

Vad får oss att arbeta fram till 65?

I serien RFV ANALYSERAR publicerar Riksförsäkringsverket sammanställningar av resultat av

- utrednings- och forskningsarbete
- uppföljnings- och konferensverksamhet

I huvudsak är det frågan om olika slag av rapporter och om minnesanteckningar från konferenser, som hållits av verket.

Publikationerna i denna serie utarbetas av olika enheter inom Riksförsäkringsverket.

I vissa slag av rapporter i denna serie kan det förekomma uttalanden som pekar på behovet av nya eller ändrade författningsbestämmelser eller rekommendationer på något område. Med anledning av sådana uttalanden tar Riksförsäkringsverket sedan i särskild ordning upp frågan om att ge ut nya eller ändrade författningar och allmänna råd på området. Uttalanden i rapporterna har således ingen självständig ställning som går utöver innehållet i gällande författningar och allmänna råd.

Utgivare: Utredningsenheten

Upplýsningar: Lizbeth Valck
tel 08-786 93 82

Skriftserier som ges ut av Riksförsäkringsverket:

RFV Föreskriver (RFFS)	Författningar med bindande föreskrifter
RFV Rekommenderar (RAR)	Allmänna råd om tillämpningen av författningar
RFV Vägledning	Beskrivning av författningsbestämmelser, allmänna råd, förarbeten, rättspraxis, exempel och kommentarer
RFV Analyserar	Resultat av utrednings- och utvärderingsarbete samt av uppföljnings- och konferensverksamhet.
RFV Anser	Tolkningar av rättsläget och uttalande om verkets åsikt i olika frågor
RFV Informerar	Redovisning av statistik, upplýsningar om regler, rutiner och praxis.
RFV Redovisar	Försäkringsanalyser och rapporter med mer begränsade frågeställningar.

Beställ hos: Riksförsäkringsverkets Kundtjänst Tfn 08-795 23 55

Fax 08-760 58 95 E-post: order@special.lagerhus.se eller på

Internet www.rfv.se

Tryck: Novum Grafiska 2001

Förord

Omkring hälften av befolkningen mellan 60–64 år står idag utanför arbetskraften trots förbättringar av hälsotillståndet sedan en längre tid. När flertalet 40-talister kommer upp i åldern 60–64 år, kring år 2008, kommer det att vara cirka 43 procent fler personer i denna åldersgrupp än idag. Om dagens avgångsbenägenheten från arbetskraften fortsätter betyder det att färre förvärvsaktiva kommer att behöva försörja allt fler pensionärer.

Fyra av tio yrkesverksamma individer säger sig önska sluta arbeta innan 65 år enligt en undersökning som Statistiska centralbyrån gjort år 2000 på uppdrag av Riksförsäkringsverket. I en framtid med ökande krav på offentliga tjänster men med färre personer i arbetskraften, blir de enskildas val att lämna arbetslivet i förtid en utmaning för välfärdssystemet. I en tidigare publikation, Socialförsäkringsboken 2000, drar vi slutsatsen att det krävs ”genomgripande förändringar av arbetsmiljö, arbetsorganisation, attityder hos arbetsgivare och fack men också hos individerna själva” för att vända på trenden mot allt tidigare utträde från arbetskraften. Ur detta perspektiv är det särskilt relevant att förstå vad som skulle kunna få människor att känna lust och ork att hålla sig kvar längre i arbetslivet. Peter Skogman Thoursie och Lizbeth Valck har närmare analyserat vad som får oss att vilja arbeta fram till 65 och varför en del av oss lämnar arbetskraften i förtid. Vår förhoppning är att denna rapport ska kunna utgöra ett bidrag till en fortsatt diskussion i denna fråga.

Stockholm i mars 2001

Edward Palmer

Chef för utredningsenheten

Innehåll

Sammanfattning	7
1 Inledning.....	10
2 Metod	11
3 Datamaterial.....	13
4 Översikt av data.....	16
4.1 <i>Undersökningsgruppens önskemål om tidigare utträde från arbetslivet..</i>	<i>16</i>
4.2 <i>Bakgrundsinformation</i>	<i>18</i>
4.3 <i>Psykosocial arbetsmiljö.....</i>	<i>19</i>
4.4 <i>Arbetsförmåga och hälsotillstånd.....</i>	<i>20</i>
4.5 <i>Ekonomisk situation.....</i>	<i>21</i>
5 Resultat	24
5.1 <i>Bakgrundsinformation.....</i>	<i>26</i>
5.2 <i>Psykosocial arbetsmiljö.....</i>	<i>27</i>
5.3 <i>Arbetsförmåga och hälsotillstånd.....</i>	<i>27</i>
5.4 <i>Ekonomisk situation.....</i>	<i>28</i>
5.5 <i>Sannolikheten att önska lämna arbetskraften före 65-årsdagen.....</i>	<i>29</i>
Litteraturförteckning	33
Bilaga 1 Bortfall.....	34
Bilaga 2 Regressionsresultat.....	37

Sammanfattning

Allt färre människor från 60 år och uppåt finns kvar i arbetslivet enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar. Enligt en undersökning Riksförsäkringsverket lät genomföra år 2000 önskar drygt 40 procent av de yrkesverksamma sluta arbeta före 65 års ålder och trenden mot en allt lägre utträdesålder verkar fortsätta.

Det finns olika faktorer som verkar för sänkt utträdesålder och andra som verkar för höjd utträdesålder. Till exempel har höjda nivåer på ersättning från offentliga och andra förmånssystem höjt den allmänna levnadsstandarden i Sverige. Denna utveckling skulle kunna tala för det sjunkande arbetskraftsdeltagandet i högre åldrar då individer anser sig ha råd att gå i pension innan 65 år. Men yngre generationer har även fått det bättre än äldre i termer av bättre hälsa, längre utbildning och längre semester. Yngre generationers senare inträde i arbetslivet i och med längre studier i kombination med det förbättrade hälsotillståndet för flertalet borde tala för en högre utträdesålder. Dessutom har de yrkesverksammas arbetsförmåga förbättrats markant sedan mitten av 1970-talet, speciellt bland yrkesverksamma mellan 55 och 64 år, vilket även borde tala för en höjd utträdesålder generellt.

Ambitionen i denna studie har varit att undersöka möjliga faktorer bakom individers önskemål om utträde från arbetskraften före 65 år. Studien har gjorts på basis av information från Riksförsäkringsverkets *Enkätundersökning om arbetsförhållanden, hälsa och pension år 2000*. Undersökningsgruppen har begränsats på två olika sätt. Dels studeras den del av arbetskraften som vi anser ha goda förutsättningar att arbeta fram till 65 års ålder (dvs. yrkesverksamma utan pension, tillfälligt tjänstlediga och arbetslösa som inte har fyllt 65). Dels studeras de individer som har tagit ställning till om de planerar att arbeta fram till 65 år eller vill lämna arbetskraften innan dess.

För att analysen i första hand inte ska bli beskrivande har logistisk regressionsanalys tillämpats för att utreda de befintliga sambanden mellan önskemålet att sluta arbeta före 65 år och faktorer som psykosocial arbetsmiljö, arbetsförmåga och ekonomiska drivkrafter. Datamaterialet har dock varit begränsat, vilket har medfört två olika slags problem. Dels saknar vi information om individer som faktiskt har lämnat arbetskraften före 65 år, vilket innebär att vi delvis har en selektion av individer med starka preferenser för fortsatt arbete. Men vi har också ett begränsat utbud av testvariabler, vilket beror på bortfall i datamaterialet.

Resultaten visar på både signifikanta och icke signifikanta samband. Ålder är till exempel en betydelsefull faktor bakom sannolikheten att vilja lämna arbetskraften i förtid, ju äldre individen är desto mindre sannolikt att han/hon önskar lämna arbetskraften före 65-årsdagen. Detta negativa samband förklaras av en selektionseffekt i materialet.

På de flesta andra områden förekommer kön som förklarande faktor, men i detta sammanhang ger kön inget signifikant utslag på sannolikheten att önska lämna arbetskraften i förtid. Det kan alltså finnas en annan förklaring till att kvinnor i något större utsträckning än män vill lämna arbetskraften före 65 år, vilket vi kunde konstatera utifrån den beskrivande statistiken. Ett antal studier har till exempel kommit fram till att den försämring som tycks ha skett av den psykosociala arbetsmiljön nästan enbart gäller kvinnodominerade yrken. Därför är det inte uppseendeväckande att den psykosociala arbetsmiljön uppvisar ett positivt samband med sannolikheten att vilja lämna arbetskraften i förtid. Vi kan se att höga krav på arbetet, som att behöva arbeta för fort eller hårt, en alltför stort arbetsinsats, förekomsten av motstridiga krav eller för lite tid att hinna med sina arbetsuppgifter, medför en större sannolikhet att önska lämna arbetskraften tidigt. Likaså medför även en försämrad arbetsförmåga en signifikant större risk att individen önskar lämna arbetskraften i förtid.

