

2025

Tco

Så kan fler jobba längre

– Deltid, distans och arbetsmiljö

Kontakt

TCO Martine Syrjänen Stålborg
martine.syrjanen@tco.se

TCO Lena Orpana
lena.orpana@tco.se

Förord

I takt med att vi lever allt längre behöver även arbetslivet förlängas. Lyckas vi inte med det får det negativa konsekvenser för kompetensförsörjningen och minskar dessutom inbetalningarna till pensionssystemet, vilket i längden försämrar ekonomin för pensionärer. Men samtidigt står vi inför faktum att alla inte kan eller vill jobba längre. TCO visade till exempel i en tidigare rapport att hälften av tjänstemännen går i pension i förtid, det vill säga innan riktåldern. En stor anledning till det är den egna hälsan och att arbetsmiljön inte är tillräckligt bra.

Vi kan inte få människor att arbeta längre utan att också skapa förutsättningar för det. En god nyhet är dock att det finns tydliga lösningar att ta till. I den här rapporten visar vi att det finns potential för många tjänstemän att arbeta längre, om rätt förutsättningar ges. Det handlar bland annat om att kunna kombinera arbete och pension, kunna arbeta på distans och att få ut mer ekonomiskt av att arbeta längre. Det i kombination med att kontinuerligt och systematiskt arbeta med arbetsmiljön kan bana väg för hela 810 000 fler tjänstemän att jobba längre. Det är en otrolig resurs som går att frigöra.

Det finns alltså goda möjligheter att kunna förlänga arbetslivet för fler. Undanröjer vi hindren och främjar drivkrafterna kommer fler att vilja fortsätta arbeta. Det är ofta inga höga krav som tjänstemännen har, men de har avgörande betydelse för att vilja och orka jobba längre. TCO:s uppmaning till beslutsfattare och arbetsgivare är att ta tillvara på det gyllene läge att så många kan tänka sig att fortsätta arbeta, det är bra för individen och för samhället i stort.



A handwritten signature in black ink that reads "Therese Svanström".

Therese Svanström
Ordförande TCO



Sammanfattning

Vilka skäl finns till att lämna arbetslivet i förtid och vilka är drivkrafterna att jobba längre? Dessa frågor står i centrum för en rapportserie som TCO har tagit fram och som bygger på en undersökning från SCB 2023.

I våra tidigare rapporter ”Hälften går i förtid” och ”Längre arbetsliv – och en bättre pension” framkom att arbetsmiljöfaktorer som hög arbetsbelastning ofta påverkar arbetstagares beslut att gå i pension tidigt. Att sluta tidigare för att det finns ekonomiska möjligheter är en faktor som har betydelse för vissa arbetstagare. Vissa yrkesgrupper påverkas mer än andra och det finns också könsskillnader. Det är tydligt att inte bara fysiska arbetsmiljöfaktorer är påfrestande, utan att även kognitiv belastning sliter ut.

För arbetstagare som befinner sig nära pensionsålder förefaller det vara särskilt angeläget att göra anpassningar för att göra valet att stanna ytterligare några år i arbetslivet möjligt och attraktivt. Utöver att den här gruppen vill känna att de har kompetens som värdesätts av chefer och kollegor, vill de ha möjlighet att välja deltidsarbete, om möjligt arbeta viss tid på distans och ha mer flexibla arbetstider. Detta skriver vi om i rapporten ”Varför jobbar tjänstemän längre? – Kompetens, arbetsuppgifter och ekonomi”.

Denna rapport visar att:

- 1. De allra flesta tjänstemän** i åldern 50–67 år kan tänka sig att arbeta längre om rätt förutsättningar finns. Det motsvarar cirka 810 000 tjänstemän. Endast cirka 7 procent anser att inget kan få dem att arbeta längre.
- 2. De viktigaste drivkrafterna** för att stanna kvar i arbetslivet är flexibilitet och möjligheten att påverka sin egen situation. Om anställda ges större möjligheter att påverka arbetstider och var och hur arbetet utförs kan motivationen öka och stressen minska. Det kan i sin tur leda till ett längre arbetsliv.
- 3. De största hindren** för att arbeta längre handlar om arbetsmiljön. Arbetsgivare bör prioritera att skapa en hållbar arbetsmiljö som främjar både fysisk och psykisk hälsa. Detta inkluderar att minska arbetsbelastningen, förbättra arbetets organisering och säkerställa ett gott ledarskap.
- 4. Kvinnor upplever fler hinder** för att arbeta längre än vad män gör. Arbetsmiljön i kvinnodominerade yrken medför ofta större fysisk och psykisk påfrestande, vilket gör att många kvinnor lämnar arbetslivet i förtid. Det är viktigt att aktivt arbeta för att minska könsskillnader i arbetsmiljön, för att förebygga ohälsa. Bättre arbetsmiljö och större möjligheter att påverka sin arbetssituation skulle bidra till att fler kvinnor orkar jobba längre.

Genom att ta hänsyn till dessa faktorer kan arbetsgivare och beslutsfattare skapa en mer hållbar och inkluderande arbetsmarknad som gynnar både individer och organisationer.

Det finns potential för 810 000 tjänstemän att förlänga sina arbetsliv, vilket kan gynna både kompetensförsörjningen och pensionssystemet, och samtidigt stärka individens ekonomi när man väl går i pension.

Innehållsförteckning

FÖRORD	3
SAMMANFATTNING	5
INLEDNING	8
RESULTAT	10
Viktiga drivkrafter för att förlänga arbetslivet	10
Åldersfördelning	11
Jämförelse mellan kvinnor och män	12
Skillnader mellan sektorer för motiverande faktorer	13
Hinder mot att arbeta längre	15
Jämförelse mellan kvinnor och män	16
Skillnader mellan sektorer för hindrande faktorer	17
DISKUSSION	18
Drivkrafter för att arbeta längre	18
Hinder för att arbeta längre	20
Olika villkor för kvinnor och män	21
Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar	23
SLUTSATSER OCH FÖRSLAG	24
KÄLLHÄNVISNING	25



Inledning

Den här rapporten undersöker vad som motiverar tjänstemän att stanna längre i arbetslivet samt vad som upplevs som hinder. Vi listar de faktorer och motiv som tjänstemännen i åldern 50–67 själva anger, i en SCB-undersökning från 2023.

Att ha möjlighet att påverka sitt arbete har stor betydelse för hur arbetstagare mår och trivs på sitt arbete. Forskning visar att arbetstagare som har större kontroll över sitt arbete har lägre stressnivåer, mindre risk för utmattningstillstånd och mår generellt bättre på jobbet. Detta gäller både yngre och äldre i arbetslivet. När en arbetstagare närmar sig slutet av arbetslivet så förefaller förutsättningarna att kunna påverka hur, var och när arbetet utförs ha särskilt stor betydelse för om en arbetstagare väljer att arbeta fram till pensionens riktålder, arbeta ännu längre eller lämna arbetslivet tidigt.

