

Tiiu Soidre

Utbildning och anställning Mönster bland äldre medelålders kvinnor och män

I denna artikel analyseras betydelsen av utbildningsnivå för sannolikheten att vara anställd på den svenska arbetsmarknaden för individer i åldern 55-64. Resultatet visar att män med universitets- eller högskoleutbildning har en *lägre* sannolikhet att vara anställda än män med gymnasieutbildning eller lägre. Kvinnor med den lägsta utbildningsnivån, under gymnasienivå, har som väntat den lägsta sannolikheten för att vara anställda. Till delar förklaras det med att män och kvinnor arbetar på skilda delar av arbetsmarknaden som drivs av olika ekonomiska logiker. I det privata näringslivet, där män huvudsakligen arbetar, tycks högt utbildade män i relativt högre grad än de med lägre utbildning lämna en anställning före 65 års ålder. Möjligen fungerar en pensionering i förtid av äldre högt utbildade tjänstemän som en rationaliseringsmekanism i det privata näringslivet.

Under senare år har en ökad uppmärksamhet riktats mot individer i den övre medelåldern och deras relation till arbetsmarknaden. Människor lever längre men tycks tillbringa en allt kortare del av sitt liv i förvärsarbete. Mönstret är likartat i många utvecklade länder, men i jämförelse med andra jämförbara länder har äldre medelålders individer (55-64 år) i Sverige ett högt arbetskraftsdeltagande

och inte minst gäller det kvinnor (Guillemard 1989; Kohli & Rein 1991; Wadensjö 1995; OECD 2003; Aliga & Romans 2006). EU:s policy är att stimulera åtgärder som vänder på trenden att sluta förvärsarbete ”i förtid” (de Vroom &

Tiiu Soidre är docent vid Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
tiiu.soidre@sociology.gu.se

Med tack till FAS (Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap) som finansiellt har stött forskningsprojektet ”Vill vi jobba till 65?”. Tack riktas också till Arbetsmarknadsseminariet vid sociologiska institutionen i Göteborg samt till två anonyma referees för synpunkter och kritik på tidigare versioner av artikeln.

Guillemard 2002; OECD 2003). Med förtid menas i den här artikeln före 65 års ålder. Från svenskt håll stöder man detta mål inte minst för att kunna behålla välfärdssystemen på en acceptabel nivå (SOU 2003:91; SOU 2006:86).

Det huvudsakliga syftet med den här artikeln är att undersöka vad människors utbildning, i åldersgruppen 55-64 år, betyder för deras sannolikhet *att vara anställda* på den svenska arbetsmarknaden. En hög utbildningsnivå betraktas allmänt som en viktig resurs, och humankapital antas ha en stor betydelse på den ”nya arbetsmarknaden” med en växande tjänstesektor (Bell 1973; Reich 1992; Judy & D’Amico 1997; Magnusson 1999a; 1999b). Internationell statistik visar också att högutbildade i åldern 55-64 år generellt har ett högre arbetskraftsdeltagande än lågutbildade (Aliaga & Romans 2006). Det gäller i alla EU-länder men skillnaden mellan hög- och lågutbildade när det gäller att förvärvsarbeta är inte lika stor i Sverige som i de flesta övriga EU-länder.

Den åldersgrupp (55-64 år) med hög utbildning som analyseras i den här artikeln har haft fördelar jämfört med yngre kohorter. De hade en gynnsam situation arbetsmarknadsmässigt när Sveriges ekonomi expanderade. Utbildning har emellertid med tiden blivit en relativ och inte absolut resurs (jfr Jonsson 1984). Det betyder att för individer som idag etablerar sig på arbetsmarknaden, jämfört med när de i åldern 55-64 år gjorde det, krävs relativt högre utbildning för att få motsvarande arbetsmarknadspositioner. I det avseendet har de äldre medelålders med hög utbildning varit privilegierade. I gengäld är kanske deras utbildning inte längre gångbar på en arbetsmarknad där förnyade krav ställs på kompetens och kvalifikation. Deras kunskap och kompetens kan i olika avseenden ha blivit obsolet (Magnusson 1999a).

Utbildning, kön och sektor

Det finns skillnader med avseende på kön när det gäller utbildningsnivå, utbildningsinriktning och arbetskraftsdeltagande. I åldersgruppen (i urvalet) är män jämfört med kvinnor något överrepresenterade på den lägsta och den högsta

Tabell 1. *Utbildningsnivå för män och kvinnor i åldern 55-64 år.*

	Män				Kvinnor			
	Utbildningsnivå				Utbildningsnivå			
	Under gymn.-nivå	Gymn.-nivå	Över gymn.-nivå	Alla	Under gymn.-nivå	Gymn.-nivå	Över gymn.-nivå	Alla
Procent	33,5	40,2	26,2	100	29,9	46,1	23,9	100
Antal	220	264	172	656	194	298	155	647

Anm: Vägda data

utbildningsnivån, vilket framgår av *tabell 1*. För männens del är en tredjedel lågutbildade och en fjärdedel högutbildade. Bland kvinnorna är en knapp tredjedel lågutbildade och omkring en fjärdedel högutbildade. Knappt hälften av kvinnorna har gymnasial utbildning mot omkring 40 procent av männen.

