

Inklusion och exklusion - om arbetslivslängd i olika yrken

Roland Kadefors & Anders Wikman

Inledning

De ekonomiska olikheterna i det svenska arbetslivet kan beskrivas i termer av makt och underordning, mellan ägande och lönearbete. Men också inom lönta-garkollektivet föreligger stora skillnader i ekonomiska villkor. Det är skillnader som inte enbart betingas av lönenivåer och andra direkta ekonomiska förmåner. Att personer i vissa yrken löper större risk än andra att råka ut för arbetsrelaterade sjukdomar, långtidssjukskrivningar och påföljande förtidspensionering leder till betydande negativa ekonomiska effekter för de drabbade. Men hur stora är egentligen skillnaderna? Vilka grupper är mest utsatta? Hur viktiga är arbetsmiljöfaktorer för exklusion och inklusion i arbetslivet? Och kan den bild som framtonar i en analys tolkas också i termer av exploatering av utsatta grupper?

Den här aktuella studien avser att tydliggöra i kvantitativa mått vilka skillnader som råder i svenskt arbetsliv när det gäller i vilken utsträckning som personer med olika yrkestillhörighet riskerar att lämna arbetslivet i förtid. Studien genomfördes som en del av det regeringsuppdrag som utfördes av Arbetslivsinstitutet 2006-2007, "Behov av och möjligheter till ett utsträckt arbetsliv för den äldre arbetskraften" (Kadefors 2007).

Visionen om ett uthålligt arbetsliv för alla

Frågor om de äldre i arbetslivet har under senare år fått en ökad aktualitet både i Sverige och inom den Europeiska Gemenskapen, inte minst på grund av den demografiska utvecklingen och dess ekonomiska följder. I Gemenskapens Lissabonprogram från 2005 sägs bl a: "För att få fler människor att börja och fortsätta arbeta kommer kommissionen ... att hjälpa medlemsstaterna att utveckla strategier för aktivt åldrande, bl a åtgärder för att öka antalet levnadsår vid god hälsa."

Ett konkret uttryck är också Rådets direktiv (2000) om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, vari förbjuds ”diskriminering i arbetslivet av grunder som religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.” Detta direktiv infördes i svensk lagstiftning i januari 2009.

I rapporten från den parlamentariska beredningen ”Senior 2005”, Äldrepolitik för framtiden, 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning (SOU 2003:91) fastslogs att det genomsnittliga antalet arbetade år i det svenska arbetslivet måste ökas dramatiskt för att välfärden ska kunna upprätthållas. Om försörjningskvoten ska kunna hållas på nuvarande nivå krävs inte bara ett kraftigt höjt arbetskraftsdeltagande i ålderssegmentet 55-64 år, utan också att en stor del av dem som uppnått pensionsåldern fortsätter att arbeta. De tidiga pensionsavgångarna måste minska.

Riksförsäkringsverket (RFV) konstaterar (2002) att flera olika åtgärder måste till om försörjningskvoten ska kunna upprätthållas. Man pekar på behovet av arbetskraftsinvandring, men också på nödvändigheten att förbättra arbetsklimatet för äldre i arbetslivet. ”En sådan förändring skulle även kunna leda till en minskning av antalet yngre förtidspensionärer och långtidssjukskrivna.”

Av allt att döma kommer äldre i högre utsträckning än hittills att ges möjlighet att fortsätta att vara yrkesaktiva, och olika incitament kommer att införas som uppmuntrar detta. Men i praktiken riskerar sådana förändringar att medföra att skillnaderna mellan yrkesverksammas villkor i olika delar av arbetsmarknaden ytterligare accentueras. Vi vill med denna studie bidra till att belysa de arbetsmiljörelaterade problem som kan följa av en sådan utveckling.

Varför lämnar vissa arbetslivet i förtid?

RFV har i en serie rapporter sökt belysa vilka faktorer som styr utträdet ur arbetskraften. Baserat på en enkätundersökning från 2000 konstaterade RFV att psykosocial arbetsmiljö, arbetsförmåga och ekonomiska drivkrafter alla är viktiga faktorer bakom önskemål om att lämna arbetslivet i förtid. RFV fann också i denna studie att vid högre krav på arbetsuppgifterna – i form av att behöva arbeta för fort eller hårt, alltför stor arbetsinsats, förekomsten av motstridiga krav eller tidspress – i förhållande till låga krav, desto sannolikare var det att individer uttrycker önskemål om ett förtida utträde. Också arbetsförmågan påverkar önskemålet om ett förtida utträde. Sannolikheten att man önskar lämna arbetslivet i förtid är cirka 10 procentenheter högre om en individ vid 55 års ålder bedömer sin arbetsförmåga reducerad till hälften i förhållande till när arbetsförmågan var som bäst, än om motsvarande nedsättning endast skulle motsvara 10 procent. Giftna individer önskar förtida utträde i högre utsträckning än ensamstående. Detta gäller särskilt för kvinnor. I de flesta parförhållanden är mannen äldre än kvinnan. RFV konstaterar (2004) ”att det finns en viss dragningskraft hos kvinnor att lämna arbetslivet i förtid om ens make har gjort det”.

Slutsatserna när det gäller äldres motivationsfaktorer ansluter väl till vad som framgår av Arbetsmiljöverkets och SCB’s rapport ”Arbetsmiljön 2007”. Där anges att andelen sysselsatta i åldern 50-64 år som uppger att de idag har svårt att klara sina arbetsuppgifter med hänsyn till åldern är 6 procent för kvinnor och 5 procent för män. Bland kvinnor gäller detta framför allt inom olika läraryrken

och inom vård och omsorg, och bland män inom byggnadsverksamhet och tillverkning. Bland dem som uppger att de inte kommer att orka jobba fram till ordinarie pensionsålder är ca 13 procent bland kvinnor och 11 procent bland män. Exempel på yrken där detta är vanligt är för kvinnor undersköterskor/vårdbiträden och lärare, och för män gruv- bygg- och anläggningsarbete, samt transport- och maskinförararbete. Bland yrken där det är mindre vanligt att man inte tror att man kommer att kunna arbeta fram till ordinarie pension kan nämnas för kvinnor kontors- och kundservicearbete och arbete som kräver teoretisk specialkompetens (kvinnor), för män också t ex ingenjörer och tekniker. Kvinnor som inte tror att man kommer att orka till pensionsåldern återfinns främst i yrken där man arbetar med andra människor (patienter, klienter, elever etc) medan männen med samma bedömning främst återfinns i yrken med kroppsarbete.

