

Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar

*Margareta Torgén, Carin Stenlund,
Gunnel Ahlberg och Staffan Marklund*

© Arbetslivsinstitutet & författare 2001

Arbetslivsinstitutet
112 79 Stockholm

ISBN 91-7045-611-9

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Förord

Detta är den första beskrivande rapporten från projektet 'Ett arbetsliv för alla åldrar'. Den innehåller en presentation av svarsfrekvenserna i den postenkät som gick ut till ett urval av i Sverige mantalsskrivna personer i åldern 25-75 år. Sammanlagt drygt 6 600 personer ingick i urvalet och 3 500 personer besvarade enkäten. Databasinsamlingen genomfördes under perioden oktober 2000 – februari 2001. Postenkäten kan laddas ner från Arbetslivsinstitutets hemsida: www.niwl.se eller kan fås från författarna.

Projektet vill belysa under vilka villkor människor kan och vill förvärvsarbeta. Studien innehåller attitydfrågor och en rad frågor om arbetsmiljö, hälsa, sömn och allmänna levnadsförhållanden. Projektet har samordnats inom Arbetslivsinstitutet, men har stötts idémässigt och finansierats gemensamt av Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), den ideella föreningen Forum 50+, den statliga Äldreberedningen Senior 2005, Institutet för Psykosocial Medicin och Arbetslivsinstitutet. I den arbetsgrupp som arbetat fram enkäten har ingått Margareta Torgén, Carin Stenlund, Gunnel Ahlberg och Staffan Marklund (Arbetslivsinstitutet), Anna Stina Elfving (TCO), Gunnar Wennström och Lars Wettergren (Forum 50+), Per Svante Landelius (Senior 2005) och Torbjörn Åkerstedt (IPM). Fördjupade och mer specifika analyser kommer att kunna ske av alla de deltagande parterna utifrån materialet i den gemensamma databasen.

Stockholm i augusti 2001

Inger Ohlsson
Generaldirektör
Arbetslivsinstitutet

Innehållsförteckning

	Sid
Bakgrund	1
Material och metod	2
Studiegrupp och genomförande	2
Enkät	4
Statistisk bearbetning	5
Resultat	5
Representativitet	5
Bakgrundsfaktorer	7
Yrke, arbetsplats och arbetstid	10
Fysiska arbetsmiljöfaktorer	17
Psykosociala arbetsmiljöfaktorer	18
Hälsotillstånd och arbetsförmåga	26
Sömn och återhämtning	28
Aspekter på det egna arbetslivsdeltagandet	30
Framtida yrkesarbete i relation till arbetsmiljö och hälsa	32
Attityder till äldre	34
Huvudresultat	37
Referenser	38

Bakgrund

Den statsfinansiella krisen i början av 1990-talet medförde kraftiga nedskärningar av anställda, särskilt i offentlig sektor. År 1990 var 83 procent av befolkningen i åldrarna 16-64 år sysselsatta mot 74 procent 2000. I åldrarna 60-64 visade motsvarande andelar på 57 respektive 48 procent (Statistiska centralbyrån 1991 och 2001).

Trots en ökande efterfrågan på arbetskraft under de två senaste åren har andelen äldre i arbetslivet inte ökat i samma takt som andelen yngre. Antalet förtidspensioneringar har minskat under 90-talet p.g.a. striktare regler RFV (2000). Däremot har möjligheterna till individuella pensionsavtal under de sista åren fram till normal ålderspensionering ökat, framför allt (ffa) bland tjänstemän. Flertalet av de som befinner sig utanför arbetskraften och är över 50 år gamla är sjukskrivna och antalet långa sjukfall har ökat kraftigt under de senaste åren. Många av de långtidssjukskrivna kan förmodligen komma att bli förtidspensionerade, särskilt som resurserna för yrkesrehabilitering och utbytet av ”sena” rehabiliteringsåtgärder båda är begränsade.

Under de närmaste 15-20 åren kommer antalet pensionärer att öka då de stora kullarna födda under 40-talet blir ålderspensionärer. Att ha en hög andel pensionärer i befolkningen frestar på samhällsekonomin. Med målsättning att öka andelen äldre i arbetslivet har man från årskiftet 2000/2001 infört rätten att kvarstå i arbetet fram till 67 år, för den som så önskar.

Många arbetsgivares syn på den äldre arbetskraften bottnar i föreställningar om att äldre har en hög sjukfrånvaro, bristande flexibilitet, är ovilliga till nya arbetsuppgifter och har svårt att lära in nya arbetsmoment etc. Oremark (1990), Arbetarskyddsnämnden (1999), Pensionsforum (2000). För äldre arbetssökande kan därför åldern utgöra ett hinder vid ansökan om ett nytt arbete Johansson, (1997). Äldre arbetstagare är emellertid ofta positiva till sitt yrkesarbete och har god förmåga till komplicerade bedömningar och beslut (Marklund och Toomingas 2000). Och, enligt Oremark (1990), återfinns egenskaper hos äldre arbetstagare som livserfarenhet, kunnsighet, lojalitet och korttidssjukfrånvaro, vilket borde tillmätas större betydelse i dagens yrkesliv.

Forskning om de äldres situation i arbetslivet har en lång internationell tradition (Salhouse 1994, Aronsson och Kilbom 1996, Warr 1998, Griffiths 1999, Ilmarinen 1999, Shephard 1999 och Winn 1999). Det är väl dokumenterat att med åren ökar förekomsten av olika typer av besvär, t.ex. från muskler och leder, emellertid är det svårt att hävda att intensiteten av besvären ökar med åldern. Förekomst av allvarliga sjukdomstillstånd i t.ex. hjärta, kärl och lungor ökar med åldern medan allvarlig psykisk sjukdom förekommer i alla åldrar RFV (2000). Den fysiska aktiviteten börjar avta redan i 20-årsåldern, vilket kan vara kritiskt för äldre i fysiskt krävande yrken. Det är värt att notera att många äldre återfinns i tunga och monotona yrken, exempelvis inom vården och inom olika typer av industrier. Arbetsmiljörelaterad ohälsa utgör ofta ett hinder för dessa att fortsätta arbeta fram till pensionsåldern Kilbom (1999).

Motivationen att stanna kvar i arbetslivet fram till pensionsåldern varierar från individ till individ men hälsan och arbetsmiljön är sannolikt avgörande för beslutet. Rätt utbildning är också viktig för hur väl man kan passa in i dagens arbetsliv särskilt om man blivit arbetslös eller önskar byta anställning. Förhoppningsvis kommer de äldres anställningsbarhet att öka i framtiden i takt med att medelålders och äldre blir allt mer välutbildade och allt fler har

atorvana. Att lämna plats för yngre arbetstagare är ett argument som förekommit, särskilt i tider med neddragningar och hög arbetslöshet, och som inneburit att man mer eller mindre mot sin vilja accepterat att teckna avtalspension, Isaksson och Johansson (1997).

I en nyligen presenterad rapport från Riksförsäkringsverket framkom att drygt 40 procent av de tillfrågade ej planerade att arbeta till 65 år RFV (2000). Det bör noteras att detta gällde såväl äldre i 60-65-årsåldern som yngre i 35-40-årsåldern. Vi lever allt längre, med allt fler friska år i livet men kommer vid allt tidigare ålder bort från yrkeslivet. Det behövs mer kunskap kring vilka förhållanden i och utanför dagens arbetsliv som utgör hinder/respektive underlättar för personer att stanna kvar i arbetslivet fram till normal pensioneringsålder.

Arbetslivsinstitutet tog hösten 2000 initiativet till en undersökning kring vilka villkor som människor kan och vill yrkesarbeta i ljuset av nuvarande erfarenheter från arbetslivet, individ och familjeförhållanden samt hälsa. Föreliggande rapport beskriver studiedesign och genomförande samt resultaten i deskriptiv form. Därutöver har möjligheter och hinder att arbeta fram till normal pensioneringsålder belysts i relation till några valda frågor om arbetsförhållanden och hälsa.

Material och metod

Studiegrupp och genomförande

I studien ingick slumpmässigt valda män och kvinnor, som den 1 oktober 2000 var i åldrarna 25 – 75 år och mantalsskrivna i Sverige. Urval från Statistiska Centralbyråns (SCB) register över rikets totalbefolkning (RTB) gjordes i 20 strata, definierade efter kön, ålder (fem klasser) samt boendeort (två klasser). Åldersklasserna var 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år, 55-64 år och 65-75 år. Boendeort delades in i tätort respektive glesbygd. Som boende i tätort räknas person som är mantalsskriven på en fastighet i en ort med sammanhängande bebyggelse med högst 200 meter mellan husen och minst 200 innevånare, övriga räknas som boende i glesbygd. Inom varje stratum gjordes ett slumpmässigt urval av 340 individer, d.v.s. totalt 6 800 individer. Antalet individer som valdes per strata grundade sig på uppskattad deltagarfrekvens på 60 procent och önskemål om ca 200 personer per strata.

Urvalet gjordes av SCB liksom datainsamlingen vilken genomfördes med hjälp av en postenkät och pågick under perioden 20 oktober 2000 – 23 februari 2001. Vid två tillfällen skickades en påminnelse ut till de som inte besvarat enkäten. Vid den andra påminnelsen bifogades enkäten på nytt. Inga personidentifierbara uppgifter fanns med i det material som efter datainsamlingen lämnades till forskarna från SCB.

Under insamlingsfasen framkom att 163 personer som ej uppfyllt ålderskriteriet kommit med i urvalet. Dessa exkluderades från studiepopulationen, som därmed reducerades till 6 637 personer (3 306 män och 3 331 kvinnor). Enkäten besvarades av 3 493 (53 procent) personer, 1 631 (49 procent) av männen och 1 862 (56 procent) av kvinnorna.

I tabell 1 presenteras svarande och ej svarande fördelat på strata. Kvinnor svarade i större utsträckning än männen, äldre (45 år och däröver) i större utsträckning än yngre (under 45 år) och boende i glesbygd i större utsträckning än boende i tätort. Andelen personer utan arbetsinkomst (taxeringsåret 1999) var lägre bland de som besvarade enkäten jämfört med de som ej svarade. Denna skillnad var mer framträdande hos kvinnorna (svarande 25 procent, ej svarande 38 procent) jämfört med männen (svarande 24 procent, ej svarande 28 procent).

Storleken på den taxerade arbetsinkomsten för år 1999 skilde endast marginellt mellan svarande och ej svarande hos männen (svarande 216 798 kr, ej svarande 213 594 kr), men något mer hos kvinnorna (svarande 160 066 kr, ej svarande 143 574 kr). Svarefrekvensen skilde även i relation till civilstånd och födelseland. Avseende civilstånd så besvarades enkäten i högst utsträckning av gifta (58 procent) och lägst av ogifta (46 procent) medan skilda och änklingar/änkor låg däremellan. Avseende födelseland så besvarades enkäten av 54 procent av de svenskfödda och av 44 procent (305 personer) av de utlandsfödda.

Tabell 1. Antal och andel svarande, samt andel utan arbetsinkomst och taxerad årsinkomst¹ i kronor för 1999 bland svarande och ej svarande. Uppgifterna redovisas uppdelat på de 20 strata som låg till grund för SCB's urval av personer från Sveriges befolkning.

Strata	Svarande antal	Andel av urvalet, svarande %	Andel utan arbetsinkomst, svarande %	Andel utan arbetsinkomst, EJ svarande %	Taxerad arbetsinkomst, svarande kr	Taxerad arbetsinkomst, EJ svarande kr
Kvinnor tätort²						
65-75 år	176	55	86	89	46 526	53 485
55-64 år	194	57	18	39	173 121	154 450
45-54 år	198	58	8	21	187 179	161 112
35-44 år	203	59	8	24	175 855	162 574
25-34 år	142	45	11	24	146 297	136 027
totalt	913	55	26	39	168 178	149 090
Kvinnor glesbygd						
65-75 år	169	52	80	88	39 588	50 771
55-64 år	202	60	19	47	166 759	132 300
45-54 år	196	58	12	16	168 474	166 210
35-44 år	200	58	9	14	156 749	140 797
25-34 år	182	56	7	16	139 561	124 505
totalt	949	57	24	37	152 404	138 118
Män tätort						
65-75 år	173	55	71	80	97 549	53 730
55-64 år	195	58	23	32	234 678	223 426
45-54 år	180	53	12	19	280 237	274 138
35-44 år	131	39	7	15	257 452	270 165
25-34 år	128	41	5	18	198 459	204 165
totalt	807	49	25	30	232 380	235 644
Män glesbygd						
65-75 år	165	53	70	82	53 314	69 094
55-64 år	200	58	21	27	193 136	158 803
45-54 år	160	47	5	12	237 260	214 030
35-44 år	163	47	7	14	219 599	223 795
25-34 år	136	42	6	9	207 127	184 148
totalt	824	50	22	27	202 021	192 618

¹ Medelvärde av arbetsinkomst för de som hade arbetsinkomst under år 1999, källa SCB: registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS-databasen).

² Som boende i tätort räknas person som är mantalsskriven på en fastighet i en ort med sammanhängande bebyggelse med högst 200 meter mellan husen och minst 200 innevånare, övriga räknas som boende i glesbygd.

Enkät

Postenkäten innehöll totalt ca 300 delfrågor, se bilaga 1.

Många av frågorna berör olika förhållanden i arbetslivet och de svarande uppmanades att relatera till nuvarande yrkesarbete eller till senaste arbete om de inte var yrkesverksamma när enkäten besvarades.

Sysselsättning, bakgrundsfaktorer, arbetsförhållanden och arbetstider

Dessa frågor avsåg att få kännedom om personernas sysselsättning (tex yrkesarbetande, ålderspensionerad, studerande), utbildningsnivå, familjesituation, anställningsform, facklig tillhörighet och arbetsplatsens storlek. Dessutom efterfrågades ålders- och könsfördelning på arbetsplatsen, personens egna arbetstider samt förekomst och orsaker till eventuell övertid. Yrkesbenämning och huvudsakliga arbetsuppgifter insamlades via enkäten och utgjorde grund för kodning enligt ”Standard för svensk yrkesklassificering” (SSYK) (Arbetsmarknadsstyrelsen, 1997) på fyrsiffernivå. Kodningen genomfördes av SCB och påfördes enkätmaterial i efterhand.

