

Sambandet mellan arbetsmiljö
och beslutet att lämna
arbetskraften

Kunskaps
sammanställning

Kunskapssammanställning

Sambandet mellan arbetsmiljö och beslutet att lämna arbetskraften

*Professor Dominique Anxo, docent Jonas Månsson samt
civilekonom Ellinor Ivarsson*

Institutionen för nationalekonomi och statistik, Ekonomihögskolan,
Linnéuniversitetet.

ISSN 1650-3171

Rapport 2014:8

Förord

Arbetsmiljöverket har fått i uppdrag av regeringen att informera och sprida kunskap om områden av betydelse för arbetsmiljön. Under kommande år publiceras därför ett flertal kunskapssammanställningar där välrenommerade forskare sammanfattat kunskapsläget inom ett antal teman. En vetenskaplig granskning av denna rapport har utförts av docent Pernilla Andersson Joonas, Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet. Den slutliga utformningen ansvarar dock författarna själva för.

Rapporterna finns kostnadsfritt tillgängliga på Arbetsmiljöverkets webbplats. Där finns även material från seminarieserien som Arbetsmiljöverket arrangerar i samband med rapporternas publicering.

Projektledare för kunskapssammanställningen vid Arbetsmiljöverket har varit Ulrika Thomsson Myrvang. Vi vill även tacka övriga kollegor vid Arbetsmiljöverket som varit behjälpliga i arbetet med rapporterna.

De åsikter som uttrycks i denna rapport är författarnas egna och speglar inte nödvändigtvis Arbetsmiljöverkets uppfattning.

Ann Ponton Klevestedt

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	4
1. Introduktion.....	5
2. Materialgenomgång.....	7
Vid sökningarna har dessa ord kombinerats på olika sätt:	7
3. Kvalitet på arbete och beslutet att lämna arbetskraften – en europeisk utblick.....	9
4. Arbetsmiljö och arbetslivslängd – vad säger forskningen?	12
5. Push-faktorer eller utträngningsfaktorer	16
5.1. Arbetskvalitet	16
5.2. Stress i arbetslivet kan påskynda beslutet att lämna arbetslivet.....	18
5.3. Dåligt socialt stöd på arbetsplatsen påskyndar utträdesbeslutet	19
5.4. Stor fysisk påfrestning kan tvinga personer att lämna arbetskraften	20
6. Pull-faktorer – Attraktionsfaktorer	22
6.1. Konjunktur	22
6.2. Ekonomiska faktorer	22
6.3 Institutionell påverkan	23
7. Förutsättningar för att jobba och motivationsfaktorer	25
7.1. Arbetsförmågan minskar med stigande ålder	25
8. Avslutande reflektioner och förslag	27
9. Referenser	29
Bilaga 1 – översikt arbetsmiljöfaktorer.....	33
Psykosociala faktorer	33
Fysiska faktorer	34

Sammanfattning

Syftet med denna kunskapssammanställning är att kartlägga forskningen som behandlar det direkta sambandet mellan arbetsmiljö och tidpunkten för utträde ur arbetsmarknaden. Med utträde från arbetsmarknaden menas att en person avslutar sin aktiva yrkeskarriär. När vi talar om pensionsbeslut avses personer som väljer att frivilligt lägga sin pensionering före eller efter 65 års ålder. I den händelse det rör sig om att personen tvingas sluta på grund av exempelvis hälsoskäl är detta en förtidspensionering.

Det övergripande intrycket är att det finns begränsad forskning om detta direkta samband. Bland den forskning som kartlagts finner vi att den psykiska arbetsmiljön har betydelse. Låg kontroll tillsammans med höga krav ökar risken att lämna arbetslivet i förtid. Detsamma gäller för dåligt socialt stöd och då framförallt från personer i chefsposition. Vi finner även att fysiskt påfrestande och ergonomiskt bristfälliga arbetsmiljöer ökar risken för ett förtida utträde ur arbetskraften. Höga ljud, repetitiva och monotona uppgifter, tunga lyft, obekväma arbetspositioner och hukande är exempel på fysiska faktorer som visat sig ha en empiriskt evident inverkan på tidpunkten för utträde ur arbetsmarknaden.

Forskningen är enad om att personer med högre utbildning stannar i arbetslivet längre än lågutbildade. Anledningen till detta kan vara att dessa individer har bättre ergonomiska arbetsmiljöer, större kontroll över sin arbetssituation och kanske även är positivt selekterade jämfört med resten av befolkningen (mer motiverade osv.). Vidare har individer som arbetar i yrken som kräver mycket social kontakt med vårdtagare eller kunder, så kallade "kontaktyrken", större risk att lämna arbetslivet i förtid, något som även gäller för individer med högre utbildning såsom präster och psykologer. Informationsinsamlandet visade även på förekomsten av könsskillnader vad gäller tidpunkten för utträde ur arbetslivet. Forskningen pekar på att kvinnor har högre sjukfrånvaro, större hälsoproblem och lämnar arbetslivet tidigare än män. Även olikheter i hur män och kvinnor påverkas av faktorer i arbetsmiljön upptäcktes.

Efter att ha gått igenom det relativt smala utbudet av forskning på detta område bedömer vi att behovet av fler kvantitativa undersökningar på det direkta sambandet mellan arbetsmiljö och arbetslivslängd är stort. Den typ av data som behövs för att genomföra dessa studier bör finnas tillgänglig via Arbetsmiljöverkets inspektionsdata och exempelvis inkomstdata från SCB. För att genomföra analyserna krävs en samkörning av dessa register.

1. Introduktion

Arbetsmiljöverket gav under år 2013 den nationalekonomiska institutionen vid Linnéuniversitetet i uppdrag att kartlägga tidigare forskning som behandlar sambandet mellan arbetsmiljö och tidpunkten för utträde ur arbetslivet. Syftet med denna kartläggning är att belysa eventuella kunskapsluckor för att främja fortsatt utveckling på forskningsområdet. Vår primära frågeställning handlar därför om att försöka reda ut om det finns något samband mellan arbetsmiljö (oberoende variabel) och tidpunkten för utträde från arbetsmarknaden (beroende variabel). Denna följs av underordnade frågor som behandlar vilka faktorer som har störst inverkan på detta beslut samt om några specifika yrkesgrupper är mer utsatta än andra.

Den övergripande politiska utgångspunkten för denna kunskapssammanställning har varit diskussionerna mellan antalet arbetade timmar och arbetsmiljö. En icke oväsentlig del i att öka antalet arbetade timmar kan relateras till individens beslut att lämna arbetsmarknaden, vilket är den fråga som denna kunskapssammanställning har haft som mål att kartlägga. Under de senaste decennierna har den demografiska övergången från en relativt jämn demografisk fördelning till en överrepresentation av äldre individer i befolkningen sakta gjort sig alltmer påmind. Anledningen till denna demografiska förändring har flera ursprung. Den minskade fertiliteten bland den västerländska befolkningen tillsammans med senare inträde i arbetslivet har snedvridit åldersfördelningen mellan de yngre och äldre delarna av befolkningen. Framtidens pensionsavgångar oroar politiker och ekonomer eftersom pensionssystemet riskerar att utsättas för stora påfrestningar då den arbetsföra befolkningen ska betala för en växande andel äldres pensioner.

En fråga som därför alltmer kommit i fokus är om det är möjligt att förlänga tiden som en person befinner sig i arbetslivet samt vilka hinder som finns för detta. Lågt räknat är det produktionsvärde som en individ bidrar med under ett år ca 400 000 kronor. Om exempelvis 1 000 personer lämnar arbetslivet ett år i förtid på grund av en dålig arbetsmiljö motsvarar detta en samhällsekonomisk produktionsförlust på 4 miljarder kronor. Denna produktionsförlust innebär inte bara minskat bidrag till nationens totala output men också minskade statliga intäkter, vilka bland annat ska bekosta sjukvård och pensioner. Ett senare utträde från arbetsmarknaden kan därför ha betydande konsekvenser för samhällsekonomin.¹ I Tåhlin (2011) identifieras och diskuteras en rad faktorer som påverkar både att personer lämnar arbetslivet i förtid och faktorer som påverkar att pensionsbeslutet senareläggs. Denna kunskapssammanställning har som målsättning att ge en översikt av den kvantitativt inriktade forskning som haft som mål att studera det direkta sambandet mellan arbetsmiljö och utträdet från arbetsmarknaden. Förtida utträde från arbetsmarknaden är en samhällskostnad som, om ingenting förändras, kommer att öka i takt med den demografiska förändringen. Att finna förklaringar till varför individer lämnar arbetslivet i förtid skapar förutsättningar för att förbättra utsikterna för ett förlängt arbetsliv. Hänsyn bör också tas till den könssegregation som finns på arbetsmarknaden gällande yrken, arbetsuppgifter och arbetets kvalitet eftersom detta kan skapa viktiga skillnader mellan hur länge kvinnor och män stannar i arbete. Det finns en rad olika anledningar till varför vissa människor lämnar arbetslivet tidigare än andra. Faktorerna som påverkar pensionsbeslutet kan delas in i tre olika grupper: utträngnings-, attraktions- och motivationsfaktorer. Utträngningsfaktorer är sådana faktorer som tvingar individen att lämna arbetsmarknaden och kan exempelvis vara en bristfällig arbetsmiljö, föråldrat humankapital eller försämrade arbetsförmåga. Exempel på attraktionsfaktorer kan vara mer fritid, medan motivationsfaktorer är det som får individen att vilja fortsätta jobba, exempelvis stimulerande och angenäma arbetsuppgifter.

¹ Vid en månadslön på 20 000 kronor, 33 procent sociala avgifter samt 25 procent moms.

Innan vi går vidare vill vi klargöra de avgränsningar som använts. Schematiskt kan det sambandet som står i fokus för översikten beskrivas enligt följande:

Arbetsmiljö → Hälsa → Utträde från arbetsmarknaden

En stor del av den forskning som finns har som ambition att svara på frågor som rör den första delen, dvs. Arbetsmiljö → Hälsa. En motivering för denna del av forskningen är att hälsa kan ha betydelse för arbetslivslängden. En annan del av forskningen fokuserar på den sista delen: Hälsa → Utträde från arbetsmarknaden, och här används då arbetsmiljön, i varierande utsträckning, som en förklaring till variationerna i hälsa. Fokus för forskningsgenomgången är forskning som direkt har relaterat arbetsmiljö till utträde från arbetsmarknaden (Arbetsmiljö → Utträde från arbetsmarknaden), där hälsa kan vara en av flera intermediära förklaringar. Detta innebär att forskning som enbart har fokus på hälsa → arbetslivslängd, eller enbart på arbetsmiljö → hälsa, till stora delar avgränsats valts bort. Denna avgränsning har gjorts i samförstånd med Arbetsmiljöverket och har sin grund i uppdragets omfattning.

2. Materialgenomgång

Sökandet efter kunskap om hur arbetsmiljön påverkar utträdestidpunkten ur arbetslivet började med ett fokus på ny ekonomisk vetenskaplig litteratur som behandlade just denna fråga. Efter att ha upptäckt det begränsade omfånget av sådan forskning vidgades sökningarna till att även omfatta hur arbetsmiljön påverkar hälsa, skillnader mellan olika yrken samt hur den påverkar beslutet att lämna arbetsmarknaden. I vissa fall har vi varit hänvisade till medicinsk forskning trots att det varit bortom avgränsningarna. Denna del av forskningen har inkluderats för att öka förståelsen för sambandet. Huvudsakligt fokus har emellertid legat på ekonomisk vetenskaplig forskning och då främst publikationer från år 2000 och framåt. För att vidga sökningarna ytterligare har även vetenskapliga artiklar från tidigare år inkluderats i de fall då de varit relevanta för frågeställningen.

Två primära sökmotorer har använts vid sökningarna: Google Scholar samt Linnéuniversitetets universitetsbiblioteks egen sökmotor one-search. Via one-search görs sökningar i samtliga tillgängliga databaser, bland annat i Jstor, EconLit, Science Direct och Emerald. Även fysisk litteratur som funnits tillgänglig vid Linnéuniversitetets bibliotek har genomsökts med hjälp av denna databas. Artiklarna har sedan vägts mot varandra med avseende på relevans för frågeställningen och utifrån deras vetenskapliga värde. Det vetenskapliga värdet har då baserats på antal gånger artikeln blivit citerad samt dess metodologiska styrka.

