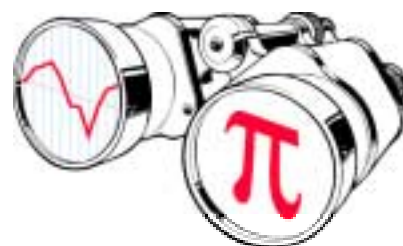


Prognosinstitutet



Statistiska centralbyrån Statistics Sweden

Den äldre arbetskraften

Temarapport 2002:1
från Prognosinstitutet

Hans Olsson



Förord

I samband med utarbetandet av publikationen "Trender och prognoser 2002" beställde SCB bl.a. en särskild belysning av arbetskraftsdeltagandet för den äldre arbetskraften. Med äldre arbetskraft avses i detta sammanhang personer över 55 år.

Föreliggande rapport är utarbetad av Hans Olsson, Svenska Kommunförbundet. Den ingår i förkortad form som kapitlet "De äldres arbetskraftsdeltagande" i Trender och Prognoser 2002.

Stockholm i juni 2002

Allan Nordin

Programchef

Prognosinstitutet, SCB

Innehållsförteckning

1. Många bilder av den äldre arbetskraften	4
2. Arbetskraftsdeltagandet och den faktiska pensionsåldern	8
3. Hälsan och arbetsförmågan	11
4. Utbildningen och livsarbetstiden.....	16
5. De ekonomiska villkoren.....	21
6. Konjunkturrella effekter på 1990-talets arbetskraftsdeltagande.....	25
7. Framskrivningar till år 2020.....	29

Den äldre arbetskraften

Allt färre arbetar fram till 65 års ålder, den s.k. allmänna pensionsåldern. Detta har under senare år uppmärksammats som ett växande samhällsproblem. Utvecklingen har fått negativa statsfinansiella konsekvenser, bl.a. genom höga utgifter för förtidspensioner, och den har skapat oro för en förstärkt arbetskraftsbrist om några år, när befolkningen i den förvärvsaktiva åldern upphör att växa. Om den stora 40-talsgenerationen lämnar arbetslivet i samma takt som de föregående generationerna har gjort, kommer det totala utbudet av arbetskraft snart att börja minska.

Det har inte alltid varit med glädje som människor lämnat arbetet. En del inslag i arbetslivets och arbetsmiljöns utveckling har medfört ofrivillig utslagning av äldre arbetskraft. På så sätt har sociala negativa följder lagts till de samhällsekonomiska. Å andra sidan har tidig pensionering av många betraktats som ett sätt att omvandla stigande materiellt välstånd i ökad fritid, i likhet med förkortad veckoarbetstid och längre semester.

I de flesta europeiska länder på jämförbar ekonomisk standard förvärvsarbetar den äldre befolkningen, både män och kvinnor, ännu mindre än i Sverige. Undantag utgörs av Island och Norge.

1. Många bilder av den äldre arbetskraften

Vid 64 års ålder, ett år före den allmänna pensionsåldern, är bara var fjärde person i arbete. Huvuddelen av befolkningen har helt lämnat arbetskraften med hjälp av någon typ av pension, och därtill är många arbetslösa eller sjukskrivna. Detta att människor avslutar sin förvärvsaktiva karriär ”i förtid” har diskuterats mycket i såväl dagspress, utredningar som vetenskapliga avhandlingar. Ett antal sinsemellan olikartade bilder har skapats av den äldre på arbetsmarknaden och av de krafter som får honom eller henne att sluta eller stanna kvar. De flesta har drag av riktighet, men ingen är naturligtvis giltig för alla äldre.

Äldre arbetskraft är inte en homogen grupp. I många avseenden är den mindre homogen än yngre och medelålders arbetskraft. Kroppskrafter och snabbtänkheter är exempel på egenskaper som normalt avtar med åldern, processer som ofta tar sin början redan i 30-årsåldern. De sker emellertid olika snabbt för olika individer. Juhani Ilmarinen (1999) har visat att arbetsförmågan bland grupper av personer med samma yrke uppvisade betydligt större spridning i 60-årsåldern, jämfört med när samma människor hade studerats drygt 10 år tidigare. Genomsnittligt sjönk arbetsförmågan något, men för en del sjönk den radikalt, för en del knappast alls. Äldre människor har också mycket skiftande utbildningsnivå och utbildningsstandard. Vissa har gamla skolkunskaper, förvärvade under en kort utbildningstid, andra har förkovrat sig löpande under yrkeslivet. Livserfarenheten har för en del varit berikande för den yrkesmässiga prestationsförmågan, för andra varit

parad med tilltagande olust och uppgivenhet, både på arbetet och därutånför.

Den manlige industriarbetaren

En typisk bild av en förtidspensionär är en manlig industri- eller byggnadsarbetare, fysiskt utsliten av en tung arbetsmiljö. Att arbeta vidare efter 60 år framstår som plågsamt när det finns pension på dräglig nivå som det är socialt accepterat att övergå till. Även om de hälsovådliga industrimiljöerna numera till stor del har försvunnit, tack vare tekniska framsteg och ökad medvetenhet, finns han fortfarande kvar – kanske med hälsan märkt av hårdare villkor tidigare under yrkeskarriären. Den tekniska utvecklingen kan också ha medfört olustskapande omställningsproblem i förhållande till de yngre arbetarna. Förr fanns i företagen ofta reträttposter med mindre krävande arbetsuppgifter – ett slags partiellt förtidspensionssystem:

”Det kunde gälla städning, vaktmästarsysslor, m.fl. uppgifter, visserligen i regel förenade med lägre lön. Numera utförs sådana arbeten av särskilt utbildad arbetskraft, och ofta av specialiserade entreprenadföretag med egna och hårda effektivitetskrav. Den moderna lösningen för ansvarsfulla arbetsgivare har på sina håll blivit att medverka till ordnandet av en alternativ försörjning, som kan utgöras av förtidspension, finansierad med allmänna medel, men ibland avgångsersättningar på företagets egen bekostnad. För arbetstagaren innebär lösningen en sänkt inkomstnivå på ungefär samma sätt som i äldre tider, men – på gott eller på ont – utan sysselsättning. Tillspetsat uttryckt: allt färre personer arbetar, med allt högre produktivitet, och dessa försörjer på någon väg eller omväg de övriga”. (Ur *Socialförsäkringsboken 2000*, Riksförsäkringsverket (2000)).

Det skall påpekas att ännu år 2000 hade en tredjedel av männen i åldern 55-64 år en kortare skolutbildning än 9 år – den 9-åriga grundskolan infördes först år 1962. Dessa människor har vid 60 års ålder förvärvat arbetat i 45 år, mer än vad senare tids postgymnasialt utbildade kommer att ha gjort även om de skulle fortsätta till 65 års ålder. Det sägs ibland med stöd av statistiken att ”vi” börjar arbeta allt senare och slutar allt tidigare, men det är inte samma personer som avses. Hur länge dagens 40-åringar kommer att jobba är naturligtvis ännu obekant.

Kvinnan i vårdsektorn

En annan bild av förtidspensionering är den av kvinnor inom främst vård- och omsorgssektorerna, som under 1990-talet utsatts för allt hårdare både fysiska och psykiska påfrestningar. Problemet ter sig mer oroväckande än de manliga privata arbetarnas i det avseendet att det ännu inte verkar vara under avveckling. Över hälften av kvinnorna i åldern 55-64 år arbetar i kommuner och landsting, och inte mindre än 80 procent av dessa sektors anställda är kvinnor. Den fysiska arbetsmiljön inom de ”mjuka” sektorerna har varit svårare att tekniskt rationalisera än industrimiljöerna, och därtill

har intresset och resurserna för detta varit begränsade bl.a. som resultat av besparingskraven i den offentliga sektorn. Besparingarna föranledde personalneddragningar och återkommande omorganiseringar, vilket belastade de kvarvarande ytterligare. De senaste åren har långtidssjukskrivningar och förtidspensioneringar ökat mycket kraftigt. En undersökning som Kommunförbundet (2001) nyligen presenterat ger allvarliga besked om hur dåliga arbetsförhållandena uppfattas vara jämfört med i den privata sektorn. Det gäller under kommande år för arbetsgivarna, inte att som tidigare göra sig av med anställda, utan att motverka ytterligare avgångar och att nyrekrytera personal. Detta kräver förmodligen inte bara förbättringar i arbetsmiljön, utan även löneökningar i relation till andra grupper på arbetsmarknaden.

Vad som kan ha förvärrat de äldre kvinnornas situation, med belastningsskador och psykisk utbrändhet, är att det nu rör sig om de första dubbelarbetande kvinnogenerationerna, 40-talisterna och deras närmaste efterföljare.

Den äldre tjänstemannen

På tjänstemannanivån i näringsliv och offentlig administration kan det se mycket annorlunda ut. Här finns bilden av en man eller kvinna, utan hälsoproblem som föranleder förtidspension, men med både lust och råd att lämna arbetet några år före 65 med avtalspension eller avgångsvederlag. Arbetsgivaren erbjuder kanske detta som led i arbetet att på ett fridfullt sätt lösa ett övertalighetsproblem eller göra en omorganisation. Denna bild väcker indignation hos många, eftersom en tämligen arbetsför person köps ut i stället för att bidra till produktionen i samhället. Oftare förr än nu, sedan reglerna skärpts, kunde någon krämpa dessutom föranleda förtidspension från det allmänna systemet som bottenförsörjning. Missbruk av möjligheterna att, som det sägs, "ta förtidspension" är också en omhuldad bild, som nog också haft viss relevans.

