

Roland Kadefors, Agneta Thorin och Anders Öhman

Vad hände i offentlig sektor när LAS-gränsen höjdes: Vilka fortsatte att jobba till 67?

År 2001 höjdes den ålder till vilken man hade rätt att som arbetstagare kvarstå i tillsvidareanställning, den så kallade LAS-gränsen, från 65 till 67 år. Men hur många och vilka var det som tog till vara möjligheten att fortsätta arbeta efter att de fyllt 65 år? En analys av historiska data vid Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen visar att det inledningsvis var få anställda som valde att fortsätta, men att andelen sedan ökade över tid. Anställda i akademikeryrken, främst män, valde i högre grad än andra att kvarstå i anställning.

Roland Kadefors, professor vid
Institutionen för sociologi och
arbetsvetenskap,
Göteborgs universitet
roland.kadefors@socav.gu.se

Agneta Thorin, statistiker
vid Stadsledningsstaben,
Personalstrategiska avdelningen,
Enheten för personaluppföljning,
Göteborgs stad
agneta.thorin@stadshuset.goteborg.se

Anders Öhman, statistiker vid
Regionkansliet, HR-strategiska
avdelningen, Västra Götalandsregionen,
Vänersborg
anders.ohman@vgregion.se

Frågan om ett utsträckt arbetsliv för äldre står högt på den politiska dagordningen både i Sverige och internationellt. Bakgrunden är den ökande livslängden och den i många länder låga nativiteten parad med låga invandringstal. Inom EU har i många sammanhang poängterats att arbetskraftsdeltagandet i den äldre befolkningen måste öka för att minska belastningen på pensionssystemen och för att motverka en kommande arbetskraftsbrist. I många EU-länder pågår revideringar av pensionssystemen i avsikt att öka det genomsnittliga antalet arbetade år i den nationella ekonomin. Arbetskraftsdeltagandet i åldersgruppen 55–64 år ökar också långsamt i EU, från 36,9 procent 2002 till 45,6 procent

2008 och 46,0 procent 2009 (Eurostat 2010). OECD (2012) konstaterar emellertid att pågående revideringar är otillräckliga; för kommande generationer av pensionärer förutses trots aktuella reformer en genomsnittlig sänkning om 20–25 procent av de allmänna pensionerna i OECD-området. För att motverka detta ser man som ett huvudalternativ att ytterligare senarelägga pensioneringarna. Mycket talar för att vi ännu ser bara början av de fortgående förändringar som kommer att krävas i pensionssystemen under kommande år.

I Sverige tillsattes Pensionsåldersutredningen av regeringen 2011 med uppdrag att ”göra en översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter till ett längre arbetsliv.”

Översynen ska göras mot bakgrund av en ökande medellivslängd och ett förestående ökande antal äldre i förhållande till antalet förvärvsaktiva. Utredningen ska analysera åldersgränserna samt de hinder och möjligheter som finns för ett längre arbetsliv. Utredningen ska ta fram förslag och alternativa strategier för hur de pensionsåldersrelaterade åldersgränserna ska hanteras. Utredningen ska vidare lämna förslag till åtgärder inom arbetsmiljö eller andra områden. (Dir 2011:34)

I sitt delbetänkande ”Längre liv, längre arbetsliv” (SOU 2012:28) sammanfattar Pensionsåldersutredningen kunskapsläget när det gäller sysselsättningen hos äldre i Sverige. Man konstaterar att andelen sysselsatta i åldern 65–74 år har ökat betydligt under det senaste decenniet, bland både män och kvinnor, men sysselsättningsgraden är mer än dubbelt så hög hos män (s 150). Ökningen är påtaglig framför allt på tjänstemannasidan. Bakgrunden till att fler äldre arbetar längre anges vara att äldre är allt friskare, att den intellektuella kapaciteten ökar till följd av ökad stimulans, att utbildningsnivån höjs, att arbetsmiljöerna förbättras och att synen på pensionering håller på att luckras upp. Utredningen anser att många äldre skulle kunna arbeta fler år och därigenom bidra till att Sverige fortsatt har resurser till att behålla välfärdssystemen på en godtagbar nivå.