Vi har förutom att använda dessa sökmotorer även gått igenom referenslistor i relevanta artiklar för att se vilka artiklar som är mest citerade, men också för att hitta nya artiklar som av olika skäl inte fångats upp av våra sökningar.

För att bredda förståelsen ytterligare har även ett urval av policydokument och rapporter som sammanställts av myndigheter, inkluderats i denna kunskapssammanställning. Dessa har varit viktiga för att öka förståelsen kring hur arbetsmiljön påverkar arbetslivsutträdet då de ofta behandlar dessa faktorer i ett större sammanhang. I synnerhet har publikationer från pensionsåldersutredningen, Försäkringskassan samt Statens Offentliga Utredningar (SOU) bidragit till att öka förståelsen för vilka faktorer som påverkar pensionsbeslutet.

Vid sökningarna har dessa ord kombinerats på olika sätt

Work, ageing, retirement, early retirement, disability, occupation, job, job quality, work quality, work environment, compensating wage differentials, heavy work, demand-control, blue collar- white collar occupations, physical work, economic incentives, early retirement, externalities, full-time, part-time, length of working life, psychological strain, age management.

Arbetslivslängd, anställningsformer, hälsa, förtidspension/-ering, deltidsanställning, tidsbegränsade anställningar, heltid, deltid, tunga jobb, tungt arbete, tung arbetsmiljö, ålder, psykosocial och psykisk arbetsmiljö, stress, arbets kvalitet, krav-kontroll.

Denna litteraturgenomgång kommer att behandla forskningen om sambandet mellan arbetsmiljö och arbetslivslängd från ett generellt perspektiv. Översikten inleder med en utblick för att ge en indikation på hur situationen ser ut i Europa idag. Därefter presenteras de generella resultat vi funnit under vår forskningsgenomgång innan vi går in på att beskriva arbetsmiljöfaktorernas inverkan på pensionsbeslutet i djupare detalj. En rad arbetsmiljöfaktorer har identifierats, vilka vi sedan har delat in i faktorer som påskyndar (push) eller förhindrar (pull) ett tidigt utträde från arbetslivet. Översikten ger en fördjupad presentation av forskningen inom dessa båda övergripande förklaringsansatser. Innan kunskapssammanställningen avslutas med en slutsats angå-

ende forskningsläget, presenterar vi även forskning som fokuserat på hur man på olika sätt kan främja ett längre arbetsliv.

3. Kvalitet på arbete och beslutet att lämna arbetskraften – en europeisk utblick

Syftet med detta avsnitt är att ge en översiktlig beskrivning av sambandet mellan de äldres arbetskraftsdeltagande, jobbkvalitet och olika dimensioner av arbetsmiljö. Data för att beskriva jobbkvalitet är hämtad från den senaste omgången av European Work Condition Survey (Eurofound 2012). Sedan början av 1990-talet har motsvarande surveyundersökning genomförts vart femte år med syfte att samla in information om arbetsmiljöförhållanden i Europa. Huvudsyftena med undersökningen är att erbjuda möjlighet till jämförelse mellan de europeiska länderna inom områden som rör arbetsmiljö i stort och därmed kunna användas för att följa upp EU:s politik på området. Undersökningen är inriktad på jobbkvalitet och omfattar nästan 44 000 individer som fördelas på mellan 1 000–4 000 inom EU27 och sju länder i EU27:s omedelbara närhet. För att mäta jobbkvalitet används fyra index inriktade på områdena: inkomster från arbete, utvecklingsmöjligheter, mätbara jobbkvalitetsindikatorer samt kvalitetsaspekter kopplade till arbetstid. Dessa fyra dimensioner har i undersökningar visat sig vara enskilda faktorer som inte går att aggregera ytterligare även om de teoretiskt och i praktisk användning motsvarar det överliggande begreppet arbets kvalitet (se Eurofound (2012) för en mer detaljerad diskussion).

I vår presentation begränsas analyserna till att omfatta EU15 och vi tar fasta på temat för denna undersökning och begränsar analyserna till det index som mäter mätbara jobbkvalitetsindikatorer. Detta index bygger i sin tur på olika undergrupper: kvalitet i det faktiskt utförda arbetet, social arbetsmiljö, psykologisk arbetsmiljö samt arbetsbelastning i det utförda arbetet. Den första dimensionen avser att fånga både vilka färdigheter som behövs för att utföra arbetet men även graden av självständig kontroll över arbetsuppgifterna. Den andra dimensionen, social arbetsmiljö, mäter vilken support man upplever sig ha från sina arbetskamrater och den/de närmaste cheferna. Den tredje dimensionen, psykologisk arbetsmiljö, mäter den övergripande tryggheten på arbetsplatsen. Slutligen tar den fjärde dimensionen fasta på stress och belastning under arbetet.

Som anges i Anxo et al. (2012), är hälsa, arbetsförmåga och arbetsförhållande viktiga faktorer för att förlänga arbetslivet. I en studie från Eurofound (2012) framkom att individer som arbetar i lågkvalitativa jobb i genomsnitt hade de lägsta nivåerna av hälsa och välbefinnande, uppvisade fler hälsoproblem, hade lägre subjektivt välbefinnande, och fann sitt arbete mindre meningsfullt. Andra studier baserade på den europeiska enkätundersökningen (SHARE) angående hälsa, åldrande och pension från år 2004 har också visat att hälsotillstånd, arbetsförhållanden och arbetstillfredsställelse påverkar tidpunkten för utträde ur arbetslivet (se exempelvis Blanchet & Debrand 2005). I genomsnitt är sannolikheten att tidigt lämna arbetskraften 14,2 procentenheter lägre för personer som upplever en hög tillfredsställelse med sitt jobb i jämförelse med personer som inte gör det och sannolikheten är 5,5 procentenheter lägre för individer som rapporterar att deras hälsa är bra. Däremot ökar en fysiskt tung arbetsmiljö (med stor arbetsbörda och bristande påverkansmöjligheter) sannolikheten för att tidigt lämna arbetslivet. Denna effekt ligger mellan 4 till 6 procentenheter.

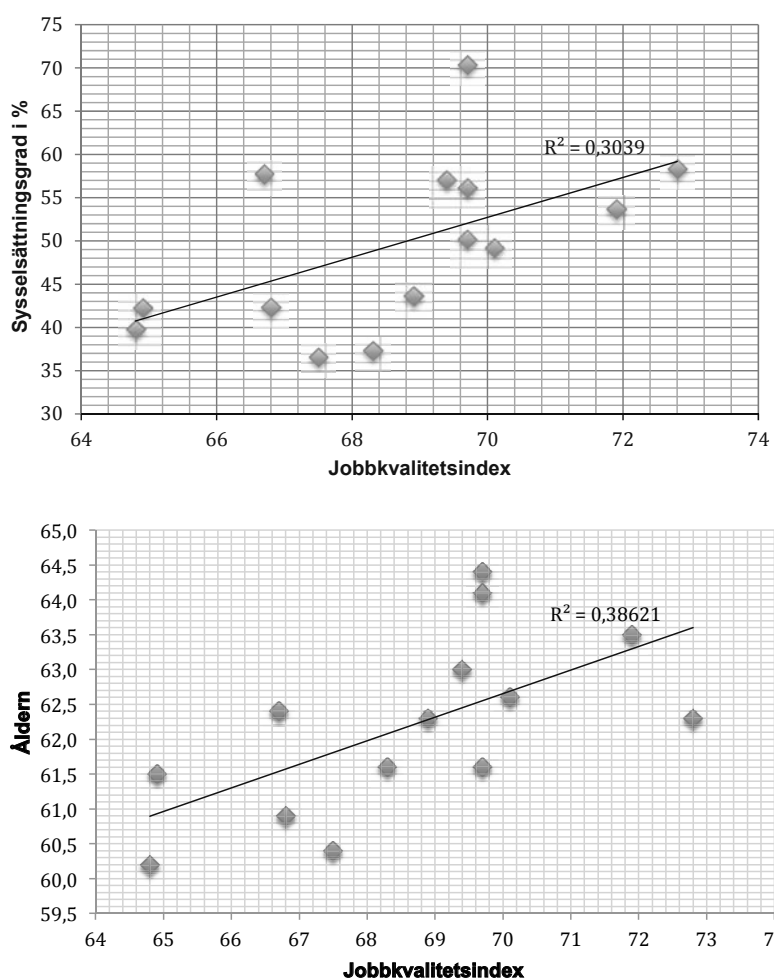
Hälsorelaterade problem ska emellertid inte försummas i denna diskussion. Hälsa som påverkar dagliga aktiviteter negativt ökar med åldern, från ett fåtal procent av populationen under 20 år till över 50 procent efter 75 års ålder. Som framkommer av SILC:s enkätundersökning från år 2005–2007, skiljer sig dock dessa resultat mycket

mellan länderna i Europa. Antalet år med god hälsa varierade mer mellan dessa länder än den förväntade livslängden, speciellt i åldersgruppen 55–74 år (se Jagger et al. 2010).

Även ålderskillnader, gällande arbetsförhållanden, skiljer sig mellan olika europeiska länder vilket bidrar till att förklara skillnaderna i senior sysselsättning (Mardon & Volkoff 2011). I de länder där sysselsättningen är hög bland de äldre förekommer fysiskt krävande arbetsställningar mindre frekvent (i alla åldrar, speciellt för individer över 45 år), nattarbete är mindre vanligt (i alla åldrar, speciellt för personer över 45 år), och det finns fler möjligheter till lärande genom arbetet. Exponeringen för tidspress är däremot relativt hög, men även här gäller att äldre människor är mindre utsatta än yngre.

Anxo et al. (2012) har påpekat att det finns en uppenbar risk att större grupper av äldre individer kommer att lämna arbetskraften tidigare, och då inte på grund av ändrade ekonomiska incitament utan för att deras hälsa och arbetsförhållanden inte tillåter dem att konkurrera med de yngre generationerna. I figur 1 nedan beskrivs sambandet mellan jobbkvalitet och sysselsättningsgraden för länderna inom EU15 (övre panel) samt sambandet mellan jobbkvalitet och den genomsnittliga utträdesåldern från arbetskraften (nedre panel).

Figur 1. Relationen mellan jobbkvalitet och de äldres sysselsättningsgrad, (övre panel) och mellan jobbkvalitet och den genomsnittliga utträdesåldern från arbetskraften (nedre panel), EU15 2010.



Källa: Eurostat (2014) för sysselsättning och genomsnittliga utträdesåldern från arbetskraften och Eurofound (2012) för jobbkvalitetsindex samt egna beräkningar i båda fallen.

Sysselsättningsgraden visar hur stor andel av äldre (55–64 år) som är kvar i sysselsättning medan utträdesåldern återspeglar den genomsnittliga ålder då individer lämnar arbetskraften. När det gäller jobb kvalitetsindex ska detta tolkas som att ett större värde innebär en bättre arbets kvalitet. Som framgår av figur 1 ovan finns det en positiv men relativt svag korrelation mellan arbets kvaliteten, mätt utifrån det index som valts från Eurofound, och äldres sysselsättningsgrad eller den genomsnittliga utträdesåldern från arbetskraften i Europa (EU15). Troligen beror denna svaga men positiva korrelation på att en enkel korrelationsanalys inte kan fånga och reflektera den rad faktorer som skulle kunna förklara skillnaderna mellan länder med hänsyn till de äldres anknytning till arbetsmarknaden. Strukturella skillnader i fördelningen av sysselsättning mellan industrier, yrken och utbildningsnivåer är viktiga faktorer som övergripande kan förklara skillnaderna mellan länder vad gäller den seniora sysselsättningsgraden i Europa.

Olikheter i institutionella förhållanden såsom konstruktionen av pensionssystemet, förekomsten av alternativa arbetslivsutträdesformer (förtidspension, sjukpension osv.), skillnader mellan länder i företagens strategier kring mänskliga resurser (framförallt åldersmedvetet ledarskap) samt nationella skillnader i attityder och normer gällande äldre arbetstagare är också viktiga faktorer för att förklara dessa skillnader. Trots detta tyder den enkla korrelationsanalysen, som presenterats ovan, på ett potentiellt positivt samband mellan arbetsförhållanden och utträdesmönster för äldre arbetstagare inom EU.

