

2025

Tco

Varför jobbar tjänstemän längre?

– Kompetens, arbetsuppgifter och ekonomi

Kontakt

TCO Lena Orpana
lena.orpana@tco.se

Källa till alla diagram

Undersökning genomförd av SCB på uppdrag av TCO

Sammanfattning

I den här rapporten undersöker TCO vad som motiverar tjänstemän att arbeta längre. Den handlar om personer som har större delen av arbetslivet bakom sig och som utifrån tidigare erfarenheter och nuvarande arbets-situation bedömer sin motivation och sina förutsättningar att arbeta till riktåldern eller längre.

Drygt fyra av tio av tjänstemän i åldern 50–67 år planerar att arbeta till riktåldern eller längre. Av dessa tänker sig två tredjedelar lämna arbetslivet vid riktåldern och en tredjedel att arbeta efter riktåldern.

Ungefär sex av tio tjänstemän som planerar att arbeta till riktåldern eller längre anger att ekonomin är en bidragande faktor bakom deras planer. Men det är knappt en tredjedel som anger ”Ekonomiska orsaker” som enda drivkraft. För nästan 200 000 tjänstemän är de tre viktigaste faktorerna, utöver ekonomin, att ens kompetens tas tillvara, att man trivs med arbets-uppgifterna och att man kan ha flexibla arbetstider.

Det finns också ett inte obetydligt intresse för vidareutbildning, i synnerhet bland tjänstemän som tänker sig arbeta efter riktåldern.

Regionerna är den sektor där högst andel tjänstemän tänker sig arbeta till såväl riktåldern som längre. Hälften av regionanställda tjänstemän planerar för detta, men det finns en variation mellan olika yrkeskategorier. Regionerna sysselsätter närmare 10 procent av tjänstemännen mellan 50 och 67 år inom ett flertal olika yrken, där drygt 75 procent är kvinnor.

Bland kvinnliga tjänstemän är yrkeskategorin ”Konstnärligt arbete” den kategori där flest vill förlänga arbetslivet, såväl till riktåldern som längre, följt av ”Övriga yrken inom hälso- och sjukvård”.¹

Högst andelar manliga tjänstemän som planerar arbeta till respektive efter riktåldern återfinns inom området ”Övriga yrken inom hälso- och sjukvård”, följt av sjuksköterskor och biomedicinska analytiker samt klient- och kontaktyrken som behandlingsassistenter och präster.

4 av 10

tjänstemän i åldern 50–67
år planerar att arbeta till
riktåldern eller längre.

¹ Kategorin ”Övriga yrken inom hälso- och sjukvård” omfattar tjänstemannayrken inom sjukvården, utom sjuksköterskor, barnmorskor och biomedicinska analytiker. Exempel på ingående yrken är läkare, sjukgymnaster, arbetsterapeuter, veterinärer samt optiker.



Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	3
INLEDNING	6
RESULTAT	7
Drivkrafter för arbete till riktåldern eller längre	7
Att kompetensen tas till vara	9
Arbetsuppgifterna	13
Arbetstiden, flexibla arbetstider	15
Tjänstemän som planerar att arbeta till riktåldern eller längre	17
Yrken	19
Inkomster	21
Arbetsid	23
Slutsatser och diskussion	23
TCO:S FÖRSLAG	25

Inledning

Den här rapporten är den tredje i en rapportserie om tjänstemännens förväntningar på pensionen samt möjligheter och önskemål att förlänga arbetslivet. I flera samhällssektorer varnar arbetsgivare för en framtida kompetensbrist, när äldre arbetskraft lämnar arbetsmarknaden. Detta kan bli särskilt allvarligt om många lämnar i förtid. Kompetensen hos äldre arbetskraft behöver tillvaratas på ett bättre sätt än som sker idag. Individernas privatekonomi påverkas dessutom negativt av tidig pension.

TCO har tidigare gett ut rapporterna ”Hälften går i förtid” respektive ”Längre arbetsliv – och en bättre pension”, där fokus har varit på de som planerar att lämna arbetslivet i förtid. I den här tredje rapporten studerar vi de tjänstemän som planerar att arbeta till riktåldern eller längre. Vilka faktorer motiverar tjänstemännen att förlänga arbetslivet? I vilken utsträckning finns dessa faktorer idag? Vilka är tjänstemännen som planerar att arbeta till riktåldern eller längre? I vilka sektorer respektive yrken arbetar de?

Samtliga rapporter i serien bygger på en undersökning som SCB genomfört på uppdrag av TCO. Undersökningspopulationen är personer i ålder 50–67 år, som är sysselsatta i tjänstemannayrken. Undersökningen är genomförd som en urvalsundersökning och materialet är uppräknat att gälla för populationen som omfattar närmare 880 000 tjänstemän.

Resultat

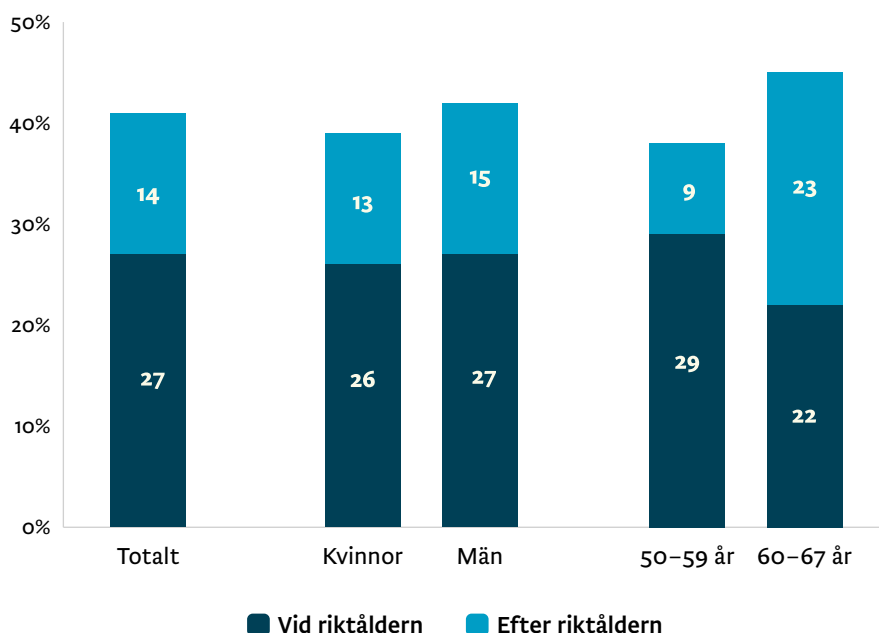
Drivkrafter för arbete till riktåldern eller längre

Ungefär fyra av tio av tjänstemän (41 procent eller närmare 360 000 personer) planerar att arbeta till riktåldern eller längre. Av dessa tänker sig två tredjedelar lämna arbetslivet vid riktåldern och en tredjedel att arbeta efter riktåldern.

Det finns vissa mindre skillnader mellan kvinnor och män. En något högre andel män än kvinnor tänker sig arbeta såväl till som efter riktåldern.

Mellan åldersgrupperna är skillnaden något större. Det är en högre andel i äldre åldrar, 60–67 år, som tänker sig arbeta längre än till riktåldern.

DIAGRAM 1. Andelar tjänstemän som planerar att arbeta till riktåldern eller längre.



Ekonomi påverkas positivt av arbete såväl till riktåldern som efter denna. Pensionen beräknas bli 6–7 procent högre för varje ytterligare år i arbete². För den som är berättigad till grundskyddsförmåner som garantipension och bostadstillägg gäller att dessa betalas ut från och med riktåldern. Ekonomi är också ett framträdande motiv för tjänstemän som tänker sig arbeta till riktåldern eller längre.

