

Kunskapsöversikt över sambandet mellan arbetsmiljö och beslutet att lämna arbetskraften Arbetsmiljöverket

Ellinor Ivarsson, Dominique Anxo & Jonas Månsson
Linnéuniversitetet



Disposition

1. Uppdraget och avgränsningar
2. En utblick över Europa
3. Forskningsresultat
4. Viktiga egenskaper som påskyndar – förhindrar utträde
5. Förslag på forskningsupplägg



Uppdraget

En forskningsöversikt över sambandet mellan arbetsmiljö och utträdet från arbetslivet.

Uppdraget är begränsat i tid till att omfatta ca. 2 månaders arbete

Ska i huvudsak ha sin utgångspunkt i den samhällsvetenskapliga forskningen (empirisk nationalekonomi)

Arbetet med forskningsöversikten har följts av och diskuterats med en referensgrupp från Arbetsmiljöverket



Avgränsningar

Samhällsvetenskaplig forskning om relationen mellan arbetsmiljö och pensionsbeslut

Medicinsk forskning ingår inte
Vi utnyttjar publicerad forskning

Hypotes: God arbetsmiljö \Rightarrow senare pensionsålder \Leftrightarrow längre summerad arbetstid



Frågeställningar för översikten

- Faktorer som påskyndar (push) ett tidigt utträde från arbetslivet.
- Faktorer som förhindrar (pull) ett tidigt utträde från arbetslivet.

