

# Kapitel 2 – Äldres sysselsättning och arbetsmiljö

Av Joachim Vogel och Mikael Stattin

- Sysselsättning: heltid och deltid
- Arbetslöshet
- Fysisk och psykosocial arbetsmiljö
- Arbetsmotivation
- De sista 5 åren i arbetslivet

## 2.1 Inledning

Trots ökad medellivslängd och allt bättre hälsa bland de äldre har pensioneringen kommit allt tidigare, dels genom lägre pensionsålder och dels genom möjlighet till delpension eller avtalspension. Kombinationen av tidig pension och allt högre medellivslängd innebär samtidigt en allt tyngre belastning på samhällsekonomin.

Så är utvecklingen på längre sikt, men på senare år har trenden vänts. Möjligheterna till pension i förtid har begränsats. Det nya pensionssystemet, med lägre pensionsnivåer, avdrag vid förtida uttag, och rätten att vara anställd efter 65 år, utgör mjuka incitament för senare pensionering.

De svenska undersökningarna av levnadsförhållanden visar att vi trots ökande pensionsålder har en fortsatt ökning av andelen friska och rörliga pensionärer, med ökande aktivitetsnivå och realinkomster.

Pensionsålder och pensionsnivå måste också anpassas till arbetskraven och de äldres hälsa. För några är pensionering vid 65 års ålder för tidigt, om man har god hälsa och funktionsförmåga, och samtidigt har intresse för att fortsätta att arbeta. Men i många yrken är 65 år en allt för hög pensionsålder. Arbetstempo och arbetsmiljön ställer allt större krav på vår funktionsförmåga. Många går i förtid via reglerade exitvägar (förtidspension/sjukersättning, delpension, avtalspension, långtidssjukskrivning) eller till egen bekostnad (förtida pensionsuttag, arbetstidsminskning, arbetsbyte).

Utträdet från arbetsmarknaden är dels en samhällsekonomisk fråga, dels en privatekonomisk fråga, som berör det informella generationskontraktet mellan de äldre och yngre generationerna. Generationskontraktet gäller föreställningar om rimliga relationer mellan inkomster i olika åldrar (arbetsinkomster, pensioner, bidrag/tjänster), och de samhällsekonomiska konsekvenserna i form

av olika pensions- och omsorgsutgifter och skatteuttag. Denna balans är under omprövning i de flesta länder. Sverige ingår i en ledningsgrupp som visar vägen mot en bättre anpassning av den reella pensionsåldern till den ökande livslängden. Sysselsättningen bland äldre är högre än i andra länder. Inom övriga EU pensioneras man tidigare, delvis som en åtgärd mot långvarig massarbetslöshet, delvis genom väsentligt lägre norm för pensionsålder, särskilt bland kvinnor.

### **Övergången från arbete till pension**

Förvärvsarbete är en resurs i vid bemärkelse inom alla arenor, såväl ekonomiskt (inkomster), tidsmässigt (den fria tidens omfattning) och psykosocialt. Att lämna arbetslivet innebär för de flesta äldre en genomgripande omställning med konsekvenser på många andra arenor. Vid höga arbetskrav och hälsoproblem innebär det en avlastning. Och det är ofta en betydande ekonomisk omställning till lägre inkomster och levnadsstandard. Förvärvsarbete gestaltar tillvaron genom att dels erbjuda möjligheter till självförverkligande, dels begränsa möjligheter till självförverkligande genom tidsrestriktionen. Vid pensionsdagen stängs möjligheten till självförverkligande i arbetslivet, men då öppnas också nya möjligheter att utveckla gamla och nya fritidsintressen.

När vi lämnar arbetslivet byter vi roll från en yrkesidentitet till en pensionärsidentitet, med både positiv och negativ innebörd. Att förbereda och bemästra bytet är ett av våra stora livsprojekt. Andra stora omställningar i livet, t.ex. inträdet på arbetsmarknaden, parbildning och föräldraskap, är övergångar som för det mesta upplevs som odelat positiva. Här handlar det om att erövra ett nytt territorium med nya möjligheter och upplevelser som man länge väntat och förberett sig för.

Så kan det också vara med pensioneringen. Men ofta är den övergången för-

knippad med en serie negativa konsekvenser. För många kommer pensionsdagen som en befrielse från ett slitsamt arbete eller som en efterlängtat öppning till nya fritidsintressen, till "den tredje åldern" av ökad frihet vid relativt god hälsa.

Men för många är det också samtidigt en smärtsam händelse, som kan liknas vid en skilsmässa. Pensionsdagen skiljer sig från andra omvälvande uppbrott, genom att den i regel är utan återvändo. Till bilden hör att utträdet ofta är åldersbundet, det är en total övergång från heltid till ingen arbetstid, och i praktiken utan möjlighet till successiv nedtrappning av arbetstiden.

Andra händelser som arbetslöshet, separation och barnens utflyttning upplevs som mindre definitiva. Delar av relationerna kan fortsätta i ny skepnad och är ibland reversibla. Pensionsdagen är däremot normalt oåterkallelig, och inom alla invanda livsområden sker då en kvalitativ omvandling: ett nytt livsinnehåll måste erövrats. Till skillnad från andra övergångar är man dock sedan länge psykologiskt förberedd på den nya situationen. Men hur vardagen sedan kommer att te sig mer konkret, och hur man kommer att uppleva sitt nya liv kan ofta inte överblickas före pensionen.

Yrkesrollen är central i det svenska samhället. Föreställningen om allas medverkan i produktionen, understödd genom den fulla sysselsättningens politik och genom kollektiva garantier till inkomstrygghet, bygger på att alla tar ansvar för sin egen välfärdsförsörjning genom förvärvsarbete. Förvärvsarbete är ett psykologiskt behov som inte längre tillgodoses efter pensionsdagen. Då är det legitimt att inte arbeta, men behovet lever kvar en tid efter pensionsdagen. Forskningen kring arbetets roll skiljer mellan olika funktioner som sätts ur spel när man lämnar arbetet, t.ex. vid varaktig arbetslöshet, eller vid pensionering.

**Förvärvsarbetet strukturerar tiden.** Det ger ett tidsschema, och det skapar

också särskilt värde åt den (begränsade) fria tiden. Ett överskott av fri tid utan strukturerande aktiviteter kan åtminstone under en övergångsperiod upplevas som problematiskt. Samtidigt innebär övergången till den nya fria tiden stora möjligheter att erövra nya intressen, att anpassa tidsschemat till egna intressen istället för arbetsgivarens önskemål.

#### **Förvärvsarbetet ger sociala kontakter.**

I många fall är det i arbetslivet som de väsentliga sociala kontakterna finns, volymmässigt, när det gäller regelbundenhet, och förtrolighet. Förlusten av arbetet kan ibland leda till ett sammanbrott av det sociala nätverket, särskilt om man saknar familj och andra regelbundna sociala kontakter. I extremfallet gäller det att nyetablera ett socialt nätverk. Samtidigt ger pensioneringen möjligheter att utveckla gamla relationer, t.ex. till familjen (barn och barnbarn) eller att engagera sig i kollektiva organisationer. Utträdet från arbetsmarknaden kan alltså innebära allt från ett sammanbrott av nätverket till en nyorientering och återerövring av ett nätverk.

Förvärvsarbetet erbjuder också **medverkan i arbete mot kollektiva mål**, som både ger inkomster, löser behovet av produktion i samhället, och ger individen möjlighet att vara delaktig.

Förvärvsarbete har samtidigt ett egenvärde för **självuppfattning och status**. Vid pensioneringen förlorar man en viktig roll där man är nyttig för andra. Ibland kan man ersätta den rollen med arbete i kollektiva organisationer eller inom familjen.

Pensionsdagen innebär alltså stora förändringar för de flesta. I Sverige är övergången digital; stegvis nedtrappning och anpassning till önskemål och hälsa är ovanlig. Det är en övergång där vissa resurser går förlorade, där nya behov uppstår och där nya möjligheter öppnas. Men framför allt är det en tid av osäkerhet och anpassning till en ny framtid. Det är en anpassning som löper parallellt med fortskridande sjuklighet.

#### **Redovisningen i detta kapitel**

I detta kapitel ger vi en beskrivning av *arbetsmarknadsdeltagande och arbetsmiljö* bland de äldre (55+). Vi följer sysselsättning och arbetsmiljö i ett långt tidsperspektiv från 1980 till 2003. Den yngre befolkningen (20-54 år) är vår andra referenspunkt i detta kapitel liksom i följande kapitel som beskriver äldres levnadsförhållanden. Här kommer vi bland annat att se hur den dramatiska utvecklingen på arbetsmarknaden under 1990-talet har drabbat den äldre arbetskraften, i jämförelse med yngre.

Därefter fortsätter vi med en detaljerade studie av exitprocessen på arbetsmarknaden, med inriktning på när, hur och varför övergången från arbete till pension sker (se även kapitel 3). Här beskriver vi de sista fem åren på arbetsmarknaden beträffande deltagande, rörlighet och särskilda problem i samband med utträdet från arbetsmarknaden.

Den sociala innebörden av övergången från arbete till pension i form av pensionärernas förväntningar inför, önskemål, erfarenheter av, och reaktioner efter pensioneringen behandlas även i kapitel 3, 4, 19 och 20.

### **2.2 De äldres arbetsmarknadsdeltagande: det långa perspektivet 1970-2004**

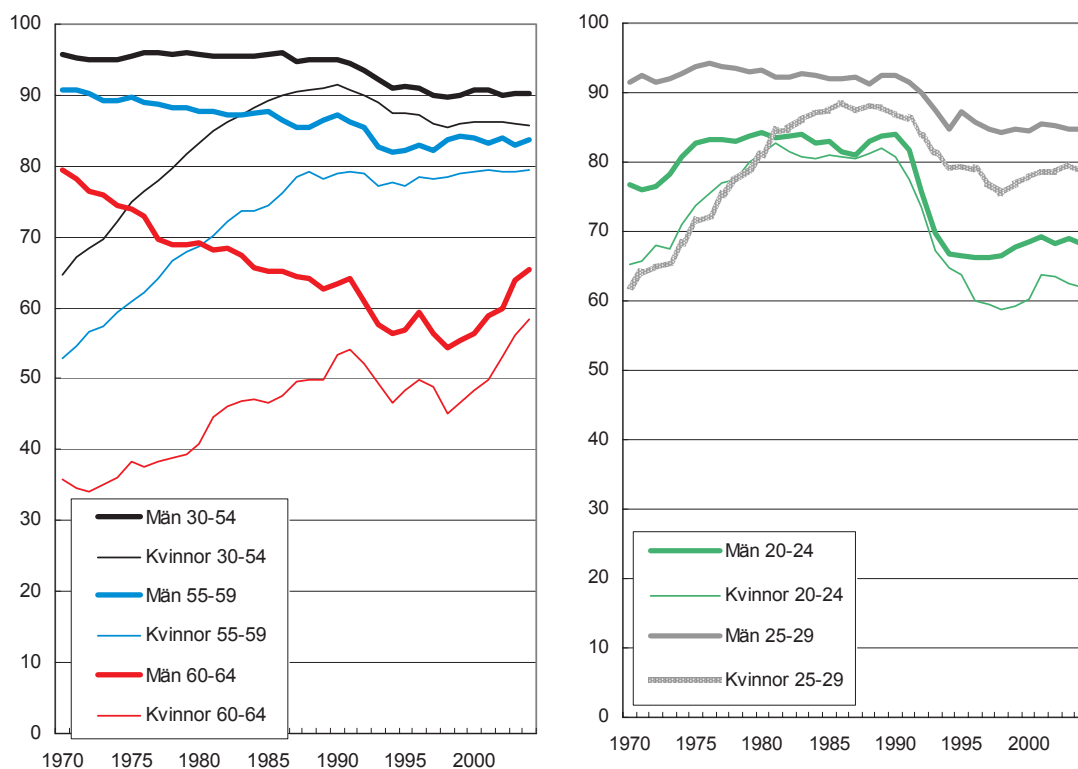
I diagram 2.1-2 ges en allmän överblick över den långa *sysselsättningsutvecklingen* i Sverige sedan början av 70-talet och fram till 2003. Redovisningen bygger här på SCB:s årliga arbetskraftsundersökningar (AKU), och sker med uppdelning mellan äldre och yngre.