En alternativ bild från tjänstemannaplanet är "jätteproppen Orvar". Orvar – som väl också kan vara kvinna – är symbolen för en 40-talist som biter sig fast på jobbet fast han hämmar effektiviteten och hindrar yngre krafter att komma fram. Han borde köpas ut anser de yngre (men vill naturligtvis helst slippa betala).

Den kloke och livserfarne

En sympatisk bild av den äldre arbetskraften utgörs av en person med erfarenhet, omdöme, helhetssyn, engagemang, pålitlighet och andra goda egenskaper. Termen klokhet (på engelska "wisdom") eller vardagsintelligens har använts av Ilmarinen (1999) och andra. Den kloke kan naturligtvis finnas både bland personer med låg och hög formell utbildning och både bland arbetare och bland tjänstemän. Säkert har många olönsamma slentrianmässiga bortpensioneringar eller "utmobbningar" av sådana personer gjorts inom både näringsliv och offentlig sektor, när mer kortsiktiga vågor av

kostnadsjakt och effektivitetshöjningar svept fram. Den kan vara mycket produktivt att sammanföra människor i olika åldrar och därmed med olika egenskaper, liksom att i andra avseenden kombinera arbetskraft med skilda specialistkunskaper. Ett problem kan naturligtvis vara – nu när den stora 40-talistgenerationen står i tur att bli ”de kloka” – att det kan bli väl mycket av det goda på en del arbetsplatser. Det är inte optimalt med hur många som helst som delar med sig av sin erfarenhet till allt färre unga medarbetare. Det kan bli en ineffektiv produktionsfaktorkombination, på ekonomspråk. Säkert är det inte heller alla som utvecklar en positiv klokhet i takt med åldrandet. Slutligen krävs det, vilket är Ilmarinens viktiga slutsats, anpassningar av arbetsmiljön och arbetets uppläggning för att den äldre arbetskraftens goda egenskaper skall komma till sin rätt. Den äldre arbetskraften är som nämnts på många sätt mindre homogen än den yngre. Anpassningar kostar emellertid också pengar.

Konjunkturer och attityder

Någon enkelt tillämpbar modell finns inte för att förklara hur förvärvsaktiviteten i högre åldrar bestäms. Det är ett komplicerat samspel mellan olika faktorer, olikartat för olika grupper på arbetsmarknaden. Viktiga faktorer är de anställdas hälsa och arbetsförmåga i relation till arbetets art och arbetsmiljön, de anställdas utbildningsnivå och utbildningsinriktning samt de ekonomiska möjligheterna att lämna arbetskraften. Arbetsgivarnas (och kanske yngre kollegers) attityder till de äldre kan framhållas som en ytterligare betydelsefull faktor, men attityderna är i sin tur starkt beroende av de övriga faktorerna. Attityderna svänger också i takt med konjunkturerna; om det allmänt råder över- eller underskott på arbetskraft. Under 1990-talets lågkonjunktur kunde arbetsgivarna välja och vraka bland arbetssökande, och för en del tedde det sig effektivt att bygga upp en strömlinjeformad ung arbetsstyrka. Synen på de äldre kunde vara ganska negativ. Under de senaste åren har attityden på sina håll svängt i positiv riktning, när arbetskraftsbrist börjat rycka fram som en hotande realitet.

2. Arbetskraftsdeltagandet och den faktiska pensioneringsåldern

Arbetskraftsdeltagandet i en åldersgrupp definieras som summan av sysselsatta (på hel- eller deltid) och arbetslösa, i procent av befolkningen i åldersgruppen. Endast betalt arbete beaktas, inte t.ex. oavlönat arbete i hemmen eller studier. Under år 2000 var arbetskraftsdeltagandet i åldern 60-64 år 52 procent. Det var något högre för män och något lägre för kvinnor.

Tabell 1
Äldre i och utanför arbetskraften år 2000
Procent av befolkningen

	55-59 år		60-64 år	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Sysselsatta	79,7	76,2	51,8	45,0
därav sjukskrivna	3,3	6,0	3,2	4,7
Arbetslösa	4,2	3,0	4,6	3,2
Summa i arbetskraften	83,9	79,1	56,4	48,2
Sjuka, främst förtidspensionerade	10,6	14,5	19,1	24,8
Övriga pensionerade ¹	2,0	1,3	19,1	18,3
Övriga utanför arbetskraften	3,5	5,1	5,4	8,7
Summa utanför arbetskraften	16,1	20,9	43,6	51,8

Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar år 2000

I medelåldern, i åldern 30-54 år, var arbetskraftsdeltagandet drygt 90 procent för män och drygt 86 för kvinnor. Skillnaden mellan könen är därmed inte så stor numera. Sedan 1960-talet har de medelålders männens arbetskraftsdeltagande gått ned något – delvis en återspeglning av att förtidspensioneringarna ökat något även i dessa åldrar. För de medelålders kvinnorna har däremot en uppgång ägt rum: under det tidiga 1960-talet var det bara 55-60 procent som förvärvsarbetade. Det förr så vanliga arbetet som hemmafru på heltid förekommer numera i mycket liten utsträckning.

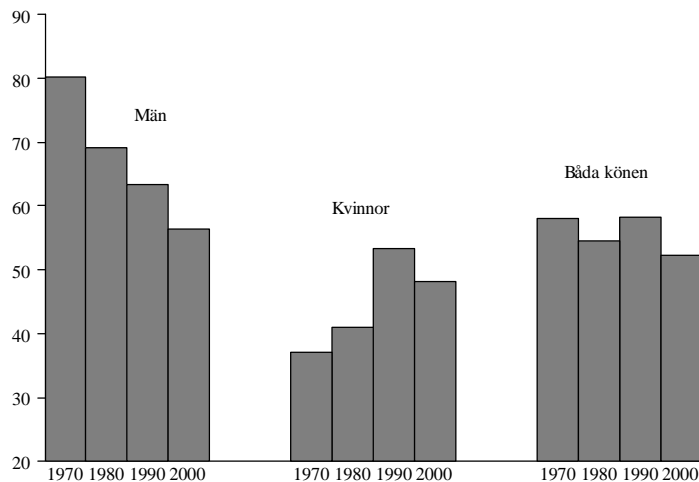
Denna historiska omvälvning i kvinnornas arbetsmarknadsbeteende medförde att arbetskraftsdeltagandet även bland äldre kvinnor ökade successivt fram till ungefär år 1990, se diagram 1. Kvinnorna har i allmänhet inte påbörjat en yrkeskarriär i denna ålder, utan det rör sig om ett förändrat arbetsmarknadsbeteende redan från yngre dagar. Man kan tala om en "generationseffekt" på den statistik som diagrammet återger. Samma individer var inte 60-64 år både 1970 och 1990! Effekten har emellertid börjat ebba ut, vilket är ett skäl till att de äldre kvinnornas arbetskraftsdeltagande (i likhet med männens) har sjunkit under 1990-talet.

¹) Huvuddelen har avtalspension vid lägre ålder än 65 genom centrala avtal eller pension genom enskilda uppgörelser med arbetsgivaren. Endast en liten del utnyttjar möjligheten att i åldern 61-64 år göra s.k. förtida uttag av allmän ålderspension.

Diagram 1

Arbetskraftsdeltagandet i åldern 60-64 år

Procent av befolkningen



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

Den faktiska pensioneringsåldern

En fråga som ofta ställs är hur hög den *faktiska* pensioneringsåldern är. Ett sätt är att beräkna genomsnittsåldern hos nyblivna förtids- och ålderspensionärer, vilket har gett ungefär resultatet 58 år. Talet påverkas dock ganska kraftigt nedåt genom förtidspensioneringar av unga människor, delvis personer som aldrig förvärvat arbetat. 58 år är därför en underskattning, om man vill veta vid vilken ålder en person, som i medelåldern har en normal anknytning till arbetsmarknaden, i genomsnitt lämnar arbetslivet.

I *Socialförsäkringsboken 2000*, Riksförsäkringsverket (2000) visas beräkningar som utgår från antalet personer som vid 50 års ålder är med i arbetskraften enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar. För ett givet år kan man med hjälp av arbetskraftsdeltagandet i successivt högre åldrar beräkna vid vilken ålder människor i genomsnitt skulle lämna arbetskraften om det givna årets förvärvsmönster i olika åldrar skulle förbli konstant. Metoden överensstämmer i princip med den som vanligen används i befolkningsstatistiken för att beräkna återstående medellivslängd från en viss ålder med hjälp av ett enskilt års befolkningsdata. Arbetskraften kan lämnas genom förtidspension, tjänstepension eller på annat sätt. Genomsnittsåldern för utträdet, givet arbetskraftsdeltagande föreligger vid 50 års ålder, har beräknats till (uppdaterat):

	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000
Män	66,1	65,0	64,1	63,7	62,9	62,2	62,3
Kvinnor	61,4	61,6	61,3	61,5	61,8	61,6	61,8

Genomsnittsåldern är alltså ca 62 år, med ganska liten skillnad mellan könen. För män har utträdesåldern sjunkit påtagligt sedan 1970, dock i något avtagande takt sedan 1990. För kvinnor har utträdesåldern varit nästan konstant över tiden. Det bör påpekas att personer som lämnat arbetskraften genom dödsfall inte beaktas. Om detta görs blir åldrarna uppskattningsvis 0,5 år lägre för män och 0,3 år lägre för kvinnor; för de längst tillbaka i tiden liggande åren ca 1 år resp. 0,6 år lägre.