Dessutom har ekonomiska incitament betydelse. Avtalspension medverkar till exempel till ett förtida utträde då den ger en högre nivå på den sammanlagda pensionen än om individen inte har rätt till avtalspension. Avtalsförsäkringar har dessutom under de senaste åren erbjudit nya vägar för tidigt utträde då olika försäkringar i många fall erbjuds redan före 65-årsåldern. Möjlighet till avtalspension före 61 års ålder medför därför en större sannolikhet, då den individuella inkomstförlusten blir mindre och fritidens attraktionskraft förstärks. Andra ekonomiska incitament som exempelvis en genomsnittlig inkomstnivå över taket för den pensionsgrundande inkomsten medför också en större sannolikhet att individer önskar lämna arbetskraften i förtid. Detta samband tyder på att ekonomiska incitament för fortsatt arbete avtar då individen vid pensionering inte får kompensation för inkomster över 7,5 basbelopp. Civilstånd kan också ses som en ekonomisk indikator men vi föredrar att definiera den som en bakgrundsvariabel. Sannolikheten för att individen lämnar arbetskraften i förtid är större för gifta än för ensamstående. En rimlig tolkning man kan göra är att det är betydligt lättare för ett par att leva på två inkomster, och därför blir det lättare för de att själva bestämma om någon eller båda ska sluta arbeta i förtid, än för en ensamstående som enbart kan förlita sig på en inkomst.

Skillnader i utbildningsnivå gav inte något statistiskt signifikant utslag på sannolikheten att önska lämna arbetskraften i förtid. Det kan vara möjligt att

de löneskillnader som följer av högre utbildning ligger bakom önskemålet om ett förtida utträde från arbetslivet snarare än skillnader i utbildningsnivå. Denna hypotes kan vi dock inte testa eftersom vi saknar uppgifter.

Sammantaget visar resultaten i vår undersökning att psykosocial arbetsmiljö, arbetsförmåga och ekonomiska drivkrafter är alla viktiga faktorer bakom önskemålet om ett förtida utträde från arbetslivet. Våra resultat är även hållbara när vi testar alternativa mått på dessa faktorer. Om den minskande arbetskraftsdeltagandet i högre åldrar i sig är ett problem för samhällsekonomin, behövs en rad åtgärder på alla dessa tre områden om fler individer ska vilja och orka arbeta fram till 65-årsdagen.

1 Inledning

Den allmänna pensionsåldern med full kompensation sänktes 1976 från 67 till 65 år, men möjlighet finns att pensionera sig med reducerad kompensation redan vid 61 års ålder. Sedan en längre tid tillbaka finns dock allt färre människor i 60-årsåldern och uppåt kvar i arbetslivet. Ungefär en tredjedel av befolkningen mellan 60 och 64 år har förtidspension, men enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftundersökningar står nästan hälften utanför arbetskraften. En del försörjer sig genom privata besparingar, andra genom avtalspensioner eller förtida uttag. Ytterligare andra lever på makens, makans eller andra personers inkomster.

Enligt den undersökning som Riksförsäkringsverket lät genomföra inom ramen för Socialförsäkringsboken år 2000 verkar människors önskemål om att sluta arbeta tidigt fortsätta. Mot denna bakgrund är det angeläget att förstå vilka faktorer som ligger bakom det sjunkande arbetskraftsdeltagandet i högre åldrar. Syftet med denna studie är att utröna vilka olika faktorer som medverkar till att människor planerar att lämna arbetskraften före 65 års ålder. Vi har i huvudsak undersökt vilken betydelse arbetsförhållanden och psykosocial arbetsmiljö, arbetsförmåga och hälsotillstånd samt individens ekonomiska förutsättningar har, för sannolikheten att de ska vilja lämna arbetskraften i förtid. Data kommer i huvudsak från Riksförsäkringsverkets undersökning om arbetsförhållande, hälsa och pension år 2000.

Tidigare studier som analyserar faktorer bakom sjunkande arbetskraftsdeltagande har främst studerat risker för förtidspensionering.¹ I dessa studier har man jämfört egenskaper hos individer som beviljats respektive inte beviljats förtidspension. Man har bland annat funnit att individernas yrke, födelseland, kön, ålder och kompensation för bortfall av arbetsinkomst är betydelsefulla faktorer bakom förtidspensionering.

Rapporten inleds med en presentation av den metod och de data som använts i studien. Därefter ges en översikt av data, indelad efter önskemål om tidigare utträde från arbetskraften, med avseende på olika egenskaper. Resultaten av de faktorer som testas i olika modeller presenteras i efterföljande kapitel. Rapporten avslutas med en sammanfattande diskussion.

¹ För en översikt av dessa studier se bl.a. Palme & Svensson (2000) och Wadensjö & Sjögren (2000).

2 Metod

För att studera olika tänkbara egenskaper som bidrar till att förklara varför individer planerar att lämna arbetslivet innan de fyllt 65 år använder vi oss av logistisk regression. Detta är en lämplig metod när två utfall av den beroende variabeln studeras, i vårt fall 1) individer som önskar lämna yrkeslivet före 65 års ålder till skillnad från 2) individer som vill arbeta fram till 65. Båda utfallen mäts vid intervjuditpunkten.²

Utfallet av önskemålet förklaras av de oberoende (eller förklarande) variablerna. De oberoende variabler som testas i denna studie har delats in i följande områden; 1) bakgrundsinformation om individen, 2) psykosociala arbetsmiljöfaktorer och arbetsförhållanden, 3) arbetsförmåga och hälsotillstånd, samt 4) individens ekonomiska förutsättningar.

Samtliga variabler kan tänkas ha betydelse för utfallets riktning. För att så långt som möjligt undvika eventuella skensamband mellan en förklaringsvariabel och önskemålet om ett tidigare utträde är det möjligt att via logistisk regression bedöma effekten av en specifik variabel och samtidigt kontrollera att övriga förklaringsvariabler inte inverkar på utfallet, dvs. att värden på övriga faktorer hålls konstanta. Resultaten tolkas på så sätt att effekten av varje variabel ses oberoende av övriga variabler. Detta innebär att man får föreställa sig två individer, som skiljer sig beträffande den egenskap vi analyserar, men som annars är lika med avseende på övriga variabler.

Resultaten presenteras med hjälp av koefficienter för vardera variabel. En positiv (negativ) koefficient tolkas så att den förklarande variabeln påverkar utfallet positivt (negativt), dvs. sannolikheten att man planerar att lämna yrkeslivet före 65 ökar (minskar).

Statistiska förklaringsmodeller av detta slag utgör naturligtvis en förenkling av verkligheten. Vi har inte tillgång till samtliga bakgrunds- och mellanliggande variabler som kan tänkas ha betydelse för utfallets riktning, vilket innebär att väsentliga bestämningsfaktorer kan saknas i analysen och därmed påverka resultaten. Exempelvis saknas det information om hur olika individer värderar sin fritid i förhållande till arbetstid eller i vilken grad yrkeskunskaperna är föråldrade inom undersökningsgruppen. Andra faktorer som rimligen också spelar roll är skillnader i individuella egenskaper som stresstålig-

² För en närmare beskrivning av logistisk regression, se Scott Long (1997).

het, motivation, personlighet och vad olika individer förknippar med arbetsglädje.

För att analysera hur pass känsliga modellerna är, använder vi oss av alternativa modellspecifikationer i analysen, där vi testar diverse mått på arbetsmiljö, hälsa och ekonomiska indikatorer. På så sätt kontrollerar vi om de presenterade modellerna är tillförlitliga och hållbara. Vi kommer i det följande att se att vare sig vi saknar mellanliggande variabler eller ej så är de presenterade modellerna hållbara och därmed även de slutsatser vi drar.

3 Datamaterial

Materialet till denna studie är hämtat från två databaser, dels en enkätundersökning som Statistiska centralbyrån genomfört på uppdrag av Riksförsäkringsverket under år 2000, *“Enkät till individer om arbetsförhållande, hälsa och pension”*, dels uppgifter hämtade från LINDA-databasen.³

Riksförsäkringsverkets enkätundersökning utgörs av ett slumpmässigt urval från LINDA-databasen 1998. Urvalet omfattade 5100 personer som år 2000 var i åldrarna 35–70 år. Uppgifterna från LINDA avser inkomståret 1999. För att ingå i urvalet krävdes att de intervjuade skulle ha minst en pensionspoäng (motsvarande ett basbelopp) intjänad någon gång under åren 1985–1998 och på detta sätt fångades endast de individer in, som har eller har haft förvärvsarbete någon gång under sitt liv. Insamlingsperioden för enkäten pågick från den 15 mars–27 april år 2000.

Respondenterna delades in i följande grupper:

- Grupp 1: personer i arbetskraften (yrkesverksamma inklusive tillfälligt tjänstlediga och arbetslösa) som vid intervjutidpunkten inte hade pension i någon form,
- Grupp 2: individer som både förvärvsarbetar och har pension i någon form eller personer som kategoriserar sig själva i huvudsak som studenter,
- Grupp 3: pensionärer eller personer med avgångsvederlag som löper fram till pension.

I denna rapport studeras endast den del av arbetskraften som består av yrkesverksamma, tillfälligt tjänstlediga och arbetslösa som vid intervjutidpunkten inte har någon form av pension (grupp 1). Vi utesluter med andra ord bland annat yrkesverksamma personer som samtidigt har förtidspension, delpension eller någon annan form av pension, dvs. personer som kan antas ha starka preferenser eller anledning att vilja lämna arbetskraften i förtid. Dessutom utesluts individer som är 65 år och äldre.

Tabell 1 visar hur de intervjuade under 65 år, som inte har pension, förhåller sig till ett förtida utträde från arbetskraften. Drygt 40 procent anger att de

³ För närmare beskrivning av LINDA databasen, se <http://www.nek.uu.se/linda/Linda.html>.

planerar att lämna yrkeslivet före 65 års ålder och detta gäller både kvinnor och män. Andelen osäkra svar är dock stor, drygt 30 procent och den är något större för kvinnor än för män.