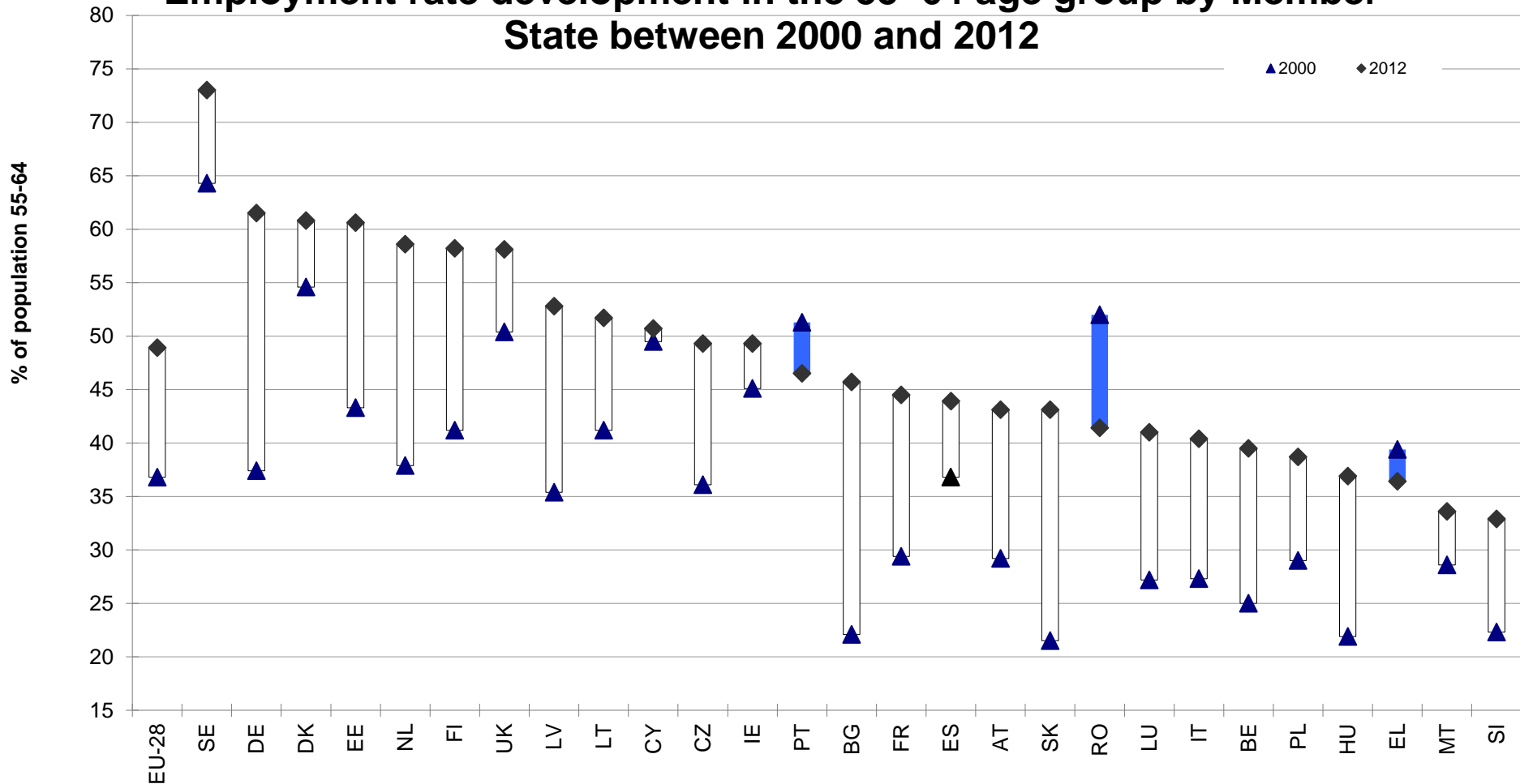


Senior workers : An European Perspective



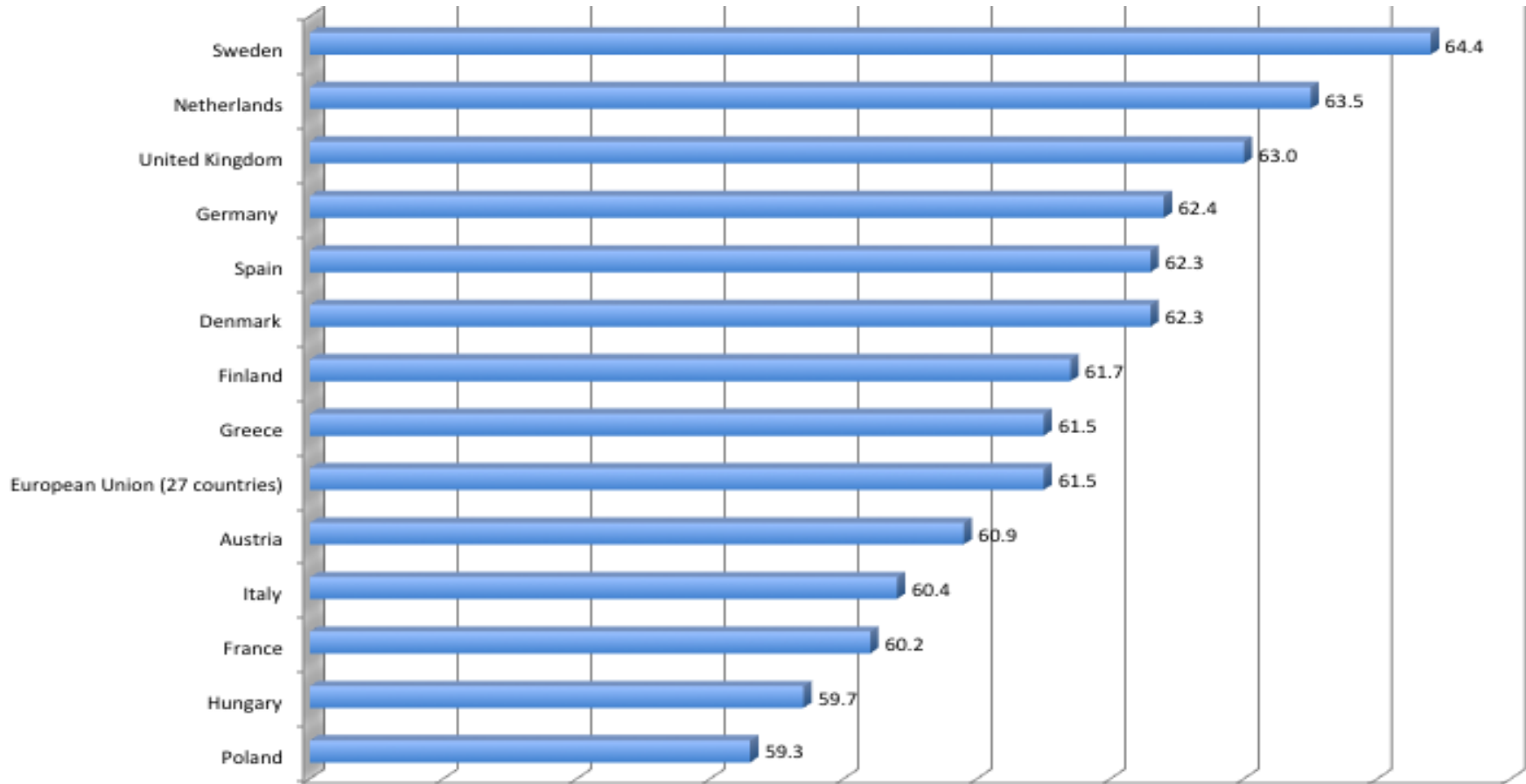
EU: NO COUNTRY FOR OLD (WO)MEN? “A maximum of diversity in a Minimum of Space”

Employment rate development in the 55–64 age group by Member State between 2000 and 2012



Eurostat (2014) and Own calculations

AVERAGE EXIT AGE FROM THE LABOUR FORCE, 2010



How can we explain this trend to an increase of labour force participation of older workers

Institutional changes: In several EU countries comprehensive **structural pension reforms**. Objectives to ensure the long-run financial sustainability of public pension systems and to contain their future cost increases associated with the age

A common policy response has been to encourage postponement of retirement by changing financial incentives to retire.

Other policy reforms: More limited possibility to early retirement/or alternative exit route.

Structural changes: Increase of labour force participation of women, increase of educational attainment of older workers, development of service economy, improvement of working conditions and health and safety measures.



How can we explain the cross-national disparities in senior workers' labour market attachment ?

Institutional and economic factors:

1. Employment protection regulation (severance pay, advance notice etc).
See Slide
1. Difference in wage setting (seniority rules, relative wages). SEE SLIDE.
2. Design of pension systems (income replacement rate, lifetime earnings etc....)
3. Companies' age and human resource management.
4. Anti-discrimination regulation

Structural factors:

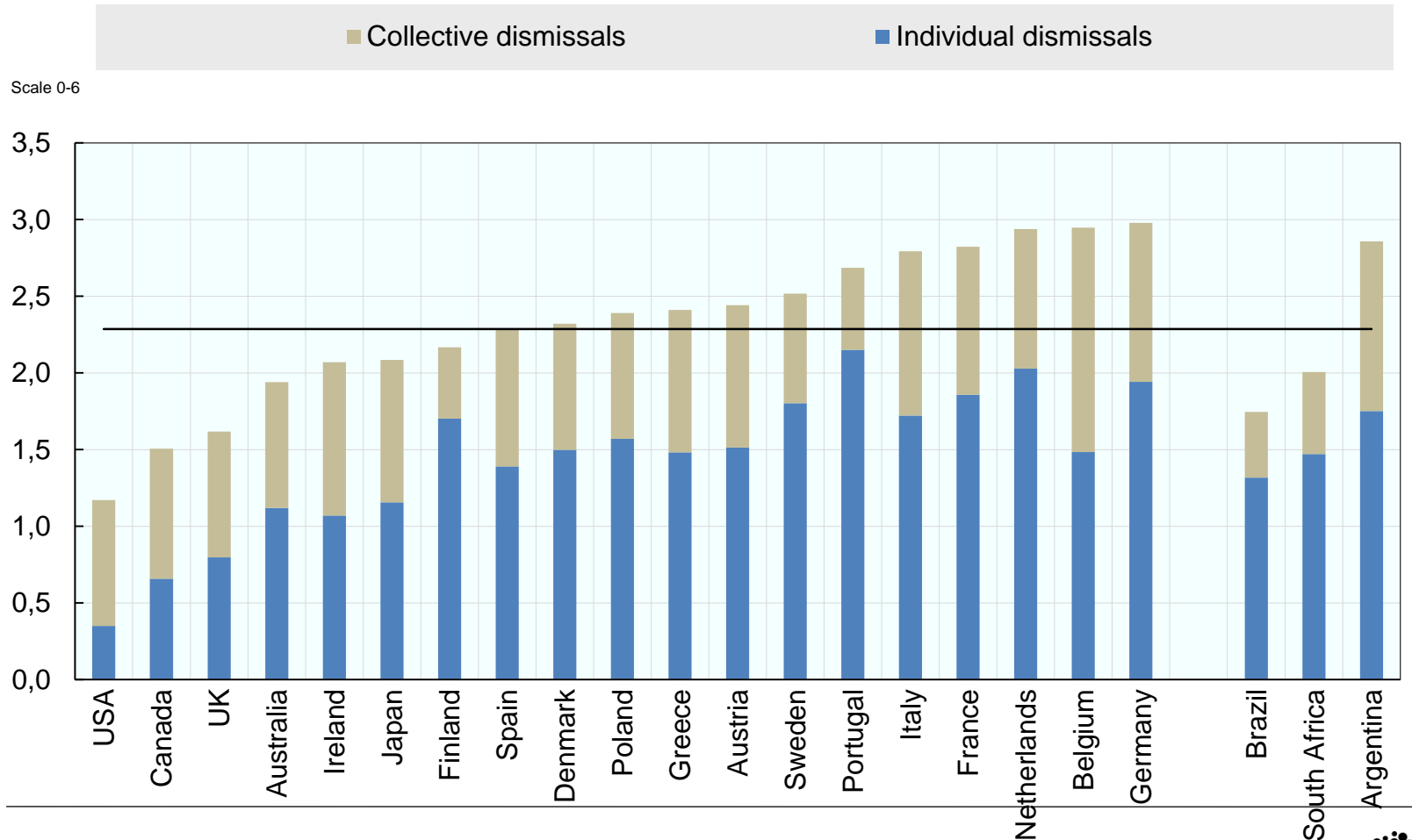
1. Distribution of employment by industry, other compositional factors (gender, educational attainment)