Arbetsmiljö – fysisk och psykosocial

Frågorna om den fysiska arbetsmiljön gällde förekomst av några kända typer av riskfaktorer exempelvis buller, lösningsmedel, tunga lyft och dålig belysning. Upplevd kroppslig ansträngningsgrad i arbetet efterfrågades separat med Borgs RPE-skala (Borg, 1970).

För att beskriva psykosociala förhållanden i arbetet ställdes frågor om krav, stimulans och påverkansmöjligheter med utgångspunkt från Karasek och Theorells utvidgade modell (Karasek, 1990) samt frågor om socialt stöd, feed-back, allmän trivsel, förhållande till organisationen och tydlighet. Ett särskilt avsnitt i enkäten handlar om förändringar på arbetsplatsen under de sista 12 månaderna, vad som har hänt och konsekvenser av detta. Önskemål om att byta anställning eller yrke efterfrågades samt i vilken utsträckning som man trodde det var möjligt att realisera sina önskningar. Slutligen ställdes frågor om hur man skulle vilja arbeta om man ur alla aspekter kunde välja fritt, exempelvis angående arbetsinnehåll, anställningsform och arbetstider.

Framtida yrkesarbete, pensionering, förhållandet mellan yrkesliv och privatliv

Frågorna här avsåg att belysa den svarandes syn på det egna framtida arbetslivsdeltagandet i relation till den egna hälsan, familjens behov, den privatekonomiska situationen, fritidsaktiviteter och omgivningens åsikter om äldre arbetstagare. Dessutom ställdes frågor om den svarandes syn på varför äldre lämnar arbetslivet i förtid i relation till ovanstående faktorer. Attitydfrågor i detta sammanhang har hittills sällan använts varför frågorna ovan till största delen är nykonstruerade för denna studie.

Balansen mellan arbetsliv och privatliv belystes i en fråga om hur det är nu och en fråga om hur man skulle vilja fördela sin tid.

Hälsa, sömn och återhämtning

Här ställdes frågor om den svarandes bedömning av det egna fysiska och mentala hälsoläget i stort, förekomst av symptom och medicinering. Tio frågor ställdes om hälsa och arbetsförmåga i relation till krav i nuvarande yrkesarbete. Dessa frågor bildar det så kallade

arbetsförmågeindexet (Work Ability Index). Indexet har utarbetats i Finland (Tuomi, 1993) och har inför denna studie översatts till svenska.

Frågor ställdes även om sömn (mängd och förekomst av sömnstörningar) samt om vila/avkoppling mellan arbetspassen utöver sömnen.

Statistisk bearbetning

Enkätmaterialen har redovisats deskriptivt som andelar (%) av alla svarande, uppdelat på kön och åldersgrupp (25-44 år, 45-64 år och 65-75 år). För kontinuerliga variabler har medelvärde (M), standardavvikelse (SD) och median (Md) beräknats.

Urvalet till studien skedde i 20 strata baserat på kön, ålder och boendeort. Det innebär att sammansättningen av de svarande med avseende särskilt på ålder och boendeort skiljer sig från den svenska befolkningen. Korrigering för skevheter i resultaten i relation till totalbefolkningen beroende på det stratifierade urvalet och på att vissa ej besvarade enkäten (bortfallet), genomfördes med viktning. Viktningen utgick från strata varvid varje person som besvarat enkäten tilldelades en vikt i relation till antalet personer i hela befolkningen ($\text{vikt}_{\text{strata}} = \frac{\text{antal personer i befolkningen}_{\text{strata}}}{\text{antal svarande}_{\text{strata}}}$). Med hjälp av vikterna beräknades ett uppskattat "befolkningsresultat" avseende vissa variabler.

Flera frågor hade många delfrågor, exempelvis frågan om olika typer av sömnbesvär. För varje sådan fråga genomfördes faktoranalys inkluderande samtliga delfrågor. Faktoranalysen var deskriptiv och avsåg att undersöka förekomsten av svarsmönster. Faktoranalysen genomfördes separat för män och kvinnor genom principalfaktoranalys med varimaxrotation. Faktorlösning med så få "meningsfulla" faktorer som möjligt eftersträvades.

För analys av samvariation mellan olika faktorer användes CHI^2 och rank korrelation. Gränsen för statistisk säkerställd samvariation sattes vid p-värde 0,01.

Resultat

Representativitet

Studien belyser faktorer av betydelse för människors önskemål och möjligheter att yrkesarbeta fram till normal pensioneringsålder och även därefter. För att få en så komplett bild av olika faktorer av betydelse blev enkäten tämligen omfattande. Svarefrekvensen blev låg (53 procent) med lägst svarsandel bland yngre män från tätort och högst bland äldre kvinnor i glesbygd. I tidigare populationsbaserade enkätundersökningar har det varit möjligt att nå svarefrekvenser över 75 procent men under senare år har svarsbenägenheten gått ner. En orsak till detta kan vara att det blivit vanligare med enkätundersökningar och många har tröttnat på att gång på gång besvara likartade frågor. En annan orsak kan vara att många av frågorna i den nu aktuella enkäten berör förhållanden i yrkeslivet vilka kan ha upplevts som ointressanta eller svåra att besvara för den som inte varit yrkesverksam på många år. Detta var en uppenbar risk samtidigt som det var angeläget att få information även från personer över normal pensioneringsålder om exempelvis de kunde tänka sig någon form av yrkesarbete i framtiden. I den yngsta åldersgruppen kan man även tänka sig att en del personer inte har kommit ut i arbetslivet ännu och därför inte var tillräckligt motiverade att besvara enkäten.

Tillförlitligheten i resultaten påverkas förutom av objektsbortfallets storlek (andel som ej besvarat enkäten) även av brister i urvalet till studien (stratifieringen), täckningsfel (fel i SCB's register över totalbefolkningen) och brister i formulering av frågor och svarsalternativ i enkäten. När bortfall beskrivs så är det vanligtvis objektsbortfall som avses. I denna studie bedöms risken för minskad tillförlitlighet genom brister i urvalsförfarandet och täckningsfel som små i jämförelse med inverkan av objektsbortfallet.

Objektbortfall ger problem vid tolkningen av studieresultat om det visar sig att de som svarat, i väsentliga avseenden, "skiljer" sig från de som ej svarat. Underlag för bedömning av objektbortfallets betydelse erhöles från SCB via en omfattande bortfallsanalys som redovisades till projektledningen på stratumnivå. Utöver kön, ålder och bostadsort (tätort, landsbygd) så beaktades även civilstånd, födelseland och förekomst av taxerad arbetsinkomst. Hälsa är ett centralt begrepp i relation till både arbetsliv och privatliv liksom för synen på den egna arbetsförmågan och framtiden. För att få en indikation om skillnader i hälsoläge mellan svarande och ej svarande användes uppgifter om taxerad arbetsinkomst då man kan anta att de som har arbetsinkomst, åtminstone på gruppnivå, är friskare än de som inte har någon inkomst. Resultat från denna jämförelse visar större andel utan arbetsinkomst bland de som ej besvarat enkäten, speciellt bland kvinnorna. För de som hade arbetsinkomst ses dessutom tendens till högre årsinkomst bland de som svarat jämfört med ej svarande med undantag för yngre män där ej svarande hade högre årsinkomst än svarande. Sammantaget kan man anta att det kan finnas en hälsoselektion i undersökningen på så vis att de som svarat kan vara "friskare" än de som ej svarat. Detta behöver dock inte ha någon dramatisk betydelse eftersom studien främst avser att finna faktorer som samvarierar med tro på och motivation för det egna arbetslivsdeltagandet i framtiden. Vår bedömning är att eventuell hälsoselektion i studien förmodligen inte rubbar mönstret av samvariation mellan olika faktorer men att styrkan i samvariation kan komma att framstå som svagare än vad den faktiskt är.

Bristande tillförlitlighet i resultaten genom urvalsproceduren (stratifieringen) och i viss mån även objektsbortfallet kan bedömas genom viktning av resultaten från de svarande i relation till den faktiska sammansättningen av Sveriges befolkning i åldrarna 25-75 år för den dag då urvalet till studien genomfördes. Skillnaden mellan oviktade och viktade analyser skiljer ej nämnvärt varför stratifieringen ej antas ha påverkat generaliserbarheten av de resultat som presenteras i rapporten.

Brister i frågeformuleringen och svarsalternativ kan innebära att man gissar eller lämnar frågan obesvarad (partiellt bortfall). Vissa delar av enkäten skulle besvaras av alla, i vissa frågor ombads de svarande att relatera till senaste anställning även om de för närvarande ej var yrkesverksamma och vissa frågor ställdes bara till de som för närvarande var yrkesverksamma. Detta har förmodligen inneburit besvär för vissa personer samtidigt som det är omöjligt att vid databearbetningen bedöma om frågorna har besvarats på det sätt som avsågs. Flertalet av enkätfrågorna har granskats och använts i många tidigare studier medan några frågor var nykonstruerade för just denna undersökning, exempelvis frågor om det egna arbetslivsdeltagandet i framtiden. Det partiella bortfallet för de nya frågorna var i samma storleksordning som för de "etablerade" frågorna talande för att de fungerade lika bra som dem. Genomgående sågs större partiellt bortfall i den äldsta åldersgruppen (65-75 år) vilket kan sammanhänga med att man hade svårt att minnas hur det var då man senast yrkesarbetade. Men även för frågor som skulle besvaras av alla, exempelvis frågor om hälsa, sågs ett större partiellt bortfall i denna åldersgrupp. Orsaken till detta är inte uppenbar men kanske frågor om hälsa upplevs som känsligare för de äldsta och att man därför väljer att hoppa över dem.

Genom att primära urvalet till undersökningen var väl tilltaget är antalet svarande, trots låg svarsfrekvens, tämligen stort vilket möjliggör fördjupade analyser av enkätmaterial. Stratifieringen av urvalet har säkerställt deltagande över hela åldersintervallet (25-75 år) och deltagande av personer från både tätorter och mindre orter. Sammantaget anser vi att resultaten i denna rapport kan betraktas som representativa för befolkningen i detta åldersintervall trots de brister som påtalats ovan.

Bakgrundsfaktorer

Den aktuella situationen vid tidpunkten för datainsamlingen visade att ca 70 procent av kvinnorna i åldersgrupperna 25-44 år och 45-64 år var yrkesverksamma antingen genom en heltidsanställning (>35 tim/v), en deltidsanställning (15-35 tim/v) eller som egen företagare. Bland de yngre männen (25-44 år) var motsvarande andel närmare 90 procent och bland medelålders män (45-64 år) 76 procent (tabell 2). Som framgår av tabellen är det påtagliga skillnader mellan kvinnors och mäns anställningar. Bland kvinnorna i den yngre åldersgruppen (25-44 år) uppgav 27 procent att de arbetade deltid och i åldersgruppen 45-64 år 21 procent. När det gäller heltidsarbete var andelarna högre, omkring 40 %. Förutom en hög andel heltidsanställda män, speciellt i den yngsta åldersgruppen 25-44 år (70 procent) var andelen egna företagare relativt hög i samtliga tre åldersgrupper. Korrigeringen för totalbefolkningen (det viktade värdet) visade på vissa skillnader, vilket talar för att studiepopulationen avviker något från totalbefolkningen med avseende på typ av anställning. Kvinnor i samtliga tre åldersgrupper hade genomgående en högre andel personer med förtidspension/sjukbidrag och med långtidssjukskrivning än männen. De högsta andelarna noterades för kvinnorna i åldersgruppen 45-64 år (15 respektive 7 procent). Andelen personer som tecknat avtalspension var något högre bland männen än bland kvinnorna 5-11 procent respektive 3-6 procent.

Tabell 2. (fr 1) Uppgifter om den aktuella situationen vid tidpunkten för datainsamlingen, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i respektive åldersgrupp. Vissa personer har angivit flera svarsalternativ. Inom parentes anges ett uppskattat befolkningsresultat.

Alternativa situationer	<u>KVINNOR</u>			<u>MÄN</u>		
	25-44 år n=727	45-64 år n=790	65-75år n=345	25-44 år n=558	45-64 år n=735	65-75år n=338
Anställd, arbetar >35 tim/vecka	39 (45)	42 (44)	1 (1)	70 (70)	52 (58)	3 (3)
Anställd, arbetar < 15 tim/vecka	1 (1)	2 (2)	1 (1)	1 (1)	0 (0)	1 (2)
Egen företagare	4 (2)	8 (6)	2 (1)	15 (12)	19 (14)	8 (6)
AMS-utbildning/ ALU-utbildning	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	0/0

forts. nästa sida

Forts. tabell 2.

Alternativa situationer	25-44 år n=727	<u>KVINNOR</u>		25-44 år n=558	<u>MÄN</u>	
		45-64 år n=790	65-75år n=345		45-64 år n=735	65-75år n=338
Ålderspension	0 (0)	2 (2)	85 (85)	0 (0)	1 (1)	88 (87)
Förtidspension/ sjukbidrag	3 (3)	15 (14)	9 (7)	1 (1)	12 (11)	4 (4)
Avtalspension	0 (0)	3 (4)	6 (8)	0 (0)	5 (4)	11 (12)
Sjukskriven > 3 mån tillbaka	3 (2)	7 (6)	1 (1)	1 (1)	2 (2)	1 (0)
Föräldraledig	10 (9)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)
Studerande	10 (11)	2 (2)	0 (0)	5 (6)	0 (0)	0 (0)
Arbetslös	4 (3)	4 (4)	0 (0)	3 (4)	7 (5)	0 (0)
Hemmafru/ hemmaman	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Annat	2 (2)	3 (4)	1 (1)	0 (0)	1 (1)	1 (1)
Ej besvarat frågan	2 (2)	3 (2)	9 (10)	2 (2)	3 (3)	4 (5)

Utbildningsnivån visade på skillnader såväl mellan åldersgrupperna som mellan könen, yngre personer hade genomgående en högre utbildning än äldre och kvinnor en högre utbildning än män. Skillnaderna förblev oförändrade vid korrigeringen för totalbefolkningen, se tabell 3. Av de yngre (25-44 år) hade kvinnorna 38 procent universitet och högskoleutbildning och männen 24 procent. I mellangruppen (45-64 år) var motsvarande andelar 27 respektive 18 procent och i den äldsta gruppen (65-75 år) 8 respektive 12 procent. Personer med 2-årig fackskola/ gymnasium var vanligast bland de yngre (25-44 år) vilket i sig

Tabell 3. (fr 2) Yrkesutbildning andel (procent) angivet av kvinnor och män i de tre åldersgrupperna. Inom parentes anges ett uppskattat befolkningsresultat.

