
Tiiu Soidre

Vill vi jobba till 65 – eller kanske längre?

Arbetsförhållandens betydelse för äldre medelålders kvinnors och mäns preferenser

Hur arbetsförhållanden och attityder till arbete och privatliv påverkar äldre medelålders kvinnors och mäns preferenser när de skulle vilja gå i pension analyseras i denna artikel. Vill de sluta före normal pensionsålder eller önskar de även arbeta efter den? Resultatet visar på att de mekanismer som håller kvar människor i respektive trycker ut dem från arbetslivet till stora delar är könsskiljande. Kvinnor skulle till exempel vilja sluta arbeta i förtid därför att de anser sig ha påfrestande arbeten, medan män vill sluta därför att de inte längre upplever sig vara önskvärda eller behövda i arbetslivet.

Trots att människor lever längre så är tendensen att de tillbringar en relativt sett kortare tid på arbetsmarknaden. Mönstret är likartat i hela västvärlden (Guillemard 1989; Kohli & Rein 1991; OECD 2003; RFV 2002; Wadensjö 1995; Wadensjö & Sjögren 2000; de Vroom & Guillemard 2002). Den reella pensionsåldern i Sverige ligger i genomsnitt betydligt lägre än 65 år (RFV 2002). Samtidigt menar man i den allmänna debatten att vi bör arbeta längre än vad vi gör för att kunna hålla såväl arbetskraftsutbud som offentliga välfärdstjänster på en önskvärd nivå (SOU 2003:91; Wetterberg 2004).

Vad människors arbetsförhållanden betyder för när man önskar sluta förvärvsarbete är huvudfrågan för denna artikel. Analyserna görs utifrån ett genusperspektiv och gäller individer i åldern 55–64 år som var yrkesverksamma år 2001 i Sverige.¹

Varför individer vill förlänga sitt yrkesliv eller sluta i förtid

Preferensteori

Teoretiskt knyter jag an till Hakims (1998, 2000) preferensteori som hon utvecklat för att förstå, förklara och förutsäga kvinnors deltagande i arbetslivet. Hon menar att kvinnor gör medvetna val när det gäller om och hur mycket de vill förvärvsarbete. Bero-

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

1. Jag vill tacka Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) som finansierat projektet.

ende på om de är yrkesorienterade eller hemorienterade har de olika benägenhet för att vilja förvärvsarbeta.

I det här sammanhanget är det preferenserna som människor har i slutet av sitt yrkesliv som är i fokus, inte kvinnans mitt i livet. När vill äldre medelålders individer sluta sitt arbetsliv och vad är det som inverkar på dessa preferenser? Det är vidare inte heller enbart kvinnor som gör val om och hur länge de vill arbeta, även män gör det. Både könen påverkas av olika förhållanden i arbetslivet och privatlivet. Men för den sakens skull behöver det inte innebära att det är samma faktorer som påverkar kvinnors preferenser som mäns. Hur det ser ut i de avseendena ska denna artikel försöka utreda.

Generellt sett finns det tydliga könsskillnader i arbetsmarknadsbeteende. Män har länge setts som den huvudsakliga familjeförsörjaren men kvinnor har i allt större utsträckning marscherat in i förvärvslivet, och det gäller inte enbart de skandinaviska länderna (Ellingsaeter 1998; Neremo 1999; Rubery m fl 1999; Soidre 2002). Även om en tvåförsörjarmodell börjar göra sig gällande är arbetsmarknaden fortfarande i stor utsträckning strukturerad efter kön. Kvinnors arbetsmarknadsdeltagande är lägre än männens, de arbetar i relativt större utsträckning deltid, kvinnor och män arbetar i hög grad i olika sektorer, i olika branscher och yrken, och kvinnor har lägre löner – och lägre förväntade pensioner – än män (Neremo 1994, 1999; Rubery m fl 1999; Soidre 2002). Även preferenserna för när man vill sluta arbeta förväntas således vara könsstrukturerade (Arber & Ginn 1991).

Människor gör emellertid inte val hela tiden om man ska arbeta eller inte. Den livsstil man har, även när det gäller arbete, är i stor utsträckning tagen för given (Berger &

Luckman 1967). Men att bli pensionär är en extraordinär händelse i människors liv; det är något som i allra högsta grad bryter det vardagliga mönstret. Livet tar en ny vändning med till stora delar förändrat innehåll. Statusförändringen från yrkesverksam till pensionär innebär ett brott i ett invant sätt att leva och förhålla sig.

När man närmar sig pensionsåldern börjar man förmodligen också fundera över vad man ska göra under den så kallade tredje åldern. Med ”den tredje åldern” avses den fas i livet när man har slutat förvärvsarbeta men ännu inte behöver äldreomsorg (Laslett 1996). En del kanske vill sluta arbeta tidigare än vad brukligt är för att man vill ha en längre period i den tredje åldern. Man vill kanske ägna sig åt något intresse eller hobbyverksamhet, att resa eller umgås med barnbarnen. Andra vill kanske sluta tidigare för de känner att de av hälsoskäl inte orkar ändra fram till den vanliga pensionsåldern. Ytterligare andra vill jobba längre än så på grund av de belöningar av olika slag de upplever sig få i arbetet och som de inte tror sig kunna få utanför detta.