Här kan vi se att sysselsättningen minskade svagt bland äldre män (55+) fram till mitten av 90-talet. Under perioden sänktes pensionsåldern till 65 år. Diagram 2.1 visar också den långa framväxten av full sysselsättning för både män och kvinnor. Kvinno-sysselsättningen ökade under 70-90-talen som en vågrörelse upp till pensionsåldern.

På 80-talet hade kvinnosysselsättningen (30-60 år) nästan kommit i paritet med männen. Bland de äldsta (60-64 år) ser vi däremot en svagare sysselsättningsutveckling, både bland kvinnor och män. Under den ekonomiska krisen i början av

90-talet minskade sysselsättningen, men i senare delen av 90-talet sker åter en markant ökning bland de äldsta.

**Diagram 2.1 Arbetskraftsdeltagandet i olika åldrar 1970-2003. Procent**



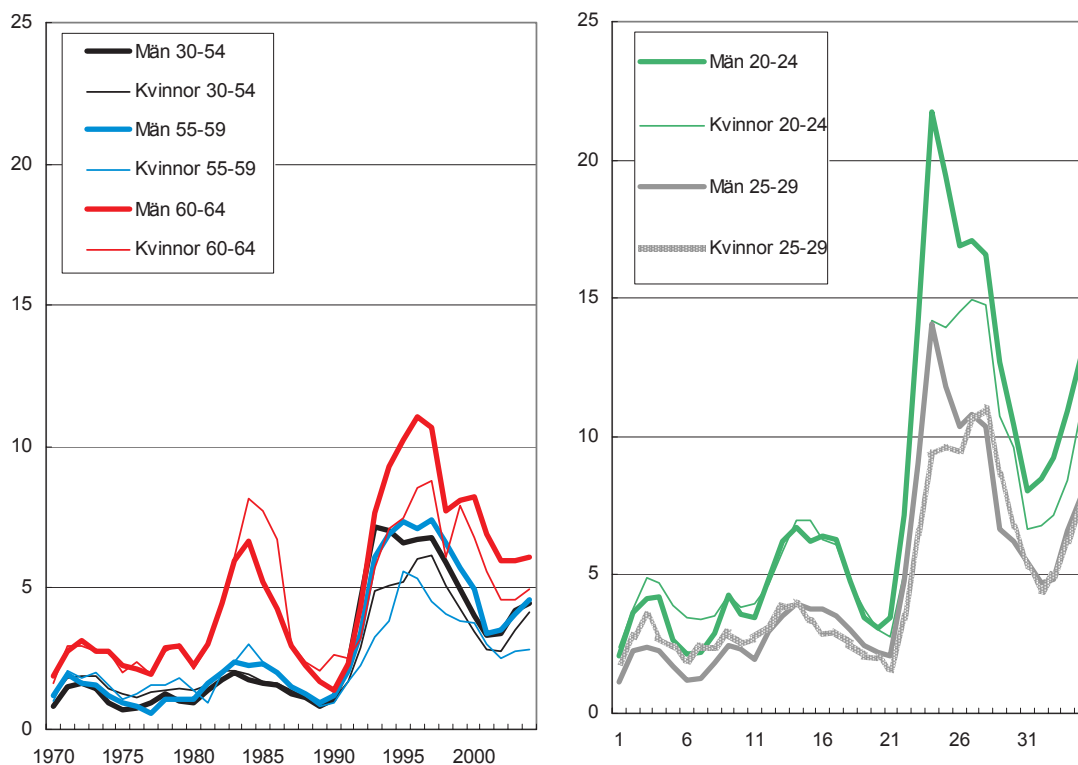
**Diagram 2.2 Arbetslösheten i olika åldrar 1970-2003. Procent**

Diagram 2.1 visar också att sysselsättningsminskningen på 90-talet framför allt drabbade de yngsta (20-24 år)<sup>1</sup>, liksom invandrare<sup>2</sup>.

I diagram 2.2 finns motsvarande beräkningar rörande *utvecklingen av arbetslöshet*. Här ser vi konjunkturutvecklingen för både äldre och yngre, och att den framför allt berör 60-64-åringarna. Här ser man också, analogt, att ungdomsarbetslösheten i början av 90-talet ökade betydligt mer än arbetslösheten bland äldre.

80- och 90-talsutvecklingen kan sammanfattas som en fortsatt sysselsättningsökning under 80-talet genom en

kraftig ökning av kvinnoysselsättningen, och därefter en kraftig minskning under den ekonomiska krisen på 90-talet. Arbetslösheten drabbade framförallt ungdomar och invandrare, men med en mindre effekt även bland de äldsta (60-64 år). Sysselsättningsökningen bland äldre kvinnor gav ökande pensionsrättigheter (se vidare kapitel 5-6).

### Multivariat tvärsnittsanalys

I det följande lämnar vi nu de långa tidsserierna i arbetskraftsundersökningarna och går över till SCB:s undersökningar av levnadsförhållanden (ULF) för 1980-2003 och till PSAE för 2002/03, för att granska detaljerna i äldres sysselsättningsutveckling. Redovisningen sker enligt beräkningsmetoden presenterad i kapitel 1 (tvärsnittjämförelse över tid), där vi via regressionsanalys kontrollerar för kön, klass, familj och region. Vi genomför dessutom en systematisk särredovisning efter *ålder* (5-årsklasser), efter *kön* och *socioekonomisk grupp*. Redovis-

<sup>1</sup> SCB/Vogel, J., Häll, L., och Johansson, S-E (2005): Ungdomars etablering. Generationsklyftan 1980-2003. Rapport 108 i serien Levnadsförhållanden. SCB.

<sup>2</sup> Vogel, J., Hjerm, M., och Johansson, Sven Erik (2002): Integration till svensk välfärd?. Om invandras välfärd på 90-talet. Rapport 96 i serien Levnadsförhållanden. SCB.

ningen sker helt i diagramform. Vi jämför således upprepade *tvärsnittsdata* över en period av 23 år.

### Heltidsarbete

I diagram 2.3.a tittar vi nu på de *heltidsanställda vid intervjutillfället*, som alltså är starkt förankrade på arbetsmarknaden. Här ser vi att vi under 80-talet hade en ökning i alla åldrar, men i början av 90-talet följde en allmän sysselsättningsminskning, som även gällde de heltidsanställda. Nedgången av andelen heltidsanställda finns i alla åldrar, framför allt bland de yngsta, som möts av en starkt krympande arbetsmarknad när de lämnar ungdomsutbildningen. I de övre åldrarna (55+) är effekten svagare. Fram till 2003 sker sedan en återhämtning, dock inte i ungdomsgenerationen (under 30 år).

I nästa diagram 2.3.b finns en ytterligare uppdelning efter *kön*. Bland unga män och kvinnor finns samma nedgång under 90-talet. Däremot ser vi en kraftig ökning ända sedan 1980 när det gäller andelen heltidsanställda bland äldre kvinnor. Det hänger samman med den offentliga sektorns sysselsättningsökning, som framför allt gick till yngre kvinnor, och som nu följer med uppåt i åldrarna. Kvinnors deltid utvecklas dessutom alltmer mot heltid.

Samtidigt hade vi en minskning av heltidsanställningar bland äldre män under 80-talet, däremot inte för äldre kvinnor. För kvinnornas del ser vi också hur deltid successivt övergår till heltid när barnen blir äldre och de själva vill öka sin arbetstid. Det är en kohorteffekt av 70- och 80-talens sysselsättningsökning bland kvinnor.

Diagram 2.3.c visar hur andelen heltidsanställda har utvecklats bland arbetare resp. tjänstemän<sup>3</sup>. Utvecklingen har varit likartad när det gäller de äldre, men bland ungdomar (<30 år) ser vi en mar-

kant minskning av andelen heltidsanställda.

Diagram 2.3.d visar analogt hur andelen heltidsanställda har förändrats bland *ensamstående* och *samboende*. Under 20-årsperioden har andelen heltidsanställda minskat (dvs. under 90-talskrisen), och det gäller framför allt åldrarna under 50 år och de ensamstående (som traditionellt har högre sysselsättningsgrad än de samboende). Effekten är svagare bland samboende. I högre ålder (50+) ser vi istället en ökning bland de samboende.

### Deltidsarbete

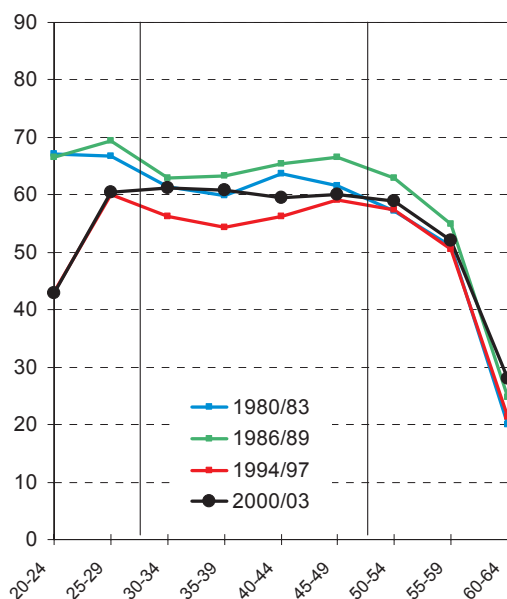
Deltidsarbete kan man välja dels p.g.a. individuella skäl (t.ex. barntillsyn, hälsa, personliga önskemål), dels p.g.a. valmöjligheter som ges av arbetsmarknadssituationen. I diagram 2.4.a visar vi att deltid arbetet håller sig ganska stabilt kring 10-15 procent i medelåldern och bland de äldre, men varierar kraftigt i åldrarna under 30 år. Deltid var mycket ovanlig bland ungdomar på 80-talet (i tjugooårsåldern), men ökade markant under 90-talskrisen, och ytterligare fram till 2003. Här ser man naturligtvis konjunkturfekten: ungdomsgenerationen tvingas till ökad deltid under lågkonjunktur. Även i 60-årsåldern ökar deltiden något under krisåren på 90-talet, men minskar sedan igen under återhämtningen som följde därefter.

Utvecklingen för kvinnor skiljer sig en hel del från män (diagram 2.4.b). Andelen kvinnor med deltid har minskat starkt även under 90-talskrisen. Bland män ökar deltidens andelen något, men från en låg nivå, och mest bland ungdomar, men minskar i 60 årsåldern. Även här ser vi den starka konjunkturfekten på sysselsättningen i ungdomsgenerationen.

<sup>3</sup> Gäller tjänstemän på mellan- samt högre nivå.

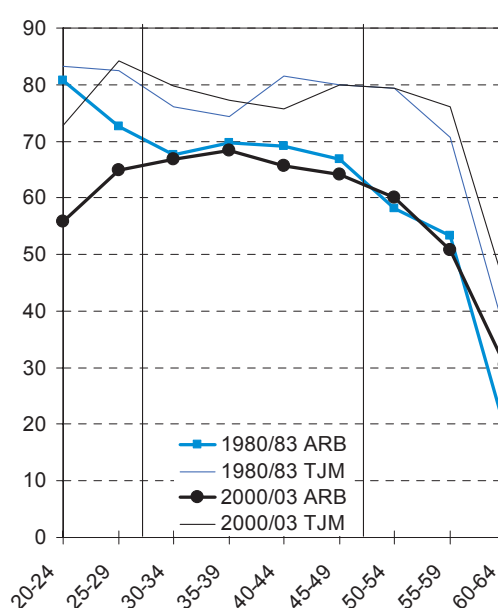
**Diagram 2.3.a**

**Heltidsanställda** efter period och ålder. Med kontroll för kön, klass, familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1980-2003



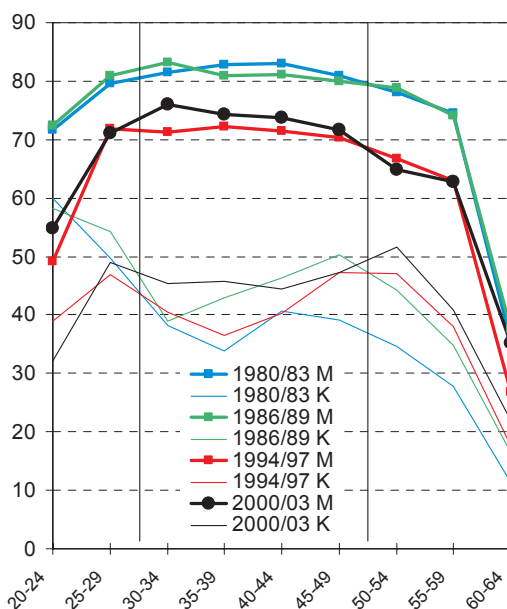
**Diagram 2.3.c**

**Heltidsanställda** efter klass, period och ålder. Med kontroll för kön, familj och region. Procenttal. Källa: ULF 1980-2003



