

2024

Tco

A woman with long brown hair and black-rimmed glasses is looking down at a white mug she is holding with both hands. She is wearing a dark green sweater under a dark grey cardigan. The background shows a kitchen with white cabinets and a tiled backsplash.

Längre arbetsliv – och en bättre pension.

En förbättrad arbetsmiljö gynnar både individ och samhälle

Kontakt

TCO Lena Orpana
lena.orpana@tco.se

Förord

En stor grupp tjänstemän säger att de kommer lämna arbetslivet före riktåldern, men utan att de ekonomiska förutsättningarna skulle vara skäl till det. I denna andra del av TCO:s rapportserie om vägar till ett längre arbetsliv, fördjupar vi bilden av hur tjänstemännen ser på att arbeta till riktåldern. Tydligt är att många idag känner att arbetsmiljön inte håller för ett förlängt arbetsliv – och att den situationen i hög grad påverkar kvinnor i offentlig sektor. Vi hör det i våra samtal med tjänstemännen på Sveriges arbetsplatser, och vi ser det i statistiken. För många blir valet att lämna arbetslivet tidigt en konsekvens av tungt arbete och bristande arbetsmiljö.

Detta resulterar i ett mycket stort gap mellan politikens avsikt med höjda riktåldrar, och anställdas uppfattning om hur länge de kommer att orka och vilja arbeta före pensionering.

Många är fullt medvetna om de ekonomiska konsekvenserna, men ser ändå inget annat alternativ än att lämna arbetslivet. Flera av de som planerar att gå i pension före riktåldern av arbets- och/eller hälsoskäl tror inte att pensionen kommer att täcka levnadsomkostnaderna. Men alternativet – att stanna kvar i ett arbetsliv utan fungerande arbetsmiljö – ses ändå som värre.

Det är alarmerande, men det handlar inte bara om siffror. Det handlar om människors välbefinnande och om att vi ska kunna leva på vår pension efter ett långt yrkesliv. Frågan är såklart viktig för individen, men även samhällsekonomiskt – vi har inte råd att förlora kompetens i förtid, särskilt inte inom viktiga sektorer som vård, skola och omsorg.

Jag hoppas att denna rapport bidrar till en bredare diskussion om hur vi tillsammans kan skapa bättre förutsättningar för ett längre och mer hållbart arbetsliv. Arbetet med att förbättra arbetsmiljön måste tas på större allvar av arbetsgivarna. Möjligheter till kompetensutveckling, vidareutbildning och omställning måste prioriteras än mer av politiken. 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




Innehållsförteckning

FÖRORD	3
SAMMANFATTNING	6
INLEDNING	8
METOD	10
TJÄNSTEMÄNNEN SOM PLANERAR ATT LÄMNA ARBETSLIVET FÖRE RIKTÅLDERN	11
Ekonomiska möjligheter – inte för alla	11
Arbetsmiljörelaterade orsaker och hälsan väger tyngst	12
Kvinnor är överrepresenterade	13
Både yngre och äldre planerar att gå i förtid	13
Kvinnor i kommunal sektor är största gruppen	14
Kvinnor har högre utbildningsnivå	14
Högst andel högskoleutbildade i regional sektor	16
De som lämnar i förtid av arbetsmiljö- och/eller hälsoskäl har lägre inkomst	18
Majoriteten arbetar heltid	19
Tjänstemän som planerar att gå i förtid räknar med lägre kompensationsgrad	20
Fler kvinnor än män tror inte att pensionen kommer att räcka	21
Tjänstemännens planer för att täcka sina kostnader efter pension	23
Längre arbetsliv, högre pension	24
Andra undersökningar bekräftar	24
DISKUSSION OCH SLUTSATSER	26
Tufft i arbetslivet – tufft att leva på pensionen	26
Arbetsmiljön har en nyckelroll	27
Arbetsmiljöarbetet behöver jämställdhetsperspektiv	28
Ledningen har en avgörande roll	28
Svårare att klara kompetensförsörjningen	29
TCO:s förslag	29

Sammanfattning

Rapporten är den andra delen i en serie som diskuterar tjänstemännens förväntningar på pensionen samt möjligheter och önskemål att förlänga arbetslivet. Denna del fokuserar på tjänstemän i åldern 50–67 år som planerar att gå i pension före riktåldern av arbets- och/eller hälsoskäl. Resultaten visar att en dålig arbetsmiljö och hög arbetsbelastning är vanliga skäl till att tjänstemän planerar att gå i pension tidigare. Den här gruppen omfattar cirka 180 000 personer, varav 67 000 män och 113 000 kvinnor.

 **Dålig arbetsmiljö och hög arbetsbelastning är vanliga skäl till att tjänstemän planerar att gå i pension tidigare.**

Kvinnor är överrepresenterade i yrken med bristfällig arbetsmiljö, såsom vård, skola och omsorg och även överrepresenterade bland de tjänstemän som på grund av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet tidigare. Majoriteten av de här kvinnorna har en eftergymnasial utbildning på minst tre år och många av dem arbetar i offentlig sektor.

Runt hälften, 52 procent av kvinnorna och 42 procent av männen, som av arbets- och hälsoskäl planerar tidig pension, är bekymrade över sin framtida levnadsstandard som pensionärer. Nästan lika många, 44 procent av kvinnorna och 30 procent av männen tror inte att pensionen kommer att täcka deras levnadsomkostnader. Ungefär 26 procent av kvinnorna och 8 procent av männen, förlitar sig på ekonomiskt stöd från sin partner.

Att en så hög andel välutbildade kvinnor planerar att lämna arbetslivet tidigare än riktåldern på grund av orsaker som har med arbetet och/eller den egna hälsan att göra, får både individrelaterade och samhällsliga konsekvenser. Individerna får en lägre avkastning på sin investering i utbildning och de får livsvarigt lägre pension än de skulle ha fått om de kunnat arbeta till riktåldern. Varje år som arbetslivet förlängs kan öka pensionen med 7–8 procent. För samhället innebär det en förlust av kompetent arbetskraft när välutbildade personer med lång erfarenhet väljer att gå i pension tidigt. Inom vissa branscher, exempelvis inom offentlig sektor, blir det svårt att klara kompetensförsörjningen.

Om de 180 000 tjänstemännen som av arbets- och/eller hälsorelaterade skäl planerar att gå i pension före riktåldern, skulle kunna arbeta i sin nuvarande omfattning ytterligare ett år, skulle det medföra **ett arbetskraftstillskott på ungefär 150 000 helårs- och heltidstjänster under den närmaste 10–15 års-perioden.**



För att fler ska kunna, orka och vilja arbeta längre föreslår TCO flera åtgärder:

- Förbättra arbetsmiljön, särskilt för yrken inom vård, skola och omsorg i offentlig sektor. Dessa yrken är i hög utsträckning kvinnodominerade.
- Goda möjligheter till kompetensutveckling och omställning genom hela arbetslivet är nödvändiga, om arbetslivet ska förlängas. Även en ökad flexibilitet gällande arbetstider bidrar till att fler kan, vill och orkar arbeta längre upp i åren.
- Åldersdiskriminering behöver motverkas, särskilt vid rekrytering. Annars riskerar nödvändig omställning att försvåras.
- För att höja den allmänna pensionen och göra det mer lönsamt att arbeta, behöver pensionsavgifterna och nivån på pensionsrätterna höjas. En höjning av avgiften från nuvarande 17,21 procent av inkomsten till 18,5 procent, som omfattar dagens och morgondagens pensionärer, skulle höja pensionen ungefär 7 procent.

Inledning



Denna rapport är en uppföljning av rapporten *Hälften går i förtid – Så ser tjänstemännen på att arbeta till riktåldern*

Denna rapport är en uppföljning av rapporten *Hälften går i förtid – Så ser tjänstemännen på att arbeta till riktåldern* och en del av en rapportserie som diskuterar tjänstemännens förväntningar på pensionen samt möjligheter och önskemål att förlänga arbetslivet. Fokus ligger på den kategori tjänstemän som planerar att lämna arbetslivet före riktåldern¹ och där ekonomin inte är en viktig orsak. Det behöver inte innebära att de saknar ekonomiska förutsättningar att gå i pension, utan snarare att det finns andra skäl än ekonomin som väger tyngre för pensionsbeslutet. Syftet är att fördjupa analysen av hur upplevda brister i arbetsmiljön och hälsoskäl påverkar pensionsbeslutet och vilka konsekvenser en tidig pensionering får för den framtida pensionen. Vi belyser frågeställningarna med utgångspunkt från ett jämställdhetsperspektiv: att kvinnor och män ska ha likvärdiga förutsättningar till en trygg, säker och utvecklande arbetsmiljö och en pension som går att försörja sig på, utan att vara beroende av exempelvis en partner eller andra anhöriga.

Många tjänstemän i åldrarna 50–67 år planerar att gå i pension före riktåldern, trots att konsekvensen för många blir en alltför låg pension. De främsta skälen är att arbetsmiljön uppfattas som bristfällig och hälsoproblem som ofta är kopplade till arbetet. Kvinnor är överrepresenterade, genom att de i hög utsträckning arbetar i verksamheter och yrken där det finns omfattande brister och risker i arbetsmiljön, bland annat i kontaktyrken inom vård, skola och omsorg². Kvinnor kan därför bli dubbelt drabbade. Dels av en dålig arbetsmiljö under sitt yrkesliv, vilket gör att många inte orkar jobba hela vägen till pension, dels av den tuffa ekonomiska situation som följer av att de går i pension tidigare.