Vad skulle behöva förändras för att fler äldre i de utsatta grupperna skulle kunna fortsätta att vara yrkesverksamma? Av Arbetsmiljöverkets och SCB:s rapport "Arbetsmiljön 2005" framgår att det handlar om arbetsmiljörelaterade faktorer som arbetstid, arbetstakt samt fysiska och psykosociala krav. Den finske forskaren Juhani Ilmarinen har undersökt arbetsförmåga i relation till arbetskrav i den äldre befolkningen. Låg självskattad arbetsförmåga är en god prediktor när det gäller risk att lämna arbetslivet i förtid. Allmänt gäller att möjligheterna att uppnå balans mellan arbetsförmåga och arbetskrav försämras när man blir äldre, men inte för alla människor. Faktorer som upprätthåller eller till och med ökar arbetsförmågan innefattar exempelvis ett gott förhållande till arbetsledningen, sänkt arbetstakt och minskad grad av repetitiva arbetsuppgifter i vissa yrken, samt fysisk träning (Ilmarinen 1996). Detta är faktorer som också lyfts fram i Arbetslivsinstitutets underlagsrapport till *Senior 2005*, "Anställdas arbetssituation, hälsa och attityder till pensionering" (Ahlberg et al 2001). De med högre arbetsbelastning fysiskt och psykosocialt bedömer att de kommer att sluta före 65 i högre grad. Men de tydligaste skillnaderna finns när det gäller hälsan. Medan ca 20 procent av dem som upplever att de har god hälsa räknar med att sluta före lagstadgad pensionsålder är det 40 procent av dem som upplever sämre självskattad hälsa som anger att de kommer att sluta i förtid. Lågt skattad arbetsförmåga har en liknande effekt på viljan att lämna arbetslivet tidigt.

I denna senare rapport undersöktes också vilka faktorer som kännetecknar dem som kan tänka sig att fortsätta arbeta även *efter* lagstadgad pensionsålder (då 65 år). Ensamstående, särskilt kvinnor, kunde i högre utsträckning tänka sig att arbeta vidare jämfört med sammanboende. SACO-anslutna hoppades kunna arbeta vidare i större utsträckning än LO eller TCO-anslutna. Högre tjänstemän skiljer i detta avseende ut sig från andra grupper.

Genomgående i den här citerade litteraturen är att det är faktorer som relaterar till upplevd hälsa, arbetsförmåga och arbetsmiljö som framför allt står i centrum när det gäller om man tror att man kommer att fortsätta att arbeta fram till lagstadgad pensionsålder. Men i politiken är det de ekonomiska incitamenten som prioriteras när det gäller att öka äldres arbetskraftsdeltagande. Vad vet man då om detta? I en kunskapsöversikt från Regeringskansliet (Ds 2007:21) konstateras att självrapporterad hälsa korrelerar starkt signifikant med sannolikheten att gå i tidig pension, "medan ekonomiska incitament å andra sidan uppvisar liten

effekt”. RFV (2002) har räknat på vilka fördelar som uppstår i olika grupper om man väljer att fortsätta arbeta upp till 65 eller 67 års ålder. Slutsatsen är att personer med höga inkomster har mycket att vinna på att fortsätta arbeta, medan den ekonomiska fördelen för låginkomsttagare är relativt liten. Anställda – framför allt högre tjänstemän – kan emellertid lockas att sluta i förtid i samband med olika typer av särskilt fördelaktiga pensionserbjudanden (Adams & Beehr 1998; Soidre 2009). Detta är dock i varje fall på svensk arbetsmarknad extremt kostsamt för arbetsgivaren, varför istället olika nedtrappningslösningar har utvecklats (Malmqvist 2007; Mykletun & Furunes 2010).

Om arbetslivslängd

Avsikten var, som angivits ovan, att belysa vilka olikheter som finns i olika segment av arbetsmarknaden när det gäller risk att lämna arbetslivet i förtid. Vi valde att göra detta med hjälp av beräkningar av arbetslivslängd (Wikman et al 1992; Wikman 2000) i yrken klassade enligt svensk 3-ställig SSSYK-kod (standard för svensk yrkesklassificering), vidare att göra en uppdelning på kön.

Skapande av arbetslivslängdstabeller innebär att man utnyttjar en etablerad matematisk metod från befolkningsstatistikens område och tillämpar den inom arbetslivet. Livslängdsberäkningarna i befolkningsstatistiken utgår ifrån uppgifter om andelen dödsfall inom olika åldersgrupper och utnyttjar dessa för att beräkna förväntad återstående levnadslängd. Arbetslivslängdsberäkningar utgår från utflöden ur arbetslivet och härleder förväntad återstående tid kvar i arbetslivet. De senare beräkningarna inbegriper inte bara dödsfall utan också förtidspensionering och sådan långtidssjukskrivning som föregår förtidspensionering.

Vid flera tillfällen tidigare har vi gjort sådana beräkningar av kvarvarande tid i arbetslivet för olika grupper inom befolkningen.¹⁸ Medan alltså åldern vid dödsfallet är utgångspunkten för livslängdsberäkningarna är åldern vid förtidig död (före 65 års ålder), vid förtidspensionering och långtidssjukskrivning (som övergår i förtidspensionering) utgångspunkten för arbetslivslängdsberäkningarna. På samma sätt som skillnader i livslängd mellan olika grupper kan återspegla skillnader i levnadsförhållanden, kan skillnader i arbetslivslängd återspegla skillnader i arbetsförhållanden. Dessa senare skillnader framträder kanske främst om olika yrken jämförs med varandra.