Utbildning	25-44 år n=714	<u>KVINNOR</u>		25-44 år n=549	<u>MÄN</u>	
		45-64 år n=761	65-75år n=301		45-64 år n=712	65-75år n=310
Folk- grundskola	7 (6)	28 (27)	61 (56)	12 (10)	33 (29)	52 (49)
Yrkeskola	1 (1)	9 (8)	5 (8)	10 (9)	17 (17)	11 (11)
Realskola	0 (0)	9 (9)	14 (15)	0 (0)	7 (7)	7 (7)
2-årig fackskola/ gymnasium	29 (22)	9 (10)	2 (1)	26 (23)	8 (8)	6 (8)
3-4-årigt gymnasium	18 (19)	9 (10)	3 (4)	22 (24)	11 (12)	6 (8)
Universitet/högskola	38 (44)	27 (28)	8 (9)	24 (30)	18 (21)	12 (14)
Annan utbildning	7 (8)	9 (8)	7 (7)	5 (5)	5 (6)	6 (5)

kan bero på att denna utbildningsform infördes under 1960-talet. I åldersgrupperna 44-65 år och 65-75 år var folk- grundskola den vanligaste utbildningen för såväl kvinnor som män.

Den vanligaste hushållstypen bland både kvinnor och män i den yngre åldersgruppen (25-44 år) var sammanboende med annan vuxen och med barn, 66 respektive 53 procent, vilket också visade på god överensstämmelse med uppgiften om hemmavarande barn under 16 år. I samma åldersgrupp bodde 8 procent av kvinnorna och 5 procent av männen ensam vuxen med barn. För kvinnor och män i de två äldre åldersgrupperna (45-64 år och 65-75 år) bodde 60 – 77 procent tillsammans med annan vuxen, tabell 4. Som framgår av tabellen avviker resultatet från de uppskattade befolkningsresultatet, vilket sannolikt kan förklaras av skillnaderna mellan glesbygd och tätort.

Tabell 4. (fr 54 och 55) Andel (procent) av kvinnor och män i respektive åldersgrupp fördelade på typ av hushåll samt andel (procent) med hemmavarande barn under 16 år. Inom parentes anges ett uppskattat befolkningsresultat.

Typ av hushåll	KVINNOR			MÄN		
	25-44 år n=714, 712	45-64 år n=769, 765	65-75 år n=317, 311	25-44 år n=545, 542	45-64 år n=717, 712	65-75 år n=316, 313
Bor ensam	9 (16)	14 (17)	30 (36)	21 (25)	15 (15)	19 (17)
Bor tillsammans med annan vuxen	17 (19)	60 (54)	66 (59)	21 (24)	57 (53)	77 (80)
Bor ensam tillsammans med barn	8 (8)	4 (5)	1 (1)	5 (6)	4 (4)	0 (0)
Bor med annan vuxen och med barn	66 (57)	22 (25)	3 (4)	53 (46)	25 (27)	3 (3)
Har hemmavarande barn under 16 år	70 (63)	14 (15)	1 (1)	59 (52)	18 (21)	0 (0)

Ett par frågor i enkäten rörde situationen på arbetsmarknaden för de medverkandes parter. Som framgår av tabell 5 återkommer samma mönster som vi kunde se i tabell 2 dvs. skillnaden mellan hel- och deltidssysselsättning bland kvinnor och män. Närmare 90 procent av de yngre kvinnorna (24-45 år) uppgav att deras partner var sysselsatt på heltid och motsvarande andel för männens partner i samma åldersgrupp var 45 procent. Bortsett från den äldsta åldersgruppen (65-75 år) och de yngre kvinnorna var andelen partner som inte yrkesarbetade relativt hög, 24-29 procent.

Den aktuella situationen för de partner som icke förvärvsarbetar beskrivs i tabell 6. Mellan 20 och 40 procent av kvinnorna i de två yngsta åldersgrupperna (25-44 år och 45-64 år) och männen (45-64 år) uppgav att deras partner var förtidspensionärer, (eftersom vi i enkäten ej

Tabell 5. (fr 61) Den aktuella situationen på arbetsmarknaden för de medverkandes partner, angivet som andel (procent) av deras kvinnor respektive män i tre åldersgrupper.

Arbetsituation	KVINNORS PARTNER			MÄNS PARTNER		
	25-44 år n=604	45-64 år n=644	65-75 år n=215	25-44 år n=412	45-64 år n=606	65-75 år n=262
Arbetar heltid	89	65	9	45	45	15
Arbetar deltid	4	7	2	29	31	12
Förvärvsarbetar inte	6	29	89	26	24	73

skiljt mellan avtalspensionär och förtidspensionär/sjukpension, är det troligt att båda alternativen kan vara redovisade). Den högsta andelen arbetslösa var män till yngre kvinnor (25-44 år) men även bland kvinnor till män i åldersgrupperna 25-44 år och 45-64 år kunde vi notera en relativ hög arbetslöshet.

Tabell 6. (fr 61 forts.) Den aktuella situationen för de medverkandes partner som *ej förvärvsarbetar*, angivet som andel (procent) av deras kvinnor respektive män i tre åldersgrupper.

Alternativa situationer för;	KVINNORNAS PARTNER			MÄNNENS PARTNER		
	25-44 år n=48	45-64 år n=200	65-75 år n=189	25-44 år n=112	45-64 år n=162	65-75 år n=195
Arbetslös	25	7	1	14	14	3
AMS-utbildning/ALU- anställning	4	3	0	4	5	0
Studerande	23	3	0	38	6	1
Ålderspensionär	8	50	94	2	12	70
Sköter hemmet	6	1	1	15	21	11
Förtidspensionär	19	38	5	4	42	15
Föräldraledig	15	0	0	23	1	1

Yrke, arbetsplats och arbetstid

Yrke

Yrkesuppgifter lämnades av samtliga medverkande i studien dvs både av yrkesarbetande och av icke yrkesarbetande, vilkas uppgifter avser det senaste yrket. Samtliga yrkesrelaterade frågor i enkäten avser dessa yrkesuppgifter. I tabell 7 presenteras andelen bland kvinnor och män i respektive yrkesområden. Kvinnor i samtliga tre åldersgrupper (25-44, 45-64 och 65-75 år) var främst representerade inom yrkesområdet service, omsorgs- och försäljningsarbete (ca 30 procent). För arbeten som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper samt arbete som kräver teoretisk specialistkompetens noterades en högre andel bland de yngre kvinnorna 22 respektive 18 procent, medan andelen var något lägre bland de äldre. I medan kontors- och kundservicearbete var vanligare bland de äldre. Även bland männen i samtliga åldersgrupper kunde fyra yrkesområden noteras att vara mer vanliga de än övriga. Den högsta andelen återfanns inom hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning omkring 25 procent i åldersgrupperna 25-44 och 45-64 år och något lägre bland de äldre männen. Arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper, arbete som kräver teoretisk specialistkompetens samt process- och maskinoperatörsarbete, transportörsarbete m.m. var relativt jämt representerat av samtliga åldersgrupper, mellan 13-16 procent. De viktade värdena visade endast på marginella skillnader.

Tabell 7. (fr 3) Andel (procent) yrkesarbetande och icke yrkesarbetande kvinnor och män i de tre åldersgrupperna klassificerade inom olika yrkesområden. Inom parantes anges ett uppskattat befolkningsresultat.

Yrkesområden ¹	KVINNOR			MÄN		
	25-44 år n=685	45-64 år n=725	65-75 år n=232	25-44 år n=515	45-64 år n=648	65-75 år n=258
Militärt arbete	0 (1)	0 (0)	0 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Ledningsarbete	3 (3)	4 (4)	4 (4)	6 (7)	10 (11)	11 (13)
Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	18 (20)	16 (17)	14 (15)	16 (21)	16 (17)	18 (20)
Arbeten som kräver kortare högskoleutbildning el motsvarande kunskaper	22 (22)	18 (19)	12 (12)	18 (19)	17 (20)	15 (14)
Kontors- och kundservicearbete	14 (14)	18 (19)	22 (26)	5 (6)	6 (6)	7 (8)
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	31 (29)	30 (28)	28 (26)	7 (9)	4 (5)	3 (3)
Arbete inom jordbruk, trädgårds-, skogsbruk och fiske	2 (2)	3 (2)	6 (2)	7 (3)	9 (4)	12 (6)
Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	2 (1)	2 (2)	3 (3)	25 (23)	23 (22)	18 (17)
Process- och maskinoperatörsarbete, transportörsarbete m.m.	4 (3)	3 (3)	3 (2)	13 (9)	13 (12)	16 (17)
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	4 (5)	6 (6)	8 (9)	2 (2)	2 (2)	0 (0)

1) Enligt AMS yrkesklassificering, AMSYK

Tillhörighet i facklig organisation och arbetsgivarorganisation redovisas i tabell 8. Den högsta andelen av både kvinnor och män i de tre åldersgrupperna återfinns i ett LO-förbund (33-36 procent av kvinnorna och 38-40 procent av männen). Andelen TCO-medlemmar är lägst bland kvinnor och män i den yngsta åldersgruppen (25-44 år) och högst bland kvinnor i mellangruppen (45-64 år), 24 procent, medan de övriga ligger på ca 20 procent. Det kan noteras att andelen kvinnor (25-44 år) som tillhör "annan organisation" är relativt hög i jämförelse med de övriga.

Tabell 8. (fr 9) Andel (procent) kvinnor och män i tre åldersgrupper med tillhörighet i olika fackliga organisationer eller arbetsmarknadsorganisationer. Inom parantes anges ett uppskattat befolkningsresultat.

Organisation	KVINNOR			MÄN		
	25-44 år n=637	45-64 år n=642	65-75 år n=218	25-44 år n=503	45-64 år n=637	65-75 år n=265
LO	33 (29)	36 (35)	36 (36)	40 (35)	38 (36)	39 (38)
TCO	16 (15)	24 (27)	19 (20)	11 (13)	21 (25)	20 (24)
SACO	9 (11)	8 (10)	7 (10)	7 (7)	7 (7)	11 (13)
Arbetsgivarorganisation	1 (1)	3 (3)	1 (2)	3 (3)	5 (4)	3 (2)
Annan organisation	27 (28)	13 (11)	13 (13)	16 (15)	12 (12)	5 (4)
Tillhör ingen organisation	14 (15)	16 (15)	23 (18)	24 (27)	18 (15)	22 (20)

Arbetsplats

De medverkandes verksamhetsområde (branschtillhörighet) återspeglade i princip deras yrken, se tabell 7. Femtionio procent av kvinnorna i den yngsta ålderskategorin arbetade inom vård och omsorg eller service och handel. För de två äldre yrkesgrupperna var motsvarande andelar drygt 50 procent. För männen noterades de största andelarna inom tillverkning, underhåll och service, 56 procent i åldersgruppen 24-44 år, och ca 45 procent i de två äldsta åldersgrupperna (tabell 8).

På frågan om arbetsplatsens huvudsakliga verksamhet (tabell 9) uppgav ca 35 procent av kvinnorna i åldersgrupperna 25-44 och 45-64 år att de var sysselsatta inom vård och omsorg. Bland männen noterades de högsta andelarna inom tillverkning, underhåll och service, 56 procent i den yngsta åldersgruppen (25-44 år) och ca 45 procent i de två äldsta åldersgrupperna. Mellan 20 och 25 procent av både kvinnor och män i samtliga åldersgrupper var verksamma inom service och handel och en något lägre andel inom skapa, utveckla och kunskapsförmedling.

Tabell 9. (fr 6) Sysselsatta inom olika verksamhetsområden, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i respektive åldersgrupp. Inom parentes anges ett uppskattat befolkningsresultat.

Verksamhetsområde	25-44 år n=700	<u>KVINNOR</u>			<u>MÄN</u>		
		45-64 år n=737	65-75 år n=248	25-44 år n=528	45-64 år n=678	65-75 år n=270	
Tillverkning, underhåll, reparationer	14 (13)	12 (11)	17 (14)	56 (50)	45 (41)	46 (43)	
Vård och omsorg	35 (34)	34 (34)	28 (26)	7 (6)	6 (7)	6 (6)	
Service och handel	24 (25)	21 (22)	25 (27)	20 (21)	24 (25)	23 (23)	
Administration	9 (9)	13 (14)	15 (20)	4 (6)	11 (13)	12 (13)	
Skapa, utveckla, kunskapsförmedling	18 (20)	20 (19)	15 (14)	14 (18)	14 (15)	13 (14)	

Personernas sektortillhörighet beskrivs i tabell 10. Som framgår av tabellen är närmare 40 procent av kvinnorna i åldersgruppen 45-64 år kommunalanställda och ca 30 procent av de yngre respektive äldre kvinnorna. Yngre kvinnor och män (25-44 år) var i stor utsträckning

Tabell 10. (fr 7) Sektortillhörighet, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i tre yrkesgrupper. Inom parentes anges ett uppskattat befolkningsresultat.

Arbetsgivare	25-44 år n=702	<u>KVINNOR</u>			<u>MÄN</u>		
		45-64 år n=759	65-75 år n=255	25-44 år n=539	45-64 år n=690	65-75 år n=287	
Statlig myndighet/verk	7 (9)	10 (12)	12 (12)	7 (7)	12 (12)	15 (15)	
Landstinget	9 (10)	11 (12)	13 (11)	3 (3)	4 (4)	4 (5)	
Kommunal	32 (28)	39 (33)	30 (33)	9 (8)	10 (10)	13 (13)	
Privat företag/organisation	42 (44)	25 (27)	25 (27)	61 (64)	49 (52)	44 (48)	
Egen företagare	7 (5)	11 (10)	14 (10)	16 (14)	21 (17)	20 (15)	
Annan	3 (3)	5 (6)	6 (6)	4 (4)	3 (4)	5 (4)	

anställda inom ett privat företag eller organisation (42 respektive 61 procent). Bland de äldre kvinnorna (åldersgrupperna 45-65 år och 65-75 år) var andelarna betydligt lägre, 25 procent, och för motsvarande åldersgrupper bland männen knappt 50 procent. Vi kunde notera att andelen egenföretagare var högre bland männen än bland kvinnorna samt att andelen statligt och landstingsanställda var relativt låg bland både kvinnor och män.

