

Därför vill 40-talisterna jobba efter 65

Dagens generation av svenskar i åldersgruppen 65–74 år har en högre sysselsättningsgrad än tidigare generationer. I den här artikeln analyseras seniorernas motiv till att fortsätta att arbeta och varför andra går i pension, med fokus på vilka socioekonomiska faktorer som påverkar beslutet att fortsätta arbeta efter 65. Vi undersöker även om det finns vissa personlighets- och karaktärsdrag som utmärker de arbetande seniorerna, samt om det finns ett samband mellan arbete efter 65 och den allmänna tillfredsställelsen med livet.

De som föddes under 1940-talet (de s k 40-talisterna) tillhör en omtalad generation, dels på grund av de relativt stora födelsetalen under detta decennium, dels eftersom 40-talisterna i takt med stigande ålder har präglat och influerat samhällsutvecklingen. I dag har 40-talisterna nått pensionsåldern och förefaller påverka vår syn på pensionen och avslutningen av arbetslivet. Arbetskraftsundersökningarna visar att andelen av befolkningen i åldrarna 65–74 som är i sysselsättning i det närmaste har dubbleras under de senaste 15 åren. Dessa seniorer trädde in på arbetsmarknaden under 1960- och 1970-talen, som präglades av den offentliga sektorns expansion med utbyggnaden av äldre- och barnomsorgen, den ökade kvinnliga sysselsättningsgraden och expansionen av den högre utbildningen. 40-talisterna är en generation som kom att bli mer högutbildad, fick en bättre hälsa och en starkare förankring på arbetsmarknaden än tidigare generationer.

Levnadsförhållandena för äldre är i hög grad beroende av tidigare upplevelser och erfarenheter i familjelivet och arbetslivet. Därför är det viktigt att analysera de äldres sysselsättning efter 65 utifrån ett livscykelperspektiv. Vi kan förvänta oss att kombinationen av olika grader av etablering på arbetsmarknaden och de ökade inkomstskillnaderna under arbetslivet kommer att fortplantas till seniorernas situation och anknytning till arbetsmarknaden efter 65.¹

Flera tidigare studier har undersökt hur och under vilka villkor de äldre lämnar arbetskraften omkring den ”normala” pensionsåldern (se exempelvis Hallberg 2003, 2008). Vår studie bidrar till denna litteratur genom att fokusera på vad som utmärker individer som är i arbete efter 65, deras socioekonomiska situation och deras allmänna hälsa och livstillfredsställelse, i jämförelse med de som går i pension vid 65 eller tidigare. Vår studie är en del av ett tvärvetenskapligt projekt inom nationalekonomi, sociologi och

DOMINIQUE ANXO, THOMAS ERICSON OCH ANNA HERBERT

Dominique Anxo är professor i nationalekonomi vid Linnéuniversitetet och forskar om arbetsmarknad, genusfrågor samt socialförsäkringssystem.
dominique.anxo@lnu.se

Thomas Ericson är universitetslektor i nationalekonomi vid Linnéuniversitetet och forskar om de äldres arbetsmarknad och socialförsäkringssystem.
thomas.ericson@lnu.se

Anna Herbert är universitetslektor i psykologi vid Linnéuniversitetet och forskar bl a om kreativitet.
anna.herbert@lnu.se

Denna artikel baseras på ett tvärvetenskapligt forskningsprojekt, *Beyond Retirement: Stayers in the Labour Market*, som har finansierats av Familjen Kamprads stiftelse och Crafoordska stiftelsen. För mer information, se Centre for Ageing and Lifecourse Studies (2017) och Anxo m fl (2017).

¹ Ett europeiskt perspektiv på denna fråga diskuteras i Anxo m fl (2012).

psykologi, där vi även studerar de äldres livstillfredsställelse och personlighetsdrag.

I avsnitt 1 presenterar vi en övergripande bild av de äldres sysselsättningsgrad i Sverige. I avsnitt 2 redovisar vi vår enkätundersökning som riktades till seniorer (65–74 år). Avsnitt 3 analyserar seniorernas motiv till att fortsätta arbeta och varför andra går i pension. I avsnitt 4 analyseras vilka socioekonomiska faktorer som systematiskt påverkar beslutet att gå i pension eller att fortsätta arbeta efter 65. I avsnitt 5 undersöker vi om det utöver de socioekonomiska bakgrundsvariablerna finns vissa personlighets- och karaktärsdrag som utmärker de arbetande seniorerna. I avsnitt 6 diskuteras om det finns ett samband mellan arbete efter 65 och den allmänna tillfredsställelsen med livet. Artikeln avslutas med sammanfattande slutsatser och rekommendationer till beslutsfattare om hur ett längre arbetsliv kan understödjas.