² Pensionsmyndigheten <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik-och-rapporter/rapporter/tumregler-for-pensionen>

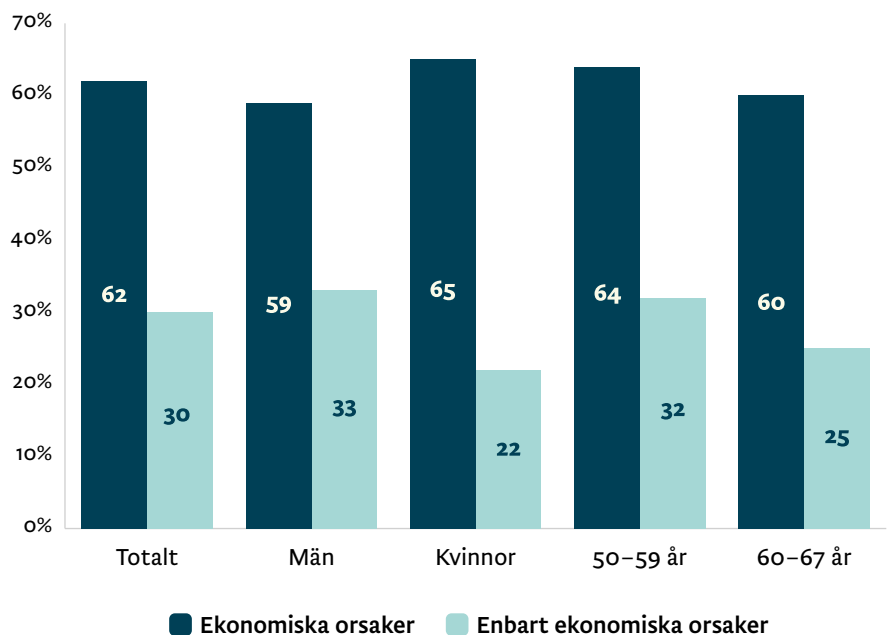
Fler än sex av tio (62 procent eller ungefär 223 500 personer) har också svarat "Ekonomiska orsaker". Andelen är något högre bland kvinnor än bland män, 65 procent respektive 59 procent, och något högre bland tjänstemän 50–59 år (64 procent) än bland dem som är 60 år och äldre (60 procent).

Men i undersökningen är frågan ställd så att det går att ange flera svarsalternativ och det är inte en lika hög andel som anger "Ekonomiska orsaker" som enda motiv till att arbeta längre (30 procent eller 108 000 personer).

Sammanlagt har sju av tio (252 000 personer) svarat andra orsaker än ekonomin. Av dem har flertalet (198 000 personer) svarat ett eller flera av alternativen "Att min (expert-)kompetens tas till vara", "Arbetsuppgifterna", "Arbetstiden (flexibla arbetstider)" som anledning till att arbeta längre upp i åren.

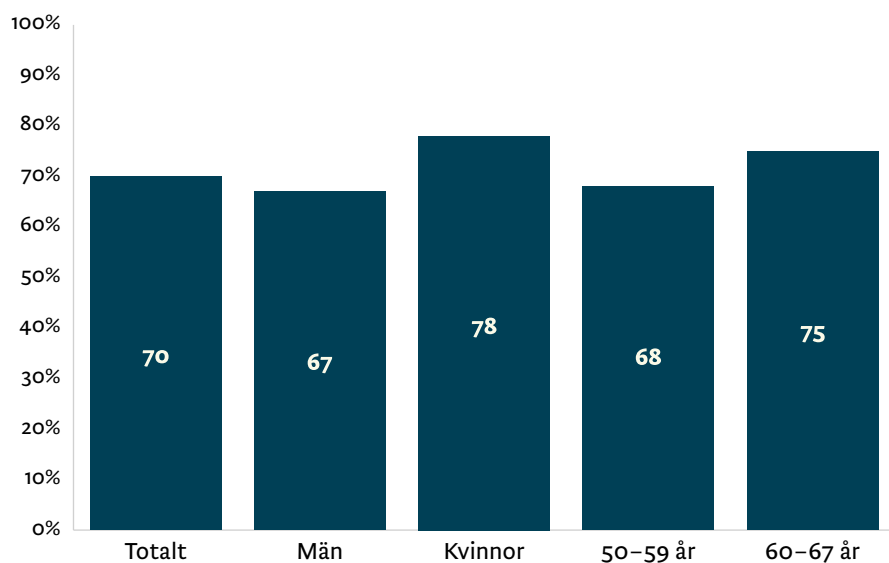
Brister i arbetsmiljön, för hög arbetsbelastning och hälsoskäl har ofta visat sig vara orsaken till att tjänstemän planerar lämna arbetslivet före riktåldern. För ett längre och hållbart arbetsliv är också en tillräckligt god arbetsmiljö, god hälsa och en rimlig arbetsbelastning viktiga att värna genom hela arbetslivet. Men jämfört med de tre ovannämnda faktorerna är det något lägre andelar i ålder 50–67 år som anger dessa som orsak till att de vill förlänga arbetslivet.

DIAGRAM 2. Andelar tjänstemän som anger ekonomiska orsaker, respektive enbart ekonomiska orsaker till att arbeta till riktåldern eller längre.



De faktorer som i störst utsträckning bidrar till att tjänstemän i åldern 50–67 år planerar att arbeta till riktåldern eller längre, är tillvaratagande av kompetens, att man trivs med arbetsuppgifterna och att man har flexibla arbetstider med möjlighet att styra över själv. Sammantaget motiverar de här faktorerna 198 000 tjänstemän i angivna åldrar att fortsätta arbeta.

DIAGRAM 3. Andelar tjänstemän som anger andra orsaker än ekonomin till att arbeta till riktåldern eller längre.

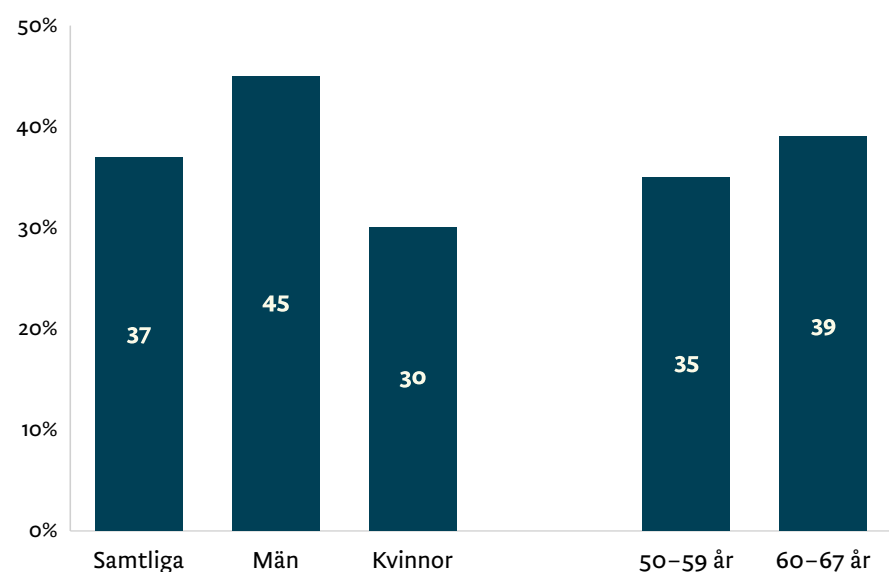


Att kompetensen tas till vara

Av de tjänstemän som planerar att arbeta till riktåldern eller längre är det ungefär fyra av tio (37 procent eller 133 000 personer) som anser att tillvaratagen kompetens och expertkunskap motiverar till det. Här är skillnaden mellan män och kvinnor relativt markant, 45 procent av männen och 30 procent av kvinnorna har svarat detta alternativ.

Det finns också en liten skillnad mellan yngre och äldre tjänstemän, där äldre motiveras i något större utsträckning (39 procent) än yngre (35 procent) av att kompetensen kommer till användning.

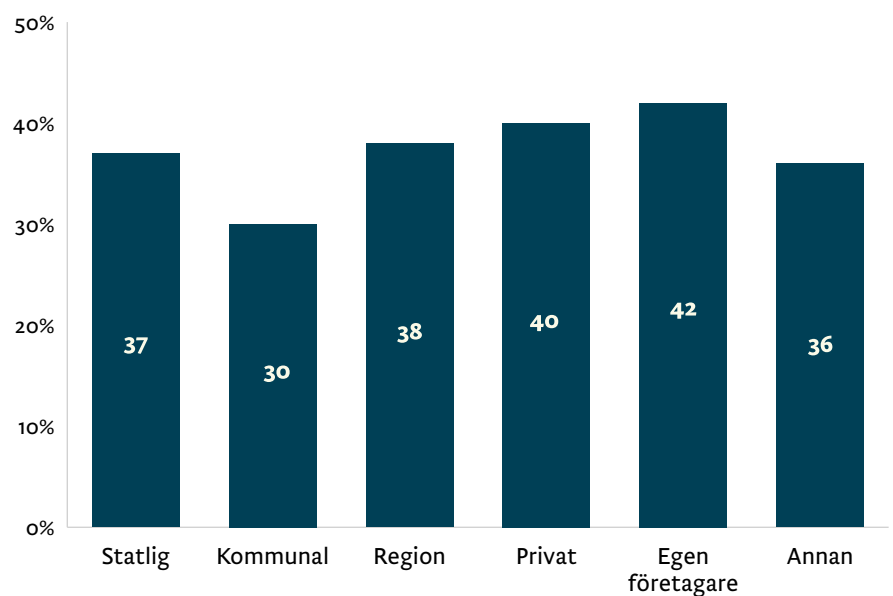
DIAGRAM 4A. Andelar tjänstemän som svarat "Att min expertkunskap/kompetens tas tillvara", som orsak till att de planerar arbeta till riktåldern eller längre. Fördelade på kön och ålder





Skillnaderna mellan sektorerna är på gruppnivå relativt små. Högst andel som prioriterar att kompetensen tas tillvara återfinns bland egenföretagarna (42 procent), följt av tjänstemännen i privat sektor (40 procent), medan lägst andel återfinns bland dem i kommunal sektor (30 procent).