Några uppgifter om vilken utbildningsinriktning respondenterna i urvalet har finns inte. Men för åldersgruppen generellt (vid året för urvalet) var den vanligaste utbildningsinriktningen *allmän utbildningsinriktning* med drygt en tredjedel för båda könen. För övrigt var män koncentrerade till inriktningen *teknik och tillverkning* (30 procent) medan kvinnorna främst fanns inom *hälsovård, sjukvård och social omsorg* (22 procent) samt området *samhällsvetenskap, juridik, handel och administration* (18 procent) (SCB 2008).

Även arbetsmarknaden är strukturerad efter kön; det gäller också vid vilken ålder kvinnor och män avslutar sitt yrkesliv (Arber and Ginn 1991; Nermo 1999; Soidre 2002b). Könsarbetsdelningen innebär att kvinnor, jämfört med män, deltar i mindre utsträckning i arbetslivet, arbetar färre antal timmar per vecka och mindre antal år. Vidare arbetar kvinnor och män i stor utsträckning i olika yrken och sektorer och erfar olika arbetsvillkor. Mäns identitet tycks vara mer förankrad i deras arbete och vilken prestige det har, och män tjänar vanligtvis mer och har högre pensioner (Nermo 1999; Rubery, Smith and Fagan 1999; Gonäs 2001; Soidre 2002a, 2005). Dessa könsskillnader leder till frågan huruvida det även är könsskillnader vad avser att vara anställd i förhållande till utbildningsnivå.

Arbetsmarknaden är tydligt könssegregerad med avseende på vilken sektor kvinnor och män arbetar inom. De förvärvsarbetande männen är främst koncentrerade till den privata sektorn medan kvinnorna företrädesvis finns både i den kommunala och i den privata sektorn (se *tabell 2* längre fram i artikeln).

Tjänstepensionsvillkoren skiljer sig åt mellan sektorer och tjänstekategorier. I den genomgång av tjänstepensionsvillkoren som Sjögren Lindqvist och Wadensjö (2005) har gjort, konstaterar de att det är speciellt tjänstepensionsavtalet för arbetare i privat sektor som avviker från de övriga.¹ Det gäller i hög grad vid högre inkomstnivåer där tjänstemän, som i dessa inkomstnivåer vanligtvis är män, har förmånligare villkor och arbetare betydligt sämre. Att sluta arbeta ”i förtid” kan därför vara enklare för grupper med goda tjänstepensionsvillkor. Högre tjänstemän, både offentligt och privat anställda, kan därutöver ha gynnsamma pensionsöverenskommelser inskrivna i sina anställningsvillkor.

Den svenska arbetsmarknaden på 1990-talet

På 1990-talet ägde stora förändringar rum på den svenska arbetsmarknaden (lik som annorstädes). En viktig aspekt är att den krympte. Antalet arbetstillfällen

¹ Nytt avtal för arbetare i privat sektor, som mer liknar tjänstemännens, har tecknats sommaren 2007 och gäller från 1 januari 2008. Det kommer att gälla fullt ut för individer födda 1979 eller senare.

både i den privata och i den offentliga sektorn minskade (Furåker 2002; 2005). Inom den offentliga sektorn infördes budgetrestriktioner och sparkrav inom många områden. I den privata sektorn har ny teknologi och nya sätt att organisera arbetet på haft implikationer dels på antalet jobb, dels på vilka kompetenser och kvalifikationer man efterfrågat (Magnusson 1999b).

Arbetslöshetsnivåerna ökade under perioden även bland äldre arbetstagare trots deras relativt starka skydd på arbetsmarknaden (Soidre 2002b). Många äldre arbetstagare har också under denna omstrukturering blivit ”utköpta” (Eklöf & Hallberg 2004). När arbetsstyrkan reducerats har äldre tjänstemän ofta fått förhållandevis goda pensionsvillkor för att sluta arbeta medan arbetarkategorierna i högre utsträckning har fått förlita sig på arbetslöshetsersättning eller andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder (Landin 1997).