4. Arbetsmiljö och arbetslivslängd – vad säger forskningen?

Tidigare forskning om hur arbetsmiljön påverkar arbetslivslängden är relativt begränsad. De flesta undersökningarna riktar sig antingen mot specifika hälsoproblem som är vanliga i specifika yrkesgrupper (Lund et al. 2001; Krause 1997; Dasinger et al. 2000) eller mot specifika arbetsmiljöproblem (Lund et al. 2001; Molarius 2006; Laine et al. 2008). De som ligger närmast en forskningsrapport om hur arbetsmiljön påverkar arbetslivslängden är de rapporter som undersökt hur olika yrken påverkar pensionsåldern (Kadefors & Wikman 2011; Stattin 1998, Stattin & Järvholm 2005, Tåhlin, 2011). Utifrån de senast nämnda rapporterna går det att föra en diskussion om vad det är i de olika yrkenas arbetsmiljöer som påverkar arbetslivslängden.

Kadefors och Wikman (2011) gör i sin studie arbetslivslängdsberäkningar med hjälp av registerdata från SCB:s lönestatistik från år 1999. Undersökningen pågick år 2000–2003 och innefattade individer mellan 35 och 64 år för vilka yrkesuppgift finns registrerad. Den beräknade arbetslivslängden skattas utifrån åldern vid förtidig död (före 65 års ålder), förtidspensionering och sjukpensionering (som övergår i förtidspensionering). Resultaten av beräkningarna redovisades sedan med avseende på bland annat kön, yrke och utbildningsnivå. Kadefors och Wikman (2011) finner, precis som många andra forskare, att tjänstemän och de med högre utbildning är de som stannar längst i arbetslivet medan traditionella arbetaryrken är de som har kortast arbetslivslängd (se även Soidre 2009; Riksförsäkringsverket 2004; Ballebye & Nielsen 2008; Hansen 2004; Elovainio et al. 2005; Aronsson 2000:9). En annan undersökning som gjordes i Danmark på individer mellan 60 och 66 år visade att av de individer som hade en högre utbildning (17–18 år av utbildning) var fortfarande 52 procent i arbete. Samma undersökning visade att bara 16 procent av de individer som endast hade utbildning från grundskolan fortfarande var i arbete. Liknande skillnader mellan hög- och lågutbildade påträffades för åldrarna 55–59 år och 67–74 år (Hansen 2004). Skillnaderna mellan dessa utbildningsgrupper kan direkt kopplas till arbetsmiljön eftersom arbetare i större utsträckning arbetar i ergonomiskt och delvis psykosocialt bristande arbetsmiljöer (SCB 2012; Arbetsmiljöstatistik Rapport 2012:4). Det går heller inte att förbise att det finns skillnader mellan kvinnor och män vad gäller tid i arbete. Litteraturen visar att kvinnor har högre sjukfrånvaro, större hälsoproblem och lämnar arbetslivet tidigare än män (Aronsson et al. 2000:9; Arbetsmiljöstatistik Rapport 2012:4; Försäkringskassan 2011).

Det finns olika förklaringar till varför utbildningsnivån verkar ha en sådan empiriskt evident inverkan på arbetslivslängden. En förklaring kan vara att de med högre utbildning träder in i arbetslivet senare än de med låg utbildning. De spenderar därför kortare sammanlagd tid i arbetslivet vilket bör göra att motivation och hälsa håller sig på en högre nivå längre upp i åldrarna för dessa individer än för de lågutbildade. Det är även sannolikt att yrken som kräver lägre utbildningsnivå har en sämre arbetsmiljö eftersom arbetsuppgifterna är mer praktiskt orienterade och fysiskt krävande. Blekesaune och Solem (2005) menar att arbeten som kräver högre akademisk utbildning är mindre fysiskt krävande än de arbeten som har lägre utbildningskrav. Eftersom kroppen är arbetstagares viktigaste tillgång i fysiskt krävande arbeten så påverkar en dålig hälsa arbetsförmågan mer för personer i sådana arbeten än för arbetstagare i yrken som inte innefattar kroppsligt arbete i samma utsträckning. Detta kan delvis förklara skillnaderna i arbetslivslängd mellan låg- och högutbildade. Det är också tänkbart att en lägre utbildningsnivå innebär en lägre ställning i organisationshierarkin vilket kan leda till att lågutbildade har mindre möjlighet till inflytande och påverkan i sina arbeten. Om detta samtidigt kombineras med höga krav kan det enligt Christiansen och Nielsen

(2009) leda till ett förkortat arbetsliv. En annan möjlig förklaring till skillnaderna mellan låg- och högutbildade kan vara att det finns en negativ selektion bland de yrken som har låga utbildningskrav. Med detta menas att människor med redan försämrade hälsa, låga incitament för att arbeta eller höga incitament för att träda ur arbetsmarknaden tidigt dras till de yrken som inte kräver någon utbildning eftersom de upplevs mer lättillgängliga.

SCB (2012) rapporterar att tjänstemän i större utsträckning än arbetare håller mycket information i huvudet samt upplever sitt arbete som stressigt. Denna grupp har även mindre hälsoproblem och stannar längre i arbete samtidigt som de i mindre grad rapporterar att de har dåligt inflytande i arbetet. Karaseks (1979) krav och kontrollmodell beskriver hur en hög arbetsbörda påverkar arbetet positivt så länge de anställda upplever att de har kontroll och bestämmanderätt i sina arbeten. Utifrån Karaseks (1979) krav-kontrollmodell, som beskrivs mer ingående i avsnitt 5.2, skulle detta kunna tolkas som att de negativa effekterna av en hög arbetsbelastning mer än väl uppvägs av ökat inflytande över arbetet. Kadefors och Wikmans (2011) undersökning visade även att tjänstemän i högre grad tycker att tillfredställelsen som jobbet ger är viktigare än den ekonomiska ersättningen för det utförda arbetet. Eftersom dessa individer också hade längst arbetslivslängd är detta i linje med tidigare forskning som menar att de som trivs med sitt jobb och känner sig tillfredsställda med sina arbetsuppgifter löper mindre risk för att vara frånvarande från jobbet och är mindre benägna att ta ut förtida pension (Higgs et al., 2003; Krause et al., 1997; Mein et al., 2000).

De yrken som toppar listan för förtidspensionering för män är enligt Kadefors och Wikman (2011) serviceyrken, fabriksarbetare, resevärdar och köks- och restaurangbiträden. Även för kvinnorna är det servicearbeten som toppar listan för förtidspensionering, följt av fabriksarbeten, vaktmästare, maskinoperatörer, godshanterare och arbeten inom livsmedelsindustrin (Kadefors & Wikman 2011). Hooftman och Houtman (2010) sammanställde för Eurofound, resultaten från en undersökning genomförd i Nederländerna som använde information från en riksomfattande enkätundersökning om arbetsförhållanden för att undersöka hur olika arbetsmiljöfaktorer påverkar tidpunkten för arbetslivsutträde. Detta kopplades sedan samman med olika yrkesgrupper för att visa vilka av dessa som löpte störst risk att lämna arbetslivet i förtid. Undersökningen visade att individer inom vårdsektorn, poliser, brandmän och yrkeschaufförer var de som var mest utsatta för arbetsmiljöfaktorer som har en negativ påverkan på tidpunkten för pensionering.

Vad gäller de minst drabbade yrkesgrupperna är det specialister inom biologi, högre ämbetsmän, politiker, piloter, driftchefer och dataspecialister som toppar människens lista för de som stannar längst i arbetslivet. På kvinnornas sida är det verkställande direktörer, verkschefer, specialister inom biologi, högre ämbetsmän, politiker, tecknare och underhållare som stannar längst. Det som är mest uppseendeväckande med detta resultat är att "kvinnoyrken" såsom köks- och restaurangbiträden samt resevärdar är de yrken med tidigast pensionsavgångar för männen medan de yrken med kortast arbetslivslängd för kvinnor är typiska "mansyrken" som vaktmästare, maskinoperatörer och godshanterare. För männen kan detta till synes märkliga resultat förklaras av att dessa yrken fungerar som reträttyrken, alltså att männen efter att ha ådragit sig allvarliga arbetsskador i sitt ursprungsyrike blivit tvungna att byta till en mildare yrkesform. Eftersom det är från det nya yrket de senare träder ut ur arbetslivet kommer det i statistiken se ut som att det är detta yrke som gjort att de behövt gå i förtidspension medan det bara är de "starka" individerna som arbetar kvar i det tidigare yrket. Därmed blir siffrorna förvridna för dessa yrken. Detta fenomen benämns ibland som "*The Healthy Worker Effect*" eftersom endast de starka individerna stannar kvar i ett yrke som är påfrestande för hälsan medan de andra samlas i mildare yrkesformer. Samma effekt kan uppstå då företag kräver en godkänd hälsokontroll före anställning (Stattin 1998). Denna sortering är ett stort problem i denna typ av studier eftersom in-

formation om tidigare yrken hos de undersökta individerna sällan finns tillgänglig.

Personer i yrken med mycket social kontakt, så kallade "kontaktyrken", såsom lärare, psykologer, sjuksköterskor och andra socialarbetare har enligt Stattin (1998) större sannolikhet att gå i förtidspension än personer i andra yrken med mindre social kontakt (se även Houtman & Geuskens 2011). Försäkringskassan fick år 2013 i uppdrag av regeringen att göra en studie av sjukfrånvaro i psykiska diagnoser. I undersökningen användes en modell för att skatta risken att påbörja sjukfall med psykisk diagnos och risken att påbörja sjukfall i allmänhet för hela befolkningen. Anledningen till att vi valde att ta med denna rapport trots att den klassas som en icke vetenskaplig studie är att den innehåller intressanta resultat rörande den psykosociala arbetsmiljön. Det som var särskilt intressant med denna studie var att den visade att både kvinnor och män som arbetade inom kontaktyrken hade större risk att påbörja sjukfall med psykisk diagnos. Detta kan också vara en bidragande faktor till att man i samma studie fann att personer som arbetade inom offentlig sektor löpte större risk att påbörja sjukfall. I "Arbetsmiljön 2011" (Arbetsmiljöstatistik Rapport 2012:4) framgår det att 70 procent av kvinnorna arbetar i yrken som innebär kontakt med andra människor (52 procent för män) vilket har visat sig vara psykiskt påfrestande även för de yrken som kräver högre utbildning såsom präster, psykologer och socialarbetare (Stattin 1998). Detta kan delvis förklara varför kvinnor har högre sjukfrånvaro, större hälsoproblem och lämnar arbetslivet tidigare än män.

Att det är serviceyrken som toppar både kvinnornas och männens lista av de yrken som ger det kortaste arbetslivet är inte så förvånande. Serviceyrken kännetecknas ofta av vad som traditionellt anses som dåliga arbetsmiljöer – tunga lyft, upprepade arbetsmoment, stress etc. (Arbetsmiljöstatistik Rapport 2012:4). Även social kontakt, i form av kundkontakt, karaktäriserar dessa yrken vilket, som tidigare nämnts, kan kopplas till dålig psykisk hälsa och ett förkortat arbetsliv (Stattin 1998; Houtman & Geuskens 2011). Att uppge att arbetsbördan är för stor är också anmärkningsvärt vanliga bland anställda inom hotell- och restaurangbranschen än inom andra näringsgrenar (SCB 2012). Kontroll och diskretion är något som serviceyrken till stor del saknar eftersom det ofta finns en strikt manual för hur och när saker ska göras samtidigt som stöd från chefer och kollegor ofta är bristande (Arbetsmiljöstatistik Rapport 2012:4). Detta skapar i enlighet med Karaseks (1979) krav-kontrollmodell mentala spänningar som enligt Christiansen och Nielsen (2009) är direkt associerade med ett förkortat arbetsliv. Inom servicebranschen är även deltidsanställningar väldigt vanliga, vilket visat sig vara korrelerat med försämrade psykisk och fysisk hälsa (Aronsson et al. 2000:20).

