

Mogen eller övermogen?  
– arbetsmarknadsutskottets offentliga  
seminarium om erfaren arbetskraft

ISSN 1653-0942  
ISBN 978-91-86673-84-0  
Riksdagstryckeriet, Stockholm, 2013

## Förord

Arbetsmarknadsutskottet anordnade den 21 mars 2013 ett offentligt seminarium om erfaren arbetskraft. En väl fungerande arbetsmarknad för erfaren arbetskraft är central för att möta den demografiska utvecklingen med en allt äldre befolkning och färre människor i arbetslivet. Insatser på arbetsmiljöområdet är viktigt för att minska risken för att människor inte ska kunna arbeta ett helt arbetsliv. Seminariet behandlade bl.a. frågor om vad som händer i arbetslivet efter 55 års ålder och vad politiken kan göra för att skapa förutsättningar för ett långt och utvecklande arbetsliv både i dag och i framtiden. Vid seminariet presenterade både forskare och företrädare för Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen statistik och synpunkter på situationen för äldre på arbetsmarknaden. Företrädare för arbetsmarknadens parter deltog och gav sin syn.

I det följande redovisas programmet och en utskrift av den stenografiska uppteckning som gjordes vid seminariet. Det underlag som riksdagens utvärderings- och forskningssekretariat tog fram inför seminariet finns med som en bilaga.

Elisabeth Svantesson (M)

Ordförande

Ylva Johansson (S)

Vice ordförande

Anna-Lena Hultgård Sancini

Kanslichef

## Program

Torsdagen den 21 mars 2013, kl. 9.00–11.45  
Riksdagens andrakammarsal

- 9.00 Utskottets ordförande *Elisabeth Svantesson* (M) hälsar välkommen
- 9.05 **ÅLDER, ARBETE OCH HÄLSA**  
Professor *Eva Vingård*, Institutionen för medicinska vetenskaper, Uppsala universitet
- 9.15 **ARBETSLIVSKARRIÄRER OCH UTTRÄDE FRÅN ARBETSMARKNADEN**  
Professor *Michael Tåhlin*, Sofi, Stockholms universitet
- 9.25 **SITUATIONEN FÖR ERFAREN ARBETSKRAFT I DAG OCH I FRAMTIDEN**  
*Clas Olsson*, biträdande generaldirektör, Arbetsförmedlingen  
*Bernt Nilsson*, ställföreträdande generaldirektör, Arbetsmiljöverket  
*Agneta Broberg*, diskrimineringsombudsman, DO
- 9.55 **ARBETET MED FRÅGOR SOM RÖR ERFAREN ARBETSKRAFT**  
*Christina Järnstedt*, ombudsman, LO  
*Jana Fromm*, utredare, TCO  
*Ossian Wennström*, ombudsman/utredare, Saco  
*Anders Morin*, utredare, Svenskt Näringsliv  
*Caroline Olsson*, sektionschef, SKL
- 10.25 Kaffe
- 10.40 **ATT TILLVARATA KOMPETENSEN HOS ERFAREN ARBETSKRAFT**  
*Patrik Magneby*, vd, bemanningsföretaget Pensionärspoolen  
*Carl-Gustaf Leinar*, vd, TRR Trygghetsrådet
- 11.00 Frågor från utskottets ledamöter
- 11.40 Utskottets vice ordförande *Ylva Johansson* (S) avslutar seminariet

En webbsändning av seminariet finns att se på riksdagen.se och powerpoint presentationerna finns att tillgå vid arbetsmarknadsutskottets kansli.

## Stenografisk utskrift från seminariet

*Ordförande Elisabeth Svantesson (M):* God morgon och välkomna till ett kunskapsseminarium om erfaren arbetskraft som arbetsmarknadsutskottet anordnar! Jag vill hälsa alla gäster och talare välkomna. Jag kommer att presentera er var och en för sig innan ni får ta plats i talarstolen. Jag hälsar också utskottets ledamöter, alla gäster här i salen och alla er som tittar på det här programmet på SVT Forum välkomna.

Det finns inte så jättemånga andra sammanhang där vi kallar 58-åringar för äldre. Men det gör vi ofta när vi talar om arbetsmarknaden. Vi har dock valt att benämna 58-åringar, 68-åringar och 78-åringar som finns på arbetsmarknaden som erfaren arbetskraft. Vi anordnar seminariet för att lära oss lite mer om deras situation. Vi vill veta vilka det är som fortsätter jobba, hur mycket man jobbar, vilka utmaningar man ställs inför och varför en del slutar jobba ganska tidigt. Vi undrar också över hur samhällets olika delar bemöter erfaren arbetskraft. Hur tar arbetsgivare tillvara erfarenheter? Hur arbetar man med diskrimineringsfrågor? Vad kan vi som politiker göra för att skapa bättre förutsättningar för ett långt och hållbart arbetsliv?

För att seminariet skulle kunna komma till stånd har vi bjudit in forskare och representanter för myndigheter, parter och företag som jobbar med erfaren arbetskraft på diverse olika sätt. Först kommer forskare att tala. Därefter har vi representanter för myndigheter. Vi kommer senare i programmet att ta en liten paus. Sist i dag kommer utskottets ledamöter att ges tillfälle att ställa frågor till våra inbjudna gäster.

Först vill jag hälsa professor Eva Vingård välkommen. Hon arbetar på institutionen för medicinska vetenskaper vid Uppsala universitet.

*Eva Vingård:* Tack så mycket! Jag ska tala lite om arbete, hälsa och ålder och hur länge man rent medicinskt kan arbeta.

På bilden ser ni en man som är 76 år gammal. Han sökte och fick ett ganska avancerat jobb nyligen – som påve. På den här bilden finns några andra personer. Den som ni kanske känner bäst är en kollega till er, Jan Eliasson, som 72 år gammal blev undersekreterare i FN. Naturligtvis går det att arbeta i den åldern.

Man får skilja på olika typer av åldrande. Det första är det kronologiska åldrandet, som beror på fysiologiska och medicinska parametrar. Det andra är det psykologiska åldrandet, som handlar om utveckling av självbild och sociala relationer. Vad anser vi om oss själva? Är vi aktiva 68-åringar eller gamla käringar? Det tredje är det sociala åldrandet, ålder i ett socialt sammanhang. Om jag skulle få för mig att åka till Hultsfredsfestivalen i Sigtuna i sommar skulle jag vara extremt övermogen. Men om jag går tvärs över gatan och går på Operan är jag fortfarande en ungdom.

När det gäller de fysiska parametrarna går det utför. Lungfunktion, hjärtkärlfunktion, syn, hörsel, muskelstyrka och fysisk kapacitet blir sämre med åldern. Det har också implikationer på de jobb man kan ha långt upp i åldrarna. Den här nedgången blir inte så farlig före 75 års ålder, men den kommer. Jag fyller 66 år om ett par dagar och tycker att jag aldrig har varit så bra i mitt jobb som jag är just nu. Men om jag hade varit tågstäderska hade jag varit helt utslagen. Om Franciskus hade sökt ett annat jobb, till exempel gruvarbetare eller lantarbetare i Argentina, hade han också varit helt körd, kan jag tänka mig. Det beror alltså naturligtvis på vilket jobb man har.

Kan då den fysiska arbetsförmågan förbättras över tid? Ja, om vi får en bättre arbetsmiljö – om de repetitiva och fysiskt belastande arbetsuppgifterna minskas och om man tränar på fritiden och på arbetstid. Jag tycker inte att det bara ska vara brandmän som får träna på arbetstid, utan även till exempel kvinnor med fysiskt tunga arbeten. Det borde vara en självklarhet.

När det gäller mentala parametrar har vi kognition och lärande. Våra kognitiva förmågor förändras med åldern, men inte alltid till det sämre. Man kan lära sig saker när man blir äldre. Det är inga problem. Det har mer med attityd och motivation att göra. Det tar kanske lite längre tid, men det går bra att lära sig nya dataprogram även högt upp i åldrarna.

Minnet är en skräckblandad funktion för många. Hur är det egentligen med minnet? Det finns olika minnestyper. Procedurminnet och det perceptuella minnet behåller vi. Vi behöver inte bekymra oss så mycket om det. Det semantiska minnet är egentligen vårt viktigaste minne. Det är det vi använder för analys, syntes, associationer och teoretiska begrepp, det som vi egentligen behöver i arbetslivet. Sedan har vi det episodiska minnet. Det är där vi glömmar när vi blir lite äldre. Vad är det nu den här skådespelaren heter? Vad åt vi till middag i söndags? Ni känner till det där. Slutligen har vi arbetsminnet.

Hur är det då med de olika minnestyperna över tid? Det semantiska minnet, som jag anser vara det viktigaste minnet för vad vi kan utföra i arbetet, förbättras med åren fram till ungefär 70 års ålder, vilket är mycket hoppfullt. Det episodiska minnet, där vi glömmar precis vad någon hette eller hur det var, försämras med åren. Kvinnor klarar sig något bättre än män fram till 70-årsåldern. Arbetsminnet håller sig intakt till 60-årsåldern, men fungerar bra efter det också. Det är alltså ingen fara med minne och ålder. Man kan säga att 70–75 år är någon sorts generell brytpunkt. Men minnet blir bättre av träning i alla åldrar – intellektuell men också fysisk träning.

Andra mentala parametrar är attityd och motivation. Det är komplicerade historier som betyder väldigt mycket för vad vi tycker att vi kan göra och vad vi vill göra. Naturligtvis betyder det väldigt mycket hur vårt yrkesliv ser ut, både i yngre och äldre åldrar. Det yttre trycket kan göra att vi glider ut från arbetsmarknaden på grund av att attityderna runt omkring oss är negativa till äldre arbetskraft eller på grund av att vår egen motivation minskar.

Sedan har vi erfarenhet och expertis, som också är väldigt intressanta begrepp. Erfarenhet har definitivt äldre mer än yngre, och det kan vara mycket bra, men kan också naturligtvis vara konserverande om man inte fyller på

med nya erfarenheter hela tiden. Expertis innebär att erfarenheten man har på något sätt är processad och ger någon sorts vishet. Problemet med expertis är att den ofta är domänspecifik. Man är expert på något speciellt område, och expertisen kan bli värdelös över en natt. Det gäller att man hela tiden håller sin erfarenhet och sin expertis vid liv. Om man byter datasystem kanske en expert på det gamla datasystemet är meningslös dagen efter.

När det gäller de mentala skillnaderna finns det stora variationer och mycket kompensationsmekanismer. Vi vet också att de mentala funktionerna samvarierar med självrapporterad hälsa. Fysisk hälsa och mental hälsa går hand i hand.

Vad är det då som hindrar äldre från att arbeta? Det kan vara att man har en lite avsmalnande och fördjupad erfarenhet. Det gäller att man inte lägger av med vidareutbildning och så vidare tidigt i livet. Man kan bli inlåst. Man har det bra på sin arbetsplats och vågar inte byta. Man kanske inte kan byta heller eftersom ingen vill ha en. Man har det ganska bra. Man finns i sin gyllene bur, även om man inte trivs där. Pensionssystemet ska inte jag tala om.

Det kan också vara så att äldre har en brist på formell utbildning i botten som hindrar dem från att gå vidare i arbetslivet. I många studier har vi även sett att man inte får vidareutbildning efter 50 års ålder, vilket är fullständigt obegripligt. Många säger: De är så gamla, de ska väl sluta i alla fall. Speciellt gäller det kvinnor. Detta är naturligtvis helt kontraproduktivt för ett långt arbetsliv. Man har ett åldrande nätverk, vilket kan vara lite besvärligt ibland. Man kan också ha svårt med feedback från en yngre chef. Men mycket av detta går att åtgärda.

Sammanfattningsvis kan man säga att det naturligtvis finns skillnader mellan yngre och äldre arbetstagare. Men fördelarna och nackdelarna är ganska jämnt fördelade mellan dessa grupper. I vissa yrken har skillnaderna betydelse. Det gäller främst yrken med hög fysisk belastning, med övervikt för kvinnor. De individuella skillnaderna är generellt sett större än gruppskillnaderna, vilket man också måste ta hänsyn till när man ska anställa någon.

Professor Juhani Ilmarinen, som är världsmästare på age management, ålder och arbete, har konstruerat detta "arbetsförmågehus". Huset är byggt av fyra våningar. Det gråa ni ser längst ned är hälsa och funktionsförmåga. Det är en viktig grund i det här huset som måste vara bra. På nästa våning kommer kompetensen. Den måste man hålla vid liv hela tiden – under hela yrkeslivet och även senare i livet. På tredje våningen har vi värderingar, attityder och motivation, som påverkas väldigt mycket av vad samhället runt omkring säger och det ramverk som finns. Överst har vi arbete, arbetsgemenskap, ledarskap och så vidare. Detta måste naturligtvis anpassas. Man kan inte bygga den fjärde våningen mycket större och tyngre än de andra våningarna, för då rasar huset. Det här måste hela tiden anpassas till vartannat. Får man ett stabilt och bra hus med bra balans får man en god arbetsförmåga väldigt högt upp i åldrarna.

*Ordföranden:* Tack för det, Eva! Vi hälsar Michael Tåhlin välkommen. Han är professor på Sofi vid Stockholms universitet.

*Michael Tåhlin:* Jag tackar så mycket för inbjudan. Jag är professor i sociologi på Socialforskningsinstitutet vid Stockholms universitet. Här tänkte jag berätta lite om en rapport jag håller på att arbeta med för Pensionsåldersutredningen. Det här är work in progress, så att säga. Jag är väldigt intresserad av att få synpunkter och frågor om det här. Rapporten ska vara färdig i april.

De frågor som utredningen har bett mig ta upp här handlar framför allt om utvecklingen i arbetslivet för kvinnor under de senare decennierna, sedan 70-talet. Som vi vet ökade från sent 60-tal och framåt andelen kvinnor i arbetslivet snabbt, speciellt bland gifta, sammanboende och mödrar. De kvinnor och män som var unga i början av den här perioden, 60- och 70-talet, närmar sig nu pensionsåldern eller har passerat den. Frågor som vi kan ställa oss är: Hur har arbetslivskarriärerna utvecklats för de här kvinnorna och männen? Hur har deras hälsa förändrats? Hur länge har de stannat i arbetslivet? Hur hänger arbete, familj, hälsa och arbetsliv ihop?

De data jag använder kommer från intervjuundersökningar som kallas för levnadsnivåundersökningar. Det är intervjuer som SCB genomför på Sofis uppdrag med ett slumpmässigt urval bland vuxna i landet. Undersökningarna har nu gjorts i flera decennier. De har en fiffig egenskap, nämligen att de har ett panelurval, vilket innebär att det är samma personer som intervjuas varje gång, med justering för ålder och migration, så att man får fortsatt representativitet. Därmed kan vi följa samma personer över långa tidsrymder.

Jag kan börja med att visa ett diagram över en grupp som trädde ut i arbetslivet på 70-talet, födda under sent 40-tal och tidigt 50-tal. Detta är andelen med heltidsarbete under livet bland kvinnor och män. Den övre, röda linjen visar männen, den undre, blåa linjen kvinnorna. Man kan se ett typiskt mönster. Andelen med heltidsarbete går ned kraftigt för kvinnor i barnafödande åldrar för att sedan återhämta sig lite grann. Det är alltså en väldigt stor skillnad i hur mäns och kvinnors arbetsliv utvecklas.

