

# Att vilja och kunna arbeta längre

*Rapport 9*  
*Roland Kadefors*

DELEGATIONEN FÖR

**senior**   
**arbetskraft**

# Att vilja och kunna arbeta längre

*Roland Kadefors*

*Rapport 9  
Delegationen för senior arbetskraft  
S 2018:10*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

Samtliga rapporter i serien finns att ladda ner gratis på [www.seniorarbetskraft.se](http://www.seniorarbetskraft.se)  
eller kan beställas från Delegationen för senior arbetskraft.  
E-post: [s.seniorarbetskraft@regeringskansliet.se](mailto:s.seniorarbetskraft@regeringskansliet.se)

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet  
Omslag: Elanders Sverige AB  
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2019

ISBN 978-91-985429-8-1

# Förord

Delegationen för senior arbetskraft har i uppdrag att verka för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet. Delegationen ska sammanställa och sprida kunskap om forskning om äldres möjligheter och även föreslå åtgärder som motverkar åldersdiskriminering för att bättre tillvarata senior erfarenhet.

Som en viktig del av arbetet med uppdraget har delegationen valt att ta fram en serie underlagsrapporter som på olika sätt behandlar senior arbetskraft. Ambitionen är att bidra till en öppen och kunskapsbaserad debatt där en rad olika perspektiv görs tillgängliga. Författarna ansvarar för innehåll och bedömningar i rapporterna, som utgör ett värdefullt underlag till delegationens arbete.

Den här underlagsrapporten, *Att vilja och kunna arbeta längre*, har utarbetats av Roland Kadefors, docent och forskare i arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet. Rapporten visar bland annat att socioekonomisk tillhörighet har stor betydelse för äldres arbetskraftsdeltagande.

Maria Söderberg, sekreterare i delegationen, har ansvarat för arbetet med underlagsrapporten.

Stockholm i oktober 2019

Anna Hedborg  
Ordförande i Delegationen för senior arbetskraft



# Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>7</b>
<b>Lämna arbetslivet i förtid.....</b>	<b>11</b>
<b>Ekonomiska och andra drivkrafter i olika socioekonomiska grupper .....</b>	<b>17</b>
<b>Kategorisering .....</b>	<b>23</b>
<b>Slutsatser .....</b>	<b>33</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>37</b>



# Inledning

Stora delar av världen, däribland alla OECD-länder, har en åldrande befolkning.<sup>1</sup> Prognoser visar att medan det inom EU 2013 för varje person äldre än 65 år fanns fyra personer i arbetsför ålder (15–64 år), kommer det endast att finnas två 2060.<sup>2</sup> Den hotande demografiska utvecklingen identifierades av EU i Lissabonfördraget 2000 som en av unionens viktigaste utmaningar; den måste göras till en del av unionens agenda för arbete och tillväxt. I uppföljningsdokumentet från 2005 sägs bl.a.:

För att få fler människor att börja och fortsätta arbeta kommer kommissionen [...] att hjälpa medlemsstaterna att utveckla strategier för aktivt åldrande, bl.a. åtgärder för att öka antalet levnadsår vid god hälsa.

Kommissionen underströk vidare i ett styrdokument<sup>3</sup> att medlemsstaterna måste, med tanke på de kostnader som den åldrande befolkningen innebär, reformera sina pensions- och hälsovårdssystem, säkerställa att de är ekonomiskt hållbara, socialt adekvata och tillgängliga, samt vidta åtgärder för att öka arbetskraftsdeltagandet och tillgången på arbetskraft. Det socioekonomiska perspektivet utvecklades<sup>4</sup>:

Att höja sysselsättningsnivåerna är det mest effektiva sättet att generera ekonomisk tillväxt och främja ekonomier utan social utslagning och samtidigt sörja för ett skydds nät för de människor som är oförmögna att arbeta. Att främja ett ökat arbetskraftsutbud inom alla grupper, en ny livscykelinriktad syn på arbete och modernisera de sociala trygghetssystemen i syfte att sörja för att de är tillräckliga, ekonomiskt hållbara och anpassade till de föränderliga behoven i samhället är än mycket viktigare eftersom antalet människor i arbetsför ålder väntas sjunka.

---

<sup>1</sup> OECD (2018).

<sup>2</sup> EU-kommissionen (2015).

<sup>3</sup> Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005).

<sup>4</sup> Integrated Guideline No 17.



[...] Kvalitet i arbetet, inbegripet löner och förmåner, arbetsvillkor, anställningstrygghet, möjligheter till livslångt lärande och karriärutsikter, är av avgörande betydelse, liksom stöd och stimulans genom de sociala trygghetssystemen.

Att främja en livscykelinriktad syn på arbete innebär bl.a.<sup>5</sup>:

- Resoluta åtgärder för att öka kvinnors deltagande och minska klyftorna mellan män och kvinnor när det gäller sysselsättning, arbetslöshet och löner,
- bättre balans mellan arbete och privatliv samt tillhandahållande av tillgänglig barnomsorg och anhörigvård till rimliga priser,
- stöd till aktivt åldrande, inbegripet lämpliga arbetsvillkor, bättre (yrkes)hälsostatus och tillräckliga stimulansåtgärder för arbete och åtgärder för att motverka förtidspensionering,
- moderna sociala trygghetssystem, inklusive pensioner och hälsovård, som är socialt tillräckliga, ekonomiskt hållbara och anpassade till föränderliga behov, så att man stöder deltagande i, och vidmakthåller, sysselsättning och längre arbetsliv.

Den demografiskt grundade tankefigur som lyfts fram i EU-dokumenten är att eftersom finanserna måste stärkas, måste pensionssystemen reformeras och förutsättningar därför skapas så att längre arbetsliv kan förverkligas. De nationalekonomiska och socioekonomiska perspektiven måste förenas.

Den faktiska pensionsåldern har höjts i Sverige, liksom i flertalet andra EU-medlemsstater, under 2000-talet. I Sverige börjar man i genomsnitt att ta ut ålderspension vid 64 års ålder; det är den högsta åldern av alla länder i EU<sup>6</sup>. Arbetskraftsdeltagandet i åldersgruppen 60–64 år har ökat kraftigt under 2000-talet, för både män och kvinnor var ökningen cirka 20 procent under perioden 2001–2016<sup>7</sup>. Även attityden till att senarelägga pensioneringen har förändrats. Pensionsåldersutredningen konstaterade<sup>8</sup>:

Den enkätundersökning som Pensionsmyndigheten och Pensionsåldersutredningen gemensamt genomförde under hösten 2011 visar att tidpunkten när man beslutar att gå i pension ser ut att ha förskjutits uppåt

---

<sup>5</sup> Integrated Guideline 18.

<sup>6</sup> SCB (2016).

<sup>7</sup> Laun och Palme (2017).

<sup>8</sup> SOU 2012:28.

det senaste decenniet. I en motsvarande enkät som genomfördes 2001 av dåvarande Riksförsäkringsverket uppgav 40 procent av de tillfrågade att de planerade att gå i pension före 65 år. Motsvarande siffra var tio år senare ungefär 15 procent.

Vilka är då skälen till att vi arbetar längre? Bilden är komplex. Regeringskansliet pekade 2007 på ett antal faktorer som hade påvisats ha inflytande över äldres arbetskraftsdeltagande<sup>9</sup>:

- Samhällets normer för utträde,
- förmåns- och pensionsrättigheter inom socialförsäkringssystemen,
- arbetets utformning och anpassning mot äldre,
- hushållets gemensamma beslut,
- arbetsgivarens syn på äldre, samt
- anställningskostnader för äldre respektive andra i relation till deras produktivitet.

IFAU har i flera rapporter<sup>10</sup> undersökt den sannolika betydelsen av olika specifika bakomliggande faktorer. De framhåller att ökningen har sammanfallit med förbättrad hälsa och högre utbildningsnivå, samt med striktare krav för att bli beviljad förtidspension (sjukersättning). Vidare framhåller de att det ökade arbetskraftsdeltagandet inte tycks vara kopplat till förbättringar i den fysiska arbetsmiljön. I stället tycks det förstärkta jobbskatteavdraget för äldre ha haft viss påverkan, medan det är svårare att i data se en direkt effekt av ändringen av reglerna för den obligatoriska pensionsåldern.

När det svenska pensionssystemet nu reformeras har fokus initialt varit på att förändra ramverkets åldersgränser och att skapa ekonomiska incitament för ett förlängt arbetsliv. Men i Pensionsåldersutredningen<sup>11</sup> liksom i Pensionsgruppens överenskommelse<sup>12</sup> förutses att också andra typer av insatser kommer att behövas om målet med en betydande höjning av den faktiska pensionsåldern i Sverige ska kunna uppnås. Hit hör förbättring av arbetsmiljö, företagshälsovård och rehabiliteringstjänster, kompetensutveckling och bekämpning av åldersdiskriminering.

---

<sup>9</sup> Ds 2007:21.

<sup>10</sup> Laun (2017); Laun och Palme (2017); Johansson m.fl. (2018); Laun och Palme (2019).

