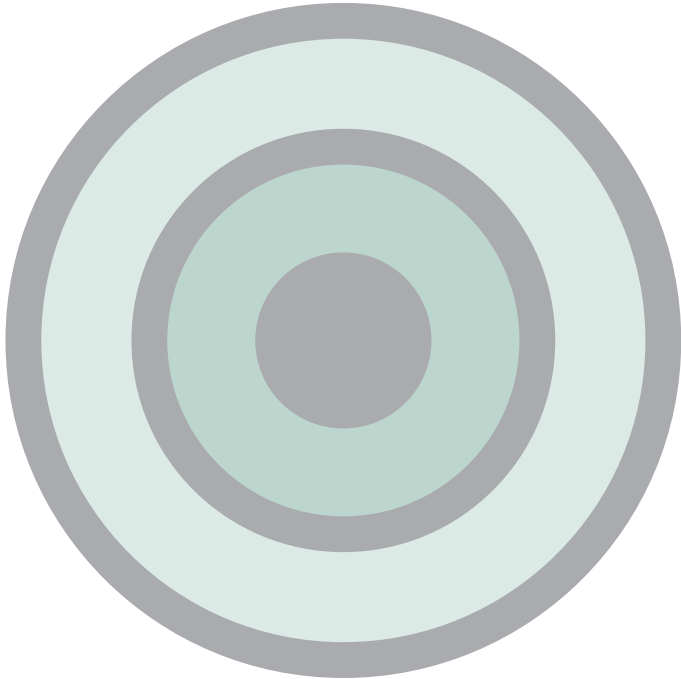


ANALYSERAR

2006:11



Genomsnittlig pensionsålder i de nordiska länderna

– med internationell utblick



Försäkringskassan

Utgivare	Försäkringsdivisionen Enheten för utvärdering
Upplysningar	Hans Olsson 08-786 96 54 hans.olsson@forsakringskassan.se
Beställning	E-post: forsakringskassan@ontime.se Telefon: 08-556 799 29, On Time Internet: www.forsakringskassan.se
Tryck	Lenanders Grafiska AB, 2006

Förord

Hur hög är pensionsåldern, egentligen? Detta är en fråga som ofta ställs, men som tyvärr inte är så lätt att entydigt svara på. I Försäkringskassans ”Pensionsystemets Årsredovisning 2005” visas att genomsnittsåldern vid uttag av ålderspension under senare år legat relativt still vid 64,8 år. De flesta lämnar dock arbetslivet betydligt tidigare än så, och de slutar i så fall vanligen med sjukersättning (det som tidigare hette förtidspension), någon typ av tjänstepension eller annan försörjning.

Försäkringskassan har, liksom flera andra myndigheter och organisationer, många gånger framhållit hur viktigt det är för både socialförsäkringarnas ekonomi och hela samhällsekonomin att fler arbetar längre. Glädjande nog har också arbetskraftsdeltagandet i högre åldrar stigit under senare år. Härigenom har den genomsnittliga pensionsåldern, eller ”utträdesåldern” från arbetslivet, höjts.

Syftet med denna rapport är att närmare beskriva utvecklingen av utträdesåldern sedan 1990-talets början, och att i anslutning till det diskutera olika sätt göra beskrivningen. Att jämföra de nordiska länderna med varandra och att blicka ut mot den övriga världen spelar en huvudroll i framställningen. Någon djuplodande ekonomisk eller beteendevetenskaplig analys av skillnadernas orsaker har däremot inte gjorts. För detta hänvisas till annan litteratur.

I rapporten visas att stigande utträdesålder är ett gemensamt nordiskt fenomen, och samtidigt att Sverige nu har den högsta utträdesåldern i Norden efter Island. Det konstateras att många av Europas länder, både i Väst- och Centraleuropa, ännu har anmärkningsvärt låg utträdesålder.

Genomgående används termen utträdesålder hellre än pensionsålder. Ordet pensionsålder för tankarna till formella regler för när ålderspension kan börja utbetalas, men den formella pensionsåldern har ofta svagt samband med den ålder då de förvärvsarbetande faktiskt lämnar arbetslivet.

Rapporten har utarbetats av Hans Olsson.

Britt-Marie Anderson
Tf chef för enheten för utvärdering

Innehåll

Inledning	5
Utträdesåldern.....	7
Alternativa beräkningsmodeller	12
Andra länder.....	17
Eurostat	21
Slutsatser.....	23
Att läsa	25

Inledning

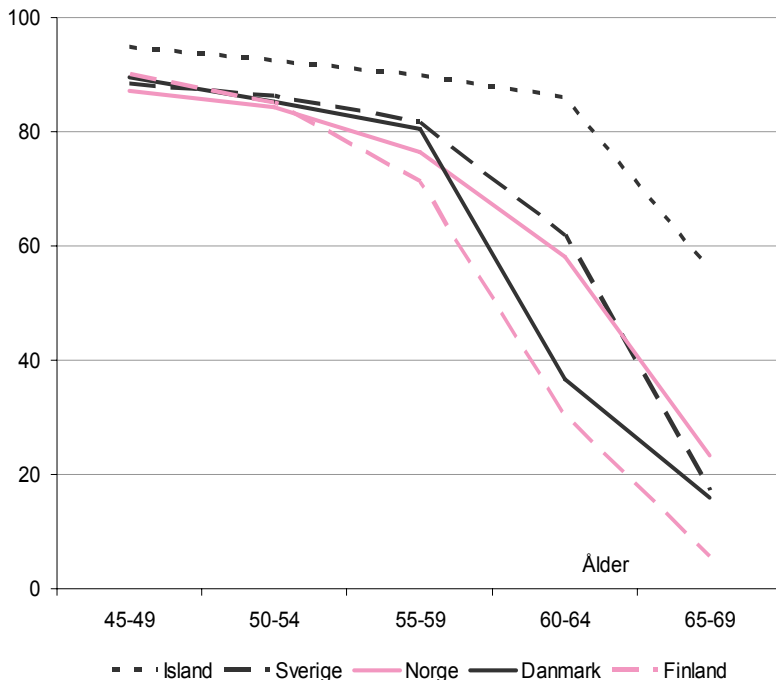
I de flesta ekonomiskt utvecklade länder avslutar en majoritet av de förvärvsarbetande arbetslivet före den officiella pensionsåldern. Orsakerna är flera. Den vanligaste är att man har blivit långvarigt sjuk eller på annat sätt oförmögen till arbete. Om landet har ett någorlunda generöst system för sjuk- eller förtidspension underlättas naturligtvis ett sådant tidigt utträde från arbetsmarknaden. Vissa har också privata besparingar eller försäkringar som gör det möjligt att lämna arbetslivet före den ordinarie pensionsåldern. Andra försörjs kanske under några år av en förvärvsarbetande eller redan pensionerad make eller maka.