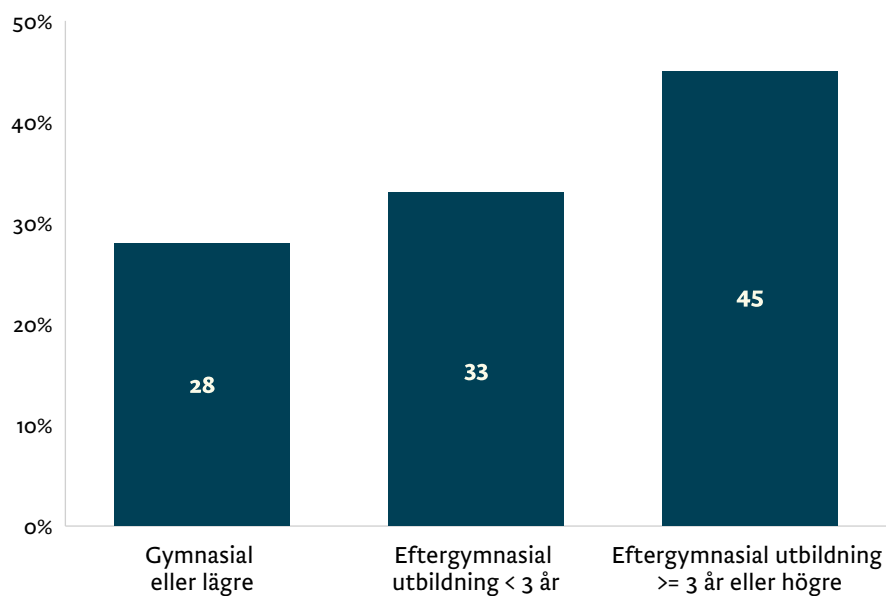
DIAGRAM 4B. Andelar tjänstemän som svarat ”Att min expertkunskap/kompetens tas tillvara”, som orsak till att de planerar arbeta till riktåldern eller längre. Fördelade på sektorer



Det är en högre andel bland tjänstemän med eftergymnasial utbildning (45 procent), som prioriterar detta alternativ jämfört med tjänstemän med kortare utbildning.

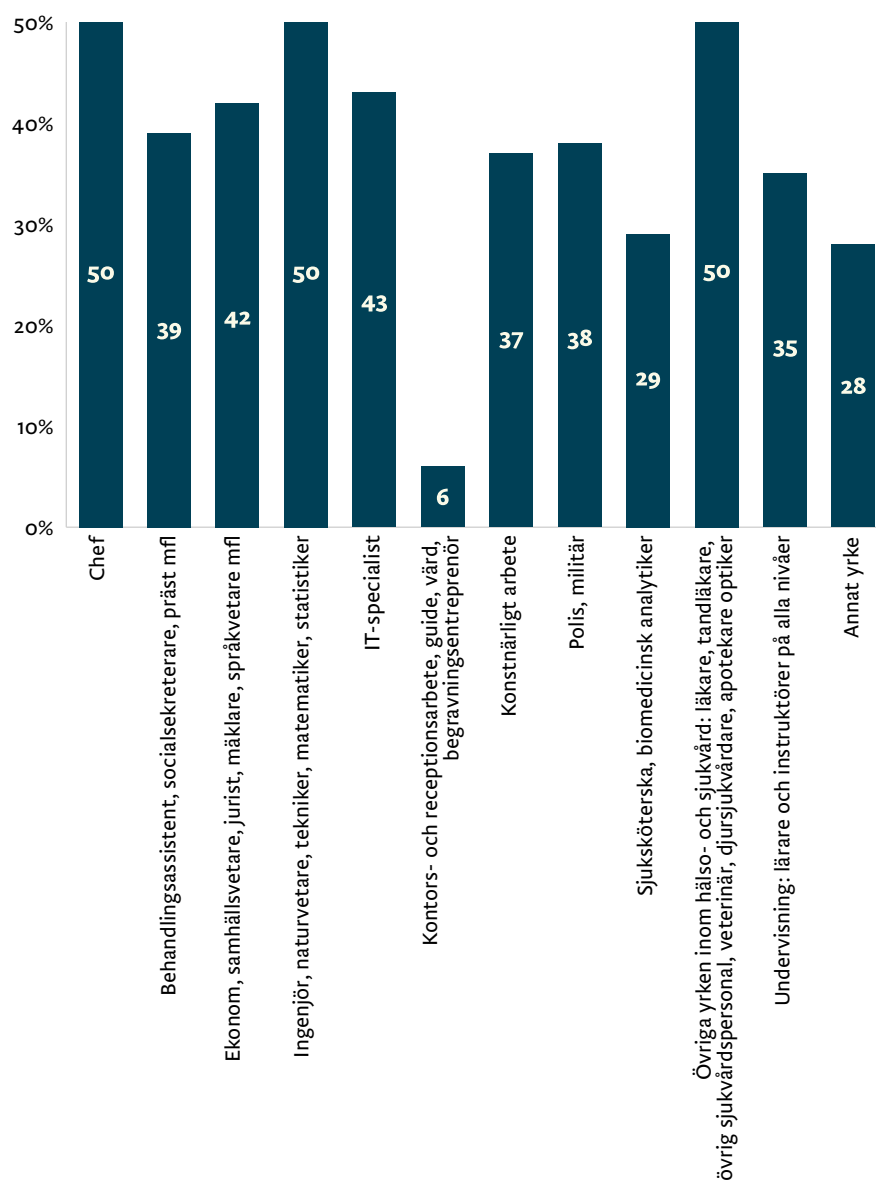


DIAGRAM 4C. Andelar tjänstemän som svarat "Att min expertkunskap/kompetens tas tillvara", som orsak till att de planerar arbeta till riktåldern eller längre. Fördelade på utbildningsnivå



Chefer, naturvetare och tekniker (ingenjörer, naturvetare, tekniker, matematiker och statistiker) samt tjänstemän inom "Övriga yrken inom hälso- och sjukvård" (utom sjuksköterskor och biomedicinska analytiker) är de som i högst utsträckning (50 procent) motiveras att arbeta längre upp i åren om deras kompetens tas till vara.