Push- och pullmekanismer

I allmänhet kan individers deltagande i arbetslivet analyseras i push- och pulltermer. Det finns attraherande och repellerande mekanismer som håller kvar människor i arbete respektive som trycker ut dem från arbetslivet, och dessa kan vara mer eller mindre tvingande till sin karaktär. Behovet att försörja sig är ett grundläggande skäl till att människor arbetar i kapitalistiska ekonomier (Furåker 1996). Men det finns även andra faktorer än rent ekonomiska som motiverar människor att arbeta. Arbets-sociologisk forskning har visat att människor med intressanta och socialt belönande arbeten över vilka de har inflytande ger rela-

tivt större arbetstillfredsställelse och högre arbetsmotivation (Blauner 1964; Gardell 1976; Karasek & Theorell 1990; Korpi 1978). Det kan finnas normativa, sociala och kognitiva skäl till varför folk uppskattar sina jobb och som gör att de vill arbeta. Men har arbetet ett torftigt innehåll eller är stressigt önskar man troligen lämna det så fort man kan. Ett torftigt jobb kan också ha den effekten att de sociala och mentala belöningar som man inte får i arbetet, söker man utanför arbetslivet, till exempel i hem och familj (Kanter 1977). Vi vet också att de arbetsförhållanden människor har är klassrelaterade. Högre upp i klasshierarkierna har man i allmänhet större autonomi, bättre karriärmöjligheter, är mindre kringskurna och har högre löner (Berglund & Schedin 2002; Eriksson & Larsson 2002; le Grand m fl 2001).

Det kan även finnas andra faktorer än arbetsförhållanden som motiverar människor att arbeta. Människor vill arbeta för att de tycker det allmänt sett är meningsfullt eller för att de tycker att de genom att arbeta bidrar till samhället i stort (Berglund 2001; Eriksson 1998; Theandersson 2000). Det finns inte heller några empiriska stöd att äldre människor skulle vara mindre engagerade i sina arbeten än vad yngre personer är och för den skull vill sluta arbeta (Svallfors m fl 2001; Warr 1992).

Däremot kan det finnas förhållanden i och utanför arbetslivet som gör det mindre tilltalande att förbli yrkesverksam. Det kan även finnas omständigheter som förhindrar människor att arbeta över huvud taget. Det finns institutionella förhållanden som generellt sett gör det svårt att arbeta efter pensionsåldern. I Lagen om anställningsskydd, exempelvis, är uppnådd pensionsålder giltigt skäl för uppsägning.² De organisationsförändringar som fortlöpande sker i arbetslivet

kan ge upphov till påfrestande situationer för äldre anställda i termer av ökade arbetskrav och negativa attityder från arbetsgivare och arbetskamrater (Hjort 1997; Johansson 1997; Solem 1996, 2001). Vid nedskärningar förväntas äldre personer lämna arbetslivet till förmån för yngre (Walker & Maltby 1997). Från arbetsgivarhåll är man inte heller så benägen att anställa individer över 50 (RFV 2001). Stereotypa negativa förställningar om äldre människor, så kallad ålderism, är inte ovanliga vare sig bland arbetsgivare eller arbetskamrater. Upplever man sådana attityder från sin omgivning påverkas sannolikt önskemålen om hur länge man vill fortsätta arbeta. Man vill säkert sluta i förtid.

Om man ser problematiken ur privatlivets perspektiv kan det finnas faktorer som lockar ut människor ur arbetslivet. En sådan är hur man ser på livet utanför arbetet. Om man uppskattar det privata livet högt, vill man sannolikt sluta i förtid. En del människor vill hinna med andra saker i livet än arbete innan man blir för gammal. Man vill kanske utöka tiden i den tredje åldern genom att inte förvärvsarbeta. Vissa värderar en arbetsfri tillvaro högt, andra gör det inte. De med en positiv värdering av livet utanför arbetslivet skulle utan tvekan hoppa av från arbetslivet om rimliga ekonomiska villkor var för handen. De skulle inte behöva tvingas ut, de skulle gå helt frivilligt (jfr Gambetta 1987). Men de ekonomiska möjligheterna är klassbetingade där individer på mer kvalificerade positioner har bättre löner (Berglund & Schedin 2002).

2. Pensionsåldern var 65 år vid tidpunkten för studien. Idag har man lagligt stöd att arbeta till 67 års ålder om man så önskar, men i de pensionsavtal som upprättats av arbetsmarkandens parter ses dock 65 år fortfarande som den normala pensionsåldern (SOU 2003:91).

Pensionens inkomst är vidare relaterad till de inkomster man har haft under sitt liv. Har lönen varit låg blir pensionen låg.

Modeller och hypoteser

Jag tillämpar ett analysätt som rekommenderas av Aneshensel (2002). Teoretiskt relevanta variabler införs successivt i testbara modeller. Eventuella förändringar i koefficienternas storlek och statistiska signifikans tolkas. I den första modellen – den fokala – ingår socioekonomisk position och arbetsförhållanden som oberoende variabler och preferens för när man vill sluta arbete som beroende. I den andra modellen ingår dessutom olika attitydvariabler rörande varför människor arbetar eller inte arbetar som oberoende variabler. Jag antar dels att skillnader i arbetsförhållanden betingas av socioekonomisk position, dels att de arbetsförhållanden individerna har återspeglas i deras attityder till arbete och privatliv, vilka i sin tur påverkar preferenserna. Attityderna ses sålunda som förmedlande mekanismer mellan arbetsförhållanden och preferenser för när man vill sluta arbeta (Aneshensel 2002, s 155 ff).

Grundhypotesen som här ska prövas är som sagts om individernas arbetsvillkor påverkar deras preferenser för när man vill sluta arbeta. Dåliga villkor antas ge preferens för en tidig avgång från arbetslivet och goda villkor för en sen sådan. Dåliga villkor antas således fungera som en pushmekanism i betydelsen att de påverkar önskemålen för när man vill sluta arbeta. Goda villkor skulle i gengäld hålla kvar människor i arbete eller åtminstone påverka deras preferenser i den riktningen. Goda villkor antas således fungera som en pullmekanism.

Men människors arbetsvillkor påverkar också deras attityder till arbete, och kanske

också deras attityder till livet utanför arbetslivet. Goda arbetsvillkor antas påverka attityden till arbete i positiv riktning och negativa i negativ sådan. Och en konsekvens av positiva attityder till arbete förväntas vara att man önskar en sen exit från förvärvslivet och negativa attityder en tidig sådan. Goda arbetsvillkor antas sålunda hålla folk i arbete för en längre tidsperiod, och att de bland annat förmedlas via attityden till arbete.