Arbetsplatsens storlek redovisas i tabell 11. Omkring 70 procent av kvinnor såväl som män uppgav att de arbetade på en mindre arbetsplats dvs. med mindre än 10 anställda.

Tabell 11. (fr 5) Arbetsplatsens storlek, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i två åldersgrupper.

Antal anställda	<u>KVINNOR</u>		<u>MÄN</u>	
	25-44 år n=702	45-64 år n=749	25-44 år n=537	45-64 år n=690
< 10 anställda	73	72	70	67
> 10 anställda	27	28	30	33

Åldersfördelningen på arbetsplatsen beskrivs i tabell 12. Som framgår av tabellen är den vanligaste åldersfördelningen på samtliga arbetsplatser mellan 35-50 år. Vidare, av kvinnorna i åldrarna 25-44 angav 3 procent att "de flesta är över 50 år" och i åldrarna 45-64 år 11 procent. Motsvarande andelar för männen var 4 respektive 13 procent. En jämn åldersfördelning på arbetsplatsen var något vanligare bland yngre kvinnor och män än bland de äldre 15 och 11 procent mot 11 och 10 procent.

Tabell 12. (fr 10) Åldersfördelning på arbetsplatsen, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i respektive åldersgrupp.

Åldersfördelning på arbetsplatsen	<u>KVINNOR</u>		<u>MÄN</u>	
	25-44 år n=697	45-64 år n=737	25-44 år n=531	45-64 år n=651
De flesta är under 35 år	12	5	22	9
De flesta är mellan 35-50 år	44	54	39	47
De flesta är över 50 år	3	11	4	13
De flesta är under 50 år	18	7	14	10
De flesta är över 35 år	8	12	7	11
De flesta är under 35 år och över 50 år	0	1	2	1
Det är en jämn åldersfördelning	15	11	13	9

Av tabell 13 framgår att drygt 60 procent av samtliga kvinnor arbetade på en arbetsplats där huvuddelen av de anställda utgörs av kvinnor. Ett motsatt förhållande kan ses för männen. Omkring 70 procent av männen arbetade på en arbetsplats med manlig dominans. Lika många kvinnor som män på arbetsplatsen uppgavs av närmare 20 procent av både kvinnor och män.

Tabell 13. (fr 11) Könsfördelning på arbetsplatsen, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i två åldersgrupper.

Könsfördelning	<u>KVINNOR</u>		<u>MÄN</u>	
	25-44 år n=699	45-64 år n=739	25-44 år n=530	45-64 år n=657
Nästan bara kvinnor	42	46	3	4
Fler kvinnor än män	21	23	7	11
Lika många kvinnor som män	18	18	16	17
Fler män än kvinnor	12	8	27	26
Nästan bara män	7	4	47	43

På frågan om anställningsform svarade omkring 80 procent av både kvinnor och män att de var fast eller tillsvidareanställda. De övriga anställningsformerna var allmänt lågt representerade (tabell 14).

Tabell 14. (fr 8) Anställningsform, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i respektive åldersgrupp. Flera alternativ kan ha angivits.

Anställningsform	<u>KVINNOR</u>		<u>MÄN</u>	
	25-44 år n=694	45-64 år n=730	25-44 år n=515	45-64 år n=636
Fast/tillsvidare	77	84	80	78
Projektanställning	2	2	4	2
Fast timanställd	4	5	4	5
Timanställd vikarie	6	2	2	1
Ingen anställning	3	3	4	7
Annan anställningsform	9	4	7	8

Arbetstid

När det gäller arbetstidens förläggning var dagtidsarbete det vanligaste bland både kvinnor och män (mellan 57 och 69 procent). Vidare uppgav ca 20 procent av kvinnorna att deras arbetstid var schemalagd. En något högre andel bland männen än bland kvinnorna uppgav annan oregelbunden arbetstid, drygt 16 procent mot drygt 10 (tabell 15).

Tabell 15. (fr 12) Arbetstidens förläggning, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i respektive åldersgrupp.

Arbetstidens förläggning	<u>KVINNOR</u>		<u>MÄN</u>	
	25-44 år n=692	45-64 år n=732	25-44 år n=525	45-64 år n=675
Dagtidsarbete	57	60	65	69
Tvåskiftsarbete	3	2	6	3
Treskiftsarbete	2	1	2	2
Schemalagt <u>utan</u> nattarbete	19	20	5	6

forts. nästa sida

forts. tabell 15.

Arbetstidens förläggning	<u>KVINNOR</u>		<u>MÄN</u>	
	25-44 år n=692	45-64 år n=732	25-44 år n=525	45-64 år n=675
Schemalagt <u>med</u> nattarbete	5	4	4	3
Ständigt nattarbete	4	3	2	0
Annan oregelbunden arbetstid	11	10	16	17

Av tabell 16 framgår att en hög andel bland kvinnorna såväl som bland männen trivdes med sina arbetstider, drygt 80 procent

Tabell 16. (fr 13) Trivsel med arbetstider, angivet som andel (procent) av yngre och medelålders kvinnor och män.

Trivsel med arbetstiderna	<u>KVINNOR</u>		<u>MÄN</u>	
	25-44 år n=705	45-64 år n=741	25-44 år n=538	45-64 år n=689
Trivs bra	81	85	83	85
Trivs varken bra eller dåligt	10	9	12	11
Trivs dåligt	9	6	6	5

De medverkande som uppgivit att de oftast eller alltid själva kan bestämma över sin arbetstid (tabell 17) ombads att ange hur detta var möjligt. De mest frekventa orsakerna, för både kvinnor och män, var att man kan komma eller gå en timme tidigare eller senare bara man utför arbetsuppgifterna eller att man har flexitid (tabell 18). Bland männen, speciellt i speciellt åldersgruppen 45-64, var andelen egenföretagare relativt hög, vilket också framkommit i tabellerna två och tio.

Övertidsarbete var vanligt förekommande bland både kvinnor och män. De högsta andelarna noterades bland männen med drygt 80 procent i åldersgruppen 25-44 år och närmare 75 procent i åldersgruppen 45-64 år. Motsvarande andelar bland kvinnorna i respektive åldersgrupp var 68 och 64 procent (tabell 19).

Tabell 17. (fr 16) Hur ofta man själv kan bestämma arbetstiden, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i två åldersgrupper.

	<u>KVINNOR</u>		<u>MÄN</u>	
	25-44 år n=703	45-64 år n=739	25-44 år n=536	45-64 år n=688
Oftast/alltid	36	35	47	47
Ibland	20	18	24	16
Sällan/aldrig	44	47	29	37

Tabell 18. (fr 17) Anställningsvillkor som gör det möjligt att *alltid eller oftast* kunna bestämma över sin arbetstid, angivet som andel (procent) av kvinnor och män

Det beror på att ...	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år n=299 %	45-64 år n=322 %	25-44 år n=302 %	45-64 år n=387 %
Kan komma en timme tidigare/senare, bara jobbet blir gjort	36	35	36	37
Kan arbeta när jag vill, bara jobbet blir gjort	10	7	13	15
Kan byta arbetstider med arbetskamrater	10	10	5	1
Är egen företagare och bestämmer själv	9	12	16	24
Har flextidsavtal	24	25	22	17
Annat	10	10	8	6

Tabell 19. (fr 18) Arbete utöver överenskommen arbetstid, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i två åldersgrupper.

Övertidsarbete	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år n=698	45-64 år n=717	25-44 år n=525	45-64 år n=665
Ja	68	64	82	74
Nej	32	36	18	26

Till de personer som uppgivit att de brukade arbeta övertid ställdes några följdfrågor som dels rörde orsaken till övertidsarbetet och dels eventuell övertidsersättning. Den vanligaste orsaken bland både kvinnor och män uppgavs vara "Att uppgifterna måste bli klara". Den högsta andelen sågs bland män i åldersgruppen 45-64 år (60 procent) medan de övriga låg på omkring 50 procent. "Arbetet är roligt och intressant" och/eller "blivit beordrad" uppgavs av 10-13 procent av samtliga kvinnor och män (tabell 20).

Tabell 20. (fr.19). Andel (procent) kvinnor och män som angivit orsaken till varför man arbetat övertid. Flera alternativ kan ha angivits.

Skäl till övertidsarbete	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år n=755	45-64 år n=681	25-44 år n=657	45-64 år n=687
Blivit beordrad	12	13	11	11
Uppgifterna måste bli klara	49	52	48	60
Arbetet är roligt och intressant	13	11	13	10
Ge utdelning – bli befördrad	3	2	4	1
Insats för verksamheten	8	6	12	8
Gardering för framtiden	1	1	2	1
Annat	13	14	10	9

Det var genomgående fler personer både kvinnor och män som uppgav att de fick ersättning för övertidstimmar (tabell 21). För kvinnorna i åldersgrupperna 25-44 och 45-65 år låg medelvärdet på 10 timmar och medianen på 8 timmar för antalet betalda övertidstimmar per månad. Motsvarande värden för männen låg på 16 och 10 timmar i åldersgruppen 25-44 år och på 15 och 10 timmar för den äldre åldersgruppen. På många arbetsplatser kompenseras övertidsarbete med ledighet, som i sig är en form av betalning. Eftersom frågan inte togs upp i enkäten är det möjligt att detta kan förekomma på de arbetsplatser som kan relateras till de personer som uppgivit att deras övertidsarbete är obetalt.

Tabell 21. (fr 18) Antal kvinnor och män (n) i två åldersgrupper, medelvärde (M), spridning (SD) och medianvärde (Md) för antalet betalda/obetalda övertidstimmar under en månad.

KVINNOR	n	25- 44 år			45- 64 år			
		M	SD	Md	n	M	SD	Md
Antal timmar betald övertid per månad	284	10	15	8	250	10	11	8
Antal timmar obetald övertid per månad	134	16	25	10	162	18	26	10
MÄN								
Antal timmar betald övertid per månad	280	16	22	10	258	15	17	10
Antal timmar obetald övertid per månad	139	24	23	16	178	29	35	20

Fysiska arbetsmiljöfaktorer

Ett par frågor i enkäten behandlade besvär av fysikalisk, kemisk samt ergonomisk art i arbetsmiljön med fem möjliga svarsalternativ; aldrig, sällan, ibland, för det mesta och alltid. I tabell 22 redovisas andelen personer som uppgav besvär för det mesta och alltid. Bortsett från buller, som upplevs besvärande av både kvinnor och män i samtliga ålderskategorier, var problem med kemiska och fysikaliska faktorer mindre förekommande än de ergonomiska problem som kan relateras till tunga lyft, besvärliga arbetsställningar och ensidiga arbetsrörelser. Som framgår av tabellen är andelarna påfallande höga både bland kvinnorna och männen i samtliga åldersgrupper i princip över 25 procent i respektive grupp. Tabellen visar också att ensamarbete upplevdes av 25-30 procent bland kvinnorna och av 35-43 procent bland männen.

På en skala från 6-20 vilket motsvarar mycket, mycket lätt till mycket, mycket ansträngande arbete ombads de medverkande att uppskatta hur kroppsligt ansträngande de upplever sitt arbete. För kvinnorna ökade upplevelsen av att ha ett mycket kroppsligt ansträngande arbete med åldern (26-31 procent), medan männen visade på ett motsatt förhållande (28-24 procent). Resultatet visade på en relativt god korrelation med de resultat som rörde ergonomiska besvär i ovanstående tabell.

Tabell 22. (fr 20) Besvär av olika arbetsmiljörelaterade besvär som förekommer minst flera gånger i veckan, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i tre åldersgrupper.

För det mesta/alltid besvär av;	<u>KVINNOR</u>			<u>MÄN</u>		
	25-44 år n=648-686	45-64 år n=648-686	65-75år n=129-171	25-44 år n=495-522	45-64 år n=569-639	65-75år n=176-231
Pappersdamm, rök eller ånga	8	8	10	14	13	11
Lösningsmedel, kemikalier	9	7	4	10	9	8
Brandfarliga explosiva ämnen	4	1	1	8	6	8
Stark värme eller kyla	9	8	8	16	13	13
Buller, störande ljud	26	27	19	35	29	36
Vibrationer, skakningar	5	5	5	18	17	21
Tunga lyft	31	28	27	33	24	23
Besvärliga arbetsställningar	32	27	23	28	22	20
Ensidiga arbetsrörelser	24	30	29	28	23	21
Otillräcklig ventilation	19	19	11	17	13	15
Otillräcklig belysning	7	11	3	13	9	12
Ensamarbete	30	28	25	35	43	38

Psykosociala arbetsmiljöfaktorer

Centrala begrepp inom forskning kring psykosocial arbetsmiljö är krav, kontroll och socialt stöd. Höga krav i kombination med låg grad av kontroll i arbetet har visat sig vara starkt förknippat med olika typer av ohälsa, i synnerhet om möjligheterna att få socialt stöd dessutom är bristfälliga. Om målsättningen är att uppnå ett hållbart arbetsliv för alla åldrar är det viktigt att det råder balans mellan de krav som ställs och den egna förmågan och dessutom balans mellan individens behov av stimulans och de möjligheter till utveckling och att lära nytt som finns i arbetet.

Psykiska krav, möjlighet att utvecklas och ha inflytande i arbetet mäts dels med hjälp av ett index bestående av 15 frågor och dels med hjälp av 3 enskilda frågor som handlar om i vilken utsträckning krav och stimulans motsvarar de egna önskemålen. Indexet innehåller både frågor i påståendeform från den svenska versionen av Karasek och Theorells instrument, Karasek och Theorells (1990) och andra liknande frågor som behandlar krav (6 frågor), stimulans (5 frågor) och påverkansmöjligheter (4 frågor). Varje fråga kunde besvaras med 5 alternativ; aldrig, sällan, ibland, för det mesta och alltid där det för de fyra senare var specificerat vad som mer konkret menades med alternativet.