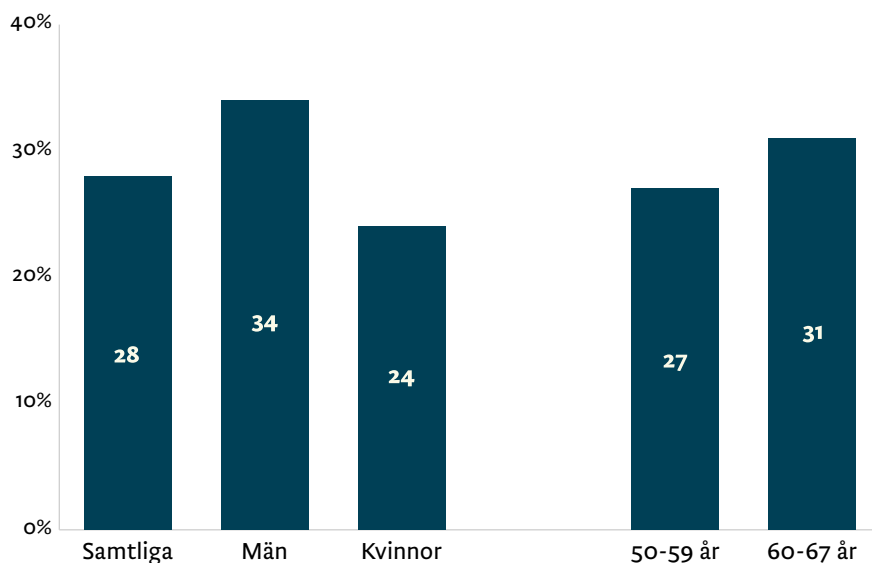
DIAGRAM 4D. Andelar tjänstemän som svarat ”Att min expertkunskap/kompetens tas tillvara”, som orsak till att de planerar arbeta till riktåldern eller längre. Fördelade på



Undersökningen visar också att de tjänstemän som planerar att arbeta längre än till riktåldern är mer intresserade av vidareutbildning med studiefinansiering via omställningsstudiestödet än övriga. Närmare fyra av tio av dem som planerar arbeta efter riktåldern svarar ja på frågan ”Om du skulle få studiefinansiering, med upp till 80 procent av lönen, skulle du då kunna tänka dig att vidareutbilda dig i syfte att förlänga ditt arbetsliv?”. Motsvarande andel bland dem som tänker arbeta till riktåldern är närmare tre av tio och bland dem som tänker lämna arbetslivet tidigare två av tio.

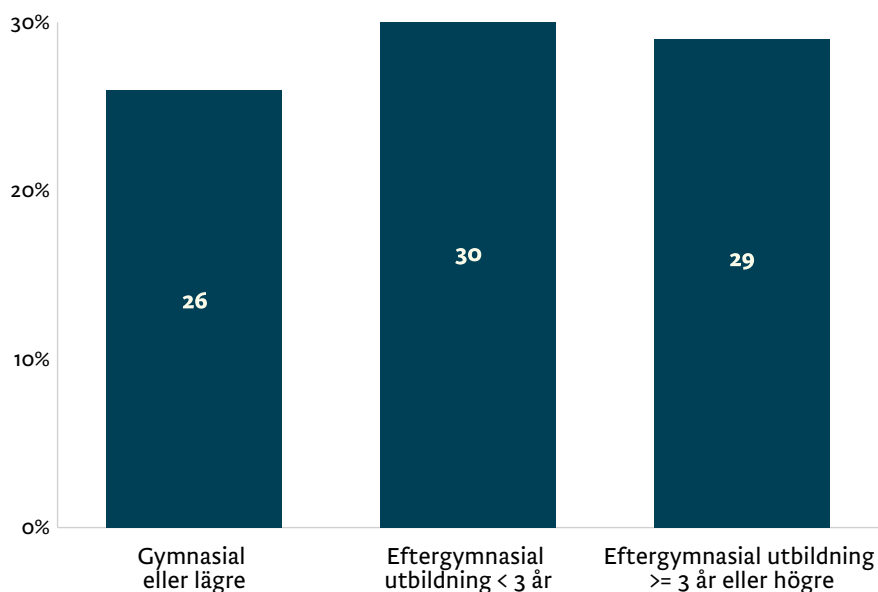
Arbetsuppgifterna

DIAGRAM 5A. Andelar tjänstemän som svarat "Arbetsuppgifterna", som orsak till att de planerar arbeta till riktåldern eller längre. Fördelade på kön och ålder.



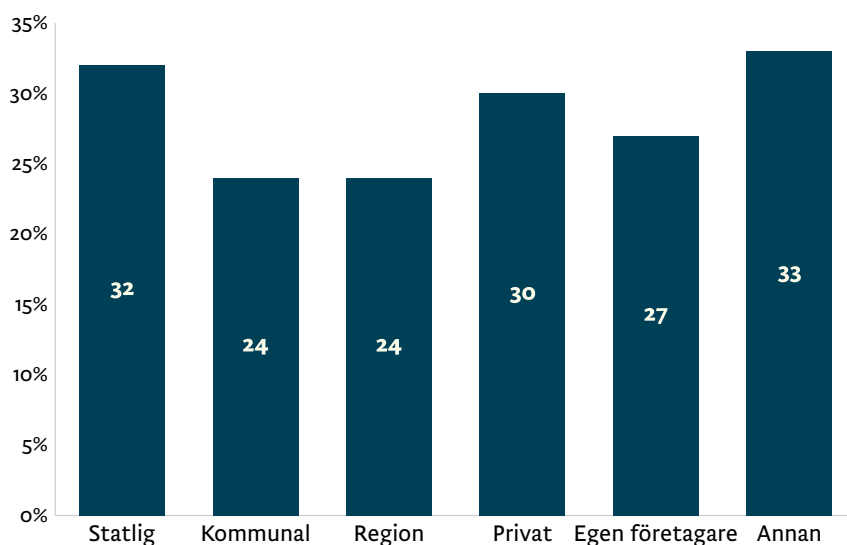
Något fler än en fjärdedel (28 procent eller 100 000 personer) av tjänstemännen svarar att arbetsuppgifterna är av betydelse för deras planer att arbeta till riktåldern eller längre. Även här märks dels en skillnad mellan kvinnor och män, dels en skillnad mellan äldre och yngre tjänstemän. En dryg tredjedel (34 procent) av männen och en knapp fjärdedel av kvinnorna (24 procent) anser att arbetsuppgifterna har betydelse för beslutet att arbeta längre. Äldre tjänstemän anger något oftare (31 procent) än yngre (27 procent) att arbetsuppgifterna påverkar beslutet.

DIAGRAM 5B. Andelar tjänstemän som svarat "Arbetsuppgifterna", som orsak till att de planerar arbeta till riktåldern eller längre. Fördelade efter utbildning.



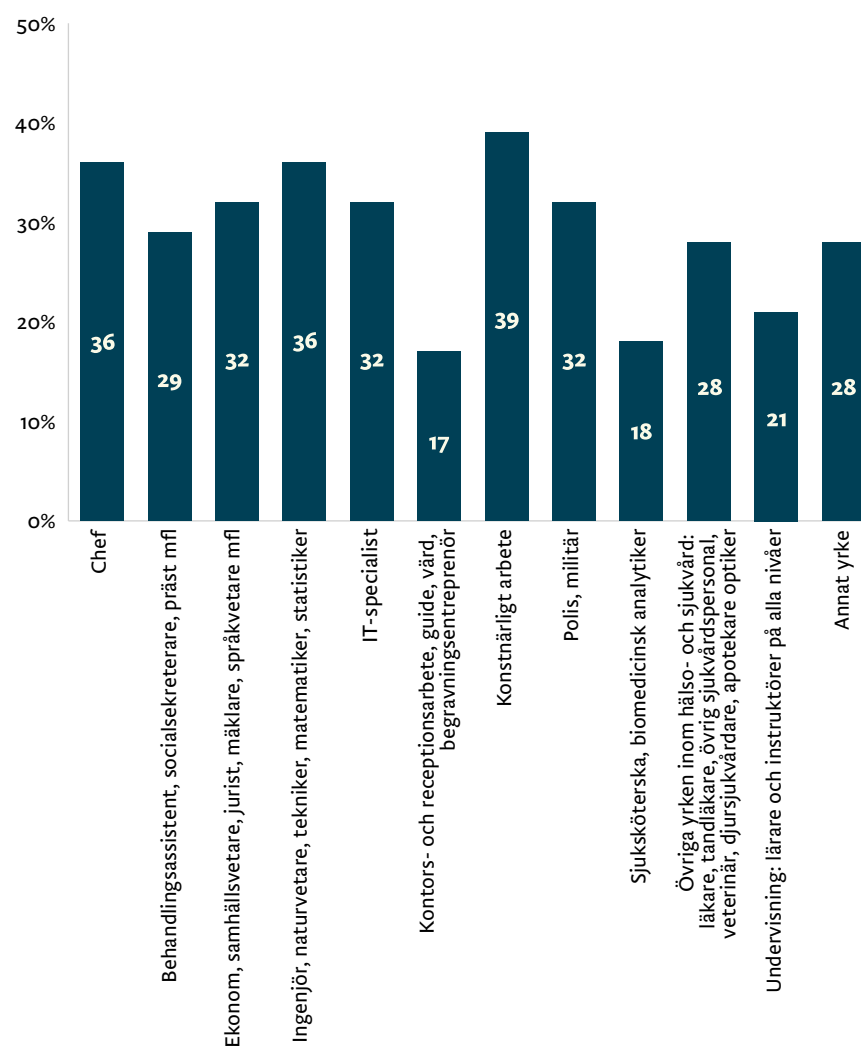
Tjänstemän med eftergymnasial utbildning anser också oftare än de med gymnasieutbildning att arbetsuppgifterna har betydelse för beslutet att arbeta längre. Detsamma gäller för tjänstemän i annan eller statlig sektor jämfört med övriga.