Några arbetar tvärtom längre än till den officiella pensionsåldern. Det är människor som har stort nöje av sitt arbete eller som vill dryga ut pensionen och skaffa sig större konsumtionsutrymme. Dessa personer är dock vanligen färre än de som slutar före pensionsåldern. Genomsnittsåldern när de förvärvsarbetande slutar är därför lägre, ibland betydligt lägre.¹

De nordiska länderna är inget undantag från denna regel, men det finns intressanta olikheter. Som framgår av diagram 1 är skillnaderna i arbetskraftsdeltagandet² små för personer fram till 50-årsåldern. I åldersgruppen 45–49 år är 87 à 90 procent med i arbetskraften, i Island hela 95 procent. Men i åldersgruppen 60–64 år varierar det från 86 procent i Island, till ca 60 i Norge och Sverige, och ned till mindre än 40 procent i Danmark och Finland.

¹ Den officiella pensionsåldern har naturligtvis en roll som normbildare. Om den officiella pensionsåldern bara är 60 år är det knappast att förvänta att den genomsnittliga utträdesåldern är högre än så (om inte förmånsnivån i ålderspensionen är så dålig att människor anser sig tvungna att hålla på längre).

² Arbetskraftsdeltagandet definieras som summan av sysselsatta och arbetslösa personer, i procent av befolkningen i den aktuella åldern.

Diagram 1 Arbetskraftsdeltagande i procent av befolkningen i olika åldrar år 2004

Anm. För Island anges år 2002.

Källa: International Labour Organization (ILO), LABORSTA

Island torde ha världsrekord i arbetskraftsdeltagande i denna åldersgrupp, men även de norska och svenska talen hör till de högsta i världen.

Orsakerna till dessa skillnader kan inte här utredas närmare. Men med data av den typ som används i diagrammet kan man beräkna den genomsnittliga pensionsåldern i länderna; eller mer korrekt uttryckt, den genomsnittliga åldern för *utträdet* från arbetslivet.

Utträdesåldern

Utgångspunkten är personer som vid 47 års ålder finns med i arbetskraften.³ Denna grupp kan ses som arbetskraft av ”normalt” slag. Personer som genom olyckshändelser och allvarlig sjukdom tvingas sluta arbeta mycket tidigt är alltså inte med. I den nämnda åldern är könsskillnaderna små – bland yngre är det en hel del kvinnor som står utanför arbetskraften på grund av barnafödande och vård av barn i hemmen.

Beräkningsmetoden påminner – men överensstämmer inte helt, se vidare nedan under rubriken ”Alternativa beräkningsmodeller” – om den som vanligen används i befolkningsstatistiken för att beräkna återstående medellivslängd från en viss ålder med hjälp av ett visst års befolkningsdata. För ett givet år beräknas, med hjälp av arbetskraftsdeltagandet i successivt högre åldrar, den ålder då människor i genomsnitt skulle lämna arbetskraften, *om det givna årets förvärvsmönster i*

³ I andra sammanhang har för Sverige använts utgångsåldern 50 år (senast i ”Äldre i arbete – prima liv!”, Socialförsäkringsutredningen 2005). Om arbetskraftsdeltagandet är konstant från 47 till 50 års ålder blir resultaten identiska. Om det faller blir utträdesåldern högre om 50 år tas som startpunkt. Som diagram 1 antyder, förefaller utträdet påbörjas något tidigare i vissa länder än i andra. Det har därför ansetts bli mer jämförbart om 47 års utgångsålder används. Men valet är en avvägningsfråga. Att använda en lägre utgångsålder, t.ex. 30 år skulle kanske kunna anses rimligt. Problemet är dock att vissa ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden vid denna ålder, eller är mer tillfälligt borta för t.ex. barnafödande och vård av barn. Arbetskraftsdeltagandet *stiger* under en tid efter 30-årsåldern, och den här valda beräkningsmetoden skulle ge en överskattning av utträdesåldern.

Det finns även några andra skillnader i den exakta beräkningsmetoden som beror på datatillgänglighet, m.m.

Det bör också påpekas att beräkningarna inte tar med personer som lämnat arbetskraften genom dödsfall. Om detta görs blir åldrarna för Sveriges del ca 0,5 år lägre för män och 0,3 år lägre för kvinnor.

olika åldrar förblir konstant. Beräkningen ger alltså en ögonblicksbild avseende det givna året.⁴

Som man kan gissa av diagram 1 har Island den högsta utträdesåldern, följt av Sverige och Norge, därefter Danmark, och med Finland på sista plats (år 2004):

Island (2002)	ca 67,5 år ⁵
Sverige	63,1 år
Norge	62,9 år
Danmark	61,0 år
Finland	60,1 år

Skillnaderna mellan utträdesåldrarna är ekonomiskt betydelsefulla. Om den totala tiden i arbete är 40 år, motsvarar en höjning av utträdesåldern på t.ex. 4 år en ökning av arbetskraftsutbudet på 10 procent och i princip en lika stor ökning av BNP. Till detta kommer besparingar i utgifter för olika sociala ersättningssystem, vilket t.ex. möjliggör lägre skatte- och avgiftstryck.

