

SAMMANFATTNING AV RAPPORT 2018:10

---

## Tidigt utträdefrån arbetslivet bland kvinnor och män

En analys av utträdesåldrar och utträdesvägar för olika grupper på arbetsmarknaden

---

*isf*

Detta är en sammanfattning av en rapport från Inspektionen för socialförsäkringen. Rapporten i sin helhet kan läsas online, laddas ner och beställas på [www.inspsf.se](http://www.inspsf.se).

Stockholm 2018

© Inspektionen för socialförsäkringen

Författare: Marcela Cohen Birman och Per Gustafson

## Sammanfattning

Kvinnor har i genomsnitt lägre pensioner än män vilket till stor del beror på att kvinnor har lägre livsinkomster än män. Människors livsinkomst beror främst på hur länge och hur mycket de förvärvsarbetar samt vilken ersättning de får för sitt arbete. Kvinnor har, i genomsnitt, lägre löner än män. Dessutom arbetar de deltid i större utsträckning än män. Båda dessa faktorer bidrar till gapet mellan kvinnors och mäns pensioner. Om kvinnor dessutom lämnar arbetslivet tidigare än män bidrar det ytterligare till att öka pensionsgapet.

Som ett resultat av Pensionsgruppens arbete med jämställda pensioner har ISF fått i uppdrag att analysera hur utträdet från arbetslivet

ser ut för kvinnor och män och för olika grupper på arbetsmarknaden. I uppdraget ingår också att belysa skillnaden mellan olika mått på utträde som regelbundet publiceras av Pensionsmyndigheten och andra aktörer. I denna rapport besvarar ISF följande frågor:

- Vilka skillnader finns mellan kvinnor och män och mellan olika grupper på arbetsmarknaden när det gäller när och på vilket sätt de lämnar arbetslivet?
- Vilka utträdesmått finns och varför skiljer de sig åt i utfall?

### Det är svårt att definiera utträdet från arbetslivet

Hur utträdet från arbetslivet definieras beror på syftet med ett sådant mått. Åldern då personen börjar ta ut ålderspension kan vara i fokus. Men det kan också handla om åldern när personen inte längre har pensionsgrundande inkomster eller inte längre förvärvsarbetar. Utträdet kan också ske på olika sätt och utträdesvägarna kan vara olika för olika personer. Människor kan tillfälligt lämna arbetslivet för att sedan återgå i arbete. Andra kan påbörja en sjukskrivning som senare övergår i sjukersättning som så småningom avslutas med uttag av ålderspension. Vissa människor kan vara utan inkomster en tid innan de börjar ta ut ålderspension. I de här exemplen är det inte helt tydligt när utträdestidpunkten inträffar, vilket visar att frågan är komplex.

### Tillvägagångssätt

I denna rapport har ISF valt att studera utträdet från arbetslivet genom att följa kvinnors och mäns inkomster över tid. Målet är att definiera när varje person permanent lämnar arbetslivet. Fokus ligger på tidiga utträden.

Analysen omfattar personer födda åren 1938–1955 som utträdde permanent från arbetslivet vid 50 års ålder eller senare. Personer som utträdde före 50 års ålder beskrivs också översiktligt. Undersökningsperioden omfattar åren 1990–2014.

En förvärvsarbetande definieras som en person med en inkomst från förvärvsarbete som överstiger 50 procent av personens totala inkomst och är större än ett prisbasbelopp. Personen räknas som utträd om detta villkor inte uppfylls under en period på mellan 3 och 10 år. Antalet år beror på vid vilken ålder utträdet sker. Sena utträden kräver en relativt kort

observationsperiod, medan utträden vid lägre åldrar kräver fler observerade år utan förvärvsinkomster för att räknas som permanenta. Detta är en utmaning eftersom det tillgängliga datamaterialet bara omfattar ett begränsat antal år. Samtidigt är målet att observera tidiga utträden så nära nutid som möjligt.