”Forskning visar att arbetstagare som har större kontroll över sitt arbete har lägre stressnivåer, mindre risk för utmattningstillstånd och mår generellt bättre på jobbet.

Detta är den sista rapporten i serien om förutsättningar för att kunna, vilja och orka jobba längre, något som förutsätts i det nuvarande pensionssystemet.

Den första rapporten, *"Hälften går i förtid"*, gav svar på vilka orsaker tjänstemännen har till att inte jobba till pensionsåldern. Det visade sig att hela 52 procent (av arbetstagare i 50–67-årsåldern) planerar att lämna arbetslivet före de nya riktåldrarna och att arbetsmiljöbrister såsom hög arbetsbelastning är en viktig anledning. Det är inte bara de fysiskt tunga jobben som är belastande, utan även kognitiv belastning påverkar om arbetstagare orkar jobba ett helt arbetsliv.

Den andra rapporten *"Längre arbetsliv – och en bättre pension"* fokuserar på den dubbla oron att inte orka jobba på grund av utmattande arbetsmiljö, men riskera låg ekonomisk levnadsstandard eftersom man lämnar arbetslivet i förtid.

Den tredje rapporten, *"Varför jobbar tjänstemän längre? – Kompetens, arbetsuppgifter och ekonomi"*, handlar om dem som redan planerat att arbeta till riktåldern eller längre. Meningsfulla arbetsuppgifter och att ens kompetens tillvaratas motiverar dem att stanna i arbetslivet.

Fyra av tio tjänstemän tänker sig arbeta till riktåldern eller längre.

Fyra av tio tjänstemän tänker sig arbeta till riktåldern eller längre. TCO vill belysa de viktigaste förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv med god arbetsmiljö. Vår undersökning visar på utmaningar men också styrkor. Valet att gå i pension påverkas av många variabler: Ekonomisk situation, arbetsvillkor och attityd – både om egen befintlig arbetssituation och till pensionering, samt andras förväntningar och attityd till äldre i arbetslivet. Rapporten belyser vikten av flexibilitet för att vilja och kunna arbeta längre, det vill säga möjligheter att påverka var, hur och när man arbetar. För äldre är det också viktigt hur mycket man arbetar. Detta relaterar till många samhällsaktuella frågor kring hållbarhet, arbetstid och kompetensförsörjning. Om fler jobbar längre är det positivt både för individen som tjänar in högre pension, för arbetsplatserna som har kvar kompetent personal och för samhällets pensionssystem. Hållbar arbetsmiljö borgar för välbefinnande, avsaknad av arbetsrelaterad sjukfrånvaro och lägre förtida utträde från arbetsmarknaden.

Rapportens slutsatser visar att det finns stor potential för fler att jobba längre. TCO uppmanar även beslutsfattare och arbetsgivare att agera, både före pensionsåldern och när den närmar sig, för både lång- och kortsiktigt hållbara resultat.

Riktålder

Riktåldern har beslutats av riksdagen och motsvarar den tidigare pensionsåldern på 65 år, men har höjts efter förväntad ökad medellivslängd. Riktåldern pekar på när man tidigast kan ta ut allmän pension för att få ungefär samma pensionsnivå som tidigare generationer (olika ålderskategorier får olika riktålder).

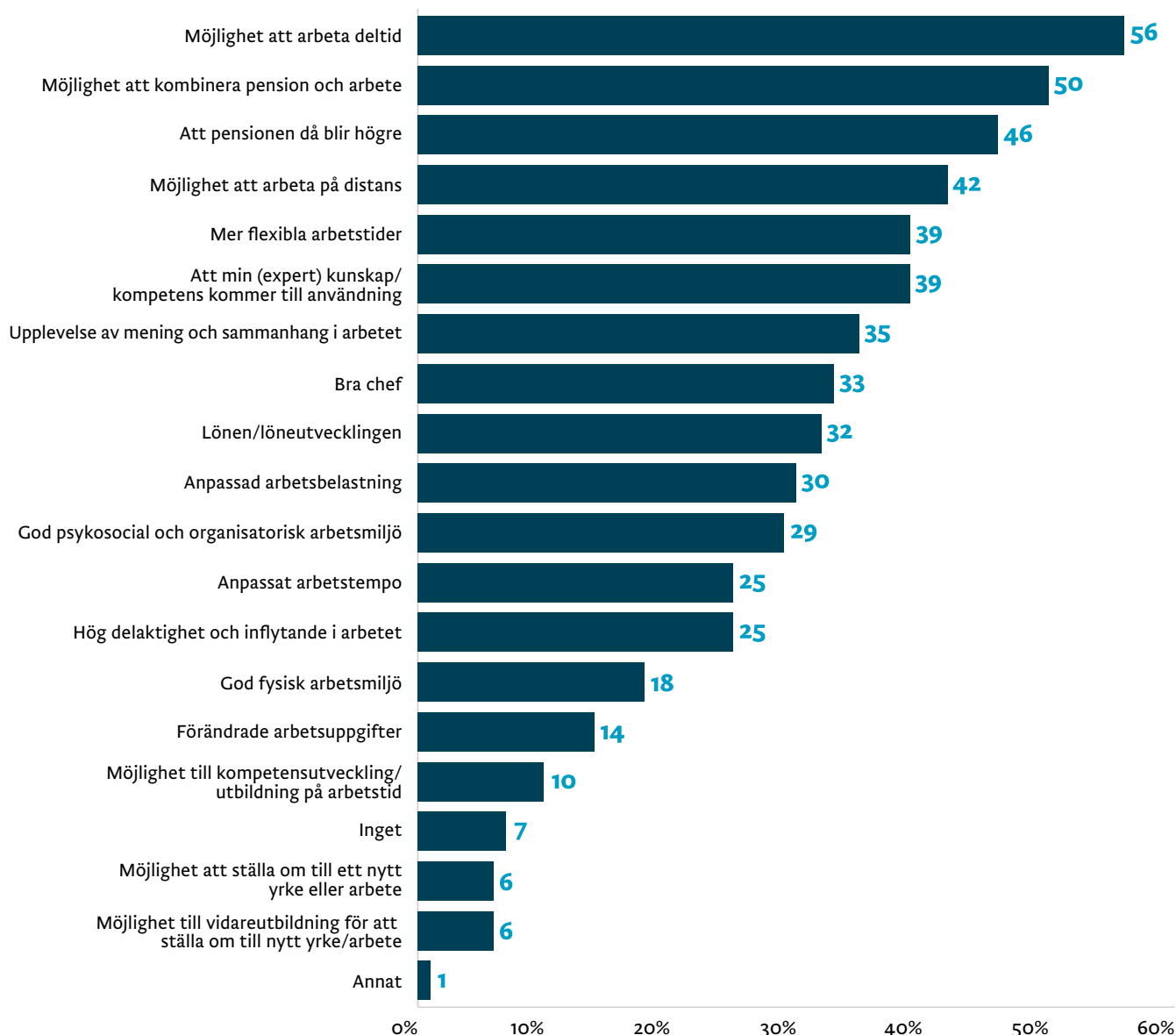
Metod

TCO har under 2023 uppdragit åt SCB att via postenkät genomföra en undersökning om förväntningarna på pensionen samt önskemål och möjligheter att förlänga arbetslivet. Urvalet är 10 000 personer i åldern 50–67 år i tjänstemannayrken. Svarsfrekvensen var 56 procent. Materialet har räknats upp och kalibrerats så att resultaten är giltiga för populationen 875 000 personer.

