

# Social försäkringsboken 2000



ÅRETS TEMA:

**Efter 55 – Välfärd, arbete och fritid**

## Socialförsäkringsboken 2000

# Social försäkringsboken 2000

Årets tema:

Efter 55 – Velfärd, arbete och fritid



Riksförsäkringsverket 2000

Första upplagan

ISBN: 91-89303-13-X

ISSN: 1403-9699

FORM OCH ILLUSTRATIONER: Grafisk Form Ebba Strid AB

ORIGINAL OCH DIAGRAM: Kristina Malm, RFV

TRYCKERI: Sjuhäradsbygdens Tryckeri AB, Borås, 2000

OMSLAG: Confetti 250 gram

INLAGA: Linne 120 gram

TYPSNITT: Caslon och Meta

Riksförsäkringsverket

103 51 Stockholm

Telefon 08-786 90 00

E-post [rfv.stockholm@rfv.sfa.se](mailto:rfv.stockholm@rfv.sfa.se)

Läs mer om socialförsäkringen på RFV:s hemsida [www.rfv.se](http://www.rfv.se)

*Socialförsäkringsboken 2000* kan beställas via RFV:s hemsida

[www.rfv.se](http://www.rfv.se), telefon 08-795 23 55 eller fax 08-760 58 95.

Priset är 160 kronor exklusive moms och porto.

**R**iksförsäkringsverket fortsätter med *Socialförsäkringsboken 2000* en återkommande utgivning som syftar till att samlat redogöra för och diskutera angelägna och aktuella frågor som rör socialförsäkringen.

Temat för denna andra utgåva är *Efter 55 – Välfärd, arbete och fritid*.

Den svenska befolkningen blir äldre och äldre, tack vara medicinska framsteg och förbättrade levnadsvanor. Ökningen i medellivslängden i Sverige återspeglar en internationell trend och förväntas fortsätta. Hälsan har förbättrats sedan mitten av 1970-talet samtidigt som förtidspensioneringen har ökat kraftigt. Denna paradox kan delvis förklaras av att förtidspensionssystemet ibland använts som ett instrument för att underlätta tidiga avgångar från arbetslivet. I stället för att erbjuda de äldre yrkesarbetande en bättre anpassad arbetsmiljö och arbetssituation har det blivit institutionaliserat att förtidspensionera dem. Detta beteende gynnar arbetsgivaren – åtminstone kortsiktigt – och stöds av facket som har de yngre medarbetarnas intressen i fokus. Samtidigt är det inte särskilt ogynnsamt för individen, som erhåller en avtalsförmån ovanpå förtidspensionen från socialförsäkringen. Det är de yrkesverksamma som är förlorarna. Landet går miste om kompetent arbetskraft och förlorar produktionsresultat. Mera pengar än nödvändigt fördelas om från dem som arbetar och betalar för denna institutionaliserade vana. Samtidigt ökar då risken för att förtidspensionssystemet tappar i legitimitet, något som mycket hårt skulle drabba dem som på grund av bristande hälsa verkligen är beroende av systemet.

I denna bok diskuteras hur arbetslinjen kan förstärkas i syfte att mildra verkningarna av en befolkningskris under uppsegling, vilket inte är okontroversiellt. Om människor inte orkar eller vill arbeta längre än till ungefär 60 års ålder är det deras ensak, kan man invända. Det är t.o.m. deras ensak om de vill arbeta över huvud taget. Men när enskilda människors val blir till hela samhällets mönster är det dags att diskutera effekterna på bredare sätt. Att enbart ropa på stramare regler i förtidspensionssystemet är absolut ingen lösning. Det krävs betydligt mera genomgripande förändringar av arbetsmiljö, arbetsorganisation och av attityder hos arbetsgivare, fack och individerna själva. Bara då kan samhällets behov av mera arbete på ett lyckligt sätt kombineras med människors egna önskningar.

Många medarbetare på Riksförsäkringsverket har varit involverade i arbetet med *Socialförsäkringsboken*.

Britt-Marie Anderson har varit redaktör. Det finns en huvudförfattare till respektive avsnitt. Hans Olsson och Edward Palmer har ansvarat för *Efter 55 – Välfärd, arbete och fritid*. Lena Ericson har ansvarat för *Socialförsäkringen i siffror* medan Bengt-Åke Lejon har haft huvudansvar för *Regeländringar*.

Boken har vuxit fram genom insatser även från främst Christer Carmegren, Anna Röstberg, Peter Skogman Thoursie, Lizbeth Valck, och Ingeborg Watz Forslund. Bland alla dem som har lämnat värdefulla synpunkter på textutkast vill jag särskilt nämna Agneta Kruse och Inger Marklund. Ett särskilt tack också till Kristina Malm som har svarat för original och diagram.

Jag är tacksam för att manuset, om än i ett sent skede, har kritiskt granskats och kommenterats av Juhani Ilmarinen, professor vid Finnish Institute of Occupational Health, Staffan Marklund, professor vid Arbetslivsinstitutet, samt Eskil Wadensjö, professor vid Institutet för Social Forskning i Stockholm.

*Stockholm i november 2000*

*Anna Hedborg*

*Generaldirektör*

## **Inledning 9**

### **Efter 55 – Välfärd, arbete och fritid 13**

Välfärdssystemets dilemma **13**

Hälsan **28**

Arbetsmiljön **46**

Arbetet **60**

Arbetslinjen **83**

## **Socialförsäkringen i siffror 95**

Socialförsäkringens finansiella omfattning **95**

Ekonomisk trygghet för familjer och barn **104**

Ekonomisk trygghet vid sjukdom och handikapp **118**

Ekonomisk trygghet vid ålderdom m.m. **132**

## **Regeländringar sedan 1999 149**

Kapitlet redovisar kortfattat de regeländringar som trätt i kraft januari 1999–juni 2000

## **Källor och lästips 159**

## **Publicerat av RFV 161**

# Inledning

Socialförsäkringen är ett viktigt inslag i så gott som alla medborgares liv. Den har stor betydelse inte bara för människors trygghet och välfärd utan också för samhällsekonomin. Den omfattar numera ungefär 300 miljarder kronor per år.

Med socialförsäkring menar vi tre stora områden som administreras av Riksförsäkringsverket och försäkringskassorna. Ett riktar sig till föräldrar och deras barn, ett till sjuka och funktionshindrade och ett till ålderspensionärer och efterlevande. Med denna administrativa avgränsning omfattas merparten av det offentliga kontantstödet till individer och hushåll, men däremot inte ersättning till arbetslösa och socialbidrag. Internationellt brukar arbetslöshetsförsäkringen räknas till socialförsäkringen, men i Sverige har den traditionellt hänförts till arbetsmarknadspolitik och hanterats vid sidan av den verksamhet som sköts av Riksförsäkringsverket och försäkringskassorna.

Temat i årets upplaga av Socialförsäkringsboken är *Efter 55 – Valfärd, arbete och fritid*.

Den svenska befolkningen blir äldre och äldre, tack vara medicinska framsteg och förbättrade levnadsvanor. Ökningen i medellivslängden i Sverige återspeglar en internationell trend och förväntas fortsätta. Hälsan har förbättrats sedan mitten av 1970-talet men samtidigt som förtidspensioneringen har ökat kraftigt. Denna paradox kan delvis förklaras av att förtidspensionssystemet ibland använts som ett instrument för att underlätta tidiga avgångar från arbetskraften. I stället för att erbjuda de äldre yrkesarbetande en bättre anpassad arbetsmiljö och arbetssituation har det blivit vanligt att förtidspensionera dem. Detta beteende gynnar arbetsgivaren – åtminstone kortsiktigt – och stöds av facket som har de yngre medarbetarnas intressen i fokus. Samtidigt är det inte särskilt ogynnsamt för individen, som erhåller en avtalsförmån ovanpå förtidspensionen från socialförsäkringen. Det är de yrkesverksamma som är förlorarna. Landet går miste om kompetent arbetskraft och förlorar produktionsresultat. Samtidigt fördelas mer pengar än nödvändigt om från dem som arbetar och betalar för denna institutionaliserade vana.

Om drygt tio år börjar befolkningen i åldern 20–64 år att minska, dvs. när flertalet av 40-talisterna fyller 65. Med nuvarande avgångsbenägenhet från arbetskraften börjar antalet faktiskt förvärvsaktiva att minska redan under senare delen av det innevarande decenniet. Säkert är att antalet äldre stiger mycket kraftigt.



I denna bok diskuteras hur arbetslinjen kan förstärkas i syfte att mildra verkningarna av en befolkningskris under uppsegling, vilket inte är okontroversiellt. Om människor inte orkar eller vill arbeta längre än till ungefär 60 års ålder är det deras ensak, kan man invända. Det är t.o.m. deras ensak om de vill arbeta över huvud taget. Men detta gäller för det första bara i den mån människor själva tar de ekonomiska konsekvenserna av sina beslut. Rör det sig om att använda allmänna penningmedel eller socialförsäkringar ter sig saken annorlunda. Här kommer allmänintresset in på ett legitimt sätt. Legitimt är också att beskriva konsekvenserna av oförändrade beteendemönster, i en framtid som befolkningsmässigt sannolikt ser mycket annorlunda ut än den gjort under det senaste halvsekle.

Arbetslinjen är ett begrepp inom svensk ekonomisk politik och arbetsmarknadspolitik. Arbetslinjen betyder att de som kan och vill arbeta, och därigenom bidra till sin egen och andras försörjning, också ska ha möjlighet att göra det. I praktiken har emellertid arbetslinjen främst inneburit en strävan att hålla arbetslösheten nere i åldersgruppen under 55 år. I det avseendet är arbetslinjen en myt. I högre åldrar har människor snarast uppmuntrats till att träda ut ur arbetslivet. Lokalt har detta skett genom att det allmänna försäkringssystemet – sjuk- och arbetslöshetsförsäkringarna och förtidspensioneringen – fått utgöra inkörsport.

Eventuella positiva incitamenteffekter på arbetskraftsdeltagandet av det nya pensionssystemet och av andra förändringar i socialförsäkringar m.m., som kan komma att stå på den politiska dagordningen, beror på traditioner och allmänna attityder. På sina håll är det helt enkelt omodernt med äldre arbetskraft. Det borde naturligtvis inte vara sådant som avgör om friska människor vill arbeta eller inte. När befolkningen i de normalt förvärvsaktiva åldrarna inom några år börjar minska är det emellertid tänkbart att den äldre arbetskraften undergår en omvärdering, genom marknadskrafternas förmedling.

*Socialförsäkringen i siffror* innehåller statistik över socialförsäkringens finansiella omfattning för åren 1997–1999. Vidare finns förmånsvisa redovisningar om hur utbetalningarna fördelar sig på kön och ålder 1999, som är det i skrivande stund mest aktuella året med komplett statistik. Statistiken över utbetalningarna avser inte enbart de förmåner som ryms inom Riksförsäkringsverkets och försäkringskassornas ansvarsområde, utan även ersättningen till arbetslösa.

I *Regeländringar* redovisas kortfattat de ändringar i socialförsäkringens regelverk som har trätt i kraft 1999 samt t.o.m. juni 2000.

Socialförsäkringsboken har genomgående ett könsperspektiv. All statistik och många diskussioner baseras på en uppdelning mellan kvinnor och män.

Efter 55 – Valfärd, arbete och fritid

te och fritid

Efter 55 – Valfärd, arbete och fritid

ärd, arbete och fritid

Efter 55

– Valfärd, arbete och fritid

Efter 55 – Valfärd, arbete och

ärd, arbete och fritid

Efter 55 –

Efter 55 – Valfärd, arbete och

Efter 55 – Valfärd, arbete och fritid

– Valfärd, arbete och fritid

Efter 55 – Valfärd,

er 55 – Valfärd, arbete och fritid

Efter 55 – Valfärd, arbete och fritid

Efter 55 – Valfärd, arbete och fritid



# Efter 55 – Välfärd, arbete och fritid

## Välfärdssystemets dilemma 13

- Årets tema i socialförsäkringsboken 13
- Den enskilde och försäkringskollektivet 15
- Ålderspensionärernas standard har ökat mer än andras 18
- Välfärdssystemets dilemma 20
- Pensionering – en etapp i livet 21
- Arbetslöshet som motiv för tidig pensionering 22
- Är den äldre arbetskraften överbetald? 24
- Arbetslinjen 25

## Hälsan 28

- Medellivslängden försätter att öka 28
- Förbättrade levnadsvanor 30
- Hälsovägda levnadsår 31
- Sociala skillnader i hälsovägda levnadsår 33
- Hälsan har blivit bättre, framför allt hos de äldre i arbetskraften 34
- Arbetsförmågan 37
- Hälsa och funktionsförmåga bland de yrkesverksamma 38
- Slutsatser 44

## Arbetsmiljön 46

- Vad är en god arbetsmiljö? 46
- Strukturella förändringar på arbetsmarknaden 47
- Den fysiska förmågan 48
- Den mentala förmågan 49
- Utvecklingen av den fysiska arbetsmiljön i Sverige 50
- Utvecklingen av den psykosociala arbetsmiljön 52
- Arbetsgivarnas uppfattning om äldre arbetskraft 54
- Nyanställning av äldre arbetskraft 58

## Arbetet 60

- Socialförsäkringens villkor förändras 61
- Arbetskraftsdeltagandet sjönk i alla åldrar under 1990-talet 63
- Kraftig negativ omsvängning i kvinnornas arbetskraftsdeltagande 65
- De äldres arbetskraftsdeltagande är lägre i övriga Europa 66
- Hur hög är den faktiska pensionsåldern? 68
- Få planerar att arbeta till 65 år 71
- Hälsoskäl viktigaste orsak till tidig avgång 73
- Offentlig och privat sektor 73
- Ingen stor effekt av det reformerade pensionssystemet 74
- Vägar ut ur arbetskraften 75
- Minskad arbetstid – ett sätt att använda välfärdstillväxten 78
- Ökande arbetstid även för de äldre under 1990-talet 79
- Varje ny generation producerar mer 81

## Arbetslinjen 83

- En förestående vändpunkt i befolkningsutvecklingen 83
- Tillväxten i BNP per capita hejdas 84
- Kan den faktiska pensionsåldern höjas? 85
- Ekonomiska drivkrafter 86
- Hälsan och de fysiska arbetsvillkoren 87
- Attityder 88
- Flexibilitet 89
- Slutsatser 90



## Välfärdssystemets dilemma, för att klara av ökningen av andelen pensionärer bör vi vara kvar i arbete längre

Socialförsäkringen tillkom och utvecklades tillsammans med industrialismen. Den tillgodoser vårt behov av inkomstskydd när vi inte kan arbeta på grund av sjukdom och skada, och när arbetsförmågan avtar i samband med åldrandet. En viktig milstolpe i pensionssystemets utveckling var införandet av ATP år 1960. Det har emellertid hänt mycket sedan dess. Det har vuxit fram nya institutioner kring såväl ålderspensioneringen som förtidspensioneringen, och normerna för hur löntagare och arbetsgivare ser på pensioneringen har gradvis ändrats.

### Årets tema i socialförsäkringsboken

Rätten att med någorlunda rimliga ersättningsvillkor kunna lämna yrkeslivet på grund av sjukdom eller skada före 65 års ålder och på grund av ålderdom från 65 års ålder har blivit ett av välfärdstatens kännetecken. I slutet av året 1999 betalade socialförsäkringen ut pensionsförmåner till cirka 2 miljoner ålders- och förtidspensionärer – dels till nästan alla människor 65 år och äldre dels till cirka 425 000 förtidspensionärer. Samtidigt fanns cirka 4,1 miljoner personer sysselsatta på arbetsmarknaden. Detta betyder att det på två personer som arbetar och betalar avgifter till socialförsäkringen går en pensionär.

Tidig pensionering har blivit något av en institution. De flesta arbetar inte fram till 65 års ålder. I en del yrken är pensionsåldern lägre eftersom det utgör en för hög risk – för individen själv eller dem han/hon arbetar åt – att fortsätta efter en viss ålder. Det vanligaste sättet att övergå från yrkeslivet till "fritid" före 65 år emellertid förtidspension, beviljad på medicinsk grund, efter en viss tids sjukskrivning. Förtidspension utgör ett viktigt inkomstskydd för människor som måste lämna yrkeslivet på grund av sjukdom eller skador som förhindrar fortsatt arbete. Men det förekommer också att förtidspensionering används i samband med t.ex. rationaliseringar av företag, där det lokalt anses svårt att finna ett bättre alternativ. För arbetsgivare och fack är förtidspensionering av de något äldre ett gemensamt intresse, och den ekonomiska lösningen är godtagbar för individen – kompletterad med en avtalsmässig förmån ersätts efter skatt uppemot 80 procent av arbetsinkomsten.



Det går drygt en förtidspensionär (eller som man ofta säger sjukpensionär) på var tionde som arbetar. I många branscher anses folk utslitna vid 58 års ålder. Varför är det så? Ett svar kan vara att det har varit så för dem som föddes på tjugotalet och normalt började arbeta redan vid 12–14 års ålder. Sistnämnda faktum kan vara lätt att glömma. Den

## Att lämna arbetskraften vid fyllda sextiofem har blivit en plikt



nioåriga skolplikten infördes 1962, och gymnasiestudier var då ganska ovanligt. Man tänker sig lätt att folk börjar arbeta i 20–25-årsåldern (som nu) och slutar runt 60 (också som nu), men det är inte samma människor det är fråga om. Vad är rimligt för dem som föddes på 1940-, 1950- och 1960-talet, som har gjort betydligt senare debut i yrkeslivet, och som har arbetat huvudsakligen i en annan arbetsmiljö än de äldre? Om det fortfarande är så att dåliga arbetsmiljöer ligger bakom vårt tidiga utträde från

yrkeslivet, är det dessa arbetsförhållanden som vi ska acceptera i dag? Och ska det vara likadant år 2010? Och 2020?

Rätten till oreducerad pension vid 65 års ålder har funnits sedan 1976 (tidigare alltsedan 1913 vid 67 års ålder). Det har också ofta varit ett tvång att lämna yrkeslivet vid 65 år på grund av centrala avtal som upprättades för ganska länge sedan mellan parterna på arbetsmarknaden. Det finns föga spelrum kvar för det fria valet. Rätten att lämna arbetskraften vid fyllda 65 med ”full pension” har blivit en plikt. Men det har också setts som en triumf för välfärdstaten att vi har råd att frigöra alla från yrkeslivet senast vid 65 års ålder.

Att lämna arbetskraften senast vid 65 och helst vid 60 har blivit en institution, djupt förankrad hos de flesta. Behöver slutet på yrkeslivet vara så abrupt? Färre som arbetar ger lägre standard för alla. Det är inte rimligt att åldern avgör när vi lämnar yrkeslivet. Hälsan, arbetsförmågan, viljan och kunnandet borde vara avgörande. Varken arbetsförmågan eller arbetsmiljön bör ses som givna fakta. Det finns vetenskapliga undersökningar som pekar på att arbetsförmågan inte behöver dala efter femtio, och att arbetsmiljön med framgång och till rimliga kostnader kan anpassas till den äldre arbetskraftens behov. Vad som behövs är en ökad medvetenhet och en förändring i alla parter grundinställning till arbete efter 55.

Detta är temat i årets upplaga av *Socialförsäkringsboken*.

## Den enskilde och försäkringskollektivet

Det går inte att säga vad som är det optimala förhållandet mellan antalet personer som arbetar och antalet som uppbär pension. Både fritid och konsumtion av varor och tjänster är till nytta och glädje för individen. Att avstå från arbete till förmån för fritid innebär ett individuellt accepterande av lägre konsumtionsstandard. Med generöst utformade socialförsäkringar kan det emellertid vara mycket billigt i termer av uppoffrad konsumtion att köpa sig fritid.

Socialförsäkringens syfte är att ge en god ersättning till människor som inte kan arbeta på grund av dålig hälsa och nedsatt arbetsförmåga. Häri ligger samtidigt en risk för försäkringskollektivet. Höga livslånga ersättningar från socialförsäkringssystemen kan vara en särskild drivkraft för äldre förvärvsarbetande, som kanske fått det någorlunda gott ställt och börjat sätta ett högre värde på egen fritid. Det går inte att moralisera över sådana individuella preferenser.

Å andra sidan är det viktigt att de institutioner och beteendemönster som skapas kring pensioneringen inte hindrar dem som faktiskt vill

fortsätta att jobba. Viktigt är också att den enskilde får del av de samhällsekonomiska intäkter respektive kostnader som ett fritt val mellan arbete och pension är förknippade med. Det reformerade ålderspensionssystemet, med ett starkt samband mellan pensionsnivån och den tidpunkt när pensionen börjar tas ut, är i detta avseende väl utformat.

Produktionen i samhället – bruttonationalprodukten, BNP – beror enkelt uttryckt på hur många som arbetar och hur produktiva de som arbetar är. Ju fler som arbetar, desto större blir BNP. Om förhållandet mellan antalet pensionerade och antalet arbetande skulle bli detsamma i framtiden som det är i dag, skulle tillväxten i den genomsnittliga inkomststandarden styras av tillväxten i produktivitet – genom förbättrad teknik, kunskap m.m.

Befolkningsprognoserna visar emellertid entydigt att antalet personer i arbetskraften kommer att minska i förhållande till antalet som uppbär pension. Vi har redan facit i hand vad beträffar antalet svenskfödda unga som kommer ut i yrkeslivet under de kommande 20 åren. Sedan nästan tio år tillbaka föds alltför få barn för att förhindra en långsiktig gradvis nedgång i befolkningen i den normalt förvärvsaktiva åldern. Vad beträffar nettoinvandringen till Sverige råder däremot osäkerhet. Många faktorer spelar in. En del människor kommer att lämna Sverige, en del kommer att vilja ta sig hit. En viktig fråga är i vilken utsträckning yngre svensk arbetskraft kommer att stanna kvar i Sverige när det har blivit lättare att

**Ju fler som arbetar,  
desto större blir BNP**

flytta inom Europa. En annan viktig faktor är hur vår framtida invandringspolitik kommer att utformas. Befolkningsproblemet är av samma typ i större delen av Europa, som skulle behöva flera miljoner invandrare under de kommande två decennierna.

Samtidigt kommer antalet invånare över 65 års ålder att öka kraftigt i Sverige. Ökningen blir nästan lavinartad under åren kring 2010, när den stora generation som föddes på 1940-talet passerar 65-årsgränsen.

## Medellivslängden ökar

Dessutom ökar livslängden. Den återstående medellivslängden vid 65 års ålder har historiskt sett ökat med ungefär ett år för varje tio år som har gått – och den förväntas

fortsätta att öka de kommande decennierna. Med en allmän pensionsålder på 65 kommer det att finnas drygt 200 000 fler personer med ålderspension år 2010 jämfört med i dag. År 2020 blir det 500 000 fler, år 2030 blir det 700 000 fler. Se följande tabell. Det finns vidare redan nu omkring 40 000 utlandsboende ålderspensionärer (som inte bokförs i Sveriges befolkning, men som har pension från Sverige), och detta antal kan väntas öka med uppemot 100 000 redan fram till år 2010. Många av dessa utvandrade personer är dock sådana som tidigare invandrat och inte vistats så många år i Sverige. Därför är de genomsnittliga pensionsbeloppen från de svenska systemen mindre än vad som genomsnittligt betalas till de i Sverige boende pensionärerna.

	1999	2010	2020	2030
Personer 65+	1 539 000	1 738 000	2 050 000	2 253 000
Personer 20–64 år,	5 176 000	5 239 000	5 126 000	4 992 000
Personer i arbete, 81 % av personer i åldern 20–64 år	4 193 000	4 244 000	4 152 000	4 044 000
Yrkesaktiva/Ålderspensionärer	2,7	2,4	2,0	1,8
Förtidspensionärer	425 000	450 000	450 000	450 000
Yrkesaktiva/Ålders- och förtids- pensioner	2,1	1,9	1,7	1,5

KÄLLA: SCB OCH RFV

### Antalet yrkesaktiva i förhållande till antalet pensionärer.

Den väntade ökningen av antalet pensionärer i förhållande till antalet förvärvsarbetande gör att den framtida produktivitetstillväxten inte helt kan motsvaras av ökande real standard per invånare i befolkningen. Oavsett om BNP per arbetad timme (produktiviteten) ökar med 1, 2 eller 3 procent per år, så kommer inemot 0,5 à 1 procentenhet per år att gå åt bara till att hålla BNP per capita i befolkningen oförändrad fram till år 2030.

Det finns som nämnts drygt 4 miljoner sysselsatta och cirka 2 miljoner pensionärer. Om en halv miljon människor till skulle ha arbete i stället för pension – dvs. att det funnes färre förtidspensionärer och fler som arbetar längre än till 65 års ålder – skulle även de bidra till samhällets produktion. Om dessa skulle ha en genomsnittlig produktivitet skulle Sveriges BNP vara cirka 12 procent större – cirka 230 miljarder kronor. Dessa pengar kunde användas för en större privat konsumtion för barnfamiljer och andra i yrkeslivet, men skulle också kunna ge högre pensioner och utrymme för bättre skolor och bättre vård.

Enskilda individer, löntagare och arbetsgivare, följer de bestämmelser som samhället har skapat och den institutionella praxis som utvecklats och accepterats – allt i eget intresse och i ett lokalt perspektiv. Vad som i enskilda situationer verkar vara bra lösningar kan emellertid vara dåliga för alla, om de tillämpas av alla eller av många. De lokala parterna betalar inte hela kostnaden. En stor del drabbar anonymt försäkringskollektivet genom att inflödet av skatter och avgifter blir mindre vid givna skatte- och avgiftssatser.

Grundtesen i denna bok är att det inte borde bli så många ålders- och förtidspensionärer framöver som föregående tabell visar. I stället borde vi – genomsnittligt sett – vara kvar i arbete längre. Många har naturligtvis inte ett sådant val, av hälsoskäl och andra skäl. För dessa människor ska inga försämringar ske. Men i de gränsfall där fortsatt yrkesarbete hade varit ett lika möjligt alternativ som tidig pensionering – förtidspensionering eller ålderspensionering vid 65 års ålder – borde sannolikheten för ett längre förvävsaktivt liv ökas. De som kan och vill bör kunna arbeta längre upp i åldrarna än i dag. Men om trenden ska vändas behöver institutionella synsätt på arbete och pension ändras och arbetsmiljöer och arbetsvillkor bättre anpassas till äldre arbetskraft. Det gäller också attityderna till äldre på arbetsmarknaden. En del förändringar kommer marknadskrafterna att åstadkomma själva om bristen på arbetskraft ökar mot slutet av det innevarande decenniet. Andra kan komma att kräva politiska beslut och viss central styrning.

**Det finns drygt fyra miljoner sysselsatta och cirka två miljoner pensionärer i dag**





## Ålderspensionärernas standard har ökat mer än andras

Även om de flesta pusselbitarna i pensionssystemet lades på plats i början av 1960-talet var det inte förrän långt senare som inkomststandarden för en genomsnittlig ålderspensionär översteg ens socialbidragsnormen. Så sent som 1975 var inkomststandarden för en person i åldersgruppen 65 år och äldre bara drygt 20 procent högre än socialbidragsnormen. Samma år låg pensionärshushåll i åldern över 75 år ungefär i nivå med socialbidragsnormen. Se följande tabell. I dag har en genomsnittlig person som är 75 år eller äldre en inkomst som är mer än 60 procent över denna gräns.

Både år 1975 och i slutet av 1990-talet var inkomststandarden högre för yngre än för äldre pensionärshushåll, vilka domineras av ensamstående kvinnor. En förklaring är att den första generationen kvinnor som har ungefär samma tid i yrkeslivet som män, är kvinnor födda på 1940-talet. Dessa årskullar har ännu inte gått i pension, och det dröjer ännu längre innan de har kommit upp i 75-årsåldern och kan påverka utfallet för denna åldersgrupp.

Sedan 1983 har inkomststandarden för en genomsnittlig pensionär i åldersgruppen 65–74 år legat på ungefär samma nivå som för hushåll med två vuxna och 1–2 barn (om man delar inkomsten jämnt över alla hushållsmedlemmar som i följande tabell). År 1991 hade de senare det

något bättre, men år 1997, efter 1990-talets starka lågkonjunktur, var förhållandet det omvända. Inkomststandarden för hushåll med två vuxna under 65 år utan barn ligger visserligen 35 procent högre än pensionärshushåll i åldern 65–74 år. Men standarden för 65–74-åringar ligger över standarden för alla andra hushållstyper (par med barn och ensamstående med eller utan barn).