Riksförsäkringsverket uppskattade (genom att använda arbetsmarknadsundersökningarna som kohortvis statistik fast de i verkligheten består av förnyade urval), även utträdesåldern för några olika födelseärgångar. För födda år 1935, vilka fyllde 65 år 2000, beräknades exempelvis utträdesåldern för män till 62,1 år och för kvinnor 61,7 år – mycket nära de tal som ovan (med alternativ metod) redovisats för åren 1995 och 2000.

Den nu rådande skillnaden mellan medelålders mäns och kvinnors arbetsmarknadsdeltagande – ca 4 procentenheter – var i stort sett färdigetablerad under andra hälften av 1980-talet. Man får därför för framtiden räkna med att mäns och kvinnors förvärvsarbete i högre åldrar utvecklas mer likartat än de gjort historiskt.

Nedgången i de äldre männens arbetskraftsdeltagande är en process som har pågått länge. År 1970 fanns drygt 80 procent av de 60-64-åriga männen i arbetskraften, mot som nämnts 56 i dag. Männen har lämnat arbetslivet vid allt lägre ålder, se vidare faktarutan.

3. Hälsan och arbetsförmågan

I ett långt historiskt perspektiv kan det anses klarlagt att befolkningens allmänna hälsa ökat, tack vare medicinska landvinningar, bättre kost och bostäder, minskade olycksrisker i arbetsmiljö och vardagsliv, m.m. Konkreta uttryck för detta är att medellivslängden ökat och att dödsriskerna sjunkit bland yngre och medelålders personer. Svåra fysiska och psykiska tillstånd kan botas eller lindras med allt mer avancerade medicinska behandlingar. Det finns dock indikationer på att inte minst det psykiska och psykosociala hälsotillståndet försämrats för vissa grupper i samhället under senare år, bl.a. beroende på dålig arbetsmiljö och vantrivsel i den offentliga sektorn, där huvuddelen av den äldre kvinnliga arbetskraften är sysselsatt.

Befolkningens egen hälsoupfattning

Hälsa är ett svårutmätbart och svårdefinierat begrepp, i synnerhet om man med hälsa avser graden av såväl kroppsligt såväl som själsligt välbefinnande och därtill vill relatera begreppet till förmågan delta i ett arbetsliv med föränderliga miljöer och krav. Sedan år 1975 utför SCB undersökningar av befolkningens levnadsförhållanden (förkortat ULF), där människor bl.a. tillfrågas om den egna uppfattningen om sin hälsa och arbetsförmåga. Huvudintrycket är att andelen av befolkningen i 45-64 års ålder som bedömer sitt allmänna hälsotillstånd som gott har ökat under de senaste 25 åren, och att andelen som bedömer det som dåligt har minskat. Under 1990-talets lopp har det emellertid skett en ökning i andelen kvinnor som anser sig ha dålig hälsa, och den nedåtriktade trenden i andelen män har hejdsats.

Även andra resultat i ULF-undersökningarna inger farhågor beträffande främst kvinnornas hälsa och arbetsförmåga. Andelen kvinnor som bedömer sig ha psykiskt ansträngande, jäktiga eller enformiga arbeten har vuxit påtagligt under 1990-talet. Dessa negativa tendenser gäller inte bara de äldsta grupperna på arbetsmarknaden, utan i hög grad även yngre kvinnor. Bland kvinnor i åldern 45-54 år har det exempelvis skett en kraftig ökning i den andel som har sin arbetsförmåga nedsatt på grund av långvarig sjukdom.

Förtidspensioneringen

Ett problem med data över självupplevd hälsa av det slag som finns i ULF är att normen för vad som är god hälsa kan förändras (sannolikt höjas) över tiden. Långsiktiga förändringar i hälsotillståndet blir då svåra att mäta i absolut mening. Samma problem kan utan tvivel göra sig gällande om man som i diagram 2 betraktar andelen förtidspensionärer (av hälsoskäl) i befolkningen som ett mått på hälsoutvecklingen. Här tillkommer också att förändringar i reglerna och regeltillämpningen kan inverka. Under 1980-talet genomfördes förändringar som verkade i expansiv riktning på förtidspensioneringen, under 1990-talet vissa förändringar som verkade i motsatt riktning (se *Socialförsäkringsboken 1999*, Riksförsäkringsverket

(1999)). Detta skulle kunna förklara, eller åtminstone ha påverkat, kurvornas förlopp i diagrammet. Både i åldersgrupperna 55-59 och 60-64 år steg andelarna förtidspensionärer i befolkningen fram till år 1993, varefter de sjunkit något. Man kan heller inte utesluta en viss konjunkturrell inverkan. Under goda tider, när det uppfattas som att det finns gott om pengar, kan en gradvis ökad generositet i beviljandet uppstå, medan dåliga tider och ökad offentlig utgiftskontroll, som under en stor del av 1990-talet, ger upphov till en restriktivare tillämpning.

Diagram 2

Förtidspensionärer av hälsoskäl i de äldre befolkningsgrupperna

Procent av befolkningen



Tabell 2

Förtidspensionärer av hälsoskäl i de äldre befolkningsgrupperna, män och kvinnor

	55-59 år		60-64 år	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
<i>Procent av befolkningen</i>				
1980	14,0	13,9	24,1	19,7
1990	16,0	19,1	30,3	29,1
2000	14,4	20,9	28,1	32,4
<i>Per 100 personer i arbetskraften²</i>				
1980	16,0	20,2	35,0	48,1
1990	18,3	24,2	47,9	54,5
2000	17,2	26,4	49,8	67,2

Källor: Riksförsäkringsverket och SCB:s arbetskraftsundersökningar

² Arbetskraft är sysselsatta och arbetslösa personer

Vad statistiken över förtidspensionärer ger otvetydigt besked om är skillnaden i utvecklingen mellan kvinnor och män. År 1998 var 14 procent av kvinnorna i åldern 55-59 år förtidspensionärer mot 21 procent år 2000 – en ökning med 50 procent. För kvinnor i åldern 60-64 år var ökningen ännu kraftigare, från 20 till 32 procent. För män har andelen förtidspensionärer ökat betydligt mindre. I båda åldersgrupperna är kvinnornas andelar numera högre än männens. Det omvända förhållandet rådde år 1980. Orsakerna till den starka ökningen för kvinnornas del är flera. En viktig delförklaring är att kvinnorna i ökad utsträckning etablerat sig på arbetsmarknaden. Sannolikheten för att förtidspension skall aktualiseras ökar därmed kraftigt. Av tabell 2 framgår att uppgången i antalet kvinnliga förtidspensionärer ter sig mindre kraftig, relaterat till antalet kvinnor som finns på arbetsmarknaden. Nivån är emellertid mycket högre än för män: år 2000 gick det 67 förtidspensionerade 60-64-åriga kvinnor på 100 förvärvsaktiva i samma ålder. Motsvarande tal för män var 50 förtidspensionärer per 100 förvärvsaktiva.

Under de allra senaste åren har kvinnornas andel av de nytillkommande förtidspensionärerna vuxit mycket kraftigt (kvinnor per 100 män):

	1997	2000
55-59 år	107	127
60-64 år	75	104

Förbättringarna i arbetsmiljön har sannolikt varit betydligt större på typiskt manliga arbetsplatser (t.ex. i industrin) än på de typiskt kvinnliga (offentliga sektorn).

Sjukfrånvaron

Under första hälften av 1990-talet minskade sjukfrånvaron på arbetsplatserna mycket kraftigt. Delvis var detta en följd av försämrade villkor i sjukförsäkringen, men en starkt bidragande faktor var också den allmänna konjunkturförsämringen. Det är normalt med låg sjukfrånvaro i lågkonjunktur och hög i högkonjunktur. Med kraftigt stigande arbetslöshet och skärpta effektivitets- och lojalitetskrav från arbetsgivarnas sida, drog sig de anställda för att stanna hemma från arbetet. Ordet "sjuknärvaro" myntades. Det rörde sig om uppemot en halvering av sjukfrånvaron mellan åren 1990 och 1995-96, inte minst i de äldre åldersgrupperna. Se diagram 3. I någon mån var det säkert fråga om en minskad överfrånvaro från det extrema högkonjunkturåret 1990, men pressen att vara närvarande på arbetet bidrog till den växande s.k. utbrändhet som på många håll omvittnats.

I takt med att arbetsmarknadsläget förbättrades under senare delen av 1990-talet, steg också sjukfrånvaron. För kvinnor i högre åldersgrupper är den uppe nivå med 1990 års tal, medan uppgången varit lägre för män.

