

2024

Tco

Hälften går i förtid

– Så ser tjänstemännen på att arbeta till riktåldern

Kontakt

Lena Orpana, utredare pension och statistiker
lena.orpana@tco.se

Martine Syrjänen Ståhlberg, utredare arbetsmiljö
martine.syrjanen@tco.se

Förord

Pension vid 65 års ålder är en norm som är djupt förankrad på svensk arbetsmarknad. Det politiska beslutet att höja den så kallade riktåldern, som innebär att vi förväntas arbeta längre upp i åldrarna, är en av de största förändringarna på svensk arbetsmarknad på decennier.

Det finns goda skäl att successivt höja pensionsåldern och TCO:s utgångspunkt är att tjänstemän ska kunna pensionera sig vid riktåldern eller senare. Men för att det ska vara möjligt behöver politiker och arbetsgivare skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv med god arbetsmiljö, möjlighet till kompetensutveckling och omställning vid behov.

Många har ett arbetsliv bakom sig med både fysiska och psykiska påfrestningar, som medför att det inte uppfattas som möjligt att arbeta till en högre ålder. Den nuvarande arbetsituationen kan också uppfattas vara så krävande, att det inte går att se någon annan lösning än att lämna arbetslivet. Det kan också handla om den enkla anledningen att många ser fram emot och har planerat att gå i pension när de fyller 65.

I den här rapporten vill TCO ta reda på hur tjänstemännen ser på att arbeta till riktåldern eller längre. Resultatet är tyvärr alarmerande. Vår undersökning visar att 52 procent av tjänstemännen planerar att gå i pension före riktåldern. En av de främsta orsakerna uppges vara brister i arbetsmiljön.

Politiker och arbetsgivare behöver ta dessa signaler på allvar för att inte riskera mycket långtgående negativa konsekvenser. Om hundratusentals tjänstemän går i pension i förtid hotar det såväl kompetensförsörjningen som inbetalningarna till pensionssystemet och kommer leda till sämre ekonomi för individen. Ett längre arbetsliv behöver bli både möjligt och attraktivt. Det tjänar hela samhället på.



A handwritten signature in black ink that reads "Therese Svanström". The signature is fluid and cursive.

Therese Svanström
Ordförande TCO



Sammanfattning

Fler än hälften av tjänstemännen i åldrar 50 till 67 år planerar att gå i pension före riktåldern. Det visar resultatet av en undersökning som SCB genomfört. Bristen på kompetens i såväl offentlig som privat sektor kommer bli stor framöver om stora grupper av yrkesarbetande går i pension tidigare än vad beslutsfattare vill styra mot.

Sammantaget visar undersökningen att bristande arbetsmiljö och den egna hälsan tycks vara huvudorsaker till att tjänstemän inte är beredda att jobba till riktåldern eller längre. Hög arbetsbelastning, anspänt arbete och andra påfrestningar som rör sociala relationer på arbetsplatsen är vanligt förekommande brister i arbetsmiljön.



Sammantaget visar undersökningen att bristande arbetsmiljö och den egna hälsan tycks vara huvudorsaker till att tjänstemän inte är beredda att jobba till riktåldern eller längre.

En viktig anledning är också ekonomiska möjligheter att lämna arbetet tidigare. Dock är ekonomi sällan den enda orsaken. I flertalet fall, särskilt bland kvinnorna, anges ekonomiska möjligheter tillsammans med arbetsmiljö- och hälsorelaterade orsaker.

Resultaten i TCO:s undersökning stämmer väl överens med det som Arbetsmiljöverket visar i sina återkommande undersökningar¹. Omkring två tredjedelar av tjänstemännen befinner sig i en stressig och psykiskt påfrestande arbetsmiljö, med alldeles för mycket att göra och hög förekomst av anspänt arbete.

Trivsel är en viktig faktor, men inte den avgörande för att fortsätta jobba till riktåldern eller längre. TCO:s undersökning visar att flertalet tjänstemän, 82 procent, trivs åtminstone ganska bra på arbetet. Problemen handlar om en för hög arbetsbelastning, som medför stress och arbetsorsakade besvär.

En förutsättning för ett hållbart arbetsliv, där personer kan jobba till riktåldern och eventuellt längre, är att inte slitas ut i förtid. Arbetsgivare och beslutsfattare behöver skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Det behöver finnas balans mellan krav och kontroll i arbetet, arbetsmiljöarbetet behöver hanteras som en strategisk ledningsfråga och ges tillräckliga resurser. Mer resurser behöver avsättas till välfärden och satsningar behöver göras på kompetensförsörjning under hela arbetslivet.

¹ Arbetsmiljöundersökningen 2021 och Arbetsorsakade besvär 2022

Innehållsförteckning

FÖRORD	3
SAMMANFATTNING	5
INLEDNING	8
Riktålder för pension	9
NÄR PLANERAR TJÄNSTEMÄNNEN ATT GÅ I PENSION?	10
Stora grupper planerar att gå i pension före riktåldern	10
Små skillnader mellan sektorer	10
Små skillnader mellan yrkesgrupper – men finns ytterligheter	11
ORSAKER ATT GÅ I PENSION FÖRE RIKTÅLDERN	12
Vissa skillnader mellan sektorer	13
Vissa skillnader mellan yrkesgrupper	14
Ekonomiska möjligheter är sällan ensam orsak	16
Besvär till följd av arbetet	17
Trivsel i arbetet inte avgörande faktor	17
DISKUSSION OCH SLUTSATSER	19
Arbetsmiljön är inte jämställd	20
Ålderism kan bidra till inlåsnings effekter	20
Beslutsfattare behöver agera för bättre arbetsmiljö	20

Inledning

En successivt ökad pensionsålder, att vi lever allt längre och ett ökat personalbehov i bland annat välfärden ställer nya krav på hur länge vi förväntas arbeta före pensionering. Ett längre arbetsliv är också en nödvändighet för att pensionssystemets principer ska kunna upprätthållas. För de flesta är det också nödvändigt för att få en rimlig pension att leva av.

För att motverka att pensionerna blir lägre i takt med den ökande medellivslängden beslutade riksdagen år 2017 att höja pensionsåldrarna genom att införa en så kallad riktålder. År 2023 höjdes riktåldern från 65 till 66 år och samtidigt höjdes lägsta åldern för att ta ut allmän pension från 62 till 63 år².

” Ett längre arbetsliv är en nödvändighet för att pensionssystemets principer ska kunna upprätthållas. För de flesta är det också nödvändigt för att få en rimlig pension att leva av.