Nu är denna typ av jämförelser inte oproblematiske. Ibland räknas med att barn utgör mindre än en hel konsumtionsenhet (om en vuxen

person räknas som en hel konsumtionsenhet) eftersom deras konsumtionsbehov antas vara lägre än vuxnas. Det finns också en del "stordriftsfördelar" med att ha flera personer i ett hushåll. Utgifter för tv, telefon, tidningar m.m. och i viss mån även boendekostnader kan slås ut på flera individer.

### Skatten blir högre med fler förtidspensionärer



	1975	1983	(1991)	1991	1997
Över 64 år	121	143	(169)	177	182
– 65–74	131	156	(186)	197	201
– 75 och äldre	104	124	(146)	150	160
2 vuxna (under 65)					
– utan barn	201	215	(267)	286	273
– 1–2 barn	150	159	(202)	217	195
– 3 eller flera barn	117	123	(153)	162	148
1 vuxen (under 65)					
– med barn	134	134	(143)	149	130
– utan barn*	153	151	(172)	181	159
Samtliga personer under 65	152	159	(198)	210	191
Anm. Medelinkomsten har erhållits genom att dela hushållets totala inkomst med antalet personer i hushållet. Personer 18 år och äldre bildar egna hushåll. Siffrorna inom parentes har beräknats enligt den gamla metoden och är direkt jämförbara bakåt med 1975 och 1983. Siffrorna utan parentes för 1991 är direkt jämförbara med 1997. *Studenthushåll (personer över 17 år)			räknas som eget hushåll även om de bor hemma.		
			KÄLLA: UPPGIFTER FÖR 1975–1991 ÄR FRÅN BJÖRN GUSTAFSSON OCH EDWARD PALMER, (1997) "CHANGES IN SWEDISH INEQUALITY: A STUDY OF EQUIVALENT INCOME, 1975–1999" I PETER GOTTSCHALK, BJÖRN GUSTAFSSON OCH EDWARD PALMER (RED.) <i>CHANGING PATTERNS IN THE DISTRIBUTION OF ECONOMIC WELFARE</i> . CAMBRIDGE, ENGLAND: CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS. UPPGIFTER FÖR 1997 ÄR FRÅN BJÖRN GUSTAFSSON OCH EDWARD PALMER, (2000) "WAS THE BURDEN OF THE DEEP SWEDISH		

**Medelinkomst efter skatt i procent av socialbidragsnormen.** Som en följd av skattereformen i början av 1990-talet utökades inkomstskattebasen. Detta gav en högre genomsnittlig inkomst för samtliga hushåll, men i olika grad för olika hushållstyper.

En stor och ökande andel av de totala inkomsterna i samhället har således fördelats om till ålderspensionärer under det senaste kvartssekle i samband med att ATP-systemet har mognat. Inkomststandarden per capita för personer under 65 års ålder har ökat med 1,0 procent per år sedan 1975 medan inkomststandarden för ålderspensionärer i genomsnitt har ökat med cirka 1,5 procent per år under samma period. Observera emellertid att den sistnämnda ökningen beror på att nyblivna pensionärer har kommit in i systemet med allt bättre ATP-pension. Om man däremot följer enskilda individer bland pensionärerna har flertalet inte haft någon realinkomstökning alls. Detta är en följd av att pensionerna bestäms med hjälp av basbeloppet, som enbart höjts i takt med konsumentprisernas uppgång – i samband med ekonomiska kriser tidvis inte ens så mycket.

## Välfärdsystemets dilemma

Om det i framtiden blir många flera pensionärer, och om dessa ska ha en pension som är en viss procent av en yrkesarbetandes lön, kommer naturligtvis kostnaden för dem som arbetar och betalar avgifter att öka med antalet förmånstagare. Det uppstår lätt en konflikt när den önskade ersättningsgraden i pensionssystemet är hög samtidigt som försörjningskvoten (antalet aktiva per pensionär) är låg. Exemplet i följande tabell visar varför ett högt deltagande i arbetskraften är så viktig för att upprätthålla en välfärdsstat med höga ambitioner.

	Antalet arbetande per pensionär	Genomsnittlig pension i % av genomsnittlig lön	Avgiftssats i % för de arbetande
Scenario 1	1,60	60	37,5
Scenario 2	2,25	60	27,0
Scenario 3	1,60	43	27,0

KÄLLA: UNDERLAGET FÖR TABELLEN FINNS I RUTAN PÅ SIDAN 27

### Försörjningskvoten och ersättningsgraden avgör vilken avgift som krävs.

Om det finns 1,6 personer som förvärvsarbetar per pensionär och om vi vill att en genomsnittlig pension ska vara 60 procent av en genomsnittlig lön i samhället (Scenario 1) så kommer vi att behöva ta ut en avgift på 37,5 procent från de yrkesarbetande. Så skulle det nästan kunna se ut i praktiken redan år 2020 enligt de nu tillgängliga befolkningsprognoserna. Om däremot en halv miljon fler personer skulle arbeta i stället för att uppbära pension räcker det med en avgift på cirka 27 procent, fortfarande för att finansiera en genomsnittlig pension som motsvarar 60 procent av en genomsnittlig lön (Scenario 2). Skillnaden i finansieringsbörda mellan de två scenarierna är stor. I scenario 3 behålls det höga antalet förtids- och ålderspensionärer, men där är ersättningsgraden lägre, med en genomsnittlig förmån kring 43 procent av en genomsnittlig lön. Även i detta scenario är den erforderliga avgiften 27 procent. Det skiljer sig från scenario 2 genom att färre arbetar, och när de så småningom tar ut pensionen så är den lägre. Scenario 3 är att föredra framför scenario 2 om människors preferens för fritid är stark, annars är scenario 2 att föredra. Det enkla system som satts upp i tabellen accepterar inte individuella olikheter i önskemålen.

Det reformerade inkomstrelaterade ålderspensionssystemet har inbyggda egenskaper som gör det möjligt att upprätthålla en avgift för ålderspensionerna på 18,5 procent. I fördelningssystemet bokförs årligen inbetalda avgifter på ett individuellt konto. Kontobehållningen skrivs upp årligen med hänsyn till i princip den allmänna löneutvecklingen.

På så sätt växer kontobehållningen årligen, dels med nya avgifter, dels med fortsatt uppskrivning. Från och med 61 års ålder kan pensionen börja tas ut. För att beräkna pensionen delas kontovärdet med ett delningstal, som återspeglar den förväntade återstående livslängden från det år pensionen börjar tas ut. Det är ekonomisk mycket fördelaktigt att arbeta ett år längre. Dels blir delningstalet lägre och dels läggs ytterligare ett års inbetald avgift till kontobehållningen.

I ålderspensionssystemet anpassas sålunda pensionen till förändringar i livslängden. Om vi fortsätter att gå i pension vid en oförändrad ålder blir den genomsnittliga pensionen lägre om medellivslängden ökar. En högre pension kan uppnås genom att arbeta längre. I föregående tabell blir det då fler arbetande per pensionär.

Genom det nya pensionssystemets konstruktion kommer utfallet i framtiden sannolikt att hamna någonstans mellan scenarierna 2 och 3. En så extrem ökning av avgiften som i scenario 1 kommer inte att ske eftersom ålderspensionssystemet har en fastlagd avgift på 18,5 procent. Men det finns ingen sådan inbyggd mekanism i förtidspensionssystemet. Detta innebär att avgiften (eller skatten) blir högre med fler förtidspensionärer.

### Pensionering – en etapp i livet

Produktionens organisering har stor betydelse för hur våra liv och sociala institutioner utvecklas. I det traditionella jordbruks- och hantverksamhället var familj och arbetsplats integrerade. Inom familjen fanns en succession som innebar först ett ökande ansvar för arbetet och sedan en gradvis nedtrappning och ett överlämnande av arbetet till nästa generation. Någon bestämd pensionsålder fanns inte. Utvecklingen under 1900-talet gick snabbt ifrån familjen som produktionsenhet till industrialismen med dess mycket skarpa skiljelinje mellan familj och arbete.

Industrialismens framväxt förändrade bilden. Före industrialismen lärde vi oss ett yrke genom att arbeta tillsammans med någon med erfarenhet. Vi gick inte i pension, utan trappade ner arbetet i takt med vad som tedde sig rimligt. De flesta arbetade så länge de kunde. Numera går vi genom en lång period i det allmänna skolsystemet för att kvalificera oss för arbete. Sedan arbetar vi till vi går i pension – vid 65 års ålder eller tidigare. Livet består av tre etapper: utbildning, arbete och pensionering. Pensionering som en tydlig etapp i livscykeln är ett ganska nytt fenomen – och



**Förr trappade man ner arbetet i takt med vad som tedde sig rimligt**

har kommit som svar på de hårdare krav på en likformig arbetsinsats som industrialismen ställde, men också som resultat av att industrialiseringen själv skapade de välståndsmässiga förutsättningarna.

Så sent som år 1963 – när ATP systemet fortfarande var i sin linda – arbetade 43 procent av alla män mellan 65 och 74 års ålder. Nu är det så få att det inte ens offentliggörs löpande statistik för dessa åldrar. Åldersgränsen för rätt till full ATP-förmån var 67 år från början, men man kunde arbeta längre. År 1975 arbetade mindre än hälften så många män i åldrarna 65–74 år, cirka 20 procent. Förmånsnivåerna för både ålders- och förtidspensionärer var i genomsnitt betydligt högre år 1975 jämfört med 1963.

År 1976 sänktes den allmänna pensionsåldern till 65 år, och avtal slöts inom samtliga stora avtalsområden, som begränsade möjligheterna att arbeta efter 65. Införandet av pensionsåldern 65 år och förtidspensioneringen var naturligtvis välfärdsreformer. Frågan är dock, vore det orimligt att tänka sig en ordning liknande den ”gamla”, där vi mer gradvis trappar ner – i stället för det institutionaliserade tvärstoppet. Både ålders- och förtidspensioneringen ger möjlighet till pensionering på deltid, möjligheter som utnyttjas i mycket liten utsträckning. Kanske som en följd av industrialismen har vi tillägnat oss en benägenhet att betrakta ålder och ohälsa på ett mycket kategoriskt sätt. Antingen är vi friska och inte för gamla – då ska vi arbeta på heltid. Eller också är vi sjuka eller gamla – då ska vi inte jobba alls.

Det finns så stora variationer mellan människor i en viss ålder att åldern i sig är en dålig måttstock för vad vi kan klara av. För en människa vars hälsa omöjliggör arbete är förtidspension en självklar rättighet. För en person som är frisk och vital och vill arbeta borde det lika självklart inte finnas hinder för individuella beslut och avtal med arbetsgivaren om att arbeta längre.

Flera europeiska länder har lägre pensionsålder än Sverige, men en del har under senare år höjt pensionsåldern och, liksom Sverige, gjort om regelsystemen för att belöna dem som varit i yrkeslivet längre med en högre pension.

### **Arbetslöshet som motiv för tidig pensionering**

Regelsystem som erbjuder bra förmåner kan ha en benägenhet att ”dra” människor ur arbetskraften. Men det finns också omständigheter som enskilda individer inte råder så mycket över. Till dem hör arbetslöshet. Under en lång period, från år 1972 till och med 1991, var det möjligt att få förtidspension av arbetsmarknadsskäl. Från år 1974 gällde 60 år. Tidigare kunde även yngre få denna pensionsform. Då var inte arbetslösheten

särskilt hög i landet, men denna möjlighet kom att utnyttjas i synnerhet vid rationaliseringar i större företag och i regioner med dålig tillgång på arbetstillfällen. Vid sidan av de rena arbetsmarknadsfallen har det gällt att arbetsmässiga skäl också vägts in vid bedömningen av förtidspension på grund av sjukdom. Från 1997 är dock de särskilda så kallade äldre-reglerna avskaffade.

Skillnader mellan lokala arbetsmarknader har sålunda länge haft betydelse för förtidspensionering av äldre arbetskraft. Det finns ännu en stor regional variation i frekvensen av förtidspensionering, en variation som trots den ändrade lagstiftningen sannolikt delvis förklaras av arbetsmarknadsskäl.

I många andra europeiska länder – med längre erfarenhet av arbetslöshet – har förtidspensionering i ännu större utsträckning använts i syfte att ”reglera” arbetsmarknaden. Nederländerna var under 1980-talet, men inte nu längre, ett typiskt exempel. Tidiga avgångar har betraktats som önskvärda, eftersom man trott att om man pensionerar äldre arbetskraft så kommer yngre personer att kunna få de äldres platser. I själva verket är det sällan så enkelt. Olika människor är inte så lätt utbytbara. Att ersätta en äldre yrkesarbetare med en ung arbetslös person, kanske utan utbildning, kan vara både problematiskt och olönsamt. Däremot kan företag under lågkonjunktur och vid omstruktureringar ha behov av rationaliseringar – och tar tacksamt emot möjligheten att erbjuda de äldre en kostnadsfri förtidspension, utan nämnvärd förlust av good-will i allmänhetens ögon.

Bakom idén om förtidspensionering som instrument för att ge plats för yngre ligger dessutom en felaktig kortsynt uppfattning att det finns bara ett visst antal jobb i ett land. Vore det så, skulle USA, med dess växande befolkning och arbetskraft, ha haft en arbetslöshet på tiotals procent i dag. Fler sysselsatta och växande inkomster skapar efterfrågan på varor och tjänster, och därmed efterfrågan på mer arbetskraft. Felaktig är därför också tanken, som de äldre ibland bibringas, att man gör samhället en tjänst om man lämnar yrkeslivet för gott.

**De äldre gör inte samhället en tjänst om de lämnar yrkeslivet**



Det är emellertid mycket som tyder på att framtidens ekonomi kräver att vi är beredda att byta jobb och yrkesinriktning i större utsträckning än vad som hittills har varit vanligt. Detta kräver större satsningar på kompetensutveckling under hela livsförloppet – såväl på egen hand som på arbetsplatsen. Initiativet till individuell utveckling är naturligtvis en individuell angelägenhet. Men det finns också en viktig roll för staten vad beträffar utbudet av utbildningsplatser. Kurstillfällen och program måste tillhandahållas för personer som redan har en grundutbildning och en viss yrkeserfarenhet men som behöver bredda eller fördjupa sin kompetens – kanske inom samma område, eller på ett nytt.

### Är den äldre arbetskraften överbetald?

Är det kanske produktionens villkor som egentligen bestämmer när vi träder ut ur arbetskraften, och staten som anpassar socialförsäkrings-systemen till dessa villkor?

När en person anställs som ung har hon/han naturligtvis ingen yrkes-specifik kunskap, och inte heller någon arbetsplatskunskap. Lönen i början av yrkeslivet kan vara högre än vad den individuella förmågan egentligen motiverar. Arbetsgivaren betalar högre lön än motiverat för att kunna skapa en skicklig medarbetarkår till en specifik arbetsituation eller arbetsplats. Detta minskar också personalomsättningen. Lönen är högre i början av yrkeslivet än den individuella produktiviteten, motiverat av att arbetsgivaren ser det som en framtidsinvestering.

Situationen för den äldre arbetskraften kan vara den motsatta. När man åldras, åldras också ens kunskaper. Samtidigt blir arbetsgivarens avkastning på ytterligare investeringar i individens humankapital lägre, eftersom han/hon ändå snart lämnar yrkeslivet. Dessutom avtar i många fall den äldre arbetskraftens produktivitet. Vid bibehållen lön kostar den äldre arbetstagaren lika mycket som den yngre, men arbetsgivaren får åtminstone på viss sikt mindre för pengarna. Detta skulle motivera lägre lön till äldre. Emellertid, även om löneflexibiliteten och lönespridningen i samhället troligen har ökat i allmänhet, är det snarast mindre accepterat nu än förr att lönen sänks, t.ex. som följd av en omplacering. Alternativet blir att – helst under socialt acceptabla former, t.ex. genom förtidspension – få den äldre att sluta.

Äldre arbetskraft har med stor sannolikhet fortfarande värdefull kunskap och erfarenhet som kan tas till-



vara, men har kanske svårt att arbeta i samma takt som tidigare, eller under lika krävande fysiska och psykiska villkor. Den svenska och europeiska lösningen är ofta (eller har varit) att använda pensions-systemen för att lösa ut människor som kostar för mycket i förhållande till vad de kan prestera, i stället för att pröva möjligheten att göra något annat, som kanske ger något mindre betalt. En förtidspension i förhållande till tidigare lön på 80 procent eller mer efter skatt, inklusive eventuella avtalsmässiga eller andra tillägg, ter sig lockande för individen, eller minskar i varje fall motivationen att stanna kvar och arbeta till lägre lön. Pensionering som en naturlig utväg får stöd av såväl arbetsgivaren som facket. Återigen, sådana lösningar kan verka vara bra och önskvärda sett i ett enskilt och lokalt sammanhang. Men de blir dyra för försäkringskollektivet, och de blir ännu dyrare när 1940-talsgenerationen, som är mycket större än 1930-talsgenerationen, snart når ”förtidspensions-åldern”.

Det förekommer att arbetsgivare helt på egen bekostnad, utan pengar från socialförsäkringen, pensionerar äldre medarbetare till dess de vid 65 års ålder kan lyfta oreducerad pension från det allmänna systemet. Förfarandet kan vara ett mer eller mindre uttalat kontrakt mellan arbetstagare och arbetsgivare, och inte mycket att säga om från det allmännas synpunkt. Åtminstone ytligt betraktat tyder det emellertid på en mycket låg värdering av den äldres arbetsförmåga: arbetsgivaren mister hela arbetsinsatsen, men har grovt räknat kvar halva lönekostnaden. På plusidan står i och för sig också bortfall av lokalkostnader, vissa administrationskostnader m.m. Ändå låter det som en förlustaffär. Möjligen har det varit så att pensionering på egen bekostnad är ett oförargligt sätt att lösa ett övertalighetsproblem, med liten förlust av good-will jämfört med att avskeda yngre personer. I det sistnämnda fallet skulle företaget dessutom riskera att bryta mot arbetsrätten. Det har också hittills gällt en förhållandevis liten generation, 30-talisterna. Att sätta det i system även för 40-talisterna skulle på många arbetsplatser kosta stora summor.

### Arbetslinjen

Är slutsatsen att arbetskraften i framtiden består av en elitgrupp av yngre högproduktiva människor, som avstår stora delar av sina löner för att försörja ett kraftigt växande antal 55-åringar och äldre? Ligger det i de yngres intresse att ha det på detta sätt? Även beaktat att också de kommer att bli äldre?

Från samhällsekonomisk synpunkt är det teoretiskt sett lönsamt att en person är kvar i arbete så länge som han/hon producerar något som är värt mer än de kostnader i form material, lokaler etc., som åtgår – dvs.



så länge förädlingsvärdet är positivt – och förutsatt att den mot produktionsresultatet svarande lönen överstiger arbetstagarens värdering av fritid. På en arbetsplats i verkliga livet är det en komplicerande faktor att lönen inte kan sättas hur lågt som helst, dvs. så att den svarar mot en

## Förändrad – inte nödvändigtvis försämrad arbetsförmåga



kanske mycket låg produktivitet. Bortom den gräns vid vilken arbetsgivarna inte vill behålla äldre arbetskraft med låg produktivitet till en socialt accepterad lönenivå, kan det finnas motiv för samhället att subventionera människor som har lägre produktivitet, men ändå en produktivitet som överstiger deras värdering av ökad fritid. En stelhet i lönerelationerna mellan arbetskraft i olika åldrar, som innebär att lönerelationerna inte återspeglar skillnaderna i produktiviteten, är exempel på vad som i nationalekonomin kallas marknadsimperfection. En sådan imperfection medför att samhällets resurser inte används på ett från samhällsekonomisk synpunkt optimalt sätt, och då kan en subvention vara motiverad. I praktiken är det emellertid mycket svårt att på ett tillfredsställande sätt avgöra till vilka subventionen i så fall skulle riktas. Härtill kommer att den måste finansieras på något sätt, t.ex. med skatter, och finansieringen skapar i sig nya imperfektioner, så kallade skatte-kilar.

En annan modell är att faktiskt inte godta tanken att de äldres produktivitet är lägre än en anständig lön. Arbetssituationerna kan anpassas till förändrad – men inte nödvändigtvis försämrad – arbetsförmåga, och det går att vidmakthålla och förbättra förmågan genom särskilda kompetensinvesteringar för äldre arbetskraft. Vi kan behöva ta till vara en del goda sidor i det förindustriella sättet att se på åldrandet; att gradvis trappas ner sin arbetsinsats vid stigande ålder. Vi behöver lämna ”tvärstoppsmodellen”.

En del av detta kommer marknaden – arbetsgivare och arbetstagare – själv att upptäcka, allt eftersom utbudet på arbetskraft minskar framöver. Från samhällsorganens sida är det viktigt att hänga med och förbereda denna utveckling. Vi bör lämna tanken på att det finns en naturlag som utmönstrar oss från arbetskraften redan en bit upp i 50-årsåldern.

## Arbete eller Pension?

Tre exempel med samma befolkning men med olika förhållanden mellan antalet som arbetar och antalet som uppbär pension.

*Exempel 1. Få arbetar och många uppbär pension – de som arbetar betalar en hög avgift på över 37 %.*

4,0 miljoner människor arbetar och 2,5 miljoner uppbär ålders- eller förtidspension. Försörjningskvoten är 1,6 – det innebär 1,6 arbetande per pensionär. En förmån antas vara 60 % av en lön.

Arbetsinkomst:	Arbetande	Inkomst per arbetande	Total arbetsinkomst
	1,6	200 000	320 000

Pensionsutgifter:	Pensionärer	Pension per pensionär	Pensionsutgifter
	1,0	0,60 x 200 000	120 000

Lön efter avgifter per arbetande:  $200\ 000/1,6 = 125\ 000$

Avgift i procent av lön före avgift:  $75\ 000/200\ 000 = 37,5\ %$

*Exempel 2. Vi arbetar längre och förtidspensioneras i mindre utsträckning. De som arbetar betalar en avgift på dagens nivå cirka 27 %.*

4,5 miljoner människor arbetar och 2,0 miljoner uppbär ålders- eller förtidspension. Försörjningskvoten är 2,25 – det innebär 2,25 arbetande per pensionär. En förmån antas vara 60 % av en lön.

Arbetsinkomst:	Arbetande	Inkomst per arbetande	Total arbetsinkomst
	2,25	200 000	450 000

Pensionsutgifter:	Pensionärer	Pension per pensionär	Pensionsutgifter
	1,0	0,60 x 200 000	120 000

Lön efter avgifter per arbetande:  $330\ 000/2,25 = 146\ 000$

Avgift i procent av lön före avgift:  $54\ 000/200\ 000 = 27\ %$

*Exempel 3. Få arbetar och många uppbär förtidspension – men avgiften är på dagens nivå och kompensationsgraden sänks väsentligt från cirka 60 % till 43 %.*

4,0 miljoner människor arbetar och 2,5 miljoner uppbär ålders- eller förtidspension. Försörjningskvoten är 1,60 – det innebär 1,60 arbetande per pensionär. Men nu antas en förmån vara 43,2 % av en lön.

Arbetsinkomst:	Arbetande	Inkomst per arbetande	Total arbetsinkomst
	1,6	200 000	320 000

Pensionsutgifter:	Pensionärer	Pension per pensionär	Pensionsutgifter
	1,0	0,432 x 200 000	86 400

Lön efter avgifter per arbetande:  $233\ 600/1,6 = 146\ 000$

Avgift i procent av lön före avgift:  $54\ 000/200\ 000 = 27\ %$

## Hälsan, befolkningens hälsotillstånd blir allt bättre

Antalet förtidspensionärer har ökat kraftigt i Sverige sedan mitten av 1970-talet. Detta gäller även om man rensar bort förändringar som är naturliga med hänsyn till befolkningens ålderssammansättning. För att få förtidspension har det i huvudsak krävts minskad arbetsförmåga av medicinska skäl, även om viss förtidspensionering på arbetsmässiga grundar också kunnat förekomma. Den starka ökningen i förtidspensioneringen skulle således kunna tolkas som att befolkningens hälsa blivit sämre. De flesta mer objektiva indikatorer på hälsotillståndet tyder emellertid på att hälsotillståndet har förbättrats, inte försämrats. Detta kapitel sätter fokus på hälsans utveckling och försöker visa att förutsättningar finns för att människor kan stanna kvar längre i yrkeslivet.

### Medellivslängden forsätter att öka

Medellivslängden har alltsedan 1800-talet ökat stadigt i Sverige liksom i de flesta andra länder. I början av 1900-talet ägde stora förbättringar i hälsoläget rum. Inte minst minskade dödsfallen i infektionssjukdomar, som ofta drabbade barn och ungdomar. Den ytterligare nedgång i dödligheten som ägt rum i alla åldrar sedan 1900-talets mitt kan förknippas med såväl fortsatta medicinska framsteg som förändringar i levnadsvanor.

Från sekelskiftet till omkring 1950 ökade medellivslängden räknat från födseln från cirka 52 år för män och 55 år för kvinnor till cirka 70 år för män och 72 år för kvinnor, dvs. med nästan tre år för varje årtionde. Utvecklingen var i stort sett parallell för kvinnor och män, men med cirka två år högre medellivslängd för kvinnor. Mellan 1950 och 1980 har ökningstakten varit långsammare, och i synnerhet för män. Därefter har emellertid männens medellivslängd ökat snabbare än kvinnornas, främst genom att dödsriskerna för medelålders män sjunkit. Medellivslängden för män och kvinnor i genomsnitt har ökat med cirka 1,4 år för varje årtionde sedan 1950.

Den ökade medellivslängden återspeglar en minskning av dödligheten för i stort sett alla åldrar. Spädbarnsdödligheten har minskat synnerligen kraftigt. Mycket anmärkningsvärd är också den dödlighetsminskning som under de senaste tjugo åren skett i åldern 45–64 år, framför allt tack vare minskad dödlighet i hjärt- och kärlsjukdomar. Dödligheten i dessa åldrar har som nämnts minskat särskilt kraftigt för män.

Bakom utvecklingen av medellivslängden ligger, förutom de medicinska framstegen, förbättrade kostvanor samt minskad rökning och minskad alkoholkonsumtion. Ökningstakten i medellivslängden saktade visserligen ner efter 1950, men enligt många medicinska bedömare kan den återigen komma att öka under det kommande halvsekle. Fortsätter medellivslängden att öka i samma takt som under de senaste decennierna kommer den för kvinnor att bli cirka 90 år och för män cirka 85 år i mitten av det nya seklet. Då ökar sannolikt också antalet levnadsår med god hälsa i åldern 45–75 år.

Utvecklingen av medellivslängden i Sverige är inte unik, utan återspeglar en mer allmän ökning i världen. Mot slutet av 1990-talet levde japanska kvinnor och män längst i världen, men svenska män och kvinnor ligger inte långt efter. Den lägre medellivslängden i Danmark jämfört med t.ex. Sverige och Norge anses nästan uteslutande bero på skillnader i levnadsvanor.