Dessa slutsatser stöds av flera undersökningar, främst från Arbetsmiljöverket (AV) och dess vitbok som togs fram år 2017 som avslutning på regeringsuppdraget *Kvinnors arbetsmiljö*^{3,4}.

Närmare hälften av tjänstemännen, som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att gå i pension före riktåldern, är ganska- eller mycket bekymrade över hur levnadsstandarden kommer att bli efter pensionen. Andelen är högre bland kvinnorna än bland männen.

- 1 Riktåldern för pension: vid riktåldern betalas garantipension, inkomstpensionstillägg och bostadstillägg ut. Skatten på pension är något lägre vid riktåldern än åren innan. Åren 2024 och 2025 är riktåldern 66 år och uppnås av personer födda 1958 respektive 1959. Åren 2026-2030 är riktåldern fastställd till 67 år. Utvecklingen av riktåldern är från och med år 2026 knuten till utvecklingen av förväntad livslängd. Riktåldern ska fastställas årligen och sex år innan den aktuella riktåldern tillämpas
- 2 Resultaten av TCOs undersökning visar på att det bland tjänstemännen som på grund av arbets- och eller hälsoskäl vill gå i pension före riktåldern, finns en hög representation av kvinnor med längre eftergymnasial utbildning. Flertalet av dem arbetar i kontaktyrken inom vård, skola eller omsorg i kommunal eller regional sektor.
- 3 Rapport 2017:6 En vitbok om kvinnors arbetsmiljö, Arbetsmiljöverket
- 4 Från 2011 till 2016 arbetade man i projekt med bland andra forskare för att skapa förutsättningar för att förebygga ohälsa och förtida utträde från arbetsmarknaden i kvinnodominerat arbete

Om dessa personer orkar och vill arbeta ett år längre än planerat, så skulle det betyda ett arbetskraftstillskott motsvarande sammanlagt ungefär 150 000 heltids- och helårsarbetande under de kommande 10–15 åren. Inom flera sektorer och yrkesområden kan då en situation med brist på arbetskraft kan mildras. För individerna skulle det betyda högre pension och att de får en bättre avkastning på sin utbildning.

Med ett offensivt och systematiskt arbetsmiljöarbete kan risker och brister förebyggas eller hanteras, så att arbetsmiljön är hälsosam och att arbetstagna uppfattar arbetsituationen som tillräckligt bra. Alternativet är att arbetstagna drar slutsatsen att det inte finns några alternativ till att sluta arbeta i förtid. Det skapar problem såväl för arbetstagna i form av lägre pension, som för verksamheter att klara kompetensförsörjningen



Om de personer som planerar att gå i pension före riktåldern skulle orka och vilja arbeta **ett år längre än planerat**, så skulle det betyda ett arbetskraftstillskott motsvarande sammanlagt ungefär **150 000 heltids- och helårsarbetande under de kommande 10–15 åren.**

Metod

Rapporten bygger på en undersökning⁵ riktad till tjänstemän i ålder 50–67 år som SCB genomfört på uppdrag av TCO våren 2023. Undersökningen, som genomfördes som en post- och webbenkät innehåller frågor om hur man ser på sin arbetssituation, när man tänker sig gå i pension och förväntningar på ekonomin som pensionär.

I rapporten *Hälften går i förtid – Så ser tjänstemännen på att arbeta till riktåldern* redovisade vi att fler än hälften, 52 procent eller drygt 450 000 personer, tänker sig att lämna arbetslivet före riktåldern. Andelarna är lika höga bland kvinnor och män, men något högre i den yngre åldersgruppen, 50–59 år, än bland de äldre, 60–67 år.

På frågan om varför man planerar att gå i förtid, finns det möjlighet att ange flera svarsalternativ, såsom hög arbetsbelastning, hälsoskäl, brister i arbetsmiljön, arbetstider, attityden mot äldre på arbetsplatsen samt om man har ekonomiska möjligheter att gå i pension före riktåldern.

Den här rapporten handlar om den kategori tjänstemän som planerar att lämna arbetslivet före riktåldern och inte har angett ekonomisk möjlighet som skäl. Personernas svar på frågan behöver inte innebära att de inte har råd, utan snarare att det finns andra orsaker än ekonomin som har större betydelse för pensionsbeslutet.

⁵ Undersökningen är genomförd som en urvalsundersökning, där populationen utgörs av sysselsatta tjänstemän i ålder 50–67 år. Urvalet omfattar 10 000 respondenter. Svarsfrekvensen uppgick till 56 procent och respondenternas svar är uppräknade samt kalibrerade med hänsyn till bortfallet, vilket gör resultaten relevanta för populationen tjänstemän i aktuell åldersgrupp, sammanlagt drygt 875 000 personer.

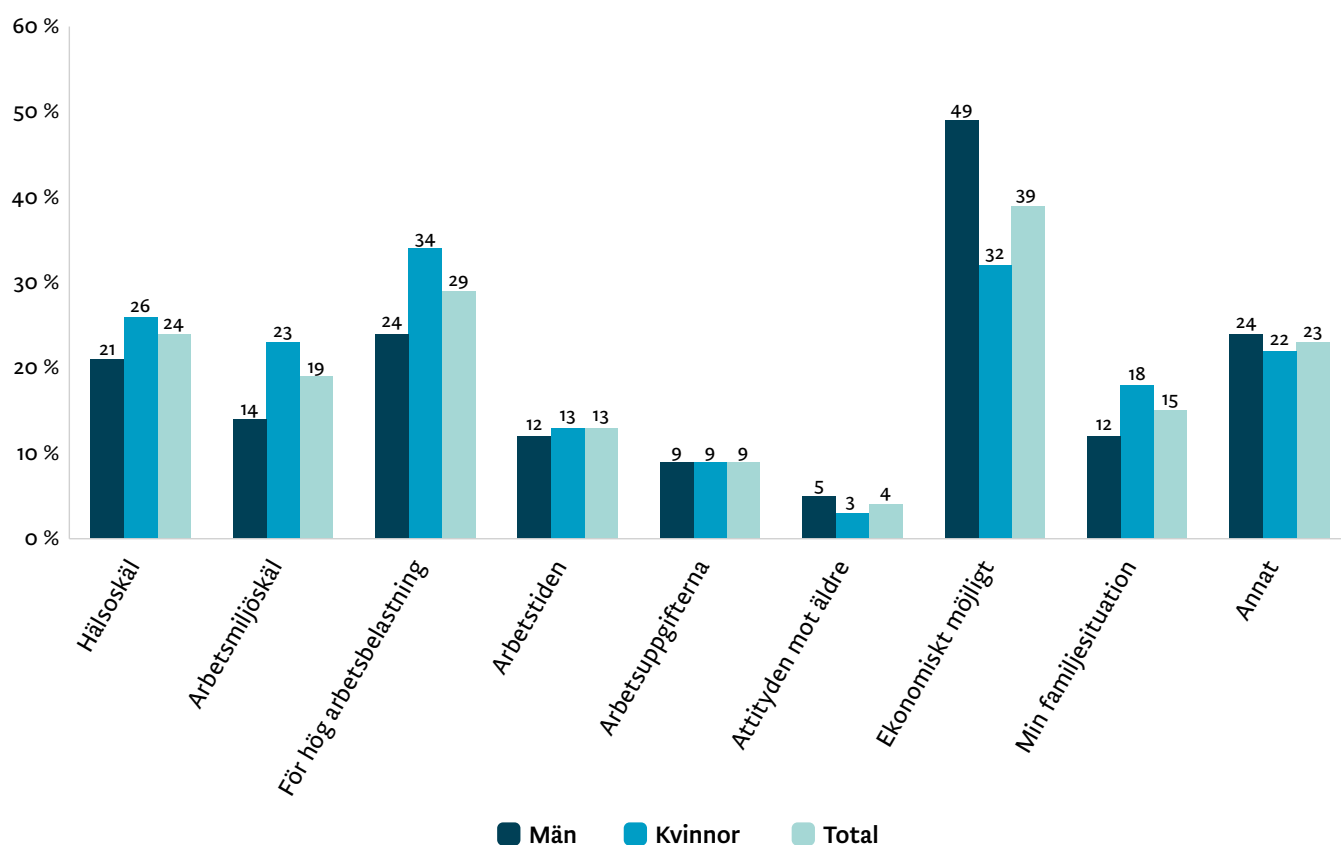
Tjänstemännen som planerar att lämna arbetslivet före riktåldern

Ekonomiska möjligheter – inte för alla

Att fyra av tio av de tjänstemän som planerar att lämna arbetslivet före riktåldern, anger ekonomiska möjligheter som ett av motiven, kan uppfattas som att en hög andel blivande pensionärer har mycket god ekonomi. Men som vi har kunnat visa är det betydligt mer sällan som ekonomiska möjligheter är ensam orsak till att man lämnar tidigare.

Samtidigt är det också en majoritet, sex av tio, som inte uttryckligen har angett att de har råd att lämna tidigt, utan enbart svarat andra alternativ.

DIAGRAM 1. Orsaker till att tjänstemän planerar lämna arbetslivet före riktåldern.