Ett ökat behov av kompetent arbetskraft i såväl offentlig som privat sektor är en ytterligare utmaning som gör att fler behöver jobba längre. Mellan 2022–2032 kommer behovet av ytterligare medarbetare öka med 175 000 i näringslivet, med 75 000 i kommuner och regioner och 15 000 i staten, enligt beräkningar från Svenskt Näringsliv och SKR. Sammanlagt innebär det att det kommer krävas ytterligare 265 000 medarbetare till 2032. Samtidigt kommer bara 144 000 fler vara i sysselsättning 2032.

I denna rapport, den första i en planerad serie, diskuteras hur väl politikens ambitioner om höjd riktålder stämmer överens med hur människor avser att agera. Underlaget utgörs av resultaten från en undersökning som TCO uppdragit åt SCB där tjänstemännens inställning till att arbeta till riktåldern eller längre kartläggs. Med hjälp av resultatet vill TCO visa vilka brister och utmaningar som finns för att ett hållbart arbetsliv ska vara möjligt.

Rapporten bygger på SCB-undersökning

TCO har under första halvåret 2023 uppdragit åt SCB att via postenkät genomföra en undersökning om förväntningarna på pensionen samt önskemål och möjligheter att förlänga arbetslivet. Populationen är individer i ålder 50–67 år och sysselsatta i tjänstemannyrken.

Undersökningen är genomförd som en urvalsundersökning och materialet är uppräknat att gälla för populationen som omfattar drygt 800 000 tjänstemän.

² Riktåldern är den ålder då grundskyddet i pensionssystemet börjar betalas ut och rätten till ersättning från sjuk- och arbetslöshetsförsäkring upphör

Arbetsmiljöverkets återkommande undersökningar

I denna rapport refereras upprepat till dessa två återkommande undersökningar från Arbetsmiljöverket.

SCB genomför på Arbetsmiljöverkets uppdrag omväxlande vartannat år Arbetsmiljöundersökningen respektive Undersökningen av arbetsorsakade besvär. Undersökningspopulationen är samtliga sysselsatta och urvalet görs som ett delurval ur SCB:s Arbetskraftsundersökningar (AKU).

[Arbetsmiljöundersökningen \(2021\)](#) beskriver arbetsmiljön för den sysselsatta befolkningen.

[Undersökningen av arbetsorsakade besvär \(2022\)](#)³ syftar till att kartlägga de hälsobesvär som orsakas av arbetet för de sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden.

Riktålder för pension

Riktåldern beslutas av riksdagen och styr vid vilken ålder de olika delarna inom den allmänna pensionen kan tas ut. Tjänstemän som idag är mellan 43 och 56 år kommer enligt nuvarande prognos att behöva arbeta till åtminstone 68 år om de ska gå i pension vid riktåldern.

Födelseår	Lägsta ålder för allmän pension	Riktålder för allmän pension
-1957	61 år	65 år
1958	61 år	66 år
1959	62 år	66 år
1960	62 år	67 år
1961-1962	63 år	67 år
1963-1966	64 år	67 år
1967-1969	64 år*	68 år*
1970-1980	65 år*	68 år*

*Prognos. Ålder ej fastställd.

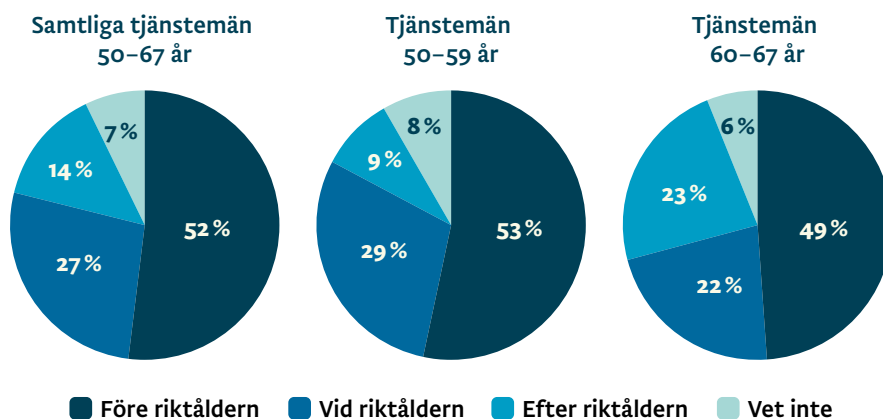
3 Datainsamlingen som ligger till grund för 2022 års resultat genomfördes under perioden juli 2022 till och med mars 2023. Insamlingen har gjorts med hjälp av telefonintervjuer. Sysselsatta personer i ålder 16-74 år som har svarat på AKU-intervjun, drygt 13 500 personer, har fått screeningfrågan om besvär. 11 291 personer deltog i undersökningen, varav 2 677 personer rapporterade att de har haft besvär under de senaste 12 månaderna av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelse.

När planerar tjänstemännen att gå i pension?

Stora grupper planerar att gå i pension före riktåldern

TCO:s undersökning visar att fler än hälften, 52 procent, av tjänstemännen i åldern 50–67 år tänker sig lämna arbetslivet före riktåldern. Andelen är lika för män och kvinnor, men något högre i åldersgruppen 50–59 år, 53 procent, än i gruppen 60–67 år, 49 procent.

DIAGRAM 1. DÅ TROR TJÄNSTEMÄNNEN ATT DE KOMMER GÅ I PENSION.



Små skillnader mellan sektorer

Skillnaderna mellan sektorerna är ganska små, sett till när tjänstemännen planerar att lämna arbetslivet. I privat sektor är andelen som tror att de kommer gå i pension före riktåldern något högre än i övriga sektorer och regionerna sticker ut med en betydligt lägre andel. Andelen som tänker sig arbeta efter riktåldern är högst bland egenföretagare och bland anställda i regionerna.

Tabell 1. Då tror tjänstemän inom olika sektorer att de kommer gå i pension.