Men dåliga arbetsvillkor kan också ha en återverkan på attityden till det privata livet. Det kan finnas en kompensatorisk mekanism som får det livet att framstå i ljusare dager, vilket i sin tur skulle gynna en tidig exit. Om man upplever att man är överflödig eller oönskad i arbetslivet förväntas man också vilja sluta i förtid, men om man, å andra sidan, känner att man inte är det så förväntas man vilja jobba längre, åtminstone till normal pensionsålder.

Men människor måste också försörja sig och här antas det att om man anser att man måste jobba av ekonomiska skäl fungerar det som en pullmekanism som håller kvar människor i arbetslivet, åtminstone till dess man blir 65 år och får försörjning via pensionssystemen.

Om vi vänder på resonemangen och utgår från den privata sfärens perspektiv skulle preferensteorin predicera att en positiv attityd till den privata sfären lockar ut människor från arbetslivet och gynnar således en tidig exit. Men värderar man inte det livet så högt, vill man troligen jobba längre.

Empiriskt material

Urval och data

Datainsamlingen har skett genom Statistiska centralbyråns försorg. Tilläggsfrågor till arbetskraftsundersökningen har ställts till personer i AKU-urvalet som år 2001 var

mellan 55 och 64 år. Det bestod av 2 075 personer och inkluderade såväl deltagare i arbetskraften som utanför den. Det är endast de förvärvsarbetande som ingår i nedanstående analyser och antalet svarande av dem var 1 072. Andelen svarande var 63 procent varför de vikter som SCB bifogat för att kompensera för skevheter i urval och bortfall används i analyserna. Ett tjugotal frågor rörande arbetsförhållanden och olika attityder till arbete och privatliv har ställts. Dessutom är de vanliga AKU-variablerna tillgängliga för analys.

Variabler och variabelreduktion

Den beroende variabeln i analyserna är när individerna önskar avsluta sitt yrkesliv, det vill säga när man vill gå i pension. Variabeln är tredelad med kategorierna: före 65 år, vid 65 års ålder och efter 65, och de jämförelser som görs i de multinominella logitmodellerna har 65 år som jämförelseår. De skattade koefficienterna är sålunda relativt 65 år (Long 1997, kapitel 6).

Antalet variabler har reducerats med två faktoranalyser vilka presenteras i bilagan i *tabell B1* respektive *tabell B2*. Den första av dessa rör människors arbetsförhållanden och den andra olika attityder till arbete och livet utanför arbetet.

De latenta variabler som den första faktoranalysen gav är följande:

1. I vilken grad arbetet är socialt belönande;
2. I vilken grad arbetet är mentalt stimulerande;
3. I vilken grad arbetet är påfrestande.

Den andra faktoranalysen gav följande latenta variabler:

4. Attityd till arbete;
5. Attityd till livet utanför arbetslivet, privatlivet;

6. I vilken grad man upplever sig vara överflödig eller oönskad i arbetslivet;
7. I vilken grad man arbetar av ekonomiska skäl.

”Regression component scores” har använts som skalor på dessa sju dimensioner (Kim & Mueller 1978, s 72–73). Dessa kommer att användas som oberoende variabler i kommande analyser. För att de lättare ska kunna tolkas har de transformerats till att täcka intervallet 0–10 (deskriptiv statistik för dessa finns i bilagan, *tabell B3*). Fyra av skalorna är linjära i ”logiten” vilket är ett krav för att använda kontinuerliga variabler i logitmodeller (Menard 2002, s 60–61). De tre skalor som inte uppfyller detta krav har indelats i tre kategorier vardera och utgör sålunda ordinalskalor. I modellerna kontrolleras dessutom för ålder eftersom arbetsmarknadsdeltagande är selekterat efter ålder. Ju äldre man är, desto lägre andel av befolkningen är yrkesverksam.

Analys

Arbete eller pension?

Skilda analyser har genomförts för kvinnor och män av skäl som nämnts ovan. Som vi kan se i *tabell 1* är det förhållandevis få som vill jobba efter 65 års ålder. Återstoden fördelar sig på att man vill sluta *före* 65 respektive att man vill sluta *vid* 65 års ålder. En större andel vill sluta före 65, men som enstaka år är 65 det vanligaste. Det är vidare en något högre andel män än kvinnor som vill jobba efter 65 års ålder, och en relativt högre andel kvinnor som vill sluta i förtid.

Den modifierade preferensteorin predicerar att goda arbetsvillkor, det vill säga att i hög grad ha socialt belönande, mentalt stimulerande och icke påfrestande arbeten genererar preferenser i riktning för att man

Tabell 1. Preferenser när man vill sluta förvärvsarbete helt för kvinnor och män. Procent. Viktade värden.

	Kvinnor	Män	Totalt
Vill fortsätta arbeta efter 65 års ålder	4,4	8,4	6,4
Vill sluta arbeta vid 65 års ålder	43,1	42,6	42,9
Vill sluta arbeta före 65 års ålder	52,4	49,0	50,8
N	511	511	1 022

Anm: Chi-två = 6,881; p = 0,032.

i *lägre* utsträckning vill sluta i förtid, och kanske till och med vill jobba längre än till 65 års ålder. Motsatsen, att vilja sluta i förtid, skulle påverkas av att man har dåliga jobb mentalt och socialt samt att arbetet är påfrestande.

Som framgår av *modell 1* i *tabell 2* respektive *tabell 3* framgår att dessa förhåll-

anden verkar olika för kvinnor och män. Ett socialt belönande jobb tyck hålla kvar män i arbete tills 65 års ålder. För män minskar benägenheten att sluta före 65 med högt värde på den variabeln. Däremot har det ingen signifikant effekt på deras benägenhet att jobba efter den åldern. För kvinnor däremot har den sociala faktorn ingen

Tabell 2. Kvinnors preferenser för när de vill sluta förvärvsarbete. Multinominell logit-modell med 65 år som referenskategori och kontroll för ålder. Oddskvoter. N = 511. Viktade värden.