Hypoteser

Den övergripande tesen är att arbetsmarknaden är humankapitalberoende, vilket i det här sammanhanget betyder att individer med högre utbildning, jämfört med sådana med lägre, antas i högre utsträckning vara kvar som anställda på den svenska arbetsmarknaden. Dels efterfrågas kompetens och kvalifikationer från arbetsgivarnas sida (Magnusson 1999b), dels har individer med hög utbildning investerat i sin utbildning och är relativt andra mer karriärorienterade (Berglund 2001). De har dessutom börjat förvärsarbeta när de var relativt äldre än vad lågutbildade i allmänhet har gjort. Den hypotes som empiriskt skall prövas är om högutbildade i åldersgruppen 55-64 år i högre utsträckning än lågutbildade i samma ålder är anställda. Frågan är vidare om eventuella utbildningsskillnader vad avser sannolikheten att vara anställd förändras med stigande ålder. Ålder utgör i det här sammanhanget en kritisk gräns för när man slutar eller kan sluta sin anställning.

Övergången från ett liv med förvärsarbete till den så kallade tredje åldern (Laslett 1983; 1996) sker vid olika tidpunkter – och av olika skäl. En del slutar i förtid för att de har nedsatt hälsa och inte kan arbeta längre, andra har pensionsvillkor som gör det möjligt – eller det till och med förväntas av dem – att sluta i förtid. Utträdet från arbetslivet är i allra högsta grad åldersrelaterat (RFV 2002; Soidre 2002b).

De med lägre utbildning har oftast lägre löner än vad högutbildade har, vilket skulle kunna innebära att de är tvungna att arbeta längre av ekonomiska skäl. De som har lägre löner har också vanligtvis lägre pensionsersättningar eftersom dessa är relaterade till tidigare inkomster. Vidare är högutbildade oftast tjänstemän medan de lägre utbildade företrädesvis finns i arbetaryrken. Tjänstepensionsvillkoren för offentligt anställda och för tjänstemän i privat sektor är, som nämnts, betydligt gynnsammare än för arbetare i privat sektor (Sjögren Lindquist

& Wadensjö 2005 kap 6). Eventuella skillnader som beror på utbildningsnivå kan eventuellt förändras (öka eller minska) när även individens upplevda ekonomiska behov beaktas. Individens upplevda ekonomiska behov utgör således en potentiellt modifierande faktor för vad utbildning har för betydelse. Troligen har den faktorn också en egen direkt effekt på benägenheten att vara kvar som anställd på arbetsmarknaden.

En annan modifierande faktor är individens (upplevda) hälsotillstånd. Sämre (upplevd) hälsa inverkar på möjligheterna att förvärvsarbeta. Generellt är hälsa relaterad till vilken position individen haft i arbetslivet, och där individer med arbetaryrken i genomsnitt har sämre hälsa än individer med tjänstemannaryrken (SFR 1998). Nu känner vi inte till vilken position individer som lämnat arbetslivet har haft, men bland dem som är kvar är individens utbildningsnivå starkt relaterad till socioekonomisk position. I analysen undersöks om individens upplevda hälsotillstånd modifierar utbildningens betydelse för att finnas kvar som anställd i arbetslivet. Rimligen har hälsotillstånd även en egen direkt effekt på oddset att vara anställd.

Det empiriska materialet

Data och urval

Datamaterialet består av Statistiska Centralbyråns arbetskraftsundersökning för åldersgruppen 55-64 år i december 2001 med ett tillägg omfattande ett tjugotal frågor rörande arbete och privatliv. En del av dessa data ska användas i analyserna. Urvalet bestod av 2 075 personer och det var 63 procent (1 306 individer) som besvarade frågorna. Materialet har samlats in av Statistiska Centralbyråns intervjuare i form av telefonintervjuer. För att kompensera för skevhet på grund av bortfallet har de vikter som erhållits av SCB för detta ändamål använts.

Analysstrategi och modeller

Logistiska regressionsmodeller har använts för att undersöka om individens utbildningsnivå samverkar med hennes benägenhet att vara anställd jämfört med att vara utanför arbetskraften eller, mer precist, om de med en högre utbildning också har ett högre odds att vara anställda än de med en lägre. Modellerna är könsuppdelade. Skälet till detta är att kvinnor och män finns inom olika delar av arbetsmarknaden och också i stor utsträckning har olika utbildningsinriktningar.

I modellerna testas humankapitalhypotesen med utbildning som huvudsaklig förklaringsvariabel. Den har tre nivåer: (1) under gymnasienivå, (2) gymnasienivå samt (3) över gymnasienivå. De övriga variablerna införs successivt som modifierande variabler och som kontrollvariabler för benägenheten att vara an-

ställd (och inte utanför arbetsmarknaden). I modell I, 'The Focal Relationship' (Aneshensel 2002), ingår således enbart utbildningsnivå som oberoende variabel. I modell II införs ålder. I modell III tillkommer (upplevda) ekonomiska behov och i modell IV dessutom (upplevt) hälsotillstånd som eventuella modifierande variabler eller alternativa förklaringar.

Resultat

Deskriptiv statistik

Hur män och kvinnor med olika utbildningsnivå är fördelade på olika sektorer på arbetsmarknaden och utanför denna visas i *tabell 2*. Det är endast de som är anställda och de som är utanför arbetskraften som diskuteras i artikeln, inte egenföretagare och arbetslösa.

