούμενες ενότητες. Η μέθοδος τεκμαρτού ενοικίου λαμβάνει υπόψη τη θητεία κατοικίας και τα αποτελέσματα είναι σημαντικά σε ορισμένες χώρες (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

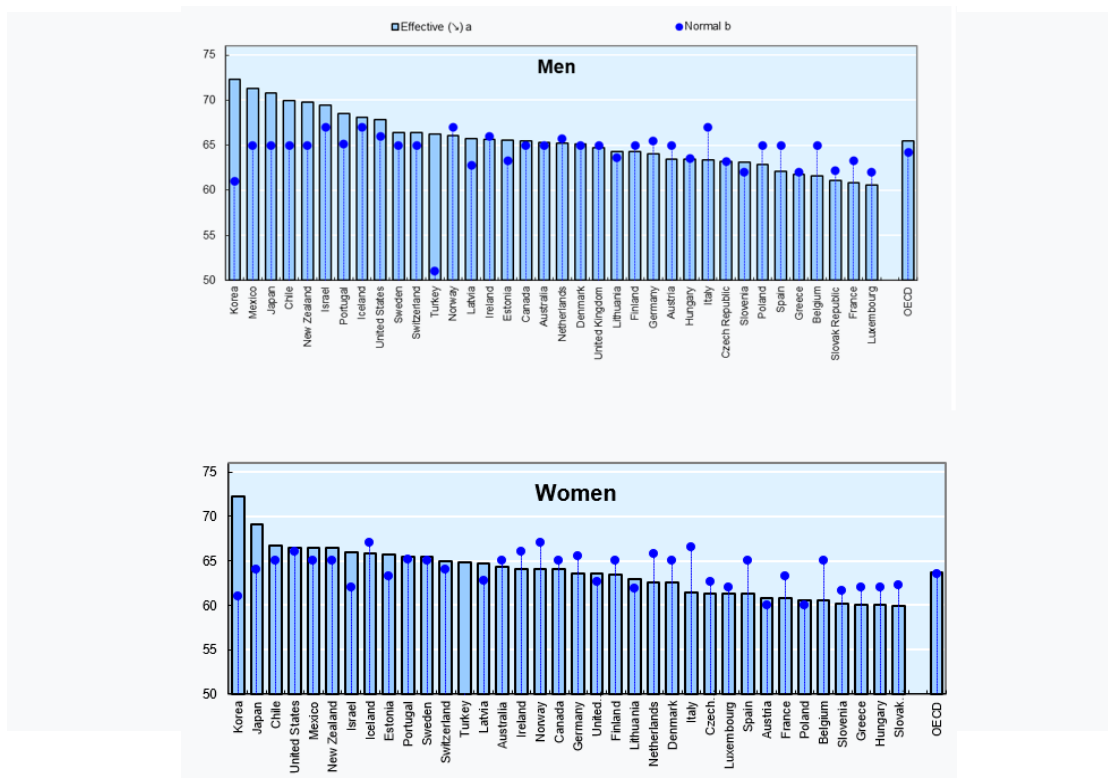
### **1.1.3 Διαφορές κατά φύλο στην τρέγουσα επάρκεια**

Οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των ηλικιωμένων και βρίσκονται περισσότερο εκτεθειμένες σε κινδύνους φτώχειας. Τα συνταξιοδοτικά εισοδήματα είναι συνήθως υψηλότερα για τους άνδρες από ό,τι για τις γυναίκες και εν γένει, καταλήγουν σε πολύ διαφορετικά αποτελέσματα στο τέλος της επαγγελματικής τους πορείας. Το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι αναπόφευκτο, αφού στηρίζεται στο μισθολογικό χάσμα που υπάρχει μεταξύ των δύο φύλων και προέρχεται από τις διαφορές στα ποσοστά απασχόλησης και τις διαφορετικές συνθήκες απασχόλησης γυναικών και ανδρών κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής. Επιπλέον, η άνιση κατανομή των ρόλων μεταξύ των φύλων αποτελεί στοιχείο αδιάψευστο. Πιθανόν όμως, να είναι απόρροια του ίδιου του σχεδιασμού των συνταξιοδοτικών συστημάτων και των τάσεων των συνταξιοδοτικών μεταρρυθμίσεων (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012). Αποτελεί γεγονός, πως οι γυναίκες συνεχίζουν να κατέχουν θέσεις εργασίας, χαμηλότερες ιεραρχικά, αλλά και να λαμβάνουν μισθούς αισθητά χαμηλότερους από τους άνδρες σε παρόμοιες θέσεις, παρά τη σταθερότητα της προόδου στο μορφωτικό επίπεδο. Αυτό το σύνολο παραγόντων εναντίον των γυναικών, σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους, έχει ως αποτέλεσμα χαμηλότερες συντάξεις για τις γυναίκες σε σχέση με αυτές των ανδρών (Population ageing in Europe).

Ορισμένα κράτη μέλη εμφανίζουν έντονες διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στη

συνολική αναλογία αντικατάστασης. Αν και η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας θα έχει ως αποτέλεσμα καλύτερες συντάξεις για τις γυναίκες στο μέλλον, τα κράτη μέλη θα πρέπει να δώσουν προσοχή στις επιπτώσεις του φύλου των διαφορετικών διαστάσεων των συνταξιοδοτικών πολιτικών, μεταξύ άλλων σε σχέση με τις διατάξεις για το ελάχιστο εισόδημα, σχέδια για μεγαλύτερο ρόλο των προχρηματοδοτούμενων συνταξιοδοτικών συστημάτων στο μέλλον, δεδομένης της πολύ χαμηλότερης τρέχουσας κάλυψης για τις γυναίκες, και των πιστώσεων για περιόδους που δαπανώνται εκτός αγοράς εργασίας (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Το 2010 η ηλικία συνταξιοδότησης ήταν χαμηλότερη για τις γυναίκες από τους άνδρες σε 13 κράτη μέλη. Συχνά οι γυναίκες μπορούν να συνταξιοδοτηθούν πέντε χρόνια πριν από τους άνδρες. Ως αποτέλεσμα, το ακαθάριστο και το καθαρό ποσοστό αναπλήρωσης είναι σημαντικά χαμηλότερο για τις γυναίκες από ό,τι για τους άνδρες σε όλα σχεδόν αυτά τα κράτη μέλη (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012). Μάλιστα, οι προτάσεις για μείωση της ηλικίας συνταξιοδότησης λαμβάνονται διαχρονικά υπόψιν κυρίως για τις γυναίκες. Συγκεκριμένα, το Συμβουλευτικό Συμβούλιο Κοινωνικής Ασφάλισης του 1948, συνέστησε τη μείωση της ηλικίας συνταξιοδότησης για τις γυναίκες, αλλά όχι για τους άνδρες, στην ηλικία των εξήντα (Moore, 2001). Στο παρακάτω διάγραμμα, είναι εμφανές πως η μέση πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης για τις γυναίκες είναι χαμηλότερη από τους άνδρες, όπως επίσης και η κανονική ηλικία συνταξιοδότησης.



Διάγραμμα 1.1. (OECD)

#### **1.1.4 Μελλοντική επάρκεια**

Οι συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις που στοχεύουν στη βελτίωση της βιώσιμης βάσης για επαρκή σύνταξη θα οδηγήσουν πολλά κράτη μέλη σε χαμηλότερα μελλοντικά ποσοστά αναπλήρωσης για μια δεδομένη ηλικία συνταξιοδότησης. Αυτό οφείλεται σε ένα σύνολο αλλαγών όπως υψηλότερες ηλικίες συνταξιοδότησης, μεγαλύτερες απαιτούμενες περιόδους καταβολής εισφορών, εισαγωγή παραγόντων προσδόκιμου ζωής και μετάβαση σε πολυεπίπεδες συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις.

Για να επιτευχθούν ποσοστά αναπλήρωσης παρόμοια με αυτά του παρόντος, περισσότερα άτομα θα πρέπει να εργαστούν περισσότερο ή και να επωφεληθούν από βελτιωμένες ευκαιρίες για τη δημιουργία συμπληρωματικών δικαιωμάτων μέσω ασφαλών συμπληρωματικών συνταξιοδοτικών αποταμιεύσεων σε δημόσια ή ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Επειδή η διεκδίκηση παροχών πριν από την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης, έχει ως αποτέλεσμα μόνιμα μειωμένα οφέλη, η καθυστέρηση της διεκδίκησης είναι συχνά η καλύτερη απόφαση από οικονομικής άποψης. Στην πραγματικότητα, η καθυστέρηση της διεκδίκησης των συνταξιοδοτικών παροχών Κοινωνικής Ασφάλισης αναγνωρίζεται πλέον ως ένας σημαντικός τρόπος για την ενίσχυση της συνταξιοδοτικής ασφάλειας (Knoll & Olsen, 2014).

Ωστόσο, υπάρχουν αρκετοί και διαφορετικοί λόγοι για τους οποίους τα άτομα επιλέγουν τη διεκδίκηση παροχών με την πρώτη ευκαιρία, συνήθως όταν αναγκάζονται να αποχωρήσουν από το εργατικό δυναμικό. Η αποχώρηση από το εργατικό δυναμικό δε χρειάζεται απαραίτητα να συμπίπτει με τη διεκδίκηση παροχών (Helman *et al.*, 2014). Η ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας είναι συνήθως χαμηλότερη από την ηλικία συνταξιοδότησης, καθώς τα επιδόματα πρόωρης συνταξιοδότησης, ανεργίας, ασθένειας και αναπηρίας χρησιμοποιούνται συχνά ως δίοδοι πρόωρης εξόδου από άτομα ηλικίας 55-64 ετών (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012). Άτομα που δε διαθέτουν άλλου είδους εισοδήματα, συντάξεις ή αποταμιεύσεις, όμως, αναμένεται να προβούν στη διεκδίκηση των παροχών άμεσα. Ορισμένοι από τους λόγους που προαναφέρθηκαν είναι η ανικανότητα για εργασία, λόγω κάποιου προβλήματος υγείας, ή να αντιμετωπίζουν περιορισμό εργασίας, λόγω απόλυσης ή περιορισμένων προοπτικών εργασίας ή να χρειάζεται να φροντίζουν κάποιο μέλος της οικογένειας (Helman *et al.*, 2014).

Οι υπολογισμοί των ποσοστών αναπλήρωσης δείχνουν ότι τα καταναμητικά αποτελέσματα των συνταξιοδοτικών μεταρρυθμίσεων στα κράτη μέλη ενδέχεται να διαφέρουν και ότι τα κράτη μέλη αντιμετωπίζουν ταυτόχρονα δύσκολες επιλογές για να εξισορροπήσουν τους αντικρουόμενους στόχους, αφενός, της προστασίας ατόμων σε διαφορετικές καταστάσεις ζωής, ενώ ταυτόχρονα την παροχή οικονομικών κριτηρίων ώστε να επιστρέψουν τα άτομα στην αγορά εργασίας. Ο σχεδιασμός των συνταξιοδοτικών συστημάτων έχει ισχυρό αντίκτυπο στην πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης και την επάρκεια των συντάξεων.

Για τη σωστή ερμηνεία των αποτελεσμάτων αναπλήρωσης (γνωστά στη διεθνή βιβλιογραφία ως Theoretical Replacement Rates; TRR), είναι πολύ σημαντικό να ληφθούν υπόψη όλες οι πληροφορίες για το υπόβαθρο και το πλαίσιο για να κατανοήσουμε πλήρως πόσο αντιπροσωπευτικοί είναι οι υπολογισμοί για τα διάφορα κράτη μέλη. Φαίνεται ότι βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα, η πρόκληση για τις συντάξεις αφορά περισσότερο τη μείωση της πρόωρης συνταξιοδότησης και την παροχή εργασίας μέχρι την ηλικία συνταξιοδότησης, παρά την αναβολή της συνταξιοδότησης μετά την ηλικία συνταξιοδότησης (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Ένα από τα πιο δυναμικά στοιχεία της αγοράς εργασίας της Ε.Ε. τα τελευταία χρόνια, αποτελεί η απασχόληση εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Παρόλες τις βελτιώσεις όμως, εξακολουθούν τα ποσοστά να είναι χαμηλά σε πολλά κράτη μέλη. Ταυτόχρονα, η εργασιακή ζωή δείχνει να αυξάνεται, καθώς στα πλαίσια της αντιμετώπισης των δημογραφικών προκλήσεων, οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις των δημοσίων συντάξεων επικεντρώθηκαν στην αύξηση της πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης και την αυστηροποίηση των κριτηρίων επιλεξιμότητας. Η οικονομική κρίση έχει πλήξει ιδιαίτερα τους νεότερους εργαζομένους και το αρνητικό αντίκτυπο θα παραμείνει αισθητό στις μελλοντικές συνταξιοδοτικές τους παροχές. (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

#### *Μακροπρόθεσμη επάρκεια*

Η ανάλυση των σεναρίων Θεωρητικής Αναλογίας Αναπλήρωσης δείχνει ότι ως αποτέλεσμα των συνταξιοδοτικών μεταρρυθμίσεων τα καθαρά ποσοστά αναπλήρωσης προβλέπεται να μειωθούν κατά τουλάχιστον 5 ποσοστιαίες μονάδες σε 17 κράτη μέλη μεταξύ 2010 και 2050 και σε 11 από αυτά οι μειώσεις προβλέπεται να υπερβούν από 15 ποσοστιαίες μονάδες, για έναν εργαζόμενο με μέσες αποδοχές που συνταξιοδοτείται

στα 65 έτη μετά από 40 χρόνια σταδιοδρομίας. Αυτό μπορεί να υποδηλώνει ότι πολλές χώρες που προσπαθούν να παράσχουν μια αξιόπιστη και βιώσιμη συνταξιοδοτική υπόσχεση στο μέλλον αισθάνθηκαν υποχρεωμένες να μειώσουν τα επίπεδα παροχών που μπορούν να αποκτηθούν για μια δεδομένη περίοδο εισφορών (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Μέρος της μείωσης των ποσοστών αναπλήρωσης μπορεί να είναι αποτέλεσμα των μετατοπίσεων από τους υπολογισμούς των παροχών που βασίζονται σε περιορισμένο αριθμό ετών σε πλήρεις μέσους όρους σταδιοδρομίας. Η εισαγωγή παραγόντων προσαρμογής του προσδόκιμου ζωής στους υπολογισμούς των παροχών, μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο. Τέτοιου είδους μεταρρυθμίσεις, μπορούν να προσθέσουν κίνητρα για την παράταση της εργασιακής ζωής και έτσι να συμβάλουν στην αύξηση των εσόδων για τα συνταξιοδοτικά συστήματα, ενώ μειώνουν το κόστος.

Σε εκείνες τις χώρες που έχουν μετατοπίσει σημαντικά μερίδια των συνταξιοδοτικών τους παροχών προς επαγγελματικά ή υποχρεωτικά χρηματοδοτούμενα συστήματα, η μείωση των ποσοστών αναπλήρωσης πρέπει να εξεταστεί στο πλαίσιο της μετάβασης σε πολυεπίπεδες συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις.

Εκτός από μερικές εξαιρέσεις, οι συνταξιοδοτικές παροχές σε μια δεδομένη ηλικία συνταξιοδότησης από τα νόμιμα συστήματα (defined-benefit; DB, notionally defined contribution; NDC) θα μειωθούν σε όλες τις χώρες. Ορισμένα κράτη μέλη αναμένουν ότι αυτές οι μειώσεις στα ποσοστά αναπλήρωσης σε μια δεδομένη ηλικία συνταξιοδότησης από δημόσια συστήματα θα αντισταθμιστούν εν μέρει ή περισσότερο από πλήρως από αυξήσεις των συνταξιοδοτικών παροχών από υποχρεωτικά χρηματοδοτούμενα συστήματα ή επαγγελματικά συστήματα και συστήματα του τρίτου πυλώνα (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Ενώ σε ορισμένες χώρες τα ποσοστά αναπλήρωσης θα πέφτουν, η πίστωση φροντίδας θα βελτιωθεί και η πίστωση για έως και τρία χρόνια ανεργίας θα είναι παρόμοια με αυτή που είναι σήμερα. Η ενίσχυση της σχέσης μεταξύ εισφορών και παροχών μπορεί να μεταφραστεί σε σχετικά μεγαλύτερες μειώσεις των ποσοστών αναπλήρωσης για άτομα με χαμηλό εισόδημα και αυξημένη ανισότητα στην τρίτη ηλικία (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

*Επίδραση της ολοένα και μεγαλύτερης διάρκειας εργασίας στη μελλοντική επάρκεια*

Ένα κρίσιμο ερώτημα είναι εάν τα συνταξιοδοτικά συστήματα στο μέλλον θα ανταμείβουν επαρκώς και λογικά την εργασία περισσότερο και θα αποθαρρύνουν την

πρόωρη συνταξιοδότηση.

Από τους υπολογισμούς προκύπτει ότι σε όλα τα κράτη μέλη η καθυστέρηση της συνταξιοδότησης κατά δύο έτη, δηλαδή συνταξιοδότηση στα 67 έτη, μετά από μια σταδιοδρομία 42 ετών αντί για τα 65 έτη μετά από μια σταδιοδρομία 40 ετών, θα έχει ως αποτέλεσμα υψηλότερα μελλοντικά καθαρά ποσοστά αναπλήρωσης. Συγκεκριμένα, προβλέπονται αυξήσεις κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες ή και περισσότερες σε αρκετές χώρες. Αντίθετα, η πρόωρη συνταξιοδότηση κατά δύο έτη, δηλαδή στα 63 έτη μετά από 38 χρόνια εργασίας, θα έχει ως αποτέλεσμα χαμηλότερα ποσοστά αναπλήρωσης. Επίσης, τα κίνητρα για περισσότερη εργασία διατηρούνται σε γενικές γραμμές στις διάφορες εισοδηματικές ομάδες. Τα δύο χρόνια μεγαλύτερης απασχόλησης στα περισσότερα κράτη μέλη θα παρέχουν υψηλότερα συνταξιοδοτικά δικαιώματα στο μέλλον. Ωστόσο, μόνο σε ορισμένα, θα επιτρέψει στους ανθρώπους να αναπληρώσουν πλήρως τις μεγάλες μειώσεις στα συνολικά καθαρά ποσοστά αναπλήρωσης σε σταδιοδρομία 40 ετών. Σε ορισμένες χώρες τα συνταξιοδοτικά συστήματα δεν ανταποκρίνονται επαρκώς σε άτομα που παρατείνουν τη διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας (Gustman & Steinmeier, 2015).

Και πάλι, όπως συμβαίνει με τα τρέχοντα ποσοστά αναπλήρωσης (τα οποία αντικατοπτρίζουν τους προηγούμενους συνταξιοδοτικούς κανόνες), τα κίνητρα που ενσωματώνονται στους ισχύοντες κανόνες των συνταξιοδοτικών συστημάτων (τα οποία αντικατοπτρίζονται στα μελλοντικά θεωρητικά ποσοστά αναπλήρωσης) δεν είναι συμμετρικά. Σε όλα τα κράτη μέλη εκτός από λίγα, οι προσαυξήσεις των επιδομάτων για παρατεταμένη επαγγελματική ζωή κατά δύο έτη είναι μεγαλύτερες από τις αρνητικές μειώσεις στα ποσοστά αναπλήρωσης λόγω πρόωρης συνταξιοδότησης και δύο ετών μικρότερης σταδιοδρομίας (Gustman & Steinmeier, 2015).

Η πρόωρη συνταξιοδότηση είναι πολύ πιο δημοφιλής από την αναβολή της ανάληψης της σύνταξης και αυτό δε δημιουργεί, σε καμία περίπτωση, μία ιδανική κατάσταση. Προκειμένου να αποθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι από την επιλογή της πρόωρης συνταξιοδότησης, απαιτείται οι μειώσεις να είναι ιδιαίτερα σημαντικές, χωρίς να σημαίνει ότι θα είναι αποτρεπτικός παράγοντας σε όλες τις περιπτώσεις. Σε ορισμένες χώρες, το 25% έως το 50% των εργαζομένων συνταξιοδοτούνται μέσω των οδών πρόωρης εξόδου και αποτελεί γεγονός, πώς αυτό θα επηρεάσει τα μελλοντικά ποσοστά κινδύνου φτώχειας. Πέραν αυτού όμως, η μειωμένη με αναλογιστικές αρχές σύνταξη και η ευελιξία στην πρόσβασή της είναι πιθανό να δημιουργήσει μια ομάδα συνταξιούχων με ιδιαίτερα χαμηλό εισόδημα, ειδικά εάν η τιμαριθμική

αναπροσαρμογή είναι κάτω από την εξέλιξη του διάμεσου εισοδήματος (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Σε ορισμένα κράτη μέλη στα θεσμοθετημένα συνταξιοδοτικά συστήματα, τα άτομα με πλήρεις περιόδους καταβολής εισφορών δικαιούνται να συνταξιοδοτηθούν πριν από την τυπική ηλικία συνταξιοδότησης. Αυτό υπογραμμίζει το γεγονός ότι οι συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις δεν μπορούν να επικεντρωθούν μόνο στις αυξήσεις των ηλικιών συνταξιοδότησης αλλά θα πρέπει, οι ελάχιστες και πλήρεις περίοδοι συνεισφοράς να αντικατοπτρίζουν το αυξανόμενο συνολικό προσδόκιμο ζωής (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Είναι σημαντικό να επικεντρωθούμε στα άτομα που ξεκίνησαν νωρίς την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, που πρόκειται, συνήθως, για ανειδίκευτους εργάτες. Σύμφωνα με τη διακύμανση στα ποσοστά ανεργίας, παρόλο που τα άτομα με χαμηλή ειδίκευση είναι πιθανότερο να βιώσουν τον κίνδυνο αποκλεισμού από την αγορά εργασίας στις σύγχρονες κοινωνίες, έχουν πολύ διαφορετική πορεία ανάλογα με τη χώρα στην οποία ζουν. Ωστόσο, ένα γενναιόδωρο κράτος πρόνοιας μπορεί να λειτουργήσει ως αντικίνητρο για την είσοδο ή την επιστροφή στην αγορά εργασίας για άτομα με χαμηλή εκπαίδευση. Συχνά, τα επιδόματα ανεργίας, τα προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης και οι αποζημιώσεις λόγω ασθένειας ίσως να είναι πιο ελκυστικά από την αμειβόμενη εργασία για τους εργαζόμενους χαμηλής ειδίκευσης, καθώς οι παροχές αυτές και ο μισθός που θα λάμβαναν από την εργασία πιθανό να είναι μην έχουν μεγάλη διαφορά (Abrassart, 2011).

Ενώ σε κάποιες χώρες, τα προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης δίνονται με εφαρμοστέο *malus* που για κάποιους μπορεί να αποτελέσει αντικίνητρο, σε ορισμένες άλλες, συγκεκριμένες επαγγελματικές ομάδες δικαιούνται να συνταξιοδοτηθούν νωρίτερα και σε πιο γενναιόδωρη βάση συγκριτικά με τους τυπικούς συνταξιούχους γήρατος (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Η πλειονότητα των μέτρων πολιτικής για την προώθηση της παρατεταμένης εργασίας επικεντρώνεται δικαίως στην εξάλειψη των αντικινήτρων για εργασία. Τέτοια αρνητικά κίνητρα περιλαμβάνουν επίσης μια προκαθορισμένη ηλικία συνταξιοδότησης, ρυθμίσεις σχετικά με την απασχόληση μετά την ηλικία συνταξιοδότησης και τον τρόπο με τον οποίο το εισόδημα από την εργασία φορολογείται ή αφαιρείται από το εισόδημα από τις συντάξεις και εάν λαμβάνεται υπόψη στον μελλοντικό υπολογισμό των συντάξεων.