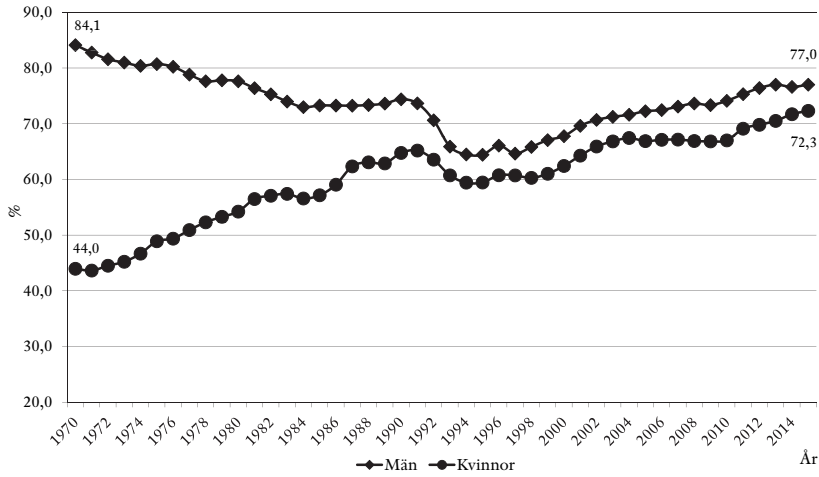
1. De äldres sysselsättningsgrad

I jämförelse med andra EU-medlemsstater har Sverige den högsta sysselsättningsgraden bland de äldre. År 2015 hade 77 procent av männen och 72 procent av kvinnorna i åldersintervallet 55–64 år en sysselsättning (SCB 2017), vilket kan jämföras med exempelvis EU-15 där 62 procent av männen och 49 procent av kvinnorna i samma åldersintervall hade en sysselsättning (Eurostat 2017). Samtidigt är den genomsnittliga faktiska pensionsåldern (*the average effective age of retirement*)² den högsta inom EU. I Sverige ökade den genomsnittliga faktiska pensionsåldern med omkring två år mellan 2001 och 2014, från 62,0 år till 64,2 år för kvinnor och från 63,5 år till 65,2 år för män (OECD 2017).

Från ett historiskt perspektiv har dock en *sjunkande* sysselsättningsgrad för äldre varit en vanligare företeelse. Sedan 1950-talet minskade sysselsättningsgraden stadigt för män 55–64 år och nådde 1994, efter den djupa lågkonjunkturen och finansiella krisen i början av 1990-talet, sin lägsta nivå med 64 procent (se figur 1). Sysselsättningsgraden för kvinnor 55–65 år har däremot stadigt ökat och konvergerade mot männens sysselsättningsgrad under 1990-talet. Sedan 1993 är gapet mellan de äldre kvinnorna och männens sysselsättningsgrad omkring 5 procentenheter.

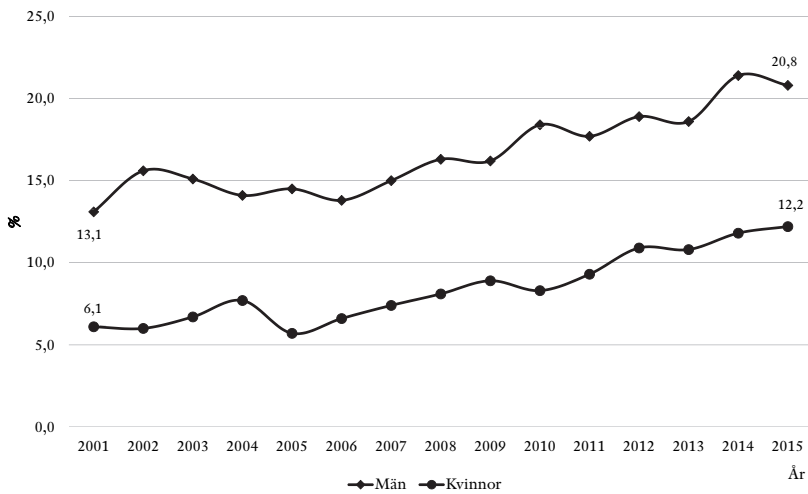
Även sysselsättningsgraden för seniorer (65–74 år) har ökat under de senaste 15 åren, både för kvinnor och män (se figur 2). Kvinnornas sysselsättningsgrad dubblerades från 6,1 procent år 2001 till 12,2 procent år 2015, medan männens ökning var lite mindre (en ökning med 70 procent, från 13,1 procent till 20,8 procent). Gapet mellan kvinnors och mäns sysselsättningsgrad bland seniorerna har varit omkring 8 procentenheter under de senaste 15 åren.

² Den genomsnittliga faktiska åldern för utträde från arbetsmarknaden beräknas som ett viktat medelvärde av alla nettouträden från arbetsmarknaden vid olika åldrar över en femårsperiod där arbetstagarna är initialt 40 år eller äldre.



Figur 1
Utvecklingen av sysselsättningsgraden för äldre (55-64 år), 1970-2015

Källa: Arbetskraftsundersökningar; SCB (2017).



Figur 2
Utvecklingen av sysselsättningsgraden för äldre (65-74 år), 2001-15

Källa: Arbetskraftsundersökningar; SCB (2017).

Denna utveckling med allt högre sysselsättningsgrad för äldre och en högre genomsnittlig ålder vid pensionering är ett allmänt mönster som också kan observeras i flera OECD-länder (OECD 2017). En central förklaring i forskningslitteraturen är de äldres allt högre utbildningsnivå efter expansionen av den högre utbildningen sedan 1960- och 1970-talen (se exempelvis Maestas och Zissimopoulos 2010). Arbetskraftsundersökningarna visar att sysselsättningsgraden 55-64 år i Sverige är genomgående högre för de med en högskole- eller universitetsexamen (84,1 procent år 2015) jämfört med de som enbart har en grundskoleexamen (61,7 procent) (Eurostat 2017).

Samtidigt visar Arbetskraftsundersökningarna att populationen i åldrarna 55–64 år med en högskole- eller universitetsexamen ökade med omkring 118 procent mellan 1995 och 2005.³ 40-talisternas högre utbildningsnivå bör alltså förklara en stor del av den ökade sysselsättningsgraden för de äldre. Ytterligare en förklaring är kvinnornas ökade sysselsättningsgrad sedan 1970-talet, som har resulterat i högre sysselsättningsgrad bland de äldre kvinnorna under senare år. Dessutom kan de gifta kvinnornas högre pensionsålder leda till en senare pensionering bland männen på grund av att makarna föredrar att gå i pension vid samma tillfälle (se t ex Schirle 2008).