Tabell 2. Arbetsmarknadsstatus efter utbildningsnivå för män och kvinnor i åldern 55-64 år. Procent.

Utbildning/ Arbetsmarknads- status	Män				Kvinnor			
	Under gymn.- nivå	Gymn.- nivå	Över gymn.- nivå	Alla	Under gymn.- nivå	Gymn.- nivå	Över gymn.- nivå	Alla
Anställd i statlig sektor	1,4	2,7	11,6	4,6	4,1	4,0	5,2	4,3
Anställd i kommunal sektor	4,1	4,5	15,7	7,3	13,9	29,9	45,8	28,9
Anställd i privat sektor	47,7	49,6	28,5	43,4	32,0	27,5	17,4	26,4
Egenföretagare	17,3	15,2	12,8	15,2	5,2	3,0	8,4	4,9
Arbetslös	4,5	5,7	2,3	4,4	5,7	3,4	1,9	3,7
Utanför arbetskraften	25,0	22,3	29,1	25,0	39,2	32,2	21,3	31,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
N	220	264	172	656	194	298	155	647

Anm: Vägda data

Inom den statliga sektorn, som är relativt liten bland både kvinnor och män, är de högtbildade klart överrepresenterade när det gäller männen. Det samma gäller för männen i kommunal sektor; även här är männen relativt få och de högtbildade dominerar. Det är i privat sektor som det stora flertalet män finns.

Av de män som är anställda jobbar cirka 85 procent i privat sektor (ej visat i tabell). Men här är det inte de högutbildade männen som dominerar. Den gruppen är jämfört med dem med lägre utbildningar betydligt mindre. Ungefär tre av tio män befinner sig utanför arbetsmarknaden. Den andelen är högst bland de högutbildade och lägst bland män med gymnasieutbildning. Det är ungefär lika stora andel – omkring en tredjedel – av de högutbildade männen som finns i privat sektor och som finns utanför arbetskraften.

De anställda kvinnorna (jämfört med männen) är mer spridda på olika sektorer där den kommunala sektorn är störst med knappt 30 procent, men den privata ligger inte långt efter med ett par procentenheter lägre. När det gäller utbildningsnivå så är kvinnorna relativt jämt fördelade utbildningsmässigt i den statliga sektorn. Däremot är det betydligt mer vanligt med högutbildade kvinnor, jämfört med lågutbildade, inom den kommunala sektorn. Här är de högutbildade ungefär tre gånger så vanliga som de lågutbildade. Bilden är den motsatta i privat sektor där de högutbildade relativt de lågutbildade har betydligt lägre andelar. Vidare är en något större andel av kvinnorna jämfört med andelen män utanför arbetskraften, och här är de lågutbildade kvinnorna i klar majoritet med nära 40 procent. Jämfört med de högutbildade kvinnorna är den andelen nästan dubbelt så stor.

De stora skillnaderna mellan könen är inte förvånansvärda med tanke på vad vi vet om könsarbetsdelningen och den könssegregerade arbetsmarknaden (Nermo 1999; Gonäs 2001; Soidre 2002a). Det gäller dels att män och kvinnor finns inom olika sektorer av arbetsmarknaden, och att en något högre andel av kvinnorna jämfört med männen är utanför arbetskraften. Det mest anmärkningsvärda är att högutbildade kvinnor i större utsträckning än högutbildade män förvärvsarbetar. Männen inom denna utbildningskategori – de mest kvalificerade – befinner sig i betydligt större utsträckning utanför arbetskraften. De förvärvsarbetar helt enkelt inte. Även EU-statistiken visar att i Sverige förvärvsarbetar högutbildade kvinnor i högre grad än vad högutbildade män gör. Sverige (och Finland) avviker i det avseendet från alla övriga EU-länder (Aliga & Romans 2006 s 7).

Multivariat analys

I *tabell 3* modell I kan vi se vad utbildningsnivå betyder för oddset att vara anställd för män respektive kvinnor. Referenskategori för den oberoende variabeln – *utbildningsnivå* – är att ha en utbildning på gymnasienivå. För mäns vidkommande finns inga signifikanta skillnader mellan utbildningskategorierna för oddset att vara anställd, medan det för kvinnor gör en klar skillnad. De högutbildade kvinnorna har jämfört med de gymnasieutbildade ett signifikant högre odds att vara anställda och de lågutbildade ett betydligt lägre.

Tabell 3. Samband mellan anställning och utbildning, ålder, ekonomiska behov samt hälsa för män och kvinnor i åldern 55-64 år . Logistisk regression. Oddskvoter.