Ένας από τους τρόπους αύξησης των ποσοστών αναπλήρωσης είναι η

παράταση της εργασιακής ζωής και η ταυτόχρονη μείωση του ποσοστού των ατόμων που επιλέγουν την πρόωρη συνταξιοδότηση. Έτσι, πολλά κράτη μέλη προσφέρουν επιπρόσθετα προνόμια για όσους συνταξιοδοτούνται αργότερα. Εντούτοις, ακόμη και αν υπάρχουν τα συνταξιοδοτικά κίνητρα, η πρόκληση έγκειται σε μεγάλο βαθμό στην αγορά εργασίας να προσφέρει αρκετές ευκαιρίες απασχόλησης στους ηλικιωμένους εργαζόμενους (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Ο σχεδιασμός των συνταξιοδοτικών συστημάτων και ειδικότερα, οι κανόνες που ισχύουν για την αναβαλλόμενη και την πρόωρη συνταξιοδότηση, επηρεάζουν σημαντικά την απόφαση που θα λάβει κάποιος σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησής του. Τα τελευταία χρόνια, τα κράτη μέλη έχουν σημειώσει πρόοδο στην αντιμετώπιση των συστημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης, αλλά συνήθως απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες. Με τις αυξήσεις στις ηλικίες συνταξιοδότησης και τις απαιτούμενες περιόδους εισφορών, η πρόκληση της υποστήριξης της επάρκειας των συντάξεων μετατοπίζεται σε μεγαλύτερο βαθμό στην ικανότητα των αγορών εργασίας να δημιουργούν θέσεις εργασίας και να κρατούν τους ανθρώπους στην αγορά εργασίας. Αυτό απαιτεί ολοκληρωμένη στρατηγική για την ενεργό γήρανση, συμπεριλαμβανομένων επενδύσεων στην απασχολησιμότητα και τη δια βίου μάθηση των ηλικιωμένων εργαζομένων, καθώς και προσπάθειες να ληφθούν υπόψη οι ανάγκες υγείας και ασφάλειας (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Προς το παρόν, υπάρχει δυνατότητα επιλογής αναβαλλόμενης συνταξιοδότησης. Σε κάποια κράτη μέλη, αφού εγκριθεί από τον εργοδότη και συμφωνηθεί ένας ελάχιστος αριθμός ωρών απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, με ένα έτος πρόσθετης εργασίας, είναι δυνατό κάποιος να λάβει επίδομα σύνταξης σε ποσοστό 2% -7%. Μάλιστα, σε ορισμένες χώρες όσο μεγαλύτερη είναι η περίοδος εισφοράς, τόσο υψηλότερο είναι το μόνους. Συνεπώς, είναι ιδιαίτερα σημαντικό τα οικονομικά κίνητρα για την αναβαλλόμενη συνταξιοδότηση να είναι υψηλά, προκειμένου να διατηρείται χαμηλά το ποσοστό αυτών που επιλέγουν να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα. Ποσοστό το οποίο, στην πλειονότητα των κρατών μελών είναι υψηλότερο σε σχέση με αυτών που επιλέγουν την αναβαλλόμενη συνταξιοδότηση. Ορισμένες χώρες αναφέρουν, ότι δεν υπάρχουν σαφή στοιχεία που να δείχνουν ότι η αναβολή είχε αντίκτυπο στην ηλικία εξόδου των ατόμων από την αγορά εργασίας (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).



### **1.1.5 Προοπτικές**

Είναι σημαντικό να συνεχιστούν οι εργασίες για τη διερεύνηση των κινδύνων επάρκειας, βιωσιμότητας και ασφάλειας που είναι εγγενείς σε διαφορετικούς σχεδιασμούς συντάξεων. Γενικά υποστηρίζεται ότι καθώς κάποιος επιλέγει σχέδια συστημάτων με τη μείξη δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, θα επιλέγει το είδος των κινδύνων στους οποίους θα εκτεθεί το συνταξιοδοτικό σύστημα. Η οικονομικά αποδοτική παροχή επαρκών παροχών θα απαιτήσει από τους σχεδιαστές συντάξεων να εντοπίσουν αυτούς τους κινδύνους και να αναπτύξουν μεθόδους για τον χειρισμό τους υπό διαφορετικές συνθήκες (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί στην εργασία για τη διερεύνηση των φραγμών και των κινδύνων για τις πτυχές της επάρκειας ως προς το φύλο. Ενδέχεται επίσης να χρειαστεί να επινοηθούν δείκτες που μπορούν να βοηθήσουν στην καταγραφή της προόδου προς τη μεγαλύτερη ισότητα των φύλων στα συνταξιοδοτικά αποτελέσματα, όπως για παράδειγμα η δημιουργία ενός δείκτη χάσματος συντάξεων μεταξύ των φύλων.

Τα θεωρητικά ποσοστά αντικατάστασης (TRR) είναι υπολογισμοί που βασίζονται σε άτομα, ενώ η φτώχεια και τα εισοδήματα είναι δείκτες με βάση τα νοικοκυριά. Η παροχή ορισμένων τάσεων του TRR σε επίπεδο νοικοκυριών και κάποια ένδειξη των τάσεων στη δομή των νοικοκυριών μπορεί να αποσαφηνίσει το χάσμα μεταξύ αυτών των δεικτών. (Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23/05/2012).

Θα χρειαστεί επίσης να εξεταστούν ευρύτερα μέτρα οικονομικών πόρων όσον αφορά τον πλούτο και την πρόσβαση σε επιδοτούμενες ή δωρεάν υπηρεσίες και άλλα οφέλη σε είδος.

Ωστόσο, ο κρίσιμος μεσοπρόθεσμος στόχος στους προβληματισμούς σε επίπεδο Ε.Ε. σχετικά με την ποιότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων θα είναι η ανάπτυξη εννοιών και μετρήσεων που θα επιτρέψουν τη συνδυασμένη αξιολόγηση των πτυχών επάρκειας και βιωσιμότητας των συντάξεων. Αυτός ο στόχος θα πρέπει να καθοδηγεί τις μελλοντικές συνταξιοδοτικές εργασίες τόσο της Επιτροπής Οικονομικής Πολιτικής όσο και της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας.

Η έκθεση της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας (Pension Adequacy in

the European Union 2010-2050, 23/05/2012) καταλήγει στα κάτωθι 14 βασικά σημεία για την συνταξιοδοτική επάρκεια των ετών 2010 – 2050:

1. Καθώς οι άνθρωποι ζουν περισσότερο και έχουν λιγότερα παιδιά, οι πρακτικές συνταξιοδότησης και τα συνταξιοδοτικά συστήματα πρέπει να προσαρμόζονται ανάλογα, προκειμένου να διατηρηθεί η βιωσιμότητα και η επάρκεια. Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα κράτη μέλη εξαρτώνται από το χρονοδιάγραμμα και την ένταση της γήρανσης του πληθυσμού και τον χαρακτήρα της παροχής συντάξεων. Καθώς και τα δύο διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των χωρών, δεν μπορεί να υπάρξει ένα ενιαίο σύνολο απαντήσεων που να ταιριάζει σε όλες.
2. Όταν προσπαθούν να συμβιβάσουν και να βελτιστοποιήσουν ζητήματα βιωσιμότητας και επάρκειας, τα κράτη μέλη αντιμετωπίζουν πληθώρα συμβιβασμών και δύσκολων επιλογών. Η επίτευξη του στόχου μιας οικονομικά αποδοτικής και ασφαλούς παροχής επαρκών οφελών που είναι επίσης βιώσιμα είναι αρκετά δύσκολη, καθώς αυξάνεται ο χρόνος που αφιερώνουν οι άνθρωποι στη συνταξιοδότηση και έξω από την αγορά εργασίας. Επιπλέον, λόγω της οικονομικής κρίσης, οι προκλήσεις έχουν αυξηθεί σημαντικά.
3. Μέσα από μια δεκαετία και πλέον μεταρρυθμίσεων, τα περισσότερα κράτη μέλη προσπάθησαν να επιφέρουν προσαρμογές που από μακροπρόθεσμη προοπτική μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι επαρκείς συντάξεις θα συνεχίσουν να αποτελούν σημαντικό μέρος της κοινωνικής προστασίας των πολιτών τους. Ως αποτέλεσμα, έχουν επιτευχθεί μεγάλες πρόοδοι στη βιωσιμότητα των δημόσιων συντάξεων. Τα αποτελέσματα επάρκειας, ωστόσο, είναι λιγότερο εντυπωσιακά και εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από αλλαγές στη συνταξιοδοτική συμπεριφορά των ανθρώπων και στη μακροπρόθεσμη αποταμίευση.
4. Η ανάλυση της αλλαγής των ποσοστών αναπλήρωσης για μια δεδομένη διάρκεια σταδιοδρομίας καταδεικνύει ότι η μεγαλύτερη βιωσιμότητα των δημόσιων συντάξεων στα περισσότερα κράτη μέλη έχει επιτευχθεί, σε σημαντικό βαθμό, μέσω μειώσεων της μελλοντικής επάρκειας. Επομένως, η πρόκληση είναι να επινοηθούν μέσα με τα οποία οι άνθρωποι θα μπορέσουν να ανακτήσουν τη μείωση των ποσοστών αντικατάστασης.

5. Τα κράτη μέλη ανοίγουν δρόμους για τους ανθρώπους ώστε να βελτιώσουν τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα, ως εργαζόμενοι κυρίως αλλά και συνταξιοδοτούμενοι αργότερα. Εάν τα συνταξιοδοτικά συστήματα ανταμείβουν επαρκώς και λογικά την παρατεταμένη εργασία και αποθαρρύνουν την πρόωρη συνταξιοδότηση, μπορούν να βοηθήσουν να διασφαλιστεί ότι οι μακροχρόνιες σταδιοδρομίες εργασίας με λιγότερες διακοπές σταδιοδρομίας θα γίνουν η βασική οδός για καλύτερη επάρκεια. Αυτό συμβαίνει ήδη σε πολλά κράτη μέλη.
6. Η επιτυχία των συνταξιοδοτικών μεταρρυθμίσεων που αυξάνουν την ηλικία συνταξιοδότησης και πιθανώς συνδέουν αυτό ή το επίπεδο παροχών με κέρδη μακροζωίας εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από τη στήριξη τους μέσω μέτρων στον χώρο εργασίας και στην αγορά εργασίας που επιτρέπουν και ενθαρρύνουν τις γυναίκες και τους άνδρες να εργάζονται περισσότερο. Υπάρχουν σαφή όρια στο πόσο οι πρακτικές διαχείρισης ηλικίας στην εργασία μπορούν να επηρεαστούν από κίνητρα σχετικά με τις συντάξεις. Η αντιμετώπιση της πρόκλησης της επάρκειας των συντάξεων θα απαιτήσει αποφασιστικές προσπάθειες για την προώθηση μεγαλύτερης και υγιέστερης εργασιακής ζωής μέσω των πολιτικών απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων.
7. Η επάρκεια μπορεί επίσης να ενισχυθεί επιτυχώς με πρόσθετες εισφορές στα συνταξιοδοτικά συστήματα. Σε ορισμένα κράτη μέλη αυτό μπορεί να συνεπάγεται υψηλότερες εισφορές για τα δημόσια συστήματα, συμπεριλαμβανομένων πιθανών στοιχείων προχρηματοδότησης. Σε πολλά άλλα κράτη μέλη, αυτό συνεπάγεται σημαντικότερο ρόλο για τις συμπληρωματικές συνταξιοδοτικές αποταμιεύσεις μέσω επαγγελματικών ή/και ατομικών, προχρηματοδοτούμενων ιδιωτικών συνταξιοδοτικών συστημάτων. Όποια και αν είναι η επιλογή, υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών όσον αφορά την κάλυψη, τη σχέση κόστους-αποτελεσματικότητας και την ασφάλεια και, ως εκ τούτου, σημαντικές δυνατότητες για βελτιώσεις.
8. Σε όλα τα κράτη μέλη τα δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματα χρησιμοποιούνται για να βοηθήσουν στην εξασφάλιση κοινωνικών στόχων όπως η προστασία από τη φτώχεια. Στην πλειονότητα των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) τα δημόσια συστήματα διαδραματίζουν επίσης βασικό ρόλο στη διασφάλιση των επιπέδων συνταξιοδοτικών παροχών που

επιτρέπουν σε λογικό βαθμό στους ανθρώπους να διατηρήσουν το βιοτικό τους επίπεδο από τα ενεργά έτη έως τη συνταξιοδότηση.

9. Η ανάλυση της σύνθεσης του προβλεπόμενου συνταξιοδοτικού εισοδήματος το 2050 δείχνει ότι τα κράτη μέλη θα συνεχίσουν να χρησιμοποιούν τα δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματα ως κύριο στοιχείο για την παροχή επαρκούς συνταξιοδοτικού εισοδήματος, παρόλο που τα συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα και τα ατομικά συνταξιοδοτικά προγράμματα πρόκειται να αποκτήσουν αυξανόμενο μερίδιο σε έναν μεγάλο αριθμό κρατών μελών.
10. Περίπου το ένα πέμπτο των ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω έχουν συνταξιοδοτικά εισοδήματα ακριβώς κάτω ή λίγο πάνω από το όριο κινδύνου φτώχειας, κατά συνέπεια σχετικά μικρές αυξήσεις ή μειώσεις στις συντάξεις τους μπορεί να οδηγήσουν σε σημαντικές διακυμάνσεις στα ποσοστά φτώχειας των ηλικιωμένων. Η ικανότητα της Ε.Ε. να επιτύχει τον στόχο της να μειώσει τον αριθμό των ατόμων που διατρέχουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού εξαρτάται, επίσης, σε μεγάλο βαθμό από τον βαθμό στον οποίο τα συνταξιοδοτικά συστήματα θα συνεχίσουν να συμβάλλουν στην πρόληψη της φτώχειας για τους ηλικιωμένους.
11. Ένα σημαντικό μέρος της πρόκλησης επάρκειας αφορά το φύλο. Καθώς οι γυναίκες ζουν περισσότερο από τους άνδρες, αποτελούν σχεδόν τα δύο τρίτα των συνταξιούχων. Ωστόσο, τα συνταξιοδοτικά αποτελέσματα για τις γυναίκες είναι σήμερα σημαντικά χαμηλότερα από ό,τι για τους άνδρες. Αυτό ίσως είναι συνάρτηση του σχεδιασμού των συντάξεων, αλλά γενικά προκύπτει από τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στην απασχόληση, την αμοιβή και τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής, η οποία σχετίζεται και πάλι με τις διαφορές των φύλων στη φροντίδα και τις οικιακές εργασίες.
12. Οι πιστώσεις για απουσία από την αγορά εργασίας λόγω μητρότητας και φροντίδας παιδιών, συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και συντάξεων επιζώντων μετριάζουν ένα μέρος των σημερινών χαμηλότερων συνταξιοδοτικών αποτελεσμάτων για τις γυναίκες. Η τρέχουσα τάση στις συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις προς καθορισμένες εισφορές τόσο σε προγράμματα pay-as-you-go όσο και σε προχρηματοδοτούμενα συστήματα και ο μεγαλύτερος ρόλος για τις επαγγελματικές και προσωπικές συντάξεις τείνουν να είναι δυσμενείς

για πολλές γυναίκες, εκτός εάν επιτευχθεί πολύ μεγαλύτερη ισότητα των φύλων στις αγορές εργασίας και σε ιδιωτική συνταξιοδοτική κάλυψη.

13. Η οικονομική ευημερία καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από το διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών, αλλά οι δωρεάν ή επιδοτούμενες υπηρεσίες και τα οφέλη σε είδος που παρέχονται από τις κυβερνήσεις μπορούν να επηρεάσουν τις καταναλωτικές δυνατότητες των νοικοκυριών με ποικίλους τρόπους. Η πλήρης αξιολόγηση της επάρκειας των συντάξεων θα απαιτήσει να ληφθεί υπόψη η πρόσβαση σε δωρεάν ή επιδοτούμενους πόρους οικονομικής αξίας, συμπεριλαμβανομένης της επιδοτούμενης ιδιοκατοικίας.
14. Η λεπτομερής αναφορά σχετικά με την επάρκεια των συντάξεων θα πρέπει να συνεχιστεί μέσω της περαιτέρω εμβάθυνσης του εννοιολογικού και μεθοδολογικού έργου της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας, συμπεριλαμβανομένων εργασιών με ιδιαίτερη έμφαση στο φύλο, τη διάσταση του νοικοκυριού και την πρόσβαση σε μη συνταξιοδοτικούς οικονομικούς πόρους. Η δημιουργία καλύτερων εργαλείων, όπως μέσω μεγαλύτερης ικανότητας για μικροπροσομοίωση, θα μπορούσε να βοηθήσει στην αξιολόγηση των προκλήσεων επάρκειας. Όμως, οι διαστάσεις επάρκειας και βιωσιμότητας των συντάξεων πρέπει να αναλυθούν από κοινού. Η συνεργασία μεταξύ της SPC και της EPC για την ανάπτυξη καλύτερα ευθυγραμμισμένων δεικτών και μεθοδολογιών θα πρέπει επομένως να ενταθεί.

## **1.2 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση**

### **1.2.1 Ευρήματα**

Η πιο κοινή ηλικία συνταξιοδότησης είναι τα 62 έτη. Ίσως, όχι συμπτωματικά, αυτή η ηλικία είναι επίσης η πρώτη ηλικία κατά την οποία δύναται να δοθούν οι παροχές Κοινωνικής Ασφάλισης υπό κανονικές συνθήκες. Από την άλλη, η κατασκευή εμπειρικών μοντέλων που να επεξηγούν γιατί η Κοινωνική Ασφάλιση μπορεί να προκαλέσει μια τέτοια αιχμή νωρίτερα από την ηλικία των 62 ετών στη συνταξιοδότηση, δεν είναι τόσο εύκολη διαδικασία.

Το πρόβλημα προκύπτει λόγω του τρόπου με τον οποίο τα μελλοντικά οφέλη προσαρμόζονται εάν ένα άτομο εργάζεται πέρα από την ηλικία δικαιώματος. Εάν το

άτομο παραιτηθεί από τα οφέλη επειδή συνεχίζει να εργάζεται, τα μελλοντικά οφέλη μπορούν να αυξάνονται σε ποσό που είναι αναλογιστικά δίκαιο. Το τελευταίο, σε συνδυασμό με την μη ύπαρξη ποινής για καθυστέρηση της λήψης παροχών πέραν της πρώιμης ηλικίας δικαιώματος δύναται να μειώσει το κίνητρο για συνταξιοδότηση σε αυτή την ηλικία (Moore, 2001).

Η δυσκολία στην εξήγηση της συνταξιοδότησης στην ηλικία των 62 ετών έχει σοβαρές και ατυχείς επιπτώσεις για την ανάλυση της κοινωνικής ασφάλισης. Είναι γνωστό ότι η Κοινωνική Ασφάλιση θα αντιμετωπίσει κρίση χρηματοδότησης τις επόμενες δεκαετίες, και υπάρχει μεγάλη συζήτηση για το πώς να αποφευχθεί καλύτερα η κρίση. Το 1983, έγινε ένα σημαντικό βήμα, αυξάνοντας σταδιακά την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης στα 67 έτη τις επόμενες δύο δεκαετίες, με ταυτόχρονες μειώσεις στις παροχές, για όσους λαμβάνουν παροχές στην πρώιμη ηλικία των 62 ετών. Μερικές πρόσθετες προτάσεις που εξετάζονται, περιλαμβάνουν περαιτέρω αύξηση της κανονικής ηλικίας συνταξιοδότησης και ορισμένες περιλαμβάνουν αύξηση της πρώιμης ηλικίας δικαιώματος, τόσο προκειμένου να ενθαρρυνθούν τα άτομα ώστε να εργάζονται περισσότερο όσο και για την αποφυγή λήψης παροχών που μειώνονται με γρήγορους ρυθμούς (Gustman & Steinmeier, 2005).

Βασικό πρόβλημα αποτελεί το γεγονός ότι, θα έχει αβέβαια αποτελέσματα η αύξηση της πρόωρης ηλικίας συνταξιοδότησης. Σε έρευνά τους, η Negrini και η ομάδα της, κατέληξαν σε ευρήματα που υποδηλώνουν ότι η ψυχική υγεία είναι ένας από τους κινητήριους λόγους που οδηγούν τους ανθρώπους στην πρόωρη συνταξιοδότηση όσο και οι προσωπικοί πόροι που έχουν στη διάθεσή τους για τη διαχείριση αυτής της μετάβασης (Negrini *et al.*, 2013).

Σημαντικό εύρημα αποτελεί ότι μεταξύ των δικαιούχων συνταξιούχων Κοινωνικής Ασφάλισης, σχεδόν οι μισοί διεκδικούν τις συνταξιοδοτικές τους παροχές όσο το δυνατόν νωρίτερα και σχεδόν όλοι διεκδικούν κάποια στιγμή πριν από την πλήρη ηλικία συνταξιοδότησής τους (Knoll & Olsen, 2014).

Σε σχέση με την ηλικία αιχμής συνταξιοδότησης στα 62 έτη, οι άνεργοι εργαζόμενοι και ιδιαίτερα εκείνοι οι εργαζόμενοι σε νοικοκυριά με χαμηλότερο μέσο πλούτο, έχουν επίσης σημαντικά υψηλότερο ποσοστό πρόωρης συνταξιοδότησης, λίγο μετά τα 62 έτη, σε σχέση με τους μισθωτούς (Marmora & Ritter, 2015).

Ωστόσο, τα εμπειρικά δεδομένα έδειξαν περιορισμένη επιτυχία στην εξήγηση της ηλικίας των 62 ετών ως αιχμή ηλικίας συνταξιοδότησης. Η ηλικία πρόωρης συνταξιοδότησης δεν έχει αλλάξει από τότε που η πρόωρη συνταξιοδότηση εισήχθη το

1961, επομένως η χρήση της πρώιμης ηλικίας δικαιώματος ως μεταβλητή κατανομής στη δεξιά πλευρά της ουράς αυτής δεν είναι πιθανόν να είναι χρήσιμη ή ακόμη και εφικτή. Μέτρα, όπως οι τιμές επιλογής ή οι μέγιστες τιμές, συνήθως είναι ελαφρώς χρήσιμα μέχρι την πρώιμη ηλικία δικαιώματος, αλλά μετά από αυτήν την ηλικία η χρησιμότητα των μέτρων μειώνεται σταδιακά προσεγγίζοντας το μηδέν. Μελετώντας τα δεδομένα στις πραγματικές τιμές ή σε πρώτες διαφορές αυτών υπάρχει δυσκολία στην επεξήγηση της αιχμής στην ηλικία των 62 ετών. Από την άλλη, η χρήση μιας διχοτομικής μεταβλητής στην ηλικία των 62 ετών μπορεί να συλλάβει την άνοδο της συνταξιοδότησης, αλλά παρέχει μια αδύναμη σύνδεση με οικονομικές μεταβλητές και περιπλέκει οποιαδήποτε ανάλυση πολιτικής (Gustman & Steinmeier, 2005).

Τα τρέχοντα δομικά μοντέλα είχαν μόνο μέτρια καλύτερη επιτυχία, αφού το γεγονός ότι η Κοινωνική Ασφάλεια είναι κατά κάποιο τρόπο αναλογιστικά ουδέτερη παραμένει ως σημαντικό πρόβλημα. Άλλα δομικά ή απλούστερης μορφής μοντέλα, μπορούν να εξηγήσουν την άνοδο της ηλικίας συνταξιοδότησης στα 62 έτη υποθέτοντας υψηλό προεξοφλητικό επιτόκιο, αλλά αυτή η προσέγγιση δύσκολα μπορεί να εξηγήσει την άνοδο της ηλικίας συνταξιοδότησης στα 65 έτη. Εφόσον τα τρέχοντα δεδομένα, εργασιακά και δεδομένα κοινωνικού βίου, συνεχίζουν να αλλάζουν, δεν είναι καθόλου περίεργο ότι ενώ τα παλαιότερα μοντέλα μπόρεσαν να εξηγήσουν την άνοδο της ηλικίας συνταξιοδότησης στα 62 έτη, αδυνατούν για μεγαλύτερες ηλικίες λόγω του ότι δεν έχουν ενσωματώσει τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στη νομοθεσία για τις συντάξεις. Ένας παράγοντας που πιθανώς μειώνει την εφαρμογή των παλαιότερων μοντέλων είναι επίσης η περιορισμένη ρευστότητα των ταμείων. (Gustman & Steinmeier, 2005)

Συνδυάζοντας τα δεδομένα της βιβλιογραφίας στην αποταμίευση και στην συνταξιοδότηση, προκύπτει ένα μοντέλο γνωστό ως μοντέλο ετερογένειας που ερμηνεύει την ηλικία αιχμής συνταξιοδότησης στα 62 έτη. Σε σχέση με την αποταμίευση, υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις ετερογένειας στα επιτόκια αυτής. Για παράδειγμα, οι Venti και Wise, το 1999, εντόπισαν μια μεγάλη κατηγορία συσσωρευμένου πλούτου από ισόβια κέρδη και αυτό αποδίδεται στην ετερογένεια ή απλά διαφορετικότητα στην επιθυμία συσσώρευσης πλούτου και μάλλον πολύ λιγότερο στην αποφυγή ανεπιθύμητων γεγονότων όπως συμβάντα κακής υγείας ή η η θέληση να αφήσουν ποσά ως κληρονομιά στις επόμενες γενιές. Σε ότι αφορά τη βιβλιογραφία της συνταξιοδότησης, μια κατηγορία δομικών μοντέλων επεξηγεί την πράξη συνταξιοδότησης υπό την συνθήκη της τέλει λειτουργίας της αγοράς. Τα

μοντέλα δείχνουν να επαληθεύονται σε περιπτώσεις μεμονωμένων κρατών αλλά όχι σε ενώσεις κρατών όπως για παράδειγμα η Ευρωπαϊκή Ένωση (Gustman & Steinmeier, 2005).