Tabell 1 Procentandel individer som planerar respektive inte planerar lämna yrkeslivet före 65 års ålder bland intervjuade som inte har pension (grupp 1). Antal individer inom parentes (n)

	Önskar lämna	Önskar inte lämna	Vet ej	Total (n)
Totalt 35–64 år	42,6	26,0	31,4	100 (2268)
Kvinnor 35–64 år	42,2	24,3	33,5	100 (1188)
- 35–44 år	39,1	18,5	42,4	100 (432)
- 45–54 år	41,0	24,3	34,7	100 (432)
- 55–64 år	47,8	32,1	20,1	100 (324)
Män 35–64 år	43,0	27,9	29,1	100 (1080)
- 35–44 år	41,2	20,8	38,0	100 (347)
- 45–54 år	42,0	30,2	27,8	100 (414)
- 55–64 år	46,4	32,6	21,0	100 (319)

Påfallande få människor i yngre åldrar har svarat att de planerar att fortsätta arbeta fram till 65 år, 39 procent av kvinnorna mellan 35 och 44 år och 41 procent av männen har planer på att lämna arbetskraften i förtid. Samtidigt är andelen osäkra (som svarat vet ej) stor bland de yngre men denna osäkerhet minskar med stigande ålder. Äldre generationer anger i större utsträckning än yngre att de inte vill sluta arbeta i förtid. En rimlig tolkning är att de som vill och har planerat att sluta i förtid av privata skäl, faktiskt gjort det och därför inte ingår i den redovisade gruppen. En sådan "åldersselektion" syns redan i 55-årsåldern då det är vanligare att de intervjuade svarar att de planerar att stanna kvar fram till allmän pensionsålder, samtidigt som de osäkra svaren minskar avsevärt i denna grupp.

I den fortsatta studien har individer med en osäker inställning till ett tidigare utträde från arbetskraften uteslutits från analysen eftersom vi bara är intresserade av faktorer bakom önskemålet att lämna yrkeslivet före 65 år eller ej. Dessa personer exkluderades från dataunderlaget och efter dessa avgränsningar kvarstår 1556 individer.

Partiellt bortfall har också uteslutits från materialet, vilket innebär att individer som inte svarade på samtliga frågor av intresse för studien uteslöts. Underlaget reducerades då med ytterligare 173 individer och antalet personer i studiens slutliga undersökningspopulation är 1383 individer. Dessa slutgiltiga data som ligger till grund för studien är representativa ur ett köns- och åldersperspektiv enligt den bortfallsanalys som presenteras i Bilaga 1.

4 Översikt av data

Detta avsnitt presenterar i huvudsak data som beskriver undersökningsgruppens sammansättning.⁴ Dessa presenteras i form av frekvenstabeller över de variabler av betydelse som använts i den regressionsanalys som redogörs för i kapitel 5.⁵ Redovisningen består i huvudsak av tabeller där varje förklarande variabel skildras indelad efter önskemål om förtida utträde från arbetskraften. Till skillnad från resultatdelen i rapporten dras inga slutsatser från översiktsdelen då synbara samband utifrån deskriptiv statistik inte nödvändigtvis behöver gälla när andra testvariabler hålls konstanta.

4.1 Undersökningsgruppens önskemål om tidigare utträde från arbetslivet

De individer som har en klar uppfattning om ett framtida arbetskraftsdeltagande har delats in i de som planerar att lämna arbetskraften innan de fyller 65 år och de som önskar arbeta fram till allmän pensionsålder. Tabell 2 presenterar de olika gruppernas fördelning efter kön och ålder.

⁴ Mer deskriptiv statistik utifrån Riksförsäkringsverkets individenkät presenteras i "Socialförsäkringsboken 2000, Tema: Efter 55 – Välfärd, arbete och fritid".

⁵ Andra variabler av betydelse (signifikanta) som testats i analysen presenteras endast i alternativa modeller i Bilaga 2. I undersökningen testades även sektortillhörighet, arbetsplatsstorlek samt kontroll över individens arbetssituation men då dessa variabler inte inverkar på sannolikheten sluta arbeta tidigt uteslöts dessa från analysen. För närmare granskning av data kan författarna kontaktas.

Tabell 2 Procentandel individer som planerar respektive inte planerar att lämna yrkeslivet före 65 års ålder och som inte har pension (grupp 1)

	Önskar lämna	Önskar inte lämna	Total (n)
Totalt 35–64 år	61,8	38,2	100 (1383)
Kvinnor 35–64 år	62,9	37,1	100 (696)
- 35–44 år	67,4	32,6	100 (227)
- 45–54 år	61,8	38,2	100 (267)
- 55–64 år	59,6	40,4	100 (224)
Män 35–64 år	60,7	39,3	100 (687)
- 35–44 år	67,9	32,1	100 (196)
- 45–54 år	56,9	43,1	100 (267)
- 55–64 år	58,9	41,1	100 (223)

Anm: Personer med osäker inställning till ett tidigare utträde från arbetskraften har uteslutits.

Omkring tre av fem individer planerar ett tidigare utträde från arbetskraften och bland kvinnor är detta önskemål något vanligare än bland män. Likaså anger yngre generationer i större utsträckning att de vill sluta förvärsarbete före 65 år. Den större andel kvinnor respektive män i ålderskategorin 35–44 år som önskar lämna yrkeslivet i förtid kan tänkas spegla den del av befolkningen som under denna period av livet har som svårast att kombinera familjebildning med arbetsliv. Det kan därför finnas anledning att tro att man inte kommer att orka arbeta fram till 65 år eller att fritid i förhållande till arbetsliv värderas annorlunda just under denna fas i livet. En annan tolkning kan vara att de yngre är väl medvetna om dagens och gårdagens hälso-, arbetsmiljö- och anpassningsproblem som bland annat har medfört att omkring hälften av den manliga äldre arbetskraften och en ännu större andel av den kvinnliga faktiskt har lämnat arbetslivet före 65 års ålder. I så fall grundar de yngre sin uppfattning på dagens situation vilken egentligen gäller för personer som trädde in i yrkeslivet för 35–45 år sedan. Förhållandena framöver är svåra att förutsäga men kommer sannolikt att vara mycket annorlunda från dagens.

Men det är inte enbart i fråga om önskemål på arbetskraftsdeltagande som denna åldersselektion gör sig gällande. Ålderskillnader är även tydliga när man studerar andra indikatorer för arbetsförhållanden, hälsa, arbetsmiljö eller ekonomi. De översiktliga data som presenteras i följande avsnitt presenteras därför i form av svarsfrekvenser som är justerade för ålder inom den åldersfördelning som studeras (35–64 år). Detta innebär att andelarna är kontrolle-

rade för skillnader i ålder och resultatet bör tolkas som att dessa andelar inte skulle förändras om ålderssammansättningen bland den undersökta gruppen vore en annan.

4.2 Bakgrundsinformation

I Tabell 3 presenteras medelvärden och procentandelar avseende en del bakgrundsinformation om undersökningsgruppen, indelade efter önskemål om tidigare utträde från yrkeslivet. Genomsnittsåldern är 1,6 år högre för den grupp som önskar stanna kvar i arbetslivet och den något högre genomsnittsåldern tyder delvis på den selektion som finns i datamaterialet av äldre med starka preferenser för arbete.

Tabell 3 Bakgrundsinformation för individer som planerar respektive inte planerar att lämna yrkeslivet före 65 års ålder och som inte har pension (grupp 1). Andel i procent och antal observationer (n) inom parentes

	Önskar lämna	Önskar inte lämna	Total (n)
Ålder (genomsnitt)	48,7 år	50,3 år	100 (1383)
Kön			
- Kvinnor	62,9	37,1	100 (696)
- Män	60,8	39,2	100 (687)
Civilstånd			
- Gift eller samboende	63,8	36,2	100 (880)
- Ensamstående	58,4	41,6	100 (503)
Födelseland			
- Född i Sverige	61,7	38,3	100 (1264)
- Född i Norden (exkl. Sverige)	64,3	35,7	100 (66)
- Född utanför Norden	60,8	39,2	100 (53)
Utbildningsnivå			
- Förgymnasial	58,4	41,6	100 (302)
- Gymnasium	62,7	37,3	100 (630)
- Högskoleutbildning	63,7	36,3	100 (439)
- Forskarutbildning	33,8	66,2	100 (12)

Anm. Procentandelar är justerade för ålder.

Det är något vanligare att kvinnor vill lämna arbetskraften i förtid. Likaså önskar cirka 64 procent av de gifta (eller samboende) lämna arbetskraften före 65 års ålder jämfört med 58 procent av de ensamstående.

Majoriteten i undersökningspopulationen är svenskfödd. Etnisk bakgrund, definierad utifrån individens födelseland, visar på små skillnader mellan de som önskar respektive inte önskar lämna arbetskraften i förtid. En något större andel av de som är födda i Norden anger dock önskemål att vilja sluta i förtid, därefter kommer de svenskfödda.

Utbildningsnivå tycks ha betydelse i detta sammanhang och bortsett från de som har forskarutbildning visar det sig att ju högre utbildning, desto vanligare är önskemålet att sluta förvärvsarbeta innan 65 år. Cirka 64 procent av de som har högskolekompetens har till exempel planer på att sluta arbeta i förtid, medan motsvarande procentandel bland de med forskarutbildning är betydligt lägre, 34 procent.⁶

4.3 Psykosocial arbetsmiljö

Den fysiska arbetsmiljön har förbättrats under lång tid enligt undersökningarna av befolkningens levnadsförhållanden (ULF). Däremot har de psykosociala arbetsförhållandena och deras betydelse uppmärksammats på allvar sedan 1980-talet. I denna studie undersöker vi därför om olika indikatorer på psykosocial arbetsmiljö motverkar eller medverkar till önskemål om tidigare utträde från arbetskraften.⁷

I denna del av rapporten presenteras två psykosociala arbetsmiljöindikatorer. De mått som används är dels graden av krav i den dagliga arbetssituationen och dels graden av socialt stöd från överordnade och arbetskamrater. Kravdimensionen innehåller arbetstempo och graden av arbetsinsats, tidspress och psykiskt motstridiga krav. Socialt stöd handlar om att känna arbetsgemenskap med kollegor och överordnade, att möta förståelse för vardagsproblem, men också om att få handledning och återkoppling i arbetet. Tabell 4 redovisar variablernas fördelning.