År 2001 höjdes LAS-gränsen, det vill säga den ålder till vilken man som anställd har rätt att kvarstå i tillsvidareanställning, från 65 till 67 år. SCB (2010) har gjort en studie av förändringarna efter 2001 när det gäller anställning av dem som var 65 år eller äldre. Man undersökte hur många som hade en anställning före lagändringen och jämförde med situationen 2009. Resultaten visade att det efter lagändringen har skett en tydlig uppgång av andelen anställda personer i åldern 65–66 år. År 2001 var det knappt fem procent i denna grupp som hade en anställning. Sedan dess har denna andel ökat markant och 2009 hade andelen anställda i åldern 65–66 år tredubblats till nästan 14 procent. Sysselsättningsgraden bland de äldre ökar med utbildningsnivån. SCB (2010, s 14–15) konstaterar:

För personer med en förgymnasial utbildning eller gymnasial utbildning var ungefär var tionde person sysselsatt år 2009. Bland dem som hade en eftergymnasial utbildning var sysselsättningsgraden betydligt högre, drygt var femte person var sysselsatt. Bland personer med samma nivå på utbildning är sysselsättningen genomgående högre bland männen än bland kvinnorna.

Det har varit oklart i vilken utsträckning de som arbetat till dess de fyllde 65 använde sig av den nya möjligheten som de fick 2001 att fortsätta att arbeta upp till 67 års ålder. Hade ändringen en stor eller marginell effekt på beteendet? Frågan är relevant med hänsyn till vad som kan komma att inträffa om LAS-gränsen skulle komma att höjas ytterligare. Det är givetvis också intressant för arbetsgivare att kunna göra realistiska bedömningar av framtida rekryteringsbehov i samband med den pågående generationsväxlingen.

Hur påverkar förändringar i pensionssystemet beteendet när det gäller utträdet ur arbetslivet? Det är väl känt att det i första hand är högutbildade som tar vara på möjligheten att finnas kvar i arbetslivet när sådan erbjuds (Kadefors & Wikman 2011). När det gäller exempelvis forskare och lärare i akademien är det intressant att ta del av vad som hände i USA när man 1994 avskaffade obligatorisk pensionering vid de statliga universiteten som ett led i den allmänna lagstiftningen mot åldersdiskriminering. Tidigare gällde en åldersgräns vid 70 år; efter förändringen erbjöds *tenured faculty* i princip anställning på livstid. Vid en uppföljning några år senare fann man att en stor del av de äldre professorerna hade ändrat sitt beteende visavi pensionering. Mindre än 30 procent av 70-åringarna tog nu pension, och hälften av dem som arbetade vid åldern 70 år arbetade fortfarande kvar vid 72 års ålder (Ashenfelter & Card 2002). Också i Australien har man funnit efter avskaffande av obligatorisk pensionering att många professorer fortsätter att arbeta länge efter att de fyllt 70 år (Anderson m fl 2002). För arbetsmarknaden i sin helhet är dock sambandet mellan formell pensionsålder och utträdesåldern ur arbetskraften svagt (Settergren 2011). Det är svårt att förutse vilken ändring i beteende vad gäller pensionering som en viss förändring i regelsystemen kan tänkas leda till (Midtsundstad m fl 2012, Solem 2012).

Det finns mycken kunskap om hur socioekonomiska förhållanden påverkar människors vilja och möjligheter att fortsätta att arbeta upp i åren. Men: vad hände egentligen när LAS-gränsen förändrades? En hypotes är att möjligheten att fortsätta efter fyllda 65 i grunden är intressant för vissa anställda och ointressant för andra, och att det därmed är en viss andel av de anställda som utnyttjar möjligheten att arbeta vidare. Följdfrågor är hur stor denna andel är och hur intresset fördelar sig mellan kön och olika yrkesgrupper.

Metod

För att få indikationer om vad som hände har vi studerat effekten hos två stora offentliga arbetsgivare: Göteborgs stad med cirka 31 000 tillsvidareanställda och Västra Götalandsregionen (VGR) med cirka 42 000 tillsvidareanställda (2011). Antalet anställda har fluktuerat under perioden 2001–2011, men förändringarna har totalt sett varit relativt små.

Undersökningen har genomförts under våren 2012 i samarbete mellan de personalstrategiska avdelningarna vid Göteborgs stad och VGR samt Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet. Personalstatistik hos arbetsgivarna har gått igenom år för år fram till och med 2011 med början år 2003, det vill säga det första år när förändringen avseende LAS-gränsen kunde slå igenom fullt ut. Endast tillsvidareanställda i ålder 65–67 har tagits med i beräkningarna. Det finns givetvis också visstidsanställda äldre än 65 år, men möjligheten till tidsbegränsad anställning påverkades inte direkt av förändringen avseende LAS-gränsen.¹

När det gäller skillnader mellan yrken begränsas möjligheterna till historisk belysning av att det skedde en omdefinition av yrkesklassificeringen 2008; endast åren 2009–2011 kan därför redovisas.