Det här får återverkningar på lönen. Nästa diagram visar löneutvecklingen för kvinnor och män. Det är samma grupp av människor, födda under sent 40-tal och tidigt 50-tal. Just under perioden mellan 30 och 40 års ålder, då kvinnor går ned i arbetstid för att ta hand om barn och familj, drar männen ifrån lönemässigt. Det är här det stora löneglappet uppstår. Vi har ett löneglapp under hela arbetslivet, kan man säga, men det är mellan 30 och 40 års ålder som männen verkligen drar ifrån.

Det här diagrammet visar på motsvarande sätt hur ohälsan utvecklas över livet. Det är en summering av ett antal olika sjukdomssymtom som mäts i de här undersökningarna. Här kan man se att kvinnor – den blåa linjen – hela tiden har en högre nivå på ohälsan, men att det framför allt är i åldern mellan 40 och 50 år som kvinnors ohälsa blir större jämfört med männen. Det är strax efter att de börjar återvända till arbetslivet.



Jag har hittills visat kurvor över personer födda under sent 40-tal och tidigt 50-tal. Men vi kan jämföra olika kohorter. Här visar jag förvärvsintensiteten för kvinnor jämfört med män. Den blåa linjen längst ned står för personer födda under sent 40-tal och tidigt 50-tal. Ni ser den kraftiga nedåtböjen i åldern 30–40 år. Sedan kan man följa kohorterna uppåt gradvis, och yngre kohorter har en allt mindre dipp. Allteftersom åren går drar kvinnor ned sin arbetstid allt mindre och liknar männen mer och mer. För den översta, yngsta kohorten kan vi inte observera någon nedgång alls.

Det här är ett motsvarande diagram där vi följer personer lite längre fram i livet. För den äldsta åldersgruppen, kring 60 års ålder, längst till höger, kan ni om ni följer kohorterna se att förvärvsintensiteten har ökat kraftigt för kvinnor jämfört med män från de äldsta till de yngre kohorterna. Personerna födda under sent 40-tal och tidigt 50-tal är den översta linjen om man tittar längst till höger. Ni kan se att kvinnors deltagande i arbetslivet undan för undan har förstärkts kraftigt. Sverige är som ni antagligen vet i stort sett världsledande vad gäller andelen äldre i arbetslivet, åtminstone ledande bland alla de rika länderna. Det gäller särskilt äldre kvinnor, där Sverige ligger i topp.

Här är löneutvecklingen i olika kohorter. Om ni tittar längst till vänster kan ni se att kvinnor i de yngre kohorterna har en bättre löneutveckling jämfört med män än vad de äldre kvinnorna hade. Det kan tyda på att den stärkta förankring i arbetslivet som yngre kvinnor uppvisar leder till en betydande återhämtning i könslönegapet. Det här kan visa sig få stor betydelse på sikt.

I detta diagram kan vi se hur ohälsan utvecklas för kvinnor per ålder och kohort. För yngre kvinnor – se längst till vänster – kan man se att för varje ny kohort som kommer ut i arbetslivet eller ut i livet över huvud taget försämras hälsan bland yngre, medan man inte har samma utveckling bland äldre. Det är alltså en väldigt stor skillnad i hur hälsan har utvecklats för yngre respektive äldre.

Här har vi ohälsotalet för kvinnor per olika åldersgrupper. För de äldre kohorterna fanns det stora åldersskillnader, så att ohälsan ökade kraftigt med ökad ålder. Ni ser att ohälsan är lägre när man är yngre. Men längst till höger, på den översta linjen, som visar den senaste tidpunkten, har detta börjat vända, så att åldersskillnaderna är mycket mindre och yngres hälsa relativt äldres försämras påfallande.

Det här är särskilt tydligt för psykisk ohälsa, som vi ser här. Ni kan se en tendens om ni följer kohorterna från vänster till höger. Tidigare var den psykiska ohälsan större bland äldre. Nu har vi i stället ett omvänt samband, så att den psykiska ohälsan är större bland yngre.

Det här skulle delvis kunna sättas i samband med hur sysselsättningsutvecklingen har skilt sig åt för yngre respektive äldre. Det här är en bild som visar sysselsättningssituationen för ungdomar i åldrarna 20–29 år sedan 70-talet och framåt. Den blå stapeln visar andelen förvärvsarbete, den röda andelen studerande och den gröna dem som befinner sig i utanförskap, om man ska använda ett alliansord. Det är de som varken arbetar eller studerar. Särskilt från 1991 och framåt kan man se väldigt tydligt hur ungdomars för-

ankring i arbetslivet försämras påfallande, mest så att ungdomar i stället övergår till att vara studerande, men även tydligt så att andelen som varken arbetar eller studerar ökar.

Det är en väldig kontrast mot sysselsättningssituationen för äldre. Vid den senaste tidpunkten, 2010, var andelen i förvärvsarbete högre än den någonsin varit under den här perioden. Äldres förankring i arbetslivet förbättras klart, medan yngres förankring i arbetslivet försämras kraftigt. Detta skulle man kunna se som ett tecken på att arbete och hälsa hänger ihop, så att äldre arbetar allt mer och relativt sett får en allt bättre hälsa, medan yngre arbetar allt mindre och relativt sett får en allt sämre hälsa. Det här är också delvis ett samspel med kön, så att det framför allt är de äldre männens hälsa som förbättras och de yngre kvinnornas hälsa som försämras. Vi har tydliga köns- och ålderskontraster.

Jag vill även säga något om sambanden mellan hälsa och arbetsliv sett över ett längre perspektiv. Det här är den kohort som jag började med att berätta om, det vill säga de personer som vi kan följa ända sedan 70-talet. Här visas hur deras hälsoutveckling har påverkats av familjeliv och arbete. Det här är kanske inte så lätt att följa, men det gäller förändringar av hälsan för de här personerna under hela det här spannet, från det att de är i 25-årsåldern och fram till 60 års ålder. Man kan se längst ned att det vi kallar för jobbkvalitet, som är en sammanvägning av olika egenskaper som har påverkan på hälsa i arbetet, är den faktor som har starkast inflytande på hälsoutvecklingen. Men vi kan också se på den översta raden att det hälsotillstånd man hade i 25-årsåldern kraftigt påverkar även den hälsa man har vid 60 års ålder. Det finns alltså en stark beständighet i hur hälsan ser ut över livet.

Det här är de faktorer som påverkar sannolikheten för att lämna arbetslivet mellan 50 och 60 års ålder. Det här gäller utträde mellan 1981 och 1991. Om ni tittar på den översta panelen kan ni se att både hälsoproblem och det vi kallar för jobbkvalitet hade tydliga effekter på sannolikheten att lämna arbetslivet. Men om ni tittar på mellanpanelen och den undre panelen, som gäller de två senare tidpunkterna, under 90-talet och det senaste decenniet, kan ni se att hälsoproblemens betydelse fortsatt är stor, medan den direkta effekten av jobbets karaktär har minskat och blivit icke-signifikant. Hälsoproblemen får en allt större betydelse.

Detta kan vi se även på det här sättet, om vi tittar på den övre panelen och ser på tre grupper avseende ohälsa: god, medelgod och dålig hälsa. Titta till exempel längst till höger och jämför. Mellan 90-talet och det senaste decenniet är det ett minskat arbetslivsutträde både för dem med god hälsa och för dem med medelgod hälsa men en ökande tendens att lämna arbetslivet vid dålig hälsa. Det här hälsosambandet har alltså förstärkts med tiden. Det var det vi såg på den tidigare bilden.

Den korta sammanfattningen skulle vara att skillnader i arbetsintensitet, löner och hälsa efter kön och ålder har förändrats på flera viktiga sätt mellan 1974 och 2010. Enkelt uttryckt skulle man kunna säga att arbete befordrar

hälsa och välstånd. Som jag sade för en liten stund sedan: Yngre arbetar allt mindre och mår allt sämre, medan äldre arbetar allt mer och mår allt bättre.

*Ordföranden:* Tack, Michael! Då ska vi hälsa några representanter från våra olika myndigheter välkomna. Vi börjar med Clas Olsson, som är biträdande generaldirektör för Arbetsförmedlingen. Temat för de tre personer som kommer att tala är situationen för erfaren arbetskraft i dag och i framtiden.

*Clas Olsson:* Jag ska med några korta bilder försöka sammanfatta arbetsmarknaden för äldre. Jag kommer att fokusera på dem som är 55–64 år, åtminstone på bilderna, men kommer kanske att kommentera personer över 65 något också. Sedan jag ska avsluta med att säga något om hur vår politik och våra insatser ser ut för personer i den erfarna arbetskraften.

Jag ska lite grovt sammanfatta arbetsmarknaden för erfaren arbetskraft under några punkter. Det har varit en relativt lång period av tydligt stigande sysselsättningsgrad för personer i åldern 55–64. Jag ska visa det alldeles strax på en bild. Arbetslösheten i den här gruppen är förhållandevis låg. Det är ett litet inflöde i arbetslöshet. Risken för att bli arbetslös när man är 55 år eller äldre är liten statistiskt sett, men det beror naturligtvis på i vilket yrke eller vilken bransch man råkar befinna sig. Detta är naturligtvis delvis en följd av de regler och lagar som gäller på arbetsmarknaden avseende anställningskydd och turordningsregler. Vid uppsägning är man delvis skyddad på grund av sin anställningstid. De som är äldre har i regel arbetat längre. Det systemet tycks fungera, kan man säga, även om vi vet att det ibland förhandlas bort.

Men blir man ändå arbetslös som äldre löper man en väsentligt större risk att bli kvar i arbetslösheten. Det är en lägre sannolikhet att man lämnar den. Detta får till följd att det är ganska många som är långtidsarbetslösa bland dem som är arbetslösa i åldern 55 år och äldre. Det är en större andel av de erfarna arbetslösa – det känns lite konstigt att använda det uttrycket i just det här sammanhanget – som är långtidsarbetslösa.

Jag ska visa några bilder som illustrerar en del av de här uppgifterna. Det här är sysselsättningsgrad och arbetskraftsdeltagande, först och främst för åldern 55–64 år. På bild 2 ser ni att det har varit en kontinuerlig ökning i stort sett ända sedan slutet av 90-talet. Det gäller både arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningsgraden.

Utvecklingen är positiv för både kvinnor och män på ungefär samma sätt (bild 3). Männens sysselsättningsgrad är ju högre i utgångsläget och har fortsatt att ligga högre, men den positiva tendensen gäller för både kvinnor och män.

Jag ska vispa över det här lite snabbt, ni får säkert kopior av bilderna.

På bild 4 ser man den kohortspecifika sysselsättningsgraden för varje åldersklass. Utifrån den här bilden kan ni konstatera att den skiljer sig också inom gruppen 55–64, där sysselsättningsgraden för dem som är 50–56 fortfarande ligger relativt väl i paritet med arbetsmarknaden i stort. Sedan sjunker

den rätt kraftigt efter 60. Där börjar man lämna arbetsmarknaden i ganska snabb takt.

Om vi jämför kurvan för 2008–2012 ser vi att den har ökat i den högra delen och minskat i den vänstra delen. Det betyder att sysselsättningsgraden har stigit för dem som är äldre och sjunkit något för dem som är yngre. Även i det här diagrammet kan man se den trenden, och den har ökat mer längst bort till höger där vi har 60-plusgänget.

Den svenska situationen är i ett internationellt perspektiv väldigt gynnsam måste man säga (bild 5). Vi är världsledande när det gäller sysselsättningsgrad för personer som är 55 år och äldre. Det gäller i synnerhet kvinnor. Det är den viktigaste förklaringen till att vi i Sverige har en så hög sysselsättningsgrad totalt sett, även när vi jämför hela arbetsmarknaden. Det är naturligtvis också en viktig förutsättning för finansieringen av de relativt omfattande välfärdsåtaganden som vi har.

Arbetslösheten då – så här ser det ut om man tittar på kurvorna för kvinnor och män (bild 6). Vi kan se att arbetslösheten steg något i kölvattnet av krisen 2009, men inte så dramatiskt och något mindre än den steg för övriga grupper. Den är högre för män än för kvinnor.

Jag har inte gjort någon närmare analys av det, men jag skulle tro att man kan koppla det till att det trots allt är så att strukturomvandlingstrycket har varit större i de mansdominerade yrkena. Industri är ju en mansdominerad bransch. Där har sysselsättningen trendmässigt sjunkit. Det har varit ganska mycket uppsägningar och nedläggningar till och från under lågkonjunkturen en ganska lång tid, och i varje sådant strukturomvandlingsskede är det ett antal människor som lämnar och som sedan inte kommer tillbaka. Motsvarande process har egentligen inte ägt rum i de kvinnodominerade yrkena. De har fortsatt att expandera, i huvudsak sedan de delvis har bytt huvudman. Det handlar om vård- och omsorgsyrkena och vissa serviceyrken i den privata sektorn.

Det är en gissning bara. Jag har som sagt inte grävt noggrannare i frågan. Men om man ska förklara skillnaden mellan mäns och kvinnors arbetslöshet är det en tänkbar hypotes.

Bild 7 visar kurvan för alla, arbetslösheten i SCB:s AKU-mätningar för samtliga. Ni ser att den ligger på ungefär 8 procent. Det är inte en helt månadsaktuell siffra. Det är utjämnade och säsongrensade värden. På bild 6 ser ni att den ligger på under 6 procent för genomsnittet. Det är en väsentligt lägre arbetslöshet för personer i den här åldern, men tiden i arbetslöshet när man väl har hamnat där tenderar att bli ganska lång.

Hos oss (bild 8) fanns under 2012 i genomsnitt 116 000 personer inskrivna i den här åldern. 59 000 var öppet arbetslösa eller i program med aktivitetsstöd. Det är de grupper som vi betecknar som arbetslösa. Det är de som normalt sett i AKU:s mätningar borde dyka upp som arbetslösa. Det finns inte en hundra procentig överensstämmelse mellan de här siffrorna och AKU:s mätningar av arbetslösheten. Det är SCB som med AKU-mätningarna mäter arbetslösheten. Vi mäter den inte. Vi registrerar bara ett antal människor. En

del är arbetslösa, andra är det inte. Men vi för också ihop de grupperna så att vi får ett mått som någorlunda påminner om det som SCB har.

25 000 av de här personerna var då i jobb- och utvecklingsgarantin. Det är där man hamnar efter drygt ett års arbetslöshet, då man har förbrukat sina ersättningsdagar i arbetslöshetsförsäkringen. Nästan hälften av dem var då i sysselsättningsfasen, som ju är den tredje fasen i jobb- och utvecklingsgarantin, där man hamnar efter ytterligare två års arbetslöshet. Det är ju ett gäng som har varit borta från arbetsmarknaden väldigt länge. Här ser ni den här strukturen, att har man väl hamnat i arbetslöshet hamnar man också där ganska länge när man är äldre.

22 000 var i anställningsstöd. Jag kommer tillbaka till det.

Kurvan på bild 9 visar de siffrorna för vår del. Det är alltså vårt mått på arbetslöshet. Jag ska inte uppehålla mig längre kring det.