Kvinnor upplever generellt högre krav och mindre stimulans och påverkansmöjligheter än män och det är i linje med vad som rapporteras i andra sammanhang (tabell 23) De äldre kvinnorna är den grupp som upplever sin arbetsmiljö som mest krävande men rapporterar å

Tabell 23. (fr 22) Krav, stimulans och påverkansmöjligheter, angivet som andel (procent) av yngre och medelålders kvinnor och män.

	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år	45-64 år	25-44 år	45-64 år
Höga krav	44	48	37	37
Hög grad av stimulans	28	24	46	47
Hög grad av kontroll	38	44	42	50
Balans mellan krav och färdighet och förmåga	67	76	70	80
Balans mellan möjligheter att lära nytt och utvecklas med egna behov och önskemål	44	55	52	62
Stor användning av yrkeserfarenheter och kunskaper i arbetet	65	77	68	80

andra sidan också en högre grad av kontroll än de yngre kvinnorna. Bortsett från den markanta könsskillnaden när det gäller upplevelsen av stimulans finns ingen skillnad mellan åldersgrupperna.

Det är tydligt att det i den äldre åldersgruppen, både när det gäller kvinnor och män, är vanligare att man tycker att det råder en större överensstämmelse mellan både kraven i relation till färdigheten och förmågan och möjligheterna att lära nytt och utvecklas i relation till önskemålen (tabell 23). Även om männen tycker att denna överensstämmelse är högre än vad kvinnorna gör är skillnaden mellan åldersgrupperna större än mellan könen. Det är svårt att säga om resultaten avspeglar en gradvis anpassning av förväntningarna efter de faktiska möjligheterna eller om man i kraft av sin ålder och erfarenhet har större möjlighet att påverka sin arbetsituation efter de egna önskemålen. Den äldre åldersgruppen tycker också att de får använda de yrkeserfarenheter och kunskaper de har i sitt arbete.

Enkäten innehöll också frågor om socialt klimat, stöd och i vilken utsträckning man fick återkoppling från kamrater, överordnade och andra tänkbara grupper. Dessutom fanns en fråga som rörde hur man på det hela taget trivs med sin arbetsituation. Socialt klimat mäts med hjälp av ett index som består av 7 påståenden med vardera fyra svarsalternativ från "Stämmer inte alls" till "Stämmer helt" och ett alternativ som kunde användas om frågan inte var relevant. Indelningen av de som upplevde stöd respektive de som inte gjorde det gjordes utifrån medianen för kvinnor och män separat. Frågorna om man får veta när arbetet går bra lika väl som när det går dåligt av olika kategorier hade också fyra svarsalternativ från så gott som aldrig till ofta och ett "ej aktuellt". För att räknas som att ha bra feedback har man svarat antingen "ibland" eller "ofta". Hög allmän trivsel mättes med fråga som var formulerad "Hur trivs du på det hela taget med din arbetsituation?" där svarsalternativen ganska eller mycket bra ses som hög allmän trivsel.

Det är generellt en högre andel som tycker att de får veta när arbetet både går bra och dåligt och en hög allmän trivsel än som upplever ett mer allmänt positivt socialt klimat på arbetsplatsen (tabell 24). De yngre, både kvinnor och män, upplever i högre utsträckning än de äldre att de får bra feedback från sina arbetskamrater. Det är färre som får veta hur arbetet går av sina överordnade, i synnerhet de äldre kvinnorna som i gengäld är den grupp som har mest utbyte med andra kategorier som kunder, patienter, klienter eller elever. Att kvinnor i allmänhet får mer feedback från övriga kategorier kan delvis förklaras med att de oftare

Tabell 24. (fr 26) Socialt stöd och feed-back på arbetet och allmän trivsel angivet som andel (procent) av yngre och medelålders kvinnor och män

	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år	45-64 år	25-44 år	45-64 år
Bra socialt klimat på arbetet	42	43	40	46
Bra feed-back från kamrater	75	69	76	68
Bra feed-back från överordnade	62	56	63	61
Bra feed-back av kunder, patienter, klienter, elever eller motsvarande	80	84	73	77
Hög allmän trivsel	75	77	74	77

arbetar i yrken där sådana kontakter förekommer. När det gäller allmän trivsel fanns inga skillnader vare sig mellan kvinnor och män eller olika åldersgrupper.

Tabell 25. (fr 32) Förhållande till organisation och tydlighet, angivet som andel (procent) av yngre och medelålders kvinnor och män.

	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år	45-64 år	25-44 år	45-64 år
Hög grad av rolltydlighet	41	49	41	49
Tillhörighet och lojalitet med arbetet och organisationen	38	46	31	38

Individens förhållande till den organisation hon eller han arbetar i är ett område som har visat sig mer och mer betydelsefullt under senare år. Ett index bestående av 5 påståenden behandlar lojalitet, stolthet över arbetet respektive organisationen och inställning till att vara kvar. Fem svarsalternativ där man i olika grad kunde instämma eller ta avstånd fanns tillgängliga och indelningen gjordes utifrån medianen. Sex frågor handlar också om tydlighet och förväntningar, både när det gäller mål för arbetet, ansvar, förekommande hinder och motstridiga krav. Även här fanns fem svarsalternativ och indelningen gjordes efter medianen. Det är påfallande att både kvinnor och män i den äldre åldersgruppen känner större säkerhet inför vilka arbetsuppgifter som ska göras och hur dessa utförs än vad de yngre gör vilket ligger i linje med resultaten om påverkansmöjligheter och balansen mellan krav och färdigheter (tabell 25). De äldre är också mer lojala i förhållande till den organisation de arbetar i och till sitt arbete och kvinnor i större utsträckning än män, i synnerhet gäller detta de äldre kvinnorna.

En fråga berörde om det skett några förändringar på arbetsplatsen under det senaste året, 7 olika alternativ var namngivna och kunde besvaras med antingen ja eller nej. Tabell 26 visar andelen kvinnor och män i de olika åldersgrupperna som angav att sådana förändringar ägt rum. Som tabellen visar är det en relativt stor andel som varit med om förändringar på arbetsplatsen under det senaste året. Det minst vanliga som inträffat för både kvinnor och män är byte av lokaler och relativt få anger också att de fått andra arbetsuppgifter, i synnerhet män. Det som rapporteras i störst utsträckning är att personal har flyttats om. Nedskärningar av personalen har drabbat den äldre åldersgruppen i större omfattning än de yngre, särskilt gäller det de äldre kvinnorna där så många som 43 procent anger att personalen minskat. De yngre rapporterar i större utsträckning än de äldre att det tillkommit mycket ny personal på arbetsplatsen och att det är i linje med att de också fått andra arbetskamrater. Mellan 29 och

Tabell 26. (fr 32) Inträffade förändringar under de senaste 12 månaderna, angivet som andel (procent) av yngre och medelålders kvinnor och män.

	<u>KVINNOR</u>		<u>MÄN</u>	
	25-44 år	45-64 år	25-44 år	45-64 år
Nedskärning av personal	34	43	25	38
Omflyttning av personal	54	49	46	50
Mycket ny personal	49	41	45	34
Byte av chef	37	37	29	36
Byte av arbetskamrater	57	52	44	41
Byte av lokaler	19	23	17	20
Andra arbetsuppgifter	30	27	26	22

37 procent har också det senaste året fått en ny chef och där är det en stor skillnad mellan de yngre och äldre männen, de äldre har i större utsträckning bytt chef än de yngre.

Det är också intressant att veta vilka effekter dessa förändringar haft och i en följdfråga kunde man antingen instämma helt, delvis eller inte alls i 8 påståenden om olika effekter, såväl positiva som negativa. Det mest slående är att över hälften uppfattar att förändringarna varit utvecklande och lärorika även om olika mönster framträder för kvinnor och män och för yngre och äldre (tabell 27). Generellt kan sägas att de äldre upplever att förändringarna påverkat dem mer negativt än de yngre och detta gäller särskilt de äldre kvinnorna. De yngre svarar i större utsträckning att förändringarna inneburit nya möjligheter och att arbetet blivit mer utvecklande och lärorikt, men också i viss mån att de fört med sig jobbiga konflikter. De äldre rapporterar att de blivit mer osäkra på om yrkeskompetensen räcker till för de nya kraven och de äldre kvinnorna har också i större utsträckning än de yngre kvinnorna fått mindre möjlighet att använda den kompetens de har. De äldre har i jämförelse med de yngre på grund av de förändringar som skett blivit mer osäkra på om de ska orka med arbetet. Detta gäller för både kvinnor som män men det är också stora skillnader mellan könen, kvinnorna svarar i större utsträckning att de är osäkra på att orka mer än vad männen gör. Av de äldre kvinnorna är det 56 procent som svarar att förändringarna ökat denna osäkerhet.

Tabell 27. (fr 34) Andel (procent) som instämmer i att eventuella förändringar påverkat dem, för kvinnor och män och olika åldersgrupper.

Instämmer helt i nedanstående påståenden	<u>KVINNOR</u>		<u>MÄN</u>	
	25-44 år	45-64 år	25-44 år	45-64 år
Utvecklande och lärorikt	64	56	66	63
Sämre utförda arbetsuppgifter	33	39	33	33
Mer osäker på om kompetensen räcker	22	28	20	26
Mindre möjlighet att använda yrkeskompetensen	24	32	28	28
Nya möjligheter	53	42	54	50
Mer osäker på att orka med	46	56	37	44
Det har blivit jobbiga konflikter	49	44	37	33
Mer osäker på att få vara kvar	22	25	17	25

Byte av anställning eller yrke

Om arbetsförmågan och arbetslusten ska hållas vid liv kan det ibland vara nödvändigt och bra att byta arbetsgivare eller till och med yrke. Två frågor handlade om man faktisk gjort det under den senaste femårsperioden. Frågorna kunde besvaras med ja eller nej. En betydligt högre andel i de yngre åldersgrupperna hade under de senaste fem åren bytt framförallt anställning men också yrke (tabell 28). Mycket få, drygt 10 procent, av de äldre hade bytt yrke att jämföra med drygt 30 procent bland de yngre. Över hälften av de yngre hade bytt arbetsgivare. Inga skillnader mellan kvinnor och män kan märkas när det gäller tidigare rörlighet på arbetsmarknaden.

Tabell 28. (fr 35-38) Byte av anställning, genomförd och önskad, angivet som andel (procent) av yngre och medelålders kvinnor och män.

	Kvinnor		Män	
	25-44 år	45-64 år	25-44 år	45-64 år
Har bytt anställning de senaste fem åren	53	25	51	22
Har bytt yrke de senaste fem åren	33	14	31	12
Vill byta anställning	39	22	35	20
Vill byta yrke	38	21	34	17

Ett flertal frågor i enkäten behandlade önskemål om hur man skulle vilja ha det i arbetslivet. Till att börja med frågade vi om man skulle vilja byta anställning respektive yrke där man antingen kunde svara ja eller nej. Betydligt fler i den yngre åldersgruppen skulle vilja byta anställning eller yrke. Bland de som är mellan 45 och 64 år är det ca 20 procent som anger en önskad förändring medan det bland kvinnor mellan 25 och 44 år är nästan 40 procent som både vill byta anställning och yrke. Att andelen är så lika för de bägge alternativen tyder på att det i första hand är yrkesvalet som ifrågasätts. Att yngre är rörligare, både när det gäller faktiskt inträffade byten och önskemål om förändringar kan tyckas naturligt men å andra sidan kan det vara så att fler av de äldre i påfrestande arbetsmiljöer skulle behöva byta arbete för att orka med. Detta eventuella behov avspeglar sig inte riktigt i resultaten även om ca 20 procent är en nog så betydande andel.

Till de som svarat att de antingen ville byta yrke ställdes ett antal följdfrågor om vad de trodde om sina förutsättningar för att kunna byta och om de på något sätt aktivt gått in för att byta. Även dessa frågor kunde besvaras med ja eller nej. Följande tabell visar hur de som angett att de skulle vilja byta anställning eller yrke svarat på frågorna (tabell 29). En relativt hög andel av männen i bägge åldersgrupperna och de yngre kvinnorna vet vilket yrke de skulle vilja ha medan en betydligt lägre andel faktisk har den utbildning som behövs för det. På frågan om man på något sätt aktivt går in för att nå det önskade yrket, exempelvis genom utbildning, är det den yngre åldersgruppen, i synnerhet kvinnorna som gör det. De yngre är också betydligt mer trosvissa om att de inom de närmaste åren kommer att arbeta inom det önskade yrket. Dubbelt så många yngre än äldre är positivt inställda till att få det arbete de vill ha. De yngre kvinnorna är den grupp som i minst utsträckning vill arbeta kvar på samma arbetsplats, männen är generellt mer positiva till det. De yngre kvinnorna utmärker sig också genom att i högst grad föredra en tidsbegränsad anställning i det önskade yrket framför en fast anställning inom ett yrke som är mer intressant. De äldre männen är de som i minst utsträckning kan tänka sig att prioritera idealyrket framför tryggheten.

Tabell 29. (forts. fr 38) Önskemål bland de som vill byta yrke, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i två åldersgrupper.

Alternativa önskemål	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år n=235	45-64 år n=192	25-44 år n=337	45-64 år n=215
Vet vilket som är det önskade yrket	59	42	59	62
Har den utbildning som behövs	24	29	39	46
Går aktivt in (tex utb. för att nå det önskade yrket	42	27	34	22
Tror sig om att inom de närmaste åren arbeta inom det önskade yrket	54	27	51	25
Vill ha samma arbetsplats	19	29	34	32
Föredrar en tidsbegränsad anställning i det önskade yrket framför en fast anställning inom ett yrke som är mindre intressant	55	41	42	34

Samtliga fick också besvara frågor om man trodde att man inom det kommande året skulle försöka byta arbetsgivare och vilka möjligheter man trodde sig ha att få ett annat arbete med i stort sett samma arbetsvillkor och lönenivå utan att behöva flytta. Båda dessa frågor berör något som brukar kallas ”inlåsnings”, att man blir kvar i ett yrke eller på en arbetsplats som man inte riktigt trivs med för att möjligheterna att få ett annat arbete är små eller obefintliga. I andra undersökningar Aronsson och Göransson (1997) har detta visat sig hänga samman med en ökad risk för ohälsa. Även när det gäller dessa frågor är det den yngre åldersgruppen som både är mer inställd på att byta arbete och också mer optimistiska om möjligheterna att på samma ort kunna få ett liknande arbete än de äldre (tabell 30). Att 25 procent av de äldre kvinnorna och 22 procent av de äldre männen anser att de troligen kommer att försöka byta arbetsgivare under det närmaste året är emellertid relativt höga andelar. Att tro att man kommer att försöka byta arbete betyder ju i och för sig inte att man faktiskt kommer att göra det men om ambitionerna skulle förverkligas skulle det medföra en förhållandevis hög personalomsättning. Under vilka förhållanden kan man då tänka sig att byta arbete? Vi ställde frågan och angav fyra olika alternativa villkor, lägre lön, ny utbildning, sämre anställningstrygghet och flyttning till annan ort.

