

Dominique Anxo, Thomas Ericson och Annie Jolivet*

Undervärderade effekter av ett längre arbetsliv i Europa

Sammanfattning

Under de senaste 40 åren har sysselsättningsgraden för åldersgruppen 55-64 år utvecklats likartat i Danmark, Frankrike, Italien, Nederländerna, Polen, Storbritannien, Sverige och Tyskland. En minskning har skett fram till mitten av 1990-talet och därefter en ökning. Gemensamt för dessa åtta länder är även att de högtbildade lämnar arbetskraften vid i genomsnitt högre åldrar än de lågtbildade och att alternativa anställningsformer (tillfälliga anställningar, egenföretagande, deltidarbete) är vanligare i högre åldrar. Å andra sidan finns det avsevärda skillnader mellan länderna när det gäller såväl nuvarande sysselsättningsgrad för äldre och kvinnor som förekomsten av egenföretagande och deltidanställning bland äldre.

Syftet med den här analysen är att belysa den övergripande utvecklingen och den aktuella situationen för arbetstagare mellan 50 och 74 år i de åtta länderna. Den sammanfattar också villkoren för den äldre arbetskraften och diskuterar hur nationell politik bör anpassas till ett förlängt arbetsliv. Dessutom presenteras statistik och tidigare studier om de äldres sysselsättning och välfärd.

1 Inledning

Under perioden mellan 1970-talet och mitten av 1990-talet började män i Europas industrialiserade länder lämna arbetsmarknaden vid allt yngre åldrar. I flera EU-länder kunde detta förklaras av lägre allmän pensionsålder, ökad långtidsarbetslöshet och ökad förtidspensionering av äldre. Inte sällan gestaltade sig det tidigare lagda utträdet från arbetsmarknaden som sjukpensionering eller långvarig ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Från och med 1997 men i synnerhet från 2001 har en ökad sysselsättningsgrad för den äldre befolkningen varit en prioriterad politisk målsättning inom EU. Det är viktigt att garantera pensionssystemens finansiella stabilitet och finansieringen av det ökande vårdbehovet från den växande äldre befolkningen. Flera EU-länder

har under det senaste decenniet vidtagit åtgärder för att öka sysselsättningsgraden för åldersgruppen 55-64 år och därmed förlänga arbetslivet. Frågan är hur fler äldre i arbetslivet kommer att påverka de äldres arbetsvillkor. Innebär det marginella justeringar eller stora strukturella förändringar? Hur kan aktuella och framtida reformer påverka de äldres allmänna situation?

I den här artikeln hävdar vi att en ökad sysselsättningsgrad för den äldre befolkningen inte enbart bör reduceras till en fråga om pensionssystemens och den offentliga sjukvårdens finansiella stabilitet. Flera socioekonomiska konsekvenser av ett längre arbetsliv förtjänar en ökad uppmärksamhet.

* *Dominique Anxo* är professor vid Institutionen för nationalekonomi och statistik vid Linnéuniversitetet i Växjö och Kalmar. *Thomas Ericson* är universitetslektor vid Institutionen för nationalekonomi och statistik vid Linnéuniversitetet, Växjö och Kalmar. *Annie Jolivet* är forskare vid Institute of Economic and Social Research och Studies Centre on Age and Population at Work i Paris.

Fyra centrala perspektiv på de äldres arbete behandlas. För det första är det troligt att senarelagd pensionering kommer att ske samtidigt som ojämlikheten mellan de äldre arbetstagarna ökar. Detta på grund av att de nya pensionssystemen inför en direkt återkoppling mellan pensionsbeloppen och den totala tidigare inkomsten under arbetslivet. Det betyder att grupper med fler avbrott i arbetslivet löper en större risk att nå lägre inkomster vid pensioneringen. För det andra, eftersom möjligheten till tidigare utträde från arbetsmarknaden genom alternativa socialförsäkringssystem gradvis har eller kommer att stoppas, är frågan om ett hållbart arbetsliv nödvändig på den politiska dagordningen. För det tredje tenderar de äldres utträde från arbetskraften att bli allt mer individuellt och variera över en relativt lång tidsperiod. Det kan därför inte längre tas för givet att de äldres anställningskontrakt upphör vid den lagstiftade pensionsåldern eller vid den mellan arbetsmarknadens parter avtalade pensionsåldern. Med ökad osäkerhet om hur länge de äldre stannar kvar på arbetsplatserna är det möjligt att åldersdiskrimineringen kommer att öka i framtiden. Detta eftersom arbetsgivarna får mindre formell möjlighet att påverka vilken äldre anställd de vill förlänga anställningen för och vilken de föredrar går i pension. Och slutligen, det obetalda arbete som äldre utför (i synnerhet vård av anhöriga) kan skapa en dubbel arbetsbörda för främst kvinnorna i den äldre arbetskraften.

Dessa slutsatser baseras på ett nyligen avslutat forskningsprojekt med åtta europeiska EU länder¹ där vi analyserade de äldres situation på arbetsmarknaden i Danmark, Frankrike, Italien, Nederländerna, Polen, Storbritannien, Sverige och Tyskland. Vi kan visa att våra slutsatser förefaller ha en allmän giltighet i de åtta länderna, trots deras varierande sysselsättningsgrad för äldre och olika offentliga system för pension och socialförsäkring. Vi menar därför att frågorna kring de äldre arbetstagarnas ojämlikhet, behov av hållbara arbetsvillkor, ökade risker för åldersdiskriminering och vårdbehov av anhöriga förtjänar större uppmärksamhet inom samhällsvetenskaplig forskning.

Vi börjar denna jämförande studie med att uppmärksamma att det finns slående likheter mellan situationerna för den äldre arbetskraften i våra åtta europeiska länder, samtidigt som det även finns väsentliga skillnader (avsnitt 2). Mot bakgrund av de europeiska ländernas mångfald och komplexitet, diskuterar vi tänkbara konsekvenser av pensionsreformerna för de äldres

ojämlikhet (avsnitt 3), arbetsmiljö och hållbart arbete (avsnitt 4), åldersdiskriminering (avsnitt 5), samt konsekvenserna för det obetalda vårdarbetet (avsnitt 6). Slutsatser och möjliga politiska övervägande framförs i det avslutande avsnittet.

2 Trenden för de äldres sysselsättningsgrad

Syftet med det här avsnittet är att belysa de huvudsakliga och gemensamma villkoren för den äldre arbetskraften inom åtta europeiska stater, samtidigt som vi söker förklaringar till varför det också finns avsevärda skillnader.