Denna förändring över generationernas utbildningsnivå och anknytning till arbetsmarknaden har sammanfallit med flera reformer av socialförsäkringssystemen som har uppmuntrat äldre att stanna kvar på arbetsmarknaden. Den omfattande pensionsreformen som genomfördes 1994–99 introducerade gradvis en flexibel pensionsålder med ersättningsnivåer som ökar vid högre livstidsinkomster och senarelagt utträde från arbetsmarknaden. Senare reformer kan även ha påverkat de äldres arbetsutbud. Det förstärkta jobbskatteavdraget som infördes 2007 innebär en lägre inkomstskatt för personer över 65 år.⁴ Enligt en utvärdering (Regeringens proposition 2011/12:100) bidrog det förstärkta jobbskatteavdraget till att öka de äldres arbetsutbud efter 65. Dessutom har alternativa vägar för de äldre att lämna arbetskraften, genom ett långvarigt utnyttjande av arbetslöshetsförsäkring och förtidspension, succesivt begränsats och tagits bort. Sist men inte minst har den stabila ekonomiska tillväxten sedan mitten av 1990-talet säkerligen bidragit till en ökad sysselsättning för äldre, där i synnerhet expansionen av servicesektorn har varit gynnsam för de äldres sysselsättningsgrad.

2. Vår undersökning

Vad är det då som utmärker den generation som i allt högre utsträckning är aktiv på arbetsmarknaden efter den ordinarie pensionsåldern 65 år? För att undersöka denna fråga genomförde vi en enkätundersökning som skickades till 20 000 slumpmässigt utvalda seniorer (65–74 år) under hösten 2014 (födelseår 1938–49). En uppsättning socioekonomiska variabler från SCB:s longitudinella databas LISA länkades till de 20 000 individerna, vilket gav oss omfattande information om tidigare arbetsliv och inkomster under de senaste 23 åren.

Enkätundersökningen gav oss uppgifter som inte finns i registerdata, men som kan ha en stor inverkan på beslutet att fortsätta arbeta efter 65 eller lämna arbetslivet vid 65 eller tidigare. Enkätens svarsfrekvens blev 60,8 procent, vilket får anses vara acceptabelt för en brevenkät. En bortfallsanalys visade att svarsfrekvensen i stort inte påverkades av ålder, lön

³ Enligt Eurostat (2017) fanns det i Sverige 135 600 personer med en högskole- eller universitetsexamen år 1995 i åldersgruppen 55–64 år, vilket motsvarar personer födda mellan 1931 och 1940. År 2005 hade motsvarande population ökat till 296 200 personer, som alltså var födda mellan 1941 och 1950.

⁴ Det bör även påpekas att de sociala avgifterna för denna åldersgrupp samtidigt sänktes.

Sysselsättningsstatus	Andel (procent)	Medelålder när de lämnade arbetskraften (år)
Fortfarande i arbete	14,9	69,4
Har tidigare arbetat efter 65	27,2	66,9
Lämnade arbetet vid 65	24,1	65,0
Lämnade arbetet innan 65	33,8	62,3
Samtliga	100,0	63,1

Tabell 1
Fördelning av svarande på enkäten (65–74 år), enligt sysselsättningsstatus (stratifierat urval) i procent och medelålder när de lämnade arbetskraften

Anm: Siffran 69,4 i den sista kolumnen anger den ålder då de som fortfarande är i arbete uppger att de förväntas lämna arbetskraften.

Källa: Egna beräkningar, baserade på vår enkätundersökning.

och inkomstnivå. Högutbildade, (tidigare) löntagare och födda i Sverige var dock mer benägna att svara på enkäten än lågutbildade, egenföretagare och utlandsfödda.⁵ Det slutliga datamaterialet innehåller 12 400 observationer.

Tabell 1 visar att mindre än 15 procent fortfarande var i arbete när de svarade på enkäten, medan drygt 27 procent tidigare hade arbetat efter 65 års ålder. Dessa två grupper tillhör gruppen arbetande seniorer som vi vill jämföra med individer som lämnade arbetet vid 65 år (ca 24 procent) eller lämnade arbetet innan 65 (ca 34 procent). Värt att notera är att medelåldern när de som tidigare arbetade efter 65 lämnade arbetskraften motsvarar den övre gränsen för anställningsskyddet (67 år) enligt Lagen om anställningsskydd (1982:80, § 32a och 33). De som fortfarande är i arbete uppger att de förväntas lämna arbetskraften vid en högre medelålder (drygt 69 år).

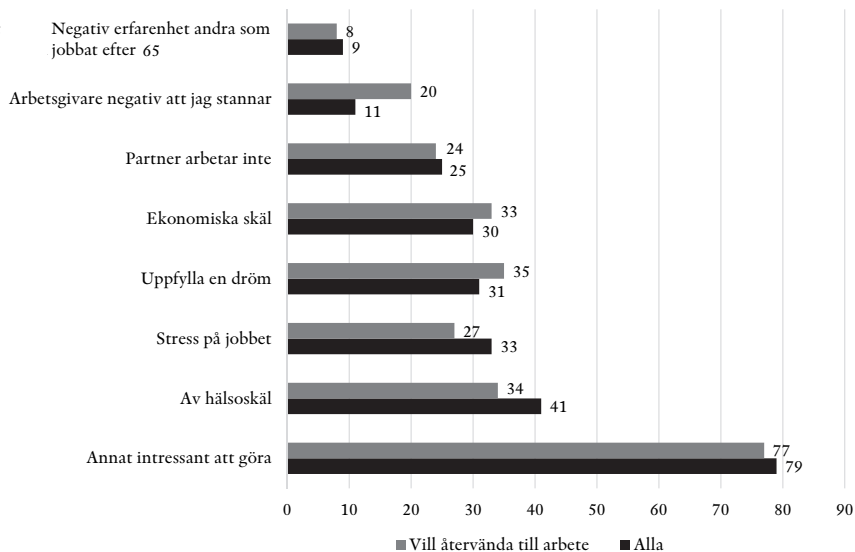
Vårt datamaterial avslöjar att en stor majoritet av de som lämnade arbetet vid 65 eller senare var anställda eller egenföretagare, medan nästan 25 procent av de som lämnade arbetet innan 65 var långtidssjukskrivna eller arbetslösa. Endast 10 procent av de som lämnade efter 65 var långtidssjukskrivna eller arbetslösa.