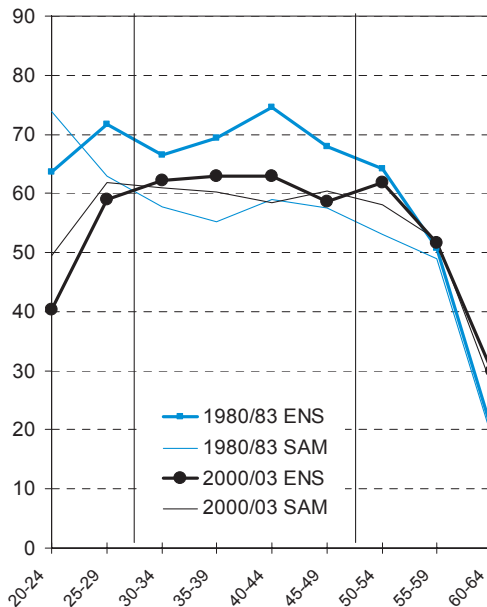
**Diagram 2.3.b**

**Heltidsanställda** efter kön, period och ålder. Med kontroll för klass, familj och region. Procenttal. Källa: ULF 1980-2003



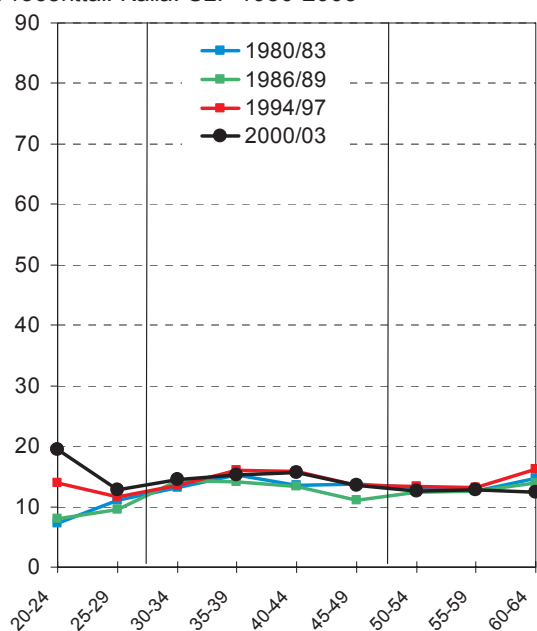
**Diagram 2.3.d**

**Heltidsanställda** efter familj, period och ålder. Med kontroll för kön, klass och region. Procenttal. Källa: ULF 1980-2003



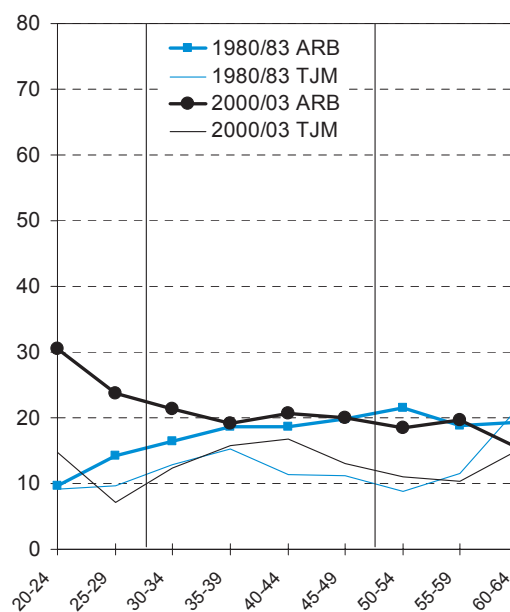
**Diagram 2.4.a**

**Deltidsarbetande** efter period och ålder. Med kontroll för kön, klass, familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1980-2003



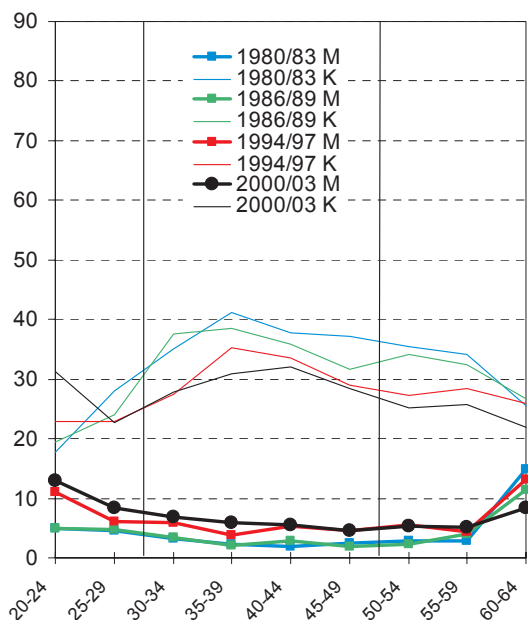
**Diagram 2.4.c**

**Deltidsanställda** efter klass, period och ålder. Med kontroll för kön, familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1980-2003



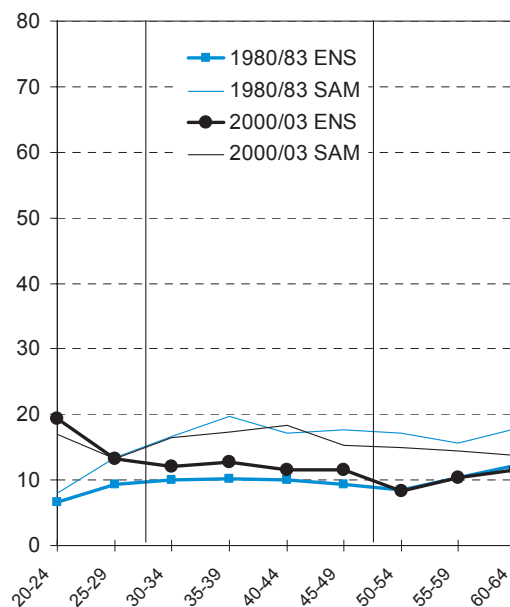
**Diagram 2.4.b**

**Deltidsarbetande** efter kön, period och ålder. Med kontroll för klass, familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1980-2003



**Diagram 2.4.d**

**Deltidsarbetande** efter familj, period och ålder. Med kontroll för kön, klass och region. Procenttal. Källa: ULF 1980-2003





Bland äldre kvinnor, och även i medelåldern, minskar deltiden hela vägen från 1980, i takt med den allmänna sysselsättningsökningen bland kvinnor<sup>4</sup>. 2002/03 har kvinnors deltidsanställningar reducerats med cirka 10 procentenheter jämfört med början av 80-talet, medan den istället har ökat med cirka 4 procentenheter bland män.

Deltidsanställningar är vanligare bland arbetare än bland tjänstemän (diagram 2.4.c). Utvecklingen är svag utom för yngre arbetare, där andelen med deltid har ökat. I 60-årsåldern har deltiden minskat fram till 2003.

Samma tendens ser vi för ensamstående (diagram 2.4.d): fler deltidsarbetande bland yngre, och färre i 60-årsåldern.

## 2.3 Arbetslöshet

### Öppen arbetslöshet

Vi har redan tidigare sett i diagram 2.2 att arbetslösheten ökade markant från mitten av 90-talet, och minskade sedan igen under återhämtningen fram till 2002/03 (enligt AKU). Samma bild får vi i diagram 2.5.a (ULF), där vi kontrollerar för andra faktorer (kön, klass, familj, region). Utvecklingen under 90-talskrisen visar att även de äldre (50+) drabbades av en kraftig höjning av arbetslösheten. Men diagram 2.5.a visar också att ungdomsgenerationen bar en större börda än de äldre.

I diagram 2.5.b ser vi att arbetslösheten ökade mest bland yngre kvinnor. För 25 år sedan var könsskillnaderna i ungdomsgenerationen obetydliga, men i mitten av 90-talet hade skillnaden vuxit. Det beror delvis på att 90-talskrisen framför allt inverkar på den kvinno-dominerade offentliga sektorn. Skillnaderna mellan äldre kvinnor och män (över 50-årsåldern) var relativt små under hela perioden.

<sup>4</sup> Här beräknas andelen deltidsanställda av samtliga inom varje åldersgrupp.

Diagram 2.5.a

Arbetslösa efter period och ålder. Med kontroll för kön, klass, familjsituation och region.

Procenttal. Källa: ULF 1980-2003

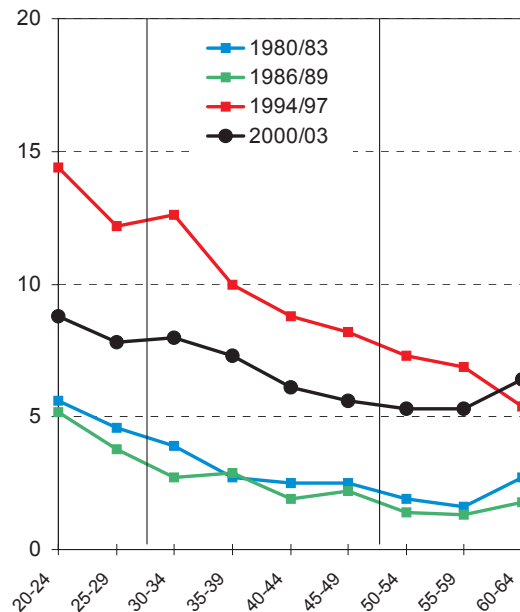
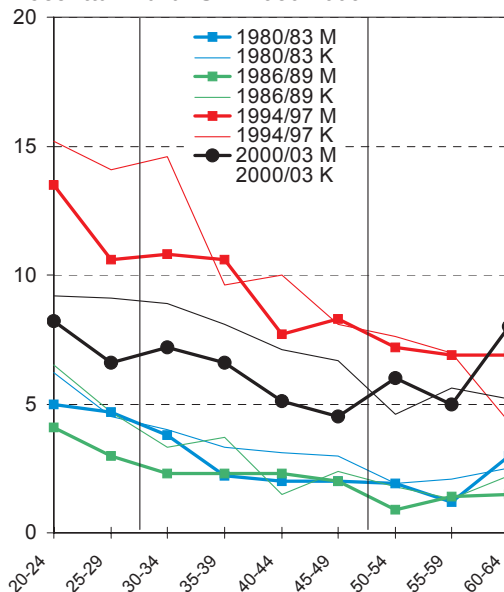


Diagram 2.5.b

Arbetslösa efter kön, period och ålder. Med kontroll för klass, familjsituation och region.

Procenttal. Källa: ULF 1980-2003

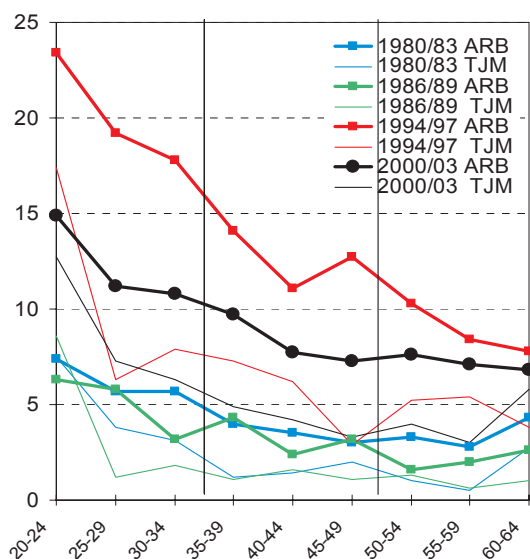


Skillnaderna i arbetslöshet mellan arbetare och tjänstemän var obetydliga på 80-talet. Då hade vi en mycket lägre allmän arbetslöshetsnivå. Under 90-talet skärptes klasskillnaderna i takt med att arbetslösheten ökade kraftigt. Detta gäller samtliga åldrar, men framför allt de yngre. (diagram 2.5.c).

Även i diagram 2.5.d ser vi att ensamstående oftare har en prekär situation, i detta fall högre arbetslöshet än för samboende. När arbetslösheten slog till på 90-talet skärptes dessa skillnader. Det gäller även de äldre (55+), men tendensen var betydligt starkare bland de yngre.