### **1.2.2 Προτάσεις**

Στην εργασία τους οι Gustman και Steinmeier το 2005, εισάγουν την υπόθεση της διαφορετικής ηλικίας συνταξιοδότησης. Η βάση της υπόθεσής αυτής για την ερευνητική ομάδα βασίζεται στο ότι άτομα με προτίμηση συνταξιοδότησης σε μεγαλύτερη ηλικία λαμβάνουν άδικες αναλογιστικές προσαρμογές λόγω του ότι αγνοείται ο συνήθης τρόπος που λαμβάνει υπόψη τα επιτόκια. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με ότι η πρόσθετη εργασία τους απαιτεί να παραιτηθούν από σημαντικά προνόμια με μικρό κέρδος στο μέλλον, τους παρέχει κίνητρο και μάλιστα ισχυρό να συνταξιοδοτηθούν άμεσα όταν τα οφέλη γίνονται διαθέσιμα. Η ετερογένεια στο χρόνο συνταξιοδότησης που υποστηρίζουν, είναι σε συνάφεια με τον διαθέσιμο πλούτο αλλά και με τα εισοδήματα κατά της διάρκειας της εν εργασία ζωής. (Gustman & Steinmeier, 2005)

Το προτεινόμενο μοντέλο τους είναι ένα μοντέλο κύκλου ζωής συνταξιοδότησης και αποταμίευσης. Τα δεδομένα που χρησιμοποίησαν προέρχονται από τον οργανισμό Health and Retirement Study (HRS) στις Η.Π.Α. και το δείγμα αποτελείται από 7600 νοικοκυριά που περιλαμβάνουν τουλάχιστον ένα άτομο γεννηθέν ανάμεσα στο 1931 και 1941. Σε κάθε χρονική στιγμή το άτομο μπορεί να εκτιμήσει πόσα θα αποταμιεύσει και αν θα συνταξιοδοτηθεί ή όχι, όπου πρακτικά, η εκτίμηση αυτή χρησιμοποιεί το συσσωρευμένο πλούτο κάθε ατόμου ώστε να προκύψει ο χρόνος απόφασης συνταξιοδότησης. Το μοντέλο αυτό, επίσης λαμβάνει υπόψιν, ότι στις περισσότερες περιπτώσεις χαμηλού πλούτου σε σχέση με τα κέρδη που έχει όσο εργάζεται, υπάρχει υψηλότερη χρονική προτίμηση συνταξιοδότησης και αντίστροφα, δηλαδή, υψηλός πλούτος σε σχέση με χαμηλά κέρδη τότε και υπάρχει χαμηλότερη ηλικιακή χρονική προτίμηση συνταξιοδότησης (Gustman & Steinmeier, 2005).

Η μελέτη των Coile και Gruber καταλήγει σε αποτελέσματά σε συνάφεια με τα έως τώρα δεδομένα για αιχμή της ηλικίας συνταξιοδότησης στα 62 έτη, αλλά εμφανίζεται και μια κορυφή, δηλαδή πρόσθετη αιχμή στην ηλικία των 65 ετών. Επιπρόσθετα, η μελέτη αυτή επεξηγεί ότι οι πολιτικές που ελαχιστοποιούν την αντιστάθμιση του πλούτου αφορούν σε δυναμικές αλλαγές που σχετίζονται με κίνητρα, όπως οι αυξημένες παροχές σε εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας και οι δίκαιες



αμοιβές, και αυτές μπορεί τελικά να έχουν μεγάλο αντίκτυπο στις αποφάσεις των ηλικιακά μεγαλύτερων και συνεπώς να οδηγήσει σε μετάθεση της ηλικίας συνταξιοδότησης. (Coile & Gruber, 2000). Η διασφάλιση της βιωσιμότητας των δημοσίων οικονομικών, καθώς ο πληθυσμός γερνάει, προβλέπει σε συνδυασμό με την αύξηση της πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης και τη μείωση του μέσου ποσού της σύνταξης που καταβάλλεται ανά άτομο. Η διάσταση της κοινωνικής πολιτικής αφορά πρωτίστως την ανακατανομή εντός της σύνταξης, ως ένα σύστημα που διασφαλίζει ότι μια επαρκής σύνταξη είναι διαθέσιμη σε όλους, αλλά και τον καθορισμό της ηλικίας στην οποία μπορεί κανείς να λάβει σύνταξη. (Valkonen & Barslund, 2018).

Το σημαντικό θέμα του κατά πόσο οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας επηρεάζουν τους ηλικιωμένους εργαζόμενους στην απόφαση σχετικά με την ηλικία συνταξιοδότησης απασχόλησε την ερευνητική ομάδα των Livanos και Nunez. Στηρίζονται ειδικά στην παρατήρηση της ταχείας και προοδευτικής γήρανσης του εργατικού δυναμικού και παραθέτουν αυτό ως γενικευμένο κοινωνικοοικονομικό πρόβλημα της σύγχρονης εποχής. Αρνητικό αποτέλεσμα, θα αποτελέσει η μαζική συνταξιοδότηση μεγάλου αριθμού εργαζομένων που συνεπακόλουθα θα οδηγήσει σε απώλεια κρίσιμου κεφαλαίου, το οποίο θα πρέπει να καλυφθεί από τους εργαζόμενους μέσω των εισφορών τους. Ακόμα και αν υπάρχει μεγάλος αριθμός εργαζομένων που θα στρατολογηθούν, εντούτοις δεν επιλύεται το σοβαρό πρόβλημα της κάλυψης συντάξεων με τις εισφορές αυτών αν δεν είναι οι εργαζόμενοι υψηλής ειδίκευσης ώστε να έχουν επαρκή μισθό και ως εκ τούτου και αναλογικά επαρκή μέρος αυτού ως εισφορές στα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης (Livanos & Nunez, 2016). Σε αυτό το πλαίσιο, οι κυβερνήσεις, αντιλαμβανόμενες ότι οι επιβαλλόμενες περικοπές σε συντάξεις δε θα φέρουν τα επιθυμητά αποτελέσματα, προσπαθούν να σχεδιάσουν συνθήκες στην αγορά εργασίας προκειμένου να δοθούν κίνητρα στους εργαζόμενους να παρατείνουν τον εργασιακό τους βίο. Το πρόβλημα είναι πολυπαραμετρικό, καθώς η απόφαση συνταξιοδότησης είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τα ποσοστά ανεργίας, τους μισθούς, τις γενικές συνθήκες εργασίας καθώς και τις ίδιες τις μελλοντικές ανάγκες των συνταξιούχων (Marmora & Ritter, 2015).

Παράλληλα με τη γήρανση του εργατικού δυναμικού, υπήρξαν νέες μορφές απασχόλησης, τις οποίες ο καθηγητής Χρήστος Τριανταφύλλου όρισε ως επισφαλείς, που οδήγησαν σε προοδευτική απώλεια των παραδοσιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων και γενικότερα την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας. Επισφαλής, χαρακτηρίζεται μία εργασία, της οποίας οι συνθήκες δε δημιουργούν εύφορο έδαφος

ώστε ο εργαζόμενος να αισθανθεί ασφάλεια για το μέλλον ή και το παρόν σε σχέση με την εργασία του και αμφιβάλλει ότι θα καταφέρει να έχει ένα καλό βιοτικό επίπεδο. Συγκεκριμένα, επισφαλής μπορεί να θεωρηθεί μία εργασία, στην οποία ο εργαζόμενος έχει προσληφθεί προσωρινά μέσω συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ως εποχιακός υπάλληλος, ή μέσω συμβάσεων μερικής απασχόλησης. Ωστόσο, χρειάζεται να είναι σαφές, ότι η επισφάλεια δεν αφορά αποκλειστικά τους εργαζόμενους με αυτού του είδους τις μορφές απασχόλησης. (Τριανταφύλλου, ΓΣΕ.Ε./ΑΔΕΔΥ) Άμεσα προκύπτει ότι η επισφαλής εργασία μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην απόφαση κάποιου να συνταξιοδοτηθεί πρόωρα αλλά και εκτός αυτού, να λάβει τελικά λιγότερα συνταξιοδοτικά προνόμια από όσα θα μπορούσε να λάβει απουσία της.

Επιστρέφοντας στην εργασία των Livanos και Nunez (2016), η ερευνητική ομάδα αυτή προσπαθεί να υπολογίσει την επίδραση του αυξανόμενου φαινομένου επισφαλούς απασχόλησης στην προοπτική απόλυσης του εργαζόμενου και κατ' επέκταση στην μείωση των εισφορών προς τα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης. Επίσης, γίνεται μια προσπάθεια αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού ώστε να βοηθηθεί ο σχεδιασμός στρατηγικής των επιχειρήσεων που θα δώσει με τη σειρά της κίνητρα εργασίας και μετάθεση της ηλικίας συνταξιοδότησης αργότερα. Για παράδειγμα, αν η εταιρεία δείχνει στοιχεία εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του ήδη υπάρχοντος προσωπικού στα νέα δεδομένα της εποχής τότε αυξάνεται η ασφάλεια του εργαζόμενου και αυτό αποτελεί κίνητρο για τον ίδιο για παραμονή στην εργασία. Τα τελευταία χρόνια, όμως, παρατηρείται, λόγω της αλματώδους ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών, η συνεχής αντικατάσταση ηλικιωμένων εργαζομένων από νεότερους με τα απαιτούμενα προσόντα. Πρόσθετα ευρήματα τη μελέτης τους σε ότι αφορά δημογραφικά στοιχεία είναι ότι άνδρες, μετανάστες, ανύπαντροι και ηλικιωμένοι εργαζόμενοι φαίνεται ότι είναι πιο πρόθυμοι να συνταξιοδοτηθούν αργότερα από τους ομολόγους τους. (Livanos & Nunez, 2016)

Λίγο αργότερα οι Mermin και Steuerle παρουσίασαν μια έρευνα πάνω στο θέμα της αύξησης της ηλικίας συνταξιοδότησης για άτομα χαμηλού εισοδήματος. Βασικό κίνητρο της μελέτης αυτής αποτέλεσε η αύξηση του βιοτικού επιπέδου των ανθρώπων με αποτέλεσμα την αύξηση του προσδόκιμου ζωής. Για άνδρες και γυναίκες ηλικίας 65 ετών το προσδόκιμο ζωής αυξήθηκε κατά 4,5 χρόνια και 5,5 χρόνια αντίστοιχα. Η παραμονή περισσότερων στην εργασία μετά τα 65 έτη θα βοηθούσε σημαντικά την κοινωνική ασφάλιση καθώς θα αυξάνονταν οι ασφαλιστικές ροές στα ταμεία και θα επέτρεπε καλύτερες οικονομικές παροχές και παρότι το παραπάνω

φαντάζει ιδεατό, η οριζόντια αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης δεν μπορεί να θεωρηθεί δίκαιη ιδίως για τους ευάλωτους πληθυσμούς. Πράγματι, οι ομάδες με χαμηλότερο εισόδημα, έχουν μικρότερο προσδόκιμο ζωής από τις ομάδες υψηλότερου εισοδήματος. Επίσης, οι ομάδες με χαμηλότερο εισόδημα έχουν μεγαλύτερη εξάρτηση από την κοινωνική ασφάλιση σε σχέση με τις ομάδες υψηλότερου εισοδήματος. Η ερευνητική ομάδα διαπιστώνει ότι η αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης μειώνει συνολικά τα οφέλη για όλους, αλλά λιγότερο για τα άτομα χαμηλού εισοδήματος και χαμηλής εκπαίδευσης λόγω των υψηλότερων παροχών από την κοινωνική ασφάλιση. Επίσης, τα άτομα με αναπηρία δεν επηρεάζονται από την μεταβολή της ηλικίας συνταξιοδότησης. Η συνθήκη αυτή έχει εφαρμοσθεί διότι έχει παρατηρηθεί ότι άτομα με αναπηρία έχουν χαμηλότερο προσδόκιμο ζωής. Το βασικό όμως συμπέρασμα είναι ότι η υψηλότερη ηλικία συνταξιοδότησης αυξάνει τον αριθμό ατόμων, ιδίως στις ΗΠΑ, που ζουν σε χειρότερες συνθήκες. Η βασική πρόταση της ομάδας αυτής είναι η αύξηση στην ηλικία συνταξιοδότησης με ενίσχυση έστω ελάχιστη των παροχών προς τις ομάδες χαμηλού εισοδήματος. Η πρόταση αυτή αυξάνει μεν το έλλειμμα στους διαθέσιμους πόρους κοινωνικής ασφάλισης αλλά παρέχει σημαντικά οφέλη στα άτομα χαμηλού εισοδήματος που συνταξιοδοτούνται. (Mermin & Steuerle, 2006)

Το ίδιο έτος, οι Arkaní και Gough, μελέτησαν την επίδραση των επαγγελματικών συντάξεων στην ηλικία συνταξιοδότησης. Οι ερευνητές αυτοί όπως και οι προαναφερόμενοι, έδωσαν, έμφαση στο προσδόκιμο ζωής αλλά επίσης και στα χαμηλά ποσοστά γονιμότητας. Οι παράγοντες αυτοί ασκούν οικονομικές πιέσεις στα συνταξιοδοτικά ταμεία, με αποτέλεσμα οι κυβερνήσεις να οδηγούνται σε παράταση του εργασιακού βίου σε μεγαλύτερες ηλικίες. Η προσπάθεια αύξησης του ποσοστού απασχόλησης σε ηλικίες άνω των 50 ετών αποτελεί ιδιαιτέρως σημαντικό βήμα, καθώς σύμφωνα με τις εκθέσεις της Βρετανικής Κυβέρνησης τα έτη 1989 και 1994, πρόκειται για το ηλικιακό στάδιο όπου η υγεία, ο διαθέσιμος πλούτος λόγω αποταμίευσης και ο τρόπος ζωής διαφέρουν φανερά σε σχέση με ηλικίες κάτω των 50. Γενικά, σύμφωνα με τις παραπάνω εκθέσεις, η υγεία δείχνει να επιβαρύνεται περισσότερο για κάθε έτος μετά τα 50 σε σχέση με πριν τα 50 έτη ηλικίας. Αυτό το εύρημα, σε συνδυασμό με την υψηλή θετική συσχέτιση επιβάρυνσης της υγείας και πιθανότητας εργασιακής αδρανοποίησης, μειώνει σημαντικά το στόχο της διατήρησης, πόσο μάλλον αύξησης, της απασχόλησης για τα άτομα άνω των 50 ετών. Η ερευνητική αυτή ομάδα λαμβάνει υπόψη τη συσχέτιση της απόφασης για συνταξιοδότηση με την εργασιακή ικανοποίηση, τα αποτελέσματα της διαχείρισης των διαθέσιμων πόρων όπως αυτά

ανακοινώνονται στις ετήσιες εκθέσεις και επίσης τις αλλαγές στην αγορά εργασίας με επίκεντρο τα νέα επαγγέλματα που προκύπτουν και στηρίζονται σε δεξιότητες που πιθανώς δεν έχουν οι ηλικιακές ομάδες άνω των 50 ετών. Έτσι, η συνταξιοδότηση μπορεί να είναι προγραμματισμένη με βάση τα παραπάνω, ή μη προγραμματισμένη που επιβάλλεται απροσδόκητα λόγω ατυχήματος ή σοβαρού προβλήματος υγείας (Arkani & Gough, 2006).

Είναι σαφές ότι το κόστος είναι ένας σημαντικός, αν όχι ο πιο σημαντικός, παράγοντας για την επιλογή των ηλικιών συνταξιοδότησης, αλλά δεν είναι ο μόνος σχετικός παράγοντας. Κατά την επιλογή των ηλικιών συνταξιοδότησης, οι νομοθέτες, έχουν λάβει υπόψη μια σειρά από άλλους παράγοντες, που κυμαίνονται από την ανάγκη μέχρι το προσδόκιμο ζωής έως την ικανότητα για εργασία αλλά και δυνατότητα εύρεσης αυτής (Moore, 2001). Κατά συνέπεια, πέραν της όποιας μοντελοποίησης δύναται να γίνει σε ό,τι αφορά την πρόβλεψη της προγραμματισμένης ηλικίας συνταξιοδότησης, όσο βέλτιστο και αν είναι το μοντέλο, υπάρχουν πάντα οι διαταρακτικοί όροι που συγκροτούν το σφάλμα πρόβλεψης ή απλά οι τυχαίοι παράγοντες που μειώνουν την όποια ερμηνευτική ή προβλεπτική ικανότητα (Arkani & Gough, 2006). Οι τυχαίοι αυτοί παράγοντες μειώνουν την ισχύ των αποτελεσμάτων που στηρίζουν την επέκταση της ηλικίας συνταξιοδότησης πάνω από τα 65 έτη. Τυχαίους παράγοντες, όπως αυτόν της αναπηρίας και την αλλαγή της οικογενειακής κατάστασης, και πώς αυτοί επηρεάζουν την ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας μελέτησαν οι Williamson και McNamara. Μέσα από την έρευνά τους κατέληξαν ότι χρειάζεται να εφαρμοσθούν θεσμικές ρυθμίσεις που θα προστατεύουν τους εργαζόμενους προκειμένου να επιτευχθεί υψηλότερη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, με αποτέλεσμα περισσότεροι άνθρωποι να συνεισφέρουν μέσω της εργασίας τους όσο και μέσω των συνεισφορών τους στην Κοινωνική Ασφάλιση. Επιπλέον, με την πρόληψη των εργαζομένων που βιώνουν απρογραμμάτιστα γεγονότα από την έξοδο από το εργατικό δυναμικό νωρίτερα από ό,τι θα είχαν διαφορετικά, ενδέχεται να ελαχιστοποιηθούν οι δυσμενείς επιπτώσεις απρογραμμάτιστων γεγονότων στη μετέπειτα κοινωνικοοικονομική κατάσταση (Arkani & Gough, 2006).

Ο ισχυρισμός της Βρετανικής Κυβέρνησης για παροχή ανταποδοτικών κινήτρων σε όσα άτομα επιθυμούν την παραμονή στην εργασία παρότι είναι άνω των 65 ετών ενέχει τον κίνδυνο της δημιουργίας δύο ομάδων που λειτουργούν ως αντίθετοι πόλοι, ο ένας πόλος αυτών που εξακολουθούν και εργάζονται και συνεισφέρουν στους οικονομικούς πόρους των ταμείων και ο άλλος πόλος των ατόμων που εκμεταλλεύονται τους πόρους

αυτούς. Είναι σημαντική η θέση όσων βλέπουν καθαρά τις ομάδες αυτές ως ανταγωνιστικές, καθώς, αν θεωρήσουμε ότι το προσδόκιμο ζωής είναι το ίδιο σχεδόν, ο πρώτος πόλος θα έχει λιγότερα οικονομικά οφέλη εφόσον θα βγει αργότερα στη σύνταξη σε σχέση με τον άλλο πόλο που θα έχει περισσότερα οφέλη λόγω της πρόωρης συνταξιοδότησης (Arkani & Gough, 2006).

### **1.2.3 Μεταρρυθμίσεις συνταξιοδοτικών συστημάτων**

Η μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος υπήρξε βασικό συστατικό της οικονομίας για τη χάραξη κοινωνικής πολιτικής στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες τις τελευταίες τρεις δεκαετίες. Ορισμένες χώρες, όπως για παράδειγμα η Ιταλία, θέσπισαν σαρωτικές μεταρρυθμίσεις ήδη από τη δεκαετία του 1990, ενώ χώρες όπως η Γαλλία, βρίσκονται ακόμη σε διαδικασία συνολικής συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης. Η γήρανση του πληθυσμού εμφανίζεται με διαφορετική ταχύτητα σε διάφορες χώρες και υπήρξε ο σημαντικότερος καταλύτης για τις μεταρρυθμίσεις οι οποίες ήταν πολιτικά αμφιλεγόμενες και συχνά, προκάλεσαν έντονη πολιτική συζήτηση και δημόσια δυσαρέσκεια (Valkonen & Barslund, 2018).

Οι αλλαγές στους κανόνες συνταξιοδότησης επηρέαζαν συχνά ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού και λόγω της δημογραφικής κατάστασης, αυτό προκαλούσε μείωση των δικαιωμάτων και μαζικές κινητοποιήσεις. Στη Γαλλία, για παράδειγμα, υπήρξαν τεράστιες απεργίες για τις προτεινόμενες συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις. Όμοια, στην Ιταλία, μετά την οικονομική κρίση, υπήρξαν μεταρρυθμίσεις οι οποίες οδήγησαν σε έντονη κοινωνική δυσαρέσκεια (Valkonen & Barslund, 2018).

Υπάρχουν δύο κύριες διαστάσεις της συνταξιοδοτικής πολιτικής: η δημόσια χρηματοοικονομική διάσταση και μια ευρύτερη διάσταση κοινωνικής πολιτικής. Μπροστά στη γήρανση του πληθυσμού και τα κρίσιμα δημόσια οικονομικά στοιχεία, το βασικό θέμα είναι αυτό της βιωσιμότητας των ασφαλιστικών ταμείων. Στην Ευρώπη, τα περισσότερα συνταξιοδοτικά συστήματα έχουν ένα ουσιαστικό στοιχείο pay-as-you-go (PAYG). Οι τρέχουσες συντάξεις χρηματοδοτούνται εν μέρει από φόρους που επιβάλλονται στους σημερινούς εργαζόμενους (Valkonen & Barslund, 2018). Το 2020, οι Franco και Tommasino, ανιχνεύουν την ιστορία των ιταλικών συνταξιοδοτικών μεταρρυθμίσεων, ξεκινώντας από την αναθεώρηση του 1992, συνεχίζοντας με τις προσαρμογές του 1995 και 2011 και καταλήγοντας στις πιο πρόσφατες προσαρμογές. Εξετάζουν τα αποτελέσματα, όπως τη συμμετοχή στην

αγορά εργασίας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, την οικονομική βιωσιμότητα, την επάρκεια συντάξεων και τις επικουρικές ιδιωτικές συνταξιοδοτικές αποταμιεύσεις. Καταλήγουν ότι, το Ιταλικό συνταξιοδοτικό σύστημα δε χρειάζεται περαιτέρω θεμελιώδεις μεταρρυθμίσεις, αλλά θα πρέπει να βελτιώσει τον σχεδιασμό των μη συνταξιοδοτικών παροχών πρόνοιας και την αποτελεσματικότητα των ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας, στοχεύοντας και στις δύο περιπτώσεις ιδίως τους ηλικιωμένους εργαζόμενους (Franco & Tommasino, 2020).

Οι εργαζόμενοι στη Γαλλία καλύπτονται από ένα πλήθος με διαφορετικά συνταξιοδοτικά συστήματα με διαφορετικούς κανόνες για τις συντάξεις και γενικά δικαιώματα, γεγονότα που δημιουργούν ανισορροπία. Ως αποτέλεσμα, υπάρχει έλλειψη διαφάνειας και μειώνεται η εργασιακή κινητικότητα (Valkonen & Barslund, 2018). Σύμφωνα με τον Boulhol, το συνταξιοδοτικό σύστημα της Γαλλίας είναι ιδιαίτερος περίπλοκο και δημιουργεί, επίσης, ανισότητες όσον αφορά τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα για κατά τα άλλα πανομοιότυπες επαγγελματικές πορείες και τρόπους ζωής. Η τρέχουσα μεταρρύθμιση στηρίζει σε δύο πυλώνες το σχεδιασμό του καθολικού συστήματος, αφενός τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα θα ενσωματωθούν στο νέο σύστημα από το 2022-2025 και αφετέρου η πρώτη γενιά θα συνταξιοδοτηθεί με αυτά τα μόρια, ως μέρος της σύνταξής της το 2037. Αυτή η μεταρρύθμιση θα μειώσει πολύ ή και εξαλείψει ορισμένες σημαντικές ελλείψεις του τρέχοντος συστήματος. Τα αποτελέσματα αυτά, ωστόσο, θα φανούν μακροπρόθεσμα, καθώς η Γαλλία επέλεξε μια πολύ μακρά μετάβαση, η οποία θα καθυστερήσει να αναδείξει τα οφέλη της μεταρρύθμισης (Boulhol, 2020).

Στη συνοπτική περιγραφή τους το 2020 για το σύστημα φινλανδικής συνταξιοδότησης, οι Valkonen και Barslund, αποδίδουν σχετική επιτυχία, σε σχέση με τη βιωσιμότητα και την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων όταν απαιτούνται. Στο φινλανδικό σύστημα, το οποίο εφαρμόζεται αυξανόμενα σε αρκετές χώρες της Ε.Ε., υφίσταται αυτόματος σταθεροποιητής βιωσιμότητας καθώς συνδέει την ηλικία συνταξιοδότησης με το προσδόκιμο ζωής. Όμως, δεν παύει και αυτό το σύστημα να καλείται να αντιμετωπίσει προκλήσεις. Μια από τις εν λόγω προκλήσεις, αποτελεί η πρόσφατη μείωση της γονιμότητας η οποία άμεσα προκαλεί τη μακροπρόθεσμη μη οικονομική βιωσιμότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος (Valkonen & Barslund, 2018).

Στη Γερμανία, υπάρχουν επίσημα όρια σε σχέση με το ελάχιστο επίπεδο παροχών και το μέγιστο ποσοστό εισφοράς με ισχύ μέχρι το 2025. Υπάρχει, επίσης, ένα είδος ανεπίσημου ορίου σχετικά με το νόμιμο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης.

Ωστόσο, λόγω της γήρανσης του πληθυσμού το ισχύον σύστημα δε θα είναι οικονομικά βιώσιμο μελλοντικά. Λύση σε αυτό, θα αποτελούσε η διοχέτευση υπέρογκων φόρων στον προϋπολογισμό των συντάξεων, πλάνο ανέφικτο, συνεπώς θα χρειαστεί να μειωθούν οι συνταξιοδοτικές παροχές ή και ταυτόχρονα να αυξηθεί η ηλικία συνταξιοδότησης (Werding, 2020).

Συνολικά, όλες οι μελέτες δείχνουν ότι όσον αφορά τη διασφάλιση και την οικονομική βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων στην Ε.Ε., αρκετές χώρες αυτής, έχουν προχωρήσει πολύ τις δύο τελευταίες δεκαετίες. Η γήρανση του πληθυσμού θα οδηγήσει μόνο σε μέτρια συνολική αύξηση των συνταξιοδοτικών δαπανών ως ποσοστό του ΑΕΠ γύρω από το 2040. Ωστόσο, ενώ το μέσο προσδόκιμο ζωής φαίνεται να είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την κοινωνικοοικονομική κατάσταση στην πλειοψηφία των χωρών της Ε.Ε., δεν υπάρχει σαφής ορισμός για αυτή ή το μορφωτικό επίπεδο (Valkonen & Barslund, 2018).