Tabell 30. (fr 40 och 41) Möjligheter till framtida arbete, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i två åldersgrupper.

	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år	45-65 år	25-44 år	45-64 år
Kommer troligen försöka byta arbetsgivare under det närmaste året	36	25	37	22
Möjligheter att få likvärdigt arbete utan att flytta	63	46	68	44

Förhållandevis få kan tänka sig att byta anställning om det medför lägre lön och flyttning till en annan ort och den äldre åldersgruppen har också svårt att tänka sig en försämrad anställningstrygghet (tabell 31). Även bland de yngre är det inte en särskilt hög andel som kan tänka sig en sämre trygghet. Det alternativ som generellt är mest attraktivt är att skaffa sig ny utbildning, i högre utsträckning bland de yngre och då i synnerhet bland de yngre kvinnorna.

Tabell 31. (fr 39) Under vilka förhållanden kan man tänka sig att byta arbete, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i två åldersgrupper.

Alternativa villkor	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år	45-64 år	25-44 år	45-65 år
Lägre lön	16	10	16	9
Ny utbildning	58	36	49	31
Sämre anställningstrygghet	21	9	20	9
Flyttning till annan ort	15	13	16	14

I den debatt som pågår för närvarande pekas ofta på det tilltagande behovet av arbetskraft och att äldre arbetskraft ska beredas möjligheter att under mer flexibla förhållanden stanna kvar på arbetsmarknaden. I det sammanhanget är det av intresse att undersöka hur och var människor, i olika åldrar, egentligen vill arbeta. Av den anledningen ställde vi ett antal frågor som berör i vilken sektor och vilken typ av organisation man vill arbeta och hur lång arbetstid man skulle vilja ha. Frågorna var riktade till alla, oavsett om man var yrkesaktiv eller inte och formulerade så att man skulle föreställa sig att man faktisk kunde välja fritt mellan olika sorters arbeten. Resultaten redovisas här för en annan åldersgruppering än som tidigare varit fallet i detta avsnitt eftersom även attityder bland de som är över 65 år är relevanta.

Tabell 32. (fr 43) Hur man vill vara anställd, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i fyra åldersgrupper.

Alternativa önskemål	KVINNOR				MÄN			
	25-44 år	45-54 år	55-64 år	65-75 år	25-44 år	45-54 år	55-64 år	65-75 år
<i>Anställningsform</i>								
Anställd	71	70	66	66	49	59	60	57
Egen företagare	19	21	20	15	40	32	28	26
Vet inte	10	9	13	19	11	9	12	17
<i>Organisationens storlek</i>								
Litet företag	57	59	59	60	64	62	60	50
Stort företag	23	23	21	15	22	26	23	32
Vet inte	20	21	26	26	14	11	17	18
<i>Sektor</i>								
Privat företag	60	49	46	36	77	76	68	62
Offentlig sektor	15	22	21	31	6	10	11	16
Vet inte	25	29	33	33	16	14	20	22

Merparten av de svarande föredrar att vara anställda framför att vara egen företagare (tabell 32). Det gäller både kvinnor och män i alla åldersgrupper utom för män mellan 25 och 44 år. Eftersom runt 10 procent i alla åldersgrupper utom i den äldsta svarat att de inte vet är det ändå något fler bland de yngre männen som vill vara anställda. Det finns stora skillnader mellan könen när det gäller önskemål om anställningsform, männen är generellt mer positiva till att vara egna företagare. Denna könsskillnad är särskilt markant bland dem som är yngre än 54 år. Intressant att notera är att de yngre kvinnorna inte är mer intresserade av att starta eget än de äldre.

De flesta är också mer positivt inställda till att arbeta i ett litet företag än ett större även om en generellt högre andel inte har någon bestämd åsikt än när det gällde frågan om anställningsform (tabell 32). Här finns inga markanta skillnader mellan kvinnor och män utom i den äldsta åldersgruppen där männen är den grupp som är mest positiva och kvinnorna minst

positiva till att arbeta i ett stort företag. Kvinnor och män skiljer sig också åt på det viset att fler kvinnor uttrycker att det inte vet om de vill arbeta i en stor eller liten organisation. I vilken sektor, privat eller offentlig, vill man då arbeta? Arbetsförhållandena har försämrats inom offentlig sektor under 90-talet enligt Arbetsmiljöverket och Statistiska centralbyrån (2001) har på grund av ekonomiska neddragningar och frekventa omorganisationer och det är möjligt att detta påverkat attityderna i förhållande till att arbeta inom den offentliga sektorn. I förhållande till de två tidigare frågorna är det när det gäller önskemål om sektor den högsta andelen som inte vet vilken sektor de föredrar att arbeta i (tabell 32). Attityderna är i allmänhet betydligt mer positiva till den privata sektorn, i synnerhet bland män. De som är mest positiva till den offentliga sektorn är kvinnor över 65 men också i viss mån kvinnor mellan 45 och 64 år, alltså de som i störst utsträckning faktiskt arbetar inom den offentliga sektorn idag.

Vi frågade också hur mycket man helst skulle vilja arbeta där fem olika alternativ var möjliga att välja emellan. Som framgår av tabell 33 är män i allmänhet intresserade av att arbeta i betydligt större omfattning än vad kvinnorna är. Endast några få procent av kvinnorna vill arbeta mer än 40 timmar i veckan medan mellan 13 och 17 procent av männen vill det. Männen vill också i större utsträckning än kvinnorna arbeta normal heltid, 35-40 timmar i veckan. 80 procent av männen i åldrarna 25-54 anger att de vill arbeta heltid eller mer medan motsvarande andel för kvinnorna i samma åldersgrupper bara är drygt 40 procent.

Tabell 33. (fr. 44) Önskad omfattning av arbetstiden, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i fyra åldersgrupper.

Arbetstidens omfattning	KVINNOR				MÄN			
	25-44 år	45-54 år	55-64 år	65-75 år	25-44 år	45-54 år	55-64 år	65-74 år
Mer än 40 timmar	3	2	4	3	17	13	13	14
Heltid, 35-40 timmar	38	42	32	35	63	67	60	60
Deltid, 20-35 timmar	53	48	45	42	16	16	18	13
Deltid, 10-20 timmar	5	7	14	11	3	3	6	6
Inte ha ngt arbete alls	1	2	4	9	1	2	3	7

Merparten av kvinnorna föredrar att arbeta mellan 20-35 timmar per vecka och den högsta andelen som vill arbeta mellan 10 och 20 timmar finns hos kvinnor över 55 år. Mycket få, utom möjligen i den äldsta åldersgruppen, föredrar att inte ha något arbete alls.

När vill man då arbeta? Den fråga vi ställde kunde besvaras med fyra olika alternativ, regelbundna tider dagtid, schema med eller utan nattarbete och slutligen ett övrigt alternativ. Som framgår av tabell 34 är det vanligast att man, oavsett kön, föredrar att ha regelbunden arbetstid på dagtid och intresset för detta tenderar att öka med stigande ålder. Bland kvinnor i yrkesverksam ålder är det inte så ovanligt att man kan tänka sig att arbeta efter schema på dagtid, en form av arbetstid som är vanlig inom såväl vård som omsorg. Att arbeta schema där även nattarbete ingår är det alternativ som den lägsta andelen sagt sig föredra. Förhållandevis många, i synnerhet män i yrkesverksam ålder, har angivit att de vill ha en annan typ av arbetstid, ett resultat som är svårt att tolka på grund av alternativets ospecifika formulering.

Alla besvarade frågan om vilka typer av yrkesarbete utöver de "traditionella" som man kunde tänka sig (tabell 35). Överlag var man mest positiv till alternativen att "arbeta på uppdrag/projekt" och "lära upp nya medarbetare/mentor". De yngsta kunde i störst utsträckning tänka sig alternativa arbetsformer men även många i åldersgruppen 65 till 75 år kunde det. De äldsta åldersgruppernas synpunkter på arbetskraftsdeltagande är särskilt intressanta eftersom många av dessa personer inte var yrkesverksamma då enkäten

Tabell 34. (fr45) Önskad förläggning av arbetstiden, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i fyra åldersgrupper.

	KVINNOR				MÄN			
	25-44 år	45-54 år	55-64 år	65-74 år	25-44 år	45-54 år	55-64 år	65-74 år
Regelbundna arbetstider, dagtid	67	68	73	84	67	72	74	80
Schema, utan natt	13	15	10	6	7	7	5	5
Schema, med natt	5	6	4	2	5	2	4	2
Annan typ av arbetstid	14	11	12	8	22	19	17	13

besvarades. Att arbeta ”några månader per år” eller ”lära upp nya medarbetare” var attraktiva alternativ för kvinnorna 55 och däröver och för männen i motsvarande åldrar, att ”arbeta i uppdragsform” eller ”lära upp nya medarbetare”.

Tabell 35. (fr 47) Andel (procent) av kvinnor och män i olika åldersgrupper som kan tänka sig vara yrkesverksam genom andra former av yrkesarbete än anställning och egen företagare.

Alternativ	KVINNOR				MÄN			
	25-44 år	45-54 år	55-64 år	65-74 år	25-44 år	45-54 år	55-64 år	65-74 år
Arbeta utomlands	40	28	18	17	54	45	30	31
Arbeta några månader per år	49	43	42	40	54	41	39	29
Arbeta hemifrån via telefon eller dator	46	34	27	14	40	32	21	18
Arbeta i bemanningsföretag	32	27	17	8	26	20	14	20
Behovsanställning/rycka in när det behövs	26	26	35	35	29	22	24	32
Arbeta som expert i olika uppdrag/projekt	58	48	29	23	74	65	53	58
Lära upp nya medarbetare/mentor	65	54	41	38	68	62	50	61

Hälsotillstånd och arbetsförmåga

I tabell 36 redovisas personernas syn på det egna hälsotillståndet. Bra hälsa uppgavs i större utsträckning av de yngsta (25-44 år) och äldsta (65-75 år) jämfört med personer i mellangruppen (45-64 år). Yngre personer uppger dålig hälsa i större omfattning än de som är mellan 65 och 75 år gamla. När det gäller den egna hälsan i relation till kraven i nuvarande arbete, beräknat i form av ett indexvärde (WAI), har de yngre männen de bästa resultaten medan medelålders och äldre kvinnor har störst andel medelmåttig eller dålig arbetsförmåga (tabell 37).

Tabell 36. (fr 62) Bedömning av det egna hälsotillståndet, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i tre åldersgrupper.

Hälsotillstånd	KVINNOR			MÄN		
	25-44 år n=715	45-64 år n=770	65-75år n=307	25-44 år n=547	45-64 år n=717	65-75år n=311
Mycket bra eller ganska bra	74	64	70	77	70	75
Varken bra eller dåligt	15	20	22	15	19	18
Mycket dåligt eller ganska dåligt	11	16	8	8	11	7

Tabell 37. (fr 63-72) Egen bedömning av arbetsförmågan, Work Ability Index (WAI)¹, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i två åldersgrupper.

Arbetsförmåga	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år n=541	45-64 år n=525	25-44 år n=472	45-64 år n=514
Utmärkt (WAI 44-49 poäng)	45	32	53	41
God (WAI 37-43 poäng)	34	38	37	37
Medel (WAI 28-36 poäng)	14	21	7	15
Dålig (WAI 7-27 poäng)	7	9	3	7

¹ WAI är ett index som beräknas utifrån 10 frågor om: nuvarande arbetsförmåga i relation till när den var som bäst, arbetsförmåga i relation till arbetets fysiska och mentala krav, mental vitalitet, förekomst av diagnostiserade sjukdomar och deras inverkan på arbetsförmågan, sjukfrånvaro under sista året samt bedömning av om man tror sig kunna arbeta kvar i nuvarande yrke om två år utifrån bedömning av nuvarande hälsoläge.

Personer som regelbundet upplevde olika typer av besvär redovisas i tabell 38 där besvären har grupperats baserat på faktoranalys. Analysen resulterade i tre grupper av besvär som översiktligt kan benämnas allmän trötthet (ihållande trötthet, psykisk utmattad, fysiskt utmattad, sliten, utarbetad), psykiska besvär (rastlös, nervositet, nedstämdhet, känsla av meningslöshet) och kroppsliga besvär (huvudvärk, yrsel, hjärtklappning, muskelspänning, dålig aptit). Den äldsta gruppen (65-75 år) rapporterade genomgående mindre besvär än de två yngre åldersgrupperna (25-44 år, 45-64 år). Olika former av trötthet var den vanligaste formen av besvär ffa i de två yngre kvinnogrupperna. De oftast förekommande besvären var ihållande trötthet, upplevelse av att vara sliten och muskelspänningar.

Tabell 38. (fr 76) Andel (procent) som för det mesta (någon, några ggr/vecka) eller alltid (i stort sett dagligen) upplever följande besvär.

	KVINNOR			MÄN		
	25-44 år n=703-710	45-64 år n=746-764	65-75 år n=259-271	25-44 år n=542-549	45-64 år n=689-701	65-75 år n= 280-291
Ihållande trötthet	31	29	17	21	17	13
Psykiskt utmattad	14	14	5	9	7	3
Fysiskt utmattad	10	16	8	8	7	6
Sliten	21	25	12	15	16	10
Utarbetad	16	20	8	11	12	6
Rastlös	10	11	6	10	9	8
Nervositet/oro	13	11	7	8	8	5
Nedstämdhet	12	11	6	7	6	4
Känsla av att allt är meningslöst	7	7	4	5	4	4
Huvudvärk	14	12	6	7	5	3
Yrsel	5	5	4	<1	2	4
Hjärtklappning	4	6	4	2	3	4
Muskelspänning	19	27	13	10	11	6
Dålig aptit	3	3	2	3	1	2

Regelbunden användning av olika läkemedel/preparat var lägst i den yngsta gruppen och högst i den äldsta, förutom lugnande medel samt medel mot svår halsbränna som användes mer i den mellersta åldersgruppen (tabell 39). Medel mot värk var den preparattyp som oftast användes flera gånger i veckan eller dagligen (äldre kvinnor 24 procent, äldre män 15 procent).