Resultat

Viktiga drivkrafter för att förlänga arbetslivet

VILKA ÄR DE VIKTIGASTE FAKTORERNA FÖR ATT DU SKULLE KUNNA TÄNKA DIG ATT FÖRLÄNGA DITT ARBETSLIV? (SAMTLIGA TJÄNSTEMÄN 50–67 ÅR.)



Källa: SCB Undersökning 2023

DIAGRAM 1. Visar viktiga faktorer för att jobba längre. Frågan ställd till samtliga, det går att ange flera svar.

Det alternativ som flest personer i målgruppen 50–67 år anger som en viktig faktor för att förlänga arbetslivet är möjligheten till deltidsarbete (56 procent). Det följs av möjligheten att kunna kombinera pension med arbete, vilket hälften av de tillfrågade anser är viktigt.

Distansarbete rankas också högt av många (siffran hade varit ännu högre om branscher där man arbetar på plats exkluderats i statistiken). Det vill säga, finns distansarbetsuppgifter vill respondenterna ta tillvara den möjligheten och därmed kunna fortsätta jobba längre.

Staplarna i diagrammet visar en fallande skala med tid- och rumsfaktorer, till exempel flexibla arbetstider samt organisatoriska och sociala aspekter (mening/sammanhang, bra chef, anpassat tempo och delaktighet).



Det alternativ som flest personer i målgruppen 50–67 år anger som en viktig faktor för att förlänga arbetslivet är möjligheten till deltidarbete.

Det behöver också löna sig att arbeta längre. På tredje plats kommer den villkorande faktorn ”att pensionen då blir högre”, vilket nära hälften anger. Flera (39 procent) anser det viktigt att deras kompetens tas tillvara, men endast 10 procent rankar möjligheten till vidareutveckling på arbetstid högt. En mycket liten grupp kan tänka sig att ställa om till ett nytt yrke för att arbeta längre (6 procent).

Endast 7 procent svarar att ”Inget” kan få dem att jobba längre. Det vill säga, ingen av faktorerna är viktig för att de ska kunna tänka sig att förlänga sitt arbetsliv. Försvinnande få nämner dessutom ”Annat”, vilket tyder på att de listade faktorerna är de som är relevanta för kommande pensionärer.

Åldersfördelning

När åldersgrupperna 50–59 år respektive 60–67 år jämförs, ser mönstret relativt lika ut för de som tänkt jobba till, före eller efter riktåldern. Möjligheten att arbeta deltid för att förlänga arbetslivet är viktigast för alla.

En något högre andel i den yngre ålderskategorin (50–59 år) anger deltid- och distansarbete som viktiga förutsättningar. 58 procent av de yngre och 52 procent av de äldre anger deltidarbete som en viktig faktor. För distansarbete anger 45 procent av de yngre och 36 procent av de äldre det som en viktig faktor.

Den äldre gruppen (60–67 år) sticker ut genom att ange anpassad arbetsbelastning (43 procent av de äldre, 33 procent av de yngre) liksom anpassat arbetstempo (28 procent av de äldre, 19 procent av de yngre) som viktiga faktorer för att jobba längre.

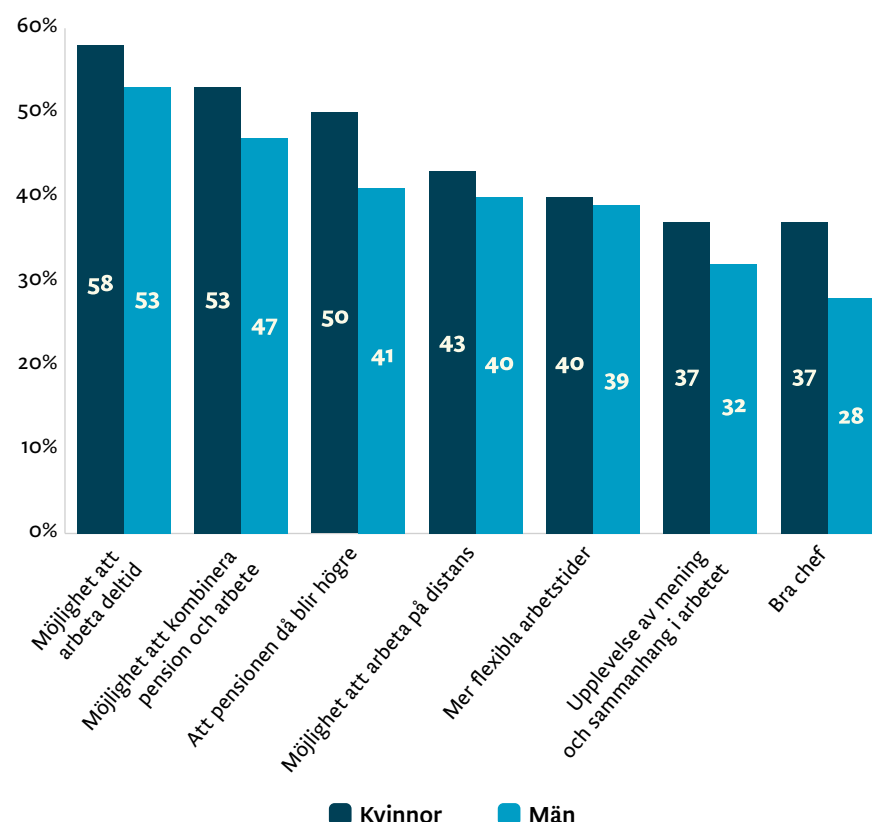
De som tänker jobba kvar efter riktåldern prioriterar användning av ens kompetens samt mening och sammanhang i arbetet.

Möjligheten att kombinera pension och arbete anges också som en viktig faktor av många (cirka 50 procent). Men bland de som tänker sig arbeta till, eller efter riktåldern är det också en hög andel som svarar att det är avgörande att pensionen då blir högre.