3. Anledningar att stanna eller gå

Vi bad deltagarna i enkätundersökningen att ange olika orsaker varför de lämnade arbetet vid 65 eller tidigare, eller varför de fortsatte att arbeta efter 65. En stor majoritet av de som lämnade arbetet vid 65 eller tidigare, närmare bestämt ca 80 procent, angav att deras beslut att gå i pension berodde på att "[o]m jag slutade arbeta skulle det finnas många andra meningsfulla och intressanta saker att göra i stället". Samtidigt angav hela 40 procent att deras beslut att gå i pension var relaterat till hälsoskäl ("Mitt beslut att gå i pension avgjordes till största delen av min egen hälsa"). Omkring 30

⁵ SCB gav oss emellertid vikter som kompenserade för stratifieringen, täckningen och bortfallet i urvalet jämfört med populationen.

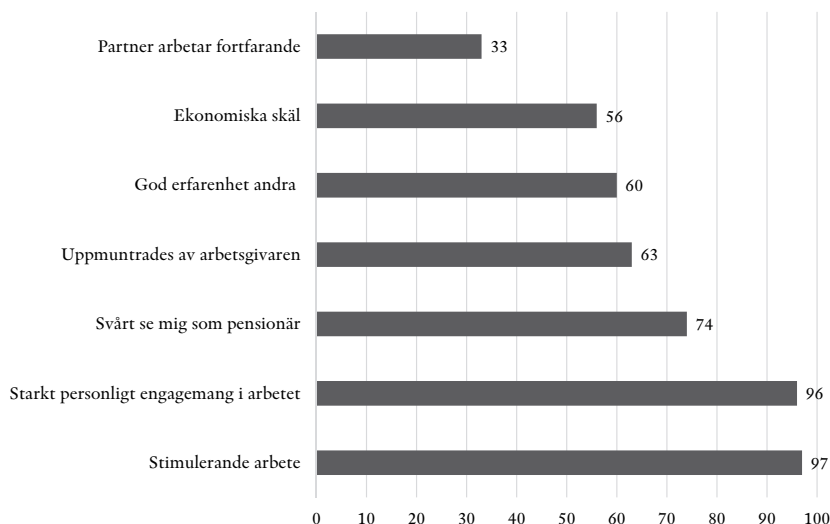
Figur 3
Orsaker till att lämna
arbetet vid 65 eller
tidigare, i procent



Källa: Egna beräkningar, baserade på vår enkätundersökning.

procent angav att stress på arbetet var en viktig orsak till pensioneringen ("Mitt beslut att gå i pension avgjordes till största delen av att mitt arbete var alltför stressigt"). Befintliga attityder och normer angående pensioneringen verkade däremot mer sällan spela en stor roll för beslutet att gå i pension (se figur 3). Närmare 80 procent av de som lämnade arbetet vid 65 eller tidigare kunde inte tänka sig att börja arbeta igen (varken som anställd eller företagare). Av de 20 procent som skulle kunna tänka sig att arbeta igen, var det endast 1 procent som kunde tänka sig att arbeta på heltid. Gruppen av potentiella deltidssamarbetande pensionärer visade sig i stora drag likna de som fortsatte att arbeta efter 65: De hade en bättre hälsa än de som inte kunde tänka sig att arbeta igen, de var till en större andel män som arbetade i privat sektor och tillhörde i större utsträckning de yngre åldersgrupperna (födda mellan 1942 och 1949). Dessa personer verkade i något större utsträckning ha upplevt att deras arbetsgivare motsatte sig att de skulle fortsätta arbeta (ca 20 procent) – se figur 3.

Vår enkätundersökning visade att de huvudsakliga motiven till fortsatt arbete efter 65 hade att göra med inställningen till arbetet, arbetets innehåll och organisation och den tillfredsställelse som arbetet gav. En överväldigande majoritet, mer än 90 procent av de som arbetade efter 65, uppgav att "[j]ag känner att genom mitt arbete får jag stimulans som berikar mig" och att "[j]ag känner ett stort personligt engagemang i mitt arbete". Fler än 70 procent påstod att "[j]ag hade svårt att se mig själv som pensionär". En stor andel av de arbetande seniorerna (ca 60 procent) uppgav att "[j]ag kände andra som fortsatt att jobba efter 65 och som hade väldigt positiva erfarenheter av det". Sociala normer och andras attityder



Figur 4
Orsaker till att fortsätta att arbeta efter 65, i procent

Källa: Egna beräkningar, baserade på vår enkätundersökning.

spelar tydligt en relativt stor roll för beslutet att fortsätta arbeta efter 65. Över hälften (56 procent) angav att ekonomiska och finansiella motiv hade stor betydelse ("Mitt beslut att fortsätta jobba efter 65 avgjordes till största delen av ekonomiska överväganden").

För att få en uppfattning om de ekonomiska incitamentens betydelse för arbete efter 65 ställde vi följande hypotetiska fråga: "Antag att du vinner 5 000 000 kr på Lotto. Vad skulle du göra?" Svarsalternativen var "sluta arbeta helt och hållet", "fortsätta arbeta som nu", "öka min nuvarande arbetstid" och "minska min nuvarande arbetstid". En klar majoritet, omkring 65 procent av de som fortfarande arbetade efter 65, uppgav att de skulle fortsätta arbeta som nu. Andelen som skulle sluta arbeta helt och hållet var 28 procent bland kvinnorna och 17 procent bland männen. En minoritet, med små könsskillnader, uppgav att de skulle minska sin nuvarande arbetstid. Dessa svar tyder på att en stor andel av de som fortsätter att arbeta efter 65 har en positiv attityd till arbetet och att ekonomiska skäl spelar en mindre roll för deras fortsatta arbete efter 65. Med andra ord framstår inställningen till arbetet och preferenserna mellan arbete och fritid och/eller sociala aktiviteter utgöra en avgörande skillnad mellan de som slutar arbeta vid 65 och de som fortsätter att arbeta.

