

Nr 5 / 2017

För ett längre arbetsliv

*Tjänstemännens
planering för pension*

Tjänstemännens syn på planering för
pensionen och ett längre arbetsliv.

Tco

Kontakt

Lena Orpana, TCO
Lena.orpana@tco.se

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	4
Arbetsmiljö	5
Kompetensutveckling	5
Trygghetssystemen	5
Övergångsregler	5
TJÄNSTEMÄNNENS PLANER FÖR PENSION	6
Inledning	6
Sjunkande pensioner eller höjd pensionsålder?	6
Pensionsåldersutredningen	6
Parternas avsiktsförklaring	7
TCO:s arbete för omställning – bättre arbetsmiljö och kompetensutveckling	8
Åtgärder för bättre arbetsmiljö	8
Behov av kompetensutveckling hela livet	8
Resultat av undersökningen	9
Tjänstemännens utbildningsnivå	9
Sektor	9
Tjänstemännens inkomster	11
Planering för pension	11
Pension före, vid eller efter 65 år	12
Pensionen jämförd med aktuell månadslön	14
Tjänstemännens självskattning av pensionen	14
Osäkerheten är större i offentlig sektor än i privat	15
Höginkomsttagare förväntar sig mer i pension	15
Pension och levnadskostnader	17
Utbildningsnivån påverkar mindre för kvinnorna	18
Kvinnor har lägre förväntningar – oavsett lönenivå	19
Arbeta längre upp i åren för högre pension	20
Möjlighet arbeta längre	20
Beredskap att arbeta längre än förväntat	20
Högre andel män än kvinnor som är beredda förlänga arbetslivet	21
Beredskap att förändra pensionsplaneringen	22
Hur påverkar den förväntade ekonomin pensionsplaneringen?	22
Varför inte arbeta längre än planerat?	24
Utbildningsnivåns betydelse	25
Psykiskt påfrestande arbete oftare orsak i offentlig sektor	26
Kompetensutveckling och byte av arbete	31
Metod	35
TCO	36

Sammanfattning

TCO har länge drivit på för utveckling och omställning för yrkesverksamma genom hela arbetslivet. En god arbetsmiljö som förutsättning för ett hållbart arbetsliv är en annan central fråga för TCO. Dessa två kriterier är avgörande för yrkesverksammas möjligheter till längre arbetsliv och därmed högre pensionsålder. TCO har via SCB genomfört en undersökning om tjänstemäns inställning till att arbeta några år längre och vilka faktorer som är avgörande för att det ska vara möjligt att förlänga arbetslivet. I undersökningen ställdes också frågor om tjänstemännens förväntningar på sin pension och ekonomin som pensionär. Många tjänstemän vet att de skulle behöva arbeta längre för att få en hållbar ekonomi efter pensionen, men det är långt ifrån lika många som är beredda att förlänga arbetslivet. Av dem som inte tror sig kunna försörja sig på pensionen, kan en tredjedel av kvinnorna och hälften av männen tänka sig arbeta några år till för att få högre pension. De som inte är beredda att arbeta längre anger i stor utsträckning att de ser fram emot pension. Men de anger också andra orsaker såsom en psykiskt påfrestande arbetssituation med hög arbetsbelastning och ett högt arbetstempo som får dem att vilja lämna arbetet. En grupp anser också att några års ytterligare arbete ger för liten skillnad i pension för att det ska vara värt att arbeta kvar. De flesta tjänstemän i åldern 40–67 år har mer eller mindre konkreta funderingar om vid vilken ålder de ska gå i pension. För merparten landar funderingarna också i att gå i pension vid 65 år, trots att det i Sverige numera inte finns någon lagstadgad pensionsålder. En förklaring är att trygghetssystemen förändras vid 65 år. Omkring hälften av tjänstemännen ställer sig mer eller mindre försiktigt positiva till att byta av arbete, yrke eller bransch, för att därefter arbeta några år längre än planerat. Av dem kan närmare två tredjedelar också tänka sig vidareutbildning innan man byter arbete. En möjlighet till kortare arbetstid kombinerat med pension och därmed mindre relativ inkomstförlust, skulle uppskattas av många och detta skulle möjligen kunna förlänga arbetslivet. I flera kollektivavtal ingår sedan något år flexpension, som innebär en något förhöjd inbetald pensionspremie kombinerat med en möjlighet att gå ner i arbetstid de sista åren före pension. Flexpensionen kan ge ökade möjligheter för tjänstemännen att själva bestämma hur och när de vill gå i pension, genom att trappa ner arbetstiden och/eller arbeta längre. En bättre psykosocial arbetsmiljö, med fokus på rimlig arbetsbelastning, flexibla arbetstider samt möjlighet att gå ner i tid är tillsammans med möjligheter till kompetensutveckling och vidareutbildning avgörande för om tjänstemännen ska kunna förlänga arbetslivet.



Arbetsmiljö

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har uppmärksammats allt mer på senare år och regelverket skärpts. För att säkerställa att den föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö som Arbetsmiljöverket tagit fram får effekt, måste utvecklingen av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatserna följas upp. Det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver stärkas. Detta är inte minst viktigt för att minska förekomst av arbetsrelaterade besvär. Företagshälsovården är viktig för att säkerställa en god arbetsmiljö och förebygga arbetsrelaterad ohälsa. Idag saknar var fjärde tjänsteman tillgång till företagshälsovård. Företagshälsovården bör i första hand regleras genom avtal mellan arbetsmarknadens parter. Lagstiftningens krav på vilka kompetens som en verksamhet måste ha tillgängliga för att bedriva företagshälsovård bör dock skärpas.

Kompetensutveckling

Vidareutbildning och kompetensutveckling under hela arbetslivet är grundförutsättningar för förbättrad rörlighet och möjligheten att arbeta längre upp i åren. Det förutsätter utbildningar, främst på högskolenivå, anpassade till vad yrkesverksamma efterfrågar, vilket innefattar kortare flexibla kurser som går att kombinera med arbete, till exempel deltids- och distanskurser. TCO vill därför ge högskolan ett omställningsuppdrag. Även studiefinansieringen behöver förbättras och anpassas efter yrkesverksammas behov.

Trygghetssystemen

Trygghetssystemen, främst sjukförsäkring och a-kassa ska gälla fullt ut för arbetstagare så länge som de verkar på arbetsmarknaden och kan förväntas återvända i arbete efter sjukdom eller arbetslöshet. Att ta ut pension kan bli aktuellt först när individen inte längre förväntas återvända till arbetsmarknaden, inte förr.

Övergångsregler

Om pensionsåldrarna ska höjas, behövs övergångsregler som gör att människor som har planerat att gå i pension de närmaste åren inte plötsligt drabbas av ändrade förutsättningar. Tjänstemännen har planerat efter de förutsättningar som gäller under deras arbetsliv. Omläggningar, som den av det allmänna pensionssystemet, som gjordes 1998, medför en risk att nya villkor får retroaktiv effekt. Individer som planerat sitt arbetsliv efter äldre regler riskerar lägre pension om de nya reglerna ställer större krav på arbetad tid.

Tjänstemännens planer för pension

Inledning

Sjunkande pensioner eller höjd pensionsålder?

Vi lever allt längre och andelen äldre i befolkningen ökar, samtidigt som andelen personer i arbetsför ålder minskar. Medellivslängden ökar snabbt, med ett år vart sjunde år. Effekten av att vi lever längre är att det samlade pensionskapitalet måste delas upp på fler år och det blir därmed mindre pengar som betalas ut i pension per år. Pensionssystemet är finansiellt robust och kommer att klara sig, men om ingenting annat förändras, blir den utbetalade pensionen allt lägre i förhållande till tidigare lön och fler pensionärer får svårt att klara uppehållet. Systemets legitimitet hotas.

I dagsläget finns i Sverige ingen lagstadgad pensionsålder, utan ett pensionsintervall genom att allmän pension kan tas ut från och med 61 år. Den ålder, då arbetsgivare har möjlighet att säga upp tillsvidareanställda, höjdes år 2003 från 65 till 67 år, men åldersgränserna i socialförsäkringssystemen och arbetslöshetsförsäkringen är fortfarande relaterade till en pensionsålder på 65 år.

Pensionsmyndigheten, regeringen och riksdagens parlamentariska pensionsgrupp har i olika sammanhang framfört att pensionsåldern behöver höjas.

Pensionsåldersutredningen

Pensionsåldersutredningen (SOU 2013:25) kom med sitt slutbetänkande i mars 2013. Där föreslås bland annat höjningar av lägsta åldern för uttag av tjänstepension och lägsta åldern för uttag av allmän pension, idag 55 respektive 61 år, höjning av åldersgränsen i socialförsäkringssystemen, idag 65 år, samt höjning av avgångsskyldighetsåldern från 67 till 69 år. Utredningen föreslår en riktålder, motsvarande 65 år i dagens system, som åldersgränserna i det allmänna systemet skulle relatera till. Riktåldern föreslås vara indexerad, så att den till någon del – enligt utredningens förslag två tredjedelar, följer ökningstakten i den förväntade medellivslängden.

Dessutom föreslås att åldersgränserna i kringliggande trygghetssystem – socialförsäkringssystemen och arbetslöshetsersättningen – ändras så att de följer med när åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet ändras.

I Pensionsåldersutredningen diskuteras också förekomsten av ålderism på arbetsmarknaden och i samhället. Med begreppet ålderism avses ”fördomar och stereotypa föreställningar som utgår från en människas ålder och som kan leda till diskriminering”¹ Inställningen att såväl yngre som äldre arbetskraft är värdefull är en viktig faktor för att människor ska vilja stanna kvar i arbetslivet längre upp i åren. Många 50-åringar vittnar om att det är svårt att söka jobb i Sverige trots att man då har en bra blandning av erfarenhet och handlingskraft. Till och med 40-åringar ifrågasätts på grund av åldern. En sammanställning av forskning gjord av tankesmedjan Tiden visar att stereotypa föreställningar om äldre bevisligen påverkar deras chanser på arbetsmarknaden²

1 www.forskning.se

2 Tiden magasin 18 feb 2015

Parternas avsiktsförklaring

Under våren 2016 tillsatte riksdagens pensionsgrupp Göran Hägglund och Göran Johnson, som processledare att föra samtal med arbetsmarknadens parter för att underlätta övergången till högre pensionsrelaterade åldrar. Till grund för samtalen låg förslagen och resonemangen i Pensionsåldersutredningen. Utgångspunkten för detta arbete var att riksdagen under innevarande mandatperiod skulle fatta beslut om höjda pensionsåldrar.

Den 19 september redovisades arbetsmarknadsparternas inriktning och synpunkter i en avsiktsförklaring som lämnades till socialförsäkringsministern och pensionsgruppen. Svenskt Näringsliv valde att inte ställa sig bakom avsiktsförklaringen. I avsiktsförklaringen framför parterna bland annat:

- Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är av stor betydelse, exempelvis genom en bra företagshälsovård. Det förebyggande arbetet kommer att bli allt viktigare för att motverka ohälsoproblem och sjukskrivningar. Tidiga och tydliga insatser är av stor betydelse för den enskilde medarbetaren och för att åstadkomma ett hållbart arbetsliv.
- Ökad forskning och kunskap om hur vi förebygger såväl fysisk som psykisk ohälsa är fortsatt angelägen. Arbetet med ett kunskapscentrum för arbetsmiljöfrågor bedöms som betydelsefullt för att bidra till ett mer hållbart arbetsliv och därmed fler arbetade timmar.
- Parterna förordar breda politiska initiativ i syfte att underlätta vidareutbildning och karriärväxling under hela, men inte minst senare delen av arbetslivet. Synen på äldre arbetskraft måste förändras i Sverige så att inte värdefull kompetens går förlorad.
- Utbudet av kortare kurser, distanskurser och annat som skulle underlätta för yrkesverksamma att uppdatera sina kunskaper är otillräckligt. Det är angeläget att regeringen överväger förslag om hur utbildningssystemet bättre ska motsvara enskildas möjligheter och arbetslivets efterfrågan.
- Det vore naturligt att åldersgränsen i LAS flyttas från 67 till 69 år och att det så kallade "fönstret" slopas från 69 års ålder. Åldersgränserna i arbetslöshetsförsäkringen, sjukförsäkringen och i övriga offentliga omgivande trygghetssystem justeras och följer med åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet.

TCO:s arbete för omställning – bättre arbetsmiljö och kompetensutveckling

Åtgärder för bättre arbetsmiljö

År 2016 tog TCO fram rapporten ”Friskt jobbat – allt att vinna”³ en undersökning av tjänstemännens arbetsförhållanden. Rapporten baseras på Arbetsmiljöundersökningen och Undersökningen av arbetsorsakade besvär, som båda genomförs av SCB på uppdrag av Arbetsmiljöverket.



Resultaten visar att även om åtta av tio av TCO-förbundens medlemmar trivs med arbetet och tycker att det är meningsfullt, så har stora grupper en ansträngande arbetssituation med hög belastning och liten grad av egenkontroll, så kallat anspänt arbete vilket i längden innebär hälsorisker. Högskoleutbildade kvinnor (45 procent) anställda offentlig sektor, och i synnerhet i landstingsanställda (56 procent), sticker ut som särskilt utsatta för hög anspänning i arbetet.