DIAGRAM 5C. Andelar tjänstemän som svarat "Arbetsuppgifterna", som orsak till att de planerar arbeta till riktåldern eller längre. Fördelade efter sektor.



Bland yrken sticker konstnärligt arbete (39 procent), chefer (36 procent) samt naturvetenskapliga och tekniska yrken (36 procent) ut för att arbetsuppgifterna är av stor betydelse för planerna att arbeta kvar till riktåldern eller längre.

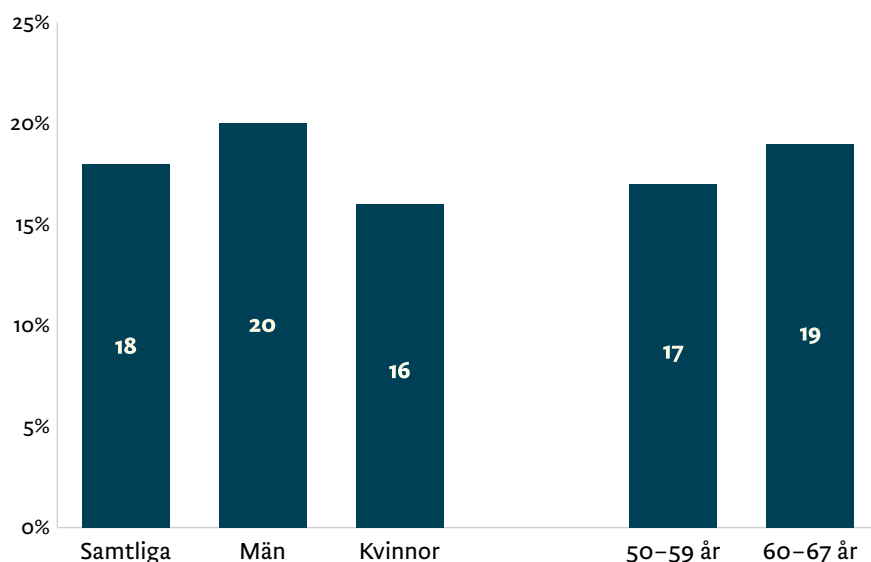
DIAGRAM 5D. Andelar tjänstemän som svarat "Arbetsuppgifterna", som orsak till att de planerar arbeta till riktåldern eller längre. Fördelade efter sektor.



Arbetstiden, flexibla arbetstider

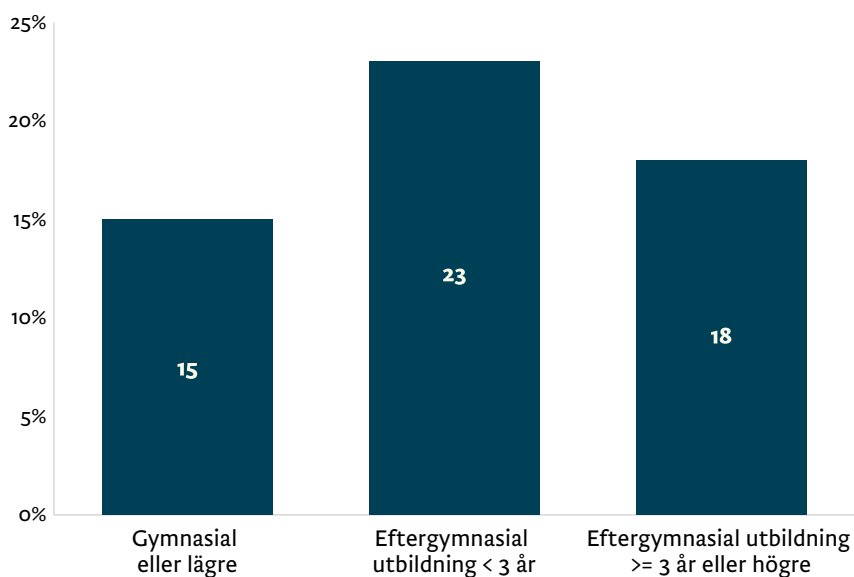
Flexibla arbetstider motiverar totalt sett en knapp femtedel (18 procent eller 65 000 personer) av de tjänstemän som planerar att arbeta till riktåldern eller längre³. Det finns en liten variation mellan olika kategorier, exempelvis är det en högre andel män än kvinnor, 20 procent respektive 16 procent, som anger att flexibla arbetstider bidrar till att förlänga arbetslivet.

DIAGRAM 6A. Andelar tjänstemän som svarat "Flexibla arbetstider", som orsak till att de planerar arbeta till riktåldern eller längre fördelade efter kön och ålder.



Det finns inget entydigt samband mellan utbildningsnivå och flexibla arbetstider som drivkraft. En sannolik orsak till det är att det finns andra faktorer än utbildningskrav som styr variationen i förutsättningar mellan yrken.

DIAGRAM 6B. Andelar tjänstemän som svarat "Flexibla arbetstider", som orsak till att de planerar arbeta till riktåldern eller längre fördelade efter utbildning.



Det är markant lägre andelar tjänstemän i kommunal och regional sektor, som motiveras att arbeta längre på grund av flexibla arbetstider.

³ Tjänstemän som faktiskt har flexibla arbetstider, vilket motiverar dem att arbeta till riktåldern eller längre.

DIAGRAM 6C. Andelar tjänstemän som svarat "Flexibla arbetstider", som orsak till att de planerar arbeta till riktåldern eller längre fördelade efter sektor.

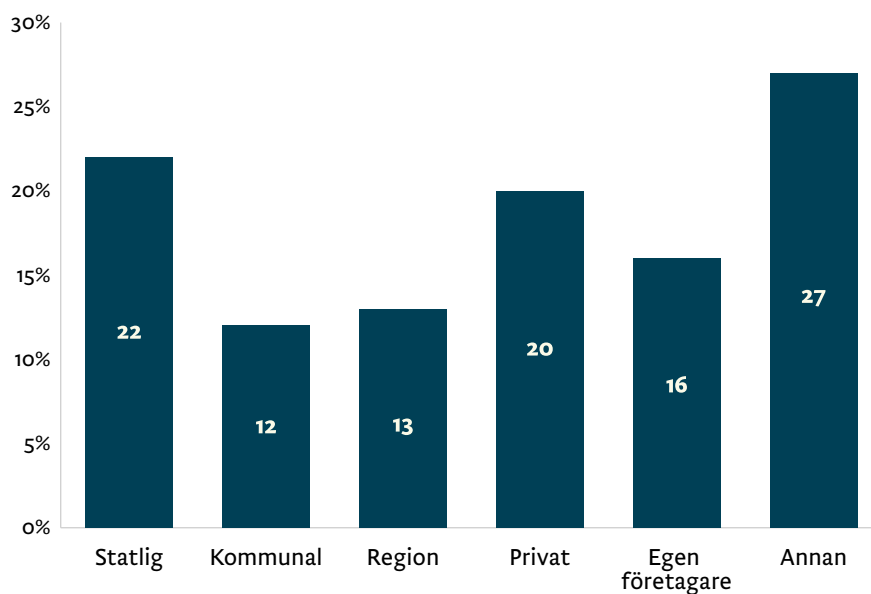
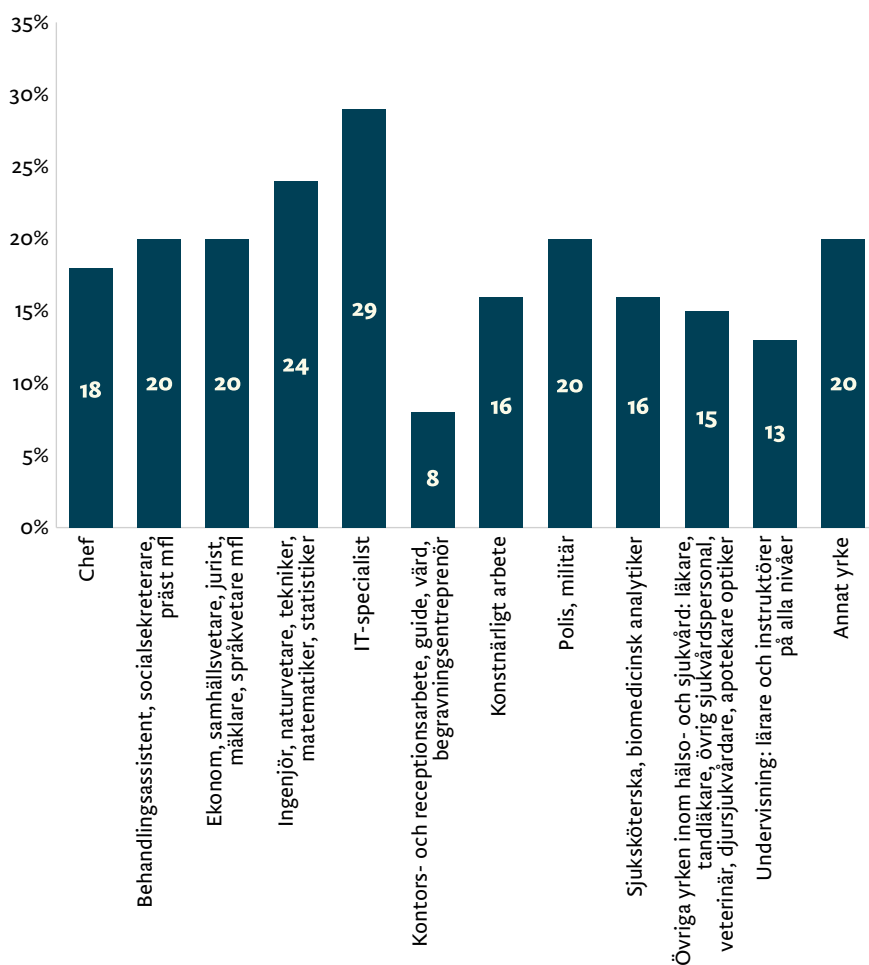