Tabell 39. (fr 77) Andel (procent) som för det mesta (någon, några ggr/vecka) eller alltid (i stort sett dagligen) använder följande medel under de senaste 12 månaderna.

	KVINNOR			MÄN		
	25-44 år n=705-712	45-64 år n=744-765	65-75 år n=267-299	25-44 år n=543-545	45-64 år n=693-705	65-75 år n= 285-296
Sömnmedel	1	4	8	1	2	5
Lugnande	2	7	5	3	4	3
Prestationshöjande	1	2	2	1	1	1
Mot svår halsbränna/magsår	6	9	10	4	9	7
Mot värk	16	22	24	7	11	15

Sömn och återhämtning

De svarande angav sitt upplevda sömnbehov och hur mycket som de faktiskt sov beroende på om de arbetade eller var lediga/ej yrkesverksamma. Det upplevda sömnbehovet var i medeltal något större bland kvinnorna jämfört med männen. De yngsta kvinnorna (25-44 år) angav i medeltal att de behövde sova 490 minuter per natt och de äldsta kvinnorna (65-75 år) 460 minuter, motsvarande siffror för männen var 465 minuter för de yngsta och 450 minuter för de äldsta. Det skilde mellan en och två timmar mellan upplevt sömnbehov och hur länge man faktiskt sov, under de dygn som man arbetade, medan de flesta sov den tid de behövde under lediga dagar. Dessa uppgifter stämmer väl överens med svaren på en direkt fråga, om sömnen upplevdes som tillräcklig, där 10-15 % av personerna under 65 år upplevde klart otillräcklig sömn och ca 2-6 % av personerna i åldersgruppen 65-75 år. Många, särskilt de yngsta (25-44 år) upplevde dessutom regelbundet för kort återhämtningstid mellan arbetspassen samt otillräcklig vila/avkoppling på fritiden (tabell 40).

Personer i de två yngre åldersgrupperna (25-44 år, 45-64 år) uppgav i större omfattning dålig sömnkvalitet än personer i den äldsta gruppen (65-75 år). Ungefär 20 procent av kvinnorna och 14 procent av männen i de yngre åldersgrupperna bedömde sin sömnkvalitet som ganska dålig eller mycket dålig i jämförelse med endast 13 procent av kvinnorna och 5 procent av männen i den äldsta gruppen.

I tabell 41 redovisas hur stor andel av studiepersonerna som ofta upplevt olika typer av sömnbesvär. Två tydliga grupper av sömnbesvär framstår vid faktoranalys, de som sover oroligt (svårt att somna, vaknar ofta, orolig sömn, tidigt uppvaknande) och de som sover för lite (svårt att vakna, ej utsövd, känsla av utmattning, sömning under dagen). Resterande typer av sömnbesvär (mardrömmar, snarkningar, ofrivilliga sömnepisoder) skiljer ut sig från de två grupperna ovan och har ej någon tydlig koppling sinsemellan.

Tabell 40. (fr 73 och 74) Andel (procent) som anger för kort återhämtningstid mellan arbetspassen respektive otillräcklig vila/avkoppling mellan arbetsdagar.

Påstående	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år n=580, 582	45-64 år n=569, 575	25-44 år n=496, 500	45-64 år n=561, 564
För det mesta eller alltid för kort återhämtningstid mellan arbetspassen	20	22	19	16
Klart eller långt ifrån tillräcklig vila/avkoppling mellan arbetsdagar, utöver sömnen	19	15	17	10

Orolig sömn var vanligast i den mellersta åldersgruppen (45-64 år) bland både kvinnor och män medan den yngsta åldersgruppen ffa hade besvär av typen ”sover för lite”. Kraftiga snarkningar var vanligt förekommande bland männen, mest i åldersgruppen 45-64 år. Få uppgav regelbundna mardrömmar, oavsett ålder.

Tabell 41. (fr 81) Andel (procent) som för det mesta (någon, några ggr/vecka) eller alltid (i stort sett dagligen) haft kännning av följande besvär under de senaste 6 månaderna.

	KVINNOR			MÄN		
	25-44 år n=707-716	45-64 år n=735-762	65-75 år n=258-296	25-44 år n=540-549	45-64 år n=704-718	65-75 år n=273-318
Svårigheter att somna	14	17	19	12	10	7
Upprepade uppvaknanden med svårigheter att somna om	13	20	22	8	11	12
Störd sömn/orolig sömn	20	19	11	9	10	7
För tidigt (slutligt) uppvaknande	14	16	14	11	12	7
Svårigheter att vakna	22	11	4	20	7	1
Ej utsövd vid uppvaknande	33	27	14	25	19	11
Känsla av att vara utmattad vid uppvaknandet	17	14	8	14	9	4
Sömnig under arbete eller fritid	18	11	6	16	8	4
Oavsiktliga sömnepisoder (tillnickingar) under arbete	1	1	1	1	2	1
Oavsiktliga sömnepisoder (tillnickingar) under fritid	5	8	7	4	7	5
Mardrömmar	3	3	3	2	3	4
Kraftiga snarkningar (enligt omgivningen)	7	12	10	18	28	17

Aspekter på det egna arbetslivsdeltagandet

Frågorna inom detta avsnitt avsåg att belysa de svarandes syn på det egna arbetsdeltagandet i framtiden i relation till den egna hälsan, familjens behov, den privatekonomiska situationen, fritidsaktiviteter och omgivningens åsikter om äldre arbetstagare. Frågorna ställdes i form av 18 påståenden och de svarande fick ange i vilken utsträckning som de instämde med påståendena. Faktoranalys resulterade i en indelning i fyra grupper (tabell 42).

Ungefär hälften av de svarande kände sig ganska säkra på att arbeta kvar till normal pensionsålder, ungefär lika oavsett kön och ålder. Denna centrala fråga sammanföll med önskemål om alternativ till yrkesarbete på så vis att om man inte hade sådana önskemål så trodde man sig ofta komma att arbeta kvar. Ca 40 procent av män och kvinnor i åldrarna 45 till 64 år hoppades på att arbetsgivaren skulle medverka till sk avtalspension.

En stor andel av de svarande kunde tänka sig att på olika sätt trappa ner på arbetstiden för att underlätta att kunna arbeta kvar. Männerna var något mindre trakterade av dessa alternativ jämfört med kvinnorna. Relativt höga andelar av de svarande, både bland män och kvinnor, ansåg att ledighet någon dag i veckan skulle underlätta för dem att kunna arbeta fram till pensionsåldern och en stor andel var också positiva till deltidspension.

De som hoppades arbeta kvar även efter normal pensionsålder angav ofta att det också var önskvärt från företagets sida samt att de behövde utbilda sig mer för kunna fortsätta i sitt yrke. Totalt sett var det dock relativt få som angav att de hoppades kunna yrkesarbeta efter pensionsåldern. Behovet av utbildning angavs oftast av de yngre männen. Däremot var det låga andelar som angav brist på kunskaper om datorer som ett skäl mot fortsatt yrkesarbete.

De som angav svårigheter att arbeta till normal pensioneringsålder pga ohälsa och för höga arbetskrav angav också att det var önskvärt att det bereddes plats för de unga på deras arbetsplatser samt att de kunde för litet om datorer för att kunna arbeta kvar. Kvinnor i åldrarna 45-64 år var den grupp som oftast angav denna typ av hinder och yngre män lägst, förutom för höga fysiska krav i arbetet där de yngre männen angav problem i samma utsträckning som kvinnorna

Tabell 42. (fr 50) Andel (procent) som instämmer helt eller delvis med följande påståenden.

Påstående	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år	45-64 år	25-44 år	45-64 år
	n=615-630	n=608-632	n=496-509	n=579-604
Jag kommer troligen att arbeta fram till normal pensioneringsålder.	59	50	55	54
Jag kommer troligen gå före normal pensionsålder genom förtida uttag av ålderspension (för närvarande möjligt från 61 års ålder).	36	35	42	35
Jag hoppas på erbjudande från min arbetsgivare för att kunna gå före normal pensioneringsålder, sk avtalspension.	34	40	32	40
Jag behöver arbeta mer hemma/ta hand om familjen och kommer därför troligen att arbeta mindre i framtiden.	23	12	23	14
Jag vill ägna mer tid åt fritidsaktiviteter och kommer därför troligen att arbeta mindre i framtiden.	24	26	32	32
Jag sparar på olika sätt för att kunna sluta yrkesarbete före normal pensionsålder om jag vill.	31	31	38	34
Kortare arbetsdagar skulle underlätta för mig att arbeta fram till normal pensioneringsålder	46	46	37	35
Ledighet någon dag i veckan skulle underlätta för mig att arbeta fram till normal pensioneringsålder.	46	47	42	37
Jag kan tänka mig en kombination av deltids-pension och yrkesarbete på deltid under de sista åren.	60	55	55	48
Jag hoppas kunna yrkesarbeta även efter normal pensionsålder för att senare få en bättre pension.	6	9	13	13
Jag hoppas kunna yrkesarbeta även efter normal pensionsålder för mitt arbete är så bra och stimulerande.	9	8	13	15
Jag måste utbilda mig mer för att kunna fortsätta med det arbete jag har idag.	17	15	23	16
På mitt företag/i min bransch är det önskvärt att äldre stannar kvar så länge som möjligt.	23	27	27	28
Min hälsa är inte bra, jag kommer troligen att bli sjukpensionerad.	5	16	6	11
Mitt nuvarande arbete är allt för kroppsligt ansträngande för att jag ska kunna fortsätta till normal pensioneringsålder.	24	25	24	15
Mitt nuvarande arbete är allt för mentalt/psykiskt ansträngande för att jag ska kunna fortsätta till normal pensioneringsålder.	22	29	16	18
Jag kan för lite om datorer för att kunna arbeta kvar i nuvarande arbete.	3	11	3	10
I mitt yrke/på min arbetsplats är det önskvärt att man bereder plats för de unga.	12	18	18	23

Framtida yrkesarbete i relation till arbetsmiljö och hälsa

Komplexiteten bakom överväganden om framtida yrkesarbete presenterades i föregående avsnitt och nu ställer vi svaren på huvudfrågan, om man tror sig komma att arbeta fram till normal pensioneringsålder, i relation till svaren på frågor om hälsa och faktorer i arbetet. Resultatet visar att upplevelse av det egna hälsoläget och det sociala klimatet på arbetsplatsen i stor utsträckning samvarierar med om man tror sig komma att arbeta vidare. För den äldre kvinnogruppen ses fler faktorer av betydelse i relation till

Tabell 43. Förhoppning om att arbeta till normal pensioneringsålder i relation till upplevt hälso-tillstånd, fysiska och psykosociala faktorer i arbetsmiljön och till förändringar på arbetsplatsen under senaste året. I tabellen anges statistiskt signifikanta korrelationer ($p < 0.01$), direkt korrelation som plus (+) och omvänd korrelation som minus (-).

Faktorer:	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år n=350-715	45-64 år n=389-770	25-44 år n=304-547	45-64 år n=341-717
Nuvarande hälsa		+	+	+
Upplevd kroppslig ansträngning		-		
Besvär av buller, störande ljud				
Besvär av vibrationer, skakningar				
Besvär av pappersdamm-, rök eller ånga				
Besvär av lösningsmedel, kemikalier				
Besvär av stark värme eller kyla				
Besvär av tunga lyft		-		
Besvär av svåra arbetsställningar				
Besvär av ensidiga arbetsrörelser				-
Besvär av otillräcklig ventilation				
Besvär av otillräcklig belysning				
Krav			-	-
Stöd/stimulans				
Kontroll				
Tydlighet		+		
Lojalitet				
Krav i relation till färdighet och förmåga				
Möjligheter att lära nytt och utvecklas		+		
Användning av erfarenhet och kunskap				
Feed-back av arbetskamrater/underordnade				
Feed-back av överordnade		+		
Feed-back av kunder, patienter, klienter, elever osv				
Trivsel med arbetsituationen	+	+	+	+
Socialt klimat		+	+	+
Nedskärning av personal		-		
Omflyttning av personal		-		
Mycket ny personal har tillkommit				
Byte av chef				
Byte av arbetskamrater				-
Byte av lokaler				
Andra arbetsuppgifter				

framtida arbetslivsdeltagande jämfört med yngre kvinnor och män (tabell 43). I denna grupp framstår också fysiska/ergonomiska arbetsfaktorer som betydelsefulla samt förekomst av nedskärningar och omflyttning av personal under det senaste året. Det sociala klimatet på arbetsplatsen framstår som en betydelsefull faktor oavsett ålder och kön.

När vi i stället endast betraktar de som inte tror sig kunna fortsätta i nuvarande arbete, pga hög mental och/eller fysisk belastning, ses ett annat mönster i relation till förhållanden i arbetet (tabell 44 och 45). Många psykosociala arbetsmiljöfaktorer framstår då som betydelsefulla särskilt höga krav samt låg grad av kontroll, stimulans och lojalitet, och bristande utvecklingsmöjligheter. Noteras bör, att bristande återkoppling/feed-back från chefen och förekomst av förändringar på arbetsplatsen var vanligt förekommande bland kvinnor som inte trodde sig kunna arbeta kvar och att denna samvariation ej återfanns bland männen. Avseende förändringar så verkar byte av chef och lokaler ha en underordnad betydelse i jämförelse med nedskärningar och omflyttningar av personal. Negativa upplevelser av senaste årets förändringar på arbetsplatsen var dock överrepresenterade bland både kvinnor och män som inte ansåg sig kunna fortsätta arbeta fram till normal pensioneringsålder (tabell 46).

Tabell 44. Förekomst i procent av ogynnsamma psykosociala faktorer i arbetet hos de som inte anser sig kunna arbeta fram till normal pensionsålder på grund av att arbetet är för fysiskt eller psykiskt påfrestande. Statistiskt signifikant ($p < 0,01$) överrepresentation av dessa faktorer har angetts med (*).