4. Socioekonomiska förklaringar

Kan vi få en "fantombild" av den typiske senioren som arbetar efter 65? Med hjälp av både registerdata och våra enkätsvar kan vi analysera vilka socioekonomiska faktorer som systematiskt påverkar beslutet att gå i pen-

sion eller att fortsätta arbeta efter 65. Tabell 2 visar de skattade effekterna på sannolikheten att lämna arbetet före 65 och att lämna arbetet efter 65. Beräkningarna har utförts med en multinominal logistisk regressionsmodell.⁶

Det visar sig att en god hälsa och att vara egenföretagare är de två egen-skaper som ger de största ökningarna av sannolikheten att fortsätta arbeta efter 65. Att ha en dålig hälsa ("Hur bedömer du att ditt allmänna hälsotillstånd var?" och svaret: "Ganska dåligt" eller "Mycket dåligt")⁷ ökar sannolikheten att lämna arbetet före 65 med 66 procent och minskar sannolikheten att fortsätta arbeta efter 65 med 79 procent. Egenföretagare har en mer än dubbelt så stor sannolikhet att arbeta efter 65 jämfört med de som varit anställda och 44 procent mindre sannolikhet att lämna arbetet före 65.⁸

De tidigare arbetsvillkoren verkar även påverka viljan att arbeta efter 65. Dåliga arbetsvillkor⁹ minskar sannolikheten, medan en hög grad av självständigt arbete ("Jag kunde påverka och styra över när (hur) mitt arbete skulle utföras") ökar sannolikheten att stanna kvar i arbete efter 65. Man kan även förvänta sig att en högre utbildning ökar drivkrafterna till att förlänga arbetslivet och ökar avkastningen från utbildningsinvesteringen i unga år. Det visar sig mycket riktigt att högskole- eller universitetsutbildning ökar sannolikheten att arbeta efter 65, och en forskarutbildning ger en stor ökning. Vi kan även se att det tidigare arbetets näringsgren har stor betydelse för pensionsbeslutet (redovisas inte i tabellen). Arbete i jordbrukssektorn ökar sannolikheten att arbeta efter 65, medan arbete i tillverkningsindustri, media och kommunikation och bank- och finanssektorn minskar sannolikheten att arbeta efter 65. Med hjälp av registerdata kan vi dessutom beräkna den genomsnittliga arbetsinkomsten under de senaste 20 åren.¹⁰ En högre genomsnittlig inkomst ökar sannolikheten att arbeta efter 65. En ökad genomsnittlig kapitalinkomst verkar dock minska sannolikheten att kvinnor arbetar efter 65. Vi kan även se att de yngre generationerna uppvisar en större sannolikhet att arbeta efter 65 än de som var födda 1938–41. Kvinnor som var gifta uppvisade en lägre sannolikhet att arbeta efter 65, vilket kan vara en konsekvens av att gifta kvinnor i genomsnitt är yngre än sina partner, samtidigt som makarna föredrar att gå i pension vid ungefär samma tidpunkt.

⁶ Vi använder denna typ av modell eftersom vår beroende variabel har tre olika utfall, nämligen att lämna arbetet före 65, vid 65 eller efter 65 års ålder. Denna ekonometrisk metod är lämplig för att skatta diskreta responsvariabler som har mer än två utfall (se t ex Long och Freeze 2006).

⁷ Frågan gäller för det sista året som personen arbetade eller det år personen var 64 år om personen fortfarande arbetar.

⁸ Att vara egenföretagare gäller för det sista året som personen arbetade eller vid 64 år om personen fortsatte att arbeta efter 65.

⁹ Detta avser fall då respondenten instämmer helt och hållet i ett eller flera av följande påståenden: "Mitt arbete var fysiskt krävande med tunga lyft eller monotona kroppsövelser", "[m]itt arbete var psykiskt ansträngande", "[j]ag arbetade ofta under tidspress" och "[m]itt arbete var enformigt".

¹⁰ De 20 åren gäller fram till det år de gick i pension eller fram till det år de var 64 år om de fortsatte att arbeta efter 65.

	Lämna före 65	Fortsätta arbeta efter 65
Predikterad sannolikhet	0,408	0,246
Dålig hälsa	+ + +	--- (m) / -- (k)
Dålig arbetsmiljö	+	-
Egenföretagare	--	+ + +
Självständigt arbete	-(m) / -- (k)	+
Endast grundskola	+(m)	-(m)
Gymnasieutbildning (referens)		
Högskola eller universitet	-(m)	+
Forskarutbildning	-- (m)	+ + +
Tidigare arb inkomst genomsnitt	-(k)	+
Tidigare kap inkomst genomsnitt	+	-(k)
Kohort 1938-41 (referens)		
Kohort 1942-45	-	+ +
Kohort 1946-49	-	+ +
Kvinna	+ +	---
Gift	-(m) / + + (k)	-(k)
Skild	-(m)	+
Antal barn hemmaboende	-- (k)	+(m) / + + (k)
Fader pensionär innan 65	+(m)	
Fader dog innan 65	+(m) / - (k)	-(m)

Tabell 2
Effekterna av socio-ekonomiska variabler på sannolikheten att lämna arbetet före 65 eller fortsätta arbeta efter 65

Ann: (+) = Ökad sannolikhet med mindre än 10 procent
 (+ +) = Ökad sannolikhet med mer än 10 procent och mindre än 20 procent
 (+ + +) = Ökad sannolikhet med mer än 20 procent
 (-) = Minskad sannolikhet med mindre än 10 procent
 (--) = Minskad sannolikhet med mer än 10 procent och mindre än 20 procent
 (---) = Minskad sannolikhet med mer än 20 procent
 m = män, k = kvinnor

Tolkning av tabell: Den predikterade sannolikheten att lämna arbetet före 65 eller att fortsätta arbeta efter 65 är 40,8 procent respektive 24,6 procent. Att ha en dålig hälsa ökar sannolikheten att lämna arbetet före 65 med mer än 20 procent jämfört med de som har en god hälsa (andra kolumnen, andra raden) och reducerar sannolikheten att fortsätta arbeta efter 65 med mer än 20 procent för män och mellan 10 och 19 procent för kvinnor (tredje kolumnen, andra raden).
 Källa: Egna beräkningar, baserade på vår enkätundersökning. För detaljerade skattningsresultat, se Anxo m fl (2017).