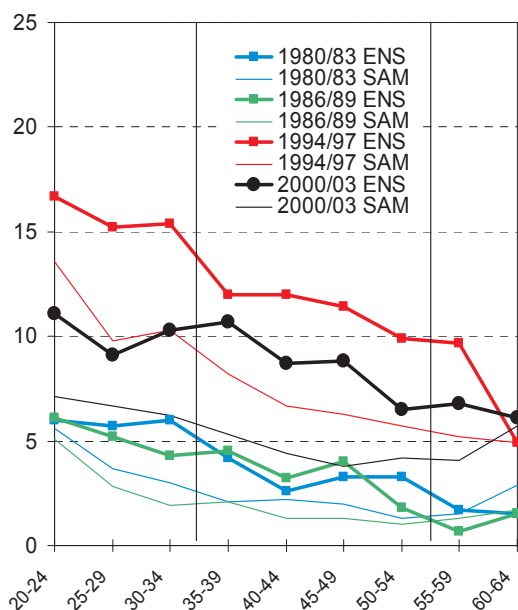
**Diagram 2.5.c**

**Arbetslösa efter klass, period och ålder.** Med kontroll för kön, familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1980-2003



**Diagram 2.5.d**

**Arbetslösa efter familjesituation, period och ålder.** Med kontroll för kön, klass och region. Procenttal. Källa: ULF 1980-2003



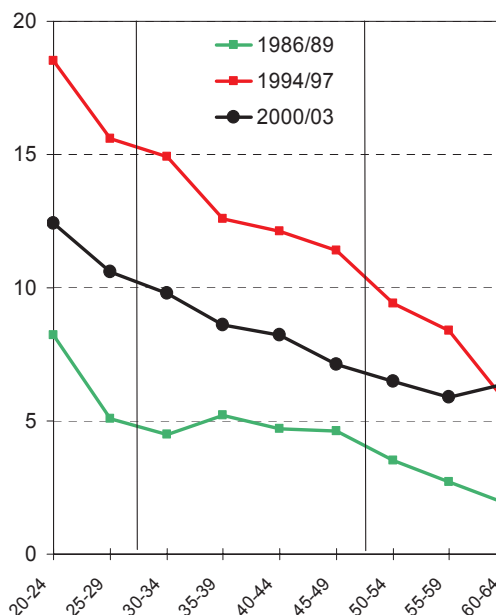
## Undersysselsättning

Ett annat sätt att mäta arbetsmarknadsproblem får vi om vi summerar undersysselsättningen för tre kategorier, nämligen personer som är *deltidsanställda men önskar längre arbetstid*, *öppet arbetslösa*, samt *de som inte arbetar men skulle vilja och kan börja arbeta omedelbart* (diagram 2.6.a-b). Även här ser vi de kraftiga konjunktursvängningarna för ungdomar, först mer än fördubbling (från mitten av 80-talet till mitten av 90-talet), sedan en återhämtning halvvägs ned till 80-talsnivån. Detta visar att undersysselsättningen, liksom arbetslösheten är betydligt högre i ungdomsgenerationen, och där blir också konjunkturrefekten kraftigare.

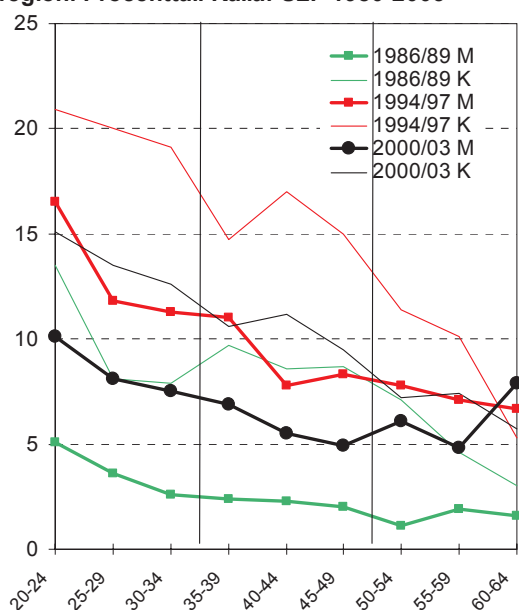
I diagram 2.6.b särredovisar vi sedan situationen för kvinnor och män. Även här ser vi att det är unga kvinnor som var mest drabbade under 90-talskrisen. Konjunkturrefekten finns även för de äldre, men den är svagare.

**Diagram 2.6.a**

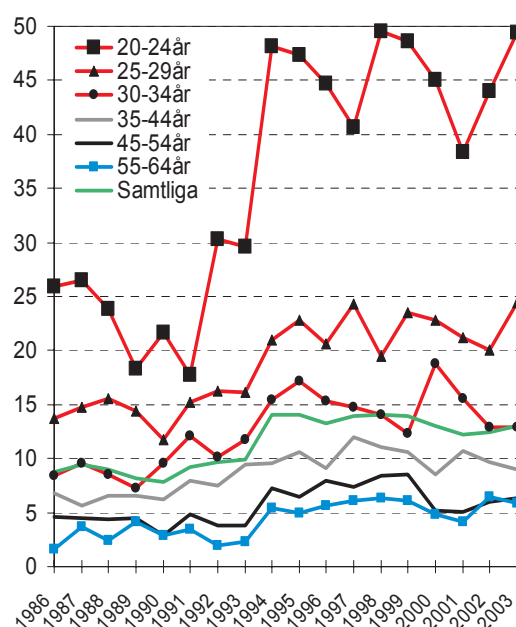
**Undersysselsatta efter period och ålder.** Med kontroll för kön, klass, familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1980-2003



**Diagram 2.6.b**  
Undersysselsatta efter kön, period och ålder.  
Med kontroll för klass, familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1980-2003



**Diagram 2.6.c**  
Tidsbegränsat arbete. Procenttal. Anställda 20-64 år. Källa: ULF 1980-2003



## Tidsbegränsat arbete

Sysselsättningsproblem kan ta många olika uttryck, dels i form av öppen arbetslöshet, kort- eller långvarig, dels undersysselsättning (se ovan), dels i form av otrygga anställningsförhållanden, där arbetet antingen är tidsbegränsad eller där risken att friställas är överhängande. I diagram 2.6.c visar vi utvecklingen av andelen anställda som har ett *tidsbegränsat* arbete.

Tidsbegränsat arbete är det första steget in på arbetsmarknaden, och ofta är det också frågan om tillfälliga arbeten inom andra yrken och under utbildningstiden. Därför är det framför allt ungdomar som har tidsbegränsade arbeten. Men under 90-talskrisen ökade antalet arbeten som var tidsbegränsade i alla åldersgrupper. Men det var i ungdomsgrupperna som dessa arbeten ökade mest. Men vi ser också att det fanns en ökning bland de äldre (55+), en fördubbling till cirka 6 procent efter 1993.

## 2.4 Arbetsmiljö

I detta avsnitt ska vi gå igenom några nyckelindikatorer på arbetsmiljön, valda ur ULF-undersökningarna, som beskriver dels den fysiska dels den psykosociala arbetsmiljö. Tillsammans ska de ge en bild av hur arbetskraven har förändrats för äldre arbetskraft sedan 1980-talet, och därmed också förutsättningarna för folkhälsa och välfärd i vidare bemärkelse.

Vår redovisning jämför hur den äldre arbetskraften uppfattar sin arbetsmiljö nu på 2000-talet, jämfört med hur jämnåriga uppfattade sin arbetsmiljö i slutet av 80-talet, resp. i jämförelse med den yngre arbetskraften. Däremellan har det skett genomgripande förändringar, inte bara av den *objektiva* arbetsmiljön, utan också av de *anspråk* som arbetskraften numera ställer på arbetsmiljön. Vår arbetsmiljömätning bygger i huvudsak på intervjupersonernas bedömningar, och därför kan man inte avgöra i vilken utsträckning trenderna speglar faktiska förändringar eller förändrade förväntningar och anspråk.

Samtidigt har också yrkesstrukturen förändrats. Arbetarjobben har minskat, tjänstemannajobben har ökat, och många arbeten har fått ett mer kunskapsintensivt innehåll. Utbildningskraven har ökat, och inom samma yrkesbeteckning utförs nu ofta samma arbete av anställda med längre utbildning och högre kompetens. Denna strukturomvandling sätter delvis sin prägel på intervjuvaren. Den kan innebära att kompetens och arbetsinnehåll går i otakt, vilket kan ha betydelse för trender i intervjuvaren över långa tidsintervall.

För 1990-talet tillkommer en konjunktureffekt, som kan ha svårbedömda konsekvenser för upplevelsen av arbetsmiljön. När arbetskraften krympte med en tionedel under krisen i början av 90-talet fick man antagligen en mer selekterad och tålig arbetskraft med färre sjukliga (sjukliga hade större risk att förlora arbetet, och mindre chans att få ett arbete)<sup>5</sup>. Samtidigt bör ökade arbetskrav ha lett till mer negativa bedömningar av arbetsmiljön.

### Fysisk belastning

Vi vet att andelen arbeten med fysisk belastning i allmänhet avtar långsiktigt, men vi bör också räkna med att de anställdas förväntningar och anspråk på arbetsmiljön ökar på lång sikt. I diagram 2.7.a visas att andelen med "*kroppsarbete*" har ökat trendmässigt sedan 1980-talet. Med kroppsarbete menas här att man uppfyller två kriterier:

- 1) man är arbetare,
- 2) man tvingas dagligen utföra *tunga lyft*, man dagligen blir *svettig* i arbetet, eller man utsätts för *kraftiga skakningar* eller *vibrationer*.

Beräkningarna baseras enbart på arbetare som vid intervjutillfället förvärvsarbetade.

Diagram 2.7.a visar att andelen arbetare med kroppsarbete har ökat från mit-

ten av 80-talet till början av 2000-talet. Här har det alltså inträffat en förändring som kan tolkas som real, men som också delvis kan bero på ökade anspråk. Förändringen finns i alla åldrar. De yngsta har oftast sådana arbetsmiljöproblem. Notera att kroppsarbetet ökar även in på 2000-talet. Diagram 2.7.a visar också att andelen med kroppsarbete bland äldre arbetare ökat kontinuerligt sedan 80-talet.

Ett annat sätt att beskriva fysisk arbetsmiljö är att mäta andelen som har *någon form av fysisk belastning* enligt följande lista:

- 1) Upprepade och ensidiga arbetsrörelser.
- 2) Krokiga, vridna eller på annat sätt olämpliga eller arbetsställningar.
- 3) Man blir dagligen svettig av kroppsansträngning.
- 4) Skakningar eller vibrationer.
- 5) Tunga lyft minst någon gång per vecka.

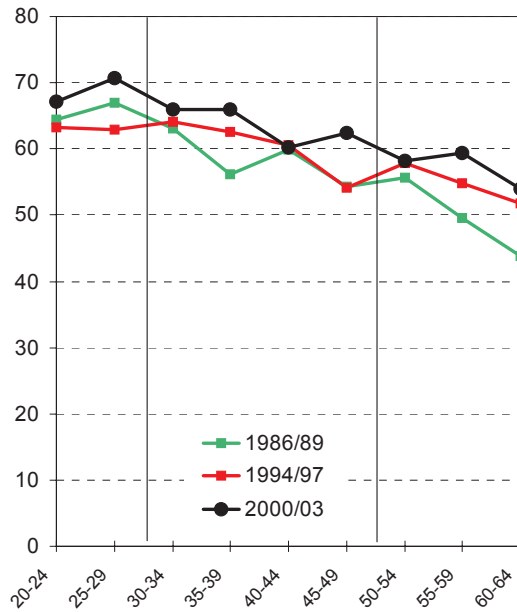
Här gäller beräkningarna samtliga anställda (dvs. både arbetare och tjänstemän).

Diagram 2.8.a-b visar ungefär samma resultat som 2.7.a-b. Det har skett en successiv ökning av fysisk belastning sedan 80-talet såväl bland yngre som bland äldre arbetskraft. Även här är det dock de yngsta som oftast rapporterar arbetsmiljöproblem. Det får man beteckna som överraskande resultat, eftersom ökad mekanisering och förändrad yrkesstruktur egentligen långsiktigt borde minska förekomsten av kroppsarbete och fysisk belastning<sup>6</sup>.