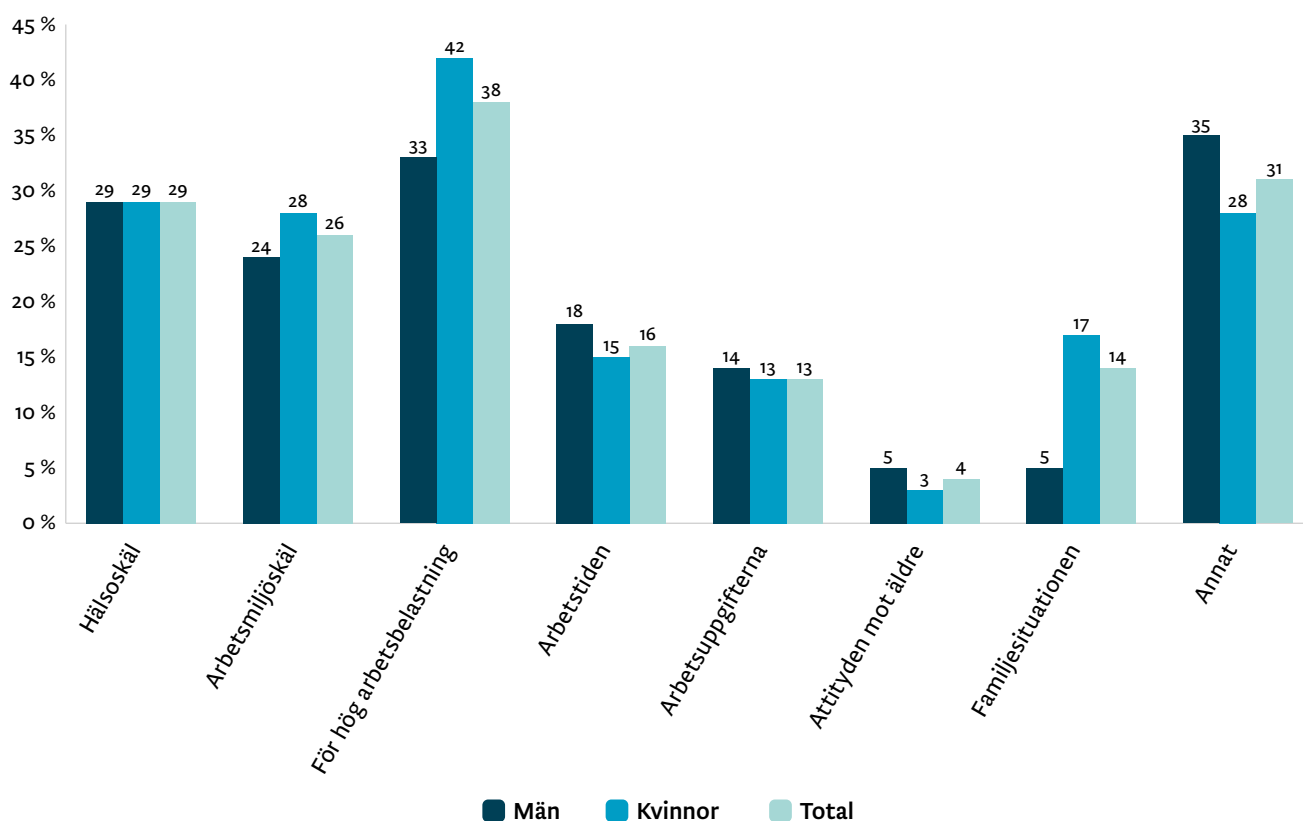
I denna rapport studerar vi fördjupat den kategori tjänstemän som tänker sig att lämna arbetslivet före riktåldern, men som inte uttryckligen angett att de har ekonomiska möjligheter till detta. Totalt är det 263 000 tjänstemän som angett andra orsaker, men inte just "Ekonomiskt möjligt" på den frågan.

Arbetsmiljörelaterade orsaker och hälsan väger tyngst

Bland orsakerna till att lämna arbetslivet tidigare än riktåldern märks framför allt hög arbetsbelastning. Drygt fyra av tio kvinnor och en tredjedel av männen anger det som orsak. Andra viktiga orsaker, för både kvinnor och män, är generella arbetsmiljöskäl, arbetstiden och arbetsuppgifterna. En relativt hög andel – högre andel män än kvinnor – anger ”Annat” och en högre andel kvinnor än män anger familjesituationen som skäl att gå i pension tidigare. Undersökningen visar också att stereotyper till äldre i arbetslivet i viss mån kan utgöra hinder för att fortsätta arbeta, men i mindre utsträckning jämfört med andra arbetsmiljörelaterade faktorer.

I den grupp om 263 000 personer som vi undersöker är det 34 procent av männen och 30 procent av kvinnorna som svarat familjeskäl och/eller annan orsak för att planera tidigt pensionsuttag, utan att också ange arbets- och/eller hälsoskäl. Det är alltså en övervägande majoritet, 70 procent av kvinnorna och 66 procent av männen som anger arbets- och/eller hälsoskäl för att de planerar att lämna arbetslivet tidigare än riktåldern. Sammanlagt består gruppen av 180 000 individer.

DIAGRAM 2. Orsaker till att vilja lämna arbetslivet före riktåldern.



I den fortsatta framställningen är det den här kategorin som beskrivs: Män och kvinnor som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet före riktåldern, men inte uttryckligen angett att ekonomin påverkar beslutet. Gruppen består till 63 procent av kvinnor och till 37 procent av män, sammanlagt 180 000 personer i ålder 50–67 år.

Tabell 1. Personer som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet före riktåldern.

Planerar att gå i pension före riktåldern utan att ha angett att det skulle vara ekonomiskt möjligt.
Har angett arbets- och eller hälsoskäl.

	Andel	Antal
Män	37	66 600
Kvinnor	63	113 400
Totalt	100	180 000

Kvinnor är överrepresenterade

Bland tjänstemännen i åldern 50–67 år är 54 procent kvinnor och 46 procent män. Kvinnor är alltså redan i ursprungspopulationen något överrepresenterade. Bland dem som tänker sig lämna arbetslivet före riktåldern, är andelarna marginellt förändrade, 56 procent kvinnor och 44 procent män.

När vi sedan räknar bort den andel tjänstemän som uttryckligen angett ekonomiska möjligheter som motiv att gå i pension, är det en något högre andel män som räknas bort. Gruppen som blir kvar består till 61 procent av kvinnor och till 39 procent av män. Överrepresentationen av kvinnor har ökat något.

I den grupp som angett arbets- och/eller hälsoskäl som motiv att gå i pension tidigare och där de som enbart angett familjeskäl eller andra skäl räknats bort, är andelen kvinnor ytterligare något högre, 63 procent, samtidigt som andelen män är något lägre, 37 procent.

Både yngre och äldre planerar att gå i förtid

Det är, jämfört med den ursprungliga undersökningspopulationen, en relativt jämn åldersfördelning⁶ bland tjänstemännen som planerar att av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet före riktåldern.

Att arbets- och/eller hälsoskäl är orsaker till att planera för tidig pension är jämnt fördelade bland åldersgrupper kan tyda på att de uppstår relativt tidigt i yrkeslivet och att individerna därför börjar planera för tidigare pensionering, när de fortfarande bör ha en stor del av arbetslivet framför sig.

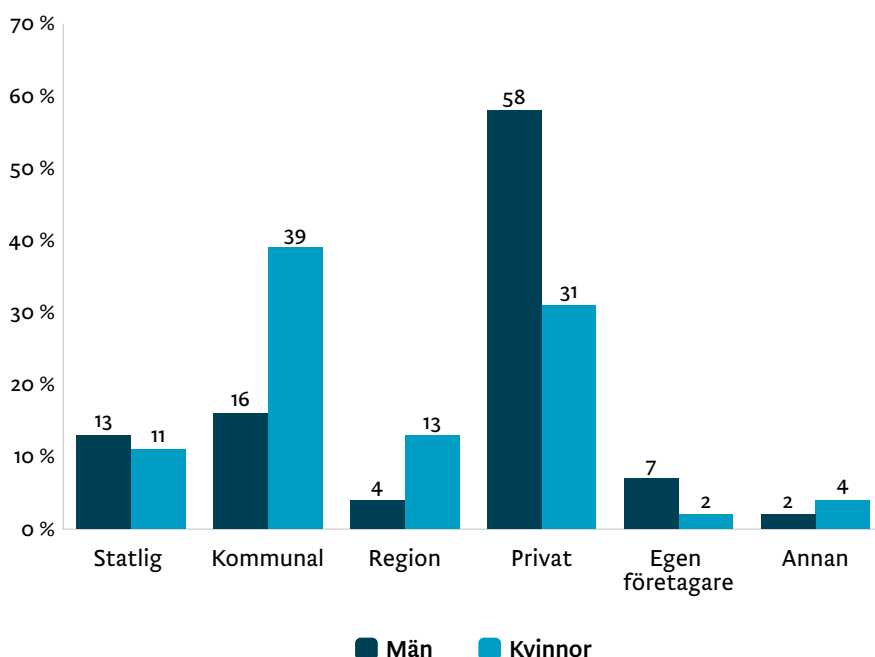
⁶ Totalt i populationen är 36 % av tjänstemännen i ålder 60-67 år och 64 % i ålder 50-59 år. I den undersökta gruppen är åldersfördelningen 33 % i ålder 60-67 år och 67 % i ålder 50-59 år.