Societal aspect

1. Social/age norms regarding retirement age and age stereotypes (Both Labour supply and demand aspects)
2. Gender contract



Protection of permanent workers against individual and collective dismissals, 2013 (OECD, 2014)

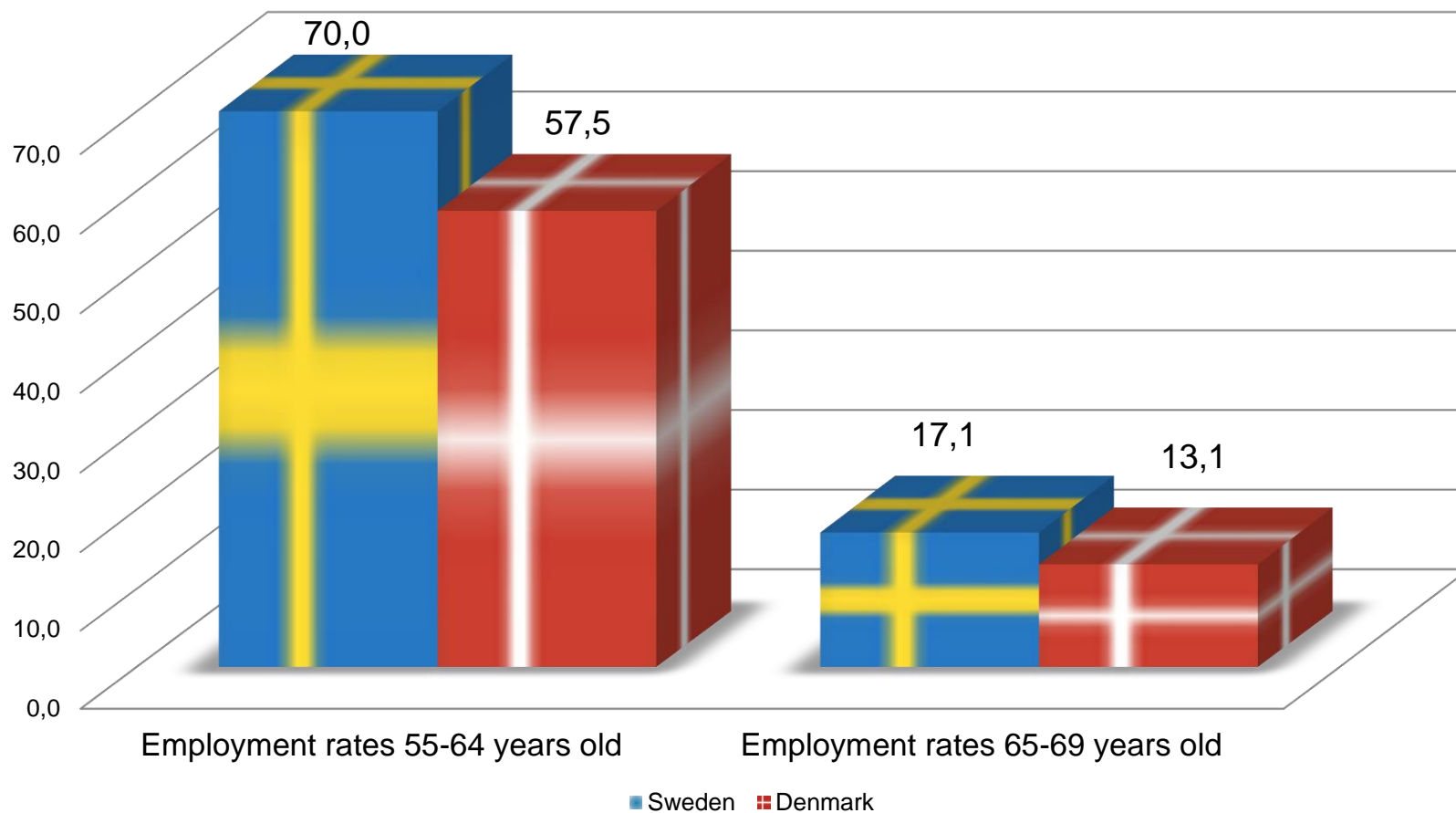


An illustration Sweden and Denmark

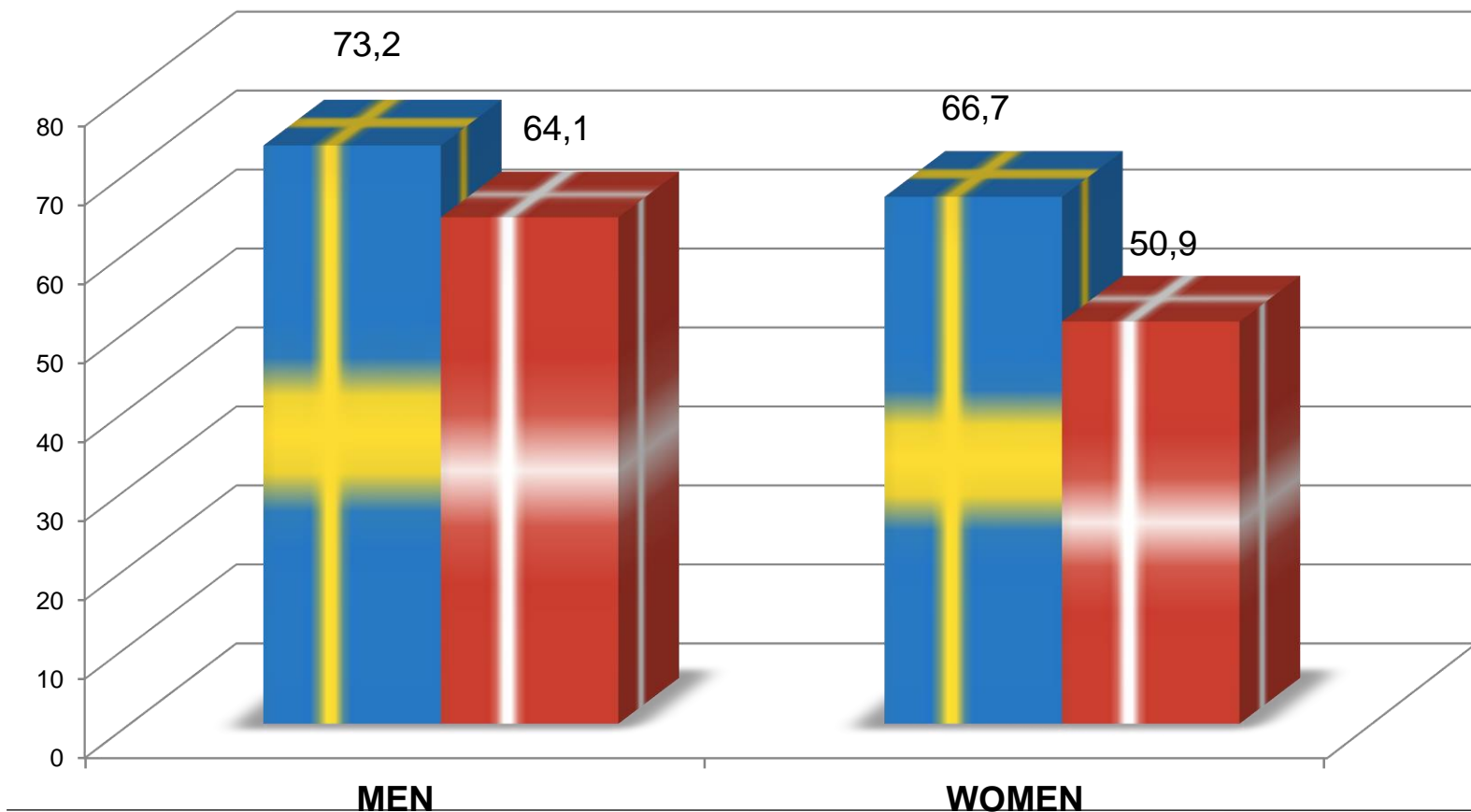
- DK and SW often classified in the same welfare regime nordic/social democrats
- Encompassing and generous welfare and social protection system. High extent of de-commodification
- Job line. Activation
- In an international perspective, relative high labour utilisation. Dual-earner models
- **BUT** differences in production and employment regimes and regarding the situation of older workers on the labour market