Jag ska bara säga ett par ord om hur vi jobbar med den här gruppen (bild 10). Till att börja med får jag understryka att vi inte har några särskilda insatser för äldre personer. Vi bedömer behovet hos varje enskild arbetslös. Det betyder att kommer man som montör från ett industrijobb, där arbetsmarknaden sannolikt är dålig framöver, ska vi sätta in tidiga insatser därför att den personen har dåliga odds när det gäller att få ett jobb. Det är inte reglerna utan behovet som avgör.

En skillnad är nystartsjobben som är helt regelstyrda. Där finns en särregel för 55-plus som innebär att man kvalificerar sig på kortare tid. Man kan också få nystartsjobb längre.

Sedan är äldre överrepresenterade i samtliga anställningsstöd. Dit för jag nystartsjobben och sysselsättningsfasen. Det är insatser som typiskt sett riktar sig till dem som har varit borta länge från arbetsmarknaden. Jag ska bara visa det i bild 11. Här ser man andelen av de inskrivna hos oss som ingår i olika typer av program. Det vi kallar programaktivitetsstöd är typ utbildning och praktik, men dit hör också jobb- och utvecklingsgarantin.

Subventionerad anställning är dels sådant som riktar sig till personer med funktionsnedsättning, dels andra. Där är de äldre överrepresenterade till följd av att man har bedömt att de har varit borta länge från arbetsmarknaden, och man har bedömt att det finns ett behov av ett sådant stöd för att de ska få en chans att komma ut igen.

Nu tittar Elisabeth lite strängt på mig så jag får sluta här.

*Ordföranden:* Precis så. Tack Clas! Vi ska låta alla gäster komma till tals. Då är det Bernt Nilsson som är ställföreträdande generaldirektör på Arbetsmiljöverket som ska säga några ord. Tio minuter har han till godo här på samma tema.

*Bernt Nilsson:* Det verkar som om arbetsmiljön är en nyckelfaktor för ett långt arbetsliv. Vi kan ju se att under det senaste decenniet har antalet anmälda arbetsskador minskat. Bilden är den att kvinnor drabbas mer av arbetssjukdomar och män av arbetsolycksfall.

Läget just nu är att belastningsskador och psykosociala problem är det som sticker ut i statistiken, framför allt för kvinnor. Det är en sak som man bör arbeta väldigt intensivt med i framtiden.

Vi kan också se till exempel en tendens till ökat tempo i arbetslivet, krav på effektivitet, vilket ibland kanske gör det svårare för äldre att hantera sin arbetssituation. Vi har förändringskrav som kommer allt snabbare i arbetslivet, ny teknik, ny organisation, utbildningskrav.

Vi har tidigare sett att äldres förutsättningar förändras med åren när det gäller syn, hörsel och rörlighet, samtidigt som erfarenhet, överblick och sådana faktorer gör att man till stor del kan kompensera det.

Så ser utvecklingen ut. Totalt sett minskar antalet arbetsskador, men det finns oroande tecken när det gäller framför allt belastningsskador och psykosociala problem.

Jag tänkte nämna någonting om vad vi gör den närmaste tiden och hur vi ser på de viktiga insatserna. Just nu håller vi på med en stort upplagd inspektionskampanj som gäller kvinnors arbetsmiljö. Bland annat är vi inriktade på vård och omsorg, där man har ganska tydlig kvinnodominans. Vi kommer att arbeta med det här ett par tre år, och vi har fått extra medel för att genomföra det.

Vi kommer också att arbeta med att utveckla våra regler. Systematiskt arbetsmiljöarbete är ju en grundläggande förutsättning för att arbetsgivaren tillsammans med skyddsombud och andra ska kunna hantera det förebyggande arbetet. Vi har arbetat med ett flerårigt program som gäller systematiskt arbetsmiljöarbete med information, stöd till företag och stöd till organisationer på det här området för närvarande.

Vi har nyligen kommit ut med en ny föreskrift som gäller belastningsergonomi just för att ytterligare förbättra förutsättningarna för att arbeta förebyggande när det gäller belastningsergonomiska problem. Och vi har startat ett arbete med nya psykosociala föreskrifter som vi räknar med kommer att ta ett par år men som kommer att bli väldigt viktiga på det området.

Vår inspektionsverksamhet är väldigt väsentlig. Vi vet att våra inspektioner ger väldigt bra resultat på landets arbetsplatser. När vi har varit där händer det saker. Det förändras. Det blir en bättre arbetsmiljö. Vi prioriterar det och vi inspekterar allt fler arbetsplatser. Vi inriktar oss mycket på att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet där.

Någonting som är viktigt att ta upp i samband med inspektioner och på annat sätt är arbetsanpassning och rehabilitering. Vi har också i vårt arbete ambitionen att stödja företagshälsovården i kontakter med företagen och med företagshälsovården framöver.

Kunskaper om arbetsmiljön och arbetsmiljöns beståndsdelar är väldigt viktiga, både för oss som myndighet och framför allt för dem som ska arbeta förebyggande ute i verksamheterna. Jag tänkte passa på att göra lite reklam för de av våra kunskapssammanställningar som är aktuella på just det här området: *Jobba längre – vad vet vi om äldre i arbetslivet? Syn och belysning för äldre i arbetslivet*. Här har vi en rapport som Eva Vingård har varit ansva-

rig för, *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer*. Det finns rätt många sådana som man kan ladda ned från vår hemsida. Jag utmanar er alla att titta på dem.

Vi kommer att fortsätta att utveckla vår informationsverksamhet. Vi kommer att ta fram en ny hemsida med ännu fler interaktiva utbildningar som man ska kunna använda. Vi har en svarstjänst sedan två år som är väldigt efterfrågad, där vi kan stödja företag och skyddsombud i verksamheterna.

Sammanfattningsvis vill jag säga att ska vi kunna arbeta längre, ha ett längre arbetsliv är det väldigt viktigt att satsa på arbetsmiljön.

*Ordföranden:* Tack för det, Bernt! Då ska vi hälsa Agneta Broberg, Diskrimineringsombudsmannen, välkommen.

*Agneta Broberg:* Jag vill också säga tack för att jag fick komma hit i dag och få möjlighet att berätta lite grann om diskriminering och diskrimineringsgrunden ålder.

Ålder är en ny grund. Den kom först 2009 i samband med att den nya diskrimineringslagen antogs. Alltsedan dess har DO arbetat aktivt med att såväl synliggöra lagstiftningen som att skapa debatt inom det här området. Vi har också jobbat konsekvent med frågan genom kontakter med relevanta aktörer, med analyser av anmälningar, omvärldsbevakning och upprättande av så kallade referensgrupper. Vi har även tagit fram en rapport om åldersdiskriminering i arbetslivet.

Även om vi kan konstatera att debatten de senaste åren har ökat, ser vi nog att det skulle behövas en djupare debatt i frågorna. Vi vet också att det här ämnet skulle vara i behov av en enhetlig forskning och systematiska studier, i synnerhet i kopplingen mellan hur vi ser på äldre arbetskraft och vilka konsekvenser det får för den enskilda individen.

Vi vet att åldersdiskriminering drabbar främst äldre och yngre. Vi vet också att man i många sammanhang talar om att ålder tydligt påverkar på vilket sätt människor diskrimineras i andra sammanhang, alltså i skärningen mellan olika diskrimineringsgrunder. Ett exempel på det är en äldre arbetssökande kvinna med utländsk härkomst som känner sig diskriminerad utifrån sin etnicitet och sitt kön. I själva verket spelar ålder en ganska avgörande roll i det hon drabbas av under arbetssökandet. För individen är det svårt att identifiera vilken grund man blir missgynnad på. Det leder till att det är väldigt svårt att få grepp om hur åldersdiskrimineringen de facto ser ut i samhället i dag.

Ålder som diskrimineringsgrund skiljer sig dessutom från andra diskrimineringsgrunder eftersom den är pågående, alla går igenom olika åldrar. En konsekvens av detta är att synen på ålder och åldrande ofta handlar om att yngre tenderar att behöva förtjäna sina rättigheter allteftersom åren går, medan äldre förväntas att avsäga sig sina rättigheter ju närmare pensionsåldern de kommer.

Jag tänkte prata lite kort om två saker i dag. Den ena är hur det ser ut bland våra anmälningar och analyser av detta. Den andra delen handlar lite om vad vi har kommit fram till på vårt utvecklingsområde Ålder.

Den bild ni ser handlar om hur många anmälningar vi fick in om upplevd åldersdiskriminering 2012. Det var 167 anmälningar. En överväldigande majoritet handlar som ni ser om arbetslivet. Det är inte så konstigt eftersom det var näst intill uteslutande arbetslivet som var skyddat i diskrimineringslagen ända fram till den 1 januari i år, då även det övriga samhällslivet täcktes av diskrimineringsgrunden Ålder.

I år har vi fått in 45 anmälningar hittills. Det är någon liten ökning om man jämför med samma period förra året. Det visar ju att det, vad vi kan se, inte har kommit fler ansökningar på grund av att själva grunden har utökats till att avse även det övriga samhällslivet.

Våra analyser av anmälningarna om ålder visar att det är främst yngre och äldre som känner sig drabbade av åldersdiskriminering. Ändå är det i princip nästan bara män som anmäler åldersdiskriminering, och det är framför allt män inom tjänstemannayrken. Nu är det inte så att vi för den skull tror att kvinnor och yngre inte är drabbade av åldersdiskriminering. Det här visar bara att det är männen som har en större benägenhet att anmäla diskriminering än vad kvinnor har.

När vi har gjort en djupare analys av den kunskap som vi har hämtat hem genom åren, genom anmälningar, genom referensgrupper, genom kontakter med nyckelaktörer, genom egna studier och genom forskningsgenomgångar har vi kunnat ringa in fem trender på det här området.

Den första trenden, som vi redan har varit inne på, är att pensionsåldern ofta ses som en stupstock av framför allt arbetsgivare. Det skapar en implicit förväntan på att man ska trappa av ju närmare 67 år man kommer.

Den andra trenden är att det av arbetsgivare inte upplevs som meningsfullt att satsa resurser som underlättar meritering och utveckling på äldre arbetskraft.

Den tredje trenden är att det existerar en myt om att yngre personal stannar kvar längre på arbetsplatsen än äldre gör. Det här påverkar arbetsgivarens syn på äldres kompetens i rekryteringssituationen. Det finns flera undersökningar som visar på att arbetsgivaren aktivt väljer bort äldre arbetskraft. DO har ett prio-område, Rekrytering, från och med i år och fram till sommaren 2015. I det underlag som vi hittills har tagit fram tyder allt på att det finns stora problem avseende äldres och yngres möjligheter på arbetsmarknaden i jämförelse med ålderssegmentet 30–45 år.

Den fjärde trenden är att ålder tar sig mycket olika uttryck avhängigt andra sociala positioner, såsom diskrimineringsgrunder. Det var det jag talade om tidigare, att det ofta är en kombination av grunder och att ålder kan vara svår att definiera i en kombination.

Den femte trenden är att det finns olika förväntningar på olika åldersgrupper. Jag var också inne på att man förväntar sig att yngre ska förtjäna sina



rättigheter medan äldre ska trappa ned i kraven på sina rättigheter ju mer man närmar sig pensionsåldern.

Forskning och annat kunskapsunderlag visar att åldersdiskriminering förekommer inom arbetslivet och att individer inte har tillgång till arbetsmarknaden på lika villkor. Vi kan konstatera att det råder fördomar som påverkar arbetsgivarens beslut såväl under anställningstiden som i rekryteringssituationen. Kunskapsläget i dag om orsakerna till och förekomsten av diskriminering i arbetslivet är bristfälligt i många avseenden, inte minst då kunskapen är ojämn gällande de olika grunderna.

Inom vårt arbete med prio-området Rekrytering pekar det kunskapsområde som vi har tillgång till i dag ut olika grupper som speciellt missgynnade i själva rekryteringsprocessen. Det är utlandsfödda personer. Det är personer med funktionsnedsättning. Men även ålder tenderar att sticka ut som märkbar i den här mekanismen.

För att kunna motverka diskriminering vid rekrytering och i arbetslivet i stort behöver vi flera saker. Relevanta aktörer behöver kunskap om diskriminering. De behöver förstå vilka effekter diskriminering kan ha och veta var riskerna för diskriminering finns, se sin egen roll i förhållande till diskrimineringen och veta hur diskriminering kan motverkas. Det är alltså viktigt med information, men lika viktigt med verktyg för att komma till rätta med det här.

Verktyg finns. Det finns ett antal olika metoder framtagna för hur man ska jobba med att synliggöra och medvetandegöra de här frågorna. Flera har utvärderats och fått goda omdömen. Det finns dock ingen utvärdering som med säkerhet kan visa att en metod leder till minskad diskriminering i längden. Därför kommer nu DO att inleda ett fördjupat arbete kring vilka effektiva metoder för att minska diskriminering vid rekrytering som finns eller som skulle kunna utvecklas. Vi tänker också bidra till att forskning genomförs för att just studera effekterna av verkningfulla metoder.

Vad sedan gäller medvetandegörande i stort menar vi att en effektivare reglering av aktiva åtgärder med en utökning till alla grunder kan bidra till att öka åldersmedvetenheten.

Finns effektiva och utvärderande verktyg i samband med detta kan just aktiva åtgärder vara en metod för att minska diskriminering och öka lika rättigheter och möjligheter när det gäller arbetslivet.

Med det säger jag tack för mig!

*Ordföranden:* Tack, Agneta!

Nu ska vi gå över till att lyssna till olika parter på arbetsmarknaden. Det ska bli väldigt intressant. Parterna är naturligtvis de centrala aktörerna här, och eftersom vi ville ha med många har vi bjudit in fem olika personer. De har fått lite kortare talartid så det blir en härlig utmaning för oss alla att hålla oss till schemat.

Vi börjar med att hälsa Christina Järnstedt som är ombudsman på LO välkommen.

*Christina Järnstedt:* Vi är glada att få närvara här och ge vår syn på ämnet som parter. Ett helt arbetsliv kräver att man följer trender och utveckling i arbetslivet. Vem är bäst på det? Forskningen har ju sin del. Det kan vi hålla med om. Men det handlar även om vad som händer ute på arbetsplatserna i dag. Vi ser en mer ombytlig arbetsmarknad. Du ska vara ajour. Du är inhyrd. Du är utlånad. Du är på entreprenad. Det finns olika anställningsformer i dag. Det är inte som det har varit tidigare, då vi hade en arbetsplats som var stadig, där vi kunde följa arbetslivets utveckling. För vår del handlar det i första hand om att man ska kunna arbeta ett helt arbetsliv i en trygg, säker och utvecklande arbetsmiljö, gå i pension vid lagstadgad pensionsålder och ha ett liv utanför det.

Med den här röran och de trender vi ser, vem är bäst att tala om vad som behöver göras? Det är parterna på arbetsplatsen. Vi centrala parter ska ju skapa förutsättningarna och verktygen för att kunna arbeta på arbetsplatserna. Vi har olika verktyg. Vi har AFA Försäkring, där man branschvis gör olika forskningssaker som vi försöker föra ut i det förebyggande arbetet. Vi har Prevent som gör utbildningsmaterial och också utbildningar på den privata sidan. Vi har avtal på olika områden. Men vi behöver andra verktyg också för att utveckla arbetslivet. Det är ju dem politikerna kan ge oss.