Det finns vid jämförelsen skäl att peka på en felkälla av mer institutionellt slag. En person som är sjukskriven från arbetet räknas till arbetskraften, en person som är helt sjuk- eller förtidspensionerad (eller liknande) gör det inte. Avgörande är om personen har sin anställning kvar eller inte. Beroende på vilka system som finns i länderna och deras tillämpning, kan arbetskraftsdeltagandet bli olika, även om hälsa

⁴ Utträdesåldern vid år t beräknas som

$$u_t = \left(\sum_{s=48}^{75} a_t^s / a_t^{47} \right) + 47,5$$

där a_t^s = arbetskraftsdeltagandet under år t i åldern s år.

Summeringen inom parentes anger det förväntade återstående antalet arbetsår från 47 års ålder. För att erhålla den förväntade åldern vid utträdet adderas 47,5 till summan. Orsaken till att inte exakt 47 adderas är att åldern i arbetskraftsundersökningarna är åldern vid personen senaste födelsedag. Personer som i statistiken anges vara exempelvis 47 år, är därför i genomsnitt ungefär 47,5 år.

⁵ Statistik över arbetskraftsdeltagande för personer 75 år och äldre saknas. Detta arbetskraftsdeltagande är försumbart, utom möjligen för Island. Därför har den beräknade utträdesåldern för Island schablonmässigt höjts med 0,3 år.

och arbetsförmåga är identiskt lika i sak. Troligen är denna felkälla av liten betydelse. I den i not 2 nämnda rapporten gjordes en alternativ kalkyl för Sverige, där även personer som varit sjukskrivna i över ett halvår antogs ha lämnat arbetskraften. Utträdesåldern blev då endast 0,1 år lägre.

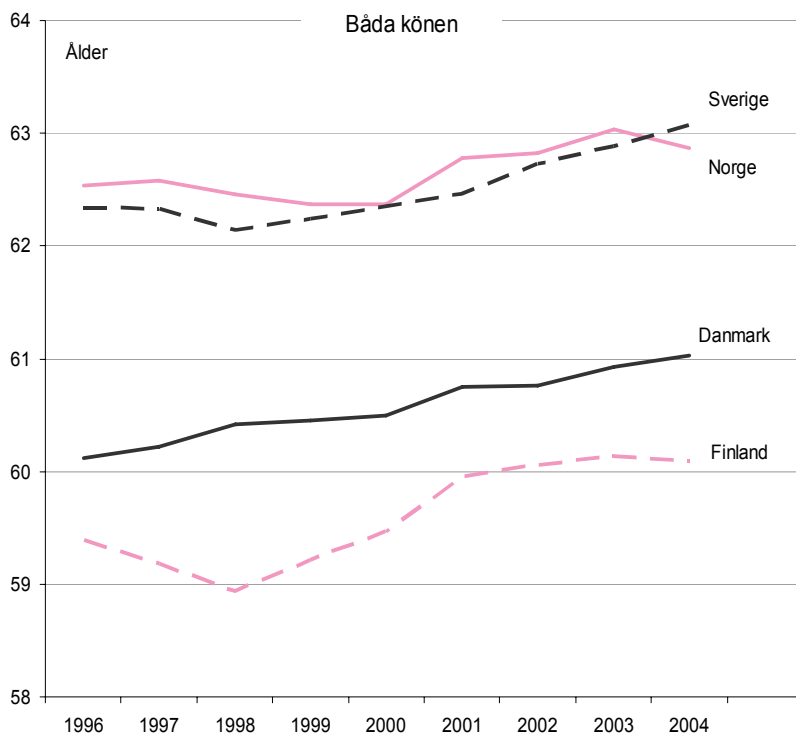
Ett problem vid värderingen av utträdesåldern är att en del av arbetskraftsdeltagandet i de allra högsta åldrarna troligen avser tillfälliga arbeten och arbeten med kort arbetstid per vecka eller månad. Beräkningarna kan därför anses missvisande höga när det gäller att dra slutsatser om den ålder då det egentliga utträdet från arbetslivet sker.⁶ I en alternativ kalkyl för Sverige (se åter den i not 2 nämnda rapporten) har arbetskraftsdeltagandet i åldrarna över 65 år halverats för att schablonmässigt beakta detta. Utträdesåldern blev då 0,3 år lägre.

Under senare år har utträdesåldern ökat i alla de fyra största nordiska länderna. Se diagram 2. Detta innebär ett trendbrott: fram till 1990-talets mitt hade tendensen snarast varit nedåtriktad. En möjlig generell förklaring till trendbrottet kan vara att personer i 60-årsåldern numera är mer högutbildade än tidigare generationer, och att de har en annan yrkesstruktur, med mindre fysiskt krävande arbetsuppgifter.

Utträdesåldern i Island var oförändrat hög mellan 1996 och 2002. Det saknas dock erforderligt underlag för att ta med Island i diagrammet.

⁶ Även i åldrarna under 65 år kan det naturligtvis förkomma att arbetsmarknadsdeltagandet är av sporadisk art eller på deltid. I arbetskraftsundersökningarna räcker det med en timmes arbete under den s.k. mätveckan för att registreras i arbetskraften. Deltidsarbetande med sjukersättning (förtidspension) ingår alltså i arbetskraften och medverkar till att hålla utträdesåldern uppe.