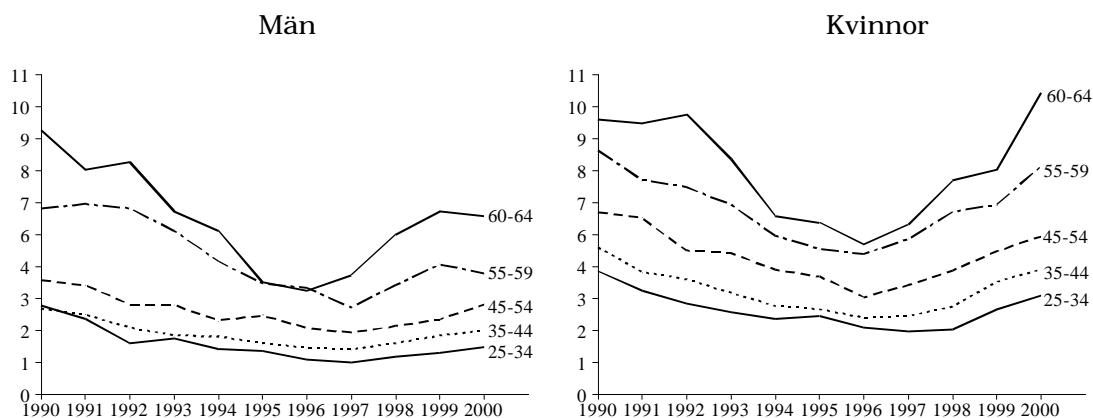
Ökande "permanent utslagning"

Det allmänna hälsotillståndet har förbättrats på lång sikt. Hälsan borde inte vara en faktor som begränsar förvärvsarbetet i högre åldrar i ett långt framtidsperspektiv.

De ekonomiskt svåra åren på 1990-talet har emellertid medfört en ökad fysisk och psykisk press på de förvärvsarbetande, särskilt kvinnorna. Att kvinnornas hälsa och välbefinnande påverkats redan i 40-50-årsåldern utgör en varningssignal om att de äldre kvinnornas förvärvsarbete återigen kan komma att minska jämfört med männens. Personer som av kombinerade hälso- och arbetsmiljöskäl lämnat arbetsmarknaden vid 50 års ålder har svårt att återkomma vid 60, även om efterfrågan på arbetskraft är god.

Under förutsättning att arbetsmiljön och arbetsförhållandena på de typiskt kvinnliga arbetsplatserna förbättras, kan emellertid den negativa inverkan på arbetskraftstillgången vändas under 2010-talet.

Diagram 3
Sjukfrånvaro för män och kvinnor i olika åldersgrupper
Procent av antalet sysselsatta



Anm. Frånvaro under hela den mätvecka som undersökningarna avser.
Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

Takten i "utslagningen" av äldre arbetskraft

Historiskt sett är det normalt, för båda könen, att arbetskraftsdeltagandet minskar med 7-8 procent från när individerna går från 50-54 till 55-59 års ålder. Detta skulle kunna kallas "utslagning", även om det naturligtvis delvis är uttryck för godvilligt utträde från arbetsmarknaden. Under den svåra perioden mellan 1990 och 1995 steg talet till 11-12 procent. För män återgick det sedan mellan 1995 och 2000 till 7 procent, medan det för kvinnor bara reducerades till ca 10:

	1980-85	1985-90	1990-95	1995-00
Män	-7	-7	-11	-7
Kvinnor	-8	-8	-12	-10

När det gäller nedgången i arbetskraftsdeltagande från 55-59 till 60-64 års ålder har återhämtningen mellan 1995 och 200 varit svag för båda könen, men särskilt för kvinnor:

	1980-85	1985-90	1990-95	1995-00
Män	-26	-28	-35	-31
Kvinnor	-32	-28	-39	-38

De ovan angivna talen har beräknats som 100 minus de s.k. övergångskvoter som redovisas i tabell 8 (avsnitt 7 nedan).

4. Utbildningen och livsarbetstiden

Det är stora skillnader i utbildningsnivå mellan de äldre och de yngre i befolkningen. I åldern 55-64 år har närmare 40 procent högst 10 års skolutbildning. I 30-årsåldern har bara drygt 10 procent så kort utbildningstid. I takt med att alltmer välutbildade årskullar når högre ålder stiger utbildningsnivån snabbt även bland de äldre. Bara för drygt tio år sedan, år 1990, hade över 55 procent av befolkningen i åldern 55-64 år högst 10 års skolutbildning. Se diagram 4. Om tjugo år har kommer andelen att ha sjunkit till mindre än 20 procent, dvs. den andel som dagens 35-44-åringar har. I den mån de senare kommer att fortbilda sig, sjunker de kortutbildades andel naturligtvis ännu mer.

Utbildningsnivå och arbetskraftsdeltagande

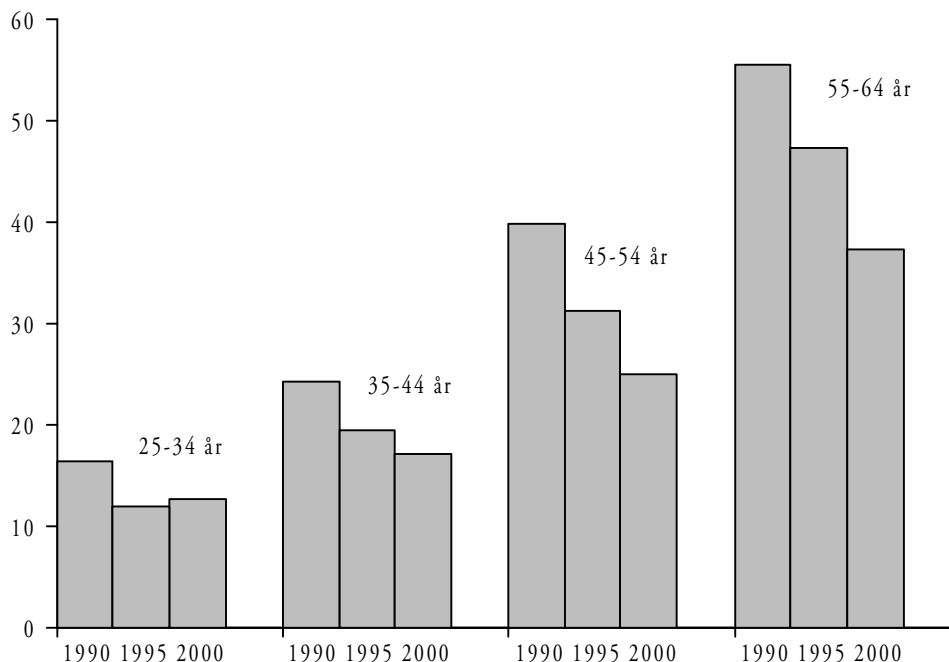
Kortutbildade förvärvsarbetar i mindre utsträckning än personer med längre utbildning. Skillnaden är större för kvinnor än för män. Se tabell 3. Av kvinnor i åldern 55-64 år med högst 10 års utbildning är bara 55 procent med i arbetskraften, mot 71 procent för dem som har längre utbildning. Skillnaden är således hela 16 procentenheter. För män i samma ålder är skillnaden 10 procentenheter. Även om man studerar utbildningsnivåerna mer fördelat gäller att ju längre utbildningstid, desto högre arbetskraftsdeltagande.

Under 1990-talet sjönk arbetskraftsdeltagandet bland de äldre i befolkningen, men den kraftiga förändringen i utbildningssammansättningen, i förening med skillnaden i nivån på arbetskraftsdeltagandet, begränsade nedgången i arbetskraftsdeltagandet som helhet.

Utbildningsnivån för de äldre kommer som nämnts att fortsätta att stiga under de kommande 20 åren. Om dagens arbetskraftsdeltagande inom olika utbildningsnivåer skulle bli oförändrade, skulle de äldres samlade arbetskraftsdeltagande stiga inte oväsentligt. Om arbetskraftsdeltagandet skulle falla parallellt inom olika utbildningsnivåer, skulle den samlade nedgången i varje fall begränsas.

Diagram 4 Personer med högst 10 års utbildning i olika åldrar

Procent av befolkningen



Anm. Ett brott i tidsserieunderlaget mellan 1995 och 1996 har justerats schablonmässigt.

Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

Tabell 3 Arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad för män och kvinnor med olika utbildningsnivåer och i olika åldersgrupper år 2000

Procent av befolkningen

	Högst 10 år		Över 10 år	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Arbetskraftsdeltagande³				
25-34 år	82,0	68,8	88,4	82,8
35-44 år	85,7	75,3	92,4	89,1
45-54 år	85,8	74,2	91,8	90,0
55-64 år	66,1	54,9	76,1	71,2
Sysselsättningsgrad				
25-34 år	74,4	59,5	84,9	77,1
35-44 år	80,5	69,8	89,1	86,2
45-54 år	82,1	71,0	88,2	87,9
55-64 år	61,2	51,0	72,0	68,6

Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

³ Arbetskraft är sysselsatta och arbetslösa personer

En viktig fråga är emellertid vad 40-åringar med relativt lång utbildning kommer att syssla med om tjugo år, när de är 60 år gamla. Personer med lång utbildning har högre arbetskraftsdeltagande eftersom de är mer eftertraktade kompetensmässigt, har intressantare arbetsuppgifter, arbetar i mindre påfrestande arbetsmiljöer, etc. Det är inte säkert att personer som nu anses långutbildade kommer att betraktas så i framtiden. En 40-talist med 3 års gymnasieutbildning är inte en exklusivitet på arbetsmarknaden på samma sätt som en 20- eller 30-talist med samma utbildning varit. En 60-talist med gymnasieutbildning blir det i än mindre grad år 2020. Om de kommer att utföra de arbetsuppgifter som i dag sköts av människor med kortare utbildning (vilket åtminstone delvis är troligt), är det möjligt att de också tillägnar sig de senares arbetsmarknadsbeteende när de blir i äldre. I så fall kommer arbetskraftsdeltagandet inom givna ålders- och utbildningsgrupper att sjunka kraftigt över tiden. Nedgången blir dock lägre i arbetskraftsdeltagandet för de olika utbildningsgrupperna sammantagna.