Land	1960		1998	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Sverige	19,3	17,3	24,2	20,2
Norge	20,1	18,0	23,8	19,6
Danmark	19,1	17,2	21,9	18,4
Finland	17,5	14,4	23,4	18,6
Island	20,4	18,6	24,0	20,7
Frankrike	19,5	15,6	22,6	19,9
Tyskland	18,5	15,5	23,3	19,0
Storbritannien	19,3	15,3	22,6	18,9
Irland	18,3	16,3	21,8	17,9
Holland	19,3	17,3	23,4	18,9
Belgien	18,7	15,4	23,6	19,0
Luxemburg	18,3	15,9	23,4	18,7
Österrike	18,6	15,0	23,6	19,3
Schweiz	19,2	16,2	24,9	20,4
Grekland	18,9	17,0	23,1	20,2
Italien	19,0	16,4	24,0	19,0
Spanien	19,2	16,5	24,0	20,0
Portugal	18,6	15,9	22,2	18,0
USA	19,5	15,8	24,0	19,0
Australien	19,4	15,6	24,0	19,9
Nya Zealand	19,5	16,3	23,0	19,0
Japan	17,8	14,8	26,4	21,0

KÄLLA: OECD HEALTH DATA 1999, POPULATION AGEING 1999, DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS – UN, OCH MINISTRY OF HEALTH AND WELFARE – JAPAN



**Återstående medellivslängd från 60 års ålder i ett antal OECD-länder.** Medellivslängden har ökat internationellt.

En ökning i medellivslängden med nästan ett år för varje årtionde medför stora kostnadsökningar för ålderspensionssystemet – om inte regelsystemet är konstruerat för att motverka detta. Det reformerade pensionsystemet har konstruerats för att anpassa nybeviljade pensioner till ökningen i medellivslängd. Så var inte fallet med ATP-systemet. När det infördes 1960, var medellivslängden för en 65-årig kvinna 80 år och för en man drygt 78 år. Då var den allmänna pensionsåldern 67 år. Detta innebar i genomsnitt en period med ålderspension på 11 år för en man och 13 år för en kvinna. Pensionsåldern sänktes till 65 år i juli 1976. Mot slutet av 1990-talet var medellivslängden för en 65-årig kvinna 85 år och för en man något över 81 år. Det genomsnittliga antalet år med ålderspension ökade därmed med cirka 50 procent under dessa 40 år.

Den ökade livslängden är till större delen kopplad till ett förbättrat hälsotillstånd hos befolkningen. Om man isolerat betraktar hälsan som den avgörande faktorn för när människor lämnar arbetslivet, borde ett längre förvärvsaktivt liv – snarare än ett kortare – vara motiverat.

### Förbättrade levnadsvanor

Bra kostvanor och regelbunden fysisk aktivitet är viktigt för befolkningens hälsa. Enligt en rapport från Expertgruppen för kost- och hälsofrågor år 1984 har matvanorna i Sverige förbättrats markant sedan 1970-talet.

Dagens konsumenter är mer medvetna om vikten av goda kostvanor för att motverka sjukdomar och sämre hälsa senare i livet. Enligt en annan undersökning (Riksmaten 1997–1998, Becker 1999), har kvinnor bättre kostvanor än män, vilket i så fall tyder på att det finns möjlighet till relativa förbättringar hos män.

Bilden av framtiden är emellertid inte bara positiv. Enligt SCB:s undersökningar av befolkningens levnadsvanor (ULF) har andelen personer med fetma och övervikt stigit kraftigt mellan 1980 och 1997. Ökningen är störst i åldern 16–44 år och minst bland kvinnor i åldern 45–84 år. SCB hänför denna stora ökning i personer med övervikt främst till minskad vardagsmotion.

Sverige är ett av de europeiska länder som har lägst registrerad försäljning av alkoholdrycker. Försäljningen av alkohol har minskat och antalet alkoholrelaterade dödsfall har sjunkit sedan 1970-talet. Olika grupper i samhället har emellertid olika kon-



**Fler kvinnor än män  
röker dagligen**

sumtionsmönster, vilket förklarar att skillnader i alkoholrelaterade dödsfall finns mellan män och kvinnor, mellan yngre och äldre samt mellan olika yrkesgrupper och sociala grupper. Dessa skillnader har funnits länge och kommer troligen att kvarstå lång tid framöver. Dryckesvanorna i Sverige har dock generellt sett förändrats och blivit bättre under en lång rad av år.

Rökningen har också minskat under de senaste tjugo åren. Från mitten av 1980-talet till 1998 minskade andelen män som rökte dagligen från 36 till 21 procent och andelen kvinnor från 29 till 23 procent. En något större andel kvinnor än män röker således numera dagligen, men fortfarande är det fler kvinnor som aldrig har rökt jämfört med männen. Även vad gäller rökningen finns klasskillnader. Dessa är speciellt uttalade bland personer under 50 år – där är det betydligt vanligare med daglig rökning bland arbetare än bland tjänstemän enligt SCB:s ULF-undersökningar.

Sammantaget har bättre levnadsvanor bidragit till att öka medellivslängden. Men det finns också negativa inslag. Tendensen till ökad övervikt bland yngre vuxna människor kan – om den inte bryts – komma att leda till sämre hälsa och sämre arbetsförmåga de kommande 20–30 åren, allt eftersom dessa generationer åldras. I vad mån ökande stress i bl.a. arbetslivet kan få för framtida negativa effekter på hälsa och livslängd är svårt att bedöma.

### Hälsovägda levnadsår

För att få en bild av kvalitén i de levnadsår som har tillkommit över tiden måste uppgifter om medellivslängd kompletteras med uppgifter som tar hänsyn till hur människor upplever sin hälsa och funktionsförmåga. Sedan 1975 har SCB ställt frågor kring hälsotillstånd, funktionsförmåga och sjukdom i de ovannämnda ULF-undersökningarna. Dessa uppgifter används sedan av SCB för att beräkna så kallade förväntade hälsovägda levnadsår från en viss ålder till en annan, t.ex. för människor mellan 45 och 54 år.

Måttet hälsovägda levnadsår konstrueras genom att kombinera dödlighet och sjuklighet, dvs. genom att reducera förväntade levnadsår med sammanvägda mått av ohälsa på basis av individers svar om deras upplevda hälsotillstånd, rörelse- och arbetsförmåga. För den andel av befolkningen som anger full hälsa enligt alla mått sker ingen reduktion av de förväntade levnadsåren. De förväntade levnadsåren för den andel av befolkningen som har lätt ohälsa ges vikten 0,9, den med måttligt svår ohälsa 0,7 och den med svårt nedsatt hälsa 0,5. Måttet är naturligtvis grovt genom att de vikter som används är relativt godtyckligt satta.

	Period					
	1981-85			1995-99		
	I åldersintervall					
	45-54	55-64	65-74	45-54	55-64	65-74
<b>Kvinnor</b>						
Totalt antal år	9,7	9,3	8,4	9,8	9,4	8,6
År med full hälsa	5,2	3,5	2,3	5,0	3,4	2,0
År med lätt ohälsa	2,7	3,0	2,9	3,1	3,5	3,7
År med måttlig svår ohälsa	1,3	1,9	2,0	1,1	1,7	2,0
År med svår ohälsa	0,5	1,0	1,2	0,6	0,9	1,0
Hälsovägda levnadsår	8,8	8,0	6,9	8,8	8,2	7,2
<b>Män</b>						
Totalt antal år	9,4	8,7	7,0	9,6	9,1	7,7
År med full hälsa	5,4	3,4	2,1	5,3	3,8	2,2
År med lätt ohälsa	2,6	2,7	2,5	2,9	3,2	3,5
År med måttlig svår ohälsa	1,0	1,5	1,5	0,8	1,3	1,4
År med svår ohälsa	0,5	1,1	1,0	0,5	0,7	0,7
Hälsovägda levnadsår	8,6	7,4	5,9	8,8	8,0	6,6
Förklaring: Totalt antal år per 10-årsperiod utgörs av genomsnittliga antal år att leva. Beräkningarna är baserade på åldersgruppen 16-84. Observera att genomsnittligt antal år för exempelvis gruppen 45-54 år underskattats något då risken att dö mellan 16 och 44 år ackumulerats i beräkningen. Hälsövägda levnadsår per 10-årsperiod utgörs av antal år att leva i de olika 10-årsintervallerna			reducerade med avseende på dödsfallsrisker och år med nedsatt hälsa. Levnadsår med nedsatt hälsa ges ett värde mindre än 1. Vägningen baseras på andelen personer som svarar att de har full hälsa, (vikt 1) lätt ohälsa (vikt 0,9), måttlig svår ohälsa (vikt 0,7) samt svår ohälsa (vikt 0,5). KÄLLA: SCB:S UNDERSÖKNINGAR AV BEFOLKNINGENS LEVNADSFÖRHÅLLANDEN (ULF) OCH DÖDLIGHETSDATA FRÅN SCB:S DÖDSFALLSREGISTER			

**Totalt antal år respektive hälsövägda levnadsår under olika 10-åriga åldersintervall.** Antalet hälsövägda levnadsår har ökat över tiden. Trots att yngre individer förväntas leva längre än tidigare generationer, är det speciellt äldre generationer som har fått störst del av ökningen i hälsövägda levnadsår.

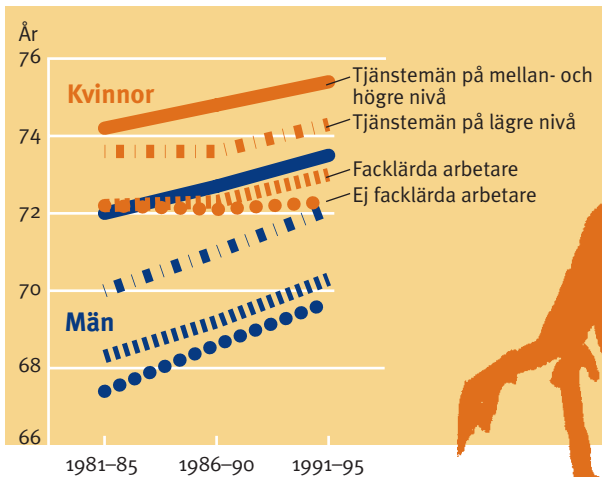
Sedan början av 1980-talet har de återstående förväntade antal hälsövägda levnadsåren ökat för både män och kvinnor. Ökningen har dock varit större för män än för kvinnor, vilket bekräftar att den relativt större ökningen i medellivslängden för män från början på 1980-talet bestått av en ökning av förhållandevis friska år. De år som tillförts livet för både män och kvinnor består av ett ökat antal år med lätt ohälsa, speciellt bland de äldre. Dessutom har åren med måttligt svår eller svår ohälsa minskat sedan början av 1980-talet, med undantag av en svag tendens för ökad ohälsa bland kvinnor i åldern 45-54 år.

De levnadsår som tillkommit, liksom de hälsövägda levnadsår som tillkommit, har varit flest i åldern 65-74 år. Därnäst i åldern 55-64 år, dvs. i den åldersgrupp som omfattar de äldsta yrkesarbetande.

## Sociala skillnader i hälsovägda levnadsår

Medellivslängden har ökat inom de flesta socioekonomiska grupper. Men skillnaderna i hälsovägda levnadsår mellan grupper och mellan könen inom en och samma grupp är fortfarande stora, även om de tenderat att minska. Störst är skillnaden i hälsovägda levnadsår mellan en ej facklärdd manlig arbetare och en kvinnlig tjänsteman på mellannivå eller högre nivå.

För män har antalet hälsovägda år ökat, oavsett socioekonomisk grupp. Manliga arbetares medellivslängd är lägre än manliga tjänstemäns, men skillnaden har minskat. För kvinnor är bilden annorlunda. Dels har antalet hälsovägda levnadsår för kvinnor ökat betydligt mindre än för män inom alla grupper, dels har skillnaderna mellan de socioekonomiska grupperna för kvinnor ökat, inte minskat som för männen. För ej facklärda kvinnor har knappast någon ökning ägt rum alls.



Förklaring: Beräkningarna är baserade på socioekonomiska grupper mellan 35 och 84 år. Levnadsår med nedsatt hälsa ges ett värde mindre än 1. Vägningen baseras på andelen personer som svarar att de har full hälsa, (vikt 1) lätt ohälsa (vikt 0,9), måttlig svår ohälsa (vikt 0,7) samt svår ohälsa (vikt 0,5).

KÄLLA: SCB:S UNDERSÖKNINGAR AV BEFOLKNINGENS LEVNADSFÖRHÅLLANDEN (ULF), DÖDLIGHETSDATA FRÅN SCB:S DÖDSFALLSREGISTER OCH FOLK- OCH BOSTADSRÄKNINGAR

**Hälsovägda levnadsår för olika socioekonomiska grupper.** De sociala skillnaderna i hälsovägda levnadsår kvarstår. Gapet mellan förvärvsarbetande tjänstemän och arbetare har minskat bland män men ökat bland kvinnorna mellan åren 1981 och 1995.

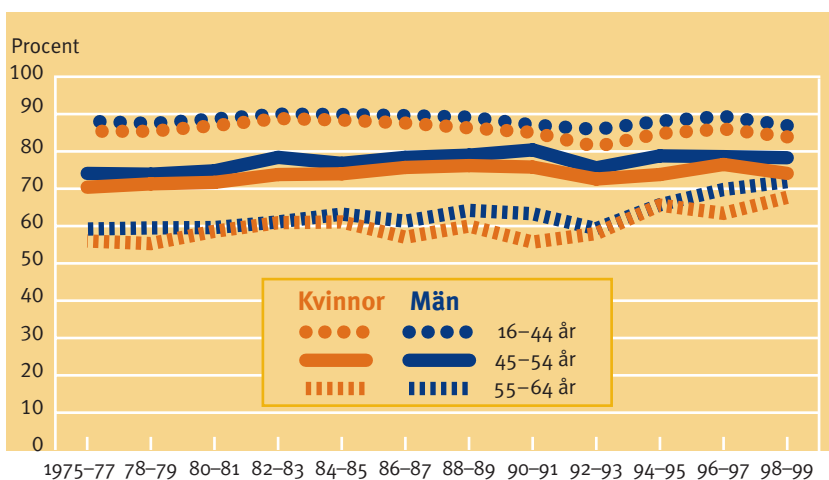
Skillnaderna i medellivslängd för olika socioekonomiska grupper förklaras till stor del av livsstilsfaktorer såsom rök- och dryckesvanor. Ofta återfinns flera ohälsosamma levnadsvanor hos samma individer. Skill-



naderna kan komma att minska om den allmänna medvetenheten ökar om betydelsen av goda levnadsvanor. Det är ändå troligt att sociala skillnader i hälsa kommer att finnas under lång tid framöver.

### Hälsan har blivit bättre, framför allt hos de äldre i arbetskraften

För den yngre delen av befolkningen i den normalt förvärvsaktiva befolkningen har inga större förändringar skett i hälsotillståndet under de senaste 25 åren. Nästan 90 procent av alla personer i åldern 16–44 år har ett gott hälsotillstånd enligt tidigare nämnda ULF-undersökningar. Det har i stort sett varit så sedan mitten av 1970-talet och utan nämnvärd skillnad mellan män och kvinnor.

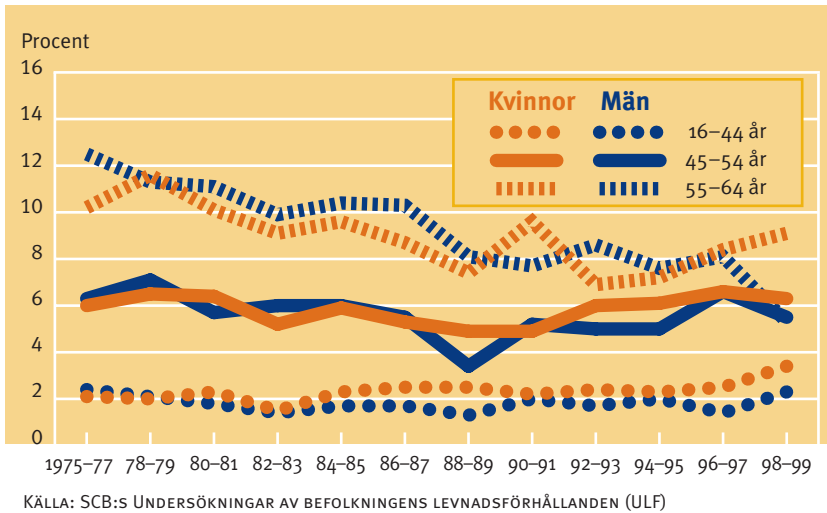


KÄLLA: SCB:S UNDERSÖKNINGAR AV BEFOLKNINGENS LEVNADSFÖRHÅLLANDEN (ULF)

**Andelen som bedömer sitt allmänna hälsotillstånd som gott.** Hälsotillståndet har förbättrats avsevärt bland de äldre i arbetskraften.

Det är den äldre arbetskraften som ligger bakom ökningen av hälsovägda levnadsår. Sedan 1975 uppvisar andelen personer med gott hälsotillstånd i åldern 45–54 år en svag ökning och i åldern 55–64 år en stark ökning. Andelen är marginellt högre för män än för kvinnor inom respektive åldersgrupp.

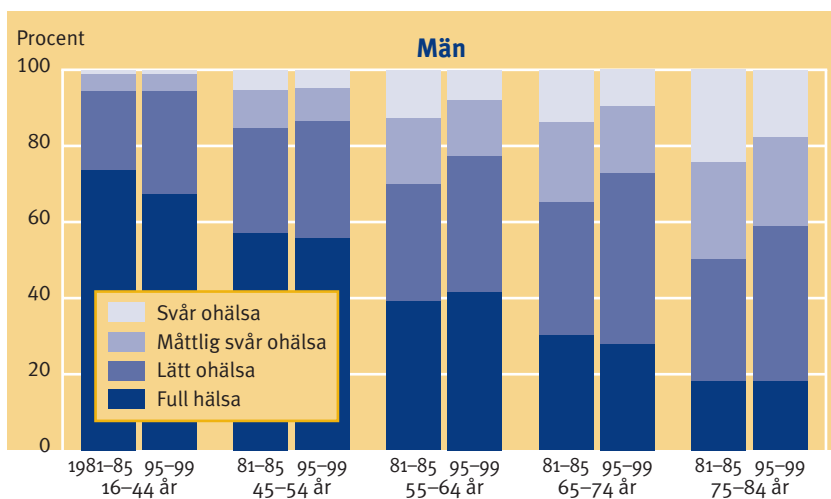
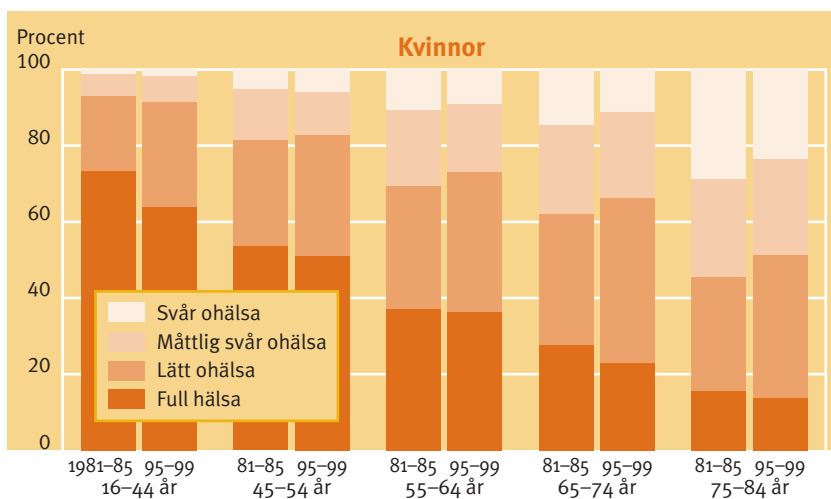
Samtidigt som andelen personer som rapporterar ett allmänt gott hälsotillstånd har ökat, har andelen med dåligt hälsotillstånd minskat. Särskilt för män i åldern 55–64 år förbättringen mycket påtaglig, andelen med dålig hälsa har ungefär halverats. För den yngre delen av befolkningen kan man dock se en viss tendens till ökning i andelen som rapporterar ett dåligt hälsotillstånd sedan år 1996.



**Andelen som bedömer sitt allmänna hälsotillstånd som dåligt.** En betydligt mindre andel av de äldre manliga befolkningen rapporterar ett dåligt hälsotillstånd jämfört med mitten av 1970-talet. En parallell utveckling gäller för äldre kvinnor mellan 55 och 64 år fram till mitten av 1990-talet. Därefter har den gynnsamma utvecklingen vänt för äldre kvinnor liksom för de yngsta i befolkningen 16-44 år.

Slutsatsen är att hälsan bland befolkningen upp till 65 år har förbättrats – i synnerhet bland äldre män i åldern 55-64 år. För kvinnor i denna åldersgrupp och för de yngre generationerna mellan 16 och 44 år finns emellertid beaktansvärda undantag vad gäller den senare delen av 1990-talet, då en markant uppgång skett i den andel som rapporterar dålig hälsa.





Förklaring: Full hälsa definieras som frånvaro av nedsatt arbetsförmåga till följd av långvarig sjukdom samt frånvaro av nedsatt rörelseförmåga eller rörelsehinder samtidigt som individen har svarat att han/hon har ett allmänt gott hälsotillstånd.

KÄLLA: SCB:S UNDERSÖKNINGAR AV BEFOLKNINGENS LEVNADSFÖRHÅLLANDEN (ULF)

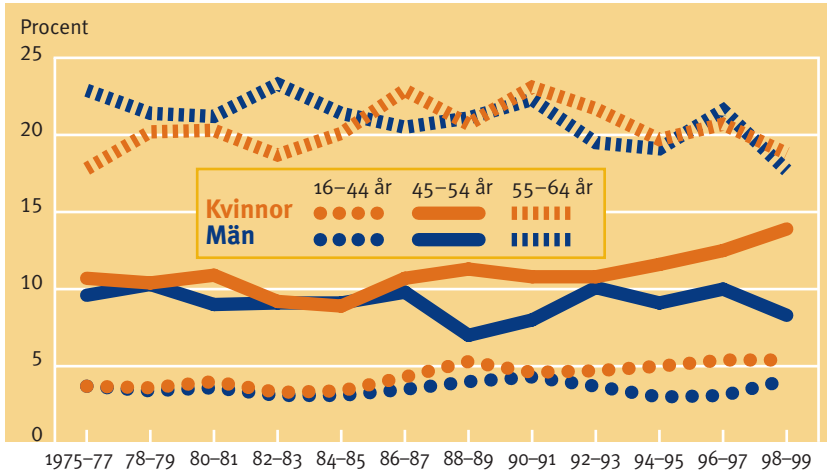


#### Andel personer efter hälsolivå.

Antalet år med full hälsa minskar samtidigt som antalet år med ohälsa ökar med åldern. Över tiden har framförallt åren med lätt ohälsa ökat markant på bekostnad av åren med måttlig svår respektive svår ohälsa.

## Arbetsförmågan

Har de förbättringar i den upplevda hälsan som ägt rum för personer 45 år och äldre under de senaste 25 åren följts av förbättringar i deras arbetsförmåga? I SCB:s ULF-undersökningar har man frågat om folks arbetsförmåga är nedsatt på grund av långvarig sjukdom.



KÄLLA: SCB:S UNDERSÖKNINGAR AV BEFOLKNINGENS LEVNADSFÖRHÅLLANDEN (ULF)

**Andelen som bedömer sin arbetsförmåga som i hög grad nedsatt på grund av långvarig sjukdom.** För kvinnor under 55 år har andelen ökat de senaste 15 åren.

Andelen män i åldern 16–54 år, med i hög grad nedsatt arbetsförmåga på grund av långvarig sjukdom, har inte förändrats nämnvärt sedan år 1975. Bland äldre män, 55–64 år, har andelen som rapporterar en i hög grad nedsatt arbetsförmåga däremot minskat från 23 procent under mitten av 1970-talet till 18 procent i slutet av 1990-talet. För äldre män finns sålunda en trend mot förbättrad arbetsförmåga som svarar mot den utveckling av hälsan som beskrivits i det föregående.

För kvinnor är den långsiktiga bilden delvis annorlunda. Andelen kvinnor mellan 55 och 64 år som upplever en i hög grad nedsatt arbetsförmåga ökade sedan mitten av 1970-talet fram till början av 1990-talet. Denna negativa utveckling har därefter vänt och låg – liksom för männen i samma åldersgrupp – på 18 procent i slutet av 1990-talet vilket är samma nivå som vid mitten av 1970-talet. För kvinnor under 55 år, som har en i hög grad nedsatt arbetsförmåga, har andelen däremot ökat under de senaste 15 åren.

Utvecklingen av den rapporterade arbetsförmågan hos kvinnor återspeglas i statistiken över förtidspensioner och långtidssjukskrivningar, dvs. kvinnor erhåller numera dessa förmåner i socialförsäkringen i allt

större utsträckning. En tänkbar förklaring är att männens arbetsmiljöer har uppmärksammats mer än kvinnornas under 1980- och 1990-talet. Som belägg för detta kan nämnas att av de 10 miljarder kronor som Arbetslivsfonden disponerade i början av 1990-talet – och som användes för stöd och utveckling av arbetsplatser *för ett friskare arbetsliv* – gick endast cirka 20 procent till kommuner och landsting, där kvinnlig arbetskraft är dominerande. Arbetsgivarna inom dessa sektorer synes alltså ha haft ett mycket mindre intresse av arbetsmiljöinvesteringar. Den starka utvecklingen mot bättre hälsa och arbetsförmåga för män har således skett parallellt med en utveckling mot bättre arbetsplatser från arbetsmiljösynpunkt.

En annan förklaring kan vara att kvinnor som föddes på 1940-talet och som kom ut på arbetsmarknaden under 1960- och 1970-talet har haft en totalt sett svårare arbetsbörda med familj och arbete jämfört med äldre kvinnor som inte förvärvsarbetade i samma utsträckning. I så fall är ökningen i andelen kvinnor som anger en nedsatt arbetsförmåga på grund av långvarig sjukdom en tydlig varningssignal om en ytterligare försämring och en ytterligare minskad förvärvsaktivitet vartefter dessa kvinnor kommer upp i åldern 55 år och däröver.

### Hälsa och funktionsförmåga bland de yrkesverksamma

Riksförsäkringsverket har låtit scb genomföra en enkätundersökning under våren 2000 av ett slumpmässigt urval av människor mellan 35 och 70 år. Frågor ställdes till de intervjuade om deras hälsa, arbetsförmåga, arbetsförhållanden och önskemål om att träda ut ur arbetskraften. Särskilda frågor riktades även till dem som redan hade trätt ut ur arbetskraften med förtids- eller ålderspension.



I det följande redovisas en del resultat rörande rörelseförmåga och hälsotillstånd. Tabellerna baseras på svaren från individer mellan 35 och 64 år, som ingick i arbetskraften och som inte hade sjukbidrag eller förtidspension i någon utsträckning vid enkättidpunkten.

## Rörelseförmåga bland de intervjuade

Undersökningen omfattade ett antal frågor om människors rörelseförmåga, så kallade ADL-frågor (Activities of Daily Living). Frågorna motsvarar frågor som ställs i USA:s riksomfattande Health and Retirement Survey och kan ses som indikatorer på folks arbetsförmåga.

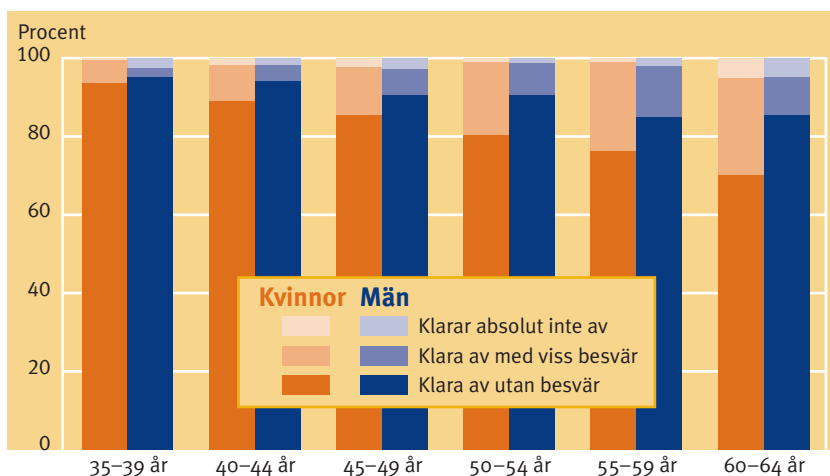
Frågan var: Klarar Du idag att utan besvär...	Frågan var: Klarar Du idag att utan besvär...			
	Nej, absolut inte	I stort sett ja	I stort sett ja varav Ja, utan besvär	Ja, med visst besvär
Sitta i en stol under 2 timmar	4	96	74	22
Resa Dig efter att ha suttit i en stol under en längre period	2	98	74	24
Gå 200–300 meter	2	98	95	3
Gå 2 km eller mer	2	98	90	8
Springa eller jogga mer än 1 km	15	85	54	31
Böja Dig eller gå ner på knä	3	97	77	20
Ta upp ett mynt från ett bord	2	98	96	2
Sträcka Dina armar över axelhöjd	3	97	89	8
Gå upp två våningar utan att vila	2	98	92	6
Lyfta eller bära 5 kg	4	96	83	13
Flytta ett bord eller dammsuga	2	98	88	10

KÄLLA: RFV, ENKÄT TILL INDIVIDER ÅR 2000

**Rörelseförmåga bland yrkesverksamma.** Andel yrkesverksamma i åldern 35–64 år som bedömer att de klarar av respektive inte klarar av olika moment.