Vi behöver gehör för våra åsikter i de samråd vi sitter med i, och så känner vi inte i dag. Vi känner att vi ibland blir särbehandlade. Det senaste kan jag väl säga är att vi sitter i Pensionsåldersutredningen, och hittills har vi inte fått gehör för vad parterna tycker. Vi anses mer som ett särintresse. Detta har vi sett i andra samråd också i samhället, och så fungerar det inte om vi ska få till ett helt och hållbart arbetsliv. Det är en del.

Den andra delen vi ser tendenser till är att skyddsombuden börjar tappa förtroendet för arbetsmiljötillsynen. De senaste rapporteringarna från de regionala skyddsombuden säger att de inte tycker att de får det stöd de behöver ute på arbetsplatserna. Man tycker att det är för mycket juridik. Arbetsgivare får inte svar på frågor de ställer till verket. Det är snarare juridiskt tal. Att man måste ha fler jurister kan ju ha att göra med den regelförenkling som har gjorts också. Det är viktiga saker.

Andra signaler är rädslan för att göra tillbuds- och arbetsolycksfallsanmälningar. Det tycker jag också är en viktig del att ta upp.

Kunskap behövs ute på arbetsplatserna. Visst är det bra med verkens kunskapsöversikter, men vi som parter har tillskrivit regeringen – jag har en kopia på det brevet här – om att vi behöver mycket mer. Vi behöver ytterligare verktyg när det gäller kunskap, där parterna är med och man lyssnar på den verklighet vi har och de behov vi har.

Företagshälsovård är en annan bit. Vi behöver kvalificerad företagshälsovård som är oberoende och är till för arbetstagarna på arbetsplatsen. Vi behöver tillämpa främjandelagen från Arbetsförmedlingen, § 8–13, för att få in äldre och bevara äldre på arbetsplatsen. Och vi behöver andra stödåtgärder för att stimulera ett hållbart arbetsliv. Det var tal om jobbkvalitet. Det handlar om

inflytande på arbetet. Det handlar om tempo. Det handlar om utveckling på jobbet och att kunna vara kvar ett helt arbetsliv med bibehållen hälsa.

Vi ser också tendensen att vi influeras mer av EU och att vi får hit utländska arbetstagare som inte alltid förstår vilka säkerhetsinstruktioner de ska ha.

Det vi gör nu från LO:s sida är att LO-förbunden startar ett jättestrategiprojekt där de regionala skyddsombuden kommer att gå ut och titta på tillfällig och extern personal. Jag tog upp bemanning och entreprenad tidigare, men det gäller också tillfällig och utlånad personal.

Vi vill ha en kartläggning så att vi kan prata med vår motpart. Vad är det vi behöver förbättra via avtal? Men vi vill också ställa krav på ökad lagstiftning, för vi tror att det behövs. Det är en jätteviktig satsning som vi gör, där vi ser att det finns ett stort behov av att komma till rätta med de arbetsmiljöproblem vi har.

För att människor ska kunna stanna i ett långt arbetsliv behöver vi olika verktyg. Men vi behöver bli hörda som parter för att kunna komma till rätta med de problem vi har där ute i dag.

*Ordföranden:* Tack, Christina. Då är det dags för Jana Fromm som är utredare på TCO.

*Jana Fromm:* Jag tänkte börja med en fråga som kanske är självklar. När vi diskuterar hur länge vi ska jobba handlar det om vilken ingång vi har. Vill vi ha ett arbetsliv där människor måste jobba längre för att klara sig ekonomiskt, eller vill vi ha ett arbetsliv där människor vill, kan och har hälsan att jobba längre? Det är ett mer livsvänligt arbetsliv, som Lennart Levi skulle säga om han vore här.

Jag tycker att det är det senare som vi ska satsa på och att det är självklart att vi ska skapa ett arbetsliv där människor har kompetens, har hälsan och vill jobba längre och inte är tvungna att jobba längre, i varje fall inte som utgångsläge. Bernt Nilsson summerade ganska mycket av det jag tänkte säga. Arbetsmiljön är nyckeln till ett långt arbetsliv.

Vi menar att det inte främst handlar om att sätta in insatser när människor har nått punkten att de är en erfaren arbetskraft. Det handlar om ett långt och systematiskt arbetsmiljöarbete som börjar mycket tidigare och pågår hela arbetslivet.

Arbetsmiljöverket gjorde en insats för två år sedan, tror jag det var, när det under arbetsmiljöveckan tittade specifikt på hur det såg ut med det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna och kunskaperna bland chefer, skyddsombud och så vidare. När jag säger chefer handlade det som att det tittade på arbetsgivare. Jag tror att över hälften av arbetsplatserna hade krav och fick rätta till brister när det gällde det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det är någonting som vi också ser. Alla tre centralorganisationer gjorde under förra året undersökningar riktade mot skyddsombuden. Många skyddsombud upplever att de inte har tid och att arbetsgivaren inte har tid. Både arbetsgivare och skyddsombud saknar kunskaper om hur de ska bedriva ett

systematiskt arbetsmiljöarbete och även hur de ska arbeta med psykosociala risker.

Vi tror att det finns mycket att vinna på att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet. Där har parterna en väldigt stor roll att spela. Det är arbetstagarorganisationerna och arbetsgivarna. Men politiken har också viktig roll att spela. Det handlar om att satsa resurser på Arbetsmiljöverket, dess satsningar på systematiskt arbetsmiljöarbete och tillsynsverksamhet. Det gäller även att satsa på forskningen så att vi har den kunskap vi behöver och att forskningen omsätts i praktisk kunskap ute på arbetsplatserna.

För att kunna jobba ett helt arbetsliv behöver människor inte bara ha hälsan i behåll. De måste också ha kompetensen i behåll. Det talade Eva Vingård om lite grann. De måste få fylla på mer kunskap när det gäller erfarenheter och expertis så att de kan förnya sig, utveckla sig och fortsätta att vara intressanta.

TCO gör för andra året i rad en rapport som vi kallar för stressbarometern. Där tittar vi på hur det ser ut för tjänstemännen på arbetsmarknaden vad gäller psykosociala risker och så vidare. Inför i dag jämförde jag dem som är över 55 år och dem som är under 55 år. Det är inga större skillnader. Det är samma press i utfallen.

Det finns en stor skillnad, och det är de möjligheter människor tror att de har att få ett nytt jobb om de blir arbetslösa. Nästan hälften av tjänstemännen tror att om de skulle bli arbetslösa så skulle de ha väldigt svårt att hitta ett nytt jobb. Det gäller för både yngre och äldre tjänstemän att de ser brister i den kompetensutveckling de får på sina arbetsplatser. De har inte rätt förutsättningar för att kunna ta nya jobb även om de har hälsan i behåll.

Det handlar inte bara om hälsa och vilja hos individer, som vi har varit inne på. Det handlar också om att det ska finnas en efterfrågan på äldre arbetskraft. Den ska vara attraktiv, och arbetsgivaren ska vilja anställa den.

Det var en artikel i DN för några veckor sedan som hänvisade till en undersökning som tidningen Chef hade gjort. Tre av tio chefer föredrar att anställa 41–50-åringar. Yngre än 30 och äldre än 50 gick bort för många av dem. Vi behöver se en förändring i attityden till att anställa erfaren arbetskraft. Där tror vi att behovet av kompetensutveckling kommer in.

Nu tror jag att detta kanske kommer att ändras. Det kommer kanske att förskjutas av sig själv men behöver en skjuts på vägen. Bilden att 41–50-åringar inte är kvar i småbarnsåldern tror jag är lite föråldrad.

Det handlar inte bara om att se att människor lämnar arbetslivet i förtid för att de blir sjuka. Vi ser att framför allt Vårdförbundets medlemmar går ned i arbetstid i förtid efter bara några år i yrket för att orka med arbetslivet.

Även om delpension högre upp i åldern kan vara ett alternativ för att kunna orka längre ska det inte behöva vara en individuell strategi för att lösa problem som finns på arbetsplatserna för att människor ska orka med.

Ett längre arbetsliv är också en fråga om jämställdhet. Jag blev väldigt glad när Eva Vingård sade att det inte bara är brandmän som ska kunna träna på arbetstid. Jag slutar helt enkelt där.

*Ordföranden:* Tack, Jana. Vi ska då släppa fram Ossian Wennström som är ombudsman och utredare på Saco. Välkommen.

*Ossian Wennström:* Jag heter Ossian Wennström och jobbar på Saco med pensioner och försäkringar. Jag har också som uppgift att förhandla kollektivavtal om pensioner och försäkringar på området staten, kommuner och landsting.

Genomförs Pensionsåldersutredningens kommande förslag om åldersgränser kommer vi få ett längre arbetsliv. Det är ganska säkert. Men därmed är inte sagt att det blir ett arbetsliv som alla orkar hänga med i. Det är självklart en jätteviktig utmaning. Det har mina kolleger talat om precis här innan.

Det är viktigt att minska de tidiga utträdena från arbetsmarknaden. I den delen har Pensionsåldersutredningen förstått uppgiften. Det är pensionsregler och pensionsnormer som är det viktiga. Väldigt mycket i dag pekar på 65-årsåldern. Då slutar ett normalt arbetsliv. För väldigt många är det den bild vi har, och det påverkar oss.

Det påverkar oss när vi själva tänker på hur vi ska investera i oss själva i utbildning eller när vi som chefer ska investera i andras utbildning. Det påverkar hur vi ser på att satsa på jobb och karriär och självklart hur vi ser på att rekrytera eller befordra människor.

Det ser vi mönster av i statistiken på alla möjliga sätt. Det har vi fått se prov på också i dag. Vi ser spåren inte minst i typiska lönekarriärer som planar ut någon gång efter 50 år. Vi ser spåren i avtagande rörlighet med stigande ålder. Människor byter jobb i mindre utsträckning och befordras i mindre utsträckning ju äldre de blir. Det är ett klart problem om man nu tänker att vi ska ha ett längre arbetsliv.

Det är viktigt att fundera över hur vi kan komma till rätta med dessa glastak som finns någonstans för äldre på arbetsmarknaden. Det är inte hållbart om vi tänker oss att vi ska förlänga arbetslivet ännu längre fram i tiden.

Det som Pensionsåldersutredningen nu gör är självklart långtifrån svaret på allt vi behöver göra. Det den gör när det gäller åldergränserna i pensionsdelarna men också i övriga socialförsäkringar kommer att gå till historien som en viktig milstolpe på vägen mot ett längre arbetsliv.

I och med att LAS-åldern förändras uppåt och den lägsta pensionsåldern höjs har verkligheten förändrats. Sedan är det, som mina kolleger pekat på, viktigt att människor kan hänga med i ett sådant arbetsliv. Där har vi stora utmaningar. Där ser jag inte heller att Pensionsåldersutredningen kommer med alla de svar som vi måste ha för att fixa det arbetslivet.

Jag kan förstå att det ibland finns en frustration över att många av de regler som styr utträde från arbetsmarknaden inte ligger i lagstiftningen utan i kollektivavtalen. Kollektivavtalen uppfattas som någonting svårt och framför allt någonting som man kanske inte riktigt har kontroll över som lagstiftare.

Detta är utredningen inne på. Den pekar på att de offentliga, kanske framför allt statliga, arbetsgivarna borde gå före för att verka för högre åldrar i kollektivavtalssystemen. Jag har förståelse för frustrationen.

Jag kan ha förståelse för att det kan kännas frestande att ge sig in och försöka politiskt påverka parterna. Samtidigt vill jag verkligen understryka att det är otroligt vanskligt att ge sig in i och på det sättet peta i den svenska modellen och dessutom väldigt onödigt.

I samma ögonblick som åldergränserna ändras i de offentliga systemen kommer det att rassla till i kollektivavtalssystemen, var så säkra. Det kommer att hända. För i stort sett alla avtal vi har – det gäller både pensioner, kollektivavtal och försäkring – ligger de lagstiftade åldersgränserna som grundförutsättningen för det som vi i kollektivavtal om.

Så fort man ändrar grundförutsättningen måste vi parter börja jobba med att se över våra avtal. Det kommer att hända saker, men inte förrän lagstiftningen är klar och implementerad.

*Ordföranden:* Tack så mycket, Ossian. Då ska vi hälsa Anders Morin, som är utredare på Svenskt Näringsliv, välkommen.

*Anders Morin:* Jag heter Anders Morin och är ansvarig för välfärdspolitiska frågor på Svenskt Näringsliv.

Svenskt Näringsliv tycker att det är absolut önskvärt att man får till stånd en höjning av den faktiska pensionsåldern. Det handlar om att stärka pensionerna. Vi har sett att bromsen slagit till och kommer att slå till framöver. Det är viktigt att vi får en förstärkning av pensionerna. Det handlar också om att underlätta välfärdens framtida finansiering.

Jag vill samtidigt säga att det finns mycket att göra också när det gäller inträdet på arbetsmarknaden. Det är först vid 29 års ålder som 75 procent av arbetskraften i dag arbetar. Det är en rekordhög siffra.

Givet detta att man bör försöka sträva mot en höjd faktisk pensionsålder, hur bör den åstadkommas? Det finns möjligheten till en högre formell pensionsålder. Det bedömer vi är olämpligt. Det riskerar att leda till negativa effekter för både arbetsgivare och arbetstagare.

Arbetsgivare tvingas ha kvar arbetskraft som ibland försämrar sin förmåga när de blir äldre. Det kan slå mot produktivitet och konkurrenskraft. Arbetstagare riskerar att tvingas vara kvar i arbeten som sliter ut och medför utslagning. Det kan också bli svårare för arbetstagare att byta jobb eftersom det finns en rädsla hos arbetsgivaren att anställa äldre.

Samtidigt finns det mycket att göra kring en frivillig linje. Vi har undersökt och frågat 1 000 personer. Det finns också andra undersökningar som tyder på att de äldre vill arbeta mer än vad de gör i dag. Vi frågade personer mellan 65 och 74 år. Ungefär en tredjedel ville arbeta 15–20 timmar. Det kan jämföras med att 12 procent i den ålderskategorin arbetar i dag.

Det finns forskning som har stöd för en frivillig linje. Nästan hälften av skillnaderna i faktisk pensionsålder mellan länder bestäms av i vilken mån det skapas jobb som passar äldre. I länder där branscher som passar äldre är stora är den faktiska pensionsåldern högre. Det visar att det är svårt att kommande fram ett längre arbetsliv.

Vad bör då göras? I Österrike höjde man, som ni ser här, den lägsta formella pensionsåldern från 60 till 62,5 år. Då höjdes i och för sig förvärvsgraden för den åldersgruppen med 7 procentenheter. Samtidigt ökade arbetslösheten med 11 procentenheter. Man får också en belastning på trygghetssystemen när man höjer formell pensionsålder.

Vi tror att ett bättre lokalt företagsklimat är en mycket bra väg att gå. I och med bättre företagsklimat skapas en väldigt stor mångfald av arbeten. Det blir också lättare att starta företag, och man får en större flexibilitet.

Vi har tittat på de kommuner i Sverige som har ett gott lokalt företagsklimat. Vi hittar ett tydligt statistiskt samband mellan de kommunerna. Man har där en högre andel över 65 år som är i arbete.

