

RAPPORT 2020:7

Tidig och sen pensionering

En analys av pensionsålder, pensionsmotiv och förutsättningar för ett förlängt arbetsliv

isf

RAPPORT 2020:7

Tidig och sen pensionering

En analys av pensionsålder, pensionsmotiv och
förutsättningar för ett förlängt arbetsliv

En rapport från Inspektionen för socialförsäkringen

Göteborg 2020

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) är en statlig myndighet som arbetar för en rättssäker och effektiv socialförsäkring som är hållbar för samhället och ger trygghet för individen.

ISF:s rapporter har olika fokus:

- *ISF Granskar och analyserar* innehåller en omfattande granskning och analys ur flera olika perspektiv. Avsikten är att presentera så långtgående slutsatser som möjligt och lämna rekommendationer på önskvärda förändringar.
- *ISF Redovisar* presenterar fakta utan att analysera dem på djupet. Det kan till exempel handla om att redovisa statistik, en rättslig observation eller en sammanställning av existerande kunskap.
- *ISF Kommenterar* fokuserar på att synliggöra något som ISF tycker behöver uppmärksammas. Det kan till exempel handla om att kommentera en pågående debatt, effekterna av rättstillämpningen eller att synliggöra olösta problem.
- *ISF Föreslår* lämnar mer fullständiga och konkreta förslag till ändrade regler eller andra förändringar som skulle kunna få socialförsäkringen att fungera bättre.

Publikationen kan läsas online, laddas ner och beställas på www.inspsf.se

© Inspektionen för socialförsäkringen
Tryckt av Elanders Sverige AB, 2020

ISBN: 978-91-88837-64-6

Innehåll

Generaldirektörens förord	7
Sammanfattning	9
1 Inledning	19
1.1 Både tidig och sen pensionering blir vanligare	20
1.2 Syfte och frågor	23
1.3 Genomförande	23
1.4 Rapportens innehåll	27
2 Faktorer som hänger samman med tidig och sen pensionering	29
2.1 Samband mellan pensionsålder och sociodemografiska faktorer, hälsa och inkomstnivå	30
2.1.1 Den sociodemografiska bakgrunden hänger samman med när människor går i pension	30
2.1.2 Dålig hälsa har ett starkt samband med pensionering vid 65 års ålder eller tidigare	34
2.1.3 Personer som går i pension vid 65 har lägst inkomster	36
2.2 Samband mellan arbetslivsfaktorer och pensionsålder	38
2.2.1 Företagare och anställda inom vissa kvalificerade yrken arbetar ofta efter 65	38
2.2.2 Arbetsförhållanden spelar en viktig roll för när människor går i pension	42
2.2.3 Människors arbetshistorik har i vissa fall samband med deras pensionsålder	44
3 Motiv för pensionering eller fortsatt arbete	47
3.1 Personliga motiv för att gå i pension verkar vara viktigast	48

3.2	Det finns många anledningar till att fortsätta arbeta	50
3.3	Arbetsrelaterade motiv kan ligga bakom både pensionering och fortsatt arbete	52
3.3.1	Stimulans och stress i arbetet kan påverka pensionsbeslutet.....	52
3.3.2	Arbetsgivarens inställning kan ha stor betydelse för fortsatt arbete	57
3.3.3	Ekonomiska överväganden kan ligga bakom både tidig och sen pensionering.....	59
3.3.4	En fråga om en hypotetisk lotterivinst kan hjälpa oss att förstå de ekonomiska motiven och den inre motivationen att arbeta.....	63
4	Anpassning och kontinuitet i arbetssituationen under ett förlängt arbetsliv	67
4.1	Många som fortsätter arbeta efter 65 går ner i arbetstid	68
4.1.1	Nästan hälften av alla heltidsarbetande går ner i arbetstid efter 65	68
4.1.2	De flesta är nöjda med sin arbetstid efter 65, men flera skulle vilja minska sin arbetstid	71
4.2	Många upplever att de har mindre påfrestande arbetsförhållanden efter 65	74
4.3	Kontinuitet i arbetsuppgifter och arbetsplats är vanlig bland de som fortsätter arbeta efter 65	76
4.4	De flesta ångrar inte beslutet att gå i pension	81
4.5	Mycket få pensionärer kan tänka sig att börja arbeta heltid igen	83
5	Pensionsinformation och informationens betydelse.....	87
5.1	De flesta anser att de är välinformerade om sin pension	87
5.2	Resursstarka uppger ofta bättre pensionskunskaper	88
5.3	Pensionsinformation har liten betydelse för beslutet att gå i pension	91
6	Slutsatser och diskussion	95
6.1	Arbetslivsfaktorer påverkar tidig och sen pensionering	96
6.2	Både tidig och sen pensionering framstår till stor del som frivilliga beslut	97
6.3	Ett förlängt arbetsliv verkar kräva anpassning.....	97

6.4	Kvinnor och män har olika pensionsmönster och olika pensionsmotiv	98
6.5	Yngre generationer har mindre positiva motiv för att fortsätta arbeta och mindre möjligheter till anpassning	99
6.6	Många företagare fortsätter arbeta efter 65	100
6.7	Mindre resursstarka grupper fattar mindre frivilliga beslut om att gå i pension eller fortsätta arbeta	101
6.8	Pensionsinformation verkar ha liten påverkan på pensionsbesluten	102
6.9	Avslutande diskussion	103
6.9.1	Ett förlängt arbetsliv kan leda till ökad ekonomisk ojämlikhet bland äldre	103
6.9.2	Framtidens pensionsmönster kan se annorlunda ut	104
6.9.3	Äldre bör ha möjlighet att fortsätta arbeta – och att gå i pension	105
7	Referenser	109
	Bilaga: Tabeller	113

Generaldirektörens förord

Regeringen har nyligen föreslagit höjda åldersgränser i pensions-systemet för att vi ska arbeta längre i takt med att medellivslängden i befolkningen ökar. Hur länge vi arbetar innan vi går i pension har stor betydelse för hur höga pensioner vi får. Det har också stor betydelse för samhällsekonomin. En annan viktig fråga handlar om valfrihet och livskvalitet – hur länge och under vilka omständigheter vi själva vill och kan fortsätta arbeta, och när vi vill och kan gå i pension. Därför är pensionsåldern, och möjligheter och förutsättningar att förlänga sitt arbetsliv eller gå i pension viktiga frågor i samhällsdebatten.

Denna rapport bidrar till denna debatt genom att öka kunskapen om vilka faktorer och motiv som påverkar beslutet att gå i pension tidigt eller att fortsätta arbeta. En ökad kunskap och medvetenhet om dessa frågor kan på sikt bidra till ett arbetsliv som i högre uträkning motiverar människor att arbeta längre. En bättre förståelse av vad som påverkar pensionsbeslutet kan även bidra till mer välgrundade och träffsäkra politiska beslut som ökar incitamenten till ett längre arbetsliv, eller som förbättrar förutsättningar att gå tidigt i pension för de som saknar eller har begränsade möjligheter att arbeta länge.

Analysen visar bland annat att både arbetsförhållanden och socio-demografiska faktorer hänger samman med pensionsålder. Motiven för pensionering och fortsatt arbete varierar också mellan olika grupper. Analysen visar även att för många som fortsätter att arbeta efter 65 sker en anpassning av arbetssituationen, till exempel genom förkortad arbetstid. I rapporten diskuteras också åtgärder som kan bidra till ett förlängt arbetsliv och till mer positiva och frivilliga pensionsbeslut.

Studien är ett samarbete mellan ISF och forskare vid Linnéuniversitetet. Rapporten har skrivits av Stefanie König (projektledare) och Per Gustafson från ISF, och Dominique Anxo och Thomas Ericson från Linnéuniversitetet.

Göteborg i november 2020

Eva-Lo Ighe

Sammanfattning

Hur länge människor arbetar innan de går i pension har stor betydelse för hur höga pensioner de får. Det har också stor betydelse för samhällsekonomin, eftersom det påverkar tillgången på arbetskraft, landets produktion och medborgarnas konsumtionsutrymme. En annan viktig aspekt är valfrihet och vad människor själva vill – hur länge och under vilka omständigheter de vill fortsätta arbeta och när de vill gå i pension. Det gör att pensionsåldern och möjligheten till ett förlängt arbetsliv är viktiga frågor i samhällsdebatten.

En viktig tanke bakom pensionssystemet är att det ska motivera människor att arbeta längre i takt med att medellivslängden ökar. Andelen personer som fortsätter arbeta efter 65 års ålder har också ökat sedan dagens pensionssystem infördes runt millennieskiftet. Men även andelen som börjar ta ut pension före 65 års ålder har ökat betydligt. Regeringen har nyligen föreslagit höjda åldersgränser i pensionssystemet och en riktålder som innebär att minimiåldern för olika pensionsförmåner i framtiden ska kopplas till medellivslängden i befolkningen.

Allt detta gör att det är viktigt att undersöka när olika grupper går i pension, vilka motiv de har för att gå i pension eller fortsätta arbeta, vilka som förlänger sitt arbetsliv och hur de gör det.

Syfte och frågor

Studiens syfte är att undersöka vilka faktorer som påverkar om människor väljer att gå i pension eller att fortsätta arbeta. De analyser vi har gjort fokuserar särskilt på faktorer i arbetslivet. Studiens huvudfrågor är:

- Vilka arbetslivsfaktorer och vilka andra faktorer hänger samman med om människor går i pension tidigt eller sent?
- Vilka motiv anger människor själva för om de väljer att gå i pension eller fortsätta arbeta? I vilken mån avspeglar motiven frivilliga beslut?
- Hur viktigt är anpassning och flexibilitet i fråga om arbetssituation och arbetsförhållanden för ett förlängt arbetsliv? Hur viktigt är stabilitet och kontinuitet i arbetssituationen?
- Hur välinformerade är människor om pensionsfrågor? I vilken mån bedömer människor själva att information de får om pensionen påverkar deras beslut att gå i pension eller fortsätta arbeta?

För alla huvudfrågorna har vi undersökt om det finns skillnader mellan olika sociodemografiska grupper, exempelvis mellan kvinnor och män, mellan grupper med olika utbildningsnivå, yrke, sektor, arbetslivserfarenhet, inkomstnivå samt arbetsförhållanden.

Genomförande

Studien är ett samarbete mellan ISF och forskare vid Linné-universitetet. Vi har använt ett datamaterial baserat på enkäter som under hösten 2014 skickades till 20 000 personer i åldrarna 65–76 år (födda 1938–1949) och registerdata om dessa personer från SCB:s databas LISA. Urvalet var anpassat så att relativt många som fortsatt arbeta efter 65 års ålder fick enkäten. Totalt svarade 12 145 personer (61 procent) på enkäten, varav 11 918 svar var användbara för studien. Sammantaget ger datamaterialet omfattande information om deltagarnas val att gå i pension eller fortsätta arbeta och om deras arbetsliv, arbetsförhållanden, familjeliv och hälsa.

Rapporten redovisar vid vilken ålder personerna gick i pension, varför de valde att gå i pension eller att fortsätta arbeta, om arbetsförhållandena förändrades eller förblev desamma bland de som fortsatte arbeta efter 65, och hur välinformerade deltagarna i studien uppgav att de var om sin pension. I analyserna har vi använt dels procentberäkningar, dels regressionsanalyser som tar hänsyn till skillnader i sammansättningen av olika grupper.

Det varierar mellan olika grupper om de går i pension tidigt eller sent

Sociodemografiska faktorer, inkomstnivå och hälsa har tydliga samband med om personer går i pension tidigt eller sent. Män, utrikes födda, högutbildade, fränskilda och personer med god hälsa fortsätter oftare arbeta efter 65 års ålder. Kvinnor, inrikes födda, lågutbildade, gifta och personer med dålig hälsa går i högre grad i pension vid 65 eller tidigare. En högre arbetsinkomst ökar sannolikheten att gå i pension både tidigt och sent medan högre kapitalinkomst ökar sannolikheten att lämna arbetsmarknaden tidigare. De som gick i pension vid 65 hade i genomsnitt en lägre inkomst än de som gick i pension före eller efter 65.

Arbetslivsfaktorer spelar också en viktig roll för när människor går i pension. De som har påfrestande arbetsförhållanden går oftare i pension tidigt, medan de som har ett personligt engagemang i sitt arbete och som själva kan styra över arbetet oftare fortsätter arbeta efter 65. Företagare fortsätter arbeta efter 65 i betydligt högre grad än anställda.

De flesta uppger positiva motiv för sina beslut att gå i pension eller att fortsätta arbeta

Deltagarna i enkätundersökningen uppger i första hand positiva motiv för sina beslut att gå i pension eller att fortsätta arbeta – motiv som tyder på att besluten i hög grad var frivilliga. De flesta som gått i pension uppger som motiv att de hade meningsfulla och intressanta saker att göra som pensionärer. Det tyder på att de personer som gick i pension föredrog fritid och andra sociala aktiviteter framför att arbeta. Det är också få pensionärer som svarar att de ångrar sina pensionsbeslut.

Men det finns grupper vars motiv tyder på att deras valfrihet varit begränsad. Svag hälsa och stress i arbetet påverkar pensionsbeslutet för relativt många. Vissa yrkesgrupper med mycket sociala kontakter i sitt arbete uppger oftare att de gått i pension på grund av stress. Det gäller till exempel de som arbetar med kunder, klienter, patienter eller elever. En knapp tiondel av de tillfrågade, främst personer som

fortsatt arbeta efter 65, har också känt press från arbetsgivaren att gå i pension.

De flesta som valt att fortsatt arbeta efter 65 har ett personligt engagemang i sitt arbete och motiverar sitt fortsatta arbete med att deras arbeten var stimulerande och berikande. En relativt stor andel uppger även att de blev uppmuntrade av sin arbetsgivare eller arbetskamrater att fortsätta arbeta efter 65.

Relativt många instämmer delvis med att de fortsatte arbeta på grund av ekonomiska motiv, men mindre än en femtedel instämmer helt med att deras beslut huvudsakligen avgjordes av ekonomiska överväganden. En femtedel svarar också att de skulle sluta arbeta helt om de vann en större summa på lotteri. Bland dessa kan det ingå personer som upplever att de måste fortsätta arbeta för att få en tillräcklig inkomst när de går i pension. Men majoriteten skulle fortsätta arbeta som vanligt vid en hög lotterivinst. Det tyder på att en stor andel av de som arbetar efter 65 gör det av andra skäl än ekonomiska.

Många som fortsätter arbeta efter 65 går ner i arbetstid

I enkätstudien ingår en stor grupp äldre som fortfarande arbetade när de svarade på enkäten. Nästan hälften av de som arbetat heltid vid 64 års ålder hade då gått ner på deltid. En mycket stor andel av dessa kombinerade arbetet med uttag av pension. Det är också relativt många, en fjärdedel, som uppger att de skulle vilja minska sin arbetstid. Ytterst få ville öka sin arbetstid. Resultaten tyder på att möjligheten att gå ner i arbetstid är en viktig förutsättning för att äldre människor ska välja att fortsätta arbeta.

Personer med påfrestande arbetsförhållanden går ofta tidigt i pension. Men de som trots påfrestande arbetsförhållanden har fortsatt arbeta uppger i de flesta fall att de fått bättre arbetsförhållanden efter 65 års ålder. Det gäller personer som vid 64 års ålder haft monotont arbete, fysiskt eller psykiskt ansträngande arbete eller tidspressat arbete. För dessa grupper verkar möjligheten till mindre påfrestande arbetsförhållanden viktig för att de ska fortsätta arbeta.

Men i andra avseenden ser vi en hög grad av kontinuitet. De flesta som har fortsatt arbeta efter 65 är kvar i samma bransch, på samma arbetsplats och har samma arbetsuppgifter som vid 64 års ålder.

Fler män än kvinnor fortsätter arbeta efter 65

Fler kvinnor än män går i pension vid 65 eller tidigare, och fler män än kvinnor fortsätter arbeta efter 65. En femtedel av pensionärerna kan tänka sig att börja arbeta igen och nästan alla bara på deltid. Bland dessa är det en större andel män än kvinnor.

Dessa skillnader mellan män och kvinnor kvarstår när vi kontrollerar för hälsa, yrke och arbetsförhållanden. Det betyder att andra faktorer har betydelse för könsskillnaderna. Det bör påpekas att kvinnor i högre grad än män uppger att de går i pension tidigt för att deras arbete var allt för stressigt. Kvinnor går också oftare i pension på grund av att deras partner inte längre arbetar, vilket bidrar till tidigare pensionering bland kvinnor om deras partner är äldre. Det kan också återspegla könsskillnader i preferenser mellan arbete, fritid och andra sociala aktiviteter eller traditionella normer vad gäller arbetsdelningen mellan män och kvinnor.

Bland de som fortsätter arbeta efter 65 är det en högre andel kvinnor än män som uppger att de gör det av ekonomiska skäl. Det kan tyda på att fler kvinnor än män upplever att de skulle få en alltför låg inkomst om de gick i pension. Men när vi kontrollerar för andra faktorer som påverkar sannolikheten att ange ekonomiska överväganden för att fortsätta arbeta efter 65, visar det sig att män har en större sannolikhet att ange detta skäl.

Samtidigt uppger kvinnor som fortsätter arbeta efter 65 i högre grad än män att deras arbete är stimulerande och att arbetsgivaren har uppmanat dem att fortsätta arbeta. Kvinnor svarar också mindre ofta att de har gått i pension på grund av påverkan från arbetsgivaren.

Det skiljer relativt lite mellan män och kvinnor som fortsätter arbeta efter 65 när det gäller hur de förändrat sin arbetssituation.

Yngre generationer anger oftare ekonomiska överväganden som motiv för att fortsätta arbeta

Det finns stora skillnader mellan olika födelsekohorter när det gäller om de går i pension tidigt eller sent, motivet för pensionsbeslutet och om de som fortsätter förvärvsarbeta får förändrade arbetsförhållanden eller inte. Det kan bero på åldersskillnader, eftersom de yngre kohorterna var yngre när de svarade på enkäten, eller på att faktorer som påverkar om personer går i pension tidigt eller sent har förändrats över tid.

De yngsta kvinnorna i undersökningen (födda 1946–1949) har en större sannolikhet att arbeta efter 65 än andra kvinnor, även när vi kontrollerar för andra faktorer. Det kan tyda på att kvinnors arbetsutbud håller på att närma sig männens arbetsutbud och arbetsmarknadsbeteende i slutfasen av arbetslivet.

Yngre kohorter uppger i högre grad än äldre kohorter ekonomiska överväganden som motiv för att fortsätta arbeta, och i lägre grad för att de tycker att arbetet är stimulerande. De yngre som har fortsatt arbeta har inte förändrat sin arbetstid, sina arbetsuppgifter eller andra aspekter av sin arbetssituation i samma omfattning som de som tillhör äldre kohorter. Men de yngre uppger i högre grad att de skulle vilja minska sin arbetstid. Samtidigt uppger yngre i högre grad än äldre att arbetsgivaren har uppmuntrat dem att fortsätta arbeta, vilket kan tyda på en förändring av arbetsgivares attityder gentemot äldre arbetskraft.

Företagare fortsätter i högre grad än anställda att arbeta efter 65

Företagare är kraftigt överrepresenterade bland de som fortsätter arbeta efter 65 års ålder. De företagare som arbetade när de svarade på enkäten hade i lägre grad än anställda gått ner i arbetstid eller ändrat sin arbetssituation på andra sätt. Företagare uppger också i lägre grad än anställda att de skulle sluta arbeta helt om de vann en större summa pengar på lotteri. Det tyder på att många företagare är engagerade i sitt arbete och inte i första hand arbetar vidare av ekonomiska skäl.

Samtidigt är företagare överrepresenterade bland de äldre förvärvsarbetande som svarar att de skulle vilja gå ner i arbetstid. Det kan tyda på att det finns grupper av företagare som känner sig pressade att arbeta mer än de skulle vilja, av ekonomiska eller andra skäl.

Mindre resursstarka grupper har sämre valmöjligheter inför sin pensionering

Många beslut om pensionering och fortsatt arbete ser ut att vara frivilliga. Men det finns också pensionärer som har lämnat arbetslivet under mindre positiva och mindre självvalda omständigheter – på grund av dålig hälsa, hög stress och andra påfrestande arbetsförhållanden.

Det finns också personer som fortsätter arbeta av ekonomiska skäl, och det finns en relativt liten andel av de som fortsätter att arbeta efter 65 som skulle sluta arbeta om de vann en större summa på lotteri. Enkätundersökningen visar att detta i större utsträckning gäller mindre resursstarka grupper, det vill säga individer med lägre inkomster, lägre utbildning och färre år på arbetsmarknaden.

Drygt en tiondel av pensionärerna ångrar sina pensionsbeslut. Pensionärer som haft lägre arbetsinkomster ångrar i större utsträckning sina pensionsbeslut och uppger oftare att de skulle ha valt att gå i pension vid ett senare tillfälle utifrån vad de vet i dag. Detsamma gäller frånskilda. Både frånskilda och personer med lägre arbetsinkomster svarar oftare att de fortsatte arbeta på grund av ekonomiska överväganden. Att dessa grupper ångrar sina pensionsbeslut kan därför hänga samman med att de får sämre pension än de hade väntat sig.

Personer med låg utbildning går i högre utsträckning i pension tidigare och när de fortsätter arbeta gör de det i högre grad av ekonomiska skäl. Personer med högre utbildning fortsätter i större utsträckning att arbeta och uppger mer positiva motiv för detta.

God hälsa är en annan viktig resurs för att kunna förlänga sitt arbetsliv. Personer med dålig hälsa går i pension tidigare och anger oftare stress i arbetet som motiv för pensionering.

Resursstarka grupper är mer välinformerade om sin pension

De flesta deltagarna i enkätundersökningen bedömer att de var välinformerade om sin pension. Det är positivt, även om resultaten bör tolkas med viss försiktighet, eftersom det rör sig om självskattad kunskap.

Män var mer välinformerade än kvinnor. Förhållandevis resursstarka grupper, det vill säga personer med högre utbildning, högre inkomster, bättre hälsa och bra arbetsvillkor, var mer välinformerade än andra. Det är olyckligt om bristande information leder till att människor tar beslut som bidrar till att de får en låg pension. Men de flesta svarar att den information de fått om sin pension haft liten eller ingen betydelse för deras beslut att gå i pension eller att fortsätta arbeta.

Avslutande diskussion

Pensionsmönstren pekar mot en risk för ökad ekonomisk ojämlikhet bland äldre

Sedan dagens pensionssystem infördes ser vi en större variation när det gäller vid vilken ålder människor går i pension. I dag fortsätter relativt många äldre att arbeta efter 65 års ålder. De som fortsätter arbeta är framför allt välutbildade personer med bra hälsa, goda arbetsförhållanden, stimulerande arbetsuppgifter och höga inkomster. Vi ser även att män fortsätter arbeta i större utsträckning än kvinnor. Vår analys tyder också på att det är i grupper med stark förankring på arbetsmarknaden som det finns möjligheter att öka förvärvsarbetet bland de äldre ytterligare. Det är framför allt personer som gått i pension efter 65 års ålder som ångrar sina pensionsbeslut och som kan tänka sig att börja arbeta igen.

Lågutbildade, personer med dålig hälsa, personer med påfrestande arbetsförhållanden och kvinnor går däremot ofta tidigt i pension. De verkar ha både lägre vilja och sämre förmåga att fortsätta arbeta. Detta är också grupper där många har lägre inkomster, och därmed får lägre pensioner.

Av samhällsekonomiska skäl är det positivt att högutbildade och högavlönade grupper fortsätter arbeta så länge de vill och kan. Samtidigt är det tydligt att det fortsatta förvärvsarbete bland äldre som vi ser i dag, och den potential som enkätundersökningen antyder för äldre att fortsätta arbeta i större utsträckning än i dag, snarast kommer att öka inkomstskillnaderna bland pensionärerna.

På längre sikt kan förändringar i befolkningen, i arbetslivet och i pensionssystemet på olika sätt påverka när människor går i pension och hur höga pensioner de får. Faktorer som kan ha betydelse är exempelvis kvinnors starkare anknytning till arbetsmarknaden, en höjd utbildningsnivå i befolkningen, nya grupper av utrikesfödda bland de äldre, teknologiska och organisatoriska förändringar i arbetslivet, och höjda åldersgränser i pensionssystemet. Framtida studier bör analysera vilka konsekvenser dessa förändringar, tillsammans med de mönster av tidig och sen pensionering som vi uppmärksammar i denna rapport, kommer att få för inkomstfördelning och ekonomisk ojämlikhet.

Äldre bör ha möjlighet att fortsätta arbeta – och att gå i pension

Pensionssystemet är en del av det svenska välfärdssystemet. Ur ett välfärdsperspektiv är det önskvärt att de äldre förvärvsarbetande som i framtiden vill fortsätta arbeta kan göra det, att de som vill gå i pension kan göra det, och att arbetslivet förändras i en riktning som gör att fler kan och vill fortsätta arbeta.

De flesta som går i pension vill gå i pension. De upplever att de har meningsfulla saker att göra som pensionärer, och ångrar inte att de har gått i pension. Det finns ett värde i att äldre människor har möjlighet att själva välja när och hur de går i pension, inom de ramar som pensionssystemet ger.

En relativt stor grupp uppger dock att de går i pension vid 65 eller tidigare av hälsoskäl. Utöver dålig hälsa går personer med låg utbildning, lägre yrkeskvalifikationer och med sämre arbetsförhållanden ofta i pension tidigt. Bland de få pensionärer som skulle kunna tänka sig att börja arbeta igen är det en mindre andel med låg utbildning, tidigare fysiskt krävande arbete, och med dålig hälsa. Så länge det finns människor som har slitsamma, påfrestande eller

ohälsosamma arbeten är det angeläget att upprätthålla ett tillräckligt grundskydd i pensionssystemet. Det är också viktigt att sjukförsäkringen fångar upp de människor som av hälsoskäl inte kan arbeta längre.

De flesta som fortsätter arbeta efter 65 års ålder har positiva upplevelser av ett förlängt arbetsliv. Nästan alla svarar att deras arbete ger stimulans som berikar dem. Det finns ett värde i att äldre människor som vill fortsätta arbeta kan göra det. Det finns också ett samhällsekonomiskt värde i ett förlängt arbetsliv.

Vår analys visar att det finns en relativt låg andel personer som fortsätter arbeta efter 65 års ålder av huvudsakligen ekonomiska skäl. En vanlig uppfattning i debatten är också att pensionerna är alltför låga. Högre pensioner i någon form skulle på sikt kunna öka människors valmöjligheter i fråga om när och hur de går i pension.

Det finns en grupp som uppger att de har gått i pension på grund av press från arbetsgivaren. Det kan handla om personer som har sagts upp enligt lagen om anställningsskydd. Men även arbetsgivarnas attityder och praxis gentemot äldre arbetskraft har troligen betydelse.

Arbetsgivare kan bidra till att fler äldre förvärvsarbetar genom att uppmuntra anställda att fortsätta arbeta, och att göra det möjligt för dem att göra det. De flesta som fortsätter arbeta efter 65 års ålder arbetar kvar hos samma arbetsgivare. Men många går ner i arbetstid, och en fjärdedel uppger att de skulle vilja minska sin arbetstid. För personer med påfrestande arbetsförhållanden verkar det också vara viktigt med anpassningar som gör arbetet mindre påfrestande för att de ska fortsätta arbeta. Om arbetsgivare erbjuder anpassade arbetstider och arbetsförhållanden kan det också underlätta för äldre som vill byta arbete eller börja arbeta igen.

Framför allt är det angeläget att slitsamma, påfrestande och ohälsosamma arbeten minskar i omfattning och att äldre förvärvsarbetande har möjlighet att anpassa sina arbetsförhållanden – i synnerhet sina arbetstider. Åtgärder som främjar god hälsa, utbildning och förbättrar arbetsförhållandena – genom hela arbetslivet – är centrala för att fler människor ska vilja och kunna välja ett förlängt arbetsliv.

1 Inledning

Hur länge människor arbetar innan de går i pension har stor betydelse för hur höga pensioner de får. Det har också stor betydelse för samhällsekonomin, eftersom det påverkar tillgången på arbetskraft, landets produktion och medborgarnas konsumtionsutrymme. En annan viktig aspekt är valfrihet – hur länge och under vilka omständigheter människor själva vill fortsätta arbeta och när de vill gå i pension. Därför är pensionsåldern och möjligheterna för människor att förlänga sitt arbetsliv viktiga frågor i samhällsdebatten.

Regeringen har nyligen föreslagit höjda åldersgränser i pensionsystemet¹ och en riktålder som innebär att minimiåldern för olika pensionsförmåner i framtiden ska höjas i takt med att medellivslängden i befolkningen ökar.² Sedan det nya pensionsystemet beslutades i slutet av 1990-talet har medellivslängden ökat från 82 till 85 år för kvinnor och från 77 till 81 år för män.³ Samtidigt har den genomsnittliga ålder då människor börjar ta ut ålderspension, medelpensioneringsåldern, hela tiden legat mellan 64,5 och 65 år.⁴

Regeringen har också tillsatt Delegationen för senior arbetskraft, som har publicerat flera rapporter om ett förlängt arbetsliv. Rapporterna handlar bland annat om vilka förutsättningar som krävs för att människor ska förlänga sitt arbetsliv⁵, vilka som går i pension tidigt⁶,

¹ Ds 2019:2, *Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem*.

² Prop. 2018/19:133, *En riktålder för höjda pensioner och följsamhet till ett längre liv*.

³ SCB, *Medellivslängden i Sverige 2020*.

⁴ Pensionsmyndigheten, *Medelpensioneringsålder och utträdesålder 2011*; Pensionsmyndigheten, *Medelpensioneringsålder, utträdesålder m.m. 2019*.

⁵ Laun L. och Palme M., *Kan seniorer arbeta längre?* Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 1, S 2018:10; Reinfeldt F., *Att arbeta till 75 – en bra början*. Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 2, S 2018:10; Nilsson K., *Stanna eller gå? SwAge-modellen = hållbart arbetsliv för alla åldrar*. Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 5, S 2018:10; Kadefors R. *Att vilja och kunna arbeta längre*. Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 9, S

hur arbetslivet ser ut för de äldre⁷ och vilka motiv människor har för att gå i pension.⁸

Denna rapport försöker ge en helhetsbild som innefattar alla dessa aspekter. Den behandlar när människor går i pension, deras motiv för att gå i pension eller fortsätta arbeta, deras förutsättningar för att arbeta längre och hur människors kunskap om pensionssystemet påverkar beslutet att gå i pension. Fokus i rapporten ligger på faktorer i arbetslivet.

1.1 Både tidig och sen pensionering blir vanligare

Sedan det nya pensionssystemet infördes runt millennieskiftet har det blivit vanligare både att gå i pension tidigare och senare än vid 65 års ålder.⁹ Den nya inkomstpensionen baseras på livsinkomstprincipen och på prognoser om hur mycket av livet som återstår när en person går i pension. Det innebär att åldern när en person går i pension får stor betydelse för hur hög pensionen blir: ju längre man arbetar, desto högre pension. Tanken med det nya pensionssystemet är att människor ska bli mer motiverade att arbeta längre i takt med att medellivslängden ökar. Andelen personer som fortsätter arbeta efter 65 års ålder har också ökat sedan det nya pensionssystemet infördes. Men även andelen som börjar ta ut pension före 65 års ålder har ökat betydligt (figur 1).

2018:10; Wikström E. och Liff R., *Chefens betydelse för ett längre arbetsliv*. Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 10, S 2018:10.

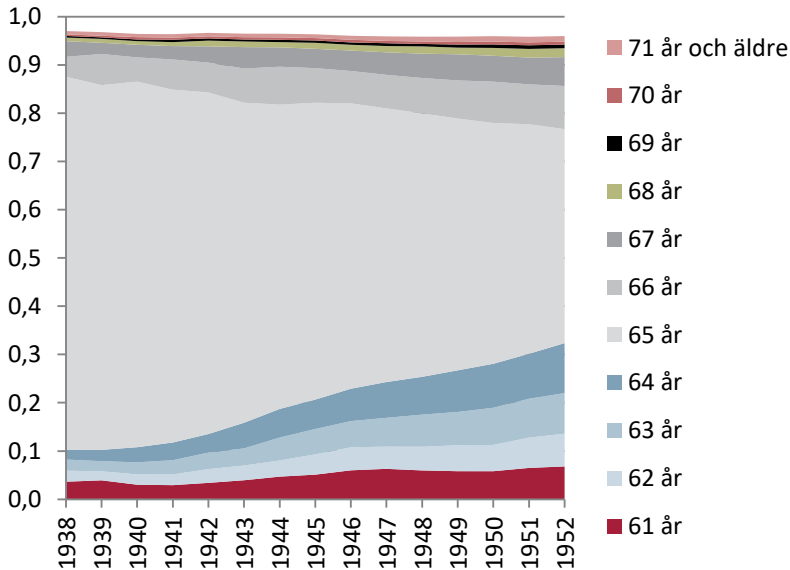
⁶ Ossowicki M., *Tidiga ålderspensionärer – vilka är de?* Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 3, S 2018:10.