EMPLOYMENT RATES OLDER WORKERS SWEDEN-DENMARK 2010



EMPLOYMENT RATES OLDER WORKERS MEN AND WOMEN, SWEDEN–DENMARK 2009

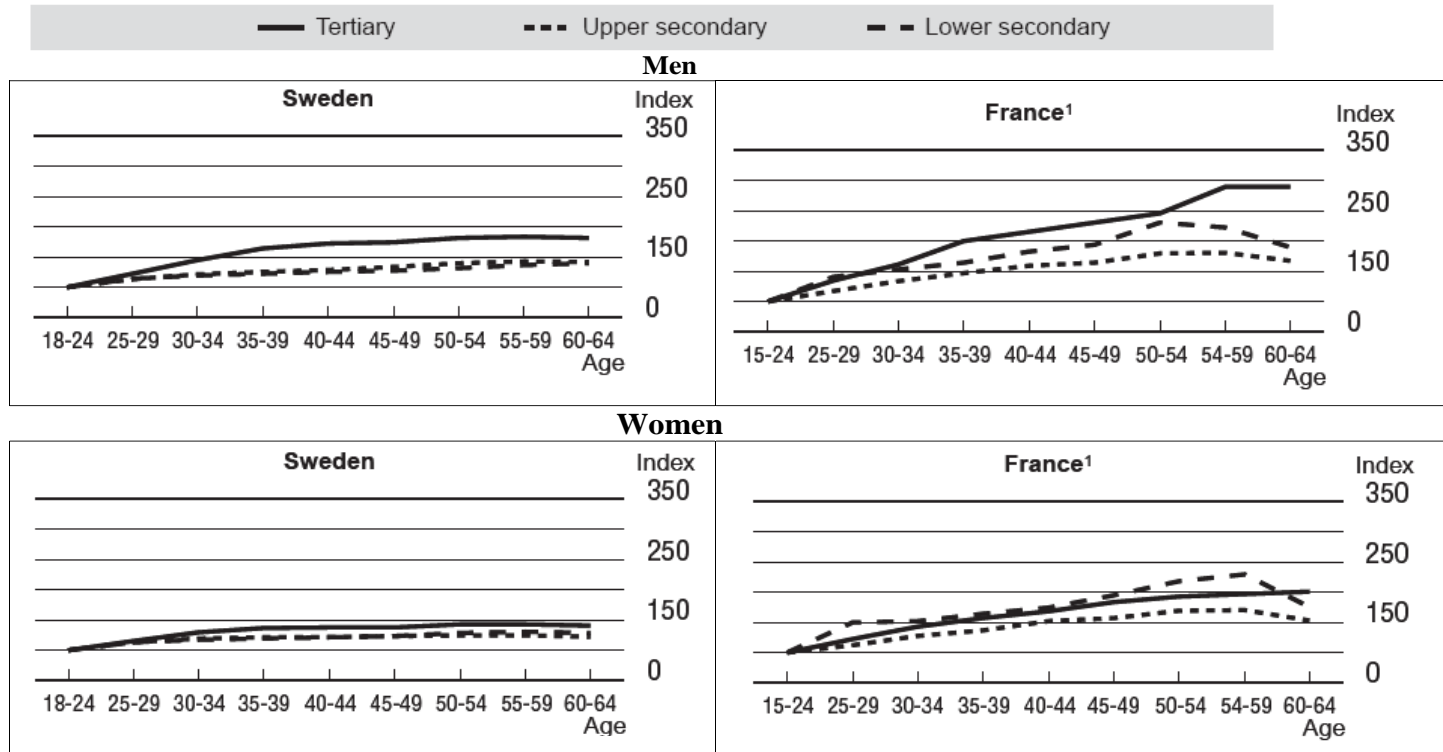


EMPLOYMENT REGIMES AND PRODUCTION SYSTEMS

- Denmark archetype of **Flexicurity** → weak and liberal employment protection legislation (EPL).
- Higher labour turnover across the business cycle and lower average tenure in Denmark (9 years) than in Sweden (11.5 years)
- In Sweden, more strict EPL and LIFO (last in first out)
→ older workers more protected in Sweden.
- Dominant regime:
 - ✓ external numerical flexibility in Denmark
 - ✓ mix between external numerical and functional flexibility in Sweden