Yrken skiljer sig mycket åt i de hälsorisker som där finns, främst kanske beroende på risker för belastningsbesvär, men också beroende på skillnader vad gäller andra typer av sjukdomsrisker. Skillnader syns ofta tydligt i olika administrativa register och i dödsfallsregister. Detta har sedan länge framgått av de registerbearbetningar som gjorts.

Olika risker påverkar hur länge man finns kvar i arbetslivet. Genom att beräkna hur yrken skiljer sig åt inte bara i enskilda register utan sammanförda genom arbetslivslängdberäkningar, får man mer fullständiga bilder av de skillnader som finns.

¹⁸ I början av 90-talet då beräkningar gjordes på 80-talsdata (SCB 1992). I början av 2000-talet då beräkningar gjorts på 90-talsdata (Arbetslivsinstitutet 2000).

Viktigt att betona är vidare att beräkningar av arbetslivslängd för yrken ger en resultatbild som är mindre beroende av förändringar i de administrativa systemen än när enskilda sjukfalls-/dödsfallsregister studeras var för sig. Förändras t ex försäkringssystemet kan en och samma person med samma besvär hanteras på ett sätt vid en tidpunkt och på ett annat sätt vid en annan. Besväret kan flyttas från en form av registermarkering till en annan. Blir personen t ex inte längre förtidspensionerad och finns med i pensionsregistret, kanske han istället finns med i ett sjukskrivningsregister. En samtidig analys av fler olika register ger möjlighet att bättre hantera rörligheten och föränderligheten i de administrativa förutsättningarna.

Även på andra sätt kan olika problem komma att minimeras genom att de vid arbetslivslängdsberäkningarna får chansen att spelas ut mot varandra. Dessutom täcker olika register, som sagt, verkligheten på olika sätt, så att de tillsammans speglar ett vidare sammanhang. Alla register innehåller problem och präglas av särskilda förutsättningar. Förtidspensionerad blir man inte enbart beroende på sjukdom. Också annat påverkar. Sjukskriven blir man för en sjukdom, men sjukskrivningen är inte alltid en lika självklar konsekvens av sjukdomsbesvär i alla sammanhang. I vissa miljöer är det lättare att arbeta vidare trots besvären.

Också dödsorsaksregistret återspeglar risker på ett alldeles speciellt sätt, som inte är direkt kopplade till yrkesriskerna i sig. Speciella orsaker kan t ex prägla dödligheten för yngre och medelålders män. Olyckor av olika slag är för dessa grupper en viktig dödsorsak. Många olyckor verkar här vara betingade av alkoholmissbruk. Även andra alkoholrelaterade orsaker anses prägla dödligheten för dessa grupper. Det förefaller alltså som dödligheten hos männen i dessa åldrar i icke obetydlig utsträckning är betingad av hög dödlighet hos alldeles speciella riskgrupper, där missbruk och annat riskfyllt beteende spelar en stor roll.

Dödsfallen speglar över huvud taget alldeles speciella typer av problem. Belastningsbesvären syns inte alls. De dyker istället i hög grad upp i förtidspensionsstatistiken. På många sätt är det lätt att inse att ett samtidigt hanterande av fler olika register ger en mer heltäckande och på många sätt mer tydlig bild av hälsorisker, än enskilda registersammanställningar var och en för sig.

Riskberäkningar som utgår från enskilda register för t ex dödlighet eller förtidspension brukar dessutom i allmänhet enbart ta hänsyn till risker på ett dikotomt sätt i termer av antingen eller. Beräkningar av arbetslivslängd ger möjlighet att istället bedöma antalet förlorade månader och år, dvs hantera risker som kontinuerliga variabler. Man ser risker i grader.

Måttet tar alltså hänsyn inte bara till hur vanligt det är med förtidspensionering och död, utan också till när i livet det sker. Förtidspensionering och död innebär flera förlorade arbetsår när det kommer tidigt än när det kommer sent i livet. När man räknar förlorade arbetsår fås större avseende vid sådan förtidspensionering och död som drabbar unga än sådan som kommer kort före uppnådd pensionsålder. En person som dör eller förtidspensioneras vid 50 års ålder

framstår som ett större problem än en person som dör eller förtidspensioneras vid 64 års ålder.¹⁹

Naturligtvis påverkar arbetslivets längd också av annat än sjuklighet. Arbetslivslängd liksom livslängd speglar många olika typer av förhållanden. Alla tolkningar måste därför göras med försiktighet. *Ytterst så speglar arbetslivslängden just bara tiden som människor inom olika verksamheter finns kvar i arbetet.*

Arbetslivslängd inom andra grupper

Redovisningar av tiden kvar i arbetslivet kan också göras efter andra indelningsgrunder än yrken, t.ex. efter branschtillhörighet eller region. Rimligen återspeglar sig hälsorisker på ett mindre framträdande sätt i sådana sammanställningar. Skilda arbetsmarknadsförutsättningar kan t ex slå igenom på ett mer tydligt sätt. Det innebär dock inte att man behöver hävda att människor sjukskrivs eller förtidspensioneras av rena arbetsmarknadsskäl. Sjukskriven blir man rimligen just för att man är sjuk. Bakom förtidspensioneringen finns rimligen också för det mesta en tydlig ohälsoproblematik. Ohälsoproblemen kan dock vara invända i mycket annat (Johnson 2010).