I denna rapport beskriver ISF också de olika utträdesmått som Pensionsmyndigheten och några andra aktörer tagit fram. Utgångspunkten är vilka syften de olika måtten har, hur de är konstruerade och vilka utfall de ger, med särskilt fokus på eventuella könsskillnader.

## Resultat

Andelen kvinnor som utträder tidigt från arbetslivet är större än andelen män. Den största skillnaden mellan kvinnor och män uppstår redan före 50 års ålder. Det finns även könsskillnader bland personerna som utträder från och med 50 års ålder, men dessa skillnader är inte lika stora.

Huvudfokus i rapporten är på utträden i åldrarna 50–64 år. De högsta andelarna utträden i dessa åldrar finns inte i de yrken som är vanligast bland kvinnor, exempelvis vård- och omsorgsyrkerna inom landstingssektorn eller den kommunala sektorn.

Tvärtom är andelen tidiga utträden bland kvinnor ofta högst i mansdominerade yrken. Även bland män finns ofta de högsta andelarna tidiga utträden i mansdominerade yrken. Men i vissa fall har män också höga andelar tidiga utträden i yrken som är kvinnodominerade.

I de flesta av de yrken som är vanligast bland män är andelen tidiga utträden bland kvinnor klart högre än bland män. Men i flera av de yrken som är vanligast bland kvinnor, och som också är tydligt kvinnodominerade, är andelen tidiga utträden bland män något högre än bland kvinnor.

Yrken som kännetecknas av fysiskt tunga arbetsuppgifter och låga krav på utbildning har en hög andel tidiga utträden. Men även i yrken som ställer högre krav på utbildning förekommer höga andelar tidiga utträden. Det beror i vissa fall på reglerade pensionsåldrar eller särskilda avtal som möjliggör tidiga utträden med tjänstepension. Detta är en faktor som ligger bakom den höga andelen tidiga utträden i den statliga sektorn. De yrken som har de lägsta andelarna tidiga utträden kännetecknas av högre krav på utbildning. Könsfördelningen är dessutom något jämnare i flera av dessa yrkesgrupper.

Den vanligaste utträdesvägen före 60 års ålder är genom sjukförsäkringen. Arbetslöshetsförsäkringen är också en ganska vanlig väg ut ur arbetslivet, särskilt bland män. Men det varierar över tid i vilken utsträckning dessa utträdesvägar har använts bland olika födelseårskullar. Utvecklingen av de permanenta utträdena från arbetslivet påverkas av tillströmningen till sjukförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen, samspelet dem emellan och de regler som har gällt vid olika tidpunkter i dessa försäkringssystem.

Den vanligaste utträdesvägen mellan 60 och 64 års ålder är genom tjänstepension bland både kvinnor och män. Det gäller särskilt personer i den statliga sektorn och landstingssektorn.

I gruppen som klassificeras som utträdde före 50 års ålder ingår personer som haft förvärvsarbete, men inte återgått i arbete efter exempelvis en långvarig sjukskrivning eller arbetslöshet. Men i gruppen ingår också personer som aldrig haft ett arbete. De kan ha haft aktivitetsersättning och efter 30 års ålder ha fått sjukersättning. Det kan också vara personer med invandrarbakgrund som aldrig fått fäste på arbetsmarknaden. Merparten av de som har lämnat arbetslivet före 50 års ålder hade sjukersättning som främsta inkomst det år de fyllde 50.

## Olika utträdesmått har olika syften

Det mått på utträde som vi använder i rapporten skiljer sig från de utträdesmått som Pensionsmyndigheten och andra organisationer använder. Vi har tagit fram vårt mått för att kunna identifiera den tidpunkt då människor slutligen lämnar arbetslivet. Måttet baseras därför på en metod där vi följer individer över en längre tid.