<sup>11</sup> SOU 2013:25.

<sup>12</sup> Regeringskansliet (2017).

De förändringar som pensionsreformen innefattar är generella, men de äldre som närmar sig pensionering är ingen homogen grupp. På vilket sätt kan olika insatser komma att beröra olika grupper i samhället? Föreliggande översikt avser att belysa den socioekonomiska sammansättningen av grupper med olika grundläggande attityd och beteende vis-à-vis pensionering och arbete i högre åldrar.

## Studiens upplägg

Inledningsvis beskrivs utträden från arbetskraften för olika yrkesgrupper. Därefter redovisas några faktorer som i tidigare studier funnits utgöra viktiga anledningar bakom tidig pensionering i olika grupper. Socioekonomiska skillnader med hänsyn till betydelsen av upplevd hälsa och ekonomiska incitament i särskilt utsatta grupper berörs. Med hjälp av en kategorisering av äldre personer baserad på deras vilja och möjlighet att arbeta i högre åldrar summeras betydelsen av drivkrafter i olika socioekonomiska grupper. Kategoriseringen ger möjlighet att identifiera insatsområden som i väsentlig grad kan bidra till att öka arbetskraftsdeltagandet hos äldre.

När man redovisar statistik efter socioekonomiska faktorer kan det handla om grupper som är skapade baserat på utbildningsnivå, inkomst eller yrke.<sup>13</sup> Exempel på andra socioekonomiska grupper är de som kan definieras av kön, etnicitet, boende och ålder. I den här aktuella studien, som avser socioekonomiska aspekter på pensionering och utträde ur arbetskraften, är det främst yrke, kön och ålder som står i fokus.

De bakomliggande skäl som kan påverka ett beslut om att gå i pension är komplexa och delvis kontextuella: pensionssystemets utformning och dess ramverk kan ha stor betydelse, liksom normer som utvecklats på arbetsplatser och i samhället i stort. Detta gör att det kan vara svårt att direkt överföra och jämföra med resultat från andra länder i en diskussion om de socioekonomiska mönster som kännetecknar utträden från arbetslivet i Sverige. I det följande återopas därför i huvudsak undersökningar baserade på svenska data.

---

<sup>13</sup> SCB (2019a).

# Lämna arbetslivet i förtid

## Vilka grupper lämnar arbetslivet i förtid?

En metod att analysera socioekonomiska skillnaderna mellan olika yrken när det gäller förtida utträden ur arbetslivet är att skapa arbetslivslängdstabeller.<sup>14</sup> Metoden, som baseras på en totalräkning omfattande hela den svenska arbetsmarknaden, ger en god belysning av socioekonomiska utträdesmönster eftersom den ger möjlighet att analysera data på yrkesnivå; via yrkeskoder kan en indelning därefter ske i socioekonomiska grupper.

Arbetslivslängdsberäkningar utgår från utflöden ur arbetslivet på grund av dödsfall, aktivitetsersättning och långtidssjukskrivning som föregår förtidspensionering. Antalet ”förlorade år” utgör den genomsnittliga tid som yrkesgrupper förlorar på grund av att en del av populationen lämnar arbetslivet före 65 års ålder.

Yrken kan klassificeras som arbetaryrken eller tjänstemannayrken utifrån en vid SCB utvecklade nyckel baserad på SSYK, svensk standard för yrkesklassificering. Nyckeln utgår från bedömningar av bl.a. arbetets art, krav på formell utbildning och förekomst av arbetsledande uppgifter.

Analyserna<sup>15</sup> visar att det på svensk arbetsmarknad föreligger en uppdelning, närmast en dikotomisering, som innebär att de i arbetaryrken i mycket högre grad riskerar att utträda ur arbetsmarknaden i förtid än de i tjänstemannayrken. Sålunda finner man att av de tio yrkena med de tidigaste utträdena från arbetslivet är sju arbetaryrken och tre blandade arbetare och tjänstemannayrken, för både kvinnor och män. Alla tio yrken med lägst antal ”förlorade år” är tjänstemannayrken, för både kvinnor och män. Skillnaden mellan extremerna

---

<sup>14</sup> Kadefors och Wikman (2011).

<sup>15</sup> Kadefors och Wikman (2011); Kadefors m.fl. (2018).

(Övriga servicearbetare jämfört med Universitets- och högskolelärare) är cirka 5,5 år.

Slutsatserna när det gäller särskilt utsatta yrken ansluter väl till vad som framgår av Arbetsmiljöverkets rapporter.<sup>16</sup> Där anges att andelen sysselsatta i åldern 50–64 år som uppger att de i dag har svårt att klara sina arbetsuppgifter med hänsyn till åldern är cirka 7 procent, för både kvinnor och för män. Bland kvinnor gäller detta framför allt inom olika läraryrken och inom vård och omsorg, och bland män inom byggnadsverksamhet och tillverkning. Cirka 14 procent av kvinnorna och 11 procent av männen uppgav att de inte skulle orka arbeta fram till ordinarie pensionsålder.

Kvinnor som inte tror att man kommer att orka arbeta till pensionsåldern återfinns således främst i yrken där man arbetar med andra människor (patienter, klienter, elever), medan män med samma bedömning främst återfinns i yrken som innehåller kroppsarbete.

## Varför lämnar vissa grupper arbetslivet i förtid?

De socioekonomiska skillnaderna i utträdesmönster är manifesta. Riksförsäkringsverket (RFV) har i en serie rapporter<sup>17</sup> sökt belysa vilka faktorer det är som styr utträdet ur arbetskraften. Baserat på en enkätundersökning från 2000 konstaterade RFV att psykosocial arbetsmiljö, arbetsförmåga och ekonomiska drivkrafter alla är viktiga faktorer bakom önskemål om att lämna arbetslivet i förtid. RFV fann också att vid högre krav på arbetsuppgifterna – i form av att behöva arbeta för fort eller hårt, alltför stor arbetsinsats, förekomsten av motstridiga krav eller tidspress – i förhållande till låga krav, desto sannolikare var det att individer uttryckte önskemål om ett förtida utträde. Också arbetsförmågan hade stor påverkan. Sannolikheten att man önskar lämna arbetslivet i förtid var cirka 10 procentenheter högre om en individ vid 55 års ålder bedömde sin arbetsförmåga reducerad till hälften i förhållande till när arbetsförmågan var som bäst, än om motsvarande nedsättning endast skulle motsvara 10 procent.

Vilken betydelse har åldersgränserna i pensionssystemet? Beträffande de vanligaste orsakerna till att personer slutat arbeta bland dem

---

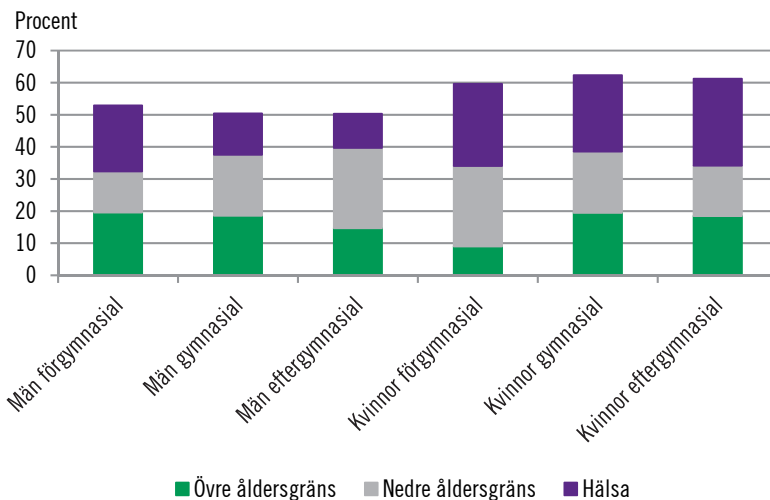
<sup>16</sup> Arbetsmiljöverket (2005, 2018).

<sup>17</sup> Riksförsäkringsverket (2000, 2002, 2004).

som börjat ta ut pension angav 17 procent att de slutat på grund av att de uppnått övre åldersgränsen för att gå i pension.<sup>18</sup> Andelen som angav att de slutat att arbeta då de uppnått den nedre åldersgränsen för att kunna ta ut pension var 19 procent (Figur 1). För 36 procent styrdes med andra ord utträdet ur arbetskraften av åldersgränserna i pensionssystemet.

I samma undersökning angav cirka 13 procent att de slutat på grund av att de fått ett fördelaktigt ekonomiskt erbjudande för att sluta arbeta, vilket visar på betydelsen av avtalspensionslösningar för utträden ur arbetskraften. Andelen som angav att de slutat att arbeta på grund av att de blivit arbetslösa var 4,6 procent. Ett av de viktigaste skälen till att man slutat arbeta var emellertid upplevd hälsa, särskilt bland kvinnor, och det gäller oavsett utbildningsnivå. I genomsnitt angav cirka 25 procent hälsan som huvudsakligt skäl till utträde ur arbetslivet. Motsvarande andel för män var cirka 14 procent, för lågutbildade män var den 20 procent.