Att vara sjuk är inte något som med självklar nödvändighet gör det omöjligt att arbeta. Snarare bör man tänka sig att sjukligheten skapar en mer eller mindre begränsad arbetsförmåga. En viss restarbetsförmåga kan kvarstå. Det innebär att i arbetsmarknadssituationer, där tillgången på arbeten är stor, kan individen ha lättare hitta ett arbete som han eller hon klarar. Människor kan ha större chans att finnas kvar i arbetslivet på vissa ställen än i andra.

Definitioner

Med *arbetslivslängden* för en viss verksamhet menar vi svaret på följande fråga: "Om man arbetar med samma verksamhet hela tiden från 35-års ålder, hur många år av tiden fram till 65 år kan man väntas vara kvar i arbetslivet, utan att förtidspensioneras (inklusive långtidssjukskrivas före en pensionering) eller dö?"

Från halvårsskiftet det år man fyller 65 år till årsskiftet då man fyllt 35 år är det 29,5 år. Arbetslivslängd (eller återstående år) antas vara så många av dessa 29,5 år som man kan väntas arbeta om förtidspension (plus anknuten långtidssjukskriven) och dödsfall vore det enda som gör att man slutar arbeta.

Förlorade arbetsår är omvänt så många år som man kan väntas förlora på grund av död eller förtidspension. Förlorade år är 29,5 år minus arbetslivslängden.

Flöden ut från arbetslivet skattas utifrån det utflöde, som observeras då en åldersgrupp jämförs med nästföljande i de data som studien täcker in (i vårt fall här data under en fyraårsperiod). Idén är densamma som vid vanliga demografiska beräkningar av medellivslängd. Eftersom uppgifter sammanställs end-

¹⁹ I en riskanalys är en sådan kvantifiering högst rimlig. Höga risker bidrar rimligen till att sjukligheten också uppträder tidigt. Allvarliga arbetsmiljöproblem skapar rimligen problem tidigare än mindre allvarliga problem.

ast för en begränsad observationsperiod blir beräkningarna i viss mening syntetiska. Utflödet ut ifrån arbetslivet betraktas åldersgrupp för åldersgrupp och man utnyttjar åldersgruppsdata som mått på risken att i respektive ålder drabbas av förtidspensionering eller död. Beräkningarna görs "som om" man arbetade i en och samma verksamhet, allt ifrån 35 år och framåt. På det sättet renodlas frågeställningen om förhållandena inom olika verksamheter.

Beräkningarna över arbetslivslängden, eller alternativt förlorade arbetsår, för olika verksamheter är avsedda att ge överskådliga mått på hälsomässiga och andra villkor för dem som arbetar inom olika verksamheter. Måtten är inte beroende av befolkningens ålderssammansättning vid observationstillfället.

Population

Populationen som utnyttjas är den samma som utnyttjas i SCB:s lönestatistik. Beräkningarna är baserade på individer som fanns med i 1999 års lönestatistiska material²⁰ och där erhållit en yrkesuppgift.²¹

I lönestatistiken är de anställda inom den offentliga sektorn totalräknade (dvs samtliga ingår). I privat sektor är endast de största företagen totalräknade. I övrigt insamlas information från ett urval företag. Antalet anställda (egentligen antalet tjänster) som omfattas är 1 007 000 vilket motsvarar cirka 43 procent av de anställda inom privat sektor.

För att räkna upp populationen till det totala antalet anställda per storleksklass (de fem ovan angivna) och näringsgren (39 olika näringsgrensaggregat) används samma vikter som i SCB:s lönestatistik.

Personer som utvandrat alternativt gått i förtida ålderspension exkluderas ur beräkningarna.

Undersökningsperioden sträcker sig från och med år 2000 till och med år 2003. 2004 används som uppföljningsår för att se om person, som varit långtids-sjuk under undersökningsperioden 2000-2003, erhållit förtidspension (motsvarande) på heltid under 2004.

Indelningsgrunder

Beräkningarna har gjorts på SCB utgående från fler skilda indelningsgrunder bl.a. yrke enligt SSYK (svensk yrkesklassificering) på tresiffernivå (113 yrkesgrupper).

Antalet personer som förtidspensioneras eller dör i vissa yrken är ganska begränsat. Det gör att beräkningsresultatet ibland påverkas mer eller mindre starkt av tillfälligheter. Beräkningsresultatet får en viss osäkerhet. Denna osäkerhet kan uttryckas med ett osäkerhetsintervall för de förlorade åren. Resultatet av våra

²⁰ 1999 har valts därför att det är först från och med det året som man inom lönestatistiken anser uppgifterna vara av tillfredställande kvalitet avseende täckning och kodning till SSYK. Därför har uppgifterna för 1999 använts.

²¹ Ytterligare kriterium för att tillhöra populationen är att man under mätperioden 2000-2003 är i åldern 35-64 år och att man inte utvandrat eller avlidit innan mätperioden tar sin början år 2000.

osäkerhetsberäkningar redovisas dock inte här, men vi har valt att inte redovisa sådana grupper vars resultat baseras på ett begränsat antal observationer. Den nedre gränsen är satt till 1000 personer. Hela tabellmaterialet med alla arbetslivslängder för alla förekommande grupper redovisas inte. Vi fokuserar bara på delar av materialet.

Resultat

Den första tabellen visar en beräkning för samtliga män respektive kvinnor.

Tabell 1. Arbetslivslängd, samtliga

Kön	Återstående år	Förlorade år
Män (samtliga)	27,0	2,5
Kvinnor (samtliga)	26,2	3,3

Kvinnorna försvinner något tidigare ut ur arbetslivet. Antalet förlorade år är här 3,3 mot 2,5 för männen. Yrkesindelningen visar på stora skillnader mellan olika yrkesverksamheter.

Vi har i denna redovisning valt att fokusera på de 20 mest och 20 minst drabbade yrkena (se tabell 2-5). Yrken med lägre yrkeskrav liksom olika arbetaryrken har synbarligen fler förlorade år än mer kvalificerade tjänstemannayrken.