Något annat som är viktigt att titta på är pensionsbenägenheten och antalet förtidspensioneringar inom yrkesgrupperna. Många yrken med en tung arbetsmiljö, såsom stål- och metallverksarbeten, är numerärt ganska små jämfört med den totala arbetskraften. Antalet förtidspensioneringar blir därför inte så många, men pensionsbenägenheten är väldigt stor i dessa yrken eftersom arbetsskador och hälsoproblem är vanliga. Detta kan därför leda till att hälsofarorna i dessa yrken underskattas. Vård- och omsorgsyren alstrar däremot många förtidspensionärer, eftersom det är en numerärt stor sektor med en ofta bristande arbetsmiljö, medan pensionsbenägenheten inte är lika stor som för de tyngre arbetena. Detta kan leda till att riskerna i arbetsmiljön över-skattas i dessa yrken. De kvinnodominerade yrkena inom vård och omsorg är emellertid de yrken som ger lägst inkomster vilket kan leda till att personer inom dessa yrken "tvingas" till att stanna kvar i arbete av ekonomiska skäl trots att de skulle vilja lämna arbetslivet i förtid. Oavsett anledning bör de yrkesgrupper som ger flest förtidspensionärer och därför höga kostnader för samhället inte försummas i diskussionerna om hur en förbättrad arbetsmiljö kan förlänga arbetslivet (Stattin 1998).

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att forskningen visar på såväl "pull"- som på "push"-faktorer som avgörande för om en individ ska stanna kvar längre eller kortare tid i arbetslivet. I följande avsnitt görs en lite djupare analys av den litteratur som

berör dessa faktorer. Naturligtvis är uppdelningen inte helt binär utan det finns utrymme för vidare tolkningar. Vi har dock försökt att göra en bedömning om det huvudsakligen är en faktor som påskyndar eller en faktor som förhindrar att en person lämnar arbetskraften.

5. Push-faktorer eller utträngningsfaktorer

Bland de faktorer som tidigare lägger ett utträde från arbetsmarknaden, så kallade push-faktorer, finns dimensioner som kan relateras till fysiska, psykologiska, sociala eller psykosociala faktorer. Att den fysiska arbetsmiljön påverkar hälsan är knappast en nyhet och det är med anledning av detta som vi i denna del har valt att framför allt fokusera på psykosociala arbetsmiljöfaktorer. Den psykosociala arbetsmiljön har fått alltmer uppmärksamhet inom litteraturen eftersom antalet sjukfall med psykisk anknytning har ökat de senaste åren. Sedan 2011 har psykisk ohälsa varit den vanligaste diagnosen för sjukskrivning av kvinnor (Försäkringskassan 2013). Det finns även forskning som påvisar att risken för förtidigt utträde ur arbetslivet på grund av psykisk sjukdom är större än för flera fysiska sjukdomar samt ofta har större negativ effekt på hälsan (Gjesdal & Bratberg 2003; Hooftman & Houtman 2010). En översikt för både fysiska och psykiska utträngningsfaktorer redovisas i bilaga 1.

5.1. Arbetskvalitet

En av de faktorer som ofta nämns i diskussioner om faktorer som påverkar beslutet att lämna arbetskraften är arbetets kvalitet. Olika teorier har tagits fram för att analysera kvalitet i arbete men det råder delade meningar om innebörden av begreppet arbets-kvalitet. Vanligt förekommande komponenter är lön, vilket intresse jobbet skapar, vilka rättigheter den anställda har, vilken kunskap jobbet kräver, hur påverkansmöjligheterna ser ut, vilken kontroll den anställda har över sitt arbete och till sist även anställningsformen. Vilken vikt dessa komponenter bör ha för att skapa den bästa kvaliteten på arbetet är oklart.

Vad gäller lön är grundförutsättningen i modellerna att arbetstagaren strävar efter en så hög lön som möjligt, men att det finns situationer där egenskaper i arbetet kan bytas mot en högre eller lägre monetär lön. Arbetsgivare som erbjuder dåliga eller obekväma arbetsförhållanden har av denna anledning svårare att rekrytera personal än andra företag och behöver därför erbjuda högre löner till de anställda för att kompensera för den dåliga arbetsmiljön. Skälet till att företag föredrar detta istället för att förbättra arbetsmiljön är att kostnaden för lönekomensationen är lägre än kostnaden för att förbättra arbetsförhållandena (Brown 1980; Duncan & Holmlund 1983). Blanchet och Debrand (2007) finner att för individer som inte är nöjda med sin lön ökar risken att vilja gå i pension i förtid med 7 procentenheter. I en annan studie finner Lengagne (2010) att äldre som jobbar i fysiskt och psykiskt krävande miljöer inte blir ekonomiskt kompenserade för detta. Ett sätt att öka incitamenten för äldre individer att stanna kvar i arbete kan därför vara att kompensera deras längre tid i arbete med en högre lön.

Enligt Osterman (2013) har dock ersättningen för arbete endast en liten effekt på tillfredställelsen av ett arbete; istället är intresse, beslutsmöjligheter och säkerhet viktiga komponenter för en ökad tillfredställelse hos de anställda. Denna undersökning är dock byggd på självskattningar vilket, enligt samma författare, kan vara missledande eftersom saker som kultur och personlighet kan skapa orealistiska skillnader vid skattningen av tillfredställelsen.

I Tåhlin (2011) analyseras jobb-kvalitet och hur dessa faktorer formar olika typer av arbetslivskarriärer. Denna studie är en av, enligt vår genomgång, mycket få som behandlar det direkta sambandet mellan arbets-kvalitet och arbetslivslängd. Jobbkvalitet definieras då som ett sammansatt mått på de fysiska (såsom tunga lyft, obekväma arbetsposition osv.) och psykiska (stress, höga krav, litet utrymme för diskretion osv.) arbetsförhållandena samt arbetets kvalifikationsnivå (arbetets utbildningskrav). I un-

dersökningen följdes män och kvinnor från 24 till 60 års ålder och man fann att den fysiska påfrestningen minskade med åren samtidigt som den negativa stressen ökade. Även kvalifikationsnivån ökade under denna period. Denna utveckling beror dels på individernas ålder eftersom en högre ålder kan medföra förändrade arbetsuppgifter, dels förändringar på arbetsmarknaden då andelen lågkvalificerade jobb minskat under de senaste decennierna. Vid jämförelser mellan könen fann man att kvinnor ofta har lägre kvalifikationsnivå, mindre fysisk påfrestning och en högre nivå av stress i arbetet än män. Sammantaget hade jobbkvalitetet ökat under arbetslivet för både kvinnor och män även om den under arbetslivet var betydligt lägre för kvinnor än för män. Vad gäller utträde ur arbetslivet kontrolleras det i Tåhlin (2011) hur detta påverkas av hälsotillstånd och jobbkvalitet. Det visas att jobbkvalitet hade starkare inverkan på utträdestidpunkten än hälsa för de individer som lämnade arbetslivet under 1980-talet, medan hälsa tog över som dominerande faktor efter år 1990.

En annan faktor som kan kopplas till kvalitet på arbete, och därmed arbetslivslängd, är olika typer av anställningsformer. Olika anställningsformer kan kopplas till exempelvis hur stor risk och osäkerhet, och kontroll och stabilitet som de är förknippade med för de anställda. Hög risk och osäkerhet förekommer ofta i anställningsformer som baseras på vilket behov av arbetskraft som företaget har beroende på variationer i produktion och försäljning, men det förekommer även i andra tidsbegränsade anställningsformer såsom vikariat och projektanställningar. Samtidigt som de tidsbegränsade anställningarna ökar, minskar andelen fasta anställningar (SOU 2013:25). Personer som är anställda inom sådana anställningsformer blir oftast inkallade i produktionens toppar, således då arbetsbelastningen är som högst, och får gå när produktionen dalar. Det är inte ovanligt att personer i sådana anställningsformer arbetar för flera arbetsgivare samtidigt inom samma anställningsform. Detta ökar belastningen på dessa individer eftersom de då konstant arbetar i produktionstoppar med hög arbetsbelastning samtidigt som privata inkomstvariationer skapar osäkerhet. Osäkerhet är synonymt med bristande kontroll som är en starkt bidragande faktor till en förkortad period i arbetskraften (mer om detta i avsnitt 5.2.). Enligt Aronsson et al. (2000:20) uppvisar även tidsbegränsade anställningar samma typ av mönster.

Christiansen och Nielsen (2009) sammanställde nio danska studier som undersökte orsakssambanden mellan olika arbetsmiljöfaktorer och tidpunkten för arbetsmarknadsutträde. Studierna utnyttjade data från en kohortstudie som behandlade arbetsmiljön och en enkätstudie angående arbetsförhållanden som kopplats samman med registerdata med information om utbetalningar av förtidspension. Resultaten från dessa studier visar ett direkt samband mellan deltidsarbete och förtidspensionering för kvinnor vilket delvis kan förklara kvinnors tidigare utträde ur arbetslivet eftersom de oftare befinner sig i arbetsformer som innefattar deltid, vikariat eller behovsanställningar (Aronsson et al. 2000:9; Arbetsmiljöstatistik Rapport 2012:4). Här är det dock viktigt att diskutera orsakssambandet mellan deltid och pensionering. Är det deltidsarbete som gör att individer vill gå i pension i förtid eller arbetar individen deltid för att han/hon inte haft råd, eller möjlighet, att ta ut hela pensionen på en gång? Att detta resultat är signifikant endast för kvinnor ger extra stöd åt den andra teorin – att kvinnor, på grund av deras ofta sämre ekonomiska förhållanden, inte har råd att ta ut hela pensionen på en gång och därför istället väljer att gradvis trappa ned på arbetet.

Sammantaget finns det vissa belägg för att olika typer av anställningskontrakt, och därmed olika säkerhet, kan ha en påverkan på hur länge en person befinner sig i arbetslivet. Kontrakt som innebär större osäkerhet, mindre kontrollmöjligheter och mindre stabilitet verkar ha en negativ inverkan på arbetslivslängden.

5.2. Stress i arbetslivet kan påskynda beslutet att lämna arbetslivet

Ytterligare en push-faktor som kan resultera i förtida utträde från arbetskraften är förekomsten av stress. Psykosocial stress i arbetslivet kan uppkomma av en rad olika anledningar men den vanligaste förklaringen brukar vara att individen känner sig överbelastad med arbete. När detta sker är kraven från omgivningen större än individens förmåga att möta dessa krav. Detta skapar stress som i längden kan bli skadlig för individen. Andra faktorer som framkallar psykosocial stress är bristande möjlighet att styra över arbetsuppgifter samt litet utrymme för bestämmanderätt.

Men att stora och komplexa arbetsuppgifter kan skapa psykologisk stress hos individer är knappast en nyhet. Inte heller är det en nyhet att för lite kontroll och inflytande över sitt arbete kan skapa missnöje och svårmod. Forskare har sedan länge utvärderat effekterna av bristande kontroll och höga krav separat men det var först Karasek (1979) som satte ihop krav och kontroll i en och samma modell. Denna kom att kallas krav-kontrollmodellen (The Demand-Control Model) och har sedan dess använts som utgångspunkt i många studier med fokus på psykosociala arbetsförhållanden inom olika yrken.

Utgångspunkten för modellen är att krav i grunden är bra för arbetsförmågan eftersom den stress detta skapar kortvarigt ökar produktiviteten. Blir stressen däremot långvarig eller om den kombineras med dåliga möjligheter att fatta egna beslut omvandlas den till mentala spänningar som påverkar individen negativt. Detta samband illustreras i figur 2. Höga krav tillsammans med stora möjligheter att fatta egna beslut ökar däremot aktiviteten och motivationen vilket upptäcktes minska risken för depressioner och öka välbefinnandet. Men det är enligt Karasek (1979) inte önskvärt att öka möjligheten till bestämmanderätt hur mycket som helst eftersom det, ekonomiskt sett, bara är lönsamt till en viss nivå och att det därefter påverkar produktiviteten negativt p.g.a. långsamma beslutsprocesser och möjligen felaktiga beslut. Karasek (1979) testade modellen, både i USA och i Sverige, på individer med olika yrken, utbildning och etnicitet. Resultatet av undersökningen var i linje med redan uppställd modell och hans teori blev bekräftad – högre krav kombinerat med lite kontroll visade sig ge högre anspänningar än i motsatt fall.