TCO vill särskilt lyfta fram vikten av åtgärder på arbetsmiljöområdet, för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön och motverka skadlig påverkan av hög arbetsbelastning och stress. Det är glädjande att Arbetsmiljöverket tagit fram en föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, vilket TCO länge efterfrågat. För att säkerställa att föreskriften får effekt behöver Arbetsmiljöverket särskilt följa upp utvecklingen av den psykosociala miljön på arbetsplatserna.

Tillgången till och användningen av företagshälsovården behöver också förbättras. Företagshälsovården ska användas som en resurs i dels i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och dels i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering för den som blivit sjuk.

På många arbetsplatser är företagshälsovården en förutsättning för ett väl fungerande och systematiskt arbetsmiljöarbete och för arbetsgivare att ta ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning vid sjukskrivning. Samtidigt finns det tjänstemän som saknar tillgång till en företagshälsovård. TCO:s utgångspunkt är att detta i första hand bör lösas genom avtal mellan arbetsmarknadens parter och lokalt på arbetsplatserna genom samverkan mellan arbetsgivare och fackliga företrädare.

Behov av kompetensutveckling hela livet

SCB har på TCO:s uppdrag genomfört en undersökning om behovet och efterfrågan på kompetensutveckling och vidareutbildning bland yrkesverksamma tjänstemän i åldrar 30–55 år.⁴

Resultaten visar på ett stort självskattat behov av vidareutbildning på högskolenivå. Omkring hälften av tjänstemännen har, under det senaste året, tänkt att de skulle vilja byta arbete eller yrke. Närmare hälften ansåg att de skulle behöva kompetensutveckling inom den närmaste 5 års-perioden och fyra av tio behövde kompetensutveckling det närmaste året. Det är dock inte traditionell högskoleutbildning som efterfrågas utan flexibla former, på deltid och distans, som går att kombinera med arbete.

3 TCO Granskar nr 4: 2016

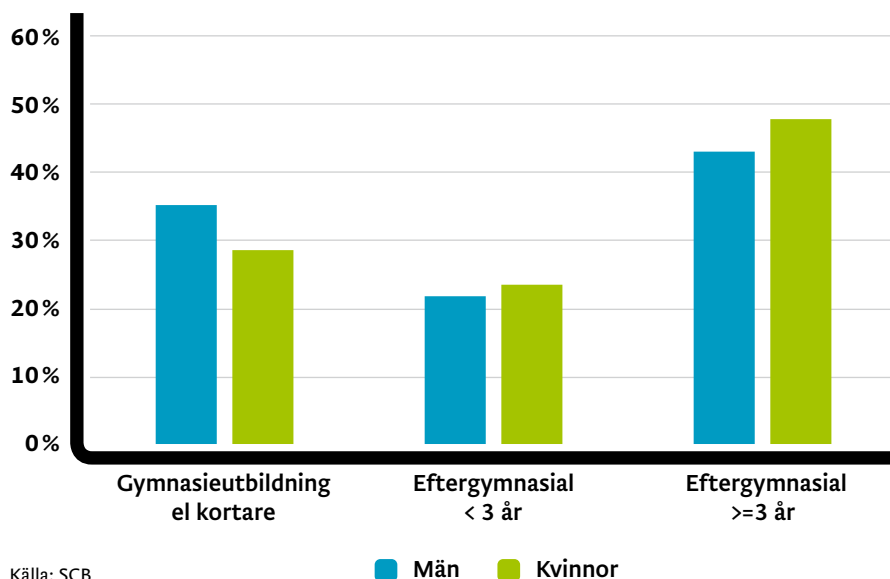
4 Återkommande utveckling – förslag till ett omställningsuppdrag för högskolan. TCO rapport #1/17

Resultat av undersökningen

Rapporten baserar sig på en undersökning som TCO uppdragit åt SCB att genomföra bland personer i tjänstemannayrken, TCO-förbundens medlemsgrupper⁵, i åldern 40–67 år, som är folkbokförda i Sverige. Den undersökta populationen uppgår till något mer än 1 miljon individer. Andelen kvinnor överväger något, 58 procent, jämfört med andelen män, 42 procent.

Tjänstemännens utbildningsnivå

DIAGRAM 1. Vilken är din högsta utbildning? Män och kvinnor.



Drygt 70 procent av kvinnorna och 65 procent av männen har eftergymnasial utbildning.

Sektor

TABELL 1. I vilken sektor arbetar du?

Andel/procent	Offentlig sektor	Privat sektor
Totalt	52	46
Män	36	61
Kvinnor	64	34

Källa: SCB

Totalt sett arbetar något fler än hälften av tjänstemännen i offentlig sektor jämfört med privat (inklusive båda sektorer). Men det är en betydligt högre andel kvinnor än män som arbetar i offentlig sektor, 64 procent att jämföra med 36 procent.

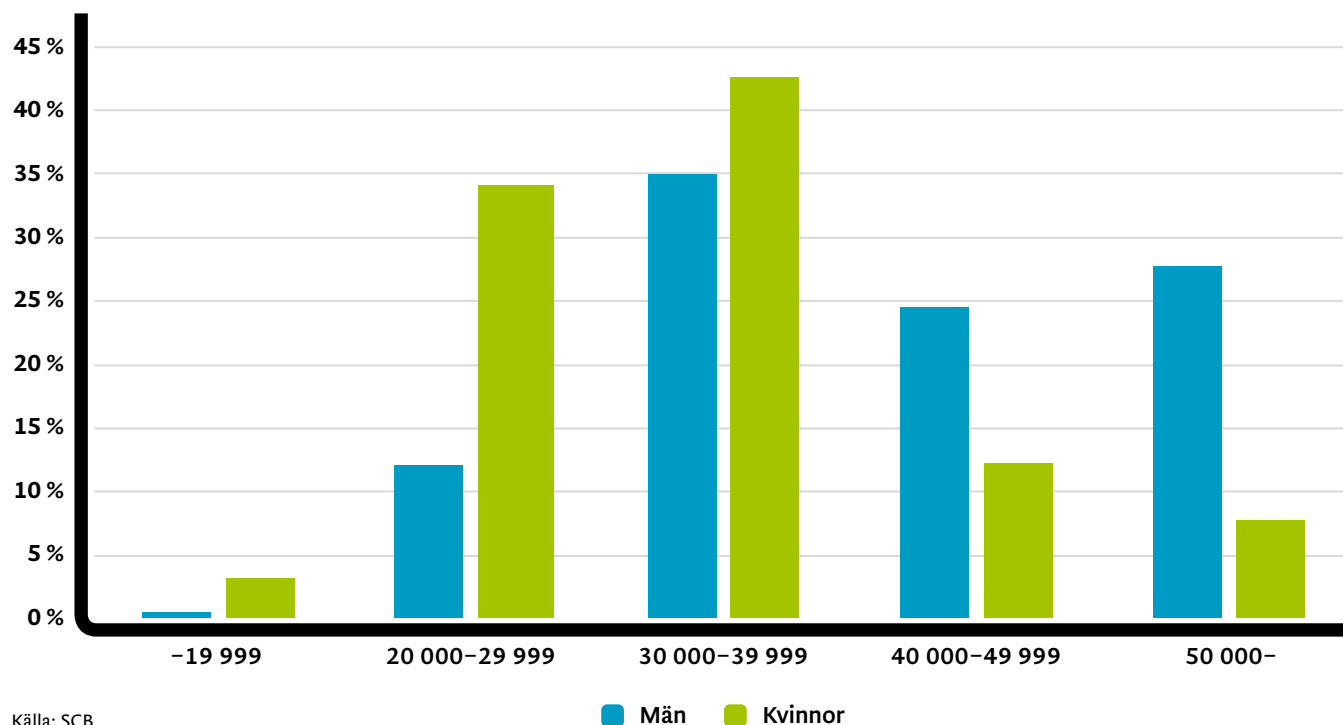
⁵ Tjänstemän som kan vara medlemmar i TCO-förbund



Tjänstemännens inkomster

Totalt har en dryg fjärdedel av tjänstemännen inkomster lägre än 30 000 kr per månad, fyra av tio har mellan 30 000 och 40 000 och drygt tre av tio har 40 000 kr eller mer.

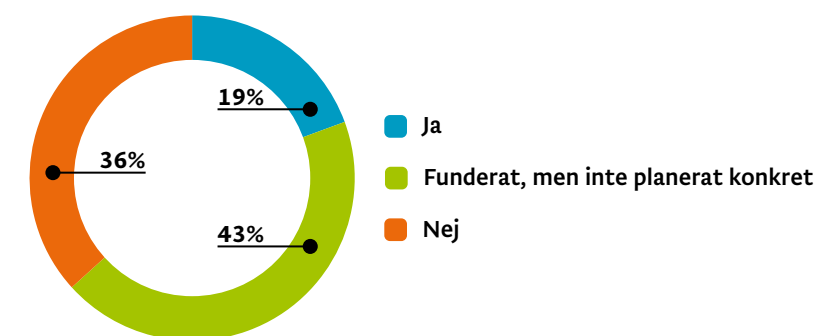
DIAGRAM 2. Inkomst per månad före skatt.



Mer än hälften av männen och en femtedel av kvinnorna tjänar 40 000 kr eller mer per månad.

Planering för pension

DIAGRAM 3. Har du planerat för vid vilken ålder du ska gå i pension?
Samtliga tjänstemän.

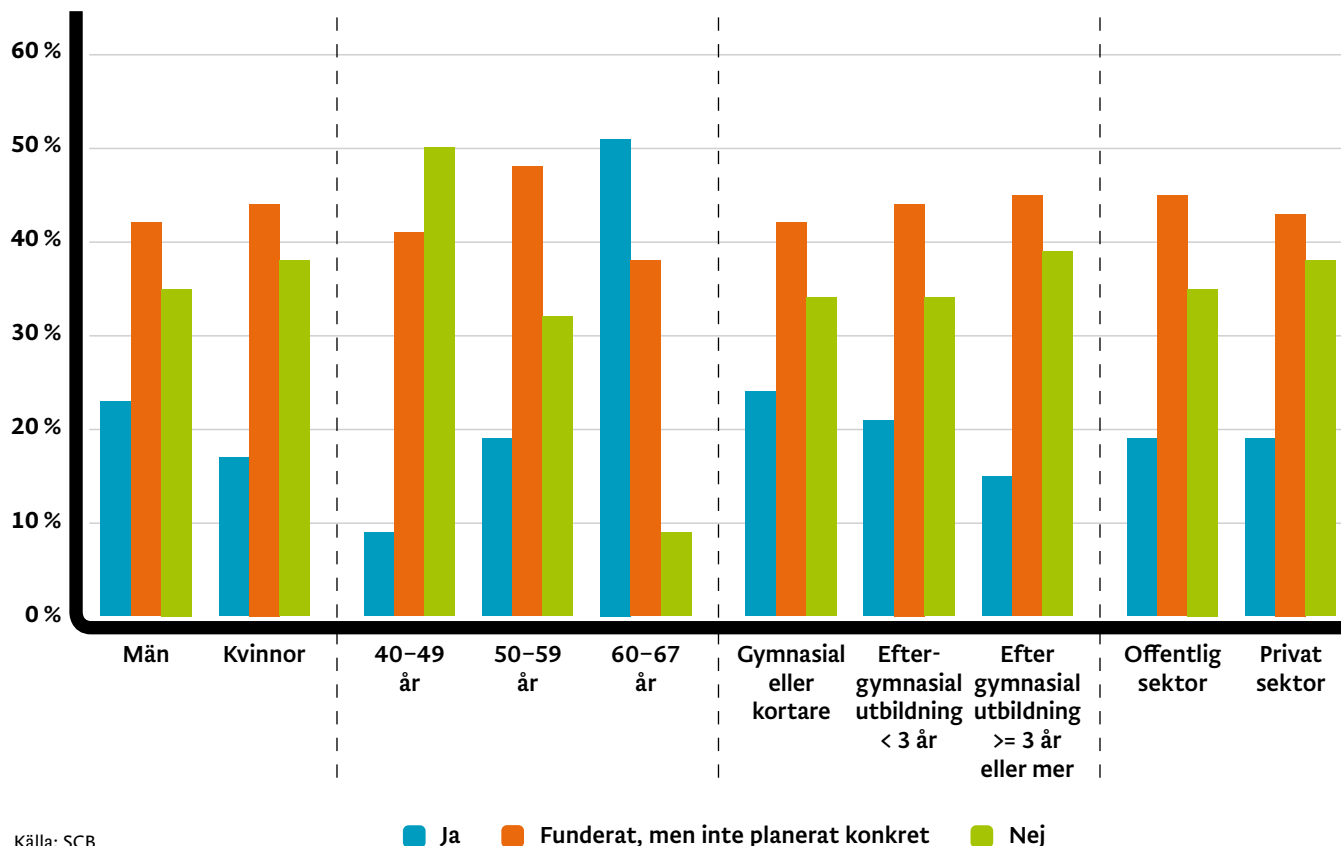


All planering om pension beror på om man får behålla hälsan.⁶

⁶ Kommentar från respondent i undersökningen.