Det tycks alltså uppenbart att i tyngre och mer fysiskt påfrestande arbeten lyckas människor inte hålla sig kvar i arbetslivet lika länge. Detta gäller för både män och kvinnor.

Tabell 2. Mest drabbade yrken bland män

SSYK3	Återstående år	Förlorade år
919 Övriga servicearbetare ²²	20,6	8,9
932 Handpaketerare och andra fabriksarbetare	21,0	8,5
817 Industrirobotoperatörer	23,0	6,5
511 Resevärdar m fl	24,1	5,4
913 Köks- och restaurangbiträden	24,2	5,3
912 Städare m fl	24,3	5,2
731 Finmekaniker m fl	24,4	5,1
914 Tidningsdistributörer, vaktmästare m fl	24,4	5,1
712 Byggnads- och anläggningsarbetare	24,4	5,1
347 Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m fl	24,6	4,9
741 Slaktare, bagare, konditorer m fl	24,8	4,7
827 Maskinoperatörer, livsmedelsindustri m m	24,9	4,6
823 Maskinoperatörer, gummi- och Plastindustri	25,3	4,2
825 Maskinoperatörer, grafisk industri, Pappersvaruindustri	25,3	4,2
826 Maskinoperatörer, textil-, skinn- och läderindustri	25,4	4,1
421 Kassapersonal m fl	25,5	4,0
415 Brevbärare m fl	25,5	4,0
828 Montörer	25,7	3,8
711 Gruv- och bergarbetare, stenhuggare	25,7	3,8
419 Övrig kontorspersonal	25,7	3,8

²² Med "övriga servicearbetare" förstås det som tidigare kallades "diversearbetare".

Tabell 3. Minst drabbade yrken bland män

SSYK3	Återstående år	Förlorade år
247 Administratörer i offentlig förvaltning	28,2	1,3
223 Barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens	28,2	1,3
242 Jurister	28,3	1,2
246 Präster	28,3	1,2
322 Sjukgymnaster, tandhygienister m fl	28,3	1,2
245 Journalister, konstnärer, skådespelare m fl	28,3	1,2
244 Samhälls- och språkvetare	28,4	1,1
123 Chefer för särskilda funktioner	28,5	1,0
121 Verkställande direktörer, verkschefer m fl	28,5	1,0
321 Lantmästare, skogsmästare m.fl.	28,5	1,0
222 Hälso- och sjukvårdsspecialister	28,5	1,0
231 Universitets- och högskolelärare	28,6	0,9
214 Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	28,6	0,9
241 Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	28,6	0,9
211 Fysiker, kemister m fl	28,7	0,8
213 Dataspecialister	28,7	0,8
122 Drift- och verksamhetschefer	28,8	0,7
314 Piloter, fartygsbefäl m fl	28,8	0,7
111 Högre ämbetsmän och politiker	29,0	0,5
221 Specialister inom biologi, jord- och skogsbruk m m	29,1	0,4

Tabell 4. Mest drabbade yrken bland kvinnor

SSYK3	Återstående år	Förlorade år
919 Övriga servicearbetare	18,1	11,4
932 Handpaketerare och andra fabriksarbetare	19,4	10,1
914 Tidningsdistributörer, vaktmästare m.fl.	20,3	9,2
827 Maskinoperatörer, livsmedelsindustri m.m.	22,5	7,0
933 Godshanterare och expressbud	23,0	6,5
415 Brevbärare m.fl.	23,0	6,5
821 Maskinoperatörer, metall- och mineralbehandling	23,0	6,5
824 Maskinoperatörer, trävaruindustri	23,1	6,4
912 Städare m.fl.	23,1	6,4
823 Maskinoperatörer, gummi- och plastindustri	23,2	6,3
822 Maskinoperatörer, kemisk-teknisk industri	23,4	6,1
511 Resevärdar m.fl.	23,6	5,9
815 Processoperatörer, kemisk basindustri	23,7	5,8
829 Övriga maskinoperatörer och montörer	23,8	5,7
826 Maskinoperatörer, textil-, skinn- och läderindustri	23,9	5,6
812 Processoperatörer vid stål- och metallverk	23,9	5,6
724 Elmontörer, tele- och elektronikreparatörer m.fl.	23,9	5,6
828 Montörer	23,9	5,6
741 Slaktare, bagare, konditorer m.fl.	24,0	5,5
713 Byggnadshantverkare	24,2	5,3

Tabell 5. Minst drabbade yrken bland kvinnor

SSYK3	Återstående år	Förlorade år
235 Andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	27,7	1,8
232 Gymnasielärare m.fl.	27,8	1,7
248 Administratörer i intresseorganisationer	27,9	1,6
234 Speciallärare	27,9	1,6
243 Arkivarier, bibliotekarier m.fl.	27,9	1,6
321 Lantmästare, skogsmästare m.fl.	28,0	1,5
131 Chefer för mindre företag och enheter	28,0	1,5
223 Barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens	28,0	1,5
247 Administratörer i offentlig förvaltning	28,1	1,4
242 Jurister	28,1	1,4
123 Chefer för särskilda funktioner	28,2	1,3
231 Universitets- och högskolelärare	28,3	1,2
241 Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	28,3	1,2
222 Hälso- och sjukvårdsspecialister	28,4	1,1
214 Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	28,4	1,1
211 Fysiker, kemister m.fl.	28,6	0,9
347 Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m.fl.	28,6	0,9
111 Högre ämbetsmän och politiker	28,7	0,8
221 Specialister inom biologi, jord- och skogsbruk m.m.	28,8	0,7
121 Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.	28,9	0,6

Diskussion

Ett huvudresultat från den här aktuella statistiska undersökningen är att det föreligger stora skillnader mellan olika skikt och sektorer i arbetsmarknaden när det gäller risk för förtida utträde ur arbetslivet.