I vår enkätundersökning frågade vi även om respondenternas föräldrar arbetade efter 65 och om någon av föräldrarna avled före 65 års ålder. Det visar sig att faderns pensionsbeteende har en statistisk signifikant inverkan på sönerns beteende. Om fadern gick i pension innan 65 ökade sannolikheten att även sonen skulle gå i pension före 65. Om fadern dog innan 65 års ålder ökade även sannolikheten att sonen gick i pension innan 65. En hypotes är att sonen delvis baserar sin förväntade livslängd på faderns livs-

mönster, vilket leder till ett tidigare utträde från arbetslivet om fadern dog innan 65 år ålder.

5. Spelar personligheten någon roll?

Finns det, utöver de socioekonomiska bakgrundsvariablerna, vissa personlighets- och karaktärsdrag som utmärker personer som väljer att arbeta efter 65? I vår enkätundersökning utförde vi ett personlighetstest enligt metoden *Big Five* (Costa 1991). Testet består av 60 påståenden om den egna personen (öppenhet för erfarenheter, neurotisk, extrovert, angenäm och samvetsgrann) som besvaras enligt en femgradig skala, där 1 betyder ”Instämmer inte alls” och 5 betyder ”Instämmer helt och hållet”. Varje karaktärsdrag tilldelas en genomsnittlig poäng mellan 1 och 5 för varje individ. Vi kan sedan undersöka hur en högre poäng för ett specifikt personlighetsdrag är korrelerad med sannolikheten att lämna arbetet före eller efter 65.

Det kausala sambandet mellan personlighetsdrag och när personen i fråga lämnade arbetet är inte entydigt. Vi kan dock se att de genomsnittliga personlighetsdragen är mycket stabila över åldersgrupperna från 65 till 74 år, vilket tyder på att tidpunkten för pensioneringen inte verkar påverka individens personlighet.

Tabell 3 visar de skattade effekterna av de fem personlighetsdragen på de beräknade sannolikheterna att lämna arbetet före eller efter 65. Vi har använt samma socioekonomiska bakgrundsvariabler i denna modell som i tabell 2 ovan. Våra resultat visar att personer som är mer extroverta har en ökad sannolikhet att fortsätta arbeta efter 65 (en ökning av den femgradiga skalan med ett steg ökar den genomsnittliga sannolikheten att fortsätta arbeta efter 65 med 9,7 procentenheter, vilket motsvarar en ökning med 38,3 procent av sannolikheten att fortsätta arbeta efter 65).¹¹ Vi kan även se att öppenhet för erfarenheter och att vara samvetsgrann ökar sannolikheten att arbeta efter 65 till en viss grad. Att vara angenäm minskar dock sannolikheten att arbeta efter 65.

I vår enkätundersökning kunde vi även mäta individernas grad av optimism, kreativitet och depressivitet. Optimism mäts av en fråga som ingår i kartläggningen av det extroverta personlighetsdraget. Depressivitet mäts av två frågor som ingår i kartläggningen av det neurotiska personlighetsdraget. Kreativitet mäts av en uppsättning separata frågor som är hämtade från *Runco's Everyday Activity Check List* (Runco 1987), där respondenten ombeds svara på hur ofta man utför vissa aktiviteter. Det visar sig att de som lämnar arbetet efter 65 är en aning mer optimistiska, mer kreativa och mindre depressiva än de som lämnar arbetet vid 65 eller tidigare.

Sammantaget kan vi konstatera att personlighetsdragen har en relativt liten inverkan på beslutet att lämna arbetet. Att vara extrovert är det personlighetsdrag som har den största betydelsen för beslutet att arbeta efter 65.

¹¹ En ökning med 9,7 procentenheter av sannolikheten att fortsätta arbeta efter 65 motsvarar en ökning med 38,3 procent: $0,097/0,253=0,383$.

Lämnar arbetet	Predikerad sannolikhet	Extrovert	Öppen för erfarenheter	Neurotisk	Angenäm	Samvetsgrann
före 65	0,402	-0,067***	-0,027 **	0,012	0,039**	0,011
vid 65	0,345	-0,030**	-0,015	-0,090	-0,136	-0,010
efter 65	0,253	0,097***	0,029**	-0,003	-0,025*	0,026**

Tabell 3

Effekterna av personlighetsdrag på den predikerade sannolikheten att lämna arbetet före 65, lämna vid 65 eller fortsätta arbeta efter 65

Anm: Tabellen använder sig av skattningsmetoden multinominal logit, marginaleffekterna är skattade vid medelvärdet och *, ** samt *** anger signifikans på 10, 5 respektive 1 procents signifikansnivå.

Exempel på tolkning av tabell: Den skattade sannolikheten att lämna arbetet före 65, vid 65 eller fortsätta arbeta efter 65 är 40,2 procent, 34,5 procent respektive 25,3 procent (kolumn 2). Att vara extrovert reducerar sannolikheten att lämna arbetet före 65 med 6,7 procentenheter (kolumn 3, första raden), vid 65 med 3,0 procentenheter (kolumn 3, andra raden) och ökar sannolikheten att fortsätta arbeta efter 65 med 9,7 procentenheter (kolumn 3, tredje raden).