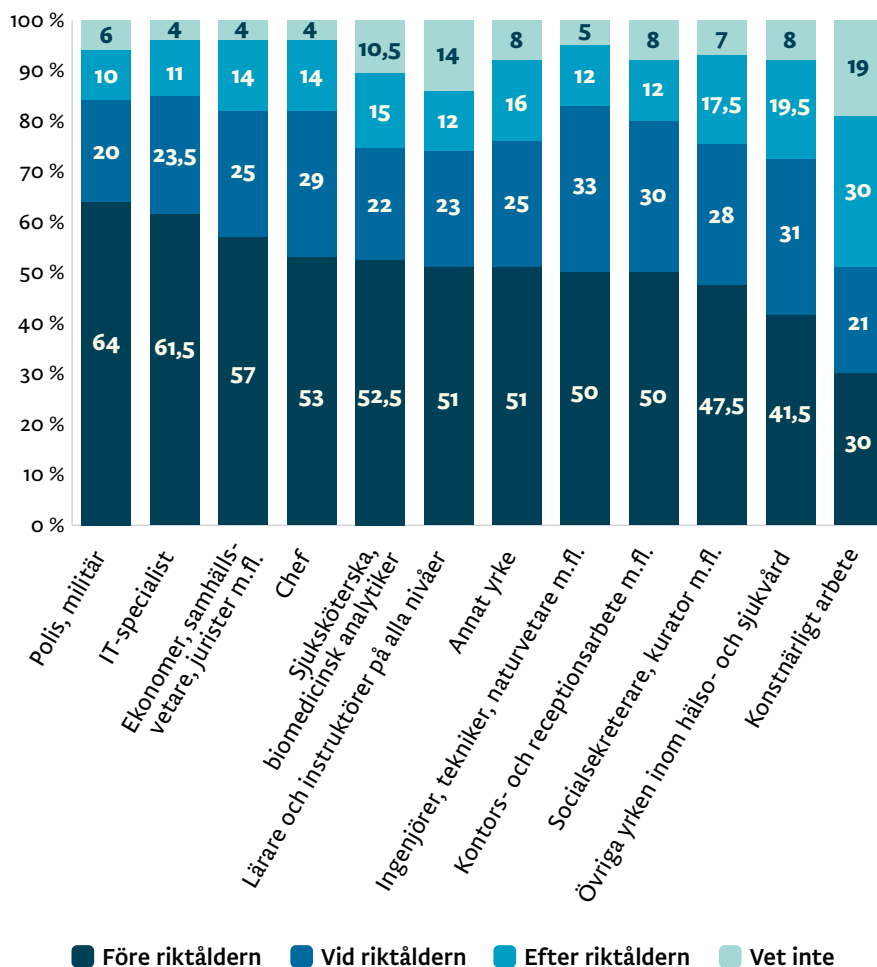
Sektor	Före riktåldern (%)	Vid riktåldern (%)	Efter riktåldern (%)
Statlig	49	25	16
Kommunal	51	27	13
Regional	42	31	19
Privat	55	26	12
Egenföretagare	53	21	22
Annan	49	31	12



Små skillnader mellan yrkesgrupper – men finns ytterligheter

Variationen mellan olika yrken är relativt liten, men vissa ytterligheter märks. Exempelvis planerar 64 procent av poliser och militärer och 61 procent av IT-specialisterna att gå i pension före riktåldern, medan motsvarande andel för personer i konstnärligt arbete är 30 procent och för yrken inom hälso- och sjukvården 42 procent.

DIAGRAM 2. DÅ TROR TJÄNSTEMÄNNEN ATT DE KOMMER GÅ I PENSION, UPPDELAT PÅ YRKESGRUPPER.



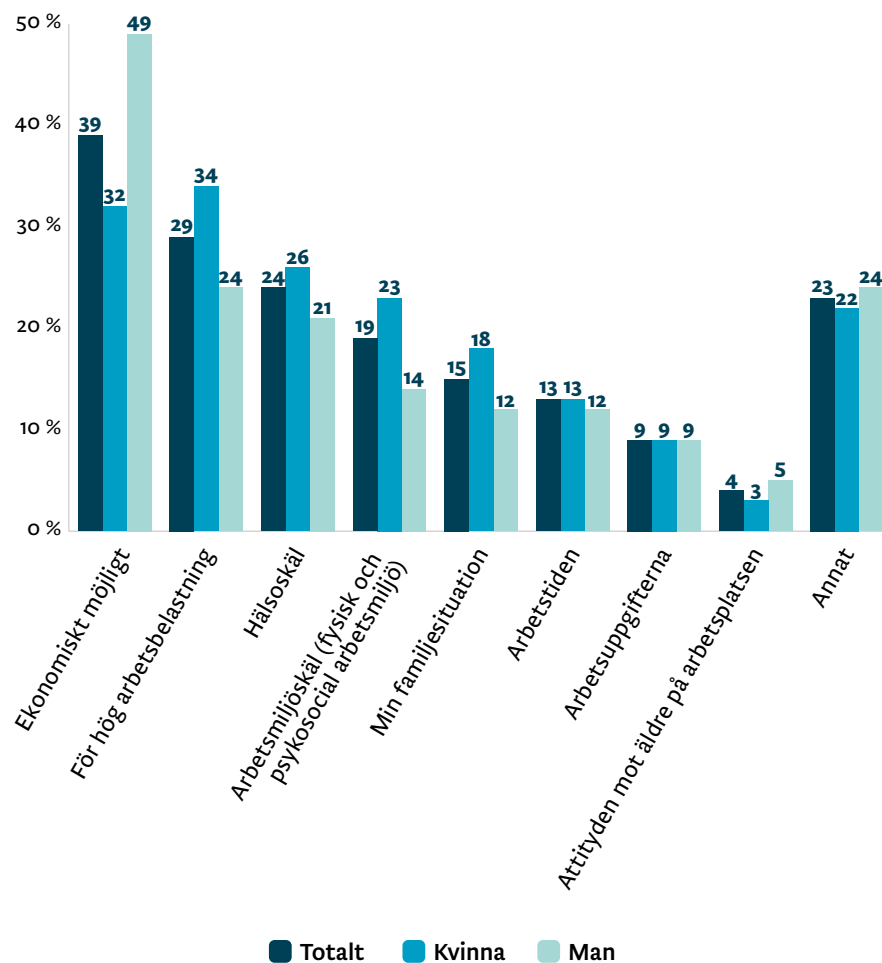
Orsaker att gå i pension före riktåldern

Bland orsakerna till att lämna arbetslivet tidigare än vid riktåldern märks hälsoskäl, hög arbetsbelastning och andra arbetsmiljöskäl samt familjesituationen. En relativt hög andel – 4 av 10 – uppger att de planerar att gå i pension före riktåldern för att det är ekonomiskt möjligt (däremot är det betydligt ovanligare som ensam orsak, se sidan 16).

Undersökningen visar också att stereotypa attityder till äldre i arbetslivet samt ny teknik i viss mån kan utgöra hinder för att fortsätta arbeta, men i mindre utsträckning jämfört med stress och de organisatoriska faktorerna.