Αρκετές χώρες επικεντρώθηκαν στην εξάλειψη των κοινωνικοοικονομικών ανισοτήτων, προκειμένου να καταπολεμηθούν και έθεσαν ποσοτικούς στόχους. Μεγάλο ποσοστό των ευρωπαϊκών χωρών, έθεσε εθνικούς στόχους για την καταπολέμηση των κοινωνικοοικονομικών ανισοτήτων, όπως η Αγγλία, η Φινλανδία και η Λιθουανία. Ένας από τους στόχους που τέθηκαν, ήταν η καταπολέμηση των ανισοτήτων στην υγεία κατά 25% από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας. Παρόλα αυτά, τα αποτελέσματα είναι αποκαρδιωτικά, καθώς από τότε που τέθηκαν οι συγκεκριμένοι στόχοι, οι ανισότητες, όχι μόνο δεν εξαλείφθηκαν, αλλά φαίνεται να έχουν διευρυνθεί (Mackenbach *et al.*, 2016).

Τα συνταξιοδοτικά συστήματα διαφέρουν σε ολόκληρη την Ε.Ε. λόγω ιστορικού των χωρών ξεχωριστά και των ποικίλων δημογραφικών στοιχείων, επομένως υπάρχει δυσχέρεια στην προσαρμογή ενός κοινού μοντέλου στη γήρανση του πληθυσμού που αποτελεί σημαντική παράμετρο για την ηλικία συνταξιοδότησης. Τέλος, τα συνταξιοδοτικά συστήματα αλληλεπιδρούν με τον φορολογικό κώδικα και πολλές άλλες πτυχές της κοινωνικής πολιτικής των χωρών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που σχετίζονται με τις υπηρεσίες μακροχρόνιας περίθαλψης και υγείας (Valkonen & Barslund, 2018).

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό, να υιοθετηθεί μια ευρεία προοπτική για τη διασφάλιση της καλής ποιότητας ζωής και ευημερίας των ηλικιωμένων, συμπεριλαμβανομένης της υγείας, της ικανοποίησης από τη ζωή και των κοινωνικών δραστηριοτήτων. Η συνταξιοδότηση από την εργασία δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως συνταξιοδότηση

από όλες τις μορφές δραστηριότητας. Η χρήση του δυναμικού των ηλικιωμένων είναι απαραίτητη στις προσπάθειες επίτευξης του στόχου για βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς, ανάπτυξη στην Ευρώπη (Population ageing in Europe: facts, implications and policies Outcomes of EU funded research).



## **2. Περιγραφική ανάλυση των εμπειρικών στοιχείων**

### **2.1 Στόχοι της εργασίας**

Η εργασία έχει ως κύριο στόχο τη διερεύνηση παραγόντων που επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης. Για την επίτευξη αυτού του στόχου γίνεται χρήση στοιχείων από την Έρευνα SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe). Η έρευνα αυτή αφορά άτομα ηλικίας 50 και άνω που διαμένουν σε χώρες της Ευρώπης και συλλέγει στοιχεία για τα δημογραφικά και κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά τους, για την υγεία τους, την εργασία τους, συντάξεις κλπ. Η παρούσα ανάλυση κάνει χρήση του panel χαρακτήρα της έρευνας αυτής, δηλαδή συλλέγονται διαχρονικά (περίπου ανά 2 έτη) στοιχεία για τα ίδια άτομα. Έτσι θεωρούμε τα χαρακτηριστικά ατόμων που συμμετείχαν στο 2<sup>ο</sup> κύμα της έρευνας SHARE, που πραγματοποιήθηκε το 2007, για να δούμε κατά πόσον αυτά επίδρασαν στην ηλικία συνταξιοδότησης μέχρι το 6<sup>ο</sup> κύμα της έρευνας, που πραγματοποιήθηκε το 2016. Τα χαρακτηριστικά αυτά συμπεριλαμβάνουν δημογραφικά στοιχεία (ηλικία, φύλο), κοινωνικοοικονομικά (εκπαιδευτικό επίπεδο), υγεία (αυτοαναφερόμενη υγεία, περιορισμοί σε δραστηριότητες) και θέματα που άπτονται της εργασίας των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Παρακάτω παρατίθενται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης και αφορούν το 2<sup>ο</sup> κύμα, με εξαίρεση την ηλικία συνταξιοδότησης που συλλέχθηκε από το 6<sup>ο</sup> κύμα.

### **2.2 Αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης**

#### **2.2.1 Δημογραφικά στοιχεία, υγεία και χαρακτηριστικά εργασίας**

Το δείγμα αποτελείται από  $N=5413$  άτομα, τα οποία συμμετείχαν στο 2<sup>ο</sup> κύμα της έρευνας SHARE και τα οποία είχαν συνταξιοδοτηθεί μέχρι το 6<sup>ο</sup> κύμα. Από τη βασική, μονοδιάστατη περιγραφική ανάλυση προκύπτει ότι στο δείγμα αυτό:

- ✚ υπερτερούν ποσοστιαία οι άνδρες (Πίνακας 2.1, 53,2% έναντι 46,8% των γυναικών)
- ✚ ηλικίας 50 έως 89 ετών (Πίνακας 2.2) μέση  $\pm$  τυπική απόκλιση  $57,22 \pm 5,06$  ετών,

- ✚ ετών εκπαίδευσης έως 25 έτη (Πίνακας 2.2) μέση  $\pm$  τυπική απόκλιση  $12,4 \pm 4,12$  έτη,
- ✚ με συμφωνηθείσα απασχόληση έως 84 ώρες εβδομαδιαίως (Πίνακας 2.2) μέση  $\pm$  τυπική απόκλιση  $34,16 \pm 10,4$  ώρες αλλά
  - τυπική απασχόληση ως 126 ώρες εβδομαδιαίως (Πίνακας 2.2) μέση  $\pm$  τυπική απόκλιση  $36,78 \pm 14,96$  ώρες και
  - ηλικία συνταξιοδότησης στο κύμα 6 από 30 έως 88 ετών (Πίνακας 2.2) μέση  $\pm$  τυπική απόκλιση  $62 \pm 4,2$  έτη

### Άλλα χαρακτηριστικά του δείγματος:

Σε πλειοψηφία:

- ✚ σχετική 38,1% (Πίνακας 2.3) με αυτοαντίληψη της υγείας τους
- ✚ απόλυτη 77,2% (Πίνακας 2.4) χωρίς περιορισμό στις δραστηριότητες τους
- ✚ σχετική 40,1% (Πίνακας 2.5) με μηδέν έτη χρόνιων νοσημάτων
- ✚ απόλυτη 89,% (Πίνακας 2.6) απασχολούμενων ή αυτοαπασχολούμενων και
  - σε ότι αφορά την απόλυτη πλειοψηφία, 66,9% (Πίνακας 2.7) μισθωτοί
- ✚ σχετική 34,7% (Πίνακας 2.8) νοικοκυριών που τα βγάζουν μάλλον εύκολα πέρα
- ✚ σχετική 34,2% (Πίνακας 2.9) στην αξιολόγηση 8 στην κλίμακα ικανοποίησης του τρόπου ζωής από 0 (απόλυτη δυσαρέσκεια) μέχρι 10 (απόλυτη ικανοποίηση)
- ✚ απόλυτη 92,4% (Πίνακας 2.10) με μια απασχόληση
- ✚ σχετική 47,4% (Πίνακας 2.11) συμφωνίας ικανοποίησης από την κύρια εργασία τους και
  - σε σχετική πλειοψηφία 33,3% (Πίνακας 2.12) διαφωνούν ότι είναι σωματικά απαιτητική και επίσης
  - σε σχετική πλειοψηφία 42,1% (Πίνακας 2.13) διαφωνούν ότι έχουν μικρή ελευθερία στο να αποφασίζουν πως θα λειτουργούν εν ώρα εργασίας.
  - επίσης, σε σχετική πλειοψηφία 41,6% (Πίνακας 2.14) διαφωνούν στο ότι υπάρχει κακή εργασιακή ασφάλεια
- ✚ σχετική 43,9% (Πίνακας 2.15) προσδοκούν πρόωρη συνταξιοδότηση
- ✚ απόλυτη 91,2% (Πίνακας 2.16) μηνιαία συχνότητα αμοιβής

- ✚ απόλυτη 65,0% (Πίνακας 2.17) θα επιθυμούσαν να έχουν τη δυνατότητα εργασίας μετά τη συνταξιοδότηση
- ✚ σχετική 48,1% (Πίνακας 2.18) επιθυμίας συνταξιοδότησης στο κύμα 6 μεταξύ 60 και 64 ηλικιακά έτη
- ✚ απόλυτη 81% (Πίνακας 2.19) επιθυμίας συνταξιοδότησης στο κύμα 6 κάτω από 60 ηλικιακά έτη
- ✚ σχετική 19,8% (Πίνακας 2.20) απλοί υπάλληλοι
- ✚ σχετική 36,9% (Πίνακας 2.21) τεχνικού, υπαλληλικού και επισκευαστικού τομέα
- ✚ απόλυτη 52,3% (Πίνακας 2.22) θεώρησης ηλικίας συνταξιοδότησης τα 63 ηλικιακά έτη

**Παρακάτω παρατίθενται οι πίνακες συχνότητων από τους οποίους προκύπτουν οι παραπάνω παρατηρήσεις:**

Gender					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Male	2878	53.2	53.2	53.2
	Female	2535	46.8	46.8	100.0
	Total	5413	100.0	100.0	

**Πίνακας 2.1. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: φύλο**

Statistics						
		Age	Years of education	Total hours usually working per week	Total contracted hours per week in this job	age at retirement in wave 6
N	Valid	5413	5413	5294	2375	3173
	Missing	0	0	119	3038	2240
Mean		57.22	12.4067	36.7787	34.1587	62.02
Median		56.00	12.0000	40.0000	37.0000	62.00
Std. Deviation		5.059	4.12050	14.96501	10.37934	4.229
Variance		25.597	16.979	223.951	107.731	17.883
Skewness		1.167	-.159	-.143	-1.238	-.961
Std. Error of Skewness		.033	.033	.034	.050	.043
Minimum		50	.00	.00	.00	30
Maximum		89	25.00	126.00	84.00	88
Sum		309710	67157.50	194706.60	81127.00	196774

**Πίνακας 2.2. Περιγραφικά μέτρα θέσης και διασποράς**

Self-perceived health - US scale					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Excellent	865	16.0	16.0	16.0
	Very good	1647	30.4	30.4	46.4
	Good	2061	38.1	38.1	84.5
	Fair	728	13.4	13.4	97.9
	Poor	112	2.1	2.1	100.0
	Total	5413	100.0	100.0	

**Πίνακας 2.3. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: αυτοαναφερόμενη υγεία**

Limitation with activities					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not limited	4178	77.2	77.2	77.2
	Limited	1235	22.8	22.8	100.0
	Total	5413	100.0	100.0	

**Πίνακας 2.4. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: περιορισμός στις δραστηριότητες**

Number of chronic diseases					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	2169	40.1	40.1	40.1
	1	1824	33.7	33.7	73.8
	2	883	16.3	16.3	90.1
	3	361	6.7	6.7	96.7
	4	132	2.4	2.4	99.2
	5	28	.5	.5	99.7
	6	10	.2	.2	99.9
	7	4	.1	.1	100.0
	8	2	.0	.0	100.0
	Total	5413	100.0	100.0	

**Πίνακας 2.5. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: αριθμός χρόνιων παθήσεων**

Current job situation					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Retired	438	8.1	8.1	8.1
	Employed or self-employed	4826	89.2	89.2	97.2
	Unemployed	55	1.0	1.0	98.3
	Permanently sick	29	.5	.5	98.8
	Homemaker	34	.6	.6	99.4
	Other	31	.6	.6	100.0
	Total	5413	100.0	100.0	

**Πίνακας 2.6. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: απασχόληση(κύμα 2)**

Employee or self-employed					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Employee	3622	66.9	66.9	66.9
	Civil servant	653	12.1	12.1	79.0
	Self-employed	1138	21.0	21.0	100.0
	Total	5413	100.0	100.0	

**Πίνακας 2.7. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: είδος απασχόλησης**

Household able to make ends meet					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	With great difficulty	388	7.2	7.2	7.2
	With some difficulty	1299	24.0	24.0	31.2
	Fairly easily	1881	34.7	34.7	65.9
	Easily	1845	34.1	34.1	100.0
	Total	5413	100.0	100.0	

**Πίνακας 2.8. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: οικονομική ευκολία νοικοκυριού**

Life satisfaction					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Completely dissatisfied	4	.1	.1	.1
	1	11	.2	.2	.3
	2	13	.2	.2	.5
	3	22	.4	.4	.9
	4	46	.8	.8	1.8
	5	303	5.6	5.6	7.4
	6	327	6.0	6.0	13.4
	7	916	16.9	16.9	30.3
	8	1852	34.2	34.2	64.5
	9	1116	20.6	20.6	85.2
	Completely satisfied	803	14.8	14.8	100.0
	Total	5413	100.0	100.0	

**Πίνακας 2.9. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: ευχαρίστηση από τη ζωή**

Currently more than one job					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Yes	366	6.8	7.6	7.6
	No	4456	82.3	92.4	100.0
	Total	4822	89.1	100.0	
Missing	System	591	10.9		
Total		5413	100.0		

**Πίνακας 2.10. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: έχει και δευτερεύουσα εργασία**

Satisfied with (main) job					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Strongly agree	2407	44.5	44.5	44.5
	Agree	2567	47.4	47.4	91.9
	Disagree	338	6.2	6.2	98.2
	Strongly disagree	98	1.8	1.8	100.0
	Total	5410	99.9	100.0	
Missing	System	3	.1		
Total		5413	100.0		

**Πίνακας 2.11. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: ευχαριστημένος με την κύρια εργασία**

(Main) job physically demanding					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Strongly agree	970	17.9	17.9	17.9
	Agree	1434	26.5	26.5	44.4
	Disagree	1803	33.3	33.3	77.7
	Strongly disagree	1206	22.3	22.3	100.0
	Total	5413	100.0	100.0	

**Πίνακας 2.12. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: η κύρια εργασία σωματικά απαιτητική**

Little freedom to decide how I do my work in (main) job					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Strongly agree	487	9.0	9.0	9.0
	Agree	928	17.1	17.2	26.2
	Disagree	2275	42.0	42.1	68.2
	Strongly disagree	1720	31.8	31.8	100.0
	Total	5410	99.9	100.0	
Missing	System	3	.1		
Total		5413	100.0		

**Πίνακας 2.13. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: περιοριστική εργασία**

Poor (main) job security					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Strongly agree	276	5.1	5.8	5.8
	Agree	627	11.6	13.1	18.9
	Disagree	1987	36.7	41.6	60.4
	Strongly disagree	1891	34.9	39.6	100.0
	Total	4781	88.3	100.0	
Missing	System	632	11.7		
Total		5413	100.0		

**Πίνακας 2.14. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: επισφαλής εργασία**

Look for early retirement in (main) job					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Yes	2107	38.9	43.9	43.9
	No	2694	49.8	56.1	100.0
	Total	4801	88.7	100.0	
Missing	System	612	11.3		
Total		5413	100.0		

**Πίνακας 2.15. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: ενδιαφέρον για πρόωρη συνταξιοδότηση**

Frequency of payment in job					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	One week	48	.9	1.1	1.1
	Two weeks	239	4.4	5.6	6.7
	Calendar month/4 weeks	3887	71.8	91.2	98.0
	Three months/13 weeks	30	.6	.7	98.7
	Six months/26 weeks	2	.0	.0	98.7
	Full year/12 months/52 weeks	17	.3	.4	99.1
	Other	37	.7	.9	100.0
	Total	4260	78.7	100.0	
Missing	System	1153	21.3		
Total		5413	100.0		

**Πίνακας 2.16. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: συχνότητα πληρωμής**



Opportunities to work after the official retirement age					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Yes	199	3.7	65.0	65.0
	No	107	2.0	35.0	100.0
	Total	306	5.7	100.0	
Missing	System	5107	94.3		
Total		5413	100.0		

**Πίνακας 2.17. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: δυνατότητα εργασίας μετά την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης**

age at retirement in wave 6 in categories					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	age retirement <=59	603	11.1	19.0	19.0
	age retirement 60 to 64	1527	28.2	48.1	67.1
	age retirement 65+	1043	19.3	32.9	100.0
	Total	3173	58.6	100.0	
Missing	System	2240	41.4		
Total		5413	100.0		

**Πίνακας 2.18. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: ηλικία συνταξιοδότησης σε 3 κατηγορίες**

age at retirement <60 & >=60					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ret <60	603	11.1	19.0	19.0
	Ret >=60	2570	47.5	81.0	100.0
	Total	3173	58.6	100.0	
Missing	System	2240	41.4		
Total		5413	100.0		

**Πίνακας 2.19. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: ηλικία συνταξιοδότησης 60 ετών και άνω**

employment type					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Legislator, senior official or manager	265	4.9	8.8	8.8
	Professional	406	7.5	13.5	22.3
	Technician or associate professional	287	5.3	9.5	31.8
	Clerk	597	11.0	19.8	51.7
	Service worker and shop and market sales worker	512	9.5	17.0	68.7
	Skilled agricultural or fishery worker	164	3.0	5.5	74.1
	Craft and related trades worker	327	6.0	10.9	85.0
	Plant and machine operator or assembler	125	2.3	4.2	89.2
	Elementary occupation	326	6.0	10.8	100.0
	Total	3009	55.6	100.0	
Missing	System	2404	44.4		
Total		5413	100.0		

**Πίνακας 2.20. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: κατηγορία απασχόλησης (αναλυτικά)**

employment type in 4 categories					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	senior & professionals	958	17.7	31.8	31.8
	technical & clerks & service workers	1109	20.5	36.9	68.7
	agricultural & fisheries	164	3.0	5.5	74.1
	all manual	778	14.4	25.9	100.0
	Total	3009	55.6	100.0	
Missing	System	2404	44.4		
Total		5413	100.0		

**Πίνακας 2.21. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: κατηγορία απασχόλησης (συνοπτικά)**

age retirement <63 & >=63					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	retirement <63	1658	30.6	52.3	52.3
	retirement >=63	1515	28.0	47.7	100.0
	Total	3173	58.6	100.0	
Missing	System	2240	41.4		
Total		5413	100.0		

**Πίνακας 2.22. Συχνότητες και σχετικές συχνότητες: ηλικία συνταξιοδότησης 63 ετών και άνω**

### 2.2.2 Μελέτη συνάφειας με δημογραφικά χαρακτηριστικά

Διενεργώντας επαγωγική ανάλυση, παρατηρούμε τα κάτωθι σημαντικά (και μερικά μη σημαντικά) ευρήματα της επιθυμίας συνταξιοδότησης σε σχέση με δημογραφικά χαρακτηριστικά.

#### 2.2.2.1 Ηλικία συνταξιοδότησης και φύλο

Παρακάτω διερευνάται κατά πόσο η ηλικία συνταξιοδότησης διαφοροποιείται μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα, το φύλο δεν διαφοροποιεί στατιστικά σημαντικά την επιθυμία πρόωρης συνταξιοδότησης (Πίνακας 2.23, Fischer's exact test,  $p=0,727$ ). Δεδομένου ότι  $p>0,05$ , δεν απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση περί ανεξαρτησίας των εξεταζόμενων μεταβλητών.

Chi-Square Tests						
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	.126 <sup>a</sup>	1	.723	.727	.372	
Continuity Correction <sup>b</sup>	.106	1	.745			
Likelihood Ratio	.126	1	.723	.727	.372	
Fisher's Exact Test				.727	.372	
Linear-by-Linear Association	.126 <sup>c</sup>	1	.723	.727	.372	.022
N of Valid Cases	4801					

**Πίνακας 2.23.  $\chi^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας του φύλου και της επιθυμίας πρόωρης συνταξιοδότησης**

Ωστόσο, διαπιστώνουμε ότι το φύλο διαφοροποιεί στατιστικά σημαντικά (Πίνακας 2.24, Pearson  $X^2=32,569$ ,  $p<0,001$ ) την ηλικία συνταξιοδότησης πριν και μετά τα 60 ηλικιακά έτη.

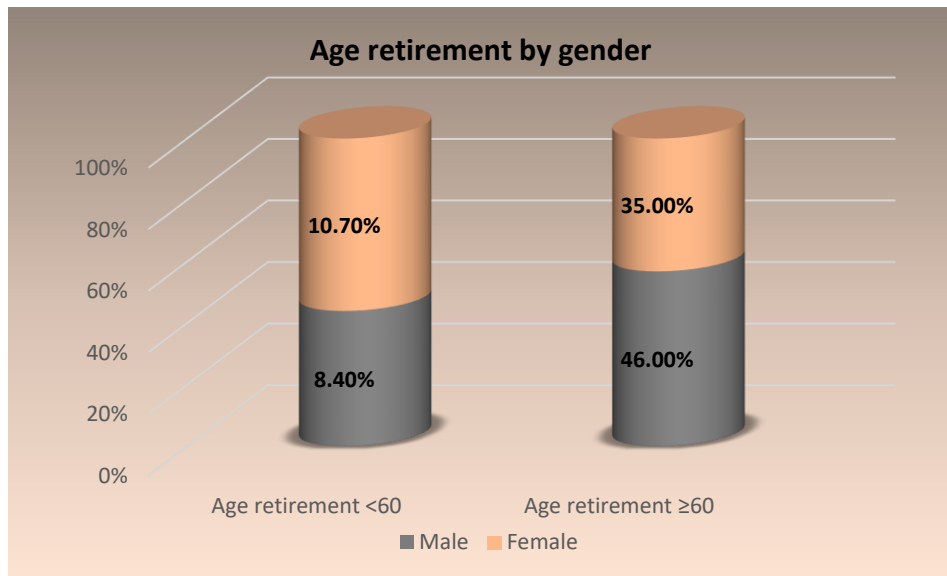
Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	32.569 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	32.053	1	.000		
Likelihood Ratio	32.460	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	32.559	1	.000		
N of Valid Cases	3173				

**Πίνακας 2.24.  $X^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας του φύλου και της ηλικίας συνταξιοδότησης <60 & ≥60**

Αναλυτικότερα, όπως προκύπτει από τον πίνακα 2.25, ενώ τα ποσοστά ανδρών και γυναικών που συνταξιοδοτήθηκαν σε ηλικία μικρότερη των 60 ετών δε διαφέρουν πολύ (8,4% και 10,7% αντίστοιχα), φαίνεται πώς οι άνδρες σε ποσοστό 46,0% έναντι των γυναικών σε ποσοστό 35,0% συνταξιοδοτήθηκαν σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη. Τα παραπάνω αποτελέσματα, παρουσιάζονται συνοπτικά και στο διάγραμμα 2.1.

Gender * age at retirement <60 & >=60 Crosstabulation					
			age at retirement <60 & >=60		Total
			Ret <60	Ret >=60	
Gender	Male	Count	265	1460	1725
		% of Total	8.4%	46.0%	54.4%
	Female	Count	338	1110	1448
		% of Total	10.7%	35.0%	45.6%
Total		Count	603	2570	3173
		% of Total	19.0%	81.0%	100.0%

**Πίνακας 2.25. Φύλο σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης <60 & ≥60**



**Διάγραμμα 2.1.**

Επίσης, το φύλο διαφοροποιείται στατιστικά σημαντικά (Πίνακας 2.26, Pearson  $\chi^2=4,865$ ,  $p<0,001$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης σε 3 κατηγορίες.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	44.865 <sup>a</sup>	2	.000
Likelihood Ratio	44.936	2	.000
Linear-by-Linear Association	44.158	1	.000
N of Valid Cases	3173		

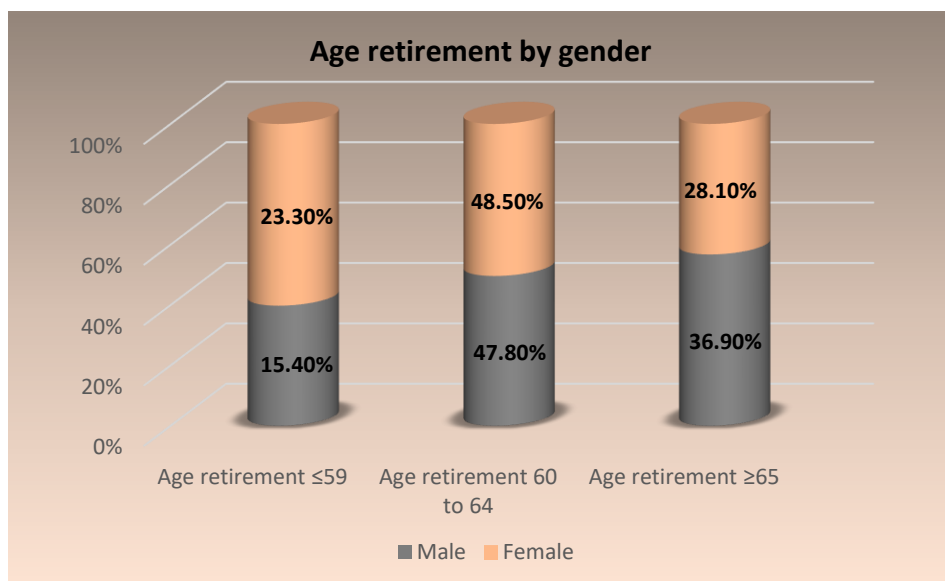
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 275.18.