DIAGRAM 6D. Andelar tjänstemän som svarat "Flexibla arbetstider", som orsak till att de planerar arbeta till riktåldern eller längre fördelade efter yrke.



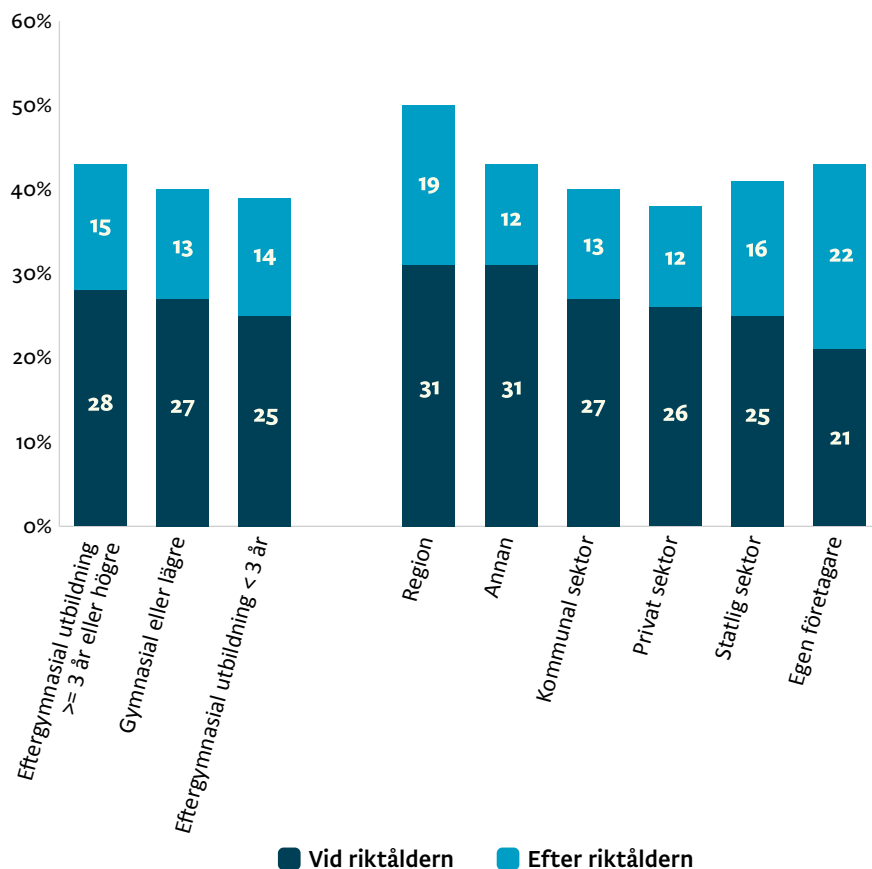


IT-specialister (29 procent) samt naturvetare, tekniker, matematiker och statistiker (24 procent) är de yrkeskategorier som i störst utsträckning motiveras av flexibla arbetstider. Bland tjänstemän inom vård och undervisning är andelarna däremot lägre.

Tjänstemän som planerar att arbeta till riktåldern eller längre

Utbildningsnivå, sektor

DIAGRAM 7. Andelar tjänstemän som planera att arbeta till riktåldern eller längre fördelade på utbildningsnivåer och sektorer



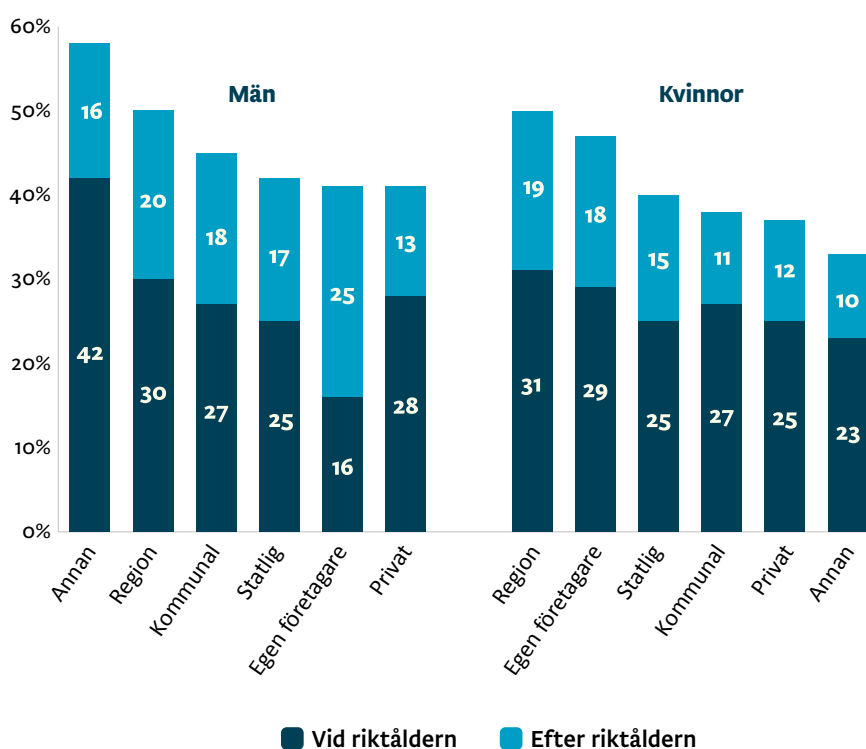
Skillnaden beroende på utbildningsnivå är inte särskilt stor. Sammantaget är det 3-4 procentenheter fler som tänker sig arbeta till riktåldern eller längre bland tjänstemännen som har längre eftergymnasial utbildning än i övriga grupper

Regionerna är den sektor, där en hög andel av både män och kvinnor tänker sig arbeta såväl till riktåldern som längre. Sammanlagt hälften av tjänstemännen som är regionanställda planerar för detta.

Regionerna sysselsätter en mångfald olika yrkeskategorier och här finns en viss variation i både förutsättningar – arbetsvillkor och ekonomi – samt i drivkrafter till att arbeta längre, mellan såväl yrken som mellan män och kvinnor. Regionerna sysselsätter närmare 10 procent (85 000 personer) av tjänstemännen 50–67 år, varav knappt en fjärdedel är män och drygt tre fjärdedelar är kvinnor.

I övrigt är skillnaderna relativt små, även om det bland egenföretagarna är den högsta andelen som svarat att de planerar att arbeta efter riktåldern (22 procent).