Omkring två tredjedelar av förvärvsarbetande tjänstemän i åldrarna 40–67 år har, mer eller mindre konkret, planerat eller funderat över vid vilken ålder de tänker sig gå i pension. Resten, ungefär en tredjedel har inga direkta planer.

DIAGRAM 4. Har du planerat för vid vilken ålder du ska gå i pension?
Män, kvinnor, ålder, utbildningsnivå, sektor.



Män har i marginellt större utsträckning än kvinnor planerat för sin pension. Äldre har oftare än yngre konkreta planer.

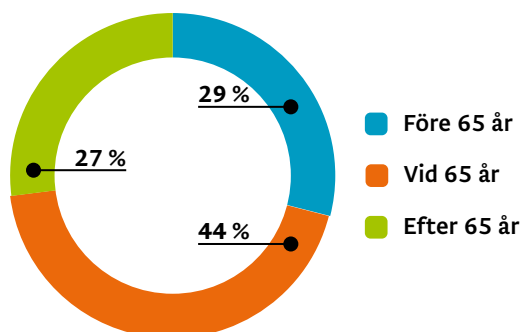
Personer med kortare utbildning har något oftare planerat för sin pension än de med längre utbildning.

Det är en relativt liten skillnad i fråga om planering av pension mellan tjänstemän som arbetar i offentlig och privat sektor, men i offentlig sektor är både andelen som planerat och som funderat över pensionen något högre än i privat sektor.

Pension före, vid eller efter 65 år

Även om det i Sverige inte längre finns någon lagstadgad pensionsålder, utan snarare ett "pensionsåldersintervall" mellan 61 och 67 år, så är 65 år för många den etablerade pensionsåldern. Reglerna i socialförsäkrings-systemen medför begränsade möjligheter till sjukpenning och sjukbidraget upphör helt vid 65 år. Även möjligheten att erhålla arbetslöshetsersättning upphör vid 65 år.

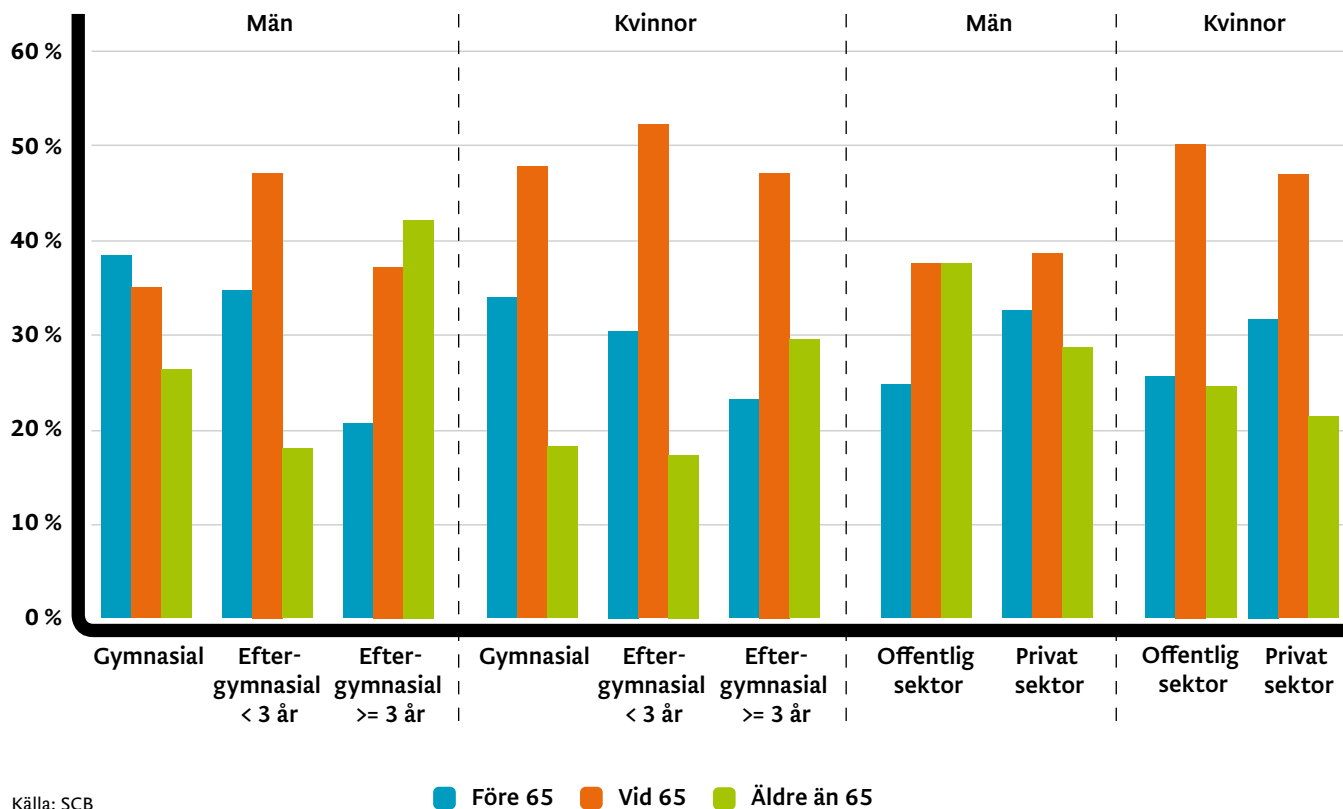
DIAGRAM 5. Pension före, vid eller efter 65 år. Samtliga tjänstemän.



Källa: SCB

Sammanlagt tänker sig 44 procent av tjänstemännen att de ska gå i pension vid 65 år, 29 procent före 65 och 27 procent efter 65 år.

DIAGRAM 6. Vid vilken ålder tror du att du kommer att gå i pension? Män och kvinnor, utbildningsnivå, sektor.



Källa: SCB

Bland kvinnorna är det, små variationer mellan utbildningsnivåer och sektorer. Det är sammanlagt en något högre andel män än kvinnor som tänker sig arbeta efter 65 år. Manliga tjänstemän med som högst gymnasieutbildning är de som i störst utsträckning tänker gå i pension före 65, medan män med eftergymnasial utbildning oftare tänker sig arbeta kvar till efter 65 år.

Pensionen jämförd med aktuell månadslön

Tre av tio tjänstemän vet inte hur hög pensionen kommer att bli jämfört med den aktuella månadslönen. Det är en högre andel kvinnor än män, 37 procent respektive 23 procent, som inte vet vad de kommer att få i pension.

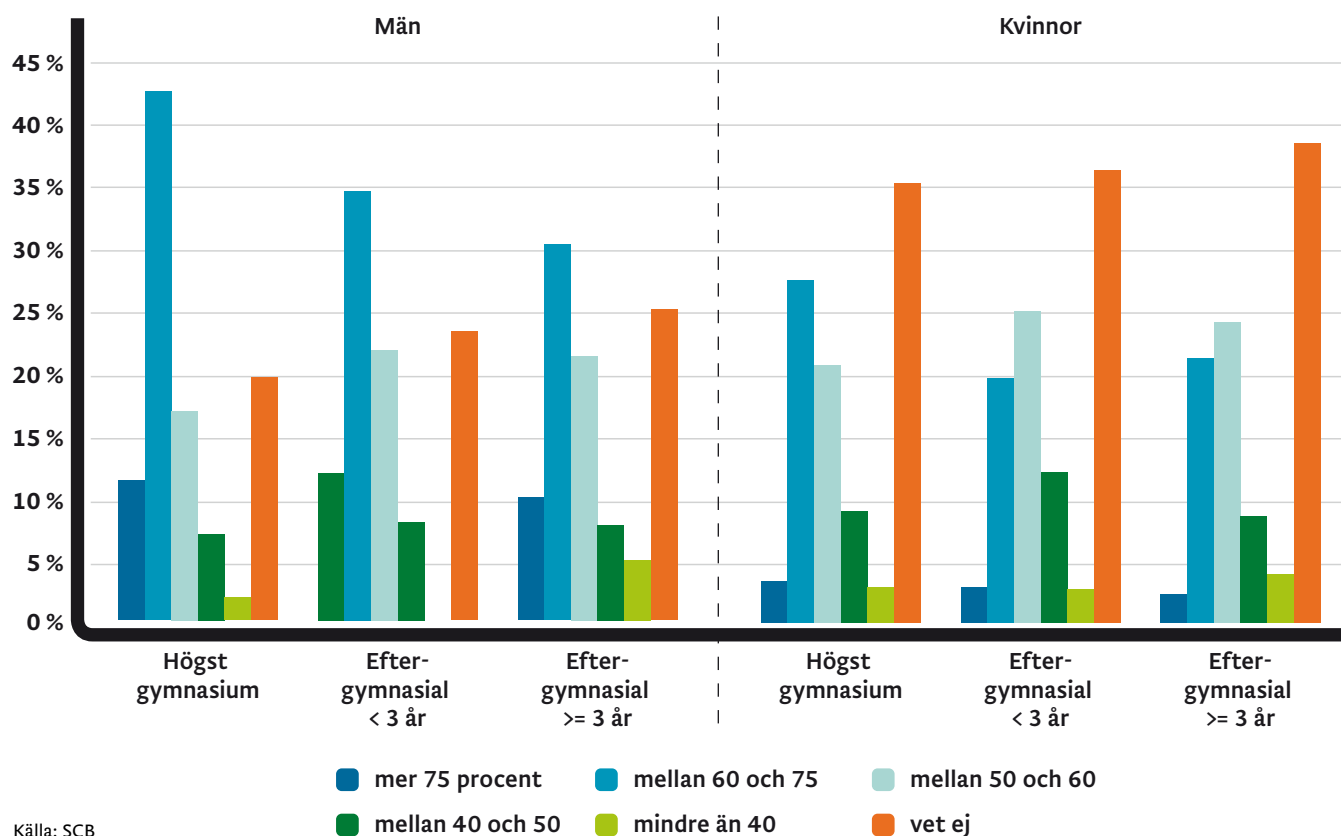
Ungefär en tredjedel av tjänstemännen tror att de kommer att få mer än 60 procent av sin lön i pension och ungefär lika stor andel tror att de kommer att få mindre än 60 procent. Fördelningen av män och kvinnor inom respektive kategori är däremot olika.

Andelen män som tror att de ska få mer än 60 procent närmar sig hälften, 46 procent, jämfört med 26 procent av kvinnorna. Det är också en högre andel män som tror att de kommer att få mer än 75 procent av sin lön i pension, 11 procent av männen och 3 procent av kvinnorna.

Ungefär 36 procent av kvinnorna och 31 procent av männen tror att pensionen kommer att motsvara mindre än 60 procent av aktuell lön.

Tjänstemännens självskattning av pensionen

DIAGRAM 7. Om du jämför med din aktuella månadslön, hur stor del kommer pensionen att motsvara? Män och kvinnor, utbildningsnivåer.



Källa: SCB

Det är främst personer med lägre utbildning som tror att de kommer att få en pension som motsvarar minst 60 procent av lönen. Även om förväntningarna på pensionen i förhållande till lön tenderar att sjunka med utbildningsnivån, så gäller generellt att män har högre förväntningar än kvinnor på sin framtida pension.

Män med som högst gymnasieutbildning är de som i störst utsträckning räknar med att få minst 60 procent av lönen i pension. Kvinnor med gymnasieutbildning räknar också med högre pension i förhållande till lön än övriga.

Andelen, som inte vet vad de kommer att få i pension i förhållande till aktuell lön, ökar med utbildningsnivån, bland såväl män som kvinnor. Närmare fyra av tio kvinnor och en fjärdedel av männen med längre eftergymnasial utbildning vet inte hur hög pensionen kommer att bli.

Osäkerheten är större i offentlig sektor än i privat

TABELL 2. Förväntad pension i relation till aktuell lön. Sektorer.

Förväntad pension i relation till aktuell lön	Mer än 75 procent	Mellan 60 och 75 procent	Mellan 50 och 60 procent	Mellan 40 och 50 procent	Mindre än 40 procent	Vet ej
Sektor						
Män						
Offentlig sektor	7,0	29,5	20,4	10,6	5,0	27,6
Privat sektor	13,5	36,9	19,6	6,7	2,9	20,5
Kvinnor						
Offentlig sektor	1,9	21,6	23,2	9,7	4,3	39,3
Privat sektor	4,6	25,8	23,7	8,0	3,1	34,8

Män i privat sektor är de som räknar med högst pension, närmare fyra av tio (37 procent) antar att de kommer att få mellan 60 och 75 procent och 14 procent räknar med att de får mer än 75 procent av sin tidigare lön. Av männen i offentlig sektor antar 30 procent att de får mellan 60 och 75 procent och sju procent att de får mer än 75 procent av tidigare lön i pension.

Kvinnor i offentlig sektor har dels i större utsträckning än övriga angett lägre nivåer på vad de tror om sin framtida pension och dels oftare än övriga angett att de inte vet vad de får i pension. Närmare fyra av tio kvinnor som arbetar i offentlig sektor vet inte vad de får i pension i förhållande till lön. Kvinnor i privat sektor anger jämförelsevis i marginellt större utsträckning högre nivåer på förväntad pension och i något mindre utsträckning att de inte vet.

Osäkerheten om hur hög pensionen kommer att bli är större i offentlig sektor än i privat.