För en del personer i den yngre åldersgruppen, 50–59 år, prognoseras riktåldern bli något högre, 68 år. Det kan bidra till att en högre andel av dem tänker sig lämna arbetslivet före riktåldern. Dessutom har en högre andel i äldre åldrar redan trappat ner sin arbetstid, vilket kan bidra till att minska arbetsbelastningen.

DIAGRAM 3. ORSAKER TILL ATT GÅ I PENSION FÖRE RIKTÅLDERN.



Respondenterna har kunnat välja flera svarsalternativ.

När TCO:s undersökning jämförs med Arbetsmiljöverkets undersökningar går det att se kopplingar mellan motiven att lämna arbetslivet före riktåldern och olika mått på bristande social och organisatorisk arbetsmiljö:

- Närmare 7 av 10 sysselsatta har ett i någon mån psykiskt ansträngande arbete. För 2 av 10 är arbetet i hög grad psykiskt ansträngande.
- Fler än hälften av de sysselsatta uppger att de har alldeles för mycket att göra, en något högre andel bland kvinnor än bland män.
- Närmare 3 av 10 kvinnor har arbeten med hög anspänning. Hög arbetsbelastning och generellt krävande arbete kan hanteras bättre om man upplever god kontroll över sin arbetssituation. Kombinationen höga psykiska krav och låg grad av kontroll är en vanlig orsak till ohälsa.

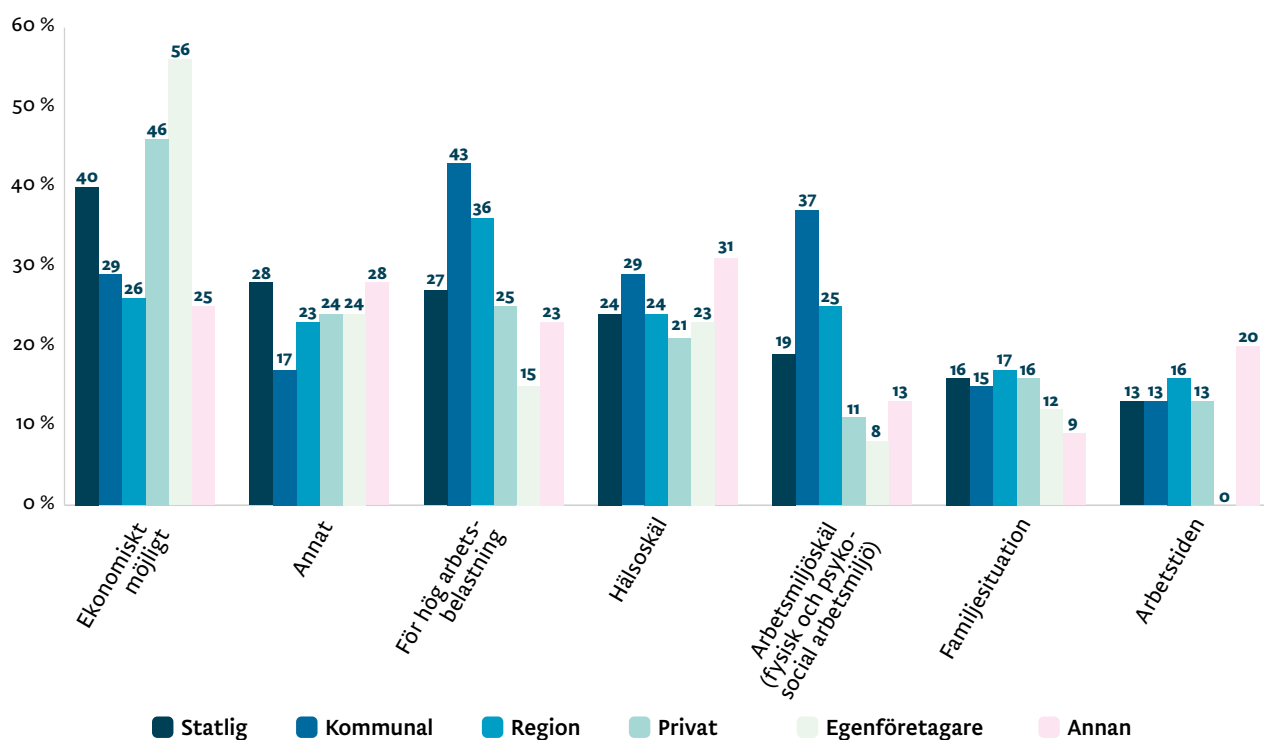
Många tjänstemän drabbas av utmattningsdiagnoser, enligt Försäkringskassans och AFA-försäkrings rapporter [Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv](#) respektive [Sjukfrånvaro med psykisk diagnos](#).

Vissa skillnader mellan sektorer

Andelen som har ekonomiska möjligheter att välja tidig pension är högre bland män jämfört med kvinnor och högre bland tjänstemän i privat sektor och bland egenföretagare jämfört med dem i kommunal sektor och regioner. För anställda i kommuner och regioner, är den höga arbetsbelastningen en vanligare orsak att välja tidig pension. I kommunerna är det också en hög andel som uppger att arbetsmiljön är en anledning till att lämna arbetslivet före riktåldern.

Den egna hälsan är en viktig faktor bakom beslutet att gå i pension tidigare för tjänstemän i alla sektorer.

DIAGRAM 4. ORSAKER TILL ATT GÅ I PENSION FÖRE RIKTÅLDERN, UPPDELAT PÅ SEKTOR.



Respondenterna har kunnat välja flera svarsalternativ. I diagrammet redovisas de vanligaste orsakerna.