DIAGRAM 8. Andelar tjänstemän som planera att arbeta till riktåldern eller längre fördelade på kön och sektor



Bland kvinnliga egenföretagare är det också en relativt hög andel, 47 procent som planerar att arbeta minst till riktåldern. Sammanlagt omfattar gruppen ungefär 22 200 individer eller 4,7 procent av kvinnliga tjänstemän 50–67 år.

Andelen manliga egenföretagare är något högre, ungefär 8 procent av manliga tjänstemän i ålderskategorin, eller ungefär 33 000 individer. Bland dessa planerar 16 procent att arbeta till riktåldern och 25 procent tänker sig arbeta ännu längre.

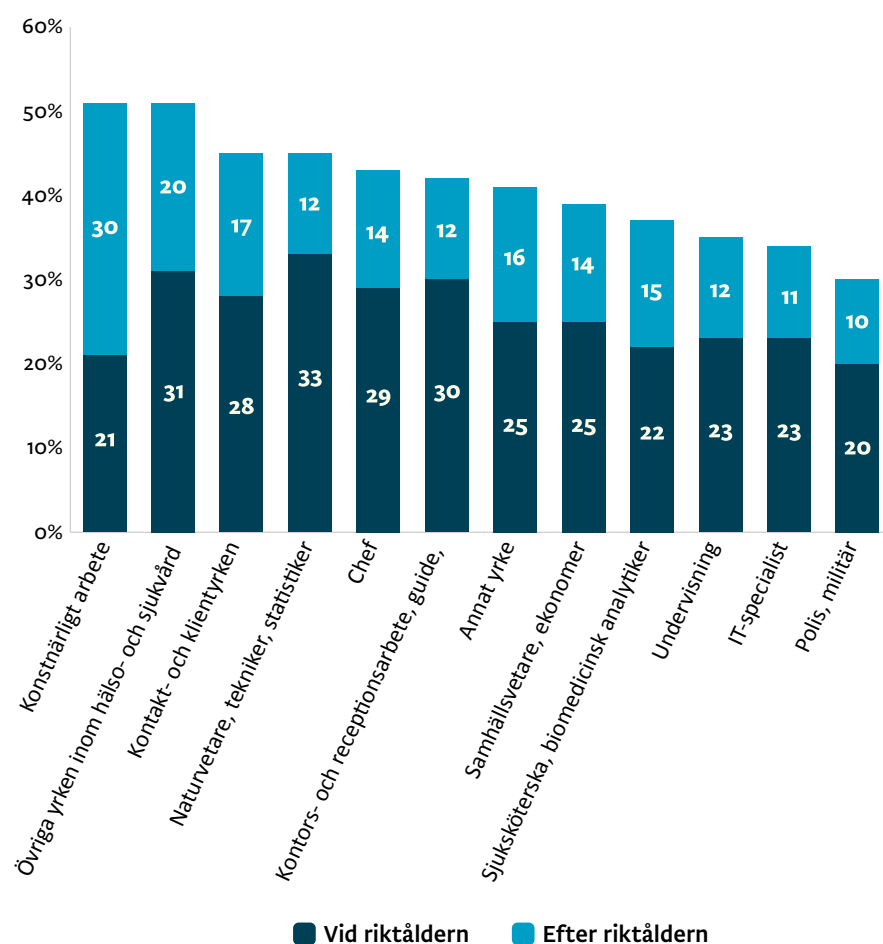
I "Annan sektor" återfinns den största andelen män som planerar att arbeta till riktåldern eller längre (58 procent). Men sektorn sysselsätter en mycket liten andel av tjänstemännen.⁴

I övriga sektorer, kommunal, statlig och privat, är det drygt 40 procent av männen och mellan 37 och 40 procent av kvinnorna som planerar arbete till riktåldern eller längre. Andelen som vill arbeta efter riktåldern varierar mellan 13 och 18 procent bland män och mellan 11 och 15 procent bland kvinnorna.

Yrken

Med tanke på att samtliga sektorer inrymmer ett större antal yrkeskategorier med olika utbildningsnivå och arbetsvillkor, som påverkar tjänstemännens möjligheter och önskemål, är det värt att även studera situationen för tjänstemän i olika yrken.

DIAGRAM 9. Andelar tjänstemän som planera att arbeta till riktåldern eller längre fördelade på yrken



⁴ Totalt sett har 3 procent av tjänstemännen "Annan sektor" som arbetsgivare. Definitionen inbegriper arbetsgivare som inte ingår i någon av de övriga sektorerna, såsom Kyrkan och Ideell sektor.



”Konstnärligt arbete” är den yrkeskategori, inom vilken de flesta tjänstemän tänker sig förlänga arbetslivet till riktåldern eller längre. Ungefär lika högt hamnar ”Övriga yrken inom hälso- och sjukvård”, en kategori som inkluderar bland annat läkare, tandläkare, sjukgymnaster och arbetsterapeuter men också veterinärer, djursjukvårdare samt apotekare och optiker. Även inom kontakt- och klientyrken som psykolog, socialsekreterare, präst och pastor samt inom naturvetenskapliga och tekniska yrken är det relativt höga andelar, 45 procent som planerar för ett längre arbetsliv.

Det är vissa skillnader mellan kvinnor och män. Bland kvinnliga tjänstemän är ”Konstnärligt arbete” helt klart den yrkeskategori, inom vilken flest vill förlänga arbetslivet, såväl till riktåldern som efter riktåldern, följt av ”Övriga yrken inom hälso och sjukvård” samt ”Annat yrke”.

” Bland kvinnor är andelarna sjuksköterskor och biomedicinska analytiker som tänker sig arbete till eller efter riktåldern betydligt lägre än bland män.

Bland manliga tjänstemän är andelarna som planerar arbeta till riktåldern respektive efter riktåldern högst inom området ”Övriga yrken inom hälso och sjukvård”, följt av sjuksköterskor och biomedicinska analytiker samt klient- och kontaktyrken som behandlingsassistenter och präster med flera. Bland de senare är andelen som planerar arbete efter riktåldern relativt hög, medan sjuksköterskorna i större utsträckning planerar arbete till riktåldern, men inte efter. Bland kvinnor är andelarna sjuksköterskor och biomedicinska analytiker som tänker sig arbete till eller efter riktåldern betydligt lägre än bland män.

Poliser och militärer är den yrkeskategori som i minst utsträckning både bland män och kvinnor tänker sig arbeta till riktåldern eller längre.

Tabell 1. Andelar tjänstemän som planera att arbeta till riktåldern eller längre fördelade på kön och yrken

Män	Vid riktåldern	Efter riktåldern
Övriga yrken inom hälso- och sjukvård	30	30
Sjuksköterska, biomedicinsk analytiker	36	17
Behandlingsassistent, psykolog, präst mfl	26	25
Ingenjör, naturvetare, matematiker mfl	34	13
Konstnärligt arbete	14	31
Undervisning, lärare och instruktörer på alla nivåer	27	19
Chef	29	15
Ekonom, samhällsvetare, jurist mfl	24	16
Kontors- och receptionsarbete mfl	21	18
Annat yrke	20	16
IT-specialist	22	12
Polis, militär	23	8

Kvinnor	Vid riktåldern	Efter riktåldern
Konstnärligt arbete	31	28
Övriga yrken inom hälso- och sjukvård	31	16
Annat yrke	30	17
Behandlingsassistent, psykolog, präst mfl	28	16
Kontors- och receptionsarbete mfl	31	11
Chef	28	14
Ekonom, samhällsvetare, jurist mfl	25	12
Sjuksköterska, biomedicinsk analytiker	21	15
IT-specialist	25	9
Ingenjör, naturvetare, matematiker mfl	25	7
Undervisning, lärare och instruktörer på alla nivåer	22	9
Polis, militär	12	16

Inkomster

Inkomststrukturen bland dem som planerar att arbeta till riktåldern eller längre skiljer sig inte nämnvärt från inkomststrukturen bland samtliga tjänstemän. Ungefär två av tio män respektive tre av tio kvinnor har månadslön mellan 30 000 och 40 000 kronor och knappt tre av tio både män och kvinnor har mellan 40 000 och 50 000 kronor. Något färre än hälften av männen och ungefär två av tio kvinnor har månadslöner på 50 000 kronor eller mer. En mindre grupp män (6 procent) och en grupp kvinnor (17 procent) har månadslön lägre än 30 000 kronor.