Höginkomsttagare förväntar sig mer i pension

Med undantag för det lägsta löneläget – mindre än 20 000 kronor i månadslön, där många förväntar sig en hög andel av lönen i pension, ökar andelen, som förväntar sig minst 60 procent av sin aktuella lön i pension, med ökande inkomst. Detta gäller för både kvinnor och män, men andelarna är på en lägre nivå bland kvinnorna.

Bland männen är det beroende på inkomstläge mellan fyra av tio och sex av tio som tror att de kommer att få minst 60 procent av sin lön i pension. Motsvarande bland kvinnorna är mellan två och knappt fyra av tio. Omkring en fjärdedel av kvinnorna, relativt lika i alla inkomstlägen, förväntar sig mellan 50 och 60 procent av lönen i pension.



Målgruppen för undersökningen, tjänstemän i åldern 40–67 år har i stor utsträckning tjänstepensionsavtal som åtminstone till någon del är förmånsbestämda enligt kollektivavtalet och där full pension efter 30 års förvärvsarbete är minst 60 procent av slutlönen. Men perioder av studier, deltidsarbete eller annan frånvaro kan medföra att pensionen blir lägre.

Å andra sidan kan löneväxling, tidsbegränsad utbetalning av tjänstepension eller annan individuell lösning medföra att pensionen blir högre och möjligen uppgår till 75 procent av lönen eller mer under kortare eller längre tid.

Pension och levnadskostnader

Ungefär en fjärdedel av tjänstemännen tror att pensionen kommer att räcka till deras levnadskostnader, fyra av tio är tror att den knappt räcker till och en dryg fjärdedel svarar att pensionen inte räcker.

Det är stora skillnader i uppfattning mellan kvinnor och män i frågan om pensionen kommer att täcka levnadskostnaderna. En tredjedel av kvinnorna tror inte att pensionen kommer att räcka till, jämfört med en ungefär hälften så stor andel, 17 procent, av männen.

Yngre tjänstemän är i något större utsträckning än äldre pessimistiska. Närmare 30 procent av de i den lägsta åldersklassen 40–49 år tror inte att pensionen kommer att vara tillräcklig.

Det finns också en viss osäkerhet i frågan om pensionen kommer att räcka. Drygt 10 procent svarar att de inte vet. Men osäkerheten om pensionen kommer att räcka är ändå mindre än i frågan om vad pensionen kommer att motsvara relativt aktuell lön.

Fler än hälften av dem som inte vet vad de kommer att få i pension förutser att de nått och jämnt eller inte alls kommer att klara sina levnadskostnader.

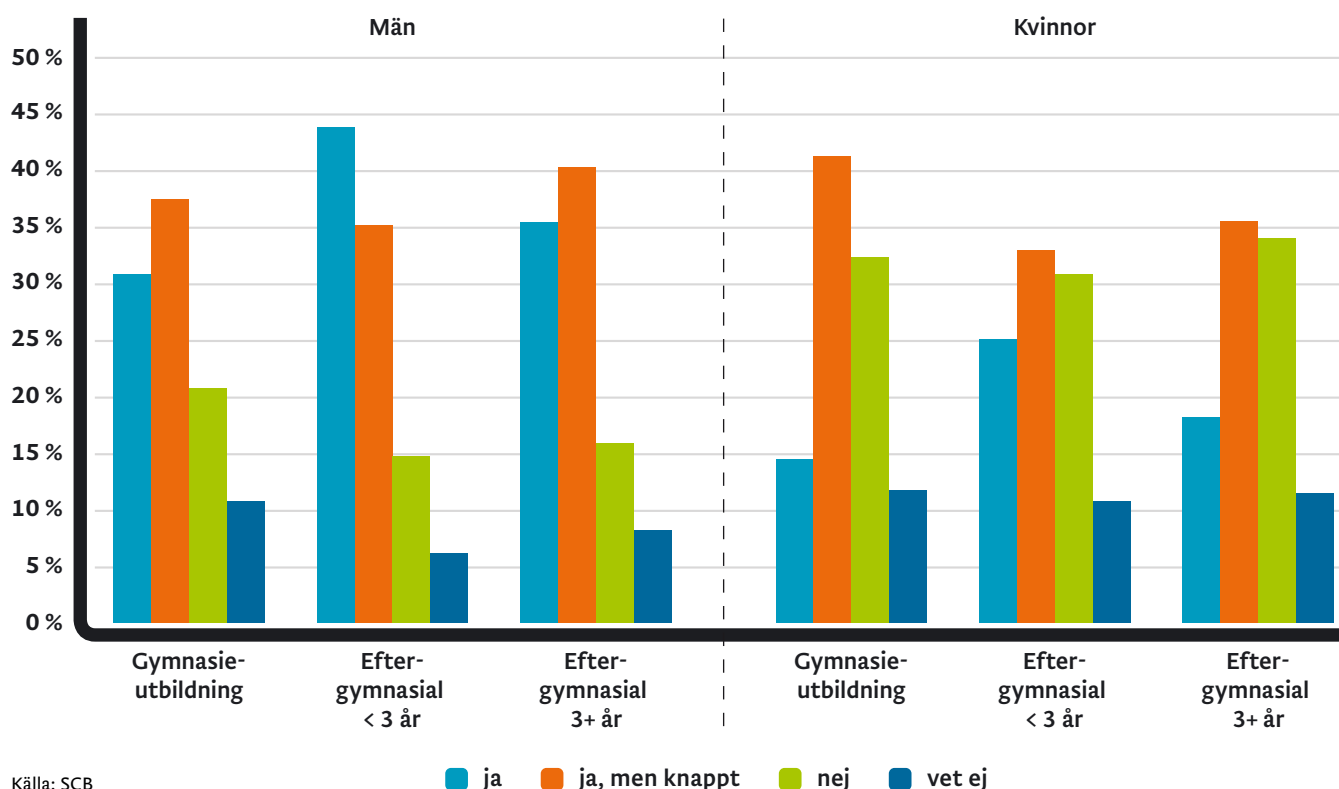
”

Hur mycket man får i pension varierar över tiden. I mitt fall helt ok de första fem åren, men sedan sjunker det drastiskt.⁷

⁷ Kommentar från respondent i undersökningen.

Utbildningsnivån påverkar mindre för kvinnorna

DIAGRAM 8. Kommer pensionen att räcka till för att täcka dina levnadskostnader? Män och kvinnor, utbildningsnivåer.



Utbildningsnivåns betydelse för ekonomin som pensionär är större för män än för kvinnor. Bland männen är andelen, som inte tror att pensionen kommer att räcka, lägre bland dem med eftergymnasial utbildning. Bland kvinnorna är det, både bland gymnasieutbildade och dem med längre eftergymnasial utbildning, en dryg tredjedel som inte tror att pensionen kommer att räcka.

TABELL 3. Kommer pensionen att räcka för att täcka dina levnadskostnader? Män och kvinnor, sektorer.

Kommer pensionen att räcka för att täcka dina levnadskostnader	Ja	Ja, men knappt	Nej	Vet ej
	Andel, procent	Andel procent	Andel, procent	Andel, procent
Män				
Offentlig sektor	28,1	44,3	18,5	9,1
Privat sektor	38,7	34,9	17,7	8,6
Kvinnor				
Offentlig sektor	14,7	35,9	35,9	13,1
Privat sektor	22,8	39,2	28,9	9,1

Vilken sektor man arbetar i, offentlig eller privat, har lite olika betydelse för män och kvinnor. Bland män är det i privat sektor en högre andel som tror att de klarar sig och i offentlig sektor är andelen som knappt klarar sig mer dominerande. Andelen som inte tror sig klara ekonomin är lika hög i båda sektorerna, strax under en femtedel.

Bland kvinnorna är det också i privat sektor en högre andel som tror att de kommer att klara sig, eller klara sig knappt på sin pension. Andelen kvinnor som inte alls tror att de klarar sig är högst i offentlig sektor, där mer än en tredjedel inte tror att pensionen kommer att räcka.

Kvinnor har lägre förväntningar – oavsett lönenivå

Ovan visades att kvinnor förväntar lägre pension än män i förhållande till aktuell lön. Kvinnorna är också, på alla lönenivåer, mer pessimistiska än män i fråga om de kommer att klara uppehållet på sin pension. Även kvinnor med högre inkomst är i större utsträckning än män osäkra om de kommer att få tillräcklig pension.

TABELL 4. Kommer pensionen att räcka för att täcka dina levnadskostnader?
Män och kvinnor, lönenivåer

Kommer din pension att räcka till för dina levnadskostnader?		Ja	Ja, men knappt	Nej	Vet ej
Aktuell lön/månad (kr)	Andel, procent	Andel, procent	Andel, procent	Andel, procent	
Män					
–19 999	31,2	29,1	38,3	1,5	
20 000–29 999	10,5	39,2	33,6	16,8	
30 000–39 999	25,8	45,9	19,4	8,9	
40 000–49 999	33,5	40,0	17,5	9,0	
50 000–	57,2	28,2	8,3	6,3	
Kvinnor					
–19 999	7,2	36,1	48,1	8,6	
20 000–29 999	9,4	36,7	40,7	12,9	
30 000–39 999	13,9	40,2	32,1	13,2	
40 000–49 999	30,0	38,5	25,0	6,5	
50 000–	59,5	19,7	13,1	7,6	

I lägre lönelägen är det ändå fler som är osäkra eller tror pensionen inte ska räcka. Bland dem som tjänar upp till 30 000 kr/månad är det en tredjedel av männen och drygt fyra av tio kvinnor som inte tror att pensionen räcker att leva på.



Att vi som lever själva får det så tufft ekonomiskt vid pensionen....
Känns otryggt att det blir så låg inkomst.⁸

⁸ Kommentar från respondent i undersökningen



Att arbeta ett helt liv för att sedan bli ombedd att arbeta ännu mer, då kropp och psyke skulle behöva vila är inte okej.⁹

Arbeta längre upp i åren för högre pension

Möjlighet arbeta längre

Flertalet tjänstemän, fler än 85 procent av såväl kvinnor som män, är mer eller mindre säkra på att de skulle ha möjlighet att arbeta längre än de planerat och därmed få högre pension. Bara 14 procent av kvinnorna och 12 procent av männen tror inte att de har den möjligheten.

Nivåerna är desamma och skillnaderna marginella också sett över åldersgrupper, utbildningsnivåer och sektorer.

Beredskap att arbeta längre än förväntat

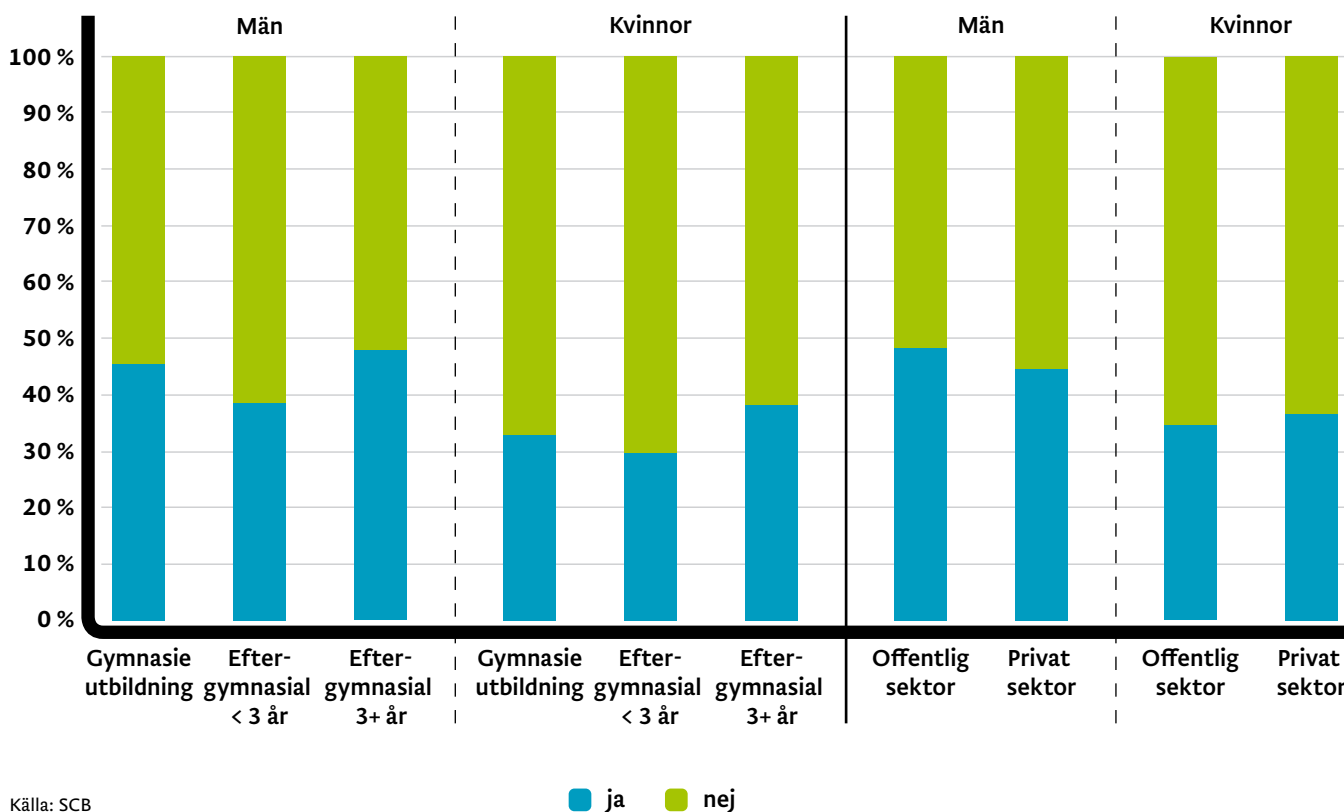
Jämfört med andelen som tror sig ha möjlighet är det förhållandevis få som är beredda att förlänga sitt arbetsliv. Knappt fyra av tio (39 procent) av dem, som tror att de har möjlighet att förlänga sitt arbetsliv, är beredda att arbeta längre för att höja pensionen. Andelen är något högre bland män än bland kvinnor 45 procent respektive 34 procent.