Livsarbetstiden

Längre utbildningstid medför att debutåldern i förvärvslivet senareläggs. Även om genomsnittsåldern för utträdet från arbetsmarknaden ligger fast, minskar den samlade livsarbetstiden. Utbildningsexpansionen har naturligtvis inneburit att det registrerade arbetskraftsdeltagandet i lägre åldrar minskat kraftigt, men statistiken överskattar ändå arbetskraftsinsatsens storlek.

Det räcker nämligen med att arbeta en timme under mätveckan i arbetskraftsundersökningarna för att bokföras som arbetskraft. Det är vanligt att ungdomar i viss utsträckning arbetar parallellt med studierna – detta skedde i särskilt stor omfattning under överhettningens-åren i slutet av 1980-talet – men det rör sig ju om jämförelsevis få timmar.

I tabell 4 visas uppskattningar av det antal timmar som olika generationer har utfört under olika delar av sin livstid. I dessa uppskattningar ingår även effekten av förändrade årsarbetstider för medelålders och äldre arbetskraft.

En man född år 1935 beräknas ha förvärvsarbetat ca 76 000 timmar under sitt liv, 8 000 timmar mindre än en man född 1920. En man född år 1945 hade vid 50 års ålder bara hunnit arbeta ca 55 000 timmar. Han ligger därmed redan 9 000 timmar (eller ca 5 heltidsår) efter vad 1920 års män klarat av vid samma ålder. Yngre generationer män har ännu lägre arbetstidsvolym, som återspeglar av de längre utbildningstiderna.

Genomsnittsmannen född år 1965 har vid 35 års ålder bara åstadkommit två tredjedelar av vad hans farfar, född 1920, hade gjort vid samma ålder.

Tabell 4

Sammanlagt utbud av förvärvsarbets­tid per person för olika födelseårgångar under olika åldersfaser

1000-tal timmar

	t.o.m. 35 år	36-50 år	fr.o.m 51 år	Hela livet
<i>Män födda år</i>				
1920	36	64	20	84
1925	36	63	19	82
1930	35	61	18	79
1935	34	59	17	76
1940	33	57
1945	31	55
1950	29	53
1955	27
1960	27
1965	25
<i>Kvinnor födda år</i>				
1920	19	31	10	41
1925	20	33	11	44
1930	20	34	12	46
1935	20	35	13	48
1940	20	37
1945	20	38
1950	21	40
1955	21
1960	21
1965	21
<i>Genomsnitt</i>				
1920	27	47	15	62
1925	28	48	15	62
1930	27	47	15	62
1935	27	47	15	62
1940	26	47
1945	26	47
1950	25	47
1955	24
1960	24
1965	23

Källor: Uppskattningar gjorda med hjälp av SCB:s arbetskraftsundersökningar, folk- och bostadsräkningar och befolkningsstatistik; Konjunkturinstitutet och Nationalencyklopedin.

Den statistiska bilden av kvinnornas arbetsinsats är annorlunda. Effekten av de förlängda utbildningstiderna kommer i skymundan av att kvinnor i yngre generationer överlag etablerat sig allt mer i förvärvslivet, i stället för att som de äldre ägna sig åt arbete i hem och familj. De redovisade uppskattningarna betyder inte att äldre generationer inte arbetade, men hemarbetet ingår inte i den vanliga arbetsmarknadsstatistiken. Det är emellertid intressant att konstatera att kvinnornas inträde på arbetsmarknaden ganska exakt kompenserat för det bortfall av arbetstid som beror på allmänt längre utbildningstid, tidigare utträde från arbetslivet och allmän arbetstidsförkortning. Denna "arbetskraftsreserv" finns inte kvar att ta i

anspråk: kvinnor i alla åldrar förvärvsarbetar numera i nästan samma utsträckning som män. Det skulle framgent erfordras kraftiga ökningar i arbetskraftsdeltagandet i högre åldrar för att undvika en minskning i den samlade livsarbetstiden för de generationer som fötts sedan 1940.

Kvinnornas inkomst i penninghushållningen har alltså ekonomiskt underlättat förlängningen av utbildningstiderna och utvecklingen mot tidigare utträde ur arbetslivet för männens del – den allt lägre genomsnittliga pensioneringsåldern. Om den sistnämnda processen skall fortsätta lika någorlunda problemfritt som hittills, skulle någon ny arbetskraftsreserv behöva disponeras.

En sådan reserv är de invandrare som nu i orimligt hög grad är arbetslösa eller står utanför arbetsmarknaden. År 2000 fanns i Sverige 160 000 utländska medborgare i åldern 16-64 år som var osysselsatta, huvuddelen i åldern 25-50 år. Sysselsättningsgraden var knappt 55 procent, att jämföra med drygt 75 procent för svenska medborgare. Reserven skulle teoretiskt räcka ganska långt. Genom att öka de utländska medborgarnas sysselsättningsgrad till de svenska medborgarnas nivå skulle ytterligare 75 000 personer få sysselsättning, vilket antalsmässigt skulle kompensera en framtida sänkning av arbetskraftsdeltagandet bland 60-64-åringarna på 12-13 procentenheter – från drygt 50 procent till under 40. I förlängningen finns möjlighet till en större arbetskraftsinvandring än den som SCB för närvarande räknar med.

5. De ekonomiska villkoren

Det kan tyckas paradoxalt att den genomsnittliga pensioneringsåldern successivt faller samtidigt som människans livslängd ökar. När det svenska folkpensionssystemet infördes år 1913 bestämdes pensionsåldern till 67 år. Medellivslängden var betydligt lägre än så. De flesta hann aldrig få någon pension. Pensionssystemet var verklig mening en försäkring, en försäkring som föll ut om man blev mycket gammal och orkeslös. Nu, när genomsnittssvensken lämnar arbetslivet vid i genomsnitt 62 års ålder, är medellivslängden ca 80 år. Pensionssystemen (eller andra system) skall räcka till nästan 20 års försörjning, eller ännu mer om prognoserna om framtida fortsatt ökning i livslängden slår in.

Materiellt välstånd kontra fritid

Trenden mot sänkt arbetskraftsdeltagande i 60-årsåldern verkar emellertid vara stark och obeveklig. Den är också internationell. Sverige har i själva verket ett högt arbetskraftsdeltagande i åldern 60-64 år, om man jämför med andra länder på någorlunda likartad ekonomisk utvecklingsnivå, se tabell 5. Den långsiktiga nedgången har varit betydande även i andra länder, framför allt i Europa. Det är bara Norge (och Island) i Europa som har högre arbetskraftsdeltagande än Sverige. Även bland kvinnor har arbetskraftsdeltagandet fallit, trots att de flesta länder genomgått samma process som Sverige, med ett generationsmässigt betingat ökande förvärvsarbete i den kvinnliga befolkningen (jfr. avsnitt 2 ovan).

Tabell 5

Arbetskraftsdeltagande i åldern 60-64 år i några olika länder, män och kvinnor

Procent av befolkningen

	Män			Kvinnor		
	1975	2000	Förändr.	1975	2000	Förändr.
Tyskland	58	29	-29	16	12	-4
Frankrike	57	15	-42	30	15	-15
Italien	42	31	-11	9	8	-1
Spanien	72	42	-30	20	16	-4
Nederländerna	65	21	-44	11	8	-3
Finland	56	25	-31	28	18	-10
Norge	77	64	-13	40	48	+8
Sverige	73	56	-17	38	48	+10
USA	66	55	-11	33	40	+7
Japan	79	75	-3	38	40	+2

Anm. År 2000 eller senast tillgängliga år.

Källor: OECD, Labour Force Statistics och SCB:s arbetskraftsundersökningar

Det fallande arbetskraftsdeltagandet är generellt ett utslag av välståndstillväxten. I fattiga länder finns på sin höjd dåliga pensionssystem, och möjligheterna att sätta av något till ålderdomen är små. Där är också arbetskraftsdeltagandet högt ända upp i de äldsta befolkningsgrupperna.

Innan Sverige hade ett allmänt förtidspensionssystem skulle det mycket till för att sluta arbeta före ordinarie pensionsålder. Man var i så fall hänvisad till mycket begränsade allmänna bidragsmöjligheter. Det är inget att förfasa sig över att människor, som i äldre tider var tvungna att arbeta trots sjukdom och handikapp, nu kan få förtidspension. Å andra sidan har det varit oundvikligt – och kommer så att förbli – att en del någorlunda friska människor använder systemet för att kunna dra sig ur förvärvslivet utan alltför stor inkomstförlust. Denna erfarenhet delar Sverige med andra länder i Europa.

Sänkt livsarbetstid är ett sätt att disponera välstandsökningen. Detta har skett på flera sätt under decenniernas lopp. Periodvis har det särskilt starkt tagit sig uttryck i minskning av veckoarbetstiderna. Semestern har vidare förlängts flera gånger om sedan 1940-talet. Den formella pensionsåldern har sänkts, liksom den ålder då människor i realiteten lämnar det förvärvsaktiva livet.