	Män				Kvinnor			
	I	II	Modell III	IV	I	II	Modell III	IV
Utbildning								
Över gymn.-nivå	0,78	0,79**	0,63*	0,63*	1,68**	1,29	1,33	1,27
Gymn.nivå =ref	1	1	1	1	1	1	1	1
Under gymn.-nivå	0,83	0,97	0,98	1,01	0,67**	0,60**	0,62**	0,60**
Ålder								
55-56 år=ref	1	1	1	1	1	1	1	1
57-58 år		0,89	1,01	0,95		2,77	2,81	2,86
59-60 år		0,47**	0,50**	0,43***		0,53**	0,53***	0,48***
61-62 år		0,15****	0,16****	0,14****		0,44***	0,45***	0,42***
63-64 år		0,06****	0,07****	0,06****		0,08****	0,07****	0,07****
Beroende av lön			1,91***	1,89***			1,68***	1,74***
Ej tillfredsst. hälsa				0,36***				0,48***
Nagelkerke	0,004	0,291	0,306	0,319	0,033	0,327	0,330	0,338

Anm: Vägda data. Signifikansnivåer: *p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01; ****p<0,001.

I modell II förs även ålder in vilket här ses som en indikator på vid vilken ålder man slutar sin anställning. Ålder modifierar effekterna av utbildningsnivå (för oddset att vara anställd). Men den förändringen sker i olika riktning för män och för kvinnor. För män ökar utbildningsskillnaderna, för kvinnor minskar de åtminstone för de högsta utbildningsnivåerna. Det betyder att ju äldre männen är desto lägre odds för de högutbildade, de mest kvalificerade (jämfört med män med gymnasieutbildning) att vara anställda. Oddset för de lågutbildade männen att vara anställda är ungefär detsamma som för dem med gymnasieutbildning.

För kvinnor upphör de signifikanta skillnaderna mellan de två högsta utbildningsnivåerna, de med utbildning över gymnasienivå respektive de med gymnasieutbildning när även ålder beaktas. Oddset för den lägsta nivån (jämfört med

kvinnor med gymnasieutbildning) kvarstår och minskar marginellt. Ålder har dessutom som väntat en mycket stark effekt i sig. Ju högre ålder, desto lägre är benägenheten att vara anställd. Det gäller för både män och kvinnor.

Att man uppger sig vara beroende av sin lön bidrar generellt till att vara anställd (modell III), och koefficienterna för utbildningsnivåns betydelse förändras något för män. Skillnaderna mellan de högst utbildade och de övriga två utbildningskategorierna ökar något, men är i stort sett oförändrade för kvinnors del. Subjektiv hälsa har ingen påverkan på utbildningsnivåns betydelse (modell IV). Både att vara beroende av lön och uppleva sig ha nedsatt hälsa har däremot en egen direkt effekt på oddset att vara anställd. Löneberoende ökar som förväntat oddset medan en icke tillfredsställande hälsa, likaså förväntat, minskar oddset att vara anställd. Det gäller för både kvinnor och män.

Hittills kan vi säga att humankapitalhypotesen tycks till viss del bekräftas för äldre medelålders kvinnors del men inte gälla för äldre medelålders mäns vidkommande. Högutbildade och gymnasieutbildade kvinnor är anställda i större utsträckning än lågutbildade. För män gäller det motsatta. Högutbildade män lämnar i genomsnitt sin anställning vid lägre ålder än vad män med gymnasieutbildning eller lägre utbildning gör. För männen jämfört med kvinnorna tycks en hög utbildning inte vara lika gångbar för att som äldre medelålders vara anställd på den svenska arbetsmarknaden. Eller också har män andra pensionsvillkor än vad kvinnor har.

Utbildningsgränserna ser dessutom olika ut för äldre medelålders kvinnor och män. För män tycks de med en utbildning på gymnasienivå eller lägre ha en likartad benägenhet att vara anställda medan de högutbildade avviker, deras odds är signifikant lägre. För kvinnor är det de med gymnasieutbildning eller därutöver som påvisar ett likartat anställningsmönster, medan det är de lågutbildade som har ett betydligt lägre odds att vara anställda.

Sammanfattningsvis kan sägas att utbildningsnivå har betydelse för oddset för äldre medelålders att vara anställda på den svenska arbetsmarknaden, men utbildningsnivå har härvidlag helt olika betydelse för kvinnor och män. Äldre medelålders kvinnors kunskapskapital är fortfarande gångbart på arbetsmarknaden, huruvida mäns är det kan diskuteras.

Informantintervjuer

För att få en ökad förståelse för varför hög utbildning minskar sannolikheten för män att vara anställda har fem informantintervjuer genomförts. Syftet med intervjuerna är att få viss information om hur avtalspensioner fungerar för äldre tjänstemän i privat sektor, den sektor inom vilken män huvudsakligen är anställda. Två av intervjuerna genomfördes brevledes och tre av dem muntligt. Alla män hade universitets- eller högskoleutbildning, de hade varit anställda i privat

sektor, och de hade slutat en anställning före 65 års ålder genom någon form av förhandlingsöverenskommelse. I tre av fallen gällde överenskommelsen mer generellt tjänstemän som var över en viss ålder (åldersgränsen var mycket låg i ett av företagen). I de andra två fallen var överenskommelserna individuella.