Vissa skillnader mellan yrkesgrupper

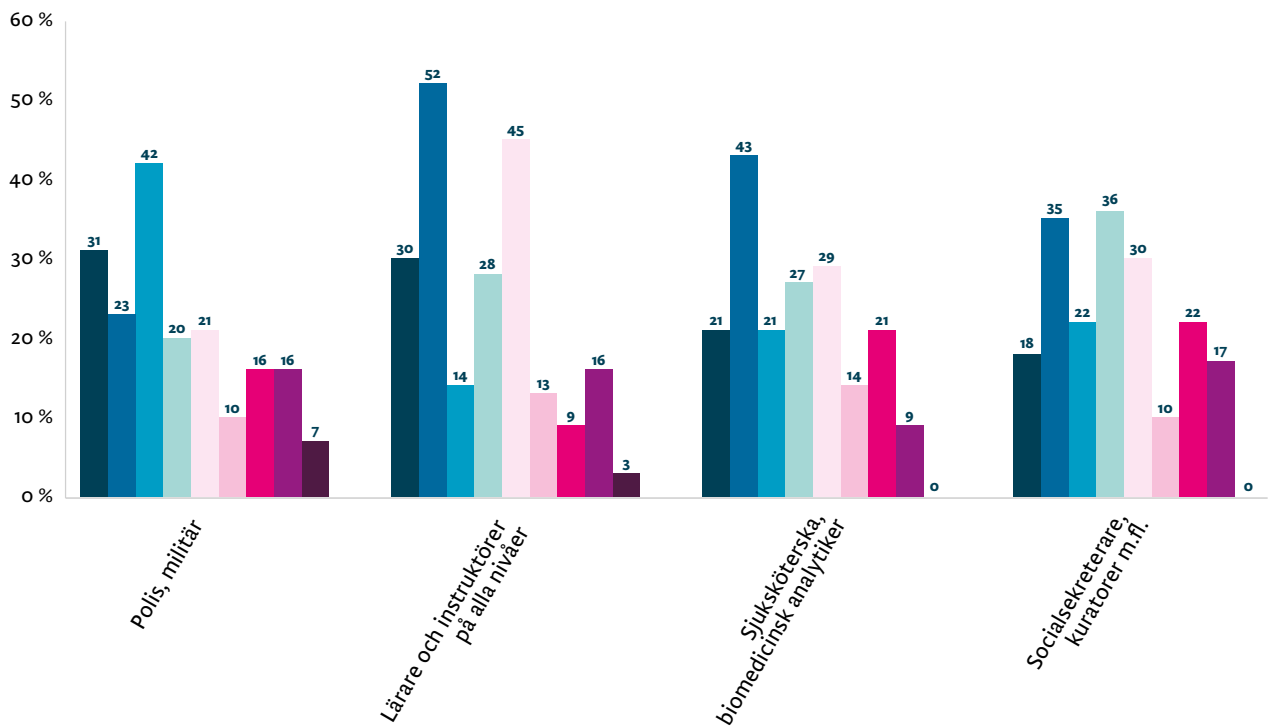
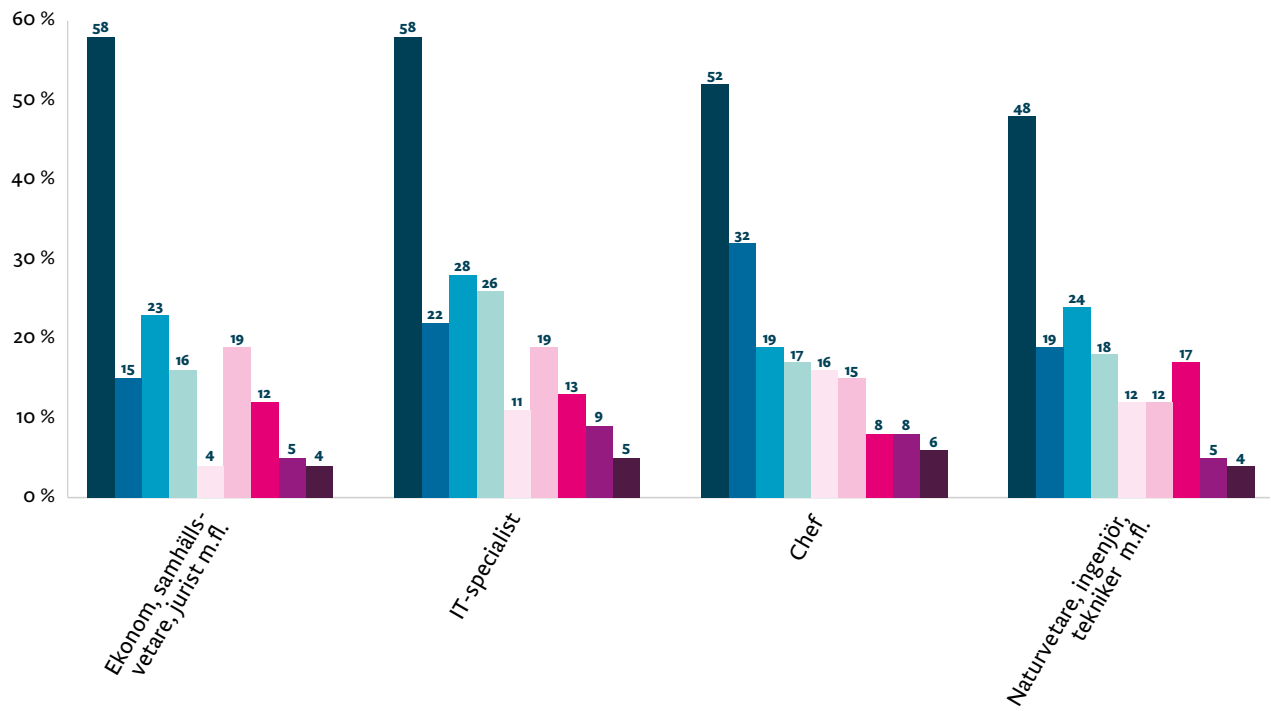
Det finns vissa skillnader relaterade till yrke bakom motiven att lämna arbetslivet före riktåldern. Chefer, IT-specialister, naturvetare och tekniker samt ekonomer och samhällsvetare anger i större utsträckning än andra yrkesgrupper den ekonomiska möjligheten som en anledning till att de planerar att lämna arbetslivet före riktåldern. Tjänstemän i kontaktyrken, exempelvis sjuksköterskor, socialtjänstemän eller lärare anger oftare arbetsbelastningen och arbetsmiljön i övrigt som orsaker och mer sällan den ekonomiska möjligheten.

Det ska dock framhållas att arbetsmiljön och arbetsbelastningen är av betydelse för beslutet att lämna tidigare för alla kategorier tjänstemän. Exempelvis är det 32 procent av cheferna, 22 procent av IT-specialisterna och 19 procent av naturvetare och tekniker som uppger att arbetsbelastningen gör att de planerar att lämna arbetslivet tidigare än vid riktåldern.

Arbetsmiljöundersökningen 2021 visar också att vissa kvinnodominerade yrkesgrupper är mer drabbade av hög arbetsbelastning och brister i arbetsmiljön, liksom de som inte i någon utsträckning kan arbeta hemifrån. Inom verksamheterna "Vård, omsorg och sociala tjänster" och "Utbildning" har drygt 3 av 10 ett i hög grad psykiskt ansträngande arbete.