Wage seniority: The structure of Earnings by Age and Gender

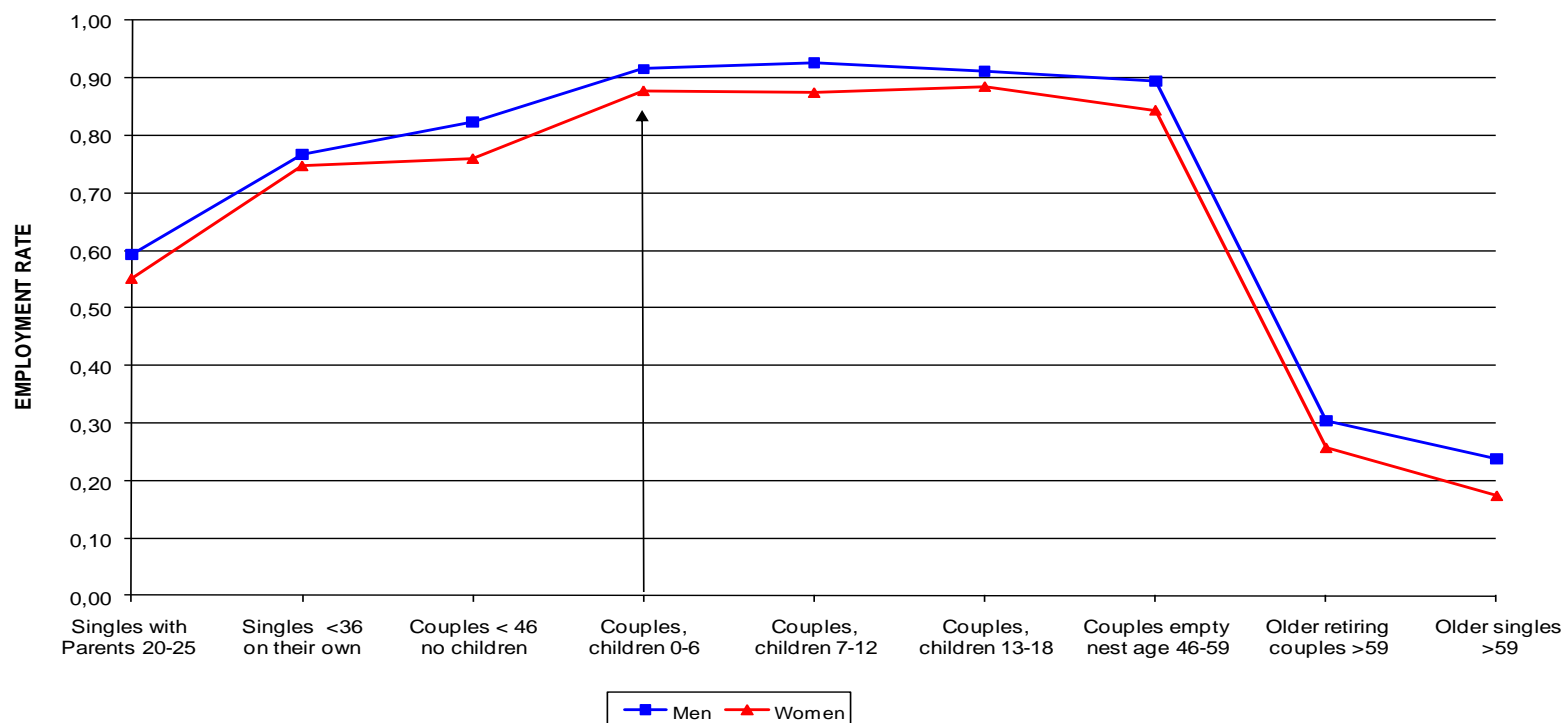


Source: Blöndal, S.; Filed, S. & Girouard, N. (2002): Investment in human capital through upper-secondary and tertiary education. In: OECD Economic Studies Nr. 34. Paris: OECD, S. 41-89.