Ett par av informanterna menar att det är vanligt att högre tjänstemän, många i chefsposition, får erbjudanden att sluta sin anställning ”i förtid” och ges ekonomiska villkor för detta som de ”inte kan motstå”. Detta sker regelrätt i samband med personalneddragningar, omorganisationer och/eller företagsfusioner/uppköp men finns också som en mer allmän företeelse. Det gäller främst män eftersom kvinnorna på de nivåerna i den privata sektorn är relativt få. En informant menar att det har utvecklats en kultur i stora privata företag under de senaste 10-15 åren att tjänstemän på högre nivåer får erbjudanden, med god ekonomisk kompensation, om att sluta sin anställning vid företaget. Från att tidigare ha varit en företeelse som gällt dem man inte önskat ha kvar i företaget, har det förändrats till att bli något som betraktas som normalt och som de anställda förväntar sig att få ta del av. Det innebär att det tidigare har varit socialt stigmatiserande för den anställda att bli erbjuden avtalspension till att numer vara socialt acceptabelt och kanske önskvärt. En informant menar att köpa ut äldre är ett sätt att förnygra organisationen på. En annan menar att ur individens synpunkt vet man inte hur länge man ”har hälsan” och då är det bättre att sluta arbeta ”i förtid” när rimliga avtalsöverenskommelser erbjuds. Vidare kan en del äldre tjänstemän ha svårt att hänga med i förändringar av verksamheten med kanske ökade prestationskrav och då blir en ”pensionering” välkommen. Företaget har enligt en informant fått vad man behövde av tjänstemännens kunskap och kapacitet, nu är den förbrukad och kanske också föråldrad.

Baksidan av det här som flera av informanterna tar upp är att företaget inte värderar erfarenhet och deras företagsspecifika kunskaper. Även om yngre har en mer kvalificerad utbildning ”på papperet” tar det lång tid att utveckla den företagsspecifika kunskapen. En av informanterna ”var tvungen” att jobba kvar som konsult just på grund av hans specialistkunskaper rörande företaget. Avtalsöverenskommelsen begränsade dock i vilken omfattning det kunde ske.

Diskussion

Som vi har kunnat se av de kvantitativa analyserna tycks humankapitalhypotesen gälla för kvinnor. Äldre medelålders kvinnor med utbildning under gymnasienivå är i betydligt större utsträckning utanför arbetsmarknaden jämfört med dem med gymnasial eller högre utbildning. För män däremot är det de högutbildade som avviker från de övriga. Det gör de dessutom i icke förväntad riktning. Äldre medelålders högutbildade män är i betydligt större utsträckning utanför arbetsmarknaden än de med lägre utbildning. Kvinnornas mönster liknar mer

det som gäller för män i de flesta europeiska länder (jfr Aliga & Romans 2006) medan mönstret för män (i Sverige) inte gör det.

Vad skillnaderna kan bero på kan här endast spekuleras om. En idé (hypotes) kan vara att det både har att göra med de olika sektorernas professionella yrkesstruktur, det vill säga vilken typ av yrken som finns inom respektive sektor, och hur de olika positionerna/tjänsterna finansieras. Yrken som kräver hög utbildning i den offentliga sektorn är i stor utsträckning så kallade L-professioner, yrken som hanterar "det levande" (Hellberg 1999), till exempel sjukvård och utbildning. De finansieras huvudsakligen via skattemedel. De offentliga verksamheterna kan genomgå organisationsförändringar och budgetinskränkningar vilket de gjort under 1990-talet. Däremot är det inte lika enkelt att rationalisera dessa "humana" tjänster som positionerna som finns inom den privata sektorn, de "tekniska" tjänsterna (Forsman 1984).

Yrken i den privata sektorn med hög utbildning är främst så kallade T-professioner, yrken som har med ting att göra, till exempel civilingenjörer och civilekonomer (Hellberg 1999). Dessa yrken finns företrädesvis i verksamheter som är marknadsstyrda och konkurrensutsatta. Lönsamhetsimperativet i privat sektor innebär ständig översyn av arbetsorganisation och kompetens (Magnusson 1999a; 1999b). En konsekvens av dessa skillnader kan vara att högutbildade äldre män i lägre utsträckning finns kvar som anställda, de är "borrationaliserade" eller "utköpta".