⁷ Fransson A. och Söderberg M., *Hur mycket arbetar seniorer?* Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 7, S 2018:10.

⁸ Osika W., *Psykologiska mekanismer och pensionsbeslut*. Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 13, S 2018:10; Hansson I., m. fl., *Att arbeta vidare efter 65 – vem gör det och varför?* Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 14, S 2018:10.

⁹ Pensionsmyndigheten, *Pensionsåldrar och arbetslivets längd: Svar på regleringsbrevsuppdrag 2020*.

Figur 1. Andel nyblivna pensionärer per ålder och födelsekohort



Källa: Pensionsmyndigheten, *Pensionsåldrar och arbetslivets längd 2020*.

I det gamla ATP-systemet var pensionsåldern satt till 65 år, men med en möjlighet att tidigarelägga eller skjuta upp pensionen. Man kunde då som tidigast ta ut pension från 60 års ålder. I det nya pensions-systemet blev pensionsåldern mer flexibel, och minimiåldern höjdes till 61 år (sedan 1 januari 2020 är den 62 år). Däremot är det först från 65 års ålder som man kan få del av grundskyddet i pensionssystemet, i första hand garantipensionen. Personer med låga livsinkomster, och därmed låga pensioner, har därför mindre ekonomiska möjligheter att sluta arbeta före 65 års ålder.

Flera faktorer förutom den intjänade pensionen och reglerna i pensionssystemet påverkar en persons beslut om att gå i pension eller inte. En forskningsgenomgång lyfter bland annat fram individfaktorer som en persons hälsa, familjeförhållanden, utbildningsnivå, förmögenhet och kapitalinkomster, samt arbetslivsfaktorer som vilket yrke personen har, konjunkturen, hur näringslivet är organiserat inom den sektor där personen arbetar, om personen är anställd eller företagare, samt hur lönesättningen fungerar. Andra faktorer som kan påverka är

andra socialförsäkringar och kollektivavtalade försäkringar, liksom tradition och sociala normer för när en person förväntas gå i pension.¹⁰ En annan studie tar också upp individfaktorer som har att göra med motivation och individuella värderingar, och samspelet mellan individens förmåga och arbetets krav.¹¹

För att förstå varför människor går i pension tidigt eller fortsätter arbeta länge är det viktigt att känna till motiven bakom deras beslut att gå i pension. Motiven kan avspegla individuella preferenser, stöd och uppmuntran från arbetsgivaren, individuella hinder som dålig hälsa och förmåga, eller strukturella hinder som lågkonjunktur. Det kan också finnas ekonomiska motiv till människors val att gå i pension eller inte, till exempel att de måste fortsätta arbeta för att klara sig ekonomiskt. Motiven kan alltså vara mer eller mindre frivilliga, beroende på den individuella situationen.¹²

En viktig fråga i diskussionen om ett förlängt arbetsliv gäller just människors vilja och möjligheter att själva bestämma när de går i pension. Vi kan få viktig information om möjliga hinder för personer att arbeta längre genom att studera de motiv som personer har för sitt beslut att gå i pension eller att fortsätta arbeta. För att förstå vad som krävs för att individer ska ha goda möjligheter att fortsätta arbeta även efter 65 år är det viktigt att se på vilket sätt människor anpassar eller skulle vilja anpassa sitt arbete i högre ålder. Möjligheten att ta ut pension samtidigt som man fortsätter arbeta gör det lättare att gå ner till deltid och att på det sättet gradvis gå över från arbete till pension. Ytterligare ett sätt att ta reda på vad som krävs för ett förlängt arbetsliv är att fråga pensionärer om de kan tänka sig att återvända till arbetet, och under vilka förutsättningar de kan tänka sig att göra det.

Vi har också undersökt hur välinformerade människor är när de fattar beslutet att gå i pension. Människors kunskap om hur stor pensionen kommer att bli, och hur pensionen påverkas av när de börjar ta ut den, kan ha betydelse för beslutet att gå i pension. Hur välinformerade människor är i pensionsfrågor är också en intressant fråga mot

¹⁰ Sjögren Lindquist G. och Wadensjö E., *Arbetsmarknaden för de äldre*. Rapport till Finanspolitiska rådet 2009/7, Institutet för social forskning, Stockholms universitet, s. 15–19.

¹¹ Fisher G. G., m.fl., Retirement Timing: A Review and Recommendations for Future Research, *Work, Aging and Retirement* 2016;2(2):230–261.

¹² Hofäcker D. och Radl J., Retirement Transitions in Times of Institutional Change: Theoretical Concept. *Delaying Retirement*. Redaktör: Hofäcker D. m.fl., Palgrave Macmillan, 2016, s. 1–21; Kadefors R., *Att vilja och kunna arbeta längre*. Delegationen för senior arbetskraft, Rapport 9, S 2018:10.

bakgrund av Pensionsmyndighetens uppdrag att informera pensions- tagarna om deras pension.

1.2 Syfte och frågor

Den här studiens syfte är att undersöka vilka faktorer som påverkar människors val att gå i pension eller fortsätta arbeta. Analyserna fokuserar särskilt på faktorer i arbetslivet. Studiens huvudfrågor är:

- Vilka arbetslivsfaktorer och vilka andra faktorer hänger samman med om människor går i pension tidigt eller sent?
- Vilka motiv anger människor själva för om de väljer att gå i pension eller fortsätta arbeta? I vilken mån avspeglar motiven frivilliga beslut?
- Hur viktigt är anpassning och flexibilitet i fråga om arbetssituation och arbetsförhållanden för ett förlängt arbetsliv? Hur viktigt är stabilitet och kontinuitet i arbetssituationen?
- Hur välinformerade är människor om pensionsfrågor? I vilken mån bedömer människor själva att information de får om pensionen påverkar deras beslut att gå i pension eller fortsätta arbeta?

För alla huvudfrågorna har vi undersökt om det finns skillnader mellan olika grupper, exempelvis mellan kvinnor och män, mellan grupper med olika arbetsförhållanden, och mellan resursstarka och resurssvaga grupper. Resursstarka grupper har till exempel högre utbildning, högre inkomster och bättre hälsa.

1.3 Genomförande

Studien är ett samarbete mellan ISF och forskare vid Linné-universitetet. Vi har använt ett datamaterial som samlats in vid Linnéuniversitetet för forskningsprojektet ”Beyond Retirement: Stayers in the Labour Market”, finansierat av Familjen Kamprads

stiftelse och Crafoordska stiftelsen.¹³ Analyserna för denna rapport har utförts gemensamt av forskare vid ISF och Linnéuniversitetet.

Datamaterialet bygger på enkäter som under hösten 2014 skickades till 20 000 personer i åldrarna 65–76 år (födda 1938–1949). En uppsättning sociodemografiska variabler från SCB:s longitudinella databas LISA länkades till de 20 000 individerna. Sammantaget ger datamaterialet omfattande information om bland annat individernas val att gå i pension eller fortsätta arbeta, deras tidigare arbetsliv, tidigare och eventuella nuvarande arbetsförhållanden, familjeliv, och nuvarande fysiska hälsa och psykiska välbefinnande. Det rika datamaterialet har gjort det möjligt att undersöka alla våra frågor med samma urval av personer. Kopplingen till registerdata har gjort det möjligt för oss att ingående analysera arbetslivsfaktorer, såsom yrke och förvärvsinkomster.

Studien använder ett stratifierat urval, vilket innebär att människor i olika grupper hade olika sannolikhet att få enkäten. I registerdata från SCB:s databas LISA för år 2012 identifierades dels personer som hade en arbetsinkomst på minst 56 000 kr, dels personer som saknade arbetsinkomst och således hade gått i pension. Urvalet delades även in enligt ålder i 1-årsklasser mellan 65 och 76 år. Ur varje grupp gjordes sedan ett slumpmässigt urval av totalt 15 000 personer med arbetsinkomster och 5 000 personer utan arbetsinkomster. Syftet med stratifieringen var att relativt många som fortsatt arbeta efter 65 års ålder skulle få enkäten. Tidigare studier omfattar ofta alltför få personer som fortsatt arbeta efter 65 för att det ska gå att göra mer ingående analyser av denna grupp. För att fånga de som arbetar länge krävs en stor undersökning med yngre kohorter av pensionärer. Vårt datamaterial kan därför besvara detaljerade frågor om förutsättningar för ett förlängt arbetsliv och undersöka skillnader mellan olika grupper när det gäller anpassning och kontinuitet i arbetsförhållanden under det senare arbetslivet. Det stratifierade urvalet i enkätundersökningen innebär att vissa grupper medvetet är överrepresenterade, för att enkätaterialet ska innehålla tillräckligt många observationer från dessa grupper. För att vi ska kunna redovisa ett rättvisande resultat för hela populationen behöver vi därför tilldela personer som är överrepresenterade i undersökningens urval en mindre vikt, medan

¹³ Anxo D. m.fl., *To stay or not to stay: Beyond retirement – Stayers on the labour market*. Linnéuniversitetet, 2017; Anxo D. m.fl., *Därför vill 40-talisterna jobba efter 65*. *Ekonomisk Debatt* 2017;45(5):45–58.

vi tilldelar personer som är underrepresenterade en större vikt. Dessa vikter har beräknats av SCB utifrån det stratifierade urvalet i undersökningen. I rapportens tabeller har vi använt vikterna för att beräkna procentandelar och medelvärden för hela populationen. Vi har även använt vikterna i regressionsanalysen.

Varje person i urvalet fick ett kuvert med två olika enkäter – en för de som fortfarande arbetade och en för de som gått i pension. De som svarade fick alltså själva ange om de var i arbete eller var pensionerade när de fick enkäten (hösten 2014), och vid vilken ålder de i så fall hade gått i pension. De som betraktas som att de har gått i pension är de som inte längre förvärvsarbetade och som hade börjat ta ut pension. Personer som helt eller delvis hade börjat ta ut pension men fortfarande arbetade i någon omfattning betraktas som förvärvsarbetande.

Totalt svarade 12 145 personer på enkäten (61 procent), vilket är en relativt hög svarsfrekvens för brevenkäter. Vi har tagit bort de som var yngre än 55 år när de gick i pension från urvalet i denna rapport, eftersom vi inriktar oss på att analysera faktorer som påverkar pensionsbeslutet efter 55 års ålder. Det innebär att antalet individer i enkätstudien är totalt 11 988. Men antalet i rapportens tabeller varierar beroende på vilka frågor och grupper som tabellen gäller.

Det finns inga skillnader mellan de som svarade på enkäten och de som inte gjorde det när det gäller ålder, kön eller region. Däremot var svarsfrekvensen lägre bland utrikes födda, företagare, och personer med låg utbildning eller låg inkomst. Svarsfrekvensen var högre bland personer som fortfarande arbetade än bland personer som gått i pension.¹⁴ Detta bör beaktas vid tolkningen av resultaten.

I flera analyser och jämförelser i rapporten har vi delat in de som svarade på enkäten i fyra grupper baserade på pensionsstatus och eventuell pensionsålder (tabell 1). Andelarna för dessa grupper speglar inte befolkningen, utan det är de andelar som finns i enkätundersökningen.

¹⁴ Anxo D. m.fl., *To stay or not to stay: Beyond retirement – Stayers on the labour market*. Linnéuniversitetet, 2017.

Tabell 1. Pensionsstatus och pensionsålder bland de som svarade på enkäten, procent

<i>Grupp</i>	<i>Andel i urvalet</i>
Pensionärer före 65 (gått i pension före 65 års ålder)	21
Pensionärer vid 65 (gått i pension vid 65 års ålder)	28
Pensionärer efter 65 (gått i pension efter 65 års ålder)	19
Förvärvsarbetande efter 65 (arbetade när de svarade på enkäten)	32
Hela urvalet	100

Relativt många personer går fortfarande i pension vid 65 års ålder (figur 1). Dessa behandlar vi som en separat grupp i analyserna, och jämför dem med de som gått i pension före och efter 65 års ålder. Många, särskilt äldre personer, uppfattar 65 år som en ”normativ” ålder att gå i pension.¹⁵ Det beror på att det var den normala pensionsåldern i det tidigare pensionssystemet, och fortfarande är det i vissa tjänstepensionsavtal. Rätten till sjukersättning, det som tidigare kallades förtidspension, och rätten till arbetslöshetsersättning upphör också vid 65 års ålder, och det är först från 65 års ålder som personer med låg inkomstgrundad pension kan få garantipension.

Uppgifter om när en person gått i pension och en persons pensionsstatus är inte baserade på registerdata, utan på hur de personer som besvarade enkäten själva definierade sin situation. Här finns en viss osäkerhet i hur de uppfattade instruktionerna i enkätutskicket och i enkäten om ”när du gick i pension och slutade förvärvsarbeta helt och hållet”. En annan osäkerhet gäller tillbakablickande frågor i enkäten. Flera frågor gäller till exempel situationen när den som svarade gick i pension, alternativt var 64 år gammal om de fortsatte arbeta efter 65. De som svarade på enkäten var mellan 65 och 76 år gamla, så svaren på dessa frågor påverkas av hur tydligt de kom ihåg förhållanden ett

¹⁵ Berglund T. m.fl., Factors affecting prolonged working life for the older workforce: The Swedish case. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2017;7(1):19–36.

antal år tillbaka i tiden. Dessa osäkerheter bör beaktas vid tolkningen av våra resultat.

1.4 Rapportens innehåll

Rapporten innehåller analyser av frågor kring när och varför människor går i pension, vilka förutsättningar som leder till ett förlängt arbetsliv, om människors arbetssituation under det senare arbetslivet förändras eller inte, och pensionsinformationens roll för människors beslut att gå i pension eller fortsätta arbeta.

Alla delar i rapporten har ett fokus på arbetslivsfaktorer, och vi jämför alltid olika grupper. Varje analys består av en beskrivande del där vi visar andelen som ger ett visst svar på frågan. Dessa analyser är könsuppdelade. Efter det följer regressionsanalyser som omfattar olika sociodemografiska aspekter, hälsa, inkomstnivå och arbetslivsfaktorer. Regressionerna ger information om vilket samband en faktor har med ett visst svar på frågan, om alla andra faktorer är desamma och inte kan påverka sannolikheten. Det hjälper oss att förstå mer komplexa samband, där skillnader i arbetslivsfaktorer inte bara beror på skillnader i exempelvis den sociodemografiska sammansättningen, och tvärtom (se även bilaga: tabell 57).

Kapitel 2 beskriver vilka faktorer som hänger samman med att människor går i pension tidigt eller sent. Fokus ligger på faktorer i arbetslivet, men sociodemografiska faktorer och hälsfaktorer ingår också i analyserna.

Kapitel 3 redovisar vilka motiv människor själva uppger för sina beslut att gå i pension respektive att fortsätta arbeta, och diskuterar i vilken mån motiven tyder på att besluten är frivilliga. Analysen av motiv bidrar också till att vi bättre kan förstå de mönster som beskrivs i kapitel 2.

Kapitel 4 fokuserar på förutsättningar för ett förlängt arbetsliv, genom att analysera anpassning respektive kontinuitet i arbetssituationen för de som fortsätter arbeta efter 65 års ålder. Kapitlet redovisar också vilka äldre förvärvsarbetande som skulle vilja förändra sin arbetssituation och vilka pensionärer som kan tänka sig att börja arbeta igen.

Kapitel 5 behandlar pensionskunskap och pensionsinformation. Analysen visar dels vilka grupper som anser att de var välinformerade om pensionsfrågor, dels vilken betydelse pensionsinformation haft för deras beslut att gå i pension eller fortsätta arbeta.

Kapitel 6 innehåller en sammanfattande diskussion om rapportens huvudresultat och slutsatser samt en framåtblickande diskussion.

2 Faktorer som hänger samman med tidig och sen pensionering

När människor går i pension påverkas av många olika faktorer.¹⁶ I detta kapitel undersöker vi dels individfaktorer, dels faktorer i arbetslivet.

Individfaktorer i form av sociodemografiska faktorer, inkomstnivå och hälsa har tydliga samband med när en person går i pension (avsnitt 2.1). Män, utrikes födda, personer med hög utbildning, frånskilda och personer med god hälsa fortsätter ofta arbeta efter 65 års ålder. De som går i pension vid 65 har lägst inkomster och de som fortsätter arbeta efter 65 har högst inkomster.

Arbetslivsfaktorer spelar också en viktig roll för beslutet att gå i pension eller fortsätta arbeta (avsnitt 2.2). Företagare fortsätter i betydligt högre grad än anställda att arbeta efter 65. Personer med påfrestande arbetsförhållanden sent i arbetslivet går ofta i pension tidigt. Personer som uppger att de själva kan styra över sitt arbete och som har ett personligt engagemang i arbetet fortsätter i större utsträckning arbeta efter 65 än andra. Men också förhållanden tidigare i arbetslivet kan ha betydelse.

Detta kapitel beskriver hur olika individ- och arbetslivsfaktorer hänger samman med när människor väljer att gå i pension. I analysen har vi använt fyra kategorier – pensionärer före 65, pensionärer vid 65, pensionärer efter 65 och förvärvsarbetande efter 65 års ålder. I

¹⁶ Fisher G. G. m.fl., Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement* 2016;2(2):230–261; Sjögren Lindquist G. och Wadensjö E., *Arbetsmarknaden för de äldre*. Rapport till Finanspolitiska rådet 2009/7, Institutet för social forskning, Stockholms universitet; Anxo D., Ericson T. och Herbert A., Beyond retirement: Who stays at work after the standard age of retirement?. *International Journal of Manpower* 2019; 40: 917–938.

nästa kapitel (kapitel 3) fördjupar vi analysen genom att också titta på vilka motiv människor själva uppger för sitt val att gå i pension eller att fortsätta arbeta.

2.1 Samband mellan pensionsålder och sociodemografiska faktorer, hälsa och inkomstnivå

Tidigare studier har visat att olika sociodemografiska faktorer, hälsa och ekonomi ofta har samband med hur länge människor arbetar och när de går i pension.¹⁷ Detta avsnitt beskriver hur några sådana faktorer hänger samman med när personer går i pension.

2.1.1 Den sociodemografiska bakgrunden hänger samman med när människor går i pension

Det finns tydliga samband mellan flera sociodemografiska faktorer och om en person går i pension tidigt eller sent (tabell 2). Fler kvinnor än män i undersökningen går i pension vid 65 års ålder eller tidigare. I dessa grupper är 53 procent kvinnor. Bland de som arbetar efter 65 års ålder är däremot männen i majoritet – mellan 62 och 63 procent.

En delförklaring som tidigare forskning har pekat på är kvinnors lägre socioekonomiska status.¹⁸ Men könsskillnaderna framträder också i en regressionsanalys där vi tar hänsyn till bland annat yrke, sektor (privat/offentlig), arbetslivsförhållanden, inkomster och hälsa (bilaga: tabell 34). Det betyder att könsskillnaderna i pensionsålder inte bara beror på att kvinnor och män skiljer sig åt i fråga om hälso- och arbetslivsfaktorer. En annan tänkbar förklaring, som kommit fram i internationella studier, är att kvinnor tar ett större ansvar för familjen

¹⁷ Sjögren Lindquist G. och Wadensjö E., *Arbetsmarknaden för de äldre*. Rapport till Finanspolitiska rådet 2009/7, Institutet för social forskning, Stockholms universitet; Anxo D., Ericson T. och Herbert A., Beyond retirement: Who stays at work after the standard age of retirement?. *International Journal of Manpower* 2019; 40: 917–938.

¹⁸ Radl J., Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement. *European Sociological Review* 2012;29 (3):654–668.

och därför lämnar arbetslivet tidigare än män.¹⁹ Men i det svenska samhället borde den förklaringen spela en mindre roll.

Tabell 2. Pensionsstatus och sociodemografiska faktorer, procent

	<i>Pensionärer före 65</i>	<i>Pensionärer vid 65</i>	<i>Pensionärer efter 65</i>	<i>Förvärvs- arbetande efter 65</i>
Kön				
Kvinnor	53,1	53,5	37,6	37,2
Män	46,9	46,5	62,4	62,8
Civilstånd				
Ensamstående	8,1	9,9	9,0	9,3
Gifta	71,0	68,2	65,0	65,1
Skilda	13,2	15,3	18,9	20,6
Änkor/änklingar	7,6	6,6	7,1	5,0
Födelseland				
Inrikes födda	92,5	92,1	91,7	90,6
Utrikes födda	7,5	7,9	8,3	9,4
Födelsekohort				
Födda 1938– 1941	23,8	16,5	19,1	9,7
Födda 1942– 1945	33,1	24,1	37,5	25,7
Födda 1946– 1949	43,1	59,4	43,5	64,6

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

En analys av civilståndet visar en annan viktig anledning till skillnaden mellan kvinnor och män när det gäller när de lämnar arbetslivet. Andelen gifta är högre bland de som går i pension före 65 än bland de som går vid 65 års ålder eller senare. En könsuppdelad analys visar att detta mönster framför allt finns bland kvinnorna. Kvinnor är vanligtvis yngre än män i parförhållanden. Det leder till att gifta kvinnor lämnar arbetslivet tidigare än gifta män om paret går

¹⁹ De Preter H. m.fl., Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: A multilevel analysis. *Journal for Aging Studies* 2013;27:299–307.

i pension samtidigt.²⁰ Bland frånskilda är mönstret det motsatta – kvinnor är tydligt överrepresenterade bland de som fortsätter arbeta efter 65 års ålder. Bland de kvinnor som fortsatte arbeta efter 65 var 28 procent frånskilda, medan bara 17 procent av de kvinnor som gick i pension vid 65 års ålder eller tidigare var frånskilda. Dessa mönster finns också i regressionsanalysen (bilaga: tabell 36).

Utrikes födda är överrepresenterade bland de som arbetar efter 65 års ålder och underrepresenterade bland de som går i tidig pension. De utrikes födda i den åldersgrupp vi studerar är till stor del tidigare arbetskraftsinvandrare. Det kan eventuellt förklara att de har en stark anknytning till arbetslivet och ofta arbetar relativt länge. En stor andel av dem kommer från andra europeiska länder, framför allt de nordiska länderna och före detta kommunistiska länder i Central- och Östeuropa.

Andelen som går i pension tidigt respektive sent skiljer sig mellan olika födelsekohorter. Yngre kohorter fortsätter arbeta efter 65 års ålder i större utsträckning än äldre kohorter. Detta mönster är tydligare bland kvinnor än bland män. När vi gör en regressionsanalys ser vi att yngre kohorter har högre sannolikhet att gå i pension både före och efter 65 års ålder, jämfört med den äldsta kohorten, som har högre sannolikhet för att gå i pension vid 65. Men den enda skillnaden som är statistiskt signifikant är att den yngsta kohorten, födda 1946–1949, har en högre sannolikhet än den äldsta kohorten att fortsätta arbeta efter 65 (bilaga: tabell 35) och det gäller endast för kvinnor (bilaga tabell 36 och tabell 35). Det kan tyda på att äldre kvinnors arbetsutbud håller på att närma sig männens arbetsutbud och arbetsmarknadsbeteende i slutfasen av arbetslivet.

Födelsekohorterna 1938 till 1953 får en del av sin pension enligt det tidigare ATP-systemets regler och en del enligt det nya regelverket för inkomstpension. Andelen personer som får sin pension från det nya pensionssystemet ökar för varje kohort. De födelsekohorter som ingår i studien är födda 1938–1949. Därför sker det en kontinuerlig förändring från de tidigast födda till de senast födda när det gäller hur deras pensionsinkomster är sammansatta. Personer som är födda 1938 har en fjärdedel av den allmänna pensionen enligt de nya reglerna, medan personer födda 1949 har tre fjärdedelar från det nya systemet.

²⁰ Gustafson P., The gendered economics of synchronized retirement. *Research on Aging* 2018; 40:623–644.

Det innebär att hela livsinkomsten är viktigare för pensionen för de yngre kohorterna. Därför kan ekonomiska motiv för att fortsätta arbeta vara en delförklaring till det mönster vi ser (se även tabell 13). En annan trolig förklaring är att normen för vad som anses vara en lämplig pensionsålder har förändrats.

Utbildning har ett starkt samband med pensionsålder (tabell 3). Personer med högre utbildning tenderar att lämna arbetsmarknaden senare än de med lägre utbildning. Tidigare forskning har också visat på ett tydligt samband mellan utbildning och pensionsålder. En delförklaring är att personer med högre utbildning också ofta har bättre arbetsförhållanden och bättre hälsa.²¹ I regressionsanalysen tar vi hänsyn till hur de som svarat på enkäten själva rapporterar sin hälsa och sina arbetsförhållanden, exempelvis de fysiska krav arbetet ställer och vilken möjlighet personen har att styra över sitt arbete (bilaga: tabell 34). Vi ser att effekten för utbildning finns kvar, och är statistiskt signifikant, även när vi tagit hänsyn till detta. Det betyder att sambandet vi ser mellan utbildning och pensionsålder inte helt kan förklaras av att högutbildade har bättre arbetsförhållanden eller att lågutbildade har sämre hälsa. En kompletterande förklaring kan vara att högutbildade personer är mer inriktade på arbete och yrkesmässig karriär än de med låg utbildning. En annan kompletterande förklaring kan vara att arbetsgivare är mer angelägna om att behålla högutbildad arbetskraft med specialkunskaper.

Personer i yrken som kräver en hög kvalifikationsnivå går också i pension senare än personer i yrken som ställer låga krav på kvalifikationer. Kvalifikationsnivån beskriver i detta sammanhang vilken utbildningsnivå och vilka färdigheter som normalt krävs för det yrke en person hade innan hen gick i pension, eller vid 64 års ålder för de som fortfarande förvärvsarbetade när de svarade på enkäten.

²¹ König S. m.fl., Involuntary and delayed retirement as a possible health risk for lower educated retirees. *Population Ageing* 2019;12:475–489.

Tabell 3. Pensionsålder, utbildningsnivå och kvalifikationsnivå, procent

	<i>Pensionärer före 65</i>	<i>Pensionärer vid 65</i>	<i>Pensionärer efter 65</i>	<i>Förvärvs- arbetande efter 65</i>
Utbildningsnivå				
Grundskola	23,7	24,8	19,2	17,4
Gymnasium	45,3	43,7	39,4	35,5
Högskola	30,5	30,5	38,5	42,5
Forskarutbildning	0,5	0,9	2,9	4,7
Kvalifikationsnivå				
Låg kvalifikationsnivå	10,2	12,3	9,4	9,6
Medelhög kvalifikationsnivå	63,9	61,4	53,5	49,1
Hög kvalifikationsnivå	25,9	26,3	37,0	41,4

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

2.1.2 Dålig hälsa har ett starkt samband med pensionering vid 65 års ålder eller tidigare

Människors hälsa och fysiska förmåga kan ha stor betydelse för deras val att gå i pension eller att fortsätta arbeta. Det visar både registerdata och enkätdata.

Våra analyser av registerdata om sjukfrånvaro (dagar med sjukpenning, rehabiliteringspenning och arbetsskadesjukpenning) visar att dålig hälsa har ett tydligt samband med att en person väljer att gå i pension vid 65 års ålder eller tidigare. Det finns ett tydligt samband mellan att en person har god hälsa och väljer att gå i pension sent. De som fortfarande arbetade när de besvarade enkäten hade i genomsnitt haft 116 dagar med sjukfrånvaro under de senaste fem åren fram till 64 års ålder, medan de som gick i pension före 65 i genomsnitt haft 170 dagars sjukfrånvaro de senaste fem åren före pensioneringen. De som gick i pension vid 65 hade haft mest sjukfrånvaro, i genomsnitt 187 dagar. Andra registerbaserade mått, som antalet perioder med

sjukfrånvaro och den genomsnittliga längden för dessa perioder, visar samma mönster.

De som besvarade enkäten fick också själva skatta sin hälsa och sin fysiska förmåga. Skattningen gällde den tidpunkt när de gick i pension, eller vid 64 års ålder om de fortfarande arbetade. Svaren visar att andelen personer med dålig hälsa och dålig fysisk förmåga är betydligt högre bland de som gick i pension före 65 års ålder. Bland de som gått i pension tidigt svarar 16 procent att de hade dålig hälsa och 14 procent att de hade dålig fysisk förmåga. Bland de som fortfarande arbetade var motsvarande siffror bara 3 respektive 8 procent (tabell 4).

När vi gjorde regressionsanalysen tog vi bara med variabeln för självskattad hälsa som stämmer bra överens med uppgifter från registerdata.²² Vi ser även här att det finns ett mycket starkt samband mellan den självskattade hälsan och tidpunkten då en person valde att gå i pension. Dålig hälsa ökar sannolikheten att gå i pension tidigt med 46 procent och minskar sannolikheten för att fortsätta arbeta efter 65 års ålder med 75 procent (bilaga: tabell 34). Dålig hälsa leder till att personer lämnar arbetsmarknaden tidigt på grund av nedsatt arbetsförmåga och mindre stöd från arbetsgivaren.²³ Personer med dålig hälsa går också ofta i pension vid 65 års ålder. Det beror delvis på att rätten till sjukersättning upphör och att långtidssjukskrivning kan omprövas vid 65 års ålder.

²² Anxo D. m.fl., Impact of late and prolonged working life on subjective health: the Swedish experience. *European Journal of Health Economics* 2019;20:389–405

²³ De Wind A. m.fl., The role of ability, motivation, and opportunity to work in the transition from work to early retirement – testing and optimizing the Early Retirement Model. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 2015;41(1):24–35.

Tabell 4. Pensionsålder, hälsa och fysisk förmåga, medelvärden och procent

	<i>Pensionärer före 65</i>	<i>Pensionärer vid 65</i>	<i>Pensionärer efter 65</i>	<i>Förvärvsarbetande efter 65</i>
Antal dagar med sjukfrånvaro (registerdata)	170	187	107	116
Dålig hälsa ^a	15,9	9,6	3,7	3,3
Dålig fysisk förmåga ^a	13,7	13,1	8,0	7,6

^a Situationen före pensionering eller vid 64 års ålder för de som fortsatte att arbeta efter 65, självsättning. Andel med dålig hälsa eller dålig fysisk förmåga.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

2.1.3 Personer som går i pension vid 65 har lägst inkomster

Ekonomiska förutsättningar kan påverka när människor går i pension. En anledning till det är att pensionsåldern har betydelse för hur mycket man får i inkomstpension. Dessutom finns en åldersgräns vid 65 för att få garantipension, vilket kan påverka vid vilken ålder personer med låg inkomstpension går i pension.

I analyserna ingår flera registerbaserade inkomstuppgifter – arbetsinkomst, kapitalinkomst, disponibel individinkomst och disponibel hushållsinkomst. Alla visar samma mönster. Personer som fortsatte arbeta efter 65 års ålder hade högst inkomster och personer som gick i pension vid 65 hade lägst inkomster.

Bland de som gick i pension vid 65 var det också färre som hade ett privat pensionssparande. Andelen med privat sparande var som högst bland de som fortsatte arbeta efter 65 års ålder, 69 procent. För de som gick i pension före 65 års ålder var det 66 procent och bland de som gick i pension vid 65 var det 61 procent. Registerdata över utbetalningar från privata pensionsförsäkringar visar också att de som gick i pension vid 65 har de lägsta genomsnittliga utbetalningarna.

En anledning till sambandet mellan svag ekonomi och pensionering vid 65 års ålder kan vara att låginkomsttagare väntar till dess med att

gå i pension, eftersom de inte har rätt till garantipension förrän vid 65 års ålder. Rätten till arbetslöshetsersättning och sjukersättning upphör också vid 65 års ålder, och personer som får sådana ersättningar har i många fall svag ekonomi. Personer med stark ekonomi har däremot större möjligheter att själva välja när de går i pension. Det betyder också att vissa personer med höga inkomster väljer att gå i pension tidig och har den finansiella möjligheten att göra det.