Arbetstid

Andelen som arbetar deltid är marginellt lägre bland dem som planerar att arbeta till riktåldern eller längre, jämfört med totala antalet tjänstemän. Ungefär 6 procent av männen och 18 procent av kvinnorna arbetar deltid, att jämföra med 9 respektive 21 procent totalt sett.

Tabell 2. Tjänstemän som planerar arbeta till riktåldern eller längre, fördelade på arbetstid, hel- respektive deltid.

Till riktåldern eller längre, procent	Heltid	Deltid
Män	94	6
Kvinnor	82	18
Totalt	87	13
Samtliga, procent		
Män	91	9
Kvinnor	79	21
Totalt	85	15

Slutsatser och diskussion

Omkring fyra av tio tjänstemän i åldern 50 till 67 år planerar att arbeta till riktåldern eller längre. Andelen är något högre bland män än bland kvinnor och något högre bland dem som har längre utbildning. Men det finns inget tydligt mönster, som entydigt pekar ut sektorer eller yrken. Inkomstfördelningen och förekomsten av deltidsarbete avviker också endast marginellt jämfört med övriga tjänstemän.

Däremot är det tydligt vilka förhållanden i arbetet som fungerar som drivkrafter för att förlänga arbetslivet. Att ens kompetens tas tillvara, att man har meningsfulla arbetsuppgifter och mer flexibla arbetstider är vid sidan av ekonomin de viktigaste faktorerna för de som planerar att fortsätta arbeta till riktåldern eller längre.

Att ekonomin är viktig råder inget tvivel om och ekonomin under pensions-tiden förbättras också påtagligt för den som kan, vill och orkar arbeta till riktåldern eller längre. Vårt pensionssystem är uppbyggt efter livsinkomst-principen och att arbete ska löna sig för pension. Även om viss osäkerhet uppstått på grund av förändringar i pensionssystemet sedan 2020, så finns huvuddragen kvar. Riktåldern är särskilt viktig för dem som då blir berättigade till grundskyddsförmåner som garantipension och bostadstillägg. Arbete efter riktåldern ger lägre skatt och bidrar också till högre pension.

Men enbart ekonomiska incitament är ingen garanti för ett hållbart arbetsliv. För att planerna på att arbeta längre upp i åren ska vara möjliga att förverkliga, behöver arbetslivet i högre grad också anpassas efter den enskilda tjänstemannens behov. Det framgår också av våra resultat, där andra orsaker än ekonomiska motiverar 70 procent av de tjänstemän som planerar att förlänga arbetslivet.

Fler än hälften, 62 procent, anger ekonomiska orsaker som en anledning till att arbeta längre, men bara 30 procent anger ekonomin som ensamt motiv. Det är alltså sammanlagt fler som också anger andra orsaker till att fortsätta arbeta till riktåldern eller längre.

Att så många som 360 000 tjänstemän i ålder från 50 år och uppåt ändå planerar för ett arbetsliv till riktåldern eller längre och att 70 procent av dem anger ett eller flera arbetsrelaterade skäl till att fortsätta arbeta, bör innebära att det finns goda exempel att ta vara på.

Att ens kompetens tas tillvara och att arbetsuppgifterna är meningsfulla är tillsammans med mer flexibla arbetstider de tre viktigaste övriga faktorerna för dem som planerar att fortsätta arbeta till riktåldern eller längre. Flertalet tjänstemän har också angett kombinationer av flera alternativ. Exempelvis anger ungefär 133 000 tjänstemän att deras kompetens tas tillvara och att de därför tänker arbeta till riktåldern eller längre samtidigt som 100 000 anser att arbetsuppgifterna motiverar dem att arbeta kvar. Flexibla arbetstider förlänger arbetslivet för 65 000 tjänstemän. Av de som motiveras av tillvaratagen kompetens är en stor del också nöjda med sina arbetsuppgifter och en del har flexibla arbetsuppgifter.

Vi kan alltså konstatera att tjänstemän i hög utsträckning motiveras till att förlänga arbetslivet om deras kompetens tas till vara, de uppskattar sina arbetsuppgifter och om de har flexibla arbetstider. Att en betydande andel av tjänstemännen anger att den egna kompetensen tas tillvara som ett skäl till att förlänga arbetslivet säger också något om tjänstemännens inställning till kompetensutveckling och livslångt lärande. Upplevelsen att ens kompetens tas tillvara är sannolikt starkt kopplad till möjligheten att få utveckla den.



Vi kan alltså konstatera att tjänstemän i hög utsträckning motiveras till att förlänga arbetslivet om deras kompetens tas till vara, de uppskattar sina arbetsuppgifter och om de har flexibla arbetstider.

Det finns också ett dokumenterat intresse för vidareutbildning som inte är obetydligt, i synnerhet bland tjänstemän som tänker sig arbeta efter riktåldern. Att närmare fyra av tio tjänstemän över 50 år kan tänka sig vidareutbildning i syfte att förlänga arbetslivet visar på vikten av livslångt lärande och synliggör betydelsen av såväl Trygghetsöverenskommelsen som omställningsstudiestödet.

För att möjliggöra ett längre arbetsliv är det därmed centralt att tjänstemän i alla åldrar ges möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling inom ramen för sin anställning. Men samtidigt finns ändå behov av förbättringar i arbetsmiljön och av minskad arbetsbelastning för att färre tjänstemän ska välja att lämna arbetslivet i förtid.

Arbetsmiljön behöver vara tillräckligt bra, med bland annat med rimlig arbetsbelastning genom hela arbetslivet, för att så många som möjligt ska kunna orka och vilja fortsätta arbeta. Vi har i tidigare rapporter visat att relativt stora grupper tjänstemän väljer att lämna arbetslivet före riktåldern på grund av bland annat dålig arbetsmiljö och för hög arbetsbelastning. Även dessa tjänstemän är i huvudsak välutbildade och besitter värdefull kompetens.

Om arbetsmiljöförbättringar kan bidra till att förlänga även deras arbetsliv finns förutsättningar att motverka framtida kompetenstapp.

TCO:s förslag

Säkerställ förutsättningar för kompetensutveckling och livslångt lärande genom hela arbetslivet. Genom möjligheter till kompetensutveckling, vidareutbildning och omställning kan tjänstemän behålla och utveckla relevant kompetens. Det förutsätter bland annat

- Ett utbildningsutbud inom högskola, universitet och yrkeshögskola med fler flexibla kurser för yrkesverksamma, kopplade till arbetsmarknadens behov.
- Att arbetsgivare erbjuder kontinuerlig kompetensutveckling.
- Att parternas omställningsstöd samt omställningsstudiestödet för finansiering av vidareutbildning värnas och fortsätter att utvecklas.

Tillvarata äldre arbetstagares kompetens och förebygg diskriminering

- Förbättra efterlevnaden av diskrimineringslagens regler om att inte på olika sätt missgynna äldre i arbetslivet.
- Förbättra efterlevnaden av arbetsmiljölagens regler om att anpassa arbetsmiljön efter arbetstagarens förutsättningar, inklusive ålder.
- Uppdra åt regeringen att ta fram en strategi mot ålderism och åldersdiskriminering i arbetslivet.

Öka arbetstagares möjligheter att påverka sitt arbete

- Utifrån verksamhetens förutsättningar – skapa ökade möjligheter för arbetstagare att påverka hur, var och när arbetet utförs.
- Ge fler arbetstagare möjlighet att kombinera arbete och pension.

Kraftsamla för bättre arbetsmiljö under hela arbetslivet

- Säkerställ balans mellan krav och resurser på både arbetsplats- och organisatorisk nivå.
- Stärk det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet (OSA).
- Satsa på bra ledarskap och säkerställ rimliga förutsättningar för chefer att leda.

Stärk pensionärers ekonomi genom höjd pensionsrätt, det vill säga höjda avgifter.

- En höjning av avgifterna, från nuvarande 17,21 procent till 18,5 procent av inkomsten upp till taket i det allmänna pensionssystemet, skulle göra det mer lönsamt att arbeta längre. Därmed skulle också livsinkomstprincipen få större genomslag och pensionssystemet förbli autonomt från statsbudgeten.
- Sammantaget är de föreslagna åtgärderna nödvändiga både för att täcka kommande arbetskrafts- och kompetensbehov och för att den allmänna pensionen ska kunna hamna på en rimlig nivå.

Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 12 fackförbund med över 1,2 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, regioner, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer och journalister till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se



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