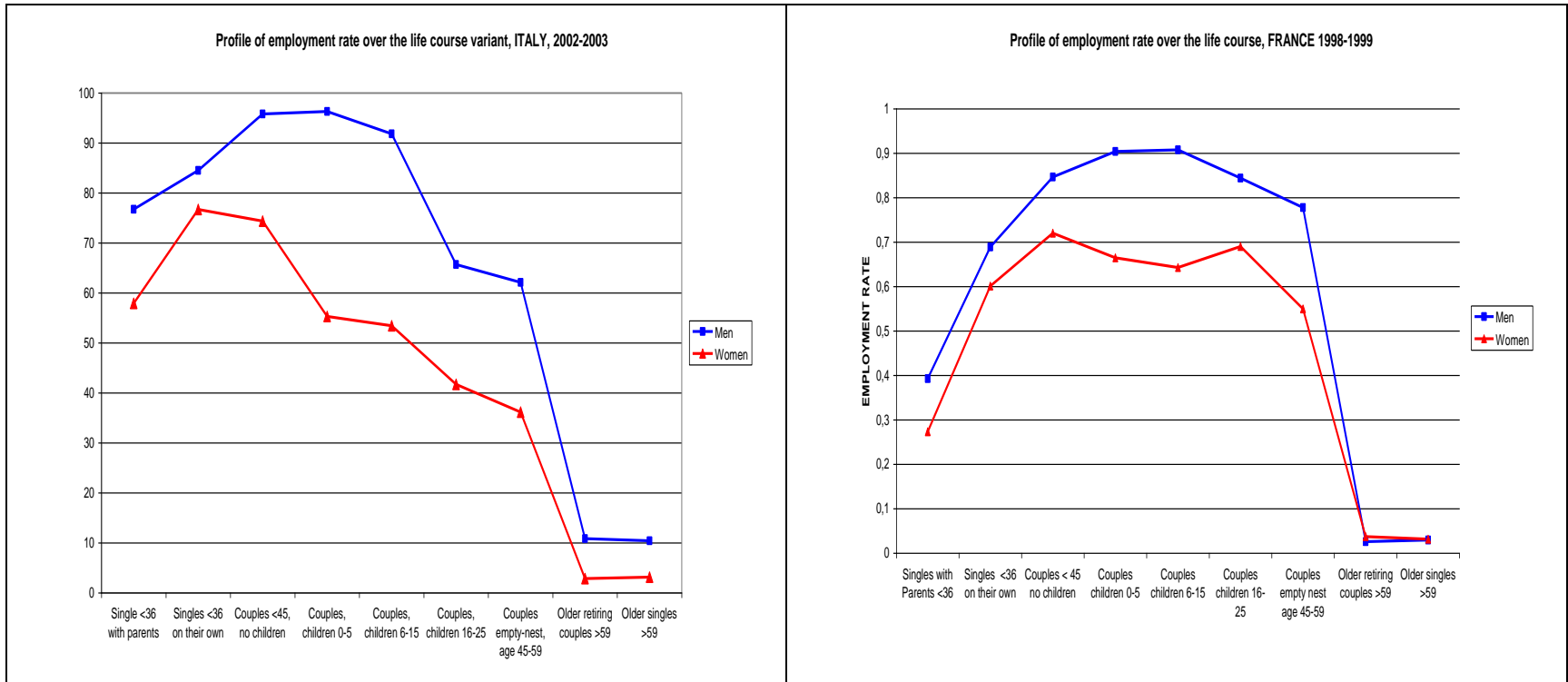


EMPLOYMENT PROFILES ACROSS THE LIFE COURSE, SWEDEN

PROFILES OF EMPLOYMENT RATES OVER THE LIFE COURSE, SWEDEN 2004

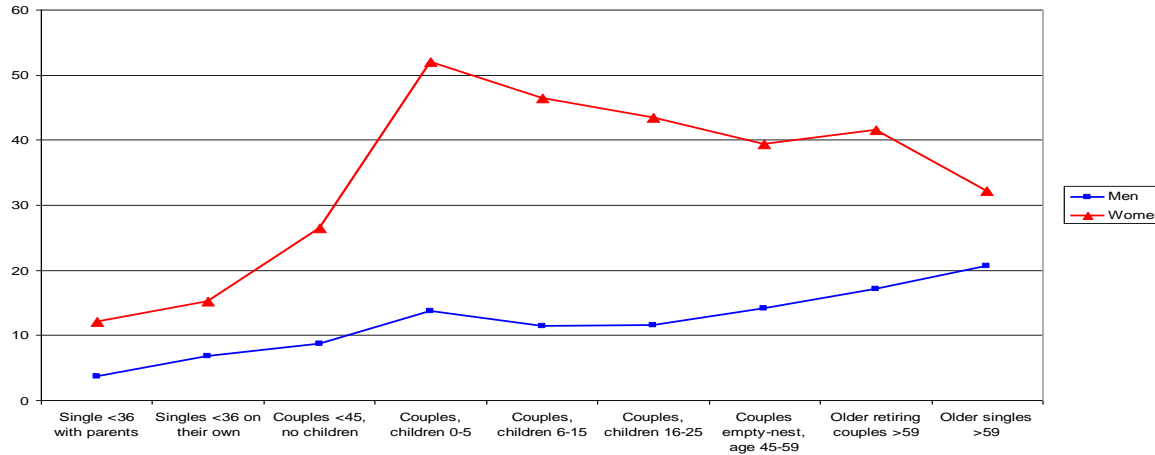


EMPLOYMENT PROFILES ACROSS THE LIFE COURSE. FRANCE AND ITALY



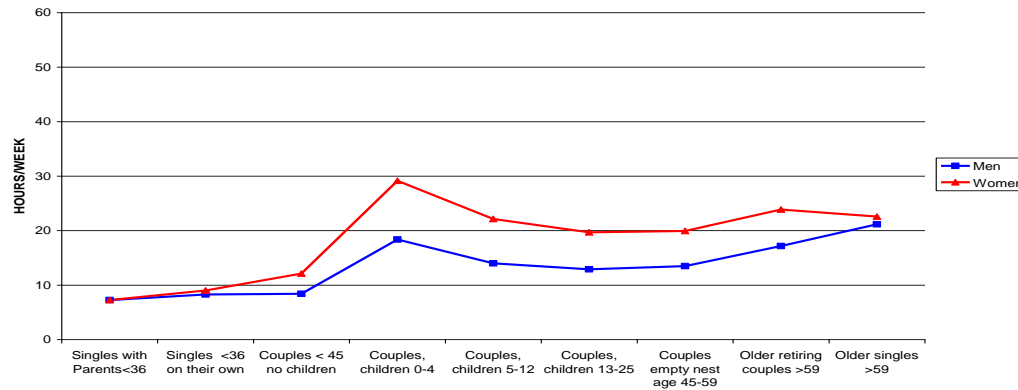
Time spent on total unpaid work, hours per week

Time spend on total housework, hours per week, ITALY 2002-2003



ITALY

Time spent on total housework over the life course, SWEDEN 2000



SWEDEN



Some consequences of pension reforms

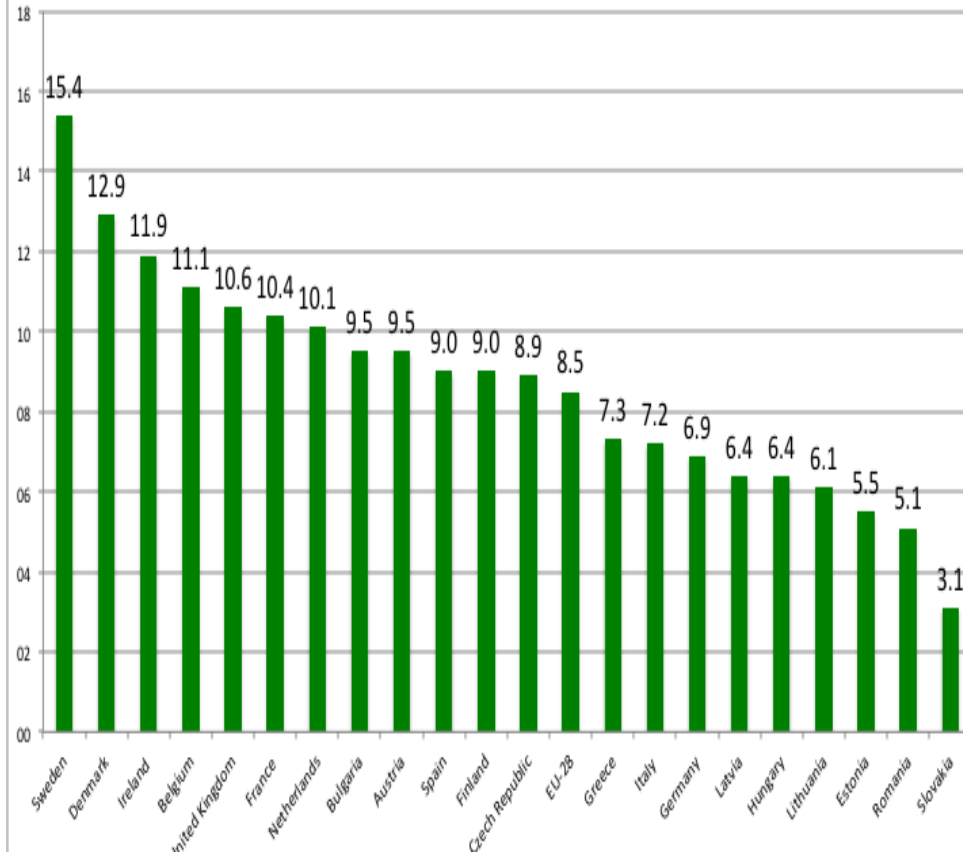
- In a gender perspective: For many women, lower pay, fragmented work career and/or long periods of part-time work imply strong income penalties during retirement. Benefits derived from marriage are becoming ever more uncertain owing to the increasing diversity of living arrangements and derived pension benefits have been continuously reduced or even suppressed.
- The interaction between the increasing precariousness in employment and the stronger link between pension entitlements and work history make it more difficult for atypical workers (low-skilled, fix-term, immigrants etc) to provide for a decent pension at retirement.

Risk of poverty in old age.