I åldersklasserna under 60 år är ungefär hälften av männen beredda att arbeta längre än de tänkt eller planerat. Bland kvinnorna i samma ålder är den andelen betydligt lägre. Fyra av tio kvinnor i ålder 40–49 år och tre av tio kvinnor i ålder 50–59 år kan tänka sig arbeta längre än planerat.

⁹ Kommentar från respondent i undersökningen.

Högre andel män än kvinnor som är beredda förlänga arbetslivet

DIAGRAM 9. Är du beredd att arbeta några år längre än du planerat för att höja din pension?



Källa: SCB

Knappt hälften av männen med antingen högst gymnasieutbildning eller en längre eftergymnasial utbildning, kan tänka sig fortsätta arbeta efter det att de egentligen tänkt eller planerat att gå i pension. Den grupp som i minst utsträckning är beredda att arbeta kvar är de med kortare eftergymnasial utbildning.

Bland kvinnliga tjänstemän är det ungefär en tredjedel oavsett utbildning och sektor som är beredda att arbeta några år till.

Andelen tjänstemän, som är beredda att arbeta kvar längre än planerat, är högst i det allra lägsta löneläget, upp till 20 000 kronor per månad, men ökar i övrigt med inkomsten. Men på alla nivåer gäller att det är en högre andel män än kvinnor som är beredda att förlänga sitt arbetsliv för att få en högre pension.

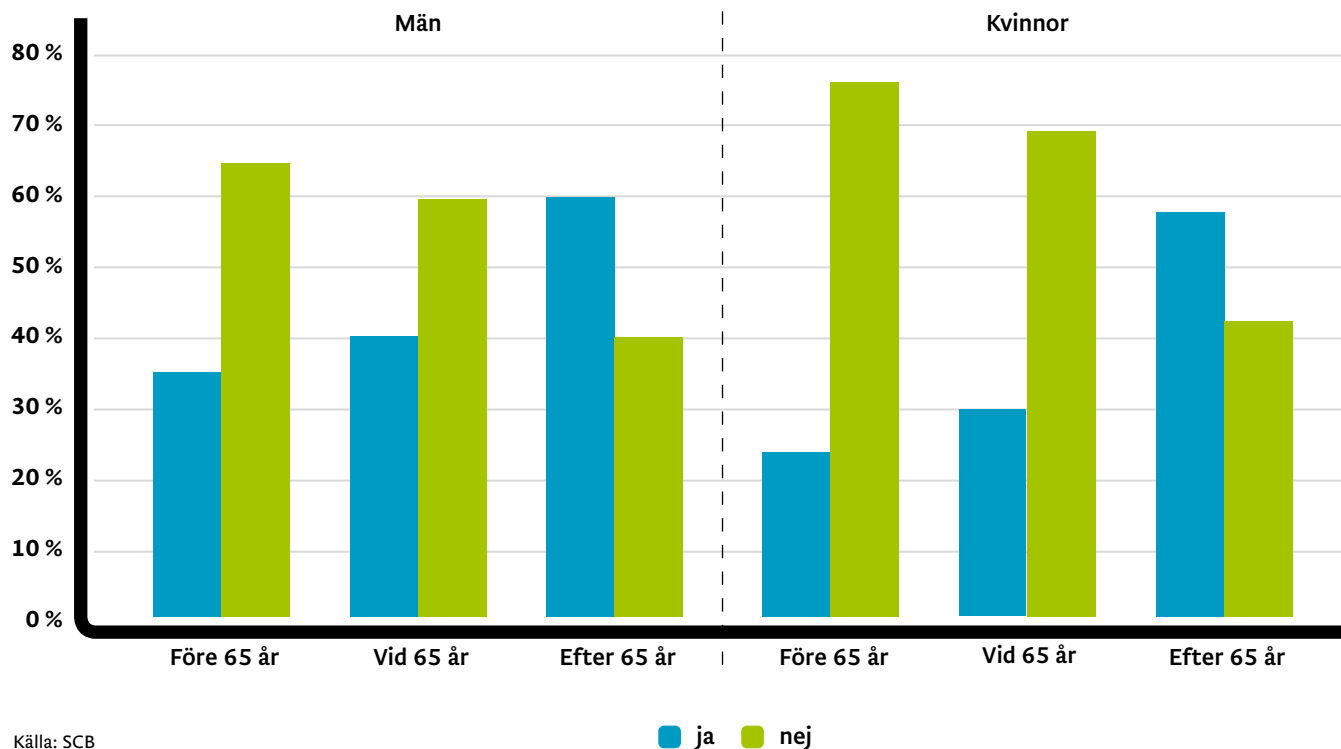
”

Att prata om senarelagd pensionsålder är närmast skrattretande i en miljö där man börjar bli passé nästan efter 40 och definitivt efter 50. Vem skall anställa 60+are när vi redan har så många 55+are som har så svårt att hitta arbete???¹⁰

¹⁰ Kommentar från respondent i undersökningen.

Beredskap att förändra pensionsplaneringen

DIAGRAM 10. Är du beredd att arbeta några år längre än du planerat för att höja din pension? Män och kvinnor, pensionsplanering.



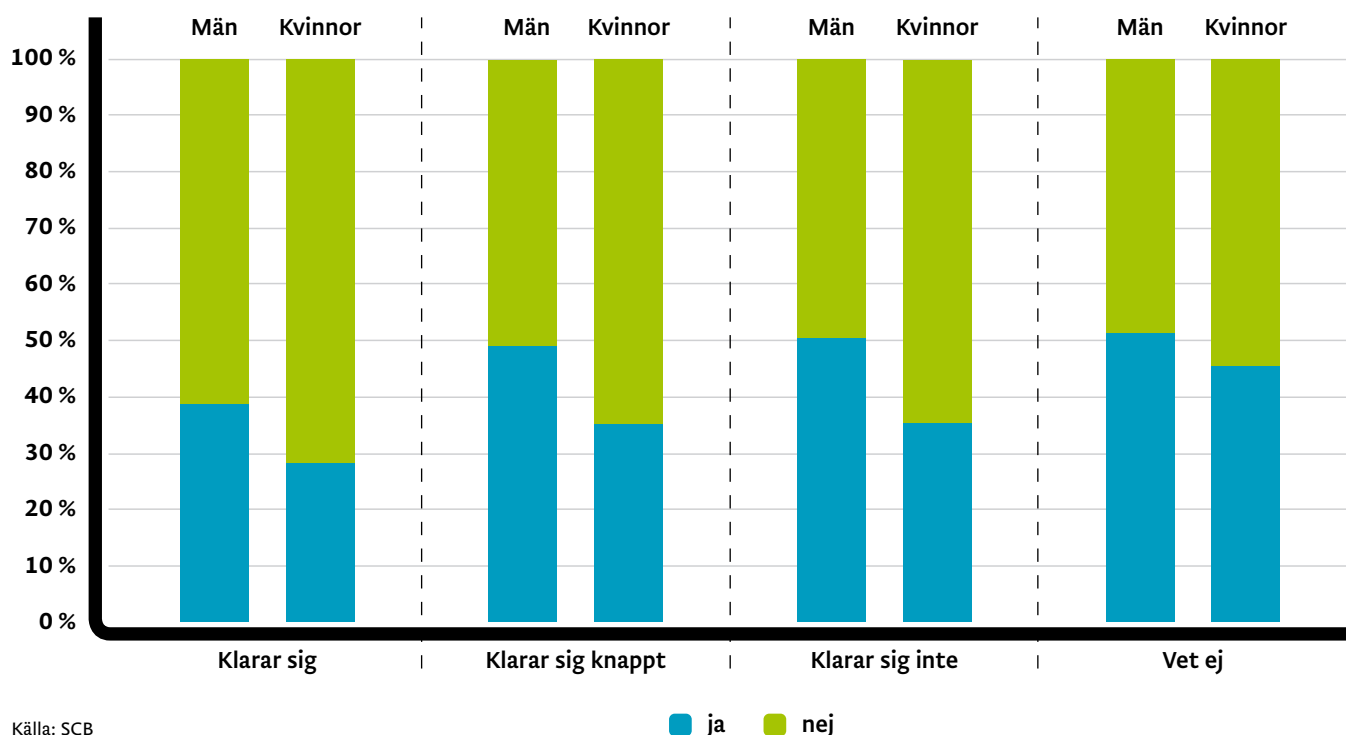
Beredskapen att arbeta längre än planerat påverkas också av vid vilken ålder tjänstemännen ursprungligen hade tänkt gå i pension. Den som ändå tänkt arbeta efter 65 år, tycks ha lättare att tänka sig arbeta ytterligare några år, än den som planerat att gå före eller vid 65. Närmare 60 procent av både kvinnor och män som tänkt gå efter 65 kunde tänka sig jobba några år till, medan bara knappt 25 procent av kvinnorna och 35 procent av männen som tänkt gå före 65 kunde tänka sig stanna kvar i arbete några år till.

Hur påverkar den förväntade ekonomin pensionsplaneringen?

Som visades förut, tror fler än två tredjedelar av kvinnorna och drygt hälften av männen att de kommer att få svårt att täcka sina levnadskostnader när de gått i pension. Många vet inte vad de får i pension i förhållande till tidigare lön.

Hur påverkar då tankarna på ekonomin som pensionär viljan att arbeta längre än planerat?

DIAGRAM 11. Skulle du vara beredd att arbeta några år längre än planerat för att få en högre pension?



Källa: SCB

En dryg tredjedel av de män som tror att de kommer att klara sig på pensionen är ändå beredda att arbeta några år till. Bland män som tror att de inte eller knappt kommer att klara sig, eller som inte vet vad de kommer att få i pension, kan ungefär hälften tänka sig arbeta några år till.

Bland kvinnorna är det de som inte vet vad de kommer att få i pension som i störst utsträckning, närmare hälften, kan tänka sig arbeta några år till. En fjärdedel av de kvinnor som tror att de klarar ekonomin är ändå beredda att fortsätta arbeta. Men av de kvinnor som tror att de inte eller knappt kommer att klara sig är det en tredjedel som kan tänka sig fortsätta arbeta och två tredjedelar som ändå vill gå i pension som planerat.

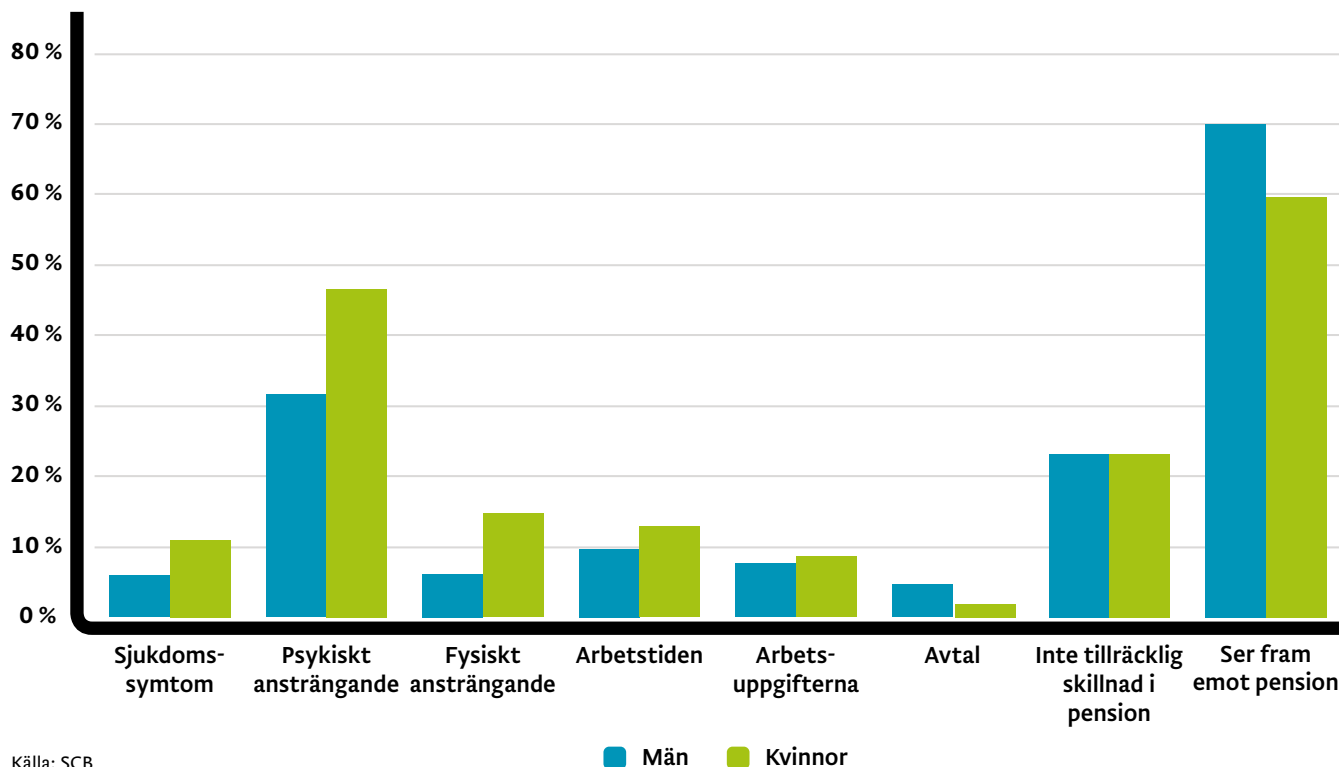


Beräkningar av min pension är bara en siffra och säger inget hur mycket det är i förhållande till mina utgifter jag kommer att ha som pensionär. Ser jag att min pension inte räcker, är jag kanske tvungen att fortsätta jobba för att klara mig fast jag skulle önska att vara pensionär.¹¹

¹¹ Kommentar från respondent i undersökningen.