Diagram 2 Genomsnittsålder vid utträde från arbetskraften för personer som vid 47 års ålder fanns med i arbetskraften, åren 1996–2004



Källa: Bearbetningar av data från International Labour Organization (ILO), LABORSTA

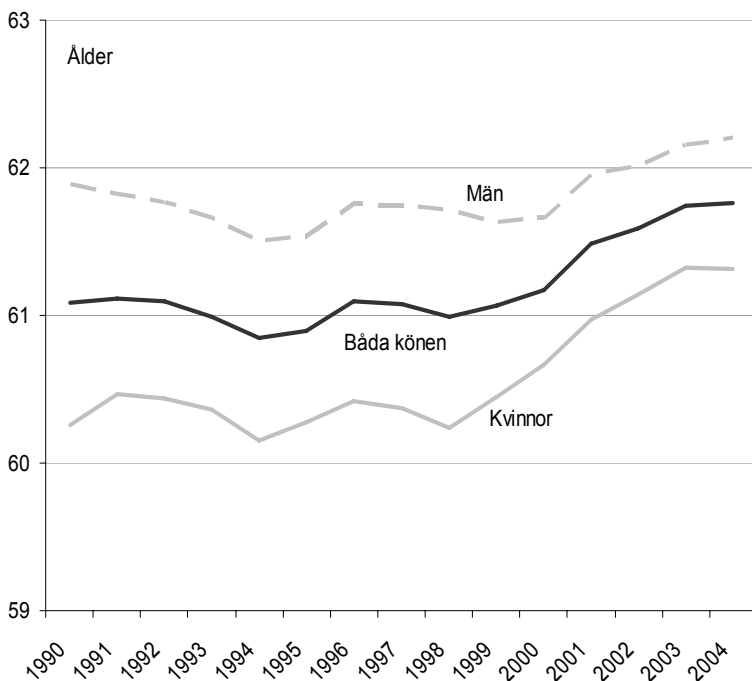
Männens utträdesålder var år 2004 högre än kvinnornas i alla länderna:

	Män	Kvinnor	Skillnad
Island (uppsk. 2002)	68,5	66,5	2,0
Sverige	63,5	62,6	0,9
Norge	63,3	62,3	1,0
Danmark	61,8	60,3	1,5
Finland	60,2	60,1	0,1

Skillnaden mellan könen är obetydlig i Finland, där utträdesåldrarna samtidigt är lägst. För samtliga länder gäller att könsskillnaden minskat sedan 1990-talets mitt. Detta betyder att det främst – dock inte enbart – är kvinnornas utträdesålder som ökat. Se diagram 3, som visar utträdesålderns utveckling sedan år 1990 i genomsnitt för de fyra största nordiska länderna.

Diagram 3 Genomsnittsålder vid utträde från arbetskraften för kvinnor och män som vid 47 års ålder fanns med i arbetskraften, åren 1990–2004

Ovägt genomsnitt för Danmark, Finland, Norge och Sverige



Källa: Bearbetningar av data från International Labour Organization (ILO), LABORSTA

Alternativa beräkningsmodeller

Som nämnts ger den här använda beräkningsmodellen en ”ögonblicksbild” av utträdesåldern vid respektive beräkningsår: den ålder då människor i genomsnitt skulle lämna arbetskraften, om det givna årets förvärvsmönster i olika åldrar förblir konstant. Utträdesåldern anger alltså *inte* den genomsnittsålder då en viss generation eller kohort slutar arbeta. För att göra en sådan beräkning måste man i princip vänta till den sista personen i årskullen slutar. Därefter skulle man kunna ta reda på vid vilken ålder de övriga (av dem som vid 47 års ålder fanns i arbetskraften) slutade, och beräkna en *kohortvis* genomsnittlig utträdesålder.⁷

Med statistik fram till år 2004 går det någorlunda säkert att i efterhand mäta utträdesåldern för den generation som nu är i 65-årsåldern. Det är ganska få som arbetar längre än så, och för dem kan särskilda antaganden göras. En sådan beräkning⁸ ger resultat som i de flesta fall överensstämmer någorlunda bra med den här använda ögonblicksbilden för år 2004. Se tabell 1.

⁷ Exakt samma problem finns i befolkningsstatistikens redovisningar av medellivslängden. Det är inte livslängden för oss nu levande vi får reda på – detta vore vid närmare eftertanke en orimlighet! – utan den ålder en nyfödd människa skulle uppnå om hon i varje ålder framöver möter de dödsrisker som råder under det valda beräkningsåret. Den engelska termen ”life expectancy” är korrektare.

⁸ Arbetskraftsdeltagandet efter 65 års ålder har härvid antagits komma att bli detsamma som det var för äldre personer år 2004.

Tabell 1 Genomsnittlig utträdesålder enligt två beräkningsmodeller år 2004

	Kvinnor		Män	
	Här använd	Kohortvis	Här använd	Kohortvis
Danmark	60,3	59,0	61,8	61,5
Finland	60,1	59,4	60,2	59,7
Norge	62,3	62,2	63,3	63,0
Sverige	62,6	62,0	63,5	62,6

Källa: Bearbetningar av data från International Labour Organization (ILO), LABORSTA

Den kohortvisa utträdesåldern är dock lägre för både kvinnor och män i alla de fyra redovisade länderna. Störst är skillnaden för danska kvinnor och svenska män.⁹

Att bestämma metod för beräkning av utträdesåldern innefattar som framgått ett antal val i större och mindre detaljer: rörande utgångsåldern, hur man skall se på arbetskraftsdeltagandet i mycket höga åldrar, etc. Den kohortvisa beräkningsmodellen är intuitivt tilltalande på så sätt att den visar vad som faktiskt hänt med en generation som gått igenom sitt liv på arbetsmarknaden. Ögonblicksbilden har i stället fördelen att visa vad som ”ligger i röret”, givet den aktuella strukturen på arbetsmarknaden. Dessutom krävs inga långa dataserier bakåt i tiden för att göra uträkningen. Att beräkna den kohortvisa utträdesåldern från år 1990 (i likhet med vad som gjorts i diagram 3) skulle kräva detaljerade uppgifter från åtminstone det tidiga 1970-talet, vilket kan vara svårt att få fram.