Andra mått syftar i första hand till att belysa intjänande till och utbetalningar från pensionssystemet. Dessa mått använder tvärsnittsdata eller data från några få år. Måtten resulterar i viktade genomsnitt, som påverkas av deltidspension, deltidsarbete eller att personen är tillfälligt borta från arbetslivet. Det är därför problematiskt att använda termen "utträdesålder" för dessa mått och ibland kan det till och med bli missvisande.

Pensionsmyndigheten publicerar löpande ett antal olika utträdesmått:

*Medelpensioneringsålder* visar vid vilken genomsnittlig ålder människor börjar ta ut ålderspension eller får sjukersättning. Måttet använder tvärsnittsdata, det vill säga data från ett givet år. Medelpensioneringsåldern är viktad så att en person som exempelvis tar ut halv pension eller får halv sjukersättning räknas som "halvt pensionerad".

*Förväntad utträdesålder* är en prognos för vid vilken genomsnittlig ålder dagens 50-åringar kommer att lämna arbetskraften. Prognosen utgår från att de kommer att ha samma arbetskraftsdeltagande vid högre åldrar som äldre människor har i dag. Måttet baseras på Arbetskraftsundersökningarnas definition av vilka som står till arbetsmarknadens förfogande och är viktad för deltidsarbete. Det innebär att deltidsarbete sänker den förväntade utträdesåldern. Även detta mått använder tvärsnittsdata.

*Registerbaserad utträdesålder* används tillsammans med ett mot-svarande mått på inträdesålder för att visa hur länge människor arbetar och tjänar in pension. Måtten använder en flödesmodell som beräknar "övergångssannolikheter" under en treårsperiod. Det innebär att perioder då en person är tillfälligt borta från arbetslivet sänker den beräknade utträdesåldern.

Liknande mått används också av internationella organisationer som OECD och Eurostat. Varje mått resulterar i en viktad genomsnittsålder, beräknad med data från något eller några få år. Sådana mått

ger en övergripande bild och underlättar jämförelser över tid. De ger däremot ingen information om spridningen i utträdesålder. Måtten är även förenade med olika metodmässiga problem. Problemen handlar bland annat om vilka personer som ingår i beräkningarna, inslag av prognoser som baseras på osäkra antaganden samt konjunkturkänslighet i de fall måtten

baseras på kortsiktiga förändringar i inkomststatus. Men den viktigaste begränsningen, i relation till det mått vi använder i denna rapport, är att måtten inte är konstruerade för att visa när människor slutligen lämnar arbetslivet.

Syftet med vårt utträdesmått är att identifiera den slutliga utträdesåldern för varje enskild person. Detta kräver långa uppföljningsperioder. Det går därför inte att konstatera utträden som har skett i närtid, vilket är den viktigaste begränsningen med vårt mått. Begränsningen berör särskilt yngre personer, eftersom de kräver en längre uppföljningsperiod än äldre för att med säkerhet räknas som slutligt utträdna från arbetslivet. Men den historiska bilden av de individuella utträdesåldrarna och under vilka omständigheter som utträdet har skett kan peka på hur det skulle kunna se ut nu och även i framtiden.

En fördel med vår ansats är att analyser av enskilda grupper blir mer meningsfulla, eftersom tillfälliga förändringar inte får så stor betydelse. Med hjälp av måttet kan vi då identifiera grupper med större risk för permanent utträde. Om målet är att minska eller motverka tidigt utträde kan särskilda åtgärder riktas mot grupper som har en stor sannolikhet att lämna arbetslivet i förtid.

## Slutdiskussion

Tidigt utträde från arbetslivet är ett problem för alla inblandade. Det är därför bekymmersamt att könsskillnaderna etableras redan före 50 års ålder då kvinnor lämnar arbetslivet i högre utsträckning än män. Könsskillnader finns även vid utträden efter 50 års ålder, men är då betydligt mindre. Sammantaget bidrar kvinnors högre andel tidiga utträden till att kvinnor får en lägre pension än män. Men den viktigaste förklaringen till gapet är ändå de existerande löneskillnaderna mellan kvinnor och män och att fler kvinnor än män arbetar deltid. Det har ISF tidigare konstaterat i rapporten *Kvinnors och mäns pensioner – En analys av skillnader och spridning i pensionsinkomster i dag och i framtiden*.