**Πίνακας 2.26.  $\chi^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας μεταξύ του φύλου και της ηλικίας συνταξιοδότησης σε 3 κατηγορίες**

Ειδικότερα, στον πίνακα 2.27, διαφαίνεται η τάση των γυναικών να συνταξιοδοτούνται σε μικρότερες ηλικίες συγκριτικά με τους άνδρες, όπως και στο διάγραμμα 2.2.

Gender * age at retirement in wave 6 in 3 categories Crosstabulation						
			Age at retirement in wave 6 in 3 categories			Total
			age retirement <=59	age retirement 60 to 64	age retirement 65+	
Gender	Male	Count	265	824	636	1725
		% within Gender	15.4%	47.8%	36.9%	100.0%
	Female	Count	338	703	407	1448
		% within Gender	23.3%	48.5%	28.1%	100.0%
Total		Count	603	1527	1043	3173
		% within Gender	19.0%	48.1%	32.9%	100.0%

**Πίνακας 2.27. Φύλο σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης σε 3 κατηγορίες**



**Διάγραμμα 2.2.**

Το φύλο διαφοροποιείται, επίσης, στατιστικά σημαντικά σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης πριν και μετά τα 63 ηλικιακά έτη (Πίνακας 2.28, Fischer's exact test,  $p < 0,001$ )

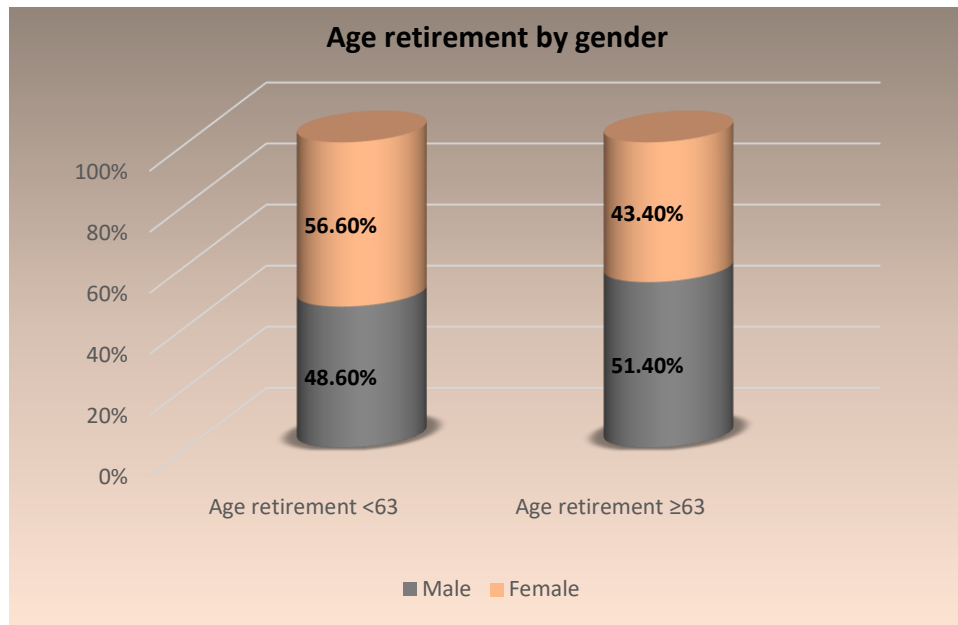
Chi-Square Tests						
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	20.447 <sup>a</sup>	1	.000	.000	.000	
Continuity Correction <sup>b</sup>	20.126	1	.000			
Likelihood Ratio	20.479	1	.000	.000	.000	
Fisher's Exact Test				.000	.000	
Linear-by-Linear Association	20.441 <sup>c</sup>	1	.000	.000	.000	.000
N of Valid Cases	3173					
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 691.37.						
b. Computed only for a 2x2 table						
c. The standardized statistic is -4.521.						

**Πίνακας 2.28.  $\chi^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας μεταξύ του φύλου και της ηλικίας συνταξιοδότησης <63 & ≥63**

Στα αποτελέσματα του πίνακα 2.29, παρατηρούμε ότι οι άνδρες συνταξιοδοτήθηκαν σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη σε ποσοστό 51,4%, ενώ οι γυναίκες σε ποσοστό 43,4%. Τα αποτελέσματα του πίνακα 2.29, παρουσιάζονται και στο διάγραμμα 2.3.

Gender * age retirement <63 & >=63 Crosstabulation					
			age retirement binary <63 & >=63		Total
			retirement <63	retirement >=63	
Gender	Male	Count	838	887	1725
		% within Gender	48.6%	51.4%	100.0%
	Female	Count	820	628	1448
		% within Gender	56.6%	43.4%	100.0%
Total		Count	1658	1515	3173
		% within Gender	52.3%	47.7%	100.0%

**Πίνακας 2.29. Φύλο σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης <63 & ≥63**



**Διάγραμμα 2.3**

Τέλος, το φύλο δε διαφοροποιεί σημαντικά τις ευκαιρίες για εργασία μετά τη συνταξιοδότηση (Πίνακας 2.30, Fischer exact test,  $p=0,227$ )

Chi-Square Tests						
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	1.538 <sup>a</sup>	1	.215	.227	.132	
Continuity Correction <sup>b</sup>	1.251	1	.263			
Likelihood Ratio	1.547	1	.214	.227	.132	
Fisher's Exact Test				.227	.132	
Linear-by-Linear Association	1.533 <sup>c</sup>	1	.216	.227	.132	.045
N of Valid Cases	306					
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 45.11.						
b. Computed only for a 2x2 table						
c. The standardized statistic is -1.238.						

**Πίνακας 2.30.  $\chi^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας μεταξύ του φύλου και των ευκαιριών για εργασία μετά τη συνταξιοδότηση**



Gender * Opportunities to work after the official retirement age Crosstabulation					
			Opportunities to work after the official retirement age		Total
			Yes	No	
Gender	Male	Count	110	67	177
		% within Gender	62.1%	37.9%	100.0%
	Female	Count	89	40	129
		% within Gender	69.0%	31.0%	100.0%
Total		Count	199	107	306
		% within Gender	65.0%	35.0%	100.0%

**Πίνακας 2.31. Φύλο σε σχέση με τις ευκαιρίες για εργασία μετά τη συνταξιοδότηση**

### 2.2.2.2 Ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με τα έτη εκπαίδευσης

Συμπεραίνουμε ότι διαφοροποιείται η ηλικία συνταξιοδότησης (Πίνακας 2.32, ANOVA,  $F=10,745$ ,  $p<0,001$ ), καθώς όσοι έχουν κατά μέσο όρο 11,5 έτη εκπαίδευσης, συνταξιοδοτήθηκαν σε ηλικία μικρότερη των 60 ετών (Πίνακας 2.33,  $p<0,001$ ), ενώ οι υπόλοιποι από 60 ετών και πάνω.

ANOVA					
Years of education					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	368.022	2	184.011	10.745	.000
Within Groups	54288.004	3170	17.126		
Total	54656.025	3172			

**Πίνακας 2.32. Πίνακας ANOVA**

Descriptives									
Years of education									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
age retirement		603	11.5191	3.87385	.15776	11.2093	11.8289	.00	25.00
<=59									
age retirement 60		1527	12.4355	3.96816	.10155	12.2363	12.6347	1.00	25.00
to 64									

age retirement 65+	1043	12.2603	4.51326	.13975	11.9861	12.5345	.00	25.00
Total	3173	12.2038	4.15100	.07369	12.0593	12.3482	.00	25.00

**Πίνακας 2.33. Περιγραφικά στοιχεία**

Διαπιστώνουμε δε, ότι δε διαφοροποιούνται οι ευκαιρίες για εργασία μετά τη συνταξιοδότηση ανάλογα με τα έτη εκπαίδευσης (Πίνακας 2.34, Student's t-test,  $t=-0,904$ ,  $p=0,367$ )

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Years of education	Equal variances assumed	.837	.361	-.904	304	.367	-.46964	.51957	-1.49205	.55278
	Equal variances not assumed			-.870	194.696	.385	-.46964	.53979	-1.53423	.59496

**Πίνακας 2.34. t- Test ανεξάρτητων ομάδων- Έτη εκπαίδευσης και ευκαιρίες για εργασία μετά τη συνταξιοδότηση**

Διαφοροποιείται, όμως, σημαντικά η ηλικία συνταξιοδότησης πριν και μετά τα 60 ηλικιακά έτη (Πίνακας 2.35, Student's t-test,  $t=-4,514$ ,  $p<0,001$ ) καθώς συνταξιοδοτήθηκαν νωρίτερα από τα 60 έτη όσοι έχουν μέσο όρο ετών εκπαίδευσης 11,50 και στα 60 έτη ή αργότερα όσοι έχουν μέσο όρο ετών εκπαίδευσης 12,36 (Πίνακας 2.36).

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Years of education	Equal variances assumed	6.050	.014	-4.514	3171	.000	-.84533	.18726	-1.21248	-.47817
	Equal variances not assumed			-4.745	962.325	.000	-.84533	.17817	-1.19497	-.49568

**Πίνακας 2.35. t- Test ανεξάρτητων ομάδων- Έτη εκπαίδευσης και ηλικία συνταξιοδότησης <60 & ≥60**

Group Statistics					
age at retirement w6 two cat <60, >=60		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Years of education	Ret <60	603	11.5191	3.87385	.15776
	Ret >=60	2570	12.3644	4.19795	.08281

**Πίνακας 2.36. Μέσοι όροι ετών εκπαίδευσης για ηλικίες συνταξιοδότησης <60 & ≥60**

Διαφοροποιείται, επίσης, σημαντικά η ηλικία συνταξιοδότησης πριν και μετά τα 63 ηλικιακά έτη (Πίνακας 2.37, Student's t-test,  $t=-2,119$ ,  $p=0,034$ ) καθώς συνταξιοδοτήθηκαν νωρίτερα από τα 63 έτη όσοι έχουν μέσο όρο ετών εκπαίδευσης 12,05 και στα 63 έτη ή αργότερα όσοι έχουν μέσο όρο ετών εκπαίδευσης 12,36 (Πίνακας 2.38).

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Years of education	Equal variances assumed	26.778	.000	-2.119	3171	.034	-.31241	.14745	-.60152	-.02330
	Equal variances not assumed			-2.109	3061.047	.035	-.31241	.14812	-.60283	-.02199

**Πίνακας 2.37. t- Test ανεξάρτητων ομάδων- Έτη εκπαίδευσης και ηλικία συνταξιοδότησης <63 & ≥63**

Group Statistics						
		age retirement binary <63 & ≥63	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Years of education	retirement <63		1658	12.0546	3.94511	.09689
	retirement ≥63		1515	12.3670	4.36068	.11203

**Πίνακας 2.38. Μέσοι όροι ετών εκπαίδευσης για ηλικίες συνταξιοδότησης <63 & ≥63**

Προκύπτει επιπλέον, ότι διαφοροποιείται σημαντικά η επιθυμία για πρόωρη γενικά συνταξιοδότηση (Πίνακας 2.39, Student's t-test,  $t=-12,373$ ,  $p<0,001$ ) καθώς προτιμούν πρόωρη και μη όσοι έχουν μέσο όρο ετών εκπαίδευσης τα 11,7 και 13,1 έτη, αντίστοιχα (Πίνακας 2.40 και διάγραμμα 2.4).

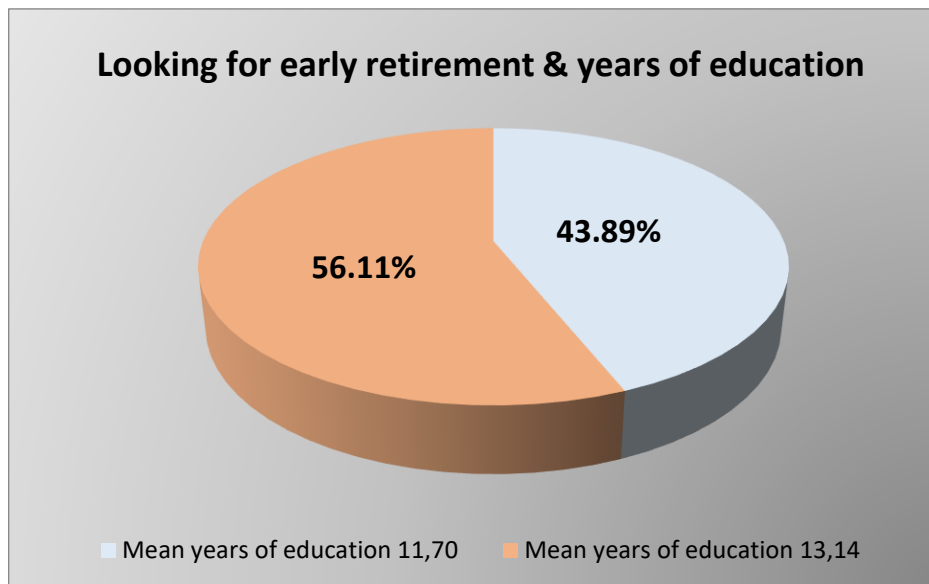
Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Years of education	Equal variances assumed	1.391	.238	-12.373	4799	.000	-1.43653	.11610	1.66414	1.20892

	Equal variances not assumed			-12.335	4469.603	.000	-1.43653	.11646	-	-
									1.66485	1.20821

**Πίνακας 2.39. t- Test ανεξάρτητων ομάδων- Έτη εκπαίδευσης και επιθυμία για πρόωρη συνταξιοδότηση**

Group Statistics					
	Look for early retirement in (main) job	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Years of education	Yes	2107	11.7010	4.04859	.08820
	No	2694	13.1375	3.94740	.07605

**Πίνακας 2.40. Μέσοι όροι ετών εκπαίδευσης και επιθυμία για πρόωρη συνταξιοδότηση**



**Διάγραμμα 2.4.**

Συμπερασματικά, προκύπτει ότι λιγότερα έτη εκπαίδευσης σχετίζονται με την συνταξιοδότηση σε μικρότερες ηλικίες.

### **2.2.2.3 Ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με τις ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης**

Προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται η επιθυμία πρόωρης συνταξιοδότησης από τις συνολικές ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης. (Πίνακας 2.41, Student's t-test,  $t=1,005$ ,

$p=0,315$ ).

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Total hours usually working per week	Equal variances assumed	1.746	.187	1.005	4726	.315	.40279	.40080	-.38297	1.18855
	Equal variances not assumed			1.001	4388.431	.317	.40279	.40219	-.38570	1.19128

**Πίνακας 2.41. t- Test ανεξάρτητων ομάδων- Ωρες εβδομαδιαίας απασχόλησης και επιθυμία για πρόωρη συνταξιοδότηση**

Όμοια με τα παραπάνω αποτελέσματα προκύπτει ότι δε διαφοροποιείται η ηλικία συνταξιοδότησης πριν και μετά τα 60 ηλικιακά έτη (Πίνακας 2.42, Student's t-test,  $t=-1,443$ ,  $p=0,149$ )

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Total hours usually working per week	Equal variances assumed	4.611	.032	-1.443	3098	.149	-1.00649	.69757	-2.37425	.36126
	Equal variances not assumed			-1.388	849.880	.166	-1.00649	.72529	-2.43006	.41708

**Πίνακας 2.42. t- Test ανεξάρτητων ομάδων- Ωρες εβδομαδιαίας απασχόλησης και ηλικία συνταξιοδότησης <60 & ≥60**

Επίσης, δε διαφοροποιείται σημαντικά η ηλικία συνταξιοδότησης πριν και μετά τα 63 ηλικιακά έτη (Πίνακας 2.43, Student's t-test,  $t=-1,370$ ,  $p=0,171$ )

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Total hours usually working per week	Equal variances assumed	.958	.328	-1.370	3098	.171	-.75104	.54828	-1.82608	.32400
	Equal variances not assumed			-1.367	3045.951	.172	-.75104	.54925	-1.82797	.32589

**Πίνακας 2.43. t- Test ανεξάρτητων ομάδων- Ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης και ηλικία συνταξιοδότησης <63 & ≥63**

Όμοια, δε διαφοροποιούνται οι ευκαιρίες για εργασία μετά τη συνταξιοδότηση (Πίνακας 2.44, Student's t-test,  $t=0.066$ ,  $p=0,948$ )

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Total hours usually working per week	Equal variances assumed	.039	.844	.066	287	.948	.14844	2.25300	-4.28606	4.58293
	Equal variances not assumed			.067	212.800	.947	.14844	2.22259	-4.23268	4.52955

**Πίνακας 2.44. t- Test ανεξάρτητων ομάδων- Ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης και ευκαιρίες για εργασία μετά τη συνταξιοδότηση**

Σε συμφωνία με τα παραπάνω αποτελέσματα, δε διαφοροποιείται ούτε η ηλικία συνταξιοδότησης πριν τα 59 έτη, μεταξύ 60 και 64 έτη και πάνω από τα 65 έτη. (Πίνακας 2.45, ANOVA,  $F=1,221$ ,  $p=0.295$ )

ANOVA					
Total hours usually working per week					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	567.950	2	283.975	1.221	.295
Within Groups	720071.559	3097	232.506		
Total	720639.509	3099			

**Πίνακας 2.45. Πίνακας ANOVA**

Συμπερασματικά, από την παραπάνω ανάλυση, προκύπτει ότι οι ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης δεν σχετίζονται με διαφοροποιήσεις στην ηλικία συνταξιοδότησης.

#### **2.2.2.4 Ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με την αυτοαντίληψη της υγείας**

Διαφοροποιείται η επιθυμία πρόωρης συνταξιοδότησης (Πίνακας 2.46, Pearson  $X^2=155,956$ ). Παρατηρούμε ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός αυτοαντίληψης της υγείας τους, τόσο μειώνεται το ποσοστό επιθυμίας πρόωρης συνταξιοδότησης και το αντίστροφο, δηλαδή όσο μικρότερος είναι ο βαθμός αυτοαντίληψης της υγείας τους, τόσο αυξάνεται το ποσοστό επιθυμίας πρόωρης συνταξιοδότησης (Πίνακας 2.47 και διάγραμμα 2.5).

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	155.956 <sup>a</sup>	4	.000	. <sup>b</sup>	
Likelihood Ratio	157.374	4	.000	. <sup>b</sup>	
Fisher's Exact Test	. <sup>b</sup>			. <sup>b</sup>	
Linear-by-Linear Association	153.069	1	.000	. <sup>b</sup>	. <sup>b</sup>
N of Valid Cases	4801				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 40.38.

b. Cannot be computed because there is insufficient memory.

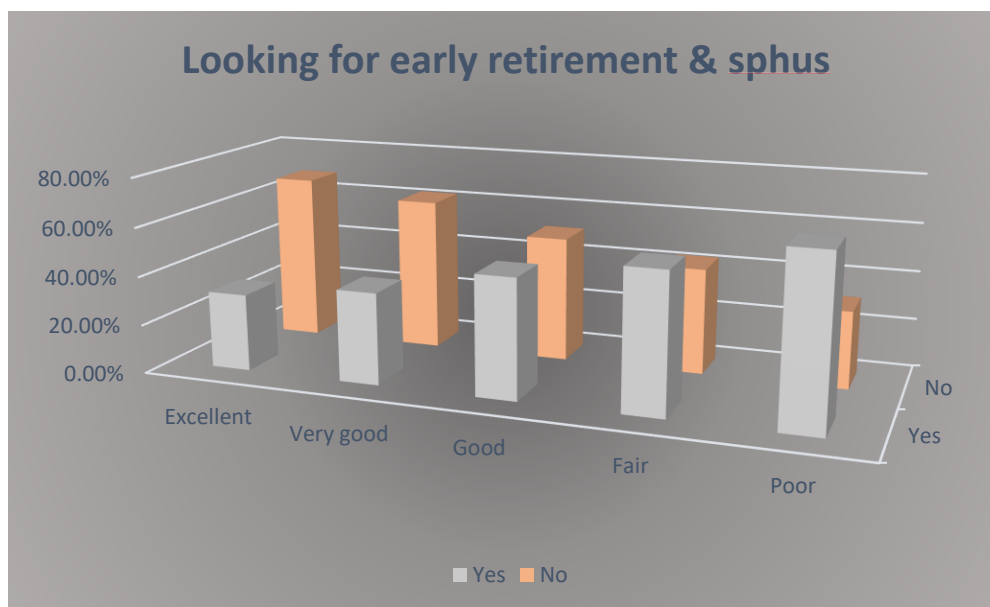
**Πίνακας 2.46.  $X^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας του φύλου και της επιθυμίας για πρόωρη συνταξιοδότηση**

Self-perceived health - US scale * Look for early retirement in (main) job Crosstabulation					
			Look for early retirement in (main) job		Total
			Yes	No	
Excellent	Count		246	535	781



Self-perceived health - US scale		% within Self-perceived health - US scale	31.5%	68.5%	100.0%
	Very good	Count	557	930	1487
		% within Self-perceived health - US scale	37.5%	62.5%	100.0%
	Good	Count	887	930	1817
		% within Self-perceived health - US scale	48.8%	51.2%	100.0%
	Fair	Count	354	270	624
		% within Self-perceived health - US scale	56.7%	43.3%	100.0%
	Poor	Count	63	29	92
% within Self-perceived health - US scale		68.5%	31.5%	100.0%	
Total	Count	2107	2694	4801	
	% within Self-perceived health - US scale	43.9%	56.1%	100.0%	

**Πίνακας 2.47. Αυτοαντίληψη της υγείας σε σχέση με την επιθυμία για πρόωρη συνταξιοδότηση**



**Διάγραμμα 2.5.**

Διαφοροποιείται η ηλικιακή κατηγορία συνταξιοδότησης (Πίνακας 2.48, Pearson  $X^2=40,840$ ,  $p<0,001$ ). Όσο καλύτερη είναι η αυτοαντίληψη της υγείας, τόσο αυξάνεται η ηλικία συνταξιοδότησης (Πίνακας 2.49 και διάγραμμα 2.6).

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	40.840 <sup>a</sup>	8	.000
Likelihood Ratio	41.808	8	.000
Linear-by-Linear Association	35.755	1	.000
N of Valid Cases	3173		

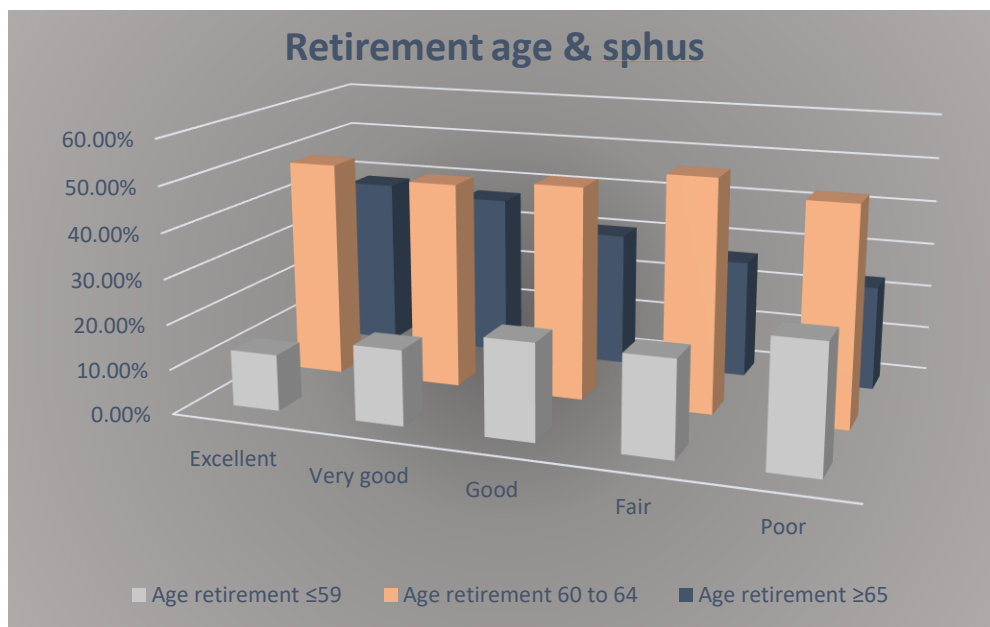
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.92.