Varför inte arbeta längre än planerat?

DIAGRAM 12. Vilka är anledningarna till att du inte är beredd att arbeta några år till?



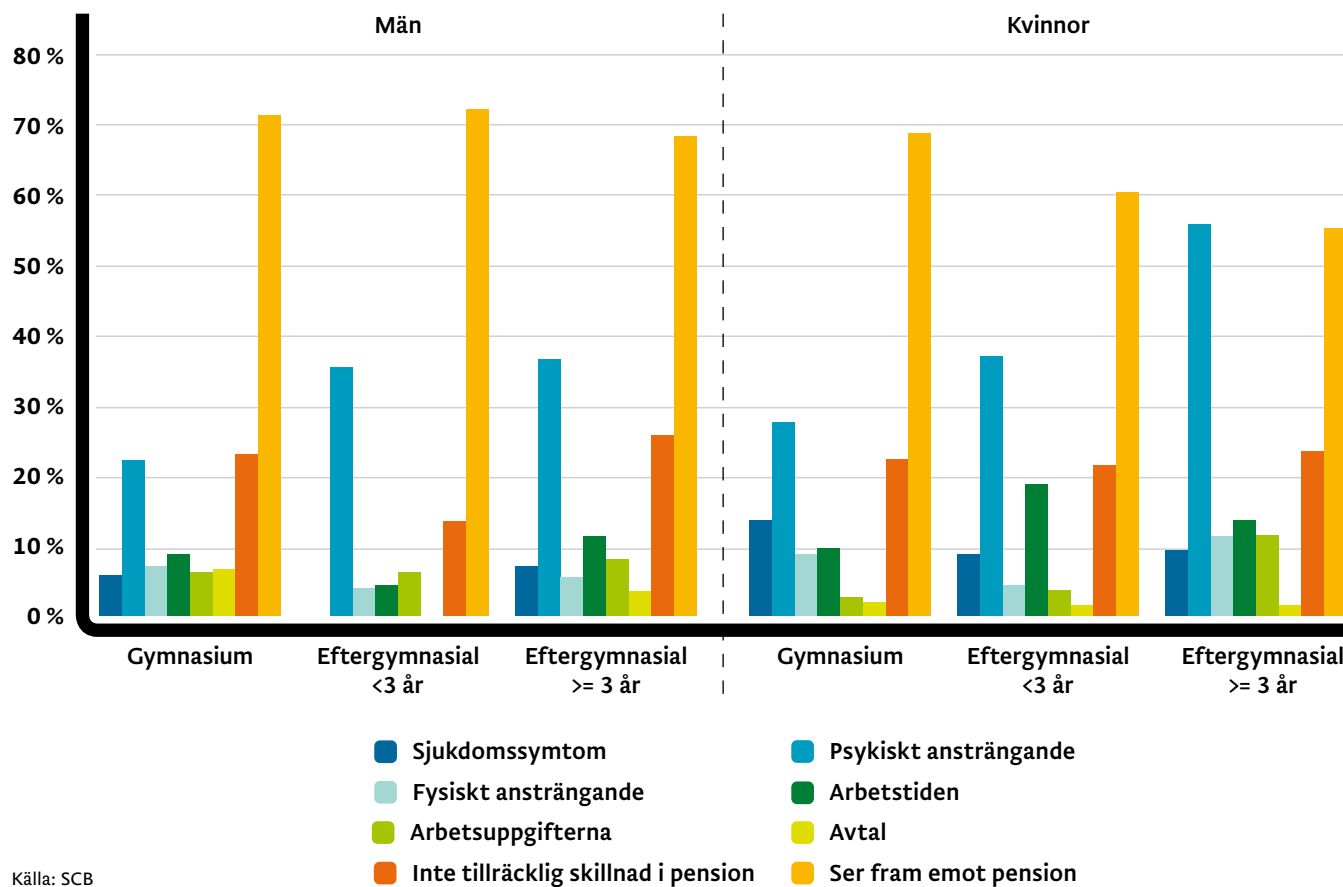
Sju av tio manliga och sex av tio kvinnliga tjänstemän ser fram emot att gå i pension¹². Nästan hälften av kvinnorna och närmare en tredjedel av männen anser att arbetet är psykiskt påfrestande och stressigt och att de därför inte är beredda att förlänga arbetslivet mer än planerat. En fjärdedel av både män och kvinnor anger som orsak att skillnaden i pension inte är tillräcklig för att det ska vara värt att arbeta längre.



¹² Tjänstemännen i undersökningen har fått ange tre orsaker.

Utbildningsnivåns betydelse

DIAGRAM 13. Vilka är anledningarna till att du inte är beredd att arbeta några år till?
Män och kvinnor, utbildningsnivå.



Källa: SCB

Omkring 70 procent av manliga tjänstemän oavsett utbildning anger att de ser fram emot att gå i pension. Bland kvinnorna med gymnasieutbildning är andelen lika hög, men lägre bland dem med högre utbildning.

Fler än hälften (56 procent) av kvinnorna med längre eftergymnasial utbildning anser att arbetet är så psykiskt påfrestande de inte kan eller vill arbeta längre än planerat. Bland övriga män och kvinnor med eftergymnasial utbildning är det närmare fyra av tio och bland gymnasieutbildade omkring en fjärdedel, som anger att arbetet är för psykiskt ansträngande för att de ska arbeta kvar.

Psyiskt påfrestande arbete oftare orsak i offentlig sektor

TABELL 5. Vilka är orsakerna till att du inte är beredd att arbeta längre än planerat?

	Sjukdoms- symtom	Psyiskt ansträngande	Fysiskt ansträng- ande	Arbetstiden	Arbets- uppgifterna	Avtal	Inte tillräcklig skillnad i pension	Ser fram emot pension
	Andel, procent	Andel, procent	Andel, procent	Andel, procent	Andel, procent	Andel, procent	Andel, procent	Andel, procent
Män								
Offentlig sektor	7,2	42,3	8,5	12,3	9,6	5,4	25	59,8
Privat sektor	5,5	25,1	4,7	8,7	5,7	3,6	22,6	75,7
Kvinnor								
Offentlig sektor	11,7	54	16,4	13,2	11,6	2,1	21,6	57,2
Privat sektor	10,2	34,1	12,6	13,2	4,3	2,8	26,3	63,4

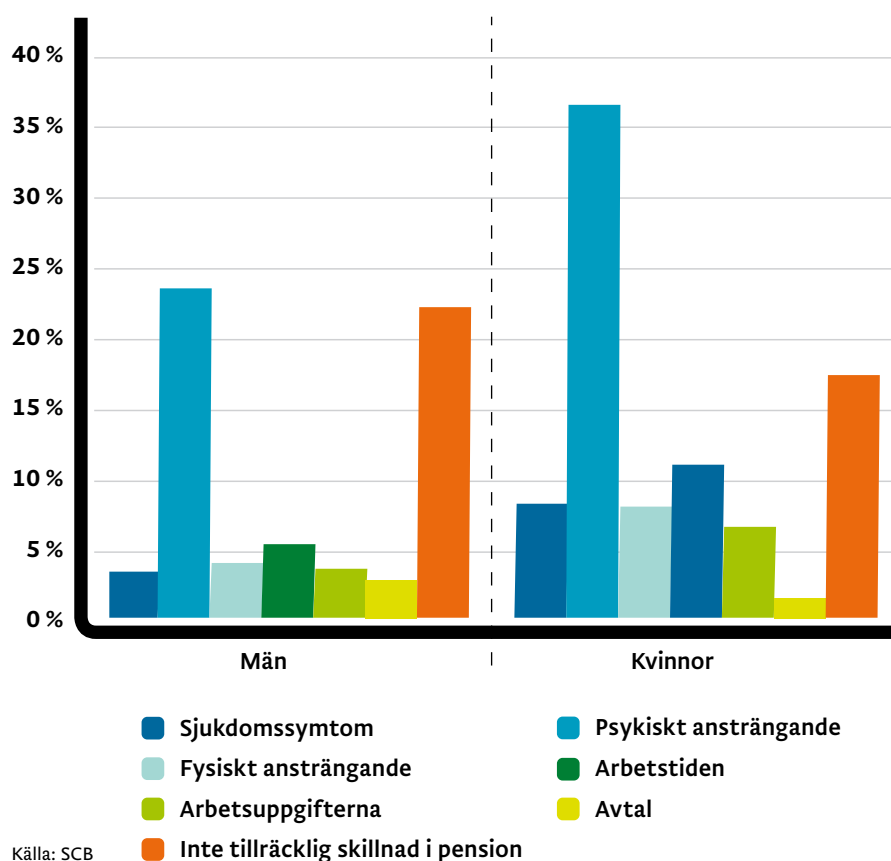
Det är, bland både män och kvinnor, en betydligt högre andel av dem som arbetar i offentlig sektor jämfört med privat, som lägger orsaken vid att arbetet är psykiskt påfrestande. En något högre andel i offentlig sektor jämfört med privat anser att arbetet är för fysiskt krävande för att de ska arbeta kvar.

Varför ser tjänstemännen fram emot att gå i pension?

Tjänstemännen har fått ange tre orsaker till varför de inte är beredda att arbeta kvar längre än planerat. Den grupp på omkring två tredjedelar av tjänstemännen som ser fram emot att gå i pension har också angett andra orsaker till att de vill gå i pension, såsom psykiskt påfrestande arbete eller att några års arbete inte gör så stor skillnad för pensionen. Det framgår inte av vår undersökning, vilken som är grundorsak, eller om det är så att faktorer i arbetet får tjänstemännen att se fram emot pension.



DIAGRAM 14. Vilka är anledningarna till att du inte är beredd att arbeta några år till? Personer som ser fram emot att gå i pension.



Av de tjänstemän som ser fram emot att gå i pension anser mer än en tredjedel av kvinnorna och närmare en fjärdedel av männen också att arbetet är så psykiskt ansträngande, att de inte kan tänka sig förlänga arbetslivet mer än planerat. Omkring två av tio, något högre andel män än kvinnor, ser inte heller att några års ytterligare arbete skulle göra tillräcklig skillnad för pensionen.

Hur mycket längre än planerat kan du tänka dig att arbeta?

Av den dryga tredjedel av tjänstemännen som är beredd att arbeta längre än planerat, kan majoriteten tänka sig arbeta i ungefär två eller tre år till. En mindre grupp kan tänka sig arbeta högst ett år till och ungefär lika många kan tänka sig arbeta betydligt längre. Mönstret är relativt konstant, både sett över åldrar, kvinnor och män, utbildningsnivåer och sektorer, förutom att tjänstemän i den äldsta åldersklassen 60–67 år tenderar att oftare planera för ett år i taget.

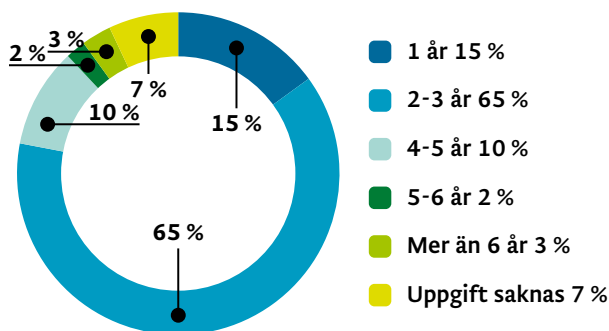


Arbetsförhållandena..... är så krävande att jag knappt idag orkar med alla arbetsuppgifter som läggs på en och som man ansvarar för att genomföra. Känns att man får vara glad om man orkar till 65 års ålder. Idag är det få som orkar arbeta heltid när man blir äldre och även yngre vill minska sin arbetstid för att de tycker att arbetet är för krävande och ansvarsfullt.¹³

¹³ Kommentar från respondent i undersökningen.



DIAGRAM 15. Om ja, hur många extra år är du beredd att arbeta?