Kvinnor i kommunal sektor är största gruppen

Av de kvinnor som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet före riktåldern, arbetar fyra av tio i kommunal sektor, tre av tio i privat sektor, drygt en av tio i regional sektor och ungefär en av tio i statlig sektor.

Av männen, som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet före riktåldern, arbetar närmare sex av tio i privat sektor. I kommunal sektor är motsvarande andel 16 procent, i statlig sektor 13 procent och i regionerna 4 procent.

DIAGRAM 3. Tjänstemän som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar lämna arbetslivet före riktåldern. Fördelning på sektorer samt kvinnor och män.



Kvinnor har högre utbildningsnivå

I den ursprungliga undersökningspopulationen, tjänstemän 50–67 år, är utbildningsnivån genomsnittligt något högre bland kvinnor än bland män. Andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning tre år eller längre⁷ är ungefär 63 procent, att jämföra med 47 procent bland männen.

I den nu undersökta kategorin, tjänstemän som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet i förtid, är den genomsnittliga utbildningsnivån bland kvinnorna ytterligare något högre jämfört med hela populationen. Bland männen är däremot utbildningsnivån genomsnittligt något lägre bland dem som planerar att lämna arbetslivet tidigare.

Eftersom kvinnorna är överrepresenterade i kategorin totalt sett, utgör i själva verket gruppen kvinnor med längre eftergymnasial utbildning drygt 40 procent av samtliga (män och kvinnor) och är den största gruppen i kategorin. Med andra ord: fyra av tio av de, som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet i förtid och inte uttryckligen anger att de har ekonomiska möjligheter till det, är kvinnor med längre eftergymnasial utbildning.

⁷ Inklusive forskarutbildning

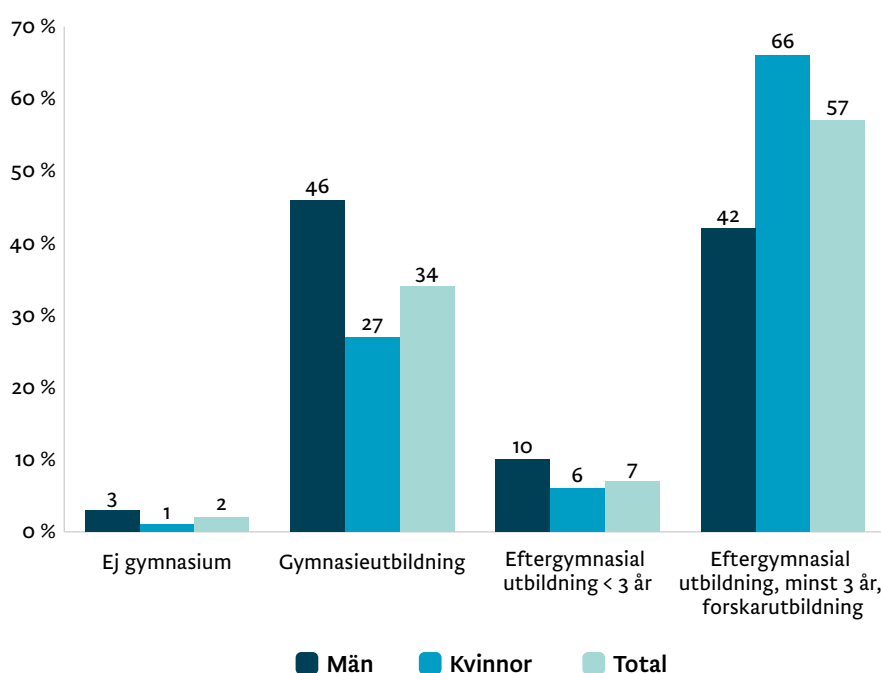
Män med lägre utbildning har ofta fysiskt tunga jobb som medför att de tänker sig lämna arbetslivet tidigare, medan många högutbildade kvinnor har såväl fysiskt som psykiskt tunga jobb i exempelvis kontaktyrken och därför planerar lämna tidigare.

Fler än **100 000 personer** som har minst treårig högskoleutbildning **planerar att lämna arbetslivet före riktåldern** på grund av arbets- och/eller hälsoskäl

Diagrammet visar fördelningen på utbildningsnivå bland dem som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet före riktåldern.

Totalt sett i samtliga sektorer är det ungefär 75 00 kvinnor och närmare 30 000 män som har minst treårig högskoleutbildning som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet före riktåldern.

DIAGRAM 4. Tjänstemän som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar lämna arbetslivet före riktåldern. Fördelning på utbildningsnivå samt kvinnor och män.



Två tredjedelar av kvinnorna i kategorin har en eftergymnasial utbildning på minst tre år. Bland männen är fördelningen något jämnare, där högst andel, strax under hälften, har gymnasieutbildning och drygt fyra av tio har längre eftergymnasial utbildning.

Högst andel högskoleutbildade i regional sektor

DIAGRAM 5. Tjänstemän som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet före riktåldern. Kvinnor, fördelade på sektor och utbildning.

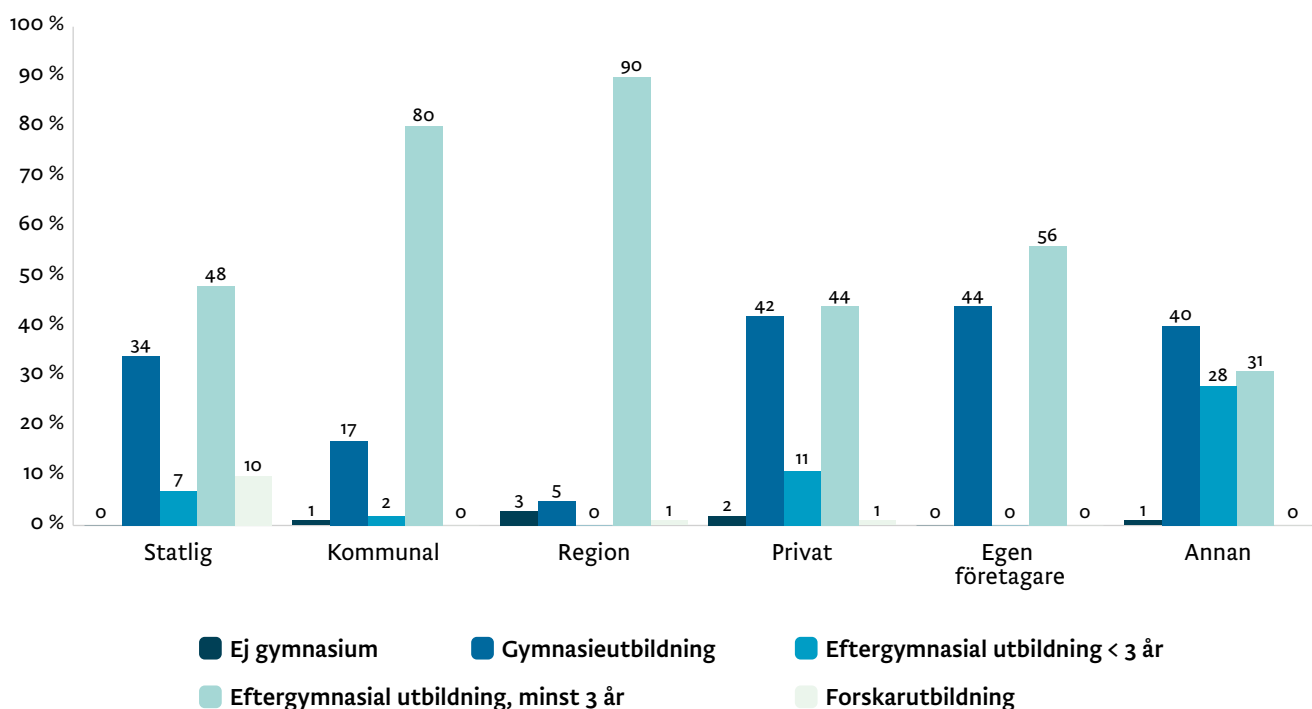
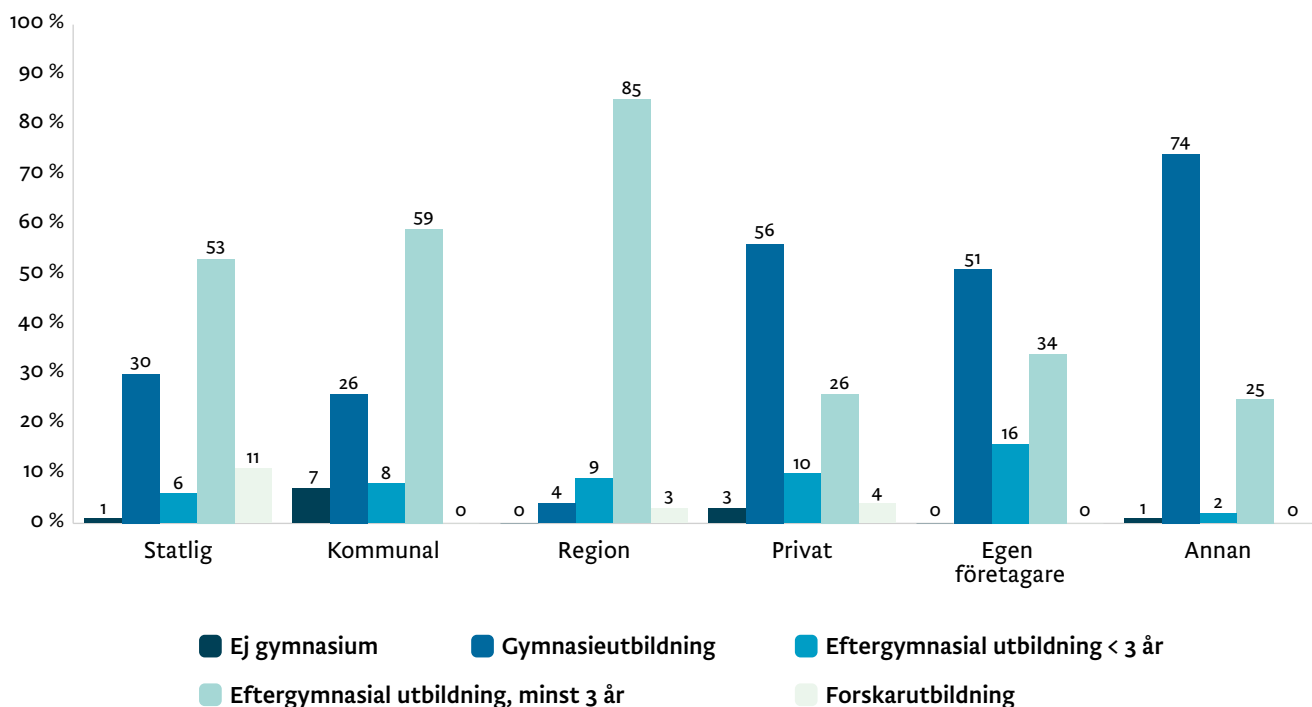