Modell	Före 65 års ålder		Efter 65 års ålder	
	I	II	I	II
Socioekonomisk position bland anställda; ref: högre tjänsteman	1	1	1	1
okvalificerad arbetare	0,89	0,79	1,80	2,69
kvalificerad arbetare	1,08	1,30	a	a
lägre tjänsteman	1,61	1,33	1,85	3,29
tjänsteman på mellannivå	1,48	1,51	2,26	3,66
Egen företagare; ref: anställd	0,95	0,77	23,41**	48,7***
Har ett socialt belönande arbete; ref: i låg grad	1	1	1	1
i varken hög eller låg grad	0,81	0,91	0,72	0,24
i hög grad	1,00	1,42	0,52	0,53
Har ett mentalt stimulerande arbete; ref: i låg grad	1	1	1	1
i varken hög eller låg grad	0,79	1,09	4,59*	2,80
i hög grad	0,99	1,26	5,78*	2,89
Har ett påfrestande arbete	1,18***	1,15**	0,97	0,98
Har en positiv attityd till arbete		0,85**		1,48**
Känner sig onödig eller överflödig; ref: i låg grad		1		1
i varken hög eller låg grad		1,14		0,39
i hög grad		1,43		0,25*
Arbetar av ekonomiska skäl		1,07		0,98
Har en positiv attityd till den privata sfären		1,53***		0,78*
Nagelkerke	0,248	0,375	(0,248)	(0,375)

Signifikansnivåer: * < 0,05; ** < 0,01; *** < 0,001. a. För få värden.

signifikant effekt i någondera riktningen, vare sig på att vilja sluta tidigare eller jobba längre. Att ha ett påfrestande arbete däremot ökar kvinnors benägenhet att vilja sluta tidigare än vid 65 års ålder, men verkar inte inverka på mäns benägenhet i det avseendet. Att ha ett mentalt stimulerande arbete ökar benägenheten för både kvinnor och män att vilja arbeta efter den reguljära pensionsåldern. Egenföretagare, jämfört med anställda, önskar i högre utsträckning arbeta efter den reguljära pensionsåldern. För män önskar även kvalificerade arbetare och tjänstemän på mellannivå, jämfört med högre tjänstemän, sluta i förtid.

När vi inför attitydvariablerna i *modell 2* sker vissa förändringar i relationen mellan

arbetsförhållanden och preferenser för när man vill sluta förvärvsarbeta. Förändringarna är särskilt påtagliga för män och går delvis i icke förväntad riktning.

Kvinnors preferenser

I *modell 1*, *tabell 2*, såg vi att ha ett påfrestande arbete ökar kvinnors benägenhet att vilja sluta arbeta i förtid. Denna relation är i stort sett oförändrad när vi inför attitydvariablerna i *modell 2*. Ett påfrestande arbete har sålunda en direkt effekt på kvinnors önskemål om att sluta arbete före den reguljära pensionsåldern. Det fungerar som en märkbar pushmekanism. Att i hög grad känna sig överflödig i arbetslivet reducerar benägenheten att vilja arbeta efter reguljär pensionsålder.

Tabell 3. Mäns preferenser för när de vill sluta förvärvsarbeta. Multinominell logit-modell med 65 år som referenskategori och kontroll för ålder. Oddskvoter. N = 511. Viktade värden.

Modell	Före 65 års ålder		Efter 65 års ålder	
	I	II	I	II
<i>Socioekonomisk position bland anställda; ref: högre tjänsteman</i>	1	1	1	1
okvalificerad arbetare	1,10	1,01	0,75	0,59
kvalificerad arbetare	2,05*	1,65	0,68	1,05
lägre tjänsteman	0,98	0,81	0,79	0,90
tjänsteman på mellannivå	1,83*	1,95*	1,21	0,99
<i>Egen företagare; ref: anställd</i>	1,16	1,37	4,10**	4,20*
<i>Har ett socialt belönande arbete; ref: i låg grad</i>	1	1	1	1
i varken hög eller låg grad	0,74	0,68		1,41
i hög grad	0,48**	0,50**		0,61
<i>Har ett mentalt stimulerande arbete; ref: i låg grad</i>	1	1	1	1
i varken hög eller låg grad	1,32	1,41	1,34	1,05
i hög grad	1,53	1,96*	2,07	1,57
<i>Har ett påfrestande arbete</i>	1,00	0,99	0,96	1,08
<i>Har en positiv attityd till arbete</i>		0,94		1,29*
<i>Känner sig onödig eller överflödig; ref: i låg grad</i>		1		1
i varken hög eller låg grad		1,67*		0,50
i hög grad		2,61***		1,52
<i>Arbetar av ekonomiska skäl</i>		1,20***		0,75**
<i>Har en positiv attityd till den privata sfären</i>		1,24***		0,70
Nagelkerke	0,247	0,378	(0,247)	(0,378)

Signifikansnivåer: * <0,05; ** <0,01; *** <0,001.

Det är främst via attityden till arbete som relationen mellan arbetsförhållanden och preferenser för när man vill sluta förvärvsarbete förmedlas. En positiv attityd till arbete reducerar benägenheten för att vilja sluta jobba i förtid, och ökar den för att vilja arbeta efter 65 års ålder. Och den attityden påverkas i positiv riktning speciellt av om arbetsförhållandena som kvinnorna har är socialt belönande eller mentalt stimulerande och i något mindre mån även av om arbetet är påfrestande, vilket framgår av *tabell 4*. Attityden till arbete utgör således en förmedlande mekanism mellan arbetsförhållanden och preferenser för när man vill sluta arbeta.