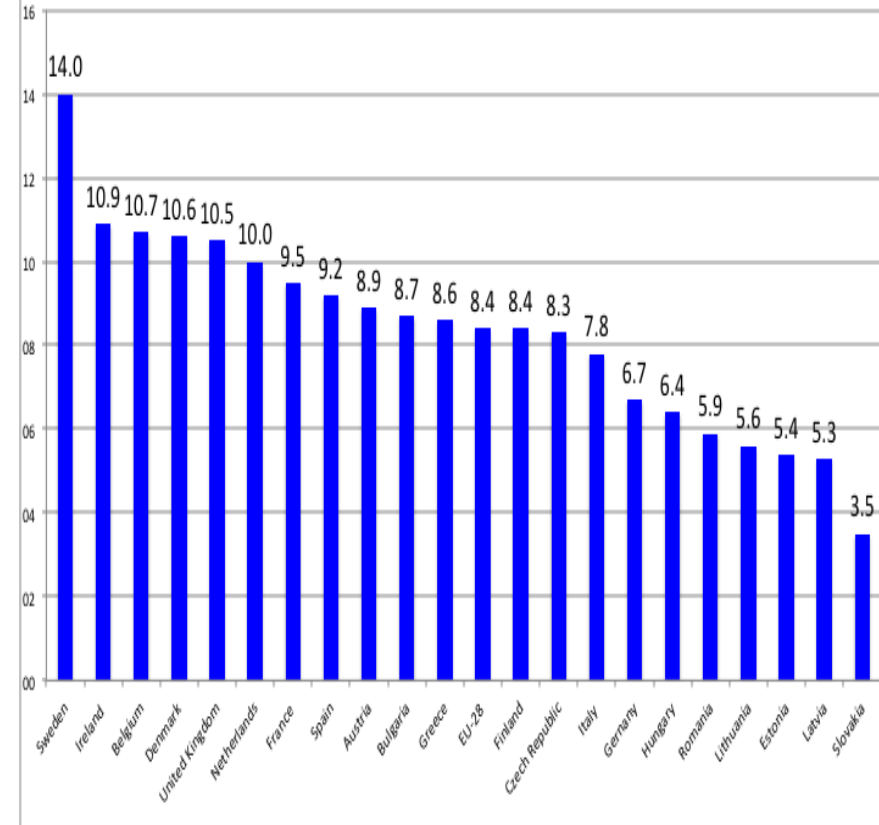


Healthy life years at age 65, Females and Males, 2012

Healthy life years at age 65, females, 2012



Healthy life years at age 65, Males, 2012



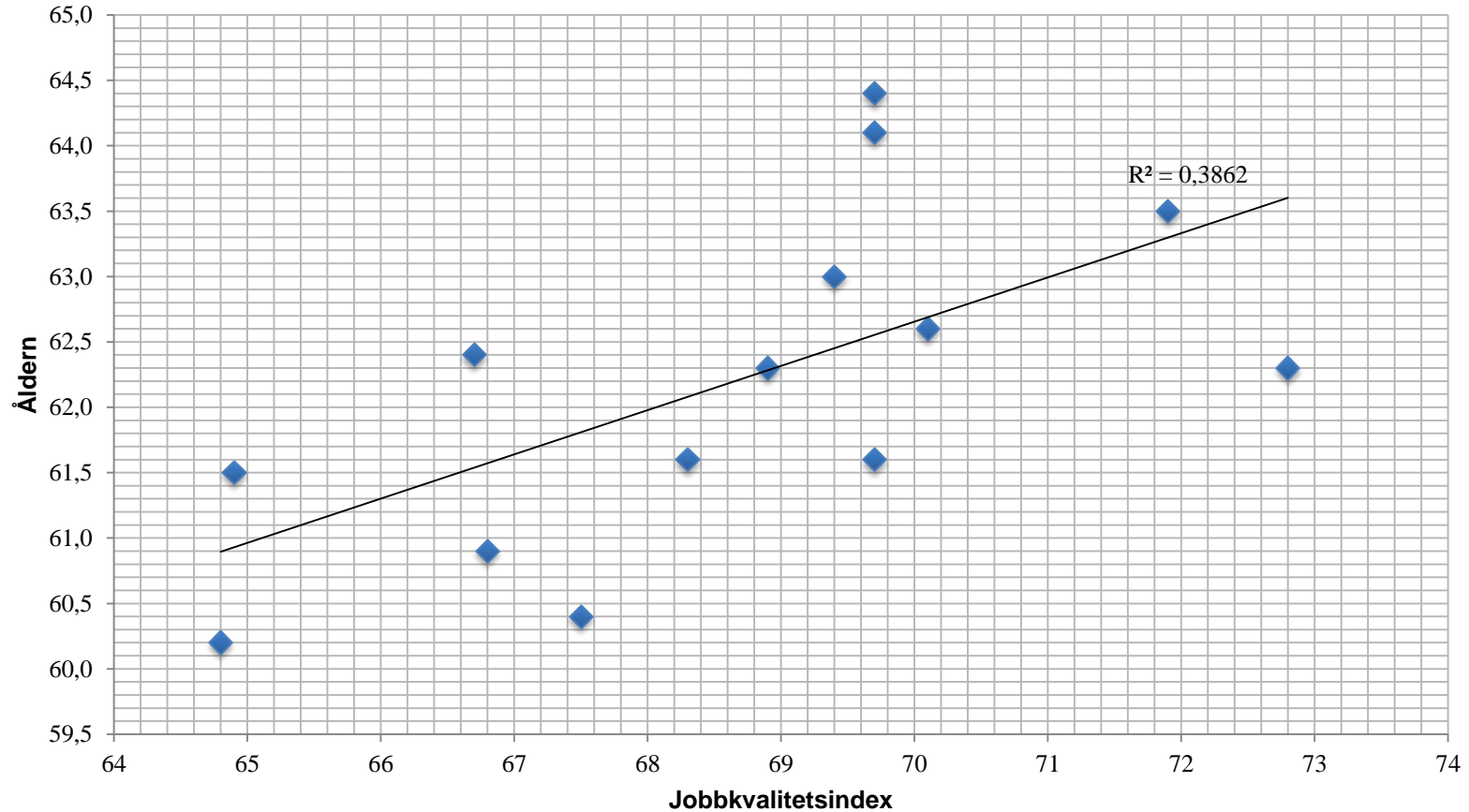
Some policies: active ageing

If we disregard the various economic measures favouring the postponement of the retirement decision (pension reforms, increasing retirement age, closing/restricting access to previous available exit routes such as early retirement, disability pension, unemployment benefits etc...) we may distinguish mainly 4 policy measures.

1. Measures affecting labour demand of senior workers (Wage subsidies, reduction of labour costs such as lowering of social contributions).
2. Fight against age stereotypes and age discrimination.
3. Progressive retirement (smooth transition towards retirement by working time reduction).
4. Preventive measures favouring sustainable long term working condition (Health and safety). Change in work organisation better adaptation of working conditions and work life balance across the life course



Relation between job qualities and the actual age of exit from the Labour force, EU 15 2010.