När vi gör separata regressionsanalyser för män och kvinnor ser vi att inkomstnivån har ett starkare samband med när kvinnor går i pension än med när män gör det. Kvinnor med höga arbetsinkomster under den senare delen av arbetslivet har en betydligt högre sannolikhet än män att gå i pension efter 65. Det betyder att det är mycket mindre sannolikt att kvinnor med låga arbetsinkomster fortsätter arbeta efter 65 än att män gör det (bilaga: tabell 35 och 36).

Tabell 5. Pensionsålder och ekonomiska faktorer, genomsnitt och procent

	<i>Pensionärer före 65</i>	<i>Pensionärer vid 65</i>	<i>Pensionärer efter 65</i>	<i>Förvärvs- arbetande efter 65</i>
Arbetsinkomst ^a	2 845	2 629	3 055	3 200
Kapitalinkomst ^a	153	38	188	240
Disponibel individinkomst ^a	1 979	1 882	2 238	2 140
Disponibel hushållsinkomst ^a	4 314	4 025	4 482	4 558
Privat pension (sparande) ^b	65,8	61,4	67,6	69,1
Privat pension (utbetalning) ^c	179	102	162	133

^a Genomsnittlig årsinkomst under de senaste 5 åren fram till pensioneringen eller till 64 års ålder (prisindexerad), i 100-tals kronor, registerdata.

^b Andel med privat pensionssparande, enkätdata.

^c Utbetalning av privat pension år 2012, i 100-tals kronor, registerdata.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

2.2 Samband mellan arbetslivsfaktorer och pensionsålder

Faktorer i arbetslivet har också stor betydelse för när människor går i pension.²⁴ Detta avsnitt beskriver hur pensionsålder hänger samman med människors position i arbetslivet i form av bland annat yrke, bransch och sektor, med arbetssituationen i anslutning till pensionsbeslutet och med förhållanden tidigare i arbetslivet.

2.2.1 Företagare och anställda inom vissa kvalificerade yrken arbetar ofta efter 65

Människors position på arbetsmarknaden påverkar på flera sätt när de väljer att gå i pension. Personer som arbetar i offentlig sektor är tydligt överrepresenterade bland de som går i pension vid 65 års ålder (tabell 6). Regressionsanalysen visar också att sannolikheten för att fortsätta arbeta efter 65 är lägre i den offentliga sektorn än i den privata sektorn, även efter att vi har tagit hänsyn till andra arbetsförhållanden (bilaga: tabell 34). Detta gäller särskilt offentliganställda kvinnor. Det kan betyda att det i denna grupp finns starkare normer kring pensionering vid 65 års ålder än i andra grupper.

Skillnaderna i pensionsålder mellan olika branscher är relativt små. De som arbetar inom tillverkningsindustrin är överrepresenterade bland de som går i pension före 65 och underrepresenterade bland de som fortfarande arbetade när de svarade på enkäten (tabell 6). Tidigare forskning tyder på att pensionsåldern är högst i tjänstesektorn.²⁵

Det finns större skillnader när det gäller olika yrkeskategorier. Bland de större yrkesgrupper som redovisas i tabell 6 är det vanligare att gå i pension tidigt inom yrkeskategorin ledningsarbete. Det är också minst vanligt att de som arbetar inom denna yrkeskategori går i pension vid 65. Det är vanligast att gå i pension sent inom yrken som kräver teoretisk specialistkompetens och inom yrken som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande. Inom kontors- och kundservicearbete är det däremot ovanligare att gå i pension sent,

²⁴ Fisher G. G. m.fl., Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement* 2016;2(2):230–261

²⁵ De Preter H. m.fl., Retirement timing in Europe: does sector make a difference? *Industrial Relations Journal* 2012;43(6), 511–526.

medan det inom service-, omsorgs- och försäljningsyrken samt byggverksamhet och tillverkning är vanligast att gå i pension vid 65 års ålder. Det är vanligast att gå i pension tidigt eller vid 65 inom yrken utan krav på särskild yrkesutbildning.

Vi analyserar i en regressionsanalys (bilaga: tabell 34) skillnaderna mellan en ännu mer detaljerad uppdelning av yrkesgrupper, efter att ha tagit hänsyn till bland annat arbetsförhållanden och utbildning. Som referensgrupp använder vi yrkesgruppen utan krav på särskild yrkesutbildning, dit till exempel städpersonal och restaurangbiträden hör. Jämfört med denna referensgrupp är det minst 20 procentenheter större sannolikhet att gå i pension sent för de som arbetar inom de fyra yrkesgrupperna specialister inom biologi, hälso- och sjukvård, universitets- och högskolelärare, bibliotekarier, samhälls- och språkvetare, präster, psykologer och socialsekreterare. Det är också minst 20 procentenheter mindre sannolikt att de som arbetar inom flera av dessa yrkesgrupper går i pension tidigt – specialister inom biologi, hälso- och sjukvård och universitets- eller högskolelärare.

Andra grupper skiljer sig också från okvalificerade yrken, men inte i lika stor utsträckning. Det är runt 15 procentenheter större sannolikhet att sjuksköterskor med särskild kompetens, personer som arbetar inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning samt gymnasielärare i allmänna ämnen arbetar efter 65 års ålder. I andra grupper är det runt 16 procentenheter mindre sannolikt att en person går i pension tidigt: sjuksköterskor med särskild kompetens, bibliotekarier, samhälls- och språkvetare, journalister, konstnärer, präster, psykologer och socialsekreterare samt försäljningspersonal inom detaljhandel. Resultaten visar även andra statistiskt signifikanta skillnader även om de inte är lika stora (bilaga: tabell 34).

Det finns flera tänkbara anledningar till att dessa yrkesgrupper i högre utsträckning än andra arbetar efter 65. En möjlighet är att de har en starkare yrkesidentitet och ett starkare personligt engagemang, vilket leder till att de förlänger sitt arbetsliv. Det kan också vara så att de har större möjligheter att fortsätta arbeta efter 65 och mindre risk att bli arbetslösa före 65. I yrken där det råder brist på arbetskraft uppmuntrar kanske arbetsgivarna de anställda att fortsätta arbeta.

Bara två grupper har signifikant större sannolikhet att gå i pension tidigt jämfört med de som arbetar inom okvalificerade yrken. Dit hör

en grupp som inkluderar politiker, verkställande direktörer eller verkschefer, som har 20 procentenheter högre sannolikhet att gå i tidig pension. Den andra yrkesgruppen inkluderar till exempel poliser och tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän. De som arbetar i denna grupp har 10 procentenheter högre sannolikhet än referensgruppen att gå i pension tidigt.

Tabell 6. Pensionsålder och arbetsfaktorer, procent

	<i>Pensionärer före 65</i>	<i>Pensionärer vid 65</i>	<i>Pensionärer efter 65</i>	<i>Förvärvs- arbetande efter 65</i>
Sektor^a				
Privat sektor	68,6	60,9	67,2	73,0
Offentlig sektor	32,4	39,1	32,8	27,0
Bransch^a				
Jordbruk, skogsbruk, fiske	3,9	3,5	4,4	4,6
Tillverkning	20,8	18,2	14,0	10,7
Byggverksamhet	6,4	7,9	10,2	9,3
Transport	4,3	4,5	5,4	6,1
Parti- och detaljhandel	7,5	8,2	7,5	8,6
Finans- och företagstjänster	11,8	7,1	10,6	14,0
Offentlig förvaltning	9,7	10,8	8,8	5,8
Utbildning	10,6	11,6	12,5	10,4
Vård och omsorg	17,4	19,8	16,9	20,2
Andra tjänster	7,6	8,5	9,6	10,2
Yrkesområde^a				
Ledningsarbete	20,5	11,4	12,6	14,6
Yrken som kräver teoretisk specialistkompetens	15,6	19,7	26,8	28,7
Yrken som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper	16,7	16,9	20,2	16,8

	<i>Pensionärer före 65</i>	<i>Pensionärer vid 65</i>	<i>Pensionärer efter 65</i>	<i>Förvärvs- arbetande efter 65</i>
Kontors- och kundserviceyrke	12,0	11,7	6,4	5,3
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete, byggverksamhet och tillverkning	26,6	29,0	25,1	25,2
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	4,7	6,3	6,7	7,5
Yrken utan krav på särskild yrkesutbildning	3,9	5,0	2,2	1,9
Anställd eller företagare^a				
Anställd	76,3	82,5	69,3	59,1
Företagare	8,7	7,8	22,0	32,6
Kombinatör	2,6	1,2	5,3	4,6
Arbetade inte	10,2	5,6	0,4	0,9

^a Vid pensioneringen eller år 2012 för de som fortsatte att arbeta efter 65.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

Anställda är överrepresenterade bland de som går i pension vid 65 års ålder. Företagare fortsätter arbeta efter 65 års ålder i betydligt större omfattning än anställda. Bland de personer som fortfarande arbetade när de svarade på enkäten hade 33 procent varit företagare vid 64 års ålder, jämfört med 8 procent bland de som gått i pension vid 65 års ålder eller tidigare (tabell 6). Tidigare forskning pekar på att många företagare inte gör avsättningar till tjänstepension och av den anledningen riskerar att få låg total pension.²⁶ Företagare kanske därför väljer att arbeta längre av ekonomiska skäl. Ett annat vanligt resonemang i forskningen är att företagare har större möjligheter än anställda att anpassa sin arbetssituation för att orka arbeta längre. Dessutom har de mindre risk att bli utsatta för åldersdiskriminering på

²⁶ ISF, *Vem får avsättningar till tjänstepension? En analys av tjänstepensionernas täckningsgrad baserad på deklarationsuppgifter*. Rapport 2018:15.

arbetsplatsen, och de är generellt mer nöjda med sin arbetssituation.²⁷ Att företagare ofta fortsätter arbeta efter 65 visar sig också i vår regressionsanalys, som bland annat tar hänsyn till inkomst och till andra arbetsförhållanden, som till exempel om man kan styra över arbetet (bilaga: tabell 34). Det betyder att det inte bara handlar om ekonomiska motiv eller arbetsförhållanden.

2.2.2 Arbetsförhållanden spelar en viktig roll för när människor går i pension

Förutom människors position på arbetsmarknaden kan också den konkreta arbetssituationen påverka hur länge de arbetar. Det framgår av svaren på enkätfrågor om arbetstider och olika former av stimulerande respektive påfrestande arbetsförhållanden. Enkätfrågorna gällde situationen före pensioneringen, eller vid 64 års ålder för de som fortfarande arbetade.

De personer som fortsätter arbeta efter 65 års ålder hade i genomsnitt en något längre veckoarbetstid vid 64 års ålder än de som gick i pension vid 65 eller tidigare – 40,8 timmar jämfört med 38,5. Det kan delvis bero på att de som gått tidigt i pension hade minskat sin arbetstid inför pensioneringen. Det kan också bero på att det är fler kvinnor som går i pension tidigt och att kvinnor i högre grad arbetar deltid. Vi ser i en regressionsanalys som tar hänsyn till inkomster under det senare arbetslivet att kvinnor med en kortare arbetstid mer sällan går i pension vid 65, medan det sambandet inte finns för män (bilaga: tabell 35 och 36). Det betyder att kvinnor med kortare arbetstid oftare slutar tidigt, men också oftare fortsätter arbeta efter 65, även om effekterna är små.

Personer med obekvämt arbetstid vid 64 års ålder har en större sannolikhet att fortsätta arbeta efter 65 år än de som inte har obekväma arbetstider. Till skillnad från andra samband som vi sett mellan påfrestande arbetsförhållanden och pensionsålder verkar detta motsägelsefullt. En förklaring kan vara att obekvämt arbetstid omfattar kvällar, nätter, helger eller annan oregelbunden tid. Personer med obekvämt arbetstid är därför en heterogen grupp. Bland de som

²⁷ König S. och Sjögren Lindquist G. Sweden: Steeply Rising Older Worker's Employment Rates in a Late-Exit Country. *Delaying Retirement*. Redaktör: Hofäcker D. m.fl., Palgrave Macmillan, 2016, s. 315–336; Andersson Joona P., Happiness and health: Well-being among the selfemployed. *Journal of Socio-Economics* 2008;37:213–236.

arbetar kvällar och helger kan det finnas en grupp som är starkt personligt engagerade i sitt arbete och därför väljer att arbeta obekvämt arbetstid. När det gäller skiftarbete ser vi snarare ett motsatt samband, som går i samma riktning som för andra påfrestande arbetsförhållanden. Personer som arbetade skift slutade oftast vid 65 eller tidigare (tabell 7). När vi gör separata regressionsanalyser för män och kvinnor ser vi att kvinnor som arbetar mer obekvämt arbetstid oftare går i pension sent än män i samma situation (bilaga: tabell 35 och 36).

De personer som har fortsatt arbeta efter 65 års ålder kan oftare styra över arbetet och har ett större personligt engagemang i arbetet än de som går i pension vid 65 eller tidigare. I synnerhet många kvinnor som gick i pension före 65 uppger att de inte kunde styra över när och hur de arbetade (tabell 7). Det betyder att de hade en låg grad av autonomi i arbetet. Vi ser detta samband även i regressionsanalysen, som bland annat tar hänsyn till yrke och inkomster (bilaga: tabell 34). Det tyder på att hög autonomi ger bättre förutsättningar för ett förlängt arbetsliv och att detta inte bara beror på att individer med hög autonomi ofta har höga inkomster och arbetar inom högkvalificerade yrken.

Personer som har en hög arbetsbelastning i olika former går ofta i pension tidigare än andra. Det gäller arbeten som är fysiskt eller psykiskt krävande, monotona eller där personerna arbetar under tidspress (tabell 7). Vi ser i de flesta fall dessa samband även när vi tagit hänsyn till faktorer som kön, yrke och utbildning (bilaga: tabell 34). De som inte har sådana påfrestande arbetsvillkor fortsätter också i större utsträckning att arbeta efter 65 års ålder.

Tabell 7. Pensionsålder och arbetsförhållanden, medelvärden och procent

	<i>Pensionärer före 65</i>	<i>Pensionärer vid 65</i>	<i>Pensionärer efter 65</i>	<i>Förvärvs- arbetande efter 65</i>
Veckoarbetstid (timmar) ^a	38,8	38,3	40,3	41,1
Obekväm arbetstid ^a	55,7	51,6	64,3	64,6
Skiftarbete ^a	13,4	14,8	12,1	11,2
Nattarbete ^a	6,3	4,7	6,7	6,4
Kan styra över arbetet ^a	24,5	23,8	37,6	45,0
Stort personligt engagemang ^a	41,1	42,3	57,3	69,9
God sammanhållning på arbetsplatsen ^a	54,4	55,1	56,6	57,9
Monotona arbetsuppgifter ^a	4,2	3,5	2,6	2,3
Fysiskt krävande arbete ^a	13,5	14,2	8,3	8,1
Psyiskt krävande arbete ^a	15,8	15,1	13,7	11,6
Tidspressat arbete ^a	22,2	20,1	19,4	19,1

^a Vid pensioneringen eller vid 64 års ålder för de som fortsatte att arbeta efter 65.

Källa: Egen enkätundersökning.

2.2.3 Människors arbetshistorik har i vissa fall samband med deras pensionsålder

Människors arbetshistorik, det vill säga hur deras tidigare arbetsliv har sett ut, har i vissa fall samband med när de går i pension. Forskare har pekat på flera mekanismer som kan förklara sådana samband. Personer som tidigare har arbetat i mindre utsträckning kan vilja gå i pension senare för att hinna tjäna in mer pension. En motsatt mekanism kan vara att personer som inte arbetat så mycket har en

svagare anknytning till arbetsmarknaden och därför är mer benägna att gå i tidig pension.²⁸

Analysen visar att de som går tidigt i pension i genomsnitt har arbetat färre år än de som går i pension vid 65 års ålder eller senare. Detta samband finns både i de genomsnittliga beräkningarna (tabell 8) och i regressionsanalysen (bilaga: tabell 34). Men det är delvis ett direkt resultat av deras lägre pensionsålder, så vi kan inte dra slutsatsen att en svagare anknytning till arbetsmarknaden under det tidigare arbetslivet leder till tidig pensionering.

De som går i pension vid 65 års ålder har i genomsnitt arbetat något längre än de som fortsätter arbeta efter 65. Det beror delvis på att de i genomsnitt har kommit in på arbetsmarknaden vid en lägre ålder.

En aspekt av arbetshistoriken är hur ofta man byter arbete. Människor byter arbete av olika skäl. Ett skäl kan vara att resurssvaga arbetstagare, med svag anknytning till arbetsmarknaden, har svårt att få eller behålla ett fast arbete, och därför byter ofta. Resursstarka arbetstagare kan i stället byta arbete ofta för att utvecklas och göra en yrkeskarriär. Äldre arbetstagare kan eventuellt också byta arbete som en anpassning för att kunna fortsätta arbeta. I enkätundersökningen redovisar de som har fortsatt arbeta efter 65 års ålder flest byten av arbetsgivare, medan de som gått i pension tidigt har bytt arbetsgivare minst antal gånger. De som fortfarande var i arbete redovisar i enkätundersökningen också den kortaste genomsnittliga tiden hos sin senaste arbetsgivare eller i sitt eget företag. Det kan betyda att några i den gruppen bytte arbetsgivare under det senare arbetslivet, möjligen för att anpassa sin arbetsituation till sina behov för att fortsätta arbeta längre.

Vi har också undersökt om det finns något samband mellan i vilken omfattning personer har varit arbetslösa och när de går i pension. Vi kan se att de som lämnar arbetsmarknaden vid 65 års ålder har varit arbetslösa oftare och längre tid än andra. Däremot finns ingen tydlig skillnad mellan att gå i pension före eller efter 65 års ålder när det gäller om de tidigare har varit arbetslösa (tabell 8).

Sambandet mellan arbetslöshet och pensionsålder kan delvis ha samma orsaker som sambandet mellan hälsa och pensionsålder.

²⁸ König S., Career histories as determinants of gendered retirement timing in the Danish and Swedish pension systems. *European Journal of Ageing* 2017;14(4):397–406.

Arbetslöshet, liksom långvarig sjukdom, kan leda till lägre inkomster och därmed lägre pension. Därför kan även personer som varit arbetslösa vilja vänta med att gå i pension tills de vid 65 års ålder har rätt till garantipension. Vid 65 års ålder upphör också rätten till arbetslöshetsersättning. Det leder i regel till att personer som är arbetslösa vid 65 års ålder i stället börjar ta ut ålderspension.

Tabell 8. Pensionsålder och arbetshistorik, genomsnitt

	<i>Pensionärer före 65</i>	<i>Pensionärer vid 65</i>	<i>Pensionärer efter 65</i>	<i>Förvärvsarbetande efter 65</i>
Antal år i förvärvsarbete	40,4	42,6	41,2	42,6
Ålder när personen börjat arbeta	19,1	19,1	19,8	20,2
Antal byten av arbetsgivare	3,7	3,9	4,1	4,2
Antal år hos den senaste arbetsgivaren/i eget företag	24,8	24,5	24,5	21,6
Antal dagar som arbetslös (registerdata) ^a	187	289	191	208

^a Under de senaste 5 åren före pensioneringen eller mellan 60 och 64 år för de som fortsatte att arbeta efter 65.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

3 Motiv för pensionering eller fortsatt arbete

Många olika faktorer kan påverka människors beslut om att gå i pension eller fortsätta arbeta. Tidigare forskning beskriver ibland pensionsbeslutet som ett resultat av personliga faktorer – människors förmåga att fortsätta arbeta och deras vilja att fortsätta arbeta. Men externa faktorer kan också ha stor betydelse för möjligheten att fortsätta arbeta, exempelvis hög arbetslöshet och arbetsgivarens inställning till att förlänga arbetslivet. Människor kan också uppleva att de behöver fortsätta arbeta för att inte förlora alltför mycket i inkomst. Vilka motiv människor har för sina pensionsbeslut kan därför hänga samman med vid vilken ålder de går i pension.²⁹

Enkäten innehöll ett antal påståenden om motiven för att gå i pension och motiven för att fortsätta arbeta efter 65. Deltagarna i undersökningen kunde instämma helt, delvis eller inte alls. Motiven kan delas in i tre kategorier:

- motiv som har att göra med arbetsmiljön och hur personen upplever arbetslivet
- motiv som beror på personliga förhållanden
- motiv som påverkas av sociala villkor och omgivningens inställning till pension och arbetsliv.

Vår studie visar att personliga motiv är viktigast för beslutet att gå i pension. De flesta instämmer i att de hade många andra meningsfulla saker att göra och att det var ett motiv för att gå i pension (avsnitt

²⁹ Hofäcker D. och Radl J., Retirement Transitions in Times of Institutional Change: Theoretical Concept. *Delaying Retirement*. Redaktör: Hofäcker D. m.fl., Palgrave Macmillan, 2016, s. 1–21; Kadefors R., *Att vilja och kunna arbeta längre*. Delegationen för senior arbetskraft, Rapport 9, S 2018:10.

3.1). Viktiga motiv för att fortsätta arbeta är oftast arbetsrelaterade. Många fortsätter arbeta för att de tycker att deras arbete är stimulerande (avsnitt 3.2). Det tyder på att de flesta väljer själva om de vill fortsätta arbeta eller gå i pension, enligt deras personliga preferenser.

En närmare undersökning av de arbetsrelaterade motiven för pensionering och fortsatt arbete tyder på att det finns personer med lägre arbetsinkomster som behöver fortsätta arbeta på grund av ekonomiska skäl, men som inte alltid får stöd från arbetsgivaren. De svarar också i mindre utsträckning att de fortsätter arbeta på grund av att deras arbete är stimulerande. Vi ser även att vissa yrkesgrupper som har många sociala kontakter i sitt arbete oftare anger att de gått i pension på grund av stress. Det gäller till exempel de som har många kontakter med kunder, klienter, patienter eller elever. Yrkesgrupper med kontors- och datorarbete har mindre sannolikhet att gå i pension på grund av att arbetet är för stressigt (avsnitt 3.3).

3.1 Personliga motiv för att gå i pension verkar vara viktigast

När det gäller motiven för att gå i pension verkar de *personliga motiven* vara viktigast. Det vanligaste motivet är att människor har många andra meningsfulla och intressanta saker att göra i stället för att arbeta (tabell 38). En relativt stor andel anger även motivet att ”kunna förverkliga ett drömprojekt som jag skjutit framför mig och som jag ville förverkliga som pensionär”.

Vi kan även se att den personliga hälsan har påverkat en stor andel av deltagarna i enkätundersökningen. Särskilt stor betydelse hade hälsan för pensionärer före 65, där 48 procent instämde helt eller delvis med påståendet ”Mitt beslut att gå i pension avgjordes till största delen av min egen hälsa”. Endast 27 procent av pensionärer efter 65 instämde helt eller delvis med detta påstående. Detta avspeglar att de som fortsätter arbeta efter 65 har allmänt bättre hälsa (se även kapitel 2).

Även *arbetsrelaterade motiv* verkar ha stor betydelse för beslutet att gå i pension. En relativt stor andel angav att arbetet var för stressigt eller att beslutet att gå i pension till största delen avgjordes av ekonomiska överväganden. 39 procent av pensionärer före 65 håller helt eller delvis med om påståendet att arbetet var alltför stressigt medan endast 23 procent av pensionärer efter 65 håller med om detta.

Jämfört med pensionärer vid 65 svarar en större andel av pensionärer före 65 att beslutet att gå i pension till största delen avgjordes av ekonomiska överväganden. Det är relativt ovanligt att arbetsgivaren motsätter sig fortsatt arbete. Men vi kan se att en större andel av pensionärer efter 65 svarar att de har blivit motarbetade av arbetsgivaren (19 procent).

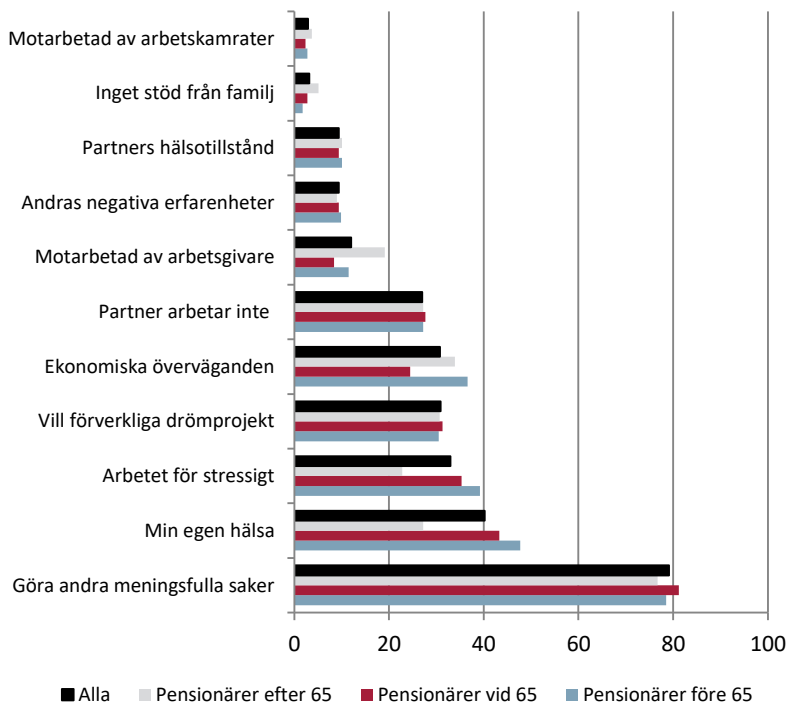
Motiv som har att göra med *omgivningens reaktioner och stöd* verkar vara mindre vanliga. Att ha en partner som inte arbetar är ett relativt vanligt motiv (27 procent), särskilt bland kvinnor (36 procent; bilaga: tabell 37). Även partners hälsotillstånd spelar roll i vissa fall (9 procent).

Däremot är negativa intryck och reaktioner från omgivningen mindre vanliga. Ungefär en av tio känner andra personer som har haft negativa erfarenheter av att arbeta efter 65. Att det saknas stöd från familjen eller att personen är motarbetad av arbetskamrater är ovanliga motiv.

Ett övergripande intryck är att frivilliga motiv till att gå i pension vid 65 är vanligare än motiv som bygger på att personen känner sig tvingad att gå i pension. En aktuell undersökning från Pensionsmyndigheten pekar i samma riktning.³⁰

³⁰ Pensionsmyndigheten, *Pensionsbeslutet – blev det bra? Undersökning 2018 bland nyblivna pensionärer*, 2019.

Figur 2. Motiv för att gå i pension, tidpunkt för pensionering, procent



Anm.: Figuren visar andelen som instämmer helt eller delvis med motivet.

Källa: Egen enkätundersökning. Se bilaga tabell 38 för exakta siffror och bilaga tabell 55 för exakt beskrivning av motiven.

3.2 Det finns många anledningar till att fortsätta arbeta

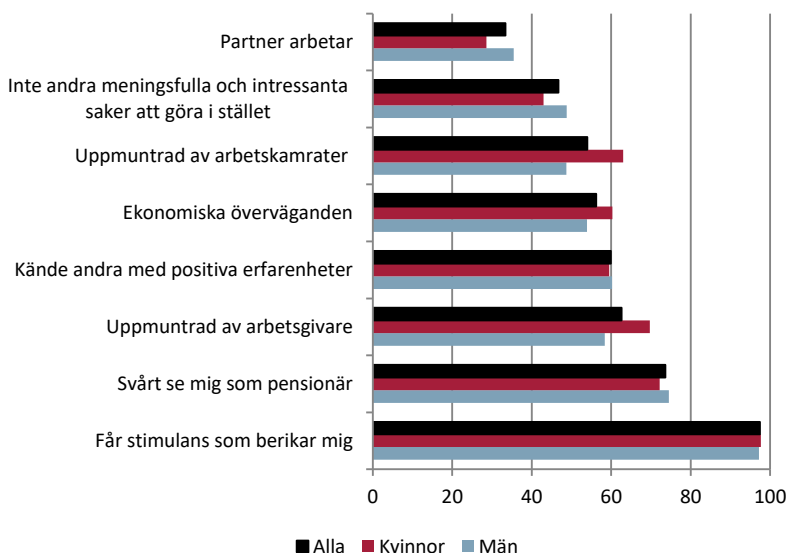
Motiven för att fortsätta arbeta efter 65 är i hög grad knutna till arbetsplatsen och hur människor upplever arbetet (tabell 39). 97 procent instämmer helt eller delvis med påståendet ”Jag känner att jag genom mitt arbete får stimulans som berikar mig”. Arbetet verkar även vara en viktig del av identiteten. 74 procent håller helt eller delvis med om att de hade svårt att se sig själva som pensionärer.

Det finns även tecken på att arbetet kan vara det enda som upplevs meningsfullt. Nära hälften håller helt eller delvis med om att ”Om jag slutade arbeta skulle det inte finnas så många andra meningsfulla och intressanta saker att göra i stället”.

Omgivningens inställning och reaktioner verkar ha större betydelse för de som fortsätter arbeta än för de som går i pension. En stor andel har blivit uppmuntrade av sina arbetsgivare att fortsätta arbeta efter 65, och detta var särskilt vanligt bland kvinnor. Många svarar även att de känner andra som fortsatte arbeta efter 65 och som hade väldigt positiva erfarenheter av det. Likaså har en stor andel blivit uppmuntrade av sina arbetskamrater att fortsätta arbeta. Detta var vanligare för kvinnor än för män. Ungefär en tredjedel svarar att beslutet att fortsätta arbeta till största delen avgjordes av att deras maka, make eller partner också arbetade. Detta var vanligare bland männen, vilket kan förklaras av att män i genomsnitt är äldre än sina kvinnliga partner.

Det finns tecken på att en del av de personer som arbetar efter 65 känner sig tvingade att göra det. 40 procent instämmer delvis, och ytterligare 16 procent instämmer helt med att beslutet avgjordes av ekonomiska överväganden. Det kan tyda på att vissa behöver arbeta efter 65 för att undvika låga inkomster. Men det kan också vara så att personer med höga inkomster instämmer om de fortsätter arbeta för att de vill upprätthålla en hög inkomst. Ekonomiska överväganden är vanligare för kvinnor (60 procent) än för män (54 procent).

Figur 3. Motiv för fortsatt arbete, män och kvinnor, procent



Anm.: Figuren visar andelen som instämmer helt eller delvis med motivet.

Källa: Egen enkätundersökning. Se bilaga tabell 39 för exakta siffror och bilaga tabell 56 för exakt beskrivning av motiven.

3.3 Arbetsrelaterade motiv kan ligga bakom både pensionering och fortsatt arbete

Det här avsnittet fokuserar på arbetsrelaterade motiv för att gå i pension eller att fortsätta arbeta. Om arbetsmiljön innebär stress eller stimulans kan ha stor betydelse för pensionsbeslutet. Arbetsgivaren kan uppmuntra eller motsätta sig fortsatt arbete. Personer med höga arbetsinkomster kan ha ekonomiska möjligheter att gå i pension tidigt, medan de med låg intjänad pension kan känna sig tvungna att fortsätta arbeta av ekonomiska skäl.

3.3.1 Stimulans och stress i arbetet kan påverka pensionsbeslutet

Hur människor upplever sitt arbete kan påverka både deras vilja att fortsätta arbeta efter 65 och deras beslut att gå i pension. Ett av påstå-

endena i enkätundersökningen handlar om den stimulans som en person kan få av sitt arbete: ”Jag känner att jag genom mitt arbete får stimulans som berikar mig”. Ett annat påstående gäller vilken betydelse en stressig arbetsmiljö har för beslutet att gå i pension: ”Mitt beslut att gå i pension avgjordes till största delen av att mitt arbete var allt för stressigt”.

I vår statistiska analys av enkätsvaren har vi undersökt om olika egenskaper hos de svarande har påverkat sannolikheten att hålla med om påståendena om arbetsmiljöns betydelse för beslutet att fortsätta arbeta eller gå i pension (tabell 9 och 10).

Kvinnor har en större sannolikhet att motivera fortsatt arbete efter 65 med att de får stimulans som berikar dem. Även högutbildade anger i större utsträckning detta motiv. Vissa yrkesgrupper motiverar i högre grad än andra sitt fortsatta arbete med att det ger stimulans som berikar dem. Det gäller förskollärare, bibliotekarier, samhälls- och språkvetare och arkivarier, journalister, konstnärer och skådespelare.

Högre inkomster hänger också samman med en större sannolikhet att fortsätta arbeta på grund av att arbetet känns berikande. Det gäller höga arbetsinkomster och i mindre utsträckning höga kapitalinkomster (bilaga: tabell 41). Lägre inkomster hänger däremot samman med lägre sannolikhet.