En positiv attityd till livet utanför arbetslivet ökar inte oväntat benägenheten för att önska sig en tidig avgång från förvärvslivet. Den attityden påverkas något i positiv riktning om arbetet är påfrestande, vilket framgår av *tabell 4*. Även den attityden kan ses

som en förmedlande mekanism mellan att ha ett påfrestande arbete och när man vill sluta förvärvsarbete.

Kvinnornas arbetsförhållanden verkar således främst via attityden till arbete och attityden till den privata livssfären, men ett påfrestande arbete har också en direkt positiv effekt på benägenheten att vilja sluta i förtid. Däremot har inte att man behöver arbete av ekonomiska skäl någon som helst signifikant effekt på kvinnors önskemål. Kvinnor som är egenföretagare vill slutligen i betydligt högre utsträckning än anställda arbeta efter reguljär pensionsålder. Bland de anställda finns däremot inga signifikanta skillnader mellan olika socioekonomiska grupper när man skulle vilja sluta arbeta.

Mäns preferenser

När det gäller män, och om vi endast tar hänsyn till socioekonomisk position och arbetsförhållanden, visar den första mo-

Tabell 4. Linjära regressions samband mellan arbetsförhållanden och attityder. Ostandardiserade regressionskoefficienter med kontroll för ålder och socioekonomisk position. Viktade värden.

	Attityd till arbete (höga värden = mer positiv)		Attityd till den privata sfären (höga värden = mer positiv)	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
(höga värden = i högre grad)				
Arbetet är socialt belönande	0,38***	0,45***	-0,05	0,05
Arbetet är mentalt stimulerande	0,46***	0,43***	0,03	0,03
Arbetet är påfrestande	0,10**	0,05	0,15***	0,02
Adj R ²	0,288***	0,210***	0,033**	0,029**
	Känner sig överflödigt eller oönskad (höga värden = i högre grad)		Arbetar av ekonomiska skäl (höga värden = i högre grad)	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
(höga värden = i högre grad)				
Arbetet är socialt belönande	-0,06	-0,09	-0,04	-0,02
Arbetet är mentalt stimulerande	-0,17**	-0,06	-0,03	0,05
Arbetet är påfrestande	-0,01	0,08*	0,02	0,02
Adj R ²	0,059***	0,010**	0,031**	0,049**

Signifikansnivåer: * <0,05; ** <0,01, *** <0,001

dellen (*modell 1, tabell 3*) att skiljelinjen, även för män, främst går mellan egenföretagare och anställda; egenföretagare skulle i betydligt större utsträckning vilja arbeta efter 65 års ålder. De signifikanta skillnader i önskemål som finns för de anställda är att kvalificerade arbetare och tjänstemän på mellannivå, jämfört med högre tjänstemän, skulle vilja sluta i förtid i större utsträckning. För övrigt är det ett socialt belönande arbete som ökar mäns benägenhet för att vilja stanna kvar i arbetslivet fram till den normala pensionsåldern.

Skillnaden mellan egenföretagare och anställda samt mellan tjänstemän på mellannivå och högre tjänstemän kvarstår när vi inför attitydvariablerna i modellen (*modell 2*). Även effekten av att ha socialt belönande arbeten kvarstår. Däremot har effekten av att ha ett mentalt stimulerande arbete förändrats från att inte ha någon signifikant betydelse för när man skulle vilja sluta arbeta, till att önska sig en tidig avgång från arbetslivet, vilket är ett förvånande resultat som går stick i stäv med antagna hypoteser. Är det så att dessa män i större utsträckning än andra anser sig ha gjort sitt i arbetslivet?

Det finns här en del motstridiga tendenser. Å ena sidan skulle man i högre grad vilja sluta tidigare om man har ett mentalt stimulerande arbete. Å andra sidan förstärks attityden till arbete i positiv riktning om man har det, vilket i sin tur bidrar till att önska sig en sen avgång från arbetslivet. Generellt bidrar en positiv attityd till arbete att man är mer benägen att arbeta efter 65.

Liksom för kvinnor bidrar en positiv attityd till det privata livet att man skulle vilja sluta tidigare. Men det är ytterligare två faktorer som har signifikanta effekter, och starka sådana, på mäns önskemål att sluta arbeta i förtid. Den ena är känslan av att

vara överflödig eller oönskad i arbetslivet och den andra är att behöva arbeta av ekonomiska skäl. Män som upplever sig vara oönskade eller överflödiga har en högre benägenhet att vilja sluta arbeta i förtid. Detsamma gäller män som anser att de måste arbeta av ekonomiska skäl, de önskar även i relativt lägre utsträckning fortsätta arbeta efter ordinarie pensionsålder. Effekten är här den motsatta än vad som antogs tidigare, att ekonomin skulle ha en kvarhållande effekt.

Diskussion

Mönstret för vad som påverkar kvinnor och män när de önskar sluta förvärvsarbeta och gå i pension ser till stora delar olika ut. Här ska underliggande mekanismer för detta diskuteras. De arbetsförhållanden som har direkt effekt på kvinnors önskemål är att ha ett påfrestande arbete. Det är svårt att se den mekanismen som symmetriskt verkande, att ett icke-påfrestande arbete skulle hålla kvar kvinnor på arbetsmarknaden. *Frånvaron* av något negativt – ett påfrestande arbete – påverkar sannolikt inte människor lika starkt i positiv riktning som *förekomst* av detta gör i negativ riktning. Att ha ett påfrestande arbete antas fungera som en ren pushmekanism som minskar kvinnors vilja att förvärvsarbeta.

Mönstret generellt indikerar att män identifierar sig med att ha ett arbete på arbetsmarknaden. De ger på olika sätt uttryck för ”working-man-” eller ”breadwinner-attityd”. Här är det flera indikatorer som tyder på detta: Vad det betyder att ha ett socialt belönande jobb; vad det betyder att behöva arbeta för pengar; vad det kan innebära att känna sig vara överflödig eller oönskad i arbetslivet; vad att ha ett mentalt stimulerande arbete kan vara ett uttryck för. Alla

dessa faktorer har signifikanta effekter på mäns önskemål när de vill sluta förvärvsarbete.