Resultat

Diagram 1 och *2* visar andelen och antalet anställda i ålder 65–67 under tidsperioden fram till 2011 hos Göteborgs stad respektive VGR. Hypotesen att det är en viss andel av de anställda som nappar på erbjudandet om fortsatt tillsvidareanställning efter 65 vinner inget stöd i data. Förloppet är betydligt mer komplicerat. Det är inte en viss andel av dem som har möjlighet att fortsätta efter 65 år som verkligen gör det, utan den andelen förändras över tid. I båda organisationerna var det en liten andel som valde att fortsätta i sin tillsvidareanställning när möjligheten först gavs (under en procent av antalet anställda; i exempelvis Göteborgs stad bara cirka 60 individer). Men därefter har andelen som valt att fortsätta ökat stadigt i båda organisationerna. Förloppen hos de två arbetsgivarna är mycket likartade; andelen som valt att fortsätta efter att de fyllt 65 år är praktiskt taget densamma. Antalet tillsvidareanställda i ålder 65–67 framgår av *diagram 2 (a)* och *(b)*. De absoluta talen är små, men det rör sig nu inte längre om en helt marginell företeelse; antalet har mer än tredubblats under perioden. Dessutom är det inte säkert att man ännu nått en plåtå som avspeglar hur stor del av de anställda som är långsiktigt tillgängliga för ett förlängt arbetsliv. I Göteborgs stad finns en antydning till plåtå vid 1,4 procent, men i VGR förefaller ökningstrenden vara stadig.

¹ I båda organisationerna var det 2011 en stor del av de anställda i ålder 65–67 som var tillsvidareanställda, cirka 90 procent. Endast en mindre andel är alltså visstidsanställda.

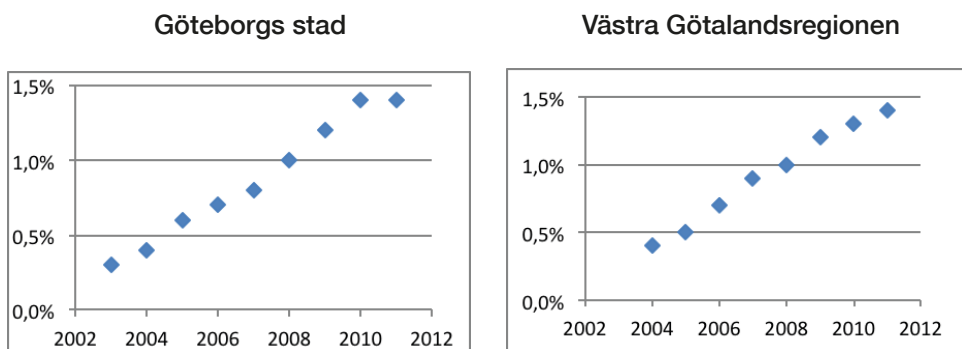


Diagram 1 (a) och (b). Andel tillsvidareanställda i ålder 65–67 år, Göteborgs stad 2003–2011 och Västra Götalandsregionen 2004–2011.

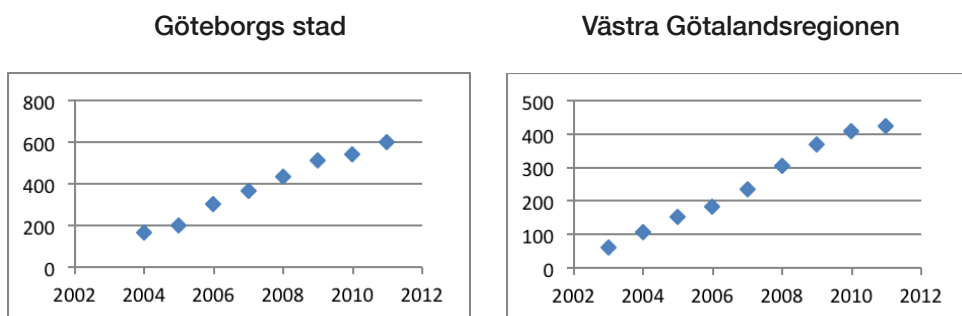


Diagram 2 (a) och (b). Antalet tillsvidareanställda i ålder 65–67 år, Göteborgs stad 2003–2011 och Västra Götalandsregionen 2004–2011.

Hur är det med könsskillnaderna? Både VGR och Göteborgs stad har i likhet med de flesta offentliga arbetsgivare en majoritet av kvinnor anställda totalt sett, cirka 80 procent i båda organisationerna. När det gäller tillsvidareanställda i ålder 65–67 år framgår könsfördelningen av *tabell 1*.