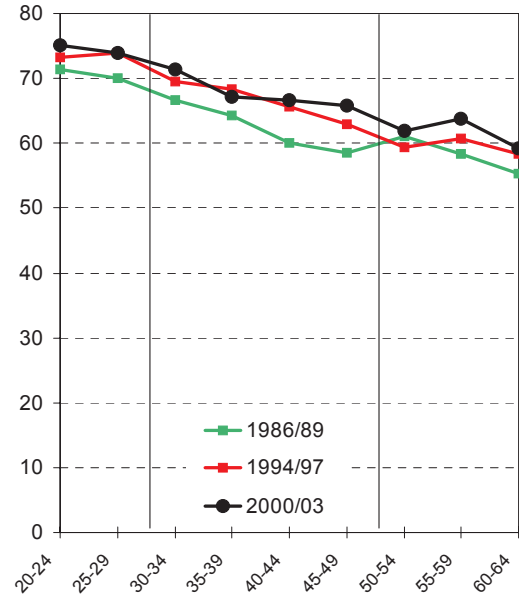
<sup>5</sup> Jämför med den kraftiga ökningen av sjukfrånvaron.

<sup>6</sup> En viktig förklaring är naturligtvis att vårt beräkningsförfarande korrigerar för förändringar i socioekonomisk grupp (arbetare/tjänstemän).

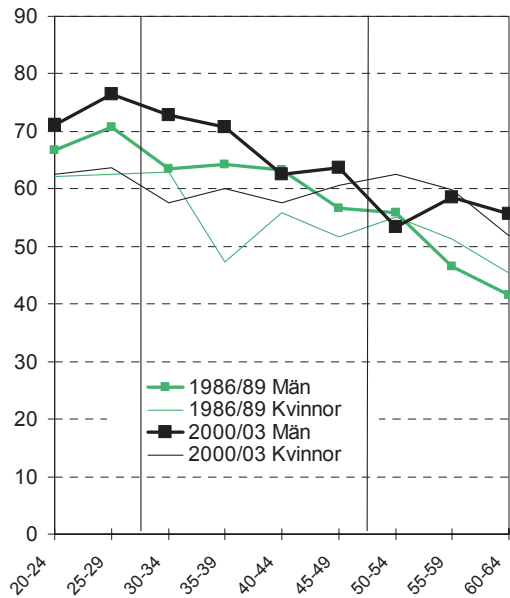
**Diagram 2.7.a**  
Arbetare med kroppsarbete efter period och ålder. Med kontroll för kön, familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1986-2003



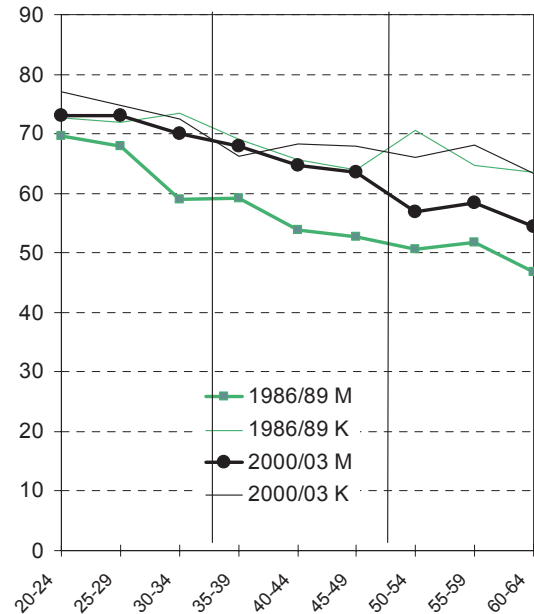
**Diagram 2.8.a**  
Fysisk belastning efter period och ålder. Med kontroll för kön, klass, familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1986-2003



**Diagram 2.7.b**  
Arbetare med kroppsarbete efter kön, period och ålder. Med kontroll för familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1986-2003



**Diagram 2.8.b**  
Fysisk belastning efter kön, period och ålder. Med kontroll för klass, familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1986-2003



Ökningen gäller särskilt uppprepade/ensidiga arbetsrörelser, vilket delvis kan förklaras av ökande datorarbete. En viktig förklaring är givetvis också *ökande anspråksnivåer* när det gäller arbetsmiljön, som bl.a. drivs av ökad utbildning. En annan förklaring är en *real försämring* av arbetsmiljön, utlöst av ökad global konkurrens, den svenska sysselsättningskrisen och ökade produktivitetskrav. Våra mätmetoder kan inte urskilja den relativa betydelsen av dessa faktorer.

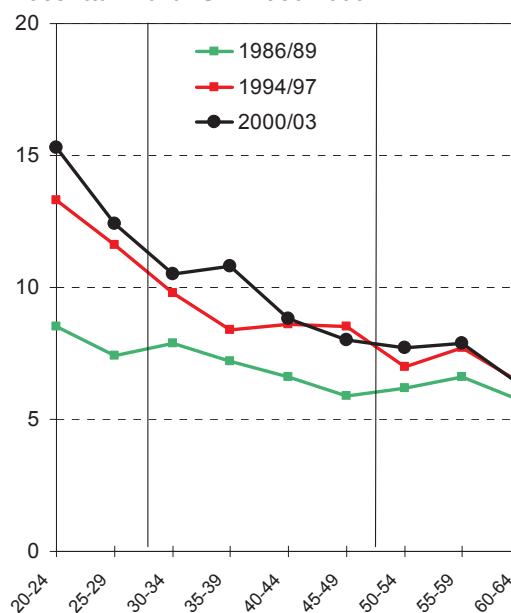
### Psykosocial arbetsmiljö

I detta avsnitt ska vi studera två indikatorer som fångar upp dels jäkt, dels "tempoarbeta" (definierat som arbete som är jäktigt och/eller enformigt), se diagram 2.9. resp. 2.10. Dessa frågor kan anses fånga upp stress i arbetslivet på två olika nivåer.

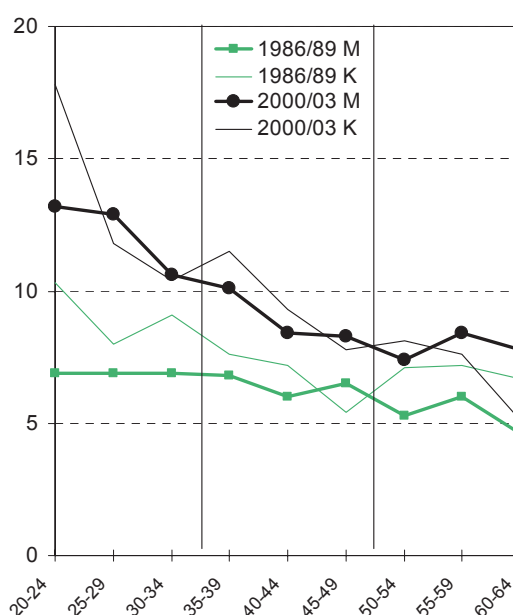
För båda indikatorerna ser vi en likartad utveckling mellan 80-tal och nutid. Arbetsmiljön har försämrats även i dessa avseenden, enligt bedömningarna från våra intervjupersoner. Vi ser samma trender i alla åldrar. Även här ser vi att ungdomsgenerationen har sämre arbetsmiljö än de äldre, och dessutom är försämringen kraftigare i ungdomsgeneration sedan 80-talet.

Även här är det dock oklart hur man bör tolka den kraftiga försämringen. Tolkningen kan delvis vara att utvecklingen är reell och en effekt av ökade arbetskrav i en tid med ökat produktivitetstryck, eller att vi här ser effekter av ökade anspråk på god arbetsmiljö, som bland annat kan bero på att arbetskraften numera har avsevärt högre utbildning. En samverkan av dessa faktorer kan ge relativt stora effekter på upplevelsen av arbetsmiljön.

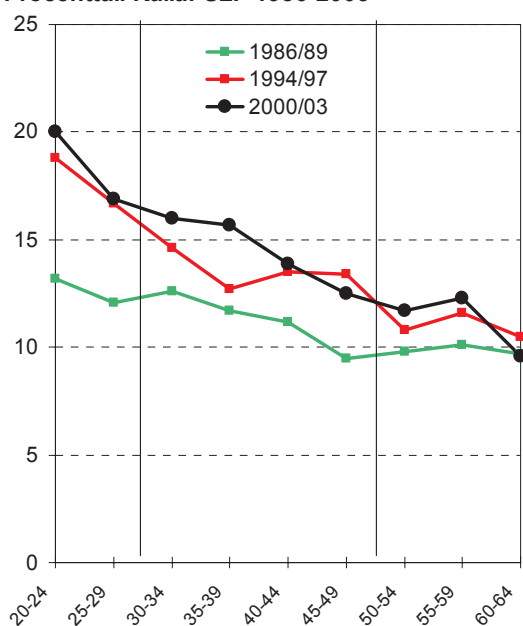
**Diagram 2.9.a**  
Jäktigt arbete efter period och ålder. Med kontroll för kön, klass, familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1986-2003



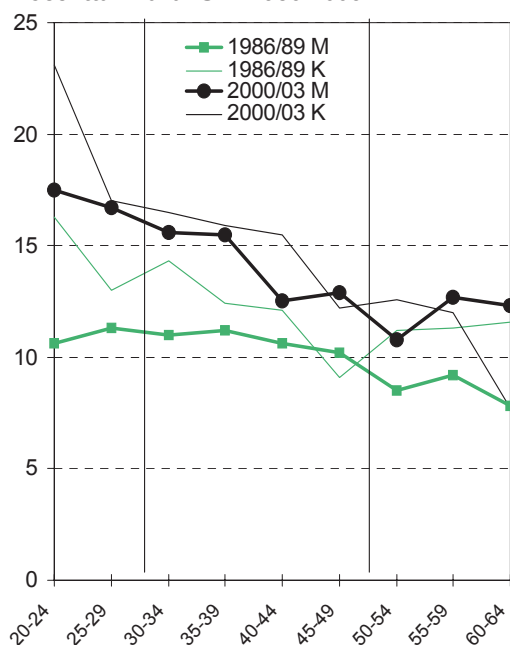
**Diagram 2.9.b**  
Jäktigt arbete efter kön, period och ålder. Med kontroll för klass, familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1986-2003



**Diagram 2.10.a**  
Tempoarbeta efter ålder och period. Med kontroll för kön, klass, familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1986-2003



**Diagram 2.10.b**  
Tempoarbeta efter kön, period och ålder. Med kontroll för klass, familjesituation och region. Procenttal. Källa: ULF 1986-2003



I SCB:s löpande rapportering av levnadsförhållanden ingår mer detaljerade analyser av arbetsmiljöutvecklingen sedan 1970-talet<sup>7</sup>.

### Arbetsmotivation

Sedan 30 år har SCB:s intervjupersoner fått en fråga där man ställer s.k. *instrumentell inställning till arbetet* mot arbets egenvärde. Alternativen är följande:

- *Det här arbetet är som alla andra jobb, man gör sitt, men det enda som betyder något är förtjänsten (s.k. "instrumentell inställning")*
- *Det här jobbet är det något särskilt med. Förutom lönen ger det mig en känsla av personlig tillfredsställelse (arbetets egenvärde).*

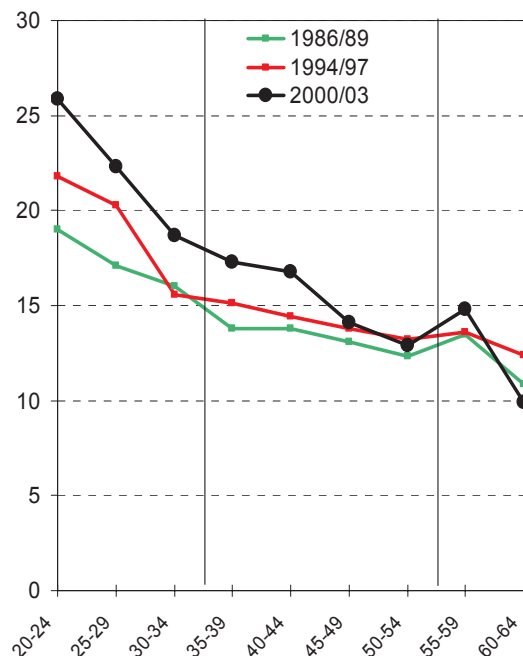
I ett långt tidsperspektiv sedan 1980-talet har andelen med instrumentell inställning varit stabil (cirka 18 procent), enligt SCB:s tidsseriestatistik. Det är den bild som ges om man bara följer intervjuvaren år för år. Men samtidigt bör också arbetsmiljön ha förändrats reellt. Vi vet också att arbetskraftens utbildning och kompetens har ökat, och att yrkesstrukturen har förändrats mot mer kvalificerade arbeten.