Definitioner: Öppen för erfarenheter: nyfiken, fantasifull, konstnärlig.

Neurotisk: spänd, lättirriterad, lynnig.

Extrovert: social, kraftfull, energisk.

Angenäm: förlåtande, sympatisk, varm.

Samvetsgrann: effektiv, organiserad, självdisciplinerad.

Källa: Egna beräkningar, baserade på vår enkätundersökning. För detaljerade skattningsresultat, se Anxo m fl (2017).

6. Påverkas livstillfredsställelsen?

Finns det ett samband mellan arbete efter 65 och den allmänna tillfredsställelsen med livet? En subjektiv mätning av livstillfredsställelsen kan begränsas till en enskild fråga eller utgöra en del av en mer komplex kartläggning av fysisk hälsa, inkomst och sociala nätverk. I vår studie använder vi ett index som i stora drag motsvarar *OECD Better Life Index* (OECD 2016). Detta index baseras på en fråga där personen ombeds gradera livstillfredsställelsen på en skala från 0 till 10. Enligt OECD har Sverige ett relativt högt genomsnittligt index (7,3) i jämförelse med genomsnittet i OECD (6,5). I enkäten ställde vi följande två frågor:

”Antag att 10 står för det bästa möjliga liv du kan ha och 0 är det sämsta möjliga liv du kan ha. Vilken siffra mellan 0 och 10 beskriver ditt liv just nu?”

”Sammantaget hur nöjd eller missnöjd är du med ditt liv som helhet? Kryssa den siffra som stämmer bäst, där 0 betyder helt missnöjd och 10 helt nöjd”.

Den första frågan speglar således nuvarande livstillfredsställelse, medan den andra frågan speglar tillfredsställelsen med hela livet. Tabell 4 redovisar svaren för de som fortfarande är i arbete, tidigare har arbetat efter 65, lämnade arbetet vid 65 och lämnade arbetet före 65. Det visar sig att de som fortfarande är i arbete har en något högre genomsnittlig livstillfredsställelse (både nuvarande och med hela livet), som är statistiskt signifikant. Vi kan dock se att de som tidigare arbetade efter 65 har en något lägre genomsnittlig livstillfredsställelse jämfört med de som gick i pension vid 65, men

Tabell 4
Graden av livstillfredsställelse, nuvarande och för hela livet

Livs-tillfredsställelse	Alla	Män	Kvinnor	Fortfarande i arbete	Tidigare i arbete efter 65	Lämnade arbetet vid 65	Lämnade arbetet före 65
<i>Nuvarande</i>							
Medelvärde	7,6	7,6	7,6	8,0	7,4	7,7	7,5
Standardavvikelse	(1,9)	(1,9)	(1,9)	(1,7)	(2,0)	(1,8)	(1,9)
<i>Hela livet</i>							
Medelvärde	7,9	8,0	7,9	8,2	7,8	8,0	7,9
Standardavvikelse	(1,6)	(1,6)	(1,7)	(1,6)	(1,7)	(1,6)	(1,6)

Anm: Siffrorna är medelvärden av en skala 0–10 (standardavvikelse inom parentes).

Källa: Egna beräkningar, baserade på vår enkätundersökning. För detaljerade skattningsresultat, se Anxo m fl (2017).

skillnaden är inte statistiskt signifikant. De som gick i pension före 65 har i genomsnitt en lägre nuvarande livstillfredsställelse, men denna avviker inte nämnvärt från de som tidigare arbetade efter 65.

Den nuvarande hälsan har naturligtvis en stor betydelse för livstillfredsställelsen, och vi vet att dålig hälsa är en stark indikator för att lämna arbetet före eller vid 65. En bättre hälsa hos de som fortfarande arbetar kan alltså förklara varför de i genomsnitt upplever en högre livstillfredsställelse. För att undersöka den isolerade effekten av arbete efter 65 på livstillfredsställelsen skattade vi en statistisk regressionsmodell (OLS) där graden av livstillfredsställelse antas vara beroende av socioekonomiska faktorer och tidigare livserfarenheter, personlighetsdragen och huruvida personen tillhör gruppen fortfarande i arbete, tidigare i arbete efter 65 eller lämnade vid/före 65. Som väntat visar det sig att dålig hälsa påverkar både nuvarande (–29,3 procent av medelvärdet 7,6) och hela livets livstillfredsställelse (–17,3 procent) starkt negativt. Att ha en forskarutbildning och att vara gift har en positiv effekt på den nuvarande livstillfredsställelsen (+4,7 procent respektive +5,5 procent). Det visar sig även att kvinnor upplever en lägre livstillfredsställelse med hela livet om en förälder dog när de var unga (–26,6 procent om modern dog och –11,3 procent om fadern dog).

Att arbeta efter 65 visar sig faktiskt ha en liten *negativ* och statistiskt signifikant effekt på livstillfredsställelsen jämfört med de som lämnade arbetet vid 65 eller tidigare. Skillnaden är dock liten (nuvarande livstillfredsställelse är –1,8 procent för de som fortfarande arbetar och –4,5 procent för de som tidigare arbetade efter 65). Våra skattningar visar även att ett neurotiskt personlighetsdrag är negativt korrelerat med livstillfredsställelse (en enhets ökning av neurotiskt personlighetsdrag leder till 8,8 procents minskning av nuvarande livstillfredsställelse och 9,3 procents minskning av livstillfredsställelse med hela livet), medan extroverta och samvetsgranna personlighetsdrag är positivt korrelerade med livstillfredsställelse

(en enhets ökning av extrovert eller samvetsgrant personlighetsdrag ökar nuvarande livstillfredsställelse med 5,6 procent respektive 4,4 procent och livstillfredsställelsen med hela livet med 4,2 procent respektive 4,7 procent). Dessa resultat är i linje med tidigare studier (se t ex Soto m fl 2011 och Tauber m fl 2016).