**Figur 1 Orsak till varför personer som tar ut pension sluta arbeta, efter kön och utbildningsnivå**



Källa; SCB (2014).

<sup>18</sup> SCB (2014).

Pensionsgruppen har i stort följt Pensionsåldersutredningens rekommendationer och initialt fokuserat på att ändra ramverkets åldersgränser och skapa ekonomiska incitament för enskilda att arbeta längre. Anställda ges samtidigt rätt att stanna kvar längre i fast anställning.

I vilken utsträckning kan man då förvänta sig att reformen lyckas? När LAS-gränsen ändrades förra gången, 2001, från 65 till 67 år, var förändringen i pensionsbeteendet initialt marginell. Arbetsdeltagandet bland de som var 65 år och äldre ökade sakta fortfarande tio år efter förändringen. De som framför allt tog vara på möjligheten att fortsätta arbeta efter det att de fyllt 65 tillhörde kategorin högre tjänstemän och akademiker.<sup>19</sup> En liknande utveckling kan förväntas efter den nu aktuella höjningen av LAS-åldern.

För den som upplever bristande arbetsförmåga i relation till arbetets krav ökar sannolikheten för ett tidigt utträde ur arbetskraften.<sup>20</sup> De med sviktande hälsa har ökad risk att lämna arbetslivet på grund av sjukdom, arbetslöshet och förtida uttag av ålderspension.<sup>21</sup>

Den socioekonomiska dimensionen är tydlig. I en undersökning utförd i Stockholm rapporterade 18 procent av kvinnorna och 20 procent av männen med enbart grundskoleutbildning att de fysiska kraven i arbetet översteg deras förmåga. Motsvarande andelar för kvinnor och män med minst tre års högskola var 8 respektive 3 procent.<sup>22</sup> Denna skillnad kan bero på höga fysiska belastningar i arbetaryrken och en därav orsakad högre förekomst av belastningsbesvär som begränsar den fysiska prestationsförmågan i lägre socioekonomiska grupper.

Fysisk belastning i arbetet är den exponering som bidrar mest till socioekonomiska skillnader när det gäller hälsa.<sup>23</sup> I en studie av byggsektorn framkom att individer som arbetade i ergonomiskt bristfälliga miljöer hade tre gånger större risk att ta ut aktivitetsersättning än individer som arbetade i en god ergonomisk arbetsmiljö.<sup>24</sup> En finsk undersökning visade att belastningssjukdomarna utgjorde över 50 procent av ökningen av sjukpensioneringarna hos arbetare jämfört med högre tjänstemän, hos både män och kvinnor.<sup>25</sup>

---

<sup>19</sup> Kadefors m.fl. (2014).

<sup>20</sup> Ilmarinen (2006).

<sup>21</sup> Wurm m.fl. (2009); Hasselhorn och Rauch (2013); samt Arbetsmiljöverket (2014).

<sup>22</sup> Centrum för arbetsmedicin (2017).

<sup>23</sup> Leinonen m.fl. (2011).

<sup>24</sup> Stattin och Järholm (2005).

<sup>25</sup> Polvinen m.fl. (2014).

Vad skulle behöva förändras för att fler äldre i de utsatta grupperna skulle kunna fortsätta att vara yrkesverksamma? Allmänt gäller att möjligheterna att uppnå balans mellan arbetsförmåga och arbetskrav försämras när man blir äldre, men inte för alla människor.<sup>26</sup> Faktorer som upprätthåller eller till och med ökar arbetsförmågan innefattar exempelvis ett gott förhållande till arbetsledningen, sänkt arbetstakt och minskad grad av repetitiva arbetsuppgifter i vissa yrken, samt fysisk träning.<sup>27</sup> Detta är faktorer som också lyfts fram i en underlagsrapport till Pensionsåldersutredningen.<sup>28</sup> Sammanfattningsvis menar de att en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö under hela arbetslivet och respekt för den äldre arbetskraftens kompetens och arbetsvillkor kan få fler att vilja arbeta längre.

I Arbetslivsinstitutets underlagsrapport till Senior 2005 undersöktes vilka faktorer som kännetecknar dem som kan tänka sig att fortsätta arbeta även efter lagstadgad pensionsålder (då 65 år).<sup>29</sup> Ensamstående, särskilt kvinnor, kunde i högre utsträckning tänka sig att arbeta vidare jämfört med sammanboende. Anställda som var SACO-anslutna tänkte sig att kunna arbeta vidare i större utsträckning än de som var LO- eller TCO-anslutna. Högre tjänstemän skiljde i detta avseende ut sig från andra grupper på så sätt att en hög andel kunde tänka sig att arbeta längre än 65.

---

<sup>26</sup> Ilmarinen (2006).

<sup>27</sup> Ilmarinen (1996).

<sup>28</sup> Vingård och Hogstedt (2012).

<sup>29</sup> Ahlberg m.fl. (2001).





# Ekonomiska och andra drivkrafter i olika socioekonomiska grupper

Genomgående i den här citerade litteraturen är att det är faktorer som relaterar till upplevd hälsa, arbetsförmåga och arbetsmiljö som framför allt står i centrum när det gäller om man tror att man kommer att fortsätta att arbeta fram till lagstadgad pensionsålder. Men i politiken har det snarast varit de ekonomiska incitamenten som prioriterats när det gäller att öka äldres arbetskraftsdeltagande. Vilken betydelse har de ekonomiska drivkrafterna i olika socioekonomiska grupper?

Pensionsåldersutredningen konstaterade<sup>30</sup>:

Arbetet betyder så mycket mer än lönen, även för äldre. Ett meningsfullt arbete är viktigt för individens självbestämmande, vår upplevelse av livskvalitet och delaktighet. Att ha ett arbete handlar inte bara om försörjningen, utan handlar lika mycket om att vara en del av en arbetsgemenskap.

Den ekonomiska verklighet som väntar utsatta grupper när de blir pensionärer gör att ekonomiska drivkrafter inte ska underskattas när det gäller villighet att fortsätta att arbeta upp i åren. Men forskning visar att stora grupper inte ser arbetet i huvudsak som en inkomstkälla.<sup>31</sup> I själva verket rör det sig endast om ungefär en femtedel som anger ekonomi som huvudsakligt skäl att de arbetar.<sup>32</sup> Personer i arbetaryrken gör det i högre grad, men också bland dessa utgör de som har en instrumentell syn på arbete en minoritet. I en kunskapsöversikt från Regeringskansliet konstateras att självrapporterad hälsa korrelerar starkt signifikant med sannolikheten att gå i tidig pension, medan ekonomiska incitament å andra sidan uppvisar liten effekt.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> SOU 2013:25.

<sup>31</sup> Wikman (2005).

<sup>32</sup> SOU 2012:28.

<sup>33</sup> Ds 2007:21.

RFV har räknat på vilka fördelar som uppstår i olika grupper om man väljer att fortsätta arbeta upp till 65 eller 67 års ålder. Slutsatsen är att personer med höga inkomster har mycket att vinna på att fortsätta arbeta, medan den ekonomiska fördelen för låginkomsttagare är relativt liten.<sup>34</sup> Anställda – framför allt högre tjänstemän – kan emellertid lockas att sluta i förtid i samband med olika typer av särskilt fördelaktiga pensionserbjudanden.<sup>35</sup> Detta är dock, i varje fall på svensk arbetsmarknad, mycket kostsamt för arbetsgivaren, varför i stället olika nedtrappningslösningar har utvecklats.<sup>36</sup>

I SCB:s undersökning *Levnadsförhållanden* om synen på arbete redovisas för olika socioekonomiska kategorier om de anser att (alternativ 1) ”Det här jobbet är som alla andra jobb. Man gör sitt, men det enda som betyder något är förtjänsten” eller (alternativ 2) ”Det här jobbet är det något särskilt med. Förutom lönen ger det mig en känsla av personlig tillfredsställelse.” De som väljer alternativ 2 och som därmed kan sägas inte ha en instrumentell inställning till arbetet är bland arbetare 72,9 procent och bland tjänstemän 89,3 procent. Även i subgruppen ej facklärd arbetare är det en majoritet, 67,7 procent, som väljer alternativ 2. I subgruppen högre tjänstemän är motsvarande andel 95,0 procent. Detta antyder att för de flesta, oavsett socioekonomisk tillhörighet, utgör arbetet ett centralt livsvärde, som kan sägas motsvara en stark attraktion till en aktivitet som personer tycker om, som de finner viktig och i vilken de investerar tid och energi<sup>37</sup>, och som framstår som en viktigare drivkraft än enbart ekonomin.

I en temarapport från SCB om övergången från arbete till pension kartlades vilken betydelse ekonomiska skäl hade för personer med olika utbildningsbakgrund att fortsätta att arbeta även efter det att de börjat ta ut pension. Av Figur 2 framgår att kvinnor i högre grad än män valt att fortsätta arbeta av ekonomiska skäl; detta gäller i synnerhet lågutbildade (ca 60 procent). Oavsett utbildningsnivå är det för en majoritet av männen (ca 75 procent) andra skäl än de ekonomiska som gör att de fortsätter att arbeta.