Sysselsättningsgraden

Mellan 1971 och 1995 minskade sysselsättningsgraden för äldre män (55-64 år) i framför allt Frankrike (- 34,5 procentenheter) och Nederländerna (- 30,0 procentenheter), men även i Tyskland (- 28,9 procentenheter) och i Storbritannien (- 23,1 procentenheter). Dessa minskningar har endast delvis uppvägs av den ökade sysselsättningsgraden sedan 1995 (se tabell 1). I sommige länder startade en återhämtning i mitten av 1990-talet, medan det dröjde till sekelskiftet i andra länder. En gemensam förklaring till den ökade sysselsättningsgraden för äldre män förefaller vara pensionsreformer som ökade de ekonomiska incitamenten att senarelägga pensioneringen, samtidigt som reformerna begränsade eller stängde möjligheterna till förtidspensionering eller alternativa vägar för permanent utträde från arbetskraften. Det kan även förklaras av en ökad generell sysselsättningsgrad tack vare den starka ekonomiska tillväxten under denna period.

Om vi tar hänsyn till de äldre kvinnornas sysselsättningsgrad framträder en mer mångfasetterad bild. Tre länder når inte upp till EU:s målsättning om 50 procents sysselsättningsgrad år 2009: Frankrike, Italien och Polen. I de övriga länderna är den totala sysselsättningsgraden för äldre kvinnor och män (55-64 år) signifikant över 50 procent. I de flesta av de åtta länderna har kvinnornas sysselsättningsgrad ökat mer än för männen under det senaste två decennierna. I Frankrike och Sverige är skillnaden mellan mäns och kvinnors sysselsättningsgrad minst, trots stora skillnader mellan dessa två länder när det gäller den totala sysselsättningsgraden för äldre. Könsskillnaden är däremot särskilt uttalad i Italien, Polen och Nederländerna (cirka 20 procent, se tabell 1), vilket speglar kvinnornas allmänna svårigheter att integreras i arbetskraften vid yngre åldrar i samband med

¹ Activating Senior Potential in Ageing Europe (ASPA), www.aspa-eu.com/

TABELL 1. UTVECKLING AV SYSSELSÄTTNINGSGRAD FÖR ÄLDRE ARBETSTAGARE (MÄN 55-64 ÅR, 1971-2009) SYSSELSÄTTNINGSGRAD (55-64 ÅR, SAMTLIGA OCH ENBART KVINNOR 2009) OCH KÖNSSKILLNAD 2009.

	1971	1985	1995	2000	2009	Variation i % -enheter 1971 -2000	Variation i % -enheter 2000 -2009	Samtliga 2009	Kvinnor 2009	Köns-skillnad 2009
Danmark	i.u.	62,0	63,2	61,9	64,1	i.u.	+2,2	57,5	50,9	13,2
Tyskland	77,1	53,6	48,2	48,2	63,9	-28,9	+15,7	56,2	48,7	15,2
Frankrike	73,0	46,8	38,4	38,5	41,4	-34,5	+2,9	38,9	36,6	4,8
Italien	46,5	37,5	42,3	40,3	46,7	-6,2	+6,4	35,7	25,4	21,3
Nederländerna	79,9	47,0	39,9	49,9	65,4	-30,0	+15,5	55,1	44,7	20,7
Polen	i.u.	i.u.	44,5	37,4	44,3	i.u.	+6,9	32,3	21,9	22,4
Sverige	82,8	73,2	64,4	67,8	73,2	-15,0	+5,4	70,0	66,7	6,5
Storbritannien	82,9	62,3	56,1	59,8	66,2	-23,1	+6,4	57,5	49,2	17,0

Källa: Eurostat (2010a), och Guillemard (2010).

familjebildning och bristande möjligheter att komma tillbaka till arbetslivet vid högre åldrar (Anxo m fl., 2006, Anxo och Erhel, 2008, Anxo m fl., 2010). I Polen och Storbritannien har kvinnor fortfarande en lägre lagstiftad pensionsålder än vad männen har, med rätt till full pension före 65 års ålder. Storbritannien planerar dock införa en gemensam pensionsålder fullt ut år 2020 (Casey och Lindley, 2011).

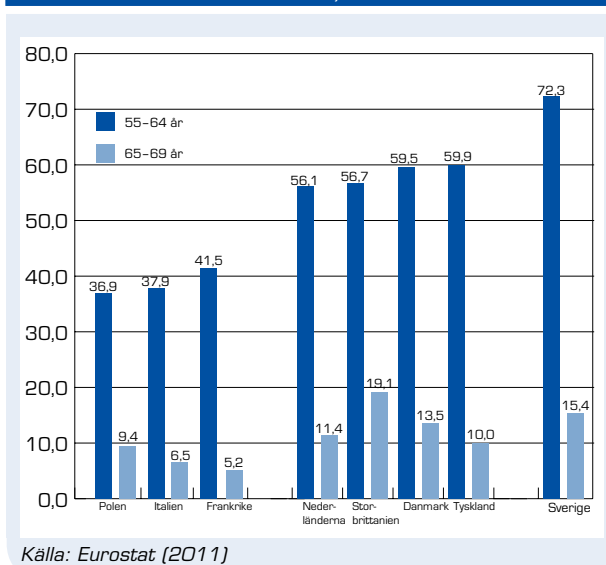
När vi riktar uppmärksamheten mot den aktuella (2011) sysselsättningsgraden för äldre, kan de åtta länderna delas in i tre grupper: Frankrike, Italien och Polen med en sysselsättningsgrad omkring 37-42 procent, medan Danmark, Nederländerna, Storbritannien och Tyskland når 56-60 procent sysselsättningsgrad, samt slutli-

gen Sverige som uppnår 72 procent (se figur 1). Sysselsättningsgraden för äldre i åldern 65-69 år är genomgående lägre, även i de länder som har en relativt hög sysselsättningsgrad i åldern 55-64 år.

Gemensamt för de åtta länderna är att högre utbildning i allmänhet är förenat med större sannolikhet att vara i sysselsättning vid högre ålder (tabell 2), eftersom sysselsättningsgraden för den del av befolkningen som har sin högsta utbildning inom universitet eller högskola är signifikant högre än för de med gymnasium som högsta examen och de som endast har en grundskoleexamen. Det finns flera förklaringar till varför personer med högre utbildning stannar längre i arbete: de utsätts i mindre grad för arbetsskador och ohälsosamma arbetsförhållanden, de deltar oftare i vidareutbildning och kompetensutveckling under arbetslivet, de är mindre utsatta vid övertalighet inom tillverkningsindustrin och de börjar arbeta vid högre ålder än personer med låg utbildning.