Jämförelse mellan kvinnor och män

Kvinnor och män rankar samma toppfaktorer av möjliggörare för att arbeta längre: möjlighet att arbeta deltid och att kunna kombinera arbete och pension är viktigast för alla, liksom möjlighet att arbeta på distans och flexibla arbetstider. Distansarbete är viktigt för både kvinnor och män, och att kombinera arbete och pension är viktigt för båda könen, men än mer för kvinnorna.

DE VIKTIGASTE FAKTORERNA SOM GÖR DET MÖJLIGT ATT FORTSÄTTA ARBETA LÄNGRE ÄN PLANERAT (SAMTLIGA TJÄNSTEMÄN 50–67 ÅR).



Källa: SCB Undersökning på uppdrag av TCO

DIAGRAM 2. Visar huvudsakliga drivkrafter för samtliga tjänstemän, fördelat på kön.

Vissa könsskillnader finns, eftersom kvinnor skattar högre på många variabler, till exempel att pensionen behöver bli högre vid förlängt arbetsliv. Särskilt kvinnor som planerar lämna arbetslivet i förtid ligger högre i skattningar, inte minst gällande anpassad arbetsbelastning, anpassat arbetstempo, mening och sammanhang i arbetet respektive högre löneutveckling.

Det är dels de organisatoriska frågorna om god arbetsmiljö och bra chef som är viktiga, dels de ekonomiska aspekterna som är angelägna för om kvinnorna ska jobba längre. Att kompetensen tas tillvara är det enda område som är avsevärt mer angeläget för män och där män sticker ut.

Deltid är viktigast för alla, därutöver är det tid- och rumsaspekterna och flexibilitet som ligger högt. Dessa faktorer motiverar arbete längre än planerat, inte minst för kvinnor, även om skillnaderna inte är så stora mellan könen.



Skillnader mellan sektorer för motiverande faktorer

Tabell 1. Drivkrafter per sektor (%)

	Möjlighet att arbeta deltid	Möjlighet att kombinera pension och arbete	Att pensionen då blir högre	Möjlighet att arbeta på distans	Att min (expert) kunskap/kompetens kommer till användning	Mer flexibla arbetstider
Region	63	56	50	35	42	41
Statlig	60	51	56	56	43	37
Privat	55	49	44	45	40	41
Kommunal	53	50	50	33	33	36
Egen företagare	51	54	24	35	49	41
Annan	49	47	41	38	41	37

Skillnaderna beroende på sektor är relativt små gällande de motiverande faktorerna. I alla sektorer är det en hög andel tjänstemän som anger möjligheten att arbeta deltid som ett sätt att förlänga arbetslivet. Andelarna är högst inom regionerna och staten, 63 respektive 60 procent.

Möjligheten att kombinera arbete och pension prioriteras främst av regionanställda och egna företagare, 56 respektive 54 procent.

Att pensionen blir högre motiverar främst statligt (56 procent), regionalt (50 procent) och kommunalt anställda tjänstemän (50 procent).

Arbete på distans är prioriterat i statlig och privat sektor (56 respektive 45 procent). Att ens kompetens tas tillvara är viktigt främst för egna företagare (49 procent).

Tabell 2. Drivkrafter per yrke (%)						
	Möjlighet att arbeta deltid	Möjlighet att kombinera pension och arbete	Att pensionen då blir högre	Möjlighet att arbeta på distans	Att min (expert) kunskap/kompetens kommer till användning	Mer flexibla arbetstider
Chef	56	50	37	46	51	42
Socialsekreterare, psykolog, präst med flera	63	54	52	47	38	43
Ekonom, samhällsvetare, jurist med flera	57	49	38	53	37	39
Ingenjör, statistiker med flera	57	52	47	47	49	39
IT-specialist	60	46	43	63	44	45
Kontor reception, reseledare, begravningsentreprenör med flera	58	51	54	49	18	37
Konstnärligt arbete	46	50	61	29	51	37
Polis, militär	61	57	53	36	46	39
Sjuksköterska, biomedicinsk analytiker	61	56	56	21	39	43
Optiker, veterinär, läkare, tandläkare med flera sjukvårdsyrken	62	56	49	34	43	44
Undervisning	50	49	48	26	35	33
Annat yrke	52	49	48	39	35	39

Bland tjänstemännen finns en viss variation mellan olika yrkeskategorier avseende vilka som är de viktigaste drivkrafterna för att förlänga arbetslivet. Men ”möjligheten att arbeta deltid” är en viktig faktor för minst hälften i flertalet yrken, utom för dem som arbetar med konstnärlig verksamhet.

Ytterligare faktorer är ”möjlighet att kombinera pension och arbete” samt ”mer flexibla arbetstider” som också hälften respektive närmare hälften anger skulle bidra till att de arbetar längre upp i åren.

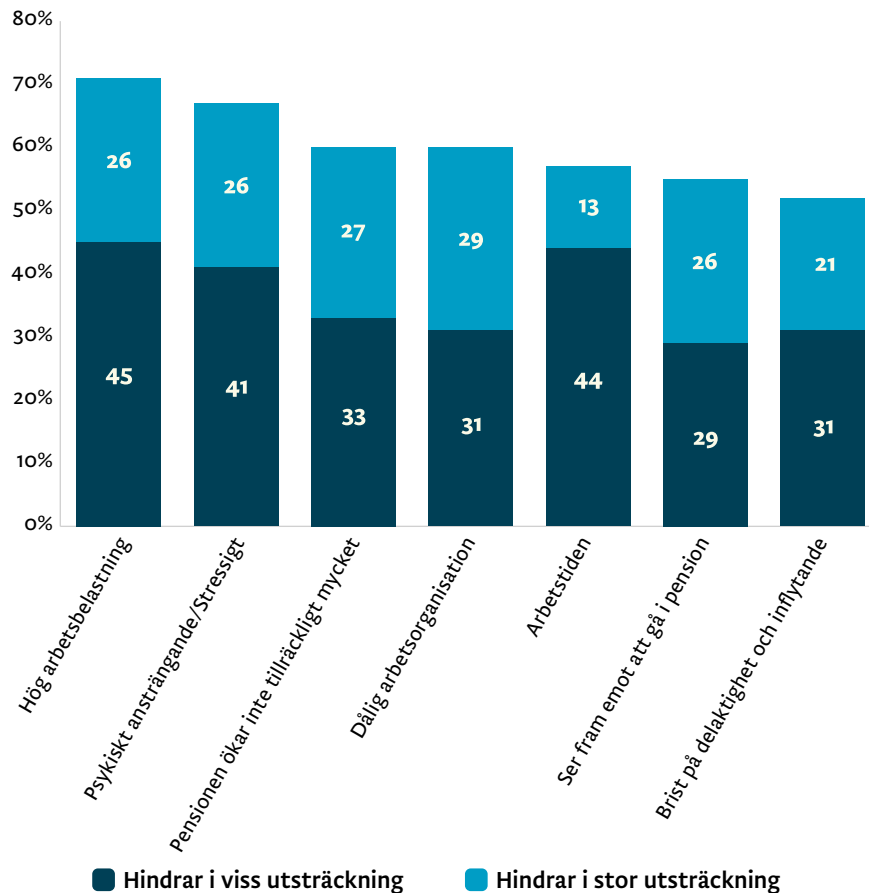
”Möjlighet till distansarbete” är en viktig förutsättning för vissa yrkesgrupper, men anges i mindre utsträckning av dem som arbetar med konstnärligt arbete, undervisning samt av poliser, militärer, sjuksköterskor och biomedicinska analytiker.