Tabell 1. Antal och andel tillsvidareanställda män och kvinnor i ålder 65–67 år (2011)

Göteborgs stad				Västra Götalandsregionen			
män		kvinnor		män		kvinnor	
antal	andel %	antal	andel %	antal	andel %	antal	andel %
125	2,0	298	1,2	192	2,4	408	1,2

Av tabellen framgår att det är en större procentandel av tillsvidareanställda män än kvinnor som fortsätter att arbeta efter att de fyllt 65; i Västra Götalandsregionen är det till och med dubbelt så ofta förekommande. I stort är förhållandena även här likartade i de två organisationerna.

En ytterligare fråga är vilka skillnader som framträder mellan olika yrkesområden när det gäller att fortsätta att arbeta som tillsvidareanställd efter 65 års ålder. Yrkesstrukturerna skiljer sig åt mellan de två organisationerna varför de redovisas separat. I Göteborgs stad har en statistisk genomgång gjorts av hur många anställda i ålder 65–67 inom olika utvalda yrken som hade tillsvidareanställning under åren 2009–2011. Yrkena har valts så att det ska vara möjligt att spegla eventuella skillnader mellan arbetar- och tjänstemannayrken, och yrken med akademisk utbildning i relation till yrken med lägre krav på formell utbildning. Förskjutningarna över tid följer den övergripande trenden enligt *diagram 1*. I *tabell 2* har de enskilda yrkena sammanförts till yrkesgrupper eftersom antalet anställda äldre än 65 år i vissa enskilda yrken är för låga för att redovisas statistiskt. Det framgår att av de studerade yrkesgrupperna så är det framför allt lärare som i hög utsträckning fortsätter i tillsvidareanställning, men också ingenjör/tekniker och i viss utsträckning hantverkare och administratörer. Undersköterskor och sjuksköterskor fortsätter däremot i ringa utsträckning. Dessa två senare yrkesgrupper utgörs nästan helt av kvinnor.

Tabell 2. Andel i ålder 65–67 år i olika yrkesgrupper med tillsvidareanställning (Göteborgs stad 2011)

Yrkesgrupp	Andel av anställda per yrkesgrupp %
Lärare, gymnasium	4,0
Ingenjör/tekniker	3,2
Hantverkare	2,9
Administratörer/handläggare	2,8
Sjuksköterskor	1,0
Städare/kökspersonal	1,0
Undersköterskor	0,7

En motsvarande statistisk genomgång har gjorts också inom Västra Götalandsregionen (*tabell 3*). Läkare och tandläkare är de yrkesgrupper som i störst omfattning fortsätter i tillsvidareanställning efter att de fyllt 65 år.

Tabell 3. Andel i ålder 65–67 år i olika yrkesgrupper med tillsvidareanställning (Västra Götalandsregionen 2011)

Yrkesgrupp	Andel av anställda per yrkesgrupp %
Tandläkare	3,5
Läkare	2,4
Sjukhustekniker/lab personal	1,9
Utbildning, kultur och fritid	1,9
Läkarsekreterare	1,9
Rehabilitering/förebyggande	1,9
Tekniker, hantverkare	1,8
Administratörer	1,6
Undersköterskor m fl	1,3
Tandsköterskor, tandhygienister	0,9
Kök, städ, tvätt	0,9
Sjuksköterskor, barnmorskor	0,7

I den ovan redovisade statistiken anges andelar anställda i ålder 65–67 i relation till totala antalet anställda per yrkesgrupp i alla åldrar. En fråga man kan ställa sig är hur många av dem som hade chansen att fortsätta arbeta som faktiskt gjorde det, det vill säga hur många fortsatte av dem som fortfarande arbetade när de var 64 år? *Diagram 3* visar för några yrkesgrupper i VGR antalet tillsvidareanställda i ålder 64 och 66 år under 2009 och 2011. Av de administratörer som var 64 år 2009 kvarstod två år senare 23 procent i tjänst; för undersköterskorna var det 19 procent, för läkarna 53 procent och för sjuksköterskorna 18 procent.

I Göteborgs stad var det 12,2 procent av administratörerna/handläggarna som fanns kvar i tillsvidareanställning det år de fyllde 66 år, 11,8 procent av sjuksköterskorna och likaledes 11,8 procent av undersköterskorna. Bland lärarna var det 13,5 procent av dem som fyllde 64 år 2009 som fanns kvar i tillsvidareanställning 2011, det år de fyllde 66 år. Den kategori som fortsatte i störst utsträckning var här ingenjörerna (20,7 procent).

Slutsatsen är att personer i yrken med höga krav på formell utbildning (högre tjänstemannayrken) tenderar att vara mer benägna att fortsätta att arbeta upp i åren än de som arbetar i yrken med låga krav på formell utbildning. Skillnaderna är inte marginella.

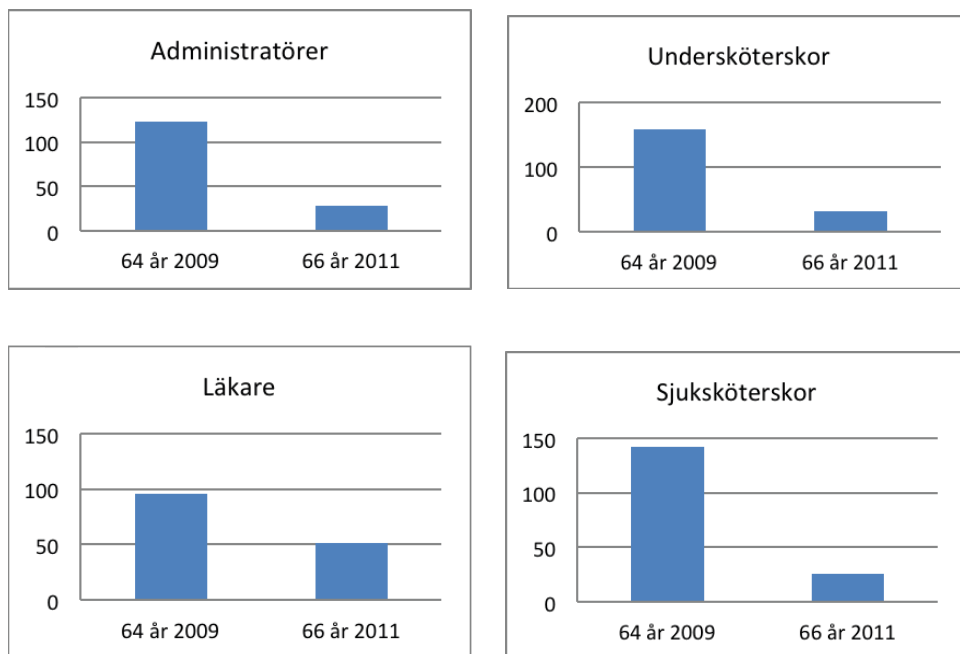


Diagram 3. Antal som var 64 år 2009 och som två år senare kvarstod i tillsvidareanställning; fyra yrkesgrupper i Västra Götalandsregionen.

Diskussion

Det framtagna materialet visar på mönster som är slående likartade i Göteborgs stad och i Västra Götalandsregionen. Det finns goda skäl att anta att de speglar förhållandena i stort inom svensk offentlig sektor när det gäller vilken inverkan som den förändrade LAS-gränsen 2001 hade på anställdas val att fortsätta i tillsvidareanställning. Huvudresultaten är följande:

1. Det har skett en långsam utveckling över tid beträffande den andel av anställda som väljer att fortsätta i tillsvidareanställning efter att de fyllt 65 år. Inledningsvis valde mycket få att fortsätta; nu (2011) är de tillsvidareanställda i ålder 65–67 en inte helt marginell grupp. Av de som faktiskt arbetade upp till 65-årsgränsen under 2009 och som därmed hade chansen att fortsätta valde mellan cirka en tiondel och hälften, beroende på yrkesgrupp, att göra det.
2. Män väljer i högre grad än kvinnor att fortsätta i tillsvidareanställning.
3. Anställda i yrken med krav på högskoleutbildning (läkare, tandläkare, gymnasielärare) tenderar mer än andra yrkesgrupper att fortsätta att arbeta efter fyllda 65.

Under undersökningsperioden har andelen som fortsätter att arbeta upp i åren ökat i det svenska samhället. Pensionsåldersutredningen (2012) konstaterar:

Den enkätundersökning som Pensionsmyndigheten och Pensionsåldersutredningen gemensamt genomförde under hösten 2011 visar att tidpunkten när man beslutar att gå i pension ser ut att ha förskjutits uppåt det senaste decenniet. I en motsvarande enkät som genomfördes 2001 av dåvarande Riksförsäkringsverket uppgav 40 procent av de tillfrågade att de planerade att gå i pension före 65 år. Motsvarande siffra var tio år senare ungefär 15 procent.

Det finns alltså en allmän trend på den svenska arbetsmarknaden som innebär ett ökat intresse för arbetskraftsdeltagande i åldern över 65 år. Den ökning som vi har funnit i den här aktuella undersökningen pekar i samma riktning, men avser specifikt hur beteendet att fortsätta i tillsvidareanställning utvecklades efter reformen 2001.

En tolkning av *diagram 1* och *2*, som visar på förhållanden som inte tidigare beskrivits, är att det tar tid för äldre anställda att ändra synen på sin pensionering. Många har kanske en långsiktig plan för hur deras liv som pensionärer ska gestalta sig, och som berör inte bara dem själva utan kanske också familjen. Att då välja bort pension vid 65 år, om en möjlighet plötsligt uppstår att i stället fortsätta att arbeta, kan framstå som ogörligt för många. Men om man flera år innan man fyller 65 år görs medveten om möjligheten att fortsätta ett par år till kan inställningen bli en annan. Beslutet att gå i frivillig pension har beskrivits som resultatet av en process där man väljer att minska engagemanget i arbetet utgående från hur man upplever sig själv, sina arbetsförhållanden och sitt liv utanför arbetet (till exempel Feldman 1994). Här ingår exempelvis arbetsmiljöfaktorer, behov och värderingar i relation till arbetet, den sociala situationen och den information man har om olika handlingsalternativ.

Pensioneringen har också beskrivits som en tillväjningsprocess där komponenterna att både lämna ett sammanhang (arbetet) för att gå in i ett annat (pensionen) är viktiga för beslutet och dess utfall (Van Solinge & Henkens 2008). Schultz och Wang (2011) pekar på behovet av mer forskning rörande tillväjningsprocessen, där beslutet att gå i pension inte antas vara något som inträffar vid en viss tidpunkt när alternativen för och emot vägs utan snarare är något som mognar fram över tid. Våra resultat visar på vikten av att genomföra longitudinella studier för att öka förståelsen av varför pensioneringsmönstren ändrar sig över tid.

Att det tar lång tid – kanske uppemot ett decennium – innan förhållandena stabiliseras, är intressant med hänsyn till den tid man måste ta på sig för att ut-

värdera effekten av en eventuell ny höjning av LAS-gränsen. Till en början kan en sådan förändring komma att få genomslag hos endast en mycket liten del av dem som uppnått åldern 67 år, om man ser till hela arbetsmarknaden. Kategorier som i dag väljer (eller tvingas) att lämna arbetslivet före 65 års ålder kommer knappast att vara kandidater att fortsätta efter att de fyllt 67. Det är väl belagt att de som lämnar arbetslivet tidigt framför allt karakteriseras av att de har manuella arbeten med låga krav på formell utbildning, medan de som fortsätter upp till 65 – och därefter – framför allt är tjänstemän, i synnerhet akademiker med högre utbildning (Kadefors & Wikman 2011). Många som finns i yrken där man lämnar arbetslivet tidigt utsätts för krav som allt sämre matchar deras arbetsförmåga när de kommer upp i åren (Ilmarinen m fl 1997). Till åldersbetingade förändringar som påverkar många människor och som har betydelse för deras beslut om att finnas kvar i eller lämna arbetslivet hör sänkt fysisk prestationsförmåga samt sämre beredskap att hantera stress och oregelbundna arbetstider (Vingård & Hogstedt 2011). På många arbetsplatser saknas möjlighet eller intresse från arbetsgivaren att anpassa arbetsförhållandena så att äldre anställdas behov och önskemål tillgodoses. Inte minst har detta konstaterats för vissa kategorier inom sjukvården (Nilsson 2006).

De mönster som framträder i den här aktuella undersökningen stämmer väl med de yrkesmässiga skillnader när det gäller arbete upp i åren som tidigare konstaterats, exempelvis att en relativt mycket lägre andel sjuksköterskor och undersköterskor jämfört med läkare väljer att fortsätta att arbeta efter att de fyllt 65 år. Med tanke på att arbetskraftsbrist hotar inom dessa och andra yrken – exempelvis också vissa kategorier av tekniker (SKTF 2011) – finns det skäl för arbetsgivaren att närmare undersöka på vilket sätt arbetsförhållandena kan förändras så att fler ska kunna och vilja arbeta vidare efter att de fyllt 65 eller kanske till och med 67 år. Exempelvis kan ökad flexibilitet när det gäller arbetstider tänkas bidra till ökat intresse att fortsätta att arbeta upp i åren (Schultz & Wang 2011, Büsch m fl 2010).