Figur 2. Sambandet mellan krav (arbetsbörda) och kontroll (Karasek 1979)

	Kontroll	
Krav	Passiv	Låg Anspänning
	Hög Anspänning	Aktiv

Karaseks (1979) modell har legat till grund för en mängd forskning som bekräftar att hög anspänning leder till ökade tankar om att lämna arbetslivet i förtid (Se exempelvis Laine et al. 2008; Riksförsäkringsverket 2004; Vahtera et al. 2008; Siegrist et al. 2007). Elovainio et al. undersöker i sin studie från 2005 om tankar på att gå i pension i förtid

påverkas av interaktionen mellan krav och kontroll bland 274 män och 2 798 kvinnor anställda inom social- och omsorgssektorn i Finland. De finner att låg kontroll tillsammans med höga krav korrelerar med tankar om förtidspensionering även efter att ha kontrollerat för ålder, kön, utbildningsnivå och självskattad hälsa. Detta samband var starkast för anställda över 45 år.

Från Christiansen och Niensens (2009) sammanställning av nio danska studier framgår det att låg kontroll tillsammans med begränsad variation i arbetsuppgifterna har ett direkt samband med förtidspensionering (se även Filer & Petri 1988). Schreurs et al. (2010) undersökte sambandet mellan förtidspensionering och höga krav i arbetslivet. Studien innefattade 1 812 belgiska arbetstagare som var 45 år eller äldre vilka delades in i två grupper: arbetare och tjänstemän. Studien visade ett starkt signifikant samband mellan höga krav och förtidspensionering samt att detta samband var starkast för tjänstemän (se även Stattin & Järvholm 2005). Holte et al. (2000) studerade 47 000 individer under en elvaårsperiod i Norge för att se hur olika faktorer i arbetsmiljön påverkade risken att ta ut sjukpension. Undersökningen visade bland annat att både låga och höga nivåer av stress ökade risken för att ta ut sjukpension.

Dessa resultat för hur stress påverkar tidpunkten för utträde ur arbetslivet skiljer sig något jämfört med de Blekesaune och Solems (2005) studie om hur olika arbetsmiljöfaktorer påverkar risken att gå i sjuk- och förtidspension bland 270 yrken i Norge. Undersökningen kombinerade enkätdata, folkräkningsuppgifter och socialförsäkringsdata från år 1990 för 18 847 individer i åldrarna mellan 60 och 67 år för att undersöka hur arbetsmiljöfaktorer påverkar tidpunkten för arbetslivsutträde. Dessa författare fann att stressiga jobb minskade incitamenten för att ta ut förtidspension. Detta kan tolkas som att stressiga jobb i större grad är tillfredställande och meningsfulla. Det kan även bero på en selektionsskevheter i datamaterialet då de mest motiverade arbetarna kan antas välja utmanande jobb, vilka även kan tänkas innehålla en högre stressnivå. Mer motiverade arbetare har dessutom troligen högre incitament för att välja arbete framför fritid och har därför en högre sannolikhet att stanna i arbete länge.

Weman-Josefsson och Berggren (2013) riktar in sig på samma problematik med "vitaminmodellen" som kortfattat beskriver hur påverkansmöjligheter, kompetensutnyttjande, struktur och omväxling i arbetet går att förbättra på samma sätt som en människa kan förbättra sin hälsa genom att äta vitaminer, men bara till en viss nivå eftersom en överdriven konsumtion inte ger ytterligare positiv påverkan eller rentav leder till negativa effekter.

5.3. Dåligt socialt stöd på arbetsplatsen påskyndar utträdesbeslutet

Att trivas på jobbet och ha bra socialt stöd från andra medarbetare eller chefer är centrala parametrar när människans välmående utvärderas, inte minst i arbetslivet. Mein et al. (2000) analyserade faktorer som påverkade beslutet att ta ut tidig pension bland statstjänstemän i Storbritannien med hjälp av longitudinell data från en omfattande enkätundersökning. Totalt 2 532 kvinnliga och manliga statstjänstemän, i åldrarna 50–59,5 år, följdes under en sjuårsperiod för att ta reda på hur arbetsmiljöfaktorer (med fokus på krav och tillfredställelse i arbetet) påverkade tidpunkten för pensionering. I undersökningen fann man att män som inte trivdes på jobbet hade mer än dubbelt så stor risk gå i pension tidigare än ordinarie pensionsålder medan kvinnorna hade runt 59 procent lägre risk att lämna arbetslivet i förtid om de uppskattade sitt arbete. Även när man kontrollerade för deras finansiella situation kvarstod skillnaderna mellan män och kvinnor (se även Higgs et al. 2003; Krause et al. 1997).

Socialt stöd kan förekomma i olika former. Det kan handla om stöd från arbetsgivare när det gäller att utföra en ny arbetsuppgift eller om en god stämning bland

kollegorna i personalrummet (Cohen & Wills 1985). Det har även upptäckts att det har speciellt stor betydelse vem det sociala stödet kommer ifrån. Att få stöd från en individ i chefsposition har visat sig ha särskilt positiva effekter på hälsan samt minska risken att ta ut sjukpension (Krause et al. 1997; Fenlason & Beehr, 1994; Searle et al. 2001).

Mein et al. (2000) visade att ett högre socialt stöd minskade sannolikheten att lämna arbetet i förtid för män medan det inte hade någon signifikant påverkan på kvinnors utträdestidpunkt. Däremot visar Christiansen och Nielsen (2009), i sin sammanställning av nio danska studier, att socialt stöd är speciellt viktigt för kvinnor då det har påvisats att ett bristande socialt stöd ökar risken att gå i förtidspension medan samma direkta samband inte kunde påvisas för män. Denna tvetydighet beror troligtvis på svårigheter att operationalisera denna variabel. Eftersom studierna baseras på enkätundersökningar kan skillnader i skattningen av det sociala stödet skilja sig mellan olika individer, vilket riskerar att snedvrider resultaten.

Andra författare menar att det sociala stödet inte har någon direkt positiv effekt på hälsan men att ett bra socialt stöd från arbetskamrater och arbetsgivare kan minska de negativa effekterna av olika riskfaktorer, vilka i sin tur kan ha effekt på hälsan (Stattin 1998; Karasek & Theorell 1990; Krause et al. 1997). Omvänt har det dock visats att ett *bristande* socialt stöd ökar risken för ohälsa (Johnsson & Hall 1988) samt att mortaliteten är lägre i yrken som innefattar en högre grad av sociala kontakter (House et al 1988).

Sammantaget visar således forskningen att det finns en positiv korrelation mellan socialt stöd på arbetsplatsen och ett förlängt arbetsliv; ett bra socialt klimat kan påverka sannolikheten att stanna längre på arbetsplatsen, medan ett dåligt sådant kan tidigarelägga ett utträde från arbetskraften.

5.4. Stor fysisk påfrestning kan tvinga personer att lämna arbetskraften

De flesta forskare är överens om att en ökad fysisk påfrestning i yrket¹ ökar sannolikheten för hälsoproblem och risken att gå i pension tidigare än ordinarie pensionsålder. Detta samband är starkare för män än för kvinnor eftersom de oftare arbetar i fysiskt påfrestande miljöer. I en studie av Stattin och Järvholm (2005) studeras sambandet mellan den fysiska arbetsmiljön och risken att ta ut sjukpension för byggnadsarbetare. Undersökningen omfattade drygt 87 000 byggnadsarbetare som deltagit i hälsoundersökningar och svarat på enkätundersökningar angående arbetsmiljö under åren 1985–1992. Resultaten visade att de individer som arbetade i ergonomiskt bristfälliga miljöer hade tre gånger större risk att ta ut sjukpension än individer som arbetade i en god ergonomisk arbetsmiljö.

Faktorer i arbetsmiljön som har en bevisat negativ effekt på hälsan och ett starkt samband med sjuk- och förtidspensionering är en fysiskt tung arbetsmiljö med påfrestande rörelser för rygg och nacke, repetitiva arbetsuppgifter, stående arbetsposition (Christiansen & Nielsen 2009; Vikenmark & Andersson 2002; Krause et al. 1997; Hooftman & Houtman 2010; Szubert & Sobala 2005), höga ljud (Hooftman & Houtman 2010; Krause et al. 1997), obekväma arbetspositioner och hukande (Krause et al. 1997; Lund and Villadsen 2005, Lund et al. 2001).

Karpansalo et al. (2002) studerade sambandet mellan tungt fysiskt arbete och pensionering bland medelålders män i Finland. Analysen baserades på en kohortstudie där 1 755 män i åldern 42–65 år följdes mellan år 1984 och 2000. Datamaterialet inkluderade självskattad information kring den fysiska arbetsbelastningen samt information

¹ Vanliga mått som används för att mäta den fysiska arbetsbelastningen är exponering för ljud, vibration, luftföroreningar samt hur ofta tunga lyft och repetitiva arbetsuppgifter utförs samt hur ergonomisk arbetsställningen är (Ilmarinen 2006).

om pensionering från nationella pensionsmyndigheter. Efter att ha kontrollerat för bland annat hälsa, rökning, utbildning och alkoholkonsumtion fann man att en tung fysisk arbetsmiljö var starkt korrelerad med sjukpensionering orsakad av belastningsskador. Resultaten visade också att arbete som innebar hög belastning för rygg och nacke ökade risken för förtidspension, oberoende av andra variabler.

Blekesaune och Solem (2005) gjorde, i sin studie bland 270 norska yrken, en intressant upptäckt då de fann att repetitiva och monotona uppgifter hade starkt samband med både sjuk- och förtidspensionering bland de undersökta männen men inte bland kvinnorna. Eftersom denna studie kontrollerade för hälsa men inte för ekonomiska incitament kan skillnader i kvinnor och mäns ackumulerade inkomst vara anledningen till denna skillnad. En annan möjlig anledning som författarna påpekar är att kvinnor och män kan ha olika preferenser vad gäller arbetsuppgifter. Kanske föredrar män i högre grad än kvinnor ett autonomt arbete vilket gör fritid (pension) mer attraktivt för de män som arbetar i monotona arbeten.

Lund et al. (2011) menar att anledningen till att individer med denna typ av arbeten även är starkt representerade bland förtidspensionärerna kan bero på ett eventuellt överlappande mellan förtidspensionering och sjukpensionering. Detta eftersom vissa av dessa arbetare får förtidspension innan de blir så pass sjuka att de måste ta ut sjukpension. Blekesaune och Solem (2005) diskuterar i sin studie om det är arbetet som är så pass obekvämt att individerna tvingas att ta ut sin pension i förtid eller om det är deras låga humankapital som gör att de är så lättersättliga att de pressas ut ur arbetslivet i förtid trots att de hade kunnat fortsätta arbeta.

6. Pull-faktorer – Attraktionsfaktorer¹

I följande avsnitt presenteras faktorer som bedömts att de kan senarelägga beslutet att lämna arbetsmarknaden.

6.1. Konjunktur

Något som har observerats både internationellt och på svensk mark är att de äldres arbetskraftsdeltagande minskar i konjunktturnedgångar (Dorn & Sousa-Poza 2005). Under konjunktturnedgångar är nedskärningar av personalkostnader en vanlig tillflykt för arbetsgivare. Det är därför av intresse att spekulera i om pensionsavtalen mellan arbetsgivare och den äldre arbetstagaren är förmånligare i perioder av ekonomisk nedgång. Detta eftersom det av olika anledningar kan vara förmånligare för arbetsgivaren att göra sig av med den äldre arbetskraften än den yngre. Eftersom äldre arbetstagare ofta har högre lön än de yngre kan detta göra att de äldre arbetstagarna kan uppfattas som kostsamma i förhållande till deras produktivitet. Det kan då vara fördelaktigt att göra sig av med de äldre arbetstagarna så att de kan lämna plats åt de yngre vilka kan vara mer lönsamma ur ett långsiktigt perspektiv. Men varför använda sig av pension, som ofta är mer kostsamt, istället för exempelvis varsel? Svaret är att pensionering kan, i vissa länder med strikta anställningslagar, vara det enda sättet att göra sig av med äldre personal. Pensionering är ofta också mer socialt accepterat av både samhället och de anställda vilket kan göra detta alternativ mindre kostsamt i längden.