**Πίνακας 2.48.  $\chi^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας αυτοαντίληψης της υγείας και ηλικίας συνταξιοδότησης σε 3 κατηγορίες**

Self-perceived health - US scale * age ar retirement in wave 6 in categories							
Crosstabulation							
		age ar retirement in wave 6 in categories			Total		
		age retirement <=59	age retirement 60 to 64	age retirement 65+			
Self-perceived health - US scale	Excellent	Count	57	220	174	451	
		% within Self-perceived health - US scale	12.6%	48.8%	38.6%	100.0%	
	Very good	Count	155	427	341	923	
		% within Self-perceived health - US scale	16.8%	46.3%	36.9%	100.0%	
	Good	Count	273	606	388	1267	
		% within Self-perceived health - US scale	21.5%	47.8%	30.6%	100.0%	
	Fair	Count	99	241	124	464	
		% within Self-perceived health - US scale	21.3%	51.9%	26.7%	100.0%	
	Poor	Count	19	33	16	68	
		% within Self-perceived health - US scale	27.9%	48.5%	23.5%	100.0%	
	Total		Count	603	1527	1043	3173

	% within Self-perceived health - US scale	19.0%	48.1%	32.9%	100.0%
--	---	-------	-------	-------	--------

**Πίνακας 2.49. Αυτοαντίληψη της υγείας σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης σε 3 κατηγορίες**



**Διάγραμμα 2.6.**

Διαφοροποιείται η ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με την ηλικία των 60 ετών (Πίνακας 2.50 Pearson  $\chi^2=25,294$ ,  $p<0,001$ ) ώστε παρατηρούμε ανάλογα όπως και στις παραπάνω αναλύσεις, την τάση για συνταξιοδότηση πριν τα 60 έτη όσο μικρότερη είναι η αυτοαντίληψη της υγείας (Πίνακας 2.51).

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	25.294 <sup>a</sup>	4	.000
Likelihood Ratio	26.073	4	.000
Linear-by-Linear Association	22.070	1	.000

N of Valid Cases	3173		
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.92.			

**Πίνακας 2.50.  $\chi^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας αυτοαντίληψης της υγείας και ηλικίας συνταξιοδότησης <60 & ≥60 ετών**

Self-perceived health - US scale * age at retirement <60 & ≥60 Crosstabulation						
			age at retirement <60 & ≥60		Total	
			Ret <60	Ret ≥60		
Self-perceived health - US scale	Excellent	Count	57	394	451	
		% within Self-perceived health - US scale	12.6%	87.4%	100.0%	
	Very good	Count	155	768	923	
		% within Self-perceived health - US scale	16.8%	83.2%	100.0%	
	Good	Count	273	994	1267	
		% within Self-perceived health - US scale	21.5%	78.5%	100.0%	
	Fair	Count	99	365	464	
		% within Self-perceived health - US scale	21.3%	78.7%	100.0%	
	Poor	Count	19	49	68	
		% within Self-perceived health - US scale	27.9%	72.1%	100.0%	
	Total		Count	603	2570	3173
			% within Self-perceived health - US scale	19.0%	81.0%	100.0%

**Πίνακας 2.51. Αυτοαντίληψη της υγείας σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης <60 ετών & ≥60 ετών**

Όμοια, διαφοροποιείται η ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με την ηλικία των 63 (Πίνακας 2.52, Pearson  $\chi^2=43,814$ ,  $p<0,001$ ) και παρατηρούμε την τάση για συνταξιοδότηση πριν τα 63 έτη όσο χειρότερη είναι η αυτοαντίληψη της υγείας (Πίνακας 2.53).

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	43.814 <sup>a</sup>	4	.000
Likelihood Ratio	43.946	4	.000
Linear-by-Linear Association	41.088	1	.000
N of Valid Cases	3173		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 32.47.

**Πίνακας 2.52.  $\chi^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας αυτοαντίληψης της υγείας και ηλικίας συνταξιοδότησης <63 & ≥63 ετών**

Self-perceived health - US scale * age retirement <63 & ≥63 Crosstabulation						
			age retirement <63 & ≥63		Total	
			retirement <63	retirement ≥63		
Self-perceived health - US scale	Excellent	Count	185	266	451	
		% within Self-perceived health - US scale	41.0%	59.0%	100.0%	
	Very good	Count	451	472	923	
		% within Self-perceived health - US scale	48.9%	51.1%	100.0%	
	Good	Count	707	560	1267	
		% within Self-perceived health - US scale	55.8%	44.2%	100.0%	
	Fair	Count	274	190	464	
		% within Self-perceived health - US scale	59.1%	40.9%	100.0%	
	Poor	Count	41	27	68	
		% within Self-perceived health - US scale	60.3%	39.7%	100.0%	
	Total		Count	1658	1515	3173
			% within Self-perceived health - US scale	52.3%	47.7%	100.0%

**Πίνακας 2.53. Αυτοαντίληψη της υγείας σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης <63 ετών & ≥63 ετών**

Τέλος, δε διαφοροποιούνται οι ευκαιρίες για εργασία μετά τη συνταξιοδότηση (Πίνακας 2.54, Pearson  $\chi^2=5,743$ ,  $p=0,219$ ), δηλαδή όποιο και αν είναι το επίπεδο αυτοαντίληψης της υγείας, δεν επιδρά σημαντικά στη δυνατότητα εργασίας μετά τη

συνταξιοδότηση.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.743 <sup>a</sup>	4	.219
Likelihood Ratio	5.708	4	.222
Linear-by-Linear Association	.693	1	.405
N of Valid Cases	306		

a. 1 cells (10.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.80.

**Πίνακας 2.54.  $X^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας αυτοαντίληψης της υγείας και ευκαιριών για εργασία μετά τη συνταξιοδότηση**

Συνολικά φαίνεται από την παραπάνω ανάλυση ότι η κατάσταση υγείας σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με την ηλικία συνταξιοδότησης.

#### **2.2.2.5 Ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με τον τύπο τρέχουσας εργασίας**

Ενδιαφέροντα ευρήματα προκύπτουν για τη σημαντική επίδραση στην επιθυμία πρόωρης συνταξιοδότησης (Πίνακας 2.55, Pearson  $X^2=105,067$ ,  $p<0,001$ ) καθώς παρατηρούμε την τάση πρόωρης συνταξιοδότησης για χειρωνακτικές εργασίες σε σχέση με εργασίες διοίκησης όπως σε ανώτερα ή υπαλληλικά στελέχη. (Πίνακας 2.56)

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	105.067 <sup>a</sup>	3	.000
Likelihood Ratio	104.965	3	.000
Linear-by-Linear Association	96.554	1	.000
N of Valid Cases	2652		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 61.24.

**Πίνακας 2.55.  $X^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας τύπου τρέχουσας εργασίας και της επιθυμίας για πρόωρη συνταξιοδότηση**

employment type in 4 categories * Look for early retirement in (main) job					
Crosstabulation					
			Look for early retirement in (main) job		Total
			Yes	No	
employment type in 4 categories	senior & professionals	Count	304	564	868
		% within employment type in 4 categories	35.0%	65.0%	100.0%
	technical & clerks & service workers	Count	392	600	992
		% within employment type in 4 categories	39.5%	60.5%	100.0%
	agricultural & fisheries	Count	84	56	140
		% within employment type in 4 categories	60.0%	40.0%	100.0%
	all manual	Count	380	272	652
		% within employment type in 4 categories	58.3%	41.7%	100.0%
Total		Count	1160	1492	2652
		% within employment type in 4 categories	43.7%	56.3%	100.0%

**Πίνακας 2.56. Τύπος τρέχουσας εργασίας σε σχέση με την επιθυμία για πρόωρη συνταξιοδότηση**

Η παραπάνω συνάφεια είναι επίσης εμφανής σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης στα 63 έτη (Πίνακας 2.57, Pearson  $\chi^2=18,602$ ,  $p<0,001$ ) καθώς από τα ανώτερα ή υπαλληλικά στελέχη στους εργαζόμενους με χειρωνακτικές εργασίες αυξάνεται μονοτονικά το ποσοστό συνταξιοδότησης πριν τα 63 έτη (Πίνακας 2.58 και διάγραμμα 2.7). Για την ηλικία των 60 ετών, επίσης παρατηρείται το ίδιο φαινόμενο (Πίνακας 2.59, Pearson  $\chi^2=18,131$ ,  $p<0,001$  και Πίνακας 2.60).

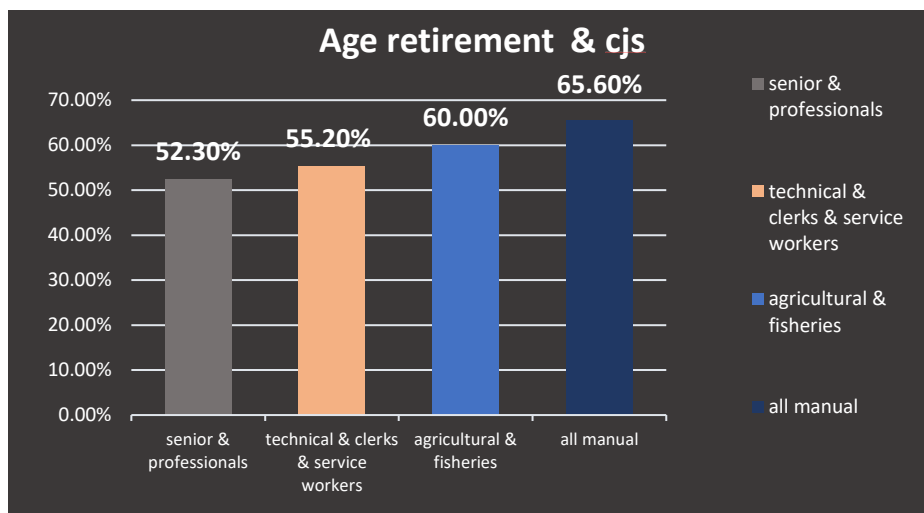
Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18.602 <sup>a</sup>	3	.000
Likelihood Ratio	18.808	3	.000
Linear-by-Linear Association	18.248	1	.000
N of Valid Cases	1603		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 46.73.

**Πίνακας 2.57.  $\chi^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας τύπου τρέχουσας εργασίας και ηλικίας συνταξιοδότησης <63 & ≥63**

			age retirement <63 & ≥63		Total
			retirement <63	retirement ≥63	
employment type in 4 categories	senior & professionals	Count	257	234	491
		% within employment type in 4 categories	52.3%	47.7%	100.0%
	technical & clerks & service workers	Count	311	252	563
		% within employment type in 4 categories	55.2%	44.8%	100.0%
	agricultural & fisheries	Count	66	44	110
		% within employment type in 4 categories	60.0%	40.0%	100.0%
	all manual	Count	288	151	439
		% within employment type in 4 categories	65.6%	34.4%	100.0%
	Total	Count	922	681	1603
		% within employment type in 4 categories	57.5%	42.5%	100.0%

**Πίνακας 2.58. Τύπος τρέχουσας εργασίας σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης <63 & ≥63**



**Διάγραμμα 2.7.**



Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18.131 <sup>a</sup>	3	.000
Likelihood Ratio	17.433	3	.001
Linear-by-Linear Association	11.510	1	.001
N of Valid Cases	1603		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 26.90.

**Πίνακας 2.59.  $\chi^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας τύπου τρέχουσας εργασίας και ηλικίας συνταξιοδότησης <60 & ≥60**

Συμπερασματικά, ο τύπος εργασίας επιδρά σημαντικά στην ηλικία συνταξιοδότησης σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα.

employment type in 4 categories * age at retirement <60 & >=60 Crosstabulation					
			age at retirement <60 & >=60		Total
			Ret <60	Ret >=60	
employment type in 4 categories	senior & professionals	Count	102	389	491
		% within employment type in 4 categories	20.8%	79.2%	100.0%
	technical & clerks & service workers	Count	124	439	563
		% within employment type in 4 categories	22.0%	78.0%	100.0%
	agricultural & fisheries	Count	40	70	110
		% within employment type in 4 categories	36.4%	63.6%	100.0%
	all manual	Count	126	313	439
		% within employment type in 4 categories	28.7%	71.3%	100.0%
	Total	Count	392	1211	1603
		% within employment type in 4 categories	24.5%	75.5%	100.0%

**Πίνακας 2.60. Τύπος τρέχουσας εργασίας σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης <60 & ≥60**

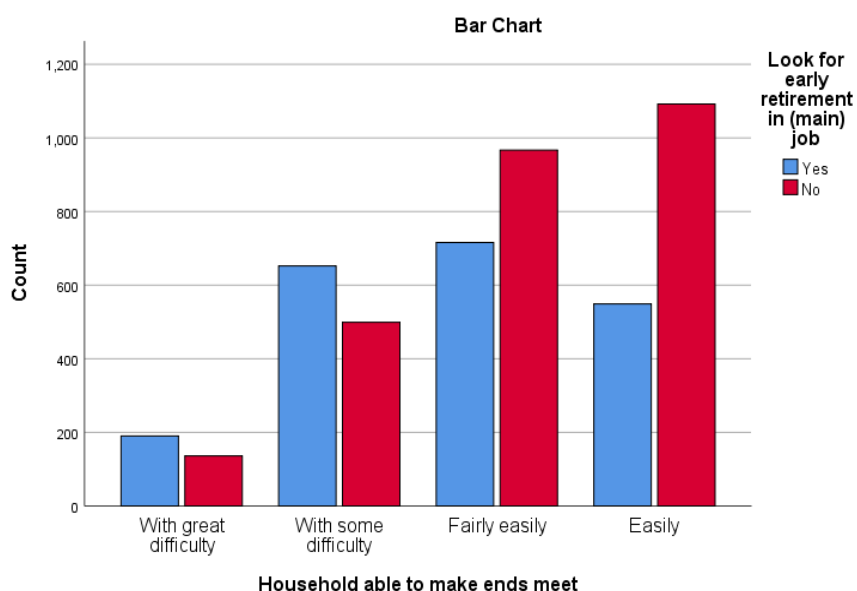
### **2.2.2.6 Ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με το αν τα βγάζει πέρα το νοικοκυριό**

Διαφοροποιείται σημαντικά η επιθυμία για πρόωγη συνταξιοδότηση (Πίνακας 2.61, Pearson  $X^2=177,273$ ,  $p<0,001$ ) σύμφωνα με το πόσο εύκολα ανταπεξέρχεται το νοικοκυριό. Παρατηρούμε ότι όσο πιο εύκολα ανταπεξέρχεται το νοικοκυριό, τόσο μειώνεται και η επιθυμία για πρόωγη συνταξιοδότηση (Πίνακας 2.62), το οποίο διαφαίνεται και στο αντίστοιχο διάγραμμα (Διάγραμμα 2.8).

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	177.273 <sup>a</sup>	3	.000
Likelihood Ratio	178.116	3	.000
Linear-by-Linear Association	168.392	1	.000
N of Valid Cases	4801		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 143.07.

**Πίνακας 2.61.  $X^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας του αν τα βγάζει πέρα το νοικοκυριό και της επιθυμίας για πρόωγη συνταξιοδότηση**



**Διάγραμμα 2.8. Επιθυμία για πρόωγη συνταξιοδότηση σε σχέση με το αν τα βγάζει πέρα το νοικοκυριό**

Household able to make ends meet * Look for early retirement in (main) job					
Crosstabulation					
			Look for early retirement in (main) job		Total
			Yes	No	
Household able to make ends meet	With great difficulty	Count	190	136	326
		% within Household able to make ends meet	58.3%	41.7%	100.0%
	With some difficulty	Count	652	499	1151
		% within Household able to make ends meet	56.6%	43.4%	100.0%
	Fairly easily	Count	716	967	1683
		% within Household able to make ends meet	42.5%	57.5%	100.0%
	Easily	Count	549	1092	1641
		% within Household able to make ends meet	33.5%	66.5%	100.0%
Total		Count	2107	2694	4801
		% within Household able to make ends meet	43.9%	56.1%	100.0%

**Πίνακας 2.62. Αν τα βγάζει πέρα το νοικοκυριό σε σχέση με την επιθυμία για πρόωρη συνταξιοδότηση**

Πράγματι, διαφοροποιείται σημαντικά η ηλικία συνταξιοδότησης πριν και μετά τα 63 έτη. (Πίνακας 2.63, Pearson  $X^2=54,805$ ,  $p<0,001$ ) Φαίνεται ότι σε νοικοκυριά που ανταπεξέρχονται αρκετά δύσκολα, το 59,6% συνταξιοδοτήθηκε πριν την ηλικία των 63 ετών, ενώ σε νοικοκυριά που ανταπεξέρχονται εύκολα, το 55,7% συνταξιοδοτήθηκε μετά ή και κατά την ηλικία των 63 ετών (Πίνακας 2.64).

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	54.805 <sup>a</sup>	3	.000
Likelihood Ratio	55.002	3	.000
Linear-by-Linear Association	49.076	1	.000
N of Valid Cases	3173		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 84.99.

**Πίνακας 2.63.  $X^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας του αν τα βγάζει πέρα το νοικοκυριό και της ηλικίας συνταξιοδότησης <63 & ≥63**

Household able to make ends meet * age retirement <63 & >=63 Crosstabulation					
			age retirement <63 & >=63		Total
			retirement <63	retirement >=63	
Household able to make ends meet	With great difficulty	Count	106	72	178
		% within Household able to make ends meet	59.6%	40.4%	100.0%
	With some difficulty	Count	441	290	731
		% within Household able to make ends meet	60.3%	39.7%	100.0%
	Fairly easily	Count	591	498	1089
		% within Household able to make ends meet	54.3%	45.7%	100.0%
	Easily	Count	520	655	1175
		% within Household able to make ends meet	44.3%	55.7%	100.0%
Total		Count	1658	1515	3173
		% within Household able to make ends meet	52.3%	47.7%	100.0%

**Πίνακας 2.64. Αν τα βγάζει πέρα το νοικοκυριό σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης <63 & ≥63**

Ενώ το πόσο εύκολα ανταπεξέρχεται ένα νοικοκυριό επηρεάζεται σημαντικά (Πίνακας 2.65, Pearson  $X^2=294,417$ ,  $p<0,001$ ) από την εργασιακή ομάδα που ανήκει κάποιος, οι ευκαιρίες για εργασία έπειτα από την επίσημη συνταξιοδότηση φαίνεται να μη διαφοροποιούνται σημαντικά (Πίνακας 2.66, Pearson  $X^2=3,841$ ,  $p=0,279$ ) .

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	294.417 <sup>a</sup>	9	.000
Likelihood Ratio	293.089	9	.000
Linear-by-Linear Association	258.990	1	.000
N of Valid Cases	3009		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.30.

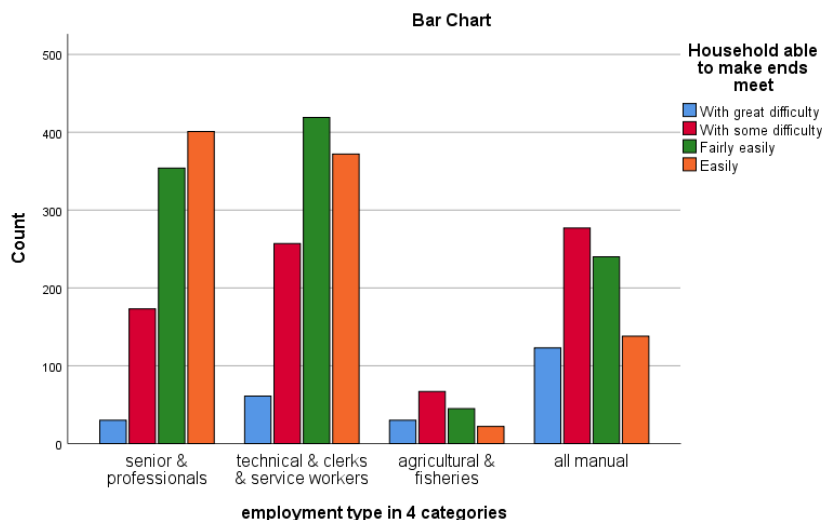
**Πίνακας 2.65.  $X^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας του αν τα βγάζει πέρα το νοικοκυριό και της εργασιακής ομάδας**

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.841 <sup>a</sup>	3	.279
Likelihood Ratio	3.772	3	.287
Linear-by-Linear Association	2.644	1	.104
N of Valid Cases	306		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.99.

**Πίνακας 2.66.  $\chi^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας του αν τα βγάζει πέρα το νοικοκυριό και των ευκαιριών για εργασία μετά τη συνταξιοδότηση**

Παρακάτω παρατίθεται και το διάγραμμα των μεταβλητών αν τα βγάζει πέρα το νοικοκυριό και της εργασιακής ομάδας (Διάγραμμα 2.9). Είναι εμφανές ότι η εργασιακές ομάδες που αντιστοιχούν στα χειρωνακτικά και στα αγροτικά επαγγέλματα αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες οικονομικές δυσκολίες συγκριτικά με τις υπόλοιπες δύο ομάδες.



**Διάγραμμα 2.9. Αν τα βγάζει πέρα το νοικοκυριό σε σχέση με την εργασιακή ομάδα**

### **2.2.2.7 Ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με την ικανοποίηση από την κύρια εργασία**

Διαφοροποιείται σημαντικά η επιθυμία για πρόωρη συνταξιοδότηση (Πίνακας 2.67, Pearson  $\chi^2=474,747$ ,  $p<0,001$ ) σύμφωνα με το πόσο ικανοποιημένοι είναι από την κύρια εργασία τους. Οι πιο ικανοποιημένοι, σε ποσοστό 72,6% δεν επιθυμούν πρόωρη

συνταξιοδότηση ενώ οι πιο δυσαρεστημένοι σε ποσοστό 70,0% αποζητούν την πρόωγη συνταξιοδότηση (Πίνακας 2.68).

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	474.747 <sup>a</sup>	3	.000
Likelihood Ratio	488.421	3	.000
Linear-by-Linear Association	444.529	1	.000
N of Valid Cases	4799		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 35.11.

**Πίνακας 2.67.  $\chi^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας της ικανοποίησης από την κύρια εργασία και της επιθυμίας για πρόωγη συνταξιοδότηση**

Satisfied with (main) job * Look for early retirement in (main) job Crosstabulation					
			Look for early retirement in (main) job		Total
			Yes	No	
Satisfied with (main) job	Strongly agree	Count	575	1523	2098
		% within Satisfied with (main) job	27.4%	72.6%	100.0%
	Agree	Count	1244	1076	2320
		% within Satisfied with (main) job	53.6%	46.4%	100.0%
	Disagree	Count	231	70	301
		% within Satisfied with (main) job	76.7%	23.3%	100.0%
	Strongly disagree	Count	56	24	80
		% within Satisfied with (main) job	70.0%	30.0%	100.0%
Total		Count	2106	2693	4799
		% within Satisfied with (main) job	43.9%	56.1%	100.0%

**Πίνακας 2.68. Ικανοποίηση από την κύρια εργασία σε σχέση με την επιθυμία πρόωγης συνταξιοδότησης**

Διαφοροποιείται η ηλικία συνταξιοδότησης στα 2.63 ηλικιακά έτη. (Πίνακας 69, Pearson  $X^2=35,024$ ,  $p<0,001$ ). Συγκεκριμένα, όσοι είναι ικανοποιημένοι από τη βασική τους εργασία συνταξιοδοτούνται στα 63 έτη ή και αργότερα σε ποσοστό 53,5%, ενώ όσοι δεν είναι ευχαριστημένοι, νωρίτερα, σε ποσοστό 60,3% (Πίνακας 2.70).

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	35.024 <sup>a</sup>	3	.000
Likelihood Ratio	35.093	3	.000
Linear-by-Linear Association	26.701	1	.000
N of Valid Cases	3171		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22.93.

**Πίνακας 2.69.  $X^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας της ικανοποίησης από την κύρια εργασία και της ηλικίας συνταξιοδότησης σε ηλικία <63 & ≥63**

Satisfied with (main) job * age retirement <63 & ≥63 Crosstabulation					
			age retirement <63 & ≥63		Total
			retirement <63	retirement ≥63	
Satisfied with (main) job	Strongly agree	Count	660	759	1419
		% within Satisfied with (main) job	46.5%	53.5%	100.0%
	Agree	Count	851	654	1505
		% within Satisfied with (main) job	56.5%	43.5%	100.0%
	Disagree	Count	120	79	199
		% within Satisfied with (main) job	60.3%	39.7%	100.0%
	Strongly disagree	Count	25	23	48
		% within Satisfied with (main) job	52.1%	47.9%	100.0%
Total		Count	1656	1515	3171
		% within Satisfied with (main) job	52.2%	47.8%	100.0%

**Πίνακας 2.70. Ικανοποίηση από την κύρια εργασία σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία <63 & ≥63**

Ωστόσο, προκύπτει ότι για την ηλικία των 60 ετών, οριακά δε διαφοροποιείται η ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με την ικανοποίηση από την κύρια εργασία (Πίνακας 2.71, Pearson  $X^2=15,850$ ,  $p=0,001$ )

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.850 <sup>a</sup>	3	.001
Likelihood Ratio	15.905	3	.001
Linear-by-Linear Association	6.902	1	.009
N of Valid Cases	3171		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.13.

**Πίνακας 2.71.  $X^2$  έλεγχος ανεξαρτησίας της ικανοποίησης από την κύρια εργασία και της ηλικίας συνταξιοδότησης σε ηλικία <60 & ≥60**



### 3. Διερεύνηση παραγόντων που επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης με χρήση Λογιστικής Παλινδρόμησης

Στο κεφάλαιο αυτό διερευνούμε παράγοντες που επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης με χρήση λογιστικής παλινδρόμησης. Πιο συγκεκριμένα, οι εξαρτημένες μεταβλητές της ανάλυσης είναι δύο: α) εάν ο ερωτώμενος συνταξιοδοτήθηκε σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη μέχρι το 6<sup>ο</sup> κύμα και β) εάν ο ερωτώμενος συνταξιοδοτήθηκε σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη μέχρι το 6<sup>ο</sup> κύμα. Ως ανεξάρτητες (επεξηγηματικές μεταβλητές) χρησιμοποιούμε χαρακτηριστικά του ερωτώμενου από το 2<sup>ο</sup> κύμα της έρευνας SHARE.