Men beslutet att stanna kvar i eller lämna arbetslivet beror inte bara på grupptillhörighet: det finns också individuellt betingade faktorer. De individuella variationerna i arbetsförmåga ökar med stigande ålder och skillnaden mellan individer är i många fall större än skillnaden mellan åldersgrupper (Ilmarinen 2006). Anställningsbarheten, ”individens förmåga att vara anställd” (CEC 1997), är i hög grad ett individuellt orienterat begrepp och inrymmer aspekter som yrkeskunskaper, personlig flexibilitet, samarbetsförmåga och initiativrikedom (van der Heijde & van der Heijden 2006). Beslut om att välja pensionering påverkas av många faktorer, exempelvis arbetsengagemang och fritidsaktiviteter (Adams & Beehr 1998, Buyens m fl 2009). Här kommer de så kallade *push-pull-effekterna* in (Gruber & Wise 1999): man

väljer att gå i pension om det är tillräckligt attraktivt, till exempel genom att man har ekonomisk trygghet (*pull*) eller att ett tryck utövas på arbetsplatsen att lämna den (*push*). Exkluderande attityder mot äldre på arbetsplatsen eller i samhället kan påverka valet att gå i tidig pension (Taylor & Walker 1998, Jensen 2005, Buyens m fl 2009).

Människor i övre medelåldern är mer benägna att vilja arbeta upp i åren om man upplever att arbetet har en central betydelse och man har en positiv attityd till arbetet (Schmidt & Lee 2008), vilket i sin tur korrelerar positivt med ett mentalt och socialt stimulerande arbete. Men det finns skillnader mellan könen. Kvinnors benägenhet att vilja jobba efter 65 minskar om man känner sig överflödig i arbetslivet och likaså om man har en positiv attityd till privatsfären, medan mäns villighet i motsvarande avseende minskar om de arbetar av ekonomiska skäl (Soidre 2009). Familjeförhållanden har också betydelse: om den ena partnern har gått i pension ökas sannolikheten att också den andra partnern gör det (Nilsson 2011). Detta är ytterligare en förklaringsfaktor bakom de könskillnader som konstaterats också i den här aktuella undersökningen; kvinnor är oftast yngre än männen i parförhållanden.

Ekonomiska drivkrafter ska inte underskattas när det gäller villighet att fortsätta att arbeta upp i åren. Men forskningen visar (Wikman 2005) att stora grupper inte ser arbetet i huvudsak som en inkomstkälla; i själva verket rör det sig endast om cirka en femtedel som anger ekonomi som huvudsakligt skäl att de arbetar (Pensionsåldersutredningen 2012; SOU 2012:28, s 474).

Vad som i grunden påverkat vissa anställda vid Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen att fortsätta arbeta efter att de fyllt 65 år, medan andra avstått, ger inte statistiken besked om. I den här aktuella studien har vi enbart kunnat beskriva förhållandena på gruppnivå. Nilsson (2006) fann i en studie av sjukvårdsanställda i Region Skåne att de som ville sluta vid 65 eller tidigare ofta hänvisade till arbetsmiljöfaktorer: arbetstakten upplevdes vara för hög, de kände sig utarbetade, psykiskt och fysiskt utmattade och sällan utvilade. Deltid efterfrågades. Det är faktorer som sannolikt är relevanta delförklaringar också i den här aktuella studien. Hälsan och arbetsförmågan spelar säkert in. Ekonomin kan ha viss betydelse, liksom familjeförhållanden. Aktuell samhällsdebatt likaså. Det kan också handla om att vissa upplever att de har ett arbete och arbetsförhållanden som är berikande och som de gärna fortsätter med ytterligare en tid om möjlighet ges. För en bredare belysning av betydelsen av dessa och andra bakgrundsfaktorer, till exempel civilstånd och sjukskrivningar, krävs dock att individdata görs tillgängliga.

Vår relation till arbete och pensionering är mångfacetterad. Fördjupade studier krävs för att förstå varför människor i de offentliga verksamheter som vi här studerat visar så olika beteendemönster i relation till sin pensionering. Och om

man som arbetsgivare ser behov av att öka antalet anställda som arbetar upp i åren så är det lämpligt att skaffa sig kunskap om vilka motivationsfaktorer som är de viktigaste i olika yrken när det gäller beslutet att gå i tidig pension eller att fortsätta att arbeta som 65+ eller 67+. Detta skulle kunna uppnås genom en kvalitativ studie där personer i olika yrken intervjuas i anslutning till sitt beslut att gå i pension eller att fortsätta att arbeta det år när de fyller 65 år.