Det är klart att det är andra faktorer än det lokala företagsklimatet som påverkar hur stor andel av äldre som arbetar, som utbildningsnivån och så vidare. Men även i kommuner med ganska låg utbildningsnivå som till exempel Gnosjö och Vaggeryd har man också en hög andel äldre som arbetar.

Är då åldersdiskriminering en myt? Den frågan ska jag nog passa. Jag menar att i normalfallet är det inte så, men det kan naturligtvis förekomma fall där det sker. Erfarenheterna från Trygghetsrådet, som kommer att vara här och berätta senare, kommer att visa att man har en stor andel av äldre arbetskraft som är friställd eller uppsagd som man får in i nya jobb.

Det är nog svårare för sådana som inte har stöd av Trygghetsrådet eller TSL, omställningsförsäkringarna. Där tror vi att det kan behövas offentliga åtgärder. Man kan till exempel utbilda äldrecoacher inom ramen för Arbetsförmedlingen eller upphandla av Arbetsförmedlingen som ett ytterligare stöd.

Sedan tror jag också att det är viktigt att sprida forskning om de produktivetsfördelar som finns med äldre arbetskraft. Det är ett sätt. Det handlar om det som sades i dag från Uppsala universitet om förmågan med bättre analys, att dra slutsatser och så vidare och den erfarenhet som de äldre har. Det gäller att visa på de produktivetsfördelar som uppstår i den typen av jobb där det är viktigt.

Man måste också underlätta egeninitierad omställning med jobbbyte mitt i livet. Vi menar att det handlar om att turordningsreglerna sätter ett hinder. Äldre arbetskraft blir orolig när de ska byta jobb, eftersom de naturligtvis missar sin plats i turordningen och får en sämre turordning när sådant kommer upp i företagen som gör att de måste dra ned på personer.

Reglerna om studiemedel bör bli mer generösa. Man bör kunna ha rätt till studiemedel högre upp i åren än vad man har i dag.

När det gäller stärkt utbildning i arbetsmiljö på högskolan tror vi att det vore en fördel om fler chefer kunde mer om arbetsmiljö.

När det handlar om att inrätta kunskapscenter för forskning om arbetsmiljö gäller det att samla den kunskap som finns på många händer och sprida kunskapen om arbetsmiljö. Här skulle man möjligen kunna lägga in kunskapen om produktiviteten hos äldre arbetskraft. Det har andra företrädare för parterna talat om.

Age Management tror vi är en jätteviktig sak. Det handlar om kunskap lokalt för att förändra attityder och utifrån det göra rätt åtgärder och att individanpassa åtgärder så att äldre kan vara kvar längre i arbetskraften.

Jag tycker att vi ska titta på Finland och se vad staten och vad parterna kan göra för att få skjuts på det. Jag tror att det är en väldigt bra idé.

Det blir trassligt om man försöker att göra arbetsmiljöåtgärder och individanpassning när personer är 50 år. Det handlar om att börja från början när de är 25 år. Det ska in tidigt, sade jag nyss. Det är kanske tidigare än så.

Det handlar om arbetsmiljö hela tiden genom yrkeslivet. Sedan har ändå individerna också ett ansvar. Det handlar om att säga till arbetsgivarna om saker som inte fungerar på ett vettigt sätt men också att man själv sköter hälsan, och så vidare.

Vad gör Svenskt Näringsliv på området? Vi är rätt engagerade i arbetsmiljöfrågor och omställningsfrågor. Detta är bara några exempel, kanske de viktigaste.

Vi äger och driver ihop med de fackliga organisationerna olika verksamheter där Prevent är ett företag som sprider information och kunskap i arbetsmiljöfrågor. Det anordnar utbildningar, med mera.

Sedan har vi omställningsförsäkringarna som vi driver ihop med de fackliga organisationerna, TRR på tjänstemannasidan och TSL på arbetarsidan. De har väldigt goda resultat med att kunna få uppsagd och friställd arbetskraft åter i jobb.

AFA finansierar forskning om arbetsmiljö och hälsa. Det stöder också rehabiliteringsåtgärder lokalt. Man kan ytterligare finansiering. Det gör ytterligare saker på kunskapsområdet.

Det finns mycket saker som vi sysslar med. Vi måste allesammans förbättra åtgärderna för att få äldre att stanna kvar längre i arbetslivet.

*Ordföranden:* Tack, Anders. Då är det Caroline Olsson som är sektionschef på SKL, Sveriges Kommuner och Landsting, som är siste talare i denna avdelning. Efter att Caroline har talat kommer vi att ha en paus. Varsågod, Caroline.

*Caroline Olsson:* Jag heter Caroline Olsson och är tillförordnad sektionschef på sektionen för arbetslivsfrågor på Sveriges Kommuner och Landsting. Jag tänker framför allt ta fasta på frågeställningen om hur vi på SKL:s sida ser på erfarenheterna från dem som är 55-plus och vad vi tror att vi behöver arbeta med för att skapa ett hållbart arbetsliv för alla åldrar.

Jag vill börja med att säga att de som är 55-plus är en betydande del av vår arbetskraft. Det är 30 procent av de anställda i kommunerna och 28 procent



av de anställda i landstingen som är 55 år eller äldre. Medelåldern i våra verksamheter är 46 år. Det är något högre än andra sektorer till viss del beroende på att vi har en högre utbildningsnivå än andra sektorer. Hälften av medarbetarna i kommunerna har eftergymnasial utbildning och så många som 70 procent av medarbetarna i landstingen.

Kompetensbegreppet är viktigt i diskussionen och något mycket vidare än utbildning. Mycket av vår verksamhet är beroende av medarbetare som har det som vi brukar kalla tyst kunskap eller förtrogenhetskunskap. Det är någonting man skaffar sig genom lång erfarenhet. Det är också ett argument till varför de erfarna medarbetarna är viktiga för oss i våra verksamheter.

Vi ser 55-plussarna som medarbetare mitt i livet. Med de utmaningar som vi står inför i kommun- och landstingssektorn har vi inte råd med förlegade attityder om äldre arbetskraft. Vi behöver också komma ihåg att arbetet har en hälsobevarande effekt för många. Det gäller inte minst för oss som har många starka professioner där identitet och yrkesroll är starkt sammankopplat. Att ens jobb är en stor del av identiteten påverkar säkert också viljan att ha en fot kvar i arbetslivet.

En fråga på vår agenda som har koppling till detta är förstås de stora rekryteringsbehoven vi har framöver. En ökad efterfrågan på välfärdstjänster gör att vi kommer att ha ett stort rekryteringsbehov. Det är drygt 400 000 medarbetare i ett tioårsperspektiv.

För att lyckas med den stora utmaningen är det viktigt för oss att inte bara attrahera unga. Vi måste uppfattas som attraktiva arbetsgivare av alla åldrar och kunna erbjuda ett hållbart arbetsliv under tid.

En annan högst aktuell fråga som har koppling till detta är ökat behov av handledning inom hälso- och sjukvården, omsorgsyrkena och legitimationsyrken. Inom skolan kommer vi nu med den nya lärarlegitimationen att ha ett stort behov av handledare och mentorer. Där kan de erfarna medarbetarna vara väldigt viktiga resurser i det arbetet.

Vad är det då vi behöver jobba med? Det är framför allt två frågor jag skulle vilja lyfta fram här i likhet med många andra. Den ena delen är det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är en av de absolut viktigaste frågorna för att behålla äldre i arbetslivet.

Ska vi vara attraktiva arbetsgivare måste vi också vara hälsofrämjande arbetsgivare. Det pågår många goda insatser i kommuner och landsting, och mycket görs tillsammans med de fackliga organisationerna.

Medlemmarnas arbetsmiljöarbete kan delas in i tre delar: det hälsofrämjande, det förebyggande och det rehabiliterande. Efter att i många år fokuserat på att minska sjukfrånvaro riktar vi nu ljuset på det hälsofrämjande arbetet.

Det kan handla om allt från konkreta åtgärder som kunskaper i ergonomi till långsiktig arbetsmiljöutveckling med en bas i forskningen. På det området vill vi lyfta fram den partsgemensamma forskning som görs genom AFA-försäkring. Där finns nu flera intressanta initiativ på just temat äldre i arbetslivet. Det finns bland annat ett samverkansprojekt med Mälardalens högskola på temat hälsofrämjande arbetsliv för äldre.

En annan väsentlig del när det gäller arbetsmiljöfrågan handlar om den psykosociala arbetsmiljön. Det handlar om ledarskap, medarbetarskap, att förebygga stress och ge möjligheter till inflytande och delaktighet.

Där har vi ett samverkansavtal, FAS05, som syftar till att koppla ihop verksamhetsutveckling med arbetsmiljö och hälsa och att skapa arenor för dialog och delaktighet som någonstans har till syfte att ta vara på varje medarbetares kompetens och engagemang oavsett ålder.

Avslutningsvis vill jag ta upp den andra delen. Om arbetsmiljö är den ena delen är den andra delen möjlighet till kompetensutveckling. Vi tror att kompetensutveckling och möjligheten att lära nytt kommer att vara en väldigt viktig faktor i arbetet.

Våra verksamheter utvecklas hela tiden, och det går snabbt. Det handlar om nya arbetssätt, nya metoder, ny teknik och nya former av samarbeten. Vi vet att utbildning på betald arbetstid är vanligare i kommuner och landsting än i andra sektorer. Vi behöver jobba med kompetensutveckling på många olika sätt och det som är ett lärande i vardagen.

För att få kunskap om det och också ge våra medlemmar möjlighet att följa upp det har vi utvecklat ett mått, ett index, där varje arbetsgivare kommer att ha möjlighet att följa medarbetarnas upplevelse av sina möjligheter att lära nytt och utvecklas i jobbet. Där kommer vi att kunna få en bild på nationell nivå.

Det kommer att göra att kommuner och landsting kommer att kunna jämföra sina resultat på området och på det sättet skapa ett ökat lärande och en positiv utveckling. Vi skulle också önska att äldres möjligheter till kompetensutveckling även utanför arbetsgivarens ansvar kunde underlättas.

*Ordföranden:* Tack för det, Caroline. Det är dags för en paus. Vi kommer att träffas här igen kl. 10.40.

-----

*Ordföranden:* Jag hälsar er välkomna tillbaka efter pausen. Vi går in i den andra delen, där vi har två gäster som ska ge sitt perspektiv. Sedan ska ledamöterna i arbetsmarknadsutskottet ställa frågor. Jag ber ledamöterna att förbereda sig och vara på tå, helt enkelt, som ni alltid är.

Jag hälsar Patrik Magneby välkommen. Han är vd för bemanningsföretaget Pensionärspoolen. Det är roligt att du kan vara här!

*Patrik Magneby:* Jag heter alltså Patrik Magneby, och jag representerar ett företag som heter Pensionärspoolen. Det handlar alltså om pensionärsbemanning. Jag har lagt upp det hela så att jag kommer att tala lite generellt om trender och om hur det fungerar i det övergripande perspektivet. Jag ska sedan tala om vår verksamhet specifikt.

Jag tror att det behöver göras en distinktion inledningsvis. Vi har hittills talat mycket om dem som är före pensionsålder. Jag kommer bara att tala om

dem som av någon anledning har gått i pension. Hur kan vi skapa förutsättningar för dem att fortsätta jobba om de vill? Det är skillnaden. Jag tror att det är bra att ha med sig detta; jag kommer alltså att tala om dem som har gått i pension och vad de ska göra då.

Pensionärsbemanning är ett växande fenomen. Jag tror att fenomenet beror på att vi har ett marknadsfönster som börjar utnyttjas. Vi har tre stycken perspektiv som påverkar oss. Vi har en kundkraft, det vill säga kunder som vill ha erfaren arbetskraft ute hos sig vid bemanning. Det kan vara företag, det kan vara privat eller det kan handla om de erkända ROT- och RUT-delarna.

Vi har en subvention från en yttre struktur som bidrar till att vi ska kunna vara konkurrenskraftiga i området. Vi har medarbetare, pensionärer eller resurser som vi kallar dem som vill jobba extra på eget initiativ, av eget intresse och när de tycker att det passar in.

Dessa tre delar gör att det uppstår ett marknadsfönster där vi kan ge möjlighet för pensionärer att fortsätta jobba på sina villkor. I detta fall står jag i någon form av centrum av de tre benen som en social entreprenör. Jag tycker att det är viktigt att vi kan få en vinna-vinna-situation i detta där alla tre parter på något sätt kan få ut mer av varandra. Det är bättre än att de själva kanske inte gör någonting.

Vad betyder ordet pensionär i dag, och vad är synsättet på pensionärer? Det vi oftast märker ute hos kund och när vi presenterar idén är detta: Å, vilken bra idé! Varför är det ingen som har gjort detta tidigare? Fenomenet har funnits i fem till tio år, vi är flera leverantörer i det och det växer mer och mer. Jag tror att ordet pensionär har gått från att vara en förbrukad resurs till att i dag vara en extraresurs.

Man ser möjligheterna. Ni har säkert hört talas om en extramormor, någon som kan ta hand om vissa saker och göra det lilla extra när det behövs. Jag tror att vi är på väg mot en attitydförändring där ordet pensionär kanske inte har den negativa klang som det har haft tidigare.

Detta gör också att det är helt okej att anlita en pensionär i bemannings-sammanhang – kanske mer än vad det var tidigare. Det är någonting som vi tycker är intressant. Men det handlar också om attityden hos de medarbetare vi har. De har attityden att de fortfarande är viktiga. Vi är personer som har en erfarenhet, och vi kan bidra med någonting – så säger de. Vi har inte resurser i bolaget som har en mer passiv attityd med inställningen: Nu är jag pensionär, så nu ska jag inte göra något. Nu har jag uppnått denna ålder, så nu kan jag inte jobba mer. Det finns i stället ett inre driv hos de personer som är hos oss.

Det som är avgörande för att de är hos oss, fortsätter hos oss och stannar där är att de väljer själva när de vill jobba. De kan påverka sin situation. Vi har inte många resurser som jobbar mer än 50 procent. Detta är ett timbaserat poolsystem, vilket gör att jag har ställt frågan: Vad skulle hända om du fick en heltidstjänst och var tvungen att vara här 40 timmar i veckan? Då är det inte intressant, blir svaret. De har alltså möjlighet att välja om de vill jobba

eller inte jobba. De kan jobba 1 timme i månaden eller 80 timmar om de vill. Men vi har väldigt få som jobbar mer än 50 procent av tiden.

En annan del är pengadelen – att kunna tjäna lite extra och få in en lite högre inkomst på grund av att pensionen av olika anledningar inte täcker det man vill att den ska täcka.

En tredje del, som är jätteviktig, är detta att få lov att vara någon i ett sammanhang – att få bidra och att få tillhöra någonting. När vi talar med våra resurser får vi höra att de tycker att det är jätteskönt att vara hemma det första året. Man har spelat sin golf, man har varit på vinresor eller man har gjort sina skogspromenader. Man har sovit sina extratimmar, och man har passat sina barnbarn. Inte för att inte det är roligt, men när man har gjort det ett antal gånger finns det ett driv i att vilja göra någonting mer. Man vill ingå i ett sammanhang och göra en skillnad.

Dessa tre delar gör att vi oftast får resurser till oss som på något sätt har denna attityd. Det kan vara olika. Det är ungefär 50–50. Det är inte alltid alla tycker att lönen är det viktigaste, utan det kan vara sammanhanget. En del säger kanske att lönen är det absolut viktigaste – att de måste ha lite extra. En del gör det för båda delarna.