---

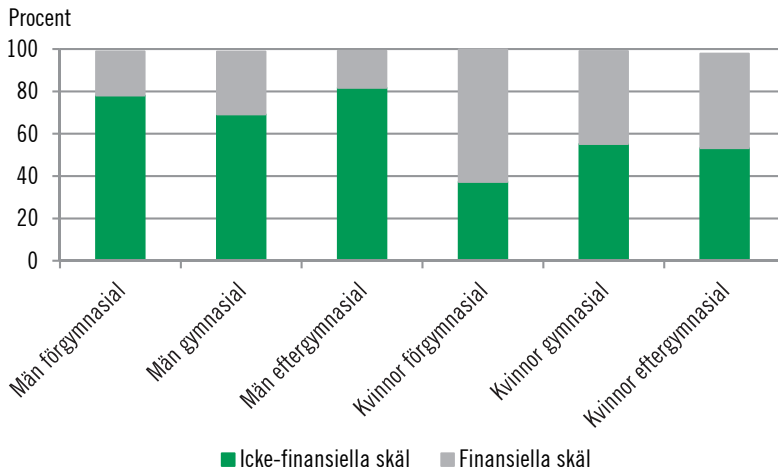
<sup>34</sup> Riksförsäkringsverket (2002).

<sup>35</sup> Adams och Beehr (1998); Soidre (2009).

<sup>36</sup> Malmqvist (2007); Mykletun och Furunes (2011).

<sup>37</sup> Vallerand m.fl. (2003).

**Figur 2** Andel som anger ekonomiska eller icke-ekonomiska skäl som orsak till att de fortsätter arbeta efter att de börjat ta ut pension



Källa: SCB (2014).

Livsinkomstprincipen, en grundsten i det svenska pensionssystemet, gör att flera grupper riskerar att drabbas av låga, eller mycket låga, pensioner. Dit hör deltidsarbetande, utrikesfödda, sjukpensionärer, upprepat visstidsanställda, ensamföretagare och unga med svag anknytning till samhälle och arbetsmarknad (det s.k. prekariatet). I flera av dessa grupper är kvinnor särskilt utsatta.

I en analysrapport till EU-kommissionen<sup>38</sup> konstaterades att de pensionsreformer som genomförts i många länder hade försvagat principen om pension som fortsatt inkomst, baserad på de senaste årens lönenivå. Den hade ersatts med principen uppskjuten lön, baserad på livsinkomst, ofta utökad med avtalspension och privat sparande. Konsekvensen är, enligt rapporten, att låginkomsttagare, de som haft korttidsanställningar eller varit arbetslediga under längre perioder (framför allt kvinnor i familjeomsorg) ofta inte erhåller mer än minimal pension trots att de bidragit till systemet under många år.

I Sverige, som ändå ligger ganska bra till i EU-jämförelse, är pensionsgapet mellan kvinnor och män, om man enbart ser till inkomstgrundad allmän pension för dem som är 65 år eller äldre, 34 procent. Om man tar hänsyn till tjänstepension ökar det ytterligare, men med

<sup>38</sup> EU-kommissionen (2014).

garantipension, änkepension och bostadstillägg minskar det till i genomsnitt cirka 26 procent.

Gapet mellan pensionerade kvinnors och mäns disponibla inkomst har inte förändrats nämnvärt sedan 1995.<sup>39</sup> En stor del av skillnaden beror på att kvinnor är i majoritet i sektorer med relativt låga löner. För förvärvsaktiva kvinnor och män är gapet i genomsnitt 11,3 procent. Men efter det att hänsyn tagits till yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid kvarstår en oförklarad löneskillnad om 4,3 procent. Inom landstingen är den 3,8 procent och inom kommunerna 0,3 procent. Den största oförklarade löneskillnaden – 6,5 procent – finns bland tjänstemän i privat sektor.<sup>40</sup> Eftersom lönebildningen sker lokalt beror en del av den oförklarade skillnaden, och därmed en del av pensionsgapet, på utfallet av lokala förhandlingar.

Den stora skillnaden i pensionsvillkor mellan könen utgör ett starkt ekonomiskt incitament till arbete i högre åldrar för många kvinnor, men effekten förefaller vara begränsad även i lägre socioekonomiska grupper.

Livsinkomstprincipen gör att personer med invandrarbakgrund riskerar att drabbas av mycket låga pensioner. Det rör sig inte om någon marginell grupp. Enligt SCB:s befolkningsstatistik utgjorde andelen i befolkningen med utländsk bakgrund 24,9 procent 2018, vilket motsvarar över 2,5 miljoner, varav mer än en halv miljon är födda i Sverige, med två utrikesfödda föräldrar. Invandrarna är en ofta förbisedd resurs när det gäller pensionssystemet (givetvis under förutsättning att de kommer i arbete). Hur ser pensionsmönster och motivationsfaktorer ut för invandrarna?

En analys av arbetslivslängder visade att svenskfödda i genomsnitt lämnade arbetslivet senare än utrikesfödda.<sup>41</sup> Även bland utrikesfödda hade personer i arbetaryrken fler ”förlorade år” än de i tjänstemannaryrken. Utrikesfödda är i större omfattning sjukpensionärer än svenskfödda, men om man tar hänsyn till yrkesidentitet så försvinner skillnaden helt för män och försvagas starkt för kvinnor.<sup>42</sup>

Det är tydligt att den socioekonomiska skillnaden mellan personer i arbetar- och tjänstemannaryrken slår igenom också i invandrargruppen. Utrikesfödda kvinnor är den enskilda grupp som har lägst

---

<sup>39</sup> Ds 2016:19.

<sup>40</sup> Medlingsinstitutet (2018).

<sup>41</sup> Kadefors m.fl. (2019).

<sup>42</sup> Sjögren Lindqvist (2011).

sysselsättningsgrad, för 2018 var den 66,3 procent; för utrikesfödda män 70,7 procent.<sup>43</sup> Konsekvensen är att utrikesfödda kvinnor i särskilt hög utsträckning riskerar att bli fattigpensionärer, de allra flesta kan inte räkna med full garantipension som har 40 års kvalificeringstid. Äldreförsörjningsstödet, som är det yttersta grundskydd som alla har rätt till, uppgår 2019 för ensamstående som mest till cirka 5 800 kr/månad plus bostadstillägg.

Hur ska man kunna komma ifrån att en mycket stor andel av invandrarna, egentligen oavsett lönenivå, kommer att riskera att bli fattigpensionärer – helt enkelt eftersom en grundsten i svenska pensionssystemet är livsinkomstprincipen? Utrikesfödda har ibland haft med sig pensionsrättigheter från sitt ursprungsland, men dagens invandrare är till stor del flyktingar undan repressiva system som saknar förmåga eller vilja att bidra till deras framtida försörjning. Det behövs en särskild genomlysning av utrikesföddas pensionsvillkor, där könsperspektivet beaktas.

---

<sup>43</sup> SCB (2019c).



# Kategorisering

Den ovan gjorda socioekonomiska sammanställningen har visat på betydelsen av faktorer som påverkar människors förhållningssätt till arbete och pensionering. Både arbetsplatsfaktorer och faktorer i ett väntande pensionärliv har betydelse).<sup>44</sup> Enligt push-pullteorin<sup>45</sup> är det balansen mellan s.k. push-pullfaktorer och återhållande faktorer som i stor utsträckning styr om och när människor beslutar sig för att lämna arbetslivet. Motivationen att lämna arbetslivet kan öka, t.ex. om de upplever att de har ekonomisk trygghet som pensionär (pull) eller om de upplever att ett tryck utövas på arbetsplatsen att lämna den (push). Viktiga pushfaktorer är arbetsgivares allmänt negativa attityder till äldre, särskilt beträffande deras kompetens och produktivitet. Upplevda hälsoproblem, kompetensbrist, dåligt anpassade arbetsplatser och en allmänt negativ attityd till arbetet är andra pushfaktorer som kan få den äldre anställda att vilja avsluta sitt yrkesliv.<sup>46</sup>

Push-pullfaktorerna kan också ha omvända tecken och verka återhållande på beslutet att lämna arbetslivet. Till dessa återhållande faktorer hör positiva relationer till yrke, arbetsplats och det sociala sammanhang som följer av att finnas i en organisation, liksom upplevd oro för ekonomisk otrygghet, bristande sociala nätverk utanför arbetet och en känsla av identitetsförlust.

Det är uppenbart att pensioneringsmönstren inte enbart påverkas av de åldersgränser och ekonomiska incitament som finns i den nu genomförda pensionsreformen, utan att individuella upplevda push-pullfaktorer har stor inverkan. Äldre som närmar sig pensionsåldern utgör ingen homogen grupp, många olika faktorer påverkar när de lämnar arbetslivet. Den äldre arbetskraften utgörs av personer med

---

<sup>44</sup> Van Solinge och Henkens (2007).