Det är även möjligt att personer med hög utbildning har bättre möjligheter att anpassa arbetstiden till familjebehoven, vilket förbättrar utsikterna till ett hållbart arbetsliv vid högre ålder. Det framgår dock tydligt att äldre arbetare med kortare utbildning har en högre sysselsättningsgrad i de länder som har en hög sysselsättningsgrad för högutbildade äldre (se även Cornilleau m fl., 2007). En högre genomsnittlig utbildningsnivå bidrar således till att förlänga arbetslivet för den äldre befolkningen. I synnerhet verkar kvinnornas ökade utbildningsinvesteringar ha bidragit till en mer utjämnad sysselsättningsgrad mellan män och kvinnor i åldersgruppen 55-64 år (för Italien, se Checcucci m fl., 2011 och Nederländerna, se Schippers m fl., 2011).

FIGUR 1. SYSSELSÄTTNINGSGRAD, 55-64 ÅR OCH 65-69 ÅR, 2011



TABELL 2. SYSSELSÄTTNINGSGRAD FÖR ÄLDRE ARBETSTAGARE (55-64 ÅR, 2009) EFTER HÖGSTA UTBILDNING.

	ISCED 5-6 (Univer- sitet)	ISCED 3-4 (Gymnasium eller motsvarande]	ISCED 1-2 (Grund- skola]
Danmark	70,3	58,6	46,0
Frankrike	55,0	40,6	30,9
Tyskland	71,8	54,5	39,1
Italien	65,6	47,9	25,8
Nederländerna	69,3	57,7	42,3
Polen	56,2	31,2	22,3
Sverige	81,6	69,8	61,0
Storbritannien	66,2	63,0	43,5

Källa: Eurostat (2011)

Det framstår som en stor utmaning att inkludera grupper med lägre utbildningsnivå i arbetslivet för äldre, genom att öka vidareutbildningen och förbättra matchningen mellan individuell kompetens och jobbens kvalifikationskrav. Denna matchning pekas ut som en avgörande fråga i Polen. Detta gäller även för äldre personer med hög utbildning, eftersom övergången från socialistisk enpartistat till ett liberalt ekonomiskt system med demokratiskt styrelseskick har medfört förändrade kvalifikationskrav från arbetsgivarna (se Perek-Bialas och Turek, 2011).

Alternativa anställningsformer

Ytterligare gemensamt för de åtta länderna är att alternativa anställningsformer (egenföretagande, tidsbegränsad anställning och deltidsarbete) är vanligt förekommande i den äldre arbetskraften. Tabell 3 (se sidan 5) visar att alternativa anställningsformer utgör en högre andel av sysselsättningen vid 65+ än inom åldersintervallet 55-64 år. Egenföretagande framstår som en vanlig övergång från vanlig anställning till pensionering, eftersom egenföretagarna ofta arbetar deltid och fortsätter att arbeta för sina tidigare arbetsgivare. Det är även möjligt att egenföretagare är en grupp som ofta fortsätter att arbeta efter 65 år sålde, antingen därför att de behöver trygga sin försörjning och har mindre generösa pensionsvillkor, eller därför att arbetet är en del av deras livsstil. På samma sätt ökar andelen med tidsbegränsad anställning signifikant efter 65 års ålder. Dessa tidsbegränsade anställningsformer förekommer ofta när yngre personer träder in på arbetsmarknaden och när äldre är på väg att lämna arbetskraften.

Arbetsmarknadslagstiftningen är av central betydelse för förekomsten av tidsbegränsade anställningar och hur vanliga dessa är bland äldre personer. Det är stora skill-

nader mellan anställningsskyddet i våra studerade länder. I Danmark finns ett relativt svagt anställningsskydd med liberala anställnings- och uppsägningsregler. I en del segment av den danska arbetsmarknaden kan arbetare sägas upp från en dag till en annan (se Jensen och Madsen, 2011). På motsatta sidan återfinns den tyska arbetsmarknaden med starkt anställningsskydd, tack vare kollektivavtal och en större andel tillsvidareanställningar hos den äldre arbetskraften än bland de yngre. I Sverige verkar turordningsreglerna (först in – sist ut) vara ett gott anställningsskydd för äldre vid exempelvis konjunkturnedgångar. Vid ordinarie pensionsålder upphör dock anställningsskyddet för de äldre. I Storbritannien kan anställda begära att få fortsätta sina anställningar efter 65 år, men arbetsgivarna behöver inte godkänna denna begäran och heller inte motivera varför. Liknande regler återfinns i Sverige; när den anställde blir 67 år kan arbetsgivare där säga upp anställningsavtalet med en månads varsel utan att behöva ange några specifika skäl,

Förekomsten av deltidsarbete speglar ofta hur, i synnerhet, kvinnor kan balansera arbetsliv och familjeliv. I länder där giftermål och barnafödande fortfarande leder till minskad sysselsättningsgrad för kvinnorna, är deltidsarbete följaktligen mindre vanligt (Italien, Polen) än i länder där deltidsarbete är en utväg för att kombinera lönearbete och familjeliv (Danmark, Nederländerna, Sverige och Tyskland). Deltidsarbete kan även indikera en svagare position på arbetsmarknaden, vilket antyds av att deltidsarbete i allmänhet är lika vanligt bland kvinnor i åldern 50-64 år som bland kvinnor i åldern 25-49.

Skillnader och likheter

Sammanfattningsvis kan vi dra slutsatsen att våra åtta europeiska länder uppvisar både likheter och olikheter angående de äldres sysselsättningsgrad, utbildningsnivåer och anställningsformer. Bland de gemensamma egenskaperna för åldersgruppen 55-64 år märks den minskande och därefter ökande sysselsättningsgraden under de senaste 40 åren. Nedgången kan förklaras av strukturella förändringar på arbetsmarknaderna och ökad arbetslöshet. Ökningen av sysselsättningsgraden sedan mitten av 1990-talet kan förklaras av kvinnornas ökade sysselsättningsgrad samt av reformerade offentliga pensionssystem. Det är slående hur högre utbildning förefaller vara ett effektivt skydd mot förtidspensionering i samtliga åtta länder.