Men även modellen med ögonblicksbild kan utformas på olika sätt. I en strikt tillämpning av befolkningsstatistikens metod att räkna återstående medellivslängd utgår man från den andel av en kohort som *finns kvar från ett år till nästa*. Överfört till utträdesåldern skulle (i beräkningen för år 2004) arbetskraftsdeltagandet för 48-åringar år 2004 relateras till arbetskraftsdeltagandet för 47-åringar 2003, för 49-åringar till 48-åringar, och så vidare. Denna teknik ger emellertid kon-

⁹ Generellt blir den kohortvisa utträdesåldern lägre om arbetskraftsdeltagandet historiskt utvecklats mindre positivt för 47-åringar än genomsnittet för successivt äldre personer, räknat från det år då 65-åringarna var i respektive ålder.

junkturförändringarna på arbetsmarknaden¹⁰ ett kraftigt inflytande på utträdesåldern, ett problem som befolkningsstatistikern inte behöver bekymra sig om. En allmän nedgång i arbetskraftsdeltagandet, som är *likformig i alla åldrar* skulle ge en minskad utträdesålder under det år nedgången sker, trots att åldersstrukturen i detta fall är oförändrad.¹¹ Om arbetskraftsdeltagandet nästa år är oförändrat lågt i alla åldrar, återgår utträdesåldern till den ursprungliga. Sådana resultat kan te sig missvisande.

Felet med dessa konjunkturvariationer är således inte primärt att de är kortsiktiga, utan att de inte är riktigt relevanta ens på kort sikt.

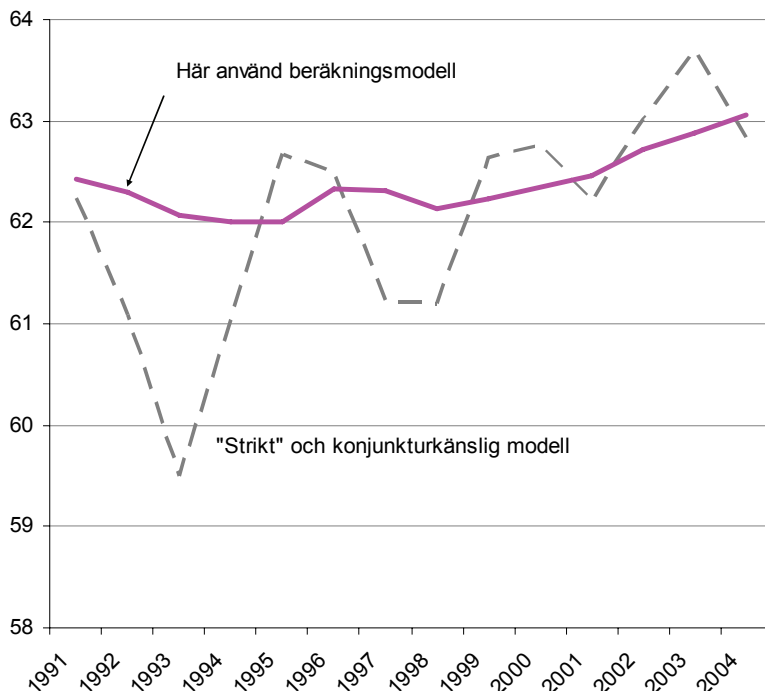
För att undvika sådana irrelevanta svängningar har den här använda beräkningsmodellen konstruerats så, att andelen kvarvarande i arbetskraften i stället beräknas inom det givna året (dvs. på grundval av åldersprofiler av den typ som visats i diagram 1). Se också not 3. Härigenom blir utträdesåldrarna betydligt stabilare över tiden. Den konjunkturpåverkan som kan kvarstå – och som också är relevant – består i att de äldres arbetskraftsdeltagande kan vara mer (eller mindre) konjunkturkänslig än de yngres.

Skillnaden mellan beräkningsmodellerna illustreras för Sveriges del i diagram 4. Speciellt kraftig nedgång i utträdesåldern enligt den ”strikt” modellen skedde mellan 1991 och 1993. Under dessa år sjönk arbetskraftsdeltagandet kraftigt och nedgången var till mycket stor del gemensam för alla åldrar i befolkningen. Enligt den här förordade modellen var nedgången i utträdesåldern betydligt mindre utpräglad.

¹⁰ Konjunkturförändringar påverkar sysselsättningen och arbetslösheten i motsatta riktningar: när konjunkturen försämras faller sysselsättningen och stiger arbetslösheten, och omvänt. Erfarenhetsmässigt påverkas emellertid även arbetskraftsdeltagandet (summan av sysselsättning och arbetslöshet), så att arbetskraftsdeltagandet minskar när konjunkturen försämras, och omvänt.

¹¹ Anta att de relativa arbetskraftstalen i Sverige hade minskat med 5 procent från 2003 till 2004, lika mycket i alla åldrar. Då skulle utträdesåldern enligt den ”strikt” modellen ha minskat med ca 5 år! Något liknande skulle ske i befolkningsstatistiken om befolkningen under ett år skulle decimeras genom någon farsot, likformigt i alla åldrar. Medellivslängden skulle minska, för att nästa år stiga igen om dödligheten då återgick till den ”normala”.

Diagram 4 Genomsnittlig utträdesålder för personer som vid 47 års ålder fanns med i arbetskraften enligt två beräkningsmodeller för Sverige, åren 1991–2004



Källa: Bearbetningar av data från International Labour Organization (ILO), LABORSTA

Det är särskilt angeläget att notera den ”strikt” modellens egenskaper, eftersom det är den modellen som Eurostat använder i de beräkningar av utträdesåldern som man gjort för ett antal länder för åren 2001–2004. Se vidare särskilt avsnitt nedan.

Den här valda metoden har emellertid i vissa fall en annan svaghet, nämligen om det under ett par decennier har skett stora strukturella förändringar i arbetskraftsdeltagandet i olika åldrar. Mest påtagligt är i många länder kvinnornas allt starkare etablering i arbetslivet. Lågt arbetskraftsdeltagande bland äldre kvinnor återspeglar då i högre grad att dessa kvinnor redan för 15–20 år sedan hade ganska lågt arbetskraftsdeltagande, än att de lämnat förvärvslivet särskilt tidigt.