<sup>45</sup> Se t.ex. Gruber och Wise (1999); Knuth och Kalina (2002); Arbetsmiljöverket (2014).

<sup>46</sup> Schultz m.fl. (1998).



vitt skilda erfarenheter och med olika attityder till pensionering; beslutsfattare kan därför inte tillämpa en ”one size fits all”-strategi när de utformar incitament för fördröjd pensionering.<sup>47</sup>

Ur socioekonomisk synpunkt är det fruktbart att göra en indelning med hänsyn till vilka som har ett reellt val beträffande om och när de ska gå i pension. En sådan kategorisering kan baseras på dimensionerna vilja och kunna (se Figur 3).

**Figur 3** Kategorisering av förhållningssätt till förlängt arbetsliv hos äldre

<b>Kan men vill inte</b>	<b>Kan och vill</b>
<b>Kan inte och vill inte</b>	<b>Kan inte men vill</b>

De som tillhör kategorin ”kan och vill” fortsätter i sin anställning upp till ordinarie pensionsålder eller längre, de hindras inte av personliga skäl eller yttre omständigheter. Men det finns också de som väljer att inte fortsätta trots att möjligheten finns, kategorin ”kan men vill inte”. Andra skulle vilja men hindras av omständigheterna, ”kan inte men vill”. En fjärde kategori utgörs av dem som lämnar arbetslivet både på grund av omständigheter och brist på vilja att fortsätta, kategorin ”kan inte och vill inte”.

Kategoriseringen enligt Figur 3 är användbar av flera skäl, inte minst för att uppnå en förståelse för vad som kan påverka arbetskraftsdeltagandet hos de äldre. Vad kännetecknar den grupp som tar vara på möjligheten att fortsätta arbeta i högre åldrar? Vilka är hindren för ett utsträckt arbetsliv och hur kan de övervinnas i kategorier som i dag lämnar arbetslivet tidigt? Hur stora är kategorierna och hur ser

---

<sup>47</sup> Flynn (2010).

den socioekonomiska sammansättningen ut? Vilka konsekvenser kan olika förändringar i ramverken tänkas ha i de olika kategorierna?

## Kategorin ”kan och vill”

Vi har kunnat se i tidigare avsnitt att det finns en tydlig socioekonomisk åtskillnad mellan grupper när det gäller arbete fram till 65 års ålder. De i arbetaryrken har i genomsnitt fler ”förlorade år” än de i tjänstemannayrken, särskilt jämfört med akademiker och högre tjänstemän. Det är de senare grupperna som dominerar kategorin ”kan och vill”.

När LAS-åldern höjdes från 65 till 67 år 2001 gavs alla möjlighet att förlänga sina arbetsliv. Vilka var det som tog vara på den möjligheten? I en studie omfattande anställda vid Västra Götalandsregionen med cirka 42 000 tillsvidareanställda, kartlades hur många i olika yrken som 2009 var 64 år och som två år senare, det år när de fyllde 66 år, kvarstod i tillsvidareanställning – och som alltså visade att de både ville och kunde använda sig av möjligheten att fortsätta i anställning efter 65.

Det yrke där högst andel kvarstod i anställning var läkare (53 procent), att jämföra med administratörer, sjuksköterskor och undersköterskor (alla cirka 20 procent). Den tydliga socioekonomiska skillnaden blir ännu större om hänsyn tas till att många i lägre socioekonomiska grupper slutat arbeta redan innan det år de fyllde 65 och därför inte kunde utnyttja den möjlighet som gavs när LAS-åldern höjdes. En enkätundersökning i Region Skåne visade i stort en överensstämmande bild: bland anställda 55 år eller äldre var det högst andel läkare (58 procent i undersökningsgruppen) och psykologer (50 procent) som angav ”kan och vill” beträffande arbete till 65 års ålder eller längre. Lägre andelar hade kuratorer (48 procent), sjukgymnaster (39 procent), läkarsekreterare (34 procent), sjuksköterskor (29 procent), skötare (28 procent), undersköterskor (25 procent) och arbets-terapeuter (21 procent).

Till dem som vill fortsätta kan också för vissa grupper finnas faktorer som gör att de inte ser att de har något reellt val. Det kan exempelvis handla om att inte ha råd att sluta eller om att anse sig vara oundgänglig för den verksamhet i vilken man är engagerad.

Till dem som fortsätter att arbeta upp i åren hör chefer för små eller medelstora företag. Företagare utgör 42 procent av de sysselsatta i åldersgruppen 65–74 år, medan de i åldersgruppen över 70 år utgör en majoritet. Ungefär 25 procent av företagarna uppger att de kommer att arbeta minst fram till 68 års ålder.<sup>48</sup> Ofta är skälet att ingen annan finns som kan fortsätta att driva verksamheten vid ett generationsskifte. Det är en grupp som sannolikt inte berörs i någon högre grad av förändrade ramvillkor i pensionssystemet.

En slutsats är att kategorin ”kan och vill” till stor del utgörs av högre tjänstemän, personer i akademiska yrken, och företagare; det är grupper som med stor sannolikhet kommer att fortsätta att använda sig av de möjligheter som skapas att arbeta upp i åren. De drivs inte i första hand av ekonomiska incitament. Men det finns också en inte obetydlig grupp lägre tjänstemän och i arbetaryrken, främst kvinnor, som fortsätter att arbeta upp till och efter 65 års ålder. Det är grupper som till följd av livsinkomstprincipen annars kan riskera mycket låga pensioner, vilket ökar motivationen att arbeta upp till normal pensionsålder eller längre enligt den s.k. kompensationshypotesen.<sup>49</sup> Ett liknande förhållningssätt kan förväntas när de stora grupper som under senare år invandrat till Sverige i vuxen ålder så småningom ställs inför valet att fortsätta att arbeta – eller bli fattigpensionärer.

## Kategorin ”kan inte men vill”

Det är inte ovanligt att de som gått i pension anger att de egentligen skulle ha velat fortsätta arbeta; de tillhör kategorin ”kan inte men vill”. Hur är den gruppen sammansatt, och hur stor är den? I en undersökning i åldersgruppen 50–69 år bland dem som tagit ut pension och slutat arbeta uppgav nästan 30 procent att de velat fortsätta arbeta.<sup>50</sup> Bland männen var andelen 24,5 procent och bland kvinnor 34,5 procent. Utbildningsbakgrunden hos de tillfrågade hade viss betydelse, särskilt hos kvinnor (Figur 4).

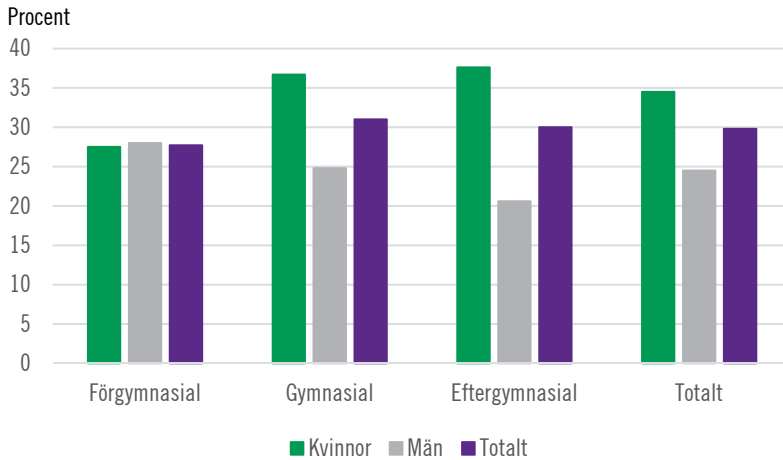
---

<sup>48</sup> Företagarna (2018).

<sup>49</sup> König (2017).

<sup>50</sup> SCB (2014).

**Figur 4** Andel personer i ålder 55–69 år som tagit ut pension och som när de slutat arbeta velat fortsätta, efter kön och utbildningsgrad



Källa: SCB (2014).

Det är uppenbart att kategorin ”kan inte men vill” inte är marginell, utan omfattar en stor andel av de relativt nypensionerade, både män och kvinnor, och oberoende av socioekonomisk tillhörighet. Det framstår som särskilt anmärkningsvärt att kvinnor i högre grad än män egentligen velat fortsätta arbeta längre. Skälen till att de inte kunnat fortsätta kan, som vi sett tidigare, vara skiftande: bristande arbetsförmåga, bristande kompetens, familjeåtaganden. Men det kan också handla om att arbetsplatsen inte erbjudit möjligheter till deltid, eller att det funnits pushfaktorer i form av hög arbetsbelastning eller negativa attityder. Hur orsaksfördelningen ser ut ger inte undersökningen besked om, men den kan förväntas vara olika beroende på socioekonomisk tillhörighet.

Kategorin ”kan inte men vill” framstår som särskilt viktig eftersom den omfattar många människor som med stor sannolikhet skulle kunnat arbeta fler år, om möjligheten hade funnits. Sannolikt kan ett kraftigt ökat arbetskraftsdeltagande uppnås i denna kategori genom att motverka de arbetsrelaterade pushfaktorerna.