DIAGRAM 6. Tjänstemän som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet före riktåldern. Män fördelade på sektor och utbildning.



Sammantaget visar diagrammen att offentlig sektor sysselsätter en stor andel av de kvinnor som av arbets- och/eller hälsorelaterade orsaker planerar att lämna arbetslivet före riktåldern. Dessa har till övervägande del en längre eftergymnasial utbildning. Nio av tio regionanställda, åtta av tio kommunalanställda, sex av tio statsanställda och närmare hälften av de privatanställda kvinnorna har eftergymnasial utbildning på minst tre år.

Det är en lägre andel av männen och antalsmässigt betydligt färre män som arbetar i regional och kommunal sektor. Men även de har i de flesta fall eftergymnasial utbildning på minst tre år. Även i statlig sektor har flertalet män en längre utbildning. I privat sektor är andelen gymnasieutbildade högre.

Förutom det kompetenstapp som tidig pension innebär i framför allt kommunal och regional sektor, men även i övriga sektorer, så får en stor del av individerna en sämre avkastning på sin investering i utbildning, genom såväl kortare arbetsliv och lägre livsinkomst, som genom lägre pension, än de skulle fått om de kunnat arbeta kvar till riktåldern.

” En stor del av individerna får en sämre avkastning på sin investering i utbildning, genom såväl kortare arbetsliv och lägre livsinkomst, som genom lägre pension, än de skulle fått om de kunnat arbeta kvar till riktåldern.



De som lämnar i förtid av arbetsmiljö- och/eller hälsoskäl har lägre inkomst

Om man jämför fördelningen av månadslöner i den studerade gruppen, de som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet före riktåldern med fördelningen bland samtliga tjänstemän, så märks en viss förskjutning av tyngdpunkten i fördelningen mot något lägre löner i den grupp vi studerar. Skillnaden är större bland männen än bland kvinnorna. Men i båda kategorierna ligger tyngdpunkten för fördelningen av kvinnors inkomster på en lägre nivå än motsvarande för männen.

Ungefär 56 procent av kvinnorna i den grupp vi studerar har en månadsinkomst lägre än 40 000 kronor, att jämföra med 49 procent för samtliga kvinnor i undersökningen. Motsvarande för männen gäller att 35 procent i den grupp vi studerar har inkomst lägre än 40 000 kronor att jämföra med 25 procent för samtliga män i undersökningen.

Tabell 2; MÅNADSLÖNER. Män och kvinnor. Samtliga tjänstemän 50–67 år jämförs med dem som på grund av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att gå i pension före riktåldern.

Månadslön	Kvinnor, tjänstemän 50–67 år, som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att gå i pension före riktåldern	Samtliga kvinnor, tjänstemän, 50–67 år	Män, tjänstemän 50–67 år, som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att gå i pension före riktåldern	Samtliga män, tjänstemän 50–67 år
	Andel visas i procent			
Mindre än 30 000 kr	18	15	10	6
30 000–39 999 kr	38	34	25	19
40 000–49 999 kr	27	27	34	28
50 000–59 999 kr	7	11	14	19
60 000 kr eller mer	7	11	18	26
Uppgift saknas	3	3	3	3

Eftersom pensionssystemen fungerar enligt livsinkomstprincipen, är det inte främst den nuvarande arbetsinkomsten som avgör hur pensionen och ekonomin som pensionär blir, utan snarare en kombination av inkomst, inkomsthistorik och kompensationsgrad i pensionssystemet samt andra inkomstkällor. Men lägre inkomst och pension före riktåldern bidrar sammantaget till lägre pension. Pensionsmyndigheten⁸ anger som en tumregel att den totala pensionen⁹ blir livsvarigt ungefär 6–7 procent högre för varje år som arbetslivet förlängs.

⁸ Pensionsmyndigheten: Tumregler för pension. 2024-04-27

⁹ Inkomst- och premiepension samt tjänstepension.

Majoriteten arbetar heltid

Fördelningen på heltids- och deltidarbetande bland dem som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet tidigare, ser olika ut för kvinnor och män. Bland kvinnorna är det en något högre andel deltidarbetande bland de kvinnor som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att gå i pension före riktåldern jämfört med fördelningen totalt sett. Men i båda kategorierna är det en majoritet som arbetar heltid. Bland männen är det ingen skillnad i arbetstid mellan den här kategorin jämfört med totala antalet.

Tabell 3; ARBETSTIDER. Män och kvinnor. Samtliga tjänstemän 50–67 år jämförs med dem som på grund av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att gå i pension före riktåldern.

Arbetstid	Kvinnor, tjänstemän 50–67 år, som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att gå i pension före riktåldern	Samtliga kvinnor, tjänstemän, 50–67 år	Män, tjänstemän 50–67 år, som planerar av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att gå i pension före riktåldern	Samtliga män, tjänstemän 50–67 år
	Andel visas i procent			
Heltid	73	79	91	91
Deltid	27	21	9	9



Tjänstemän som planerar att gå i förtid räknar med lägre kompensationsgrad

Kompensationsgraden, det vill säga pensionen jämförd med den senaste lönen före pension, beror i störst utsträckning av inkomsthistoriken, det vill säga när man börjar och slutar sitt arbetsliv, vilken löneutveckling man haft, om man har haft tjänstepension och om man arbetat heltid eller deltid stora delar av arbetslivet. I undersökningen frågar vi efter vilken kompensationsgrad tjänstemännen förväntar sig när de går i pension. Detta mot bakgrund av att respondenterna är sysselsatta personer, som ännu inte tagit ut pension.

Tabell 4; FÖRVÄNTAD KOMPENSATIONSGRAD. Män och kvinnor. Samtliga tjänstemän 50–67 år jämförs med dem som på grund av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att gå i pension före riktåldern.

Förväntad kompensationsgrad	Kvinnor, tjänstemän 50–67 år, som planerar att gå i pension före riktåldern	Samtliga kvinnor, tjänstemän, 50–67 år	Män, tjänstemän 50–67 år, som planerar att gå i pension före riktåldern	Samtliga män, tjänstemän 50–67 år
	Andel visas i procent			
Mer än 80 procent	1	3	3	10
Mellan 60 och 80 procent	35	41	49	53
Mellan 40 och 60 procent	39	35	30	26
Mindre än 40 procent	9	7	10	5
Vet inte	16	14	8	6

Tjänstemännen som tänker sig lämna tidigare på grund av arbets- och/eller hälsoskäl har något lägre förväntningar på kompensationsgrad jämfört med den totala populationen. Närmare hälften av kvinnorna och fyra av tio män i den grupp vi studerar förväntar sig en kompensationsgrad lägre än 60 procent jämfört med tidigare lön. Osäkerheten är också marginellt större i den undersökta gruppen, 16 procent av kvinnorna och 8 procent av männen är osäkra på vilken kompensationsgrad de kan förvänta sig.

Eftersom vi inte känner till vars och ens historik och hur arbetslivet varit, är det i princip inte möjligt att avgöra om förväntningarna är realistiska eller inte.

Men generellt gäller att pensionen blir livsvarigt lägre om man lämnar arbetslivet tidigt, exempelvis före riktåldern. Omvänt gäller att pensionen blir livsvarigt högre ju längre arbetsliv man har. Fler år i slutet av arbetslivet påverkar något mer än om man börjar arbeta tidigt. Pensionsmyndigheten anger att varje ytterligare år i arbete i slutet av arbetslivet kan ge så mycket som 6–7 procent högre pension.