⁶ Observera att endast 12 individer i undersökningspopulationen hade forskarkompetens.

⁷ Indikatorer på fysisk arbetsmiljö såsom tungt arbete, exponering för negativ fysisk arbetsmiljö och obekväma arbetstider har uteslutits från analysen då det interna bortfallet hade begränsat dataunderlaget avsevärt.

Tabell 4 Psykosocial arbetsmiljö bland individer som planerar respektive inte planerar att lämna yrkeslivet före 65 års ålder och som inte har pension (grupp 1). Andel i procent och antal observationer (n) inom parentes

	Önskar lämna	Önskar inte lämna	Total (n)
Krav			
- Låga	56,9	43,1	100 (594)
- Medel	62,9	37,1	100 (411)
- Höga	68,3	31,7	100 (378)
Socialt stöd			
- Låg	63,6	36,4	100 (610)
- Medel	63,8	36,2	100 (470)
- Hög	55,1	44,9	100 (303)

Anm. Procentandelar är justerade för ålder.

Tabellen visar att en större del av undersökningsgruppen bedömer att deras arbetssituation innehåller låga krav och lite socialt stöd. Majoriteten av undersökningsgruppen vill lämna arbetskraften före 65 år och den andel som föredrar att lämna arbetskraften i förtid stiger när nivån på kraven ökar. Till exempel vill 57 procent av personerna med låga krav sluta i förtid mot 68 procent av dem med höga krav. Tydliga skillnader mellan grupperna med olika önskemål finns också när det gäller hur individerna upplever det sociala stödet på sin arbetsplats. Knappt 64 procent av de som rapporterar ett lågt socialt stöd vill lämna arbetskraften före 65 år, men den andel som vill sluta i förtid minskar då det sociala stödet på arbetsplatsen är större.

4.4 Arbetsförmåga och hälsotillstånd

Rent allmänt har individernas arbetsförmåga och hälsotillstånd förbättrats sedan mitten av 1970-talet, särskilt bland de äldre (ULF). En allmänt god arbetsförmåga och hälsotillstånd styrks även av Riksförsäkringsverkets undersökning.

I Tabell 5 presenteras olika nivåer av försämrad arbetsförmåga, vilket definieras som graden av nedsättning vid intervjudidpunkten i förhållande till den bäst upplevda. Det framgår att de intervjuade i undersökningen är rätt så friska, närmare 82 procent anger inga eller små (10–20 procent) försämringar av arbetsförmågan jämfört med den bästa situationen i livet. Men det är så mycket som 57 procent som önskar lämna arbetslivet i förtid trots att de an-

ger en oförändrad arbetsförmåga. Motsvarande andel stiger dessutom med graden av nedsättning; ju större försämring i arbetsförmågan, desto fler är det som vill lämna arbetslivet i förtid.

Tabell 5 **Arbetsförmåga bland individer inom undersökningsgruppen som planerar respektive inte planerar att lämna yrkeslivet före 65 års ålder och som inte har pension (grupp 1). Andel i procent och antal observationer (n) inom parentes**

	Önskar lämna	Önskar inte lämna	Total (n)
Försämrad arbetsförmåga			
- 0 procent	57,2	42,8	100 (458)
- 10–20 procent	63,6	36,4	100 (674)
- 30–50 procent	65,5	34,5	100 (222)
- 60–100 procent	67,1	32,9	100 (29)

Anm. Procentandelar är justerade för ålder.

4.5 Ekonomisk situation

En möjlig faktor bakom önskemålen om tidigare utträde är de ekonomiska förutsättningarna, eftersom individens inkomstnivå ligger till grund för den pensionsunderlag och därmed ersättningsnivå han/hon väntas få vid pensionering.⁸ Hög inkomst är dessutom en förutsättning för ett privat sparande och därmed möjlighet att lättare själv bestämma när man vill lämna arbetskraften. Många försäkrade har dessutom, tack vare olika avtalsförsäkringar, möjlighet att gå i pension innan den allmänna pensionsåldern.

För att mäta om dessa faktorer föranleder tidigare utträde från arbetskraften används olika nivåer av genomsnittlig pensionsgrundad inkomst uttryckt i termer av pensionspoäng⁹ under de senaste fem inkomståren, inkomster över

⁸ Pensionsunderlag baseras bl.a. på pensionsgrundad inkomst (PGI).

⁹ Pensionspoäng räknas utifrån pensionsgrundade inkomster över ett basbelopp och upp till 7,5 basbelopp. Ett pensionspoäng motsvarar ett basbelopp.

taket¹⁰ samt möjligheten att uppbära avtalspension före 61 års ålder.¹¹ Dessa indikatorer presenteras i Tabell 6.

Tabell 6 Ekonomiska faktorer bland individer som planerar respektive inte planerar att lämna yrkeslivet före 65 års ålder och som inte har pension (grupp 1). Andel i procent och antal observationer (n) inom parentes

	Önskar lämna	Önskar inte lämna	Total (n)
Genomsnittlig pensionspoäng de fem senaste åren (GP)			
- $0 < GP \leq 4$	59,0	41,0	100 (265)
- $4 < GP \leq 5$	61,6	38,4	100 (265)
- $5 < GP \leq 6$	58,4	41,6	100 (304)
- $6 < GP \leq 7,5$	63,3	36,7	100 (284)
Genomsnittlig inkomst >7,5 (inkomster över tak)	67,2	32,8	100 (265)
Möjlighet till avtalspension före 61-årsåldern			
- Ja	74,7	25,3	100 (170)
- Nej	59,2	40,8	100 (722)
- Vet inte	61,2	38,8	100 (491)

Anm. Procentandelar är justerade för ålder. Pensionspoäng räknas på inkomster upp till 7,5 basbelopp. Högre inkomster (inkomster över tak) är inte pensionsgrundande.

Utifrån dessa nivåer ser vi att individer med inkomster över taket, vilka inte ger rätt till pension, i större utsträckning anger att de planerar sluta arbeta före 65 års ålder. Till exempel anger 63 procent av gruppen med en genomsnittlig pensionspoäng på mellan 6 och 7,5 de fem senaste åren att de önskar lämna arbetskraften i förtid. Motsvarande andel för gruppen med en genomsnittlig inkomst över taket är 67 procent.

¹⁰ Inkomst över intjänat tak definieras som inkomster över 7,5 basbelopp.

¹¹ Med andra ord, vid en tidigare ålder än den gällande för den allmänna pensionssystemet (61 år med reducerad kompensation).

De som vill lämna arbetskraften tidigt har även i större utsträckning möjlighet att erhålla avtalspension före 61 års ålder.¹² Viktigt att notera är dock att en betydande andel av undersökningsgruppen inte vet om de har möjlighet till avtalspension före 61 års ålder.

En mängd faktorer förklarar det sjunkande arbetskraftsdeltagandet i högre åldrar och dessutom samvarierar många gånger förklarande variabler med varandra. Ett samband man ser utifrån deskriptiv statistik behöver därför inte bero på en specifik variabel utan kan i princip fånga in en indirekt effekt av en annan förklarande variabel. Med andra ord ligger det en fara i att dra slutsatser endast utifrån deskriptiv statistik. Vi tillämpar därför logistisk regression som analysmetod för att undvika eventuella skensamband mellan förklaringsvariablerna och den beroende variabeln.

¹² Nästan samtliga anställda har rätt till avtalspension. En del av dem har dessutom avtalsförsäkringar som kan tas ut före 61.

5 Resultat

Detta avsnitt presenterar tre regressionsmodeller där olika faktorer har beaktats samtidigt och resultaten från regressionsmodellerna presenteras i Tabell 7. Resultaten ska tolkas så att effekten av varje variabel är uträknad med hänsyn till att värdena på modellens övriga variabler hålls konstanta.

I Modell 1 testas några indikatorer på psykosocial arbetsmiljö utifrån förutsättningen att vi konstanthåller övrig bakgrundsinformation. Modell 2 inkluderar individernas arbetsförmåga och i Modell 3 lägger vi till indikatorer för individernas ekonomiska förutsättningar. I de olika modellerna redovisas de variabler och resultat som vi anser intressanta att lyfta fram. Andra variabler presenterade i föregående kapitel har testats men då de inte har gett något statistiskt signifikant utfall kommenteras de därför inte i rapporten. I analysen kommenteras däremot resultaten från alternativa specifikationer till modellerna, vilka även är signifikanta. Resultaten från dem redovisas separat i Bilaga 2.