För att nå målsättningen om ökad sysselsättningsgrad för äldre bör man finna vägar för den lägre utbildade arbets-

TABELL 3. SYSSELSÄTTNINGSGRAD FÖR ÄLDRE ARBETSTAGARE (55-64 OCH 65- ÅR, 2009), ANDELEN EGENFÖRETAGARE, TIDSBEGRENSAD ANSTÄLLNING, DELTIDSANSTÄLLNING

	Egenföretagare		Tidsbegränsad anställning		Deltidsanställning	
	55-64	65+	55-64	65+	55-64	65+
Danmark	7,2	19,1	3,5	9,5	27,7	64,3
Frankrike	9,2	25,2	8,0	31,2	21,2	52,2
Tyskland	7,5	22,6	4,5	8,0	27,7	68,5
Italien	21,6	51,5	5,5	13,3	10,9	24,9
Nederländerna	14,2	43,7	6,9	46,3	49,8	83,2
Polen	20,2	41,8	22,0	38,6	18,6	57,6
Sverige	9,0	37,3	5,7	38,5	28,3	70,3
Storbritannien	14,5	27,2	4,8	14,8	31,5	67,7

Källa: Eurostat (2011)

kraften att stanna kvar i arbetslivet. Dessutom är alternativa anställningsformer (egenföretagande, tidsbegränsade anställningar, deltidsarbete) vanligare bland äldre, vilket kan spegla en önskad flexibilitet i arbetstid och arbetsinnehåll, men även en försvagad anställningstrygghet och svagare position på arbetsmarknaden.

Vi observerar dock även väsentliga skillnader mellan de äldres situation på arbetsmarknaden i de åtta länderna. Äldre kvinnor har en lägre sysselsättningsgrad i Italien, Nederländerna och Polen, medan skillnaden mellan kvinnor och män är nästan helt utjämnad i Frankrike och Sverige. Dessutom är andelen egenföretagare hög bland de äldre i Italien och Polen, medan deltidsarbete är ovanligare än i länder där deltidsanställningar utgör en medveten strategi för mödrar att kombinera arbets- och familjeliv. De nationella skillnaderna kan således förklaras av såväl olika arbetsmönster i åldersgruppen 25-49 år som olika politiska system för att stödja kvinnornas arbete eller för regleringar av anställningsavtalens utformning.

3 Konsekvenser av pensionsreformerna: ökad ojämlikhet?

Samtliga åtta länder har genomfört pensionsreformer under de senaste två decennierna (OECD, 2008). Dessa reformer har bland annat inneburit höjd ordinarie pensionsålder och ett starkare beroende mellan pensionsbelopp och tidigare inkomster under arbetslivet, samt ett ökat behov av kompletterande privat pensionssparande. Möjligheten att få förtidspension utan hälsoskäl har begränsats och i en del fall tagits bort (Polen, Sverige och Tyskland). Tabell 4 (se sidan 6) visar de åtta ländernas lägsta ålder för lagstiftad rätt till ordinarie pension, tidigast tillåtna ålder för förtidspension, samt den genomsnittliga faktiska pensionsåldern (2002-2007).

Enligt en studie utförd av OECD (2008), har pensionsreformerna haft varierande effekter på pensionärernas inkomstnivåer i de åtta länderna. I exempelvis Frankrike och Sverige förväntas de genomsnittliga pensionsersättningarna minska med omkring 20 procent. Dock kan pensionärer med redan låga ersättningar förvänta sig marginella minskningar av pensionsbeloppen, vilket betyder en minskad inkomstspridning för pensionärerna. I Frankrike har tidigare studier redan visat att pensionsreformerna 1993 och 2003 har bidragit till lägre pensionsersättningar för berörda generationer. Tyskland beräknas sänka ersättningsgraden för både medelinkomsttagare och låginkomsttagare. I Polen och Italien minskar ersättningsgraden mer för låginkomsttagare. I Storbritannien kan låginkomstpensionärer förvänta sig en högre ersättningsgrad.

Pensionsgrundande principer

De förlängda intjänandeåren (Frankrike, Polen) såväl som det starkare beroendet mellan pensionsbelopp och tidigare inkomster under arbetslivet, livsinkomstprincipen, (Italien, Sverige) kan på olika sätt påverka pensionsinkomsterna. Detta eftersom riskerna för avbrott i arbetslivet och hindrad karriärutveckling fördelas olika mellan socioekonomiska grupper och mellan män och kvinnor. Livsinkomstprincipen tenderar nämligen att minska pensionsinkomsterna för de individer som har en låg ingångslön och ökande inkomst med åldern jämfört med om pensionsbeloppet baseras på de bästa 15 eller 20 årens inkomster. Vi kan även förvänta oss att länder med ett starkt samband mellan anställningstid (senioritet) och lönenivå, som exempelvis Frankrike, kan komma att uppleva en större effekt på ersättningsgraden än länder, exempelvis Sverige, där den anställdes lönenivå i företaget/

TABELL 4. TIDIGASTE FÖRTIDSPENSION, ORDINARIE PENSIONSÅLDER, GENOMSNITTLIG PENSIONSÅLDER, UPPDELAT MELLAN MÄN OCH KVINNOR

	Tidigaste förtidspension (2003)	Ordinarie/ officiell pensionsålder		Genomsnittlig faktisk pensionsålder*	
		Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Danmark	65	65	65	63,5	61,3
Frankrike	60	60	60	58,7	59,5
Tyskland	63	67**	67**	62,1	61,0
Italien	57/56	65	65	60,8	60,8
Nederländerna	60	65	65	61,6	61,3
Polen	65/60	65	60	61,4	57,7
Sverige	61	65	65	65,7	62,9
Storbritannien	65/60	65***	60***	63,2	61,9

* Den genomsnittliga faktiska pensionsåldern definieras som den genomsnittliga åldern för de som lämnar arbetskraften under en femårsperiod. Nettoutflödet från arbetskraften beräknas genom att ta fram skillnaden mellan arbetskraftsdeltagandet för varje femårsgrupp (40 och äldre) vid början av perioden och arbetskraftsdeltagande för motsvarande åldersgrupp vid slutet av perioden då gruppen är fem år äldre. Den officiella pensionsåldern motsvaras av den ålder vid vilken pension kan erhållas oavsett hur lång tid personen har arbetat och tjänat in pensionspoäng. [OECD 2009a].