Lång arbetslivserfarenhet har också ett positivt samband med motivet att fortsätta arbeta för att arbetet är stimulerande. Det kan bero på att personer med stimulerande arbeten arbetar längre än andra just för att deras arbeten är stimulerande. Det argumentet styrks av att äldre kohorter nämner detta motiv oftare än yngre kohorter. Men det kan också vara så att personer med lång arbetslivserfarenhet överlag har en stark arbetsorientering, det vill säga att arbetet är en viktig del av deras liv, och att de därför i högre grad än andra upplever sitt arbete som stimulerande.

Ett annat arbetsrelaterat motiv för att gå i pension är att arbetet upplevs som alltför stressigt (tabell 10). Kvinnor anger detta motiv i högre utsträckning än män. Vissa yrkesgrupper som har många sociala kontakter i arbetet är också överrepresenterade: lärare inom förskola och grundskola, präster, psykologer och socialsekreterare. Även lärare i yrkesämnen på gymnasiet och specialister inom biologi, hälso- och sjukvård svarar detta något oftare än genomsnittet, men effekten är inte statistiskt signifikant på 5-procentsnivån (bilaga:

tabell 40). Det kan betyda att omfattande kontakter med patienter, kunder eller elever leder till stress, som i sin tur bidrar till människors beslut att gå i pension.

Det finns också yrkesgrupper som mer sällan anger stress som motiv för att gå i pension. Det gäller personer med teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap med mera, företags-ekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän, samt de som arbetar med kontors- och kundservicearbete. Dessa yrken innebär ofta kontors- och datorarbete. Det verkar alltså som att sådana arbetsuppgifter minskar sannolikheten för att gå i pension på grund av upplevd stress.

Inkomstnivån visar inget tydligt samband med stress som pensionsmotiv. Högre kapitalinkomster minskar sannolikheten och ett privat pensionssparande ökar sannolikheten att ange stressigt arbete som en huvudsaklig orsak för att gå i pension. Personer med höga inkomster har en högre sannolikhet att gå i pension tidigt på grund av stress. Det kan bero på att höginkomsttagare med stressiga arbeten har råd att gå i pension tidigt, till skillnad från låginkomsttagare med stressiga arbeten.

Utbildningsnivå hänger inte heller samman med sannolikheten att nämna stress i arbetet som motiv för att gå i pension.

De som gick i pension före 65 har en större sannolikhet att ange stressigt arbete som motiv, medan det är mindre vanligt för de som gick i pension efter 65. En närmare analys visar att kvinnor anger stress som motiv oftare än män när de har gått i pension tidigt. Bland pensionärer efter 65 finns däremot inga sådana könsskillnader.

Tabell 9. Stimulans i arbetet som motiv för fortsatt arbete, instämmer helt, regressionsanalys

	<i>Stimulans i arbetet</i>
Män	-0,0780**
Utbildning (ref: Gymnasium)	
Högskola/universitet	0,0673**
Forskarutbildning	0,153**
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	
Kohort 1946–1949	-0,177**
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Förskollärare och fritidspedagoger	0,205**
Bibliotekarier, samhälls- och språkvetare	0,154*
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	0,165**
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	0,00341*
Sociala kontakter	0,0406*
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	0,0314**
<i>Beräknad sannolikhet (avser hela modellen)</i>	0,767
Antal	3 341

Anm.: Logistisk regression. Kontrollerad för olika demografiska faktorer, yrke, sektor, hälsa och ekonomi. Bara signifikanta effekter på minst 5-procentsnivån redovisas. Se hela tabellen i bilaga: tabell 41. Signifikansnivåer: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

Tabell 10. Stress i arbetet som motiv för pensionering, instämmer helt eller delvis, regressionsanalys

	<i>Stress i arbetet</i>
Män	-0,0604**
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Grundskollärare	0,211**
Förskollärare och fritidspedagoger	0,284**
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	-0,119*
Präster, psykologer, socialsekreterare	0,202*
Kontors- och kundservicearbete	-0,114**
Pensionsstatus (ref: Pensionär vid 65)	
Pensionär före 65	0,0792**
Pensionär efter 65	-0,0585**
Dåligt hälsotillstånd ^a	0,0904**
Privat pensionssparande	0,0609**
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	-0,0209*
Beräknad sannolikhet (avser hela modellen)	0,336
Antal	6 608

Anm.: Logistisk regression. Kontrollerad för olika demografiska faktorer, yrke, sektor, tidpunkt för pensionering, hälsa och ekonomi. Bara signifikanta effekter på minst 5-procentsnivån redovisas. Se hela tabellen i bilaga: tabell 40.

^a Avser situationen före pensionering eller vid 64 för de som fortsatte att arbeta efter 65.

Signifikansnivåer: * p<0,05; ** p<0,01.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

3.3.2 Arbetsgivarens inställning kan ha stor betydelse för fortsatt arbete

Arbetsgivarens inställning till fortsatt anställning efter 65 kan ha stor betydelse för den anställdes pensionsbeslut. I enkätundersökningen har vi information om arbetsgivarens inställning till fortsatt arbete efter 65 genom påståendet: ”Jag ville själv fortsätta arbeta efter 65 och blev uppmuntrad av min arbetsgivare att göra det”. Vi har även undersökt faktorer som ökar sannolikheten för att arbetsgivaren motarbetar fortsatt arbete genom påståendet: ”Jag ville själv fortsätta arbeta men blev motarbetad av min arbetsgivare att göra det”.

Personer som var födda efter 1941 (yngre än 73 år vid enkätundersökningen) var oftare uppmuntrade av arbetsgivaren att fortsätta arbeta (tabell 11). Det gäller också vissa yrkesgrupper: universitets- och högskolelärare, tekniker och ingenjörer med flera, samt säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer med flera. Både längre arbetslivserfarenhet och att ha gått över från heltids- till deltidsarbete hänger samman med uppmuntran från arbetsgivaren att arbeta vidare. Det är möjligt att de som har gått ner på deltid har erbjudits denna möjlighet just för att arbetsgivarna var angelägna om att de skulle fortsätta arbeta. Personer med hög arbetsinkomst får något oftare stöd från arbetsgivaren än de med låg arbetsinkomst.

Tabell 11. Stöd från arbetsgivaren som motiv för fortsatt arbete, instämmer helt eller delvis, regressionsanalys

	<i>Stöd från arbetsgivaren</i>
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	
Kohort 1942–1945	0,116**
Kohort 1946–1949	0,186**
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Universitets- och högskolelärare	0,130**
Tekniker- och ingenjörarbete	0,109**
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	0,113**
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	0,00373*
Heltid tidigare/deltid nu	0,0653**
Aktiv i förening/organisation	0,0588**
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	0,0243**
Beräknad sannolikhet (avser hela modellen)	0,795
Antal	1 983

Anm.: Logistisk regression. Kontrollerad för olika demografiska faktorer, yrke, sektor, hälsa och ekonomi. Bara signifikanta effekter på minst 5-procentsnivån redovisas. Se hela tabellen i bilaga: tabell 41. Signifikansnivåer: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

I vissa fall kan arbetsgivaren motsätta sig att äldre anställda fortsätter arbeta (tabell 12). Män och utrikes födda anger i högre utsträckning än kvinnor och inrikes födda att det är ett skäl för att gå i pension. Könsskillnaden var störst bland pensionärer före 65. De som gick i pension efter 65 hade också en högre sannolikhet att känna sig motarbetade av arbetsgivaren. Detta kan bero på att arbetsgivaren hade laglig rätt att avsluta deras anställningar vid 67 års ålder, enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Yrkestillhörigheten påverkar inte erfarenheterna av att arbetsgivaren motarbetar fortsatt arbete.

Tabell 12. Saknat stöd från arbetsgivaren som motiv för pensionering, instämmer helt eller delvis, regressionsanalys

	<i>Saknat stöd från arbetsgivaren</i>
Män	0,0368*
Född utomlands	0,0804**
Civilstånd (ref: Ensamstående)	
Gift	-0,0358*
Pensionsstatus (ref: Pensionär vid 65)	
Pensionär efter 65	0,0493**
Byte av arbetsgivare (i antal byten)	0,00372*
Beräknad sannolikhet (avser hela modellen)	0,095
Antal	5 873

Anm.: Logistisk regression. Kontrollerad för olika demografiska faktorer, yrke, sektor, tidpunkt för pensionering, hälsa och ekonomi. Bara signifikanta effekter på minst 5-procentsnivån redovisas. Se hela tabellen i bilaga: tabell 40. Signifikansnivåer: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

3.3.3 Ekonomiska överväganden kan ligga bakom både tidig och sen pensionering

Vi har undersökt de ekonomiska motiven för att fortsätta arbeta efter 65 genom påståendet: ”Mitt beslut att fortsätta jobba efter 65 avgjordes till största delen av ekonomiska överväganden” (tabell 13). De ekonomiska motiven kan innebära att människor fortsätter arbeta för att inte få en alltför låg pension. De kan i andra fall innebära att de fortsätter för att behålla en hög inkomst.

Som väntat medför en högre inkomstnivå att de ekonomiska motiven för fortsatt arbete minskar. Högre arbetsinkomster, högre kapitalinkomster och ett privat pensionssparande minskar sannolikheten att ange ekonomiska motiv i enkäten. Detsamma gäller längre arbetslivserfarenhet.

Det finns också könsskillnader. Den beskrivande statistiken visar att fler kvinnor än män fortsätter arbeta av ekonomiska skäl. 60 procent

av kvinnorna och 54 procent av männen anger detta motiv. I regressionsanalysen, som bland annat tar hänsyn till inkomst, har män däremot en högre sannolikhet att svara att de fortsätter arbeta av ekonomiska skäl. De olika mönstren kan bero på att kvinnor har lägre livsinkomster och därför ibland fortsätter arbeta för att få en högre pension. Men när vi jämför män och kvinnor med samma inkomst under det senare arbetslivet fattar män oftare beslutet att fortsätta arbeta av ekonomiska skäl.

Även personer som är skilda och personer födda efter 1945 (68 år och yngre) anger oftare ekonomiska motiv för att fortsätta arbeta efter 65. Offentliganställda och personer som ofta har bytt arbetsgivare tenderar också att uppge ekonomiska motiv i högre grad än andra. Yrkestillhörighet verkar däremot inte ha något starkt samband med ekonomiska motiv som inte enbart beror på skillnader i arbetsinkomster. Endast ledningsarbete i stora och medelstora företag, myndigheter med mera är förknippat med en lägre sannolikhet att ange ekonomiska motiv för fortsatt arbete efter 65.

Ekonomiska motiv för att gå i pension har vi undersökt med hjälp av påståendet ”Mitt beslut att gå i pension avgjordes till största delen av ekonomiska överväganden”. God ekonomi med ett privat pensionssparande och högre arbets- och kapitalinkomster ökar sannolikheten att ekonomiska överväganden har påverkat pensionsbeslutet (tabell 14). Sambandet är starkast för de som har gått i pension före 65 års ålder. Det tyder på att det finns höginkomsttagare som utnyttjar sin goda ekonomi för att gå i tidig pension. Även män och personer i yngre kohorter uppger ofta ekonomiska skäl för att gå i pension. Det gäller särskilt de som är födda efter 1945.

Inom några yrkesområden är ekonomiska motiv betydligt mindre vanliga. Det gäller sjuksköterskor med särskild kompetens, gymnasie-lärare i allmänna ämnen, bibliotekarier, samhälls- och språkvetare, präster, psykologer, socialsekreterare med flera, samt gruv-, bygg- och anläggningsarbete.

De personer som hade dålig hälsa då de gick i pension (eller vid 64 för de som gick i pension senare än vid 65 år) anger i mindre omfattning ekonomiska motiv för pensionsbeslutet. De som är gifta anger ekonomiska motiv i mindre omfattning än ensamstående.

Tabell 13. Ekonomiska överväganden som motiv för fortsatt arbete, instämmer helt eller delvis, regressionsanalys

	<i>Ekonomiska överväganden</i>
Män	0,0663*
Utbildning (ref: Gymnasium)	
Högskola/universitet	0,0568*
Civilstånd (ref: Ensamstående)	
Skild	0,0978**
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	
Kohort 1946–1949	0,161**
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Ledningsarbete i stora företag	-0,183*
Offentlig sektor	0,0732*
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	-0,00507*
Byte av arbetsgivare (i antal byten)	0,00954**
Privat pensionssparande	-0,0595*
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	-0,0493**
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	-0,108**
Beräknad sannolikhet (avser hela modellen)	0,534
Antal	3 343

Anm.: Logistisk regression. Kontrollerad för olika demografiska faktorer, yrke, sektor, hälsa och ekonomi. Bara signifikanta effekter på minst 5-procentsnivån redovisas. Se hela tabellen i bilaga: tabell 41. Signifikansnivåer: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

Tabell 14. Ekonomiska skäl för pensionering, instämmer helt eller delvis, regressionsanalys

	<i>Ekonomiska övertväganden</i>
Män	0,0889**
Civilstånd (ref: Ensamstående)	
Gift	-0,0502*
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	
Kohort 1946–1949	0,116**
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Sjuksköterskor med särskild kompetens	-0,211**
Gymnasielärare i allmänna ämnen	-0,145**
Bibliotekarier, samhälls- och språkvetare	-0,152**
Präster, psykologer, socialsekreterare	-0,128*
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	-0,0985*
Pensionsstatus (ref: Pensionär vid 65)	
Pensionär före 65	0,132**
Dåligt hälsotillstånd ^a	-0,158**
Privat pensionssparande	0,0556**
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	0,0160*
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	0,0181*
Beräknad sannolikhet (avser hela modellen)	0,267
Antal	6 608

Anm.: Logistisk regression. Kontrollerad för olika demografiska faktorer, yrke, sektor, tidpunkt för pensionering, hälsa och ekonomi. Bara signifikanta effekter på minst 5-procentnivån redovisas. Se hela tabellen i bilaga: tabell 40.

^a Avser situationen före pensionering eller vid 64 för de som fortsatte att arbeta efter 65.

Signifikansnivåer: * p<0,05; ** p<0,01.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

3.3.4 En fråga om en hypotetisk lotterivinst kan hjälpa oss att förstå de ekonomiska motiven och den inre motivationen att arbeta

De som uppger ekonomiska motiv för att fortsätta arbeta efter 65 kan vara personer som haft låga arbetsinkomster och som upplever att de skulle få en alltför låg inkomst om de gick i pension. Men det kan också vara personer som vill kombinera extra inkomster med stimulansen av att fortsätta arbeta en tid. För att i någon mån kunna särskilja dessa grupper har vi använt en hypotetisk fråga till de som fortfarande arbetade när de svarade på enkäten: ”Antag att du vinner 5 000 000 kronor på Lotto. Vad skulle du göra?”

Svarsalternativen var:

- (1) att minska den nuvarande arbetstiden
- (2) att sluta arbeta helt och hållet
- (3) att fortsätta att arbeta som nu.

Av de som väljer *att fortsätta att arbeta som nu* har de flesta troligen inte i första hand ekonomiska motiv för att arbeta efter 65. De gör det förmodligen av andra anledningar, exempelvis att arbetet ger stimulans som berikar livet. De som skulle *sluta arbeta helt och hållet* har förmodligen fortsatt arbeta efter 65 av ekonomiska skäl, till exempel för att få en tillräcklig inkomst. De som *skulle minska sin nuvarande arbetstid* har troligen fortsatt arbeta för att få en högre inkomst, men upplever samtidigt att arbetet ger en stimulans som gör att de vill fortsätta arbeta i viss omfattning även om de skulle vinna fem miljoner kronor.

De flesta som arbetade efter 65 skulle fortsätta arbeta i samma omfattning om de vann 5 miljoner kronor (64 procent). 21 procent skulle sluta arbeta helt och hållet, medan knappt 15 procent skulle gå ner i arbetstid (tabell 15). Andelen som skulle fortsätta arbeta är större bland männen och andelen som skulle sluta arbeta helt och hållet är större bland kvinnorna. 28 procent av kvinnorna och 17 procent av männen skulle sluta arbeta helt och hållet. Men könsskillnaderna är inte statistiskt signifikanta efter att vi har tagit hänsyn till bland annat skillnader i arbetsinkomster under det senare arbetslivet (tabell 16).

Tabell 15. Konsekvens av en hypotetisk lotterivinst, procent

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Alla</i>
Minska min nuvarande arbetstid	15,2	13,3	14,5
Sluta arbeta helt och hållet	17,4	27,7	21,2
Fortsätta att arbeta som nu	67,4	59,0	64,3
Total	100	100	100
Antal	2 314	1 368	3 862

Källa: Egen enkätundersökning.

En regressionsanalys visar vilka faktorer som ökar respektive minskar sannolikheten att ange de tre alternativen (tabell 16). Vår tolkning är att de som svarar att de skulle fortsätta arbeta men gå ner i tid har fortsatt arbeta efter 65 för att få en högre inkomst, men att de samtidigt upplever att arbetet är stimulerande och därför inte vill sluta helt. Personer som är födda efter 1945 (68 år eller yngre vid enkätundersökningen) anger detta alternativ i högre grad än andra. Även de som har obekvämt arbetstid är mer benägna att välja detta alternativ. Personer med enbart en grundskoleutbildning väljer detta alternativ i mindre omfattning än andra, liksom gymnasielärare i allmänna ämnen.

De som redan har gått ner från heltid (vid 64 års ålder) till deltid är, inte oväntat, mindre benägna att minska sin arbetstid. De som inte redan hade anpassat sin arbetstid har däremot större sannolikhet att vilja gå ner i arbetstid. Det tyder på att de som fortsätter arbeta heltid i vissa fall gör det av ekonomiska skäl. De som kan styra över arbetet uppger i mindre omfattning att de skulle gå ner i arbetstid.

Höga kapitalinkomster och höga arbetsinkomster minskar sannolikheten för att vilja minska arbetstiden. Höginkomsttagarna har i stället en hög sannolikhet att vilja fortsätta arbeta i oförändrad omfattning.

Vår tolkning är att de personer som svarar att de skulle sluta arbeta helt och hållet i huvudsak har fortsatt arbeta för att öka sina inkomster, snarare än för att de uppskattar sitt arbete. De som är födda efter 1945 (68 år eller yngre vid enkätundersökningen) har en större sannolikhet att vilja sluta arbeta helt och hållet. Några yrkesgrupper har en betydligt större sannolikhet att ange detta alternativ. Detta

gäller gruv-, bygg- och anläggningsarbete, och i mindre utsträckning även metallhantverk, reparatörsarbete samt finmekaniskt och grafiskt hantverk och konsthantverk (bilaga: tabell 42). De som arbetar inom yrken där man utför manuellt arbete vill alltså oftare sluta helt än andra.

Flera grupper har en lägre sannolikhet att svara att de skulle sluta arbeta helt och hållet om de skulle vinna fem miljoner kronor. Det gäller högskole- eller universitetslärare, egenföretagare, personer med obekväm arbetstid, personer som kan styra över arbetet och personer som upplever god sammanhållning på arbetsplatsen. Även personer som redan har gått över från heltid till deltid har något mindre sannolikhet att vilja sluta helt, men effekten är inte statistiskt signifikant på 5-procentsnivån (bilaga: tabell 42). Det är alltså främst personer med goda arbetsförhållanden som skulle fortsätta arbeta som vanligt i stället för att sluta helt. Högre arbets- och kapitalinkomster minskar också sannolikheten för att vilja sluta arbeta.

Tabell 16. Inställningen till att fortsätta arbeta i jämförelse med att sluta arbeta helt eller att gå ner i arbetstid vid en hypotetisk lotterivinst på 5 miljoner kronor

	<i>Gå ner i arbetstid</i>	<i>Sluta arbeta helt</i>
Utbildning (ref: Gymnasium)		
Grundskola	-0,0430*	0,0427
Högskola/universitet	0,00511	-0,0573**
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)		
Kohort 1946–1949	0,0637**	0,130**
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)		
Gymnasielärare i allmänna ämnen	-0,0939*	0,0688
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	0,0385	0,189*
Egenföretagare ^a	0,00862	-0,0382*
Heltid tidigare/deltid nu	-0,0291*	-0,0260
Obekvämt arbetstid ^a	0,0394**	-0,0373*
Kan styra över arbetet ^a	-0,0294*	-0,0556**
God sammanhållning arbetsplats ^a	0,0224	-0,0583**
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	-0,0150**	-0,0243**
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	-0,0309**	-0,0702**
Beräknad sannolikhet (avser hela modellen)	0,142	0,156
Antal	2 836	2 836

Anm.: Multinomial regression med ”Fortsätta att arbeta som nu” som referenskategori. Kontrollerad för olika demografiska faktorer, yrke, sektor, arbetsförhållanden, hälsa och ekonomi. Bara signifikanta effekter på minst 5-procentsnivån redovisas. Se hela tabellen i bilaga: tabell 42.

^a Avser situationen vid enkätstillfälle.

Signifikansnivåer: * p<0,05; ** p<0,01.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

4 Anpassning och kontinuitet i arbetssituationen under ett förlängt arbetsliv

Det finns en omfattande diskussion i tidigare forskning om vilka förutsättningar som krävs för ett förlängt arbetsliv.³¹ En viktig fråga gäller hur mycket anpassning och flexibilitet som behövs. Krävs det förändringar i arbetsförhållanden och arbetsuppgifter för att äldre människor ska kunna och vilja fortsätta arbeta? Eller krävs det snarare kontinuitet – att äldre människor får möjlighet att fortsätta arbeta ungefär som förut?

I vår enkätstudie ingår en stor grupp äldre personer som fortfarande arbetade när de svarade på enkäten. De fick frågor om sin arbetssituation vid 64 års ålder respektive när de svarade på enkäten. Nästan hälften av alla som hade arbetat heltid vid 64 års ålder hade gått ner på deltid när de besvarade enkäten. Relativt många, en fjärdedel, svarar också att de skulle vilja minska sin arbetstid. Ytterst få ville öka sin arbetstid (avsnitt 4.1).

De flesta av de som vid 64 års ålder hade haft påfrestande arbetsförhållanden i form av monotont arbete, fysiskt eller psykiskt ansträngande arbete eller tidspressat arbete svarar att deras arbetsförhållanden hade förbättrats när de svarade på enkäten (avsnitt 4.2).

I andra avseenden framträder däremot en hög grad av kontinuitet. Över 80 procent av de som fortsatt arbeta efter 65 år kvar i samma bransch som vid 64 års ålder. De flesta arbetar också på samma arbetsplats och har samma arbetsuppgifter (avsnitt 4.3).

³¹ Nilsson K., *Stanna eller gå? SwAge-modellen = hållbart arbetsliv för alla åldrar*. Delegationen för senior arbetskraft, Rapport 5, S 2018:10.

Undersökningen visar att relativt få pensionärer ångrar sina pensionsbeslut (avsnitt 4.4). De som kan tänka sig att börja arbeta igen tänker sig nästan uteslutande deltidsarbete (avsnitt 4.5). Personer som fortsatt arbeta efter 65 års ålder svarar i större utsträckning än personer som gått i pension vid 65 eller tidigare att de ångrar sina pensionsbeslut och att de kan tänka sig att börja arbeta igen.

4.1 Många som fortsätter arbeta efter 65 går ner i arbetstid

Tidigare forskning tyder på att äldre förvärvsarbetande är mer benägna att fortsätta arbeta om de kan få en bättre arbetssituation genom att anpassa sina arbetsförhållanden.³² I vår enkätundersökning framstår sänkt arbetstid som den vanligaste formen av anpassning. Många av de som fortsätter arbeta efter 65 går ner på deltid. Relativt många skulle också vilja minska sin arbetstid.

4.1.1 Nästan hälften av alla heltidsarbetande går ner i arbetstid efter 65

Det svenska pensionssystemet tillåter att en person arbetar och tar ut pension samtidigt. Det innebär att äldre människor kan minska sin arbetstid och samtidigt ta ut delar av pensionen. Det är oklart hur möjligheten till sådan stegvis pensionering påverkar pensionsåldern. En studie av preferenser och hypotetiska anpassningar tyder på att möjligheten att förkorta arbetstiden kan förlänga arbetslivet för de som upplever att de inte orkar arbeta vidare på heltid.³³ Men en annan studie av företag som erbjuder lägre arbetstid för äldre arbetstagare visar inte någon effekt på sannolikheten för tidig pensionering. Däremot har den refererade studien inte undersökt sannolikheten för sen pensionering.³⁴ En tredje studie har undersökt om människor oftare kan tänka sig att fortsätta arbeta efter 63 års ålder om de

³² Bengs C. och Stattin M., *Pensionspreferenser och motiv till arbete efter 65 bland personal inom hälso- och sjukvården: kvalitativa analyser av arbetsrelaterade faktors påverkan på pensionspreferenser samt motiv till och erfarenheter av ett förlängt arbetsliv*. Rapport. 2018 Umeå universitet.

³³ Wadensjö E., *Part-Time Pensions and Part-Time Work in Sweden. IZA Discussion Paper 2006;2273*.

³⁴ Hermansen Å., *Retaining older workers: The effect of phased retirement on delaying early retirement. Nordic Journal of Social Research 2015;6*.

dessförinnan börjat ta ut deltidspension, men finner inget sådant samband.³⁵

Nästan hälften, 48 procent, av de heltidsarbetande i vår studie som fortsatte arbeta efter 65 gick ner till deltid (tabell 17). Bara 5 procent gick från deltid till heltid efter 65. Totalt arbetar 43 procent heltid och 57 procent deltid bland de som fortsatte att arbeta efter 65.

Den genomsnittliga arbetstiden är 30 timmar (31 timmar bland männen och 27 timmar bland kvinnorna). Antalet arbetade timmar per vecka minskade med i genomsnitt 12 timmar bland männen och 10 timmar bland kvinnorna. Mönstret stämmer väl överens med tidigare forskning, som visar att många går ner i arbetstid om de börjar ta ut pension och att arbetstiden är längre bland personer över 65.³⁶

Tabell 17. Arbetstid före och efter 65 års ålder bland de som fortsatt arbeta efter 65, procent

	<i>Heltid nu</i>	<i>Deltid nu</i>	<i>Totalt</i>	<i>Antal</i>
Heltid vid 64 års ålder	51,9	48,1	100	2 940
Kvinnor	49,8	50,2	100	933
Män	52,8	47,2	100	2 007
Deltid vid 64 års ålder	5,2	94,8	100	720
Kvinnor	3,0	97,0	100	411
Män	7,9	92,1	100	309
Totalt	42,6	57,4	100	3 588
Kvinnor	35,3	64,7	100	1 302
Män	46,9	53,1	100	2 286

Källa: Egen enkätundersökning.

³⁵ Ilmakunnas P. och Ilmakunnas S., Gradual Retirement and Lengthening of Working Life. *Discussion Paper* 2006;121.

³⁶ Cahill K. E. m.fl., Is Bridge Job Activity Overstated? *Work, Aging and Retirement* 2018;4(4): 330–51; Fransson A. och Söderberg M., *Hur mycket arbeta seniorer?* Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 7. S 2018:10.

Tabell 18. Anpassning från heltid till deltid efter 65, regressionsanalys

	<i>Gick ner från heltid till deltid</i>
Civilstånd (ref: Ensamstående)	
Gift	0,0889*
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	
Kohort 1946–1949	-0,172**
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Jurister	-0,251**
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	-0,302**
Egenföretagare ^a	-0,0688*
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	0,00495*
Obekvämt arbetstid ^a	-0,0520*
Dåligt hälsotillstånd ^a	-0,135*
Ta ut pension	0,416**
Privat pensionssparande	0,0585*
Beräknad sannolikhet (avser hela modellen)	0,409
Antal	2 867

Anm.: Logistisk regression. Kontrollerad för olika demografiska faktorer, yrke, sektor, tidpunkt för pensionering, arbetsförhållanden, hälsa och ekonomi. Bara signifikanta effekter på minst 5-procentsnivån redovisas. Se hela tabellen i bilaga: tabell 45. Signifikansnivåer: * p<0,05; ** p<0,01.

^a avser situationen vid 64 år.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

Familjesituationen kan påverka önskan eller behovet av att arbeta deltid (tabell 18). Gifta som arbetar heltid vid 64 går oftare ner på deltid än ensamstående. Men även arbetssituationen är viktig. Individer som arbetar heltid med obekvämt arbetstid har en lägre sannolikhet att gå ner på deltid. Det kan tyda på att den gruppen inte har samma möjligheter att anpassa sin arbetstid.

Den yngsta kohorten och de som har arbetat färre år har lägre sannolikhet att gå ner från heltid till deltid än de äldsta och de med många år i arbetslivet.

De som har börjat ta ut pension har också gått ner i arbetstid i högre grad än andra. Det stämmer väl överens med en undersökning från Pensionsmyndigheten. Den undersökningen visar att de flesta som arbetar efter att de börjat ta ut pension gör det på deltid.³⁷ Personer som har ett privat pensionssparande har också större sannolikhet att gå ner från heltid till deltid. Det kan betyda att de har bättre ekonomiska möjligheter att gå ner i arbetstid.

Företagare, jurister och poliser och statliga tjänstemän som arbetade heltid vid 64 har mera sällan gått ner på deltid. Personer med dålig hälsa anger oftare att de inte har anpassat sin arbetstid efter 65. Personer med dålig hälsa slutar ofta arbeta tidigt. De som fortsätter arbeta trots dålig hälsa är en särskild grupp som troligen orkar arbeta inom sitt arbete. Det är möjligt att de har anpassat sin arbetssituation på något annat sätt än genom att minska arbetstiden.

4.1.2 De flesta är nöjda med sin arbetstid efter 65, men flera skulle vilja minska sin arbetstid

De personer som fortfarande arbetade när de svarade på enkäten fick också en fråga om de ville öka sin arbetstid, minska sin arbetstid eller behålla sin nuvarande arbetstid. De flesta, 71 procent, är nöjda med sin arbetstid, men 26 procent vill gå ner i arbetstid. Mindre än 4 procent vill arbeta mer (tabell 19).

Andelen som vill gå ner i arbetstid är högre bland de som inte har gått ner i arbetstid efter 65 års ålder. Det betyder att de som kunde anpassa sin arbetstid efter 65 är mer nöjda med sin arbetstid och att de som inte kunde göra det oftare skulle vilja gå ner i tid.

³⁷ Pensionsmyndigheten, *Pensionsbeslutet – blev det bra? Undersökning 2018 bland nyblivna pensionärer* 2019.

Tabell 19. Andel som vill minska sin arbetstid bland personer som arbetar efter 65, män och kvinnor, procent

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Alla</i>
Vill minska sin arbetstid	27,0	20,3	25,5
Vill inte minska sin arbetstid	72,1	78,6	74,5
Behålla arbetstid	68,7	74,9	71,0
Öka arbetstid	3,4	3,8	3,5
Totalt	100	100	100
Antal	2 294	1 334	3 628

Källa: Egen enkätundersökning.

Arbetsförhållanden påverkar vilka som vill minska sin arbetstid (tabell 20). Personer med hög tidspress, höga psykiska krav och obekvämlig arbetstid vill i högre grad än andra gå ner i arbetstid. Den beskrivande statistiken visar att 41 procent av alla som upplever tidspress vill minska arbetstiden, jämfört med 24 procent av alla utan tidspress. Flera positiva arbetsförhållanden hänger samman med lägre sannolikhet att vilja gå ner i tid (bilaga: tabell 46). Det gäller god sammanhållning på arbetsplatsen och även i mindre utsträckning möjligheten att styra över arbetet. Goda arbetsförhållanden verkar alltså kunna bidra både till att fler fortsätter arbeta efter 65 och till att dessa inte känner att de behöver gå ner i arbetstid.

Andra grupper som i högre utsträckning vill minska sin arbetstid är den yngsta födelsekohorten (födda 1946–49), företagare och personer med många år på arbetsmarknaden.

När det gäller yrke så skiljer sig referensgruppen servicearbete utan krav på utbildning mycket från de andra yrkena. Bara 14 procent vill minska sin arbetstid, jämfört med 25 procent bland övriga. Yrkesgrupperna som har en mycket högre (minst 25 procentenheters) sannolikhet för att vilja minska sin arbetstid är chefer i mindre företag, jurister, arbetare inom jord- och skogsbruk och inom metallhantverk och reparatörsarbete.