Även det faktum att ”pensionen blir högre” hör till de viktigare drivkrafterna. Omkring hälften av tjänstemännen i yrken inom vård och undervisning, kontorsarbete samt polisen anger högre pension som ett motiv att arbeta längre.

Hinder mot att arbeta längre

De största hindren mot att jobba till riktåldern eller längre, är hög arbetsbelastning, stress, arbetstiden, brister i ledarskapet, arbetets organisering och brist på delaktighet och inflytande. Ytterligare hinder är att pensionen inte ökar tillräckligt mycket för att det ska vara lönt att fortsätta arbeta, och att man ser fram emot sin pension.

FAKTORER SOM I VISS ELLER STOR UTSTRÄCKNING UTGÖR HINDER FÖR ETT LÄNGRE ARBETSLIV (SAMTLIGA TJÄNSTEMÄN 50–67 ÅR).



Källa: SCB Undersökning på uppdrag av TCO

DIAGRAM 3. Visar de sju faktorer som i stor samt viss utsträckning utgör hinder för tjänstemännen att förlänga arbetslivet. Frågan är ställd, så att det går att ange flera faktorer som har stor eller viss hindrande effekt på möjligheterna att arbeta längre. (flervalsfråga).

Av de stora hindrande faktorerna är flera relaterade till den sociala och organisatoriska arbetsmiljön (OSA) såsom dålig arbetsorganisation (60 procent), framför allt hög arbetsbelastning (71 procent) och psykiskt ansträngande arbete (67 procent). Dessa ihop med arbetstiden (57 procent) uppges företrädesvis ”hindra i viss omfattning” – att arbetstiden skulle hindra i stor omfattning anser bara 13 procent. Att ha en dålig chef uppges vara en faktor som i ”stor utsträckning” hindrar att arbeta längre.

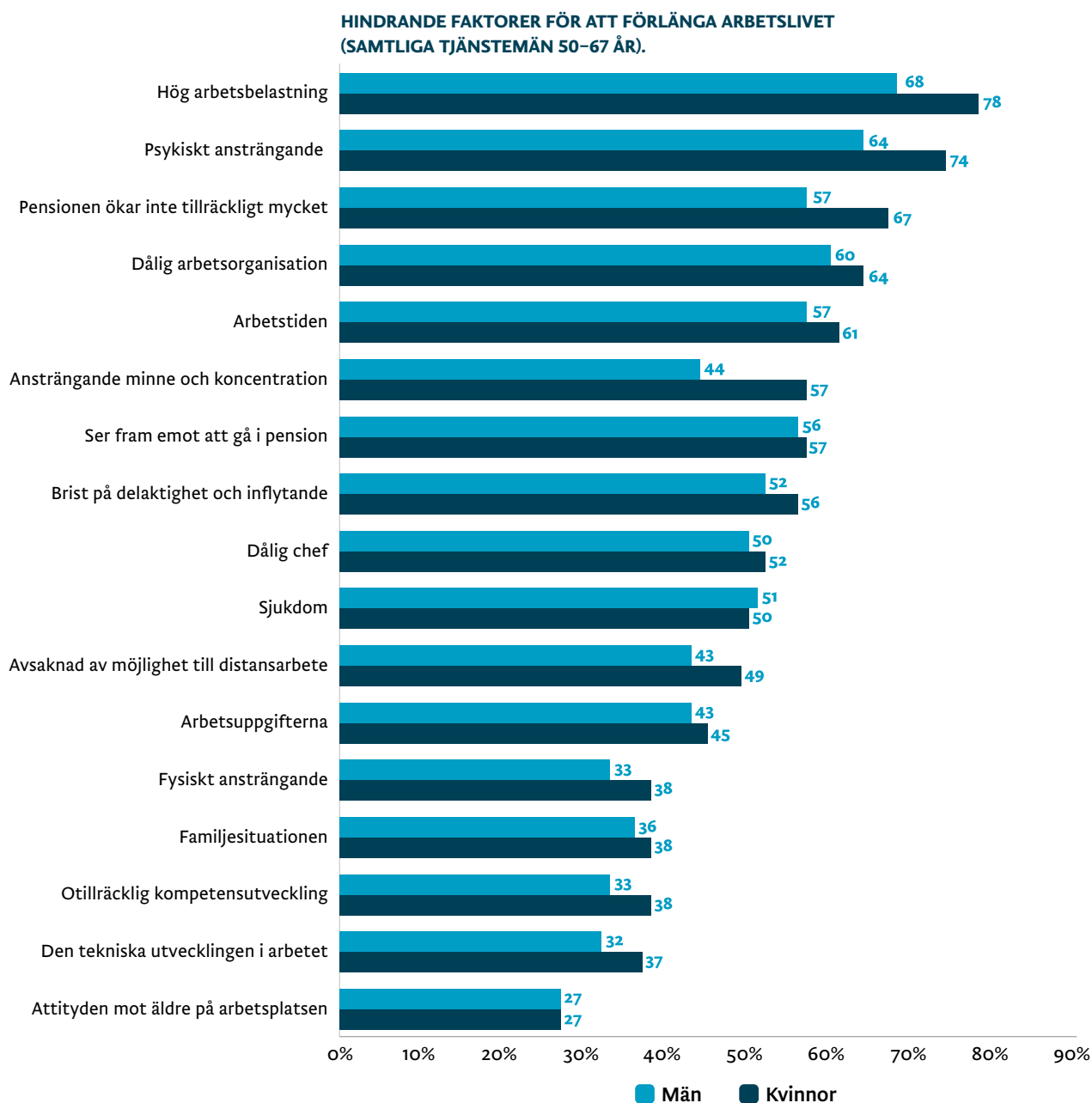
Detta kan sägas vara de negativt laddade faktorerna.