Rörelseförmågan bland de yrkesverksamma är mycket bra enligt undersökningen. Med undantag främst för människors förmåga att springa eller jogga en kilometer eller mer, anger endast 2–6 procent av alla yrkesverksamma människor 35–64 år att de har så svåra besvär att de absolut inte kan utföra de aktiviteter de blev tillfrågade om. Övriga har i stort sett inget eller knappast något problem med att utföra dessa aktiviteter.

Svaren på de enskilda frågorna om individernas rörelseförmåga har vägts ihop för att visa utfallet indelat efter ålder och kön. Med stigande ålder svarar en ökande andel att de med visst besvär klarar av de rörelsefunktioner de fick ta ställning till. I åldern 55–64 år svarar likafullt drygt 85 procent av männen och mellan 70 och 75 procent av kvinnorna att de har en mycket god rörelseförmåga. Undersökningen visar tydligt att merparten av de yrkesverksamma i dessa åldrar inte har rörelsehinder, men att kvinnor i alla åldrar har något större besvär än män.



Förklaring: Graden av rörelseförmåga har beräknats utifrån de individuella svaren på frågorna i tabellen på sidan 39.

KÄLLA: RFV, ENKÄT TILL INDIVIDER ÅR 2000

**Andel yrkesverksamma efter grad av rörelseförmåga.** Rörelseförmågan försämrats med åldern men är generellt sett bra bland de yrkesverksamma.

## Sjukdom och arbetsförmåga

Personerna i undersökningen fick också svara på om de hade någon sjukdom som begränsade deras arbetsförmåga.

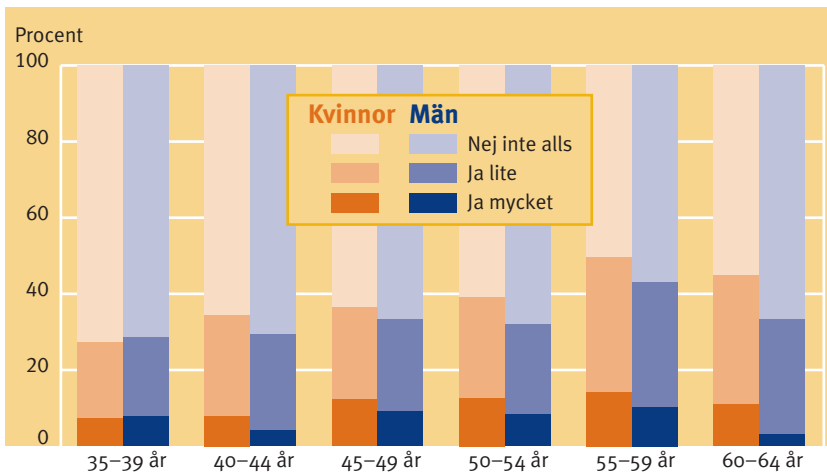
Frågan som ställdes var: Påverkas Din arbetsförmåga av... Sjukdom	Arbetsförmåga:			Har inte sjukdomen
	påverkas mycket	påverkas lite	påverkas inte alls	
högt blodtryck	2	9	17	72
diabetes	1	2	14	84
cancer	1	1	13	85
kronisk lungsjukdom	1	1	12	86
hjärt- och kärlsjukdom	1	2	13	85
emotionellt, nervöst el. psykiskt besvär	2	9	13	76
led- el. muskelbesvär	9	27	9	55
astma	1	4	14	81
ryggbesvär	10	32	10	48
njur- el. inkontinensproblem	1	3	14	82
magsår el. magkatarr	4	15	14	68

KÄLLA: RFV, ENKÄT TILL INDIVIDER ÅR 2000

**Arbetsförmåga bland yrkesverksamma.** Andel yrkesverksamma i åldern 35-64 år som bedömer att deras arbetsförmåga påverkas av olika sjukdomar. De tre vanligaste sjukdomarna bland yrkesverksamma är ryggbesvär, led- eller muskelbesvär och magsår eller magkatarr, men för flertalet av dem som har dessa sjukdomar innebär det endast en liten påverkan på arbetsförmågan.

Medan större delen av de yrkesverksamma anser sig ha inga eller små besvär med rörelseförmågan, rapporterar en större andel att de har någon form av sjukdom som begränsar deras arbetsförmåga. Led- och muskelbesvär, ryggbesvär samt magbesvär är de vanligaste sjukdomar som man anger i undersökningen.

Drygt 36 procent anger att de har led- eller muskelbesvär som påverkar arbetsförmågan i stor eller i liten utsträckning, men majoriteten anger endast små besvär. Led- och muskelbesvär är vanligare bland kvinnor än män, och en större andel kvinnor säger sig besväras mycket. Dessutom tenderar led- och muskelbesvär att öka något med åldern.

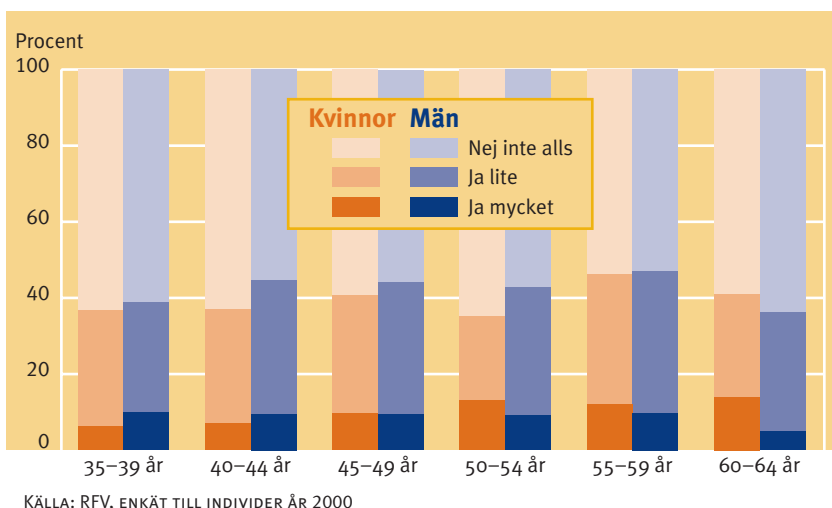


KÄLLA: RFV, ENKÄT TILL INDIVIDER ÅR 2000

**Led- eller muskelbesvär bland yrkesverksamma.** Yrkesverksamma med led- eller muskelbesvär som påverkar deras arbetsförmåga i åldern 35–64 år fördelade efter graden av besvär. Andelen med besvär stiger med åldern upp till 60 års ålder. Därefter minskar andelen eftersom personer med besvär ofta blir förtidspensionärer.

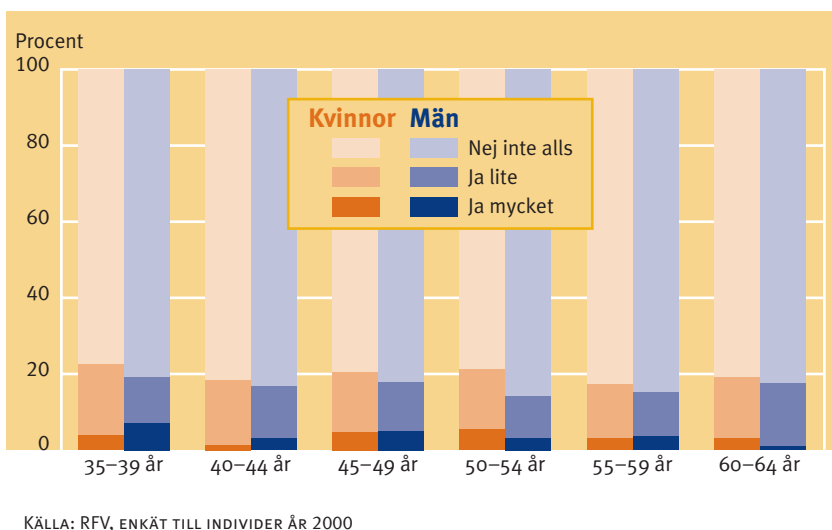
Över 40 procent av de yrkesverksamma har ryggbesvär, varav cirka 10 procent har mycket besvär. Mest anmärkningsvärt är att ryggbesvär är så pass vanligt redan i unga år. Kopplingen till åldersförändringar är med andra ord inte så stark. Förekomsten av ryggbesvär är ändå högst inom åldersgruppen 55–59 år. Däremot finns det tydliga könsskillnader. Det finns en klar tendens att kvinnor över 50 års ålder betydligt oftare har mycket besvär med sina ryggar jämfört med männen i motsvarande ålder. Det måste dock observeras att andelarna avser de ännu yrkesaktiva. En stor del av dem som har mycket besvär har redan förtidspensionerats och faller därigenom utanför redovisningen. Den stora skillnaden mellan könen i denna åldersgrupp är möjligen uttryck för att män har haft lättare att få förtidspension än kvinnor.





**Ryggbesvär bland yrkesverksamma.** Yrkesverksamma med ryggbesvär som påverkar deras arbetsförmåga i åldern 35-64 år fördelade efter graden av besvär. För kvinnorna stiger andelen med besvär med åldern.

Magsår eller magkatarr är den tredje vanligaste folksjukdomen som påverkar människors arbetsförmåga. Ungefär 20 procent säger sig ha magbesvär, men för det mesta med liten inverkan på arbetsförmågan. Magproblem tycks inte heller vara åldersrelaterad utan är jämnt utbredda i samtliga åldersgrupper, men de förekommer oftare bland kvinnor än bland män.



**Magsår eller magkatarr bland yrkesverksamma.** Yrkesverksamma med magbesvär som påverkar deras arbetsförmåga i åldern 35-64 år fördelade efter graden av magsår eller magkatarr.

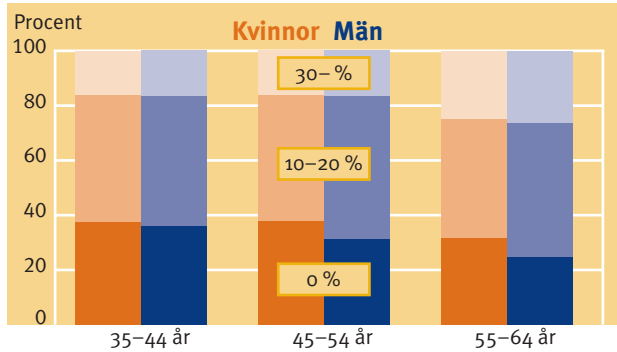
## Hälsan och arbetsförmågan jämfört med de bästa åren i livet

De personer som deltog i undersökningen ombads att dels jämföra sitt hälsotillstånd med det bästa hälsotillstånd de någonsin upplevt, dels jämföra sin arbetsförmåga med den bästa arbetsförmåga de någonsin haft. De fick svara på en 10-gradig skala, med svarsalternativ från 0 till 100 procents försämring.

Både hälsa och arbetsförmåga försämras något med åldern enligt dessa mått. Med stigande ålder framkommer könsskillnader – äldre kvinnors hälsa försämras mer än mäns, medan äldre mäns arbetsförmåga försämras i större utsträckning än kvinnors i motsvarande åldrar.

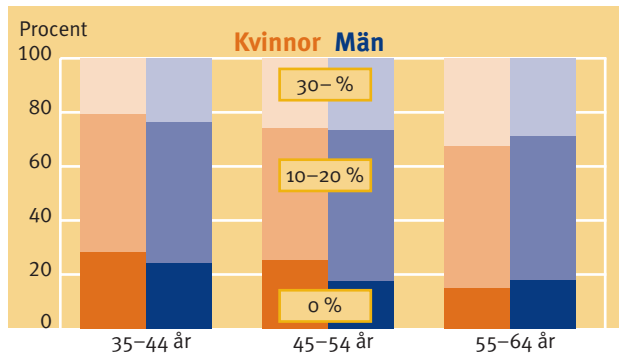
**Hälsoförsämring bland yrkesverksamma.** Graden av hälsoförsämring i förhållande till den bästa hälsa i livet bland yrkesverksamma mellan 35 och 64 år.

Förklaring: Frågan var Hur många poäng på skalan 0–10 skulle Du ge Din hälsa idag. Antag att Din hälsa som bäst kan sättas till 10 poäng.  
KÄLLA: RFV, ENKÄT TILL INDIVIDER ÅR 2000



**Försämring i arbetsförmåga bland yrkesverksamma.** Graden av försämring i arbetsförmåga i förhållande till den bästa arbetsförmåga i livet bland yrkesverksamma mellan 35 och 64 år.

Förklaring: Frågan var Hur många poäng på skalan 0–10 skulle Du ge Din arbetsförmåga idag. Antag att Din arbetsförmåga som bäst kan sättas till 10 poäng.  
KÄLLA: RFV, ENKÄT TILL INDIVIDER ÅR 2000



Det huvudsakliga resultatet är dock – trots vissa hälsoförsämringar jämfört med de bästa åren – att väl över 75 procent av både männen och kvinnorna i åldern 50–64 år anger knappt någon eller ingen förändring i arbetsförmågan jämfört med vad de anser vara livets bästa år. Den självbedömda arbetsförmågan bland merparten av de äldre yrkesverksamma är således god. Återigen måste det påpekas att resultaten avser människor som är kvar i arbetslivet, medan de som redan lämnat arbetslivet genom t.ex. förtidspensionering inte ingår i redovisningen.

## Slutsatser

Den svenska befolkningen blir äldre och äldre, tack vara medicinska framsteg och förbättrade levnadsvanor. Ökningen i medellivslängden i Sverige återspeglar en internationell trend och förväntas fortsätta. De så kallade hälsovägda levnadsåren har ökat i takt med att medellivslängden har ökat och att hälsotillståndet i de flesta åldrar har förbättrats. Fram till 85-årsåldern minskar antalet år med full hälsa samtidigt som antalet år med ohälsa ökar men framför allt de år med lätt ohälsa. Sociala skillnader kvarstår men hälsan inom alla sociala grupper har förbättrats. Dock är förbättringen för lågutbildade kvinnor över tiden mycket liten.

Hälsostatistiken visar att större delen av den äldre yrkesarbetande befolkningen har god hälsa. Hälsoproblemen bland 55–64-åringar har minskat över tiden, mer för män än för kvinnor. Detta är också en slutsats som dras i en statistisk analys som nyligen publicerats av scb (Ålders- och levnadsförhållanden 1980–1998, år 2000). Statistiken pekar på en allmän förbättring i hälsan jämfört med mitten av 1970-talet.

Hälsan har således förbättrats medan förtidspensioneringen har ökat kraftigt (med cirka 200 000 personer) sedan mitten av 1970-talet. Denna paradox kan delvis förklaras av att förtidspensionssystemet ibland använts

som ett instrument för att underlätta tidiga avgångar från arbetskraften, i samförstånd mellan arbetsgivare och facket. I stället för att erbjuda de äldre yrkesarbetande en bättre anpassad arbetsmiljö och arbetssituation har det blivit institutionaliserat att förtidspensionera dem. Detta beteende gynnar arbetsgivaren – åtminstone kortsiktigt – och stöds av facket som har de yngre medarbetarnas intressen i fokus. Samtidigt är det inte särskilt ogynnsamt för individen, som erhåller en avtalsförmån ovanpå förtidspensionen från socialförsäkringen. Det

är de yrkesverksamma som är förlorarna. Landet går miste om kompetent arbetskraft och förlorar produktionsresultat. Samtidigt fördelas mer pengar än nödvändigt om från dem som arbetar och betalar för denna institutionaliserade vana.

Det är möjligt att de stora satsningar som har gjorts på att förbättra typiska manliga arbetsmiljöer på 1980- och 1990-talet bidragit till den kraftiga förbättringen i männens hälsa under denna period. Kvinnorna har gynnats av samma medicinska framsteg som männen, men de typiska kvinnliga arbetsmiljöerna har varit eftersatta. Hälsostatistiken för kvinnor reser en varningsflagga – sedan mitten av 1980-talet anser en växande

## Männens hälsa har kraftigt förbättrats

andel kvinnor att deras hälsotillstånd är dåligt, enligt SCB:s ULF-undersökningar. Samtidigt ökar andelen kvinnor, både i åldrarna 16–44 år och 45–54 år, som anger att deras arbetsförmåga är dålig till följd av långvarig sjukdom. Dessa kvinnor är de kvinnogenerationer som ”dubbelarbetar” i stor skala – 40-talisterna och yngre generationer. I tidigare generationer var det vanligt att kvinnorna arbetade några år innan de fick barn. Sedan lämnade de arbetslivet under ganska många år, för att i högre ålder återigen arbeta några år. I dag eftersträvar de flesta kvinnor att arbeta ett ”fullt” yrkesliv, vilket för många innebär många fler år med ett arbete med tung belastning inom sjukvården, äldrevården och handikappvården. Denna utveckling ger ytterligare stöd åt kravet att många typiskt kvinnliga arbetsplatser måste förbättras för att bli bra moderna arbetsmiljöer. Arbetsmiljön diskuteras ytterligare i det följande kapitlet.



## Arbetsmiljön, de äldres erfarenhet kan bättre komma till sin rätt med flexibel arbetsmiljö

Arbetsmiljö är ett begrepp som omfattar mycket. Man kan i grova drag skilja mellan den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. I ett vidare perspektiv kan också möjligheterna till individuell utveckling räknas till arbetsmiljöområdet. Organisationen och ledarskapet på arbetsplatsen utgör ramverket för arbetet med att förbättra arbetsmiljön. Utvecklingen på arbetsmiljöns område under de senaste decennierna har inte varit entydigt positiv. Den fysiska arbetsmiljön i typiskt manliga verksamheter, t.ex. industrin, har förbättrats påtagligt. Medan det finns tecken på att den psykosociala miljön i många fall försämrats, särskilt på arbetsplatser som hyser stora andelar kvinnlig arbetskraft.

### Vad är en god arbetsmiljö?

Den fysiska arbetsmiljön har traditionellt sett tilldragit sig mest uppmärksamhet. Många industriarbetsplatser har varit farliga. Ursprungligen omfattade begreppet ”arbetarskydd” skydd mot olycksfall och mot ämnen som framkallar ohälsa. Under det senaste halvsekle har det skett stora förbättringar av arbetarskyddet och säkerheten på arbetsplatserna. Inom industrin har också stora förbättringar gjorts under de senaste decennierna, även om det alltid finns risker för allvarliga olycksfall och arbetsrelaterade sjukdomar i miljöer med maskiner och kemikalier. Under de senaste decennierna har inte minst den tekniska utvecklingen bidragit till att eliminera eller minimera många skaderisker.

I Sverige har åtgärder för att förbättra arbetsmiljön länge varit en viktig politisk fråga. År 1976 vidgades arbetsmiljöbegreppet officiellt från att vara ett renodlat medicinskt begrepp till att omfatta såväl psykiska som sociala aspekter (Arbetsmiljöutredningen, SOU 1976:1). I SCB:s undersökningar av befolkningens levnadsförhållanden (ULF), där bl.a. utvecklingen av arbetsmiljön utifrån individens perspektiv mäts, började man samla in information om den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön i mitten av 1970-talet.

Den fysiska arbetsmiljön är avgörande för hur länge äldre kan och vill stanna kvar i arbetslivet. Fysiskt ansträngande arbete är sådant arbete som innefattar tunga lyft, olämpliga arbetsställningar, skakningar och vibrationer, extrem hetta och kyla samt smuts och buller. En bra arbetsmiljö är också en arbetsmiljö där kraven är rätt anpassade och där människor känner att de har tillräcklig kontroll över sin arbetssituation.

Vidare erbjuder en bra arbetsmiljö ett bra socialt klimat och ger människor en chans att utveckla sin kompetens och möjlighet till arbetsuppgifter med varierande innehåll. Flexibla arbetstider är också viktigt, särskilt i vissa åldrar under arbetslivet. Arbetsmiljöfaktorer har betydelse för alla oavsett ålder, men vissa av dem är viktigare för arbetsgivare som med god ekonomisk utdelning vill kunna behålla äldre arbetskraft.

### Strukturella förändringar på arbetsmarknaden

Stora förändringar har skett på arbetsmarknaden under de senaste 25 åren. Den offentliga sektorn har byggts ut och under 1990-talet åter bantats. Andelen sysselsatta inom de tämligen riskabla – och mansdominerade – jordbruks-, industri- och byggnadssektorerna har minskat sedan år 1975. Andelen personer med arbetaryrken bland de förvärvsaktiva har minskat och andelen tjänstemän har ökat. Samtidigt har den privata tjänstesektorn ökat i betydelse. Dessa strukturella förändringar innebär att vissa arbetsmiljöer har blivit vanligare och andra har blivit mer ovanliga.

Kvinnor födda på 1940-talet och senare deltar i arbetslivet i nästan samma utsträckning som män. Med hjälp av föräldrapenning och en generös syn på deltidsarbete är kvinnors deltagande i arbetskraften i Sverige högt även under de närmaste åren efter barnafödandet.

Många kvinnor arbetar inom vård och omsorg. Antalet sysselsatta inom handikapp-, barn- och äldreomsorg har ökat avsevärt sedan mitten av 1970-talet. Inom vårdsektorn har få arbetstekniska framsteg ägt rum, trots att tunga lyft hör till vardagsrutinerna och att en stor andel av de anställda är kvinnor med jämförelsevis mindre kroppsstyrka än män.

Ny teknik i form av mekanisering och datorisering avlastar fysiskt arbete och skapar möjligheter för att utveckla vänligare miljöer. Samtidigt kan emellertid den ökade datoriseringen skapa mer passiva arbetsuppgifter med begränsade möjligheter till personlig utveckling, vilket innebär risker för nya former av arbetsmiljöproblem.

Sammanfattningsvis har det skett både förbättringar och försämringar i arbetsmiljön under de senaste 25 åren i samband med strukturomvandlingen av arbetsmarknaden. Utvecklingen har varit i huvudsak positiv inom den mansdominerade och krympande industrisektorn, men inom den kvinnodominerade och växande vård- och omsorgssektorn har jämförelsevis lite skett.



## Den fysiska förmågan

Detta och nästa avsnitt baseras huvudsakligen på kapitel 10 och 14 i Juhani Ilmarinens "Ageing Workers in the European Union – Status and promotin of work ability, employability and employment", Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 1999. Ilmarinen har bl.a. utvecklat praktiskt användbara scheman för arbetsmiljöarbete som fått uppmärksamhet även hos företag och organisationer i Sverige.

Försämringar i kroppens funktionsförmåga börjar uppträda redan i 30-årsåldern. Förändringarna följer emellertid ingen exakt, förutbestämd utvecklingskurva. Den individuella utvecklingen beror mycket på specifika arbets- och levnadsvanor. Utmärkande är att den individuella spridningen i fysisk förmåga ökar med stigande ålder.

Bland de vanliga kroppsliga förändringar som kommer med åldern är försämringar i syn och hörsel. Det blir till exempel svårare för äldre att läsa en text skriven i en liten stil, men detta är lätt att göra något åt, t.ex. med hjälp av läsglasögon.

Det sker andra somatiska förändringar med stigande ålder. Hjärtats syreupptagningsförmåga minskar från 20- till 60-årsåldern med omkring en tredjedel. Syreupptagningsförmågan är dessutom generellt sett ungefär en tredjedel lägre för kvinnor än för män. Om det syreupptag som behövs

för att utföra ett arbete överstiger 50 procent av en individs maximala kapacitet blir personen överbelastad. På så sätt uppstår en begränsning av arbetsförmågan med åldrandet.

Det är också väl känt att en 50–60-åringes muskelstyrka och rörlighet är lägre än en 35-åringes. Samtidigt är det svårt att isolera denna faktor från en annan, nämligen övervikt och brist på motion. God fysisk kondition är viktigt

speciellt för personer med kroppsligt ansträngande arbete. Det finns en vanlig föreställning om att hårt kroppsarbete

utgör träning i sig. Sanningen tycks snarare vara att kroppsarbete – oavsett ålder – kräver träning för att människan ska behålla en god hälsa och tillfredsställande arbetsförmåga. Med hänsyn till de kroppsliga förändringar som äger rum i en normal befolkning är fysisk träning särskilt viktig för äldre.

I ett internationellt perspektiv hävdar Sverige sig bra med hänsyn till förekomsten av fysisk belastning för medelålders och äldre yrkesverksamma. Detta framgår av en rangordning som gjorts av EU-medlemmarna på basis av en s.k. Eurobarometer som genomfördes år 1996. Enbart Luxemburg har ett bättre utfall.



### Fysisk belastning i arbete bland yrkesverksamma 45 år och äldre.

Sverige hävdar sig bra när fysisk belastning bland de äldre i arbetskraften jämförs.

Anm. Index tal baserade på Eurobarometern 1996, där man frågat om förekomst av tröttsamma arbetsställningar, tunga lyft och upprepad rörelser. Lägre tal anger mindre belastning.

KÄLLA: JUHANI ILMARINEN, *AGEING WORKERS IN THE EUROPEAN UNION – STATUS AND PROMOTION OF WORK ABILITY, EMPLOYABILITY AND EMPLOYMENT*. FINNISH INSTITUTE OF OCCUPATIONAL HEALTH, HELSINKI 1999

Land	Kvinnor	Män	Kvinnor och män
Luxemburg	8	8	16
Sverige	12	7	19
Danmark	19	7	26
Nederländerna	13	15	28
Belgien	25	14	39
Irland	18	24	42
Tyskland	23	21	44
Italien	23	23	46
Österrike	18	29	47
Finland	27	28	55
Storbritannien	29	31	60
Portugal	32	30	62
Spanien	29	37	66
Frankrike	39	41	80
Grekland	45	45	90

### Den mentala förmågan

En medveten och överlagd mänsklig handling beskrivs som en process i tre steg. Kedjan börjar med perception, dvs. att något uppfattas med hjälp av synen, hörseln eller något annat sinnesorgan. Perceptionen följs i det andra steget av en mental aktivitet som utnyttjar minnet. Som tredje steg utlöses en motorisk respons i form av muskelrörelse, t.ex. tal, hand- eller fotrörelser. Alla tre stegen förefaller fungera långsammare – men inte nödvändigtvis sämre – vid högre ålder; perceptionen och den motoriska responsen är långsammare delvis på grund av de försämringar i fysisk förmåga som ovan beskrevs.

Det kan vara så att yngre snabbare lär sig nya saker. Å andra sidan finns det tankeprocesser som kvalitativt fungerar bättre med åren, exempelvis förmågan att använda språk och att lösa komplicerade problem i pressade situationer. Juhani Ilmarinen (se ovan) har sammanställt följande lista med egenskaper som i vetenskaplig litteratur i särskilt hög grad har ansetts vara utmärkande för äldre arbetskraft:

Klokhets	Kontroll över sitt liv
Skarpsinnighet	Arbetsengagemang
Förmåga att överväga	Pålitlighet
Förmåga att resonera	Mindre omotiverad frånvaro
Förmåga att förstå helheten	Arbetslivserfarenhet
Verbal förmåga	Motivation att lära sig nytt



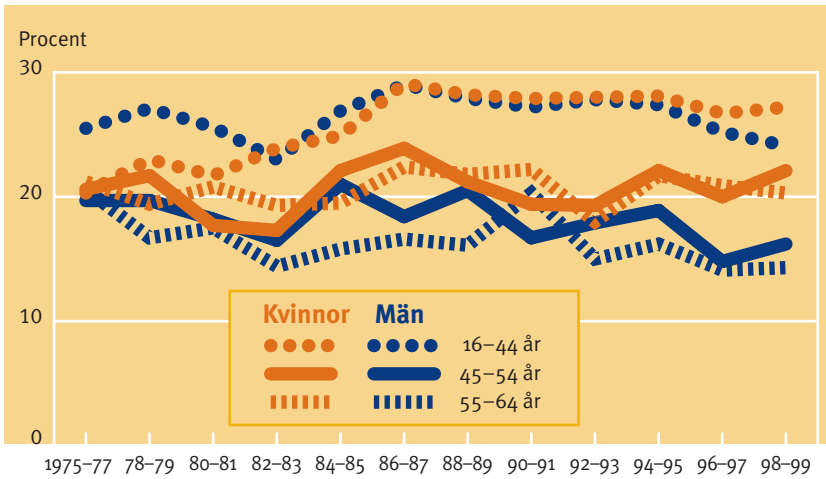
Klokhets (på engelska "wisdom") är en av de viktigaste egenskaper som utvecklas med stigande ålder. Begreppet har definierats som den erfarnes system att processa information i utförandet av livets uppgifter (P. B. Bates och A.J. Smith. "Toward a psychology of wisdom" i *Wisdom: Its Nature, Origin and Development*. Cambridge University Press 1990, s. 87–120). Vad som avses i detta sammanhang är förmågan att lösa komplexa problem, kreativ användning av arbetsrutiner och energi att fokusera på helheten.