Tabell 7 Faktorer av betydelse för önskemål om tidigare utträde från arbetskraften. Skattade koefficienter av logistisk regression och standardfel inom parentes

<i>Variabler</i>	<i>Modell 1</i>	<i>Modell 2</i>	<i>Modell 3</i>
Kvinna	0,06 (0,11)	0,07 (0,11)	0,21 (0,13)
Ålder	-0,03*** (0,01)	-0,03*** (0,01)	-0,03*** (0,01)
Gift/sambo	0,23* (0,12)	0,25** (0,12)	0,24** (0,12)
Utbildningsnivå			
Referensgrupp: förgymnasial			
- gymnasial	0,15 (0,15)	0,17 (0,15)	0,16 (0,15)
- högskola	0,15 (0,16)	0,19 (0,16)	0,09 (0,17)
- forskarutbildning	-1,26** (0,64)	-1,16* (0,64)	-1,37** (0,65)
Krav			
Referensgrupp: Låg			
- Medel	0,21 (0,14)	0,20 (0,14)	0,22 (0,14)
- Hög	0,45*** (0,15)	0,43*** (0,15)	0,44*** (0,15)
Socialt stöd			
Referensgrupp: Låg			
- Medel	0,04 (0,13)	0,07 (0,13)	0,07 (0,13)
- Hög	-0,22 (0,15)	-0,19 (0,15)	-0,22 (0,15)
Försämrad arbetsförmåga	-	0,11*** (0,04)	0,11*** (0,04)
Genomsnittlig pensionspoäng (GP)			
Referensgrupp: 0 < GP ≤ 4			
- 4 < GP ≤ 5	-	-	0,05 (0,18)
- 5 < GP ≤ 6	-	-	0,01 (0,18)
- 6 < GP ≤ 7,5	-	-	0,24 (0,19)
- GP > 7,5	-	-	0,41** (0,21)
Möjlighet till avtalspension			
Referensgrupp: nej			
- ja	-	-	0,74*** (0,20)
- vet ej	-	-	0,13 (0,13)
Konstant	1,31*** (0,41)	1,23*** (0,13)	0,94** (0,45)
Test statistika, chi2 ^Δ	40,9***	48,4***	71,0***
Observationer	1 383	1 383	1 383

*** signifikant på 1 procent signifikansnivå

** signifikant på 5 procent signifikansnivå

* signifikant på 10 procent signifikansnivå

Δ Test för om alla variabler tillsammans förklarar önskemålet om ett tidigare utträde från arbetskraften.

5.1 Bakgrundsinformation

Modell 1 visar för det första att kön inte har någon betydelse för sannolikheten att planera att lämna arbetskraften i förtid. I vår studie kan det med andra ord finnas en annan förklaring till att kvinnor i något större utsträckning än män vill lämna arbetskraften före 65 år, vilket vi kunde konstatera utifrån den beskrivande statistiken. Exempelvis visar olika studier att den försämring som tycks ha skett av den psykosociala arbetsmiljön nästan enbart gällt kvinnodominerade yrken. En tolkning skulle därför kunna vara att det snarare är skillnader i psykosocial arbetsmiljö, yrke eller i lön och inte skillnader i kön som förklarar skillnader i önskemål om ett förtida utträde från arbetslivet.

Sannolikheten att önska gå i förtid minskar däremot vid stigande ålder. Den negativa koefficienten för ålder återspeglar framförallt den ovan nämnda selektion av äldre som har starka preferenser för arbete. Sannolikheten är även signifikant större bland gifta eller samboende jämfört med ensamstående. En tänkbar förklaring är att gifta i större utsträckning föredrar mer fritid tillsammans eller omvänt att arbetet för ensamstående spelar en relativt viktigare roll i livet. Dessutom är det svårare för en pensionär att klara sig på en pension än när två inkomster ligger till grund för den gemensamma hushålls ekonomin. Vidare visar statistik från Statistiska centralbyrån att män i genomsnitt är två år äldre än sin partner, vilket i det här fallet skulle kunna innebära att sannolikheten att vilja lämna arbetskraften i förtid borde öka vid stigande åldersskillnad mellan makarna. Denna hypotes skulle framförallt gälla kvinnor, som i genomsnitt är yngre, vilka borde ha starka preferenser att lämna arbetskraften i förtid, dvs. ungefär vid samma tidpunkt som sin man. I denna studie har vi även testat hypotesen att gifta kvinnor i större utsträckning än ensamstående planerar att lämna arbetskraften tidigt, men detta är en hypotes vi inte funnit stöd för.¹³

Tabell 3 i kapitel 4.1 visade att ju högre utbildningsnivå, desto större var den andel som vill sluta förvärvsarbeta i förtid. Modell 1 visar dock ingen signifikant större risk för tidigare utträde bland de högre utbildade (till och med högskola) jämfört med dem som endast har förgymnasial utbildning. Däremot är sannolikheten att vilja lämna arbetskraften i förtid mindre bland de med forskarutbildning i förhållande till de som endast har förgymnasial utbildning. Detta kan spegla forskarnas starka preferenser för sitt forskningsarbete vilket i sig är en förutsättning för att bedriva forskning. Statistiskt sett är detta påstående hållbart men vi avstår från att dra slutsatser utifrån detta re-

¹³ Detta resultat samt resultat som fortsättningsvis kommenteras redovisas inte i rapporten men finns tillgängligt hos författarna.

sultat eftersom andelen individer med forskarutbildning i datamaterialet är mycket begränsad (endast 12 personer).

5.2 Psykosocial arbetsmiljö

Indikatorer på psykosocial arbetsmiljö visar att det är mer sannolikt att personer med höga krav i arbetet önskar lämna arbetskraften före 65 års ålder i jämförelse med de som har låga krav. Med andra ord, ju högre krav på arbetsplatsen, så som att behöva arbeta för fort eller hårt, alltför stor arbetsinsats, förekomsten av motstridiga krav eller tidspress, desto större är sannolikheten att individen vill sluta arbeta i förtid.

Modell 1 visar dessutom att socialt stöd inte på ett betydelsefullt sätt, påverkar sannolikheten att vilja lämna arbetskraften i förtid. I den underliggande analysen har alternativa modellspecifikationer testats, se Bilaga 2. Om socialt stöd testas som en enskild indikator på arbetsmiljö, dvs. krav exkluderas från Modell 1, medverkar det dock till att individen önskar arbeta fram till allmän pensionsålder. En liknande slutsats kan dras när krav ensamt testas i modellen, dvs. höga krav ökar sannolikheten för att individen ska vilja sluta i förtid. Vi kan även utläsa ur den alternativa modellspecifikationen i Bilaga 2 att koefficienterna på krav förstärks till skillnad från dess koefficient presenterad i den ursprungliga modellen i Tabell 7. Detta tyder på att krav och socialt stöd som separata indikatorer på psykosocial arbetsmiljö samverkar med varandra i Modell 1. Mer konkret skulle detta kunna tolkas så att dåligt socialt stöd är vanligare på arbetsplatser med höga krav och på så sätt fångas effekten av socialt stöd indirekt in via måttet på kraven.

5.3 Arbetsförmåga och hälsotillstånd

Modell 2 inkluderar individens självupplevda arbetsförmåga. Resultatet visar att försämrad arbetsförmåga är en viktig förklaringsfaktor bakom önskemålet om tidigare utträde, då sannolikheten för att vilja lämna arbetslivet i förtid ökar om individen upplever en försämrad arbetsförmåga. I modellspecifikationen har vi antagit att arbetsförmågans inverkan är densamma oavsett graden av försämring. Som alternativ specifikation har vi testat om sannolikheten tilltar med graden av försämring i arbetsförmåga, men vi har inte fått stöd för denna hypotes. Sammantaget ser vi att resultaten från Modell 1 kvarstår även då arbetsförmåga läggs till.

Eftersom hälsotillstånd är starkt sammankopplad med arbetsförmåga har båda dessa indikatorer inte testats samtidigt i samma regressionsmodell. Om hälsotillstånd används i stället för arbetsförmåga (se Bilaga 2), visar resultaten

att en försämrad hälsa kraftigt ökar risken för att en person ska vilja lämna arbetskraften i förtid. Vi kan alltså konstatera att vare sig man mäter hälsa i termer av nedsatt arbetsförmåga eller nedsatt hälsotillstånd så är individens upplevda hälsa i förhållande till arbetssituationen en viktig förutsättning för att allt fler ska vilja arbeta fram till 65 års ålder.

5.4 Ekonomisk situation

I Modell 3 läggs olika mått på individens ekonomiska förutsättningar till. Både möjligheten till avtalspension före 61 års ålder och genomsnittlig inkomst (uttryckt i genomsnittlig pensionspoäng) över taket visar sig vara betydelsefulla faktorer bakom det allt lägre arbetskraftsdeltagandet. Till exempel är risken att vilja lämna arbetskraften tidigare signifikant större bland personer som kan ta ut avtalspension före 61, trots en reducerad kompensation från det allmänna pensionssystemet, jämfört med individer som inte kan få avtalspension innan de fyllt 61 år.

Modell 3 visar också att sannolikheten är signifikant större bland de som har en genomsnittlig inkomst över taket jämfört med de som i genomsnitt har en inkomst motsvarande upp till fyra pensionspoäng ($0 < GP \leq 4$).¹⁴ En genomsnittlig inkomst motsvarande pensionspoäng under taket (oavsett kategori) har däremot ingen inverkan på sannolikheten för ett tidigare utträde. Denna slutsats kan tänkas spegla det faktum att intjänade inkomster över taket inte ger en högre nivå på den framtida pensionen. Det finns med andra ord sämre ekonomiska incitament för personer med inkomster över 7,5 basbelopp att stanna kvar i arbetslivet då de betalar in högre pensionsavgifter än vad de får i kompensation från den allmänna pensionssystemet.¹⁵

¹⁴ Genomsnittlig inkomst över 7,5 basbelopp är även signifikant jämfört med samtliga underliggande kategorier.