Mer positivt för arbetstagarna kan aspekten ”ser fram emot pension” vara, vilket 55 procent svarar. En närmare granskning av svaren visar dock att personer som ser fram emot pensionen också i hög utsträckning anger arbetsmiljörelaterade faktorer som hinder mot att arbeta längre.

Utöver ovanstående är ”att pensionen inte ökar tillräckligt mycket” ett betydande hinder mot att arbeta längre. Det svarar 60 procent.

Jämförelse mellan kvinnor och män

Vid granskning av könsfördelning gällande faktorer som hindrar ett längre arbetsliv, så följs män och kvinnors attityder åt i stor utsträckning. Kvinnorna rapporterar dock genomgående något högre värden, det vill säga en högre andel kvinnor än män anser att faktorerna hindrar en från att jobba längre.



Källa: SCB Undersökning på uppdrag av TCO

DIAGRAM 4. Visar hindrande faktorer fördelat på män och kvinnor.

På ett par områden sticker kvinnornas svar ut jämfört med männens. Till exempel svarar 57 procent av kvinnorna att en hindrande faktor för att arbeta längre är att arbetet är ansträngande för minne och koncentration, medan bara 44 procent av männen svarar detsamma. 78 procent av kvinnorna och 68 procent av männen svarar att hög arbetsbelastning är en hindrande faktor och 74 procent av kvinnorna respektive 64 procent av männen anger psykiskt ansträngande arbete som en faktor. Detta är typiskt kognitiva faktorer (minne/koncentration/problemlösning), som är vanligt i komplexa jobb och yrken med täta personkontakter och ansvar för mänskliga värden.

57 procent av kvinnorna svarar att en hindrande faktor för att arbeta längre är att arbetet är ansträngande för minne och koncentration, medan bara 44 procent av männen svarar detsamma.

Kvinnor redovisar också att "pensionen ökar inte tillräckligt mycket" i högre grad än männen.

På ett par parametrar rapporterar kvinnor och män snarlikt. Det handlar om faktorerna "attityd mot äldre", "sjukdom", "ser fram emot att gå i pension", "dålig chef", "arbetsuppgifter" och "familjesituationen".

Skilnader mellan sektorer för hindrande faktorer

Arbetstagarna inom olika sektorer är ganska lika i sina uppfattningar, men vissa faktorer märker ut sig. Tjänstemän i kommuner och regioner är de som i högst utsträckning rapporterar att hög arbetsbelastning och psykiskt ansträngande arbete hindrar dem från att förlänga arbetslivet, se tabell 3.

Tabell 3. Hinder		
	Hög arbetsbelastning %	Psykiskt ansträngande arbete, %
Kommun	79	77
Region	75	72
Privat	70	64
Annan	70	61
Statlig	69	66
Egen företagare	61	58

Könsfördelningen skiljer sig åt i de olika sektorerna, där kvinnor är betydligt mer representerade i kommun och region, vilket delvis kan förklara resultaten.



Diskussion

Vi lever längre och riksdagen har beslutat om högre pensionsålder (riktålder). 67 eller kanske 68 år är det nya 65. Men kommer de nya riktåldrarna verkligen bidra till att människor arbetar längre före pensionering? Samtidigt som fler börjar förlänga sitt arbetsliv finns fortfarande en stark norm att gå i pension vid 65 år. Många faktorer påverkar beslutet att gå i pension tidigare eller fortsätta arbeta längre.

Hälften av tjänstemännen mellan 50 och 67 år planerar, enligt TCO-rapporten *"Hälften går i förtid"* att gå i pension innan riktåldern. Det får konsekvenser för ekonomin, både privat och på samhällsnivå, samt för nödvändig kompetensförsörjning. Samtidigt visar den här undersökningen att en bred majoritet kan tänka sig att fortsätta arbeta om de rätta förutsättningarna ges. Grundläggande organisatoriska och sociala förhållanden behöver tillgodoses. Det är ofta inga höga krav som tjänstemännen har, men de har avgörande betydelse för att orka fortsätta arbeta.

Rätt förutsättningar handlar i hög grad om arbetsmiljön och då särskilt de organisatoriska och sociala grundförutsättningarna som rimlig arbetsbelastning, balansen mellan krav och resurser, bra psykosocialt klimat och bra chef. Ytterligare faktorer handlar om flexibilitet: deltid i kombination med pension (deltidspension), möjligheter till distansarbete och flexibla arbetstider. Möjlighet att höja sin pension ytterligare är också drivande. Men om ytterligare något eller några års arbete före pensionering endast ger ett marginellt ekonomiskt tillskott till pensionen, så är tröskeln att gå i förtid relativt låg.

Drivkrafter för att arbeta längre

Utöver de ergonomiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöinsatser som behövs under hela arbetslivet, krävs vissa anpassningar i slutet av arbetslivet, för att tjänstemän ska motiveras att jobba längre. Både bland anställda som tänkt gå i förtid och de som tänkt jobba längre finns vissa gemensamma nämnare. Det handlar om när och var arbetet ska utföras – den här gruppen vill ha faktiska möjligheter att påverka sin arbetssituation:

- många vill ha mer flexibla arbetstider samt möjlighet att kombinera pension och arbete, för att bättre kunna styra sitt arbetsliv
- 56 procent vill ha möjlighet att jobba deltid
- 45 procent ser distansarbete som en viktig faktor
- 46 procent anser att en högre pension är en viktig faktor för att stanna kvar.

Flexibilitet i tid och rum för arbetstagarna är nyckeln, det vill säga var arbetet utförs och under vilka tider. Ökad flexibilitet är inte bara bättre för tjänstemän nära pension, utan det gör arbetslivet bättre för alla. Rimliga förutsättningar att påverka sitt arbete är en gemensam nämnare för både hinder och drivkrafter att arbeta till riktåldern eller längre. Med mer egenvald flexibilitet skulle sannolikt många fler vilja jobba längre.

Utöver deltid och flexibla arbetstider rankas att arbeta på distans högt bland faktorerna för att förlänga arbetslivet. Distansarbete har också betydelse tidigare under arbetslivet. Det kan bidra till ett långsiktigt hållbart arbetsliv, genom chans till återhämtning och bättre balans i livet. Den här studien visar tydligt att möjlighet till distansarbete efterfrågas, inte minst bland de ”yngre äldre” (50–59 år). Men det är generellt ett starkt önskemål från arbetstagare i alla åldrar att få möjlighet till distansarbete för att få chans att arbeta under eget ansvar och att få ihop livspusslet. Det finns många yrken där distansarbete inte är möjligt, men det finns sannolikt även arbetsuppgifter inom dessa yrken, som skulle kunna genomföras på distans om arbetet var organiserat annorlunda.