I tabellerna över de 20 mest drabbade yrkena enligt den 3-ställiga SSYK-koden, och detta gäller både för män och för kvinnor, förekommer praktiskt taget enbart arbetaryrken. Omvänt gäller att tabellerna över de 20 minst drabbade yrkena, också här både för män och för kvinnor, enbart omfattar tjänstemannayrken. Flertalet av de yrken där antalet förlorade år är mycket lågt är sådana som kräver högre akademisk utbildning.

Den bild som framtonar ur den här aktuella studien ansluter till det som visats i tidigare forskning när det gäller vilka yrkesgrupper som har särskilt hög risk för ohälsa. I synnerhet gäller detta arbeten med hög fysisk belastning och låga krav på formell utbildning, alltså vad som brukar benämnas traditionella arbetaryrken. Vad som tydliggörs i vår studie är den kvantitativa dimensionen: hur stora de aktuella skillnaderna faktiskt är. Att det kan röra sig om uppemot 10 år i skillnad när det gäller arbetslivslängd är uppseendeväckande. Det bör noteras att arbetslivslängden i föreliggande studie rör förlorade år upp till 65 års ålder. Om beräkningen istället skulle göras med 67 år som åldersgräns, vilket är den nu gällande pensionsåldern, är det sannolikt att skillnaderna mellan yrkesgrupper med många respektive få förlorade år skulle bli ännu större.

Den slutsats som framtonar ur de samlade resultaten från tidigare forsknings- och utredningsverksamhet rörande risk för ohälsa, och som det här redovisade projektet stöder, är att det finns en tydlig kategoriuppdelning på svensk arbetsmarknad mellan å ena sidan dem som inte kan eller vill, och å andra sidan dem som både kan och vill fortsätta upp till - och gärna bortom - ordinarie pensionsålder. Med en alternativ terminologi kan vi säga att arbetsmiljön i många yrken är exkluderande, samtidigt som den i många andra yrken är inkluderande. Detta leder till stora skillnader i villkor mellan olika grupper på arbetsmarknaden både när det gäller arbetsvillkor och när det gäller hälsa och ekonomi – såväl före som efter pensionering.

Särskilda grupper

Undersökningen har visat att kvinnor lämnar arbetslivet tidigare än män. Skillnaden är inte stor, men den finns i praktiskt taget alla yrken. En bidragande orsak till detta kan vara att kvinnor oftast är den yngre i parförhållanden, och att en stark prediktor för pensionering är om partnern gått i pension. Att skillnaderna inte är större kan sannolikt tillskrivas att kvinnor i större utsträckning arbetat deltid (Torgén et al 2001) och därför inte har råd att gå i förtida pension även om de skulle vilja det. Skillnader i ohälsa kan också spela in.

Varför vill man fortsätta jobba?

Det finns en omfattande internationell litteratur som beskriver relationen mellan anställda och deras yrkesliv. Centrala begrepp, som inte är lättöversatta till svenska, är Work commitment, Organisational commitment, och Employment commitment. Av dessa begrepp är det främst Employment commitment, dvs individens vilja att över huvud taget arbeta, som är relevant för vår studie. Wikman konstaterar i en studie (2005) att mycket talar för att arbetet för de allra flesta faktiskt uppfattas som något centralt och viktigt. Merparten av 5000 tillfrågade svenskar ansåg i denna studie att arbetet var centralt i deras liv, att arbetsuppgifterna var meningsfulla och att den sociala gemenskapen i arbetet var viktig. Samtidigt behöver detta inte säga så mycket om de faktiskt kommer att arbeta i framtiden. Förhållanden som faktiska arbetsförutsättningar och ohälsa spelar också in, liksom mycket annat.

Flera studier har visat att det är svaga korrelationer mellan avsikten hos äldre anställda att lämna arbetslivet i förtid å ena sidan och å andra sidan avsikten att lämna sin nuvarande anställning och söka till en ny (t ex Adams & Beehr 1998; Carmeli & Gefen 2005). Man har också sökt prediktorer för förtida pension utifrån olika commitmentbaserade instrument, men ofta nått låg förklarad varians (t ex Morrow 1982). I denna forskning har man koncentrerat sig på de sociala och psykologiska perspektiven och inte i lika hög grad intresserat sig för fysiska arbetsmiljöaspekter. Många studier avser endast tjänstemannayrken, vilket begränsar resultatens generaliserbarhet.

Begreppet anställningsbarhet

I vilken mån har den, som är i åldersspannet över 50 år och som inte tror att han eller hon kommer att kunna fortsätta att arbeta upp till ordinarie pensionsålder, möjlighet att finnas kvar på eller återvända till arbetsmarknaden? I arbetsvetenskapen används ibland begreppet anställningsbarhet (employability; se t ex Fugate et al 2004) för att uttrycka en persons möjlighet att finnas kvar eller återinträda i arbetsmarknaden. Även om begreppet inte har någon allmänt accepterad definition brukar det användas individualiserat och ofta liktydigt med den enskildes uppfattning om sin egen situation. Faktorer som kompetens, flexibilitet och social förmåga anses avgörande för anställningsbarheten. Men i praktiken är förhållandena mer komplicerade. I en tidigare studie av anställningsbarheten hos arbetssökande personer äldre än 50 år (Holmer et al 2010) visades att en rad kontextuella faktorer vid sidan av kompetens och upplevd hälsa har betydelse, exempelvis diskriminerande lagar och avtal, bristande möjlighet till flexibla lösningar på arbetsplatsen med hänsyn till individuella behov, och negativa attityder hos arbetsgivare till att anställa äldre arbetssökande. Detta är faktorer av stor betydelse för den kontextuella anställningsbarheten. Den som bedömer sina möjligheter att finnas kvar i arbetskraften fram till ordinarie pensionsålder väger naturligtvis in alla dessa faktorer.

