

ARBETETS MUSEUM

ARBETSLIVSKONFERENSEN 19-20 NOV 2015

HÅLLBART ARBETSLIV FÖR YNGRE OCH ÄLDRE

Kan ett längre arbetsliv, hälsa och välbefinnande förenas över hela arbetsmarknaden?

Maria Albin, professor vid Centrum för arbets- och miljömedicin, Stockholms läns landsting och Enheten för arbetshälsa vid Institutet för miljömedicin, Karolinska Institutet

Den demografiska förändringen förskjuter medelåldern i arbetskraften uppåt och ökar också pressen på välfärdsystemen, både finansiellt och vad gäller personalförsörjning för ökade vårdbehov. I Sverige, liksom i ett stort antal andra länder, förändras pensionssystemen så att fler arbetade år krävs för att nå upp till samma ersättningsnivå som tidigare. Samtidigt minskar också möjligheten till att lämna arbetsmarknaden med sjukersättning.

Mycket talar för att både individ och samhälle vinner på ett längre arbetsliv, men om det gäller oavsett yrkesgrupp är omtvistat: i internationella studier ökade självrapporterad hälsa efter pensionen för flertalet - utom för de med de allra bästa arbetsvillkoren. Risken att i förtid behöva lämna arbetslivet är starkt kopplat till fysiskt belastande arbete (särskilt kopplat till otillräcklig tid för återhämtning) och till kombinationen av höga krav och låg kontroll i arbetslivet (job strain).

Förutsättningarna att klara arbetets krav är också starkt kopplat till hälsa. Den demografiska förändringen är i grunden positiv, eftersom en förbättrad folkhälsa inte bara förlängt livet utan också ökat de friska åren. Eftersom vinsterna i hälsa varit större för dem med lång än kort utbildning har samtidigt heterogeniteten i hälsotillstånd ökat. Med ökande ålder ökar förekomsten av kronisk sjukdom och i 60-års ålder arbetar flertalet trots sjukdom. Svårigheter att återvända till arbetslivet efter längre sjukdom förefaller framförallt vara kopplad till fysiskt tungt arbete.

I våra studier av hälsorelaterad förlust av förväntad arbetslivslängd i olika yrkesgrupper ser vi uttalade skillnader mellan manuellt och icke-manuellt arbete med mycket likartade mönster för män och kvinnor. I fokusgrupper som vi genomfört framkommer att kontroll över arbetssituationen, flexibilitet, glädje över arbetet och balans mellan olika aktiviteter i livet är viktiga teman för de som fortfarande arbetar efter 67 års ålder. Bland chefer och arbetsledare ser man de äldre anställdas pålitlighet och avsaknad av oväntad frånvaro som tillgångar, men prioriterar gärna yngre vad gäller vidareutbildning och ställer sig frågande till hur man på

arbetsplatsnivå ska kunna hantera en äldre medarbetare som egentligen inte är motiverad eller orkar stanna kvar, men kanske måste av ekonomiska skäl.

Strävanden efter ett *förlängt* arbetsliv måste kombineras med tydliga samhällliga satsningar på att öka förutsättningarna att uppnå ett *fullt* arbetsliv. Den jobbpolarisering som sker på arbetsmarkanden med en tillväxt av arbeten med höga och låga krav på formell kompetens, och ett uttunnat mittsegment, innebär att arbetsvillkoren glider isär. Mycket tyder också på en glidning mot sämre arbetsvillkor i segmentet med låga kompetenskrav. Detta utmanar våra system för arbetsskydd och det är en angelägen forskningsfråga hur de ska kunna ställa om för att hantera denna ökande komplexitet, särskilt i ljuset av den europeiska agendan med regelförenkling.

När lämnar olika yrkesgrupper arbetslivet? En socioekonomisk befolkningsstudie

Roland Kadefors, docent vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet

Det svenska pensionssystemet är i förändring; vi uppmanas att arbeta i flera år om välfärden ska kunna upprätthållas. Det ska löna sig att jobba längre. Men finns det grupper som inte kommer att göra det?

Mål: Vi sökte svaret på frågorna "Om du fortsätter att arbeta i samma yrke från det att du är 35 år, hur många år kan du förväntas finnas kvar i arbetslivet fram till det år du fyller 65?" och "Vilken är sannolikheten att du fortfarande jobbar vid 65 års ålder?"

Metod: Utflöden från arbetslivet i olika yrken analyserades i den nationella sysselsättningsstatistiken, och omfattade dödsfall, sjukskrivning före sjukpension, och sjukpension. Alla som fanns med i den nationella lönestatistiken år 2006 ingick i det studerade materialet. Arbetar- och tjänstemannayrken identifierades med hjälp av en vid SCB utvecklad socioekonomisk översättningsnyckel.

Resultat: Skillnaderna i utträdesålder mellan yrken uppgick till mer än 4,5 år, för både män och kvinnor. Den socioekonomiska skillnaden var mycket tydlig. Sannolikheten att finnas kvar i arbete vid 65 understeg 40% i arbetaryrken men var över 60% i många tjänstemannayrken. Män och kvinnor lämnade arbetslivet vid samma ålder.

Kommentar: Jämfört med en liknande studie som vi gjorde 2006 har arbetslivet nu förlängts i nästan alla yrken, men den socioekonomiska skillnaden kvarstår. En trolig orsaksfaktor är de nya kriterierna för sjukpensionering; antalet beviljade sjukpensioner minskade med ca 70% mellan 2006 och 2011. I tidigare studier har kvinnor lämnat arbetslivet tidigare än män; den skillnaden är nu uttraderad.

Beslut att fortsätta arbeta eller gå i tidig pension

Kerstin Nilsson, fil dr. vid Arbets- och miljömedicin, Lunds universitet & Arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi, SLU.

Det övergripande syftet med denna studie var att undersöka och förstå pensionsbeslut bland individer som: i) lämnat arbetslivet före 65 års ålder; ii) arbetar efter 65 år i ett förlängt arbetsliv. Syftet var även att utifrån resultaten ta fram en modell angående beslut om utträdet ur arbetslivet.

Metod: Data insamlades genom semistrukturerade djupintervjuer. Urvalet bestod av 22 individer i åldern 63-71 (median 68 år).

Resultatet och konklusion: De intervjuade ansåg att de i sitt pensionsbeslut hade övervägt hur de skulle få till stånd bästa möjliga förhållanden utifrån olika förutsättningar i arbetslivet och i privatlivet.

Det gick tydligt att se ett mönster i deras beslutsfattande. I given ordning övervägde de:

1. sin hälsa och välbefinnande i förhållande till sin arbetssituation och hur deras hälsa kunde bli som pensionär
2. den egna ekonomin då de arbetade och om de gick i tidig ålderspension
3. om möjligheter till social inklusion och interaktion var bäst i arbetslivet eller i deras privatliv
4. om möjligheter till självförverkligande genom meningsfulla aktiviteter var bäst genom deras arbetsuppgifter eller genom fritidsaktiviteter

De äldre arbetstagare som *arbetade efter 65 år* upplevde att : deras funktionella åldrande och hälsosituation var god i förhållande till sin arbetssituation; upplevde att de var sedda, viktiga för andra och ingick i en social gemenskap i sitt arbetsliv; upplevde att deras arbetsuppgifter var meningsfulla, intressanta och stimulerande. De som hade *lämnat arbetslivet före 65 års ålder* beskrev att de hade bättre möjlighet att uppnå detta utanför arbetslivet och hade därför lämnat arbetslivet så snart deras ekonomiska situation tillät att de gick i pension.