När vi beräknar trender med statistisk kontroll för sådana faktorer får vi en annorlunda bild av utvecklingen av instrumentell inställning. Om 2000-talets och 80-talets arbetskraft hade haft samma yrkesstruktur/utbildningsnivå, så borde egentligen instrumentell inställning ha minskat avsevärt, såvida inte andra förändringar går i motsatt riktning (dvs. ökade anspråk och/eller reellt ökade arbetskrav). I denna rapport visar vi nu att instrumentell inställning till arbetet istället har ökat (diagram 2.11.a), givet yrke/utbildning, familjesituation, region och kön.

<sup>7</sup> "Sysselsättning, arbetstider och arbetsmiljö 2002-2003", rapport nr 109 i SCB:s serie Levnadsförhållanden.

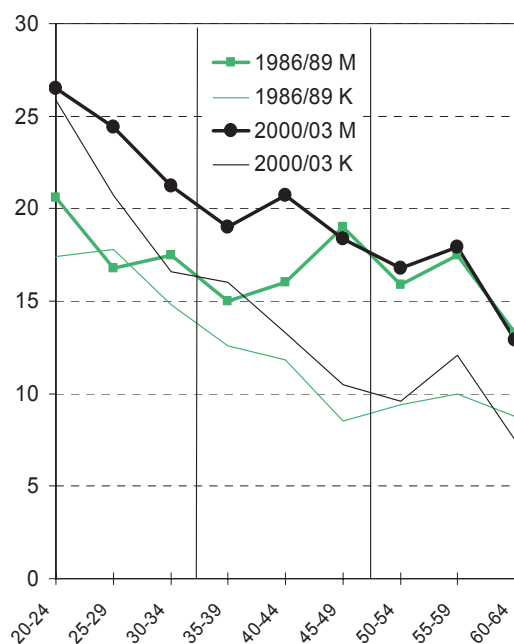
**Diagram 2.11.a**  
Instrumentell inställning till arbetet, efter period och ålder. Med kontroll för kön, klass, familj och region. Procenttal.

Källa: ULF 1980-2003



**Diagram 2.11.b**  
Instrumentell inställning till arbetet efter kön, period och ålder. Med kontroll för klass, familjesituation och region. Procenttal.

Källa: ULF 1986-2003



Tolkningen av dessa resultat måste därför i första hand ligga på arbetsmiljöförsämringar, resp. en kombination av (försämrade) arbetsmiljö och en mer kvalificerad arbetskraft. Det senare innebär att ökade anspråk på arbetsmiljön kan påverka intervjustavaren.

I diagram 2.11.a ser vi vidare att ökningen av instrumentell inställning är störst i ungdomsgenerationen, men vi har också en viss ökning hos den äldre arbetskraften. Det är anmärkningsvärt att kvinnor i alla åldrar mindre ofta rapporterar instrumentell inställning. Detta gäller särskilt i de övre åldrarna (diagram 2.11.b). En väsentlig förklaring kan vara den större andelen som arbetar inom "människoyrkena" vård, omsorg och utbildning.

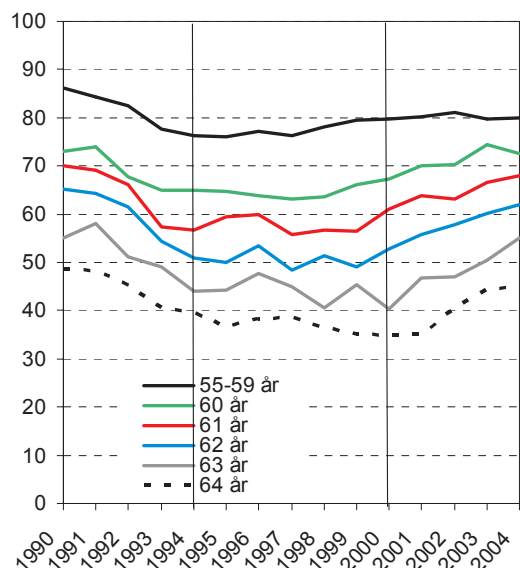
## 2.5 Övergången från arbete till pension

Pensionsåldern varierar avsevärt såväl över tid som mellan befolkningsgrupper. I diagram 2.12.a och b visar vi hur övergången till pensionärlivet fortskrider under de sista åren (55-64 år). För män har arbetskraftsdeltagandet minskat länge och fortsätter även under 90-talet. Detsamma gäller även för äldre kvinnor. Men sedan kommer en vändpunkt. Mot slutet av 90-talet ökar åter arbetsmarknadsdeltagandet bland de äldsta, och även detta gäller både för kvinnor och män. Generellt sett stannar män något längre i arbete än kvinnor.

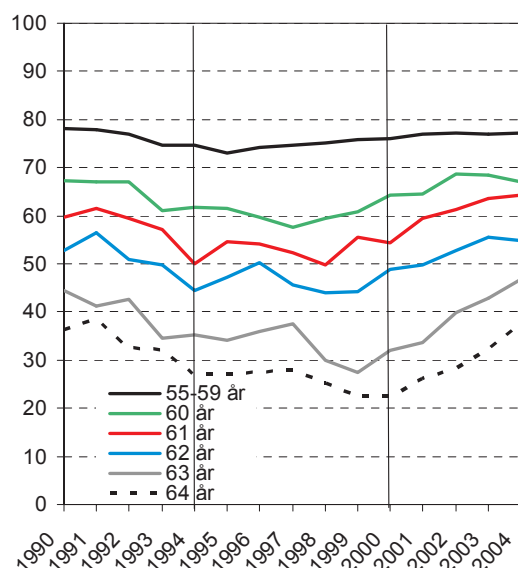
Pensionen tas alltså ut allt senare; och det gäller alla årskullar (55-64 år) efter 1999. Möjligheterna till pension i förtid har begränsats, och det nya pensionsystemet, med lägre pensionsnivåer, avdrag vid förtida uttag, och rätten att vara anställd efter 65 år, utgör mjuka incitament för senare pensionering. Till bilden hör också att sysselsättningsläget förbättras allt mer mot slutet av 90-talet.



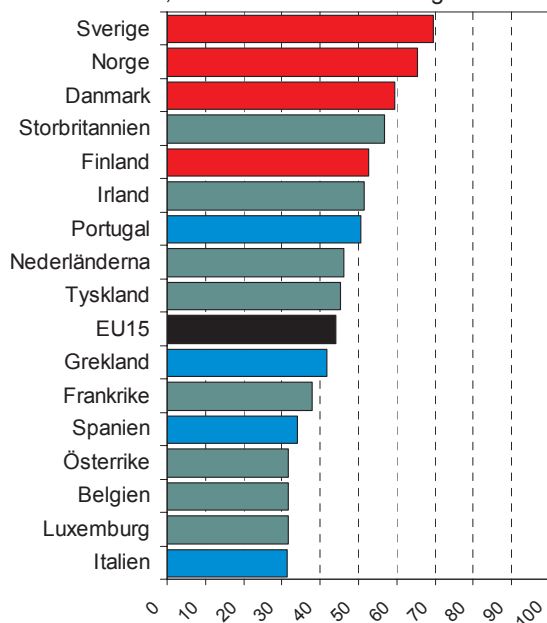
**Diagram 2.12.a**  
**Procent äldre män som ingår i arbetskraften.**  
 Källa: Arbetskraftsundersökningar (SCB)



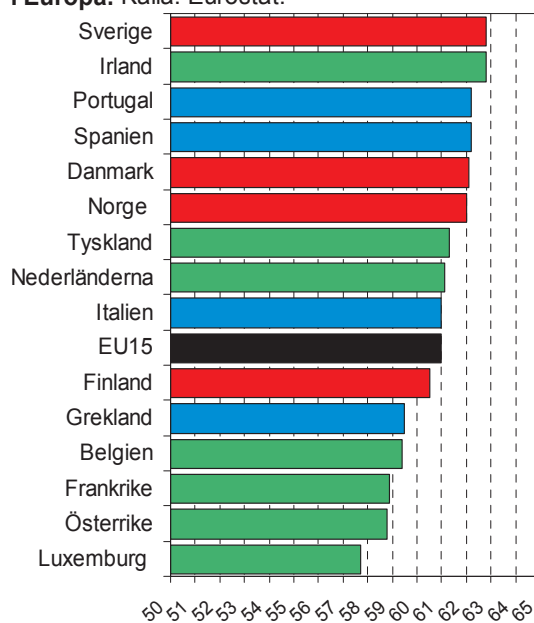
**Diagram 2.12.b**  
**Procent äldre kvinnor som ingår i arbetskraften.**  
 Källa: Arbetskraftsundersökningar (SCB)



**Diagram 2.13.a**  
**Förvärvsarbetande äldre (55-64 år) i Europa.**  
 Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningar.



**Diagram 13.b**  
**Medelålder vid utträde från arbetsmarknaden i Europa.** Källa: Eurostat.



Sveriges äldre leder en utveckling mot högre pensionsålder. Motsvarande beräkningar för EU (de 15 västeuropeiska länderna) visar att äldre i de nordiska länderna går i pension väsentligt senare än i Central- och Sydeuropa (diagram 2.13.a). En beräkning av medelåldern vid pensionering visar ungefär samma tendens, med Sverige i ledningen (diagram 13.b).

### 2.5.1 De sista 5 åren i arbete: förankring, rörlighet och problem

Förtida utträde ur arbetslivet är en komplex process: en lång rad olika orsaksfaktorer förklarar när, hur och varför människor lämnar arbetslivet i förtid, vid normal pensionsålder, resp. efter normal pensionsålder. Orsakerna till förtida utträde är ett relativt välstuderat område (Marklund 1995, Höög och Stattin 1995, 2001, Karlsson et al 1997, Stattin 1998, Skogman Thoursie 1999, Ebbinghaus 2000, Andrén 2001).

Det finns dock en aspekt av utträde som inte har studerats i lika hög grad, och det gäller själva utträdesprocessen. Hur ser arbetssituationen ut för olika grupper under åren före utträdet? För att studera detta ställdes i PSAE ett antal retrospektiva frågor om förankring och stabilitet på arbetsmarknaden till samtliga personer i åldersintervallet 55-74 år som hade lämnat arbetsmarknaden vid intervju-tillfället. Dessa frågor behandlade om respondenterna under de sista fem åren i arbete:

1. hade arbetat heltid resp. deltid
2. hade haft någon tidsbegränsad anställning
3. hade bytt arbetsuppgifter
4. hade bytt yrke
5. hade bytt arbetsgivare
6. hade varit arbetslösa
7. hade haft några långvariga sjuk-skrivningar (minst en månad)
8. hade fått arbetsmarknadsutbildning, rehabilitering eller arbets-träning (arbetsmarknadsåtgärder).

De olika indikatorerna berör delvis olika aspekter av arbetsmarknadssituationen. De två inledande indikatorerna kan sägas utgöra ett mått på *förankring* på arbetsmarknaden (1-2). Sedan följer tre indikatorer som handlar om *rörlighet* på arbetsmarknaden (3-5), medan de tre sista indikatorerna mer explicit mäter *problematiska omständigheter* i relation till arbetet (6-8), som också innebar någon form av samhällsinsatser.

Vi har vidare granskat hur arbetslivssituationen varierade beroende på *vid vilken levnadsålder utträdet har skett*. Vi skiljer här mellan fyra kategorier bland dem som lämnat arbetslivet: de som lämnat före 60 års ålder, i åldern 60-64, vid vad som vanligtvis betraktas som normal pensionsålder (65 år) eller senare. Intervjuerna gällde de sista fem åren innan man helt och hållet slutade att arbeta.