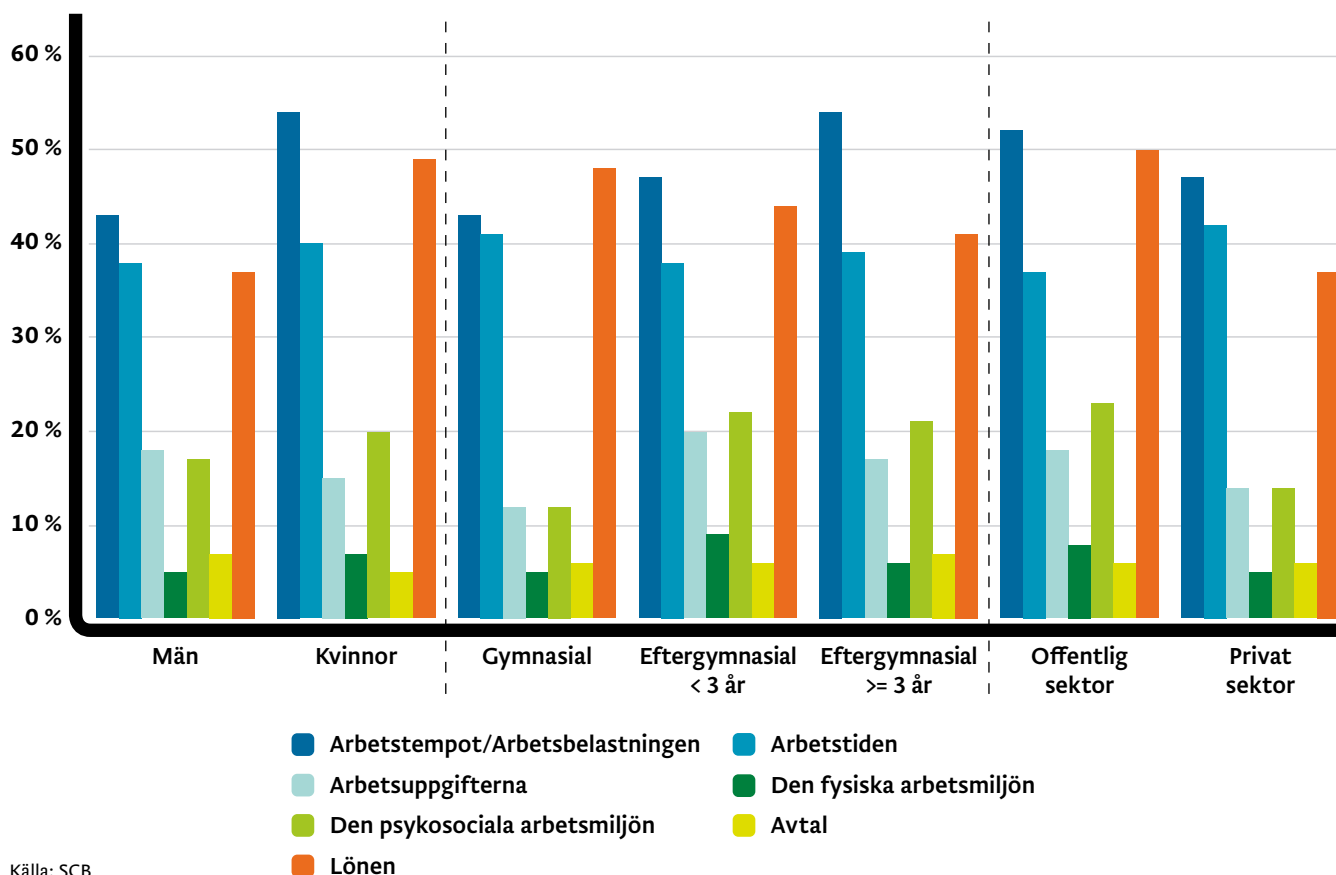
Anledningen till att jag kan tänka mig att arbeta längre är att jag trivs med mitt jobb och tycker att det är stimulerande.¹⁴

Varje års förlängning av arbetslivet, med heltidsarbete, beräknas ge ungefär 8 procent högre pension livsvarigt. Två eller tre års ytterligare arbete på heltid före pension kan alltså ge livsvarigt 16 till 24 procent mer i pension.

Åtgärder som kan förlänga arbetslivet

Tjänstemännen har fått ange tre viktiga åtgärder för att de ska kunna arbeta kvar längre. Arbetstempot/ arbetsbelastningen, lönen samt arbetstiden är viktigast för både män och kvinnor och i alla ålderskategorier.

DIAGRAM 16. Vad skulle vara viktigast att åtgärda på din arbetsplats för att du ska kunna skjuta upp din pensionering? Män, kvinnor utbildningsnivå, sektor.



Källa: SCB

¹⁴ Kommentar från respondent i undersökningen.

”

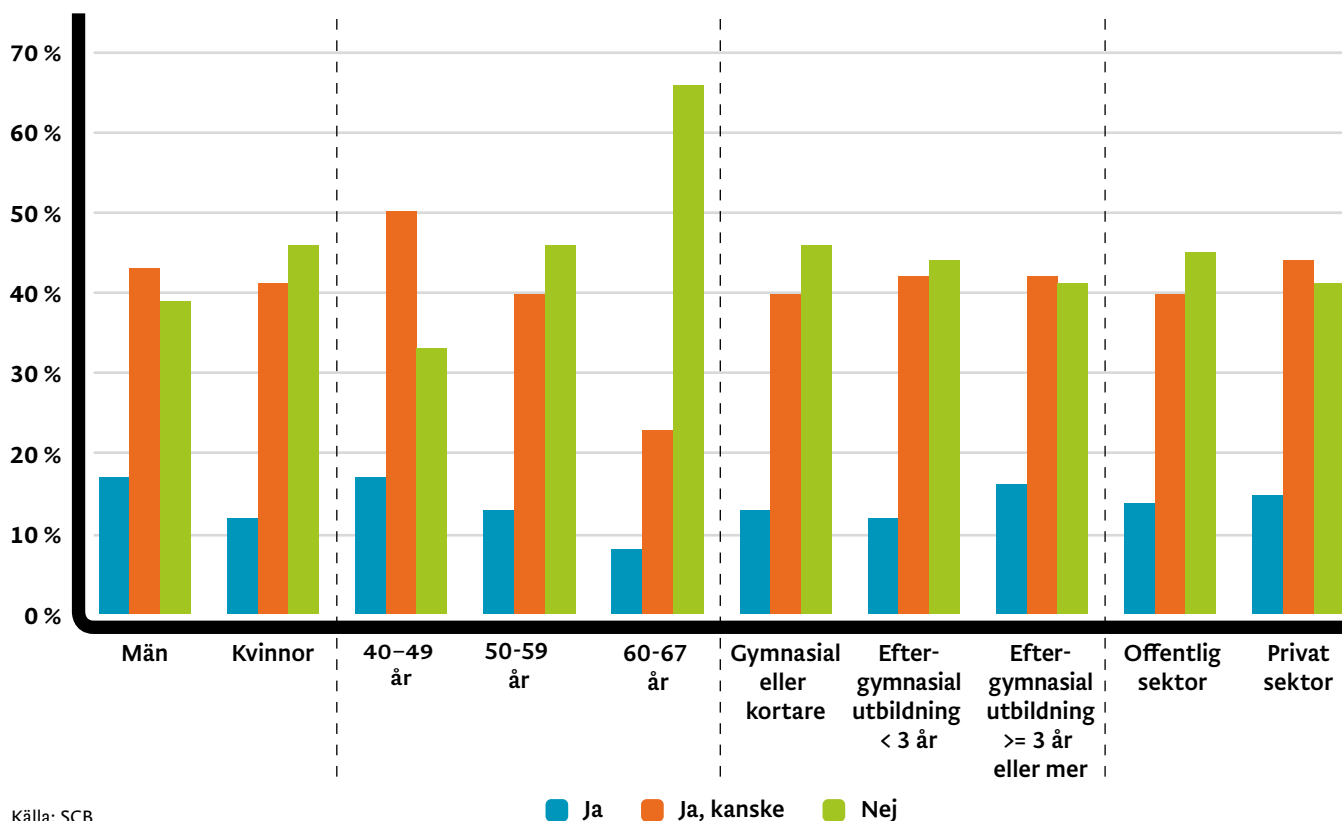
Det är generellt sett väldigt högt tempo på arbetsplatser, det går inte att hänga med i det tempot och den tekniska utvecklingen går väldigt snabbt. Många över 50–55 år har ganska många krämpor.¹⁵



Strukturen är sig relativt lik när tjänstemännen studeras utifrån utbildningsnivå eller sektor. Fler än hälften av tjänstemännen med längre eftergymnasial utbildning och de som arbetar i offentlig sektor prioriterar att åtgärda arbetstempot och arbetsbelastningen. Lönen och arbetstiden är också av stor betydelse. För tjänstemän med som högst gymnasieutbildning är lönen viktigast för att de ska vilja förlänga sitt arbetsliv. Kvinnorna och anställda i offentlig sektor prioriterar oftare arbetstempot och arbetsbelastningen.

Byte av arbete

DIAGRAM 17. Kan du tänka dig att byta arbete (yrke bransch sektor) och arbeta några år mer än planerat i ditt nya arbete innan du går i pension? Män och kvinnor, åldersklasser, utbildningsnivåer, sektorer.



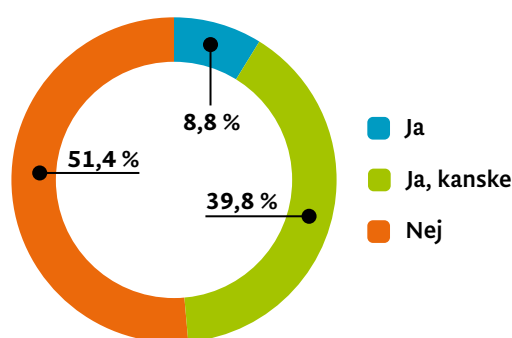
¹⁵ Kommentar från respondent i undersökningen.

Sammanlagt är det fler än hälften av såväl män som kvinnor, som ställer sig positiva till att byta jobb för att kunna arbeta lite längre. Andelen män som svarar ”ja” eller ”ja kanske” på frågan om att byta jobb och arbeta längre i det nya jobbet är något högre än andelen kvinnor. Det är 17 procent av männen och 12 procent av kvinnorna som svarar ”ja” på frågan.

I ålderskategorierna under 60 år är det också höga andelar tjänstemän som kan tänka sig byta jobb och arbeta några år extra i det nya jobbet. I den äldsta ålderskategorin (60–67 år) är det sammanlagt närmare en tredjedel som i alla fall kanske skulle kunna arbeta kvar längre i ett annat arbete.

Även bland de tjänstemän, som svarat att de inte kan tänka sig fortsätta arbeta längre än planerat i sitt nuvarande arbete, är närmare hälften positiva till att arbeta längre i ett annat arbete.

DIAGRAM 18. Tjänstemän som inte är beredda att arbeta längre i sitt nuvarande arbete/yrke, men kan tänka sig byta arbete och längre än planerat.

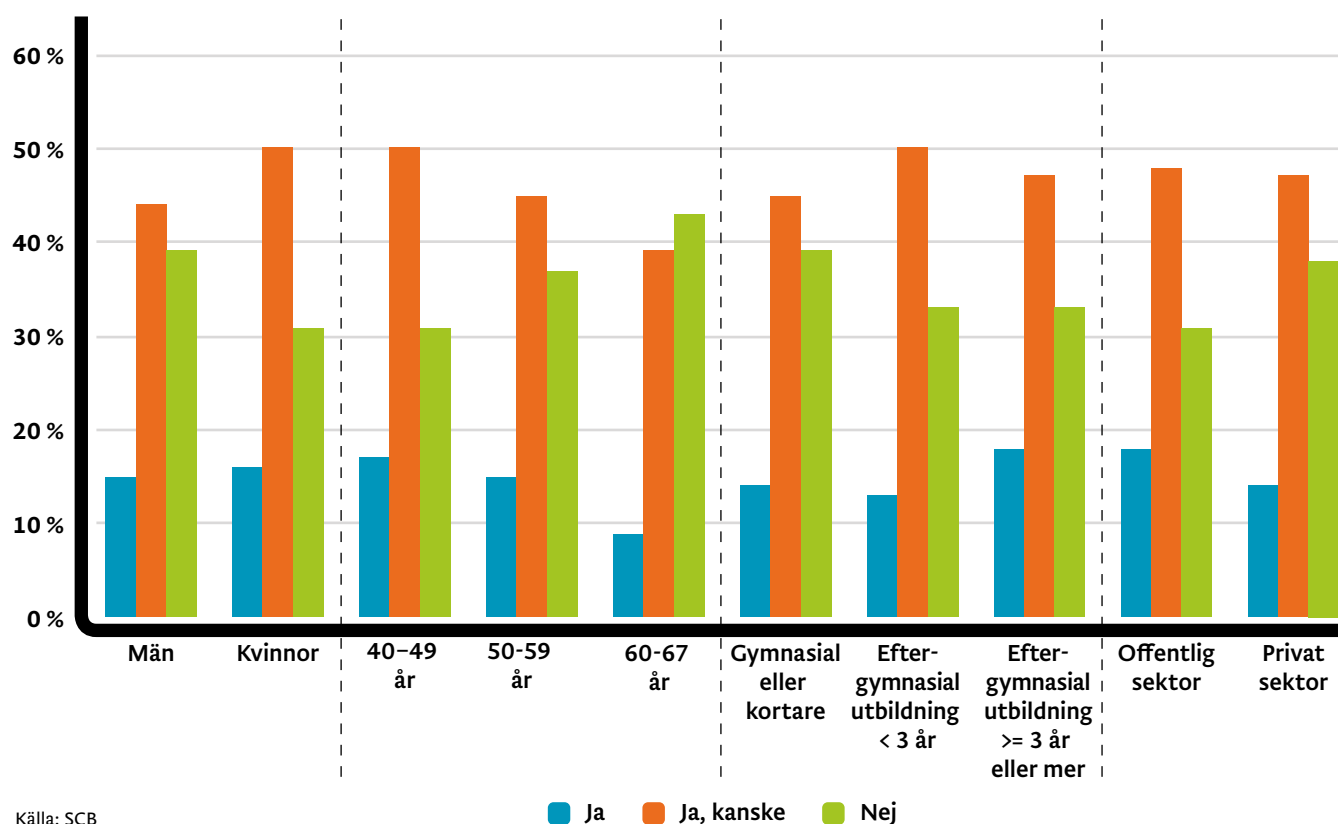


I övrigt är skillnaderna små mellan olika kategorier tjänstemän. De med längre eftergymnasial utbildning och de som arbetar i privat sektor är något mer benägna än övriga att se ett byte av arbete som en möjlighet att arbeta några år till innan pensionen.