Det tycks ändå vara tydligt utifrån det redovisade faktaunderlaget att den enskilda faktor som har störst betydelse för om personer i olika yrken tror, att de kommer att kunna arbeta fram till lagstadgad pensionsålder, är upplevd hälsa. Det är framför allt hälsotillstånd som påverkar vilken arbetsförmåga man anser att man har i relation till arbetskraven (Ilmarinen 1996). Vad personen sedan tror och hoppas om framtiden är en sak och vad som faktiskt sker en annan.

Yrkestillhörighet, passion och exploatering

De resultat som framkommit i den här aktuella studien tydliggör att det på svensk arbetsmarknad föreligger en uppdelning, närmast en dikotomisering, som innebär att människor i arbetaryrken riskerar i mycket högre grad att utträda ur arbetsmarknaden i förtid än människor i tjänstemannayrken. Skillnaderna är inte marginella utan har en reell betydelse för den enskildes ekonomiska villkor både före och efter lagstadgad pensionsålder.

Det finns en samlad kunskapsbank som visar att skälen för utträde i stor utsträckning är hälsorelaterade. För den äldre uppstår ofta en mismatch mellan ar-

betsplatsens krav och den egna förmågan; den fysiska prestationsförmågan har sjunkit till följd av åldersrelaterade förändringar och/eller arbetsrelaterade förslitningsskador. För att arbetsförmågan ska kunna upprätthållas över tid krävs att både fysisk och psykisk arbetsmiljö anpassas (Ilmarinen et al 1997; Tuomi et al 1997). Och möjligheterna att erhålla arbetsuppgifter där hänsyn tas till behovet av åldersanpassning är i dagens slimmade organisationer på de flesta arbetsplatser små eller obefintliga.

Att anställda i arbetaryrken fasas ut från arbetslivet i förtid är på intet sätt en ny insikt; förhållandet har under decennier varit föremål för arbetslivsinriktade insatser, inte minst kopplade till reducering av långtidssjukfrånvaron, som ofta föregår utträdet från arbetsmarknaden. Men i grunden kvarstår grundproblemet, och, vilket vi visat i den här föreliggande studien, skillnaderna är inte marginella utan har en reell innebörd för många människor.

I vilken mån kan de framlagda resultaten diskuteras i relation till de begrepp som Karlsson presenterar i inledningen till denna antologi: passion och exploatering i arbetslivet? Vi har med ovan presenterade data knappast en grund för att bedöma i vilken mån som det föreligger en skillnad mellan redovisade arbetaryrken och högre tjänstemannaryrken när det gäller passionsdimensionen: arbetstigare tillhörande den förra kategorin kan naturligtvis uppvisa lika hög passion som de som tillhör den senare, men de kanske fasas ut ur arbetslivet tidigare på grund av t ex arbetsmiljöfaktorer. För att belysa detta får vi gå till andra källor. I SCB's undersökning "Levnadsförhållanden" (2005) redovisas för olika socioekonomiska kategorier hur de svarar på frågan:

"Vilken av de här meningarna stämmer bäst med vad Ni tycker om det arbete Ni nu har?"

1. Det här jobbet är som alla andra jobb. Man gör sitt, men det enda som betyder något är förtjänsten.
2. Det här jobbet är det något särskilt med. Förutom lönen ger det mig en känsla av personlig tillfredsställelse.

De som väljer alternativ 2 och som därmed kan sägas *inte* ha en instrumentell inställning till arbetet är bland arbetare 72.9 procent och bland tjänstemän 89.3 procent. Även i subgruppen "ej facklärd arbetare" är det en majoritet, 67.7 procent, som väljer alternativ 2. I subgruppen "högre tjänstemän" är motsvarande andel 95.0 procent. Detta antyder att för de allra flesta, oavsett socioekonomisk tillhörighet, utgör arbetet ett centralt livsvärde, som kan sägas motsvara "en stark attraktion till en aktivitet som personer tycker om, som de finner viktig och i vilken de investerar tid och energi" (definition på passion enligt Vallerand et al 2003, citerad i Karlsson kap 2 i denna bok). Men "passionen" är onekligen avsevärt större i den högre tjänstemannagruppen. En fördjupad analys av dessa sammanhang finns i Wikman (2005).

Också när det gäller möjligheten att belysa diskussionen kring exploatering i arbetslivet är våra data här begränsade. Vi har dock kunnat visa att anställda i en

lång rad arbetaryrken har många fler förlorade år än de flesta högre tjänstemän. Detta kan i stor utsträckning tillskrivas avtagande förmåga att möta arbetets krav, framförallt grundad i en sviktande hälsa i berörda grupper, ofta orsakad av brister i arbetsmiljön. Stora skillnader uppstår både när det gäller ekonomiska villkor och livskvalitet både före och efter lagstadgad pensionsålder. Det är skillnader som den enskilde i de flesta fall har små möjligheter att påverka. Är dessa skillnader ett uttryck för exploatering?

Arbetslivets dikotomisering som våra data ger uttryck för, främst mellan arbetaryrken och högre tjänstemannaryrken, representerar ju skillnader mellan olika kategorier av lönearbetare, inte mellan arbetsgivare och lönearbetare. Det är kategorier av lönearbetare som regelmässigt ryms inom samma organisation. Exploatering, enligt Karlsson (kap 2 i denna antologi), gynnas av att "en kategoriell ojämlikhet inrättas i organisationen, varför de organisationer som är beroende av exploatering för sin överlevnad tenderar att etablera kategoriell ojämlikhet". Det ligger enligt detta synsätt i arbetsgivarens intresse att upprätthålla ojämlikhet i organisationen. Effekterna för individer tillhörande olika kategorier av anställda kan, som vi visat ovan, vara drastiskt olika. Man kan säga att skillnader i arbetslivslängd framstår som ett konkret uttryck för exploatering i denna mening.

Det framstår också som intressant att följa utvecklingen över tid och studera förändringar betingade av arbetslivets omstrukturering, t ex i anslutning till den fortgående internationaliseringen och till fortlöpande förändringar som rör arbetsmiljöarbetet och lagstiftningen. Kommer i framtiden fler eller färre yrken att återfinnas bland de mycket drabbade?