Tabell 20. Önskemål att minska sin arbetstid, regressionsanalys

	<i>Vill minska sin arbetstid</i>
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	
Kohort 1946–1949	0,0936**
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	0,214*
Ledningsarbete i stora företag	0,233*
Chefer för mindre företag	0,320**
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	0,240*
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	0,204*
Universitets- och högskolelärare	0,244*
Jurister	0,381**
Tekniker- och ingenjörarbete	0,246*
Service- och säkerhetsarbete	0,237*
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,247**
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	0,209*
Metallhantverk, reparatörsarbete	0,322**
Egenföretagare ^a	0,103**
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	0,00411**
Gick ner i arbetstid efter 65 år	-0,0762**
Psykiskt ansträngande arbete ^a	0,0800*
Tidspress ^a	0,159**
Obekvämlig arbetstid ^a	0,0605**
God sammanhållning arbetsplats ^a	-0,0691**
Beräknad sannolikhet (avser hela modellen)	0,229
Antal	3 213

Anm.: Logistisk regression. Kontrollerad för olika demografiska faktorer, yrke, sektor, tidpunkt för pensionering, arbetsförhållanden, hälsa och ekonomi. Bara signifikanta effekter på minst 5-procentsnivån redovisas. Se hela tabellen i bilaga: tabell 46. Signifikansnivåer: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

^a Avser situationen vid enkättilfället.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

En jämförelse mellan analysen av vilka som har gått ner från heltid till deltid och analysen av vilka som skulle vilja minska sin arbetstid (tabell 20) kan säga något om vilka grupper som har stora behov av att minska sin arbetstid för att kunna fortsätta arbeta efter 65, och om det finns grupper som inte haft möjlighet att göra det.

Sannolikheten är något lägre för företagare att ha gått ner från heltid till deltid (tabell 18). Samtidigt har de en högre sannolikhet att vilja minska sin arbetstid. Den beskrivande statistiken visar att 33 procent av företagarna skulle vilja minska sin arbetstid, jämfört med 19 procent av anställda. Samma mönster gäller för yrkesgruppen jurister och för personer med obekväm arbetstid. Situationen för den yngsta kohorten är liknande. De har en lägre sannolikhet att ha anpassat sin arbetstid, men en större sannolikhet att vilja gå ner i arbetstid. Det kan tyda på att företagare, jurister, personer som arbetar med obekväm arbetstid och den yngsta kohorten som har fortsatt arbeta efter 65 har haft mindre möjlighet att välja hur de har fortsatt arbeta.

Personer med många år på arbetsmarknaden har större sannolikhet att gå ner i arbetstid och vill också ofta gå ner i tid. Det kan tolkas som att det är särskilt viktigt för de med många år i arbetet att gå ner i tid om de fortsätter arbeta.

4.2 Många upplever att de har mindre påfrestande arbetsförhållanden efter 65

De flesta personer som har påfrestande arbetsförhållanden går i pension vid 65 års ålder eller tidigare. Bland de som har fortsatt arbeta efter 65, och som svarar att de hade påfrestande arbeten vid 64 års ålder, upplever många att de hade mindre påfrestande arbetsförhållanden när de svarade på enkäten. Det innebär att det i denna grupp är vanligt med anpassningar som inte bara gäller arbetstid. Troligen är det just möjligheten att arbeta vidare med mindre påfrestande arbetsförhållanden som har gjort att dessa människor har fortsatt arbeta efter 65.

Mellan 60 och 70 procent av de som tidigare haft monotona arbeten, fysiskt eller psykiskt krävande arbeten, eller arbeten med tidspress uppger att de inte längre har sådana arbetsförhållanden (tabell 21).

När det gäller obekväma arbetstid är förbättringen inte lika tydlig. En fjärdedel av de som hade obekväma arbetstid vid 64 års ålder hade det inte längre när de svarade på enkäten. Men tre fjärdedelar arbetade fortfarande obekväma arbetstid. Relativt många av dessa anger att de skulle vilja gå ner i arbetstid (29 procent av de som har obekväma arbetstid, jämfört med 20 procent av övriga). De som har obekväma arbetstider verkar alltså ha svårt att förändra sin arbetssituation.

Möjligheten att styra över arbetet ökade för 23 procent av de som inte kunde göra det när de var 64 år. Bland de som tycker att det inte var bra sammanhållning på arbetsplatsen när de var 64 svarar 38 procent att det var bra sammanhållning när de svarade på enkäten.

Det finns också personer som upplever att de har fått sämre arbetsförhållanden efter 65, men de är mycket få jämfört med de som har fått det bättre. För monotona, höga fysiska eller psykiska krav och tidspress är det mindre än tre procent som rapporterar att de har fått sämre arbetsförhållanden. 13 procent av de som inte hade obekväma arbetstid vid 64 års ålder svarar att de hade det vid enkättillfället. 20 procent rapporterar mindre möjlighet att styra över arbetet och 17 procent rapporterar att sammanhållningen på deras arbetsplats är sämre, jämfört med när de var 64 år.

De flesta förändringar i arbetsförhållanden som vi ser innebär alltså förbättringar för de som fortsätter arbeta efter 65. Det stämmer väl överens med resultat från tidigare studier, även om det inte finns så mycket forskning om förändringar så sent i arbetslivet. Vår studie bidrar med kunskap om hur många som upplever förbättrade arbetsförhållanden, men säger inte så mycket om hur stora förändringarna är. Tidigare forskning tyder på att det handlar om relativt små effekter.³⁸ Vår studie säger inte heller något om eventuella förändringar före 64 års ålder. Det kan vara så att människor anpassar sin arbetssituation tidigare än så, eller att anpassningen är en mer gradvis process.

³⁸ Åkerstedt T. m.fl., Psychosocial work demands and physical workload decrease with ageing in blue-collar and white-collar workers: a prospective study based on the SLOSH cohort. *BMJ Open* 2019;9:e030918.

Tabell 21. Bättre arbetsförhållanden efter 65, män och kvinnor, procent

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Alla</i>	<i>Antal</i>
Monotont arbete	76,4	56,5	70,5	85
Fysiskt krävande arbete	65,7	72,5	67,4	305
Psyiskt ansträngande arbete	62,0	56,4	59,9	436
Arbete med tidspress	66,0	62,9	65,0	721
Obekväm arbetstid	25,7	22,9	24,9	2 434
Ingen möjlighet att styra över arbetet	25,8	18,8	22,8	360
Dålig sammanhållning på arbetsplatsen	40,3	35,3	38,3	153

Anm.: Tabellen visar hur stora andelar av de som hade monotont arbete, fysiskt krävande arbete och så vidare vid 64 års ålder som inte längre hade det när de besvarade enkäten.

Källa: Egen enkätundersökning.

4.3 Kontinuitet i arbetsuppgifter och arbetsplats är vanlig bland de som fortsätter arbeta efter 65

De två föregående avsnitten visar att många som fortsätter arbeta efter 65 går ner i arbetstid och att många av de som hade en påfrestande arbetssituation före 65 därefter har fått bättre arbetsförhållanden. Men de flesta förändringarna i arbetsförhållanden beror troligen inte på att människor byter arbetsgivare eller yrke. Av alla som fortsätter arbeta efter 65 års ålder finns 75 procent kvar på samma arbetsplats och 75 procent har samma arbetsuppgifter när de svarade på enkäten som de hade vid 64 års ålder. Det är inte heller många som byter bransch. Hela 83 procent arbetade kvar i samma bransch, enligt SCB:s näringsgrensindelning på avdelningsnivå. Det förlängda arbetslivet präglas i dessa avseenden av kontinuitet snarare än av ändrade arbetsförhållanden.

Tabell 22. Samma arbetssituation efter 65, män och kvinnor, procent

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Alla</i>
Samma anställningsstatus	80,5	79,7	80,2
Samma bransch	80,7	85,5	82,5
Samma arbetsplats	74,2	77,0	75,3
Samma arbetsuppgifter	74,3	75,4	74,7

Källa: Egen enkätundersökning.

Det är också ovanligt att växla mellan anställning och arbete i ett eget företag. Totalt hade 80 procent samma anställningsstatus (anställd eller företagare) när de svarade på enkäten som de hade vid 64 års ålder. Av de som var företagare vid 64 års ålder har 93 procent fortfarande eget företag när de svarade på enkäten. Av de som var anställda vid 64 år 87 procent fortfarande anställda. Det är något vanligare att anställda har blivit företagare (10 procent) än att företagare har gått över till att bli anställda (5 procent). I den relativt lilla grupp som kombinerade en anställning med ett eget företag vid 64 års ålder var de flesta, 51 procent, bara företagare när de svarade på enkäten. Betydligt färre, 20 procent, var enbart anställda. Det finns alltså en tendens att fler föredrar att arbeta som företagare i högre ålder.

Tabell 23. Anställningsstatus före respektive efter 65, procent

	<i>Företagare efter 65</i>	<i>Anställd efter 65</i>	<i>Företagare och anställd efter 65</i>	<i>Annat efter 65</i>	<i>N</i>
Företagare vid 64	92,7	4,6	2,2	0,4	1 227
Anställd vid 64	9,6	86,7	2,2	1,5	2 228
Företagare och anställd vid 64	51,2	20	27,6	1,2	173
Annat vid 64	31,9	48,6	6,9	12,6	140

Källa: Egen enkätundersökning.

En rapport från delegationen för senior arbetskraft förespråkar ett livslångt lärande, att människor delar in livet i olika karriärer och får möjlighet att byta karriär senare i livet.³⁹ Vår studie tyder inte på att särskilt många människor byter karriär efter 65 års ålder. Det utelämnar inte att de har bytt karriär tidigare i livet, för att just förlänga sitt arbetsliv. Men den anpassning vi ser efter 65 års ålder handlar framför allt om att människor går ner i arbetstid. Vi ser också en hög grad av kontinuitet. De allra flesta arbetar kvar i samma bransch och många arbetar också hos samma arbetsgivare och med samma arbetsuppgifter.

I en fördjupad analys undersöker vi vilka grupper, bland de som fortsatte arbeta efter 65, som inte anpassade eller ändrade sin arbetssituation (tabell 25). Vi skiljer då mellan de som har samma arbetsplats, samma uppgifter, samma sysselsättningsstatus och status som företagare eller anställt och arbetar i samma bransch som före 65 och de som har rapporterat en förändring i minst ett av dessa avseenden. Totalt har hälften samma arbetssituation i alla avseenden medan andra hälften har förändrat något. Det finns ingen nämnvärd könsskillnad (tabell 24).

Tabell 24. Samma arbetssituation i alla avseenden efter 65, män och kvinnor, procent

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Alla</i>
Samma arbetssituation	49,2	51,8	50,2
Förändrat arbetssituation	50,8	48,2	49,8
Totalt	100	100	100
Antal	2 367	1 401	3 768

Källa: Egen enkätundersökning

³⁹ Reinfeldt F., *Att arbeta till 75 – en bra början*. Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 2. S 2018:10.

Tabell 25. Ingen förändring i arbetssituation efter 65, regressionsanalys

	<i>Ingen förändring i arbetssituation</i>
Civilstånd (ref: Ensamstående)	
Skild	0,0976**
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	
Kohort 1946–1949	0,303**
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Universitets- och högskolelärare	-0,170*
Gymnasielärare i yrkesämnen	-0,203*
Offentlig sektor	0,194**
Egenföretagare ^a	0,289**
Psykiskt ansträngande arbete ^a	-0,0877**
Kan styra över arbetet ^a	0,0439*
God sammanhållning arbetsplats ^a	0,0454*
Dåligt hälsotillstånd	-0,166**
Ta ut pension	-0,210**
Beräknad sannolikhet (avser hela modellen)	0,485
Antal	3 543

Anm.: Logistisk regression. Kontrollerad för olika demografiska faktorer, yrke, sektor, tidpunkt för pensionering, arbetsförhållanden, hälsa och ekonomi. Bara signifikanta effekter på minst 5-procentsnivån redovisas. Se hela tabellen i bilaga: tabell 47.

^a Avser situationen vid 64 år.

Signifikansnivåer: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

I den yngsta kohorten, födda 1946–1949, hade 59 procent en oförändrad arbetssituation jämfört med bara 30 procent i den äldsta kohorten. Det betyder att 70 procent av de i födelsekohorten 1938–1941 som har fortsatt arbeta efter 65 års ålder har anpassat sin arbetssituation. Det är samma mönster som för deltidsarbete (tabell 18) – den äldsta kohorten hade minskat sin arbetstid betydligt oftare än den yngsta

kohorten. Detta kan vara en ålderseffekt, det vill säga att äldre har ett större behov av att anpassa sitt arbete. Det kan också handla om att äldre kohorter har arbetat längre tid efter 65 vilket ökar sannolikheten för att någon förändring ska ha inträffat.

Företagare har en större sannolikhet än anställda att inte ha förändrat sin arbetssituation (tabell 25). Det var också en något lägre andel företagare som gått ner i arbetstid (tabell 18). Det tyder på att företagare inte har samma möjligheter eller samma önskan som anställda att anpassa sitt arbete, trots att många företagare fortsätter arbeta efter 65 (tabell 6).

De som har börjat ta ut pension har högre sannolikhet än andra att ha anpassat sin arbetssituation (tabell 25). Sannolikheten för att ha gått ner i arbetstid är också högre i denna grupp (tabell 18). Det kan betyda att människor som väljer att ta ut pension gör det för att de vill eller behöver anpassa sin arbetssituation.

Personer med dålig hälsa har en lägre sannolikhet att gå ner i arbetstid, men en större sannolikhet att anpassa arbetssituationen på annat sätt, troligen i form av ändrade arbetsuppgifter. Samtidigt leder dålig hälsa ofta till att de slutar arbeta tidigt. Det innebär att de som fortsätter arbeta trots dålig hälsa är en relativt liten grupp.

Vissa grupper skiljer sig i fråga om förändrad arbetssituation, men inte i fråga om minskad arbetstid. Frånskilda har en lägre sannolikhet än ensamstående att förändra sin arbetssituation. Anställda i offentlig sektor har också en lägre sannolikhet än anställda i privat sektor att förändra sin arbetssituation. Lärare inom universitet och högskola och gymnasielärare i yrkesämnen har en högre sannolikhet att förändra sin arbetssituation. Personer som har goda möjligheter att styra över arbetet och god sammanhållning på arbetsplatsen är uppenbarligen nöjda med sitt arbete och har en lägre sannolikhet att förändra sin arbetssituation. Personer med psykiskt ansträngande arbete har oftare anpassat sin arbetssituation efter 65, till exempel genom att byta arbetsuppgifter. Det kan tyda på att de fått eller aktivt sökt sig till mindre psykiskt påfrestande uppgifter för att kunna fortsätta arbeta.

Tidigare forskning visar till exempel att äldre ibland byter till att bli handledare eller mentorer för yngre medarbetare och att de uppskattar dessa uppgifter.⁴⁰

4.4 De flesta ångrar inte beslutet att gå i pension

De flesta, 86 procent, av de som hade gått i pension när de svarade på enkäten svarar att de inte skulle ha valt att gå i pension senare, utifrån vad de visste nu. 14 procent svarar att de skulle ha valt att gå senare. Det finns ingen nämnvärd skillnad mellan män och kvinnor (tabell 26).

Tabell 26. Andel bland pensionärer som hade valt att gå i pension senare, män och kvinnor, procent

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Alla</i>
Hade valt att gå senare	13,8	13,9	13,8
Hade inte valt att gå senare	86,2	86,1	86,2
Totalt	100	100	100
Antal	4 263	3 753	8 016

Källa: Egen enkätundersökning.

En rimlig tolkning är att den grupp som svarar att de skulle gått senare ångrar sitt pensionsbeslut och hade kunnat arbeta längre än vad de gjorde. Att de ångrar pensionsbeslutet kan bero på att de har fått en sämre ekonomi som pensionärer än vad de hade förutsett, att de har saknat arbetet, eller att deras livssituation efter pensionen på något annat sätt har blivit sämre än vad de hade räknat med.

De som svarar att de inte hade valt att gå senare kan ha flera skäl för det. Många är förmodligen nöjda med sina pensionsbeslut. Men det kan också vara personer som gick i pension mer eller mindre ofrivilligt, till exempel på grund av dålig hälsa, påfrestande arbetsförhållanden eller arbetslöshet. Det är också tänkbart att några, utifrån

⁴⁰ Bengs C. och Stattin M., *Pensionspreferenser och motiv till arbete efter 65 bland personal inom hälso- och sjukvården: kvalitativa analyser av arbetsrelaterade faktors påverkan på pensionspreferenser samt motiv till och erfarenheter av ett förlängt arbetsliv*. Rapport. 2018 Umeå universitet.

vad de visste när de svarade på enkäten, hade valt att gå i pension *tidigare* än vad de gjorde. Det svarsalternativet fanns inte med i enkäten.

Det var fler som ångrade sina pensionsbeslut bland de som fortsatt arbeta efter 65 (17 procent) än bland de som gått i pension vid 65 eller tidigare (12 procent). Detta mönster finns även i regressionsanalyserna.

Regressionsanalysen visar också att sannolikheten för att ångra sitt pensionsbeslut var högre bland utrikes födda, frånskilda och personer med lägre arbetsinkomster före pensioneringen (tabell 27). En anledning till att de har ångrat sig kan vara att de är missnöjda med sin ekonomi som pensionärer. Frånskilda personer och personer med lägre arbetsinkomster fortsätter oftare att arbeta på grund av ekonomiska motiv (tabell 13), vilket stödjer argumentet om att de är missnöjda med sin ekonomi efter pensionen.

Några grupper i regressionsanalysen har en lägre sannolikhet att ångra sina pensionsbeslut. Det gäller yrkesgruppen arkivarier, journalister, konstnärer och skådespelare samt den yngsta kohorten. Det gäller också, men med små skillnader, personer som hade en bra sammanhållning på sin arbetsplats, vilket kanske är något oväntat.

Tabell 27. Pensionärer som hade valt att gå i pension vid ett senare tillfälle, regressionsanalys

	<i>Hade valt att gå i pension vid ett senare tillfälle</i>
Född utomlands	0,0567*
Utbildning (ref: Gymnasium)	
Grundskola	-0,0265*
Civilstånd (ref: Ensamstående)	
Skild	0,0426*
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	
Kohort 1946–1949	-0,0348*
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	-0,0787**
Pensionsstatus (ref: Pensionär vid 65)	
Pensionär efter 65	0,0489**
Arbetstid ^a	0,00129*
God sammanhållning arbetsplats ^a	-0,0338**
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	-0,0133*
Beräknad sannolikhet (avser hela modellen)	0,125
Antal	7 101

Anm.: Logistisk regression. Kontrollerad för olika demografiska faktorer, yrke, sektor, tidpunkt för pensionering, arbetsförhållanden, hälsa och ekonomi. Bara signifikanta effekter på minst 5-procentsnivån redovisas. Se hela tabellen i bilaga: tabell 44.

^a Avser situationen före pensionering eller vid 64 för de som fortsatte att arbeta efter 65.

Signifikansnivåer: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

4.5 Mycket få pensionärer kan tänka sig att börja arbeta heltid igen

Av pensionärerna i enkätundersökningen svarar 20 procent ja på en fråga om de kan tänka sig att börja arbeta igen. De allra flesta, 19 procent, tänker sig i så fall ett deltidsarbete, medan bara 1 procent

kan tänka sig heltid. 14 procent kan tänka sig att börja arbeta som anställda och 6 procent som företagare. Resterande 80 procent svarar att de inte kan tänka sig att börja arbeta igen (tabell 28).

Tabell 28. Andel av pensionärerna i studien som kan tänka sig att börja arbeta igen, män och kvinnor, procent

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Alla</i>
Kan tänka sig att börja arbeta igen	25,5	14,9	20,0
På heltid som anställd	1,3	0,3	0,8
På deltid som anställd	15,0	11,6	13,2
På heltid som företagare	0,7	0,1	0,4
På deltid som företagare	8,4	2,9	5,6
Kan inte tänka sig att börja arbeta igen	74,5	85,1	80,0
Totalt	100	100	100
Antal	4 200	3 701	7 901

Källa: Egen enkätundersökning.

Betydligt högre andelar män än kvinnor kan tänka sig att börja arbeta igen – 26 procent jämfört med 15 procent. Denna skillnad är också tydlig i en regressionsanalys som tar hänsyn till en mängd andra faktorer (tabell 29). Regressionen visar också att flera andra grupper har en högre sannolikhet att kunna tänka sig att börja arbeta igen: de som pensionerades efter 65 års ålder, personer med högre utbildning, personer som har arbetat i privat sektor, personer som har haft obekvämt arbetstid, personer som ofta har bytt arbetsgivare, personer med privatpension och yngre födelsekohorter. I dessa grupper finns alltså en förmåga, och eventuellt också en vilja, att börja arbeta igen, men i de flesta fall bara på deltid. Att de som pensionerades efter 65 oftare kan tänka sig att börja arbeta igen kan hänga samman med att den gruppen i genomsnitt har varit pensionärer under en kortare tid än de som pensionerades före 65.

Tabell 29. Pensionärer som kan tänka sig att börja arbeta igen, regressionsanalys

	<i>Kan tänka sig att börja arbeta igen</i>
Män	0,0376*
Utbildning (ref: Gymnasium)	
Grundskola	-0,0521**
Högskola/universitet	0,0619**
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	
Kohort 1942–1945	0,0608**
Kohort 1946–1949	0,187**
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	0,219**
Offentlig sektor	-0,0449**
Pensionsstatus (ref: Pensionär vid 65)	
Pensionär före 65	-0,0694**
Pensionär efter 65	0,167**
Byte av arbetsgivare (i antal byten)	0,00911**
Fysiskt krävande arbete ^a	-0,0535**
Obekväm arbetstid ^a	0,0296*
Dåligt hälsotillstånd ^a	-0,0645**
Privat pensionssparande	0,0261*
Beräknad sannolikhet (avser hela modellen)	0,157
Antal	7 003

Anm.: Logistisk regression. Kontrollerad för olika demografiska faktorer, yrke, sektor, tidpunkt för pensionering, arbetsförhållanden, hälsa och ekonomi. Bara signifikanta effekter på minst 5-procentsnivån redovisas. Se hela tabellen i bilaga: tabell 43.

^a Avser situationen före pensionering eller vid 64 för de som fortsatte att arbeta efter 65.

Signifikansnivåer: * p<0,05; ** p<0,01.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

Personer som hade obekvämt arbetstid innan de gick i pension har också en högre sannolikhet att kunna tänka sig att arbeta igen. Tidigare analyser visar att de ofta arbetar länge (tabell 7), möjligen för att flera i den gruppen har ett stort personligt engagemang i sitt arbete och därför väljer att arbeta på kvällar och helger.

Flera yrkesgrupper har högre sannolikhet att kunna tänka sig att börja arbeta igen, särskilt personer med kontorsarbete: företagsekonomer och marknadsförare liksom personer med kontors- och kundservicearbete. En annan grupp som har större sannolikhet att göra det är arbetare inom jord- och skogsbruk.

Däremot är de som gått i pension före 65, lågutbildade, personer med dålig hälsa och personer som haft fysiskt krävande arbete mindre benägna att börja arbeta igen.

Några mönster framträder när vi jämför frågan om att börja arbeta igen (tabell 29) med frågan om personerna ångrade sin pensionering (tabell 27). Pensionärer med låg utbildning har större sannolikhet att svara att de inte kan tänka sig att börja arbeta igen och att de inte ångrar sina pensionsbeslut. Det tyder på att potentialen för att den gruppen frivilligt ska förlänga sitt arbetsliv är liten.

Samtidigt finns det grupper som i högre grad svarar både att de ångrar sina pensionsbeslut och att de kan tänka sig att börja arbeta igen. Det är framför allt gruppen som har fortsatt arbeta efter 65 och personer med många år i arbete. Det tyder på att det främst gäller personer som tidigare haft en stark anknytning till arbetet, särskilt under det senare arbetslivet.

5 Pensionsinformation och informationens betydelse

Enkätundersökningen innehöll frågor om hur välinformerade människor var om sin pension och hur informationen påverkade deras beslut att gå i pension eller att fortsätta arbeta. De flesta bedömer att de var välinformerade om sin pension (avsnitt 5.1). Män var mer välinformerade än kvinnor och i flera avseenden var resursstarka personer med bra arbetsvillkor välinformerade i högre grad än andra (avsnitt 5.2). Samtidigt svarar de flesta att den information som de fått om sin pension haft liten eller ingen betydelse för deras beslut att gå i pension eller att fortsätta arbeta (avsnitt 5.3).

5.1 De flesta anser att de är välinformerade om sin pension

De flesta som deltog i enkätundersökningen uppger att de varit välinformerade om sin pension. Frågan gällde hur välinformerade de var vid 64 års ålder. Svaren bör tolkas med viss försiktighet, dels för att frågan är tillbakablickande, dels för att svaren baseras på en egen bedömning som inte nödvändigtvis speglar individens faktiska kunskap.

En majoritet, 60 procent, svarar att de var mycket eller ganska välinformerade om sin pension. Bara 8 procent uppger att de var i stort sett oinformerade och ytterligare 15 procent var osäkra på flera frågor. Män bedömer i högre utsträckning än kvinnor att de var välinformerade. Knappt 65 procent av männen och 55 procent av kvinnorna svarar att de var mycket eller ganska välinformerade om sin pension (tabell 30).

Tabell 30. Andel som var välinformerade om sin pension vid 64 års ålder, män och kvinnor, procent

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Alla</i>
Mycket välinformerad	23,3	14,4	19,4
Ganska välinformerad	41,3	40,7	41,0
Informerad men med vissa frågor	15,6	18,9	17,0
Osäker på flera frågor	12,4	17,7	14,7
I stort sett oinformerad	7,6	8,2	7,8
Totalt	100	100	100
Antal	6 593	5 097	11 690

Källa: Egen enkätundersökning.

Andelen välinformerade är hög bland de som gått i pension före 65 års ålder. Bland dessa beskriver 68 procent att de var mycket eller ganska välinformerade. Det beror troligen på att de redan hade gått i pension, eller var på väg att gå i pension vid den tidpunkt frågan gällde (vid 64 års ålder). De hade därför haft större anledning att informera sig om sin pension, och många hade också fått sina första pensionsutbetalningar. De som hade gått i pension vid 65 års ålder eller senare, eller fortfarande arbetade när de svarade på enkäten, uppvisar inga stora skillnader i hur välinformerade de var om sin pension.

5.2 Resursstarka uppger ofta bättre pensionskunskaper

Resursstarka grupper svarar oftare att de är välinformerade om sin pension. Det framgår i våra mer detaljerade analyser av procentfördelningar och även i en regressionsanalys som tar hänsyn till bland annat pensionsstatus. Regressionsanalysen jämför de som svarar att de var mycket eller ganska välinformerade om sin pension med de som svarar något annat (tabell 31).

Tabell 31. Mycket eller ganska välinformerad om sin pension, regressionsanalys

	<i>Välinformerad om sin pension</i>
Män	0,0507*
Utbildning (ref: Gymnasium)	
Grundskola	-0,0546**
Forskarutbildning	-0,245**
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Ledningsarbete i stora företag	0,140**
Chefer för mindre företag	0,100*
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	0,108*
Jurister	0,216**
Administratörer i offentlig förvaltning	0,135**
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	0,112*
Service- och säkerhetsarbete	0,127*
Kontors- och kundservicearbete	0,0864*
Pensionsstatus (ref: Pensionär vid 65)	
Pensionär före 65	0,0830**
Förvärvsarbetande efter 65	-0,0863**
Egenföretagare ^a	0,0549*
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	-0,00228**
Fysiskt krävande arbete ^a	-0,0656**
Tidspress ^a	-0,0451*
Kan styra över arbetet ^a	0,0670**
God sammanhållning arbetsplats ^a	0,0736**
Dåligt hälsotillstånd ^a	-0,113**
Privat pensionssparande	0,0715**
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	0,0581**
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	-0,00736*

Beräknad sannolikhet (avser hela modellen)	0,636
Antal	10 844

Anm.: Logistisk regression. Kontrollerad för olika demografiska faktorer, yrke, sektor, tidpunkt för pensionering, arbetsförhållanden, hälsa och ekonomi. Bara signifikanta effekter på minst 5-procentsnivån redovisas. Se hela tabellen i bilaga: tabell 48.

^a Avser situationen före pensionering eller vid 64 för de som fortsatte att arbeta efter 65.

Signifikansnivåer: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Källa: Egen enkätundersökning och registerdata från SCB.

Regressionsanalysen visar också ett samband mellan kön och kunskap om pensionen. Män har högre sannolikhet än kvinnor för att uppge att de var välinformerade om sin pension.

Personer med höga arbetsinkomster och ett privat pensionssparande har högre sannolikhet att vara välinformerade om sin pension än andra.

Högutbildade var bättre informerade om sin pension än lågutbildade. Av de högskoleutbildade uppger 64 procent att de var välinformerade, jämfört med 55 procent av de som bara hade grundskoleutbildning. I regressionsanalysen är det de lågutbildade som har signifikant lägre sannolikhet för att vara välinformerade än personer med gymnasieutbildning. Det gäller i synnerhet lågutbildade som har gått i pension vid 65 års ålder.

Skillnaderna mellan hög- och lågutbildade, mellan hög- och låginkomsttagare och mellan män och kvinnor stämmer väl överens med Pensionsmyndighetens undersökningar av hur människor själva bedömer sin kunskap om och intresse för sina pensioner.⁴¹ Resultaten stämmer också överens med annan forskning om människors ekonomiska kunskaper.⁴²

Dålig hälsa och flera typer av dåliga arbetsförhållanden har samband med dåliga kunskaper om pensionen. Bland annat har personer med fysiskt påfrestande arbeten, tidspressade arbeten, låg grad av autonomi och dålig sammanhållning på arbetsplatsen lägre sannolikhet än övriga att vara välinformerade. Det kan bero på att personer med bättre arbetsförhållanden i högre grad får information om exempelvis pensionsfrågor från kollegor, fackföreningar eller

⁴¹ Pensionsmyndigheten, *Pensionsmyndighetens kundsegmentering*, PID146428_v0.9, 2015.

⁴² Almenberg J. och Säve-Söderbergh J., Financial literacy and retirement planning in Sweden. *Journal of Pension Economics and Finance* 2011; 10: 585–598.

arbetsgivare. Det är också tänkbart att personer med hög grad av autonomi är vana vid att själva skaffa sig den information de behöver.

Det finns tydliga samband mellan yrke och kunskap om pensionen. De yrkesgrupper som har störst sannolikhet att vara välinformerade om sin pension finns genomgående i tjänstesektorn, ofta inom ledning, ekonomi eller administration. Ofta handlar det om yrken som kräver hög utbildning. Företagare har också högre sannolikhet än anställda att vara välinformerade. En tänkbar anledning är att företagare i högre grad än anställda själva behöver ta ansvar för sin pension.⁴³

Regressionsanalysen visar även att fler år med tidigare förvärvsarbete minskar sannolikheten att vara välinformerad. Men det handlar om en relativt liten effekt, där 10 års längre arbetsliv minskar sannolikheten med cirka 2 procentenheter.

Andelen välinformerade är också lägre bland personer med utländsk bakgrund (50 procent) än bland personer med svensk bakgrund (61 procent). Men denna skillnad är inte statistiskt signifikant i regressionsanalysen. Detta tyder på att den lägre pensionskunskapen bland personer med utländsk bakgrund förklaras av bakomliggande faktorer, till exempel lägre utbildningsnivå.

5.3 Pensionsinformation har liten betydelse för beslutet att gå i pension

För de flesta som svarade på enkäten hade pensionsinformationen liten betydelse för deras beslut att gå i pension eller fortsätta arbeta. Svaren bör tolkas med viss försiktighet, eftersom de gäller beslut som de tillfrågade i många fall fattade för flera år sedan.

De flesta, 58 procent, svarar att den information som de har fått om sin pension hade ganska liten eller ingen som helst betydelse för deras beslut. Endast 6 procent svarade att informationen var helt avgörande. För ytterligare 19 procent hade informationen ganska stor betydelse. Kvinnor och män svarar på ungefär samma sätt (tabell 32).

⁴³ Pensionsmyndigheten, *Spara till pension som företagare*, PID175461, 2020.

Tabell 32. Pensionsinformationens betydelse för beslutet att gå i pension eller fortsätta arbeta, män och kvinnor, procent

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Alla</i>
En helt avgörande betydelse	5,9	7,0	6,4
En ganska stor betydelse	19,4	17,6	18,6
Svårt att säga	16,0	17,7	16,7
Ganska liten betydelse	30,2	28,9	29,6
Ingen som helst betydelse	28,6	28,8	28,7
Totalt	100	100	100
Antal	6 597	5 121	11 718

Källa: Egen enkätundersökning.