## Kategorin ”kan men vill inte”

Kategorin ”kan men vill inte” innefattar personer som av olika skäl väljer att gå i pension och avsluta sitt arbetsliv trots att möjligheten finns att arbeta fler år; det handlar här i huvudsak om ett frivilligt beslut. Det finns anledning att söka identifiera de bakomliggande skälen till detta förhållningssätt.

Vi har berört ovan att en upplevd hög arbetsbelastning för många utgör en viktig pushfaktor. Att anpassa arbetets krav till arbetsförmågan framhålls av den finländske forskaren Juhani Ilmarinen som en nyckel till ett förlängt arbetsliv.<sup>51</sup> I en nyligen publicerad översiktsartikel rörande faktorer som bidrar till ökat arbetskraftsdeltagande hos äldre konstaterades också att arbetskraven var den viktigaste arbetsrelaterade faktor som avskräckte äldre från fortsatt arbete. Höga arbetskrav ökade äldres avsikt att gå i pension, minskade deras avsikt att fortsätta yrkesarbete och ökade preferensen för tidig pensionering.<sup>52</sup>

Pensionsmyndigheten genomförde 2011 en undersökning bland personer i åldern 61–70 år, med syftet att ta reda på hur människor resonerar vad gäller uttag av allmän ålderspension respektive fortsatt förvärvsarbete.<sup>53</sup> De vanligaste skälen är inte arbetsrelaterade (Figur 5), utan speglar äldres önskan att själva förfoga över sina liv; de vill inte fortsätta arbeta även om de skulle kunna göra det.

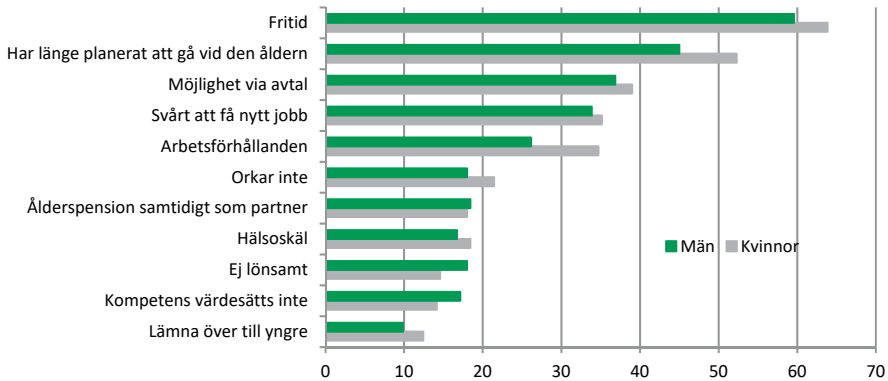
---

<sup>51</sup> Ilmarinen (2006).

<sup>52</sup> Chen och Gardiner (2019).

<sup>53</sup> SOU 2012:28.

Figur 5 Skäl till att gå i pension i stället för att fortsätta arbeta



Källa: SOU 2012:28.

Kategorin ”kan men vill inte” är inte heller den marginell. Men hur är den sammansatt? I den tidigare refererade enkätundersökningen avseende arbete till 65 år eller längre i olika yrkesgrupper i sjukvården, utgjorde gruppen ”kan men vill inte” 17 procent av de svarande. Skillnaden mellan yrkesgrupper var här förhållandevis liten: bland arbetsterapeuter var andelen högst (26 procent), därefter följde sjukgymnaster (23 procent), läkarsekreterare (22 procent) och kuratorer (19 procent), alla kvinnodominerade yrken. Undersköterskorna hade lägst andel (12 procent) som angav alternativet ”kan men vill inte”.<sup>54</sup>

Resultaten stödjer antagandet att många i kategorin ”kan men vill inte” väljer att pensionera sig av skäl som inte har med deras arbete att göra. Att länge ha planerat att gå vid en viss ålder eller att önska sig mer fritid kan vara lika relevant för läkaren som för läkarsekreteraren. Det är kraftfulla pullfaktorer som kan visa sig svåra att övervinna med generella åtgärder relaterade till arbete och arbetsmarknad. Individuellt utformade nedtrappningslösningar som anpassar arbetskraven till den aktuella arbetsförmågan och tar hänsyn till individens specifika önskemål (exempelvis när det gäller möjlighet till deltid) skulle dock sannolikt kunna få en del av de äldre i kategorin ”kan men vill inte” att senarelägga sin pensionering.

<sup>54</sup> Nilsson (2017).

## Kategorin ”kan inte och vill inte”

I den tidigare refererade enkätundersökningen i Region Skåne utgjorde kategorin ”kan inte, vill inte” en stor andel av respondenterna. Det förelåg en tydlig socioekonomisk skillnad: av undersköterskorna angav 60 procent att de varken kunde eller ville fortsätta upp till 65 eller längre; därefter kom skötarna (55 procent), sjuksköterskorna (54 procent) och arbetsterapeuterna (53 procent). Lägst andel hade läkarna (24 procent) och psykologerna (26 procent).<sup>55</sup>

De äldre som varken kan eller vill fortsätta arbeta upplever att de nått vägs ände i arbetslivet, och många söker pensionera sig så tidigt som möjligt. Tidigare har sjukersättning för dem som inte orkat eller av andra hälsorelaterade skäl inte kunnat fortsätta varit en vanlig väg in i pension. I en underlagsrapport till Pensionsåldersutredningen visade det sig att bara ungefär hälften av männen och 40 procent av kvinnorna gick direkt från arbete till ålderspension. Den största gruppen som tog en alternativ väg ut ur arbetskraften var den som fick sjukersättning. Drygt 40 procent av kvinnorna och 30 procent av männen lämnade arbetslivet med sjukersättning som huvudsaklig inkomstkälla.<sup>56</sup>

Detta avspeglar emellertid de förhållanden som gällde före det att de nya riktlinjer som utfärdades 2006 beträffande möjligheterna att beviljas sjukersättning hade fått genomslag. Effekten av denna policyändring var dramatisk: mellan 2006 och 2011 minskade antalet nybeviljade ansökningar med 70 procent, från drygt 48 000 till drygt 14 000 årligen. I februari 2017 hade drygt 290 000 personer sjukersättning. Det är den lägsta siffran sedan ersättningen infördes 2003.<sup>57</sup>

Minskningen mellan 2006 och 2011 var för kvinnor 74,4 procent och för män 63,4 procent. Inom de två största diagnosgrupperna, psykiska sjukdomar och sjukdomar i rörelseorganen, var minskningen för kvinnor 64,9 respektive 91,1 procent; för män var den 48,8 respektive 90,0 procent. Den ökade svårigheten att beviljas sjukersättning hade en tydlig socioekonomisk dimension. Av yrkena med högst andel ansökningar före policyändringen var för kvinnor nio av tio

---

<sup>55</sup> Nilsson (2017).

<sup>56</sup> Sjögren Lindqvist (2011).

<sup>57</sup> Försäkringskassan (2017).

arbetaryrken, för män alla tio.<sup>58</sup> Åtgärden förefaller ha orsakat en överströmning till tidigt uttag av ålderspension, särskilt för kvinnor.<sup>59</sup>

Vilken socioekonomisk skillnad kan ses i de ökade uttagen av tidig ålderspension? År 2004 förelåg ingen skillnad mellan kvinnliga arbetare och tjänstemän, medan manliga tjänstemän oftare än män i arbetaryrken valde denna utväg. År 2011 hade denna senare skillnad försvunnit, medan det nu var vanligare för kvinnor i arbetaryrken än för kvinnliga tjänstemän att ta tidig pension. Både för kvinnor och för män klassificerades 9 av de 10 yrkena med den största ökningen i uttag av tidig ålderspension som arbetaryrken; ett var blandat med arbetare och tjänstemän. Alla de 10 yrkena med lägst ökning var tjänstemannayrken, både för män och för kvinnor.

En studie omfattande de 50 vanligaste yrkena för män respektive kvinnor visade att en yrkesgrupp som inte tillhörde de 50 största men där uttagen av tidig pension var förvånansvärt vanliga var manliga direktörer och företagsledare, något som gällde i mycket lägre grad för kvinnor i samma yrkesgrupp.<sup>60</sup> Förhållandet avspeglar sannolikt förekomsten av guldkantade pensionsavtal, men varför det här föreligger en könsskillnad är oklart.

Att påverka dem som tillhör kategorin ”kan inte och vill inte” att senarelägga utträdet från arbetslivet är sannolikt svårare jämfört med de övriga kategorierna. Att välja att ta tidig ålderspension leder till lägre pensionsutbetalningar livsvarigt, men trots att de ekonomiska incitamenten är starka för de allra flesta, är de likafullt inte tillräckligt kraftfulla för att motverka push- och pullfaktorerna.