De nämnda positiva egenskaperna är i många fall tillräckliga för att kompensera den naturligt lägre hastigheten – fysiskt och mentalt – hos den äldre arbetskraften. Möjligen har de äldres potentiella bidrag till produktionen underskattats på en del håll i arbetslivet. Det krävs emellertid anpassningar i arbetsmiljön i vid mening för att denna potential ska komma till sin rätt – och för att få de äldre att vilja stanna kvar även om de har acceptabla ekonomiska förutsättningar att sluta tidigare.

### Utvecklingen av den fysiska arbetsmiljön i Sverige

I ett viktigt avseende tycks den fysiska arbetsmiljön i Sverige ha för-sämrats under de senaste 25 åren. Tunga lyft i arbetet har blivit vanligare bland kvinnor, och det är framför allt inom vård- och omsorgssektorn som dessa lyft utförs. Enligt SCB:s undersökningar av befolkningens lev-nadsförhållanden (ULF) var det i slutet av 1990-talet 27 procent av de förvärvsaktiva kvinnorna i åldern 16–44 år som dagligen utförde tunga lyft. I mitten av 1970-talet var motsvarande andel drygt 20 procent. Ökningen skedde under den första delen av 25-årsperioden, dvs. fram till senare delen av 1980-talet. Under 1990-talet sjönk andelen män som dagligen utförde tunga lyft något, medan andelen bland kvinnorna var ungefär konstant. Tunga lyft är vanligare i kommunsektorn än i den privata sektorn.

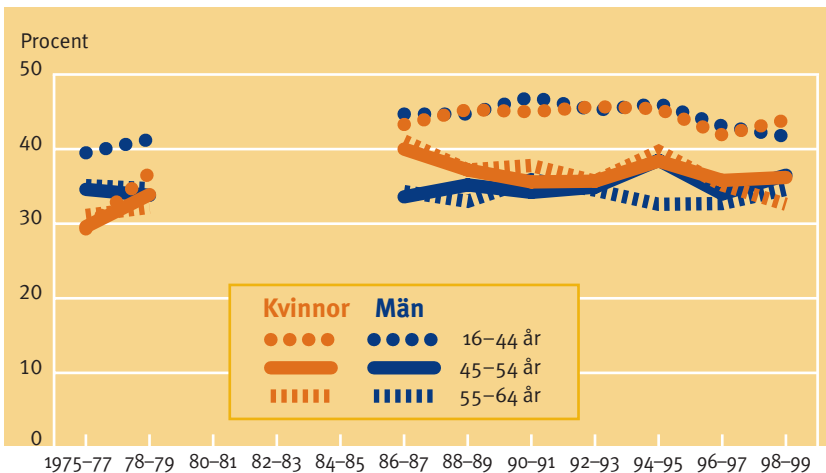




KÄLLA: SCB:S UNDERSÖKNINGAR AV BEFOLKNINGENS LEVNADSFÖRHÅLLANDEN (ULF)

**Andel förvärsarbetande som rapporterar dagliga tunga lyft i arbetet.** Fler kvinnor än män rapporterar i slutet av 1990-talet att de dagligen utför tunga lyft i arbetet.

Andelen som utsätts för buller och svår nedsmutsning på arbetsplatsen har minskat. Det är framför allt män med arbetaryrken som utsätts för denna typ av arbetsmiljöproblem. Vidare har andelen som i ULF-undersökningarna rapporterat olämpliga arbetsställningar minskat något. Nedgången är tydligast när det gäller män.



Anm. Uppgifter saknas för åren 1980-1985

KÄLLA: SCB:S UNDERSÖKNINGAR AV BEFOLKNINGENS LEVNADSFÖRHÅLLANDEN (ULF)

**Andel förvärsarbetande som rapporterar olämpliga arbetsställningar.** Utvecklingen av andelen med olämpliga arbetsställningar har inte förändrats nämnvärt under de senaste 10 åren.

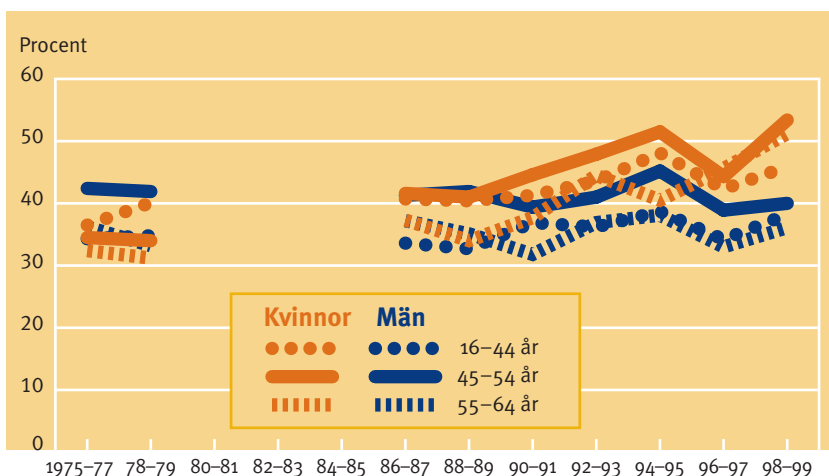
En allmän slutsats synes vara att det framför allt är på mansdominerade arbetsplatser i den privata sektorn, inklusive industrin, som den fysiska arbetsmiljön har förbättrats. En annan slutsats är att äldre personer, över 45 år, i mindre grad än yngre utsätts för tunga lyft, olämpliga arbetsställningar, buller och nedsmutsning. Så till vida har arbetsorganisationen alltså en rimlig profil med hänsyn till att den fysiska kapaciteten avtar med åren.

### Utvecklingen av den psykosociala arbetsmiljön

När det gäller den psykosociala arbetsmiljön visar ULF-undersökningarna sedan 1975 bl.a. att:

- andelen kvinnor med psykiskt påfrestande arbete har ökat
- andelen anställda med såväl jäktiga som enformiga arbeten har ökat under 1990-talet
- möjligheterna att lära nytt i arbetet har ökat.

Det finns således såväl positiva som negativa tendenser inom den psykosociala arbetsmiljön. En stor och växande del av de förvärvsarbetande kvinnorna rapporterade under 1990-talet att de upplevde sitt arbete som psykiskt ansträngande. Ökningen var dessutom större bland kvinnor 45 år och äldre. För männen finns också en tendens mot en försämring sedan början av 1990-talet, men den är mycket svagare än för kvinnorna.



Anm. Uppgifter saknas för åren 1980-1985

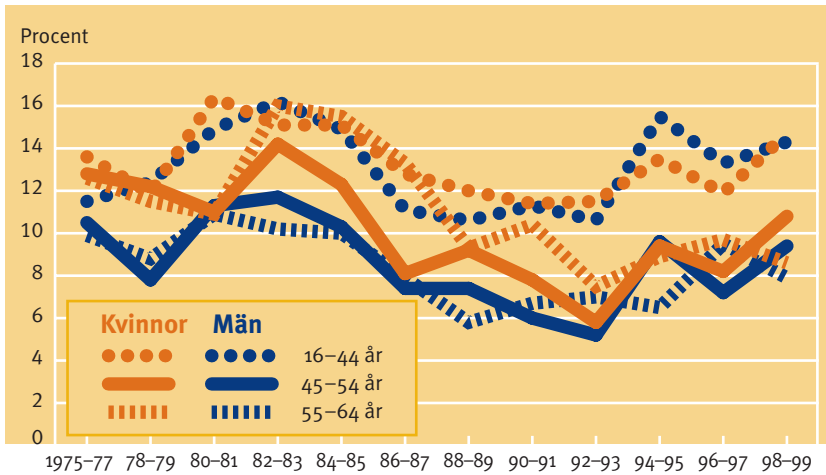
KÄLLA: SCB:S UNDERSÖKNINGAR AV BEFOLKNINGENS LEVNADSFÖRHÅLLANDEN (ULF)

#### Andel anställda som bedömer att de har ett psykiskt ansträngande arbete.

Andelen ökar främst bland kvinnor över 45 år.

Utvecklingen på 1990-talet kan sättas i samband med den lågkonjunktur som landet drabbades av från 1991 och arbetsgivarnas strävan att minska antalet anställda, såväl inom den privata som den offentliga sektorn. Resultatet blev större övertidsuttag och en högre belastning på den personal som var kvar. Samtidigt bedrevs inte minst inom hälso- och sjukvårdssektorn genomgripande omorganisationer som i sig kan ha lett till en försämring i det psykiska klimatet.

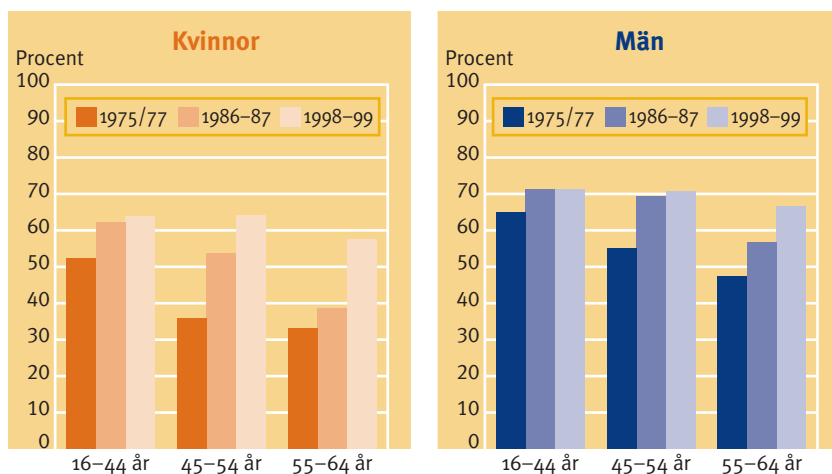
Även jäktiga eller enformiga arbeten har blivit något vanligare sedan början av 1990-talet efter en längre tids minskning. Yngre har i betydligt större utsträckning sådana arbeten än äldre.



KÄLLA: SCB:S UNDERSÖKNINGAR AV BEFOLKNINGENS LEVNADSFÖRHÅLLANDEN (ULF)

**Andel anställda som bedömer att de har ett jäktigt eller enformigt arbete.** Det är vanligare bland yngre med jäktiga och enformiga arbeten. Efter en nedgång under 1980-talet har andelen arbeten som är jäktiga eller enformiga åter ökat under 1990-talet.

Allt fler får möjlighet att lära sig nya saker i arbetet. I slutet av 1990-talet angav cirka 70 procent av männen och över 60 procent av kvinnorna att de hade sådana möjligheter. Ökningen sedan mitten av 1970-talet har varit störst för kvinnorna trots att större andel män får möjlighet att lära sig nya saker oavsett ålder. Yngre får tillfälle att lära nytt oftare än äldre, vilket är naturligt. Men det är intressant att konstatera att ökningen sedan 1970-talet har varit störst bland de äldre yrkesverksamma.



KÄLLA: SCB:S UNDERSÖKNINGAR AV BEFOLKNINGENS LEVNADSFÖRHÅLLANDEN (ULF)

**Andel anställda som får möjligheter att lära sig nya saker i arbete.** Anställda får i allt högre grad möjlighet att lära sig nya saker i arbetet.

### Arbetsgivarnas uppfattning om äldre arbetskraft

Riksförsäkringsverket har låtit göra en intervjuundersökning av arbetsgivarnas och de lokala fackförningarnas uppfattningar om äldre arbetskraft. Personalansvariga och fackliga representanter på 750 slumpmässigt valda arbetsställen intervjuades. Arbetsställena indelades i tre storleksgrupper. Arbetsställen med 20-49 anställda klassades som små, arbetsställen med 50-499 anställda som medelstora och arbetsställen med 500 eller fler anställda som stora. Undersökningen genomfördes under våren 2000.

### Attityder

I den nationalekonomiska litteraturen är det ett vanligt antagande att äldre arbetskraft är mindre produktiv än yngre. I praktiken är det inte så enkelt att identifiera en viss ålder vid vilken man har blivit äldre. Begreppet "äldre" måste ställas i förhållande till en viss arbetssituation, och det är inte möjligt att ange en exakt ålder då människors produktivitet kan förväntas minska. Med förbättrad hälsa i högre åldrar och om arbetsmiljöerna förbättras, höjs den ålder vid vilken man bör betrakta arbetskraft som "äldre".

Ett slående resultat av intervjuundersökningen är att svenska arbetsgivare *inte* tycker att äldre personal (mellan 55 och 64 år) är mindre produktiv. Denna åsikt är särskilt starkt uttryckt i svaren från arbetsgivare inom utbildnings-, hälso- och sjukvårdssektorerna, där en stor del av kvinnorna arbetar, men också från arbetsgivare inom tillverkningsindustrin.

	1. Äldre har svårare att ta till sig förändringar i form av teknologi, omorganisation m.m.	2. Yngre medarbetare är bättre utbildade	3. Yngre arbetare är mer produktiva
Tillverkning	3,6	3,6	2,6
Handel, transport	3,5	3,3	2,8
Personliga tjänster	3,4	3,2	2,9
Kreditinstitut m.m.	3,4	3,5	2,6
Utbildning	3,2	2,5	2,2
Hälso- och sjukvård	3,7	2,8	2,2

Anm. Skalan är 1–5 där 1 = instämmer inte alls och 5 = instämmer helt.  
KÄLLA: RFV, INTERVJU AV ARBETSGIVARE ÅR 2000

**Arbetsgivares attityder till äldre arbetskraft.** Till stor del instämmer arbetsgivarna i att äldre arbetskraft har svårt för att ta till sig förändringar i arbetslivet.

Arbetsgivarnas uppfattning om äldre är emellertid inte enbart positiv. Det verkar finnas en samstämmighet om att äldre personal har svårare att anpassa sig till ny teknologi, omorganisationer och liknande förändringar. Det är inom hälso- och sjukvården och industrin där denna uppfattning är starkast.

Inom utbildnings-, hälso- och sjukvårdsektorerna – där erfarenhet spelar en viktig roll – anses det inte att yngre medarbetare är bättre utbildade än äldre. En större del av arbetsgivarna inom industrin och företag som tillhandahåller finansiella tjänster anser däremot att yngre är bättre utbildade än äldre. I dessa branscher har kunskap och teori utvecklats snabbt de senaste 10–15 åren.

### Hur lämnar de äldre yrkeslivet?

Enligt arbetsgivarna i intervjuundersökningen lämnar äldre arbetskraft sällan arbetsplatsen före den ordinarie pensionsåldern för att direkt gå i pension. Den vanligaste orsaken till att äldre personal slutar uppges vara hälsan.

Frågor ställdes också om arbetsmiljön: om verksamheten krävde muskelkraft, bärande eller lyftande, arbetsställningar med böjd eller vriden kropp och/eller stillasittande eller monotona arbetsuppgifter. Svaren visar att den fysiska belastningen är högst inom hälso- och sjukvårdsektorn samt industrin. Inom industrin förekommer också i störst utsträckning obekväma arbetstider och att personalen utsätts för dålig arbetsmiljö såsom risk för olycksfall, hetta och köld, hög ljudnivå, vibrationer osv.



Över 25 procent av männen mellan 55 och 64 år arbetar i industrin och närmare 35 procent av kvinnorna mellan 55 och 64 år arbetar i hälso- och sjukvården, dvs. de branscher där den fysiska belastningen är störst.

Först nämnda orsak till varför personalen på arbetsplatsen lämnar yrkeslivet före ordinarie pensionsålder					
	Hälsa	Arbetsförhållanden	Övertalighet	Privata skäl	Totalt
Tillverkning	60	2	15	22	100
Handel, transport	52	7	15	26	100
Personliga tjänster	50	2	7	41	100
Kreditinstitut m.m.	40	5	19	37	100
Utbildning	47	0	14	39	100
Hälso- o sjukvård	47	7	3	43	100

KÄLLA: RFV, INTERVJU AV ARBETSGIVARE ÅR 2000

**Orsak till att lämna yrkeslivet före ordinarie pensionsåldern.** Arbetsgivarna uppger att hälsan är den vanligaste orsaken till att personalen lämnar yrkeslivet i förväg.

Arbetsgivarnas uppfattning om att hälsa är den vanligaste orsaken till tidiga avgångar stämmer väl överens med uppgifter från andra källor. Exempelvis har Märten Palme och Ingemar Svensson funnit samma tendens genom att studera hur personer över 50 år försörjer sig (*Micro-modelling of Retirement in Sweden*, National Bureau of Economic Research Working Paper, 2000). De har undersökt personer som inte redan var pensionerade vid 50 års ålder och funnit att förtidspension och sjukpenning (som efter en tid övergår i förtidspension) är de vanligaste anledningarna till tidigt utträde från arbetsmarknaden. Se närmare kapitlet Arbetet.

Som framgick av kapitlet Hälsan finns det inte belägg för att hälso-tillståndet bland de äldre yrkesverksamma är så dåligt att det kan motivera nivån på den utströmning av äldre arbetskraft genom sjukpenning och förtidspensionssystem som i praktiken sker. Det ligger nära till hands att tro att det finns en bristande överensstämmelse mellan arbetsmiljön i vid bemärkelse (dvs. utbildningsinsatser, uppmuntran, möjlighet till omväxling i arbetet osv.) och vad äldre arbetskraft behöver för att stanna kvar. Denna bristande överensstämmelse utgör en länk i en kedja av händelser kring äldre arbetstagare i den "institution" på den svenska arbetsmarknaden som innebär att det har blivit kutym att äldre arbetskraft lämnar yrkeslivet med hjälp av socialförsäkringssystemen.



## Gör arbetsgivarna något extra för äldre?

För att få en bild av huruvida arbetsgivare gör något extra för att behålla sin personal tillfrågades de om de erbjuder personer 55 år och äldre några särskilda förmåner. Arbetsgivarna frågades också mer allmänt om åtgärder inriktade på personalens hälsa. Samma frågor ställdes till fackliga representanter på arbetsstället.

Stora arbetsställen har i större utsträckning angivit att personalen har tillgång till friskvård, företagshälsovård och möjlighet till speciellt anpassad arbetsmiljö samt rehabilitering. Naturligtvis har större arbetsställen mer resurser, kapacitet och stordriftsfördelar än mindre och mellanstora arbetsställen, och de har därmed lättare att erbjuda hälsofrämjande aktiviteter. Å andra sidan visar undersökningen att små och medelstora arbetsställen oftare erbjuder hälso-relaterade förmåner just till äldre. En möjlig förklaring till detta resultat kan vara att inom stora arbetsställen är möjligheten till hälso-relaterade förmåner generellt bättre för all personal och därför anser man att det inte behövs några extra satsningar för äldre. Vad man kan gå miste om med ett sådant synsätt är att behovet är större bland de äldre, och att det kan krävas särskilda insatser för att föra fram betydelsen av vardagsmotion, rätt kost etc. för god hälsa.

Möjligheten att påverka sin arbetstid, sitt arbetsinnehåll och att få möjlighet till kompetensutveckling är – förutom hälsan – viktiga byggstenar för en god arbetsförmåga. Arbetstempot har ökat på många arbetsplatser under 1990-talet, och det krävs mer av varje anställd. Detta kan vara ett problem när man kommer upp i åren. En lösning skulle kunna vara en generös attityd till att gå ner i arbetstid eller att ta flera pauser under arbetsdagen.

På ungefär hälften av arbetsplatserna svarade arbetsgivarrepresentanten att äldre anställda sällan eller aldrig erbjuds större möjlighet till flexibel arbetstid än övriga anställda. Hälso- och sjukvården är den bransch som dock ger störst möjlighet till flexibel arbetstid, störst möjlighet att gå ned i arbetstid och störst möjlighet att ta tjänstledighet.

Utbildning och kompetensutveckling finns i större utsträckning på stora arbetsställen. Utbildningssektorn har de bästa möjligheterna. Samstämmigheten mellan det lokala facket och arbetsgivarna i denna fråga är dock låg – 35 procent av arbetsgivarna anser att möjligheten till kompetensutveckling är bättre än vad facket anser. På nästan hälften av arbetsplatserna inom hälso- och sjukvården anser de fackliga representanterna att möjligheten till kompetensutveckling är sämre än vad arbetsgivaren uppgett.

**Det kan krävas större insatser för de äldre**



Om arbetsinnehållet anser de flesta arbetsgivarna att anställda har möjlighet att påverka *hur* deras arbete ska utföras. Däremot uppger man att anställda i mindre utsträckning kan påverka *vad* som ska utföras. Man kan utläsa en viss tendens i svaren till att anställda på större arbets-

## De anställda har möjlighet att påverka hur arbetet ska utföras men inte vad



ställen har mindre möjlighet att påverka vad som ska utföras i jämförelse med anställda på mindre/mellanstora arbetsställen.

I huvudsak visar intervjuundersökningen att arbetsgivarna inte gör några extra satsningar på äldre anställda. De möjligheter till friskvårdsinsatser, utbildning, flexibel arbetstid osv. som finns tillgängliga för alla anses kanske tillräckliga. Å andra sidan finns vetenskapliga rön (se exempelvis ett antal studier i *Scandinavian*

*Journal of Work, Environment & Health*, vol. 23, supplement 1, 1997) som visar att hälsan och arbetsförmågan skulle kunna upprätthållas bättre bland äldre genom särskilda satsningar på arbetsplatsen för dem som är 45 år och äldre.

### Nyanställning av äldre arbetskraft

I vilken omfattning nyanställer arbetsgivare äldre arbetskraft? Flera undersökningar tyder på att byte av arbete efter 50 års ålder kan vara svårt.

Enligt studie av Behrenz och Delander (Arbetsgivares rekryteringsbeteende – en intervjuundersökning, SOU 1996:34) blir äldre arbetssökande missgynnade på grund av arbetsgivarnas sätt att göra urval. Så mycket som 15 procent av arbetsgivarna inom den offentliga sektorn, 30 procent inom privata tjänstesektorn och 20 procent inom övrig privat sektor uppgav att sökande som var över 45 år föll bort vid den första utgallringen.

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) har undersökt (Ura 1998:9, Arbetsgivarnas attityder) arbetsgivarnas attityder till olika grupper av arbetssökande. Cirka 40 procent av de tillfrågade var negativa eller mycket negativa till att anställa arbetssökande över 55 år medan 45 procent var neutrala. Endast 11 procent var positiva. Enligt undersökningen är arbetsgivare inom den privata sektorn mer negativa till äldre arbetskraft än arbetsgivare inom den offentliga sektorn. Inom branscherna jordbruk, industri och byggnadsverksamhet intar man en klart negativ inställning till sökande som är över 55 år.

I RFV:s enkät till arbetsgivare år 2000 svarade 71 procent av arbetsgivarna att de sällan eller aldrig nyanställer personer över 50 år. Bland de större arbetsställena fanns det dock flera som har angivit att de ofta nyanställer personer över 50 år. Inom branscherna utbildning och hälso- och sjukvård nyanställs oftare personer över 50 år – över 50 procent av arbetsställena inom dessa branscher svarade att de nyanställer personer över 50 år.

Enligt en rapport av AMS (Ura 2000:3, Återanställningar bland arbetslösa på den svenska arbetsmarknaden) utgör återanställningar en betydande andel av nya jobb inom värden. Dessutom är återanställningar vanligare bland personer i de högre åldersgrupperna.

Sammanfattningsvis tycks det vara svårt för äldre människor att byta arbetsplats, och detta bekräftas av ett antal studier. Erfarenheten hos ett par internationella bemanningsföretag som sysselsätter just äldre arbetskraft visar dock att en motsatt strategi kan vara lyckosam.

#### **Två bemanningsföretag som sysselsätter äldre arbetskraft med framgång**

Bemanningsföretaget Manpower sysselsätter globalt 1,6 miljoner personer varav cirka en fjärdedel är över 55 år. Manpower anser inte att det finns någon skillnad i hur yngre och äldre personer klarar av deras utbildningsprogram. Enligt Manpower är det egenskaper som erfarenhet och pålitlighet som förklarar att Manpowers äldre arbetskraft uppskattas just på grund av sin ålder.

Olsten är ytterligare ett bemanningsföretag som har positiv erfarenhet av att sysselsätta äldre arbetskraft. År 1993 initierade Olsten sitt *Mature Advantage Program* i USA, riktat specifikt på pensionerade personer över 55 år. År 2000 utgör denna grupp cirka 15 procent av Olstens personal. Den äldre personalen är särskilt eftertraktad som försäljningspersonal, bl.a. tack vare en stark arbetsetik, enligt Olsten.

KÄLLA: NEW OPPORTUNITIES FOR OLDER WORKERS. COMMITTEE FOR ECONOMIC DEVELOPMENT. WASHINGTON DC. 1999.

Om arbetsgivarna värderar egenskaper som erfarenhet, klokhet, lojalitet och förmåga att förstå helheten lika högt som snabbhet borde man vara intresserad av att både behålla och nyanställa äldre arbetskraft.

Hälsoproblem anges som det vanligaste skälet till att personer lämnar arbetskraften före ordinarie pensionsålder. Hur mycket av ”ohälsan” hos äldre arbetskraft har sin grund i krav på fysiska och psykiska prestationer som inte tar hänsyn till det normala åldrandet? Få arbetsgivare rapporterar särskilda åtgärder och anpassning av arbetsmiljön för att underlätta för äldre arbetskraft. Hur mycket skulle inte utträdet från arbetsmarknaden kunna senareläggas om rimliga hänsyn togs till olika behov vid olika åldrar?

## Arbetet, den ökade fritiden har varit ett sätt att använda tillväxten

En allt mindre del av befolkningen håller sig kvar i arbetslivet från 60-årsåldern och uppåt. Detta kan tyckas paradoxalt med tanke på den bild av allt bättre hälsotillstånd i allt högre åldrar som tecknats i kapitlet Hälsan. Medellivslängden har också ökat kraftigt långsiktigt sett. Att den genomsnittliga åldern vid vilken män lämnar arbetskraften samtidigt har sjunkit betyder att pensionärstillvaron kommit att uppta en allt större del av genomsnittsmannens liv. För kvinnor är motsvarande bild mer komplicerad genom att det först är under de senaste decennierna som kvinnor mer allmänt börjat ägna sig åt betalt förvärvsarbete. Detta kommer att diskuteras mer i det följande.