¹⁵ Om genomsnittlig inkomst används som en kontinuerlig variabel i Modell 3 visar resultatet att sannolikheten att vilja lämna arbetskraften i förtid ökar för varje ytterligare enhet genomsnittlig pensionspoäng. Vi har även testat om denna ökning är tilltagande eller avtagande utan att finna stöd för denna hypotes. Likaså har vi som alternativ specifikation använt oss av en dummyvariabel för möjlighet till avtalspension och en dummyvariabel för genomsnittlig pensionspoäng över taket var för sig i Modell 3, och resultaten visar att effekten kvarstår (se Bilaga 2).

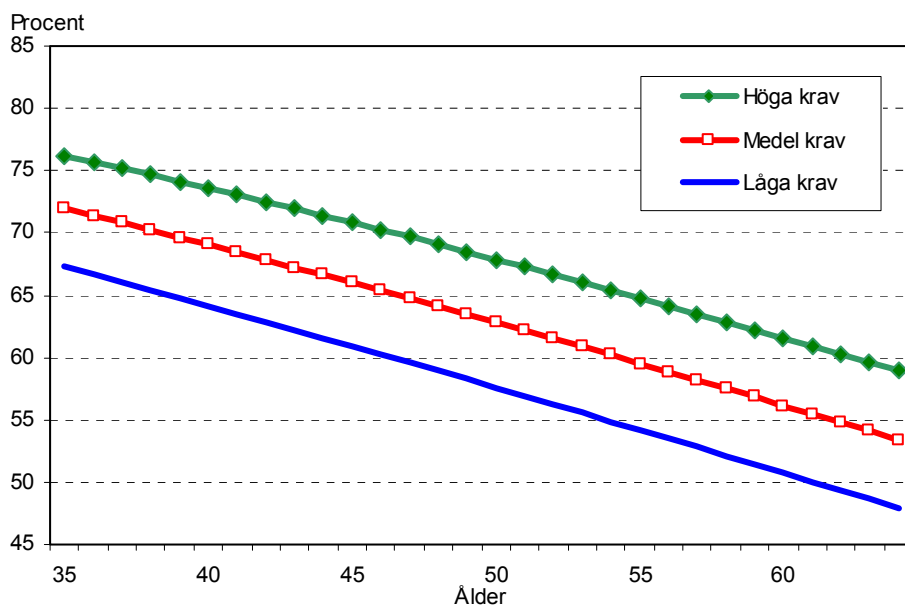
5.5 Sannolikheten att önska lämna arbetskraften före 65-årsdagen

Ålder är i sig den avgörande faktorn bakom de förtida utträde från arbetslivet. Bortsett från ålder skiljer sig individer åt från varandra. Till exempel kan en person vid 55 års ålder uppleva ett mycket bra hälsotillstånd medan en annan 55-åring kan säga sig ha en mer nedsatt hälsotillstånd. För att skildra de slutsatser vi drar utifrån regressionsanalysen presenteras tre figurer baserade på Modell 3. De olika figurerna visar två oberoende variabler som tillåts variera (ålder och krav/arbetsförmåga/inkomstnivå) medan övriga variabler hålls konstanta. Figur 1 visar skattade sannolikheter att vilja lämna arbetskraften tidigt vid olika åldrar och för olika nivåer på krav i arbetet. Figur 2 visar motsvarande sannolikhet vid olika åldrar och tre olika nivåer på graden av nedsatt arbetsförmåga. Figur 3 visar sannolikheten vid olika åldrar och olika kategorier för genomsnittlig pensionspoäng. Alla skattade sannolikheter är beräknade så att de övriga variabler som hålls konstanta antar sina respektive medelvärden.

En tolkning av Figur 1 är att sannolikheten att vilja lämna arbetskraften i förtid är cirka 10 procentenheter större vid höga krav på arbetet, detta oavsett ålder.¹⁶ Till exempel är den skattade sannolikheten att vilja lämna arbetskraften tidigt cirka 65 procent vid 55 års ålder om individen upplever höga krav på arbetet. För samma individ skulle motsvarande sannolikhet vara cirka 55 procent om kraven vore låga.

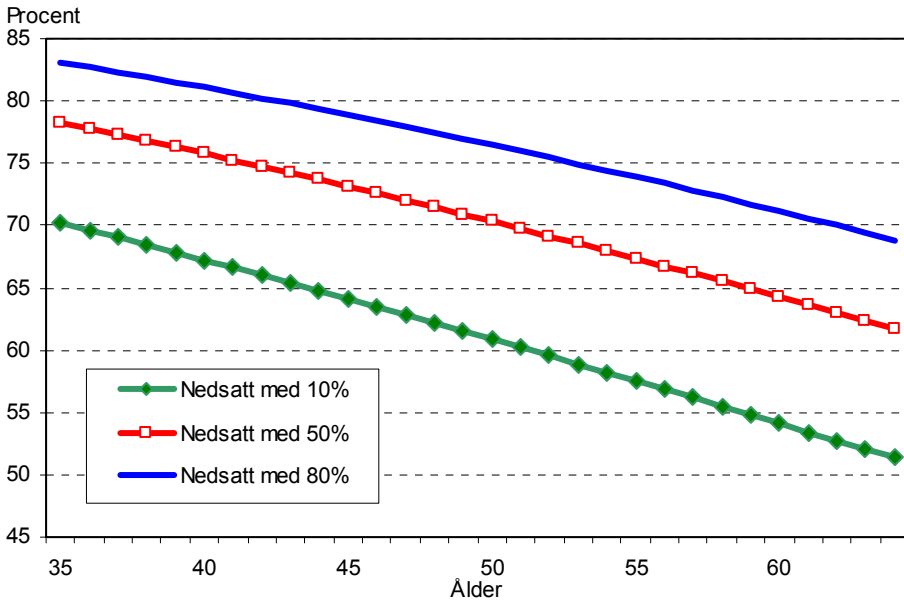
¹⁶ Relationen mellan ålder och sannolikheten att vilja lämna arbetskraften tidigt med hänsyn till olika nivåer på krav är approximativt linjärt. Med andra ord, förklaringsvariablerna med tillhörande parametrar ingår linjärt i beräkningen för sannolikheten. Om värden på dessa linjärprediktorer ligger inom ett begränsat intervall, blir sannolikheten approximativt linjärt trots att sannolikhetsfunktionen följer en logistisk fördelning som inte är linjär, se Scott Long (1997).

Figur 1 Sannolikheten att önska lämna arbetskraften före 65 år vid låga, mellan och höga krav på arbetet efter ålder



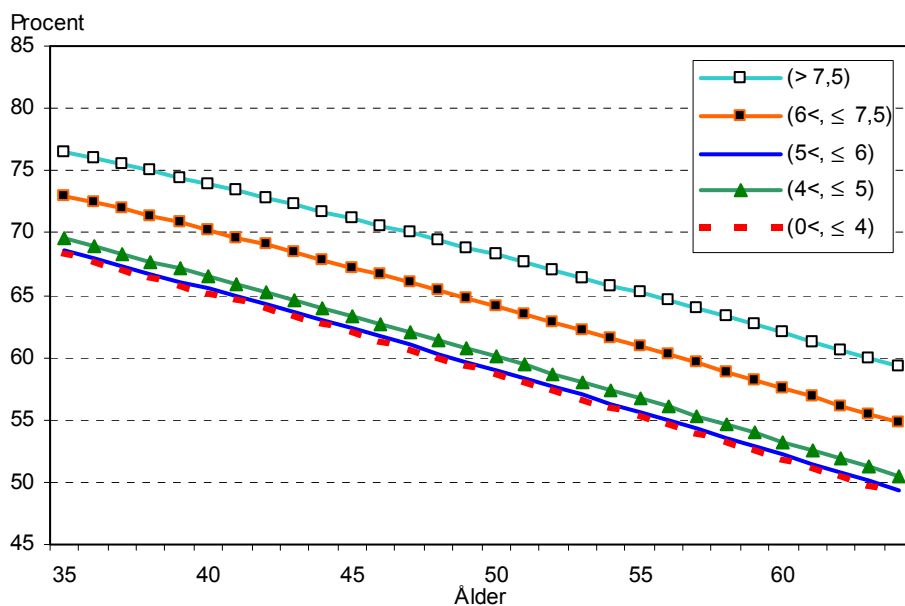
Den skattade sannolikheten att önska lämna arbetskraften i förtid är större om arbetsförmågan är nedsatt i hög grad jämfört med om den vore nedsatt i mindre utsträckning, se Figur 2. Sannolikheten för ett önskat tidigare utträde är cirka 10 procentenheter större om en individ vid 55 års ålder bedömer sin arbetsförmåga som reducerad till hälften än om motsvarande nedsättning bara är 10 procent.

Figur 2 Sannolikheten att önska lämna arbetskraften före 65 år vid nedsatt arbetsförmåga med 10, 50 och 80 procent efter ålder



Motsvarande tolkning för inkomstnivå är att personer med en genomsnittlig inkomst över taket under de fem senaste åren är mer benägna att lämna arbetskraften i förtid. Denna slutsats gäller oavsett hur gammal individen är och under förutsättning att övriga variabler i regressionsmodellen antar sina respektive medelvärden. Sannolikheten att vilja lämna arbetskraften tidigt är alltså ungefär fem procentenheter större för en individ på 55 år med en genomsnittlig inkomst över taket än om han eller hon hade haft en genomsnittlig inkomst motsvarande 6–7,5 pensionspoäng.