Med ett livscykelperspektiv som innefattar proaktiva insatser på arbetsplatsen kan anställningsbarheten över tid ökas, något som skulle kunna leda till att färre äldre finner sig inlåsta i denna kategori.

---

<sup>58</sup> Sjögren Lindqvist och Wadensjö (2010); Sjögren Lindqvist (2011); Kadefors m.fl. (2019).

<sup>59</sup> Johansson m.fl. (2018); Kadefors m.fl. (2019).

<sup>60</sup> Kadefors m.fl. (2019).





# Slutsatser

Redovisningen av kategorierna ovan, med hänsyn till deras storlek, sammansättning och sannolika drivkrafter, bör inte övertolkas. Urvalen i de citerade undersökningarna är inte nödvändigtvis representativa för arbetsmarknaden i stort. Förändringar i storlek och sammansättning är tänkbara över tid. Betydande attitydförskjutningar har också konstaterats.

Genomgången visar emellertid att alla de fyra kategorierna omfattar stora delar av den äldre arbetskraften. Vid utvecklingen av åtgärder som syftar till senareläggning av pensioneringen för många äldre är det nödvändigt att beakta den mångfald av faktorer som framtonar: som flera forskare framhåller är inte strategin ”one size fits all” tillämplig. En högre grad av individuell anpassning till äldres behov och önskemål är sannolikt nödvändig.

Forskare som på uppdrag av det brittiska arbetsmarknadsdepartementet jämfört politiska tillvägagångssätt i ett antal länder, drar slutsatsen<sup>61</sup>:

Bevis från alla fallstudier, bland annat USA, Australien och Kanada, indikerar att det inte bara är en förändring av lagstiftningen om ålder som kommer att uppmuntra människor att arbeta längre, utan snarare är det de förändringar som arbetsgivare gör för att förbättra möjligheterna för anställda som är avgörande, som att tillåta dem flexibelt arbete och en stegvis övergång till pension. [...] Studier har påvisat en rad förändringar på arbetsplatsen som kan underlätta produktiv sysselsättning för äldre arbetstagare: arbetsplanering, flexibla arbetstider, anpassad förläggning av deltid, semester och ledighet, pensionsavgång, arbetsuppgifter.”

Det framstår som rimligt att arbetsgivare utvecklar strategier som gör det möjligt även för lägre tjänstemän och anställda i arbetaryrken att behålla sin anställningsbarhet över tid. Nyckelbegrepp är bibe-

---

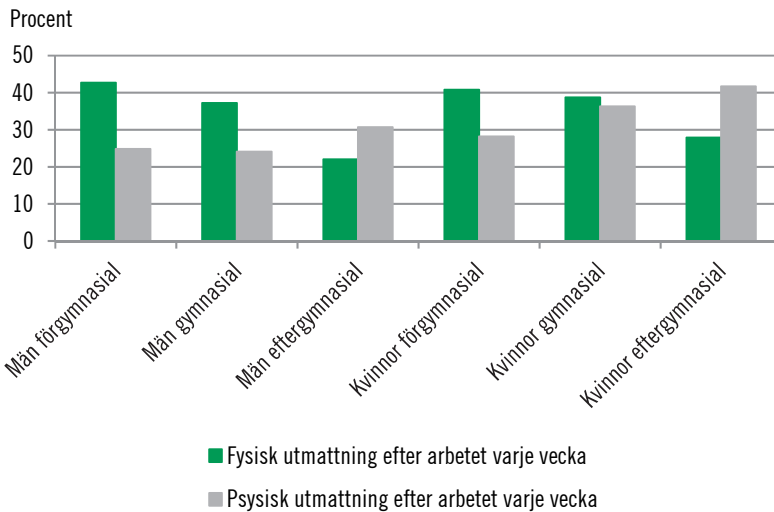
<sup>61</sup> Wood m.fl. (2015).

hållen hälsa och kompetens i relation till arbetets krav. Det är på arbetsplatserna som förhållandena måste förändras; utveckling av organisationers kapabilitet att tillämpa "age management" strategier är en möjlig och långsiktig framkomlig väg, som kan ha stor betydelse för många, särskilt i den viktiga kategorin "kan inte men vill".<sup>62</sup>

Bristande hälsa är som visats ovan ett vanligt skäl bakom tidiga utträden i denna kategori. Det är nödvändigt vid prioriteringen av åtgärder att beakta sjukskrivningspanoramats och ta särskild hänsyn till den stora ökningen som konstaterats under senare år av sjukskrivningar på grund av psykiska symtom, inte minst hos kvinnor i tjänstemannayrken, samtidigt som sjukdomar i rörelseorganen även fortsatt är en vanlig orsak till sjukskrivningar i arbetaryrken.<sup>63</sup>

Problembilden understryks i Figur 6, som visar andelen förvärvsarbetande i olika grupper som anger psykisk eller fysisk utmattning efter arbetet varje vecka. En välgrundad hypotes är att den som regelbundet utmattas av sitt arbete löper högre risk att drabbas av långtids-sjukskrivningar – och att så småningom lämna arbetslivet i förtid.

**Figur 6** Andel som är fysiskt respektive psykiskt utmattade efter arbetet minst en gång i veckan, efter kön och utbildningsnivå



Källa: SCB (2019d).

<sup>62</sup> Wikström och Liff (2019).

<sup>63</sup> Riksrevisionen (2018).

En etisk frågeställning när det gäller ålder, arbete och pensionering är hur äldre, oavsett socioekonomisk tillhörighet, skulle kunna ges möjlighet att fritt välja tidpunkten för när man går i pension. Många fler skulle, om de inte hindrades av exempelvis upplevd ohälsa eller yttre faktorer, i så fall förmodligen välja att fortsätta att arbeta i högre åldrar, andra kanske inte. I den parlamentariska äldreberedningen Senior 2005 förespråkades att äldrepolitiken skulle genomsyras av ett konsekvensetiskt förhållningssätt, där den handling är rätt som sammantaget ger bästa möjliga konsekvenser med hänsyn till alla som kan bli berörda. Arbetslivsreformer kan medföra plusvärden för alla berörda: äldres livskvalitet höjs, fler orkar och vill fortsätta arbeta upp i åren, kompetensförsörjningen i företag och organisationer underlättas, utsatta gruppers arbetskraftsdeltagande ökas.



# Referenser

- Adams G. Beehr T. (1998), *Turnover and retirement: a comparison of their similarities and differences*. Personnel Psychology 51:643-666.
- Ahlberg G., Marklund S., Stenlund C. och Torgén M. (2001) *Anställdas arbetsituation, hälsa och attityder till pensionering*. Arbetslivsinstitutet.
- Arbetsmiljöverket (2005), *Arbetsmiljön*.
- Arbetsmiljöverket (2014), *Sambandet mellan arbetsmiljö och beslutet att lämna arbetskraften*. Rapport 2014:8.
- Arbetsmiljöverket (2018), *Arbetsmiljön*.
- Centrum för arbetsmedicin, Stockholms läns landsting (2017), *Arbetshälsorapport*, Stockholms län 2016.
- Chen M K. och Gardiner E. (2019), Personnel Review 48(5):1318-1335
- Ds 2016:19. *Jämställda pensioner*, Regeringskansliet.
- Ds 2007:21. *Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning. En kunskapsöversikt*. Regeringskansliet.
- EU-Kommissionen (2015), *The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States*.  
[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2015/ee3\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/ee3_en.htm)
- EU-Kommissionen, Directorate-General for Justice (2014). *The socio-economic impact of pension systems on the respective situations of women and men and the effects of recent trends in pension reforms. Synthesis report – Study*. Rom: Istituto per la Ricerca Sociale and Fondazione Giacomo Brodolini.  
<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a435467a-48e7-4c16-9b90-c10d2cdce855>

- EU-Kommissionen (2005), *Integrated Guidelines For Growth And Jobs* (2005–2008).  
[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/pages/publication6410\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication6410_en.pdf)
- Europeiska Rådet (2005), *Rådets beslut av den 12 juli 2005 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik*. Europeiska unionens officiella tidning L 205/21.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005D0600&from=EN>
- Flynn M. (2010), *Who would delay retirement? Typologies of older workers*. *Personnel Review* 39(3): 308-324.
- Företagarna (2018), *Se upp för företagarnas höga medelålder*.  
<https://www.foretagarna.se/nyheter/riks/2018/mars/se-upp-for-foretagarnas-hoga-medelalder/>
- Försäkringskassan (2017), *Nybeviljande av sjukersättning och aktivitetsersättning*. Rapport till Socialdepartementet.
- Gruber J. och Wise D. (1998), *Social Security and Retirement: An International Comparison*. *The American Economic Review, Papers and Proceedings*, 88(2):158–163.
- Hasselhorn HM. och Rauch A. (2013), *Perspektiven von Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe in Deutschland*. *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz* 56(3):339-348.
- Ilmarinen J. (2006), *Towards a Longer Worklife! Ageing and the Quality of Worklife in the European Union*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ilmarinen J. (1996), *Productivity in late adulthood – physical and mental potentials after the age of 55 years*. I: Goedhard, W. (red) *Aging and Work 3*. ICOH Scientific Committee, Haag: Pasman.
- Johansson P. Laun L. Palme M. och Olofsdotter, H. (2018), *Drivkrafter och möjligheter till ett förlängt arbetsliv*. IFAU Rapport 2018:20.
- Kadefors R., Nilsson K., Östergren P-O, Rylander L. och Albin M. (2019), *Social inequality in working life expectancy in Sweden*. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 51(8), 1-10.