Vi har både män och kvinnor. Det är inte någon speciell övervikt i våra resurser, utan det är både och. Däremot kanske det blir en könsindelning i vad de gör. Det gamla arvet – om man tar vårt språk – kan finnas kvar där kvinnor jobbar med mer RUT-orienterade tjänster medan män jobbar mer med ROT-orienterade tjänster. När det gäller företagsbemanning handlar det för kvinnor om ekonomi, redovisning och kassa i förhållande till andra, mansdominerade, yrken. Där kan vi se en skillnad. Det är lätt att vara stereotyp i ett fortsatt arbete och inte skifta lika mycket.

Vår marknad i sig har en omsättning på ungefär 300 miljoner kronor. Det gäller inte oss som bolag utan helheten i sig. Det finns en tillväxt, och marknaden är på uppgående; det märker vi. Vi märker att vi har uppdrag som vi inte kan leverera i dag. Vi har förfrågningar på sådant som vi inte kan leverera på grund av att vi inte hinner med.

Det dyker upp allt fler organisationer och företag som använder detta marknadsfönster och bildar bolag runt denna bemanningstyp – att hyra ut pensionärer. Trenden är alltså att vi växer både hos pensionärer som vill jobba extra och hos kunder, som börjar se att attityder till ordet pensionär förändras.

De tillväxtfaktorer som vi ser är att pensionärskullarna är bestående och till och med växande. Det kommer att komma allt fler personer som också får möjlighet att välja att jobba extra om de vill.

Vi blir självfallet subventionerade på ett sätt som gör att det är enkelt att gå in i systemet och jobba extra. Den tjänsten subventioneras också på något sätt. Vi har företagsbemanning också, men i dag är 60–70 procent av vår leverans avseende ROT- och RUT-tjänster.

Det finns en stark kundefterfrågan. Vi har kunder som vill ha en erfaren person som kommer hem till dem i hemmet – i den innersta kretsen. När det handlar om att släppa in någon i hemmet som får vara i det innersta, hos

privatpersonen, är det viktigt att vi kan lita på personerna. Kundefterfrågan när det gäller att anlita pensionärer med en värderingsgrund som handlar om lojalitet och ansvar är i dag stor.

I och med det subventionssystem som finns har vi konkurrensmässiga priser. Som ni vet sjunker den sociala avgiften för dem som är 66 år och äldre. I och med att vi bara anlitar pensionärer kan vi därför ha en prismässighet som gör att vi har en prisbild som är bättre än den hos en vanlig leverantör.

Hur startade vårt bolag? Det är lite grann som ni har sagt; jag fick idén efter att ha suttit med i ledningsgrupper och jobbat som organisationskonsult då det fanns personer som var tvungna att gå under den downturn som rådde under 2008 och 2009. Man rensade så att man fick siffrorna utifrån ett svart perspektiv och inte ett rött. Då tar man bort folk, och då tar man bort dem som är äldre och köper ut dem. Detta tillsammans med att personer i min närhet inte mår psykiskt bra av att gå i pension eftersom de inte kände sig behövdade gjorde att idén uppstod.

Vi har byggt ut en franchisekedja där vi har personer som är geografiskt ansvariga från hela affären. Det handlar om rekrytering, leverans, fakturering och kundkontakt. Affärsidén är bemanning och personaluthyrning med erfarenhet och kvalitet. Erfarenhet och kvalitet är någonting som är viktigt och också konkurrenskraftigt i vår affär.

Vi är värderingsstyrda. Vi styrs genom trygghet, relation och resultat. Det är viktigt, för dessa personer är krävande. De har haft chefer genom tiden, och de har varit i organisationer under sitt arbetsliv. Vi måste leva upp till att kunna hantera en person som har dessa krav. Alltså styr vi också utifrån en värderingsgrund och inte bara utifrån en affärsmodell.

Vi erbjuder olika typer av tjänster, som jag har gått igenom. Vi är ett antal personer – 800 stycken i dag – och vi skapar arbetstillfällen genom nyföretagande i och med franchise, där vi skapar möjlighet för intäkter till kommun, stat och nyföretagande och pensionärer. Vi finns i Storstockholm, västra Sverige och Skåne, och vi är växande.

*Ordföranden:* Tack så mycket! Då är det dags för Carl-Gustaf Leinar, som är vd på Trygghetsrådet. Trygghetsrådet jobbar med omställning av arbetskraft.

*Carl-Gustaf Leinar:* Tack så mycket för att jag får komma hit och tala om detta angelägna ämne – ålder! Det är den enskilt viktigaste och mest angelägna fråga som vi möter. I går stod jag i Kista och mötte 400 nyligen uppsagda tjänstemän från Ericsson. Efter det att vi och jag hade presenterat vilka vi är och vad vi kan stå för kommer den första frågan – den som vi alltid möter i Sverige i dag. Någon räcker upp handen och säger: Det går väl inte att få ett nytt jobb om jag har fyllt 55 år, eller hur? Det handlar om den syn som finns på vilken möjlighet man har att gå vidare på arbetsmarknaden kopplat till ålder. Därför är denna fråga jätte viktig och angelägen, och jag tackar för att jag har fått komma hit.

Jag representerar Trygghetsrådet, som ägs av arbetsmarknadens parter. Vi jobbar i princip med tre uppgifter. Till vänster på bilden kan ni se att det handlar om att så snabbt som möjligt hjälpa privatanställda tjänstemän vidare till ett nytt jobb eller till att starta företag. Det handlar också om att erbjuda våra tjänster så att det företag som står inför eller ska genomföra en personalneddragning gör detta på ett så professionellt sätt som möjligt. Vi vet att uppsagda på de företag som sköter detta snabbare får nytt jobb. Vi har även ekonomiska möjligheter att köpa mindre omfattande utbildningar, gå in med lönebidrag och flytta på en del stenar som behövs för att man snabbt ska komma vidare. Vi har också en avgångsersättning för de tjänstemän som har fyllt 40 år och har varit anställda i 5 år. Detta är vårt uppdrag; det är det vi jobbar med.

Jag visar här hur det har sett ut på svensk arbetsmarknad under de senaste årtiondena. Detta är antalet uppsagda privatanställda tjänstemän sedan Trygghetsrådet började 1974. I dag är inte frågan om man ska förlora jobbet på grund av arbetsbrist utan mer när. Vi kan se en tydlig trend över dessa år. I dag är arbetsmarknaden mycket mer krävande. Det är mycket tydligare krav på kompetens och på attityd både när det gäller risken att förlora jobbet och – i den andra änden – när det gäller sannolikheten att få ett nytt jobb. Det är en mycket mer krävande arbetsmarknad som vi möter i dag än vi gjorde för 10–20 år sedan. Det är den verklighet vi befinner oss i.

Jag fick en fråga om skillnader mellan könen. Sätillvida är arbetsmarknaden jämställd: 49,9 procent av dem som kommer till oss är män, och den andra halvan är kvinnor. Så har det varit under de senaste tio åren. Det är samma sak i den andra änden; när det gäller de som får jobb är det också fifty-fifty. Det är större skillnad mellan branscher och yrken än mellan kön om man tar det stora penseldraget.

Jag visar här en sammanställning över de privatanställda tjänstemän som kommer till oss. Den visar vilken ålder man har när man blir uppsagd. Ni kan se att det är en rätt liten skillnad över åren när det gäller åldersgruppen 50–59 år, som vi har mätt. Det ligger ganska konstant någonstans kring en tredjedel, 28–29 procent. För dem som har fyllt 60 år har det sjunkit något från 2006, då det var 15 procent, ned till 11 procent i dag.

Det är framför allt personer anställda på mindre och mellanstora företag som det handlar om. Större företag säger inte upp personer som har fyllt 60 år, utan erbjuder generellt sett avgångspension. Vi såg en trend tidigare som visade att avgångspension hade en tendens att minska. Nu ser vi att det växer igen. Jag tar exemplet Ericsson igen. Man varslade i höstas, i oktober, 1 500 tjänstemän. Nu när man kommer till slutändan har dessa 1 500 minskats med 250 därför att man har erbjudit dessa 250 avgångspension, vilket de också har accepterat. Detta företag, och många andra stora företag, tycker att det är värt att betala 1 miljon kronor i snitt för att få en person i denna åldersgrupp att lämna sin anställning. Många av dessa företag tycker att de har för låg personalomsättning och vill förnygra genom att få in personer med ny, modern utbildning. Det är en trend vi ser hela tiden.

Hur går det då för dem som kommer till oss? Jo tack, ganska bra! 79 procent kommer till ny anställning. 7 procent startar företag. 5 procent väljer att inleda mer omfattande utbildningar i form av studier som är längre än sex månader. 5 procent väljer att säga: Tack för mig! Jag sköter det här själv nu. Jag har fått precis det stöd som jag behöver, och jag väljer att lösa min situation själv.

4 procent misslyckas vi med, och det har vi tyvärr gjort över alla år. Vi har följt detta och sett efter vad det är vi inte lyckas med. Är det någon parameter som har att göra med ålder? Svaret är nej. Av dem som vi misslyckas med är det en fråga om kompetens, hälsa, attityd och motivation. Det är dessa faktorer som vi får jobba extra mycket med. Det är inte ålder.

Låt oss titta på åldersperspektivet. Den minnesgoda vet att i åldersgruppen 50–59 år var 29 procent uppsagda. 29 procent av dem som lämnar oss i samma åldersgrupp får jobb. Vi kan inte se något statistiskt stöd för att det inte går att få jobb om man har fyllt 55 år. Det går att få jobb. Vägen till nytt jobb är annorlunda. Vi måste jobba utifrån de individuella förutsättningar var och en har och den kompetens och den attityd de har. Men ålder är inget statistiskt hinder. En skillnad är att det kan ta något längre tid – i snitt en månad. De som kommer till oss i dag får ett nytt jobb efter sju månader i snitt. För denna åldersgrupp ligger det något högre – sju och en halv månad eller åtta månader. Det är den statistiska skillnaden.

För dem som har fyllt ännu fler år ligger det något lägre än de 11–12 procenten. Det finns en grupp som har fyllt 62 år, och de är vår utmaning. De står med en fot i arbetslivet och en fot, eventuellt, utanför. De kan välja att eventuellt ta ut sin pension eller lämna arbetsmarknaden. Där finns det också en viss kvinnofälla. Vi märker att ett antal kvinnor i den åldern, som kanske har en bra privatekonomi, ser en möjlighet att använda en del av tiden till att ta hand om svärmor, barnbarn och så vidare. Det är en mycket tydlig skillnad mellan mäns och kvinnors syn på den här möjligheten. Vi kan inte heller se att det är svårare att få ett nytt jobb i åldern 60-plus, utan även där är det kompetens som avgör.

Vi vet att attityd är en mycket viktig faktor. Därför har vi själva skrivit en bok om just det här med ålder. Företag är i dag lite för fixerade vid att söka nya medarbetare i ganska begränsade åldersintervall. Det tycker vi är olyckligt. Man begränsar sitt urval och missar ett antal kompetenta personer. Vi ser också att det finns en åldersnoja hos individen, som jag nämnde i början. Många går runt och tror att deras enskilt största hinder på arbetsmarknaden är deras ålder. Om de tror det väldigt starkt vet vi att det blir så. Vi får jobba väldigt mycket med fakta och hjälpa dem att hitta sin väg på arbetsmarknaden. Åldern är en mycket angelägen fråga i vår värld.

När det gäller trender i övrigt tycker vi att det i dag är lite lättare, eller om man ska vara lite mer ödmjuk något mindre svårt, att hitta ett jobb för personer som är 55 år och äldre. Vi kan också se att kompetens är mycket viktigt i dag. Man måste ha en attraktiv kompetens. Vi har stöttat 1 448 tjänstemän som blev uppsagda i samband med konkursen på Saab i Trollhättan. De som

har fyllt 60 år, som har en ingenjörsutbildning och som vill resa får lätt ett nytt jobb. En löneadministratör som kan sitt yrke och har jobbat med kommersiellt tillgängliga system får lätt ett nytt jobb oavsett ålder. Men har man inte det är resan ganska lång.

Det är väldigt mycket en attitydfråga. Kan utskottet och alla vi här bidra till att vidga arbetsgivarnas intresse för att anställa personer utanför det gyllene intervallet och hjälpa enskilda personer att inse att inte ålder utan kompetens är det viktigaste har vi alla gjort nytta den här dagen.

*Vice ordförande Ylva Johansson (S):* Det har varit mycket bra föredragningar. Inför den här hearingen bad vi också forskningssekretariatet här i riksdagen att ta fram en kunskapsöversikt över erfaren arbetskraft. Det finns en intressant passus där. Man skriver så här om arbetsmiljön: En rad rapporter har pekat på behovet av en förbättrad arbetsmiljö för att öka äldres sysselsättningsgrad. Det är svårt att hitta bevis för att sådana åtgärder har genomförts. Det som avspeglas i statistiken är fortsatt osäker arbetsmiljö för många yrken och branscher.

Det är anmärkningsvärt om vi har så här god kunskap och det ändå inte händer någonting. Min fråga går både till LO och till Svenskt Näringsliv. Varför händer ingenting? Varför kan man säga att det är svårt att hitta bevis för att sådana åtgärder har genomförts? Är arbetsmiljöarbetet på undantag?

*Ordföranden:* Jag vill också ställa en fråga. Vi har varit inne på det här med åldersnoja. Carl-Gustaf visade en bild av åldersnoja och attityder. Det är egentligen en mycket stor fråga. Vi kan inte lagstifta bort attityder. Jag sade det lite ironiskt till en journalist en gång. Sedan stod det i texten att jag hoppades att man kunde lagstifta om attityder. Det går inte. Han förstod inte ironin. Lagar är naturligtvis normerande. Men det handlar framför allt om våra attityder och hur vi ser på äldre och erfaren arbetskraft.

Jag kan inte ställa frågan till alla, men jag skulle gärna vilja höra något om detta. En del av er har talat om vad andra kan göra. Men har ni några goda exempel som visar hur er egen organisation, till exempel parterna, jobbar med den här frågan? Jag skulle vilja höra något sådant gott exempel.

Jag har också en fråga till Diskrimineringsombudsmannen. Ni stöter på den här diskrimineringen. Det handlar ofta om attityder. Det grundar sig i attityder. Hur anser du att parterna kan jobba med den här frågan aktivt?

*Carina Lindfelt, Svenskt Näringsliv:* Som flera av er känner till är jag ordförande i Prevent där vi sitter tillsammans som parter och försöker ta fram utbildningsmaterial och liknande. Det är en roll för oss att tillsammans som parter och tillsammans med våra branscher identifiera vad som behöver göras där ute. Det gör vi. Låt mig också säga att arbetsmiljön i gruvsektorn är en sak och arbetsmiljön i vårdsektorn något helt annat. Det är ett mycket brett område.



Beträffande din fråga, Ylva, skulle jag vilja säga att jag alltid ser framför mig den bild som Mikael Sjöberg brukar visa om var han har våra företag någonstans. När jag pratar om våra företag pratar jag om våra småföretag. Det är vår absolut största andel. 70 procent av våra företag är företag med färre än tio anställda. Våldiga många av de företag som man inspekterar och där man ser att det finns mycket att göra generellt på arbetsmiljöområdet befinner sig i kategorin vill göra rätt men kan inte. Så länge de befinner sig där går de att flytta till kategorin vill och kan. Jag tycker att det känns som en positiv möjlighet att ta tag i.