** Den ordinarie pensionsåldern i Tyskland höjdes 2007 till 67 år. Förändringen kommer att införas 2012 och vara helt implementerad år 2029.

*** Storbritannien kommer pensionsåldern höjas till 65 för både män och kvinnor år 2020 och planeras öka till 68 år 2050. I Frankrike är pensionering vid 62 år möjlig om personen har arbetat 42,5 år; i Italien vid 57 års ålder (56 för kroppsarbete) med 35 års tidigare arbete.

Källa: OECD 2003, 2009a och 2009b för den faktiska pensionsåldern.

organisationen inte per automatik bestäms enligt anställningstiden.

Förlängda intjänandeår kommer även påverka jämställdheten mellan män och kvinnor, om kvinnor i mindre utsträckning har kontinuerliga anställningar och inte får pensionsgrundande inkomster vid föräldraledighet. Man kan å andra sidan argumentera för att de förlängda intjänandeåren förbättrar rättvisan inom samma åldersgrupp (kohort), eftersom de tidigare systemen i Frankrike, Polen och Sverige gynnade de individer inom en viss åldersgrupp som hade ett kortare arbetsliv och/eller snabbt stigande inkomster. Med förlängda intjänandeår kommer däremot livsinkomsten att få en större inverkan på pensionsbeloppen.

Inkomstbortfall och avbrott i arbetslivet

De flesta pensionsreformerna tar, åtminstone delvis, hänsyn till den varierade integreringen på arbetsmarknaden under arbetslivet och den ojämna fördelningen av risker för olika socioekonomiska grupper. Detta genom att minska kostnaderna vid arbetsavbrott för föräldraskap, omvårdnad av anhöriga eller ofrivilliga avbrott såsom arbetslöshet, skador och sjukskrivning. För att begränsa effekten av dessa avbrott på de framtida pensionsbeloppen har en del länder infört mekanismer som kompenserar inkomstbortfallet. Generositeten och omfattningen av dessa kompensationer

under arbetslivet varierar mellan länderna. Sverige är det land som har det mest omfattande systemet, där kvalificeringsperioderna för framtida pension även innefattar såväl högre utbildning, föräldraledighet och militärtjänstgöring som arbetslöshet och sjukskrivning. Även i andra länder har bidrag relaterat till familjebehov fått en ökad betydelse för pensionsunderlaget (Frankrike, Storbritannien och Tyskland). Å andra sidan kan föräldrar i Sverige, och nyligen även i Tyskland, deltidssarbeta och samtidigt få ersättning från föräldraförsäkringen, medan deltidssarbete i kombination med barnomsorg i andra länder inte ger några pensionspoäng utöver de som deltidssanställningen ger. Deltidssarbete medför således en signifikant nackdel under intjänandet av pensionsrätter i samband med att pensionsbeloppen baseras på tidigare arbetsinkomster istället för på förhand fastställda belopp.

För många kvinnor innebär lägre löner, fragmenterade karriärer och/eller långa perioder med deltidssarbete stora nackdelar under pensioneringen. I både Italien och Storbritannien riskerar äldre kvinnor att hamna i fattigdom (se tabell 5, sidan 7), vilket gör kvinnorna direkt beroende av sina makar och/eller anhängarpensioner (som exempelvis änkepension). Ersättningar som beror på giftermål är emellertid en allt mer osäker inkomstkälla, på grund av ökade skilsmässor och samboförhållanden utanför äktenskapet. Samtidigt har anhängarpen-

sionerna i en del länder kontinuerligt minskat eller till och med tagits bort (Sverige).

Det kvarstår en betydande könsskillnad mellan vilka som har rätt till de avtalspensioner som arbetsmarknadens parter har kommit överens om. Med undantag för Sverige, är gifta kvinnor i stor utsträckning fortfarande beroende av avtalens anhängspensioner. Detta beroende har ökat i en del länder, exempelvis Storbritannien, genom att reglerna nu omfattar också sammanboende och samkönade par. I andra länder, såsom Sverige, är pensionerna istället mer individualiserade. Den minskade offentliga pensionen och längre täckningen för i synnerhet kvinnor med kortare arbetsliv och lägre inkomster kan bli en källa till ojämlikhet mellan äldre och leda till ökad fattigdom för utsatta grupper. Rent allmänt kan man dra slutsatsen att kombinationen av osäkra anställningsförhållanden och den inkomstrelaterade pensionen kommer att leda till svårigheter för utsatta grupper att få en anständig pension.

4 Arbetsmiljö och hållbart arbete

Komplexa system

En av de stora utmaningarna vid reformeringen av pensionssystemen är att begränsa de ekonomiska inci-

tamenten att lämna arbetskraften i förtid. Utformningen av staternas socialförsäkringssystem och arbetsmarknadspolitik påverkar direkt de äldres utträdesvägar från arbetslivet och deras agerande på arbetsmarknaden. Staternas politiska system står ständigt inför uppgiften att balansera användandet av de tre huvudsakliga alternativa utträdesvägarna från arbetslivet: arbetslöshet, sjukskrivning/sjukpension och förtidspension. Internationella jämförelser visar hur dessa försäkringssystem är komplext sammanlänkande och att de tillsammans med staternas arbetsmarknadslagar påverkar mönstret för de äldres utträde från arbetsmarknaden. Reglerna för försäkringssystemens kvalifikationskrav har till stor del förändrats och i vissa fall har systemens existensberättigande ifrågasatts. Dessa förändringar har ägt rum under olika perioder i de åtta länderna och ibland har det tagits steg tillbaka som gynnar ett tidigare utträde från arbetslivet. En av metoderna för att begränsa de alternativa utträdesvägarna har varit att begränsa den tidsperiod som äldre arbetslösa kan erhålla ersättning från arbetslöshetsförsäkringen (Frankrike, Tyskland, och Sverige). I andra fall har möjligheten till sjukpension begränsats (Nederländerna, Polen och Sverige).