Informationen hade minst betydelse för de som gick i pension vid 65 års ålder (tabell 33). Det kan bero på att 65 år tidigare var den normala pensionsåldern och att sociala normer och förväntningar snarare än individuella överväganden ligger bakom att man går i pension vid 65. Vid 65 års ålder upphör dessutom rätten till sjukersättning och arbetslöshetsförsäkring. Därför kan många sjuka och arbetslösa inte själva välja när de går i pension.

Men både bland de som går i pension tidigt och bland de som fortsätter arbeta efter 65 års ålder svarar de flesta att pensionsinformationen har haft liten eller ingen betydelse för dessa val. Tillsammans med analyserna i föregående kapitel tyder det på att valet att gå i pension eller att fortsätta arbeta framför allt påverkas av hur människor trivs med sitt arbete, vilka roliga och meningsfulla saker de har att göra utanför arbetet och deras egen hälsa.

Tabell 33. Pensionsinformationens betydelse för beslutet att gå i pension eller fortsätta arbeta och pensionsstatus, procent

	<i>Pension före 65</i>	<i>Pension vid 65</i>	<i>Pension efter 65</i>	<i>Förvärvs- arbete efter 65</i>	<i>Alla</i>
En helt avgörande betydelse	8,5	3,9	4,3	8,5	6,4
En ganska stor betydelse	21,4	14,5	16,9	21,4	18,6
Svårt att säga	16,6	19,1	18,7	13,5	16,7
Ganska liten betydelse	26,7	30,0	32,9	29,3	29,6
Ingen som helst betydelse	26,8	32,6	27,2	27,3	28,7
Totalt	100	100	100	100	100
Antal	2 485	3 325	2 224	3 684	11 718

Källa: Egen enkätundersökning.

6 Slutsatser och diskussion

I den politiska diskussionen om dagens och framtidens pensioner är en vanlig utgångspunkt att den ökade medellivslängden i samhället kräver att människor arbetar längre. Annars kommer pensionerna att bli lägre och det kommer på sikt att urholka de äldres ekonomiska standard. En viktig aspekt är också valfrihet och vad människor själva vill – hur länge och under vilka omständigheter de vill fortsätta arbeta och när de vill gå i pension. Därför är det viktigt att undersöka dagens pensionsmönster, människors motiv för att gå i pension eller fortsätta arbeta, vilka som förlänger sitt arbetsliv och hur de gör det.

Vår enkätundersökning visar att både arbetsförhållanden och socio-demografiska faktorer hänger samman med skillnader i pensionsålder (avsnitt 6.1). Motiven för pensionering och fortsatt arbete varierar också mellan olika grupper. Men ett övergripande mönster är att både tidig och sen pensionering för de flesta framstår som frivilliga beslut (avsnitt 6.2). Bland de som fortsätter arbeta efter 65 års ålder går relativt många ner i arbetstid. Däremot arbetar de flesta vidare i samma bransch, hos samma arbetsgivare och med samma arbetsuppgifter (avsnitt 6.3).

Kvinnor och män har olika pensionsmönster och olika pensionsmotiv (avsnitt 6.4) och det finns också tydliga skillnader mellan äldre och yngre generationer (avsnitt 6.5). Företagare fortsätter arbeta efter 65 års ålder i betydligt högre utsträckning än anställda (avsnitt 6.6).

Det finns grupper där både pensionering och fortsatt förvärvsarbete framstår som mindre frivilliga beslut. Det handlar ofta om mindre resursstarka grupper, till exempel de med kortare utbildning, lägre inkomster, svagare förankring på arbetsmarknaden eller sämre hälsa (avsnitt 6.7).

Kunskaperna om pensionen är lägst i resurssvaga grupper, som ofta går tidigt i pension. Men resultaten tyder på att möjligheten att påverka när människor går i pension enbart genom mer information är begränsad (avsnitt 6.8).

En slutsats som kan dras av enkätundersökningen är att ett förlängt arbetsliv på kort sikt kan leda till ökad ekonomisk ojämlikhet bland äldre. Samtidigt kan framtidens pensionsmönster komma att skilja sig från dagens, på grund av förändringar i befolkningen, i arbetslivet och i pensionssystemet. Rapportens slutavsnitt diskuterar också åtgärder som kan bidra till ett förlängt arbetsliv och till mer positiva och frivilliga pensionsbeslut (avsnitt 6.9).

6.1 Arbetslivsfaktorer påverkar tidig och sen pensionering

Arbetslivsfaktorer spelar en viktig roll för människors beslut att gå i pension eller att fortsätta arbeta. Påfrestande arbetsförhållanden bland äldre hänger samman med tidig pensionering medan autonomi och personligt engagemang i arbetet hänger samman med fortsatt arbete efter 65.

Ett annat tydligt resultat är att företagare fortsätter arbeta efter 65 i betydligt högre grad än anställda. Den ekonomiska situationen, särskilt arbetsinkomster, hänger också samman med när människor väljer att gå i pension. En högre inkomst ökar sannolikheten att gå i pension både tidigt och sent. De som gick i pension vid 65 hade i genomsnitt en lägre inkomst än de som gick i pension före eller efter 65.

Även arbetsgivarens inställning kan ha betydelse för när människor går i pension. Det är ovanligt att de som har gått i pension tidigt uppger att de blivit motarbetade av sina arbetsgivare. Det är fler bland de som har gått i pension efter 65 som nämner detta motiv, vilket tyder på att de hade kunnat arbeta ännu längre om de fått stöd från arbetsgivaren. 16 procent i den gruppen uppger att deras beslut att gå i pension påverkades av att arbetsgivaren hade en negativ inställning.

Studien visar också att sociodemografiska faktorer och hälsa hänger samman med människors pensionsbeslut. Män, utrikes födda, personer med hög utbildning, fränskilda och personer med god

hälsa fortsätter ofta arbeta efter 65 års ålder. Sambandet mellan sen pensionering och sociodemografiska faktorer eller hälsa kvarstår även när vi tar hänsyn till olika arbetslivsfaktorer. Det betyder att sambandet inte bara beror på att personer som tillhör en viss socio-demografisk grupp arbetar exempelvis i olika yrken, med sämre arbetsinkomster eller under mer påfrestande arbetsförhållanden.

6.2 Både tidig och sen pensionering framstår till stor del som frivilliga beslut

De flesta deltagare i enkätundersökningen uppger positiva motiv för beslutet att gå i pension eller att fortsätta arbeta – motiv som tyder på att besluten i hög grad var frivilliga och inte påtvingade eller beroende av yttre omständigheter. De flesta som har gått i pension uppger att de hade många meningsfulla och intressanta saker att göra som pensionärer, och de flesta som har fortsatt arbeta motiverar det med att deras arbeten är stimulerande och berikande.

Relativt få pensionärer ångrar sina pensionsbeslut. Bland de personer som fortfarande arbetade när de svarade på enkäten uppger de flesta att de skulle fortsätta arbeta i samma omfattning även om de vann en större summa pengar på lotteri.

Men det finns också grupper vars motiv tyder på att deras valfrihet är begränsad. Svag hälsa och stress i arbetet påverkar pensionsbeslutet för relativt många. En knapp tiondel av de tillfrågade har också känt press från arbetsgivaren att gå i pension. Bland de som väljer att fortsätta arbeta efter 65 uppger mer än hälften att deras beslut helt eller delvis avgjordes av ekonomiska överväganden. En femtedel skulle även sluta arbeta helt vid en större lotterivinst. Bland dessa kan det ingå personer som upplever att de måste fortsätta arbeta för att få en tillräcklig inkomst när de går i pension.

6.3 Ett förlängt arbetsliv verkar kräva anpassning

Nästan hälften av de deltagare i enkätundersökningen som arbetade heltid vid 64 års ålder och sedan har fortsatt arbeta efter 65 hade gått ner i arbetstid. En mycket stor andel av dessa kombinerade arbetet

med uttag av pension. En fjärdedel av de som fortfarande arbetade uppger också att de skulle vilja minska sin arbetstid. Bland de som hade gått i pension när de svarade på enkäten kan 20 procent tänka sig att börja arbeta igen – men nästan uteslutande på deltid.

Dessa resultat tyder på att möjligheten att gå ner i arbetstid främjar ett förlängt arbetsliv. Samtidigt begränsar ett omfattande deltidsarbete i den äldre arbetskraften de positiva konsekvenserna av ett förlängt arbetsliv för det totala arbetskraftutbudet och ekonomin.

En annan viktig förutsättning för ett förlängt arbetsliv är att de som har påfrestande arbetsförhållanden när de närmar sig pensioneringen får möjlighet att minska dessa påfrestningar. Personer med påfrestande arbetsförhållanden går ofta i tidig pension. Men de som trots påfrestande arbetsförhållanden har fortsatt arbeta uppger i de flesta fall att de har fått bättre arbetsförhållanden efter 65.

I andra avseenden präglas däremot det fortsatta arbetet av kontinuitet. De flesta som fortsätter arbeta efter 65 arbetar vidare i samma bransch, med samma arbetsuppgifter och på samma arbetsplats.

6.4 Kvinnor och män har olika pensionsmönster och olika pensionsmotiv

Fler kvinnor än män går i pension vid 65 eller tidigare, och fler män än kvinnor fortsätter arbeta efter 65. En femtedel av pensionärerna kan tänka sig att börja arbeta igen och nästan alla bara på deltid. Bland dessa är det en större andel män än kvinnor. Dessa skillnader mellan män och kvinnor kvarstår när vi kontrollerar för hälsa, yrke och arbetsförhållanden. Det betyder att andra faktorer har betydelse för könsskillnaderna.

Våra resultat visar att kvinnor i högre grad än män uppger att de går i pension tidigt på grund av att deras arbete var allt för stressigt. Kvinnor går också oftare i pension på grund av att deras partner inte längre arbetar, vilket bidrar till tidigare pensionering bland kvinnor om deras partner är äldre. Det kan också återspegla könsskillnader i preferenser mellan arbete, fritid och andra sociala aktiviteter eller traditionella normer när det gäller arbetsdelningen mellan män och kvinnor. Detta kan också bidra till att förklara att kvinnor går i pension tidigare än män.

De kvinnor som ändå fortsätter arbeta efter 65 uppger i högre grad än män att deras arbete är stimulerande och att arbetsgivaren har uppmuntrat dem att fortsätta arbeta. Kvinnor svarar också mindre ofta att de gick i pension på grund av påverkan från arbetsgivaren.

Däremot uppger en högre andel kvinnor än män att de har fortsatt arbeta efter 65 av ekonomiska skäl. Vid en hypotetisk lotterivinst uppger också fler kvinnor än män att de skulle sluta arbeta helt. Det kan tyda på att de upplever att de skulle få en alltför låg inkomst om de gick i pension, och att de känner sig pressade att fortsätta arbeta. Efter kontroll för bland annat arbetsinkomster och yrke försvinner könsskillnaden i ekonomiska skäl för att fortsätta arbeta.

Män och kvinnor som fortsätter arbeta efter 65 skiljer sig relativt lite åt när det gäller anpassning. Bland de som arbetade heltid vid 64 års ålder är det lika stora andelar kvinnor och män som har gått ner på deltid. Män och kvinnor får också förbättrade arbetsförhållanden i ungefär lika hög grad.

6.5 Yngre generationer har mindre positiva motiv för att fortsätta arbeta och mindre möjligheter till anpassning

Det finns stora skillnader mellan födelsekohorterna när det gäller tidig och sen pensionering, motivet för pensionsbeslutet samt anpassning och kontinuitet vid fortsatt förvärvsarbete. Det kan bero på åldersskillnader, eftersom de yngre kohorterna var yngre när de svarade på enkäten. Det kan också bero på att de faktorer som påverkar tidig och sen pensionering har förändrats över tid.

De yngsta kvinnorna i undersökningen (födda 1946–1949) har en större sannolikhet att arbeta efter 65 jämfört med andra kvinnor, även när vi kontrollerar för andra faktorer. Det kan tyda på att äldre kvinnors arbetsutbud håller på att närma sig männens arbetsutbud och arbetsmarknadsbeteende i slutfasen av arbetslivet.

Yngre kohorter uppger i högre grad än äldre att de fortsätter arbeta av ekonomiska skäl och i lägre grad för att de tycker att arbetet är stimulerande. De yngre som har fortsatt arbeta har inte förändrat sin arbetstid, sina arbetsuppgifter eller andra aspekter av sin arbets-situation i samma omfattning som de som tillhör äldre kohorter. Men

de yngre uppger i högre grad att de skulle vilja minska sin arbetstid. Om de skulle vinna en stor vinst på lotteri skulle yngre också i högre grad sluta arbeta helt eller gå ner på deltid.

Sammanfattningsvis uppger yngre mer negativa motiv för sina beslut att fortsätta arbeta och verkar ha sämre möjligheter att anpassa sin arbetssituation efter sina preferenser. Det kan bero på att det är de som har stimulerande arbeten och kan anpassa sin arbetssituation som blir kvar längst i arbete, och därmed är överrepresenterade i den äldsta kohorten i studien. En annan tolkning är att de äldsta behöver mer anpassning för att orka arbeta.

Samtidigt uppger yngre i högre grad att arbetsgivaren har uppmuntrat dem att fortsätta arbeta. Det kan tyda på att attityder och möjligheter till att förlänga arbetslivet har ändrats.

Yngre pensionärer kan tänka sig att börja arbeta igen i högre grad än den äldre kohorten. Men det är troligen en följd av ålderskillnaden. De äldre hade i regel varit pensionärer längre än de yngre när de svarade på enkäten. De kan också ha haft sämre förmåga att börja arbeta igen på grund av sin högre ålder.

6.6 Många företagare fortsätter arbeta efter 65

Företagare är kraftigt överrepresenterade bland de som fortsätter arbeta efter 65 års ålder. De företagare som arbetade när de svarade på enkäten har i lägre grad än anställda gått ner i arbetstid eller ändrat sin arbetssituation på andra sätt. Om de skulle vinna en stor vinst på lotteri uppger också företagare i mindre grad än anställda att de skulle sluta arbeta helt. Det tyder på att många företagare är engagerade i sitt arbete och inte i första hand arbetar vidare av ekonomiska skäl.

Samtidigt är företagare överrepresenterade bland de äldre förvärvsarbetande som svarar att de skulle vilja gå ner i arbetstid. Det kan tyda på att det finns grupper av företagare som känner sig pressade att arbeta mer än de skulle vilja, av ekonomiska eller andra skäl.

På frågan om man kan tänka sig att börja arbeta igen svarar 6 procent av pensionärerna i studien att de kan tänka sig att arbeta som företagare. Bland de som var både anställda och företagare vid 64 års ålder är det också vanligare att de har fortsatt arbeta som enbart företagare

efter 65 än att de har behållit sin anställning. Sammantaget tyder våra resultat på att företagande kan vara ett attraktivt sätt för vissa grupper att förlänga arbetslivet.

6.7 Mindre resursstarka grupper fattar mindre frivilliga beslut om att gå i pension eller fortsätta arbeta

Även om många beslut om pensionering och fortsatt arbete framstår som frivilliga, så finns det pensionärer som lämnat arbetslivet under mindre positiva och mindre självvalda omständigheter. Det kan exempelvis vara på grund av dålig hälsa, hög stress och andra påfrestande arbetsförhållanden.

Det finns också personer som fortsätter arbeta av ekonomiska skäl, och det finns en liten andel som skulle sluta arbeta om de vann en större summa på lotteri. Enkätundersökningen visar att detta i större utsträckning gäller mindre resursstarka grupper, det vill säga individer med lägre inkomster, lägre utbildning och färre år på arbetsmarknaden. Pensionärer som haft låga arbetsinkomster ångrar också i större utsträckning sina pensionsbeslut, och uppger oftare att de skulle ha valt att gå i pension vid ett senare tillfälle utifrån vad de vet i dag. Att de ångrar sina beslut kan hänga samman med att de får mindre pension än de hade förväntat sig

Frånskilda verkar också i högre grad än andra fortsätta arbeta av ekonomiska skäl, och de ångrar i högre grad att de har gått i pension så tidigt som de gjorde. En tidigare skilsmässa hänger samman med en högre sannolikhet att fortsätta arbeta efter 65 bland kvinnorna, men inte bland männen.

Personer med låg utbildning går i pension tidigare, och om de fortsätter arbeta så gör de det i högre grad av ekonomiska skäl. Högre utbildning hänger samman med högre sannolikhet att fortsätta arbeta och även med mer positiva motiv för att fortsätta arbeta. Personer med högre utbildning fortsätter i större utsträckning för att de tycker att deras arbete är stimulerande. De kan också i högre grad tänka sig att börja arbeta igen.

God hälsa är en annan viktig resurs för ett förlängt arbetsliv. Personer med dålig hälsa går i pension tidigare och gör det i större utsträckning på grund av stress i arbetet.

6.8 Pensionsinformation verkar ha liten påverkan på pensionsbesluten

De flesta personerna i enkätundersökningen bedömer att de var välinformerade om sin pension. Det är positivt, även om resultaten bör tolkas med viss försiktighet eftersom det rör sig om självskattad kunskap.

De som uppger att de var oinformerade eller osäkra om sin pension tillhör i större utsträckning olika resurssvaga grupper. Det gäller kvinnor, låginkomsttagare, lågutbildade, personer med påfrestande arbetsförhållanden och personer med dålig hälsa. Detta är också grupper där många går i pension tidigt och riskerar att få låga pensioner.

Det är olyckligt om bristande information leder till pensionsbeslut som bidrar till att människor får låg pension. Samtidigt tyder andra enkätsvar på att informationen har relativt liten betydelse för människors beslut att gå i pension eller fortsätta arbeta. De flesta pensionärer svarar att den information som de fått om sin pension har haft ganska liten eller ingen som helst betydelse för deras beslut. Sjuka och arbetslösa har också små möjligheter att fortsätta arbeta efter 65 års ålder, och påfrestande arbetsförhållanden är i sig starka skäl för att gå i tidig pension. Dessutom uppger de flesta som har gått i pension att de hade meningsfulla och intressanta saker att göra efter pensioneringen.

Det finns ändå ett värde i att människor får information om sin pension, vet vad som påverkar den och har en realistisk bild av hur hög den kommer att bli. Det kan bland annat ha betydelse för pensionssystemets legitimitet. Men våra resultat tyder på att möjligheten att påverka människors pensionsbeslut enbart genom mer information är begränsad, åtminstone för de kohorter som ingick i enkätundersökningen.

6.9 Avslutande diskussion

Enkätundersökningen visar flera intressanta mönster som har att göra med tidig och sen pensionering. Om dessa mönster består kan de bland annat få konsekvenser för inkomstfördelningen bland de äldre i framtiden. Men det finns också förhållanden som tyder på att vissa mönster kan komma att förändras. En faktor är att framtidens pensionärer på flera sätt kan förväntas skilja sig från dagens pensionärer.

I detta avslutande avsnitt presenterar vi några tankar om detta, som går utöver de resultat från enkätundersökningen som vi redovisar tidigare i rapporten. Vi för också en kort diskussion om åtgärder som kan bidra till att fler äldre människor vill och kan arbeta längre, och till att de som inte vill arbeta längre kan gå i pension.

6.9.1 Ett förlängt arbetsliv kan leda till ökad ekonomisk ojämlikhet bland äldre

Redan i dag fortsätter relativt många äldre att arbeta efter 65 års ålder. Vår studie och tidigare forskning visar att de som fortsätter arbeta framför allt är välutbildade personer med bra hälsa, goda arbetsförhållanden och stimulerande arbetsuppgifter. Män fortsätter också att arbeta i större utsträckning än kvinnor.

Studien tyder också på att det är i grupper med en stark förankring på arbetsmarknaden som det på kort sikt finns möjligheter att öka förvärvsarbetet bland de äldre ytterligare. Det är framför allt de som har gått i pension efter 65 års ålder som ångrar sina pensionsbeslut och kan tänka sig att börja arbeta igen. De som har fortsatt arbeta efter 65 går också mer sällan i pension på grund av stress och har därför troligen goda möjligheter att fortsätta eller börja arbeta igen.

Lågutbildade, personer med dålig hälsa, personer med påfrestande arbetsförhållanden och kvinnor går däremot ofta i pension tidigt. Både viljan och förmågan att fortsätta arbeta är troligen lägre i dessa grupper. Detta är också grupper där många har lägre inkomster och därmed får lägre pensioner.⁴⁴

De som arbetar efter 65 års ålder, och som kan tänka sig att fortsätta ännu längre, har ofta haft höga inkomster och kan se fram emot bra

⁴⁴ ISF, *Kvinnors och mäns pensioner*, Rapport 2017:8; Institutet för framtidsstudier, *Kön och pension – Utfall i det nya pensionssystemet*, 2012.

pensioner. Det är bra för samhällsekonomin att de fortsätter arbeta så länge de vill och kan. Samtidigt är det tydligt att det fortsatta förvärvsarbete bland äldre som vi ser i dag, och den potential för ytterligare förlängt arbetsliv som resultaten från vår enkätundersökning visar, snarast kommer att öka inkomstskillnaderna bland pensionärerna i framtiden.

6.9.2 Framtidens pensionsmönster kan se annorlunda ut

Enkätundersökningen gjordes år 2014 och de som svarade var födda mellan 1938 och 1949. Framtidens pensionärer skiljer sig en del från denna grupp. Dessutom kan även andra faktorer som har betydelse för människors pensionsbeslut förändras över tid.

Kvinnor har en högre arbetsmarknadsanknytning i dag än under 1960-talet när enkättagarna började arbeta. Det kan innebära att könsskillnaderna i hur och när människor väljer att gå i pension kommer att minska i framtiden, även om arbetsmarknaden fortfarande är könssegregerad och kvinnor är överrepresenterade i låglöneyrken och deltidsarbete.

Utbildningsnivån är också betydligt högre i dag än när enkättagarna gick ut i arbetslivet. Våra resultat visar tydligt att högre utbildning hänger samman med att gå i pension senare och med mer positiva motiv för att fortsätta arbeta. Det beror troligen på att högutbildade ofta har mer kvalificerade och stimulerande arbeten än lågutbildade. Det ger anledning att tro att dagens och framtidens äldre kommer att arbeta längre och ofta ha mer positiva motiv för det, förutsatt att de får arbeten som motsvarar deras utbildningsnivå.

De utrikes födda personer som besvarade enkäten var i stor utsträckning tidigare arbetskraftsinvandrare från andra europeiska länder. Framtidens utrikes födda pensionärer kommer i högre grad att vara tidigare flyktinginvandrare från utomeuropeiska länder. De har ofta en svagare arbetsmarknadsanknytning. Hur det kommer att påverka när och hur äldre utrikes födda går i pension är svårt att bedöma.

Dessutom kan framtidens pensionsmönster påverkas av förändringar i arbetslivet och i pensionssystemet. Förändringar i arbetslivet kan handla om hur tekniska och organisatoriska förändringar påverkar

människors arbetsförhållanden. Vår studie visar exempelvis tydliga samband mellan fysiskt och psykiskt påfrestande arbetsförhållanden och tidig pensionering. Om den tekniska utvecklingen medför att färre arbetstagare får fysiskt påfrestande arbeten kan det innebära bättre möjligheter för äldre att fortsätta arbeta.

Utformningen av pensionssystemet påverkar människors möjligheter att gå i pension. Exempelvis kommer höjda åldersgränser, framför allt i grundskyddet, sannolikt att leda till att vissa grupper går i pension senare av ekonomiska skäl. Dessutom innebär dagens pensionssystem mer flexibilitet och större fokus på individuella val och individuellt ansvar än det gamla ATP-systemet, samtidigt som tjänstepensioner står för en allt större del av människors pensioner. Det ställer högre krav på människor att ta till sig information, planera och göra egna val inför att de ska gå i pension. Frågan om pensionsinformation och kunskapsskillnader mellan olika grupper kan därför bli viktigare i framtiden.

6.9.3 Äldre bör ha möjlighet att fortsätta arbeta – och att gå i pension

Pensionssystemet är en del av det svenska välfärdssystemet. Ur ett välfärdsperspektiv är det önskvärt att de äldre förvärvsarbetande som i framtiden vill fortsätta arbeta kan göra det, att de som vill gå i pension kan göra det, och att arbetslivet förändras i en riktning som gör att fler vill fortsätta arbeta.

De flesta som går i pension vill gå i pension. De upplever att de har meningsfulla saker att göra som pensionärer, och de ångrar inte att de har gått i pension. Det finns ett värde i att äldre människor har möjlighet att gå i pension när de själva vill.

Vår analys visar att vissa som fortsätter arbeta efter 65 års ålder gör det huvudsakligen av ekonomiska skäl. I dag pågår en diskussion om pensionernas ”tillräcklighet”⁴⁵ och i samhällsdebatten framförs ofta att pensionerna är för låga. Högre pensionsavsättningar i någon form – till den allmänna pensionen, till tjänstepension eller till privat pensionssparande – skulle på sikt kunna göra att fler människor kan gå i pension när de vill och inte upplever att de måste fortsätta arbeta

⁴⁵ Pensionsmyndigheten, *Pensionernas tillräcklighet: Svar på regeringsuppdrag*, VER 2019-157.

av ekonomiska skäl. Samtidigt bör man komma ihåg att de flesta deltagarna i enkätundersökningen anger positiva motiv för sina pensionsbeslut, och att pensionssparare kan ha olika preferenser och olika behov när det gäller storleken på deras pensionsavsättningar.

En relativt stor grupp uppger också att de har gått i pension vid 65 eller tidigare av hälsoskäl. Utöver dålig hälsa går personer med låg utbildning, lägre yrkeskvalifikationer och med sämre arbetsförhållanden ofta i pension tidigt. Bland de få pensionärer som skulle kunna tänka sig att börja arbeta igen är det en mindre andel med låg utbildning, tidigare fysiskt krävande arbete, och med dålig hälsa. Så länge det finns människor som har slitsamma, påfrestande eller ohälsosamma arbeten är det angeläget att upprätthålla ett tillräckligt grundskydd i pensionssystemet, och att sjukförsäkringen fångar upp de människor som av hälsoskäl inte kan arbeta längre.

De flesta som fortsätter arbeta efter 65 års ålder har positiva upplevelser av ett förlängt arbetsliv. Nästan alla svarar att deras arbete ger stimulans som berikar dem. Det finns ett värde i att äldre människor som vill fortsätta arbeta kan göra det. Det finns också ett samhällsekonomiskt värde i ett förlängt arbetsliv.

Vår enkätundersökning tyder på att det är positivt om arbetsgivare uppmuntrar och gör det möjligt att fortsätta att arbeta efter 65 års ålder. De flesta som fortsätter arbeta efter 65 arbetar kvar hos samma arbetsgivare. Men många går ner i arbetstid, och relativt många uppger att de skulle vilja minska sin arbetstid. För personer med påfrestande arbetsförhållanden verkar också anpassningar som gör arbetet mindre påfrestande vara viktiga för att de ska kunna och vilja fortsätta arbeta. Sådana anpassningar kan kräva att arbetsgivaren är flexibel och tillmötesgående. Det verkar också vara attraktivt för äldre att vara företagare under den senare delen av arbetslivet.

Mer allmänt visar både vår enkätundersökning och tidigare studier att dåliga arbetsförhållanden och dålig hälsa har starkt samband med tidig pensionering. Därför är åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och minska den arbetsrelaterade ohälsan viktiga, genom hela arbetslivet, för att människor ska kunna och vilja förlänga sitt arbetsliv. Sådana åtgärder är troligen särskilt viktiga för personer som riskerar att få låg pension.

Resultaten från enkätfrågorna om motiv visar att stöd från arbetsgivaren har en viss betydelse för de som fortsätter arbeta, och att det

också finns en grupp som uppger att de gått i pension på grund av press från arbetsgivaren. Det kan handla om personer som har sagts upp vid 67 års ålder enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Sedan enkätundersökningen gjordes har LAS-åldern höjts till 68 år och reglerna i LAS om uppsägning av äldre arbetskraft har ändrats. Det är åtgärder som kan öka möjligheten för äldre att fortsätta arbeta. Men även attityder och praxis hos arbetsgivarna har troligen betydelse. Här bör finnas utrymme för offentliga arbetsgivare att vara föredömen när det gäller att göra det möjligt att fortsätta arbeta för de äldre som vill det.

En mindre grupp pensionärer uppger att de kan tänka sig att börja arbeta igen. I dag är det ovanligt att personer som har börjat ta ut hel pension återgår i arbete och det är osäkert hur stor den framtida potentialen är. Den som börjar arbeta igen kan avbryta uttaget av allmän pension. Reglerna för tjänstepension är däremot mindre flexibla, vilket kan göra det skattemässigt ofördelaktigt att återgå i arbete.

Det finns en offentlig debatt om betydelsen av ett livslångt lärande, att människor delar in livet i olika karriärer och får möjlighet att byta karriär senare i livet. Vår studie tyder inte på att det är särskilt många i dag som byter karriär på detta sätt efter 65 års ålder. Det utesluter inte att de har bytt karriär tidigare i livet, i syfte att förlänga sitt arbetsliv. Om arbetsgivare i framtiden får mer positiva attityder till äldre arbetskraft, kan det också underlätta för äldre att byta arbete eller återgå i arbete.

Framför allt är det angeläget att slitsamma, påfrestande och ohälsosamma arbeten minskar i omfattning och att äldre förvärvsarbetande har möjlighet att anpassa sina arbetsförhållanden – i synnerhet sina arbetstider. Åtgärder som främjar god hälsa, utbildning och förbättrar arbetsförhållandena är centrala för att fler människor ska vilja och kunna välja ett förlängt arbetsliv.

7 Referenser

- Almenberg J. och Säve-Söderbergh J., Financial literacy and retirement planning in Sweden. *Journal of Pension Economics and Finance* 2011;10:585–598.
- Andersson Joonas P., Happiness and health: Well-being among the selfemployed. *Journal of Socio-Economics* 2008;37:213–236.
- Anxo D. m.fl., Impact of late and prolonged working life on subjective health: the Swedish experience. *European Journal of Health Economics* 2019;20:389–405.
- Anxo D. m.fl., Därför vill 40-talisterna jobba efter 65. *Ekonomisk Debatt* 2017;45(5):45–58.
- Anxo D. m.fl., *To stay or not to stay: Beyond retirement – Stayers on the labour market*. Linnéuniversitetet, 2017.
- Anxo D. m.fl., Beyond retirement: Who stays at work after the standard age of retirement?. *International Journal of Manpower* 2019;40:917–938.
- Bengts C. och Stattin M., *Pensionspreferenser och motiv till arbete efter 65 bland personal inom hälso- och sjukvården: kvalitativa analyser av arbetsrelaterade faktorer påverkan på pensionspreferenser samt motiv till och erfarenheter av ett förlängt arbetsliv*. Rapport. 2018 Umeå universitet.
- Berglund T. m.fl., Factors affecting prolonged working life for the older workforce: The Swedish case. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2017;7(1):19–36.
- Cahill K. E. m.fl., Is Bridge Job Activity Overstated? *Work, Aging and Retirement* 2018;4(4): 330–51.
- De Preter H. m.fl., Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: A multilevel analysis. *Journal for Aging Studies* 2013;27:299–307.

- De Preter H. m.fl., Retirement timing in Europe: does sector make a difference? *Industrial Relations Journal* 2012;43(6):511–526.
- De Wind A. m.fl., The role of ability, motivation, and opportunity to work in the transition from work to early retirement – testing and optimizing the Early Retirement Model. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 2015;41(1):24–35.
- Ds 2019:2, *Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem*.
- Fisher G. G. m.fl., Retirement Timing: A Review and Recommendations for Future Research, *Work, Aging and Retirement* 2016;2(2):230–261.
- Fransson A. och Söderberg M., *Hur mycket arbeta seniorer?* Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 7. S 2018:10.
- Gustafson P., The gendered economics of synchronized retirement. *Research on Aging* 2018; 40:623–644.
- Hansson I. m.fl., *Att arbeta vidare efter 65 – vem gör det och varför?* Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 14, S 2018:10.
- Hermansen Å., Retaining older workers: The effect of phased retirement on delaying early retirement. *Nordic Journal of Social Research* 2015;6.
- Hofäcker D. och Radl J., Retirement Transitions in Times of Institutional Change: Theoretical Concept. *Delaying Retirement*. Redaktör: Hofäcker D. m.fl., Palgrave Macmillan, 2016, s. 1–21.
- Ilmakunnas P. och Ilmakunnas S., *Gradual Retirement and Lengthening of Working Life*. Discussion Paper 2006;121.
- Institutet för framtidsstudier, *Kön och pension – Utfall i det nya pensionssystemet*, 2012.
- ISF – Inspektionen för socialförsäkringen, *Is Early Retirement Encouraged by the Employer? Labor-Demand Effects of Age-Related Collective Fees*. Working Paper 2011:1.
- ISF – Inspektionen för socialförsäkringen, *Kvinnors och mäns pensioner*, Rapport 2017:8.
- ISF – Inspektionen för socialförsäkringen, *Vem får avsättningar till tjänstepension? En analys av tjänstepensionernas täckningsgrad baserad på deklarationsuppgifter*. Rapport 2018:15.