Från allmän välfärdssynpunkt är det inte i och för sig något konstigt med fler år fria från arbete på äldre dagar. Ökad fritid är ett sätt att använda den ekonomiska tillväxten. Under 1900-talet har semester införts och förlängts, veckoarbetstiden nästan halverats i vissa branscher – och den genomsnittliga pensionsåldern sänkts. Den tekniska och ekonomiska utvecklingen har medfört att samhällsekonomin produktionsförmåga per arbetad timme nu är 12 à 14 gånger större än vid 1900-talets början. I industrin har produktiviteten stigit ännu mycket mer. Produktivitetstillsväxten kan antingen användas till att producera mer varor och tjänster

### Att låta förtidspensionera sig

med samma arbetsinsats eller till att producera samma mängd varor och tjänster med mindre arbetsinsats. Under 1900-talet dominerade det förstnämnda: bara 10–20 procent av den tillgängliga produktivitetssuppgången användes till att minska människornas livsarbets-tid, som närmare framgår i det följande. Intrycket kvarstår även om man beaktar att livsarbetet har fått lov att "finansiera" en ökad genomsnittlig livslängd. Den

långsiktiga välständsökningen och därmed höjda nivåer på ersättningen från offentliga och andra förmånssystem har således fullt logiskt medverkat till att sänka den ålder vid vilken genomsnittslöntagaren vill lämna arbetslivet. Förtidspensionärernas (i vardagligt tal ofta sjukpensionärernas) allt större antal är kontroversiellt att nämna i detta sammanhang. Förtidspension beviljas på strikta medicinska grunder efter noggrann prövning i flera instanser. Den enskilde kan inte, som han/hon ibland säger "låta förtidspensionera sig". Men även om regelverket på papperet är skarpt finns i verkligheten en viss trubbighet, och med stigande ekonomisk standard ökar efterfrågetrycket på systemets förmåner. Om

dagens svenska regler för att bevilja förtidspension placerades i en tid eller ett land med väsentligt lägre ersättningsnivåer, skulle ett antal i och för sig medicinskt berättigade personer fortsätta att arbeta av ekonomiska skäl trots ett visst hälsohandikapp. Det bör understrykas att

det inte enbart är den inbördes relationen mellan ersättningen och den bakomliggande lönen som har betydelse för hur attraktivt det är att sluta arbeta. Även – och kanske inte minst – ersättningsens absoluta nivå är avgörande för hur stor ekonomisk olägenhet det innebär leva på den.

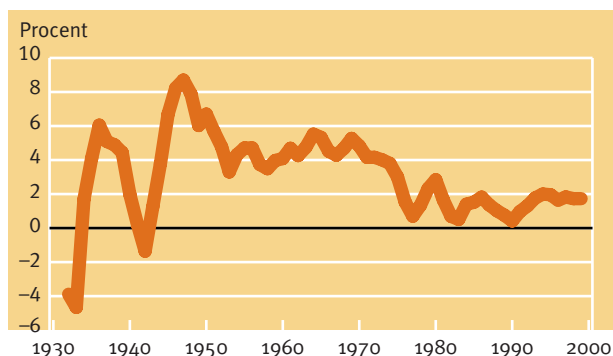
Det var genom industrialismen som begreppen arbetstid och fritid fick den centrala betydelse i människors liv som de har nu. Tanken att genom effektivare produktionsteknik kunna försörja sig med färre arbetstimmar grundar sig på synen på lönearbetet som ett nödvändigt ont. Arbetet kan emellertid också vara något som ger livet mening och innehåll, på liknande sätt som fritidssysselsättningar. Detta gäller naturligtvis i starkt olika grad för olika slags arbeten, men även arbeten som överlag mest är tråkiga eller slitsamma fysiskt och psykiskt kan ha positiva biffekter, som att ge social gemenskap m.m. Förändringar i arbetsmiljön i vid mening kan vid givna löne- och pensionsnivåer (eller den ersättning det kan vara fråga om) påverka individens önskan att lämna arbetslivet. Till arbetsmiljön räknas härvid också mer svärmätta saker som attityder från chefer och yngre arbetskamrater m.m.

## Lönearbete ett nödvändigt ont

### Socialförsäkringens villkor förändras

Det svenska socialförsäkringssystemet med dess alltmer heläckande och generösa villkor i ålderspensioner, förtidspensioner, sjuk- och föräldraförsäkring m.m. byggdes upp främst under 1960- och 1970-talet. Uppbyggnaden underlättades av att samhällsekonomin produktivitetstillväxt då var mycket god. Se följande diagram. I sin tur var detta inte minst en följd av den snabba liberaliseringen av den internationella handeln. Tullarna mellan världens länder avvecklades i stor utsträckning som resultat bl.a. av förhandlingar inom GATT (General Agreement on Tariffs and Trade, numera WTO, World Trade Organisation). I Västeuropa gick man längre genom bildandet av EU:s föregångare EEC samt EFTA, i vilket Sverige ingick.





### BNP per arbetad timme, procentuella förändringar från föregående år.

Anm. Tre års glidande medeltal för att utjämna kraftiga kortsiktiga fluktuationer.

KÄLLA: SCB:S NATIONALRÄKENSKAPER OCH KONJUNKTURINSTITUTET

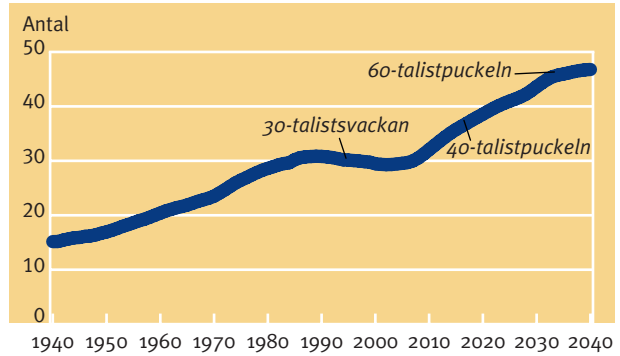
Tullavvecklingarna ledde till en starkt ökad internationell specialisering och arbetsfördelning, och den ekonomiska tillväxten drevs upp genom en snabb strukturomvandling i näringslivet, både i Sverige och andra industriländer. Men sedan 1970-talets andra hälft har produktivitetstillväxten varit avsevärt lägre. Under 1990-talets första hälft, när sysselsättningen rasade som följd av lågkonjunkturen, återhämtades produktivitetstillväxten. Detta var till stor del en "utslagningsseffekt": det var de minst produktiva produktionsenheterna som lades ned. För närvarande, efter att även sysselsättningstillväxten tagit fart är ökningstakten i produktiviteten snarast på väg ned. Av den så kallade nya ekonomin syns alltså ännu inte några starkare spår i form av produktivitetssökningar på övergripande samhällsekonomisk nivå. Samma iakttagelse kan göras för det övriga Västeuropas del. Vad den "nya ekonomin" egentligen är har väl inte klart definierats, men man brukar nämna den växande användningen av datorer, effektivare informationsbehandling och globalisering som viktiga komponenter. I USA, där begreppet myntats, har produktivitetstillväxten däremot förstärkts påtagligt sedan mitten av 1990-talet. Möjligen kan även Europa och Sverige så småningom nås av en liknande

Av den så kallade nya ekonomin syns alltså ännu inte några starkare spår i form av övergripande produktivitetssökningar

våg. Å andra sidan är den amerikanska uppgången i produktivitetstillväxt inte helt exceptionell i jämförelse med andra starka konjunkturuppsving som förekommit, t.ex. under 1980-talets första hälft. Datorer och IT-teknik är ju inte nyheter som kommit under de senaste tio åren, och det är ännu svårt att bedöma hur stor allmän betydelse som det nu pågående teknologiska "språnget" kan komma att få.

## Antal personer 65 år och äldre per 100 personer i åldern 20–64 år.

KÄLLA: SCB:S BEFOLKNINGSSTATISTIK



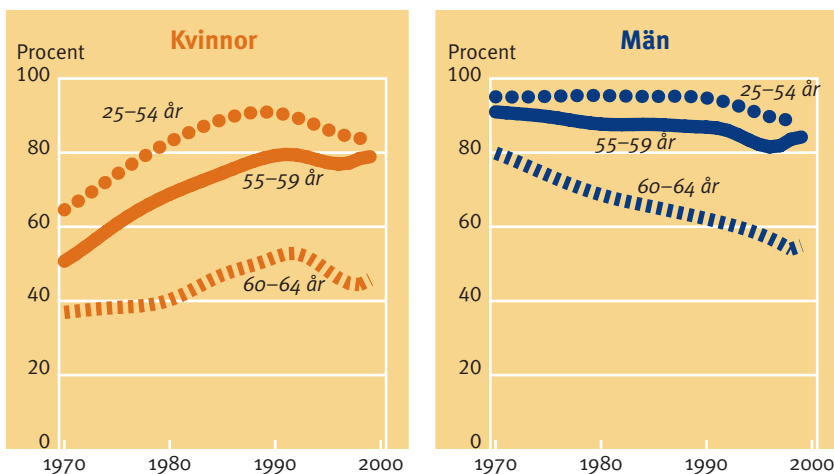
Den väl utbyggda socialförsäkringen blev, liksom den skattefinansierade välfärdsstaten i stort, svår att vidmakthålla under 1990-talets lågkonjunkturår. Ett antal reformer genomfördes, delvis i rent besparingssyfte, delvis i syfte att öka systemens effektivitet i samhällsekonomiskt avseende. Påfrestningarna lindrades likafullt påtagligt av befolkningsstrukturens utveckling under dessa år. Som framgår av diagrammet ovan har antalet ålderspensionärer, i relation till antalet människor i den normalt förvärvsaktiva åldern, gått ned sedan 1980-talets senare del. En sådan nedgång har inte förekommit i Sverige sedan 1930-talet. Då skedde den som ett minne av amerikautvandringen. Huvudskälet nu är att så små barnkullar föddes åren kring 1930. Ännu några år till kommer relationen att ligga kvar på ungefär nuvarande nivå. Framåt år 2010 är det emellertid den stora 1940-talsgenerationens tur att börja passera 65-årsgränsen. År 2020 beräknas det gå närmare 40 människor 65 år och äldre på 100 i förvärvsverksam ålder att jämföra med 30 i dag – en snabbare ökningstakt än någonsin. Då kommer läget att försvåras av att få unga människor när den förvärvsaktiva åldern – en konsekvens av att barnafödandet under nästan hela 1990-talet varit, och fortfarande är, mycket lågt. Befolkningen i den förvärvsaktiva åldern börjar minska i absoluta tal redan omkring 2010, och nedgången förstärks på 2020-talet.

Socialförsäkringens finansieringsbekymmer startar tidigare än vad som egentligen framgår av föregående diagram. När den stora 40-talistgenerationen börjar fylla 60 om ett par, tre år stiger nämligen förtidspensioneringarna kraftigt, om de hittillsvarande mönstren består. Detta reducerar naturligtvis samtidigt finansieringsbasen för försäkringen och arbetskraftsutbudet minskar.

### Arbetskraftsdeltagandet sjönk i alla åldrar under 1990-talet

En person räknas in i arbetskraften antingen om han/hon faktiskt är sysselsatt eller är arbetslös och söker arbete. Arbetskraftsdeltagandet (antalet personer i arbetskraften som andel av befolkningen i en viss

ålder) i de äldre åldersgrupperna, 55 år och uppåt, sjönk påtagligt under 1990-talet. Detta gällde både kvinnor och män. I åldern 60–64 år är det nu bara drygt hälften av befolkningen som är med i arbetskraften. År 1990 var andelen betydligt högre, 57 procent. En tolkning som kan göras är att äldre arbetskraft under 1990-talet började marginaliseras på marknaden, att de äldre stöts bort genom hårdare arbetsmiljöer och allt mer negativa attityder.



KÄLLA: SCB:S ARBETSKRAFTSUNDERSÖKNINGAR

### Arbetskraftsdeltagandet i procent av befolkningen.

Man måste emellertid tänka på att arbetskraftsdeltagandet minskade i alla åldrar under 1990-talet, se diagrammet ovan. Värt att notera är att arbetskraftsdeltagandet i åldern 55–59 år – för båda könen – faktiskt sjönk mindre än i arbetsmarknadens kärntrupp 25–54 år.

Den viktiga generella orsaken till det minskade arbetskraftsdeltagandet under 1990-talet var den djupa lågkonjunkturen. När konjunkturnerna försämrades dramatiskt strax efter 1990-talets början ökade arbetslösheten kraftigt. För många blev arbetslösheten långvarig. Människor som länge har varit arbetslösa och sökt arbete ger till slut ofta upp tanken på att få ett jobb. De slutar att betrakta sig som arbetssökande, och lämnar då arbetskraften helt och hållet. En rätt stor del av den tillbakagång som ägde rum för 60–64-åringarnas del var således resultatet av en kraftig negativ konjunkturpåverkan som träffade alla åldersgrupper.

Högkonjunkturer tenderar omvänt att dra upp arbetskraftsdeltagandet. Folk som annars inte anser att det är mödan värt att söka jobb, eller är måttligt intresserade, dras in i arbetslivet. I slutet av 1980-talet

blev arbetskraftsdeltagandet mycket högt beroende på den ”överefterfrågan” på arbetskraft som rådde. Inte minst gällde detta ungdomar, som under dessa år förvärvsarbetade parallellt med studier i betydligt större omfattning än nu.

Det är ännu för tidigt att avgöra i vilken grad 1990-talets lågkonjunktur har medfört en förtida permanent utslagning av arbetskraft. Efter långvarig arbetslöshet är det svårt att komma i arbete igen, också om det mer allmänna arbetsmarknadsläget förbättras. Både arbetsviljan och yrkeskunnandet föröds av långa arbetslöshetsperioder. Sjuklighet kan tillstöta, i många fall med förtidspensionering som slutpunkt för yrkeskarriären. Den starka konjunkturuppgången mot 1990-talets slut har emellertid inneburit att efterfrågan på arbetskraft vuxit och att arbetslösheten minskat. Även arbetskraftsdeltagandet ökade något år 1999 jämfört med 1998, och detta gäller också de äldre. Med en fortsatt god utveckling på arbetsmarknaden, är det troligt att denna process fortsätter ytterligare en tid.

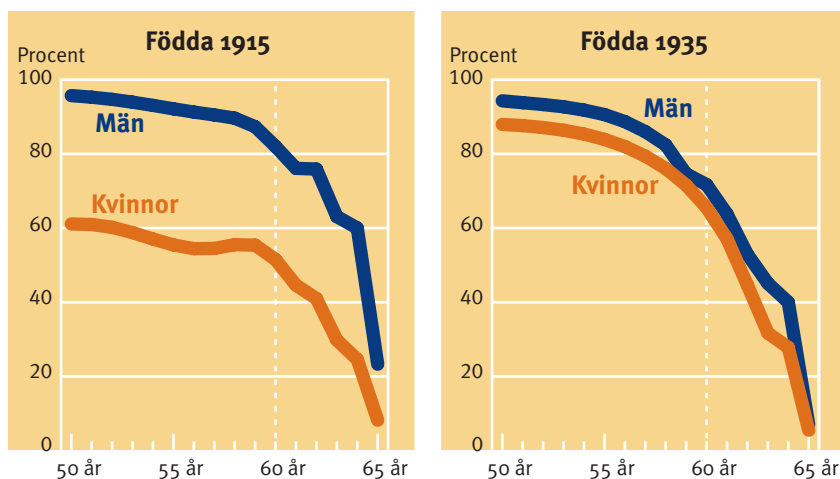
## Efter långvarig arbetslöshet är det svårt att komma tillbaka i arbete igen



### Kraftig negativ omsvängning i kvinnornas arbetskraftsdeltagande

Nedgången i de äldre männens arbetskraftsdeltagande var en förstärkt fortsättning på en långsiktig tendens. För äldre kvinnor blev det en mer radikal negativ omsvängning i arbetskraftsdeltagandet, efter en kontinuerlig ökning fram till 1990-talets början. Denna ökning hade återspeglat en generationell förändring; kvinnorna hade i växande utsträckning etablerat sig på arbetsmarknaden alltsedan 1950-talets början. De kvinnor som i början av 1970-talet var i 60-årsåldern förvärvsarbetade inte heller i yngre år så mycket, se följande diagram. Numera är det ganska liten skillnad mellan yngre mäns och yngre kvinnors arbetskraftsdeltagande. Detta betyder att ökningen i äldre kvinnors arbetskraftsdeltagande till slut hade hejdats ändå, men det är anmärkningsvärt att 1990-talet innebar en kraftigare nedgång än för de äldre männen.





KÄLLA: BEARBETNINGAR AV SCB:S ARBETSKRAFTSUNDERSÖKNINGAR

**Arbetskraftsdeltagandet i procent för personer födda 1915 och 1935.** Män har, oberoende av generation, till närmare 95 procent förvärvsarbetat som 50-åringar. Från 60-årsåldern har arbetskraftsdeltagandet blivit allt lägre för successivt yngre årgångar. Kvinnornas arbetskraftsdeltagande i 50-årsåldern har ökat för successivt yngre årgångar, men de har sedan i genomsnitt lämnat arbetslivet i ökad takt.

### De äldres arbetskraftsdeltagande är lägre i övriga Europa

Sverige har, trots den nedgång som ägt rum, ett mycket högt arbetskraftsdeltagande i högre åldrar jämfört med andra länder. Se följande tabell. Bland de redovisade europeiska länderna är det bara Norge som ligger högre. Att Norge ligger så mycket högre (för män) beror med stor säkerhet på att landet inte varit så hårt konjunktorellt drabbat som Sverige under 1990-talet. I övrigt får man i stort sett gå till u-länder, eller länder som ganska nyligen klassificerades så, för att hitta exempel på väsentligt högre arbetskraftsdeltagande bland människor i 60-årsåldern och däröver.

Jämförelser av arbetskraftsdeltagandet i olika länder är i och för sig förknippade med statistiska problem. Människor som är arbetslösa eller långtidssjukskrivna tas enligt de internationella statistiska konventionerna med i arbetskraften. En misstanke, att det höga arbetskraftsdeltagandet i Sverige kan förklaras av att man i andra länder förtids- eller sjukpensionerar människor snabbare än vi brukar göra här, har dock inte fog för sig. Om man för Sveriges del frånräknar arbetslösa och sjuka, så ligger Sverige fortfarande i topp i Europa (efter Norge), redan innan en motsvarande frånräkning gjorts för de övriga länderna.

	Kvinnor	Män	Kvinnor och män
Tyskland	12	29	20
Frankrike	15	15	15
Italien	8	31	19
Spanien	16	42	28
Danmark	21	41	31
Finland	18	25	22
Norge	48	64	56
Irland	18	51	35
Österrike	8	14	11
Belgien	5	18	11
Nederländerna	8	21	15
Polen	20	35	26
Tjeckien	13	30	21
Sverige	47	55	51
– exkl. arbetslösa och sjuka	40	48	44
USA	40	55	47
Chile	17	69	41
Mexico	28	79	52
Sydkorea	46	73	59
Japan	40	75	57

Anm. Uppgifterna avser senast tillgängliga år. För Sverige avser "arbetslösa" öppet arbetslösa och "sjuka" sjuka en vecka eller mer.  
 KÄLLA: OECD LABOUR FORCE STATISTICS, ILO STATISTICAL YEARBOOK OCH SCB:S ARBETSKRAFTSUNDERSÖKNINGAR

### Arbetskraftsdeltagandet i procent av befolkningen i åldern 60–64 år.

Det är således ont om rimliga internationella förebilder om det gäller att få ett högt arbetskraftsdeltagande bland de äldre i befolkningen. Frågan är om den spontana underliggande trenden är att Sverige kommer att närma sig det övriga Europa. De flesta europeiska länder står emellertid inför liknande befolkningsmässiga bekymmer som Sverige, och troligare är kanske att andra länder snarare tvingas närma sig Sverige. Detta betyder att andra länder i sin äldre befolkning – liksom när det gäller kvinnor i de flesta åldrar – äger en tillväxtpotential som Sverige till stor del redan tagit i anspråk. Å andra sidan kan det inte ligga någon nackdel i att vara tidigt ute med att utnyttja en arbetskraftsresurs, även om det optiska intrycket i form av framtida tillväxttal inte blir så glädjande. Den äldre arbetskraften är ju en resurs som kontinuerligt förnyas.



## Hur hög är den faktiska pensionsåldern?

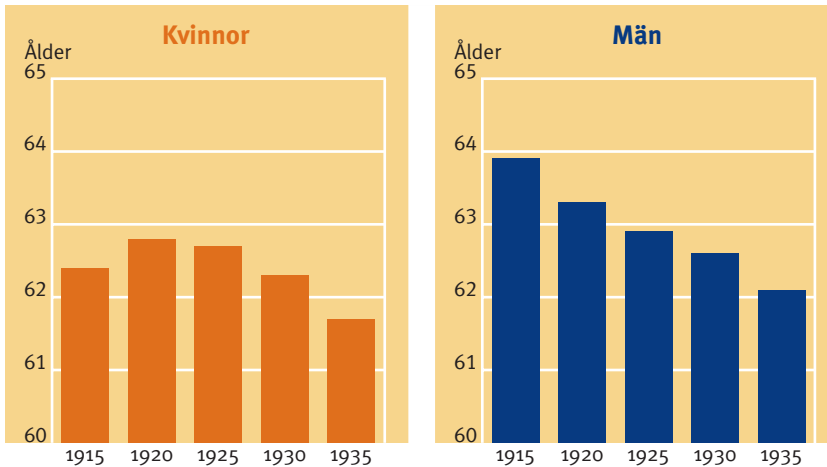
Huvuddelen av de förvärvsarbetande lämnar arbetsmarknaden före 65 års ålder, "folkpensionsåldern". Hur hög är då den faktiska pensionsåldern, i genomsnitt? Denna till synes enkla fråga kan besvaras på flera olika sätt.

Ett svar erhålls genom att beräkna medelåldern hos nyblivna förtids- och ålderspensionärer, en mätning som ger ungefär 58 år till resultat. Detta skulle kunna tolkas så, att en genomsnittlig individ arbetar fram till denna ålder, för att därefter få förtidspension enligt någon medicinsk indikation. Beräkningen påverkas emellertid ganska kraftigt av de förtidspensioneringar som sker av människor redan i unga år – personer som är handikappade eller av andra mer speciella skäl tidigt hamnar vid sidan av arbetslivet. Åldern 58 år är en underskattning om man vill veta vid vilken ålder människor, som tidigare har haft en normal anknytning till arbetsmarknaden, i genomsnitt lämnar den. Hur många fler år orkar – eller vill, eller tilläts – en person hålla sig kvar i arbetslivet efter fyllda 50? Svaret kompliceras ytterligare något av att utträdet inte endast behöver ske genom förtidspensionering. Ungefär en tredjedel av befolkningen i åldern 60–64 år har förtidspension, men nästan hälften står utanför arbetskraften. En del försörjer sig med hjälp av privata besparingar, andra med avtals- eller tjänstepensioner. Ytterligare andra lever på makens, makans eller andra personers inkomster.

De uppgifter om arbetskraftsdeltagandet som diagrammet ovan grundats på kan användas som en alternativ utgångspunkt för beräkningar av den genomsnittsålder då människor lämnar arbetskraften. Den yngsta årskull, för vilken man med någon exakthet kan beräkna den genomsnittliga utträdesåldern, är den som är född 1935, och som alltså fyllt 65 år under år 2000. Osäkerhet råder om det eventuella arbetskraftsdeltagandet i högre ålder, men denna osäkerhet kan inte på något avgörande sätt påverka beräkningsresultatet. För män födda år 1935, och som vid 50 års ålder fanns med i arbetskraften, har genomsnittsåldern vid utträdet beräknats ha varit 62,1 år. Se följande diagram. Den genomsnittliga åldern för utträdet var därmed nästan 2 år lägre än för de män som var 20 år äldre, dvs. de som var födda år 1915. Dessa lämnade arbetskraften omkring år 1980.

För kvinnor i de studerade födelseårgångarna har den genomsnittliga utträdesåldern varit något lägre än för män. Skillnaden har emellertid krympt. För kvinnor födda år 1935, och som vid 50 års ålder fanns i arbetskraften, var genomsnittsåldern 61,7 år, knappt ett halvår lägre än för män födda samma år. Även i detta avseende har således olikheterna mellan kvinnors och mäns arbetsmarknadsbeteende minskat.

Den allmänna pensionsåldern sänktes år 1976 från 67 till 65 år. De äldsta årgångarna i följande diagram, födda år 1915, påverkades alltså inte formellt av detta. Däremot kan de naturligtvis i praktiken ha påverkats av äldre generationers beteendemönster. Det bör vidare påpekas att förekomsten av delpension inte formellt inverkar på beräkningsresultaten. Även personer som arbetar deltid ingår nämligen i de arbetskraftstal som ligger till grund för diagrammet.



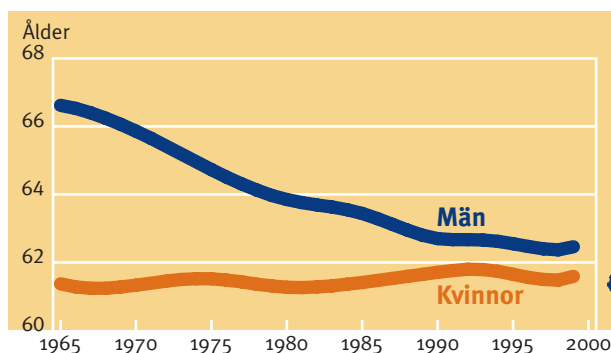
KÄLLA: BEARBETNINGAR AV SCB:S ARBETSKRAFTSUNDERSÖKNINGAR

**Faktisk genomsnittsålder vid utträde från arbetskraften för personer som vid 50 års ålder fanns i arbetskraften.** Män födda år 1935 lämnade arbetskraften vid i genomsnitt 62,1 års ålder. Män födda 20 år tidigare, dvs. år 1915, lämnade arbetskraften vid nästan 2 år högre ålder. Kvinnor har lämnat arbetskraften vid något lägre ålder än sina manliga generationskamrater, men skillnaden har minskat. Kvinnor födda 1935 lämnade arbetskraften vid i genomsnitt 61,7 års ålder, bara ett knappt halvår tidigare än männen. – Beräkningarna tar inte med personer som lämnat arbetskraften genom dödsfall. Görs detta, blir åldrarna cirka 0,5 år lägre för män och cirka 0,3 år lägre för kvinnor.

Beräkningarna i diagrammet avser årskullar som redan avslutat den förvärvsverksamma delen av livet. Den information som finns om arbetskraftsdeltagandet för personer som vid beräkningstillfället är t.ex. 60 eller 55 år används inte. I följande diagram visas resultat av en något annorlunda beräkning. För varje år beräknas vid vilken ålder människor skulle lämna arbetskraften, om detta års mönster i fråga om arbetskraftsdeltagandet i olika åldrar skulle förbli oförändrat. Det förutsätts, liksom i föregående diagram, att personerna fanns med i arbetskraften vid 50 års ålder. Resultatet kan beskrivas som den förväntade genomsnittliga utträdesåldern i ett tänkt fortvarighetstillstånd beräknad utifrån det givna årets förhållanden. Det finns alltså en viktig principiell skillnad mellan

beräkningarna. I följande diagram utnyttjas tillgänglig information för det givna beräkningsåret om olika åldersgrupper; i det föregående utnyttjas tillgänglig information om den givna årskullen under de olika år den genomlevt. Metoden i följande diagram överensstämmer principiellt med den som används i befolkningsstatistiken för att räkna fram den genomsnittliga återstående livslängden från en viss ålder (eller från födseln). Där utnyttjas beräkningar av sannolikheten att överleva i olika åldrar, beräkningar som baseras på uppgifter avseende det givna beräkningsåret.

I praktiken ger de båda beräkningssätten likartade, men inte identiska, resultat. Den förväntade utträdesåldern för män var år 1999 (enligt diagrammet nedan) 62,5 år, medan den genomsnittliga utträdesåldern för män av årgång 1935, den senaste någotsånär beräkningsbara årgången, var 62,1 år (enligt diagrammet på sidan 69). År 1980 var den förväntade utträdesåldern för män 63,9 år, och den genomsnittliga utträdesåldern för män av årgång 1915, som fyllde 65 år 1980, var likaledes 63,9 år. För de äldre årgångarna kvinnor avviker resultaten något mer från varandra, beroende på de större olikheterna i arbetskraftsdeltagande generationerna emellan. Däremot kan man notera att den förväntade utträdesåldern för kvinnor år 1999 var 61,6 år, och att den genomsnittliga utträdesåldern för kvinnor av årgång 1935 var 61,7 år, en nära överensstämmelse.