#### **3.1 Ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη- Παράγοντες υγείας**

Με το συγκεκριμένο μοντέλο επιθυμούμε να ελέγξουμε κατά πόσο η ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 60 ετών ή και μεγαλύτερη επηρεάζεται από κοινωνικοοικονομικούς- δημογραφικούς παράγοντες και παράγοντες υγείας.

Model Summary			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	2409.898 <sup>a</sup>	.192	.309

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

**Πίνακας 3.1 Ποσοστό επεξήγησης της εξαρτημένης μεταβλητής από την ανεξάρτητη**

Σύμφωνα με τον Πίνακα 3.1, ο συντελεστής Nagelkerke R Square ισούται με 0.309 δηλαδή το 30,9% της μεταβλητότητας της εξαρτημένης μεταβλητής επεξηγείται από τις ανεξάρτητες. Ενώ ο συντελεστής Nagelkerke R Square δεν είναι αρκετά υψηλός, επιβεβαιώνεται η αξιοπιστία του μοντέλου αφού προκύπτει ότι η πλειοψηφία των δεδομένων και συγκεκριμένα το 83,5% εκτιμώνται ορθά από το μοντέλο (Πίνακας 3.2).

Classification Table <sup>a</sup>					
	Observed	Predicted			
		age at retirement <60 & >=60		Percentage Correct	
		Ret <60	Ret >=60		
Step 1	age at retirement <60 & >=60	Ret <60	178	425	29.5
		Ret >=60	100	2470	96.1
	Overall Percentage				83.5

a. The cut value is .500

**Πίνακας 3.2 Συνολικό ποσοστό περιπτώσεων που προβλέπονται ορθά από το μοντέλο**

Οι εκτιμήσεις των συντελεστών παλινδρόμησης παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 3.3).

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	Age	.170	.015	136.208	1	.000	1.186
	Gender(1)	.480	.105	21.031	1	.000	1.616
	Years of education	.042	.014	9.245	1	.002	1.043
	Austria			264.920	11	.000	
	Germany	1.449	.382	14.372	1	.000	4.259
	Sweden	1.785	.355	25.307	1	.000	5.958
	Spain	.892	.348	6.551	1	.010	2.440
	Italy	-1.151	.277	17.195	1	.000	.316
	France	.415	.276	2.266	1	.132	1.514
	Denmark	1.336	.331	16.280	1	.000	3.805
	Greece	.025	.273	.009	1	.926	1.026
	Switzerland	.727	.323	5.068	1	.024	2.070
	Belgium	-.115	.269	.183	1	.669	.891
	Czech Republic	-1.074	.269	15.965	1	.000	.342
	Poland	-.827	.287	8.292	1	.004	.437
	Limitation with activities	-.210	.135	2.439	1	.118	.810
	Number of chronic diseases	-.030	.051	.338	1	.561	.971
	Self-perceived health - US scale	.045	.065	.476	1	.490	1.046
	Constant	-9.359	.873	115.049	1	.000	.000

a. Variable(s) entered on step 1: Age, Gender, Years of education, Country identifier, Limitation with activities, Number of chronic diseases, Self-perceived health - US scale.

**Πίνακας 3.3 Πίνακας αποτελεσμάτων Λογιστικής Παλινδρόμησης**

### Ερμηνεία του Πίνακα 3.3

#### **Ηλικία (μεταβλητή age)**

Παρατηρούμε ότι η ηλικία είναι στατιστικά σημαντική ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πιο συγκεκριμένα καθώς αυξάνεται η ηλικία κατά ένα έτος, αυξάνεται η σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθεί κάποιος σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη κατά 18,6%.

#### **Φύλο (μεταβλητή gender)**

Παρατηρούμε ότι το φύλο είναι στατιστικά σημαντικό ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πιο συγκεκριμένα παρατηρούμε ότι ένας άνδρας έχει 61,6% μεγαλύτερη σχετική πιθανότητα από μια γυναίκα, να συνταξιοδοτηθεί σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη.

#### **Έτη εκπαίδευσης (μεταβλητή yedu)**

Παρατηρούμε ότι τα έτη εκπαίδευσης είναι στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πιο συγκεκριμένα καθώς αυξάνονται τα έτη εκπαίδευσης κατά ένα έτος, αυξάνεται η σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθεί κάποιος σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη κατά 4,3%.

#### **Χώρα (μεταβλητή country)**

Ως χώρα αναφοράς έχει επιλεγεί η Αυστρία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τον Πίνακα 3.3 συμπεραίνονται τα εξής:

- Η Ελλάδα, η Γαλλία και το Βέλγιο δε διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά σε σχέση με την Αυστρία ( $p\text{-value} > 0,05$ ).
- Η Γερμανία, η Σουηδία, η Ισπανία, η Δανία και η Ελβετία διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την Αυστρία και πιο συγκεκριμένα οι κάτοικοι των προαναφερόμενων χωρών έχουν σημαντικά υψηλότερη σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη.

- Η Ιταλία, η Τσεχία και η Πολωνία διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά (p-value <0,05) σε σχέση με την Αυστρία και πιο συγκεκριμένα οι κάτοικοι των προαναφερόμενων χωρών έχουν χαμηλότερη σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη κατά 68,4%, 65,8% και 56,3% αντίστοιχα.

#### **✚ Παράγοντες υγείας (μεταβλητές gali, chronic, sphus)**

Παράγοντες υγείας όπως ο περιορισμός τους σε δραστηριότητες, ο αριθμός των χρόνιων νοσημάτων και η αυτοαντίληψη της υγείας δεν είναι στατιστικά σημαντικοί (p-value >0.05) και κατά συνέπεια δεν επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης.

### **3.1.1 Ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη- Παράγοντες σχετικοί με την εργασία**

Στο επόμενο μοντέλο θα προσθέσουμε κάποιους παράγοντες σχετικούς με την εργασία, προκειμένου να διαπιστώσουμε κατά πόσο αυτοί επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης, ενώ θα αφαιρέσουμε τις μεταβλητές υγείας εφόσον αποδείχθηκε στο προηγούμενο μοντέλο ότι δεν επηρεάζουν την εξαρτημένη μεταβλητή.

<b>Model Summary</b>			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	1639.573 <sup>a</sup>	.261	.432
a. Estimation terminated at iteration number 7 because parameter estimates changed by less than .001.			

**Πίνακας 3.4 Ποσοστό επεξήγησης της εξαρτημένης μεταβλητής από την ανεξάρτητη**

Σύμφωνα με τον Πίνακα 3.4, το Nagelkerke R Square ισούται με 0.432 δηλαδή το 43,2% της μεταβλητότητας της εξαρτημένης μεταβλητής επεξηγείται από τις ανεξάρτητες. Ενώ ο συντελεστής Nagelkerke R Square δεν είναι αρκετά υψηλός για να επιβεβαιωθεί η αξιοπιστία του μοντέλου, από τον Πίνακα 3.5 προκύπτει ότι η πλειοψηφία των δεδομένων και συγκεκριμένα το 86,4% εκτιμώνται ορθά από το μοντέλο.

Classification Table <sup>a</sup>					
	Observed	Predicted			
		age at retirement <60 & >=60		Percentage	
		Ret <60	Ret >=60	Correct	
Step 1	age at retirement <60 & >=60	Ret <60	198	261	43.1
		Ret >=60	97	2070	95.5
	Overall Percentage				86.4

a. The cut value is .500

**Πίνακας 3.5 Συνολικό ποσοστό περιπτώσεων που προβλέπονται ορθά από το μοντέλο**

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	Age	.383	.025	238.167	1	.000	1.467
	Gender(1)	.429	.132	10.644	1	.001	1.536
	Years of education	.055	.018	8.973	1	.003	1.057
	Austria			165.020	11	.000	
	Germany	1.177	.446	6.977	1	.008	3.245
	Sweden	1.434	.437	10.788	1	.001	4.197
	Spain	.837	.412	4.127	1	.042	2.309
	Italy	-1.308	.326	16.080	1	.000	.270
	France	.619	.311	3.955	1	.047	1.857
	Denmark	1.262	.394	10.273	1	.001	3.533
	Greece	-.160	.318	.255	1	.614	.852
	Switzerland	.852	.410	4.309	1	.038	2.344
	Belgium	-.275	.304	.818	1	.366	.760
	Czech Republic	-1.128	.314	12.941	1	.000	.324
	Poland	-.521	.334	2.430	1	.119	.594
	Total hours usually working per week	.007	.005	2.224	1	.136	1.007
	Satisfied with (main) job	.340	.103	10.845	1	.001	1.404
	(Main) job physically demanding	.065	.067	.940	1	.332	1.068
	Look for early retirement in (main) job(1)	-.541	.136	15.912	1	.000	.582
	Constant	-21.860	1.486	216.525	1	.000	.000

a. Variable(s) entered on step 1: Age, Gender, Years of education, Country identifier, Total hours usually working per week, Satisfied with (main) job, (Main) job physically demanding, Look for early retirement in (main) job.

**Πίνακας 3.6 Πίνακας αποτελεσμάτων Λογιστικής Παλινδρόμησης**

### Ερμηνεία του Πίνακα 3.6

#### **Ηλικία (μεταβλητή age)**

Παρατηρούμε ότι η ηλικία είναι στατιστικά σημαντική ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πιο συγκεκριμένα καθώς αυξάνεται η ηλικία κατά ένα έτος, αυξάνεται η σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθεί κάποιος σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη κατά 46,7%.

#### **Φύλο (μεταβλητή gender)**

Παρατηρούμε ότι το φύλο είναι στατιστικά σημαντικό ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πιο συγκεκριμένα παρατηρούμε ότι ένας άνδρας έχει 53,6% μεγαλύτερη σχετική πιθανότητα από μια γυναίκα, να συνταξιοδοτηθεί σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη.

#### **Έτη εκπαίδευσης (μεταβλητή yedu)**

Παρατηρούμε ότι τα έτη εκπαίδευσης είναι στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πιο συγκεκριμένα καθώς αυξάνονται τα έτη εκπαίδευσης κατά ένα έτος, αυξάνεται η σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθεί κάποιος σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη κατά 5,7%.

#### **Χώρα (μεταβλητή country)**

Ως χώρα αναφοράς έχει επιλεγεί η Αυστρία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τον Πίνακα 3.6 συμπεραίνονται τα εξής:

- ο Η Ελλάδα, το Βέλγιο και η Πολωνία δε διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά σε σχέση με την Αυστρία ( $p\text{-value} > 0,05$ ).
- ο Η Γερμανία, η Σουηδία, η Ισπανία, η Γαλλία, η Δανία και η Ελβετία διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την Αυστρία και πιο συγκεκριμένα οι κάτοικοι των προαναφερόμενων χωρών έχουν σημαντικά υψηλότερη σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη.
- ο Η Ιταλία και η Τσεχία διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την Αυστρία και πιο συγκεκριμένα οι κάτοικοι των

προαναφερόμενων χωρών έχουν χαμηλότερη σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη κατά 73,0% και 67,6% αντίστοιχα.

#### ✚ Παράγοντες σχετικοί με την εργασία (μεταβλητές ep013\_ , ep026\_ , ep027\_ , ep036\_ )

Παράγοντες σχετικοί με την εργασία όπως οι συνολικές ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης και κατά πόσο η εργασία είναι σωματικά απαιτητική φαίνεται να μην επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} > 0,05$  για όλα τα παραπάνω) την ηλικία συνταξιοδότησης στα 60 έτη ή περισσότερα. (Πίνακας 3.6)

Ενώ, παράγοντες σχετικοί με την εργασία όπως ο βαθμός ικανοποίησης από την κύρια εργασία τους και το αν προσδοκούν πρόωρη συνταξιοδότηση φαίνεται να επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} < 0,05$  για όλα τα παραπάνω) την ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη. (Πίνακας 3.6)

Πιο συγκεκριμένα, όσοι δηλώνουν σχετικά ικανοποιημένοι από την κύρια εργασία τους έχουν μεγαλύτερη σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη κατά 40,4%, ενώ όσοι προσδοκούν πρόωρη συνταξιοδότηση έχουν μικρότερη σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 60 ετών ή μεγαλύτερη κατά 41,8%.

### **3.2 Ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη- Παράγοντες υγείας**

Με το συγκεκριμένο μοντέλο επιθυμούμε να ελέγξουμε κατά πόσο η ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 63 ετών ή και μεγαλύτερη επηρεάζεται από κοινωνικοοικονομικούς- δημογραφικούς παράγοντες και παράγοντες υγείας.

Model Summary			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	3138.309 <sup>a</sup>	.326	.436
a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than .001.			

**Πίνακας 3.7 Ποσοστό επεξήγησης της εξαρτημένης μεταβλητής από την ανεξάρτητη**

Σύμφωνα με τον Πίνακα 3.7, ο συντελεστής Negelkerke R Square ισούται με 0.436 δηλαδή το 43,6% της μεταβλητότητας της εξαρτημένης μεταβλητής επεξηγείται από τις ανεξάρτητες. Ενώ ο συντελεστής Negelkerke R Square δεν είναι αρκετά υψηλός επιβεβαιώνεται η αξιοπιστία του μοντέλου αφού προκύπτει ότι η πλειοψηφία των δεδομένων και συγκεκριμένα το 78,2% εκτιμώνται ορθά από το μοντέλο (Πίνακας 3.8).

Classification Table <sup>a</sup>					
	Observed		Predicted		Percentage Correct
			age retirement <63 & >=63		
			retirement <63	retirement >=63	
Step 1	age retirement <63 & >=63	retirement <63	1300	358	78.4
		retirement >=63	334	1181	78.0
	Overall Percentage				78.2

a. The cut value is .500

**Πίνακας 3.8 Συνολικό ποσοστό περιπτώσεων που προβλέπονται ορθά από το μοντέλο**

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	Age	.209	.012	319.225	1	.000	1.233
	Gender(1)	.234	.090	6.723	1	.010	1.264
	Years of education	.036	.011	9.894	1	.002	1.037
	Austria			421.565	11	.000	
	Germany	1.940	.357	29.626	1	.000	6.962
	Sweden	2.795	.346	65.204	1	.000	16.369
	Spain	2.172	.364	35.686	1	.000	8.772
	Italy	.448	.362	1.538	1	.215	1.566
	France	.309	.361	.735	1	.391	1.363
	Denmark	1.420	.345	16.972	1	.000	4.138
	Greece	1.878	.343	29.943	1	.000	6.539
	Switzerland	2.165	.355	37.146	1	.000	8.711
	Belgium	.913	.348	6.863	1	.009	2.491
	Czech Republic	-.444	.377	1.386	1	.239	.642
	Poland	-.068	.407	.028	1	.867	.934
	Limitation with activities(1)	.264	.119	4.944	1	.026	1.303



Number of chronic diseases	-.033	.044	.545	1	.461	.968
Self-perceived health - US scale	-.006	.055	.011	1	.916	.994
Constant	-14.571	.794	336.434	1	.000	.000

a. Variable(s) entered on step 1: Age, Gender, Years of education, Country identifier, Limitation with activities, Number of chronic diseases, Self-perceived health - US scale.

**Πίνακας 3.9 Πίνακας αποτελεσμάτων Λογιστικής Παλινδρόμησης**

### Ερμηνεία του Πίνακα 3.9

#### **Ηλικία (μεταβλητή age)**

Παρατηρούμε ότι η ηλικία είναι στατιστικά σημαντική ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πιο συγκεκριμένα καθώς αυξάνεται η ηλικία κατά ένα έτος, αυξάνεται η σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθεί κάποιος σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη κατά 23,3%.

#### **Φύλο (μεταβλητή gender)**

Παρατηρούμε ότι το φύλο είναι στατιστικά σημαντικό ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πιο συγκεκριμένα παρατηρούμε ότι ένας άνδρας έχει 26,4% μεγαλύτερη σχετική πιθανότητα από μια γυναίκα, να συνταξιοδοτηθεί σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη.

#### **Έτη εκπαίδευσης (μεταβλητή yedu)**

Παρατηρούμε ότι τα έτη εκπαίδευσης είναι στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πιο συγκεκριμένα καθώς αυξάνονται τα έτη εκπαίδευσης κατά ένα έτος, αυξάνεται η σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθεί κάποιος σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη κατά 3,7%.

#### **Χώρα (μεταβλητή country)**

Ως χώρα αναφοράς έχει επιλεγεί η Αυστρία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τον Πίνακα 3.9 συμπεραίνονται τα εξής:

- Η Ιταλία, η Γαλλία, η Τσεχία και η Πολωνία δε διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά σε σχέση με την Αυστρία ( $p\text{-value} > 0,05$ ).

- Η Γερμανία, η Σουηδία, η Ισπανία, η Δανία, η Ελλάδα, η Ελβετία και το Βέλγιο διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την Αυστρία και πιο συγκεκριμένα οι κάτοικοι των προαναφερόμενων χωρών έχουν σημαντικά υψηλότερη σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη.

#### ✚ Παράγοντες υγείας (μεταβλητές *gali*, *chronic*, *sphus*)

Παράγοντες υγείας όπως ο αριθμός χρόνιων νοσημάτων και η αυτοαντίληψη της υγείας δεν είναι στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} > 0.05$ ) και κατά συνέπεια δεν επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης.

Ωστόσο, ο παράγοντας υγείας που αφορά στον περιορισμό σε δραστηριότητες φαίνεται να είναι στατιστικά σημαντικός ( $p\text{-value} < 0.05$ ). Ειδικότερα, φαίνεται ότι όσοι δεν έχουν περιορισμό σε δραστηριότητες έχουν μεγαλύτερη σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη κατά 30,3% σε σχέση με αυτούς που έχουν περιορισμό στις δραστηριότητες.

### 3.2.1 Ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη- Παράγοντες σχετικοί με την εργασία

Στο επόμενο μοντέλο θα προσθέσουμε κάποιους παράγοντες σχετικούς με την εργασία, προκειμένου να διαπιστώσουμε κατά πόσο αυτοί επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης, αφαιρώντας ταυτόχρονα παράγοντες σχετικούς με την υγεία.

Model Summary			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	2157.692 <sup>a</sup>	.431	.575
a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.			

**Πίνακας 3.10 Ποσοστό επεξήγησης της εξαρτημένης μεταβλητής από την ανεξάρτητη**

Σύμφωνα με τον Πίνακα 3.10, το Nagelkerke R Square ισούται με 0.575 δηλαδή το

57,5% της μεταβλητότητας της εξαρτημένης μεταβλητής επεξηγείται από τις ανεξάρτητες. Ενώ ο συντελεστής Negelkerke R Square δεν είναι αρκετά υψηλός για να επιβεβαιωθεί η αξιοπιστία του μοντέλου, από τον Πίνακα 3.11 προκύπτει ότι η πλειοψηφία των δεδομένων και συγκεκριμένα το 83,0% εκτιμώνται ορθά από το μοντέλο.

Classification Table <sup>a</sup>					
	Observed	Predicted			
		age retirement <63 & >=63		Percentage Correct	
		retirement <63	retirement >=63		
Step 1	age retirement <63 & >=63	retirement <63	1128	227	83.2
		retirement >=63	219	1052	82.8
	Overall Percentage				83.0

a. The cut value is .500

**Πίνακας 3.11 Συνολικό ποσοστό περιπτώσεων που προβλέπονται ορθά από το μοντέλο**

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	Age	.423	.021	410.401	1	.000	1.526
	Gender(1)	.088	.115	.580	1	.446	1.092
	Years of education	.027	.015	3.437	1	.064	1.027
	Austria			259.330	11	.000	
	Germany	2.139	.413	26.816	1	.000	8.490
	Sweden	2.550	.398	41.103	1	.000	12.801
	Spain	2.058	.420	24.025	1	.000	7.832
	Italy	.539	.424	1.618	1	.203	1.714
	France	.345	.416	.689	1	.407	1.412
	Denmark	1.151	.397	8.425	1	.004	3.163
	Greece	1.798	.396	20.629	1	.000	6.040
	Switzerland	2.153	.414	27.046	1	.000	8.609
	Belgium	.760	.400	3.612	1	.057	2.139
	Czech Republic	-.424	.435	.951	1	.329	.654
	Poland	-.011	.485	.001	1	.982	.989
	Total hours usually working per week	.013	.004	9.890	1	.002	1.014
	Satisfied with (main) job	.139	.088	2.465	1	.116	1.149
(Main) job physically demanding	-.087	.057	2.355	1	.125	.917	
Look for early retirement in (main) job(1)	-.813	.118	47.366	1	.000	.443	

Constant	-26.508	1.319	404.175	1	.000	.000
a. Variable(s) entered on step 1: Age, Gender, Years of education, Country identifier, Total hours usually working per week, Satisfied with (main) job, (Main) job physically demanding, Look for early retirement in (main) job.						

**Πίνακας 3.12 Πίνακας αποτελεσμάτων Λογιστικής Παλινδρόμησης**

### Ερμηνεία του Πίνακα 3.12

#### **Ηλικία (μεταβλητή age)**

Παρατηρούμε ότι η ηλικία είναι στατιστικά σημαντική ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πιο συγκεκριμένα καθώς αυξάνεται η ηλικία κατά ένα έτος, αυξάνεται η σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθεί κάποιος σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη κατά 52,6%.

#### **Φύλο (μεταβλητή gender)**

Παρατηρούμε ότι το φύλο δεν είναι στατιστικά σημαντικό ( $p\text{-value} > 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη.

#### **Έτη εκπαίδευσης (μεταβλητή yedu)**

Παρατηρούμε ότι τα έτη εκπαίδευσης δεν είναι στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} > 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη.

#### **Χώρα (μεταβλητή country)**

Ως χώρα αναφοράς έχει επιλεγεί η Αυστρία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τον Πίνακα 3.12 συμπεραίνονται τα εξής:

- Η Ιταλία, η Γαλλία, το Βέλγιο, η Τσεχία και η Πολωνία δε διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά σε σχέση με την Αυστρία ( $p\text{-value} > 0,05$ ).
- Η Γερμανία, η Σουηδία, η Ισπανία, η Δανία, η Ελλάδα και η Ελβετία διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την Αυστρία και πιο συγκεκριμένα οι κάτοικοι των προαναφερόμενων χωρών έχουν σημαντικά υψηλότερη σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη.

#### ✚ Παράγοντες σχετικοί με την εργασία (μεταβλητές ep013\_, ep026\_, ep027\_, ep036\_)

Παράγοντες σχετικοί με την εργασία όπως ο βαθμός ικανοποίησης από την κύρια εργασία τους και κατά πόσο η εργασία είναι σωματικά απαιτητική φαίνεται να μην επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} > 0,05$  για όλα τα παραπάνω) την ηλικία συνταξιοδότησης στα 63 έτη ή περισσότερα. (Πίνακας 3.12)

Ενώ, παράγοντες σχετικοί με την εργασία όπως οι συνολικές ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης και το αν προσδοκούν πρόωρη συνταξιοδότηση φαίνεται να επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} < 0,05$ ) την ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη. (Πίνακας 3.12)

Πιο συγκεκριμένα, όσο αυξάνονται οι συνολικές ώρες εβδομαδιαίας εργασίας κατά μία ώρα, αυξάνεται η σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη κατά 1,4%, ενώ όσοι προσδοκούν πρόωρη συνταξιοδότηση έχουν μικρότερη σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη κατά 55,7%. (Πίνακας 3.12)

#### 4. Διερεύνηση παραγόντων που επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης με χρήση Πολυωνυμικής Παλινδρόμησης

Σε αυτό το κεφάλαιο κάνουμε μία επιπλέον διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης με χρήση πολυωνυμικής παλινδρόμησης. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιούμε ως εξαρτημένη μία μεταβλητή που έχει 3 κατηγορίες και δείχνει εάν ο ερωτώμενος συνταξιοδοτήθηκε σε ηλικία μικρότερη των 60 ετών ή σε ηλικία 60-64, ή τέλος, σε ηλικία 65 και άνω. Θεωρούμε ότι με αυτό τον τρόπο θα πάρουμε συμπληρωματικές πληροφορίες σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης.

##### 4.1 Ηλικία συνταξιοδότησης σε τρεις κατηγορίες: ηλικία 59 ετών ή μικρότερη, σε ηλικία μεταξύ των 60 και 64 ετών και σε ηλικία άνω των 65 ετών

Με το συγκεκριμένο μοντέλο επιθυμούμε να ελέγξουμε κατά πόσο η ηλικία συνταξιοδότησης στις τρεις προαναφερόμενες ηλικιακές ομάδες επηρεάζεται από κοινωνικοοικονομικούς- δημογραφικούς παράγοντες, παράγοντες υγείας και εργασίας.

Model Fitting Information				
Model	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	5354.782			
Final	3650.800	1703.982	42	.000

**Πίνακας 4.1. Προσαρμογή του μοντέλου στα δεδομένα**

Από τον Πίνακα 5.1 και εφόσον το  $p < 0,05$  προκύπτει ότι το μοντέλο παρουσιάζει στατιστικά σημαντική βελτίωση σε σχέση με το μηδενικό μοντέλο στην επεξήγηση της εξαρτημένης μεταβλητής.