**Tabell 2.1. Äldre (55-74 år) som har lämnat arbetsmarknaden. Särredovisning efter ålder, kön, utbildning, socioekonomisk grupp samt självskattad hälsa. Procenttal. Källa: PSAE 2002/3.**

	Ålder när man lämnat arbetsmarknaden			
	-59 år	60-64 år	65 år	66+ år
<b>Kön</b>				
Män	40,5	42,5	48,9	61,5
Kvinnor	59,5	57,5	51,1	38,5
<b>Utbildning</b>				
Folk/grundskola	86,0	83,2	83,3	72,5
2- år gymn.	2,5	1,5	1,3	2,0
3-4 år gymn.	4,1	7,2	6,7	7,8
Universitet	7,4	8,1	8,7	17,6
<b>Socioekonomisk grupp</b>				
Ej facklärdd arbetare	35,4	26,2	26,7	9,4
Facklärdd arbetare	21,3	17,5	15,6	11,3
Tjänsteman lägre	16,4	20,1	23,5	24,5
Tjänsteman mellan	16,1	21,4	17,8	15,1
Tjänsteman högre	3,5	8,7	8,9	18,9
Företagare	6,0	5,1	3,8	15,1
Lantbrukare	0,8	1,0	3,5	5,7
<b>Hälsa<sup>b</sup></b>				
Gott	34,2	67,1	71,9	69,2
Någorlunda	35,8	27,1	24,6	26,9
Dåligt	30,0	5,8	3,5	3,8
Summa	100	100	100	100
Antal intervjuer	500	710	378	62

Andelen kvinnor bland dem som lämnat arbetslivet i förtid är betydligt högre än andelen män (tabell 2.1). Män lämnar alltså arbetslivet senare än kvinnor. Även när det gäller utbildning finns det betydande skillnader. Andelen med universitetsutbildning är lägst bland dem som avbrutit sitt arbetsliv före 60 års ålder. Tabell 2.1 visar vidare att arbetare är överrepresenterade bland dem som slutat tidigt. Vi kan också notera betydande skillnader i självrapporterad hälsa. De sjukliga lämnade arbetsmarknaden tidigare.

I tabell 2.1 visas alltså en bild som i princip redan är känd när det gäller utträde ur arbetslivet. Det finns alltså en överrisk bland kvinnor, bland arbetare, bland lågutbildade och bland sjukliga att pensioneras i förtid (se även Nordenmark & Stattin, kapitel 4). Det finns således en systematisk selektion som innebär att de friskaste arbetstagarna håller sig kvar på arbetsmarknaden fram till formell pensionsålder medan de som har hälsoproblem sorteras ut tidigare.

**Tabell 2.2 Äldre 55-74 år: Arbetsmarknadssituation de sista 5 åren i arbete. Procent som svarat ja på respektive fråga. Källa: PSAE 2002/3.**

Arbetsmarknadssituation under de sista 5 åren	Ålder när man lämnat arbetsmarknaden			
	-59 år	60-64 år	65 år	66+ år
1. Heltidsanställd hela perioden	62,5	58,4	54,7	58,0
2. Haft tidsbegränsad anställning	9,3	5,1	4,9	10,2
3. Bytt arbetsgivare	12,2	5,6	4,9	12,0
4. Haft annat yrke än huvudsakliga	11,2	4,6	7,2	6,1
5. Bytt arbetsuppgifter	23,2	14,5	12,8	14,3
6. Varit arbetslös	8,7	5,8	5,6	4,1
7. Varit långtidssjukskriven	53,5	26,8	17,8	6,1
8. Arbetsmarkn.utb, rehab, arb.träning	18,5	5,8	2,8	-

I tabell 2.2 visas hur de olika kategorierna skiljer sig åt med avseende på de retrospektiva frågorna om de sista fem

åren i arbete. Tabellen visar att endast 55 procent av dem som gick i pension vid normal ålder (65 år) arbetade *heltid hela tiden* under de sista 5 åren (mellan 60 och 65 år). Vi ser vidare att *tidsbegränsad anställning* är vanligare bland de som pensionerats tidigast.

Tabell 2.2 visar vidare att *rörlighet* (byte av arbetsgivare, yrkesinriktning resp. av arbetsuppgifter) är något vanligare bland dem som gick tidigt. Dessa händelser är en del av processen med tidig utslussning från arbetsmarknaden för äldre med svag ställning på arbetsmarknaden. Byte av arbetsgivare, yrke och arbetsuppgifter kan också vara en temporär åtgärd vid arbetsmarknadsproblem.

Tabell 2.2 visar emellertid också att rörlighet med avseende på arbetsgivare och yrkesbyten blir vanligare bland dem som sedan fortsätter efter 65, och att fler då har gått över till tidsbegränsad anställning. Denna grupp av sena pensionärer har ofta lyckats hitta en alternativ sysselsättning efter 65-årsåldern.

Det är naturligtvis också vanligare att de som lämnar arbetsmarknaden i förtid har haft olika typer av *problem* som också innebar samhällsinsatser: fler har varit arbetslösa, långtidssjukskrivna, eller i arbetsmarknadsutbildning, rehabilitering eller arbetsträning under sina sista år i arbete. Mer än hälften av dem som pensionerades före 60 har varit långtidssjukskrivna. Bland dem som slutat arbeta just vid 65 års ålder eller senare är förekomsten av problematiska indikatorer ganska liten.

Detta mönster gäller för både män och kvinnor (se diagram 2.14-15). Större skillnader finns beträffande långtidssjukskrivning. Kvinnor har oftare än män varit långtidssjukskrivna under sina sista år på arbetsmarknaden. Det gäller för sex av tio kvinnor, medan motsvarande siffra för män är fyra av tio.

Diagram 2.14. Andel bland dem som lämnar arbetsmarknaden som uppger olika arbetsmarknadshändelser de sista fem åren i arbete. Män.

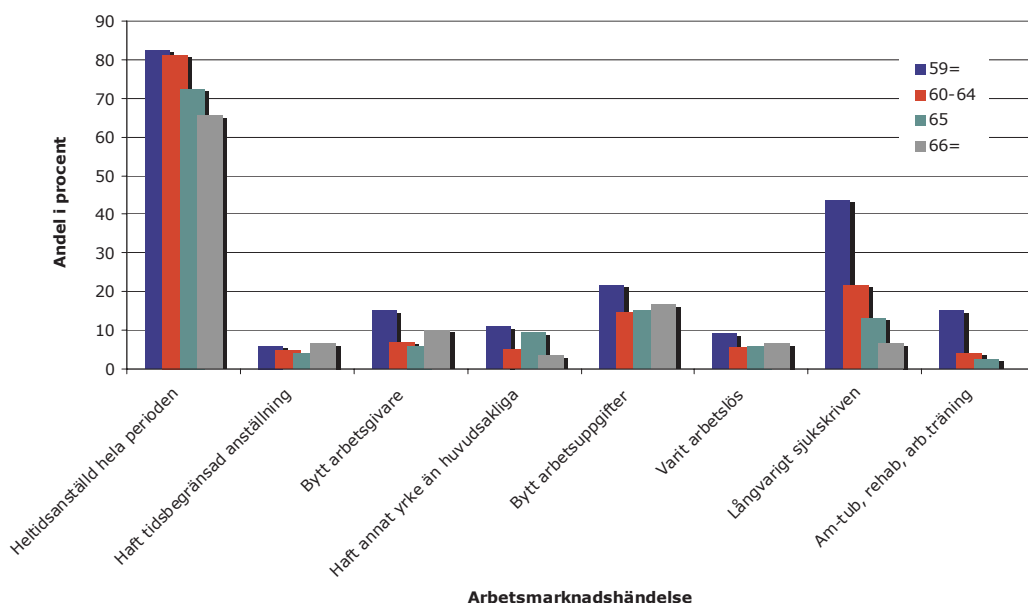
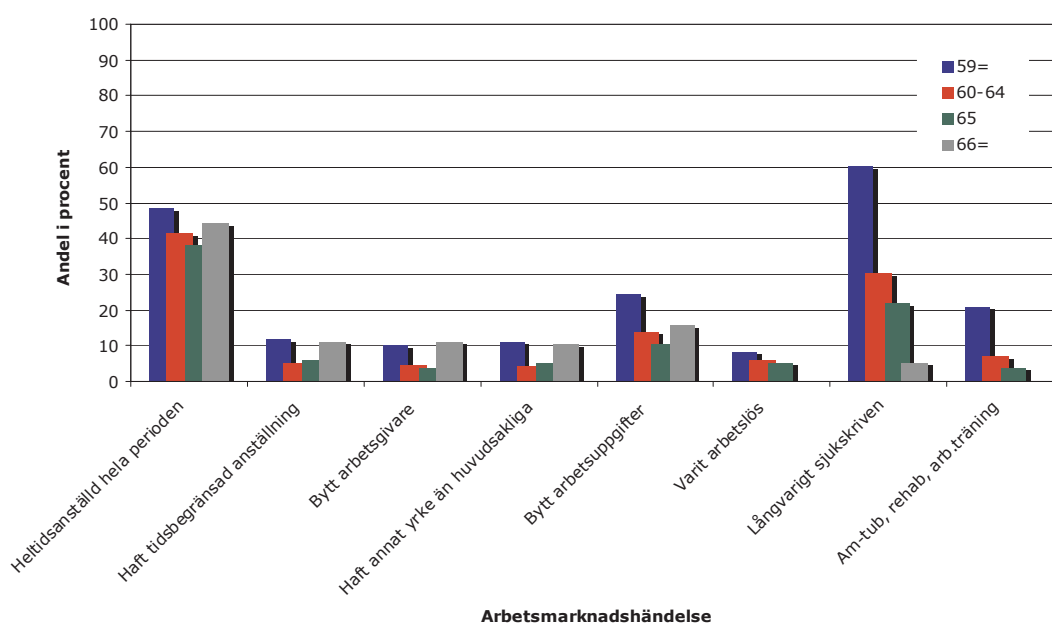


Diagram 2.15. Andel bland dem som lämnar arbetsmarknaden som uppger olika arbetsmarknadshändelser under de sista fem åren i arbete. Kvinnor.



### 2.5.2 Nedtrappning till deltid

I tabell 2.2 kunde vi vidare se att endast 55 procent av dem som gick vid normal pensionsålder 65 år arbetade heltid hela tiden ända fram till 65. 45 procent av 65-årspensionärerna hade alltså (tidvis) under de sista 5 åren någon form av nedtrappning till deltid. Till dessa kommer de som slutade helt före 65 år.

Att leva upp till normen om heltid fram till 65 år alltså inte särskilt vanligt.

I PSAE ingår ett frågebatteri om skälen till deltidarbete. Tre skäl dominerar: hälsoskäl, arbetskrav och fritidsönskemål. Bland dem som lämnat arbetslivet anger drygt sex av tio av dem som slutat före 60 års ålder att man valde deltid på grund av *hälsoskäl*.

Denna andel halveras bland dem som slutat i åldern 60–64, och bland dem som slutat arbeta senare anger en fjärdedel att hälsan är anledningen till deltidssarbetet (tabell 2.3). Här kan vi också notera (visas ej i tabellen) att män i högre utsträckning är kvinnor anger hälsa som skäl för deltidssarbete. Det näst viktigaste deltidsskälet för de *tidiga* pensionärerna är arbetskraven: att *heltidsarbete har blivit för ansträngande* medan de *senare* pensionärerna har gått över till deltid eftersom de önskade *mer fritid*. Tabell 2.3 visar vidare att ekonomiska faktorer ("heltid lönar sig inte"; avgångsvederlag) spelar en relativt underordnad roll.

**Tabell 2.3. Andel som anger olika skäl till deltidssarbete under de senaste 5 åren i arbete.**

	Lämnat arbetsmarknaden		
	=59 år	60-64 år	=65 år
Hälsa	61,4	33,6	25,9
Åldern	7,0	15,3	16,9
Svårt få heltid	15,8	15,8	14,3
Hade annat arbete	0,6	3,3	6,8
Vård av anhörig	6,5	6,2	3,4
Make/a pensionerades	1,2	10,4	5,4
Heltid blev för ansträngande	47,6	41,5	33,3
Ville ha mer fritid	23,4	54,4	55,1
Arbetsuppgifterna förändrades	1,8	2,9	2,7
Heltid lönade sig inte	1,8	5,0	2,0
Önskemål från arbetsgivare	6,4	9,6	12,8
Avgångsvederlag från arbetsgivare	0,6	8,3	2,0
Antal	168	275	172

### 2.5.3 Sammanfattande mått

För en mer övergripande bild av hur arbetslivet ter sig under de sista fem åren har vidare olika summerande index sammanställts. Indexen baseras på de indikatorer som presenterats i tabell 2.2. I tabell 2.4 används sju indikatorer (indikatorerna 2-8 i tabell 2.2), och beräkningarna gäller andelen i olika befolkningsgrupper som har berörts av *minst en händelse*.