Ett bra exempel kan hämtas från Frankrike. År 2004 hade franska kvinnor i åldern 60–64 år ett arbetskraftsdeltagande på endast 16 procent, medan det var rätt högt, 82 procent, bland kvinnor i åldern 45–49 år. Åldersprofilen (jfr. diagram 1) lutar alltså brant nedåt och den här använda modellen ger en utträdesålder på 58,8 år. Använder man i stället den ”strikt” modellen blir resultatet 59,9 år, drygt ett år högre. Skillnaden beror i detta fall inte på att någon allmän konjunkturförbättring skedde mellan åren 2003 och 2004; arbetskraftsdeltagandet var oförändrat både bland kvinnor och män, och i de flesta åldrar. För 15 år sedan var arbetskraftsdeltagandet för 45–49-åriga kvinnor (de som i dag är 60–64 år) bara 67 procent. Det visar att 45–49-åriga franska kvinnor då för tiden var långt mindre etablerade på arbetsmarknaden än de som är i samma ålder nu, och att resultatet 58,8 år därför är missvisande lågt. Det kan också nämnas att den kohortvisa beräkningsmodellen (se ovan) ger samma utträdesålder (59,9 år) som den ”strikt” ögonblicksvisa”.¹²

För de nordiska länderna finns inte det ”franska problemet” alls på samma sätt, eftersom kvinnornas inträde på arbetsmarknaden i stort sett var avslutat redan i senare delen av 1980-talet. Här börjar paradoxalt nog snarare ett omvänt problem att växa upp, nämligen ”av-etableringen” (främst bland män) sedan 1990-talets början. Detta återspeglas i viss mån av de skillnader mellan ögonblicksbild och kohortvis modell som visas i tabell 1; alla skillnader går i motsatt riktning till de franska kvinnornas. Arbetskraftsdeltagandet i 40–50 års ålder har pekat nedåt, särskilt i Sverige; och där gäller trenden i hög grad även kvinnor.

¹² Det franska exemplet är värt att utvecklas ytterligare. Med vår här valda metod var år 2004 männens utträdesålder 59,2 år, dvs. 0,4 år högre än kvinnornas. Med den ”strikt” modellen var männens bara 58,7 år, vilket är mer än ett år lägre än för kvinnorna! Även med den kohortvisa modellen är i Frankrike männens utträdesålder lägre än kvinnornas.

Andra länder

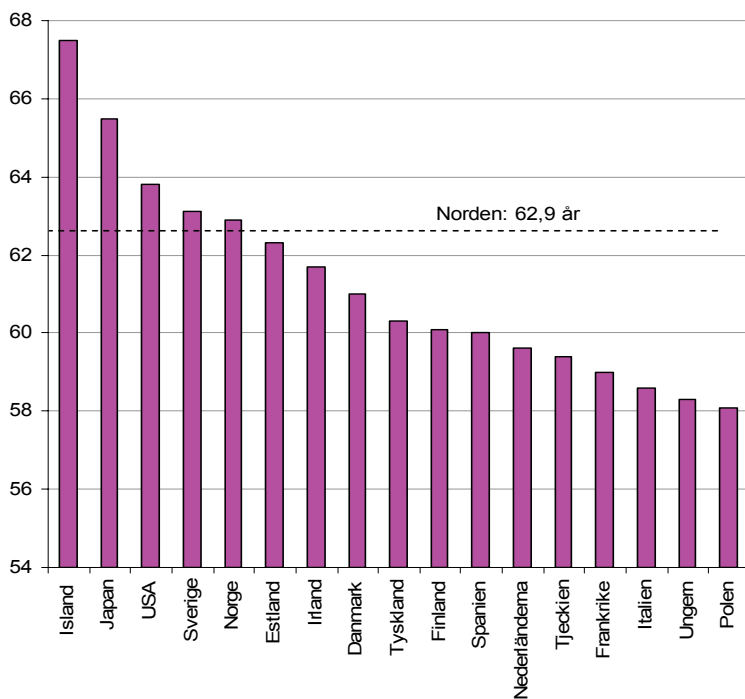
Många länder i Europa har betydligt lägre utträdesålder än de nordiska länderna. Japan och USA har dock högre än något nordiskt land utom Island. I diagram 5 visas den genomsnittliga utträdesåldern i ett antal länder år 2004. I samtliga länder är utträdesåldern högre för män än för kvinnor. Könsskillnaderna är dock små för de fyra största nordiska länderna samt för Frankrike, USA och Japan.

Det måste understrykas vad som ovan mer utförligt sagts om de franska kvinnorna, och att det egentligen inte finns någon bra metod för länder där kvinnorna i relativt sen tid varit i färd med att etablera sig på arbetsmarknaden. Det senare gäller inte bara Frankrike, utan även exempelvis Irland, Spanien och Italien. I de tidigare östblocksländerna har däremot kvinnorna sedan länge varit ute på arbetsmarknaden i nästan samma utsträckning som männen.

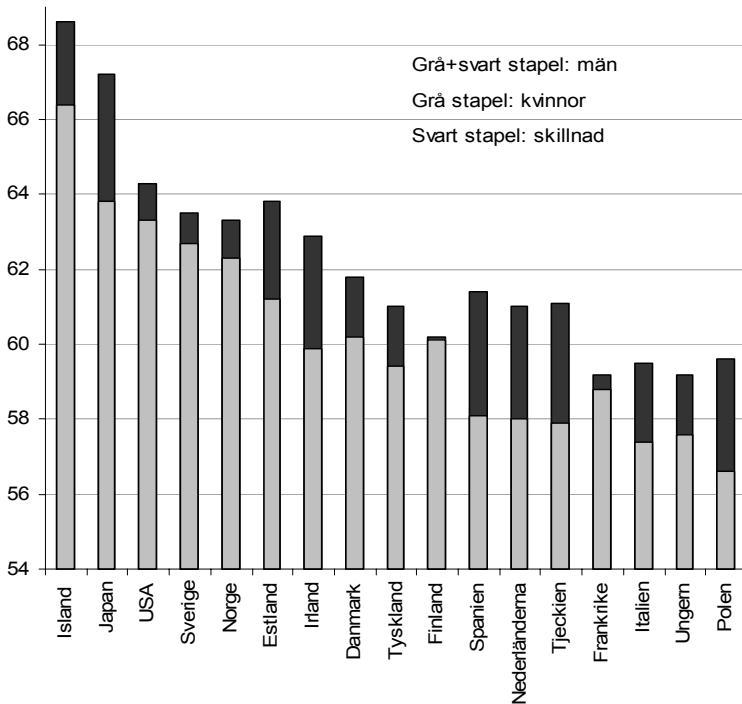
För att få en uppfattning om hur utträdesåldern har förändrats på några års sikt, blir bilden paradoxalt nog kanske mest allmängiltig om man enbart studerar männens utträdesålder. Se tabell 2.