- Kadefors R. *Att vilja och kunna arbeta längre*. Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 9, S 2018:10.
- König S. m.fl., Involuntary and delayed retirement as a possible health risk for lower educated retirees. *Population Ageing* 2019;12:475–489.
- König S. och Sjögren Lindquist G. Sweden: Steeply Rising Older Worker's Employment Rates in a Late-Exit Country. *Delaying Retirement*. Redaktör: Hofäcker D. m.fl., Palgrave Macmillan, 2016, s. 315–336.
- König S., Career histories as determinants of gendered retirement timing in the Danish and Swedish pension systems. *European Journal of Ageing* 2017;14(4):397–406.
- Laun L. och Palme M., *Kan seniorer arbeta längre?* Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 1, S 2018:10.
- Nilsson K., *Stanna eller gå? SwAge-modellen = hållbart arbetsliv för alla åldrar*. Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 5, S 2018:10.
- Osika W., *Psykologiska mekanismer och pensionsbeslut*. Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 13, S 2018:10.
- Ossowicki M., *Tidiga ålderspensionärer – vilka är de?* Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 3, S 2018:10.
- Pensionsmyndigheten, *Medelpensioneringsålder och utträdesålder* 2011.
- Pensionsmyndigheten, *Medelpensioneringsålder, utträdesålder m.m.* 2019.
- Pensionsmyndigheten, *Pensionernas tillräcklighet: Svar på regeringsuppdrag*, VER 2019-157.
- Pensionsmyndigheten, *Pensionsåldrar och arbetslivets längd: Svar på regleringsbrevsuppdrag* 2020.
- Pensionsmyndigheten, *Pensionsbeslutet – blev det bra? Undersökning 2018 bland nyblivna pensionärer* 2019.
- Pensionsmyndigheten, *Pensionsmyndighetens kundsegmentering*, PID146428_v0.9, 2015.
- Pensionsmyndigheten, *Spara till pension som företagare*, PID175461, 2020.
- Prop. 2018/19:133, *En riktålder för höjda pensioner och följsamhet till ett längre liv*.

Radl J., Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement. *European Sociological Review* 2012;29(3):654–668.

Reinfeldt F., *Att arbeta till 75 – en bra början*. Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 2, S 2018:10.

SCB, *Medellivslängden i Sverige 2020*.

Sjögren Lindquist G. och Wadensjö E., *Arbetsmarknaden för de äldre*. Rapport till Finanspolitiska rådet 2009/7, Institutet för social forskning, Stockholms universitet, s. 15–19.

Wadensjö E. *Part-Time Pensions and Part-Time Work in Sweden*. IZA Discussion Paper 2006;2273.

Wikström E. och Liff R., *Chefens betydelse för ett längre arbetsliv*. Delegationen för senior arbetskraft. Rapport 10, S 2018:10.

Åkerstedt T. m.fl., Psychosocial work demands and physical workload decrease with ageing in blue-collar and white-collar workers: a prospective study based on the SLOSH cohort. *BMJ Open* 2019;9:e030918.

Bilaga: Tabeller

Tabell 34. Tidig och sen pensionering, multinomial regressionsanalys (ref. Pensionering vid 65), alla

	<i>Tidig pensionering</i>	<i>Sen pensionering</i>
Män	-0,0445***	0,0386***
Född utomlands	-0,0826***	0,0458**
Utbildning (ref: Gymnasium)		
Grundskola	0,0469***	-0,0328***
Högskola/universitet	-0,0709***	0,0863***
Forskarutbildning	-0,182***	0,202***
Civilstånd (ref: Ensamstående)		
Gift	0,0416***	-0,0535***
Skild	-0,0475***	0,0281*
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)		
Kohort 1942–1945	0,00149	0,00376
Kohort 1946–1949	0,00219	0,0723***
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)		
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	0,198***	-0,0881***
Ledningsarbete i stora företag	-0,0353	-0,0140
Chefer för mindre företag	-0,0166	0,0748*
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	-0,0162	0,0334

	<i>Tidig pensionering</i>	<i>Sen pensionering</i>
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	-0,223***	0,248***
Sjuksköterskor med särskild kompetens	-0,156***	0,148**
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	-0,137***	0,157***
Universitets- och högskolelärare	-0,263***	0,385***
Gymnasielärare i allmänna ämnen	-0,0465	0,169***
Gymnasielärare i yrkesämnen	-0,0101	0,0598
Grundskollärare	0,00696	-0,0186
Förskollärare och fritidspedagoger	0,0888	0,0318
Speciallärare och andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	-0,144***	0,138**
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	-0,0802**	0,0211
Jurister	-0,103	0,0876
Bibliotekarier, samhälls- och språkvetare	-0,160*	0,221**
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	-0,159***	0,141**
Präster, psykologer, socialsekreterare	-0,175***	0,338***
Administratörer i offentlig förvaltning	-0,0884**	0,120***
Tekniker- och ingenjörsarbete	-0,0655**	0,100***
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	0,0144	0,0372
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	0,101**	-0,0194
Vård- och omsorgspersonal	-0,0308	0,0935***
Service- och säkerhetsarbete	-0,00386	0,0533
Försäljningsarbete inom detaljhandel	-0,151***	0,143***
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	-0,0489	0,116***
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	-0,118***	0,0962***

	<i>Tidig pensionering</i>	<i>Sen pensionering</i>
Metallhantverk, reparatörsarbete	0,0650	-0,0218
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk	-0,00627	0,0338
Kontors- och kundservicearbete	0,0341	0,0151
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	-0,0992***	0,126***
Offentlig sektor	-0,0141	-0,0254**
Egenföretagare ^a	-0,220***	0,411***
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	-0,00739***	0,000889
Arbetstid ^a	-0,000681	-0,000579
Byte av arbetsgivare (i antal byten)	-0,00858***	0,00886***
Monotona arbetsuppgifter ^a	0,0731***	-0,0441*
Fysiskt krävande arbete ^a	0,0610***	-0,0892***
Psyiskt ansträngande arbete ^a	0,00175	-0,0310**
Tidspress ^a	0,0274**	-0,0109
Obekvämt arbetstid ^a	0,0209*	0,0324***
Kan styra över arbetet ^a	-0,0381***	0,0723***
God sammanhållning arbetsplats ^a	-0,0102	0,00760
Dåligt hälsotillstånd ^a	0,195***	-0,172***
Privat pensionssparande	0,0208*	-0,000219
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	0,0295***	0,0239***
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	0,00992**	0,00144
Beräknad sannolikhet	0,421	0,228
Antal	10 960	10 960

^a Avser situationen före pensionering eller vid 64 år för de som fortsatte att arbeta efter 65. Signifikansnivåer: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01.

Tabell 35. Tidig och sen pensionering, multinomial regressionsanalys (ref. Pensionering vid 65), män

	<i>Tidig pensionering</i>	<i>Sen pensionering</i>
Född utomlands	-0,106	0,0319
Utbildning (ref: Gymnasium)		
Grundskola	0,0545*	-0,0486***
Högskola/universitet	-0,0837*	0,104***
Forskarutbildning	-0,191	0,188**
Civilstånd (ref: Ensamstående)		
Gift	0,0151	-0,0288
Skild	0,00559	0,00185
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)		
Kohort 1942–1945	0,0341	0,0158
Kohort 1946–1949	0,00612	0,0729
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)		
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	0,150***	-0,0748*
Ledningsarbete i stora företag	-0,0647	0,00418
Chefer för mindre företag	-0,0796	0,0688
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	-0,0667	0,0789
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	-0,241	0,316***
Sjuksköterskor med särskild kompetens	-0,376	0,0115
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	-0,115	0,142
Universitets- och högskolelärare	-0,226	0,335***
Gymnasielärare i allmänna ämnen	-0,133	0,118
Gymnasielärare i yrkesämnen	-0,00668	0,0284
Grundskollärare	-0,0805	-0,0324
Förskollärare och fritidspedagoger	-0,236	0,109

	<i>Tidig pensionering</i>	<i>Sen pensionering</i>
Speciallärare och andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	-0,290	0,258*
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	-0,0742	0,0422
Jurister	-0,125	0,216**
Bibliotekarier, samhälls- och språkvetare	-0,377	0,166
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	-0,167	0,154
Präster, psykologer, socialsekreterare	-0,256	0,433***
Administratörer i offentlig förvaltning	-0,0467	0,0964
Tekniker- och ingenjörsarbete	-0,103	0,132***
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	0,00552	0,0917
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	0,184***	-0,116**
Vård- och omsorgspersonal	0,0882	0,0203
Service- och säkerhetsarbete	-0,0358	0,0969
Försäljningsarbete inom detaljhandel	-0,103	0,103
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	-0,0912	0,161**
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	-0,121	0,102**
Metallhantverk, reparatörsarbete	0,0216	-0,0102
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk	-0,0663	0,0104
Kontors- och kundservicearbete	0,0291	-0,0257
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	-0,152	0,177***
Offentlig sektor	-0,00486	-0,0109
Egenföretagare ^a	-0,241	0,442***
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	-0,0102**	0,000537
Arbetstid ^a	0,00158	-0,000970

	<i>Tidig pensionering</i>	<i>Sen pensionering</i>
Byte av arbetsgivare (i antal byten)	-0,00743*	0,00791***
Monotona arbetsuppgifter ^a	0,213***	-0,107***
Fysiskt krävande arbete ^a	0,0792**	-0,0730***
Psykiskt ansträngande arbete ^a	-0,0275	-0,0290
Tidspress ^a	0,0124	-0,0134
Obekvämt arbetstid ^a	0,0566*	0,0170
Kan styra över arbetet ^a	-0,0375*	0,0813**
God sammanhållning arbetsplats ^a	0,00278	-0,00114
Dåligt hälsotillstånd ^a	0,248***	-0,229**
Privat pensionssparande	0,0533*	0,00620
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	0,0229**	0,0159
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	0,00682	0,00342
Beräknad sannolikhet	0,372	0,310
Antal	6 235	6 235

^a Avser situationen före pensionering eller vid 64 år för de som fortsatte att arbeta efter 65.
Signifikansnivåer: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01.

Tabell 36. Tidig och sen pensionering, multinomial regressionsanalys (ref. Pensionering vid 65), kvinnor

	<i>Tidig pensionering</i>	<i>Sen pensionering</i>
Född utomlands	-0,0657**	0,0467**
Utbildning (ref: Gymnasium)		
Grundskola	0,0382*	-0,0173
Högskola/universitet	-0,0871***	0,0613***
Forskarutbildning	-0,129	0,271**
Civilstånd (ref: Ensamstående)		
Gift	0,0723***	-0,0692***

	<i>Tidig pensionering</i>	<i>Sen pensionering</i>
Skild	-0,0732***	0,0360**
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)		
Kohort 1942–1945	-0,0368*	0,00408
Kohort 1946–1949	-0,00667	0,0776***
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)		
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	0,244***	-0,101***
Ledningsarbete i stora företag	0,0171	-0,0523
Chefer för mindre företag	0,0298	0,151**
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	0,152	-0,0843**
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	-0,179**	0,0703
Sjuksköterskor med särskild kompetens	-0,112*	0,107*
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	-0,103*	0,113**
Universitets- och högskolelärare	-0,416***	0,493***
Gymnasielärare i allmänna ämnen	0,0731	0,168*
Gymnasielärare i yrkesämnen	0,0436	0,0451
Grundskollärare	0,0514	-0,0282
Förskollärare och fritidspedagoger	0,124*	0,0305
Speciallärare och andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	-0,0857	0,0731
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	-0,0879	-0,0376
Jurister	-0,0764	-0,0560
Bibliotekarier, samhälls- och språkvetare	-0,0384	0,193
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	-0,133	0,0911
Präster, psykologer, socialsekreterare	-0,0877	0,233***
Administratörer i offentlig förvaltning	-0,121**	0,0976

	<i>Tidig pensionering</i>	<i>Sen pensionering</i>
Tekniker- och ingenjörarbete	0,0631	0,0360
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	-9,89e-05	-0,0147
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	0,0623	0,0281
Vård- och omsorgspersonal	-0,0189	0,0923**
Service- och säkerhetsarbete	-0,00975	0,0795
Försäljningsarbete inom detaljhandel	-0,188***	0,142**
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,0143	0,0153
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	-0,417***	0,378**
Metallhantverk, reparatörsarbete	0,377**	-0,0764
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk	0,0904	0,127
Kontors- och kundservicearbete	0,0309	0,0191
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	0,0977	-0,0307
Offentlig sektor	-0,0243	-0,0326**
Egenföretagare ^a	-0,193***	0,321***
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	-0,00592***	0,000177
Arbetstid ^a	-0,00325***	-0,00107*
Byte av arbetsgivare (i antal byten)	-0,0103***	0,0114***
Monotona arbetsuppgifter ^a	-0,115***	0,0471
Fysiskt krävande arbete ^a	0,0479*	-0,101***
Psykiskt ansträngande arbete ^a	0,0141	-0,0289*
Tidspress ^a	0,0583***	-0,0130
Obekväm arbetstid ^a	-0,0161	0,0395***
Kan styra över arbetet ^a	-0,0391*	0,0689***
God sammanhållning arbetsplats ^a	-0,0207	0,0185*
Dåligt hälsotillstånd ^a	0,155***	-0,116***

	<i>Tidig pensionering</i>	<i>Sen pensionering</i>
Privat pensionssparande	-0,00711	-0,0130
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	0,0325***	0,0533***
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	0,0243**	-0,0131
Beräknad sannolikhet	0,459	0,156
Antal	4 725	4 725

^a Avser situationen före pensionering eller vid 64 år för de som fortsatte att arbeta efter 65.
Signifikansnivåer: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01.

Tabell 37: Motiv för att gå i pension, män och kvinnor, procent

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Alla</i>	<i>Antal</i>
Göra andra meningsfulla saker	79,6	78,7	79,1	7 487
Min egen hälsa	37,8	42,9	40,2	7 561
Arbetet för stressigt	28,1	38,5	33	7 373
Vill förverkliga drömprojekt	33,4	28	30,9	7 380
Ekonomiska överväganden	35,5	25,2	30,8	7 381
Partner arbetar inte	20,3	36	27	5 078
Motarbetad av arbetsgivare	13,6	10,3	12,0	6 378
Andras negativa erfarenheter	8	11,1	9,4	7 373
Partners hälsotillstånd	12	6,5	9,4	5 055
Inget stöd från familj	3,3	3,1	3,2	7 358
Motarbetad av arbetskamrater	3	2,7	2,9	7 368

Källa: Egen enkätundersökning.

Tabell 38. Motiv för att gå i pension, tidpunkt för pensionering, procent

<i>Motiv</i>	<i>Pensionärer före 65</i>	<i>Pensionärer vid 65</i>	<i>Pensionärer efter 65</i>	<i>Alla</i>	<i>Antal</i>
Göra andra meningsfulla saker	78,5	81,2	76,7	79,1	7 487
Min egen hälsa	47,7	43,3	27,2	40,2	7 561
Arbetet för stressigt	39,2	35,3	22,8	33,0	7 373
Vill förverkliga drömprojekt	30,5	31,3	30,7	30,9	7 380
Ekonomiska överväganden	36,6	24,5	33,9	30,8	7 381
Partner arbetar inte	27,2	27,7	27,2	27,0	5 078
Motarbetad av arbetsgivare	11,5	8,4	19,1	12,0	6 378
Andras negativa erfarenheter	9,9	9,4	9,0	9,4	7 373
Partners hälsotillstånd	10,1	9,4	10,1	9,4	5 055
Inget stöd från familj	1,8	2,8	5,1	3,2	7 358
Motarbetad av arbetskamrater	2,8	2,4	3,7	2,9	7 368

Källa: Egen enkätundersökning.

Tabell 39. Motiv för fortsatt arbete, män och kvinnor, procent

<i>Motiv</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Alla</i>	<i>Antal</i>
Får stimulans som berikar mig	97,2	97,7	97,4	3 627
Svårt se mig som pensionär	74,5	72,2	73,6	3 618
Uppmuntrad av arbetsgivare	58,4	69,7	62,6	3 114
Kände andra med positiva erfarenheter	60,2	59,5	59,9	3 605
Ekonomiska överväganden	53,9	60,3	56,2	3 630
Uppmuntrad av arbetskamrater	48,7	63,0	54,0	3 024
Inte andra meningsfulla och intressanta saker att göra i stället	48,8	43,0	46,7	3 483
Partner arbetar	35,5	28,6	33,4	2 354

Källa: Egen enkätundersökning.

Tabell 40. Motiv för pensionering, regressionsanalys

	<i>Ekonomiska överväganden</i>	<i>Stress i arbetet</i>	<i>Saknat stöd av arbetsgivaren</i>
Män	0,0889***	- 0,0604***	0,0368**
Född utomlands	-0,0221	0,0342	0,0804***
Utbildning (ref: Gymnasium)			
Grundskola	-0,0140	0,00678	-0,0239*
Högskola/universitet	0,0236	0,00293	-0,00961
Forskarutbildning	-0,0561	-0,132*	0,132*
Civilstånd (ref: Ensamstående)			

	<i>Ekonomiska övertväganden</i>	<i>Stress i arbetet</i>	<i>Saknat stöd av arbetsgivaren</i>
Gift	-0,0502**	-0,0363	-0,0358**
Skild	-0,000978	0,00469	0,0114
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)			
Kohort 1942–1945	0,0377*	0,0148	-0,00471
Kohort 1946–1949	0,116***	0,0403*	-0,0103
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)			
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	-0,0315	-0,0626	0,0403
Ledningsarbete i stora företag	0,0442	-0,0501	-0,00288
Chefer för mindre företag	-0,00469	-0,0677	0,0452
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	-0,0339	-0,0994*	-0,0234
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	-0,0355	0,180*	0,0304
Sjuksköterskor med särskild kompetens	-0,211***	-0,117	0,0419
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	-0,0102	-0,00513	0,0417
Universitets- och högskolelärare	0,0157	0,0169	0,0431
Gymnasielärare i allmänna ämnen	-0,145***	0,0474	0,172
Gymnasielärare i yrkesämnen	-0,0230	0,184*	0,0542
Grundskollärare	-0,0648	0,211***	0,0784
Förskollärare och fritidspedagoger	-0,0563	0,284***	-0,0365
Speciallärare och andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	-0,111*	0,108	0,119

	<i>Ekonomiska övertväganden</i>	<i>Stress i arbetet</i>	<i>Saknat stöd av arbetsgivaren</i>
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	-0,0453	-0,119**	0,0708
Jurister	0,0304	-0,102	0,0735
Bibliotekarier, samhälls- och språkvätare	-0,152***	-0,119	-0,0249
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	0,0158	0,0744	0,163
Präster, psykologer, socialsekreterare	-0,128**	0,202**	0,00933
Administratörer i offentlig förvaltning	0,0473	-0,0904	0,0780
Tekniker- och ingenjörarbete	-0,0219	-0,0418	0,0326
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	-0,0138	-0,0108	0,0655
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	-0,0168	-0,00515	0,0172
Vård- och omsorgspersonal	-0,0454	0,0319	0,0178
Service- och säkerhetsarbete	-0,00715	0,134	0,0627
Försäljningsarbete inom detaljhandel	-0,0253	-0,0557	0,0527
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	-0,0626	-0,0194	0,0641
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	-0,0985**	-0,0694	0,0459
Metallhantverk, reparatörsarbete	-0,0185	-0,0114	-0,0477
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk	-0,0101	-0,0950	0,0986
Kontors- och kundservicearbete	-0,0560	-0,114***	0,0423

	<i>Ekonomiska övertväganden</i>	<i>Stress i arbetet</i>	<i>Saknat stöd av arbetsgivaren</i>
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	-0,0346	0,000429	0,0355
Offentlig sektor	-0,0241	0,00614	0,00430
Pensionsstatus (ref: Pensionär vid 65)			
Pensionär före 65	0,132***	0,0792***	0,0206*
Pensionär efter 65	0,0252	- 0,0585***	0,0493***
Egenföretagare ^a	0,0636*	-0,0152	-
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	-0,000653	0,000663	-0,00122
Arbetstid ^a	5,98e-05	0,00153	-0,000747
Byte av arbetsgivare (i antal byten)	0,00265	0,000386	0,00372**
Sociala kontakter	-0,00260	-0,0111	-0,000339
Aktiv i förening/organisation	0,0164	0,00409	0,0133
Dåligt hälsotillstånd ^a	-0,158***	0,0904***	-0,00626
Privat pensionssparande	0,0556***	0,0609***	0,00123
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	0,0160**	0,00540	-0,000331
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	0,0181**	-0,0209**	-0,00558
<i>Beräknad sannolikhet</i>	0,267	0,336	0,095
Antal	6 608	6 608	5 873

^a Avser situationen före pensionering eller vid 64 för de som fortsatte att arbeta efter 65.
Signifikansnivåer: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01.

Tabell 41. Motiv för fortsatt arbete, regressionsanalys

	<i>Ekonomiska överbäganden</i>	<i>Stimulans i arbetet</i>	<i>Stöd från arbetsgivaren</i>
Män	0,0663**	-0,0780***	-0,0475*
Född utomlands	-0,00638	-0,0593*	0,0113
Utbildning (ref: Gymnasium)			
Grundskola	0,00653	-0,0368	0,0519*
Högskola/universitet	0,0568*	0,0673***	-0,0114
Forskarutbildning	0,0247	0,153***	-0,0756
Civilstånd (ref: Ensamstående)			
Gift	-0,0351	-0,00337	-0,0276
Skild	0,0978***	0,0162	0,0330
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)			
Kohort 1942–1945	0,0723	-0,0786*	0,116***
Kohort 1946–1949	0,161***	-0,177***	0,186***
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)			
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	0,0824	0,0214	0,0251
Ledningsarbete i stora företag	-0,183**	0,0530	0,0800
Chefer för mindre företag	-0,134	-0,00186	0,00210
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	-0,0374	-0,00873	0,0707
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	0,0465	-0,0202	0,0595
Sjuksköterskor med särskild kompetens	0,154	0,0669	0,0256

Bilaga: Tabeller

	<i>Ekonomiska övertväganden</i>	<i>Stimulans i arbetet</i>	<i>Stöd från arbetsgivaren</i>
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	0,00341	-0,0155	0,0593
Universitets- och högskolelärare	-0,154	0,0194	0,130***
Gymnasielärare i allmänna ämnen	-0,111	-0,0101	0,0510
Gymnasielärare i yrkesämnena	-0,147	0,0954	-0,0633
Grundskollärare	0,0694	0,0418	0,0483
Förskollärare och fritidspedagoger	-0,155	0,205***	0,105
Speciallärare och andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	0,00993	0,0875	0,0948*
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	0,0199	0,0128	0,0703
Jurister	0,196	-0,0333	-0,108
Bibliotekarierna, samhälls- och språkvätare	0,168	0,154**	0,0350
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	-0,133	0,165***	0,0500
Präster, psykologer, socialsekreterare	-0,0251	-0,0243	0,0620
Administratörer i offentlig förvaltning	0,0397	0,0986*	-0,0108
Tekniker- och ingenjörsarbete	-0,116	-0,0143	0,109***
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	-0,105	-0,0426	0,113***
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	-0,136	-0,0858	-0,246*
Vård- och omsorgspersonal	0,00869	0,0238	-0,0830

	<i>Ekonomiska övertväganden</i>	<i>Stimulans i arbetet</i>	<i>Stöd från arbetsgivaren</i>
Service- och säkerhetsarbete	0,0805	0,102*	0,0359
Försäljningsarbete inom detaljhandel	0,0496	0,0284	0,0590
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,0291	-0,00187	0,0970
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	-0,0105	-0,0250	0,0670
Metallhantverk, reparatörsarbete	-0,0102	0,0238	0,0575
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk	-0,0550	0,0316	0,0769
Kontors- och kundservicearbete	0,0764	0,0419	0,0103
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	0,000505	-0,0585	-0,0375
Offentlig sektor	0,0732**	-0,0298	0,0198
Egenföretagare ^a	-0,00558	0,0122	
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	-0,00507**	0,00341**	0,00373**
Arbetstid ^a	-8,20e-05	0,000277	-0,00128
Heltid tidigare/deltid nu	-0,00736	-0,0165	0,0653***
Byte av arbetsgivare (i antal byten)	0,00954***	0,00142	0,00138
Sociala kontakter	0,0183	0,0406**	0,0158
Aktiv i förening/organisation	-0,00318	-0,0120	0,0588***
Dåligt hälsotillstånd ^a	0,00964	0,00746	-0,0223
Privat pensionssparande	-0,0595**	0,0264	-0,0139
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	-0,0493***	0,0314***	0,0243***
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	-0,108***	0,00837*	-0,0124
Beräknad sannolikhet	0,534	0,767	0,795
Antal	3 343	3 341	1 983

^a Avser situationen vid 64 år.

Signifikansnivåer: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Tabell 42. Lotterivinst, multinomial regressionsanalys (ref. ”Fortsätta att arbeta som nu”)

	<i>Gå ner i arbetstid</i>	<i>Sluta arbeta helt</i>
Män	0,00991	-0,0361*
Född utomlands	0,0141	0,0276
Utbildning (ref: Gymnasium)		
Grundskola	-0,0430**	0,0427*
Högskola/universitet	0,00511	-0,0573***
Forskarutbildning	0,0294	-0,0559
Civilstånd (ref: Ensamstående)		
Gift	-0,00178	0,0132
Skild	0,0437*	0,0487*
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)		
Kohort 1942–1945	-0,00673	0,0569
Kohort 1946–1949	0,0637***	0,130***
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)		
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	-0,0166	0,0384
Ledningsarbete i stora företag	-0,00199	0,0367
Chefer för mindre företag	0,0162	0,0412
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	0,0118	0,0866
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	0,0477	-0,0141
Sjuksköterskor med särskild kompetens	-0,0516	0,0336
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	-0,0520	0,0870

	<i>Gå ner i arbetstid</i>	<i>Sluta arbeta helt</i>
Universitets- och högskolelärare	-0,0665	-0,0551
Gymnasielärare i allmänna ämnen	-0,0939**	0,0688
Gymnasielärare i yrkesämnen	-0,0365	-0,0163
Grundskollärare	-0,0204	0,0905
Förskollärare och fritidspedagoger	0,0983	0,0673
Speciallärare och andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	0,0460	0,0267
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	-0,00812	0,0357
Jurister	0,00579	0,151
Bibliotekariet, samhälls- och språkvetare	-0,0545	0,108
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	-0,0763*	-0,0874*
Präster, psykologer, socialsekreterare	-0,0143	0,0483
Administratörer i offentlig förvaltning	0,00487	-0,0313
Tekniker- och ingenjörsarbete	-0,0267	0,0605
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	-0,0389	-0,000949
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	0,0216	-0,0423
Vård- och omsorgspersonal	-0,0123	0,0367
Service- och säkerhetsarbete	-0,0192	0,122
Försäljningsarbete inom detaljhandel	-0,0497	0,0937
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,0387	-0,0381
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	0,0385	0,189**
Metallhantverk, reparatörsarbete	-0,0704	0,184*
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk	0,0633	0,241*
Kontors- och kundservicearbete	-0,0336	0,0304

	<i>Gå ner i arbetstid</i>	<i>Sluta arbeta helt</i>
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	0,0633	0,0917
Offentlig sektor	-0,00125	0,0248
Egenföretagare ^a	0,00862	-0,0382**
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	-0,000663	-0,00203*
Heltid tidigare/deltid ^a	-0,0291**	-0,0260*
Monotona arbetsuppgifter ^a	-0,0366	-0,00393
Fysiskt krävande arbete ^a	-0,0470*	0,0260
Psykiskt ansträngande arbete ^a	0,0436	0,0161
Tidspress ^a	0,0419	0,0364
Obekväm arbetstid ^a	0,0394***	-0,0373**
Kan styra över arbetet ^a	-0,0294**	-0,0556***
God sammanhållning arbetsplats ^a	0,0224	-0,0583***
Dåligt hälsotillstånd ^a	-0,0255	0,0179
Privat pensionssparande	0,0150	-0,0135
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	-0,0150***	-0,0243***
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	-0,0309***	-0,0702***
Beräknad sannolikhet	0,142	0,156
Antal	2 836	2 836

^a Avser situationen vid enkätillfälle.

Signifikansnivåer: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01.

Tabell 43. Pensionärer som kan tänka sig att börja arbeta igen, regressionsanalys, hela modellen

	<i>Kan tänka sig att börja arbeta igen</i>
Män	0,0376**
Född utomlands	0,0222
Utbildning (ref: Gymnasium)	
Grundskola	-0,0521***
Högskola/universitet	0,0619***
Forskarutbildning	0,0200
Civilstånd (ref: Ensamstående)	
Gift	-0,00624
Skild	0,0335
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	
Kohort 1942–1945	0,0608***
Kohort 1946–1949	0,187***
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	0,0762*
Ledningsarbete i stora företag	0,0434
Chefer för mindre företag	0,123*
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	0,0465
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	-0,0473
Sjuksköterskor med särskild kompetens	-0,0433
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	-0,0322
Universitets- och högskolelärare	0,134
Gymnasielärare i allmänna ämnen	0,0597
Gymnasielärare i yrkesämnen	0,00858
Grundskollärare	0,0732
Förskollärare och fritidspedagoger	0,112

	<i>Kan tänka sig att börja arbeta igen</i>
Speciallärare och andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	0,0335
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	0,219***
Jurister	0,0951
Bibliotekarier, samhälls- och språkvetare	0,134
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	0,119
Präster, psykologer, socialsekreterare	0,117
Administratörer i offentlig förvaltning	0,0872
Tekniker- och ingenjörsarbete	0,0321
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	0,0952*
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	-0,000909
Vård- och omsorgspersonal	0,0153
Service- och säkerhetsarbete	0,0606
Försäljningsarbete inom detaljhandel	0,0730
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,115**
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	0,00201
Metallhantverk, reparatörsarbete	-0,0545*
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk	0,142
Kontors- och kundservicearbete	0,104**
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	0,0605
Offentlig sektor	-0,0449***
Pensionsstatus (ref: Pensionär vid 65)	
Pensionär före 65	-0,0694***
Pensionär efter 65	0,167***
Egenföretagare ^a	0,0181
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	0,000180
Arbetstid ^a	0,00113*
Byte av arbetsgivare (i antal byten)	0,00911***
Monotona arbetsuppgifter ^a	-0,0144

	<i>Kan tänka sig att börja arbeta igen</i>
Fysiskt krävande arbete ^a	-0,0535***
Psykiskt ansträngande arbete ^a	0,00797
Tidspress ^a	0,00924
Obekväm arbetstid ^a	0,0296**
Kan styra över arbetet ^a	0,0153
God sammanhållning arbetsplats ^a	0,00290
Dåligt hälsotillstånd ^a	-0,0645***
Privat pensionssparande	0,0261**
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	0,00669
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	0,00245
Beräknad sannolikhet	0,157
Antal	7 003

^a Avser tidpunkten före pensionering eller vid 64 för de som fortsatte att arbeta efter 65.
Signifikansnivåer: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01.