Arbetsmiljön och arbetsbelastningen är av betydelse för beslutet att lämna tidigare för alla kategorier tjänstemän.

DIAGRAM 5A OCH 5B. ORSAKER TILL ATT GÅ I PENSION FÖRE RIKTÅLDERN, UPPDELAT PÅ YRKE.



- Ekonomiskt möjligt
- För hög arbetsbelastning
- Annat
- Hälsoskäl
- Arbetsmiljöskäl (fysisk och psykosocial arbetsmiljö)
- Min familjesituation
- Arbetstiden
- Arbetsuppgifterna
- Attityden mot äldre på arbetsplatsen

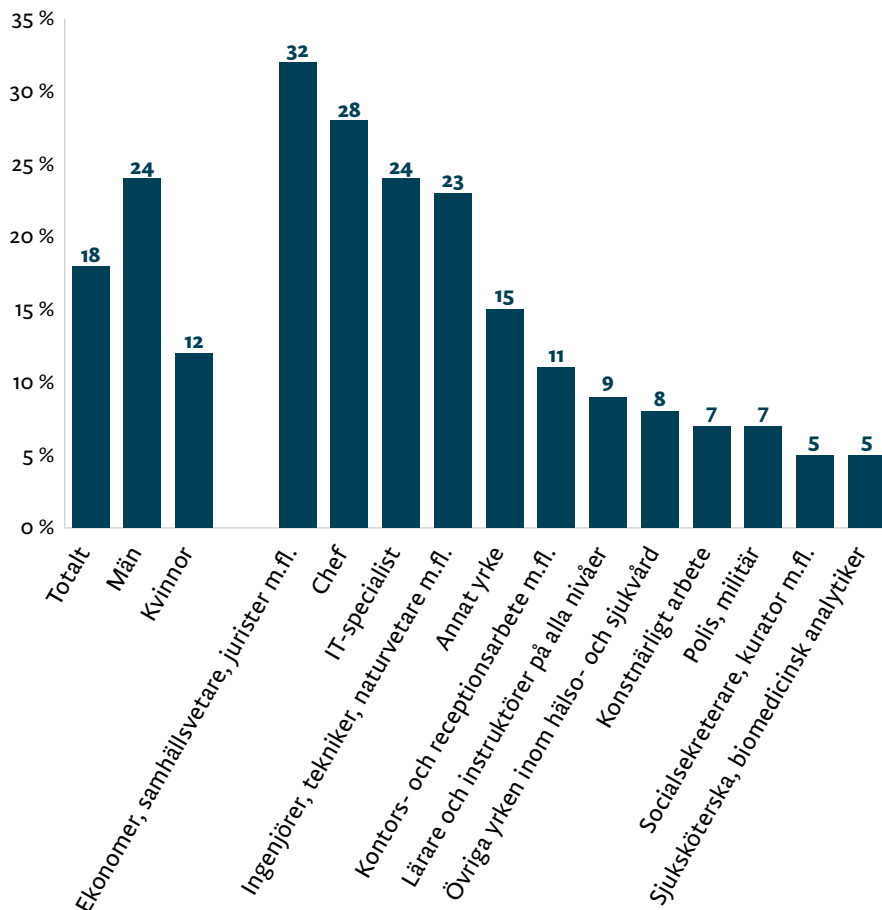
Respondenterna har kunnat välja flera svarsalternativ.

Ekonomiska möjligheter är sällan ensam orsak

I undersökningen var det möjligt att ange flera anledningar till att man planerar att lämna arbetslivet före riktåldern. Det finns därför anledning att undersöka hur många som planerar att lämna tidigare enbart för att deras ekonomi tillåter det. Av de 39 procent som angett ekonomi som orsak är det enbart 18 procent (12 procent av kvinnorna och 24 procent av männen) som uppgett detta som enda skäl. Flertalet av de som har ekonomiska möjligheter har andra skäl att lämna, såsom arbetsbelastning, arbetsmiljö och den egna hälsan. Samtidigt finns också grupper av tjänstemän för vilka arbetsmiljörelaterade orsaker motiverar att man går i pension tidigare, men där bristande ekonomiska möjligheter gör det svårare.

Även här syns skillnaden mellan olika kategorier tjänstemän beroende på om man i arbetet har frekventa kontakter med exempelvis elever, patienter och klienter. För tjänstemännen i kontaktyrken har ekonomiska möjligheter en relativt liten betydelse för valet att gå i pension före riktåldern.

DIAGRAM 6. ANDEL TJÄNSTEMÄN SOM PLANERAR ATT GÅ I PENSION FÖRE RIKTÅLDERN ENBART FÖR ATT DET ÄR EKONOMISKT MÖJLIGT.



Uppdelat på män och kvinnor samt yrkesgrupper.



Besvär till följd av arbetet

Som tidigare påpekats finns ett samband mellan ohälsa i arbetslivet och hög arbetsbelastning, stress och brist på resurser. I undersökningen av arbetsorsakade besvär mäts besvär man haft under de senaste 12 månaderna. Besvären kan ha orsakats av förhållanden i nuvarande eller tidigare arbete, på samma eller någon tidigare arbetsplats.

En för hög arbetsbelastning är den vanligaste orsaken till arbetsorsakade besvär som inte är olycksrelaterade⁴. Det gäller oavsett kön, ålder eller sektor. Hos två tredjedelar av de sysselsatta med besvär, orsakas besvären av hög arbetsbelastning.

Arbetsorsakade fysiska och psykiska besvär är totalt sett vanligare bland kvinnor, 28 procent, än bland män, 18 procent. Inom ett antal tjänstemannayrken är det en påfallande hög andel sysselsatta som är drabbade, till exempel förskollärare, grundskollärare, sjuksköterskor, socialsekreterare och kuratorer.