”Det är generellt ett starkt önskemål från arbetstagare i alla åldrar att få möjlighet till distansarbete för att få chans att arbeta under eget ansvar och att få ihop livspusslet.

Ny forskning bekräftar att ”flexibilitet i när och var arbete genomförs samspelar med upplevelser av livsbalans, effektivitet, tillit och engagemang” (Andrea Eriksson et al, KTH).

Kopplat till deltid kommer frågan om arbetstidsförkortning. Om arbetsmiljön är alltför mentalt och fysiskt utmanande och kroppen tar stryk så blir resultatet i många fall deltidsarbete eller att arbetslivet avslutas i förtid. Åtskilliga arbetar deltid för att de inte mår bra, vilket får negativa konsekvenser för nivån på pensionen. Brister i arbetsmiljön hanteras alltså privatekonomiskt. Vårdförbundets rapport *”Jag orkar inte jobba mer än deltid”* (2024) ringar in den problematiken.

Det syns även i den här undersökningen. TCO:s rapport går att tolka som att till exempel sjuksköterskor hamnar i en negativ spiral, där de behöver jobba deltid för att orka, men sedan får för låg pension för att kunna gå i pension.

Generell arbetstidsförkortning är en begränsad ”lösning” av de allvarliga arbetsmiljöproblemen som behöver åtgärdas. För att klara av den kognitiva och fysiska belastningen över tid krävs en bra arbetsmiljö med rimlig arbetsbelastning, tid för återhämtning samt stöd från chefer och kollegor. Här kopplas drivkrafter samman med hindren.

Hinder för att arbeta längre

- 71 procent rapporterar hög arbetsbelastning som ett hinder för att arbeta längre.
- 67 procent upplever psykiskt ansträngande arbete som en begränsning.
- Dålig chef och bristande arbetsorganisation är också faktorer som hindrar anställda från att arbeta längre.

Bland hindren träder flera klassiska OSA-faktorer fram, som arbetsbelastning, arbetsorganisation och psykiskt pressande arbete. Ihop med ledarskap ringas de nyckelfaktorer in som förhindrar ett längre arbetsliv. Balans mellan krav och resurser, prioritering av arbetsuppgifter och avlastning när det är för mycket att göra, tid för rast och paus samt stöd från chef och kollegor är sådant som behöver tillgodoses. För att hindra utslagning på grund av arbetsrelaterade stressdiagnoser, behövs organisatoriska insatser som går att åtgärda tidigt under arbetslivet. Det är angeläget att kunna påverka sin arbetssituation, som arbetsmiljölagstiftningen föreskriver.



Dåligt ledarskap är en hindrande faktor. Chefer har stor inverkan på arbetsmiljö, trivsel och organiseringen av arbetet, vilket gör deras roll central när det gäller att främja ett längre arbetsliv.

För TCO och våra förbund är OSA – reglerna om den sociala och organisatoriska arbetsmiljön – ett av de främsta instrumenten för att säkerställa en bra arbetsmiljö för landets tjänstemän. Med denna rapport konstaterar vi att efterlevnaden av OSA tillsammans med en flexibel hållning när det gäller arbetsvillkor i övrigt också är nyckeln till att arbetstagare ska orka och vilja arbeta längre före pensionering.

Tjänstemännen är enligt undersökningar generellt nöjda med att de har meningsfulla och intressanta jobb (enligt TCO-rapporten *"Hur mår vi på jobbet"* och rapporten *"Arbetsorsakade besvär"* från Arbetsmiljöverket). Arbetslivet ger många tjänstemän en identitet och känsla av att man utför något viktigt. Organisatoriska och sociala problem med för hög arbetsbelastning under för lång tid motverkar denna positiva grundinställning.

Olika villkor för kvinnor och män

- 78 procent av kvinnorna rapporterar hög arbetsbelastning, jämfört med 68 procent av männen.
- 74 procent av kvinnorna anser att arbetet är psykiskt ansträngande, jämfört med 64 procent av männen. Kvinnor rapporterar således i högre grad om kognitiva belastningar, vilket tyder på att kvinnor ofta befinner sig i mer stressande arbetsmiljöer, vilket kan påverka deras beslut att stanna kvar i arbetslivet.
- Fler kvinnor än män ser deltidarbete och distansarbete som viktiga möjligheter för att arbeta längre.
- Kvinnor upplever i högre utsträckning än män att pensionen inte ökar tillräckligt för att det ska vara lönt att arbeta längre.

Möjlighet att arbeta deltid i slutet av arbetslivet och att kunna kombinera arbete och pension summerar vad som är viktigt för både män och kvinnor, liksom möjlighet att arbeta på distans och flexibla arbetstider. Vår jämställdhetsanalys indikerar att kvinnor drabbas hårdare av arbetslivets förutsättningar än män. När undersökningsresultaten granskas ur könsperspektiv framträder vissa skillnader mellan kvinnor och mäns arbetsmiljö och villkor. Kvinnor rapporterar i högre grad än män problem med arbetsmiljön, särskilt gällande kognitiv belastning, stress, krav på minne och koncentration samt psykisk påfrestning. Det kan delvis förklaras av att kvinnor oftare arbetar i yrken där arbete utförs i nära kontakt till andra människor, och där arbetsuppgifterna inte sällan innebär höga krav och ansvar för mänskliga värden. Denna överbelastning är inte bara ett problem under arbetsdagen, utan påverkar även kvinnors möjlighet till återhämtning totalt. Fler kvinnor än män planerar att jobba kortare än till riktåldern.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden innebär att kvinnor arbetar med arbetsuppgifter och i yrken där de löper stor risk att drabbas av fysiska, psykosociala och kognitiva belastningsskador. De könsnormer som finns i samhället och arbetslivet bidrar till att arbetsmiljörisker i kvinnodominerade yrken och arbetsplatser inte synliggörs tillräckligt och därmed inte åtgärdas i tillfredsställande grad.



Välfärdsyrken, som betraktades som "friskyrken" för 30 år sedan ses nu som "riskyrken".

Kvinnors exponering för arbetsmiljöproblem kan leda till önskan om, och behov av deltidarbete redan tidigt i arbetslivet. Den strukturella obalansen som kvinnodominerade yrken präglats av sedan 1990-talet, återspeglas i ökad risk för sjukskrivning på dessa arbetsplatser. Välfärdsyrken, som betraktades som "friskyrken" för 30 år sedan ses nu som "riskyrken". Eftersom kvinnor dubbeltarbetade även på den tiden är det inte orsaken till överbelastningen, utan att arbetsmiljön försämrats. Enligt en tidigare

TCO-rapport är risken för sjukskrivning 44 procent högre för kvinnor och 50 procent högre för män i dessa yrken (*”Från riskfaktorer till friskfaktorer”* 2021). Det är alltså inte enbart kvinnor som drabbas på de kvinnodominerade arbetsplatserna, även om de till antalet är fler.