Tabell 44. Pensionärer som hade valt att gå i pension vid ett senare tillfälle, regressionsanalys, hela modellen

	<i>Hade valt att gå i pension vid ett senare tillfälle</i>
Män	0,000913
Född utomlands	0,0567**
Utbildning (ref: Gymnasium)	
Grundskola	-0,0265**
Högskola/universitet	-0,0182
Forskarutbildning	-0,00884
Civilstånd (ref: Ensamstående)	
Gift	-0,0280*
Skild	0,0426**
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	

	<i>Hade valt att gå i pension vid ett senare tillfälle</i>
Kohort 1942–1945	0,00333
Kohort 1946–1949	-0,0348**
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	0,00750
Ledningsarbete i stora företag	0,00513
Chefer för mindre företag	0,0268
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	0,0897
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	-0,0561
Sjuksköterskor med särskild kompetens	0,103
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	0,0810
Universitets- och högskolelärare	0,0362
Gymnasielärare i allmänna ämnen	0,121
Gymnasielärare i yrkesämnen	0,0350
Grundskollärare	0,00421
Förskollärare och fritidspedagoger	0,168*
Speciallärare och andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	0,109
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	0,0242
Jurister	0,0697
Bibliotekarier, samhälls- och språkvetare	0,0779
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	-0,0787***
Präster, psykologer, socialsekreterare	0,110
Administratörer i offentlig förvaltning	0,0917
Tekniker- och ingenjörsarbete	0,00243
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	0,0779
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	0,0603
Vård- och omsorgspersonal	0,0202
Service- och säkerhetsarbete	-0,00729
Försäljningsarbete inom detaljhandel	0,158*
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,0122
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	0,0180

	<i>Hade valt att gå i pension vid ett senare tillfälle</i>
Metallhantverk, reparatörsarbete	0,0556
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk	0,0151
Kontors- och kundservicearbete	0,0887*
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	0,0862*
Offentlig sektor	0,000216
Pensionsstatus (ref: Pensionär vid 65)	
Pensionär före 65	0,0139
Pensionär efter 65	0,0489***
Egenföretagare ^a	-0,0291
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	0,000751
Arbetstid ^a	0,00129**
Byte av arbetsgivare (i antal byten)	0,00305*
Monotona arbetsuppgifter ^a	0,0128
Fysiskt krävande arbete ^a	0,0111
Psykiskt ansträngande arbete ^a	-0,0156
Tidspress ^a	0,00315
Obekväm arbetstid ^a	0,00690
Kan styra över arbetet ^a	0,00349
God sammanhållning arbetsplats ^a	-0,0338***
Dåligt hälsotillstånd ^a	-0,0234
Privat pensionssparande	0,00252
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	-0,0133**
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	-0,00517
Beräknad sannolikhet	0,125
Antal	7 101

^a Avser tidpunkten före pensionering eller vid 64 för de som fortsatte att arbeta efter 65.
Signifikansnivåer: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01.

Tabell 45. Anpassning från heltid till deltid efter 65, regressionsanalys, hela modellen

	<i>Gick ner från heltid till deltid</i>
Män	0,0115
Född utomlands	-0,0488
Utbildning (ref: Gymnasium)	
Grundskola	-0,0515
Högskola/universitet	0,0427
Forskarutbildning	0,0543
Civilstånd (ref: Ensamstående)	
Gift	0,0889**
Skild	0,0384
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	
Kohort 1942–1945	-0,0275
Kohort 1946–1949	-0,172***
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	-0,171*
Ledningsarbete i stora företag	-0,0787
Chefer för mindre företag	-0,0748
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	0,0730
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	0,000543
Sjuksköterskor med särskild kompetens	0,127
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	0,0217
Universitets- och högskolelärare	-0,0542
Gymnasielärare i allmänna ämnen	0,164
Gymnasielärare i yrkesämnen	-0,173
Grundskollärare	0,0888

	<i>Gick ner från heltid till deltid</i>
Förskollärare och fritidspedagoger	0,207
Speciallärare och andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	0,147
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	-0,0467
Jurister	-0,251***
Bibliotekarier, samhälls- och språkvetare	-0,0704
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	-0,00273
Präster, psykologer, socialsekreterare	0,117
Administratörer i offentlig förvaltning	0,0231
Tekniker- och ingenjörsarbete	0,0307
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	-0,0412
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	-0,302***
Vård- och omsorgspersonal	-0,0464
Service- och säkerhetsarbete	-0,148
Försäljningsarbete inom detaljhandel	-0,0261
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	-0,0921
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	-0,105
Metallhantverk, reparatörsarbete	-0,187*
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk	0,0797
Kontors- och kundservicearbete	0,00686
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	-0,121
Offentlig sektor	0,0133
Egenföretagare ^a	-0,0688**
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	0,00495**
Monotona arbetsuppgifter ^a	-0,0450
Fysiskt krävande arbete ^a	-0,0361
Psykiskt ansträngande arbete ^a	0,0113
Tidspress ^a	-0,0167
Obekvämt arbetstid ^a	-0,0520**

	<i>Gick ner från heltid till deltid</i>
Kan styra över arbetet ^a	0,0120
God sammanhållning arbetsplats ^a	0,0308
Dåligt hälsotillstånd ^a	-0,135**
Ta ut pension	0,416***
Privat pensionssparande	0,0585**
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	0,0132
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	-0,00695
Beräknad sannolikhet	0,409
Antal	2,867

^a Avser situationen vid 64 år.

Signifikansnivåer: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01.

Tabell 46. Önskemål att minska sin arbetstid, regressionsanalys, hela modellen

	<i>Önskar att gå ner i arbetstid</i>
Män	-0,0273
Född utomlands	0,0474
Utbildning (ref: Gymnasium)	
Grundskola	-0,0215
Högskola/universitet	-0,00553
Forskarutbildning	-0,0173
Civilstånd (ref: Ensamstående)	
Gift	-0,00183
Skild	-0,0102
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	
Kohort 1942–1945	0,0527
Kohort 1946–1949	0,0936***

	<i>Önskar att gå ner i arbetstid</i>
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	0,214**
Ledningsarbete i stora företag	0,233**
Chefer för mindre företag	0,320***
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	0,240**
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	0,204**
Sjuksköterskor med särskild kompetens	-0,0259
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	0,00329
Universitets- och högskolelärare	0,244**
Gymnasielärare i allmänna ämnen	-0,0611
Gymnasielärare i yrkesämnen	0,0435
Grundskollärare	0,195*
Förskollärare och fritidspedagoger	0,138
Speciallärare och andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	0,142
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	0,173*
Jurister	0,381***
Bibliotekarier, samhälls- och språkvetare	-0,0844
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	-0,00370
Präster, psykologer, socialsekreterare	0,191*
Administratörer i offentlig förvaltning	0,110
Tekniker- och ingenjörsarbete	0,246**
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	0,151*
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	0,174
Vård- och omsorgspersonal	-0,0539
Service- och säkerhetsarbete	0,237**
Försäljningsarbete inom detaljhandel	0,0790
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,247***

	<i>Önskar att gå ner i arbetstid</i>
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	0,209**
Metallhantverk, reparatörsarbete	0,322***
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk	0,192
Kontors- och kundservicearbete	0,0328
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	0,102
Offentlig sektor	-0,0269
Egenföretagare ^a	0,103***
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	0,00411***
Gick ner i arbetstid efter 65 år	-0,0762***
Monotona arbetsuppgifter ^a	-0,0429
Fysiskt krävande arbete ^a	-0,00326
Psykiskt ansträngande arbete ^a	0,0800**
Tidspress ^a	0,159***
Obekvämt arbetstid ^a	0,0605***
Kan styra över arbetet ^a	-0,0342*
God sammanhållning arbetsplats ^a	-0,0691***
Dåligt hälsotillstånd ^a	0,0750
Privat pensionssparande	0,0154
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	-0,00991
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	0,00132
Beräknad sannolikhet	0,229
Antal	3 213

^a Avser situationen vid enkättilfälle.

Signifikansnivåer: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01.

Tabell 47. Ingen förändring i arbetssituation efter 65, regressionsanalys, hela modellen

	<i>Ingen förändring i arbetssituation</i>
Män	0,0205
Född utomlands	-0,0259
Utbildning (ref: Gymnasium)	
Grundskola	0,0565*
Högskola/universitet	-0,00227
Forskarutbildning	-0,0419
Civilstånd (ref: Ensamstående)	
Gift	0,0619*
Skild	0,0976***
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	
Kohort 1942–1945	0,0655
Kohort 1946–1949	0,303***
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	-0,108
Ledningsarbete i stora företag	-0,106
Chefer för mindre företag	-0,0300
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	-0,0601
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	-0,0660
Sjuksköterskor med särskild kompetens	-0,0103
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	-0,0308
Universitets- och högskolelärare	-0,170**
Gymnasielärare i allmänna ämnen	-0,0608
Gymnasielärare i yrkesämnena	-0,203**
Grundskollärare	-0,105
Förskollärare och fritidspedagoger	0,0328

	<i>Ingen förändring i arbetssituation</i>
Speciallärare och andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	-0,0672
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	-0,123
Jurister	0,135
Bibliotekarier, samhälls- och språkvetare	-0,129
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	-0,0640
Präster, psykologer, socialsekreterare	-0,119
Administratörer i offentlig förvaltning	-0,150*
Tekniker- och ingenjörsarbete	-0,0413
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	-0,0805
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	-0,145*
Vård- och omsorgspersonal	0,110
Service- och säkerhetsarbete	-0,147
Försäljningsarbete inom detaljhandel	0,0261
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	-0,0830
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	-0,0770
Metallhantverk, reparatörsarbete	0,0606
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk	0,113
Kontors- och kundservicearbete	0,132*
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	0,0737
Offentlig sektor	0,194***
Egenföretagare ^a	0,289***
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	0,00113
Monotona arbetsuppgifter ^a	-0,0830
Fysiskt krävande arbete ^a	-0,0577
Psykiskt ansträngande arbete ^a	-0,0877***
Tidspress ^a	0,0105
Obekväm arbetstid ^a	-0,0312
Kan styra över arbetet ^a	0,0439**

	<i>Ingen förändring i arbetssituation</i>
God sammanhållning arbetsplats ^a	0,0454**
Dåligt hälsotillstånd vid 64	-0,166***
Ta ut pension	-0,210***
Privat pensionssparande	0,0222
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	0,00604
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	0,00441
Beräknad sannolikhet	0,485
Antal	3 543

^a Avser situationen vid 64 år.

Signifikansnivåer: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01.

Tabell 48. Mycket eller ganska välinformerad om sin pension, regressionsanalys, hela modellen, alla

	<i>Välinformerad om sin pension</i>
Män	0,0507**
Född utomlands	-0,0433
Utbildning (ref: Gymnasium)	
Grundskola	-0,0546***
Högskola/universitet	-0,0125
Forskarutbildning	-0,245***
Civilstånd (ref: Ensamstående)	
Gift	0,0115
Skild	-0,00884
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)	
Kohort 1942–1945	-0,0271
Kohort 1946–1949	-0,0360*
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)	

	<i>Välinformerad om sin pension</i>
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	0,0427
Ledningsarbete i stora företag	0,140***
Chefer för mindre företag	0,100**
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	0,0476
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	0,0287
Sjuksköterskor med särskild kompetens	0,0850
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	0,0581
Universitets- och högskolelärare	0,0930
Gymnasielärare i allmänna ämnen	0,0159
Gymnasielärare i yrkesämnen	0,0364
Grundskollärare	0,0526
Förskollärare och fritidspedagoger	-0,0843
Speciallärare och andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	0,0361
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	0,108**
Jurister	0,216***
Bibliotekarier, samhälls- och språkvetare	0,0168
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	0,0743
Präster, psykologer, socialsekreterare	0,0262
Administratörer i offentlig förvaltning	0,135***
Tekniker- och ingenjörsarbete	0,00116
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	0,0754*
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	0,112**
Vård- och omsorgspersonal	-0,000388
Service- och säkerhetsarbete	0,127**
Försäljningsarbete inom detaljhandel	0,0832
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,0670
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	-0,0245

	<i>Välinformerad om sin pension</i>
Metallhantverk, reparatörsarbete	0,00573
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk	0,0492
Kontors- och kundservicearbete	0,0864**
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	-0,0318
Offentlig sektor	-0,0249
Pensionsstatus (ref: Pensionär vid 65)	
Pensionär före 65	0,0830***
Pensionär efter 65	-0,0247
Förvärvsarbetande efter 65	-0,0863***
Egenföretagare ^a	0,0549**
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	-0,00228***
Arbetstid ^a	0,000919
Byte av arbetsgivare (i antal byten)	-0,00418*
Monotona arbetsuppgifter ^a	0,0390
Fysiskt krävande arbete ^a	-0,0656***
Psykiskt ansträngande arbete ^a	0,00242
Tidspress ^a	-0,0451**
Obekväm arbetstid ^a	0,0111
Kan styra över arbetet ^a	0,0670***
God sammanhållning arbetsplats ^a	0,0736***
Dåligt hälsotillstånd ^a	-0,113***
Privat pensionssparande	0,0715***
Garantipension	0,0294*
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	0,0581***
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	-0,00736*
Beräknad sannolikhet	0,636
Antal	10 844

^a Avser situationen före pensionering eller vid 64 år för de som fortsatte arbeta efter 65.
Signifikansnivåer: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01.

Tabell 49. Mycket eller ganska välinformerad om sin pension, regressionsanalys, hela modellen, utträdesgrupp

	<i>Pension före 65</i>	<i>Pension vid 65</i>	<i>Pension efter 65</i>	<i>Förvärvsarbete efter 65</i>
Män	0,0651*	0,0271	0,00387	0,0930***
Född utomlands	-0,00978	-0,0366	-0,113*	-0,0298
Utbildning (ref: Gymnasium)				
Grundskola	-0,0569*	- 0,0991** *	0,0350	-0,000918
Högskola/universitet	0,00441	-0,0598	-0,0132	0,0736**
Forskarutbildning	- 0,417***	- 0,478***	-0,154	0,0479
Civilstånd (ref: Ensamstående)				
Gift	0,0176	0,0459	-0,0541	0,00583
Skild	0,0507	-0,0338	-0,0724	-0,0252
Födelsekohort (ref: Kohort 1938–1941)				
Kohort 1942–1945	-0,0541	-0,0223	0,0437	-0,0429
Kohort 1946–1949	-0,00121	-0,0587	-0,0701	-0,0578
Yrke (ref: Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning)				
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	0,0585	0,0710	-0,0749	0,0936
Ledningsarbete i stora företag	0,194***	0,128	0,0727	0,103
Chefer för mindre företag	0,131*	0,216**	0,0169	0,0403
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	0,0552	0,0829	0,0285	0,00464

	<i>Pension före 65</i>	<i>Pension vid 65</i>	<i>Pension efter 65</i>	<i>Förvärvsarbete efter 65</i>
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	0,204***	0,253***	-0,107	-0,114
Sjuksköterskor med särskild kompetens	0,0794	0,178	0,0883	-0,137
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	0,0291	0,107	0,0855	-0,0343
Universitets- och högskolelärare	-0,0670	0,122	0,0735	0,0249
Gymnasielärare i allmänna ämnen	-0,0674	0,252***	-0,0477	0,0692
Gymnasielärare i yrkesämnena	-0,0195	0,113	-0,0818	0,121
Grundskollärare	0,154**	-0,0333	0,129	-0,0838
Förskollärare och fritidspedagoger	-0,148	-0,104	0,0906	0,137
Speciallärare och andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	0,149	-0,0170	0,0326	-0,0366
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	0,182**	0,0304	0,190**	0,0525
Jurister	0,266***	0,342***	0,115	0,0822
Bibliotekarier, samhälls- och språkvetare	-0,546***	0,333***	-0,00581	0,106
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	0,231***	0,0803	-0,185	-0,0122
Präster, psykologer, socialsekreterare	0,0133	-0,0969	0,0588	0,0712
Administratörer i offentlig förvaltning	0,189***	0,137	0,0918	0,0642

	<i>Pension före 65</i>	<i>Pension vid 65</i>	<i>Pension efter 65</i>	<i>Förvärvsarbete efter 65</i>
Tekniker- och ingenjörsarbete	0,0456	-0,0348	- 0,000435	-0,00540
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	0,0179	0,114	0,0550	0,124*
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstem än	0,114	0,158	0,165*	-0,136
Vård- och omsorgspersonal	-0,00496	0,00818	-0,0424	0,0810
Service- och säkerhetsarbete	0,142**	0,204***	-0,00565	0,0349
Försäljningsarbete inom detaljhandel	0,0485	0,102	0,0571	0,121
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,0437	0,0294	0,106	0,0568
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	-0,123	-0,00164	0,0996	-0,0735
Metallhantverk, reparatörsarbete	0,0191	0,0404	-0,0833	0,00596
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk	-0,0400	0,216**	0,0975	-0,123
Kontors- och kundservicearbete	0,142***	0,0327	0,119	0,00889
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	-0,0270	-0,0486	0,00137	-0,0899
Offentlig sektor	-0,0418	0,00484	-0,0103	-0,0640**
Egenföretagare ^a	0,0359	-0,0491	0,0642	0,0861***
Arbetslivserfarenhet (i antal år)	- 0,00279*	-0,00227	-0,00113	-0,00295**
Arbetstid ^a	0,00202	0,00166	-0,00263	0,00364

	<i>Pension före 65</i>	<i>Pension vid 65</i>	<i>Pension efter 65</i>	<i>Förvärvsarbete efter 65</i>
Byte av arbetsgivare (i antal byten)	-0,00511	-0,00265	-0,00551	-7,69e-06
Monotona arbetsuppgifter ^a	0,0624	-0,0464	0,0955	0,190***
Fysiskt krävande arbete ^a	-0,0430	-0,0484	-0,0708	-0,142***
Psyiskt ansträngande arbete ^a	0,00602	0,00331	-0,0519	-0,000363
Tidspress ^a	-0,0552	-0,0523	0,00333	-0,0237
Obekvämt arbetstid ^a	-0,0358	0,0337	0,0659*	0,0119
Kan styra över arbetet ^a	0,0458	0,0636*	0,124***	0,0651***
God sammanhållning arbetsplats ^a	0,0984** *	0,0799** *	-0,00978	0,0603***
Dåligt hälsotillstånd ^a	- 0,128***	-0,110**	0,0489	-0,134*
Privat pensionssparande	0,0905** *	0,0515*	0,0867**	0,0446**
Garantipension	0,0597**	0,0110	0,00524	0,0424
Arbetsinkomst (i 100 000 SEK)	0,0756** *	0,0583** *	0,0598** *	0,0376***
Kapitalinkomst (i 100 000 SEK)	- 0,0140** *	0,0271	0,000966	0,00299
Beräknad sannolikhet	0,701	0,587	0,649	0,606
Antal	2 279	3 119	1 922	3 524

^a Avser situationen före pensionering eller vid 64 år för de som fortsatte arbeta efter 65.
Signifikansnivåer: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01.

Tabell 50. Variabler (utfallsmått)

<i>Variabler</i>	<i>Variabelvärden</i>
Får stimulans som berikar mig	Instämmer helt
Uppmuntrad av arbetsgivare	Instämmer helt + Instämmer delvis Urval: Endast anställda
Fortsätta arbeta ekonomiska överväganden	Instämmer helt + Instämmer delvis
Arbetet för stressigt	Instämmer helt + Instämmer delvis
Motarbetad av arbetsgivare	Instämmer helt + Instämmer delvis Urval: Endast anställda
Sluta arbeta ekonomiska överväganden	Instämmer helt + Instämmer delvis
Hypotetisk lotterivinst	0 = Minska min nuvarande arbetstid 1 = Sluta arbeta helt och hållet 2 = Fortsätta arbeta som nu
Har gått ner till deltid	1 = Om heltid vid 64 och deltid nu
Vill minska arbetstid	Om jag kunde ändra min nuvarande arbetstid, skulle jag: Minska min arbetstid
Ingen förändring i arbetssituation	1 = om samma sysselsättningsstatus samma bransch samma arbetsplats samma arbetsuppgifter
Hade valt att gå i pension vid ett senare tillfälle	1 = om "Utifrån vad du vet idag, hade du valt att gå i pension vid ett senare tillfälle?" Ja
Kan tänka sig att börja arbeta igen	1 = om "Skulle du tänka dig att börja arbeta igen antingen som anställd eller egen företagare?" Ja
Välinformerad om sin pension	1 = om "Hur välinformerad var du om din pension?" (när du var 64 år) Mycket välinformerad, Ganska välinformerad.

Tabell 51. Variabler i regressionsanalyserna

<i>Variabel</i>	<i>Datakälla</i>	<i>Beskrivning</i>
Kön	Enkät	Man eller kvinna
Födelseland	Enkät	Sverige eller annat land
Utbildning	Enkät	Grundskola/folkskola Yrkesskola/gymnasium Högskola/universitet Forskarutbildning
Civilstånd	Enkät	Ensamstående Gift/sambo Skild/separerad Änka/änkling (ingår i kategorin "Ensamstående" i regressionsanalyser)
Födelsekohort	Enkät	1938–1941 1942–1945 1946–1949
Sektor	Enkät	Privat eller offentlig
Företagare	Enkät	Huvudsaklig sysselsättning
Antal år i förvärvsarbete	Enkät	Ungefär hur många år har du hittills förvärvsarbetat sammanlagt i Sverige?
Arbetstid	Enkät	Ungefär hur många timmar per vecka arbetade/arbetar du?
Heltid tidigare/deltid nu	Enkät	Arbetade heltid (minst 35 timmar) vid 64 år och arbetar deltid (mindre än 35 timmar) nu
Antal byten av arbetsgivare	Enkät	Ungefär hur många gånger har du bytt arbetsgivare under ditt arbetsliv?

<i>Variabel</i>	<i>Datakälla</i>	<i>Beskrivning</i>
Sociala kontakter	Enkät	Jag har kontakt med andra (släktingar, vänner) på följande sätt: Umgås och/eller pratar i telefon (dagligen eller minst en gång i veckan)
Aktiv i förening/ organisation	Enkät	Har du under den senaste månaden deltagit i aktiviteter som anordnas av följande organisationer? (pensionärsförening, idrottsförening eller annan ideell förening)
Monotona arbetsuppgifter	Enkät	Mitt arbete var/är enformigt (stämmer helt och hållet)
Fysiskt krävande arbete	Enkät	Mitt arbete var/är fysiskt krävande med tunga lyft eller monotona kroppsövelser (stämmer helt och hållet)
Psykiskt ansträngande arbete	Enkät	Mitt arbete var/är psykiskt ansträngande (stämmer helt och hållet)
Tidspress	Enkät	Jag arbetade/arbetar ofta under tidspress (stämmer helt och hållet)
Obekväm arbetstid	Enkät	Arbetade/arbetar du någon gång under kvällar, nätter, helger eller oregelbundna arbetstider? (ja)
Kan styra över arbetet	Enkät	Jag kunde/kan styra över när/hur mitt arbete skulle utföras (stämmer helt och hållet)
God sammanhållning arbetsplats	Enkät	Sammanhållningen och stämningen var/är god på min arbetsplats (stämmer helt och hållet)

<i>Variabel</i>	<i>Datakälla</i>	<i>Beskrivning</i>
Dåligt hälsotillstånd	Enkät	Hur bedömer du att ditt allmänna hälsotillstånd var? (ganska dåligt eller mycket dåligt)
Ta ut pension	Enkät	Tar ut allmän pension, tjänstepension eller annan pension
Privat pensionssparande	Enkät	Har du kompletterat din allmänna/tjänstepension med ett individuellt privat pensionssparande? (ja)
Garantipension	Enkät	Tar ut garantipension
Arbetsinkomst	LISA	Förvärvsinkomst och arbetsrelaterade ersättningar (5 år) ^a
Kapitalinkomst	LISA	Inkomst av kapital (5 år) ^a

^a Genomsnittlig årsinkomst (prisindexerad), 5 år före pensionering eller mellan 60 och 64 år för de som fortsatt arbeta efter 65.

Tabell 52. Övriga variabler (tabeller i kapitel 2)

<i>Variabel</i>	<i>Datakälla</i>	<i>Beskrivning</i>
Kvalifikationsnivå	LISA	Baserad på SCB SSYK kod 3 siffrenivå Hög: SSYK <=249 Medel: 311 =<SSYK <=744 Låg: SSYK >=745

<i>Variabel</i>	<i>Datakälla</i>	<i>Beskrivning</i>
Antal dagar med sjukfrånvaro	LISA	Sjukfrånvaro (Antal nettodagar med sjukpenning, rehabiliteringspenning och arbetsskadesjukpenning) 5 år före pensionering eller mellan 60 och 64 år (för de som fortsatt arbeta efter 65)
Antal dagar som arbetslös	LISA	Antal arbetslöshetsdagar 5 år före pensionering eller mellan 60 och 64 år (för de som fortsatt arbeta efter 65)
Antal år hos den senaste arbetsgivaren/i eget företag	Enkät	Ungefär hur många år hade du vid denna tidpunkt (64 år) arbetat för din dåvarande arbetsgivare/ditt egna företag?
Ålder när personen börjat arbeta	Enkät	Vid vilken ålder började du arbeta under en längre period (bortse från sommarjobb och liknande)?
Dålig fysisk förmåga	Enkät	Tänk dig att du skall gå uppför trapporna i ett femvåningshus. Du går med raska steg. Vid vilken våning tror du att du första gången skulle behöva stanna och vila innan du går vidare? (på andra våningen eller lägre)
Disponibel individinkomst	LISA	Variabeln DispInkPersF (5 år) ^a
Disponibel hushållsinkomst	LISA	Variabeln DispInkFam (5 år) ^a
Privat pension, utbetalning	LISA	Utbetalning av privat pension år 2012
Yrkesområde	LISA	Yrkesområde enligt SSK96 (ensiffernivå)

<i>Variabel</i>	<i>Datakälla</i>	<i>Beskrivning</i>
Veckoarbetstid	Enkät	Ungefär hur många timmar per vecka arbetade du?
Skiftarbete	Enkät	Skiftarbete som varierade över dygnet
Nattarbete	Enkät	Nattarbete (00.00–05.00)

a Genomsnittlig årsinkomst (prisindexerad), 5 år före pensionering eller mellan 60 och 64 år för de som fortsatt arbeta efter 65.

Tabell 53. Branschindelning (tabell i kapitel 2)

<i>Bransch</i>	<i>SNI2007 (SCB)</i>
Jordbruk, skogsbruk, fiske	01110–03220
Tillverkning	05100–39000
Byggverksamhet	41100–43999
Transport	49100–53203
Parti- och detaljhandel	45110–47999
Finans- och företagstjänster	64110–82990
Offentlig förvaltning	84111–84300
Utbildning	85100–85600
Vård och omsorg	85601–88995
Andra tjänster	55101–63990 90010–99000

Tabell 54. Yrkeskategorier i regressionsanalyserna

<i>Yrkeskategori</i>	<i>SSYK96 (SCB)</i>
Politiker, verkställande direktörer, verkschefer	1110, 1120, 1210
Ledningsarbete i stora företag	1221–1239

<i>Yrkeskategori</i>	<i>SSYK96 (SCB)</i>
Chefer för mindre företag	1311–1319
Teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap	2111–2149
Specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	2211–2225
Sjuksköterskor med särskild kompetens	2229–2236
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	3221–3240
Universitets- och högskolelärare	2310
Gymnasielärare i allmänna ämnen	2321
Gymnasielärare i yrkesämnen	2322
Grundskollärare	2330
Förskollärare och fritidspedagoger	3310, 3320
Speciallärare och andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	2340, 2351, 2359
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	2411–2419
Jurister	2421–2429
Bibliotekarier, samhälls- och språkvetare	2432–2444
Arkivarier, journalister, konstnärer, skådespelare	2431, 2451–2456
Präster, psykologer, socialsekreterare	2460, 2491–2492
Administratörer i offentlig förvaltning	2470, 2480
Tekniker- och ingenjörsarbete	3111–3152
Säljare, mäklare, förmedlare, redovisningsekonomer	3411–3433
Polis, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	3441–3462, 0110
Vård- och omsorgspersonal	5131–5139
Service- och säkerhetsarbete	5111–5123, 5141–5159
Försäljningsarbete inom detaljhandel	5210–5227

<i>Yrkeskategori</i>	<i>SSYK96 (SCB)</i>
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	6111–6153
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	7111–7143
Metallhantverk, reparatörsarbete	7221–7243
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk	7311–7442
Kontors- och kundservicearbete	4111–4224
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	8111–8340
Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning	9110–9330

Tabell 55. Motiv för valet att gå i pension

<i>Påstående</i>
Mitt beslut att gå i pension avgjordes till största delen av ekonomiska överväganden
Mitt beslut att gå i pension avgjordes till största delen av min egen hälsa
Mitt beslut att gå i pension avgjordes till största delen av att mitt arbete var allt för stressigt
Mitt beslut att gå i pension avgjordes till största delen av min makas/makes/partners hälsotillstånd
Mitt beslut att gå i pension avgjordes till största delen av att min maka/make/partner inte heller arbetade
Om jag slutade arbeta skulle det finnas många andra meningsfulla och intressanta saker att göra i stället
Jag hade ett drömprojekt som jag skjutit framför mig och som jag ville förverkliga som pensionär
Jag kände andra som fortsatt att jobba efter 65 och som hade väldigt negativa erfarenheter av det
Jag ville själv fortsätta arbeta men blev motarbetad av min arbetsgivare att göra det

Jag ville själv fortsätta arbeta men blev motarbetad av mina arbetskamrater att göra det

Jag ville själv fortsätta arbeta men fick inget stöd av min familj att göra det

Anm.: Tabellen visar de påståenden om olika motiv för pensionering som ingick i enkäten. I övriga tabeller i rapporten återges påståendena i förkortad form. Svartalternativen var "Instämmer helt", "Instämmer delvis", "Instämmer inte alls" och "Ingen åsikt".

Tabell 57. Beskrivning av regressionsanalysen och tolkning av effekter

Metodbeskrivning

Regressionsanalys:

I regressionsanalysen undersöker vi hur en beroende variabel (y) påverkas av flera olika oberoende variabler (x_1, \dots, x_k). Regressionsanalysen visar den beräknade sannolikheten att värdet för den beroende variabeln är 1 vid medelvärdena av de oberoende variablerna.

Exempel 1:

En y -variabel kan betyda två svarsalternativ. Ett exempel är när y -variabeln har två möjliga utfall:

- 1) att instämna med ett påstående
- 2) att inte instämna med ett påstående.

I sådana fall används en så kallad logistisk regressionsmodell. I denna modell uppskattas hur mycket varje x -variabel påverkar sannolikheten att instämna med påståendet, när vi samtidigt kontrollerar för påverkan från de andra x -variablerna. På det sättet kan vi identifiera den isolerade påverkan av varje x -variabel.

Exempel 2:

När y -variabeln innehåller tre eller flera alternativ, då används en så kallad multinomial logistisk regressionsmodell. Ett exempel är när y -variabeln har tre möjliga utfall:

- 1) lämna arbetsmarknaden före 65
- 2) lämna vid 65
- 3) lämna efter 65 år.

Hur mycket x -variablerna påverkar sannolikheterna för dessa utfall beräknas på ett liknande sätt som vid den logistiska regressionsmodellen. Skillnaden är att vi väljer en referenskategori för y -variabeln, där sannolikheten för de resterande utfallen beräknas i relation till denna referenskategori.

Metodbeskrivning

Effekt:

Den uppskattade storleken för x-variabelns påverkan på y-variabeln rapporteras som marginaleffekter i rapportens tabeller. Det betyder att tabellerna visar hur många procentenheter sannolikheten för y-variabeln ändras av den enskilda x-variabeln, givet att de andra x-variablerna är konstanta vid deras medelvärden och inte påverkar y-variabeln.

Exempel 1:

Anta att y-variabeln är att instämna eller inte instämna med ett påstående. En x-variabel har två utfall: ”man” eller ”kvinna”. Denna x-variabeln kodas man = 1 och kvinna = 0. Om marginaleffekten uppges att vara 0,037, betyder det att sannolikheten att instämna med påståendet ökar med 3,7 procentenheter om personen är en man. Den logistiska regressionsmodellen beräknar att om alla x-variabler har ett genomsnittligt värde, är sannolikheten att instämna med påståendet 0,095 eller 9,5 procent. Det betyder att sannolikheten att instämna med påståendet ökar med 38,9 procent ($3,7/9,5 = 0,389$) om personen är en man jämfört med om personen är en kvinna.

Exempel 2:

Anta att y-variabeln är att instämna eller inte instämna med ett påstående. En x-variabel mäter arbetsinkomst i enheter av 100 000 kr genomsnittlig årsinkomst. Om marginaleffekten uppges att vara -0,019, betyder det att sannolikheten att instämna med påståendet minskar med 1,9 procentenheter om arbetsinkomsten ökar med 100 000 kr per år. Den logistiska regressionsmodellen beräknar att om alla x-variabler har ett genomsnittligt värde, då är sannolikheten att instämna med påståendet 0,095 eller 9,5 procent. Det betyder att sannolikheten att instämna med påståendet minskar med 20,0 procent ($-1,9/9,5 = -0,2$) om inkomsten ökar med 100 000 kr.