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.477
Nagelkerke	.549
McFadden	.318

**Πίνακας 4.2 Ποσοστό επεξήγησης της εξαρτημένης μεταβλητής από την ανεξάρτητη**

Σύμφωνα με τον Πίνακα 4.2, ο συντελεστής Negelkerke R Square ισούται με 0.549 δηλαδή το 54,9% της μεταβλητότητας της εξαρτημένης μεταβλητής επεξηγείται από τις ανεξάρτητες.

Classification				
Observed	Predicted			Percent Correct
	age retirement <=59	age retirement 60 to 64	age retirement 65+	
age retirement <=59	205	235	19	44.7%
age retirement 60 to 64	100	977	218	75.4%
age retirement 65+	2	280	590	67.7%
Overall Percentage	11.7%	56.8%	31.5%	67.5%

**Πίνακας 4.3 Συνολικό ποσοστό περιπτώσεων που προβλέπονται ορθά από το μοντέλο**

Από τον Πίνακα 4.3 προκύπτει ότι η πλειοψηφία των δεδομένων και συγκεκριμένα το 67,5% εκτιμώνται ορθά από το μοντέλο.

Likelihood Ratio Tests				
Effect	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	3650.800 <sup>a</sup>	.000	0	.
Age	4437.609	786.808	2	.000
Years of education	3660.043	9.243	2	.010
Satisfied with (main) job	3662.651	11.851	2	.003
(Main) job physically demanding	3656.475	5.674	2	.059
Look for early retirement in (main) job	3680.785	29.985	2	.000
Number of chronic diseases	3651.595	.795	2	.672
Self-perceived health - US scale	3650.971	.171	2	.918
Limitation with activities	3653.701	2.900	2	.235
Total hours usually working per week	3657.086	6.286	2	.043
Gender	3664.130	13.329	2	.001
Country identifier	4043.418	392.617	22	.000

The chi-square statistic is the difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced model. The reduced model is formed by omitting an effect from the final model. The null hypothesis is that all parameters of that effect are 0.

a. This reduced model is equivalent to the final model because omitting the effect does not increase the degrees of freedom.

#### Πίνακας 4.4

Από τον Πίνακα 4.4, συμπεραίνεται άμεσα ότι οι μεταβλητές age, yedu, ep026\_, ep036\_, ep013\_, gender και country είναι στατιστικά σημαντικές ( $p < 0,05$ ), ενώ οι μεταβλητές ep027\_, sphus, gali, chronic δεν επηρεάζουν ( $p > 0,05$ ) την ηλικία συνταξιοδότησης.

Parameter Estimates									
age retirement in wave 6 in categories <sup>a</sup>		B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
								Lower Bound	Upper Bound
<=59	Intercept	19.802	1.553	162.573	1	.000			
	Age	-.326	.026	157.475	1	.000	.722	.686	.760
	Years of education	-.053	.019	8.145	1	.004	.948	.914	.983
	Satisfied with (main) job	-.345	.105	10.882	1	.001	.708	.577	.869
	(Main) job physically demanding	-.078	.068	1.323	1	.250	.925	.810	1.056
	Look for early retirement in (main) job	-.118	.034	11.971	1	.001	.888	.831	.950
	Number of chronic diseases	.017	.066	.064	1	.801	1.017	.893	1.157
	Self-perceived health - US scale	-.010	.079	.017	1	.898	.990	.847	1.156
	Limitation with activities	.180	.167	1.162	1	.281	1.197	.863	1.659
	Total hours usually working per week	-.006	.005	1.310	1	.252	.994	.985	1.004
	Male	-.420	.132	10.145	1	.001	.657	.507	.851
	Female	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	Austria	-.523	.337	2.413	1	.120	.593	.307	1.147
	Germany	-1.559	.422	13.619	1	.000	.210	.092	.481
	Sweden	-1.612	.421	14.696	1	.000	.199	.087	.455
	Spain	-.985	.399	6.077	1	.014	.374	.171	.817
	Italy	.793	.297	7.137	1	.008	2.209	1.235	3.952
France	-1.106	.276	16.045	1	.000	.331	.193	.569	
Denmark	-1.687	.367	21.088	1	.000	.185	.090	.380	



	Greece	-.027	.295	.008	1	.928	.974	.546	1.737
	Switzerland	-1.255	.395	10.118	1	.001	.285	.132	.618
	Belgium	-.149	.268	.308	1	.579	.862	.509	1.458
	Czech Republic	.464	.274	2.866	1	.090	1.591	.929	2.722
	Poland	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
age retirement 65+	Intercept	-23.998	1.358	312.150	1	.000			
	Age	.367	.021	316.808	1	.000	1.443	1.386	1.502
	Years of education	.009	.015	.406	1	.524	1.009	.981	1.038
	Satisfied with (main) job	.038	.091	.176	1	.675	1.039	.869	1.242
	(Main) job physically demanding	-.125	.057	4.828	1	.028	.882	.789	.987
	Look for early retirement in (main) job	.116	.031	14.257	1	.000	1.123	1.057	1.193
	Number of chronic diseases	-.045	.055	.673	1	.412	.956	.859	1.064
	Self-perceived health - US scale	.026	.069	.141	1	.707	1.026	.896	1.175
	Limitation with activities	-.181	.150	1.455	1	.228	.835	.622	1.120
	Total hours usually working per week	.009	.004	4.220	1	.040	1.009	1.000	1.017
	Male	.165	.117	1.986	1	.159	1.180	.937	1.485
	Female	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	Austria	.405	.595	.464	1	.496	1.499	.467	4.810
	Germany	1.561	.468	11.141	1	.001	4.766	1.905	11.921
	Sweden	1.878	.449	17.501	1	.000	6.540	2.713	15.766
	Spain	2.127	.474	20.172	1	.000	8.393	3.317	21.236
	Italy	.316	.507	.387	1	.534	1.371	.507	3.707
	France	.144	.497	.084	1	.771	1.155	.436	3.061
	Denmark	1.117	.457	5.981	1	.014	3.056	1.248	7.483
	Greece	1.806	.456	15.654	1	.000	6.085	2.488	14.887
	Switzerland	1.049	.467	5.038	1	.025	2.855	1.142	7.135
	Belgium	.995	.465	4.581	1	.032	2.703	1.087	6.721
	Czech Republic	-2.171	.697	9.713	1	.002	.114	.029	.447
	Poland	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
a. The reference category is: age retirement 60 to 64.									
b. This parameter is set to zero because it is redundant.									

#### Πίνακας 4.5 Πίνακας αποτελεσμάτων Πολυωνυμικής Παλινδρόμησης

Στο μοντέλο αυτό η κατηγορία αναφοράς της εξαρτημένης μεταβλητής είναι η ηλικία συνταξιοδότησης 60-64 έτη.

## Ανάλυση του Πίνακα 4.5

### 4.1.1 Ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 59 ετών ή μικρότερη σε σχέση με την κατηγορία αναφοράς

#### **Ηλικία (μεταβλητή age)**

Παρατηρούμε ότι η ηλικία είναι στατιστικά σημαντική ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πιο συγκεκριμένα καθώς αυξάνεται η ηλικία κατά ένα έτος, μειώνεται η σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθεί κάποιος σε ηλικία 59 ετών ή μικρότερη σε σχέση με το να συνταξιοδοτηθεί σε ηλικία μεταξύ των 60 και 64 ετών κατά 27,8%.

#### **Φύλο (μεταβλητή gender)**

Παρατηρούμε ότι το φύλο είναι στατιστικά σημαντικό ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πιο συγκεκριμένα παρατηρούμε ότι για έναν άνδρα είναι χαμηλότερη η σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθεί σε ηλικία 59 ετών ή μικρότερη σε σχέση με το να συνταξιοδοτηθεί σε ηλικία μεταξύ των 60 και 64 ετών κατά 34,3%, συγκριτικά με μία γυναίκα.

#### **Έτη εκπαίδευσης (μεταβλητή yedu)**

Παρατηρούμε ότι τα έτη εκπαίδευσης είναι στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πιο συγκεκριμένα καθώς αυξάνονται τα έτη εκπαίδευσης κατά ένα έτος, η σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθεί κάποιος σε ηλικία 59 ετών ή μικρότερη σε σχέση με το να συνταξιοδοτηθεί σε ηλικία μεταξύ των 60 και 64 ετών μειώνεται κατά 5,2%.

#### **Χώρα (μεταβλητή country)**

Ως χώρα αναφοράς έχει επιλεγεί η Πολωνία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τον Πίνακα 5.6 συμπεραίνονται τα εξής:

- Η Αυστρία, η Ελλάδα, το Βέλγιο και η Τσεχία δε διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά σε σχέση με την Πολωνία ( $p\text{-value} > 0,05$ ). Αναλυτικότερα, για τους Αυστριακούς, τους Έλληνες, τους Βέλγους και τους Τσέχους, δε διαφοροποιείται η σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 59 ετών ή μικρότερη σε σχέση με το να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία μεταξύ των 60 και 64 ετών συγκρίνοντάς τους με τους Πολωνούς.
- Οι υπόλοιπες χώρες που συμμετέχουν διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά σε σχέση με την Πολωνία ( $p\text{-value} < 0,05$ ) και μάλιστα μειώνεται σημαντικά η σχετική πιθανότητα συνταξιοδότησης σε ηλικία 59 ετών ή μικρότερη σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης μεταξύ των 60 και 64 ετών σε σύγκριση με την Πολωνία. Συγκεκριμένα:
  - Γερμανία: μείωση σχετικής πιθανότητας κατά 79,0%
  - Σουηδία: μείωση σχετικής πιθανότητας κατά 80,1%
  - Ισπανία: μείωση σχετικής πιθανότητας κατά 62,6%
  - Γαλλία: μείωση σχετικής πιθανότητας κατά 66,9%
  - Δανία: μείωση σχετικής πιθανότητας κατά 81,5%
  - Ελβετία: μείωση σχετικής πιθανότητας κατά 71,5%

Εξαιρέση αποτελεί η Ιταλία, όπου αυξάνεται σημαντικά η πιθανότητα να συνταξιοδοτηθεί κάποιος σε ηλικία 59 ετών ή μικρότερη σε σχέση με την Πολωνία.

#### **Παράγοντες υγείας (μεταβλητές gali, chronic, sphus)**

Παράγοντες υγείας όπως ο περιορισμός τους σε δραστηριότητες, ο αριθμός χρόνιων νοσημάτων και η αυτοαντίληψη της υγείας δεν είναι στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} > 0,05$ ) και κατά συνέπεια δεν επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης.

#### **Παράγοντες εργασίας (μεταβλητές ep026\_, ep027\_, ep013\_, ep036\_)**

Παράγοντες σχετικοί με την εργασία όπως κατά πόσο η εργασία είναι σωματικά απαιτητική και οι συνολικές ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης φαίνεται να μην επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} > 0,05$  για όλα τα παραπάνω) την ηλικία συνταξιοδότησης στα 63 έτη ή περισσότερα. (Πίνακας 3.12)

Ενώ, παράγοντες σχετικοί με την εργασία όπως ο βαθμός ικανοποίησης από την κύρια εργασία τους και το αν προσδοκούν πρόωρη συνταξιοδότηση φαίνεται να επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} < 0,05$ ) την ηλικία συνταξιοδότησης.

Συγκεκριμένα, αύξηση του βαθμού ικανοποίησης κατά μία μονάδα οδηγεί σε μείωση της σχετικής πιθανότητας να συνταξιοδοτηθεί κάποιος σε ηλικία 59 ετών ή μικρότερη κατά 29,2% σε σχέση με το να συνταξιοδοτηθεί σε ηλικία 60 έως 64 ετών. Επιπλέον, όσοι δεν επιθυμούν πρόωρη συνταξιοδότηση έχουν μικρότερη σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 59 ετών ή μικρότερη σε σχέση με το να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 60 έως 64 ετών κατά 11,2%.

#### **4.1.2 Ηλικία συνταξιοδότησης σε ηλικία 65 ετών ή μεγαλύτερη σε σχέση με την κατηγορία αναφοράς**

##### **✚ Ηλικία (μεταβλητή age)**

Παρατηρούμε ότι η ηλικία είναι στατιστικά σημαντική ( $p\text{-value} < 0,05$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης και πιο συγκεκριμένα καθώς αυξάνεται η ηλικία κατά ένα έτος, αυξάνεται η σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθεί κάποιος σε ηλικία 65 ετών ή μεγαλύτερη σε σχέση με το να συνταξιοδοτηθεί σε ηλικία μεταξύ των 60 και 64 ετών κατά 44,3%.

##### **✚ Φύλο (μεταβλητή gender)**

Παρατηρούμε ότι το φύλο δεν είναι στατιστικά σημαντικό ( $p\text{-value} = 0,159$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης.

##### **✚ Έτη εκπαίδευσης (μεταβλητή yedu)**

Παρατηρούμε ότι τα έτη εκπαίδευσης δεν είναι στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} = 0,192$ ) σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης.

##### **✚ Χώρα (μεταβλητή country)**

Ως χώρα αναφοράς έχει επιλεγεί η Πολωνία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τον Πίνακα 5.5 συμπεραίνονται τα εξής:

- Η Αυστρία, η Ιταλία και η Γαλλία δε διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά σε σχέση με την Πολωνία ( $p\text{-value} > 0,05$ ). Αναλυτικότερα, για τους Αυστριακούς, τους Ιταλούς και τους Γάλλους, δε διαφοροποιείται η σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 65 ετών ή μεγαλύτερη σε σχέση με το να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία μεταξύ των 60 και 64 ετών συγκρίνοντάς τους με τους Πολωνούς.
- Οι υπόλοιπες χώρες που συμμετέχουν διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά σε σχέση με την Πολωνία ( $p\text{-value} < 0,05$ ) και μάλιστα αυξάνεται σημαντικά η σχετική πιθανότητα συνταξιοδότησης σε ηλικία 65 ετών ή μεγαλύτερη σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης μεταξύ των 60 και 64 ετών σε σύγκριση με την Πολωνία. Εξάιρεση αποτελεί η Τσεχία, όπου μειώνεται η σχετική πιθανότητα συνταξιοδότησης σε ηλικία 65 ετών ή μεγαλύτερη κατά 77,1% σε σχέση με την Πολωνία.

#### **Παράγοντες υγείας (μεταβλητές *gali*, *chronic*, *sphus*)**

Όμοια με τα παραπάνω αποτελέσματα, παράγοντες υγείας όπως ο περιορισμός τους σε δραστηριότητες, ο αριθμός χρόνιων νοσημάτων και η αυτοαντίληψη της υγείας δεν είναι στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} > 0,05$ ) και κατά συνέπεια δεν επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης.

#### **Παράγοντες εργασίας (μεταβλητές *ep026\_*, *ep027\_*, *ep013\_*, *ep036\_*)**

Ο βαθμός ικανοποίησης από την κύρια εργασία τους φαίνεται να μην επηρεάζει στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} > 0,05$ ) την ηλικία συνταξιοδότησης.

Ενώ, παράγοντες σχετικοί με την εργασία όπως το αν προσδοκούν πρόωρη συνταξιοδότηση, κατά πόσο η εργασία είναι σωματικά απαιτητική και οι συνολικές ώρες εβδομαδιαίας εργασίας φαίνεται να επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά ( $p\text{-value} < 0,05$ ) την ηλικία συνταξιοδότησης.

Συγκεκριμένα, αύξηση του βαθμού σωματικών απαιτήσεων στην εργασία κατά μία μονάδα οδηγεί σε μείωση της σχετικής πιθανότητας να συνταξιοδοτηθεί κάποιος σε μεγαλύτερη των 65 ετών κατά 11,8% σε σχέση με το να συνταξιοδοτηθεί σε ηλικία 60 έως 64 ετών. Επιπλέον, όσοι δεν επιθυμούν πρόωρη συνταξιοδότηση έχουν μεγαλύτερη σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία μεγαλύτερη των 65

σε σχέση με το να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 60 έως 64 ετών κατά 12,3%. Τέλος, αύξηση των εβδομαδιαίων ωρών απασχόλησης κατά 1, οδηγεί σε αύξηση της σχετικής πιθανότητας κατά 0,9%.

## 5. Συμπεράσματα

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο, στόχος είναι να παρουσιαστούν τα βασικά συμπεράσματα που προέκυψαν μέσω της ανάλυσης που πραγματοποιήθηκε με τη χρήση των διαθέσιμων δεδομένων, τα οποία συλλέχθηκαν από 5413 κατοίκους 9 Ευρωπαϊκών χωρών. Στόχος της έρευνας, όπως και της συγκεκριμένης εργασίας, είναι ο προσδιορισμός των παραγόντων που επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης. Οι παράγοντες που λήφθηκαν υπόψιν χωρίζονται σε τέσσερις κατηγορίες: παράγοντες δημογραφικοί, κοινωνικοί και παράγοντες σχετικοί με την υγεία και την εργασία.

### 5.1 Παράγοντες δημογραφικοί-κοινωνικοί

Η **ηλικία**, όπως αναμενόταν και λογικά, αποτελεί έναν από τους παράγοντες που επηρεάζουν άμεσα την ηλικία συνταξιοδότησης. Συγκεκριμένα, καθώς αυξάνεται η ηλικία κατά ένα έτος, αυξάνεται και η σχετική πιθανότητα συνταξιοδότησης σε μεγαλύτερη ηλικία.

Το **φύλο** φαίνεται να αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στην ηλικία συνταξιοδότησης και συγκεκριμένα οι άνδρες παρουσιάζουν μεγαλύτερη σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν αργότερα σε σχέση με τις γυναίκες.

Όμοια, τα **έτη εκπαίδευσης** επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης, αφού καθώς αυξάνονται τα έτη εκπαίδευσης κατά ένα έτος αυξάνεται και η σχετική πιθανότητα για συνταξιοδότηση αργότερα.

Σε σχέση με το **αν τα βγάζει πέρα το νοικοκυριό**, παρατηρείται τάση για συνταξιοδότηση στην ηλικία των 63 ετών ή και νωρίτερα για τα νοικοκυριά που δυσκολεύονται να τα βγάλουν πέρα. Μάλιστα, φαίνεται ότι όσο πιο εύκολα τα βγάζει πέρα το νοικοκυριό τόσο μειώνεται και η επιθυμία για πρόωρη συνταξιοδότηση.

Όσον αφορά τη **χώρα διαμονής**, επηρεάζει σημαντικά την ηλικία συνταξιοδότησης.

## 5.2 Παράγοντες σχετικοί με την υγεία

Εντυπωσιακό εύρημα από το σύνολο της ανάλυσης, αποτελεί πως οι παράγοντες που σχετίζονται με την υγεία όπως ο **περιορισμός σε δραστηριότητες**, ο **αριθμός χρόνιων νοσημάτων** και η **αυτοαντίληψη της υγείας**, δεν είναι στατιστικά σημαντικοί.

## 5.3 Παράγοντες σχετικοί με την εργασία

Παρατηρήσαμε ότι το **αν είναι απαιτητική σωματικά η εργασία** δεν επηρεάζει την ηλικία συνταξιοδότησης. Αντίθετα, θετικό πόρισμα αποτελεί ότι η **επιθυμία για πρόωρη συνταξιοδότηση** φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά. Ειδικότερα, όσοι επιθυμούν την πρόωρη συνταξιοδότηση, φαίνεται να έχουν μικρότερη σχετική πιθανότητα να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία μεγαλύτερη των 60 ετών. **Οι συνολικές ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης** δε φαίνεται να επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης στα 60 έτη ή περισσότερα, πόρισμα που διαφοροποιείται σε σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης στα 63 έτη ή περισσότερα και πιο συγκεκριμένα, όσο αυξάνονται οι συνολικές ώρες εβδομαδιαίας εργασίας κατά μία ώρα, αυξάνεται η σχετική πιθανότητα για συνταξιοδότηση σε ηλικία 63 ετών ή μεγαλύτερη.

Τα αποτελέσματα αυτά συνοψίζονται και στον παρακάτω πίνακα όπου παρουσιάζονται συγκριτικά τα αποτελέσματα από το σύνολο της ανάλυσης που πραγματοποιήθηκε.

Μεταβλητές	Ηλικία συνταξιοδότησης ≥60 ετών & Παράγοντες υγείας	Ηλικία συνταξιοδότησης ≥60 ετών & Παράγοντες εργασίας	Ηλικία συνταξιοδότησης ≤ 59 ετών & Ηλικία συνταξιοδότησης από 60 έως 64 ετών	Ηλικία συνταξιοδότησης ≥ 65 ετών & Ηλικία συνταξιοδότησης από 60 έως 64 ετών	Ηλικία συνταξιοδότησης ≥63 ετών & Παράγοντες υγείας	Ηλικία συνταξιοδότησης ≥63 ετών & Παράγοντες εργασίας
Φύλο (gender)- Άνδρες σε σχέση με γυναίκες	61,6% ↑	53,6% ↑	34,3% ↓	μη σ.σ.	26,4% ↑	μη σ.σ.
Ηλικία (age)	18,6% ↑	46,7% ↑	27,8% ↓	44,3 % ↑	23,3% ↑	52,6% ↑
Τόπος διαμονής (country)	**	**	**	**	**	**
Έτη εκπαίδευσης (yedu)	4,3% ↑	5,7 ↑	5,2% ↓	μη σ.σ.	3,7% ↑	μη σ.σ.
Περιορισμός δραστηριοτήτων (gali)	μη σ.σ.	*	μη σ.σ.	μη σ.σ.	30,3% ↑	*
Αριθμός χρόνιων νοσημάτων (chronic)	μη σ.σ.	*	μη σ.σ.	μη σ.σ.	μη σ.σ.	*
Αυτοαντίληψη της υγείας (sphus)	μη σ.σ.	*	μη σ.σ.	μη σ.σ.	μη σ.σ.	*
Ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης (ep013_)	*	μη σ.σ.	μη σ.σ.	0,9% ↑	*	1,4% ↑
Βαθμός ικανοποίησης από την κύρια εργασία (ep026_)	*	40,4% ↑	29,2% ↑	μη σ.σ.	*	μη σ.σ.
Σωματικά απαιτητική εργασία (ep027_)	*	μη σ.σ.	μη σ.σ.	11,8% ↓	*	μη σ.σ.
Επιθυμία για πρόωρη συνταξιοδότηση (ep036_)	*	41,8% ↓	11,2% ↓	12,3% ↑	*	55,7% ↓

\*Η μεταβλητή δε συμπεριλήφθηκε στο μοντέλο. \*\* Εξαιρετικά στατιστικά σημαντική μεταβλητή.

### Πίνακας 5.1.



## *Βιβλιογραφία*

- Abrassart, Aurélien, Cognitive Skills Matter: The Employment Disadvantage of the Low-Educated in International Comparison (2011). REC-WP Working Paper on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe No. 04/11.
- Arkani S, Gough O., (2007). The impact of occupational pensions on retirement age, *Int. Soc. Pol.*, 36(2), 297-318.
- Boulhol, H. (2020), Towards a Universal Pension Points System in France, *Intereconomics*, 55(2), 82-87
- Franco D., Tommasino P., (2020). Lessons From Italy: A Good Pension System Needs an Effective Broader Social Policy Framework, *Intereconomics*, 55: 73-81
- Gustman, A., & Steinmeier, T. (2015). Effects of social security policies on benefit claiming, retirement and saving. *Journal of Public Economics*, 129:51–62.
- Helman, Ruth, Nevin Adams, Craig Copeland, and Jack VanDerhei. (2014). "The 2014 Retirement Confidence Survey: Confidence Rebounds—for Those With Retirement Plans." EBRI Issue Brief No. 397. Washington, DC: Employee Benefit Research Institute.
- Knoll, M.A. Z. & Olsen, A. (2014) Incentivizing Delayed Claiming of Social Security Retirement Benefits before Reaching the Full Retirement Age, *Bluebook 21st ed.*, 74 *Soc. Sec. BULL.* 21.
- Mackenbach, J. P., I. Kulhánová, B. Artnik, M. Bopp, C. Borrell, T. Clemens, G. Costa, C. Dibben, R. Kalediene, O. Lundberg and P. Martikainen (2016), Changes in mortality inequalities over two decades: register based study of European countries, *BMJ*, 353:i1732.
- Marmora, P. and Ritter, M. (2015), “Unemployment and the retirement decision of older workers”, *Journal of Labor Research*, 36(3): 274-290.
- Moore K.L., (2001). Raising the Social Security Retirement Ages: Weighing the Costs and Benefits, 33 *ARIZ. St. L.J.* 543.
- Negrini, A., Panari, C., Simbula, S., & Alcover, C. M. (2013). The push and pull factors related to early retirees’ mental health status: A comparative study between Italy and Spain. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(2), 51–58. doi:10.5093/tr2013a8
- OECD estimates derived from the European and national labour force surveys, *OECD Pensions at a Glance* (<http://oe.cd/pag>).
- Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 23 May 2012
- Population ageing in Europe: facts, implications and policies Outcomes of EU funded research
- Tapia, W., & Yermo, J. (2007). Implications of Behavioural Economics for Mandatory Individual Account Pension Systems. *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.1217604

- Valkonen T., Barslund M., (2018). Achieving Economic Sustainability in Ageing Societies, *The Future of Ageing in Europe*, pp.53-57
- Werding M., (2020). They Will Definitely Need Us, When We Are 64: Old-Age Provision in Germany, *Intereconomics*, 55: 88-91
- Τριανταφύλλου Χ «Η επισφαλής εργασία στην Ελλάδα», Ενημέρωση, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, τεύχος 148.