Faktorer;	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år	45-64 år	25-44 år	45-64 år
Höga krav	70*	71*	70*	61*
Låg grad av stimulans	53	61	54	52*
Låg grad av kontroll	60*	68*	61*	58*
Låg grad av tydlighet ang. uppgifter och mål	65*	72*	64*	57*
Låg grad av engagemang	62*	66*	57*	56*
Höga krav och låg kontroll	75*	78*	73*	72*
Kraven högre än den egna förmågan	69*	88*	77*	74*
Mindre utvecklingsmöjligheter än behov & önskemål	63*	75*	62*	60*
Att inte få användning för yrkeserfarenheter/kunskaper	67	74*	64	64
Låg grad av feed-back kamrater	56	65	55	53
Låg grad av feed-back chef	64*	71*	58	54
Låg grad av feed-back andra	55	66	57	53
Låg allmän trivsel	83*	84*	80*	73*
Dåligt socialt klimat på arbetsplatsen	59*	66*	56	60*

Tabell 45. Förekomst i procent av förändringar på arbetsplatsen under det senaste året hos de som inte anser sig kunna arbeta fram till normal pensionsålder, på grund av att arbetet är för fysiskt eller psykiskt påfrestande. Statistiskt signifikant ($p < 0,01$) överrepresentation av dessa faktorer har angetts med (*).

Förändringar	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år	45-64 år	25-44 år	45-64 år
Nedskärningar av personal	62*	66*	57	52
Omflyttning av personal	62*	68*	54	48
Mycket ny personal	60*	68*	52	48
Byte av chef	52	64	53	50
Byte av arbetskamrater	60*	65*	57	53
Byte av lokaler	49	64	54	53
Andra arbetsuppgifter	51	69*	56	53

Tabell 46. Förekomst i procent av negativa erfarenheter av senaste årets förändringar hos de som inte anser sig kunna arbeta fram till normal pensionsålder, på grund av att arbetet är för fysiskt eller psykiskt påfrestande. Statistiskt signifikant ($p < 0,01$) överrepresentation av dessa faktorer har angetts med (*).

Effekter;	KVINNOR		MÄN	
	25-44 år	45-64 år	25-44 år	45-64 år
Inte utvecklande och lärorikt	64*	62	64*	52
Sämre utförda arbetsuppgifter	72*	73*	63*	62*
Osäker på om kompetensen räcker	61*	78	67*	61*
Mindre användning av yrkeskompetens	65*	76*	64*	60*
Inte Nya möjligheter	61*	63	54	56*
Osäker på om orka med	72*	76*	73*	67*
Jobbiga konflikter	67*	73*	62*	62*
Osäker på att få vara kvar	62	64	66	63*

Attityder till äldre

En rad frågor ställdes till respondenterna som gäller hur de ser på egenskaper hos äldre, hur de bedömer synen på äldre på arbetsplatsen, behovet av anpassade arbeten och faktorer som drar äldre från arbete. Frågorna ställdes i form av påståenden och respondenterna ombads att markera på en femgradig skala om de instämmer helt eller inte alls instämmer i påståendet. I tabell 47 redovisas andelen som instämmer helt eller delvis. De olika påståendena har grupperats efter de fyra olika aspekter som ingår i frågan. Fyra frågor gäller egenskaper hos äldre, fyra frågor rör synen på äldre på arbetsplatsen, tre frågor gäller behovet av anpassade arbeten och tre frågor handlar om ekonomiska och andra villkor som kan påverka att äldre föredrar att lämna arbetet. En genomförd faktoranalys visar att de olika delfrågorna inom varje grupp har hög grad av korrelation och att de olika grupperna är distinkt skilda från varandra. När det gäller attityder till egenskaper hos äldre är det en relativt stor del som anser att äldre har sämre hälsa. Det är också fler bland de äldre än bland de yngre som anser detta.

Tabell 47. (fr. 53) Påståenden varför många lämnar arbetslivet före normal pensionsålder, angivet som andel (procent) av kvinnor och män i respektive åldersgrupp.

Instämmer helt eller delvis	KVINNO			MÄN		
	25-44 år n=686-692	<u>R</u> 45-64 år n=702-720	65-75 år n=185-197	25-44 år n=530-533	45-64 år n=658-663	65-75 år n=229-238
Äldre har sämre hälsa	29	33	48	39	46	46
Äldre saknar lämplig yrkeskompetens	11	14	23	15	24	20
Äldre är inte tillräckligt flexibla	14	14	18	18	22	27
Äldre kan inte/vill inte lära sig nytt	16	15	16	23	23	23
Arbetsgivare diskriminerar äldre	28	35	42	22	32	32
Medarbetarna tycker ofta att äldre bör lämna plats åt yngre	31	38	53	27	38	53
Chefer tycker att äldre anställda hindrar utvecklingen	22	26	36	19	28	35
Det ger inget bra intryck med många äldre på en arbetsplats	11	14	20	11	19	22
Det finns för få nedtrappningsjobb för äldre	64	65	60	63	69	65
Möjligheter att arbeta i ett lugnare tempo saknas för äldre	65	64	62	56	59	56
Möjligheterna till deltidsarbete är för få	55	59	68	52	60	60
Ekonomiskt förmånligare för de äldre att lämna arbetet i förtid	23	17	26	27	30	36
Äldre vill ägna sig åt annat än yrkesarbete	52	44	46	49	46	38
Äldre har det så gott ställt att de inte behöver arbeta	9	6	8	11	14	12

Könsskillnaderna är små med undantag för de yngre kvinnorna som i lägre grad anser att äldre har sämre hälsa. Andelen som bedömer att äldre har sämre yrkeskompetens, inte är tillräckligt flexibla eller inte vill lära sig nytt är däremot relativt låg. Framförallt är det få i den yngre gruppen som ser dessa faktorer som problematiska bland äldre. Detta resultat bör ses i relation till det faktum att många arbetsgivare och personalansvariga enligt flera studier anser

att det är bristande kompetens, bristande flexibilitet och ovilja att lära sig nytt som är den äldre arbetskraftens problem (se bl a Oremark 1990, Arbetarskyddsnämnden 2000, Pensionsforum 2000). Relativt många av de svarande i undersökningen anger också att arbetsgivare diskriminerar äldre. Den högsta andelen (42 procent) anges av de äldsta kvinnorna.

En något högre andel anger generellt att äldre är ett problem på arbetsplatsen, men bara i undantagsfall mer än en tredjedel. En majoritet av de äldsta anser att det finns ett tryck från arbetskamrater att äldre bör lämna plats åt yngre. Det är små könsskillnader.

En överväldigande majoritet av respondenterna anser att det saknas instrument för olika former av anpassningar i arbetet för de äldre. Det gäller såväl anpassning av själva arbetet som arbetstempot och möjligheten till deltidsarbete. Här är det inga markanta skillnader mellan de olika åldersgrupperna och inte heller mellan män och kvinnor.

Det är relativt få som anser att äldre har så gynnsamma ekonomiska villkor att de inte behöver förvärvsarbeta, men däremot anger omkring hälften av de tillfrågade att äldre vill ägna sig åt annat än yrkesarbete.

Generellt ger materialet stöd för uppfattningen att äldre anställda har sämre hälsa och att det finns ett stort utrymme för olika former av anpassningar i arbetet för de äldre, men däremot uppfattar inte så stora grupper av de svarande att kompetens och flexibilitet är ett stort problem.

Huvudresultat

Rapporten avser att ge grund för fortsatt bearbetning av enkätmaterialen kring faktorer som spelar roll för vuxna människors framtida deltagande i arbetslivet. Enkätmaterialen bedöms trots ett relativt stort bortfall som representativt för befolkningen i åldrarna 25 till 75 år.

Ungefär 70 procent av kvinnorna mellan 25 och 64 år var i yrkesarbete vid tiden för enkätutfyllandet. För männen var ca 90 procent i åldrarna 25 till 44 år i arbete och 75 procent i åldrarna 45 till 64 år. I åldrarna 65-75 år var 5 procent av kvinnorna i yrkesarbete och 13 procent av männen. Av de som inte yrkesarbetade kunde många, både män och kvinnor tänka sig någon form av yrkesarbete igen, i stort sett alla i åldrarna 25 till 44 år, ca hälften i åldrarna 45 till 64 år och ca 20 procent i åldrarna 65 till 75 år. Många av de äldre kunde tänka sig andra arbetsformer utöver traditionell anställning exempelvis att jobba viss del av året eller att lära upp nya medarbetare.

Många både män och kvinnor i alla åldersgrupper uppgav besvär av buller och dåliga belastningsergonomiska förhållanden. Upplevelse av hög fysisk belastning i arbetet ökade med stigande ålder bland kvinnorna men sjönk med stigande ålder bland männen.

När det gäller den psykosociala arbetsmiljön så upplevde kvinnor generellt högre krav och mindre stimulans och påverkansmöjligheter än män. Någon säker åldersskillnad avseende dessa faktorer framkom ej. Personer i åldrarna 45 till 64 år uppgav större säkerhet inför vad arbetet kräver jämfört med yngre personer. Många yngre redovisar positiva effekter av senaste årets förändringar på arbetsplatsen, medan många äldre kvinnor har upplevt negativa effekter. Dessa kvinnor upplever ofta missanpassning mellan den kompetens de har och vad som krävs trots att många har en god grundutbildning.

De flesta trivdes med sitt arbete och det var en faktor som verkade ha stor betydelse för om man trodde sig komma att arbeta fram till normal pensioneringsålder eller inte. Trots detta så hade drygt en tredjedel av de svarande mellan 25 och 44 år för avsikt att byta arbetsgivare under det närmsta året. Många, även de äldre kunde tänka sig ny utbildning för att kunna byta arbete. Få kunde tänka sig sämre anställningstrygghet eller lägre lön. Många kvinnor oavsett ålder vill arbeta deltid medan männen i större utsträckning vill arbeta heltid.

Upplevelse av den egna hälsan och hälsan i relation till kraven i arbetet var också starkt knuten till hur man såg på sitt framtida deltagande i arbetslivet. Kvinnor upplevde större diskrepans mellan arbetsförmåga och krav i arbetet jämfört med männen. En femtedel av kvinnorna mellan 25 och 44 år upplevde medelmåttig eller dålig arbetsförmåga jämfört med en tiondel av männen i motsvarande ålder.

För många personer var faktorer vid sidan av de direkt arbetsrelaterade av stor betydelse för om man trodde sig komma att arbeta fram till normal pensioneringsålder eller ej. Olika former av nedtrappning under de sista åren före pensionering, exempelvis i form av kombinationer av yrkesarbete och pension, sågs av de flesta som en möjlighet för dem själva att kunna arbeta fram till normal pensioneringsålder. När det gällde åsikter om varför äldre i allmänhet inte stannade kvar i yrkesarbete så framkom ingen övertygande enighet om att det berodde på brister hos de äldre själva. En större andel av de svarande såg däremot arbetsgivares, chefers och medarbetares åsikter om äldre, som en större orsak till förtida avgångar från yrkeslivet.

Referenser

- Arbetskyddsnämnden (1999). Om äldre. Arbetsliv i utveckling 1998, (stencil). Stockholm: Arbetskyddsnämnden.
- Arbetsmarknadsstyrelsen AMS (1997) *AMS yrkesklassificering, AMSYK, och Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK*. Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Aronsson G & Göransson S (1997) *Fasta anställningen men inte det önskade jobbet. En empirisk studie*. Arbetsmarknad & Arbetsliv 3(3):193-105.
- Aronsson G & Kilbom Å eds (1996) *Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Arbetsmiljöverket & Statistiska Centralbyrån (2001) *Negativ stress och ohälsa. Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet*. Information om utbildning och arbetsmarknad 2001:2. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Borg G. (1970b) Perceived exertion as an indicator of somatic stress. *Scandinavian Journal of Rehabilitation Medicine* 2(2-3):92-98.
- Griffiths A. (1999) Work design and management- the older worker. *Experimental Aging Research* 25(4):411-420.
- Ilmarinen J (1999) *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*. Helsingfors: Finnish Institute of Occupational Health.
- Isaksson K & Johansson G (1997) *Avtalspension med vinst och förlust, konsekvenser för företag och medarbetare*. Stockholm: Folksam.
- Johansson I. (1997) *Ålder och arbete. Föreställningar om ålderns betydelse för medelålders tjänstemän*. Doktorsavhandling. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Karasek R & Theorell T. (1990) *Healthy Work – Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, New York: Basic Books, Inc., Publishers.
- Kilbom Å (1999) Evidence-based programs for the prevention of early exit from work. *Experimental Aging Research* 25(4):291-299.
- Marklund S & Toomingas A (2000) Ålderskillnader i arbete, arbetsmiljö och ohälsa. In: Staffan Marklund (eds) *Arbetsliv och hälsa 2000* 195-220. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Oremark A. (1990) *Äldre men yngre – Att utveckla och motivera de äldre medarbetarna*. Stockholm: Svenska arbetsgivarförbundet (SAF).

- Pensionsforum (2000) Äldre och arbete – en undersökning bland allmänheten och arbetsgivare, (stencil). Stockholm: Pensionsforum.
- Riksförsäkringsverket, RFV (2000) Socialförsäkringsboken 2000, Efter 55 - Valfärd, arbete och fritid. Stockholm: Riksförsäkringsverket.
- Salthouse TA (1994) Age-related differences in basic cognitive processes: Implications for work. *Experimental Aging Research* 20:249-255.
- Shephard RJ (1999) Age and physical work capacity. *Experimental Aging Research* 25(4): 331-343.
- Statistiska centralbyrån, SCB (1991) *Arbetskraftundersökningen, (AKU) Årsmedeltal 1990*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Statistiska Centralbyrån, SCB (2001) *Arbetskraftundersökningen, (AKU) Årsmedeltal 2000*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L & Tulkki A. (1998) *AMF-indexet. En metod att bedöma och uppfölja arbetsförmågan*. Helsingfors: Institutet för arbetshygien.
- Warr P (1998) Age, work, and mental health. In: Schaie KW & Schooler C eds. *Impact of Work on Older Adults*. Pp252-296, New York: Springer Publishing Company.
- Winn FJ (1999) Structural impediments to the efficient use of older workers in the United States. *Experimental Aging Research* 25(4):451-459.