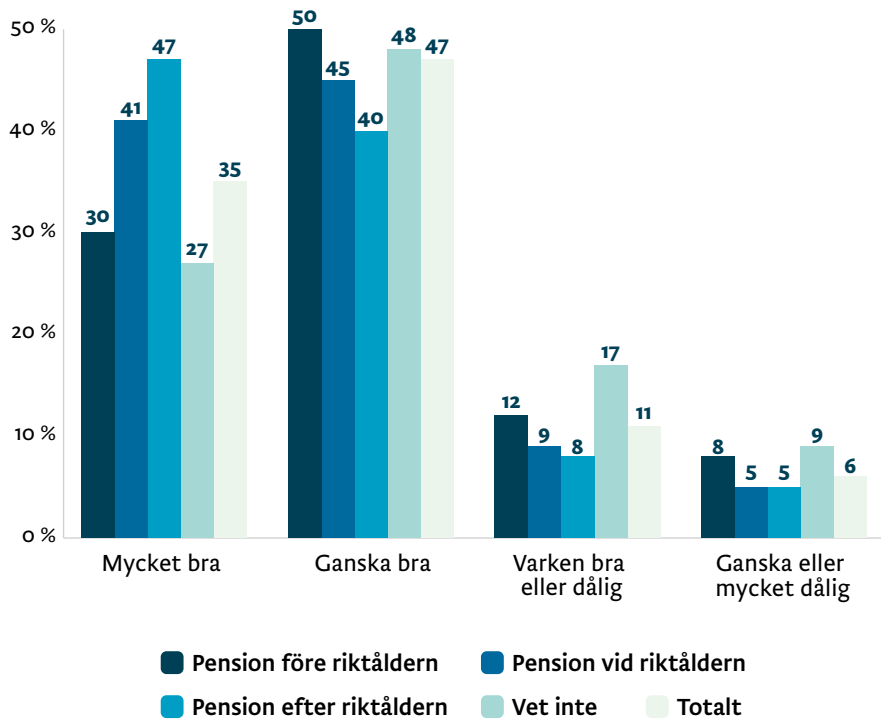
Trivsel i arbetet inte avgörande faktor

TCO:s undersökning visar att flertalet tjänstemän, 82 procent, trivs åtminstone ganska bra på arbetet. En dryg tredjedel, 35 procent trivs till och med mycket bra. Det finns en viss variation, dels beroende på yrke och sektor, dels mellan kvinnor och män. Lägst andel som trivs mycket bra återfinns bland kommunanställda kvinnor och regionanställda män. Högst andel återfinns bland egenföretagare. Men variationen är relativt liten, särskilt när man även räknar in dem som svarat ”ganska bra”.

Även vid en jämförelse av trivsel och arbetssituation utifrån när tjänstemännen tänkt sig gå i pension framträder likheterna snarare än skillnaderna. Andelen som trivs mycket eller ganska bra är mellan 75 och närmare 90 procent i alla kategorierna. Även bland personer som tänkt gå före riktåldern är trivselnivån relativt hög, ungefär 80 procent har svarat att de trivs mycket eller ganska bra.

⁴ Undersökningen av arbetsorsakade besvär 2022. Arbetsmiljöverket 2023. Besvär, som inte är en följd av olyckshändelse i arbetet, står för 80 procent av samtliga rapporterade besvär. År 2022 är närmare en fjärdedel (22 procent) av det totala antalet sysselsatta drabbade av besvär som inte är olycksrelaterade.

DIAGRAM 7. TRIVSEL I ARBETET, UPPDELAT PÅ TIDPUNKT FÖR PLANERAD PENSION.



Resultaten avseende trivsel har en viss motsvarighet i resultaten i Arbetsmiljöverkets undersökningar där frågor ställts om man är nöjd med arbetet och om arbetet är meningsfullt, intressant och stimulerande. Sammantaget tyder resultaten i dessa frågor på en hög grad av trivsel och engagemang i arbetet.

Men det hjälper inte mycket om det finns brister i arbetsmiljön och arbetsbelastningen blir för hög. Det är välkänt att hög arbetsbelastning och anspänt arbete orsakar arbetsrelaterade besvär som i förlängningen innebär hälsorisker. Detta även om engagemang och trivsel präglar arbetet, en så kallad "honungsfälla", där motivation och hög arbetsbelastning driver arbetstagare mot gränslöshet och utmattning.

Bra för äldre arbetskraft – bra för alla

Enligt Mynaks rapport [Senior arbetskraft](#) är många av de åtgärder som gynnar äldre också de som karaktäriserar god arbetsmiljö för alla. Till exempel:

- Balans mellan krav och kontroll i arbetet. Möjlighet till återhämtning.
- Bra fysisk arbetsmiljö – ergonomi och hjälpmedel och stöd vid införande av ny teknik och digitalisering.
- Belöning, bekräftelse och uppskattning från arbetsgivaren.
- Att ens kunskaper och erfarenheter tas tillvara, att få kompetensutveckling och vara med i nya projekt och utmaningar fast det inte är långt kvar till pension
- Anställningstrygghet. Äldre medarbetare har ofta svårare att få nytt jobb.

Diskussion och slutsatser

Det finns en skillnad mellan politikernas ambitioner gällande pensionsålder och hur människor faktiskt agerar. Stora grupper bedömer att de inte kan eller vill arbeta till riktåldern. TCO:s undersökning visar att 52 procent av tjänstemännen planerar att sluta tidigare, trots att de trivs relativt bra på jobbet. Om inte detta glapp täpps igen kommer det få stora konsekvenser för samhället. Bristen på kompetens i såväl offentlig som privat sektor kommer bli stor framöver om stora grupper av yrkesarbetande går i pension tidigare än vad beslutsfattare vill styra mot.

TCO:s undersökning visar att det finns hinder för att människor ska kunna leva upp till förväntningarna om en ökad pensionsålder. Orsakerna till att förlänga arbetslivet kan verka både rimliga och logiska i teorin men har visat sig vara svåra att genomföra i praktiken.

” Orsakerna till att förlänga arbetslivet kan verka både rimliga och logiska i teorin men har visat sig vara svåra att genomföra i praktiken.

Den individuella planeringen för pensionsavgång är en långsiktig process, som påverkas av normer i det samhälle man växer upp i, av personliga faktorer och av faktorer relaterade till omgivningen. Trots de höjningar av riktåldern som är beslutade så ses inte jobb efter 65 år som ett naturligt val. Det är något som inte minst politiken behöver förhålla sig till.

Resultaten av såväl TCO:s som Arbetsmiljöverkets undersökningar visar att tjänstemännen i regel trivs relativt bra och tycker att arbetet är intressant, stimulerande och meningsfullt. De känner sig också behövda på sin arbetsplats. Men det hjälper inte mycket om det finns brister i arbetsmiljön. Många har ett arbetsliv bakom sig med fysiska och psykiska påfrestningar. För många tjänstemännen handlar det om en alltför stressig och påfrestande arbetssituation, där möjligheterna till vila och återhämtning är alltför begränsade. Det är välkänt att hög arbetsbelastning och anspänt arbete orsakar arbetsrelaterade besvär som i förlängningen innebär hälsorisker. Särskild drabbade är anställda i kontaktyrken i kommuner och regioner. Dessa yrken är i övervägande utsträckning kvinnodominerade.