En vanlig utträdesväg från arbetslivet är genom sjukförsäkringen. Men under vissa perioder minskar andelen personer som har sjukförmåner som främsta inkomst vid utträdet, medan andelen som har arbetslöshetsersättning som utträdesväg ökar. Detta tyder på att samspelet mellan dessa förmåner bidrar till vilken utträdesväg personerna tar. Det är därför viktigt att vara uppmärksam på att tillämpningen av regelverket inom sjukförsäkringen kan ha betydelse för om personerna lämnar arbetslivet permanent i förtid eller inte. Det är också viktigt att vara vaksam på att arbetslöshet bland personer i något högre åldrar kan leda till ett permanent utträde, särskilt under en lågkonjunktur.

Att resultaten visar att tidiga utträden är vanligare i yrken som är fysiskt tunga än i andra yrken är naturligt, eftersom möjligheten eller viljan att utföra sådant arbete kan minska med åldern. Resultaten tyder också på att tidiga utträden är vanligare i yrken med ojämn könsfördelning, särskilt i mansdominerade yrken. Förklaringar till detta är svårare att finna.

Avtal som gör det möjligt att utträda tidigt från arbetslivet påverkar också utträdestidpunkten. Så länge det går att lämna arbetslivet i förtid med sådana avtal, kommer människor att mer eller mindre frivilligt använda denna möjlighet. Det har varit fallet bland militärer och även i andra yrken i den statliga sektorn. Även i den privata sektorn och landstingssektorn är andelen som efter 55 års ålder huvudsakligen försörjer sig på tjänstepension inte obetydlig. Sådana tidiga utträden kan ses som uttryck för aktiva val av människor som upplever att de får en högre livskvalitet genom att utträda tidigt från arbetslivet. Men de kan också uppfattas som problematiska i relation till mål om ett förlängt arbetsliv.

Det är viktigt att också lyfta fram att förslagen i Pensionsgruppens överenskommelse om högre grundskydd och höjda åldersgränser i pensionsystemet och i lagen om anställningsskydd (LAS) kan komma att påverka utträdesåldern i olika riktningar. Det är betydelsefullt att det lönar sig att arbeta högre upp i åldrarna även bland personer med förhållandevis låga inkomster. Ett grundskydd kan påverka hur mycket det lönar sig att arbeta. Små skillnader i pension mellan personer som förvärvsarbetar hela livet och de som inte gör det ökar risken för tidiga utträden. I överenskommelsen pekar Pensionsgruppen på att förändringen av grundskyddet ska ge incitament att stanna kvar längre i arbetslivet. Det är en viktig intention. Dessutom finns det ett förslag om att garantipensionen räknas upp när uttaget görs senare än vid garantipensionsåldern. Det framgår av promemorian som publicerades efter Pensionsgruppens överenskommelse. I dag är garantipensionsåldern 65 år, men förslaget innebär att den höjs.

Höjd LAS-ålder, höjd garantipensionsålder och höjd lägsta uttagsålder kan innebära en knuff i riktning mot att utträda senare från arbetslivet. Forskningen har bekräftat att detta brukar ske, även om höjningen av utträdesåldern inte fullt ut motsvarar höjningen av pensionsåldern.



*adress* Box 202, 101 24 Stockholm *besöksadress* Fleminggatan 7  
*telefon* 08 58 00 15 00 *fax* 08 58 00 15 90 *e-post* [registrator@inspsf.se](mailto:registrator@inspsf.se) *webb* [www.inspsf.se](http://www.inspsf.se)