Sedan finns det också en mindre andel företag som varken vill eller kan, och då ska man använda sig av regelverket för att trycka till där. Men när det gäller förflyttningen från att man faktiska gärna vill men inte kan tycker vi att det är mycket positivt att se den utveckling som har skett på Arbetsmiljöverket de senaste åren. Där jobbar de intensivt med det förebyggande för att få företagen att göra rätt från början eftersom man är okunnig där ute i mycket hög utsträckning.

Jag vill särskilt uppmärksamma utskottet på det pilotförsök som har ägt rum alldeles nyligen inom den grafiska branschen. Det var en del av utförandet av den screeningutredning som ägde rum för ett tag sedan. Den grafiska branschen har varit utsatt för en alldeles särskild granskning där man har använt sig av en helt ny metod. Jag fick en redovisning av detta för ett tag sedan. Den har visat sig ge oerhört positiva effekter. Skyddsombud, arbetsgivare och inspektörer var mycket nöjda med sättet att arbeta. Det handlade mycket om att komma ut i förväg och fundera på hur man identifierar riskerna på just den här arbetsplatsen, vad man ska göra och vad som behöver hantearas. Jag tror mycket på det sättet att jobba för att få förändring där ute, oavsett om de som jobbar på arbetsplatsen är unga eller äldre. De äldres problem med axlar och liknande har faktiskt grundlagts när de började en gång i tiden.

*Christina Järnstedt, LO:* Jag instämmer med Carina när det gäller screeningsprojektet på Arbetsmiljöverket. Det har verkligen visat bra resultat. Låt oss tala om vad som sker ute på arbetsplatsen, vilka åtgärder som behövs och den okunskap som finns. Jag var inne lite grann på det tidigare i dag. Vi har ett ombytt arbetsliv där vi har fler aktörer som spelar en viktig roll på arbetsplatsen. Ansvarsfördelningen är ibland mycket otydlig. Det kan vi se när det gäller bemanningsföretagen. Lagstiftningen är inte glasklar. Bemanningsföretaget har sitt ansvar, den inhyrda har sitt ansvar och samtidigt finns de fast anställda. Vi har entreprenörskedjor där det inte heller är glasklart vilket ansvar som finns. Det är en helt annan del.

Vi har också detta med forskning som inte är arbetsplatsnära i dag sedan ALI försvann. Det är därför parterna vill ha ett kunskapscentrum som är lite bredare.

Vi har en tillsyn som handlar mer om information än om tillsyn. Det börjar våra skyddsombud se verkningarna av. Arbetsmiljölagen har sina föreskrifter – okej. Lagstiftning och tillsyn är bra i kombination med information. Men

man kommer ut som inspektör, ställer krav och går sedan hem, och så säger juristerna något annat. Och så blir det förändrade krav som ställs på arbetsgivaren. Då blir det lite frustrerande.

Här har parterna mycket att göra, bland annat när det gäller tillfällig och extern personal. Men vi behöver också stöd bland annat genom att man tydliggör lagstiftningen och vem som har ansvar. Det finns många delar i detta.

När det gäller de äldre finns det föreskrifter som talar om belysning etcetera. Hur för vi ut den kunskapen? Mycket handlar om ett kunskapscentrum. Hur tillämpar vi forskningen på arbetsplatsen så att den blir bra? Vad behöver vi mer kunskap om när det gäller utbildning av chefer, skyddsombud och arbetstagarer? Det är grunden i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

*Agneta Broberg, DO:* Jag kallar egentligen attityder för fördomar. Dem bär vi alla med oss. Vi har fördomar, och vi är ganska omedvetna om dem. Jag tror aldrig att vi kommer ifrån våra fördomar. Det är ett sätt att identifiera sig snabbt i sin omgivning. Men vi måste bli medvetna om våra fördomar, för de här fördomarna påverkar oss att fatta felaktiga beslut. Det pratar vi ofta om när vi pratar om de här trenderna med ålder. Vi bär med oss förutfattade meningar. Det påverkar oss, och vi vet inte om att det påverkar oss. Det är viktigt att synliggöra det.

Det finns i dag ett lagkrav att arbetsgivare med ett visst antal anställda ska jobba med aktiva åtgärder för att ta fram en plan för att det ska finnas lika rättigheter och möjligheter. Det gäller dock bara på vissa grunder i diskrimineringslagen, och där ingår inte ålder. Men det finns ingenting som hindrar att man tar in alla grunder, och det görs också på vissa ställen. Det arbetet i sig lyfter och synliggör de fördomar vi bär med oss och ger oss en möjlighet att vara medvetna och bortse från dem i olika situationer när vi fattar beslut. Det är absolut ett sätt.

Jag pratade tidigare om att man behöver rätt metoder och verktyg för att göra detta. Det finns verktyg att ta hjälp av, men vi behöver titta mer på effekterna av dem.

*Mehmet Kaplan (MP):* Fru ordförande! Jag har två frågor. En till TCO och en till Svenskt Näringsliv. Jana Fromm lyfte upp att hälften av TCO-medlemmarna tror att det blir svårt att få ett nytt jobb vid arbetslöshet. Sedan fick vi höra om erfarenheterna från Trygghetsrådet, och även Svenskt Näringslivs representant tog upp detta. Det handlade om att en stor andel uppsagda och friställda äldre får jobb. Jag skulle vilja fråga Jana Fromm om den här inställningen har ändrats över tid. Finns det längre tidsserier med data?.

Den andra frågan går till Svenskt Näringsliv. Anders Morin konstaterade, vilket jag håller med om, att det är viktigt med en god arbetsmiljö genom hela arbetslivet för att fler äldre ska arbeta och att det är viktigt att inrätta ett kunskapscentrum för forskning om arbetsmiljö och att stärka utbildningen i arbetsmiljö på högskolan.

Min fråga är: Hur ser Svenskt Näringsliv på statens inställning till det aktiva arbetsmiljöarbetet? Det gäller bland annat det som har uppfattats som stora neddragningar på Arbetsmiljöverket och nedläggningen av Arbetslivsinstitutet under den förra mandatperioden.

*Christer Nylander (FP):* Tack för mycket intressanta inledningar! Jag vill fråga om ett av de perspektiv som ni har tagit upp, nämligen behovet av fortbildning, fördjupning och omskolning. Det nämndes att det finns en stort behov av detta, och det är förmodligen växande. Samtidigt tror jag att DO sade att ju äldre man blir, desto svårare blir det att få ta del av de resurser som finns.

Min fråga är: Vilken fortbildning och omskolning behövs? Vem ska initiera den? Är det i första hand offentliga system? Eller är det i första hand på arbetsplatsen som sådant här behövs? Frågan kan kanske gå till Eva Vingård och Clas Olsson.

*Jana Fromm, TCO:* Mitt enkla svar på frågan är: Tyvärr inte än. Vi jobbar på det. Det här är andra gången vi genomför den här undersökningen. Vi ska göra den årligen. Vi har siffror från förra året. Jag har inte tittat närmare på dem, men vi bygger upp det och återkommer om några år. Då får vi se om det har förändrats.

*Carina Lindfelt, Svenskt Näringsliv:* Mehmet frågade mig hur vi ser på neddragningen av Arbetsmiljöverkets resurser och nedläggningen av Arbetslivsinstitutet. Det kanske inte är någon hemlighet att vi inte har varit någon vän av Arbetslivsinstitutet. Därför tycker jag att det är extra positivt att vi nu tillsammans som parter, och då menar jag alla parter, har tillskrivit regeringen och sagt att vi vill ha ett kunskapscentrum. Det betyder inte ett nytt arbetslivsinstitut. Forskningen ska bedrivas ute på universiteten och inte på en särskild myndighet. Däremot måste vi få en bra, samlad möjlighet att ta del av den här forskning, det vill säga någon form av nav. Det är det vi efterfrågar. Det tycker vi är positivt.

När det gäller Arbetsmiljöverket skulle jag vilja säga att har man, som i mitt fall, jobbat med finansiell tillsyn vet man att resurserna alltid kan vara knappa oavsett vilken myndighet det är. Man måste använda sina resurser på ett effektivt sätt. Jag nämnde exemplet från det grafiska med den omsvängning vi har sett i Arbetsmiljöverkets sätt att arbeta proaktivt. Vi tror att det är det mest effektiva sättet att använda resurserna för att få en förändring där ute.

Många av dessa småföretag, och jag vet att ni träffar dem, har oerhört mycket på sitt bord. Den som äger företaget ska hantera allt från skatter till arbetsmiljöfrågor någon gång på kvällskröken. Då vill de ha en klok person att resonera med som hjälper dem att få rätt ordning på arbetsplatsen. De vill inte på något sätt göra sina medarbetare illa, för det är dem de träffar dagligen på den lilla orten.

*Eva Vingård, Uppsala universitet:* Jag tror att livskraftiga och produktiva företag och organisationer måste utbilda alla sina medarbetare hela tiden. Det gäller landsting, kommuner, stat och privata företag. Det måste ligga i företagets och organisationens, och även i den enskilde arbetstagarens, intresse att utbildning sker. Vi har medarbetarsamtal där man sätter upp ett mål och gör en plan. Man ska få en chans till vidareutbildning även om man är över 50 år, men i våra studier har vi sett att det avtar väldigt tydligt även för högutbildade. De får inte mer, utan det är stopp. Det måste vara den enskilda organisationen och den enskilda individen som gör detta i samspel.

*Annika Carlsson (C):* Tack för mycket bra dragningar! Det har varit mycket intressant. Mina frågor tar avstamp i det Michael Tåhlin visade. Det har kopplingar till de könsskillnader som finns och hur det ser ut i olika åldersgrupper. Det är lite intressant att fundera på. För ett antal år sedan diskuterade man runt middagsborden hur snart man skulle få gå i pension. I dag diskuterar man hur man ska lägga upp det så att man kan få fortsätta att jobba längre. Hur ska man planera sitt arbetsliv de sista åren? Det är inte bara en nyansskillnad utan en total vändning när det gäller hur man ser på arbetslivet i många grupper. Jag ser att det skiljer väldigt mycket beroende på hur mycket man har investerat i sin utbildning. Carl-Gustaf visade mycket tydligt på tjänstemän som har längre utbildningar och ett förhållandevis fysiskt lättare arbete.

Min första fråga går till Eva. Den handlar om det psykologiska åldrandet. Den delen skiljer kanske inte, utan kvinnor har kanske till och med högre ålder innan det vänder. Men vilken roll spelar det kronologiska åldrandet och den fysiska möjligheten att vara aktiv längre upp i åldern när det gäller kvinnor och män?

Nästa fråga är kopplad till Clas dragning. Vi ser att det är en förhållandevis stor andel i sysselsättningsfasen som har varit arbetslösa länge. Ser du någon könsskillnad i den gruppen? Är det någon skillnad mellan kvinnor och män? Ser du någon skillnad mellan dem som har haft tunga, fysiska arbeten och dem som har haft kontorsjobb?

*Mattias Karlsson (SD):* Jag vill också börja med att tacka för intressanta föredragningar. Anders Morin tog upp att mängden jobb som är anpassade för äldre tycks vara avgörande för den faktiska pensionsåldern. Det skulle vara intressant att höra vad Svenskt Näringsliv ser att regering och riksdag skulle kunna göra för att stimulera tillväxten av nya jobb som är anpassade just för äldres särskilda villkor.

Jag vill också ställa en fråga till Clas Olsson från Arbetsförmedlingen. Rubriken för den här hearingen är Erfaren arbetskraft. Utgångspunkten är att diskutera hur äldre personer som redan befinner sig på arbetsmarknaden ska kunna förmås att stanna kvar längre. Men som ett resultat av de senaste årens

invandring finns det också en växande grupp mogna personer som helt saknar erfarenhet av arbete utanför hemmet. Analfabetismen i Sverige har fördubblats på fem år, och det finns mycket som tyder på att det framför allt är bland äldre relativt nyanlända invandrare som det här problemet är störst. Jag undrar vilka åtgärder man bedömer kommer att krävas för att de här personer med obefintlig utbildning eller arbetslivserfarenhet i mogen ålder ska kunna komma in och stanna kvar på arbetsmarknaden.

*Eva Vingård, Uppsala universitet:* Generellt sett är kvinnor fysiskt svagare än män. Kvinnor har mindre muskelmassa och så vidare. Men förfallet går inte snabbare för kvinnor än för män. Kvinnor kan inte ha de fysiskt tyngsta arbetena, och det kanske inte män kan heller. På det sättet är det ingen skillnad. Det är inte värre för kvinnor. Kvinnor behöver inte bli utslagna tidigare. Vi har en segregerad arbetsmarknad. Kvinnor och män finns i olika typer av arbeten där man har olika möjligheter att bibehålla sin kompetens och sin fysiska styrka. Det är mer detta det handlar om. Det handlar inte om kvinnor och män i sig.

*Clas Olsson, Arbetsförmedlingen:* Jag uppfattade att frågan gällde vad vi vet mer om de långtidsarbetslösa och framför allt om dem i sysselsättningsfasen. Jag har inte tittat på det i detalj, men jag har snittat och tittat på några olika ledder. Det finns inte någon större skillnad i utbildningsnivå, vilket jag kanske trodde. Jag trodde att det möjligen skulle vara fler lågutbildade bland de äldre långtidsarbetslösa eftersom det är folk som har lämnat industrijobb och sådant som är på tillbakagång, men så ser det inte riktigt ut.

Det finns en klar överrepresentation av personer med funktionsnedsättning av olika slag. Det är kanske kopplat till åldrandet, men det kan också vara så att det är en selektion. Det är de som har svårast att komma ut när de väl har kommit in. Så ser det ut i alla åldersgrupper. I övrigt har jag inte tittat så mycket närmare på det inför det här mötet.

Mot bakgrund av det som Carl-Gustaf Leinar sade tycker jag att det är värt att säga det inte är så att man inte kan få jobb när man har fyllt 55. Det var inte min mening att framställa det så heller. Sannolikheten är lite lägre, men det är fortfarande en ganska stor omsättning även i den gruppen. Men den lägre sannolikheten gör att det med tiden är ett antal personer som tillsammans har betydligt längre arbetslöshetsperiod.

Jag säger det för att vi ska få klart för oss problemets omfattning eller dignitet. Om man kontrasterar mot att det inte går att få jobb när man är 55-plus är svaret att det är en helt felaktig föreställning, men det är lite svårare i genomsnitt. Det är delvis så i våra register eftersom vi blir kvar med de arbetslösa som trygghetsorganisationerna inte lyckats få i arbete. De har också per definition de sämsta förutsättningarna.

Jag uppfattar Mattias Karlssons fråga så att han undrar vad vi kan göra för att hantera analfabetismen. Jag har inte kollat på det heller, men min gissning är att genomsnittsåldern på dem som kommer till Sverige är betydligt lägre än

i den svenska befolkningen. Just i den här åldersgruppen tror jag att det numerärt sett är ett relativt litet problem. Det finns ett antal människor som kommer till Sverige och som inte har gått klart grundskolan. Det finns också en ganska stor grupp som har högre utbildning. Invandringen är ju polariserad i den meningen att vi har fler högutbildade och fler mycket lågutbildade som kommer till Sverige. Detta är två olika problem.