Arbetet kan i lyckliga fall vara något som ger livet mening, på samma sätt som fritidsaktiviteter. Så betraktas det av många på arbetsmarknaden, de som har trevliga och stimulerande arbetsuppgifter, och t.o.m. tycker att det är roligare att jobba än att vara ledig. Även människor som har tråkiga eller slitsamma arbeten upplever positiva sidor av arbetet; kamratskap, social gemenskap etc. Förbättringar i arbetsmiljön och arbetsvillkoren skulle här kunna göra att arbetets positiva sidor i ökad utsträckning uppväger de negativa.

Det finns indikationer på att människor värderar ökad ledig tid högt, satt i relation till högre materiell standard genom ökad arbetsinsats. I en enkätundersökning som SCB utförde på uppdrag av Riksförsäkringsverket under våren år 2000 – redovisad bl.a. i *Socialförsäkringsboken 2000*, Riksförsäkringsverket (2000) – framkom att bara 7 procent av kvinnorna över 35 års ålder ville ha mer arbetstid per vecka, även om de fick mer betalt. Här rörde det sig säkert om de omtalade fallen inom vårdsektorn med påtvingade deltidstjänster, deltidsarbetslösa personer. Bland männen var andelen som ville ha längre arbetstid mycket lägre, bara ett par procent. Av kvinnorna över 35 år skulle ca 35 procent föredra kortare arbetstid, även om de fick mindre betalt – och av männen över 40 procent!

I samma undersökning uppgav ungefär hälften av kvinnorna i åldern 50-59 år att de planerade att sluta arbeta före 65 års ålder. Andelen var ännu större bland kvinnor anställda i offentlig sektor. Bland män i samma ålder var andelen något lägre, knappt 45 procent, men även här högre bland offentligt anställda.

Det är tänkbart att en större flexibilitet när det gäller arbetstiderna, med ökade möjligheter till deltidarbete, skulle kunna få flera att vilja fortsätta arbeta efter 60 års ålder. Detta påpekas också av den tidigare åberopade Ilmarinen (1999). Möjligen skulle resultatet kunna bli både en större arbetsvolym mätt i timmar och ett högre välbefinnande hos den äldre befolkningen.

Det reformerade pensionssystemet

Det reformerade ålderspensionssystemet, som gradvis kommer att ersätta det gamla ATP-systemet, har konstruerats bl.a. med tanke på att förstärka sambandet mellan individers samlade förvärvsinkomster under livet och den pension de så småningom får. För varje intjänad krona under livet bokförs 16 öre på ett konto i det s.k. fördelningssystemet. Behållningen på kontot bestämmer den pension som börjar utbetalas den dag mellan 61 och 70 års ålder som individen väljer. Vidare sätts 2,5 öre för varje intjänad krona in i en premiereserv, där medlen faktiskt fonderas och ligger till grund för den s.k. premiepensionen. En faktor som något försvagar sambandet mellan inkomster och pension är att det finns en lägsta garanterad nivå i systemet, den s.k. garantipensionen, och denna trappas av med stigande inkomst.

I ATP-systemet bestäms pensionen av individens genomsnittliga inkomst under de 15 bästa realinkomståren i livet. För att få full pension krävs därutöver att åtminstone någon inkomst intjänats under 30 år. Det finns även i ATP-systemet möjlighet att ta ut pensionen före 65 års ålder (s.k. förtida uttag) eller efter 65 års ålder (uppskjutet uttag), inom gränserna 61-70 år. I så fall sker en livsvarig ned- respektive uppräknings av pensionsbeloppet i förhållande till 65-årspensionen, med hänsyn till skillnaderna i den förväntade återstående livslängden. En motsvarande ned- respektive uppräknings görs även i det reformerade systemet. I det nya systemet kommer emellertid varje ytterligare år som läggs till det förvärvsaktiva livet att ge en proportionellt högre pensionsrätt (från vilken den eventuella ned- eller uppräknings sedan görs). Varje intjänad krona räknas. I ATP-systemet är för de flesta människor 65-årspensionen opåverkbar redan vid 60 års ålder. Kvalifikationstiden 30 år har flertalet redan klarat, och många har de 15 bästa åren bakom sig. Genomsnittet för de 15 bästa åren kan hur som helst bara marginellt påverkas med hjälp av några goda år efter 60.

Pensionen i det reformerade systemet kan bli starkt beroende av vid vilken ålder den börjar tas ut. Följande räkneexempel ges i broschyren *Den nya allmänna pensionen* från Försäkringskassan och Premiépensionsmyndigheten (1999):

Om du tar ut pension från:

61 år får du 8.200 kr/mån.

65 år får du 10.600 kr/mån.

70 år får du 15.000 kr/ mån.

Det återstår ännu att se i vad mån detta kommer att medföra en höjd förvärvsaktivitet hos de äldre. Det kan i så fall ta tid; de nya reglerna gäller fullt ut först för personer födda 1954 (som blir 60 år 2014). En person född exempelvis år 1944 kommer att få sin pension till hälften från ATP och till hälften från det reformerade systemet. Ett memento i sammanhanget är att det redan i ATP-systemet som nämnts finns ett - visserligen bara ungefär

hälften så starkt – samband mellan pensionsålder och pensionsnivå, vilket inte föranlett mer än 2 à 3 procent av pensionärerna att skjuta upp uttaget.

Inte heller är det så många som utnyttjat möjligheten att göra förtida uttag, knappt 10 procent. Detta kan tyckas oväntat, med kännedom om att bara varannan person i åldern 60-64 år finns kvar på arbetsmarknaden. De har emellertid trätt ut ur arbetskraften på andra sätt: med hjälp av förtidspension, avtalspension, egna besparingar eller annat (jfr. tabell 1). Det är antagligen i sista hand man utnyttjar möjligheten till förtida uttag av allmän ålderspension. Skälet är just reduktionssystemet. Nedsättningen av pensionsnivån består livet ut. Finns det andra sätt att lämna arbetskraften före 65 år, så använder man dem.

Det bör i detta sammanhang påpekas att uppburen förtidspension ger pensionsrätt för ålderspension, både i ATP-systemet och i det reformerade ålderspensionssystemet. Med förtidspension fram till 65 år elimineras alltså – i varje fall till större delen – den ekonomiska nackdelen med tidigt uttag som visades i tablan ovan. Det reformerade pensionssystemet medför inte att "efterfrågan" på förtidspension minskar, snarare tvärtom. För att inte gå miste om pensionsrätt i ålderspensionssystemet blir det angeläget för den som vill sluta tidigt att försöka få just förtidspension – inte någon icke pensionsgrundande födkrok.

I Riksförsäkringsverkets nyss nämnda enkätundersökning ställdes frågan om man kände till det förstärkta sambandet mellan pensionsåldern och pensionens storlek. Gott och väl 90 procent av de tillfrågade kände till detta, se tabell 6. Men det var mindre än 20 procent som trodde att det skulle påverka den egna pensionsavgången.

Tabell 6
Procentandel svar på två frågor om det reformerade pensionssystemet

	Män		Kvinnor	
	35-49 år	50-59 år	35-49 år	50-59 år
En nyhet i det reformerade pensionssystemet är att det finns ett starkt samband mellan hur många år du arbetar och pensionens storlek. Med andra ord, ju fler år du arbetar desto högre pension kan du förvänta dig. Kände du till detta?				
Ja	92	94	93	95
Nej	8	6	7	5
Summa	100	100	100	100
Tror du att reformen påverkar dina tankar kring din egen pensionsavgång?				
Ja, vill arbeta fler år	15	15	18	19
Nej, påverkar inte alls	47	59	36	47
Vet inte	38	26	46	34
Summa	100	100	100	100

Källa: Socialförsäkringsboken 2000, Riksförsäkringsverket (2000)

6. Konjunkturrella effekter på 1990-talets arbetskraftsdeltagande

I början av 1990-talet drabbades Sverige av den svåraste lågkonjunkturen sedan depressionen på 1930-talet. Den öppna arbetslösheten steg snabbt, från mindre än 2 procent av arbetskraften år 1990 till 8 procent år 1993. Där låg den kvar ända till och med 1997. I takt med den konjunkturförbättring som sedan dess ägt rum, har den öppna arbetslösheten sjunkit till den av regeringen målsatta nivån 4 procent.

Arbetskraften omfattar både sysselsatta och arbetslösa personer. Detta skulle teoretiskt kunna betyda att arbetskraftsdeltagandet inte påverkades av konjunktursvängningar och av förändringar i arbetslösheten som framkallas av dessa svängningar. I praktiken är det dock annorlunda.

Vanligtvis faller arbetskraftsdeltagandet när arbetslösheten stiger (och omvänt). Den främsta orsaken är att många slutar att betrakta sig som arbetssökande när de varit arbetslösa en längre tid, och då klassificeras de inte som arbetskraft i SCB:s arbetskraftsundersökningar. Till slut är de kanske t.o.m. mer formellt borta från arbetslivet, t.ex. genom förtidspension. Det blir också färre unga som finner det mödan värt att försöka etablera sig på arbetsmarknaden.

År 1990 var arbetskraftsdeltagandet bland befolkningen i åldern 16-64 år 84,5 procent, vilket var högre än någonsin tidigare i historien. Detta återspeglade till stor del att kvinnorna hade hunnit etablera sig på arbetsmarknaden i nästan samma utsträckning som männen, men också den extrema högkonjunktur som rädde. Arbetslösheten understeg som har nämnts 2 procent. År 1994 hade emellertid arbetskraftsdeltagandet sjunkit till mindre än 78 procent. Arbetskraften minskade faktiskt betydligt mer i antal mellan 1990 och 1994 än det sysselsättningsbortfall som arbetslösheten svarade mot. Det kan tyckas anmärkningsvärt att ingen större ökning i arbetskraftsdeltagandet har ägt rum sedan 1990-talets mitt, trots att konjunkturen har förbättrats påtagligt och arbetslösheten sjunkit.