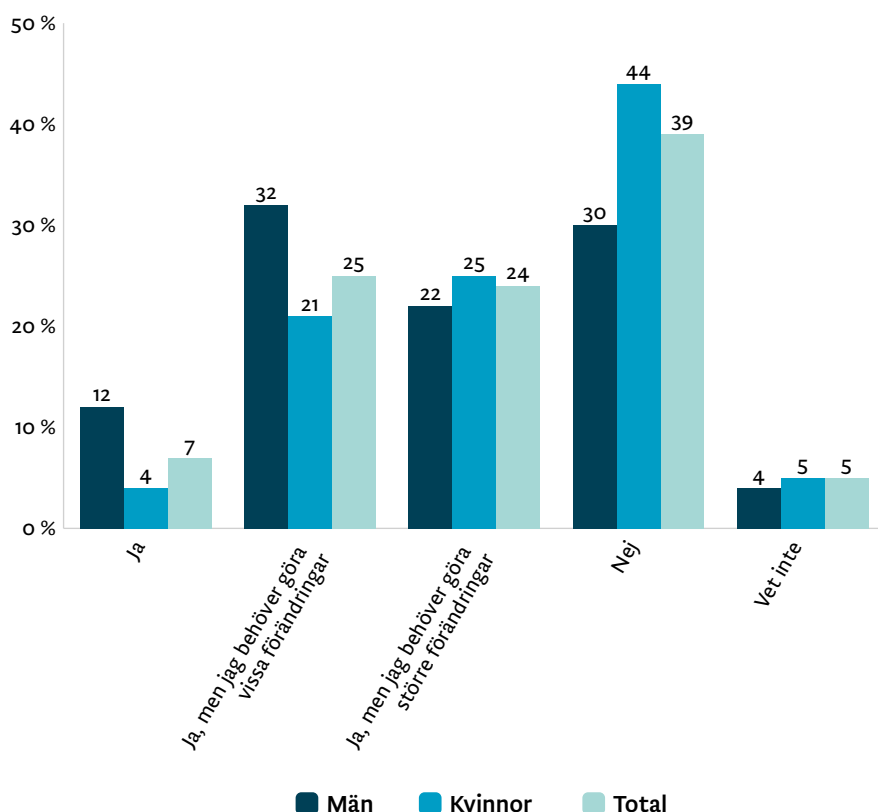
Vidare gäller att tjänstemän, som skulle vara berättigade till grundskyddsförmåner, såsom garantipension och inkomstpensionstillägg inte kan ta del av dessa förmåner förrän de nått riktåldern. Därmed blir pensionen och kompensationsgraden lägre fram till riktåldern för att därefter öka med den del som utgörs av garantipension och inkomstpensionstillägg man får. Samtidigt blir pensionsnivån ändå livsvarigt lägre än om man arbetar till

riktåldern, eftersom grundskydden inte kompenserar för den sänkning av inkomstpensionen som beror på att man går i pension tidigare.

Den som av arbetsmiljö- och/eller hälsoskäl lämnar arbetslivet före riktåldern kan alltså förvänta sig en livsvarigt lägre kompensationsgrad än den som kan arbeta till riktåldern.

Fler kvinnor än män tror inte att pensionen kommer att räcka

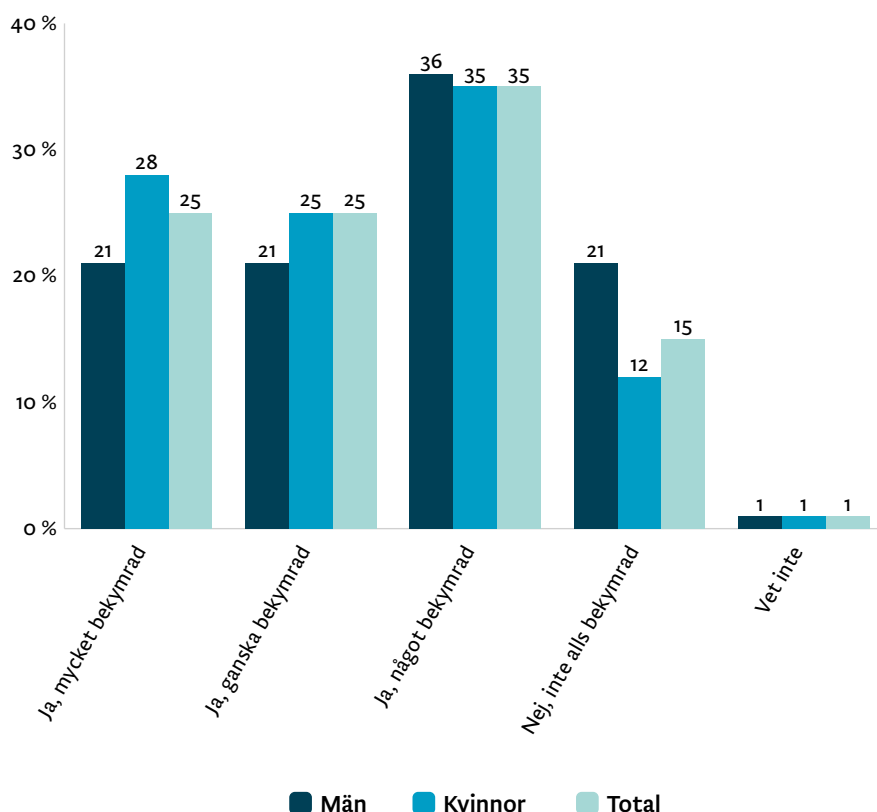
DIAGRAM 7. Kvinnor och män som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet före riktåldern: Tror du att den allmänna pensionen och tjänstepensionen sammantaget kommer att vara tillräckligt för att täcka dina levnadsomkostnader?



Ungefär fyra av tio av dem som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att gå i pension före riktåldern, tror inte att pensionen kommer att täcka levnadsomkostnaderna. Andelen är högre bland kvinnor än bland män, 44 procent respektive 30 procent. Ungefär hälften, 54 procent av männen och 46 procent av kvinnorna, tror att pensionen kan räcka om de gör större eller mindre förändringar av sina omkostnader.

Andelen deltidsarbetande är något högre bland dem som inte tror att pensionen kommer att täcka levnadsomkostnaderna än bland övriga, både jämfört med hela den grupp som tänker sig lämna på grund av arbets- och/eller hälsoskäl och jämfört med totala antalet tjänstemän. Men det är ändå färre än hälften – närmare fyra av tio – som arbetar deltid. Fler än hälften av kvinnorna i kategorin, som svarar nej på frågan om pensionen kommer att räcka, arbetar heltid.

DIAGRAM 8. Kvinnor och män som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet före riktåldern: Är du bekymrad över hur din levnadsstandard som pensionär kommer att bli?



Närmare hälften av dem som planerar att gå i pension före riktåldern, av arbets- och/eller hälsoskäl är ganska eller mycket bekymrade över hur levnadsstandarden kommer att bli efter pensionen. Andelen är högre bland kvinnorna än bland männen, 53 procent respektive 42 procent. Av de som är ganska eller mycket bekymrade arbetar ungefär en av tre kvinnor deltid. Bland männen är det mycket låga andelar som arbetar deltid. Undantaget är kategorin mycket bekymrade, där andelen deltidsarbetande män är 16 procent.

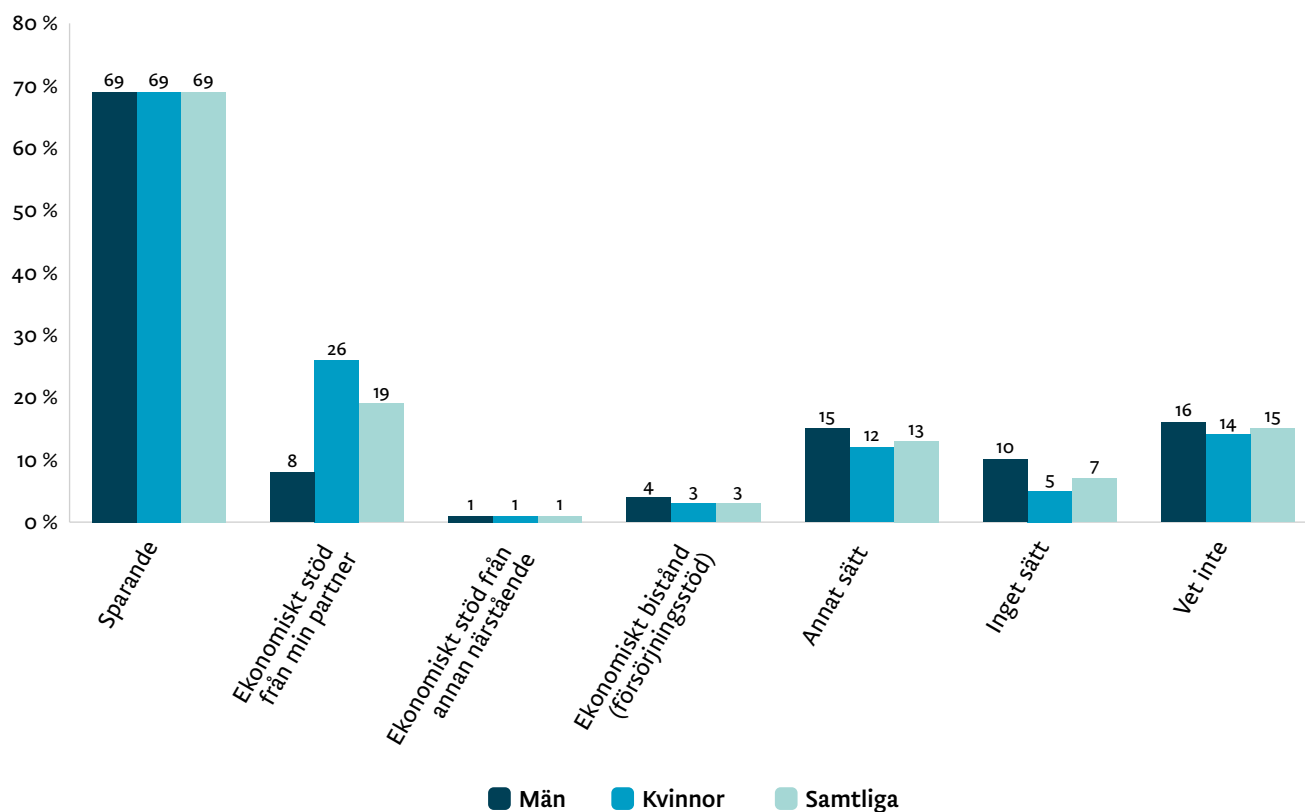
Närmare hälften av dem som planerar att gå i pension före riktåldern, av arbets- och/eller hälsoskäl är ganska eller mycket **bekymrade över hur levnadsstandarden kommer att bli efter pensionen.**