Arbetsmiljön har en avgörande betydelse för möjligheterna att förverkliga ett arbetsliv i linje med de nya riktåldrarna för pension. Den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön måste vara hållbar under hela arbetslivet. Det räcker inte med att göra anpassningar under de sista åren före pensionering, även om sådana åtgärder också förefaller vara mycket viktiga för förutsättningarna att orka och vara motiverad att arbeta fram till riktåldern.

Arbetsmiljön är inte jämställd

Det är viktigt med ett jämställdhetsperspektiv i analysen av arbetsmiljön. Arbetsmarknaden är könsuppdelad, vilket innebär att kvinnor och män generellt arbetar i olika sektorer och verksamheter. Det medför att kvinnor och män har delvis olika förutsättningar och utsätts för olika arbetsmiljömässiga påfrestningar. Kvinnor löper större risk att drabbas av belastningsskador, som problem med smärta i rygg, nacke, axlar och armar, under arbetslivet. De arbetar i högre grad än män med ensidiga och repetitiva arbetsuppgifter eller med personförflyttningar. Kvinnor arbetar i högre grad med möten och kontakter med människor, vilket ofta innebär en psykisk påfrestning. Hälsotillståndet nära pensionsåldern påverkas av hur man har haft det på jobbet under hela arbetslivet. För att möjliggöra ett längre arbetsliv, så måste risker och brister i typiskt sett både mans- och kvinnodominerade verksamheter synliggöras och åtgärdas.

Ålderism kan bidra till inläsningseffekter

Ålderism och åldersdiskriminering är en företeelse i arbetslivet och i samhället i stort. Det handlar om att människor bedöms, behandlas eller diskrimineras på grund av ålder. I arbetslivet kan ålderism innebära att äldre personer missgynnas när det handlar om anställning, utvecklings- möjligheter eller kompetensutveckling. Det kan också handla om attityder och beteenden på arbetsplatsen som gör att äldre arbetstagare känner att de inte är önskade och borde gå i pension tidigare än de egentligen vill.

Denna undersökning har inte visat att uttryck för ålderism är ett allvarligt problem på arbetsplatserna. Däremot visar andra studier⁵ att det kan vara svårare att byta jobb som äldre, vilket kan bidra till inläsningseffekter. Detta kan bidra till en upplevelse av att det inte går att lämna en arbetsplats med dålig arbetsmiljö.

Arbetsmiljön har en avgörande betydelse för möjligheterna att förverkliga ett arbetsliv i linje med de nya riktåldrarna för pension.

Beslutsfattare behöver agera för bättre arbetsmiljö

Att höja riktåldrarna för pension är en logisk och nödvändig politisk reform när livslängden ökar. Men reformen får inte avsedd effekt om människor bedömer att de inte kan eller vill arbeta längre upp i åren. Detta får allvarliga konsekvenser för tillgången på arbetskraft i välfärden och resten av arbetsmarknaden. Det hotar pensionssystemets funktionssätt och den egna pensionen kommer att vara låg för stora grupper.

Frågan måste hanteras, ovillkorligen och akut. Arbetsmiljön måste bli bättre på landets arbetsplatser och det gäller särskilt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det måste finnas en rimlig balans mellan krav och kontroll⁶ i arbetet. På arbetsplatsnivå måste kraven i arbetet stå i proportion till resurser i form av bemanning, rätt kompetens, bra teknisk utrustning och möjligheter till återhämtning.

5 Attityder ett hinder för äldre på jobbet - Arbetsliv (prevent.se)

6 Krav-kontrollmodellen (Karasek/Theorell 1990) definierar fyra typer av jobb beroende på graden av krav och egen kontroll:

- anspänt jobb – hög anspänning, höga krav och låg kontroll
- avspänt jobb – låg anspänning, låga krav och hög kontroll
- passivt jobb – låga krav och låg kontroll
- aktivt jobb – höga krav och hög grad av kontroll.

På samhällsnivå måste balans mellan krav och kontroll upprätthållas bland annat genom att välfärden är tillräckligt finansierad samt är effektivt styrd och organiserad. Arbetsmarknaden behöver ha tillgång till arbetskraft som är tillräckligt stor och har rätt kompetens.

För att främja ett hållbart arbetsliv vill TCO att arbetsgivare:

- Erbjuder flexibilitet i arbetslivet. Medarbetare ska kunna få en anpassad arbetssituation så långt det är möjligt efter sina förutsättningar och önskemål, särskilt mot slutet av arbetslivet.
- Säkerställer kontinuerligt lärande under hela arbetslivet genom kompetensutveckling och bra möjligheter till omställning.
- Följer arbetsmiljöreglerna. Det är nödvändigt att arbetsmiljöarbetet bedrivs kompetent, systematiskt och ledningsstyrt. Arbetsmiljöarbetet behöver också ges tillräckliga resurser.
- Värnar skyddsombuden i arbetsmiljöarbetet och samverkar med arbetstagarernas representanter.
- Ansvarar för att minska och korta sjukskrivningarna, bland annat genom en effektiv sjukskrivningsprocess och konkreta rehabiliteringsåtgärder.
- Motverkar stereotyperna föreställningar om ålder och diskriminering.
- Förbättrar jämställdheten i arbetslivet så att kvinnor och män har samma möjligheter till en bra arbetsmiljö.

För att främja ett hållbart arbetsliv vill TCO att regering och riksdag:

- Ökar statens finansiering av välfärden. Avsätter mer resurser till välfärden. Behoven är redan nu akuta och en åldrande befolkning leder till ökade krav.
- Ger kommuner och regioner ekonomiska besked som sträcker sig över flera år. Långsiktiga planeringsförutsättningar och mer generella statsbidrag behövs för att skapa rimliga arbetsvillkor. Det är nödvändigt för att klara kompetensförsörjningen.
- Satsar på kompetensförsörjning. Det måste finnas bättre möjligheter till utbildning, omställning och vidareutbildning under hela arbetslivet.
- Behåller förändringarna i sjukförsäkringen som infördes i mars 2021.



Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 12 fackförbund med över 1,2 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, landsting, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer och journalister till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se

Tco

Tjänstemännens centralorganisation
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm
Tel 08-782 91 00, tco.se