En ytterligare orsak till att arbetskraftsdeltagandet gått ned så kraftigt är att yngre människor ägnat sig åt studier i växande utsträckning. De flesta ungdomar genomgår numera gymnasieutbildning. Den mer yrkesinriktade gymnasieskolan har gjorts treårig i fråga om alla utbildningar. Allt fler bedriver också eftergymnasiala studier. En del utbildningsinriktade åtgärder, som vidtagits i syfte att på lång sikt bekämpa arbetslösheten, har vidare inneburit att människor statistiskt sett hamnat utanför arbetskraften, i stället för att räknas som öppet arbetslösa eller som sysselsatta i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Kritiker har påpekat att politiken – även om den vore berättigad i sak – bidragit till en skönmålande statistisk "avaktualisering" av de arbetslösa.

Som en särskild faktor bakom nedgången i de yngres arbetskraftsdeltagande bör nämnas att det under lågkonjunkturen blev mycket svårare att få feriearbeten och extrajobb parallellt med studierna. Även sådan sysselsättning räknas till arbetskraften.

Om man – som gjorts i diagram 5 – rensar bort både de yngre (16-29 år) och de äldre (55-64 år), återstår arbetskraftens kärntrupp, de i åldern 30-54 år.

Dessa har sin reguljära utbildningstid bakom sig, och de har ännu inte börjat pensioneras i någon större utsträckning. Nedgången i arbetskraftsdeltagandet var i denna grupp betydligt mindre än om man ser till hela befolkningen i åldern 16-64 år. Men minskningen mellan åren 1990 och 1994 var likafullt drygt 4 procentenheter, en minskning som ägde rum parallellt med att arbetslösheten steg från 1 till 6 procent av arbetskraften.

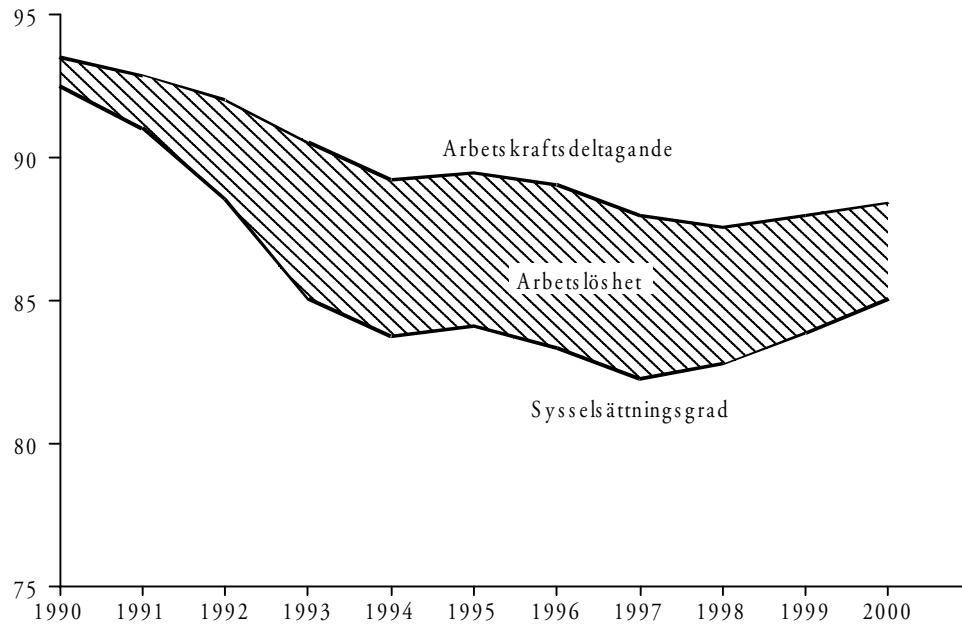
År 2000 var arbetskraftsdeltagandet i åldern 30-54 år ännu något lägre än 1994. Den ökning som sedan 1997 skett i sysselsättningsgraden (sysselsatta i procent av befolkningen i åldern 30-54 år) har reducerat arbetslösheten med drygt ett par procentenheter, men har alltså ännu inte lockat fram något högre arbetskraftsdeltagande.

Denna mer allmänna bild av arbetsmarknadens utveckling under 1990-talet är viktigt att beakta när man studerar arbetskraftsdeltagandet i de äldre grupperna. Om arbetsmarknadsläget blivit sådant att redan människor i medelåldern lämnar arbetskraften, är det inte så konstigt om även arbetskraftsdeltagandet bland de äldre minskar.

Det är därför intressant att konstatera att det är i åldrarna 50-54 år och 55-59 år som såväl arbetsmarknadsdeltagande som sysselsättningsgrad uppvisat den minsta relativa tillbakagången sedan 1990. För kvinnornas del är detta mindre förvånande, eftersom 40-talsgenerationens kvinnor redan i yngre år etablerade ett högre arbetskraftsdeltagande än 30-talsgenerationens. Men även bland män, för vilka någon sådan "generationseffekt" inte har gjort sig gällande, sjönk arbetsmarknadsdeltagandet i både 50-54- och 55-59-årsåldern mindre än i andra åldrar under 1990-talet. Se tabell 7 och diagram 6. I gruppen 60-64 år har däremot arbetskraftsdeltagandet sjunkit klart mer än bland de medelålders. Arbetslösheten har också bitit sig fast hårdare. År 2000 var arbetslösheten i åldern 60-64-år 7,5 procent att jämföra med 2 procent 1990.

Diagram 5

Arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad i åldern 30-54 år
Procent av befolkningen



Källa SCB:s arbetskraftsundersökningar

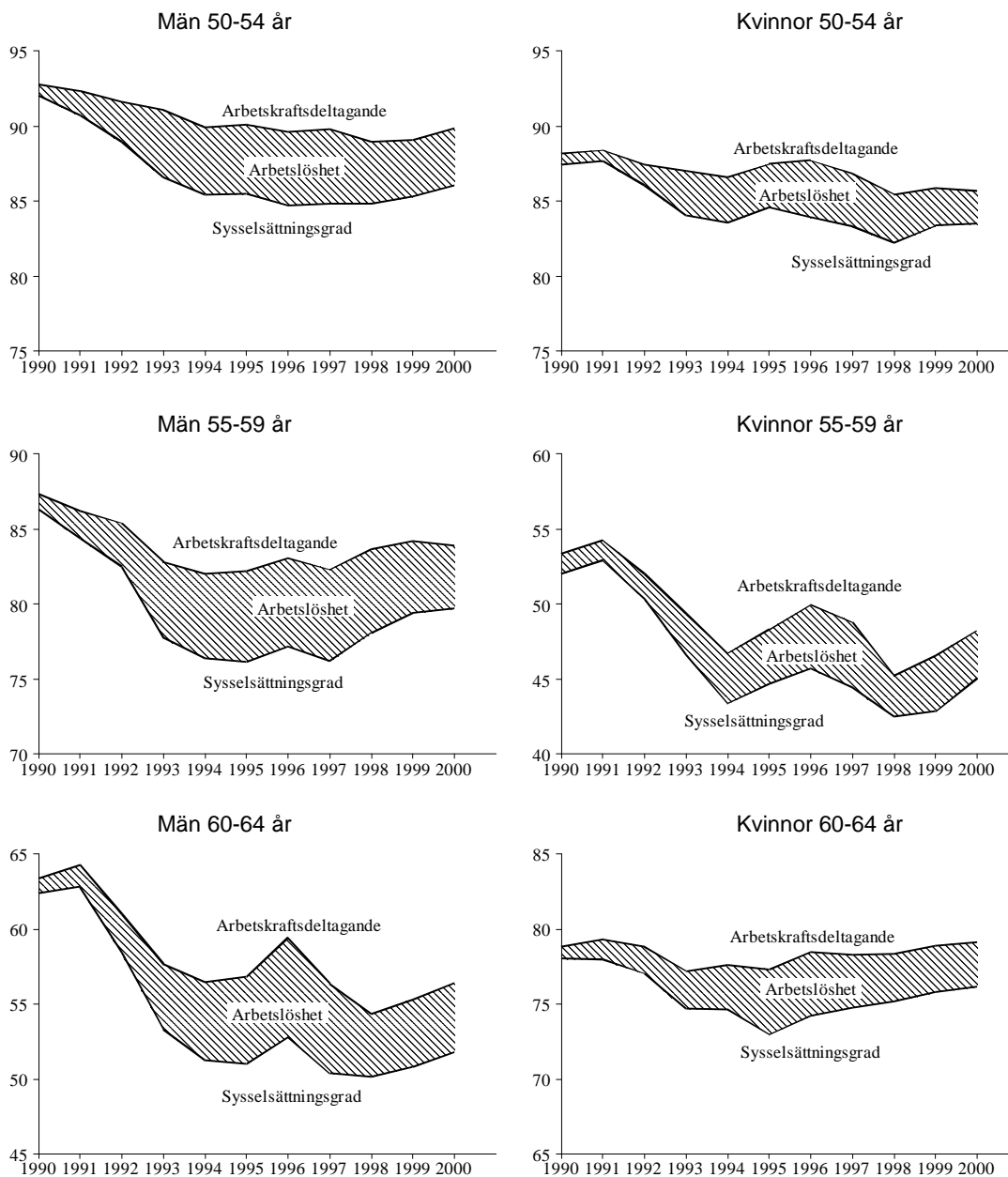
Tabell 7

Arbetskraftsdeltagande och sysselsättning år 2000 jämfört med 1990
Index för år 2000 med 1990 = 100