Figur 3 Sannolikheten att önska lämna arbetskraften före 65 år vid olika kategorier av genomsnittlig pensionspoäng efter ålder



Denna studie visar sammanfattningsvis att psykosocial arbetsmiljö, arbetsförmåga och ekonomiska förutsättningar är alla viktiga faktorer som inverkar på individernas attityder till ett fortsatt arbetsliv. Det behövs med andra ord genomgripande förändringar inom alla tre områden – arbetsmiljö, folkhälsa och regelsystem – för att förändra den framtida arbetskraftsdeltagandet bland åldersgruppen 60-64 år.

Litteraturförteckning

Palme, Mårten and Svensson, Ingemar, *Micro-modelling of Retirement in Sweden*, National Bureau of Economic Research, Working Paper, Cambridge, Mass, 2000

Wadensjö, Eskil och Sjögren, Gabriella, *Arbetslinjen för Äldre i Praktiken*, Institutet för Social Forskning (SOFI), 2000

Socialförsäkringsboken 2000, Tema: Efter 55 – Valfärd, Arbete och Fritid, Riksförsäkringsverket, 2000

Scott Long, J., *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*, CA: Sage, Thousand Oaks1, California, 1997

SCB Arbetskraftsundersökningar (AKU), SCB

Bilaga 1 Bortfall

Sammanlagt besvarade 3 276 individer (64 %) enkäten. Respondenterna är representativa ur ett könsperspektiv vilket framgår av Tabell 1.1. Viss överrepresentation av äldre finns dock bland respondenterna.

Tabell 1.1 Antal personer och andelar för respondenter respektive urvalsindivider indelade efter kön och åldersgrupper

Åldersgrupp	Män				Kvinnor			
	Svarande	Andel	Urval	Andel	Svarande	Andel	Urval	Andel
	Antal	(%)	Antal	(%)	Antal	(%)	Antal	(%)
35–39	208	14	438	17	249	14	405	16
40–44	187	12	351	14	252	14	387	15
45–49	220	14	389	15	251	14	359	14
50–54	250	16	397	16	271	16	399	16
55–59	271	18	413	16	300	17	413	16
60–64	185	12	264	10	205	12	288	11
65–70	204	13	287	11	223	13	310	12
Total	1 525	100	2 539	100	1 751	100	2 561	100

Inga systematiska skillnader föreligger heller mellan den ursprungliga populationen (1 556) och undersökningsgruppen (1 383) vilket framgår av Tabell 1.2.

Tabell 1.2 Medelvärden och antal observationer inom parentes för arbetskraftsdeltagande (yrkesverksamma, tjänstlediga och arbetslösa) mellan 35 och 64 år som inte har pension som anger önskemål om tidigare utträde från arbetskraften (osäkra svar har bortsetts). I kolumn 1 inkluderas partiellt bortfall, kolumn 2 exkluderas partiellt bortfall. Kolumn 3 består av individer med partiellt bortfall

	<i>Medelvärde för arbetskraften som besvarade enkäten</i>	<i>Medelvärde för arbetskraften som undersöks</i>	<i>Medelvärde för bortfall</i>
Alla			
Antal obs.	(1556)	(1383)	(173)
Kön	50,8	49,9	56,7
Ålder	49,5	49,3	51,1
Gift/samboende	63,8	63,6	65,9
Har barn under 18 år	39,1	40,1	32,2
Antal barn under 18 år	1,8 (608)	1,8 (541)	1,8 (67)
Född i Sverige	91,5 (1424)	91,5 (1233)	91,8 (191)
Född i Norden (exkl. Sverige)	4,6 (72)	4,8 (65)	3,4 (7)
Född i utlandet	3,9 (60)	3,7 (50)	4,8 (10)
Genomsnittlig pensionspoäng	5,9	6,0	5,6
Genomsnittlig pensionspoäng över 7.5	10,1 (297)	10,0 (259)	10,3 (38)
Kvinnor			
Antal obs.	790	766	118
Ålder	49,4	49,1	51,4
Gift/samboende	64,8	64,4	67,0
Har barn under 18 år	36,8	38,1	29,7
Antal barn under 18 år	1,8 (291)	1,8 (256)	1,7 (35)
Född i Sverige	92,4 (730)	92,1 (619)	94,1 (111)
Född i Norden (exkl. Sverige)	4,2 (33)	4,2 (28)	4,2 (5)
Född i utlandet	3,4 (27)	3,7 (25)	1,7 (2)
Genomsnittlig pensionspoäng	5,0	5,0	5,2 (118)
Genomsnittlig pensionspoäng över 7.5	9,9 (72)	9,7 (54)	10,6 (18)

Män			
Antal obs.	766	672	90
Ålder	49,6	49,5	50,8
Gift/samboende	62,9	62,7	64,4
Har barn under 18 år	41,4	42,1	35,6
Antal barn under 18 år	1,8 (317)	1,8 (285)	1,8 (32)
Född i Sverige	90,1 (694)	90,8 (614)	88,9 (80)
Född i Norden (exkl. Sverige)	5,1 (39)	5,5 (37)	2,2 (2)
Född i utlandet	4,3 (33)	3,7 (25)	8,9 (8)
Genomsnittlig pensionspoäng	6,8	6,9	6,1 (90)
Genomsnittlig pensionspoäng över 7.5	10,1 (225)	10,1 (205)	10,0 (20)

Bilaga 2 Regressionsresultat

Psykosociala arbetsmiljöfaktorer var för sig.

Modell 1 A

Logit estimates Number of obs = 1383
LR chi2(8) = 37.73
Prob > chi2 = 0.0000
Pseudo R2 = 0.0205
 Log likelihood = -900.72913

lämna	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
kön	.0468769	.1129327	0.415	0.678	-.1744672	.268221
ålder	-.0253205	.0073423	-3.449	0.001	-.0397112	-.0109298
gift	.2276241	.1181683	1.926	0.054	-.0039815	.4592297
utb-d2	.1630134	.1459295	1.117	0.264	-.1230031	.44903
utb-d3	.164302	.1584739	1.037	0.300	-.146301	.4749051
utb-d4	-1.25759	.6352613	-1.980	0.048	-2.502679	-.0125005
krav-d2	.2469707	.1334152	1.851	0.064	-.0145183	.5084597
krav-d3	.5110954	.1408429	3.629	0.000	.2350484	.7871423
const	1.247672	.4035482	3.092	0.002	.4567324	2.038612

Modell 1 B

Logit estimates Number of obs = 1383
LR chi2(8) = 31.28
Prob > chi2 = 0.0001
Pseudo R2 = 0.0170
 Log likelihood = -903.95657

lämna	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
kön	.070126	.1127401	0.622	0.534	-.1508405	.2910924
ålder	-.0261516	.0073198	-3.573	0.000	-.040498	-.0118051
gift	.2314541	.1179653	1.962	0.050	.0002464	.4626617
utb-d2	.1382196	.1457186	0.949	0.343	-.1473835	.4238228
utb-d3	.1697346	.1579745	1.074	0.283	-.1398897	.4793589
utb-d4	-1.1171	.6300613	-1.773	0.076	-2.351997	.1177973
stöd-d2	-.0081905	.1289982	-0.063	0.949	-.2610222	.2446413
stöd-d23	-.3614748	.1444995	-2.502	0.012	-.6446885	-.078261
_cons	1.574856	.4005033	3.932	0.000	.7898837	2.359828

Arbetsförmåga utan psykosociala arbetsmiljöfaktorer

Modell 2 A

Logit estimates Number of obs = 1383
LR chi2(7) = 33.70
Prob > chi2 = 0.0000
 Log likelihood = -902.74611 Pseudo R2 = 0.0183

lämna	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
kön	.0733117	.1128599	0.650	0.516	-.1478897	.2945131
ålder	-.0291758	.0073839	-3.951	0.000	-.0436479	-.0147037
gift	.2549619	.1183114	2.155	0.031	.0230758	.486848
utb-d2	.1801435	.1459659	1.234	0.217	-.1059445	.4662315
utb-d3	.2428971	.1582956	1.534	0.125	-.0673566	.5531507
utb-d4	-.9741839	.6309221	-1.544	0.123	-2.210768	.2624007
förmåga	.1174859	.03869	3.037	0.002	.0416548	.1933169
_cons	1.410802	.3982009	3.543	0.000	.6303426	2.191261

Avtalsdummies utan genomsnittlig pensionspoäng

Modell 3 A

Logit estimates Number of obs = 1383
LR chi2(13) = 65.28
Prob > chi2 = 0.0000
 Log likelihood = -886.95723 Pseudo R2 = 0.0355

lämna	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
kön	.0926727	.1145646	0.809	0.419	-.1318698	.3172151
ålder	-.0260586	.0076727	-3.396	0.001	-.0410969	-.0110203
gift	.2440859	.1196312	2.040	0.041	.0096131	.4785586
utb-d2	.1840105	.1481099	1.242	0.214	-.1062795	.4743006
utb-d3	.1894849	.1613481	1.174	0.240	-.1267516	.5057215
utb-d4	-1.164746	.6405597	-1.818	0.069	-2.42022	.0907285
krav-d2	.2318458	.1375228	1.686	0.092	-.0376938	.5013855
krav-d3	.4608254	.1490732	3.091	0.002	.1686474	.7530034
stöd-d2	.0769161	.1322874	0.581	0.561	-.1823625	.3361946
stöd-d3	-.2154569	.1537541	-1.401	0.161	-.5168095	.0858957
förmåga	.1008079	.0395388	2.550	0.011	.0233132	.1783027
avtp-d1	.7785579	.1967109	3.958	0.000	.3930116	1.164104
avtp-d3	.1200525	.1265893	0.948	0.343	-.128058	.368163
_cons	.9975544	.4392069	2.271	0.023	.1367247	1.858384