Kompetensutveckling och byte av arbete

För den som funderar över att byta yrke och/eller arbete kan det också ligga nära till hands att fundera över behovet av kompetensutveckling för ett nytt jobb. I undersökningen ställdes frågan till de tjänstemän som kan tänka sig byta jobb och jobba kvar några år längre än planerat, om de också kan tänka sig komplettera sin utbildning innan de byter jobb.

DIAGRAM 19. Kan du tänka dig att komplettera din utbildning och därefter byta arbete (yrke, bransch, sektor) för att sedan arbeta några år längre än planerat i ditt nya arbete innan du går i pension? Män och kvinnor, åldersklasser, utbildningsnivåer och sektorer.



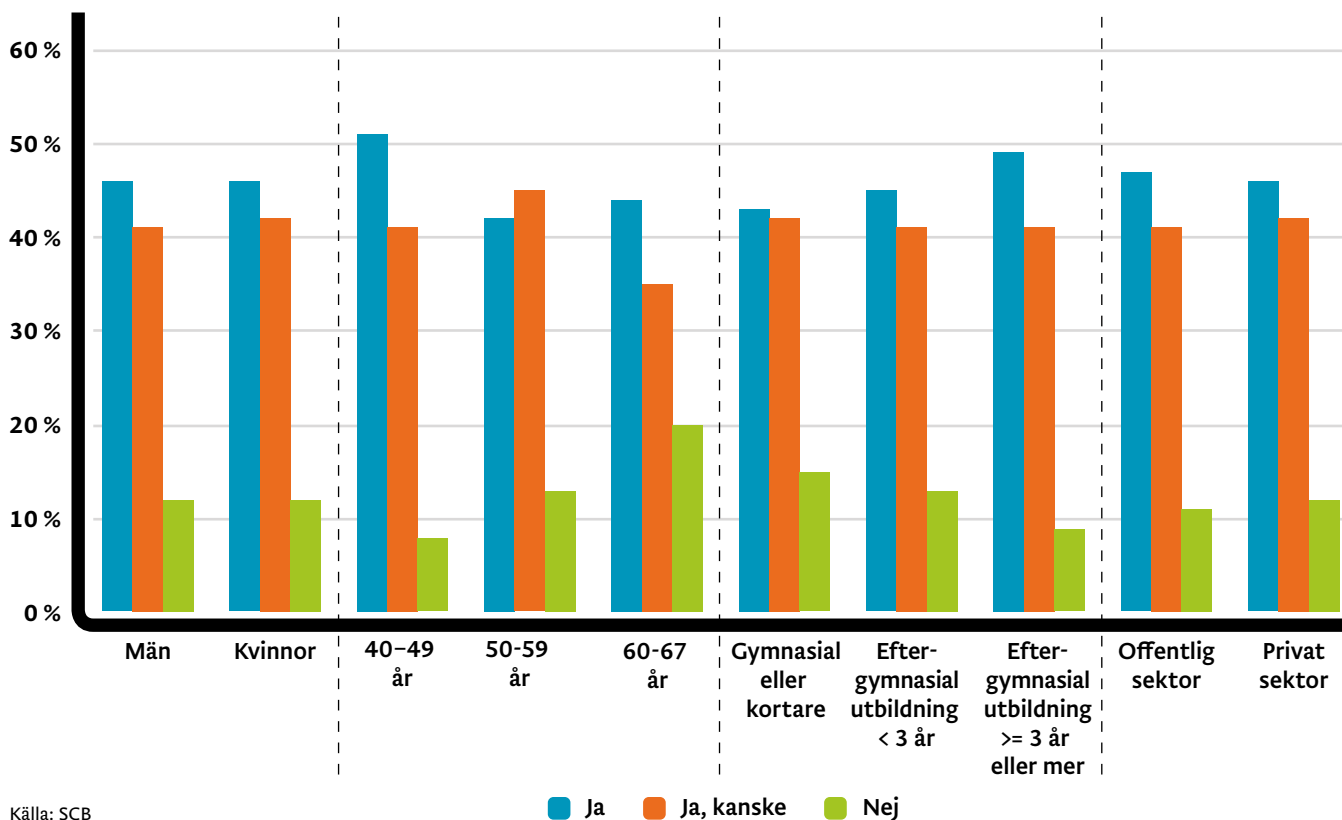
Sammanlagt är det två tredjedelar av de kvinnor som kan tänka sig att byta jobb och arbeta lite längre i det nya jobbet, som också kan tänka sig att komplettera sin utbildning för detta. Motsvarande bland männen är närmare sex av tio som kan tänka sig byta jobb efter att först ha vidareutbildat sig.

Det är 15 procent av männen och 16 procent av kvinnorna som svarar ”ja” på frågan om att komplettera sin utbildning och byta jobb för att kunna förlänga arbetslivet.

De som redan har en eftergymnasial utbildning är i något större utsträckning än övriga beredda att komplettera sin utbildning för att byta jobb. Detsamma gäller för tjänstemän i offentlig sektor, jämfört med privat.

Kortare arbetstid men med mindre inkomstförlust

DIAGRAM 20. Om du, några år före din pensionering, skulle få möjlighet att gå i pension på deltid och då få kortare arbetstid med i det närmaste bibehållen lön, skulle du då kunna tänka dig att arbeta några år mer än planerat innan du går i pension? Män och kvinnor, åldersklasser, utbildningsnivåer och sektorer.



Flertalet tjänstemän, närmare 90 procent, ställer sig positiva till ett förslag om att ta ut pension på deltid några år, mot att förlänga arbetslivet med några år. Det skulle ge en möjlighet att gå ner i arbetstid med mindre relativ inkomstförlust än bortfallet i arbetstid. Ungefär hälften av både män och kvinnor (46 procent) svarar ”Ja” på frågan om de då skulle kunna arbeta kvar några år mer än planerat. En nästan lika stor andel svarar ”Ja, kanske”. Bara en dryg tiondel av tjänstemännen kan inte alls tänka sig att gå ner på deltid för att arbeta kvar några år till.

Tjänstemän med längre eftergymnasial utbildning är mest positiva till förslaget, men skillnaderna gentemot övriga är mycket små.

Respondenternas kommentarer

Undersökningen innehåller också en fråga som ger respondenten möjlighet att fritt lägga ut texten om vad denne anser om undersökningen, pensionssystemen och sin egen situation. Förhållandevis många respondenter har lämnat kommentarer och synpunkter. Det finns också en stor variation av synpunkter, alltifrån dem som anser sig kunna arbeta länge efter formell pensionsålder, till dem som vill gå tidigt.

Hälsan, arbetsmiljön, arbetstempot framträder även här som viktiga faktorer för ett längre arbetsliv. Flera efterlyser flexibilitet, möjligheter att gå ner i tid när pensionsåldern närmar sig.

Många äldre är också oroliga för att de ska stå i vägen för yngre som behöver komma in på arbetsmarknaden. Andra påpekar att äldre är värdefull arbetskraft och att man inte kan utgå från att de skulle ha svårare att ta till sig kompetensutveckling.

Diskussion och slutsatser

Resultaten visar att även om många tjänstemän vet att det skulle behöva arbeta längre för att få en hållbar ekonomi efter pensionen, är det långt ifrån lika många som är beredda att förlänga arbetslivet. En tredjedel av de kvinnor och hälften de män som inte tror att de kommer att kunna försörja sig på pensionen, kan tänka sig arbeta några år till för att få högre pension.

De som inte är beredda att arbeta kvar anger i stor utsträckning att de ser fram emot pension. Men många anser också att en psykiskt påfrestande arbetssituation med hög arbetsbelastning och ett högt arbetstempo får dem att vilja lämna arbetet. En grupp anser också att några års ytterligare arbete ger för liten skillnad i pension för att det ska vara värt att arbeta kvar.

De flesta tjänstemän i åldern 40–67 år har mer eller mindre konkreta funderingar om vid vilken ålder de ska gå i pension. För merparten landar funderingarna också i att gå i pension vid 65 år, trots att det i Sverige numera inte finns någon lagstadgad pensionsålder. En förklaring är att trygghetssystemen förändras vid 65 år.

Kunskapen om hur mycket man får i pension jämfört med tidigare lön är inte särskilt väl spridd. En stor grupp vet inte hur mycket de kommer att få i pension och många tror inte att de kommer att klara sin ekonomi.

Omkring hälften av tjänstemännen ställer sig mer eller mindre försiktigt positiva till att byta av arbete, yrke eller bransch, för att därefter arbeta några år längre än planerat. Av dem som kan tänka sig byta arbete, kan två tredjedelar också tänka sig vidareutbildning innan man byter arbete.

En möjlighet till kortare arbetstid kombinerat med pension och därmed mindre relativ inkomstförlust, skulle uppskattas av många och som ett sätt att förlänga arbetslivet. I flera kollektivavtal ingår sedan något år flexpension, som innebär en något förhöjd inbetald pensionspremie kombinerat med en möjlighet att gå ner i arbetstid de sista åren före pension. Flexpensionen kan ge ökade möjligheter för tjänstemännen att själva bestämma hur och när de vill gå i pension, genom att trappa ner arbetstiden och/eller arbeta längre.

En bättre psykosocial arbetsmiljö, med fokus på rimlig arbetsbelastning, flexibla arbetstider samt möjlighet att gå ner i tid är tillsammans med möjligheter till kompetensutveckling och vidareutbildning avgörande för om tjänstemännen ska kunna förlänga arbetslivet.

Om pensionsåldrarna ska höjas, behövs också långsiktiga övergångsregler med tanke på, dels tjänstemännens planer och förväntningar och dels pensionsavtalen. Pensionsavtalen, såväl inom den allmänna pensionen som tjänstepensionen, faller ut långt fram i tiden. Tjänstemännen har planerat efter de avtalskonstruktioner som gäller under deras arbetsliv. Omläggningar, som den av det allmänna pensionssystemet, som gjordes 1998, medför en risk att nya villkor får retroaktiv effekt. Individer som planerat sitt arbetsliv efter äldre regler riskerar lägre pension om de nya reglerna ställer större krav på arbetad tid. Det faktum att så många tjänstemän både ser fram emot att gå i pension och upplever påfrestningar i arbetet gör det tydligt att övergångsreglerna blir viktiga för dem.

Metod

TCO har låtit SCB undersöka hur tjänstemännen planerar för att gå i pension och om de kan tänka sig arbeta längre än de planerat eller tänkt, för att pensionen ska bli högre. Undersökningen innehåller också frågor om de främsta orsakerna till att tjänstemän inte kan tänka sig att var kvar i arbete längre och vad som skulle behöva åtgärdas på arbetsplatsen, för att ett längre arbetsliv ska vara möjligt. Målgruppen är personer i tjänstemannayrken – TCO-förbundens medlemsgrupper – i åldern 40–67 år.

Undersökningen genomfördes av SCB på uppdrag av TCO under perioden november 2015 – februari 2016, som en kombinerad post- och webbenkät. Syftet var att ta reda på yrkesverksamma tjänstemäns planer för när man tänker sig gå i pension och vilka behov som behöver tillgodoses, för att man ska kunna och vilja arbeta längre upp i åren.

Populationen utgjordes av personer i tjänstemannayrken, TCO-förbundens medlemsgrupper, i åldern 40–67 år, som är folkbokförda i Sverige. Urvalet bestod av 5 500 personer fördelade på 11 yrkesgrupper. Svarsfrekvensen var 63,6 procent, eller 3 286 personer. Resultaten är uppräknade och kalibrerade med vikter och med hänsyn tagen till bortfallet, för att gälla för befolkningen i aktuella åldrar och yrkesgrupper.

TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 14 fackförbund med nästan 1,4 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, landsting, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer, journalister och lärare 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