Mycket av forskningen kring pensionering fokuserar främst på faktorer som är relaterade till arbetskraftsutbudet. Därför är det intressant att titta på om även efterfrågan på arbetskraft har någon effekt på när individer tar ut sin pension. Hallberg (2008) använde sig av longitudinell individdata från 1992–2000 för att undersöka om det kan finnas ett samband mellan användning av tjänstepension som utträdesväg och konjunkturbedgångar. Analysen visade att sannolikheten för att ta ut tjänstepension ökade när den aggregerade efterfrågan på arbetskraft minskade samt att nivån på pensionen var något högre än i normala perioder. Liknande resultat återfanns för perioder av högkonjunktur. Detta tolkar författaren som ett tecken på att arbetsgivarna belönar sina anställda med ett förmånligare pensionserbjudande.

Även Dorn och Sousa-Poza (2005) undersökte hur efterfrågan på arbetskraft och den institutionella konstruktionen påverkade arbetslivsutträdet. De använde sig av datamaterial från en enkätundersökning som samlats in i 19 olika länder, bland annat i Sverige, USA, Polen och Japan, under perioden 1983–1997. De fann att länder som hade socialförsäkringssystem med generösa möjligheter till tidig pension uppvisade ökad risk för anställda att bli tvingade, eller lockade, att ta ut tidig pension. Undersökningen visade också att risken för att ta ut tidig pension var större i perioder med ökad arbetslöshet.

6.2. Ekonomiska faktorer

Att gå i pension tidigare än lagstadgad pensionsålder är i synnerhet ett ekonomiskt beslut. Eftersom pensionen påverkas av hur mycket individen har arbetat och tjänat in

¹ Andra faktorer som exempelvis äktenskap och förhållande diskuteras i exempelvis Hurd 1990; Henkens & Tazelaar 1997; Szinovacz & Deviney 2000, Riksförsäkringsverket, 2004; Kubicek et al.; 2010, Houtman & Geuskens, 2011. En annan faktor som spelar roll för beslutet att träda ur arbetsmarknaden är de normer och det regelverk som gäller i samhället (se exempelvis Regeringskansliet, 2007; Gruber et al, 2010; Sjögren och Wadensjö 2009; Kadefors, 2012)

under hela sitt yrkesverksamma liv kommer inkomsten efter pensionen påverkas av ett förkortat arbetsliv. De individer som har en större undanlagd förmögenhet eller väntas få särskilda ekonomiska förmåner vid pensionsavgången har större incitament att gå i pension tidigt medan en hög framtida avkastning för att arbeta påverkar beslutet negativt. Detta skulle kunna betyda att högavlönade personer möter två olika effekter som verkar mot varandra, dels den tidigare intjänade summan, dels den framtida arbetsinkomsten som gör att alternativkostnaden för pensionering ökar. Beroende på vilken effekt som är starkast kan detta öka eller minska incitamenten för dessa individer att gå i pension (Regeringskansliet 2007; Blundell et al. 2002). I en mindre studie analyserade Soidre (2009) sambandet mellan utbildningsnivå och sannolikheten att vara anställd på den svenska arbetsmarknaden för individer i åldern 55–64 år. Datamaterialet hämtades från SCB:s arbetskraftsundersökning som genomförts i december 2001 och omfattade 1 306 individer som även svarat på frågor rörande arbete och privatliv. Analysen visade att högutbildade män, som troligtvis också har högre inkomst, har en större sannolikhet för att gå i förtidspension än män med gymnasieutbildning eller lägre medan Kadefors och Wikman (2011) fann att högutbildade var de som stannade längst i arbetslivet.

De ekonomiska förutsättningarna skiljer sig mellan män och kvinnor. Kvinnor har enligt SCB (2012a) lägre inkomst än män i nio av de tio största yrkesgrupperna och spenderar mer tid på att utföra obetalt hemarbete. Trots att kvinnor i stort sett är helt inkluderade på den svenska arbetsmarknaden idag är synen på mäns och kvinnors arbetsysslor fortfarande olika. Kvinnor dominerade uttagandet av föräldraledighet med hela 76 procent över männens 24 procent år 2011 (SCB 2012a). En av statens offentliga utredningar som behandlar jämställdheten mellan män och kvinnor beskriver också att den av föräldrarna som utnyttjar den större delen av föräldraledigheten senare oftare arbetar deltid (SOU 2014:6). Det kausala sambandet i detta påstående är oklart, men säkert är att kvinnor, i större utsträckning än män, arbetar i tidsbegränsade anställningsformer (Aronsson et al. 2000:9; Arbetsmiljöstatistik Rapport 2012:4). Detta påverkar naturligtvis den ackumulerade inkomsten över livstiden vilket leder till att kvinnor i vissa fall kan tvingas att stanna kvar i arbetslivet längre då de inte har samma ekonomiska förutsättningar att gå i pension i förtid som deras manliga motsvarigheter.

Det är också troligt att det obetalda hemarbetet utgör en motsatt effekt på beslutet att lämna arbetslivet. Eftersom kvinnor idag är i stort sett lika inkluderade på arbetsmarknaden som män, men trots detta lägger mer tid på det obetalda hemarbetet, är det troligt att skillnaderna i arbetsbörda förstärker de negativa effekterna av en dålig arbetsmiljö för kvinnor i synnerhet då de inte heller får någon ekonomisk kompensation för denna. Detta kan i sin tur förklara varför kvinnor lämnar arbetslivet tidigare än män.

Filer och Petri (1988) studerade sambandet mellan arbetsmiljöfaktorer och förtidspensionering inom 334 olika yrken från folkräkningsdata år 1980. De fann i sin studie att personer med fysiskt och psykiskt påfrestande miljöer hade en ökad sannolikhet att ta ut förtidspension. Det som är speciellt intressant med denna studie är att författarna samtidigt konstaterade att dessa individer hade relativt förmånliga anställningsavtal gällande förtidspensionering. I detta fall är det troligt att anställningsavtalens konstruktion gällande förtidspensionering gav incitament för dessa individer att gå i förtidspension, vilket naturligtvis gör det svårt att uppskatta om det är arbetsmiljön eller de ekonomiska incitamenten som fått dessa individer att lämna arbetslivet i förtid.

6.3. Institutionell påverkan

En annan, självklar, faktor som påverkar tidpunkten för arbetslivsutträde är den institutionella utformningen av pensionssystemet. Hur pensionen påverkas av att ta ut den vid en tidigare ålder är i många fall avgörande för en individs beslut att lämna arbets-

kraften, men även arbetsgivaren påverkas av pensionssystemets konstruktion. För att motivera arbetsgivare att behålla äldre arbetstagare längre har ekonomiska förmåner införts. I Sjögren och Wadensjös (2011) rapport om ekonomiska ersättningar som kan påverka arbetsutbudet beskrivs det bland annat hur olika ersättningar kan påverka arbetsgivarens incitament för att behålla en äldre arbetstagare. Det framgår att arbetsgivaren, efter att arbetstagaren fyllt 65 år, inte längre behöver betala sjukersättning eller livränta och att antalet dagar med sjukpenning för dessa arbetstagare är begränsade. Till dessa socialförsäkringar behöver arbetsgivaren inte heller bidra med arbetsgivaravgifter efter det att arbetstagaren uppnått 66 års ålder (Sjögren & Wadensjö 2011).

Överlag går pensions- och transfereringssystemen mot att minska incitamenten för tidigt utträde så mycket som möjligt. Regler som hindrar avtal om obligatoriska pensionsavgångar före 67 års ålder har införts och det finns ingen övre åldergräns för när pensionen måste tas ut. Sedan 2003 finns en nedre gräns för när man får ta ut inkomst- och premiepension (61 år) och garantipension (65 år), men det är möjligt att fortsätta arbeta trots att ålderspension börjat tas ut. Även avtalspensionen för statligt anställda har en nedre gräns på 61 år medan de andra har en gräns vid 55 års ålder. I alla pensionsplaner, utom den statliga, får tjänstepensionen endast tas ut om syftet är att sluta arbeta, medan statligt anställda kan börja ta ut tjänstepension vid 61 års ålder trots att de arbetar heltid. Sedan år 2003 baseras ålderspensionen på hela livets inkomster inklusive inkomster från socialbidrag, studier etc. Detta för att ge ökade ekonomiska incitament för äldre att stanna längre i arbetslivet (Sjögren & Wadensjö 2009).

Sjögren och Wadensjö (2009) beskriver att delpension kan vara ett bra sätt att behålla den äldre delen av befolkningen i arbete längre utan att det totala antalet arbetade timmar minskar. Detta eftersom individer som normalt sett skulle lämnat arbetskraften genom ålderspension, sjukersättning eller sjukpenning skulle kunna fortsätta arbeta om de fick möjlighet till att reducera antalet arbetade timmar. Möjligheten till delpension som en del av socialförsäkringssystemet avskaffades emellertid år 1994 och hade helt fasats ut år 2000. Deltidspension infördes för statligt anställda i ny tappning år 2003 samt för kommunalt och landstingskommunalt anställda år 2007. Det finns också möjlighet att ta ut ålderspensionen som en form av deltidspension, men denna lösning är inte lika förmånlig som den variant som ingick i socialförsäkringssystemet. Lachowska et al. (2008) analyserade hur antalet arbetade timmar varierade under förekomst av det ursprungliga deltidspensionssystemet. De fann att det totala antalet arbetade timmar ökade och att ökningen var störst för kvinnor. Riksrevisionens granskning av den statliga varianten av deltidspensionssystemet pekar dock på en minskning av antalet arbetade timmar (Sjögren & Wadensjö 2009).

Även skattesystemet kan ha en inverkan på vilken tidpunkt en individ väljer att ta ut sin pension. Hernoes et al. (2000) studerade hur ekonomiska incitament påverkade pensionsbeslutet i Norge för år 1990 och 1992. Resultaten visade att skattesystemet reducerade incitamenten för att fortsätta jobba till ordinarie pensionsålder, framförallt för låg- och medelinkomsttagare. Detta eftersom pension och arbetsinkomst upp till en viss nivå inte beskattas, medan en heltidsinkomst beskattas med 27 procent. Detta påverkar de med lägre inkomst mest eftersom skillnaden i inkomst mellan pension och förvärvsinkomst är mindre än för dem med högre inkomst (se även Blekesaune & Solem 2005). Eftersom ett liknande skattesystem finns i Sverige, är det inte orimligt att förmoda att samma förhållande skulle kunna återfinnas även här.

7. Förutsättningar för att jobba och motivationsfaktorer

De flesta pensionssystemen, de så kallade pay-as-you-go-systemen, är uppbyggda så att den aktiva delen av befolkningen ska försörja pensionärerna genom skattesystemet. Eftersom den genomsnittliga livslängden har ökat, har också den ekonomiska bördan på den arbetande delen av befolkningen ökat. Samtidigt har fertiliteten minskat vilket leder till en ännu mer ojämn fördelning mellan de två grupperna. För att det svenska välfärdssystemet inte ska utsättas för stora påfrestningar är det avgörande att motivera de äldre att stanna längre i arbetslivet; frågan är bara hur?

7.1. Arbetsförmågan minskar med stigande ålder

Definitionen av arbetsförmåga har av finska forskare tagits fram utifrån krav-kontrollmodellen som utvecklades av Karasek 1979. Arbetsförmåga kan enligt Toumi et al (2001) kortfattat beskrivas som jämvikten mellan vad den anställde tror förväntas av denne och hur väl arbetaren klarar att leva upp till dessa förväntningar. I deras artikel "*Promotion of Work Ability, Quality of Work and Retirement*" undersöker de vilka effekter ett ökat fokus på arbetsförmågan har för arbetstagare i olika organisationer. Det visade sig vara bra för både produktiviteten och välbefinnandet för de anställda samtidigt som ett sådant fokus också fick de anställda att fungera bättre fram till pensionsåldern. Förbättringar av arbetsmiljö och arbetsuppgifter ökade arbetsförmågan tillsammans med ökad fysisk träning hos de anställda.

Von Bonsdorff et al. (2011) identifierade 6 257 individer i åldrarna 44–58 år som de sedan följde under 28 år för att kontrollera hur deras arbetsförmåga förändrades över tid. Studien visade att arbetsförmågan minskade från medelåldern och framåt vilket korrelerade med ökad sjukfrånvaro och förtidspension. Den mest intressanta upptäckten i denna undersökning var att det var de individer som upplevde minst mental anspänning vid första mättillfället som uppehöll sin arbetsförmåga bäst, vilket ger ytterligare stöd åt Karaseks (1979) krav-kontrollmodell som presenterats ovan. En annan intressant iakttagelse som gjordes i samband med undersökningen var att större delen av de individer som undersökts behöll sin arbetsförmåga på en god eller måttlig nivå. Ett liknande resultat visades i "*Arbetsmiljön 2011*" av Arbetsmiljöverket Arbetsmiljöstatistik Rapport (2012:4).