Om arbetet är socialt belönande i hög grad, så är män mindre benägna att lämna arbetslivet före 65 års ålder. Ett socialt belönande arbete utgör en pullmekanism som håller kvar män i arbetslivet åtminstone till 65. Möjligtvis fyller förvärvsarbetet en socialt sett viktigare funktion för män än för kvinnor som gör att män inte vill sluta "före sin tid".

Ju mer män anser att de måste arbeta av ekonomiska skäl, i desto större utsträckning vill de sluta i förtid och i desto lägre grad är de benägna att arbeta efter den normala pensionsåldern.

Män ger här uttryck för att "jag skulle sluta om jag bara kunde". Att arbeta av ekonomiska skäl utgör en tvångsmekanism, men den ekonomiska faktorn har endast betydelse för mäns och inte för kvinnors preferenser när de vill sluta arbeta. Det dessa män här ger uttryck för i sina preferenser kan hänföras till önsketänkande (jfr Elster 1998). Det behöver emellertid inte innebära att kvinnors löner inte behövs. Snarare kan det vara så att föreställningen om att mannen ska vara den huvudsakliga försörjaren kan vara internaliserad hos både män och kvinnor.

En annan dimension som påverkar män att vilja sluta i förtid är om man upplever att man inte behövs eller är oönskad i arbetet. "Vill inte dom ha mig, vill inte jag stanna." Det här behöver inte betyda att män är mer känsliga än kvinnor för vad andra tycker eller för andras attityder. Men är mäns identitet som en kompetent medarbetare eller kollega ifrågasatt, verkar de gärna vilja sluta. Det fungerar här som en pushmekanism som tycks vara relaterad till ålderism, det vill säga att man betraktas vara

mindre duglig när man blir äldre. För kvinnor verkar denna faktor så att de är mindre benägna att arbeta efter 65, och inte på att de skulle vilja sluta i förtid.

Den mest oväntade effekten är att män med mentalt stimulerande jobb i större utsträckning än andra män önskar lämna förvärvslivet i förtid. Detta skulle kunna tolkas som att män vill lämna när de inte längre tror att de kan bidra eller att arbetslivet fortsätter att vara mentalt stimulerande. Det kan inte bli bättre, bara sämre. Möjligen har de också ekonomiska möjligheter att pensionera sig i förtid.

Det finns ytterligare två attityder att beakta: attityden till arbete och attityden till det privata livet. Båda dessa påverkar i förväntad riktning kvinnors och mäns preferenser när de skulle vilja sluta. Om vi börjar med attityden till arbete. En positiv attityd till arbete får människor – både kvinnor och män – att vilja arbeta längre. Arbetsförhållandena påverkar också attityderna i stort sett i förväntad riktning, det vill säga att goda förhållanden ger mer positiva attityder till arbete som i sin tur ger preferens för att jobba längre. Den verkande mekanismen här är anpassning, där människor anpassar sina preferenser till de attityder de har, attityder som till delar är betingade av deras arbetsförhållanden. Om man vill uttrycka det cyniskt kan man säga att om man vill bli av med äldre människor ur arbetslivet kan man försämra deras arbetsvillkor, vill man behålla dem förbättrar man dessa.

Hur verkar slutligen attityden till livet utanför arbetslivet? Endast ett svagt samband mellan den attityden och ha ett påfrestande arbete har konstaterats för kvinnors vidkommande. För övrigt finns inga samband mellan hur man ställer sig till livet utanför arbetet och hur man har det i arbetet. Däremot har inställningen till det pri-

vata livet en mycket stark effekt på när man vill sluta arbeta. En mer positiv inställning ökar kraftigt benägenheten att vilja sluta i förtid. Det är svårt att veta vad som utgör grunden för skillnader i inställning till det privata livet. En del önskar säkert hinna med ett aktivt liv utanför arbetslivet medan man är någorlunda ung och frisk. Det finns något utanför arbetslivet som lockar och som gör att man önskar förlänga tiden i den så kallade tredje åldern. Men det kan också vara en fråga om anpassning. När människor vet att pensionsåldern närmar sig antar man en mer positiv attityd till det arbetsfria livet. Men det finns också i gengäld andra som önskar det motsatta. De vill fortsätta vara yrkesaktiva snarare än att bli pensionärer.

Några slutsatser

Jag har i analyserna ovan identifierat ett antal mekanismer som antingen verkar attraherande eller repellerande. Man vill antingen sluta sitt förvärsarbete först efter det man fyllt 65 år eller man vill sluta arbeta före det. Om vi först diskuterar de repellerande mekanismerna, pushmekanismerna, de som till sin verkan har att människor vill sluta förvärsarbete i förtid.

För kvinnor är en av dessa att ha ett påfrestande arbete. En sådan arbetssituation ökar kvinnors önskan att sluta arbeta före 65 års ålder. Bättre arbetsvillkor i det avseendet minskar den tendensen. En verkande pushmekanism för män är deras upplevelse av att de inte är särskilt önskvärda i arbetslivet. Det finns här ett inslag av ålderism. En internalisering av omgivningens negativa åsikter och värderingar av äldre människor verkar repellerande på mäns önskemål att vilja arbeta. Det verkar gå deras ära förnär.

Att behöva arbeta av ekonomiska skäl tycks vara en tvångsmekanism för män men utgör också en potentiell ”jump-mekanism”. Männens antar här någon form av önsketänkande: de skulle vilja sluta i förtid. Skulle de bli erbjudna förmånliga villkor för att sluta arbeta skulle de troligen hoppa av direkt. Förvånansvärt skulle även män med mentalt stimulerande arbeten vilja sluta tidigare. De kanske är medvetna om att det inte blir bättre och mer utvecklande i arbetslivet, det blir troligen bara sämre. Deras pensionsvillkor kan också vara sådana att de har möjlighet att kunna sluta arbeta före 65.