Referenser

- Adams G & Beehr T (1998): "Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences." *Personnel Psychology*, 51, 643–666.
- Anderson D, Johnson R & Saha L (2002): *Changes in academic work. Implications for universities of the changing age distribution and work roles of academic staff*. Canberra, Australia: Department of Education, Science and Technology.
- Ashenfelter O & Card D (2002): "Did the elimination of mandatory retirement affect faculty retirement?" *American Economic Review*, 92, 957–980.
- Büsch V, Dorbritz J, Helen T & Micheel F (2010): *Weiterbeschäftigung im Rentenalter: Wünsche – Bedingungen – Möglichkeiten*. Heft 129. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Buyens D, Van Dijk H, Dewilde T & De Vos A (2009): "The aging workforce: Perceptions of career ending." *Journal of Managerial Psychology*, 24, 102–117.
- CEC (Commission of the European Communities) (1997): *Proposal for guidelines for member states employment policies*. COM 97. Bryssel: Commission of the European Communities. S 102, s 4.
- Dir 2011:34 Översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter för ett längre arbetsliv. Kommittédirektiv. Stockholm: Socialdepartementet.
- Eurostat (2010): "Employment rate in the EU27 fell to 64.6% in 2009, but rate for older workers up to 46.0%". *Eurostat News Release*, 117/2010, 4 August 2010, s 1.
- Feldman DC (1994): "The decision to retire early. A review and conceptualization." *Academy of Management Review*, 19, 285–311.
- Gruber J & Wise DA (1999): *Social security and retirement around the world*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ilmarinen J (2006): *Towards a longer working life. Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- 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.
- Jensen P (2005): "Reversing the trend from "early" to "late" exit: Push, pull and jump revisited in a Danish context." *The Geneva Papers*, 30, 656–673.
- Kadefors R & Wikman A (2011): "Exklusion och inklusion. Om arbetslivslängd i olika yrken." *Arbetsliv i omvandling*, 2011:4.
- Midtsundstad T, Hermansen Å & Nielsen R (2012): "Effects of companies' initiatives to reduce early retirement among older workers." *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3)89–108.
- Nilsson K (2006): "Äldre medarbetares attityder till ett långt arbetsliv. Skillnader mellan olika yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården." *Arbetsliv i omvandling*, 2006:10.
- Nilsson K (2011): "Factors influencing the decision to extend working life or retire." *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 37, 473–480.
- OECD (2012): *Pensions outlook 2012: Media Brief*, s 1. OECD.
- Pensionsåldersutredningen (2011): S 2011:05.
- Pensionsåldersutredningen (2012): www.pensionsaldersutredningen.blogspot.se. Läsdatum 2012-09-01.
- SCB (2010): "Fler fortsätter jobba efter 65." *Välfärd*, 4, 14–15.
- Settergren O (2011): *Pensioner i andra länder – Några erfarenheter*. Underlagsrapport S 2011:05 till Pensionsåldersutredningen.
- Schmidt J & Lee K (2008): "Voluntary retirement and organizational turnover intentions: The different associations with work and non-work commitment constructs." *Journal of Business Psychology*, 22, 297–309.

- Schultz K & Wang M (2011): "Psychological perspectives on the changing nature of retirement." *American Psychologist*, 66, 170–179.
- SKTF (2011): Personalchefsbarometer 2011. SKTF.
- Soidre T (2009): "Utbildning och anställning. Mönster bland äldre medelålders kvinnor och män." *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 15(1)47–60.
- Solem P E (2012): *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. Rapport nr 6/12, s 41. Norsk Institutt for Oppvekt, Velferd og Aldring,
- SOU 2012:28: Pensionsåldersutredningen: *Längre liv, längre arbetsliv*.
- Taylor P & Walker A (1998): "Employers and older workers: Attitudes and employment practices." *Ageing and Society*, 18, 641–658.
- Van der Heijde C & Van der Heijden B (2006): "A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability." *Human Resource Management*, 45, 449–479.
- Van Solinge H & Henkens K (2007): "Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness." *Journal of Gerontology: Social Science*, 62B, 295–303.
- Van Solinge H & Henkens K (2008): "Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind?" *Psychology and Aging*, 23, 422–434.
- Vingård E & Hogstedt C (2011): *Vad vet vi om arbete, hälsa och ålder – En kunskapsöversikt*. Rapport för Pensionsåldersutredningen (S 2011:05).
- Wikman A (2005): "Om arbetsengagemang och andra motiv för arbetet än ekonomiska." *Arbetsliv i omvandling*, 2005:4.