Att individer får en sämre arbetsförmåga med åldern är ett faktum som arbetsgivaren måste förhålla sig till. Åldersmedvetet ledarskap, även kallat "*Age Management*" i internationell litteratur, är något som blivit mer och mer uppmärksammat de senaste åren. Grundtanken är att det är viktigt för en väl fungerande organisation att ha kunskap om olika åldersgruppers behov för att kunna maximera effektivitet och arbetsförmåga hos de anställda. Ilmarinen (2006) föreslår olika verktyg för att hålla upppe arbetsförmågan, motivationen och viljan att fortsätta arbeta hos de anställda. Några av dessa verktyg är: att utbilda personalen om arbetsförmåga och hur den påverkar deras arbete, göra uppföljningar på hur bra arbetsförmågan är hos de anställda, förespråka ett hälsosamt och aktivt liv, utbildningar för att uppdatera föråldrade kunskaper, anpassa arbetsuppgifter så att äldre individer kan stanna i arbete längre samt att anpassa arbetsplats och arbetsuppgifter för de äldre arbetstagarna. Effekterna av fysisk träning är något som fått mycket uppmärksamhet inom litteraturen och visar då enhetligt att träning har goda effekter på hälsan. Individer som tränar regelbundet minskar risken för diabetes med 33–50 procent, svarar bättre på behandling mot alkoholism och schizofreni (Daley 2002) samt minskar risken för cancer, depression och benskörhet (Warburton et al 2006).

Några av fördelarna med att arbeta med åldersmedvetet ledarskap kan enligt Kadefors (2007) vara minskade sjukfrånvarokostnader, högre produktivitet och lägre personalomsättningskostnader. Program för att främja en bättre hälsa för arbetstagare har visat sig vara lönsamt i USA där besparingarna var tre till fyra gånger större än kostnaderna för programmen (The Health Project Consortium 1993). Vi kan här anta att de positiva faktorer som framhålls även har en inverkan på pensionsbeslutet.

8. Avslutande reflektioner och förslag

Syftet med denna kunskapssammanställning är att kartlägga och sammanställa forskningslitteratur som empiriskt behandlar sambandet mellan arbetsmiljö och en persons beslut att avbryta sitt arbetskraftsdeltagande. Kartläggningen har avgränsats till att i huvudsak omfatta samhällsvetenskaplig forskning, och mycket av den medicinska forskningen har valts bort i samråd med Arbetsmiljöverket.

Vårt huvudresultat av forskningsöversikten är att den empiriska forskningen kring det direkta sambandet mellan arbetsmiljö och utträdet ur arbetsmarknaden är relativt begränsad. Snarare är det så att forskningen antingen ger arbetsmiljön en implicit tolkning, eller ger utträdesbeslutet som implicit förklaring. Exempelvis vid studier av hälsa och pensionsbeslut nämns ofta att en förklaring till sämre hälsa går att återfinna i dålig arbetsmiljö. Mått som försöker kvantifiera arbetsmiljö är dock sällan med. Likaså vid studier av sambandet mellan arbetsmiljö och hälsa nämns att en konsekvens kan vara tidigt utträde från arbetsmarknaden.

Resultaten från översikten tyder på att det finns könsskillnader när det gäller tidpunkten för utträde ur arbetslivet. På grund av ofta begränsad tillgång till statistisk information och avsaknad av direkt koppling mellan arbetsmiljö och pensionsbeslut är det troligt att denna skillnad beror på mätsvårigheter snarare än skillnader i hur män och kvinnor påverkas av olika arbetsmiljöfaktorer. Fler utförliga studier med fokus på att finna roten till denna skillnad hade därför varit önskvärda. Ett exempel på vilken information en sådan studie bör innehålla är obetalt hemarbete, vilket kan vara en viktig faktor för att förklara dessa könsskillnader.

Vår bedömning är att ett skäl till att det finns få studier av det direkta sambandet mellan arbetsmiljö och pensionsbeslut till stora delar beror på att det inte funnits bra data på företagsnivå för att kunna identifiera företag med bra eller dålig arbetsmiljö, och samtidigt kunna länka denna till individer anställda på det enskilda företaget. Till skillnad från en del andra litteraturöversikter har det därför inte varit möjligt att exempelvis jämföra olika typer av metodval för analyser. I Sverige finns dock sådana möjligheter. Arbetsmiljöverket genomför regelbundet arbetsmiljöundersökningar hos svenska arbetsgivare. Detta borde ge goda förutsättningar för att undersöka det direkta sambandet mellan arbetsmiljö och pensionsbeslut. Vår bedömning är att en sådan undersökning, även på relativt grov nivå, skulle kunna ge ett värdefullt tillskott till kunskapen om arbetsmiljöns betydelse för personers val att stanna kvar i arbetskraften.

Ett annat skäl till bristen på undersökningar av direkta effekter kan vara problem att identifiera kausaliteten i sambanden. Det är högst troligt att det finns en selektion in i yrken som både har bra och lite sämre arbetsmiljö. Exempelvis kan det vara så att personer med större benägenhet att få hälsoproblem i framtiden tenderar att välja en viss typ av yrke. Om så är fallet kanske det inte är arbetsmiljön i sig som ökar risken för ett förtida utträde ur arbetsmarknadens utan just det faktum att det är en viss typ av person, med avseende på hälsa, som tenderar att hamna i vissa yrken. Att studera olika företag inom exempelvis samma bransch skulle kunna vara ett sätt att undvika dessa problem, men det finns även statistiska metoder för att hantera detta (se Heckman 1979).

Sammanfattningsvis så kan vi konstatera att det området som varit föremål för denna kunskapssammanställning – sambandet mellan arbetsmiljö och utträde ur arbetslivet – är ett relativt obeforskat område där det skulle kunna göras betydligt mer. Arbetsmiljöverket genomför regelbundet inspektioner av arbetsmiljön vid företag, organisationer och myndigheter vilkas resultat finns i Arbetsmiljöverkets inspektionsdatabas. När det gäller tidpunkten för utträde ur arbetsmarknaden kan den spåras i exempelvis SCB:s register över inkomster om det är så att personen får någon typ av

pension. Att denna information finns tillgänglig torde göra det möjligt att genomföra empiriska undersökningar.

9. Referenser

- Anxo, D., Ericsson, T., och Jolivet, A. 2012. *Working longer in European countries: underestimated and unexpected effects*. International Journal of Manpower, vol. 33(6) s. 612–628
Arbetsmiljöverket 2012.
- Arbetsmiljön 2011. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2012:4. Arbetsmiljöverket, Stockholm.
- Aronsson G., Dallner M. och Lindh T. 2000:20. *Flexibla inkomster och fasta utgifter – en studie av ekonomisk stress och hälsa bland korttidsanställda*. Arbetslivsinstitutet, Hälsa och utveckling i det nya arbetslivet.
- Aronsson G., Gustavsson K. och Dallner M. 2000:9. *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv*. Arbetslivsinstitutet, Hälsa och utveckling i det nya arbetslivet.
- Ballebye M. och Nilsen O.H. 2008. *Link between negative work environment and risk of exclusion*. European Working Conditions Observatory, Oxford Research, Danmark.
- Blanchet, D. and Debrand, T. 2005. *Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail: une comparaison européenne*. INSEE Première, Vol. 1052, December
- Blanchet D. och Debrand T. 2007. *Souhaiter prendre sa retraite le plus tôt possible: santé, satisfaction au travail et facteurs monétaires*. [The sooner, the better? Analysing preferences for early retirement in European countries]. *Économie et Statistique*. s. 403–404.
- Blekesaune M. och Solem P.E. 2005. *Working Conditions and Early Retirement: A Prospective Study of Retirement Behavior*. Sage publications, Research on Aging, vol. 27, s. 3–27.
- Blundell R. Meghir C. och Smith S. 2002. *Pension Incentives and the Pattern of Early Retirement*. The Economic Journal vol. 112, s. 153–170.
- Brown C. 1980. *Equalizing Differences in the Labor Market*. Quarterly Journal of Economics vol. 94, s.113–34.
- Christiansen R. och Nilsen O.H. 2009. *Working environment shown to play role in early retirement*. European Working Conditions Observatory, Oxford Research, Danmark.
- Cohen S., och Wills T.A. 1985. *Stress, social support, and the buffering hypothesis*. Psychological Bulletin, vol. 98, s. 310–357.
- Daley A. 2002. *Exercise therapy and mental health in clinical populations: Is exercise therapy a worthwhile intervention?* Advances in Psychiatric Treatment, vol. 2, s. 263.
- Dasinger LK., Krause N., Deegan LJ., Brand JB., Rudolph L. 2000. *Physical workplace factors and return to work after compensated low back injury: a disability phase-specific analysis*. J Occup Environ Med vol. 42, s. 323–333
- Dorn D. och Sousa-Poza A. 2005. *Early retirement: free choice or forced decision*. CESifo working papers, No. 1542.
- Duncan, G.J., och Holmlund, B. 1983. *Was Adam Smith Right after All? Another Test of the Theory of Compensating Differentials*. Journal of Labor Economics. Vol. 1, s. 366–79.
- Elovainio M., Forma P., Kivimäki M., Sinervo T., Sutinen R. och Laine M. 2005. *Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees*. National Research and Development Centre for Welfare and Health, Work & Stress, s. 84–92.
- Eurofound 2012. *Trend in Job quality in Europe*, Publication Office of the European Union, Luxembourg
- Eurostat 2014. Labour force Surveys. Tillgänglig på http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database
- Fenlason, K. J., och Beehr, T. A. 1994. *Social support and occupational stress: Effects of talking to others*. Journal of Organizational Behavior, vol. 15, s. 157–175.

- Filer R. och Petri P. 1988. *A Job-Characteristics Theory of Retirement*. The Review of Economics and Statistics vol. 70, s. 123–128.
- Försäkringskassan 2011. *Sjukskrivningsdiagnoser I olika yrken- Startade sjukskrivningar (>14 dagar) per diagnos*.
- Försäkringskassan 2013. *Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser*. Svar på regeringsuppdrag, dnr 009246-2013.
- Gjesdal S. och Bratberg E. 2003. *Diagnosis and duration of sickness absence as predictors of disability pension: results from a three-year, multi-register based* and prospective study*. Scand J Public Health 31(4), s. 246–254.
- Gruber J., Milligan K. och Wise A.D. 2009. *Social security program and retirement around the world: the relationship to youth employment*. NBER Working Paper 14647.
- Hallberg D. 2008. *Hur påverkar konjunktursvängningar förtida tjänstepensionering?* IFAU, RAPPORT 2008:3.
- Hansen C.B. 2004. *Better-educated older people less likely to retire early*. Statistics Denmark. European Working Conditions Observatory.
- Heckman, J. (1979). *Sample selection bias as a specification error*. Econometrica Vol. 47 (1), s. 153–161
- Henkens K. och Tazelaar, F. 1997. *Explaining Retirement Decisions of Civil Servants in the Netherlands: Intentions, Behavior; and the Discrepancy between the Two*. Sage Publications, Research on Aging, vol. 19, Nr. 2, s. 139–173.
- Hernoës E., Sollie M. och Strom S. 2000. *Early Retirement and Economic Incentives*. Scandinavian Journal of Economics vol. 102, s. 481–502.
- Houtman I. och Geuskens G. 2011. *Factors influencing early exit from the labour market*. TNO Work & Employment, Nederländerna. European Working Conditions Observatory.
- Higgs P., Mein G., Ferrie J., Hyde M., och Nazroo J. 2003. *Pathways to early retirement: Structure and agency in decision-making among British civil servants*. Ageing and Society, vol. 23, s. 761–778.
- Holte H.H., Krokstad S. och Magnus P. 2000. *Årsaker til uforepensjonering*. [Causes of disability retirement.] Oslo: Norwegian Institute of Public Health, Report no 5.
- Hooftman W. och Houtman I. 2010. *Heavy work and the possibility of early retirement*. Eurofound, European Working Conditions Observatory. TNO Work and Employment.
- House, J. S., Landis, K. R., & Umberson, D. 1988. *Social relationships and health*. Science, vol. 241, s. 540–545.
- Hurd M.D. 1990. *Research on the Elderly: Economic Status, Retirement, and Consumption and Saving*. Journal of Economic Literature, vol. 28, uppl. 2, s. 565–637.
- Ilmarinen, J. 2006. *Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki.
- Jagger, C., Gillies, C., Cambois, E., Van Oyen, H., Nusselder, W., Doblhammer, G., Rychtarikova, J., Robine, J.M. and The EHLEIS Team. 2010. *Similarities and differences in healthy life years across the lifecourse in Europe*. paper submitted at the REVES Annual Meeting, Havana.
- Johnsson J. och Hall E. 1988. *Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population*. American Journal of Public Health: Vol. 78, Nr. 10, s. 1336–1342.
- Kadefors R. 2007. *Behov av och möjligheter till ett utsträckt arbetsliv för den äldre arbetskraften*. Rapport till regeringen. RB06.
- Kadefors, R. 2012. *Jobba till 75? Om ålder, arbete och pensionering*. Tankeverksamheten, Arbetarörelsen i Göteborg.