Att ha ett socialt belönande jobb är däremot en pullmekanism som verkar för män. Det tycks som om sociala faktorer håller kvar män i arbete eller åtminstone hindrar dem för att vilja sluta i förtid. Den enda generella mekanismen som gör att folk vill arbeta längre – en del även efter 65 – är att ha en positiv attityd till arbete. Den attityden blir dessutom mer positiv om arbetsförhållandena är goda socialt och mentalt.

Sett ut privatlivets synpunkt utgör en positiv attityd till livet utanför arbetslivet en pullmekanism. En sådan påverkar både kvinnors och mäns preferenser för att vilja sluta i förtid. Det är svårt att säga vad det är som är så lockande utanför arbetslivet men den verkande mekanismen kan vara anpassning eller önsketänkande (jfr Elster 1998). Människor anpassar sina preferenser till de attityder man har. När man blir äldre anpassar man sig till de omständigheter och möjligheter som är för handen för människor i den åldern. När man blir medveten om att man förr eller senare måste lämna förvärvslivet framstår kanske livet utanför i ljusare dager eftersom det är i det livet – utanför arbetslivet – som man ska tillbringa återstoden av sitt liv.

Egenföretagare skiljer sig från anställda genom att de i betydligt större utsträckning än anställda vill arbeta efter 65 års ålder. Om de vill göra det för att det är fråga om en special livsstil eller för att man har för låga pensioner går inte att besvara utifrån detta empiriska material. Vad vi däremot vet är att företagare till skillnad från anställda inte har någon avtalsreglerad ålder när de förväntas sluta arbeta. De kan i större utsträckning göra som de själva önskar.

Referenser

- Aneshensel C S (2002) *Theory-based Data Analysis for the Social Sciences*. Pine Forge Press, Thousand Oaks, Ca.
- Arber S & Ginn J (1991) *Gender and Later Life: A Sociological Analysis of Resources and Constraints*. Sage, London.
- Berger P L & Luckman T (1967) *The Social Construction of Reality*. Anchor Books, New York.
- Berglund T (2001) *Attityder till arbete i Västeuropa och USA: Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Berglund T & Schedin S (2002) "Social klass och arbete" i Hansen L H & Orban P (red) *Arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund.
- Blauner R (1964) *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*. University of Chicago Press, Chicago.
- Ellingsaeter A L (1998) "Dual Breadwinner Societies: Provider Models in the Scandinavian Welfare States" *Acta Sociologica*, vol 41, s 59–73.
- Elster J (1998) "A Plea for Mechanisms" i Hedström P & Swedberg R (red) *Social Mechanisms: An Analytical Approach to Social Theory*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Eriksson B (1998) *Arbetet i människors liv: Attitudes to work*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Eriksson B & Larsson P (2002) "Våra arbetsmiljöer" i Hansen L H & Orban P (red) *Arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund.
- Furåker B (1996) "Vara eller icke vara – om arbetskraftens varukaraktär i välfärdskapitalismen" i Andersson G (red) *Egensinne och mångfald: Från 19 sociologer till Bengt Gesser*. Arkiv, Lund.
- Gambetta D (1987) *Were They Pushed or Did They Jump? Individual Decision Mechanism in Education*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Gardell B (1976) *Arbetsinnehåll och livskvalitet: En sammanställning och diskussion av samhällsvetenskaplig forskning rörande människan och arbetet*. Prisma, Stockholm.
- le Grand C, Szulkin R & Thålin M (2001) "Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier" i Fritzell J, Gähler M & Lundberg O (red) *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtioende*. Kommittén Välfärdsbokslutet/SOU 2001:53, Stockholm.
- Guillemard A M (1989) "The Trend Towards Early Labour Force Withdrawal and the Reorganisation of the Life Course: A Cross-national Analysis" s 163–180 i Johnson P, Conrad C & Thomson D (red) *Workers Versus Pensioners: Intergenerational Justice in an Ageing World*. Manchester University Press, Manchester och New York.
- Hakim C (1998) "Developing a Sociology for the Twenty-first Century: Preference Theory" *British Journal of Sociology*, vol 49, s 137–143.
- Hakim C (2000) *Work-lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford University Press, Oxford.
- Hjort P (1997) "Age and Work – Good or Bad for Whom?" i Kilbom Å, Westerholm P, Hallsten L & Furåker B (red) *Work after 45? Proceedings from a Scientific Conference Held in Stockholm 22–25 September 1996*. Arbete och Hälsa 1997:29, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Johansson I (1997) *Ålder och arbete: Föreställningar om ålderns betydelse för medelålders tjänstemän*. Avhandling, Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Kanter R M (1977) *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York.
- Karasek R & Theorell T (1990) *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, New York.
- Kim J-O & Mueller C W (1978) *Factor Analysis: Statistical Methods and Practical Issues*. Sage, Beverly Hills, Ca och London.
- Kohli M & Rein M (1991) "The Changing Balance between Work and Retirement" i Kohli M m fl (red) *Time for Retirement: Comparative Studies*