Ålder	Arbetskraftsdeltagande			Sysselsättning		
	Män	Kvinnor	Båda könen	Män	Kvinnor	Båda könen
16-19	60	66	63	56	63	60
20-24	82	75	78	78	72	75
25-29	92	90	91	89	87	88
30-34	95	93	94	93	90	92
35-39	95	92	94	93	90	91
40-44	94	95	94	91	92	92
45-49	94	94	94	91	93	92
50-54	97	97	97	93	95	94
55-59	96	100	98	92	98	95
60-64	89	90	90	83	87	85
16-64	93	92	92	89	89	89
30-54			95			92

Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

Diagram 6
Arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad i de äldre åldersgrupperna, män och kvinnor
Procent av befolkningen



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

7. Framskrivningar till år 2020

En långsiktig framskrivning av arbetskraftsdeltagandet i de äldre befolkningsgrupperna tar sikte på ett år med "normalt" konjunkturläge. Man behöver då ta ställning till om utgångsläget – i detta fall år 2000 – är normalt eller inte. Här är utgångspunkten att den öppna arbetslösheten kan betraktas som någorlunda långsiktigt normal. Den är strax över 4 procent om man exkluderar ungdomsgrupperna. Däremot antas att arbetskraftsdeltagandet inte helt återgått till den normala nivån (jfr. avsnitt 6 ovan). Det är rimligt att räkna med en viss eftersläpning, och att det finns ännu människor som befinner sig utanför arbetskraften på grund av kompetenshöjande åtgärder (t.ex. "kunskapslyftet") som inte förutsätts bli av permanent slag.

En komplicerande faktor är att det arbetskraftsdeltagande som skall skrivas fram avser människor som redan i dag har ett visst arbetsmarknadsbeteende, givet av deras kön och den ålder de nu befinner sig i. Det går inte att göra framskrivningen på basis av historiska trender som avser arbetskraftsdeltagandet i tvärsnitt av befolkningen i olika åldrar. De som nu är t.ex. 60-64 år är ju inte samma människor som de som var 60-64 år för tio år sedan, eller för tjugo år sedan. De, som år 2020 kommer att vara 60-64 år, var 40-44 år 2000. För att illustrera de bakomliggande historiska trenderna används nedan begreppet övergångskvoter.

Övergångskvoter

Med hjälp av arbetskraftsundersökningarna har i tabell 8 konstruerats en uppsättning av "övergångskvoter". Dessa anger hur stor del av befolkningen i en viss åldersgrupp som befinner sig i arbetskraften jämfört med 5 år tidigare, när samma population var 5 år yngre. Man kan exempelvis utläsa (nederst till höger i tabellen) att av de kvinnor, som år 1995 vid 55-59 års ålder ingick i arbetskraften, fanns år 2000 vid 60-64 års ålder 62,4 procent kvar i arbetskraften.

Övergångskvoter som överstiger 100 är uttryck för att människor trätt in i arbetskraften efter att tidigare ha stått utanför. Det har – i de åldrar det här gäller – främst varit fråga om kvinnor som (åter) etablerat sig på arbetsmarknaden efter att i yngre år varit hemarbetande. Detta mönster har successivt blivit mindre framträdande, eftersom även kvinnor med små barn numera förvärvsarbetar i stor utsträckning, och eftersom personer som är lediga från arbetet med stöd av den alltmer utbyggda föräldraförsäkringen ingår i arbetskraften.

Tabell 8
Övergångskvoter mellan åldersgrupper

	1975-80	1980-85	1985-90	1990-95	1995-00
<i>Män, ålder</i>					
35-39 – 40-44	100,2	99,9	100,0	96,8	100,0
40-44 – 45-49	98,7	99,1	99,2	95,9	97,8
45-49 – 50-54	98,3	98,2	97,0	94,1	97,0
50-54 – 55-59	94,3	93,4	93,1	88,6	93,1
55-59 – 60-64	76,9	74,2	72,3	65,0	68,6
<i>Kvinnor, ålder</i>					
35-39 – 40-44	113,8	109,8	104,9	95,5	101,3
40-44 – 45-49	108,1	105,2	100,5	96,9	98,8
45-49 – 50-54	101,7	99,9	97,7	94,6	94,5
50-54 – 55-59	95,4	92,4	92,1	87,6	90,4
55-59 – 60-64	67,4	67,7	71,7	61,3	62,4

Anm. Arbetskraftsdeltagandet i en viss åldersgrupp ett visst år dividerat med arbetskraftsdeltagandet i den 5 år yngre åldersgruppen 5 år tidigare.

Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

Konjunktur nedgången i början av 1990-talet återspeglade sig i att övergångskvoterna mellan 1990 och 1995 blev låga i alla åldersgrupper. Återhämtningen från 1995 till 2000 har givit sig till känna i en viss höjning.

Det är dock betecknande, att det framför allt är för män och bara i begränsad utsträckning för kvinnor som tidigare nivåer på övergångskvoterna någorlunda väl återetablerats. Detta är svårt att direkt iaktta om enbart ser till tvärsnittsstatistiken i t.ex. diagram 6, men är av betydelse för framskrivningarna.

Två framskrivningar

En prognos 20 år framåt för arbetskraftsdeltagandet i de äldre åldersgrupperna kan byggas upp med hjälp av antaganden om övergångskvoterna samt kända uppgifter om arbetskraftsdeltagandet i de åldersgrupper som i utgångsläget är yngre.

Tabell 9

Två framskrivningar av de äldres arbetskraftsdeltagande

Procent av befolkningen

	2000	2005	2010	2015	2020
1. Konstanta övergångskvoter från 1995-2000					
<i>Män, ålder</i>					
55-59	83,9	83,7	81,7	80,4	80,5
60-64	56,4	57,5	57,4	56,1	55,1
<i>Kvinnor, ålder</i>					
55-59	79,1	77,5	74,7	74,7	73,3
60-64	48,2	49,4	48,3	46,6	46,6
<i>Båda könen, ålder</i>					
55-59	81,5	80,6	78,2	77,6	76,9
60-64	52,3	53,4	52,8	51,3	50,8
2. Trendmässigt fallande övergångskvoter ⁴					
<i>Män, ålder</i>					
55-59	83,9	83,4	80,9	79,0	78,4
60-64	56,4	56,0	54,1	51,0	48,4
<i>Kvinnor, ålder</i>					
55-59	79,1	76,4	71,4	69,1	65,7
60-64	48,2	48,4	45,9	42,0	40,0
<i>Båda könen, ålder</i>					
55-59	81,5	79,9	76,2	74,1	72,1
60-64	52,3	52,2	50,0	46,5	44,2

Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar och egna beräkningar

Två uppläggningar, båda av ganska mekanisk karaktär, har använts. I den första används de senast kända övergångskvoterna, de som avser 1995-2000 i tabell 8, för hela perioden fram till år 2020. Uppläggningsen kan kritiseras för att talen tillfälligt påverkats uppåt av konjunkturförbättringen i slutet av 1990-talet, medan försämringen i början av decenniet inte inverkar. Alternativet får därför tolkas som ett positivt alternativ, i den meningen att hälso- och arbetsmiljöproblemen inom vissa sektorer övervinns samt att bristtendenser på arbetsmarknaden och den gradvisa uppgången i den genomsnittliga utbildningsnivån samlat tar sig uttryck i att de äldre inte ansluter sig till den långsiktiga tendensen att i stigande grad växla den materiella tillväxten mot ökad fritid.

I den andra uppläggningsen antas att det sker en successiv nedgång i övergångskvoterna. De antas förändra sig i överensstämmelse med den trend som kan beräknas med värdena för 1975-1980 och 1995-2000. Alternativet

⁴ Övergångskvoterna för kvinnor 35-39 – 40-44 år och 40-44 – 45-49 år har dock antagits konstanta på grund av de speciella förvärvsmönster som historiskt gällt medelålders kvinnor; se textkommentaren till tabell 2

innebär att människors strävan efter mer fritid på äldre dagar tar överhand över de krafter som kan motverka ett allt tidigare utträde från arbetsmarknaden.

De äldre befolkningsgruppernas framtida arbetskraftsdeltagande med dessa båda uppläggningar visas i tabell 9.

Ett slående resultat är att arbetskraftsdeltagandet faller efter år 2005, även om man räknar med konstanta övergångskvoter. Detta gäller i högre grad för kvinnor än för män. Orsaken är att arbetskraftsdeltagandet för människor i åldrarna under 50 år sjönk så påtagligt under 1990-talet (se tabell 7 och jfr. resonemanget om "utslagning" i avsnitt 3). Redan utgångsläget år 2000 är alltså lågt för de personer som år 2020 kommer att vara 55-59 respektive 60-64 år. De relativt höga talen för arbetskraftsdeltagandet bland 55-59-åringar och 60-64-åringar år 2000 återspeglar att deras arbetskraftsdeltagande var högt på 1980-talet och i början av 1990-talet – högre än det i denna kalkyl någonsin antas bli igen för människor i 40-50-årsåldern.