- Kadefors R., Nilsson K., Rylander L., Östergren P-O. och Albin M. (2018), Occupation, gender and work life exits. A Swedish population study. *Ageing & Society* 38(7):1332–1349.
- Kadefors R., Thorin A. och Öhman A. (2014), *Vad hände i offentlig sektor när LAS-gränsen höjdes: hur många och vilka fortsatte att jobba till 67?* Arbetsmarknad & Arbetsliv 20(1):25–38.
- Kadefors R. och Wikman A. (2011), *Inklusion och exklusion - om arbetslivslängd i olika yrken.* Arbetsliv i Omvandling nr 3: 124–141.
- Knuth M. och Kalina T. (2002), *Unemployment as a transition from employment to retirement in West Germany.* *European Societies* 4:393-418.
- König S. (2017), *Career histories as determinants of gendered retirement timing in the Danish and Swedish pension systems.* *European Journal of Ageing* 14(4).
- Laun L. och Palme M. (2019), *Kan seniorer arbeta längre?* Delegationen för senior arbetskraft, Rapport 1.
- Laun L. och Palme M. (2017), *Vad förklarar de senaste 20 årens ökade arbetskraftsdeltagande bland äldre i Sverige?* Working Paper 2017:18. Stockholm: IFAU.
- Laun L. (2017), *Effekter av riktade skattelättnader på äldres arbetskraftsdeltagande.* *Ekonomisk Debatt* 45(8): 17–25.
- Leinonen T., Pietiläinen O., Laaksonen M., Rahkonen, O. Lahelma, E. och Martikainen, P. (2011), *Occupational social class and disability retirement among municipal employees – the contribution of health behaviors and working conditions.* *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 37(6):464–72.
- Medlingsinstitutet (2018), Lönestrukturstatistiken.
- Malmqvist G. (2007), *Behov av och möjligheter till ett utsträckt arbetsliv för den äldre arbetskraften.* Underlagsrapport till regeringen. Arbetslivsinstitutet.
- Mykletun RJ. och Furunes T. (2010), *The Ageing Workforce Management Programme in Vattenfall AB Nordic, Sweden: Final Report.* I: R. Ennals, R Salomon (eds.), *Older workers in a sustainable society.* Berlin: Peter Lang Verlag – Education, Labour and Society.



- Nilsson K. (2017), *The influence of work environmental and motivation factors on seniors' attitudes to an extended working life or to retire. A cross sectional study with employees 55–74 years of age*. Open Journal of Social Sciences, 5: 30–41.
- OECD (2018), *Population ageing: Facing the challenge*. OECD Observer 22 November 2018.  
[http://oecdoobserver.org/news/archivestory.php/aid/1081/Population\\_ageing:\\_Facing\\_the\\_challenge.html](http://oecdoobserver.org/news/archivestory.php/aid/1081/Population_ageing:_Facing_the_challenge.html)
- Polvinen, A., Laaksonen M., Gould R., Lahelma E. och Martikainen P. (2014), *The contribution of major diagnostic causes to socio-economic differences in disability retirement*. Scandinavian Journal of Work Environment and Health 40(4):353–360.
- Regeringskansliet (2017), Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner.
- Riksförsäkringsverket (2004), *Vem önskar lämna arbetslivet med ålderspension?* RFV Analyserar 2004:7.
- Riksförsäkringsverket (2002), *Äldres utträde ur arbetskraften – nu och i framtiden*. RFV Analyserar 2002:3.
- Riksförsäkringsverket (2000), *Trött på att jobba?* Riksförsäkringsverket Redovisar 2000:10.
- Riksrevisionen (2018), *Nekad sjuk- och aktivitetsersättning – effekter på inkomst och hälsa*. Rapport 2018:9.
- SCB (2019a), Socioekonomisk indelning (SEI).  
<https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/socioekonomisk-indelning-sei/>
- SCB (2019b), Befolkningsstatistik i sammandrag 1960–2018.  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/pong/tabell-och-diagram/helarsstatistik--riket/befolkningsstatistik-i-sammandrag/>
- SCB (2019c), Arbetskraftsundersökningarna: Grundtabeller, årsmedeltal enligt internationell definition.
- SCB (2019d), Undersökning av levnadsförhållanden. ULF/SILC 2016–2017.

- SCB (2016), Sverige har högst pensionsålder i EU.  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2016/Sverige-har-hogst-pensionsalder-i-EU/>
- SCB (2014), *Övergången från arbete till pension 2012*. Statistiska meddelanden AM 110 SM 1404.
- SCB (2005), Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF).
- Sjögren Lindqvist G. (2011), *Sjukersättning och yrke*. Underlagsrapport till Pensionsåldersutredningen. SOU 2011:05.  
[www.sou.gov.se/wp-content/uploads/2013/05/a73f3fb7.pdf](http://www.sou.gov.se/wp-content/uploads/2013/05/a73f3fb7.pdf).
- Sjögren Lindqvist G. Wadensjö E. (2010), *Arbetsmarknaden för de äldre*. Studier i Finanspolitik 2009/7, Finanspolitiska Rådet.
- Soidre T. (2009), *Utbildning och anställning. Mönster bland äldre medelålders kvinnor och män*. Arbetsmarknad & Arbetsliv 15:47-60.
- van Solinge H. och Henkens K. (2007). *Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness*. Journal of Gerontology 62B(5):295–303.
- SOU 2013:25, *Åtgärder för ett längre arbetsliv*. Slutbetänkande från Pensionsåldersutredningen.
- SOU 2012:28, *Längre liv – längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre*. Delbetänkande från Pensionsåldersutredningen.
- SOU 2003:91, *Äldrepolitik för framtiden. 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning*. Slutbetänkande från Senior 2005.
- Stattin M. och Järholm B. (2005), *Occupation, work environment, and disability pension: A prospective study of construction workers*. Scandinavian Journal of Public Health 33:84–90.
- Vallerand RJ., Blanchard C., Mageau GA., Koestner R., Ratelle C., Léonard M., Gagné M. och Marsolais J. (2003), *Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion*. Journal of Personality and Social Psychology 85(4):756–767.
- Wikman A. (2005), *Om arbetsengagemang och andra motiv för arbetet än ekonomiska*. Arbetsliv i Omvandling 2005:4.  
<http://journals.lub.lu.se/index.php/aio/issue/view/2383/294>

- Wikström E. och Liff R. (2019), *Chefens betydelse för ett längre arbetsliv*. Kommande underlagsrapport till Delegationen för senior arbetskraft.
- Vingård E. och Hogstedt C. (2012), *Vad vet vi om arbete, hälsa och ålder – en kunskapsöversikt*. Underlagsrapport till Pensionsåldersutredningen, i SOU 2012:28.
- Wood A., Robertson M. och Wintersgill D. (2010), *A comparative review of international approaches to mandatory retirement*. London: Research Report No 674, Department for Work and Pensions. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/214445/rrep674.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214445/rrep674.pdf)
- Wurm S., Engstler H. och Tesch-Römer C. (2009), *Ruhestand und Gesundheit*. Nova Acta Leopoldina NF 105:81–192. [https://www.researchgate.net/publication/265057617\\_Ruhestand\\_und\\_Gesundheit](https://www.researchgate.net/publication/265057617_Ruhestand_und_Gesundheit)





## PUBLIKATIONER

---

Delegationen kommer att under den tid arbetet pågår ta fram och publicera ett antal kortare skrifter som berör senior arbetskraft på olika sätt. På vår hemsida kommer vi löpande att lägga upp dessa skrifter.

### HITTILLS PUBLICERADE:

---

*Rapport 1:*

Kan seniorer arbeta längre?

*Rapport 2:*

Att arbeta till 75 – en bra början

*Rapport 3:*

Tidiga ålderspensionärer  
– vilka är de?

*Rapport 4:*

Hur gamla blir vi?

*Rapport 5:*

Stanna eller gå?  
SwAge-modellen = hållbart  
arbetsliv för alla åldrar

*Rapport 6:*

Hur gamla är de som bestämmer? Om åldersrepresentation i politiska församlingar

*Rapport 7:*

Hur mycket arbetar seniorer?

*Rapport 8:*

Vad blir sämre och vad blir bättre när man blir äldre?



STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

[www.seniorarbetskraft.se](http://www.seniorarbetskraft.se)



STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

[www.seniorarbetskraft.se](http://www.seniorarbetskraft.se)

ISBN 978-91-985429-8-1

Omslag: Elanders Sverige AB  
Bild: Agneta S Öberg