- of *Early Exit from Labor Force*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Korpi W (1978) *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen: Arbete, fackförening och politik i Sverige*. Prisma, Stockholm.
- Laslett P (1996) *Fresh Map of Life: Emergence of the Third Age*. Macmillan, London.
- Long J S (1997) *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Menard S W (2002) *Applied Logistic Regression Analysis*. Sage, Thousand Oaks, London och New Delhi.
- Nermo M (1994) "Den ofullbordade jämställdheten" i Lundberg O & Fritzell J (red) *Vardagens villkor: Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*. Bromberg, Stockholm.
- Nermo M (1999) *Structured by Gender*. Institutet för social forskning, 41, Stockholm.
- OECD (2003) *Ageing and Employment Policies: Sweden*. OECD, Paris.
- RFV (2001) *Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma*. RFV Analyserar 2001:9, Riksförsäkringsverket, Stockholm.
- RFV (2002) *Äldres utträde ur arbetskraften: Nu och i framtiden*. RFV Analyserar 2002:3, Riksförsäkringsverket, Stockholm.
- Rubery J, Smith M & Fagan C (1999) *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*. Routledge, London.
- Soidre T (2002) "Kvinnor och män i arbete – differentiering och stratifiering" i Hansen L H & Orban P (red) *Arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund.
- Solem P E (1996) "Attityder gentemot äldre i arbetslivet" s 63–84 i Kilbom Å & Aronsson G (red) *Arbete efter 45: Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Solem P E (2001) *For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering*. NOVA Rapport 4/01, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring, Oslo.
- SOU 2003:91, *Arbetsliv och samhälle. Bilagedel B till Äldrepolitik i framtiden. 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning*. Socialdepartementet, Stockholm.
- Svallfors S, Halvorsen K & Andersen J G (2001) "Work Orientations in Scandinavia: Employment Commitment and Organizational Commitment in Denmark, Norway and Sweden" *Acta Sociologica*, vol 44, s 139–156.
- Theanderson C (2000) *Jobbet – för lön, lust eller andra värden*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Wadensjö E (1995) "De äldre på arbetsmarknaden" i *1990-talets arbetsmarknad i Norden*. Nord 1995:5, Nordiska ministerrådet, Köpenhamn.
- Wadensjö E & Sjögren G (2000) *Arbetslinjen för äldre i praktiken: En studie för riksdagens revisorer*. Institutet för social forskning, Stockholm.
- Walker A & Maltby T (1997) *Ageing Europe*. Open University Press, Buckingham.
- Warr P (1992) "Age and Occupational Well-being" *Psychology and Aging*, vol 7, s 37–45.
- Wetterberg G (2004) *Arbetet – välfärdens grundval*. SNS Förlag, Stockholm.
- de Vroom B & Guillemard A M (2002) "From Externalisation to Integration of Older Workers: Institutional Changes at the End of the Work-life" i Jensen P H & Goul Andersen J (red) *Changing Labour Markets, Welfare Policies and Citizenship*. Policy Press, Bristol.

Bilaga

Tabell B1. Faktoranalys av variabler rörande individernas arbetsförhållanden. Faktorladdningar.

Variabler	Faktorer		
	1	2	3
Mina arbetskamrater/kollegor uppskattar min arbetsinsats	0,792		
Jag trivs med arbetskamrater och kollegor	0,713		
Min chef/överordnade uppskattar min arbetsinsats	0,636		
Jag kan påverka hur arbetet utförs		0,757	
Jag har intressanta arbetsuppgifter		0,700	
Mitt arbete är fysiskt påfrestande		-0,575	0,454
Mitt arbete är psykiskt påfrestande			0,910
Eigenvalue	2,14	1,17	1,03
Förklarad varians (procent)	24,4	22,3	15,3

Anm: Extraktionsmetod: Principal componentanalys; Rotationsmetod: Varimax med Kaiser normalisering. Faktorladdningar i intervallet mellan -0,4 och +0,4 visas ej.

Tabell B2. Faktoranalys av variabler som beskriver varför människor vill eller inte vill arbeta och varför de eventuellt skulle vilja arbeta mindre eller inte alls. Faktorladdningar.

Variabler	Faktorer			
	1	2	3	4
Vill ha mer tid för hus och hem	0,794			
Vill hinna med andra saker i livet än arbete	0,737			
Vill ha tid för att kunna hjälpa barn och barnbarn	0,708			
Min man/hustru/partner vill ha sällskap hemma	0,579			
Att arbeta är personligt utvecklande		0,772		
Får användning för min kunskap och kompetens i arbetet		0,744		
Genom att arbeta gör jag en insats för samhället		0,652		
Förvärvsarbete är ett meningsfullt sätt att fylla sin tid med		0,649		
Jag upplever att arbetsgivare/uppdragsgivare vill ha yngre arbetskraft			0,816	
Kunskapskraven som ställs i arbetet är alltför höga			0,752	
Jag vill lämna plats för yngre	0,451		0,460	
Jag arbetar av ekonomiska skäl				0,736
Jag är inte beroende av den lön arbetet ger (omvänd)				0,682
Eigenvalue	2,60	2,05	1,34	1,13
Förklarad varians (procent)	20,0	15,7	10,3	8,7

Anm: Extraktionsmetod: Principal componentanalys; Rotationsmetod: Varimax med Kaiser normalisering. Faktorladdningar i intervallet mellan -0,4 och +0,4 visas ej.

Tabell B3. Medelvärde, standardavvikelse, minimi- and maximivärden på de latent variabler som extraherats via faktoranalyser för kvinnor och män. Viktade värden.

	Kvinnor				Män			
	Medel- värde	Stand- avvik	Min	Max	Medel- värde	Stand- avvik	Min	Max
<i>Arbetsförhållanden</i>								
socialt belönande	7,30	1,36	0,13	10,00	7,33	1,17	0,00	8,44
mentalt stimulerande	6,20*	1,62	0,66	10,00	6,57*	1,63	0,00	9,62
påfrestande	5,18*	2,16	0,00	9,87	4,80*	2,06	0,14	10,00
<i>Skäl för att förvärvsarbeta respektive inte förvärvsarbeta</i>								
attityd till förvärvsarbete	6,43	1,76	0,00	10,00	6,25	1,84	0,26	9,92
känner sig överflödig eller oönskad i arbetslivet	3,40	1,81	0,21	10,00	3,51	1,87	0,00	9,60
ekonomiska skäl	6,12	2,00	0,00	10,00	6,18	1,99	0,00	9,98
attityd till den privata livsfären	5,33	2,16	0,00	10,00	5,28	2,06	0,26	9,67

* Skillnaden i medelvärden mellan kvinnor och män är signifikant på 95%-nivån.