Tjänstemännens planer för att täcka sina kostnader efter pension

En stor majoritet av de tjänstemännen, som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar gå i pension tidigare, planerar att använda sig av andra inkomstkällor utöver allmän pension och tjänstepension, för att klara sin försörjning efter pensionen. Närmare sju av tio kommer att använda sparade medel, antingen ett privat pensionssparande eller annat sparande, för att kunna täcka kostnader efter pensionen. Ungefär 19 procent av samtliga – 26 procent av kvinnorna och 8 procent av männen – förlitar sig på ekonomiskt stöd från sin partner.

En grupp, 13 procent, anger ”Annat sätt”, utan närmare specifikation och ungefär lika många anger att de inte vet. Endast 7 procent uppger att de inte har något ytterligare sätt att täcka sina kostnader.¹⁰

DIAGRAM 9. Kvinnor och män som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet före riktåldern: Förutom med allmän pension och tjänstepension, hur planerar du att täcka dina levnadskostnader som pensionär?



¹⁰ På den här frågan går det att ange flera alternativ, varför summan av svarsandelarna totalt överstiger 100 procent. De som svarat att de inte har någon ytterligare källa att täcka sina kostnader eller att de inte vet, har dock inte angett mer än det alternativet. Bland dem som inte har tänker sig täcka levnadskostnaderna med annat än allmän- och tjänstepension finns såväl tjänstemän som bedömer att inkomsterna kommer att vara tillräckliga, som de som är bekymrade och förutser att de ska få svårt att klara ekonomin.



Längre arbetsliv, högre pension

Det går inte att av undersökningen läsa ut hur långt före riktåldern individerna planerar att gå i pension. Men om samtliga i den undersökta gruppen skulle kunna, orka och vilja arbeta ett år längre än planerat och i sin nuvarande omfattning (2023), så skulle det betyda ett arbetskraftstillskott motsvarande sammanlagt ungefär 150 000 heltids- och helårsarbetande under de kommande 10–15 åren. Inom flera sektorer och yrkesområden skulle det betyda att en situation med brist på arbetskraft kan mildras. För individerna skulle det kunna betyda högre pension och mindre oro för ekonomin som pensionär. Pensionsmyndigheten¹¹ anger som en tumregel att den totala pensionen¹² blir livsvarigt ungefär 6–7 procent högre för varje år som arbetslivet förlängs.

Andra undersökningar bekräftar

Resultaten av TCO:s undersökning visar på att det bland tjänstemännen som på grund av arbets- och/eller hälsoskäl vill gå i pension före riktåldern, finns en hög representation av kvinnor med längre eftergymnasial utbildning. Flertalet av dem arbetar i kontaktyrken inom vård, skola eller omsorg i kommunal eller regional sektor.

Dessa resultat stöds av undersökningar som gjorts av andra aktörer, främst av Arbetsmiljöverket (AV). I den vitbok som AV tog fram år 2017 som avslutning på regeringsuppdraget Kvinnors arbetsmiljö¹³, konstateras att kvinnors ohälsa och utträde i förtid från arbetsmarknaden ökar kontinuerligt. Det är främst den ohälsa som uppstår på grund av sociala och organisatoriska faktorer som ökar. Den emotionella belastningen i kontaktyrken i kombination med produktivitetskrav och

¹¹ Pensionsmyndigheten: Tumregler för pension. 2024-04-27

¹² Inkomst- och premiepension samt tjänstepension.

¹³ Rapport 2017:6 En vitbok om kvinnors arbetsmiljö, Arbetsmiljöverket

¹⁴ Från 2011 till 2016 arbetade man i projekt med bland andra forskare för att skapa förutsättningar för att förebygga ohälsa och förtida utträde från arbetsmarknaden i kvinnodominerat arbete

ökad detaljstyrning pekats ut som underskattade riskfaktorer. Vidare konstateras att arbetsmiljön och förutsättningarna för arbetet är sämre inom kvinnokodade sektorer, vilket medför större risker för ohälsa eller att man lämnar anställningen. Negativa följder av detta, såsom fysisk och emotionell belastning drabbar såväl män som kvinnor i dessa sektorer. Det är inte en fråga om kön, utan om exponering.

Även resultaten av AV:s återkommande undersökningar av arbetsmiljön¹⁵ och arbetsorsakade besvär¹⁶ pekar ut tjänstemän i yrken inom vård, skola och omsorg som särskilt utsatta för risker i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. I den sammanslagna Arbetsmiljöundersökningarna 2019/2021 uppger närmare 40 procent av de sysselsatta inom "Vård och omsorg, sociala tjänster" respektive "Utbildning" att de i hög grad har ett psykiskt ansträngande arbete. Inom dessa yrkesområden är det också stora grupper, omkring 60 procent av de sysselsatta som anger att de har alldeles för mycket att göra.

Närmare **40 procent av de sysselsatta** inom "Vård och omsorg, sociala tjänster" respektive "Utbildning" uppger att de i hög grad har ett **psykiskt ansträngande arbete**.

Yrkesområdena "Utbildning" samt "Vård och omsorg, sociala tjänster" sticker också ut med en hög andel sysselsatta med besvär till följd av arbetet. Ungefär hälften av kvinnliga grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare och drygt fyra av tio sjuksköterskor rapporterar besvär till följd av arbetet. I rapporten om arbetsorsakade besvär konstateras att individerna ofta "löser" problemen på egen bekostnad genom att gå ner i arbetstid eller lämna arbetslivet tidigare.

AV konstaterar i Vitboken att en hälsofrämjande arbetsmiljö kräver ett en balans mellan erbjudna resurser och de krav som ställs på medarbetarna. De åtgärder som vidtas vid exempelvis sjukskrivningar riktar sig ofta mot individer i form av utbildning eller hjälp att hantera stress. Men förändringar behöver även ske på en mer organisatorisk och övergripande nivå.

¹⁵ Arbetsmiljö 2021, Arbetsmiljöstatistik 2022:02, Arbetsmiljöverket

¹⁶ Arbetsorsakade besvär 2022, Arbetsmiljöstatistik 2023:02 YArbetsmiljöverket

Diskussion och slutsatser

Tufft i arbetslivet – tufft att leva på pensionen

Att gå i pension före riktåldern medför en förlust för individen i form av permanent lägre pension jämfört med att arbeta till riktåldern eller längre. Uppskattningsvis ökar pensionen med ungefär 6–7 procentenheter för varje år som arbetslivet förlängs. Ökningen beror dels på inbetalda pensionsavgifter under ytterligare ett år, dels på att det beräknade antalet år av utbetalningar som pensionen ska räckta till blir mindre. För den som är berättigad till grundskyddsförmåner, som garantipension, inkomst-pensionstillägg eller eventuellt bostadstillägg, så kommer dessa inte att utbetalas före riktåldern. Pensionen blir alltså betydligt lägre åren före riktåldern. Värt att märka är också att när förmånerna sedan betalas ut, så beräknas de som om man arbetat till riktåldern. Det utgår alltså inte någon kompenserande förmån till dem som gått i pension tidigare.

” Att gå i pension före riktåldern medför en förlust för individen i form av permanent lägre pension jämfört med att arbeta till riktåldern eller längre.

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 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 år. Från och med 2026 ska riktåldern och lägsta åldern följa prognoserna för livslängdsutvecklingen.

Om arbetstagare agerar på det sätt som denna undersökning visar så är det ett mycket stort gap mellan riksdagens intentioner och arbetstagares uppfattning om hur länge de kommer att orka och vilja arbeta före pensionering. Detta gap riskerar att bli ekonomiskt kännbart för dem som av bland annat arbetsmiljörelaterade orsaker väljer att gå före riktålder. Det riskerar också bli kännbart i statsbudgeten genom påfrestningar på grundskyddet i form av pensions- och bostadstillägg, som ska kompensera de allra lägsta pensionerna.

Samtidigt innebär det för både individ och samhälle en dålig avkastning på investeringen i utbildning, när tjänstemän med lång utbildning och i flera fall specialistkompetens, av arbets- och/eller hälsoskäl behöver lämna arbetslivet i förtid.