Fortsättningsvis skall jag främst diskutera "avvikelsen" i huvudhypotesen, det vill säga varför högutbildade män har relativt låga odds att vara anställda (jämfört med att vara utanför arbetskraften). Här görs antagandet att flertalet män har jobbat inom privat sektor. De som är kvar som anställda gör det uppenbarligen. Om man först ser det ur företagets synpunkt så finns det ett "behov" i en konkurrensutsatt verksamhet att ständigt anpassa kunskap och personal till nya krav. Det behovet har ökat med ökad konkurrensutsatthet i globaliseringens spår (Magnusson 1999b). Marknadsmekanismen med lönsamhetsimperativet skapar ständiga förändringsbehov både vad avser kunskap och kompetens och organisationsformer. Ett sätt att åstadkomma en förändring på, och som kan uppfattas som socialt acceptabelt både av de berörda och av omgivningen, är att "köpa ut de gamla" för att kunna ersätta med "de unga", de med mer aktuell kunskap. Därigenom skapas en möjlighetsstruktur för företagen att även organisera verksamheten på nya sätt samt att anpassa personalstyrkan kompetensmässigt och numerärt. Förhandlingslösningar kan med andra ord ses som en rationaliseringsmekanism för privata företag.

För företagen kan det även finnas ekonomiska fördelar av detta förfarande genom att "de äldre" har högre löner och drar högre andra kostnader (till exempel för pensionsavsättningar och sjukersättningar) än "de yngre" (se Hallberg 2007

s 97 ff). Dessa kostnader måste dock ställas mot kostnaderna dels för avgångslösningarna, dels för nyanställningarna.

Ur individens synpunkt är det ofta ekonomiskt acceptabelt att anta en ekonomiskt fördelaktig förhandlingslösning. Även om att ”få gå” inte alltid är tillfredsställande för den enskilde individen och dennes självkänsla, gör förmånliga ekonomiska villkor det lättare för dem att acceptera situationen. ”Man får ett erbjudande som man inte kan motstå”. Men företeelsen med avtalslösningar ”att sluta arbeta i förtid” skapar också en möjlighetsstruktur ur individens synvinkel: chansen att ”öppna eget”. Det finns ingenjörer och ekonomer som har kvalifikationer som efterfrågas på konsultmarknaden. De har möjligheter att sälja sin kunskap i form av tjänster som konsulter, kanske till och med till det företag där de tidigare varit anställda. De som har den ambitionen, den rätta kompetensen, och som inte hindras av avtalskonstruktionerna, kan nu göra det utan att ta alltför stora ekonomiska risker genom att man har avtalslösningen ”i ryggen”. Det kan också vara ett sätt för dem att gå ner i arbetstid som inte var möjligt i den gamla anställningen.

Sammantaget finns både fördelar och nackdelar med avtalspensionslösningar för äldre tjänstemän. En av de tydliga fördelarna är att de utgör en rationaliseringsmekanism för företagen som inte är stigmatiserande utan socialt accepterad av de berörda tjänstemännen, även om det för enskilda kan kännas som ”att man blivit avpolletterad”. En tydlig nackdel är att de är socialt selektiva och gäller främst individer med redan goda resurser utbildningsmässigt och ekonomiskt. En andra nackdel, också en påtaglig sådan, är att en stor andel kompetenta och arbetsdugliga män inte längre finns som yrkesaktiva på den svenska arbetsmarknaden.

Intervjuer (fingerade namn)

Rolf Andersson, 59 år vid avtalsöverenskommelsen, civilingenjör. Slutade arbeta helt.

Bo Carlén, 62 år vid avtalsöverenskommelsen, tjänsteman inom personalområdet. Fortsatte arbeta halvtid som forskare vid universitet/högskola.

Roger Hultin, 62 år vid avtalsöverenskommelsen, IT-specialist. Fortsatte arbeta vid företaget som konsult en begränsad tid per vecka.

Anders Larsen, 56 år vid avtalsöverenskommelsen, ekonom. Fortsatte arbeta som konsult.

Lars Wikström, 59 år vid avtalsöverenskommelsen, forskningschef. Arbetade kort tid som konsult i en annan bransch och slutade därefter arbeta helt.