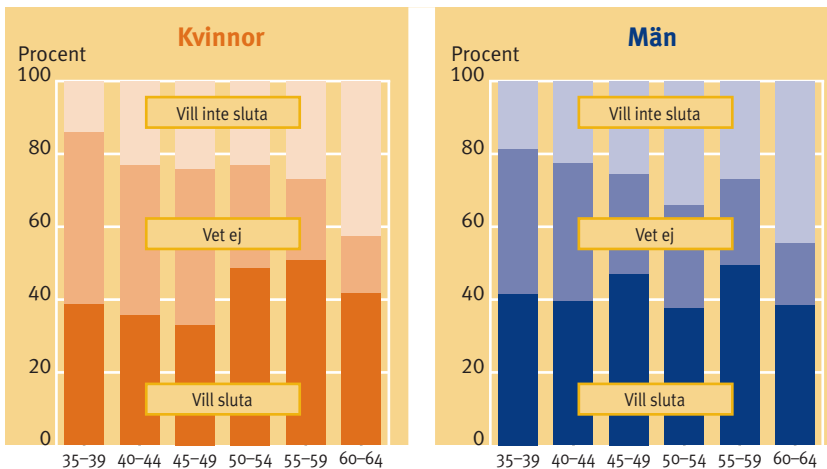
KÄLLA: BEARBETNINGAR AV SCB:S ARBETSKRAFTSUNDERSÖKNINGAR



**Förväntad genomsnittsålder vid utträde från arbetskraften för personer som vid 50 års ålder fanns i arbetskraften.** Den förväntade genomsnittsåldern för utträde från arbetskraften för kvinnor, som vid 50 års ålder fanns i arbetskraften, är nu inte fullt 62 år. Den har, sett i ett långt historiskt perspektiv, inte ändrats nämnvärt. För män har utträdesåldern minskat, från drygt 66 år under 1960-talets senare del till ungefär 62,5 år i dag. År 1976 sänktes den formella allmänna pensionsåldern från 67 till 65 år. – Beräkningarna tar inte med personer som lämnat arbetskraften genom dödsfall. Görts detta, blir åldrarna cirka 0,5 år lägre för män och cirka 0,3 år lägre för kvinnor; för de längst tillbaka i tiden liggande åren uppemot 1 år lägre för män och 0,6 år lägre för kvinnor.

## Få planerar att arbeta till 65 år

Med hjälp av SCB:s arbetskraftsundersökningar kan man uppskatta att drygt hälften av männen och en ännu något större andel av den kvinnliga arbetskraften lämnar arbetslivet före 65 års ålder. I den enkätundersökning som Riksförsäkringsverket genomfört anger drygt 40 procent av de förvärvsaktiva att de planerar att lämna yrkeslivet före 65 års ålder – ungefär samma andel för män och kvinnor. Lägger man till t.ex. hälften av de osäkra svaren kommer man upp i trakten av 60 procent. En förstahands-tolkning skulle alltså vara att det registrerade arbetskraftsdeltagandet i högre åldrar är i överensstämmelse med människornas faktiska önskemål och planer, och att någon betydande ”utstötning” av äldre personer mot deras vilja inte förekommer. Önskemålet att sluta före 65 skulle i och för sig kunna vara skapat just av en sådan pågående utstötningssprocess. Anmärkningsvärt är emellertid att andelen som vill sluta före 65 är 40 procent redan i 35–40-årsåldern. Se följande diagram. Det finns bara en svag tendens till ökning i andelen från 35- till 55-årsåldern, mest utpräglad för kvinnor. Orsaken till att andelen sedan sjunker bland personer som närmar sig 65 år är rimligtvis att de som vill sluta i förtid då till stor del faktiskt också har slutat. Då ingår de inte i redovisningen. Möjligen kan en viss sådan ”selektionseffekt” göra sig gällande redan i 55-årsåldern. Tendensen att andelen som vill sluta före 65 ökar med åldern skulle alltså kunna vara något underskattad.



KÄLLA: RFV, ENKÄT TILL INDIVIDER ÅR 2000

### Andel olika svar på frågan om man planerar att lämna yrkeslivet före 65 års ålder.

Det är påfallande få människor i yngre åldrar, bara 15–20 procent, som planerar att fortsätta till 65 års ålder. Andelen osäkra är dock stort bland

de yngre. Andelen som planerar att fortsätta till 65 ökar med stigande ålder, samtidigt som andelen osäkra sjunker. Att så få ändå är inställda på att arbeta fram till 65, och att så många bland de yngre är inställda på att sluta tidigare, kan vara uttryck för en faktisk preferens för fritid. En annan tolkning kan vara att de yngre är väl medvetna om de framtida hälso-, arbetsmiljö- och anpassningsproblem som kan föranleda äldre arbetskraft att sluta.



Båda tolkningarna stöds av andra uppgifter från den genomförda enkäten. Enkätpersonerna tillfrågades också om viktiga skäl för att sluta före 65 års ålder. Ett skäl som en överväldigande stor andel, cirka 90 procent, av de svarande angav var att få mer tid för fritid och familj, se följande tabell. Nästan lika viktigt var hälsoskäl. Anmärkningsvärt nog tycks de yngre vara mer pessimistiska om sina hälsomässiga förutsättningar än de äldre. Efter 50 års ålder upplevs hälsoskäl som mindre viktiga. Detta gäller dock främst män, för vilka i denna ålder önskemål om mer tid för fritid och familj dominerar kraftigt som orsak till att vilja sluta före 65 år.

Ganska få, mindre än 10 procent, angav önskemål från arbetsgivaren som skäl till att sluta. Dock ökar andelen med de tillfrågades ålder, i synnerhet bland kvinnorna. Befarade eller upplevda problem med de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena uppgavs av betydligt fler. Särskilt för kvinnor är de psykosociala skälen en mycket viktig faktor. Det är möjligt att en del svarande hellre har uppgivit psykosociala arbetsförhållanden som motiv, även när det egentligen är arbetsgivaren som vill att de ska sluta. Att kompetensen inte värdesätts eller räcker till är en orsak som likaledes angavs av betydligt fler kvinnor än män.

	Kvinnor		Män	
	35-49 år	50-59 år	35-49 år	50-59 år
Mer tid för fritid/familj	92	92	90	87
Hälsoskäl	88	86	84	77
Fysiska arbetsförhållanden	63	57	53	42
Psykosociala arbetsförhållanden	75	71	56	49
Kompetens värdesätts inte el. räcker inte	49	42	35	30
Arbetsgivaren vill att den anställda slutar	6	11	8	9

Anm. Frågan var: Vad bedömer Du vara viktigt om Du planerar att lämna yrkeslivet före 65 års ålder. Möjliga svar: Viktigt; Mindre viktigt; Oviktigt; Kan inte svara/har ingen uppfattning. Fler skäl än de angivna fanns för de tillfrågade att bedöma.  
KÄLLA: RFV, ENKÄT TILL INDIVIDER ÅR 2000

**Andel svarande som anser olika skäl viktiga för sina planer om att lämna arbetskraften före 65 års ålder.**

## Hälsoskäl viktigaste orsak till tidig avgång

Av Riksförsäkringsverkets intervjuundersökning med arbetsgivare framgår att det framför allt är hos stora arbetsgivare (arbetsställen) som det är vanligt att anställda lämnar arbetskraften före den ordinarie pensionsåldern. Hälsoskäl är den orsak som arbetsgivarna först nämner till att personal lämnar arbetslivet före den ordinarie pensionsåldern. Privata skäl är också vanligt, särskilt i mindre företag, där dock tidigt utträde från arbetskraften är ganska ovanligt. Privata skäl torde i grova drag vara liktydigt med skäl av typen mer fritid och tid för familjen som användes i enkäten till enskilda individer. Skälen till att man slutar är således någorlunda överensstämmande i de båda gjorda undersökningarna.

**Först nämnda orsak till varför personalen lämnar yrkeslivet före den ordinarie pensionsåldern.** Procentandelar.

KÄLLA: RFV, INTERVJU MED ARBETSGIVARE ÅR 2000

	Antal anställda			Totalt
	20-49	50-499	500+	
Hälsoskäl	51	58	46	53
Privata skäl	35	20	20	28
Övertalighet	10	18	31	15
Arbetsförhållanden	3	5	3	4
Summa	100	100	100	100

## Offentlig och privat sektor

Under 1990-talets lopp har olika kriser inom den offentliga sektorn fått stor uppmärksamhet. Den svåra finansiella situationen föranledde omfattande besparingar inom bl.a. vård- och utbildningssektorn, och personalstyrkan drogs ned. Följden av detta blev dels arbetslöshet, dels skärpta effektivitetskrav på den kvarvarande personalen. Många arbeten inom den "mjuka sektorn" är svåra att tekniskt rationalisera, och otillräcklighetskänsla och utbrändhet hos de anställda har omvittnats. Många har slutat eller vill sluta.

På senaste tid har krisen i den offentliga sektorn fått ännu en dimension, nämligen begynnande brist på arbetskraft. Insikten växer också om att detta problem blir ännu allvarigare om några år. Den offentliga sektorn har en extrem koncentration av anställda som tillhör den stora 40-talsgenerationen. När majoriteten av dessa nu börjar nå "förtidspensionsåldern" och om tio år 65-årsåldern förlorar sektorn anställda, redan vid en historiskt sett normal utträdesbenägenhet i dessa åldrar. Dessa personer blir svåra att ersätta. Om 1990-talets utveckling dessutom dragit med sig en ökad benägenhet att sluta före den ordinarie pensionsåldern förvärras givetvis läget än mer.

De sistnämnda farhågorna bekräftas av den enkät som gjorts till enskilda individer. Den i diagrammet på sidan 71 illustrerade frågan om man planerar att lämna yrkeslivet redovisas i följande tabell med fördel-



ning på anställda inom offentlig och privat sektor. Andelen som svarar ja på frågan är avsevärt större i den offentliga sektorn än i den privata. Skillnaden är dessutom störst för kvinnor över 50 år, en grupp som utgör en mycket stor andel av den offentliga sektorns sysselsättning. Andelen som inte planerar att sluta före 65 år omvänt lägre bland den offentliga sektorns anställda.

	Kvinnor		Män	
	35-49 år	50-59 år	35-49 år	50-59 år
<i>Procentandel ja-svar (vill sluta)</i>				
Offentlig sektor	38	53	38	49
Privat sektor	38	43	44	41
Totalt anställda	38	49	42	44
<i>Procentandel nej-svar (vill inte sluta)</i>				
Offentlig sektor	20	23	20	26
Privat sektor	21	28	23	34
Totalt anställda	20	25	22	31

KÄLLA: RFV, ENKÄT TILL INDIVIDER ÅR 2000

**Andel olika svar på frågan om man planerar att lämna yrkeslivet före 65 års ålder.**

### Ingen stor effekt av det reformerade pensionssystemet

I det reformerade pensionssystemet förstärks sambandet mellan nivån på pensionen och den ålder vid vilken den tas ut. Ju längre man väntar med att pensionera sig efter 61 års ålder, desto högre blir pensionen. Vid 70 års ålder kan pensionen bli 60-65 procent högre än vid 61 års ålder om man helt omfattas av det reformerade systemets regler. Detta gör man om man är född 1954 eller senare. De allra flesta, väl över 90 procent, av de tillfrågade i individenkäten kände till detta förstärkta samband. Se

följande tabell. Knappt var femte individ trodde emellertid att detta skulle påverka tidpunkten för den egna pensionsavgången. Ingen större skillnad fanns mellan olika åldersgrupper trots att det framför allt är bland de yngre som vinsten av att skjuta på pensioneringen blir störst. Bland dessa är å andra sidan andelen osäkra naturligt nog betydligt större.



	Kvinnor		Män	
	35–49 år	50–59 år	35–49 år	50–59 år
<i>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?</i>				
Ja	93	95	92	94
Nej	7	5	8	6
Summa	100	100	100	100
<i>Tror Du att reformen påverkar Dina tankar kring Din egen pensionsavgång?</i>				
Ja, vill arbeta fler år	18	19	15	15
Nej, påverkar inte alls	36	47	47	59
Vet inte	46	34	38	26
Summa	100	100	100	100

KÄLLA: RFV, ENKÄT TILL INDIVIDER ÅR 2000

### Andel svar på två frågor om det reformerade pensionssystemet.

Att så få säger sig påverkas av pensionsreformen är vid närmare eftertanke kanske inte så förvånande. Pensionsåldern 65 år är fast etablerad i folks medvetande. Också i ATP-systemet har funnits möjlighet att ta ut pensionen tidigare eller senare, fast med något mindre konsekvenser för pensionerna än i det reformerade pensionssystemet. Det är emellertid inte många som har utnyttjat möjligheten till uppskjutet uttag, och de många som trätt ut ur arbetskraften före 65 års ålder har gjort det på andra sätt än genom så kallat förtida uttag av ålderspensionen. Pensionsreformen, med de större pensionsmässiga förlusterna av att pensionera sig tidigt, innebär å ena sidan att vissa människor arbetar något längre än de skulle gjort med det gamla pensionssystemet. Å andra sidan blir de som likafullt vill pensionera sig före 65 ännu mer benägna att försöka utnyttja andra förmånssystem än ålderspensionssystemet.

### Vägar ut ur arbetskraften

I det allmänna pensionssystemet finns två sätt att träda ut ur arbetskraften före 65 års ålder: genom förtida uttag av ålderspension, tidigast vid 61 års ålder, och genom förtidspension. I båda fallen kan man pensioneras på deltid (men man hör definitionsmässigt ändå till arbetskraften om man i någon utsträckning fortfarande arbetar). Delpension förekommer ännu i viss utsträckning, men denna möjlighet kommer att försvinna som ett led i den pågående pensionsreformen. Förtida uttag av ålderspension utnyttjas som nämnts av få människor. Detta beror på att det är så pass

ekonomiskt oförmånligt, jämfört med om man t.ex. kan beviljas förtidspension på medicinska grunder.

Nästan alla svenska löntagare kan också få ersättning från avtalsförsäkringar. Dessa system kan dels ge alternativa möjligheter att lämna arbetskraften före 65, dels höja den totala ersättningen vid ett tidigare utträde.

Av föregående tabell framgår att 34 procent av männen och 27 procent av kvinnorna i årgångarna födda 1927–1932 har haft ålderspension som dominerande inkomstkälla när de lämnat arbetslivet. Detta behöver inte betyda att de arbetat heltid fram till pensioneringen, men ingen annan inkomstkälla än förvärsarbete har svarat för mer än hälften av deras inkomst.

Sjukpenning är en viktig första inkomstkälla för dem som lämnar arbetslivet, i synnerhet för kvinnor. De flesta sjukpenningfallen övergår så småningom till förtidspension, i regel efter 1 à 2 år. Däremot är det jämförelsevis få som haft förtidspension som sin första försörjningskälla när de slutat arbeta. Ungefär lika många har haft a-kasseersättning som första inkomstkälla, varav många sedan övergått till sjukpenning eller förtidspension. Det är angeläget att framhålla att underlaget för beräkningarna till stor del sträcker sig över 1980-talet, då arbetslösheten allmänt var mycket liten. Sätillvida är uppgifterna inte representativa för 1990-talets annorlunda arbetsmarknad.

Det framträder i följande tabell mycket stora skillnader mellan människor med olika utbildningsnivåer. Grundskole- och yrkesinriktat utbildade uppvisar 2,5 à 3 gånger så stor sannolikhet som akademiker att avsluta sitt yrkesliv med sjukskrivning. A-kassa som första försörjningskälla förekommer nästan inte alls bland akademiker. Högutbildade har i stället större tillgång till avtalsförsäkringar och avgångsvederlag när de lämnar arbetsmarknaden. Ålderspension är slutligen vanligare bland högutbildade än lågutbildade. De högutbildade når oftare fram till 65-årsstreckets innan de träder ut från arbetslivet.

De skillnader som finns mellan olika utbildningskategorier återspeglas i skillnader mellan olika sektorer och avtalsområden.



Privat anställda arbetare, kvinnor såväl som män, avslutar karriären med sjukskrivning i långt högre grad än andra kategorier utom kommun- och landstingsanställda kvinnor. I den offentliga sektorn – och särskilt för statligt anställda män – är avtalspension och avgångsvederlag en jämförelsevis vanlig lösning för människor som slutar före 65.

	Ålders- pension	Avtals- pension	Förtids- pension	Sjuk- penning	A-kassa	Övrigt	Totalt
<i>Kvinnor, totalt</i>	27	14	7	27	6	19	100
därav med:							
– grundskola	23	9	6	33	10	19	100
– yrkesutbildning	28	17	7	25	5	18	100
– gymnasie- utbildning	32	21	6	19	3	19	100
– eftergymnasial utbildning	38	18	10	10	2	22	100
– privatanställda arbetare	24	4	6	35	14	17	100
– privatanställda tjänstemän	31	13	5	19	9	23	100
– statligt anställda	26	16	11	22	5	20	100
– kommunalt anställda	25	21	6	28	2	18	100
<i>Män, totalt</i>	34	14	7	20	8	17	100
därav med:							
– grundskola	30	8	7	27	10	18	100
– yrkesutbildning	32	14	8	21	8	17	100
– gymnasie- utbildning	37	22	5	10	7	19	100
– eftergymnasial utbildning	48	23	5	7	1	16	100
– privatanställda arbetare	26	5	7	31	13	18	100
– privatanställda tjänstemän	36	19	4	13	8	20	100
– statligt anställda	28	32	9	14	5	12	100
– kommunalt anställda	41	17	6	17	2	17	100

Anm. Uppgifterna avser individer födda 1927–1932 som uppbar förvärvsinkomst 1983 eller inte var pensionerade vid 50 års ålder. Om ingen försörjningskälla utgör mer än hälften av den totala inkomsten klassificeras individen i "övrigt".  
KÄLLA: MÅRTEN PALME OCH INGEMAR SVENSSON, MICRO-MODELLING OF RETIREMENT IN SWEDEN, NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH WORKING PAPER, CAMBRIDGE, MASS. 2000

**Första försörjningskälla för dem som slutar arbeta. Procentandelar.**

## Minskad arbetstid – ett sätt att använda välfärdstillväxten

Det förvärvsaktiva livet har förkortats både i början och i slutet. I början har debutåldern i mer reguljärt förvärvsarbete höjts genom att ungdomarnas genomsnittliga utbildningstid har förlängts. I slutet har den genomsnittsålder vid vilken människor lämnar arbetskraften sjunkit till följd av ökad förtidspensionering och på andra sätt.

Till detta kommer, om man ser tillbaka över en lång period, att de förvärvsarbetandes genomsnittliga årsarbetstid har minskat. Det har skett förkortningar av den normala veckoarbetstiden, semestern har förlängts, föräldraförsäkringen har införts och byggts ut m.m. I början av 1960-talet var den genomsnittliga årsarbetstiden cirka 1 800 timmar per förvärvsarbetande, nu är den i storleksordningen 1 550 timmar. Denna nedgång beror bara i liten utsträckning på att kvinnor (med i genomsnitt kortare arbetstider) ökat sin andel av de förvärvsarbetandes skara. Även om man betraktar männen enbart, har det genomsnittliga arbetsåret kortats från över 1 900 timmar i början av 1960-talet till mindre än 1 700 timmar nu. Kvinnornas inträde i förvärvslivet är den enda, men mycket viktiga, faktorn bakom den ökning i antalet förvärvsarbetstimmar i samhället som långsiktigt ägt rum, se följande tabell.

	1960	1980	1990	1999
Kvinnor	20	25	29	30
Män	44	37	38	37
Totalt	64	62	67	67

### Det totala utbudet av förvärvsarbetstid, miljarder timmar.

KÄLLA: BEARBETNINGAR AV SCB:S NATIONALRÄKENSKAPER OCH ARBETSKRAFTSUNDERSÖKNINGAR

Ökad fritid genom minskad arbetstid är ett sätt att disponera den allmänna välfärdstillväxten. Perioder av särskilt snabb minskning av arbetstiderna har i regel följt på en stark tillväxt i de reala lönerna. En äldre historisk illustration av sambandet ges av 8-timmarsdagens införande i industrin år 1920. Resultatet blev en arbetstidsförkortning med cirka 20 procent. De genomsnittliga reala timlönerna hade dessförinnan vuxit med sammantaget inte mindre än 50 procent under några få års stark högkonjunktur. När konjunkturerna så småningom blev sämre drogs arbetstiderna åter uppåt.

I mer modern tid kan man konstatera att när de reala timlönerna under 20-årsperioden 1960–1980 i genomsnitt steg med ungefär tre procent per år, så sjönk medelarbetstiderna med cirka en procent per år. En tredjedel av potentialen för real inkomstillväxt per anställd togs alltså ut i form av ökad fritid. I början av 1980-talet upphörde emellertid nedgången i medelarbetstiderna, och de har sedermera i stället ökat något. De reala timlönerna har sedan 1980-talets början stigit mycket litet, visserligen med starka konjunkturella variationer i ökningstakten. En successiv

uppdragning av arbetstiden blev ett sätt för de förvärvsarbetande att bättra på de reala inkomsterna. Det är sannolikt ingen tillfällighet att diskussionen om arbetstidsförkortning tagit ny fart nu, sedan reallönerna under de allra senaste åren återigen stigit kraftigt.

En särskild orsak till medelarbetstidernas uppgång, vad beträffar 1990-talet, var att sjukfrånvaron gick ned kraftigt. Detta var resultat dels av försämrade ersättningsvillkor i sjukförsäkringen, dels av lågkonjunkturen. Arbetslösheten och utbredningen av lösare anställningsformer gjorde att många drog sig för att vara frånvarande utom i trängande fall. Om den nu pågående konjunkturförbättringen håller i sig, får vi antagligen åter se en bestående högre nivå på sjukfrånvaron än under 1990-talet. Redan har det synts tydliga tecken i den riktningen.

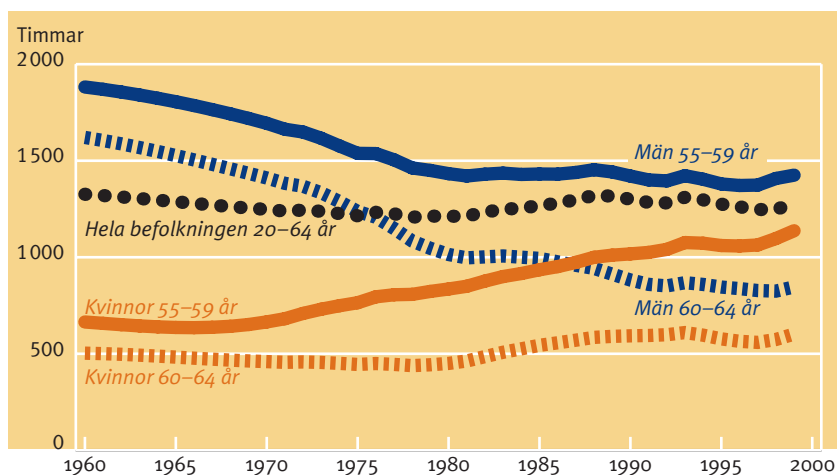
Tendensen till stigande medelarbetstid i Sverige under de senaste två decennierna är nästan unik bland de västeuropeiska länderna. De flesta har haft en mer gynnsam reallöneutveckling än Sverige, och medelarbetstiderna har sjunkit som fortsättning på trenderna sedan 1960-talets början. Tyskland hör till de länder där arbetstiderna sjunkit jämförelsevis mycket; sedan 1980 med cirka 0,7 procent per år, dvs. totalt med mer än 10 procent.

### Ökande arbetstid även för de äldre under 1990-talet

Medelarbetstiderna har ökat även för den kvarvarande äldre arbetskraften. I all synnerhet gäller detta kvinnorna, vilket delvis återspeglar att successivt yngre generationer kvinnor redan i medelåldern etablerat en högre nivå på sin veckoarbetstid.

Tar man hänsyn även till arbetstiderna formar sig en delvis annorlunda bild av de äldres samlade arbetsinsats under 1990-talet, än om man bara ser till arbetskraftsdeltagandets nedgång. Av följande diagram framgår att utbudet av arbetskraft i timmar, räknat per individ i de äldre befolkningsgrupperna, har utvecklats väl i linje med utbudet i befolkningen i stort. Tendensen att färre människor arbetar fler timmar har gjort sig gällande även bland de äldre, och särskilt bland de äldre kvinnorna. Det är bara män i åldern 60–64 år som, per person i befolkningen, har minskat sitt utbud av förvärvsarbets-timmar. För människor i åldern 55–59 år, både kvinnor och män, har arbetskraftsutbudet per person under 1990-talet stigit i förhållande till befolkningsgenomsnittet.





KÄLLA: BEARBETNINGAR AV SCB:S ARBETSKRAFTSUNDERSÖKNINGAR (AKU), NATIONALRÄKENSKAPER OCH BEFOLKNINGSSTATISTIK

### Utbud av förvärvsarbets tid i de äldre befolkningsgrupperna, timmar per person.

Den långsiktigt fallande trenden i äldre mäns arbetskraftsutbud hejdades på 1980-talet. För äldre kvinnor har arbetskraftsutbudet per person i befolkningen ökat, till stor del beroende på att successivt yngre årgångar etablerat ett högre arbetskraftsdeltagande redan i unga år.

Personerna i den genomförda individenkäten fick frågan om de skulle vilja arbeta mer eller mindre tid per vecka. De ombads även att ställa svaret i relation till den ekonomiska konsekvensen, dvs. att mindre arbetstid skulle ge mindre inkomst. Ungefär 40 procent av männen ville ha kortare arbetstid, mycket få längre. Bland kvinnorna ville cirka 7 procent ha längre arbetstid – det rör sig förmodligen här om kvinnor som arbetar deltid mot sin vilja, så kallat deltidsarbetslösa. Både bland män och kvinnor var ungefär hälften nöjda med arbetstidens längd. Det var ingen markant skillnad mellan åldrar. Dock var yngre kvinnor i något högre grad än äldre intresserade av kortare arbetstid, förmodligen av familjeskäl.

	Kvinnor		Män	
	35-54 år	55-64 år	35-54 år	55-64 år
Mer	7	8	3	1
Mindre	37	32	42	40
Oförändrad	52	52	52	54
Vet inte	4	8	3	5
Totalt	100	100	100	100

Anm. Frågan är besvarad av yrkesverksamma personer, vilka ombads ställa svaret i relation till ekonomisk konsekvens (färre timmar medför lägre inkomst).  
KÄLLA: RFV, ENKÄT TILL INDIVIDER ÅR 2000

### Andel olika svar på frågan om de skulle vilja arbeta mer eller mindre tid per vecka.

Det är svårt att mot bakgrund av dessa resultat dra någon direkt slutsats om möjlighet till kortare arbetstid skulle minska de äldres benägenhet att vilja avsluta arbetslivet tidigare.

### Varje ny generation producerar mer

Man kan uppskatta att samhällets produktionsförmåga per arbetad timme nu är 12 à 14 gånger större än vid 1900-talets början. Den industriella produktiviteten har stigit ännu mycket mer. Tekniska innovationer och mångdubblade kvantiteter realkapital i form av maskiner m.m. inom varuproduktionen har delvis varit avgörande för denna utveckling. Men investeringar i utbildning och yrkeskunnande, så kallat mänskligt kapital eller humankapital, har därtill varit av enorm och växande betydelse. Sådana investeringar är svårare att mäta i pengar än t.ex. maskininvesteringar, men blir kanske den viktigaste förutsättningen för ekonomiska framsteg i en ekonomi som i stigande grad kan förväntas bygga på tjänsteproduktion. Utbildning är i regel en av de mest produktiva aktiviteter en människa kan ägna sig åt, och detta gäller inte bara ungdomar.

Hitills har ekonomins produktivitetstillväxt många gånger om kompenserat för den nedgång i livsarbetstid som ägt rum, både den som skett till följd av längre utbildningstid i unga år och minskad arbetsinsats i högre åldrar. Se följande tabell. För kvinnor har livsarbetstiden ökat generation för generation. Det rör sig ju här om betalt arbete på arbetsmarknaden, och successivt har arbete i hemmen bytts ut mot statistikbelyst arbete i marknadssfären.