Hälsa och arbete

En bibehållen hälsa och god arbetskapacitet är avgörande för ett långt arbetsliv. En undersökning från 2004 om hälsa, åldrande och pensionering i Europa (SHARE, *Survey on health, ageing and retirement*) har visat att hälsotillståndet och arbetstillfredsställelsen påverkar beslutet att gå i pension (Blanchet och Debrand, 2005). I genomsnitt minskade sannolikheten att vilja gå i pension i förtid med 14 procentenheter bland dem som var nöjda med sina jobb, och med 5,5 procentenheter bland dem som påstod att de hade en god hälsa. Ökade hälsoproblem för personer över 50 bör således inte betraktas som ett hinder för ett långt arbetsliv. Hälsoproblem som påverkar vardagliga aktiviteter ökar med åldern, från några få procent av befolkningen under 20 år till mer än 50 procent av den del av befolkningen som är över 75 år. Skillnaderna mellan de europeiska länderna är emellertid stora, vilket visas i SILC-undersökningen 2005-2006 (*Statistics on income and living conditions*).²

Det finns tecken som tyder på att de äldre har varierande arbetsvillkor i de olika europeiska länderna, vilket kan

TABELL 5. ANDELEN MÄN OCH KVINNOR 65 ÅR OCH ÄLDRE SOM RISKERAR FATTIGDOM* 2008

	Risk för fattigdom kvinnor	Risk för fattigdom män
EU-27	21	16
Danmark	19	17
Frankrike	14	8
Tyskland	17	12
Italien	24	17
Nederländerna	9	10
Polen	13	9
Sverige	20	9
Storbritannien	30	24

*Risk för fattigdom: Procent personer med en disponibel inkomst under gränser för fattigdom som är 60 % av nationell medianinkomst efter sociala transfereringar.

Källa: Eurostat (2010b)

² Antalet hälsosamma år i livet varierade mer än den förväntade livslängden i de åtta länderna, särskilt inom åldersgruppen 55-74 år. Danmark, Nederländerna, Storbritannien och Sverige hade både fler genomsnittligt hälsosamma år i livet och genomsnittligt förväntad livslängd med god hälsa. Frankrike och Italien uppvisade mindre antal genomsnittligt hälsosamma år i livet och genomsnittligt förväntad livslängd med god hälsa än de andra länderna. Polen hade lägst värde för dessa indikatorer, medan Tyskland uppvisade genomsnittlig hälsosamma år i livet och näst lägst genomsnittligt förväntad livslängd med god hälsa (Jagger m fl., 2010).

bidra till förklaringen varför sysselsättningsgraden för äldre varierar (Mardon och Volkoff, 2011). I länder med hög sysselsättningsgrad för äldre är en stor fysisk arbetsbelastning mindre vanligt förekommande (för alla åldrar, och särskilt för personer äldre än 45), nattarbete är mer sällsynt och det finns fler möjligheter till livslångt lärande under arbetslivet. Förekomsten av tidspress är relativt stor men i Danmark, Storbritannien och Sverige uppges äldre arbetstagare vara mindre utsatta än yngre.

Det finns en uppenbar risk att stora grupper av äldre arbetstagare kommer att lämna arbetskraften, inte av ekonomiska drivkrafter, utan därför att deras hälsa och arbetsförhållanden hindrar dem att konkurrera med yngre generationer. Detta kan skapa ett politiskt tryck för att återinföra socialförsäkringssystem som stödjer förtidspensionering eller bättre tar hänsyn till hälsostatus och arbetsmiljö. De viktigaste insatserna kan därför vara att behålla eller utveckla de äldres arbetskapacitet genom fortbildning (som är anpassad till ålder och erfarenhet), underlätta deras rörlighet mellan jobb (även vid slutet av karriären), att förebygga arbetsskador och hälsoproblem, samt att reflektera över arbetets villkor och organisation (genom att bevara arbetets meningsfullhet och ge möjlighet till nya arbetsuppgifter).

5 Åldersdiskriminering

De höjda pensionsåldrarna och förändringarna i kvalificeringsreglerna har ofta kombinerats med en starkare individuell rättighet att bestämma när pensionsersättningarna ska utbetalas och när det är dags att dra sig tillbaka från arbetslivet. En allmän pensionsålder som styr både arbetsgivarens och arbetstagarens beslut och förväntningar om tidpunkten för pensioneringen håller gradvis på att försvinna. Istället har pensionsbeslutet överförs till de anställda. I exempelvis Frankrike har åldern för vilken arbetsgivaren kan tvinga den anställda att sluta höjts till 70 år (67 år gäller under vissa villkor sedan 2010 års pensionsreform). Anställda kan begära pensionsersättning efter 62 års ålder. Det betyder att anställda inom åldersintervallet 62-70 år i princip självständigt kan bestämma när de vill ta ut sin pension och när de vill lämna sitt jobb, medan arbetsgivaren har mindre möjligheter att påverka deras beslut.

Det finns olika nationella regler för arbetsgivarnas rätt att påverka äldre anställda att lämna sina anställningar. I en del fall ökar de äldres anställningsskydd efter en viss ålder, i vissa fall t.o.m. förbjuds uppsägning efter en viss ålder. Sedan 2004 får exempelvis arbetsgivare

i Polen inte säga upp anställda när dessa bara har fyra år kvar till den ordinarie pensionsåldern. Andra länder har däremot tagit bort åldersrelaterade regler som har inneburit ökad anställningstrygghet för äldre (Frankrike och Nederländerna). I Tyskland är det t.ex. sedan 2001 möjligt att anställa äldre på tidsbegränsade anställningskontrakt. Sedan 2003 behöver tyska arbetsgivare heller inte betala arbetsgivaravgifter till ålderspension för anställda över 55 år.

Den utvecklingen väcker frågan om de äldres allmänna ställning på jobbet och arbetsmarknaden. Det är möjligt att åldersdiskrimineringen kan öka, eftersom arbetsgivaren har mindre formellt inflytande över vilka äldre anställda som stannar kvar efter ordinarie pensionsålder och vilka som väljer att förlänga anställningen. Det kan leda till diskriminering av äldre, eftersom arbetsgivare kommer att uppleva en ökad osäkerhet när det gäller den äldre arbetskraftens framtida produktivitet och hur länge den kommer att stanna kvar i anställningen. De kan därför uppleva det mindre riskfyllt att i stället anställa yngre personer.

Efter direktiv från EU (2000) har lagstiftning mot åldersdiskriminering införts i flera stater. Diskriminering av äldre arbetstagare kan vara en viktig förklaring till äldres högre grad av långtidsarbetslöshet, vare sig det rör sig om arbetsgivarens subjektiva uppfattningar om äldres lämplighet i jobbet eller statistisk diskriminering som baseras på erfarenhet av äldres prestationer på jobbet. Antidiskrimineringslagar kan i huvudsak ha en förebyggande effekt, där rädslan för rättsliga påföljder kan leda till att arbetsgivare eller offentliga institutioner avstår från åtgärder (exempelvis uppsägning) riktade mot vissa åldersgrupper. Det finns dock få belägg för att skärpt lagstiftning har påverkat den allmänna uppfattningen om äldres arbetsförmåga.