Arbetsmiljön har en nyckelroll

TCO har i flera undersökningar visat att en bra arbetsmiljö förefaller vara den främsta nyckeln till ett antal utmaningar i dagens arbetsliv. Bra arbetsmiljö och goda villkor i övrigt bidrar till verksamhetens och yrkens attraktionskraft, vilket är nödvändigt i en tid av tilltagande arbetskraftsbrist. Det bidrar till lägre sjukfrånvaro, bättre förutsättningar att kunna göra jobbet med hög kvalitet och bättre trivsel i vardagen. Bra arbetsmiljö spelar uppenbarligen en viktig roll inför beslutet om när det är dags att gå i pension. Det är ur flera aspekter olyckligt om det uppfattas som nödvändigt med en tidig pensionering för att kroppen är sliten, det finns ingen ork eller motivation att fortsätta arbeta fram till riktåldern. Än mindre att förlänga arbetslivet ytterligare några år efter riktåldern, vilket skulle vara till stor nytta för både för den egna ekonomin och för samhället.

Resultaten visar att det bland dem som av arbets- och/eller hälsoskäl planerar att lämna arbetslivet före riktåldern, så är förväntningarna på pensionen relativt lågt ställda. Man förväntar sig en lägre kompensationsgrad och tror i lägre utsträckning att pensionen ska räcka till. En alltför stor andel, särskilt bland kvinnorna, räknar med att som pensionärer vara beroende av sin partner eller andra anhöriga för att klara ekonomin. Det finns en oro för hur levnadsstandarden ska bli.

Resultaten visar också att det är en ganska jämn åldersspridning bland dem som planerar att lämna arbetslivet före riktåldern. Det tyder på att besvär som medför hinder att förlänga arbetslivet kan uppstå relativt tidigt i yrkeslivet. Det understryker vikten av en tillräckligt god arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning under hela yrkeslivet. Att erbjuda särskilt attraktiva villkor, hög flexibilitet när det gäller arbetstid eller särskilt anpassad arbetsmiljö de sista åren kan ha betydelse för förutsättningarna och motivationen att arbeta kvar men det har begränsad betydelse om kropp och sinne redan har tagit för mycket stryk.

Det går inte att av undersökningen läsa ut hur långt före riktåldern individerna planerar att gå i pension. Men om samtliga i den undersökta gruppen skulle kunna, orka och vilja arbeta ett år längre än planerat och i sin nuvarande omfattning (2023), så skulle det betyda ett arbetskraftstillskott motsvarande sammanlagt ungefär 150 000 heltids- och helårsarbetande under de kommande 10–15 åren. Inom flera sektorer och yrkesområden skulle det betyda att en situation med brist på arbetskraft kan mildras. För individerna skulle det kunna betyda högre pension. Pensionsmyndigheten¹⁷ anger som en tumregel att den totala pensionen¹⁸ blir livsvarigt ungefär 6–7 procent högre för varje år som arbetslivet förlängs.

¹⁷ Pensionsmyndigheten: Tumregler för pension. 2024-04-27

¹⁸ Inkomst- och premiepension samt tjänstepension.

Arbetsmiljöarbetet behöver jämställdhetsperspektiv

Det är också angeläget att analysera och beskriva brister i arbetsmiljön och övriga förhållanden i och runt arbetet från ett jämställdhetsperspektiv. Det handlar inte om det biologiska könet utan om de föreställningar och normer som styr yrkesval, arbetets styrning och organisering, hur det i praktiken utförs och följs upp samt hur livet vid sidan om arbetet ser ut, det som ibland kallas livspusslet.

Arbetslivet är starkt könsuppdelat, på såväl bransch-, yrkes- och på uppgiftsnivå. Arbetstagare exponeras för de risk- respektive friskfaktorer som finns i arbetet och vardagen. Tjänstemännen arbetar med samhällsviktiga, meningsfulla och utvecklande arbeten. Det är arbeten som ofta medför alltför hög arbetsbelastning, stort eget ansvar, dåliga möjligheter till återhämtning, så kallad samvetsstress samt risk att utsättas för hot och våld i arbetet. Många har nattarbete, krävande schemaläggning, regelbundet övertidsarbete och kan drabbas av indragna semestrar. Den rimliga balans som ska finnas mellan krav och kontroll i arbetssituationen saknas ofta, vilket medför risk för ohälsa och arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Tjänstemännens jobb medför ofta även fysisk belastning på rygg, nacke, axlar, armar, händer till följd av tunga lyft, obekväma arbetsställningar eller alltför stillasittande arbete. Buller och höga ljud kan orsaka hörselskador. Tjänstemännen kan exponeras för skadliga kemikalier, smittorisker och radiostrålning.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete handlar om att ha god kontroll över och kunskap om arbetsplatsens frisk- och riskfaktorer. Risker ska förebyggas eller hanteras så att arbetsplatsen är hälsosam. Åtgärder ska följas upp så att de verkligen får avsedd effekt. Med ett jämställdhetsperspektiv på arbetsmiljöarbetet så ska kvinnor och män tillförsäkras likvärdigt god och hälsofrämjande arbetsmiljö. Då ska risker och brister i typiskt sett kvinnokodade respektive manskodade arbeten uppmärksammas, förebyggas och hanteras på ett likvärdigt målmedvetet och effektivt sätt. Undersökningar visar att så är inte fallet idag. Styrning och tilldelning av resurser, organisering av arbetet, bemanning, kompetensutveckling och hur arbetsmiljörisker förebyggs och åtgärdas skiljer sig åt i kvinno- respektive mansdominerade verksamheter. Konsekvensen i kvinnodominerade verksamheter kan bli att arbetstagare ger upp och lämnar yrket, går ned i arbetstid eller lämnar arbetslivet genom en mer eller mindre ofrivillig pensionering.

Ledningen har en avgörande roll

Arbetsmiljöarbetet är en del av företagets eller organisationens kvalitetsarbete. Arbetsmiljöarbetet måste således vara ledningslett och ledningsförankrat. Det kan finnas både kunskap, engagemang och systematik i arbetsmiljöarbetet ”på golvet” men om identifierade risker och brister inte kan åtgärdas lokalt, utan förutsätter ledningsbeslut i tjänstemanna- eller politisk ledning till exempel om resurser, så kommer inte arbetsmiljöarbetet ge avsedd effekt. Riskerna och bristerna kommer att bestå och därmed fortsätta att orsaka ohälsa och förluster för verksamheten.

Det är en styrka att arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Skyddsombuden är en kritisk faktor i detta arbete. Det gäller både arbetsplatsernas egna skyddsombud och den regionala skyddsombudsorganisationen. Legitima och kompetenta skyddsombud

som har rimliga förutsättningar att representera arbetstagarna och samverka med arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet är nödvändiga i detta kvalitetsarbete.

Svårare att klara kompetensförsörjningen

Ett ökat behov av kompetent arbetskraft i såväl offentlig som privat sektor är en ytterligare utmaning som gör att fler behöver jobba längre. Den demografiska utvecklingen, ålderssammansättningen i befolkningen i Sverige men också i omvärlden gör att fler lämnar arbetslivet än som träder in. Därtill ökar de allra äldsta i befolkningen, som har de största behoven av vård, omsorg och stöd. Teknisk utveckling med bland annat AI, kan möjligen ersätta en del av arbetskraftsbehoven, men sannolikt inte hela. Historiskt har dessutom teknisk utveckling ofta genererat nya behov av arbetskraft.

Om individerna i den undersökta gruppen – de som anger av arbets- och/eller hälsoskäl för att lämna arbetslivet – skulle kunna, orka och vilja arbeta längre än planerat så skulle det betyda ett avsevärt tillskott av välutbildad arbetskraft. Om även övriga tjänstemän – de som anger familjeskäl och andra skäl samt ekonomiska möjligheter för att lämna tidigt – skulle välja att arbeta ett år längre än planerat, blir arbetskraftstillskottet betydande – närmare en halv miljon tjänstemän inom en period på 10–15 år. Inom flera sektorer och yrkesområden skulle det bidra till att möta behoven av kompetens och erfaren arbetskraft. För individerna skulle det kunna betyda högre pension och minskad oro för ekonomin och levnadsstandarden som pensionär.

TCO:s förslag

- Arbetet med att förbättra arbetsmiljön måste tas på större allvar av arbetsgivare för att fler ska kunna arbeta till riktåldern. Extra fokus bör läggas på yrken inom vård, skola och omsorg i offentlig sektor.
- Om arbetslivet ska kunna förlängas måste möjligheter till kompetensutveckling, vidareutbildning och omställning prioriteras. Även en ökad flexibilitet gällande arbetstider, framför allt mot slutet av arbetslivet, kan bidra till att ta till vara kompetens.
- Uppdra åt regeringen att ta fram en strategi mot ålderism och åldersdiskriminering i arbetslivet, för att fler ska vilja arbeta längre.
- Stärk pensionärers ekonomi genom höjd pensionsrätt, det vill säga höjda avgifter. En höjning av avgifterna, från nuvarande 17,21 procent till 18,5 procent av inkomsten upp till taket i det allmänna pensionssystemet, skulle göra det mer lönsamt att arbeta längre. Därmed skulle också livsinkomstprincipen få större genomslag och pensionssystemet förbli autonomt från statsbudgeten.

Sammantaget är de föreslagna åtgärderna nödvändiga både för att täcka kommande arbetskrafts- och kompetensbehov och för att den allmänna pensionen ska kunna hamna på en rimlig nivå. Individerna behöver kunna, orka och vilja arbeta till riktåldern eller längre, samtidigt som pensionsavgifterna och därmed också pensionsrättens värde höjs.

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, regioner, 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



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