Slutkommentar

Vår undersökning har visat på stora skillnader mellan villkoren för människor i olika yrken att fortsätta att arbeta upp i åren. Att hälso- och i någon mån kompetensrelaterade faktorer enligt den samlade dokumentationen syns vara de viktigaste hindren i många yrkesgrupper för att fortsätta att arbeta upp i åren står i kontrast till ofta i debatten artikulera uppfattningar att det är de ekonomiska incitamenten som är de viktigaste när det gäller att öka arbetskraftsdeltagandet hos de äldre. Istället är det arbetsmiljöåtgärder i vid mening som krävs, och då inte för att lösa enskilda personers akuta problem, utan för att förebygga uppkomsten av problemen. Resultaten stöder Vikenmark och Andersson när de i SCB-rapporten "Arbetsmiljöbelastning som orsak till förtidspensionering och sjukersättning – en pseudoprospektiv studie" (2001) konstaterar:

En betydande del av ohälsa är relaterad till arbetsförhållanden, vilket bl a tar sig uttryck i stora kostnader för sjukersättning och förtidspensioner. Effektiva åtgärder för att förbättra arbetsmiljön skulle förbättra folkhälsan. Kostnader för att åstadkomma detta kan jämföras med de mycket stora kostnader som idag går till att ta hand om resultatet av ohälsan.

Litteratur

- Adams G Beehr T (1998). Turnover and retirement: a comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology* 51:643-666.
- Arbetsmiljöverket och SCB (2006). *Arbetsmiljön 2005*. Sveriges Officiella Statistik/Statistiska meddelanden AM68 SM0601.
- Arbetsmiljöverket och SCB (2008). *Arbetsmiljön 2007*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2008:4.
- Ahlberg G, Marklund S, Stenlund C, Torgén M (2001). *Anställdas arbetsituation, hälsa och attityder till pensionering*. Arbetslivsinstitutet.
- Carmeli A, Gefen D (2005). The relationship between work commitment models and employee withdrawal intentions. *Journal of Managerial Psychology* 20:63-86.
- Europeiska Gemenskapens Kommission (2005). *Gemensamma insatser för tillväxt och sysselsättning: gemenskapens Lissabonprogram*. Meddelande från kommissionen till rådet och Europaparlamentet. SEK(2005) 981.
- Fugate M, Kinicki A, Ashforth B (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior* 65:14-38.
- Företagarna. Inget överflöd för småföretagaren – arbete efter 65 verklighet för många. (2009). Rapport.
- Holmer J, Kadefors R, Thång P-O (2010). Enabling longer work life – Four case studies. I: Cedefop. *Working and ageing: emerging theories and empirical perspectives*. Luxembourg: Publications Office.
- Ilmarinen J (1996). Productivity in late adulthood – physical and mental potentials after the age of 55 years. I: Goedhard W(red). *Aging and Work 3*. ICOH Scientific Committee, Haag: Pasmann.
- Ilmarinen J, Tuomi K, Klockars M (1997). Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 23 suppl 1:49-57.
- Johnson B (2010). *Kampen om sjukfrånvaron*. Arkiv förlag.
- Kadefors R (2007). *Behov av och möjligheter till ett utsträckt arbetsliv för den äldre arbetskraften*. Rapport till regeringen. Arbetslivsinstitutet.
- Malmqvist G (2007). Underlagsrapport, *Behov av och möjligheter till ett utsträckt arbetsliv för den äldre arbetskraften*. Rapport till regeringen. Arbetslivsinstitutet.
- Morrow P (1982). Human resource planning and the older worker: developing a retirement intentions model. *Journal of Occupational Behaviour* 3:253-261.
- Mykletun R J, Furunes T (2010). The Ageing Workforce Management Programme in Vattenfall AB Nordic, Sweden: Final Report, in: R. Ennals, R Salomon (eds.), *Older workers in a sustainable society*. Berlin; Peter Lang Verlag - Education, Labour and Society.
- Regeringskansliet (2007). *Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning*. Ds 2007:21.
- Riksförsäkringsverket (2000). Trött på att jobba? *Riksförsäkringsverket Redovisar* 2000:10.
- Riksförsäkringsverket (2002). Äldres utträde ur arbetskraften – nu och i framtiden. *RFV Analyser* 2002:3.
- Riksförsäkringsverket (2004). Vem önskar lämna arbetslivet med ålderspension? *RFV Analyser* 2004:7.
- Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (2000). *Europeiska gemenskapernas officiella tidning* 2.12.2000.
- SCB (2005). Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF). www.scb.se

- SENIOR 2005 (2003). *Äldrepolitik för framtiden. 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning*. SOU 2003:91.
- Soidre T (2009). Utbildning och anställning. Mönster bland äldre medelålders kvinnor och män. *Arbetsmarknad och Arbetsliv* 15:47-60.
- Torgén M, Stenlund C, Ahlberg G, Marklund S (2001). *Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar*. Arbetslivsinstitutet.
- Tuomi K, Ilmarinen J, Martikainen R, Aalto L, Klockars M (1997). Aging, work, lifestyle and work ability among Finnish municipal workers in 1981-1992. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 23 suppl 1:58-65.
- Vallerand R J, Blanchard C, Mageau G A, Koestner R, Ratelle C, Léonard M, Gagné M, Marsolais J (2003). Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4).756-767.
- Wikman A, Hörte L-G Ribe M (1992). Arbetslivslängd i olika yrken - beräkningar av olika personers kvarvarande tid i arbetslivet utifrån förtidspensionerings- och dödsfallsdata. *Information om arbetsmarknaden* 1992:6. SCB, Stockholm.
- Wikman A (2000). Arbetslivslängd i yrken. I: Marklund S (red). *Arbetsliv och hälsa* 2000. Arbetslivsinstitutet och Arbetarskyddsstyrelsen, Stockholm.