7. Slutsatser och rekommendationer

Vår studie har visat att god hälsa och goda arbetsvillkor är viktiga förutsättningar för arbete efter 65. Det allmänna hälsotillståndet är den viktigaste faktorn som påverkar beslutet att arbeta eller gå i pension efter 65. En god eller dålig hälsa är således en vattendelare mellan de som lämnar arbetet vid 65 eller tidigare och de som fortsätter att arbeta. Om beslutsfattare vill stödja ett långt arbetsliv, då förefaller en kontinuerlig förbättring av de äldres hälsa och förebyggande insatser mot arbetsskador vara centrala åtgärder. Det bör även poängteras att självständigt arbete och en möjlighet att påverka arbetstid och arbetsinnehåll är viktiga faktorer som ökar de äldres vilja att stanna kvar i arbetskraften. Vi fann även att högutbildade personer, personer med högre arbetsinkomster och egenföretagare tenderar att i högre utsträckning fortsätta att arbeta efter 65. Detta visar att ett intresse och en allmänt positiv inställning till arbete skapar förutsättningar för att de äldre ska vilja skjuta upp sin pension till en senare tidpunkt. Denna slutsats stöds även av våra enkätsvar om motiven bakom arbete efter 65, där över 90 procent av de arbetande seniorerna höll med om påståendet ”Jag känner ett stort personligt engagemang i mitt arbete”. Våra rekommendationer till beslutsfattare blir således att stimulera arbetskraftens investeringar i utbildning och att uppmuntra lågutbildade med rutinjobb att fortbilda sig genom personalutbildning och/eller skolutbildning. På arbetskraftens efterfrågesida bör politiska åtgärder gynna företagets och arbetsgivarnas innovationer, investeringar i forskning och utveckling, ny teknik och förbättrade arbetsorganisationer som stödjer de äldres arbetsinsatser.

När vi kartlägger personlighetsdragen hos de svarande i vår enkätundersökning visar det sig att personer med en extrovert personlighet (social, kraftfull, energisk) har en större sannolikhet att arbeta efter 65. Förklaringen kan vara att en utåtriktad person upplever arbetet som stimulerande och att det fyller ett personligt behov. Vi kan dock se att det inte råder stora skillnader i uppskattad livstillfredsställelse mellan de som arbetar och de som har gått i pension. När vi tar hänsyn till skillnader i hälsotillstånd, tidigare livserfarenheter och personlighetsdrag, så visar det sig att den nuvarande genomsnittliga livstillfredsställelsen är marginellt lägre för de som fortfarande arbetar och för de som tidigare arbetade efter 65 jämfört med de som har gått i pension före eller vid 65. Av detta resultat drar vi slutsatsen att arbete efter 65 inte nödvändigtvis höjer välfärden på ett individuellt plan, men möjligheten att välja mellan pension eller fortsatt arbete kan leda till

en högre välfärd, vilket framtida studier får utvisa. Valet att arbeta kan vara en anpassning till individens livsvillkor, där fortsatt arbete är ett rationellt val givet individens tidigare arbetslivserfarenhet, familjesituation och personlighetsdrag. 40-talistena vill gärna arbeta efter 65, men de vill göra det på sina egna villkor.

REFERENSER

- Anxo, D, T Ericson, A Herbert och M Rönnmar (2017), "To Stay or Not to Stay: That Is the Question: Beyond Retirement Stayers in the Labor Market", rapport, lnu.se/globalassets/feh/final-report-kamprad-january-2017-final.pdf.
- Anxo, D, T Ericson och A Jolivet (2012), "Working Longer in European Countries: Underestimated and Unexpected Effects", *International Journal of Manpower*, vol 33, s 612–628.
- Centre for Ageing and Lifecourse Studies (2017), "Our Research", lnu.se/en/research/searchresearch/centre-for-ageing-and-lifecourse-studies/.
- Costa, P T Jr. (1991), "Clinical Use of the Five-Factor Model: An Introduction", *Journal of Personality Assessment*, vol 57, s 393–398.
- Eurostat (2017), "Labor Force Surveys", databas, ec.europa.eu/eurostat/data/database.
- Hallberg, D (2003), "A Description of Routes out of the Labor Force for Workers in Sweden", working paper 2003:23, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.
- Hallberg, D (2008), "Economic Fluctuations and Retirement of Older Employees", IFAU working paper 2008:2, Uppsala.
- Long, J S och J Freeze (2006), *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*, Stata Press, College Station, TX.
- Maestas, N och J Zissimopoulos (2010), "How Longer Work Lives Ease the Crunch of Population Ageing", *Journal of Economic Perspectives*, vol 24, s 139–160.
- OECD (2016), *Society at a Glance 2016: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2017), "Ageing and Employment Policies: Statistics on Average Effective Age of Retirement", rapport, www.oecd.org/pensions/public-pensions/ageingandemploymentpolicies-statistics-on-average-effective-age-of-retirement.htm.
- Regeringens proposition (2011/12:100), "Utvärdering av jobbskatteavdraget", 2012 års vårproposition, bilaga 5, Finansdepartementet, Stockholm.
- Runco, M (1987), "The Generality of Creative Performance in Gifted and Non-Gifted Children", *Gifted Child Quarterly*, vol 31, s 121–125.
- SCB, 2017, "Arbetskraftsundersökningar", databas, www.statistikdatabasen.scb.se.
- Schirle, T (2008), "Why Have the Labor Force Participation Rates of Older Men Increased since the mid-1990s?", *Journal of Labor Economics*, vol 26, s 549–594.
- Soto, J C, O P John, S D Gosling och J Potter (2011), "Age Differences in Personality Traits from 10 to 65: Big Five Domains and Facets in a Large Cross-sectional Sample", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol 100, s 330–348.
- Tauber, B, H Wahl och D Schröder (2016), "Personality and Life Satisfaction over 12 Years: Contrasting Mid- and Late Life", *Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*, vol 29, s 37–48.