För att attrahera och behålla arbetstagare samt minska det skriande anställningsbehovet måste arbetsmiljön förbättras, inte minst inom välfärdssektorn. Även Arbetsmiljöverket har i jämställdhetsrapporter (*Kvinnors och mäns arbetsvillkor* 2016:2 och *En vitbok om kvinnors arbetsmiljö* 2017:6) konstaterat att samma yrke kan ha olika villkor beroende på den anställdes kön. Kvinnodominerade arbetsplatser kännetecknas ofta av hög arbetsbelastning, små möjligheter att påverka hur arbetet utförs och ett stort antal anställda per chef, vilket påverkar de anställdas tillgång till ledarskap och stöd. En fråga som inte minst handlar om rättvis resursfördelning.



För att attrahera och behålla arbetstagare samt minska det skriande anställningsbehovet måste arbetsmiljön förbättras, inte minst inom välfärdssektorn.

I alla sektorer på arbetsmarknaden är det en hög andel tjänstemän som anger deltidsarbete som en möjlighet att förlänga arbetslivet (högst inom regionerna och staten). För att kunna arbeta längre än riktåldern med bibehållen hälsa är möjligheten att kunna kombinera deltidsarbete och pension viktig för både kvinnor och män, men fler kvinnor berörs. Resursfrågan och välfärdens finansiering behöver vara högt på den politiska dagordningen.

Forskningsresultat pekar på att förbättringar av arbetsmiljön har en betydande effekt på jämställdheten. ”Om man vill förändra jämställdheten bör man börja med arbetsmiljöfrågorna, för det ger stor effekt” menar forskaren Lena Abrahamsson. Arbetsmiljöförbättringar som gynnar kvinnorna påverkar jämställdhetsfrågor som stereotypa maktstrategier, könsmärkning, status, inflytande och arbetsplatsens hierarkier. Kön och status präglar såväl yrke som arbetsuppgifter samt arbetsplatser, och status verkar i stort följa god arbetsmiljö. På könsblandade arbetsplatser upplever kvinnor ofta att de får tidskrävande uppgifter utanför sina ordinarie arbetsuppgifter och att karriärvägar delvis blockeras. På enkönade arbetsplatser kan minoritetsproblematik uppstå, där arbetsplatsen inte är anpassad för att skapa en jämlik arbetsmiljö. Minoritetsproblem drabbar båda könen liksom även andra minoriteter och kan innebära bland annat utanförskap och trakasserier.

För att skapa en mer jämställd och hållbar arbetsmiljö krävs strukturella förändringar som tar hänsyn till de specifika utmaningar som kvinnor möter i arbetslivet och som både kvinnor och män möter i kvinnodominerade verksamheter.



Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar

Majoriteten av de beskrivna hindrande faktorerna går att lösa av arbetsgivaren på organisatorisk väg, så att arbetstagare avlastas från alltför betungande arbete, erbjuds god organisation och stöd, både löpande under arbetslivet samt med flexibilitet när arbetslivets formella slut närmar sig.

Det är delvis olika hinder tidigt under arbetslivet, respektive i slutet. Tidigt hindrar de kognitiva. Den som blivit utmattad, våldsutsatt eller drabbad av kränkande särbehandling tenderar att ha ”lägre hållbarhet”. Senare i arbetslivet upplevs det som hinder om inte de tidsrumsliga faktorerna tillgodoses.

Att partsgemensamt ihop med skyddsombud och arbetstagare fokusera på risker och friskfaktorer samt ledarskapet kan vara ett sätt att åstadkomma bättre arbetsplatser för både yngre och äldre.

Slutsatser och förslag

Denna rapport visar att en majoritet av tjänstemännen, hela 810 000, kan tänka sig att arbeta längre om rätt förutsättningar finns. Tidigare rapporter i TCO:s rapportserie om ett längre arbetsliv visar att pensionsvalet beror på en sammanvägning av många olika faktorer. Vissa faktorer talar emot att arbeta längre, vissa talar för. Bra arbetsmiljö, flexibilitet och ekonomiska incitament har avgörande betydelse. För att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv, där människor vill och kan arbeta kvar, krävs både politiska beslut och ansvarstagande från arbetsgivarna.

1. Kraftsamla för bättre arbetsmiljö

1. Arbetsgivare behöver säkerställa balans mellan krav och resurser och involvera skyddsombud i samverkan och riskbedömning.
2. Stärk det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet (OSA). Arbetsgivare behöver motverka för hög arbetsbelastning och Arbetsmiljöverket prioritera OSA vid inspektion av både kvinno- och mansdominerade arbetsplatser.
3. Arbetsgivare behöver satsa på bra ledarskap och säkerställa förutsättningar för chefer att leda.

2. Öka flexibiliteten för arbetstagarna

1. Arbetsgivare bör utifrån verksamhetens förutsättningar, öka möjligheterna för arbetstagare att påverka hur, var och när arbetet utförs. Eget inflytande förlänger arbetslivet.
2. Arbetsgivare bör bejaka arbetstagares möjligheter att kombinera arbete och pension.

3. Stärk de ekonomiska incitamenten

1. I pensionssystemet behöver det säkerställas att arbete efter riktålder ger en tydlig ekonomisk fördel.
2. Det måste bli tydligare för blivande pensionärer hur arbete påverkar pensionen, genom intensifierade informationsinsatser från myndigheter.

Källhänvisning

TCO:s rapport: *Hälften går i förtid – så ser tjänstemännen på att arbeta till riktåldern* (2024)

TCO:s rapport: *Längre arbetsliv – och en bättre pension* (2024)

TCO:s rapport: *Varför jobbar tjänstemännen längre? Kompetensutveckling, arbetsuppgifter och ekonomi* (2025)

TCO:s rapport: *Hur mår vi på jobbet* (2022)

TCO:s rapport: *Från riskfaktorer till friskfaktorer* (2021)

Vårdförbundets rapport: *Jag orkar inte jobba mer än deltid* (2024)

Arbetsorsakade besvär (2023), Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljön 2024 (2025), Arbetsmiljöverket

Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall (RAP 2016:2 kunskapssammanställning), Arbetsmiljöverket

En vitbok om kvinnors arbetsmiljö, rapport 2017:6, Arbetsmiljöverket

Sensemaking in Radical Transition to Work from Home, Nr 3 Arbetsliv i omvandling (Andrea Eriksson KTH et al 2024)

Abrahamsson, Lena (2020). Motstånd och förändring när ny teknik möter könade organisationer, Kapitel 7 i Keisu, Britt-Inger *Att arbeta för lika villkor – ett maktperspektiv på arbete och organisation*. Studentlitteratur.

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