Diagram 5 Genomsnittlig utträdesålder i olika länder år 2004

a) båda könen



b) kvinnor och män



Anm. Island 2002, Nederländerna 2003. För Norden anges ovägt genomsnitt.

Källa: Bearbetningar av data från International Labour Organization (ILO), LABORSTA

I de flesta länder har männens utträdesålder ökat sedan 1996, mest påtagligt i Estland (där den nu överstiger Sveriges och Norges) och i Ungern (som hade exceptionellt låg utträdesålder 1996). Ungern har därmed kommit ikapp Frankrike, med vilket det delar jumboplatsen i Europa.

Tabell 2 Genomsnittlig utträdesålder för män i olika länder 1996 och 2004

Länderna ordnade efter utträdesålder år 2004

	1996	2004	Förändring
Island (1)	69,0	68,5	-0,5
Japan	67,7	66,8	-0,9
USA	63,7	64,3	0,6
Estland	62,3	63,8	1,5
Sverige	62,8	63,5	0,7
Norge	63,2	63,3	0,1
Irland	63,0	62,9	-0,1
Danmark	61,3	61,8	0,5
Spanien	60,7	61,4	0,7
Tyskland	60,2	61,0	0,8
Finland	59,7	60,2	0,5
Polen	60,7	59,6	-1,1
Italien	59,3	59,5	0,2
Frankrike	59,2	59,2	0,0
Ungern	57,5	59,2	1,7

(1) År 2002 i stället för 2004.

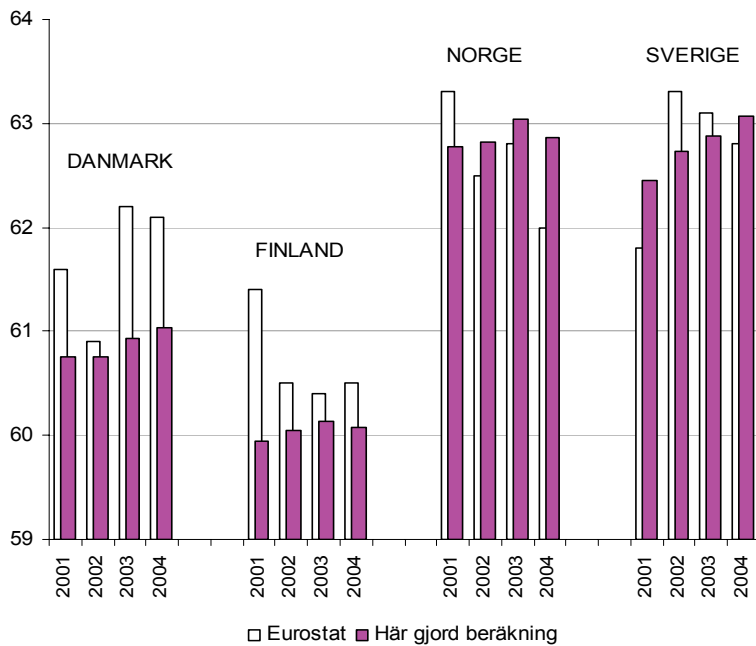
Källa: Bearbetningar av data från International Labour Organization (ILO), LABORSTA

Eurostat

Eurostat, EU:s statistiska organ, har för åren 2001–2004 redovisat beräkningar av utträdesåldern, enligt den ovannämnda ”strikt” tillämpningen av den befolkningsstatistiska modellen för att beräkna befolkningens återstående medellivslängd.

Resultatens starkt fluktuerande karaktär redan under en så pass kort tidsperiod framgår av diagram 6, där de fyra största nordiska länderna redovisas. Se också diagram 4 ovan, avseende Sverige under en längre tidsperiod, där den här valda modellen och den ”strikt” jämförs.

Det bör påpekas att allt statistiskt underlag, både när ILO och Eurostat anges som källa, härstammar från de arbetskraftsundersökningar som i alla länder insamlas genom de nationella statistikmyndigheternas försorg.

Diagram 6 Genomsnittlig utträdesålder åren 2001–2004 enligt här använd beräkningsmodell och enligt Eurostat

Slutsatser

I Sverige och Norge lämnar människor arbetslivet vid högre ålder än i de flesta andra ekonomiskt välutvecklade länder. Utträdesåldern är ca 63 år, och bara Island, Japan och USA har högre. Danmarks utträdesålder är två år lägre, ungefär 61 år, och Finlands ytterligare ett år lägre. Flera viktiga länder i Europa har emellertid ännu lägre utträdesålder, däribland Frankrike, Italien och Nederländerna.

Männens utträdesålder är genomgående 1 à 2 år högre än kvinnornas. I Finland är skillnaden dock liten mellan könen, något som också utmärker bl.a. Frankrike.

Det har skett en tydlig höjning av utträdesåldern i de nordiska länderna (frånsett i rekordhållarlandet Island) alltsedan senare delen av 1990-talet. Det rör sig om mellan ett halvt och ett år. Detta har ekonomisk betydelse. Om utträdesåldern höjs med ett år, ökar arbetskraftsutbudet med ca 2,5 procent (om den totala tiden i arbete är 40 år). Det blir i princip en lika stor ökning av BNP, förutsatt att de äldres produktivitet är lika stor som hos arbetskraften i genomsnitt. Till detta kommer besparingar i olika sociala ersättningssystem, vilket t.ex. möjliggör lägre skatte- och avgiftstryck.

Utträdesåldrarna har ökat även i många utomnordiska länder. En studie av orsakerna till utträdesåldrarnas höjning ligger utom ramen för denna rapport. Bland generellt verkande tänkbara förklaringar kan framhållas att personer i 60-årsåldern numera är mer högutbildade än äldre generationer, och att de har en annan yrkesstruktur med mindre fysiskt krävande arbetsuppgifter. Å andra sidan har utbildningsväsendets expansion naturligtvis inneburit att debutåldern på arbetsmarknaden blivit högre. Vad den samlade nettoeffekten på samhällsekonomin mer exakt varit – inbegripet den längre utbildningens betydelse för arbetskraftens produktivitet – är mycket svårt att avgöra.

Även förändringar i olika pensionsanordningar kan ha spelat roll. I många länder har de senaste tio åren präglats av en politisk vilja att höja pensionsåldrarna. Förändringar i detta syfte har skett både i de allmänna systemen och i system som administreras av arbetsmarknadsparter och företag.

En fråga är om äldre som håller sig kvar i arbetslivet utgör ett hinder för yngre att etablera sig. Frågan tål att diskuteras och är komplicerad. Nationalekonomernas allmänna svar är nej. Ju fler som arbetar desto större blir inkomsterna, och desto högre blir efterfrågan på företagens produkter och därmed deras efterfrågan på arbetskraft. Till detta kommer att äldre och yngre personer kan ha olika slags kompetenser, som inte nödvändigtvis konkurrerar med varandra.

Ungdomarnas arbetslöshet är nästan överallt och i alla tider högre än den totala. Även om ekonomernas uppfattning är riktig i det långa perspektivet, kan det i ett läge med dålig konjunktur på arbetsmarknaden vara särskilt besvärligt för de yngre om de äldre biter sig fast starkare. Men också under ett högkonjunkturår som 1990 var ungdomarnas arbetslöshet avsevärt högre än de äldre gruppernas, både i Norden och på andra håll. Det ligger i sakens natur att det kan ta tid för unga personer att etablera sig i arbetslivet, också när det generellt sett är god efterfrågan eller rentav brist på arbetskraft.

Att läsa

Som nämnts i förordet innehåller denna rapport mycket litet analys av de djupare orsakerna till vad som observerats om skillnader i utträdesåldern mellan länder och till dess förändringar över tiden. I nedanstående urval av skrifter och rapporter återfinns dock forsknings- och utredningsresultat av intresse i sammanhanget.

Gruber, J & D Wise (1999), *Social Security and Retirement around the World*, University of Chicago Press, Chicago.

Olsson, H (2004), Fler arbetstimmar – välfärdspolitikens framtidsdröm, Sveriges Kommuner och Landsting 2004.

Palme, M. & I Svensson (2004), *Pensionssystem och pensionering*, Ekonomisk Debatt nr 4. 2004.

SCB, Prognosinstitutet (2002), Den äldre arbetskraften, Temarapport 2002:1.

Socialförsäkringsboken 2000, Efter 55 – Välfärd, arbete och fritid, Riksförsäkringsverket.

Socialförsäkringsutredningen (2005) Äldre i arbete – prima liv!
www.sou.gov.se/socialforsakring/aktuellt.htm.

Eurostat (2006), Average age for exit from the labour force,
epp.eurostat.cec.eu.int.

International Labour Organization (ILO), LABORSTA, www.ilo.org.

I serien Analyserar har följande skrifter publicerats under år 2006:

- 2006:1 Kundundersökning 2004
- 2006:2 Trygg i början – om samspelet sjukförsäkring, avtalsersättningar och tid (del 1)
- 2006:3 Trygg i början – om samspelet sjukförsäkring, avtalsersättningar och tid (del 2)
- 2006:4 Prognosverktyget – ett stöd i det första vägvalet vid handläggningen av sjukfall
- 2006:5 Socialförsäkringarna – rätt och fel. Rapport från forskarseminarium i Umeå 25–26 januari 2006
- 2006:6 Försäkringskassan och arbetslivsinriktad rehabilitering – regelverket i praktiken
- 2006:7 Skilda vägar. Föräldrars kunskaper om vårdnad, boende, umgänge och underhåll
- 2006:8 Socialförsäkringens omfattning och finansiering 2004–2007
- 2006:9 Försäkringskassans utredningar av misstänkt fusk – metoder och kostnadseffektivitet
- 2006:10 Försäkringskassan och arbetslivsinriktad rehabilitering – aktiva åtgärder och återgång i arbete
- 2006:11 Genomsnittlig pensionsålder i de nordiska länderna – med internationell utblick

Genomsnittlig pensionsålder i de nordiska länderna – med internationell utblick

Hur hög är pensionsåldern – egentligen? Detta är en fråga som ofta ställs, men inte är så lätt att svara entydigt på. De flesta som lämnar arbetslivet för gott gör det inte med ålderspension från det allmänna systemet, utan med någon annan typ av försörjning. Oftast tidigare än vid 65 års ålder. Det är viktigt både för socialförsäkringarnas ekonomi och för hela samhällsekonomin att fler arbetar längre. Glädjande nog har arbetskraftsdeltagandet bland de något äldre också stigit under senare år, och utträdet från arbetslivet sker vid allt högre ålder.

Av denna rapport framgår att den ökande utträdesåldern är ett gemensamt nordiskt fenomen, och samtidigt att Sverige har den högsta utträdesåldern i Norden efter Island. Jämförelser med andra länder i världen visar att de förvärvsarbetande i många av Europas länder fortfarande lämnar arbetslivet vid förvånansvärt låg genomsnittsålder.