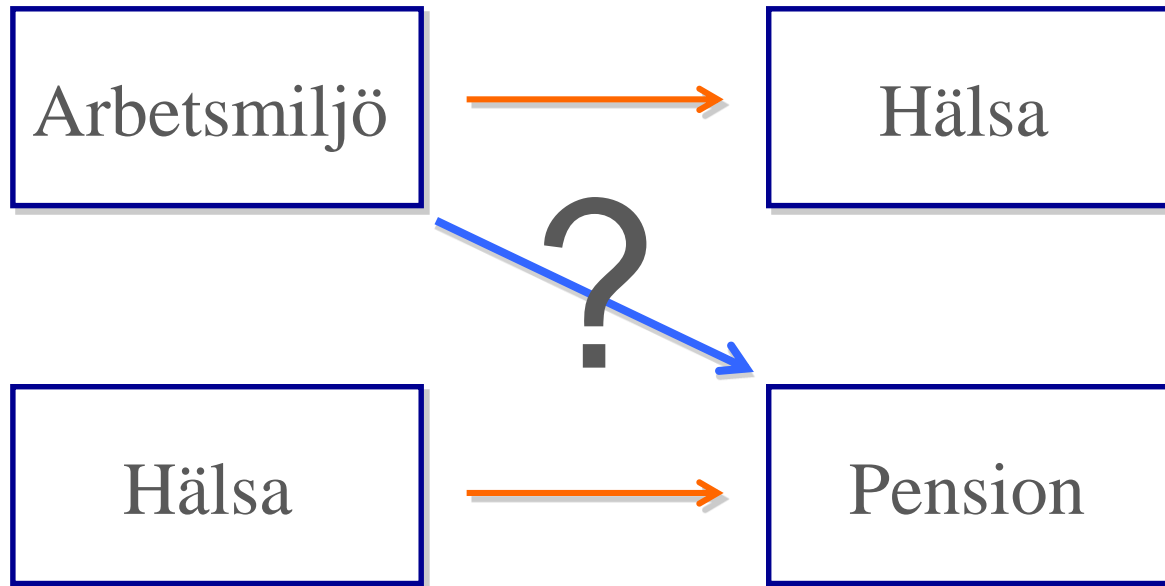


Exit Patterns and Job quality

1. Not surprisingly, a positive but relatively weak correlation between job quality, and senior employment rates or median age of exit in Europe (EU15).
2. Obviously, this positive but weak relation is due to the fact that a simple correlation analysis cannot capture and reflect the variety of factors that we have identified explain the cross-country differences in the extent of older workers labour market attachment.
3. Notwithstanding the simple correlation reported here illustrates the possible link between working conditions and exit patterns of older worker among EU member state.
4. Now and it is the the main objective of this review, to go deeper and identify the impact of specific working conditions (shift work, night work work etc..) and occupations/industries on exit patterns



Vad finns för typ av forskning?



En stor del av den forskning som finns har antingen som ambition att svara på frågor som rör den första delen, dvs. Arbetsmiljö → Hälsa

En annan del av forskningen fokuserar på den sista delen; Hälsa → Utträde från arbetsmarknaden

Fokus för forskningsgenomgången är forskning som direkt har relaterat arbetsmiljö till utträde från arbetsmarknaden (Arbetsmiljö → Utträde från arbetsmarknaden), där hälsa kan vara en av flera intermediär förklaringar.



Några generella iakttagelser

- Något som forskarna är eniga om är att tjänstemän och de med högre utbildning är de som stannar längst i arbetslivet medan traditionella arbetaryrken är de som har kortast arbetslivslängd
 - 16 % av de individer, i åldern 60-66 år, och som endast hade utbildning från grundskolan var fortfarande i arbete (52% för högutbildade tjänstemän (Hansen 2004))
- Kvinnor tenderar att lämna arbetslivet tidigare, har högre sjukfrånvaro och större hälsoproblem än män, speciellt i vissa branscher, exempelvis inom vården



Varför stannar tjänstemän längre än arbetare?

- Tjänstemän har ofta bättre ekonomi
- Tjänstemän träder in i arbetslivet senare än arbetare
- Arbeten med lägre utbildningskrav är ofta mer fysiskt krävande
- Arbetare har lägre kontroll?
- Negativ selektion?



Vem lämnar först?

Topplistan för förtidspensionering för män

- Serviceyrken
- Fabriksarbetare
- Resevärdar
- köks- och restaurangbiträden

Kadefors och Wikman (2011).

- The healthy worker effect: De med god hälsa stannar- de andra byter yrke innan pension.



Vilka faktorer påskyndar utträde (push) och vilka är faktorer som fördröjer utträde (pull)?

(Är inte helt entydiga men vi har valt det som vi bedömer vara mest push respektive pull)



Faktorer som tidigarelägger utträde (Push)

Dålig kvalitet på arbetet

- Anställningskontrakt
- Ej full kompensation för fysiskt eller psykiskt jobbiga arbeten

Stress i arbetslivet

- Överbelastad med arbete
- Bristande möjlighet att styra över arbetsuppgifter
- Låg kontroll tillsammans med höga krav => tankar om att lämna arbetslivet

Dåligt socialt stöd

- Påverkar hälsa

Stor fysisk påfrestning

- Förslitningar, dvs. fysiska hinder, som kan relateras till kvalitet och lön



Faktorer som fördröjer utträde (Pull = stannar kvar))

Sociala normer

- Stannar kvar därför att det är det som förväntas
- Kan vara relaterat till både bransch och region

Ekonomiska faktorer

- Pension innebär en nedgång i inkomst. För vissa individer räcker inte denna inkomst varför de stannar kvar längre

Age management, dvs. anpassa innehållet i arbete efter ålder

- Om detta finns på arbetsplatsen försenas utträde och utträdet sker gradvis

Äktenskap

- Om partner arbetar => försenar pensionsbeslut

Å andra sidan...

- Om partner pensioneras => pensionsbeslut



Sammantaget

Det finns lite empirisk forskning på området där arbetsmiljö direkt länkas till pensionsbeslut

Det finns fallstudier, men de går ofta via någon annan mekanism (hälsa,...)

Det finns faktorer som påverkar pensionsbeslutet som kan delas in i faktorer som påskyndar respektive förhindrar utträde.

Går det att göra något åt kunskapsläget?

- Det finns mycket lite empiriskt på området och AMV skulle kunna göra ett bidrag



Förslag på empirisk strategi:

Fråga: Vad bestämmer pensionsbeslut?

- Förtidspension
- Jobba längre än 65
- Jobba längre än 67

AMV's inspektionsdata = treatment

- Företag som fått anmärkning vs.
 - Företag som ej fått anmärkning
 - Matchat urval av andra företag



Förklaringsvariabler

- Företags information
 - Företag, bransch och geografi kan användas som proxy för normer
 - Lönsamhet i företaget, antal anställda och omsättning = ‘blir man sedd’
 - Lönespridning proxy för kompensation
 - Andel hel/deltid i företaget = jobb kvalitet
 - Ålder på VD -> age management proxy
- Individ information
 - Löner och andra inkomster -> kompensering
 - Kön
 - Civilstånd -> gifta/sambo kan påverka åt båda håll
 - Utbildningsnivå -> högutbildade har högre kontroll
 - Yrkesställning (arbetare/tjänsteman) -> möjlighet till kontroll
 - Längden av anställning på samma plats -> psykosociala arbetsmiljön
 - Migration inom Sverige -> social säkerhet
 - Sjukskrivningshistorik -> kontrollerar för hälsa



Epilog

Sedan vi blivit klara med forskningsöversikten har det skrivits en prisbelönt uppsats som behandlar det direkta sambandet mellan Arbetsmiljö och utträdesbeslut

Ett forskningsprojekt är under uppstart vid Lunds universitet om det direkta sambandet mellan arbetsmiljö och pensionsbeslut