Genomsnittlig pensionspoäng utan avtalsdummies

Modell 3 B

Logit estimates Number of obs = 1383
LR chi2(15) = 55.96
Prob > chi2 = 0.0000
Log likelihood = -891.61682 Pseudo R2 = 0.0304

lämna	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
kön	.1927195	.1286085	1.498	0.134	-.0593486	.4447876
ålder	-.0296546	.0075474	-3.929	0.000	-.0444472	-.014862
gift	.2414715	.1196072	2.019	0.044	.0070457	.4758974
utb-d2	.1476054	.1478263	0.999	0.318	-.1421289	.4373397
utb-d3	.0795556	.1667461	0.477	0.633	-.2472608	.4063719
utb-d4	-1.395271	.6511327	-2.143	0.032	-2.671468	-.1190741
krav-d2	.1864486	.1369075	1.362	0.173	-.0818851	.4547824
krav-d3	.4119244	.1484169	2.775	0.006	.1210326	.7028162
stöd-d2	.0639811	.1317402	0.486	0.627	-.194225	.3221872
stöd-d3	-.1878177	.1531344	-1.226	0.220	-.4879556	.1123203
förmåga	.1095744	.039244	2.792	0.005	.0326576	.1864912
snitt-d2	.0696984	.1826951	0.382	0.703	-.2883775	.4277742
snitt-d3	.0002151	.1798935	0.001	0.999	-.3523696	.3527999
snitt-d4	.2296094	.1904861	1.205	0.228	-.1437365	.6029553
snitt-d5	.4656714	.207759	2.241	0.025	.0584712	.8728716
_cons	1.174542	.4239129	2.771	0.006	.3436882	2.005396

Företagstorlek och sektor

Modell 4

Logit estimates

Number of obs = 1367

LR chi2(23) = 83.04

Prob > chi2 = 0.0000

Log likelihood = -867.00586

Pseudo R2 = 0.0457

lämna	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
kön	.0912777	.1295369	0.705	0.481	-.1626099	.3451654
ålder	-.0293515	.0078564	-3.736	0.000	-.0447497	-.0139532
gift	.228842	.1214768	1.884	0.060	-.0092481	.4669321
utb-d2	.1260746	.1524894	0.827	0.408	-.1727991	.4249483
utb-d3	.018477	.1764843	0.105	0.917	-.3274259	.36438
utb-d4	-1.51412	.6597408	-2.295	0.022	-2.807188	-.2210513
krav-d2	.2089743	.139649	1.496	0.135	-.0647326	.4826813
krav-d3	.4427497	.1518958	2.915	0.004	.1450394	.74046
stöd-d2	.0592815	.1348273	0.440	0.660	-.204975	.3235381
stöd-d3	-.207469	.157282	-1.319	0.187	-.515736	.100798
förmåga	.1032262	.0400373	2.578	0.010	.0247545	.1816979
avtp-d1	.7667082	.2045359	3.749	0.000	.3658253	1.167591
avtp-d3	.1259912	.1284526	0.981	0.327	-.1257713	.3777536
övertak	.3312562	.1675414	1.977	0.048	.002881	.6596313
anställ12	.330054	.1694228	1.948	0.051	-.0020087	.6621167
anställ13	.0970425	.1486367	0.653	0.514	-.19428	.3883651
anställ14	.2601193	.1963344	1.325	0.185	-.124689	.6449277
anställ15	.5124675	.7579666	0.676	0.499	-.9731197	1.998055
sektord2	.0199967	.2545616	0.079	0.937	-.4789349	.5189283
sektord3	.3352077	.1632007	2.054	0.040	.0153402	.6550751
sektord4	-.1005353	.2196046	-0.458	0.647	-.5309524	.3298819
sektord5	.1661756	.2075371	0.801	0.423	-.2405897	.5729408
sektord6	-.4209971	.3375126	-1.247	0.212	-1.08251	.2405155
_cons	1.001219	.4516416	2.217	0.027	.1160177	1.88642

Egeneffekten av företagsstorlek och sektor

Logit estimates

Number of obs = 1375
 LR chi2(21) = 75.00
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudo R2 = 0.0410

Log likelihood = -876.80009

lämna	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Intervall]
kön	.1977798	.1303253	1.518	0.129	-.057653 .4532126
ålder	-.027826	.0078186	-3.559	0.000	-.0431502 -.0125018
gift	.2322726	.1208652	1.922	0.055	-.0046189 .4691641
utb-d2	.163729	.1501686	1.090	0.276	-.130596 .458054
utb-d3	.079412	.1692432	0.469	0.639	-.2522986 .4111226
utb-d4	-1.410725	.6556529	-2.152	0.031	-2.695781 -.1256688
krav-d2	.2234476	.1387429	1.611	0.107	-.0484835 .4953787
krav-d3	.4300879	.1510126	2.848	0.004	.1341086 .7260673
stöd-d2	.0697946	.133437	0.523	0.601	-.1917371 .3313262
stöd-d3	-.210847	.1559633	-1.352	0.176	-.5165294 .0948354
förmåga	.1043676	.0399717	2.611	0.009	.0260246 .1827106
avtp-d1	.7559621	.1989433	3.800	0.000	.3660404 1.145884
avtp-d3	.1358381	.1279712	1.061	0.288	-.1149808 .3866569
snitt-d2	.0474323	.1860488	0.255	0.799	-.3172167 .4120813
snitt-d3	.0042719	.1842816	0.023	0.982	-.3569134 .3654572
snitt-d4	.2041453	.1970847	1.036	0.300	-.1821337 .5904243
snitt-d5	.3852989	.2172305	1.774	0.076	-.040465 .8110628
anställ12	.3214517	.165272	1.945	0.052	-.0024754 .6453788
anställ13	.0651615	.1446708	0.450	0.652	-.2183881 .3487111
anställ14	.1913709	.192573	0.994	0.320	-.1860653 .5688071
anställ15	.4864577	.7427089	0.655	0.512	-.969225 1.94214
_cons	.8523122	.4550462	1.873	0.061	-.039562 1.744186

Vad får oss att arbeta fram till 65?

Logit estimates
 Number of obs = 1375
 LR chi2(22) = 80.49
 Prob > chi2 = 0.0000
 Log likelihood = -873.57405
 Pseudo R2 = 0.0440

lämna	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
kön	.139409	.1374894	1.014	0.311	-.1300652 .4088831
ålder	-.0300421	.0078859	-3.810	0.000	-.0454982 -.0145861
gift	.230177	.1210233	1.902	0.057	-.0070242 .4673783
utb-d2	.1093994	.1516831	0.721	0.471	-.187894 .4066929
utb-d3	-.023682	.178267	-0.133	0.894	-.3730789 .325715
utb-d4	-1.479041	.6604012	-2.240	0.025	-2.773403 -.184678
krav-d2	.1962175	.1392556	1.409	0.159	-.0767185 .4691534
krav-d3	.4465177	.1514055	2.949	0.003	.1497683 .743267
stöd-d2	.0559974	.1342206	0.417	0.677	-.2070702 .3190649
stöd-d3	-.2102094	.1560784	-1.347	0.178	-.5161174 .0956985
förmåga	.1075015	.0399529	2.691	0.007	.0291952 .1858077
avtp-d1	.7608455	.2035259	3.738	0.000	.361942 1.159749
avtp-d3	.1302528	.1279265	1.018	0.309	-.1204786 .3809842
snitt-d2	.0419368	.1864909	0.225	0.822	-.3235787 .4074523
snitt-d3	.0522247	.1874057	0.279	0.780	-.3150837 .419533
snitt-d4	.2740864	.1981974	1.383	0.167	-.1143734 .6625461
snitt-d5	.4907565	.2189493	2.241	0.025	.0616237 .9198894
sektord2	.0322857	.2455857	0.131	0.895	-.4490535 .5136248
sektord3	.3680947	.162179	2.270	0.023	.0502297 .6859596
sektord4	.0057192	.2167719	0.026	0.979	-.4191459 .4305843
sektord5	.1743095	.2051412	0.850	0.395	-.2277598 .5763788
sektord6	-.4177315	.3380009	-1.236	0.216	-1.080201 .2447381
_cons	1.038507	.4545488	2.285	0.022	.1476075 1.929406

Vad får oss att arbeta fram till 65?

Bra psykosocial arbetsmiljö, god arbetsförmåga och ekonomiska drivkrafter är de viktigaste faktorerna bakom lusten att fortsätta arbeta. Men frågar man idag, vill tre av fem sluta arbeta i förtid. Den här rapporten analyserar vilka faktorer som gör att människor vill fortsätta jobba eller sluta i förtid och vilken påverkan de har.

Några av resultaten: Yngre personer anger i större utsträckning än äldre önskemål om att sluta arbeta i förtid. Om man ser till civilstånd så önskar gifta personer, oftare än ogifta, sluta i förtid. Däremot spelar utbildningsnivå ingen roll.

Ju större krav arbetet ställer i form av att arbeta för fort, för hårt, med motstridiga mål etc desto större är sannolikheten för att en person vill sluta i förtid. Den egna bedömningen av arbetsförmågan spelar också in. Om man bedömer sin arbetsförmåga som lägre (i förhållande till tidigare i livet) ökar viljan att sluta i förtid.

En annan viktig faktor är de så kallad ekonomiska drivkrafterna. Sådana faktorer kan vara avtalspensioner som ger hög kompensation samt avtalsförsäkringar som de senaste åren givit nya möjligheter att sluta i förtid.