6 Det obetalda vårdarbetet

Det förlängda arbetslivet väcker ofta frågan om huruvida de äldre kommer att ägna mindre tid åt frivilligt arbete eller deltagande i föreningsaktiviteter. Dessa farhågor bygger på uppfattningen att betalt arbete kommer att ersätta arbete i frivilligorganisationer. Man bör dock inte bortse från de äldres möjligheter att kombinera reguljära anställningar med föreningsaktiviteter. En del arbetsgivare uppmuntrar deltagande i föreningsaktiviteter, speciellt i slutet av karriären. Möjligheten att gå ned i arbetstid innan pensionsavgången kan minska substitutionseffekten mellan tid i anställningen och obetalt arbete.

När det gäller arbetsuppgifter i hushållet, upplever många äldre en ökande arbetsbörda i takt med ökat ansvar för äldre anhöriga. Två frågor uppstår i detta sammanhang: kommer en senareläggning av pensionsåldern att minska den tid som ägnas åt att vårda äldre familjemedlemmar och kommer detta i sin tur att leda till sämre äldreomsorg? I vilken utsträckning kan individer som åtar sig de vårdande uppgifter kombinera dessa med betalt arbete?

Även om förekomsten av både formell/professionell och informell/familjebaserad åldringsvård varierar signifikant mellan de åtta länderna, kvarstår en väsentlig skillnad mellan män och kvinnor. Kvinnor svarar alltså för huvuddelen av såväl den informella vården inom familjen eller vänskretsen som den formella/professionella äldre vården. I Medelhavsländerna och Polen har familjen en lagstadgad skyldighet att ta hand om äldre anhöriga. I övriga kontinentala Europa är familjens ansvar indirekt reglerat i lagstiftningen, medan familjen i Danmark, Nederländerna, Storbritannien och Sverige inte har några formella skyldigheter. Rätten till en skäligen servicenivå är individuell och gäller alla medborgare (Anxo och Fagan, 2005, Simonazzi, 2009) i dessa fyra länder.

Det finns en tydlig korrelation mellan kvinnornas sysselsättningsgrad och omfattningen av nationella professionella vårdssystem. De länder som har satsat på en stor formell sektor för service och äldreomsorg har även en högre kvinnlig sysselsättningsgrad än Medelhavsländerna som med sin informella/familjebaserade åldringsvård uppvisar en lägre sysselsättningsgrad bland kvinnorna. Detta kan förklaras av det direkta sambandet mellan förekomsten av formella vård- och omsorgstjänster och kvinnornas sysselsättningsgrad, eftersom vårdsektorn alltså är kvinnodominerad. Omvänt kan informell vård inom familjen även ha en negativ effekt på kvinnornas arbetsutbud vad gäller arbetskraftsdeltagandet och arbetstidens längd. En studie av Kotsadam (2009) fann att den negativa effekten på kvinnornas arbetsutbud på grund av tid ägnad åt informell familjevård var större i länder med en svag formell vård- och omsorgssektor och uttalade könsnormer, vilket kan obser-

vereras vid en jämförelse mellan Medelhavsländerna och de skandinaviska länderna.

7 Slutsatser

En åldrande befolkning med längre förväntad livslängd skapar många utmaningar som inte bör reduceras till enbart en fråga om pensionssystemets finansiella stabilitet. Specifika frågeställningar kommer att uppstå om och när den faktiska pensionsåldern höjs. Ett förväntat ökat vårdbehov hos äldre släktingar kräver aktiva åtgärder som möjliggör både betalt arbete och privata vårdåtaganden i den äldre arbetskraften. Vi har även påpekat att incitamenten att senarelägga pensionen ger en ökad osäkerhet om den faktiska pensionsåldern, med en möjlig ökad åldersspridning för utträde från arbetsmarknaden. Detta kräver en större medvetenhet om diskriminering av äldre arbetstagare och belyser behovet av ett hållbart arbetsliv, särskilt för arbetstagare med kortare utbildning.

Vår jämförelse mellan de åtta europeiska staterna visar att ett aktivt arbetsliv för äldre ofta är en fråga om utbildningsbakgrund och tidigare arbetsvillkor, där högre utbildning skapar bättre förutsättningar för arbete på äldre dagar. Skillnaderna mellan länderna förefaller i stor utsträckning bero på olika grader av integrering på arbetsmarknaden under det tidigare arbetslivet. Vi kan särskilt uppmärksamma att kvinnornas ökade integrering på arbetsmarknaden tenderar att förlänga arbetslivet för hela populationen. En generell slutsats är att ett aktivt arbetsliv vid högre åldrar i stor utsträckning är beroende av tidigare aktiviteter under livsrytmen. Det behövs därför mer forskning om vad som utmärker dem som arbetar efter 65 års ålder och vilka deras viktigaste drivkrafter är.

Hittills kan vi dra slutsatsen att ett aktivt arbetsliv för äldre kräver en ökad mångfald av anställningsformer, genom exempelvis stegvis pensionering och egenföretagande (se även Pengcharoen och Shultz, 2010). Mot bakgrund av detta behov är det även nödvändigt att begränsa de potentiella negativa effekter som kan uppstå i form av reducerad pension, försämrade socialförsäkring och minskad anställningstrygghet.