- Kadefors, R. och Wikman, A. 2011. *Inklusion och exklusion- om arbetslivslängd i olika yrken*. Arbetsliv i omvandling Nr 3. Linnéuniversitetet.
- Karasek RA.Jr. 1979. *Job Demands, Job Descision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*. Administrative Science Quarterly, vol 24. Nr 2, s. 285–08.
- Karasek, R., och Theorell, T. 1990. *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books.
- Karpansalo M., Manninen P., Lakka T.A., Kauhanen J., Rauramaa R. och Salonen J.T. 2002. *Physical Workload and Risk of Early Retirement: Prospective Population-Based Study Among Middle-Aged Men*. Journal of Occupational & Environmental Medicine. Vol. 44, uppl. 10, s. 930–939
- Krause N., Lynch J., Kaplan GA., Cohen RD., Goldberg DE. och Salonen JT. 1997. *Predictors of disability retirement*. Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health, vol. 23, s. 403–413.
- Kubicek B., Korunka C., Hoonakker P. och Raymo J.M. 2010. *Work and Family Characteristics as Predictors of Early Retirement in Married Men and Women*. Sage Publications, Research on Aging, vol. 32, s. 467–498.
- Lachowska M., Sundén A. och Wadensjö E. 2008. *Delpension – ett sätt att öka arbetsutbudet hos äldre?* i Laura Hartman (red.), *Välfärd på deltid*, Stockholm: SNS Förlag.
- Laine S., Gimeno D., Virtanen M., Oksanen T., Vahtera J., Elovainio M, Koskinen A., Pentti J. och Kivimaki M. 2008. *Job strain as a predictor of disability pension: the Finnish Public Sector Study*. J Epidemiol Community Health, vol. 63, s. 24–30.
- Lengagne C. 2010. *Do seniors receive compensation for working in high-demand environments?* i European Centre for the Development of Vocational Training 2010. *Working and ageing: Emerging theories and empirical perspectives*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Lund T. och Villadsen E. 2005. *Who retires early and why? Determinants of early retirement pension among Danish employees 57–62 years*. European Journal Ageing, vol. 2, s. 275–280 Springer-Verlag.
- Lund T., Iversen L. och Poulsen B.K. 2001. *Work Environment Factors, Health, Lifestyle and Marital Status as Predictors of Job Change and Early Retirement in Physically Heavy Occupations*. American Journal Of Industrial Medicine, vol. 40, s. 161–169.
- Mardon, C. and Volkoff, S. 2011. *Emploi des 'seniors' et conditions de travail: une e'tude statistique comparative entre pays d'Europe*. Pistes, vol.13(1). S. 19, Tillgänglig på www.pistes.uqam.ca/v13n1/articles/v13n1a6.htm
- Mein G., Martikainen P., Stansfeld SA., Brunner EJ., Fuhrer R., och Marmot MG. 2000. *Predictors of early retirement in British civil servants*. Age and Ageing, vol. 29, s. 529–536.
- Molarius, A., Berglund, K., Eriksson, C., Lambe, M., Nordstro, E., Eriksson, H. och Feldman, I. 2006. *Socioeconomic conditions, lifestyle factors, and self-rated health among men and women in Sweden*. European Journal of Public Health, Vol. 17, Nr. 2, s. 125–133
- Osterman P. 2013. *Introduction to the special issue on job quality: What does it mean and how might We think about it?* ILR Review, vol. 66, s. 740–751, Cornell University.
- Regeringskansliet 2007:21. *Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning – en kunskapsöversikt*. Finansdepartementet, Stockholm.
- Riksförsäkringsverket 2004. *Vem önskar lämna arbetslivet med förtidspension?* Enheten för forskning och utveckling 2004:7.
- SCB 2012. *Arbets­tider och arbetsmiljö 2010–2011*, Levnadsförhållanden rapport 126.
- SCB 2012a. *Jämställdheten trampar vatten*. Pressmeddelande från SCB, Enheten för befolkningsstatistik Nr. 2012:889. http://www.scb.se/Pages/PressRelease_342527.aspx

- Schreurs B., Van Emmerik H., De Cuyper N., Notelaers och De Witte, H. 2010. *Job demands–resources and early retirement intention: Differences between blue- and white-collar workers*. Economic and Industrial Democracy, vol. 32.
- Searle. B., Bright., J. H. E., & Bochner., S, (2001). *Helping people to sort it out: The role of social support in the Job Strain Model*. Work and Stress vol. 15, s. 328–346.
- Siegrist J., Wahrendorf M., von dem Knesebeck O., Jürges H. och Börsch-Supan A. 2007. *Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees–baseline results from the SHARE Study*. European Journal of Public Health, vol. 17, uppl. 1, s. 62-68.
- Sjögren L.G. och Wadensjö E. 2009. *Arbetsmarknaden för de äldre*. Rapport till finanspolitiska rådet, Studier i finanspolitik 2009/7.
- Sjögren L.G. och Wadensjö E. 2011. *Avtalsbestämda ersättning, andra kompletterande ersättningar och Arbetsutbudet*. Rapport till ESO 2011:4.
- Soidre T. 2009. *Utbildning och anställning Mönster bland äldre medelålders kvinnor och män*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, vol. 15, nr. 1, s. 47-58.
- SOU 2011:05 *An Essay on longer working life*.
- SOU 2013:25. *Åtgärder för ett längre arbetsliv*.
- SOU 2014:6 *Män och jämställdhet*.
- Stattin M. 1998. *Yrke, yrkesförändring och utslagning från arbetsmarknaden- en studie av relationen mellan förtidspension och arbetsmarknadsförändring*. Department of sociology, Umeå university.
- Stattin M. och Järvholm B. 2005. *Occupation, work environment, and disability pension: A prospective study of construction workers*. Scandinavian Journal of Public Health, vol. 33, s. 84–90.
- Szinovacz M. och Deviney S. 2000. *Marital Characteristics and Retirement Decisions*. Sage Publications, Research On Aging, vol. 22 Nr. 5, s. 470–498.
- Szubert Z. och Sobala W. 2005. *Current Determinants Of Early Retirement Among Blue Collar Workers In Poland*. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, vol. 18, s. 177–184
- The Health Project Consortium et al. 1993. *Reducing health care costs by reducing the need and demand for medical services*. The New England Journal of Medicine. Vol. 329, s. 321–325.
- Tuomi K., Huuhtanen P., Nykyri E. och Ilmarinen J. 2001. *Promotion of Work Ability, Quality of Work and Retirement*. Occupational Medicine, vol. 51, Nr. 5, s. 318–324.
- Tählin, M. (2011). *Arbetslivskarriärer bland kvinnor och män i Sverige 1974–2010*. i Statens Offentliga Utredningar 2011:05, Pensionsåldersutredningen.
- Vahtera J., Laine S., Virtanen M., Oksanen T., Koskinen A., Pentti J. and Kivimaki M. 2010. *“Employee control over working times and risk of cause-specific disability pension: the Finnish Public Sector Study”* Occupation Environment Medicine, vol. 67, s. 479–485.
- Vikenmark S. och Andersson A. 2002. *“Arbetsmiljön gör oss sjuka”* VälfärdsBulletinen Nr 1.
- Von Bondsdorff ME., Kokko K., Seitsamo J., von Bondsdorff MB., Nygård C-H., Ilmarinen J. och Rantanen T. 2011. *Work Strain in Midlife and 28-year work ability trajectories*. Scand J Work Environ Health, vol. 37, s. 455–463.
- Warburton D., Nicol CW. och Bredin S. 2006. *Health benefits of physical activity: the evidence*. CMAJ, vol. 174, s. 803–809.
- Weman-Josefsson K. och Berggren T. 2013. *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. Studentlitteratur, Lund.

Bilaga 1 – översikt arbetsmiljöfaktorer

Psykosociala faktorer

Författare	Arbetsmiljöfaktor	Påverkan på utträdespunkt	Kön
Houtman & Geuskens 2011; Stattin 1998	Social kontakt (kunder, vårdtagare)	Tidigarelägger	Kvinnor och män
Christiansen & Nielsen 2009	Deltidsarbete	Tidigarelägger	Kvinnor (Ej för män)
Laine et al. 2008; Riksförsäkringsverket 2004; Vahtera et al. 2008; Elovainio et al. 2005; Christiansen och Nielsen 2009	Hög anspänning (låg kontroll, höga krav)	Tidigarelägger	Kvinnor och män
Blekesaune & Solem 2005	Hög nivå av stress	Senarelägger	Kvinnor och män
Holte et al. 2000	Höga och låga nivåer av stress	Tidigarelägger	Kvinnor och män
Mein et al. 2000	Tillfredställande arbete	Senarelägger	Kvinnor och framförallt män
Krause et al. 1997; Fenlason & Beehr, 1994; Searle et al. 2001	Socialt stöd (från arbetskamrat eller chef)	Senarelägger	Kvinnor och män
Mein et al. 2000	Socialt stöd (från arbetskamrat eller chef)	Senarelägger	Män (Ej för kvinnor)
Christiansen & Nielsen 2009	Socialt stöd (från arbetskamrat eller chef)	Senarelägger	Kvinnor (Ej för män)

Fysiska faktorer

Författare	Arbetsmiljöfaktor	Påverkan på utträdespunkt	Kön
Stattin & Järvholm 2005	Ergonomiskt bristfälliga miljöer	Tidigarelägger	Kvinnor och framförallt män
Christiansen & Nielsen 2009; Vikenmark & Andersson 2002; Krause et al. 1997; Hooftman & Houtman 2010.	Påfrestande rörelser för rygg och nacke	Tidigarelägger	Kvinnor och män
Karpinsalo et al. 2002	Påfrestande rörelser för rygg och nacke	Tidigarelägger	Män
Christiansen & Nielsen 2009; Vikenmark & Andersson 2002; Krause et al. 1997; Hooftman & Houtman 2010	Repetitiva arbetsuppgifter	Tidigarelägger	Kvinnor och män
Blekesaune & Solem 2005	Repetitiva och monotona uppgifter	Tidigarelägger	Män (ej för kvinnor)
Christiansen & Nielsen 2009	Stående arbetsposition	Tidigarelägger	Kvinnor och män
Hooftman & Houtman 2010; Krause et al. 1997	Höga ljud	Tidigarelägger	Kvinnor och män
Hooftman & Houtman 2010; Vikenmark & Andersson 2002; Krause et al. 1997; Szubert & Sobala 2005.	Fysiskt tungt arbete	Tidigarelägger	Kvinnor och män
Karpinsalo et al. 2002	Fysiskt tungt arbete	Tidigarelägger	Män



ARBETSMILJÖ
VERKET

Arbetsmiljöverket
112 79 Stockholm
Besöksadress Lindhagensgatan 133
Telefon 010-730 90 00
Fax 08-730 19 67
E-post: arbetsmiljoverket@av.se
www.av.se

ISSN 1650-3171

Rapport 2014:8

Den här publikationen kan laddas ner på
www.av.se/publikationer/rapporter/

Vår vision: Alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö