

# Kapitel 3 - Pensionspreferenser och arbetsvillkor bland den äldre arbetskraften i Sverige

Av Mikael Stattin

- En majoritet av den äldre svenska arbetskraften vill avsluta arbetslivet före 65 års ålder.
- Åtta av tio anger som skäl till en tidig önskad pensionsålder att de önskar mer fritid, medan cirka 30 procent anger hälsa eller att arbetet blivit för krävande som skäl till en önskad tidig pensionering.
- En positiv inställning till arbetet är det vanligaste skälet för önskan att arbeta längre än till 65 år.
- Personer med sämre hälsa anger lägre önskad pensionsålder, låg socioekonomisk position och en låg utbildning är förknippade med en lägre önskad pensionsålder.
- De som har en hög fysisk arbetsmiljöbelastning anger lägre önskad pensionsålder.
- Bland kvinnor är olika aspekter av socialt stöd viktiga för pensionspreferenserna. Svagt socialt stöd sänker den önskade pensionsåldern.

## 3.1 Inledning

Hur långt upp i åren är det rimligt att arbeta? Vid vilken tidpunkt är det rimligt att avsluta aktivt förvärvsarbete? Frågor som dessa har under de senaste decennierna blivit föremål för alltmer uppmärksamhet såväl som forskningsfrågor, som policyområde och som allmänna framtidsfrågor för människor i gemen (SOU 2002, 2003, OECD 2000, 2003). Skälet till detta intresse finns naturligtvis att söka i den något paradoxala utveckling som innebär att utträdet ur arbetslivet, trots en ökad livslängd, förbättrad levnadsstandard och genomsnittlig hälsa, under flera decennier har tenderat att sjunka. Alltfler människor slutar att arbeta innan det är dags att utnyttja den lagstadgade rätten till ålderspension och i de allra flesta länder inom

OECD är den faktiska pensionsåldern betydligt lägre än den lagstadgade (OECD 2006).

Denna utvecklingstrend har varit gemensam för stora delar av den industrialiserade världen även om omfattningen av förtida utträde från arbetsmarknaden varierat mellan olika länder<sup>1</sup>. Klart är dock att den, under de sista tre decennierna under 1900-talet, representerat en betydande strukturell förändring på arbetsmarknaden som de flesta bedömare betraktar som problematisk.

För det första därför att många av dem som slutar arbeta tidigt i många fall istället

---

<sup>1</sup> Under de allra senaste åren har dock utvecklingen i många länder bromsats eller stannat av. Den genomsnittliga faktiska pensionsåldern sjunker alltså inte längre som den gjort tidigare. (OECD 2006)

för en arbetsinkomst försörjs via allmänna socialförsäkringssystem. I Sverige är till exempel förtidspension/sjukersättning den enskilt vanligaste ersättningsformen vid förtida utträde. Det betyder att en ökning av antalet förtida utträden i hög utsträckning är förknippat med en ökad ekonomisk belastning för stat och samhälle. Detta problem ska också ses i ljuset av den allmänna trenden med den åldrande befolkningen som i sig medför en uppenbar risk att trycket på de offentliga transfereringssystemen ökar då äldre i allmänhet konsumerar mer välfärdstjänster än yngre. Detta gäller kanske framför allt som en konsekvens av växande krav på vård- och omsorgssektorn men även som ett resultat av ökande pensionskostnader.

För det andra finns farhågor om en framtida arbetskraftsbrist. Denna arbetskraftsbrist är dels en effekt av minskande ungdomskullar som tillbringar allt längre tid i utbildning vilket senarelägger inträdet i arbetslivet och dels en effekt av att allt fler människor lämnar arbetslivet relativt tidigt. Konsekvensen av detta är att den andel av befolkningen som står till arbetsmarknadens förfogande tenderar att minska vilket kan få negativa konsekvenser för ekonomisk utveckling och tillväxt (OECD 2006).

Som ett svar på utvecklingen har man i många länder arbetat aktivt med att reformera regelverken kring utträdet ur arbetslivet. En viktig och central målsättning i reformeringsarbetet är att åstadkomma ett ökat arbetskraftsdeltagande bland de äldre och en senareläggning av den faktiska pensionsåldern (OECD 2003, Ilmarinen 1999, SOU 2002:29, Ds 2002:10, SOU 2003:91). Sådana mål finns också explicit uttryckta i flera samtida pensionsreformer och i utredningsförslag i både Sverige och internationellt. Detta sker både genom att i pensionssystemen bygga in incitament som skall stimulera till ett längre arbetsliv och genom ambitioner att skapa större flexibilitet i systemen. Och det finns som sagt också tecken på att den faktiska pensionsåldern stiger. Sedan den senare delen av 1990-talet har den genomsnittliga ut-

trädesåldern stigit något och ligger idag på ca 63 år (RFV 2006).

Mycket av forskningen kring utträdet från arbetsmarknaden har studerat de individer som redan har lämnat arbetslivet och de faktorer som påverkar sannolikheten att lämna arbetslivet i förtid. Det är däremot inte lika vanligt att studera den del av den äldre arbetskraften som är kvar i arbete. Den kategorin torde vara en viktig grupp att studera då sådan information ger oss en uppfattning i vilken grad som ambitionerna i de politiska reformerna är i fas med den äldre arbetskraftens syn på pensionsåldern. Inte minst mot bakgrund av det faktum att utvecklingen förefaller svår att förändra, varför en förbättrad kunskap på området kan vara av betydelse för möjligheterna att påverka utvecklingen i en sådan riktning att fler kan och vill arbeta till ålderspensioneringen.

Det konkreta syftet i föreliggande kapitel är för det första att studera den äldre arbetskraftens pensionspreferenser, d.v.s. vid vilken tidpunkt man önskar gå i pension och vilka skälen till detta är. För det andra analyseras vilken betydelse olika arbetsförhållanden har för synen på pensionstidpunkten. Som utgångspunkt för analysen presenteras i kommande avsnitt en övergripande diskussion om hur trenden mot allt fler förtida utträden har förklarats inom forskningen på området.

### 3.2 Varför lämnar man arbetslivet i förtid?

Det finns idag relativt mycket forskning om orsaker till förtida utträde från arbetslivet medan det knappast kan sägas finnas en alldeles entydig och enkel förklaring. Det är snarare så att olika typer av faktorer samverkar i ett mycket komplext samspel. Det är också intressant att notera att den strävan som idag finns i många länder mot att senarelägga den faktiska pensionsåldern kan sägas representera en drastisk förändring jämfört med hur man såg på tidigt utträde under framförallt 1970- och 1980-talen.

Trenden mot en ökad förekomst av förtida utträden från arbetslivet kan sägas ha inletts som en reaktion på höga arbetslöshetsnivåer och behov av strukturrationaliseringar i efterdyningarna av 1970-talets oljekris. Höga arbetslöshetsnivåer pressade regeringar i många länder att minska tillgången på arbetskraft för att på det sättet skapa ett större utrymme för den yngre arbetskraften.

I många länder introducerades olika typer av välfärdsstatliga, men även i viss utsträckning privata, förtida pensionsmöjligheter som utnyttjades med det direkta syftet att reducera arbetslösheten. Många menar att dessa system har överutnyttjats och utnyttjats på ett felaktigt sätt för att underlätta för äldre arbetskraft att lämna arbetslivet och många gånger har befintliga, offentliga såväl som privata, system kombinerats på ett sinnrikt sätt för att möjliggöra ett förtida utträde (Wilensky 2002).

Förekomsten och utvecklingen av program för förtida utträde har således skapat konkreta möjligheter till förtida utträden genom att tillhandahålla alternativ försörjning i avvaktan på ålderspension. I många länder i Europa har utvecklingen av sådana utträdesvägar inneburit ett massivt utträde av äldre arbetskraft.

En vanligt förekommande förklaring till omfattningen av förtida utträden handlar om systemens utformning och då inte minst systemens incitamentsstruktur. Forskningen inom det området diskuterar förtida utträde som en effekt av ett individuellt beteende och som ett resultat av ett fritt val som individer gör. Om systemen är generösa med avseende på den ekonomiska ersättningen förväntas fler individer välja att avsluta sitt arbete i förtid. Det ekonomiska utfallet är en viktig faktor för vilket beslut som fattas. Forskningen har också gett stöd för att en sådan effekt finns, inte minst utifrån det faktum att länder med generösa system har en större andel förtidspensionärer än länder med mer restriktiva regler (OECD 2003c, Gruber och Wise).

När det gäller pensionspreferenser mer konkret förefaller dock sambandet inte vara fullt så enkelt. Esser (2006) har visat att generösa välfärdsprogram också kan påverka viljan att arbeta länge på ett positivt sätt. Vid jämförelser mellan olika länder tycks pensionspreferenserna vara högre i länder med breda och generösa socialförsäkringssystem. Detta förklaras så att dessa länder också har starkt reglerade arbetsmarknader vilket bland annat leder till jämförelsevis goda arbetsförhållanden och en explicit strävan efter att integrera arbetskraft i avlönat arbete. Att ensidigt utgå ifrån att generösa program verkar eroderande på arbetsmotivationen förefaller således vara en förenklad slutsats.

Den institutionella konstruktionen av förtida utträdesvägar har under ganska lång tid varit förankrade i ett specifikt synsätt på åldrande och arbete. En syn som legitimerats genom en nära koppling till tankar om att möjligheten till ett förtida utträde i grunden är en positiv utveckling och fördjupning av välfärden. Dels har det betraktats som rimligt att äldre arbetstagare som arbetat många år har förtjänat att befrias från krävande och ohälsosamma arbetsvillkor. Dels har förtida utträde setts som en akt av solidaritet i relation till yngre arbetskraft, när äldre lämnar arbetslivet ges möjlighet för yngre att ta platsen.

Kring detta värderingsmönster har det funnits en påtaglig konsensus mellan olika aktörer som stat, arbetsgivare och fack, en företeelse som varit särskilt stark i tider av lågkonjunkturer och hög arbetslöshet. Detta hänger också samman med en annan och näraliggande förklaring till förtida utträde. Det rör värderingar och attityder när det gäller arbete på äldre dagar. Holländska studier har noterat att ett tidigt utträde i breda befolkningslager och i många länder har kommit att betraktas som en social rättighet vilket har beskrivits i termer av att en slags 'early exit-kultur' etablerats. Massiva förtida utflöden av äldre arbetskraft har medfört en institutionalisering av 'rättigheten' att sluta arbeta tidigt. Rätten att

avbryta arbetslivet i förtid har ersatt en tidigare dominerande social norm om plikten att arbeta (de Vroom och Guillemard 2002). Sådana attitydmönster har försvårat möjligheterna att minska utflödet av äldre arbetskraft och ligger inte särskilt väl i fas med ambitionerna om ett förlängt arbetsliv (Torgén m.fl. 2001).

Att använda förtida utträde från arbetsmarknaden som ett medvetet och systematiskt sätt att reducera tillgången på arbetskraft ses idag i de flesta länder som en i grunden förkastlig politisk strategi. Den är inkompatibel med den demografiska utvecklingen och den innebär ett slöseri med såväl numerär arbetskraft som med kompetens och kunskaper. Emellertid har det omfattande utflödet av äldre arbetskraft varit svårt att hejda och det har dessutom visat sig vara problematiskt att hitta universella lösningar på fenomenet (Ebbinghaus 2000).

Många bedömare (se t. ex de Vroom & Guillemard 2002) menar att en grundläggande förändring som innebär ett minskat utflöde av arbetskraft och en höjd faktisk pensionsålder kräver insatser på flera olika områden. Detta gäller inte minst systemens utformning och generositet, där vikten av att växla från ett slags kollektivt socialt rättighetsperspektiv till en mer incitamentsorienterad och individbaserad strategi ses som en central aspekt.

Men det gäller också en annan typ av orsaksfaktorer som har diskuterats mycket under senare år. Dessa orsaksfaktorer diskuterar utträdet från arbetslivet, inte i första hand som en effekt av individuella val utan som en konsekvens av yttre strukturella faktorer kopplade till arbetsmarknadens och arbetslivets funktionssätt. Utträdet ses här i huvudsak som en ofrivillig, mer eller mindre påtvingad händelse. Exempel på sådana faktorer är arbetsmarknadens strukturomvandling med en alltmer tjänstedominerad produktionsapparat, teknologisk förändring och ökande internationell konkurrens som ställer nya kompetens- och kvalifikationskrav i ar-

betslivet vilket kan försvåra för den äldre delen i arbetskraften att hävda sig.

Exponering av ohälsosamma arbetsförhållanden som i sin tur påverkar människors hälsa, möjligheter och motivation har visat sig ha stor betydelse för såväl risken att sluta i förtid som för pensionspreferenser bland äldre förvärvsaktiva (Stattin 1998, RFV 2001a, Soidre 2005, Esser 2006). Synen på äldre arbetstagare är också en viktig faktor i detta sammanhang då negativt orienterade attityder kring äldre i arbetslivet ökar risken för åldersdiskriminering. Det har också visat sig att stereotypa och generaliserande föreställningar om äldres arbetsförmåga och förmåga att lära och lära om, är relativt vanliga i dagens arbetsliv. (RFV 2001, Ilmarinen 1999). Forskare på området är idag relativt överens om att sådana strukturella utstötningfaktorer har varit och är väsentliga orsaker till att äldre lämnar arbetslivet tidigt (Ebbinghaus 2000).

Ännu så länge har mer konkreta åtgärder för att öka arbetskraftsdeltagande bland äldre i huvudsak riktats mot att reformera pensionssystem och program som reglerar förtida utträde. Betydligt mindre åtgärder har satts in när det gäller arbetslivets kvalitet. Samtidigt är det mycket som tyder på att arbetslivsutvecklingen under det senaste årtiondet präglats av ökande arbetsbelastning, minimerad bemanning och ökat inslag av osäkra anställningar (Marklund m.fl. 2005). En utveckling som knappast förbättrar möjligheter och motivation till ett långt arbetsliv bland den äldre arbetskraften. Det finns därför mycket goda skäl att närmare granska i vad mån som arbetshållanden är relaterade till de äldres pensionspreferenser

I kapitlet är det två huvudfrågor som står i centrum och som knyter an till olika aspekter kring frågan om arbetslivets avslut. Den första gäller som sagt pensionspreferenserna i sig och den delen anknyter till frågan om det i Sverige finns underlag för att säga att det existerar en så kallad early exit-kultur, dvs. en utbredd önskan att avsluta förvärvsarbete tidigt och som

ett resultat av att andra aspekter av livet värderas högre än avlönat arbete.

Den andra frågan fokuserar på arbetsförhållandenas betydelse för den önskade pensionsåldern, vilket anknyter till ett utstötningsspektiv och utgångspunkten här är en hypotes om att det föreligger ett negativt samband mellan arbetsvillkor, arbetsmiljö och önskad pensionsålder. En hög grad av arbetsmiljöbelastning förväntas sänka den önskade pensionsåldern.

### 3.3 Data, metod och variabler

De resultat som presenteras baseras på en helt ny undersökning om äldre. Undersökningen, kallad PSAE (Panel Survey of Ageing and the Elderly), är finansierad av FAS och är en riksrepresentativ undersökning av äldres levnadsförhållanden i Sverige. Studien är samordnad med SCB:s undersökningar om levnadsförhållanden (ULF) åren 2002 och 2003<sup>2</sup>.

ULF-undersökningarna har normalt inget äldre fokus varför ett flertal anpassningar har gjorts åren 2002/03. Dels har ett batteri av tilläggsfrågor riktade till äldre kompletterat ULF de aktuella åren, dels har urvalsförstärkningar gjorts för de äldre och samtliga i urvalet som är 55 år och äldre utgör en panel. Det innebär att individerna deltagit minst en gång tidigare i ULF. Vidare finns i dessa årgångar av ULF ingen övre åldersgräns varför även personer över 85 år finns representerade i datamaterialet. Studien har en bred design och innefattar ett flertal olika delprojekt som fokuserar på äldres villkor med avseende på arbete, ekonomisk standard, sociala relationer och hälsa.

<sup>2</sup> Se bilaga 1: Fakta om statistiken.

#### Fakta om PSAE:

Kartläggning av levnadsnivåförhållanden bland äldre

ULF 2002–2003 + tilläggsfrågor om äldre

Urvalsförstärkning av äldre (55+). Totalt c:a 5500 individer, ingen övre åldersgräns, samtliga 55+ utgör panel

Komplettering med registerdata för att fylla utrymmet mellan frågeåren

#### Olika delprojekt:

- 1 Äldre och arbete
- 2 Äldre och ekonomisk standard
- 3 Äldre och sociala relationer
- 4 Äldre och hälsa

#### Variabler

I föreliggande studie studeras den äldre arbetskraften, vilket i detta fall innebär 55 år och äldre. Utgångspunkten för studien är frågan om vid vilken tidpunkt som intervjupersonerna (ip) önskar gå i pension och frågan är ställd på följande sätt: *"Idag har man ju vissa möjligheter att själv välja när man vill bli pensionerad. Det kan vara både före och efter 65 år. Om du tar hänsyn till din hälsa, din ekonomi, ditt arbete och nuvarande pensionsregler, vid vilken ålder vill du då gå i pension?"*.

Beroende på svaret på denna fråga ges följdfrågor som handlar om skälen till varför man föredrar den angivna åldern. I resultatredovisningen redovisas utfallet av dessa frågor med relativa frekvenser.

I analysen av olika faktors betydelse för pensionspreferenser har ett flertal oberoende variabler prövats. Dels prövas ett antal bakgrundsfaktorer som ålder, utbildning, samt en klassvariabel här mätt som socioekonomisk indelning (SEI). När det gäller arbetsmiljö prövas betydelsen av fysiska och psykosociala aspekter.

Dessa har i flera fall transformerats till olika index. När det gäller den fysiska arbetsmiljön prövas ett index baserat på frågor om ensidiga rörelser, krokiga, vrid-

na arbetsställningar, skakningar, vibrationer, tunga lyft mm.

En uppdelning av olika psykosociala arbetsmiljödimensioner görs enligt den s.k. krav-kontrollmodellen (Karasek, Theorell 1990). Här avser krav både kvantitativa (mängd arbete) och kvalitativa krav (arbetets svårighetsgrad). Egenkontroll avser i vilken utsträckning arbetet innebär frihet att påverka hur, var samt när arbetet skall utföras och handlar således om graden av inflytande i arbetet.

Därutöver prövas olika indikatorer på socialt stöd i arbetet. Det avser både emotionellt och instrumentellt stöd från chef och arbetskamrater. Vidare prövas olika indikatorer som hänger samman med arbetstid, inställning till arbete, internutbildning, organisationsförändringar samt arbetssituation och arbetsmarknadsförankring de senaste 5 åren i arbete.

Två olika tekniker för att skatta betydelsen av olika oberoende variabler har använts. I de fall där variablerna innehåller en rangordning har linjär regression använts. Där en sådan saknas har MCA-analys använts.

### 3.4 Resultat

Resultatredovisningen inleds med en redovisning av hur respondenterna har svarat på frågorna om önskad pensionsålder. Därefter presenteras analysen av olika indikatorer på arbetsförhållanden.

I figur 3.1 redovisas den önskade pensionsåldern uppdelad i fem olika klasser samt separat för män och kvinnor. Här framgår att en majoritet av de tillfrågade anger en önskad pensionsålder under 65 år. Nästan varannan svarande anger att de önskar gå i pension i åldersintervallet 60–64 år och en liten andel anger att de vill sluta arbeta mellan 50 och 59 år. Cirka fyra av tio svarande anger 65 år som önskad pensionsålder medan endast 7 procent anger en ålder över 65 år. Figuren antyder också en påtagligt begränsad variation i fördelningen. Mer än åtta av tio respon-

denter ryms inom intervallet 60–65 år och tre fjärdedelar har angett antingen 60, 63 eller 65 år som önskad pensionsålder.

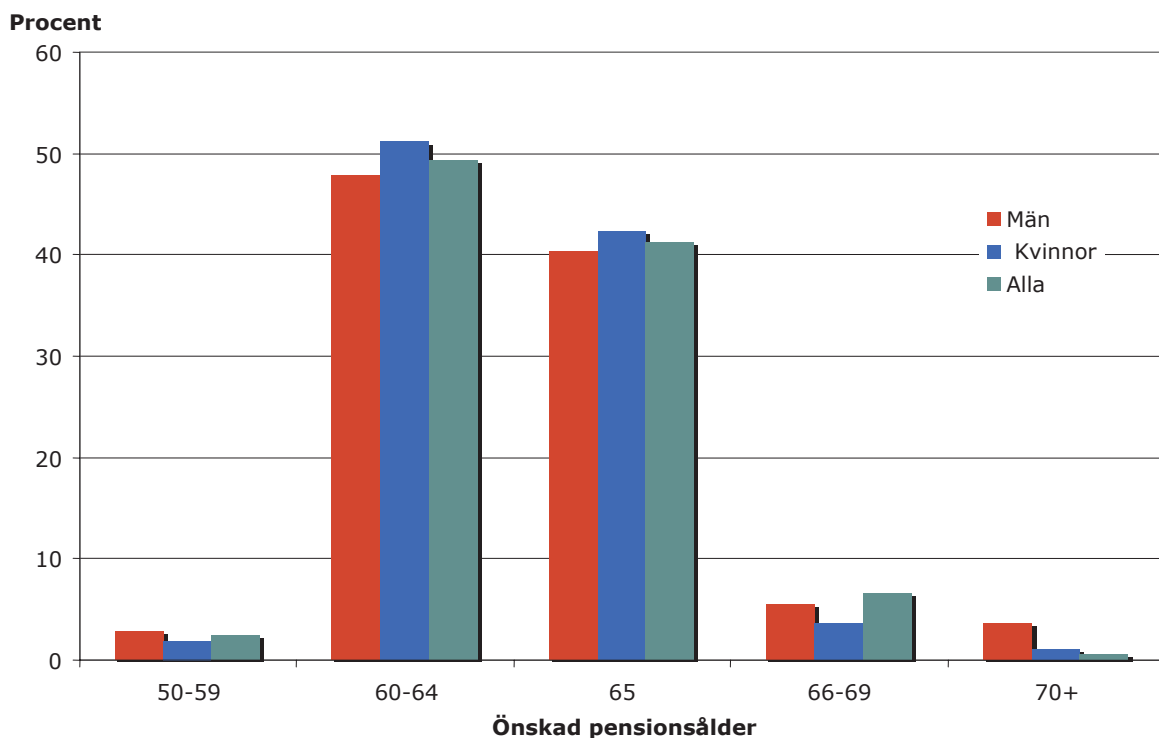
När det gäller kön avslöjar figuren att det är något vanligare att kvinnor anger en önskad pensionsålder vid 65 år eller yngre medan männen oftare anger en pensions-tidpunkt över 65 år. Könsskillnaderna är dock genomgående mycket små.

Figur 3.2 omfattar endast dem som angett en önskad pensionsålder före 65 år och illustrerar vilka skäl de anger för att vilja sluta vid denna tidpunkt. Det är viktigt att notera här att frågan är ställd så att varje intervjuperson haft möjlighet att säga "ja" eller "nej" på samtliga i frågan ingående alternativ. Det är således inte fråga om en rangordning av de olika skälen. Det skäl som den största andelen svarande har angett är att man vill ha mer fritid. Drygt 80 procent av dem som vill pensioneras före 65 anger detta skäl. Ungefär en tredjedel av de svarande anger hälsoskäl och ungefär lika stor andel att arbetet har blivit för krävande. När det gäller den senare finns också en viss skillnad mellan könen. Det är en större andel bland kvinnorna som anger att arbetet har blivit för krävande. Knappt var femte anger att skälet är att partnern är pensionär och här finns också en betydande skillnad mellan könen. I övrigt kan vi konstatera att mellan var tionde och var tjugonde svarande anger något av de övriga skälen.

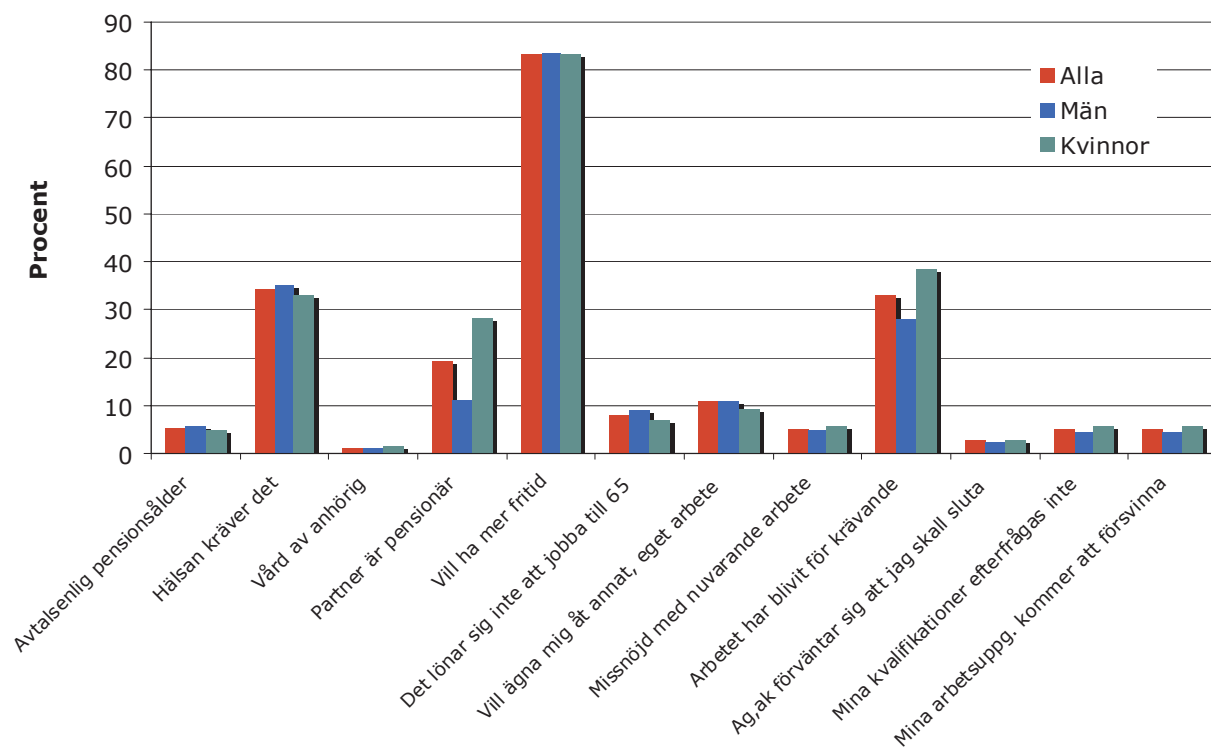
Noterbart här är att endast en liten andel anger skäl som är kopplade till normativa förväntningar från arbetsgivare och arbetskamrater eller att man är missnöjd med nuvarande arbete.

Det är således tre skäl som dominerar bilden och en intressant fråga i sammanhanget är om det finns någon skillnad mellan olika grupper när det gäller dessa tre skäl. För att studera detta har andelen som anger respektive skäl i olika grupper sammanställts i tabellen nedan.

**Figur 3.1. Önskad pensionsålder bland förvärvsaktiva i åldern 55-64 år. n=1360**



**Figur 3.2. Andel som anger olika skäl att gå i pension före 65 års ålder. n=703**



**Tabell 3.1. Andel i olika grupper som anger de tre vanligast förekommande skälen till att vilja sluta arbeta före 65 års ålder. Procent. Signifikansnivåer p=0,01 \*\*\*, p=0,05 \*\*, p=0,1 \***

	Hälsa	Fritid	För krävande arbete
<b>Kön</b>			***
Man	35,2	83,6	28,1
Kvinna	33,0	83,4	38,4
<b>Ålder</b>		***	
55-59	33,9	86,3	33,0
60-64	35,0	76,5	33,0
<b>SEI</b>	***		
Arbetare okvalificerade	46,6	80,2	35,1
Arbetare kvalificerade	45,9	82,4	34,9
Tjänstemän lägre	31,5	87,0	25,9
Tjänstemän mellan	19,7	86,6	36,5
Högre tjänstemän	20,6	88,8	29,9
Företagare	44,6	81,8	20,8
<b>Utbildning</b>	***	*	
Förgymnasial	39,2	80,5	33,1
Gymnasial	26,0	90,2	28,2
Universitet	25,6	85,5	36,8

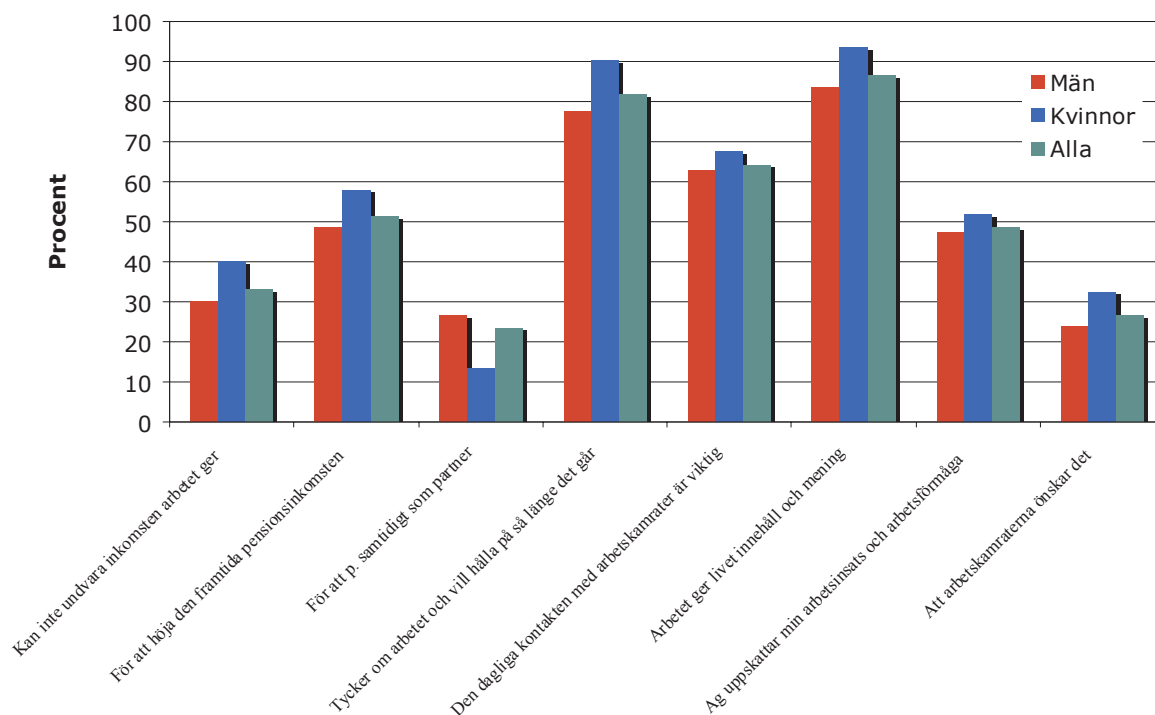
Här framkommer att det finns signifikanta skillnader i en del fall. Det är vanligare att kvinnor anger skälet att arbetet är för krävande. När det gäller fritidsskälet är detta vanligare för personer under 60 år. Däremot finns ingen signifikant skillnad när det gäller andelen som anger fritidsskälet och olika socioekonomiska grupper.

Ett mycket tydligt samband finns dock när det gäller hälsa som skäl till en önskan om tidigt utträde och socioekonomisk position respektive utbildning. Detta är sannolikt en avspeglning av det faktum att arbetargrupper och lägre utbildande i högre grad än tjänstemannagrupper exponeras för fysiskt krävande arbetsmiljöer. Det är också känt att risken att faktiskt sluta arbeta i förtid på grund av ohälsa är vanligare i arbetargrupper och bland lägre utbildade. Noterbart är att andelen företagare som anger detta skäl är relativt hög.

Hur ser då bilden skälen ut för den grupp som anger att de önskar arbeta längre än till 65 års ålder. Detta redovisas i figur 3.3. Här har respondenterna fått ta ställning till en uppsättning alternativ som berör arbete, familjeskäl och ekonomiska skäl. Och här framkommer att upplevelsen av det egna arbetet utgör en mycket central aspekt. Nästan nio av tio anger att skälet till att arbeta över 65 års ålder är att arbetet ger livet mening och innehåll och åtta av tio meddelar skälet att man tycker om arbetet och vill ägna sig åt det så länge som möjligt. Drygt 60 procent pekar på den sociala betydelsen som arbetskamrater innebär. Även möjligheten att höja den framtida pensionsinkomsten anges relativt ofta som skäl till att arbeta längre. Vissa skillnader finns mellan könen men de är genomgående små eller obetydliga. På grund av det låga antalet när det gäller denna grupp är det inte meningsfullt att studera gruppskillnader för dessa olika skäl.



Figur 3.3 Faktorer som anger olika skäl att gå i pension efter 65 års ålder. N=96



### 3.5 Faktorer som påverkar pensionspreferenserna

Ovan beskrevs undersökningspersonernas svar på frågor om skäl till varför man önskar gå i pension vid en viss tidpunkt. I nästa steg av analysen presenteras sambandsanalyser av relationen mellan pensionspreferenser och ett antal oberoende variabler som mäter olika aspekter av arbetsliv och arbetsmarknad. Den beroende variabeln är den faktiska ålder som angetts vid preferensfrågan varför även de som svarat 65 år på preferensfrågan ingår i analysen. I tabell 3.2 redovisas resultaten i form av ostandardiserade regressionskoefficienter (OLS). Redovisningen avser dels bivariata samband, dels samband där variablerna hälsa och ålder konstanthålls. Detta görs endast för de indikatorer som är signifikanta på en bivariat nivå. Positiva

samband innebär att höga värden på den oberoende variabeln är förknippade med hög önskad pensionsålder och låga värden med låg önskad pensionsålder. Negativa samband betyder att höga värden på en oberoende variabel är förknippade med låg önskad pensionsålder och vice versa.

I tabell 3.2 framgår att såväl ålder, utbildning som socioekonomisk position är positivt associerade med önskad pensionsålder. Det betyder att ju äldre man är (i intervallet 55–64 år) desto högre önskad pensionsålder anger man. Detta hänger sannolikt samman med en selektionseffekt så att de som är kvar i arbete i högre åldersgrupper är en grupp som både är relativt frisk och tillfreds med sin arbetssituation.

**Tabell 3.2. Relationen mellan pensionspreferenser och ålder, hälsa, utbildning och socioekonomisk ställning. Effekter beräknade med linjär regression. Signifikansnivåer  $p=0,01$  \*\*\*,  $p=0,05$  \*\*,  $p=0,1$  \***

	Ojusterade effekter		Effekter efter kontroll för ålder och hälsa <sup>a</sup>	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Ålder	0,257***	0,264***		
Självrapporterad hälsa	-0,626***	-0,377***	-0,628***	-0,341***
Antal diagnoser	-0,193**	-0,218***	-0,210***	-0,231**
Psykosocialt välbefinnande	-0,113	-0,200***	-0,02	-0,166***
Utbildning	0,673***	0,141	0,608***	0,302***
Socioekonomisk position (exkl. företagare och lantbrukare)	0,277***	0,126*	0,213***	0,154**

a) För hälsovariablerna görs kontroll för ålder

Att hälsa är en betydelsefull faktor när det gäller förtida utträde från arbetslivet är ett välkänt fenomen. Här framgår att hälsa också är starkt associerat med en önskan att sluta arbeta tidigt. Oavsett om man mäter subjektiv självrapporterad hälsa, eller en mer objektiv hälsoindikator som antalet diagnostiserade sjukdomar gäller detta såväl män som kvinnor.

När man däremot mäter hälsa med ett index över psykosocialt välbefinnande erhålls ett negativt samband endast för kvinnor. Både utbildningsbakgrund och socioekonomisk position är också starkt associerade med pensionspreferenserna för båda könen, vilket förstärker intrycket av att omständigheter i arbetet är av betydelse i sammanhanget.

I tabell 3.3 redovisas relationen mellan en uppsättning arbetsmiljöindikatorer och den önskad pensionsålder. Här kan vi konstatera att ett antal av dessa har en signifikant inverkan på den önskade pensionsåldern. Vi kan vidare slå fast att de flesta arbetsmiljöindikatorerna på en bivariat nivå är relaterade till pensionspreferenserna på ett helt förväntat sätt. Det vill säga höga nivåer av belastning sänker den önskade pensionsåldern.

Det finns vissa skillnader mellan könen i detta sammanhang. För männens del har fysisk arbetsmiljöbelastning, egenkontroll, samt enformighet, signifikant effekt på pensionspreferenserna när hälsa och ålder hålls under kontroll. För kvinnornas del förefaller olika aspekter av socialt stöd vara av betydelse medan faktorerna enformighet och egenkontroll inte är signifikanta. Dessutom är uppfattning om den egna arbetsförmågan i relation till arbetets fysiska krav positivt associerad med pensionsåldern bland kvinnorna.

Ett något överraskande resultat är att vare sig kvantitativa eller kvalitativa krav i arbetet har någon statistiskt signifikant effekt på önskad pensionsålder. Det gäller även när de i indexen ingående indikatorerna prövas enskilt. Det finns dock ett undantag. Om man har svårt att koppla bort arbetet när man är ledig sjunker den önskade pensionsåldern signifikant. Detta gäller dock endast för män.

En tänkbar förklaring till att indikatorerna på arbetskrav inte har särskilt stor betydelse i detta sammanhang kan hänga samman med att den grupp som studeras här, alltså individer i ålder 55–64 år som har arbete, utgör en selekterad grupp som har anpassat sig och lärt sig hantera de

krav som ställs i arbetet. En sådan tolkning stöds också av det faktum att denna grupp i genomsnitt rapporterar lägre upplevda nivåer av krav i arbetet än vad yngre gör.

En annan förklaring utgörs av det faktum att krav i arbetet inte är en entydigt negativ arbetsmiljöfaktor. I den välkända krav-kontrollmodellen (Karasek och Theorell 1990) postuleras att effekten av arbetskrav i hög grad påverkas av arbetets möjligheter till inflytande. Denna modell implicerar att den mest ogynnsamma och påfrestande arbetssituationen uppstår som ett resultat av vissa kombinationer av krav och kontroll.

I kombination med en låg grad av inflytande över arbetssituationen tenderar höga kvantitativa krav att skapa högstressarbeten som är förknippade med en ökad grad av ohälsa och bristande arbetstillfredsställelse. Om höga krav däremot kombineras med en hög grad av inflytan-

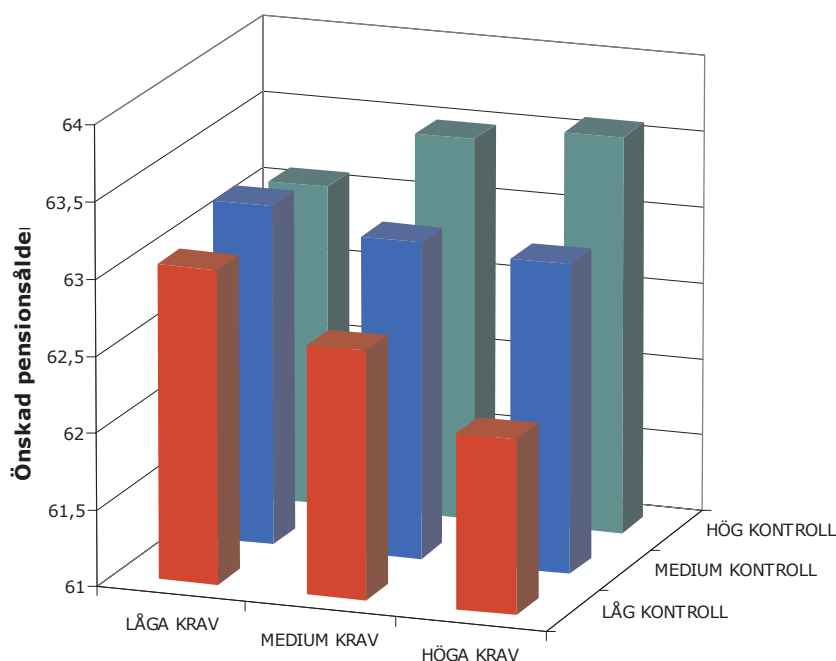
de erhålls en i huvudsak positiv arbetssituation.

I figur 3.4 är denna modell prövad i relation till pensionspreferenser. Resultatet tyder på att den önskade pensionsåldern hänger samman med krav-kontrollmodellen på ett förväntat sätt. Kategorin som har höga krav och låg grad av inflytande rapporterar den lägsta önskade pensionsåldern. Den högsta återfinns bland dem som har höga krav och hög kontroll. Vidare ser vi att i den gruppen så tycks ökande krav innebära en stigande önskad pensionsålder medan i grupperna med medium samt låg kontroll medför stigande krav linjärt sjunkande önskad pensionsålder. Det skall dock sägas att skillnaderna mellan grupperna inte är signifikanta och vissa enskilda grupper i figuren utgörs av ett litet antal individer. Låga n-tal är också anledningen till att det inte är möjligt att testa modellen separat för män och kvinnor.

**Tabell 3.3 Relationen mellan arbetsmiljöfaktorer och pensionspreferenser. Effekter beräknade med linjär regression. Signifikansnivåer  $p=0,01$  \*\*\*,  $p=0,05$  \*\*,  $p=0,1$  \***

Arbetsmiljöfaktorer	Ojusterade effekter		Effekter efter kontroll för ålder och hälsa <sup>a</sup>	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Fysisk arbetsmiljöbelastning (index)	-0,109**	-0,156***	-0,110**	-0,154***
Kroppslig ansträngning	-0,192	-0,219*		-0,193
Kvantitativa krav i arbetet (index)	-0,01	0,03		
Kvalitativa krav i arbetet (index)	-0,05	0,02		
Enformigt arbete	-0,963***	-0,604***	-0,742**	-0,342
Jäktigt arbete	-0,377***	-0,348		
Egenkontroll (index)	0,148***	0,02	0,119***	
Stöd och hjälp av arbetskamrater	-0,234	0,321		
Uppskattning av arbetskamrater	0,236	0,456***		0,258
Stöd och hjälp av chef	0,06	0,338**		0,269*
Uppskattning av chef	0,408**	0,476	0,254	0,270*
Komma överens med överordnade	0,319**	0,557***	0,238	0,387***
Svårt förena arbete och fritid	0,05	-0,03		
Ensamarbete	-0,300	-0,157		
Arbetsförmåga i förhållande till arbets fysiska krav	0,08	0,207***		0,210***
Arbetsförmåga i förhållande till arbets psykiska krav	0,04	0,113**		0,06

Figur 3.4. Önskad pensionsålder i olika kombinationer av kvantitativa krav och kontroll. Män och kvinnor. n=1059



I tabell 3.4 redovisas betydelsen av ett antal övriga arbetsrelaterade indikatorer. Här presenteras resultaten i form av gruppmedelvärden då det inte finns någon naturlig rangordning mellan grupperna. Här kan vi konstatera att det är få av de prövade variablerna som har någon signifikant betydelse. Arbetstidens förläggning är dock en sådan, och här ses att de som arbetar skift har en lägre önskad pensionsålder. För män gäller även detta de som arbetar på kvällar och nätter. Däremot tycks det inte spela någon roll om man arbetar hel- eller deltid. En viss betydelse har också erfarenheter av omorganisationer för kvinnor och möjligheten att lära sig nya saker i arbete för männen. För män har även inställningen till arbete betydelse så att en instrumentell inställning är förknippad med en lägre önskad pensionsålder.

I analyserna ovan har endast en begränsad multivariat analys, med kontroll för ålder och hälsa, genomförts. I en mer fullständig sådan analys (redovisas ej här) är merparten av indikatorerna för arbetsmiljö

och arbetsförhållanden inte längre signifikanta. De variabler som signifikant påverkar pensionspreferenserna i ett multivariat sammanhang är hälsa, socioekonomisk ställning (för män), utbildning och ålder. Framförallt har hälsa en stabil effekt.

Dock bör inte arbetsmiljöns betydelse för pensionspreferenserna avfärdas på grund av detta. Skälet är att arbetsmiljöbelastning i hög grad hänger samman med till exempel socioekonomisk position och utbildning, i många fall på ett i det närmaste linjärt sätt. När det exempelvis gäller graden av fysisk belastning i arbetet minskar den ju högre upp i yrkeshierarkin man kommer. Vidare vet vi att arbetsförhållanden har en mycket stor betydelse när det gäller hälsa. Men eftersom detta är en tvärsnittsanlys har vi inte kontrollerat för hur individerna exponerats för olika arbetsmiljöfaktorer tidigare i sitt arbetsliv. Detta kan ha en stor betydelse för hälsan vid tidpunkten för denna studie varför arbetsmiljöaspekter indirekt och via hälsa är av betydelse för pensionspreferenserna.

**Tabell 3.4. Samband, mellan önskad pensionsålder och olika aspekter av arbetsvillkor. Gruppmedelvärden beräknade med mca-analys. Signifikansnivåer.  $p=0,01$  \*\*\*,  $p=0,05$  \*\*,  $p=0,1$  \***

	Ojusterade gruppmedelvärden		Gruppmedelvärden med kontroll för hälsa och ålder	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Arbetstidens förläggning	***	**	*	*
dagtid	63,27	63,14	63,19	63,13
kväll/natt	60,70	63,79	62,74	63,72
skift	62,36	61,74	62,35	62,06
oregelbunden	61,98	63,37	62,84	63,37
Anställning				
Heltid fast	63,11	63,02		
Heltid tidsbegränsad	63,47	63,72		
Deltid fast	62,89	63,23		
Deltid tidsbegränsad	63,67	63,65		
Nedskärning av personal				
Ja	63,08	62,95		
Nej	63,15	63,24		
Omorganisation		**		*
Ja	63,16	63,00		63,01
Nej	63,13	63,36		63,35
Internutbildning				
Ja	62,56	63,45		
Nej	63,25	63,09		
Lära nya saker i arbetet	***		*	
Ja	63,62	63,28	63,56	
Nej	62,85	63,08	62,95	
Instrumentell inställning	***	***	*	
Lönen är det enda som betyder något	62,19	62,10	62,33	
Förutom lönen ger arbetet				
personlig tillfredsställelse	63,30	63,25	63,27	
Känsla på väg till jobbet	***	**	**	
Positiv känsla inför jobbet	63,7	63,4	63,6	
Har både positiva och negativa känslor	62,6	62,9	62,7	
Känner viss olust/stark olust inför arbetet	62,00	62,1	62,5	
Har pension	63,15	62,96		
Har ej pension	63,36	63,18		

### 3.6 Avslutande diskussion

I inledningen av detta kapitel restes två frågor. Den första gällde om vi i Sverige har vad man ibland brukar kalla för en 'early exit' kultur. Eller för att uttrycka sig på svenska, om det finns en utbredd önskan att lämna arbetslivet tidigt. Den andra frågan handlade om huru-

vida den önskade pensionsåldern påverkas av till arbetet knutna faktorer, i huvudsak olika typer av arbetsmiljöförhållanden.

Vilka slutsatser kan vi då dra av de resultat som presenterat ovan. För det första kan vi konstatera att det knappast finns någon större önskan att arbe-

ta längre än till 65 år bland den äldre arbetskraften. Snarare framträder önskan att gå i pension före 65 som den mest utbredda inställningen. Detta skulle kunna tolkas i termer av att det finns en slags 'early exit kultur' i Sverige. Det intrycket förstärks av det faktum att mer fritid anges som ett skäl till ett tidigt utträde i stort sett i samma utsträckning oavsett bakgrund. Det är med andra ord en utbredd önskan. Med utgångspunkt i detta synes ambitionerna att via olika typer av incitament stimulera den äldre arbetskraften att arbeta längre vara väl motiverade.

Ett ofta förekommande förslag när det gäller möjligheterna att förlänga arbetslivet bland äldre är att skapa en större flexibilitet i pensionssystemen, d.v.s. öka möjligheterna att kombinera arbete och pension i större utsträckning än idag. I resultaten ovan framkom dock att vare sig deltidsarbete eller en delpension påverkade den önskade pensionsåldern i nämnvärd utsträckning.

Samtidigt anger relativt stora andelar av de svarande att hälsa och arbetskrav är viktiga skäl till att man vill lämna arbetslivet tidigt. Det kan tolkas i termer av att arbetsförhållanden och arbetsvillkor är väsentliga i detta sammanhang. I inledningen av framställningen formulerades hypotesen att en hög grad av arbetsmiljöbelastning förväntas sänka den önskade framtida pensionsåldern. Trots att en del indikatorer inte utföll som förväntat och att sambanden föreföll relativt svaga är det rimligt att dra slutsatsen att hypotesen bekräftas. Det faktum att flera arbetsmiljöfaktorer är viktiga för den önskade pensionsåldern förstärker också en sådan slutsats.

Arbetsrelaterade faktorer framstår vidare som betydelsefulla när man studerar de skäl som anges för att arbeta längre än till 65 år. En kraftig majoritet av de svarande anger här arbetsrelaterade skäl, att arbetet ger mening och innehåll till livet och att man tycker om

sitt arbete. I den utsträckning som en sådan inställning är ett resultat av goda arbetsförhållanden och en bra arbetsmiljö pekar detta resultat på vikten av att sträva efter goda arbetsförhållanden och därigenom skapa förutsättningar att utveckla en sådan inställning till arbetet.

## Referenser

- de Vroom, B. Guillemard A-M. From Externalisation to Integration of Ageing Workers: Institutional changes at the end of the work life, in Andersen J.G., Jensen, P.H (ed) *Changing labour markets, welfare policies and citizenship*. The Policy Press 2002.
- Esser, Ingrid (2006) Why Work? Comparative Studies on Welfare Regimes and Individuals' Work Orientations. Doktoravhandling. Institutet för social forskning.
- Marklund Staffan, Bjurwald Mats, Hogstedt Christer, Palmer Edward, Theorell Töres (red) (2005) *Den höga sjukfrånvaron. Problem och lösningar*. Arbetslivsinstitutet, Institutet för psykosocial medicin, Försäkringskassan. Statens folkhälsoinstitut.
- Gruber, Jonathan , Wise David A. (1999) Social security and Retirement around the World. National Bureau of Economic Research. The university of Chicagor Press.
- Ds (2002:10) Riv hindren för äldre i arbetslivet.
- Ebbinghaus, Bernhard, (2000) Any Way Out of 'Exit from work'? Reversing the Entrenched Pathways of Early Retirement in Scharpf Fritz W., Schmidt, Vivien A., ed. *Welfare and work in the open economy. Diverse responses to common challenges, Vol II*. Oxford, Oxford University Press
- Ilmarinen, J. (1999) *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability and employment*. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour. Helsinki.
- Karasek Robert, Theorell Thöres (1990) *Healthy Work, Stress, productivity and the reconstruction of working* Life, Basic Books, Inc., Publishers, New York
- OECD (2000): *Reforms for an Ageing society*. Social issues.
- OECD (2003a): *Ageing and employment policies*. Sweden.
- OECD (2003b): *Policies for an ageing society: Recent measures and areas for further reform*. Economic department working paper No .369.
- OECD (2003c) *Transforming disability into ability. Policies to promote work and income security for disabled people*.
- OECD (2006) *Live Longer, Work Longer. Ageing and Employment Policies*. OECD Publications
- RFV (2001) Arbetsgivare attityder till äldre yrkesverksamma. *Riksförsäkringsverket analyserar 2001:9*
- RFV (2006) Genomsnittlig pensionsålder i de nordiska länderna. *Försäkringskassan analyserar 2006:11*
- Soidre Tiuu (2005) Vill vi jobba till □□– eller kanske längre? Arbetsförhållandens betydelse för äldre medelålders kvinnors och mäns preferenser. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*. Årg 11. Nr 2,107–121
- SOU 2002:5. Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet. Statens offentliga utredningar.
- SOU (2002:29) *Riv ålderstrappan! Livslopp i förändring*. Diskussionsbetänkande av den parlamentariska äldreberedningen SENIOR 2005.
- SOU (2003:91) *Äldrepolitik för framtiden. 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning*.
- Stattin Mikael (1998). *”rke, yrkesförändring och utslagning från arbetsmarknaden*. En studie av relationen mellan förtidspension och arbetsmarknadsförändring. Akademisk avhandling. Sociologiska Institutionen. Umeå universitet

Torgén, Margareta, Stenlund, Carin,  
Ahlberg, Gunnel, Marklund, Staf-  
fan (2001) *Ett hållbart arbetsliv för  
alla åldrar*. Arbetslivsinstitutet.

California Press. Berkeley. Los  
Angeles

Wilensky, Harold (2002) *Rich Domocra-  
cies. Political Economy, Public Pol-  
icy and Performance*. University fo