Referenser

- Anxo, D., Bosch, G. och Rubery, J. eds (2010), *The welfare State and Life Transitions: A European Perspective*, Edward Elgar, Cheltenham, Storbritannien.
- Anxo, D. och Erhel, C. (2008), "Irréversibilité du temps, réversibilité des choix? Les fondements des 'marchés transitionnels' en termes de trajectoires de vie", *Revue Française de Socio-Economie*, nr1, s. 199-219.
- Anxo, D., Fagan, C., Cebrian, I. och Moreno, G. (2006), "Patterns of labour market integration in Europe: a life course perspective on time policies", *Socio-Economic Review* 5, nr2, s. 233-260.
- Anxo, D. och Fagan, C. (2005), "The Family, the state and now the market: The organisation of employment and working time in the home care services", Bosch, G. och Lehdorff, S. (eds), *Working in the Service sector. A tale from different world*, Routledge, London och New York.
- Blanchet, D. och Debrand, T. (2005), "Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail: une comparaison européenne", *INSÉÉ Première*, 1052.
- Checucci, P., Di Rosa M., Lamura G. och Principi A. (2011), "Senior Workers' Participation in the Labour Market and Public Policies: The case of Italy", Anxo, D., Guillemard, A.-M., Ericson, T. och Jolivet, A. (eds), *Transitions from Work to Retirement : Still a Maximum Diversity in a Minimum of Space*, ASPA project, rapport till EU-kommissionen, Bryssel.
- Casey och Lindley R. (2011), "Older Worker Labour Force Participation and Policy in the UK", Anxo, D., Guillemard, A.-M., Ericson, T. och Jolivet, A. (eds), *Transitions from Work to Retirement : Still a Maximum Diversity in a Minimum of Space*, ASPA project, rapport till European Commission, Bryssel.
- Cornilleau, G., Sterdyniak, H., Allegre, G., Creel, J., Guillou, S., Levasseur, S., Mathieu, C., Reynes, F., Stancanelli, E. och Touze, V. (2007), *Étude comparative sur les pays européens ayant un taux d'emploi des seniors élevé*, OFCE, report to the Conseil d'Orientation des Retraites, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1203.pdf>.
- Eurostat (2010a), Arbetskraftsundersökningar (Labour force surveys), <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/lfs>
- Eurostat (2010b), Population and social conditions, Statistics in focus 9/2010
- Eurostat (2011), Arbetskraftsundersökningar (Labour force surveys), <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/lfs>
- Guillemard, A.-M. (2010), *Les défis du vieillissement, Age, Emploi, Retraite, Perspectives internationales*, Armand Colin, Paris.
- Jagger, C., Gilles, C., Cambios, E., Van Oyen, H., Nusselder, W., Doblhammer, G., Rychtarikova, J., Robine, J. M. och EHLEIS Team (2010), Similarities and differences in healthy life years across the lifecourse in Europe, REVES Annual Meeting, Havana.
- Jensen, P. H. och Madsen, P. T. (2011), "From Passive to Active Approaches in Danish Senior Policies", Anxo, D., Guillemard, A.-M., Ericson, T. och Jolivet, A. (eds), *Transitions from Work to Retirement : Still a Maximum Diversity in a Minimum of Space*, ASPA project, rapport till European Commission, Brussels.
- Kotsadam, A. (2009), *The effects of informal eldercare on the female labor supply in different European welfare states*, mimeo, Department of Economics, School of Business Economics and Law, Göteborgs universitet.

- Mardon, C. och Volkoff, S. (2011), "Emploi des 'seniors' et conditions de travail: une étude statistique comparative entre pays d'Europe", *Pistes* 13, nr1, <http://www.pistes.uqam.ca/v13n1/articles/v13n1a6.htm>.
- OECD (2003), "Retirement behaviour in OECD countries: impact of old-age pension schemes and other social transfer programmes", *OECD Economic Studies*, Nr37, 2003/2.
- OECD (2008), "Reforming retirement-income systems: lessons from the recent experiences of OECD countries", OECD Social, *Employment and Migration Working papers*, Nr66.
- OECD (2009a), *Pensions at glance 2009*, OECD, Paris.
- OECD (2009b), *Statistics on Effective Age of Retirement*, Paris: OECD, http://www.oecd.org/document/47/0,3343,en_2649_34747_39371887_1_1_1_37419,00.html
- Pengcharoen, C., K.S. Shultz (2010), The influences on bridge employment decisions, *International Journal of Manpower* 31, Nr3, s. 322-336.
- Perek-Bialas, J. och Turek, K. (2011), "Senior Workers' Participation in the Labour Market and Public Policies: The case of Poland ", Anxo, D., Guillemard, A.-M., Ericson, T. and Jolivet, A. (eds), *Transitions from Work to Retirement : Still a Maximum Diversity in a Minimum of Space*, ASPA project, rapport till European Commission, Bryssel.
- Schippers, J., Conen, W. och Henkens, K. (2011), "Senior Workers' Participation in the Labour Market and Public Policies: The case of the Netherlands", Anxo, D., Guillemard, A.-M., Ericson, T. and Jolivet, A. (eds), *Transitions from Work to Retirement : Still a Maximum Diversity in a Minimum of Space*, ASPA project, rapport till European Commission, Bryssel.
- Simonazzi, A-M (2009), "Care Regimes and National Employment Models", *Cambridge Journal of Economics* 33, Nr2, s. 211-232

European Policy Analysis available in English

2013

2013:3

The EU Neighbourhood Competence under Article 8 TEU

Author: Christophe Hillion

2013:2

The creation of an internal market for mortgage loans: A never ending story?

Author: Christian König

2013:1

What to Expect from Ireland's Presidency of the Council of the European Union

Author: Linda Barry

2012

2012:15epa

Evaluating the Prospects for Enhanced Solidarity in the Common European Asylum System

Authors: Eiko Thielemann and Carolyn Armstrong

2012:14epa

Consumers' Interest and the EU: A Framework for Analysis, with Evidence from the Italian Case

Author: Paolo R. Graziano

2012:13epa

New Paradigms for Banking Regulations

Author: Xavier Freixas

2012:12epa

Response to Crisis

Author: Axel Leijonhufvud

2012:11epa

Stuck in the Exit: the Dynamics of British-EU Relations

Author: Roderick Parkes

2012:10epa

The EU and Nuclear Safety: Challenges Old and New

Author: Anna Södersten

2012:8epa

The Commission's Posting Package

Authors: Jonas Malmberg and Caroline Johansson

2012:7epa

The Greek Elections of 2012 and Greece's Future in the Euro-zone

Author: Dionyssi G. Dimitrakopoulos

2012:6epa

Common Fisheries Policy Reform and Sustainability

Author: Jill Wakefield

2012:4epa

Eurobonds, Flight to Quality, and TARGET2 Imbalances

Author: Erik Jones

2012:3epa

The Hungarian Constitution of 2012 and its Protection of Fundamental Rights

Author: Joakim Nergelius

2012:2epa

The EU and Climate Treaty Negotiations after the Durban Conference

Author: Katak Malla

2012:1epa

The EU's Cooperation and Verification Mechanism: Fighting Corruption in Bulgaria and Romania after EU Accession

Authors: Milada Anna Vachudova and Aneta Spendzharova