	Livsarbete, timmar	Livsproduk- tion, volym	Produktivet
Kvinnor	0,8	3,5	2,6
Män	-0,6	2,0	2,6
Båda könen	-0,1	2,5	2,6

Anm. Produktivitetstillväxten, ökningen i produktionsvolym per arbetad timme, antas i kalkylen ha varit lika stor för båda könen.  
KÄLLA: BEARBETNINGAR AV SCB:S NATIONALRÄKENSKAPER OCH ARBETSKRAFTS-  
UNDERSÖKNINGAR; FOLK- OCH BOSTADSRÄKNINGAR OCH BEFOLKNINGSSTATISTIK;  
KONJUNKTURINSTITUTET; NATIONALENCYKLOPEDIEN

### Livsarbetstid och livsproduktion (bidrag till BNP) per person.

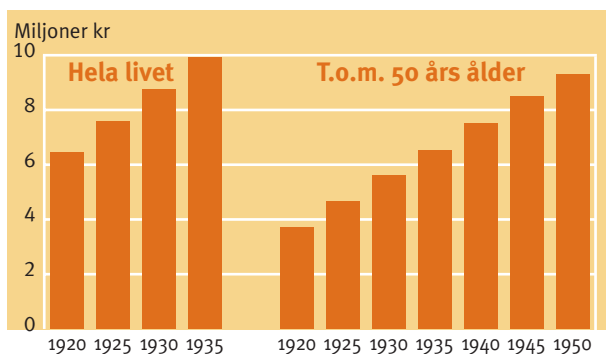
Procentuell förändring för varje ny födelseårgång 1930–1935.

Följande diagram antyder en tumregel: varje ny generation har vid 50 års ålder åstadkommit ett nästan lika stort produktionsvärde som den 15 år äldre generationen gjorde under hela sitt förvärvsverksamma liv.

Vad som emellertid också måste beaktas är att det totala arbetet i samhället ska finansiera befolkningens stigande medellivslängd. Medel-



livslängden för män är nu cirka 77 år och för kvinnor cirka 82 år, i genomsnitt således närmare 80 år. För båda könen har medellivslängden ökat med nästan 5 år sedan år 1970. Frågor kring den framtida befolkningssituationen togs upp redan i det inledande kapitlet och återkommer i det avslutande kapitlet.



KÄLLA: BEARBETNINGAR AV SCB:S NATIONALRÄKENSKAPER OCH ARBETSKRAFTS-  
UNDERSÖKNINGAR; FOLK- OCH BOSTADSRÄKNINGAR OCH BEFOLKNINGSSTATISTIK;  
KONJUNKTURINSTITUTET; NATIONALENCYKLOPEDIEN

**Bidrag till produktionen (BNP) per person, miljoner kr i 1991 års priser.** Varje ny generation har vid 50 års ålder åstadkommit nästan lika stor produktionsvolym som den 15 år äldre generationen gjorde under hela sitt förvärsaktiva liv.



## Arbetslinjen, att arbeta även i hög ålder

Prognoser slår nästan aldrig in. De slår fel åt det ena eller det andra hållet. Visste vi åt vilket skulle vi rimligtvis ha gjort en annan prognos. När det gäller befolkning, ekonomi och samhälle, kan emellertid syftet med prognosen vara att påverka utfallet, så att prognosen inte slår in. Prognosen avser att leda till åtgärder från enskilda, företag, organisationer och myndigheter, som får utvecklingen att ta en annan väg.

När vi i denna bok diskuterar hur arbetslinjen kan förstärkas i syfte att mildra verkningarna av en befolkningskris under uppsegling, är detta inte okontroversiellt. Om människor inte orkar eller vill arbeta längre än till ungefär 60 års ålder är det deras ensak, kan man invända. Det är t.o.m. deras ensak om de vill arbeta över huvud taget. Men det gäller för det första bara i den mån människor själva tar de ekonomiska konsekvenserna av sina beslut. Rör det sig om att använda allmänna penningmedel eller socialförsäkringar ter sig saken annorlunda. Här kommer allmänintresset in på ett legitimt sätt. Legitimt är också att beskriva konsekvenserna av oförändrade beteendemönster, i en framtid som befolkningsmässigt sannolikt ser mycket annorlunda ut än den gjort under det senaste halvsekle.

### En förestående vändpunkt i befolkningsutvecklingen

Sedan ATP-systemet infördes år 1960 har de genomsnittliga belopp som per person betalts ut i ålders- och förtidspensioner vuxit synnerligen kraftigt, inte bara nominellt, utan även Realt (dvs. efter avdrag för de allmänna prisökningarnas urholkande effekter). Att detta gått att finansiera någorlunda problemfritt med hjälp av avgifter och skatter har vi att tacka i huvudsak tre sidor av befolkningsutvecklingen:

- befolkningen i de mest förvärsaktiva åldrarna har vuxit, dels på grund av den mycket stora 1940-talsgenerationen och deras många barn i 1960-talsgenerationen, dels på grund av en periodvis kraftig arbetskraftsinvandring
- antalet förvärsaktiva har vuxit ännu mer, eftersom kvinnorna i allt större utsträckning etablerat sig på arbetsmarknaden
- befolkningen i pensionsåldern har ökat i begränsad takt och under de senaste 10–15 åren inte alls, eftersom 1930-talsgenerationen är så liten.

Några liknande ljuspunkter går inte att se de närmaste decennierna, om inte prognoserna skulle slå synnerligen fel. Om drygt tio år börjar befolkningen i åldern 20–64 år att minska, dvs. när flertalet av 40-talisterna fyller 65. Med nuvarande avgångsbenägenhet från arbetskraften börjar

antalet faktiskt förvärvsaktiva att minska redan under senare delen av det innevarande decenniet. Sedan snart tio år tillbaka är födelsetalen mycket lägre än vad som skulle behövas för att undvika en folkminskning

## Ökningen av BNP blir mindre om vi förkortar arbetstiden



på lång sikt. Även om barnafödandet skulle börja öka snart och mycket (vilket inget för närvarande tyder på), dröjer det 20–25 år innan detta resulterar i någon större påfyllnad av arbetskraft. Kvinnornas deltagande i arbetskraften är numera inte så mycket lägre än männens, vilket betyder att det inte heller i detta avseende finns mycket mer att hämta. Vad som på kortare sikt kan slå fel är prognosen om en i historiskt perspektiv ganska liten invandring – mer arbetskraftsinvandring skulle hjälpa upp situationen.

Säkert är att antalet äldre stiger mycket kraftigt – och detta även om förväntningarna

om ytterligare ökning i medellivslängden inte alls skulle infrias. Det går nu 0,3 personer 65 år och äldre per person i åldern 20–64 år. Talet uppskattas bli 0,4 om 20 år – *33 procent högre!* Det kan vara svårt att konkret förstå styrkan i den förestående omsvängningen. Vi befinner oss nu i slutet på en unik 15-årsperiod när antalet äldre minskat – inte ökat – i relation till befolkningen i förvärvsaktiv ålder. Pensionsbetalningarna har varit en börda som blivit allt lättare att bära, i synnerhet under de senaste åren när både sysselsättning och produktivitet kraftigt återhämtat sig efter lågkonjunkturen.

### Tillväxten i BNP per capita hejdas

Resultatet av de låga födelsetalen och den ökande medellivslängden blir att antalet människor i den normalt förvärvsaktiva åldern som andel av totalbefolkningen minskar under de kommande decennierna. Det finns visserligen ännu, trots några år av konjunkturuppgång, lediga arbetskraftsresurser att ta i anspråk. Arbetslösheten kan minska ytterligare, och det finns sannolikt människor som är latent intresserade av att etablera sig i arbetskraften. Om konjunkturrella bakslag kan undvikas kommer emellertid dessa resurser att ha tagits i anspråk redan inom några få år. Då börjar antalet arbetade timmar i samhällsekonomin att minska, medan den totala befolkningen fortsätter att öka till följd av det växande antalet äldre.

Konjunkturinstitutet och Riksförsäkringsverket har gemensamt gjort en beräkning (redovisad i "Befolkningsutvecklingen och den framtida

välfärden” utgiven av TCO, 2000) enligt vilken antalet arbetade timmar per capita i befolkningen minskar med 0,8 procent per år från mitten av 2000-talets första decennium ända fram till år 2040. Beräkningen förutsätter att den nedgång som hittills skett i den faktiska genomsnittliga utträdesåldern från arbetskraften (se även kapitlet Arbetet) bromsar upp. Som en ytterligare förutsättning bör nämnas att den genomsnittliga årsarbetstiden antas minska med 0,4 procent per år. Detta antagande innebär ett brott mot de senaste 20 årens utveckling i Sverige, då medelarbets-tiderna stigit något. Däremot ansluter det sig väl till utvecklingen i det övriga Europa under samma historiska period. Den antagna minskningen är betydligt mindre än den som ägde rum i Sverige längre tillbaka i tiden, under perioden 1960–1980. Om minskningen skulle tas ut som sänkt veckoarbetstid är antagandets innebörd att normalarbetsveckan år 2020 skulle bli ungefär 3 timmar kortare än i dag. Arbetstidsförkortningen är därmed mycket blygsam i förhållande till förslag, på betydligt kortare sikt, som framförts under senare tid.

Från välståndssynpunkt betyder en nedgång på 0,8 procent per år i antalet arbetade timmar per capita i befolkningen att en stor del – mellan en tredjedel och hälften – av den framtida tänkbara produktivitetstillväxten skulle behöva tas i anspråk enbart för att hålla BNP per capita på en konstant nivå. Utrymmet för ökning i det allmänna materiella välståndet beskärs alltså påtagligt. Skulle arbetskraftsdeltagandet i de högre åldrarna fortsätta att minska gäller detta naturligtvis i ännu högre grad.

### Kan den faktiska pensionsåldern höjas?

En höjning av genomsnittsåldern då människor drar sig tillbaka från arbetskraften skulle naturligtvis begränsa den framtida nedgången i arbetsvolymen per capita i befolkningen. Det krävs emellertid ganska mycket för att kompensera hela den långsiktiga nedgång på 0,8 procent per år, som den nyss refererade kalkylen slutade på. En genomsnittsvensk befinner sig i arbetskraften cirka 40 år av sitt liv. En höjning av den genomsnittliga faktiska pensionsåldern med ett år skulle öka arbetskraftsutbudet med i runda tal 2,5 procent, dvs. kompensera för tre års minskning i antalet arbetstimmar per capita. Det bör då anmärkas att den minskning i de förvärvsarbetandes årsarbetstid som ligger i bakgrundskalkylen får anses tämligen obetydlig – se närmare kapitlet Arbetet. I perspektivet fram till år 2020 skulle den faktiska pensionsåldern behöva höjas till omkring 69 år från nuvarande cirka 62, något som i dag ter sig som en osannolik prestation från befolkningens sida. Vill och kan vi gå i den riktningen, människor i allmänhet? Vad skulle kunna få oss att göra det?

### Ekonomiska drivkrafter

Med ökat materiellt välstånd har genom historien gått en strävan att arbeta mindre. Det har gällt antalet timmar per dag, antalet dagar under året och antalet år under livet. En viktig faktor bakom särskilt de mera vardagsnära tekniska framstegen har varit en önskan att minska arbetsinsatsen. Gångna tiders utveckling av arbetsbesparande redskap och maskiner inom jordbruket är ett exempel, nutidsmänniskans anskaffning av allt mer arbetsbesparande hushållsutrustning ett annat. "Arbetsbesparande" är ett betecknade nyckelord i sammanhanget.

I kapitlet Arbetet visades att en del av samhällets långsiktiga produktivitetstillväxt tagits ut som ökad fritid, i form av både färre år i arbetslivet och kortare årsarbetstid. Det finns indikationer på att den samlade livsarbetstiden minskat ännu mer i andra europeiska länder än i Sverige under de senaste decennierna.

Fritid skulle kunna betraktas som en konsumtionsvara bland andra, och det vore förvånande om inte efterfrågan på fritid skulle öka med växande inkomst, när den ökar på de flesta andra varor. Om det därtill finns möjlighet, som det på olika sätt gjort i Sverige, att lämna arbetskraften delvis på kollektivets bekostnad utan särskilt stor individuell inkomstförlust, förstärks naturligtvis fritidens attraktionskraft. Den samhällsekonomiska kostnaden för tidig pensionering blir högre än den individekonomiska. Mer konkret: det är fullt tänkbart att alla människor lämnar arbetslivet tidigare än de skulle ha gjort om de individuellt fått lov att finansiera pensionen – men till samma kostnad efter skatter och avgifter. Alla lurar alla.

## Varje ytterligare år i arbetslivet ger högre framtida ålderspension

Många, ungefär hälften av dem som besvarat frågan, av de tillfrågade i Riksförsäkringsverkets enkät till enskilda individer år 2000, angav att de planerade ekonomiskt inför tiden som pensionär. Svarsfördelningen var dessutom mycket likartad för yngre och äldre personer. Av de som svarade jakande angav över 30 procent som skäl att kunna gå i pension tidigare och cirka 15 procent att kunna arbeta deltid under åren närmast före pensioneringen. Detta tyder på ett ganska stort intresse för att lämna arbetslivet tidigt, även om det helt eller delvis sker med hjälp av egna medel.

En viktig förändring, som just pågår när det gäller de ekonomiska förutsättningarna för pensioneringen, är införandet av det reformerade pensionssystemet. Detta kommer på sikt att ersätta det nuvarande allmänna folkpensions- och ATP-systemet. I det reformerade pensionssystemet ger varje ytterligare år man tillbringar i arbetslivet högre framtida ålderspension, medan kopplingen mellan livsinkomst och pension är

ganska svag i det nuvarande systemet. I Riksförsäkringsverkets enkät till enskilda individer var det ganska få som trodde att förändringen skulle påverka deras eget val av pensionstidpunkt, se kapitlet Arbetet. Möjligen har den förändring som ligger i pensionsreformen inte fullt ut framgått för de svarande. Yngre människor har ännu varken anledning eller tillräckligt underlag för att i dag fatta beslut om pensionstidpunkten. Och för de äldre i arbetskraften är förändringarna mindre genomgripande, på grund av de relativt långa övergångsreglerna.

Det finns också anledning att betänka att mycket få hittills har använt sig av den möjlighet att göra så kallat förtida uttag av ålderspension (före 65 år) som har funnits i ATP-systemet. Man har lämnat arbetskraften genom sjukskrivning som följts av förtidspension, genom avtalspension eller med annan typ av försörjning, eventuellt egna sparmedel. De ekonomiska villkoren för förtida uttag av ålderspension har förmodligen ansetts för dåliga, och de blir än sämre i det reformerade pensionssystemet – en följd av den förstärkta kopplingen mellan livsinkomst och pension. Detta kan betyda att de som vill pensionera sig före 65 års ålder blir ännu mer benägna att söka alternativa lösningar.

### Hälsan och de fysiska arbetsvillkoren

Man kan knappast göra gällande att befolkningens hälsa och arbetsförmåga har försämrats i relation till de krav som skulle ha ställts i en oföränderlig arbetsmarknad med givna arbetsuppgifter, yrkesroller och kompetensbehov. Av kapitlet Hälsan framgår att åtminstone den fysiska hälsan blivit allt bättre under årens lopp. En indikation på detta är att medellivslängden har ökat, och även dödsriskerna ”mitt i livet” har minskat.

Å andra sidan har arbetslivet förändrats i en mängd avseenden, kanske i allt hastigare takt, och möjligen också i riktningar som missgynnat de äldre i förhållande till de yngre. Exempelvis kan fullt friska äldre personers naturliga saktfärdighet vara ett hinder i högre grad än förr, och en källa till frustration för både den äldre själv och hans/hennes arbetsgivare och yngre arbetskamrater. Nedsatt syn och hörsel är andra faktorer som hör till åldrandets villkor, men som inte är någon sjukdom och inte alls behöver betyda totalt förlorad arbetsförmåga. Kanske har förväntningarna på vad som är god hälsa ökat, på samma sätt som standardkraven i fråga om så mycket annat. Ett hälsotillstånd som i dag anses dåligt kan för 50 år sedan ha uppfattats som fullt acceptabelt.

**Förr fanns  
reträttposter  
för de äldre**

I gårdagens arbetsliv fanns reträttposter tillgängliga för äldre arbetskraft – det kunde gälla städning, vaktmästarysslor, 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.

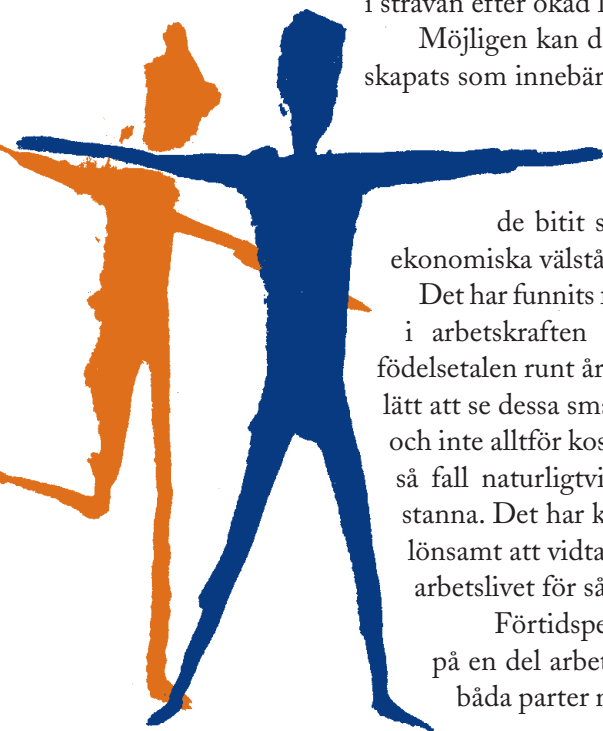
### Attityder

Lågkonjunkturåren på 1990-talet skärpte på både gott och ont effektivitetskraven i arbetslivet. Lågkonjunkturer medförde också överskott på arbetskraft i de flesta personalkategorier och åldrar. Arbetsgivarna kunde strömlinjeforma arbetsstyrkan och undvika att anställa personer som kunde bli "besvärliga", t.ex. något äldre personer eller, för den delen, småbarnsmammor. Detta var en åtminstone på kort sikt rationell strategi i strävan efter ökad lönsamhet i ett besvärligt marknadsläge.

Möjligen kan det emellertid ha gått så långt att en kultur skapats som innebär att äldre människor förväntas dra sig tillbaka, och som inte nödvändigtvis är rationell. I ett framtidsperspektiv med ont om arbetskraft kan sådana attityder, om de bitit sig fast, utgöra en onödig hämsko på den ekonomiska välfärdstillväxten.

Det har funnits få människor som varit 55–60 år och däröver i arbetskraften under 1990-talet. Detta återspeglar att födelsetalen runt år 1930 var mycket låga. Kanske har det varit lätt att se dessa små skaror över axeln, som grus i maskineriet och inte alltför kostsamma att bli av med. Denna attityd har i så fall naturligtvis minskat de äldres egen motivation att stanna. Det har kanske heller inte varit företagsekonomiskt lönsamt att vidta några särskilda åtgärder för att underlätta arbetslivet för så pass få äldre människor.

Förtidspensionering har blivit något av institution på en del arbetsplatser. Mer eller mindre outtalat räknar båda parter med att den anställde lämnar företaget före



60 års ålder. Arbetstagaren ställer in sig på detta och skulle närmast se det som ett svek om förtidspensionen uteblir. Att få en god förtidspension ter sig som en rimlig rättighet, särskilt när han/hon ser höga chefer och annan maktelit pensionera sig vid 60, på väl tilltagna villkor och utan den livsvariga nedsättning av den framtida ålderspensionen som ett förtida uttag skulle innebära.

Riksförsäkringsverkets intervjuundersökning med arbetsgivare som utförts under år 2000 tyder på att arbetsgivarna över lag inte gör några extra satsningar för anställda över 55 år. Detta kan vara något som kommer att ändras när den stora 40-talistgenerationen snart kommer upp i 60-årsåldern, och om arbetskraftsbrist dessutom skulle börja hota.

### Flexibilitet

Det minskande arbetskraftsdeltagandet i högre åldrar kan ömsom beskrivas som ett utslag av lättja och frihetslängtan, ömsom som resultat av ohälsa och utslagning. Båda beskrivningarna har fog för sig i olika enskilda fall. I alltför stor utsträckning är arbetslivet ett allt eller intet. Med bättre flexibilitet i arbetslivet och i olika institutionella system skulle fler kunna och vilja arbeta längre, med både bättre inkomster och högre självkänsla som följd.

När det gäller att göra den fysiska arbetsmiljön uthärdlig för äldre har mycket gjorts under årens lopp, särskilt inom industrin. Mörka, rökiga, tunga och olycksdrabbade miljöer är i stort sett borta. Inom de kvinnodominerade offentliga verksamheterna finns fortfarande både fysiskt och psykiskt krävande arbetsmiljöer kvar.

Delvis – men kanske inte enbart – beror detta på de svårigheter som finns att mekaniskt rationalisera arbete som består av mänskliga kontakter.

I ett antal avseenden utmärks arbetslivet av bristande flexibilitet när det gäller anpassningen till den äldre arbetskraftens förutsättningar och behov. Ovan har nämnts att reträttposterna för äldre försvunnit på arbetsplatserna. Delvis är detta ett resultat av att lönsamhets- och effektivitetskraven har ökat, men också av att människor sannolikt blivit mindre benägna att acceptera lönesänkningar för sådant arbete. Det har också ovan påpekats att flertalet arbetsgivare inte vidtar några mer omfattande åtgärder för att underlätta de äldres arbete. Det kan gälla allt från företagshälsovård med speciell inriktning på de äldres problem till graden av flexibilitet i fråga om arbetstiden, dess längd och dess förläggning.

**Svårt att mekaniskt  
rationalisera arbete  
som består av  
mänskliga kontakter**



Som antytts kan förbättringar härvidlag komma att ske genom marknadskrafternas inverkan, när en allt större del av arbetsstyrkan närmar sig 60-årsåldern och nyrekrytering blir allt svårare. Sådana förändringar har naturligtvis en kostnadsrestriktion: de får inte kosta hur mycket som helst, inte heller från ett samhällsekonomiskt perspektiv.

Det finns också brist på flexibilitet i vissa institutionella avseenden. Exempelvis är det ett känt faktum att sjukskrivning och förtidspensionering på deltid används i tämligen liten utsträckning. Skälen härtill är oklara. En möjlighet är att tanken på att vara sjuk på deltid möter psykologiskt motstånd hos både patienter och läkare. Delpensionen, som numera är under avveckling, hade inget problem av detta slag. Ett annat besvärligt område är avtalspensionerna. Dessa är i regel så konstruerade att konsekvenserna av att arbeta deltid eller byta arbete under de sista åren i arbetslivet kan bli starkt negativa för den framtida pensionen. Reglerna är ofta mycket komplicerade och mycket olika för olika delar av arbetsmarknaden.

### Slutsatser

Detta och de föregående kapitlen har behandlat olika hinder som finns för att arbeta i högre åldrar, och de faktorer som ligger bakom det sjunkande arbetskraftsdeltagandet i dessa högre åldrar. Det är ett komplicerat samspel mellan en mängd olika faktorer som påverkar den ålder vid vilken en människa lämnar arbetslivet. Flera sådana faktorer – hälsa, arbetsmiljö och ekonomiska drivkrafter – har diskuterats.

## Marknadskrafterna kommer att omvärdera den äldre arbetskraften

Arbetslinjen är ett begrepp inom svensk ekonomisk politik och arbetsmarknadspolitik. Arbetslinjen betyder att de som kan och vill arbeta, och därigenom bidra till sin egen och andras försörjning, också ska ha möjlighet att göra det. I praktiken har emellertid

arbetslinjen främst inneburit en strävan att hålla arbetslösheten nere i åldersgruppen under 55 år. I det avseendet är arbetslinjen en myt. I högre åldrar har människor snarast uppmuntrats till att träda ut ur arbetslivet. Lokalt har detta skett genom att det allmänna försäkringssystemet – sjuk- och arbetslöshetsförsäkringarna och förtidspensioneringen – fått utgöra inkörsport.

Här framträder välfärdsstatens dilemma klart. Det ska naturligtvis finnas generösa system för att försörja människor som på grund av sviktande hälsa eller avtagande krafter inte längre förmår förvärvsarbeta. Samtidigt kan det finnas en stark frestelse att mer eller mindre i strid

mot regelverkets anda använda samma system för att lösa besvärliga arbetsmarknadsproblem, vilka egentligen skulle kunna hanteras bättre från skattebetalarkollektivets – och ofta den enskildes – synpunkt. Uppenbart missbruk kan stävjas med god kontroll från försäkringskassornas och myndigheternas sida. Den gråzon som därutöver emellertid är ofrånkomlig kan minskas med förändrade attityder hos arbetsmarknadens parter, understött av en central ekonomisk politik som vidmakthåller en allmänt god efterfrågan på arbetskraft.

Den äldre arbetskraftens kvarvarande lust att hålla sig kvar i arbetslivet, kanske på viss deltid, hämmats genom avtalspensionernas konstruktion.

Detta synes särskilt gälla de komplicerade anordningarna för delar av den offentliga sektorn. I många fall är det i stort sett förlustbringande för äldre förvärvsarbetande att arbeta deltid eller ta ett annat slags arbete, jämfört med att sluta helt. Vidare är de flesta anställda avtalsenligt skyldiga att sluta vid 65 års ålder. Det finns dock en intention, inom ramen för den politiska uppgörelsen om det reformerade pensionssystemet, att avskaffa denna möjlighet att sätta lagen om anställningsskydd ur spel.

Befolkningens hälsa är inte en faktor som – generellt sett – borde vara ett hinder för arbete i högre åldrar, snarare tvärtom. Medellivslängden ökar, och det är till stor del år med förhållandevis god hälsa som läggs till livet. I scb:s återkommande undersökningar av befolkningens levnadsförhållanden har andelen människor som upplever måttligt svår eller svår ohälsa minskat under de senaste 20 åren.

Ett viktigt undantag från det sistnämnda är emellertid yngre och medelålders kvinnor, bland vilka andelen som känner dålig hälsa har ökat. Detta leder in på den mycket diskuterade frågan om arbetsmiljön i den kvinnodominerade offentliga sektorn. Arbetsmiljön i de mansdominerade branscherna, inte minst industrin, har kunnat förbättras påtagligt med hjälp av tekniska och andra hjälpmedel. På grund av verksamhetens art har det inte varit lika lätt att på teknisk väg förbättra arbetsmiljön inom vård-, omsorgs- och utbildningssektorn – i all synnerhet som minskad bemanning för vissa personalkategorier inneburit ett arbetsmiljöproblem i sig. Organisatoriska brister, bl.a. sammanhängande med den politiska styrningen, kan möjligen också ha spelat

## Lusten att hålla sig kvar i arbetslivet har hämmats av avtalspensionernas konstruktion



roll, vilket emellertid är svårt att mer objektivt belägga. Att därtill intresset för att förbättra arbetsmiljöerna varit svagt i kvinnoyrkena, jämfört med de mansdominerade yrkena, är en synnerligen allvarlig anklagelse, som enligt vad som framgått i tidigare kapitel ändå har visst fog för sig.

Den kvinnodominerade delen av arbetsmarknaden är problematisk även i ett annat avseende, nämligen att arbetskraftsavgångarna kommer att bli stora de närmaste 5–10 åren, till följd av omvälvningen av befolkningens åldersstruktur. Stora förändringar i de relativa lönenivåerna kan komma att krävas för att verksamheterna ska kunna upprätthållas, och det gör så till vida ingen större skillnad om en ökad del av produktionen skulle komma att ske i privat regi. Dyrt blir det i alla händelser, och detta oavsett om notan betalas på skattsedeln eller genom privata vårdavgifter m.m.

Eventuella positiva incitamenteffekter på arbetskraftsdeltagandet av det nya pensionssystemet och av andra förändringar i socialförsäkringar m.m., som kan komma att stå på den politiska dagordningen, beror slutligen och återigen på traditioner och allmänna attityder. På sina håll är det helt enkelt omodernt med äldre arbetskraft. Det borde naturligtvis inte vara på sådana grunder som friska människor ska få avgöra om de vill arbeta eller inte. När befolkningen i de normalt förvärvsaktiva åldrarna inom några år börjar minska är det emellertid tänkbart att den äldre arbetskraften undergår en omvärdering, genom marknadskrafternas förmedling. I USA, där ändå den befolkningsmässiga utvecklingen ter sig mindre bekymmersam än i Europa, talas ibland om "grey power". Lite av grå tinningars makt – inte bara i beslutstopparna – kan kanske komma att balansera den ungdomsdyrkan som länge varit förhärskande på arbetsmarknaden.