Tabell 2.4 visar att de som lämnar arbetslivet tidigt oftare berörs av olika händelser än de som fortsätter att arbeta till 65 och längre. Tidigt utträde är förknippat med *rörlighet* (byte av arbetsgivare, yrke eller arbetsuppgifter) eller olika *problem och samhällsinsatser* relaterade till försörjning (arbetslöshetsstöd, långtidssjukskrivning, arbetsmarknadsutbildning, rehabilitering, arbetsträning), samt tidsbegränsat arbete. Samtliga dessa händelser är i regel relaterade till en prekär situation på arbetsmarknaden. Men det kan ibland också vara frågan om en frivilligt utfasning från arbetsmarknaden, t.ex. om man väljer att avsluta sitt yrkesliv med *rörlighet*, genom att byta arbetsgivare, arbetsuppgifter eller rent av yrke. Tabell 2.4 visar att dessa händelser även förekommer bland dem som fortsätter att arbeta till 65 och därefter.

**Tabell 2.4. Andel (procent) som har anggett minst en händelse under de sista 5 åren i arbete. Baserat på 7 indikatorer (se text).**

	Ålder när man lämnat arbetsmarknaden			
	=59	60-64	65	=65
<b>Alla</b>	69,3	46,0	38,4	32,0
<b>Kön</b>				
Man	62,2	41,9	35,8	33,3
Kvinna	74,1	49,1	40,8	26,3
<b>Utbildning</b>				
Grund/folkskola	69,5	45,7	36,7	22,9
2-årigt gymnasium	69,2	75,0	25,0	..
3-4 årigt gymnasium	71,4	48,8	57,9	50,0
Universitet	71,4	43,7	38,5	66,7
<b>Socioekonomisk grupp</b>				
Ej facklärd arbetare	79,5	54,8	43,7	40,0
Facklärd arbetare	69,4	54,8	45,8	20,0
Tjänsteman lägre	66,2	42,1	32,4	41,7
Tjänstem. mellan	57,5	35,7	40,4	12,5
Tjänsteman högre	80,0	41,2	28,6	55,6

I tabell 2.5 beräknar vi förekomsten av händelser relaterade till *rörlighet* (byte av arbetsgivare, yrke, arbetsuppgifter) under de sista 5 åren i arbetslivet. Rörlighet i hög ålder är framför allt ett tecken på arbetsmarknadsproblem, men det kan också vara en form av utfasning som sker frivilligt och ibland som en ny karriär. Det senare ser vi hos universitetsutbildade och högre tjänstemän (särskilt hos dem som pensionerar sig efter normal pensionsålder (65 år). Rörlighet är i övrigt vanligare hos dem som går tidigt i pension.

**Tabell 2.5. Andel (procent) som har angett minst en händelse under de sista 5 åren i arbete. Baserat på tre indikatorer som avser rörlighet (byte av arbetsgivare, yrke, resp. arbetsuppgifter).**

	Ålder när man lämnat arbetsmarknaden			
	=59	60–64	65	=65
<b>Alla</b>	33,3	22,9	21,7	24,5
<b>Kön</b>				
Man	30,8	25,8	24,5	26,7
Kvinna	35,0	25,5	19,5	25,0
<b>Utbildning</b>				
Grund/folkskola	32,6	21,5	21,1	14,3
2-årigt gymn.	38,5	22,2	25,0	-
3-4 årigt gymn.	42,9	30,2	36,8	50,0
Universitet	33,3	31,2	14,8	60,0
<b>Socioekonomisk grupp</b>				
Ej facklärd arbetare	33,9	25,6	21,0	20,0
Facklärd arbetare	37,0	22,1	23,3	-
Tjänsteman lägre	37,2	22,3	18,6	41,7
Tjänsteman mellan	25,9	20,0	26,9	12,5
Tjänsteman högre	43,7	23,1	17,9	50,0

Det finns betydande skillnader mellan tidiga och sena pensionärer när det gäller omfattningen av problematiska händelser, dvs. arbetslöshet, långtids-sjukskrivning och arbetsmarknadsåtgärder. Av de tidiga pensionärerna som gick före 60 år hade nästan 6 av 10 varit med om någon sådan händelse. Av dem som pensionerades vid 65 år var det var fjärde, men endast var tionde av dem som gick efter 65 år. Kvinnor, lägre utbildade och arbetare är starkt överrepresenterade i problemgruppen, och det gäller oavsett faktisk pensionsålder. Men här ser vi också att var femte tjänsteman hade sådana problem under sina sista år på arbetsmarknaden, även bland dem som gick vid normal pensionsålder.

**Tabell 2.6. Andel (procent) som har angett minst en problematisk händelse under de sista 5 åren i arbete. Baserat på ett tre indikatorer (sjukfrånvaro, arbetslöshet samt arbetsmarknadsåtgärd).**

	Ålder när man lämnat arbetsmarknaden			
	<59	60–64	65	>65
<b>Alla</b>	58,5	32,0	23,8	10,2
<b>Kön</b>				
Man	48,5	27,8	18,5	13,3
Kvinna	65,4	35,4	27,0	5,3
<b>Utbildning</b>				
Grund/folkskola	58,6	32,2	22,0	11,4
2-årigt gymn.	61,5	55,6	100	-
3-4 årigt gymn.utb	52,4	32,6	33,3	100
Universitet	62,9	17,1	15,9	20,0
<b>Socioekonomisk grupp</b>				
Ej fackl. arbetare	72,5	41,8	30,0	20,0
Facklärd arbetare	56,1	41,9	31,2	20,0
Tjänsteman lägre	56,4	27,9	19,4	16,7
Tjänsteman mellan	40,0	21,7	21,2	100
Tjänsteman högre	60,0	25,0	17,2	20,0

## 2.6 Sammanfattning

Övergången från arbete till pension bestäms av många olika faktorer. Det gäller i första hand valmöjligheterna som ges av regelverket kring pensionering, vid vilken ålder man får gå i pension, och med vilken pensionsnivå. Vidare hur olika pensionsdelar (allmän pension, avtalspension, privat pensionssparande) samverkar för att ge, och helst även långsiktigt garantera, en viss möjlig levnadsstandard under pensionsnärstiden. Hit hör också möjligheterna till sjukpension (sjukersättning) som ger handlingsmöjligheter vid sjuklighet.

*Arbetsmarknadssituationen och arbetskraven* bildar den andra delen av de yttre förutsättningarna. I en tid av massarbetslöshet, som i början av 90-talet, ökar svårigheterna att behålla sitt arbete, fortsätta med sina gamla arbetsuppgifter och den gamla arbetsgruppen. Tryggheten går delvis förlorad. Under 90-talet har vidare *arbetskraven skärpts*, vilket framgår av de årliga arbetsmiljömätningarna inom ramen för ULF. De äldres inställning till lämplig pensionsålder framgår av kapitel 3.

De flesta äldre har djupa rötter på arbetsmarknaden. Yrkesrollen är central i det svenska samhället, och förvärvsarbete är ett psykologiskt behov som inte längre tillgodoses efter pensionsdagen. Forskningen kring arbetets roll skiljer mellan olika funktioner som sätts ur spel när man lämnar arbetet. *Förvärvsarbetet strukturerar tiden*, den ger ett tidsschema, och skapar värde åt den fria tiden. Samtidigt innebär övergången till den nya fria tiden stora möjligheter att erövra nya intressen, att anpassa tidsschemat till egna fritidsintressen. *Förvärvsarbetet ger sociala kontakter*. Ofta är det i arbetslivet som de väsentliga sociala kontakterna finns, när det gäller dagliga möten och förtrolighet. Förlusten av arbetet kan ibland leda till ett sammanbrott av det sociala nätverket, särskilt om man saknar familj. Förvärvsarbetet erbjuder också *medverkan i*

*arbete mot kollektiva mål*, som ger individen möjlighet att vara delaktig. Förvärvsarbete har samtidigt ett egenvärde för *självuppfattning och status*: man kan förlora en viktig roll där man är nyttig för andra.

Pensionsdagen innebär alltså stora förändringar för de flesta. De sista årens arbete innebär en omställningsprocess i flera dimensioner: med avseende på ekonomi, hälsa, sociala nätverk och fritidsvanor. Det är en övergång där vissa resurser går förlorade, där nya behov uppstår och där nya möjligheter öppnas. Men framför allt är det en tid av osäkerhet och anpassning till en ny framtid. Det är en anpassning som löper parallellt med fortskridande sjuklighet.

## Äldres sysselsättning

De långa tidsserierna i ULF och AKU visar att *sysselsättningen* minskade på längre sikt (sedan 70-talet) för äldre män, men ökade kraftigt bland äldre kvinnor. I början av 90-talet ser vi en allmän sysselsättningsminskning i alla åldrar, även bland äldre, dock inte alls i samma omfattning som bland yngre under 30 år. Sedan år 2000 följde en kraftig sysselsättningsökning bland äldre (55+), både kvinnor och män, särskilt i åldrarna 63-64 år.

I internationell jämförelse har Sverige högst sysselsättning bland äldre i Väst-europa, liksom högst genomsnittlig pensionsålder. Sverige visar vägen mot högre real pensionsålder, liksom en balans mellan den demografiska utvecklingen och pensionsrättigheterna.

*Arbetslöshet och undersysselsättning* bland äldre följer konjunkturutvecklingen under 90-talet, men med förhöjd nivå i 60-årsåldern, jämfört med medelåldern. Arbetslöshetsbördan är emellertid avsevärt lägre än hos ungdomar (<30 år) och invandrare.

## Arbetsmiljö

Arbetskraven har skärpts under 90-talet. *Fysisk belastning* har ökat i alla åldrar sedan 80-talet, även bland de äldre. Detsamma gäller *jäkt* och *tempoarbete* inom alla åldrar, även bland äldre. Så kallad *instrumentell inställning till arbetet* (se definition i avsnitt 2.4) har också ökat, framför allt bland yngre.

## De sista fem åren på arbetsmarknaden

Vår analys av sambandet mellan pensionsålder och upplevelsorna under de sista fem åren visar att ungefär hälften av de som gick vid 65 års ålder hade arbetat deltid under de sista åren. Bland dem som gick tidigt (kring 60) var tidsbegränsade anställningar något vanligare. Flera hade också varit med om att byta arbetsgivare, yrke eller arbetsuppgifter under de sista fem åren.

Varannan av de tidiga pensionärerna hade varit långtidssjukskriven, och var femte hade varit i arbetsmarknadsutbildning, rehabilitering eller arbetsutbildning.

## Referenser

- Andrén, D. (2001) *Exits from long-term sickness in Sweden*. Working paper i Economics. No 48. Department of Economics. Göteborg University.
- Ebbinghaus, B. (2000) Any Way Out of 'Exit from work'? Reversing the Entrenched Pathways of Early Retirement, i Scharpf F.W. and Schmidt, A. (eds) *Welfare and work in the open economy. Diverse responses to common challenges*, Vol II. Oxford: Oxford University Press.
- Höög, J. och Stattin, M. (1994) *Förtidspensionering - Yrke, Arbetsmarknad och Social situation*. Umeå studies in sociology, No 107 Sociologiska Institutionen. Umeå.
- Höög, J. och Stattin, M. (2001) Förtidspensionärer i ett tioårsperspektiv. En jämförelse av de nya förtidspensionärerna 1988, 1993 och 1998. *Arbete och Hälsa* No. 2001:11. Arbetslivsinstitutet.
- Karlsson, H., Klingstedt, M. och Rylander, O. (1997) Utvecklingen av den ersatta ohälsan 1985–1996, i Marklund, S. (red) *Risk & Friskfaktorer -sjukskrivning och rehabilitering i Sverige*. Riksförsäkringsverket redovisar 1997:6. Stockholm: Riksförsäkringsverket.
- Marklund, S. (1995) Utträdet från arbetsmarknaden - utvecklingen av sjukfrånvaro, förtidspension och arbetslöshet i Sverige, i Marklund, S. (red) *Rehabilitering i ett samhällsperspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- SCB/Vogel, J., Häll, L., och Johansson, Sven-Erik (2005): Ungdomars etablering. Generationsklyftan 1980-2003. Rapport 108 i serien *Levnadsförhållanden*. SCB.
- Skogman Thoursie, P. (1999) *Disability and Work in Sweden*. Doctoral Dissertation. Department of Economics. Stockholm University.
- Stattin, M. (1998) *Yrke, yrkesförändring och utslagning från arbetsmarknaden - en studie av relationen mellan förtidspension och arbetsmarknadsförändring*. Doctoral theses, Department of Sociology, Umeå university.
- Vogel, J., Hjerm, M., och Johansson, Sven Erik (2002): Integration till svensk välfärd?. Om invandrades välfärd på 90-talet. Rapport 96 i serien *Levnadsförhållanden*. SCB.