Referenser

- Aliga C & Romans F (2006): *The employment of seniors in the European Union*. Bryssel: Statistics in focus, Eurostat.
- Aneshensel C S (2002): *Theory-based data analysis for the social sciences*. Thousand Oaks, Ca: Pine Forge Press.
- Arber S & Ginn J (1991): *Gender and later life: A sociological analysis of resources and constraints*. London: Sage.
- Bell D (1973): *The coming of post-industrial society*. New York: Basic Books.
- Berglund T (2001): *Attityder till arbete i Västeuropa och USA: teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*. Doktorsavhandling. Göteborg Studies in Sociology 2. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- De Vroom B & Guillemard A M (2002): "From externalisation to integration of older workers: institutional changes at the end of the worklife." I Jensen PH & Goul Andersen J (red): *Changing labour markets, welfare policies and citizenship* (s 183-207). Bristol: Policy.
- Eklöf M & Hallberg D (2004): *Private alternatives and early retirement programs*. Working Paper 2004:5, Department of Economics. Uppsala: Uppsala University.
- Forsman A (1984): *Det nya tjänstesamhället. De offentliga tjänsternas framväxt och framtid*. Stockholm: Gidlunds.
- Furåker B (2002): "Arbetsmarknaden". I Hansen L H & Orban P (red): *Arbetslivet* (s 61-88). Lund: Studentlitteratur.
- Furåker B (2005): *Sociological perspectives on labor markets*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Gonäs L (2001): "Varför skall vi studera könssegregationen? Ett jämförande perspektiv". I Gonäs L, Lindgren G & Bildt C (red): *Könssegregering i arbetslivet* (s 15-24). Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Guillemard A M (1989): "The trend towards early labour force withdrawal and the reorganisation of the life course: a cross-national analysis." I Johnson P, Conrad C & Thomson D (red): *Workers versus pensioners: Intergenerational justice in an ageing world* (s 164-180). University of Manchester Press, Manchester.
- Hallberg D (2007): *Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning. En kunskapsöversikt*. Ds 207:21 från Finansdepartementet. Stockholm.
- Hellberg I (1999): "Altruism and utility. Two logics of professional action". I Hellberg I, Saks M & Benoit C (red): *Professional identity in transition. Cross-cultural dimensions* (s 27-41). Monografi nr 71 från Sociologiska institutionen. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Jonsson J (1984): "Utbildningsresurser". I Erikson R & Åberg R (red): *Välfärd i förändring* (s 179-209). Stockholm: Prisma i samarbete med Institutet för Social Forskning.
- Judy R W & D'Amico C (1997): *Workforce 2020: Work and Workers in 21st Century*. Indianapolis: Hudson Institute.
- Kohli M and Rein M (1991): "The changing balance between work and retirement." I Kohli M, Rein M, Guillemard A M & Gunsteren H (red): *Time for retirement: Comparative studies of early exit from the labour force* (s 1-35). Cambridge: Cambridge University Press.
- Landin P (1997): *Tidigare avgångar före uppnådd pensionsålder*. Rapport nr 46 från Expertgruppen för arbetsmarknadspolitiska utvärderingsstudier. Stockholm: Arbets-

- marknadsdepartementet.
- Laslett P (1983): "The emergence of the third age". *Aging & Society*, Vol 4, nr 4, s 379-389.
- Laslett P (1996): *Fresh map of life: emergence of the Third Age*. London: Macmillan.
- Long J S (1997): *Regression models for categorical and limited dependent variables*. Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Magnusson L (1999a): *Den tredje industriella revolutionen*, Stockholm: Prisma/Arbetslivsinstitutet.
- Magnusson L (1999b): "Ett arbetsliv i förändring - Sverige 1950-2000". I *Individen och arbetslivet* (s 27-40). SOU 1999:69.
- Nermo M (1999): *Structured by gender: Patterns of sex segregation in the Swedish labour market: Historical and cross-national comparisons*. Report 41. Stockholm: Swedish Institute for Social Research.
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) (2003): *Aging and Employment Policies: Sweden*. Paris.
- Reich R B (1991): *The work of nations: Preparing ourselves for 21st century capitalism*. New York: Knopf.
- Rubery J, Smith M & Fagan C (1999): *Women's employment in Europe: Trends and prospects*. London: Routledge.
- SCB (2008): *Statistiska databaser*, Befolkning efter utbildningsinriktning SUN 2000, år 2001, <http://www.ssd.scb.se/databaser/> (2008-09-23)
- Sjögren Lindquist G & Wadensjö E (2005): *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*. ESS 2005:2. Stockholm: Finansdepartementet.
- SFR (1998): *Ojämlighet i hälsa. Ett nationellt forskningsprogram*. Stockholm: Socialvetenskapliga forskningsrådet.
- Soidre T (2002a): "Kvinnor och män i arbete: differentiering och stratifiering". I Hansen L H & Orban P (red): *Arbetslivet* (s 367-399). Lund: Studentlitteratur.
- Soidre T (2002b): "Ålder, generation och arbete". I Hansen L H & Orban P (red): *Arbetslivet* (s 437-466). Lund: Studentlitteratur.
- Soidre T (2005): "Vill vi jobba till 65 – eller kanske längre?" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol 11, nr 2, 107-121.
- SOU 2003:91: *Arbetsliv och samhälle*. Bilagedel B till SOU 2003:91 Äldrepolitik i framtiden. 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning.
- SOU 2006:86: PM1 "Äldre i arbete - prima liv". PM1 till *Socialförsäkringsutredningen* SOU 2006:86.
- Wadensjö E (1995): "De äldre på arbetsmarknaden" I *1990-talets arbetsmarknad i Norden* (s 117-142). Nord 1995:5. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Wadensjö E (1999): "1990-talets ekonomiska utveckling och arbetsmarknaden". I *Individen och arbetslivet*, SOU 1999:69, 41-60.