När det gäller de högutbildade har vi ett problem med att det finns en diskriminering som gör att vi inte tar till vara den resursen. När det gäller analfabetism måste individen stärkas för att man ska ha en chans att konkurrera på arbetsmarknaden. Det gäller de allra flesta jobb med den struktur som vi har i dag.

Jag har inte på rak arm svaret på din fråga om hur vi ska lösa det. Jag tror att det är ett problem som vi gemensamt behöver fundera mer på. Vi har de resurser som vi har tillgång till inom ramen för sfi och diverse förberedande utbildningar, men jag är inte säker på att det kommer att räcka.

*Carina Lindfelt, Svenskt Näringsliv:* Frågan om företagsklimatet i stort är ganska bred. När det gäller företagsklimatet är det många av era kolleger ute i kommunerna som behöver göra ett jobb. Har man lite svårare att komma in på arbetsmarknaden i stort – om du är äldre, funktionsnedsatt eller något liknande – ökar möjligheterna om det finns ett gott företagsklimat med många olika alternativa arbetsgivare där ute. Ekvationen är inte svårare än så.

Däremot kan det vara svårt att skapa det klimatet där ute. Det är många olika faktorer som styr. Vi flyttar oss inte gärna utanför 50-gränsen när vi är arbetslösa om vi inte behöver. Man behöver jobba intensivt med det lokala näringslivet för att få fler och växande företag där ute. Det gynnar alla grupper när det gäller möjligheten att hitta alternativa platser. Vi arbetsgivare har ansvaret att anpassa alla arbetsplatser efter de anställda vi har. Det ska vi självfallet göra, oavsett om man är yngre eller äldre.

Något som politiken kan göra – om vi nu ska prata rikspolitik också – tycker jag att vi alldeles nyligen hörde ett utmärkt exempel på. Han sitter där, det vill säga bemanningsföretag. Bemanningsföretag är ett sätt att åstadkomma det smörjmedel vi har på svensk arbetsmarknad i dag och som vi behöver. Smörjmedlet finns inte bara beträffande yngre och personer med annan bakgrund som har svårt att komma in på vår arbetsmarknad – där fyller bemanningsföretagen en oerhört viktig funktion som språngbräda in – utan det finns även som smörjmedel i den andra delen av arbetslivet. Det tycker jag att det var ett mycket gott exempel på, och det gläder mig mycket.

*Ali Esbati (V):* Tack för många intressanta inledningar! Det finns en problemställning som har berörts lite grann här och där men som jag tänker mycket på när jag hör de här inledningarna. Jag tänker att skillnaderna inom åldersgrupperna knappast är slumpmässiga. Om och när man lämnar arbetslivet tidigt, och varför man gör det, är väl rätt beroende av vilken typ av social position man har haft och har och vilken typ av arbete man har haft, och det gäller

kanske också utbildningsnivå. Det skulle vara intressant att höra Michael Tåhlin säga någonting om huruvida finns en känslighet för den typen av skillnader i materialet med de längre tidsserierna. Det skulle också vara intressant att höra Clas Olsson från Arbetsförmedlingen säga något om bilden i dag.

Mer specifikt skulle jag vara intresserad av att veta en sak. Vi hörde att det längre tillbaka i tiden fanns ett tydligt samband mellan hälsa tidigt och hälsa sent i livet. Kan man se eller ana någon ändring i detta? Växer eller minskar skillnaderna när människor blir äldre med avseende just på hälsofaktorer och sådant som gärna påverkar huruvida man lämnar arbetslivet tidigt eller inte av det skälet?

*Andreas Carlson (KD):* Fru ordförande! Tack för väldigt många intressanta och bra dragningar. Jag tänker ställa en fråga apropå det som bland annat Eva Vingård och Carl-Gustaf Leinar var inne på. Det gäller detta att en 50-åring inte får utbildning eftersom man ändå snart ska sluta. Carl-Gustaf sade att en 55-åring kommer och säger: Jag kan inte få jobb.

Vi möter de här attityderna, och jag tror att det finns en förståelse för att man behöver arbeta lite längre de kommande åren. Det gäller kanske framför allt i de yngre generationerna som kommer att behöva jobba längre. Ekvationen går inte ihop när de här attityderna, fördomarna och värderingarna finns. Jag tror att det är någonting som vi behöver jobba med.

Vi behöver också jobba med de företagare som jag mötte i förra veckan som sade att det inte heller går ihop att vi har en stor ungdomsarbetslöshet och personer som ska jobba längre. Samtidigt vet vi att Pensionsåldersutredningen har studerat den frågan och snarare sett positiva samband med att ha kvar en äldre arbetskraft som kan vara handledare och mentorer. Min fråga är: Hur kan man vända på perspektivet? I stället för att tala om att det inte är ett problem borde man säga det är en möjlighet. Det är en möjlighet att överbrygga de problem vi i dag ser med ungdomsarbetslösheten och med en sen etablering på arbetsmarknaden. Där behövs det handledning och mentorer för de unga.

För de unga som i dag är arbetslösa och i framtiden kommer att behöva jobba ännu längre kommer detta att hänga kvar hela livet med lägre pensioner och en svagare ekonomisk ställning för den personen samtidigt som det förstås är samhällsekonomisk problematiskt. Att snarare tala om äldre i arbetskraften som en möjlighet också när det gäller det stora problemet ungdomsarbetslösheten tror jag är ett perspektiv som man ska lyfta upp och diskutera för att vända detta till ett positivt kraft i stället för att säga att det inte är ett problem.

Min fråga går till Carl-Gustaf Leinar. Du talade om att vidga cirkeln lite grann, att hitta sätt att bryta de negativa attityderna. Hur skulle du vilja göra, hur skulle ni vilja göra – det är en öppen fråga – för att hitta positiva exempel där vi i stället ser möjligheterna? Detta kanske också kan kopplas till ungdomsarbetslösheten.

*Michael Tåhlin, Stockholms universitet:* Tack för frågorna! Det gällde dels skillnader i sannolikhet att utträda ur arbetslivet efter typ av arbete och hur det har förändrats över tiden. Det vi kan se över tiden är att sambandet mellan hälsotillstånd och sannolikhet att lämna arbetslivet i förtid ser ut att ha förstärkts. Vi vet att skillnaderna i hälsa är rätt stora mellan olika typer av äldre. På det sättet kan man säga att skillnaderna har ökat. Å andra sidan kan man säga att, givet hälsoskillnader, har skillnaderna efter typ av arbete minskat. Mer och mer av sambandet går alltså via hälsotillståndet. Det är den trend man kan se.

Vad gäller graden av hälsans beständighet över livet vill jag säga att vi inte riktigt kan se detta i våra data. Vi har bara en enda födelseårskohortgrupp som vi kan följa. Vi kan därför inte riktigt redan nu säga hur det sambandet ser ut. Det vi kan säga är det som jag sade i presentationen, att sambandet mellan ålder och hälsa har förändrats ganska kraftigt så att yngre i dag har en sämre hälsa än de hade tidigare. Den skillnaden är ganska stor och gäller framför allt psykisk ohälsa. Riktigt vad det kommer att leda till längre fram för de yngre som så småningom blir äldre är för tidigt att säga. Men sambandet mellan ålder och hälsa är på väg att förändras ganska mycket.

*Clas Olsson, Arbetsförmedlingen:* Jag har samma bild som Michael Tåhlin i den delen. Skillnaderna har minskat mellan olika grupper, delvis för att trygghetssystemen har förändrats.

Om vi talar om skillnader då det gäller att lämna ett jobb, inte arbetslivet, går den stora vattendelaren mellan dem som har tillfällig anställning och de som har fast jobb. Där finns även socioekonomiska skiljelinjer. Det är ungdomar och invandrare som i större utsträckning har de tillfälliga anställningarna, som jobbar i bemanningsföretag, som på annat sätt har en lös anknytning till arbetsmarknaden. Det är de som förlorar jobbet ofta. Är man väl fast anställd sitter man i regel relativt tryggt. Det är en mycket liten del av antalet personer som blir arbetslösa som lämnar en fast anställning varje år. De allra flesta lämnar en tillfällig anställning.

*Carl-Gustaf Leinar, Trygghetsrådet:* Det är stora frågor och svåra att svara kort på. När det gäller attityd och kompetens tycker jag att det trots allt skett ett antal positiva förändringar de senaste tio åren. Det positiva med att allt fler förlorar jobbet är att många kommer till insikt om att man har ett egenansvar för sin anställning. Det positiva med att vi talar mycket om att vi måste jobba längre är att både arbetsgivare och arbetstagare inser att man måste jobba mer med sin kompetens för att vara kvar. Attityderna som finns i företagen speglar lite grann den debatt och de frågeställningar som man läser om i medierna och de förslag som kommer från olika utredningar. Trenden att allt fler inser att man måste vara anställningsbar, nyfiken, lära sig nytt är positiv. Allt fler företag inser också att nu kommer de faktiskt att få ha Kalle kvar några år till. Hur ska vi se till att han är produktiv de år som är kvar? Det finns alltså många positiva tecken.



När det gäller kompetens på arbetsplatserna är det naturligtvis ett stort ansvar för arbetsgivaren att se till att de som är anställda är kompetenta, och ett stort ansvar också för den enskilde individen. Sedan finns det frågor som inte rör den enskilda arbetsplatsen. Det kanske handlar om mer generella behov att lyfta sig, komplettera den utbildning man har i botten som inte är tillräcklig. Där tror jag att det måste finnas system för att kunna göra ett omtag i livet, att kunna fylla på sin kompetens som kanske rör ett halvt eller upp till ett år. Det tror jag inte att man kan kräva att företaget ska finansiera, och inte heller är det så lätt för den enskilde att finansiera det. Där tror jag att politiken, inklusive Carina, kan hjälpa till med att hitta finansieringsformer och regleringsformer när det gäller det nödvändiga behovet att fylla på sin kompetens rejält under ett långt yrkesliv.

*Raimo Pärssinen (S):* Ordförande! Precis som många sagt finns det stora problem. Mikael Sjöberg på Arbetsmiljöverket brukar säga att vi går mot en framtid då 50 procent av kvinnorna kommer att halka ned på en mycket låg pension, garantipensionen. Vi vet att belastningsskadorna är ett stort bekymmer och ökande i arbetslivet. Vi vet också att det på tjänstemannasidan är stress och press. Det är de psykosociala frågorna som växer. Där kan vi även lägga in kränkande särbehandling med mera.

Jag skulle vilja be Arbetsmiljöverket, LO och TCO kommentera följande. Vi vet att det finns en kritik mot Arbetsmiljöverket för att de mer går mot information och mindre mot kontroll och uppföljning. Vi vet att det finns ett påbud som säger att de inte får återbesätta inspektörstjänster. Samtidigt växer arbetsuppgifterna för Arbetsmiljöverket. När det gäller skyddsombudssidan vet vi att det saknas många skyddsombud. Det finns en beräkning över hela arbetsmarknaden som säger att det handlar om så många som upp emot 100 000 skyddsombud. Vi vet att den regionala skyddsombudsverksamheten behöver byggas ut, men samtidigt är den underfinansierad. Allt detta sammantaget leder till frågan: Har vi en bra infrastruktur för att nå det alla vill ha och det alla är överens om, det vill säga att vi ska ha ett hållbart arbetsliv som utvecklar människorna och håller oss friska, vilket gör att vi kan jobba längre? Det handlar om allt från skyddsombud, regionala skyddsombud, företag, arbetsmiljöverk, företagshälsovård, inte minst, och slutligen kanske forskning. Det är en stor fråga, och jag skulle uppskatta mycket att få raka svar.

*Katarina Brännström (M):* Min fråga går till Arbetsmiljöverkets Bernt Nilsson och utgår lite grann från det som Raimo Pärssinen sade. Det gäller det hållbara arbetslivet. Det jag funderar på är hur ni kan göra om eller tillföra någonting till era inspektioner som just ser till det hållbara arbetslivet. Vi vet att allt arbetsmiljöarbete syftar till att skydda arbetstagare och skapa en god arbetsmiljö. Hur kan man exempelvis se till att kvinnor stannar kvar längre med tanke på de skäl som redan nämnts? Kan man få in en syn i era inspektioner där det psykiska, alltså trötthet och den formen av diagnoser som är vanliga när det gäller sjukskrivning, skulle kunna påverkas i positiv riktning?

Finns det någonting ni skulle kunna skicka med till oss, alltså något som vi behöver ändra på i vårt regelverk för att få ett kraftfullare arbetsmiljöarbete kring det hållbara och långa arbetslivet?

*Bernt Nilsson, Arbetsmiljöverket:* Vad gäller kritiken mot Arbetsmiljöverket, att vi bedriver mer informationsverksamhet än tidigare, vill jag säga att det inte är riktigt så. Vi satsar på instruktioner. Med instruktioner vill vi nå dem som varken vill eller kan. Å andra sidan satsar vi på dem som vill, så att de ska kunna använda våra informationskällor. Det innebär att vi prioriterar de företag och verksamheter där man förmodligen har ganska stora problem. Det är inte så att vi ersätter inspektionsverksamheten med information, utan vi ökar vår förmåga att prioritera lite mer effektivt.

Låt mig, eftersom kunskapsspridning nämnts tidigare, säga att vi på regeringens uppdrag har tagit fram en rapport i samarbete med parterna om hur man kan organisera en kunskapsfunktion inom Arbetsmiljöverket. Om det blir en sådan verksamhet är tanken att den kommer att bedrivas i samverkan med parterna.

Det andra gällde återbesättningen av inspektörstjänster. Det är inte fråga om att vi säger att just inspektörstjänster inte ska återbesättas, utan det är helt enkelt en fråga om de resurser vi har. Det innebär att vi med den budget vi får från regeringen och den pris- och löneomräkning vi har behöver minska personalstaben allteftersom. Nu har vi lyft fram den frågan i det senaste budgetunderlaget till regeringen och pekar på våra resursbehov med hänsyn exempelvis till den fråga som nämndes. Grå arbetskraft, in- och uthyrning och sådana saker gör vår verksamhet mycket mer komplicerad.

Sedan gällde det inriktningen och att effektivt hantera de svåra områdena. Det gäller till exempel belastningsskador, risken för belastningsskador, och de psykosociala frågorna. De är våra två mest prioriterade områden. Vi arbetar med nya regler på området och har riktat mycket av inspektionsverksamheten mot dessa problem. Det kommer vi att fortsätta med.

*Jana Fromm, TCO:* När det gäller RSO-verksamheten, de regionala skyddsombuden, ser vi, som Raimo Pärssinen också säger, att resurserna har urholkats de senaste åren. Det är fler mindre arbetsplatser som nu har behov av regionala ombudsmän jämfört med tidigare. Behovet av resurser har alltså ökat. Framför allt behöver vi en större långsiktighet i resurserna. Nu får förbunden från år till år veta hur mycket resurser de har, och de kan därför inte planera verksamheten långt i förväg. Vi anser att det behövs mer långsiktighet och att resurserna följer kostnadsutvecklingen så att de inte urholkas med tiden, vilket skett hittills.

Vi har många skyddsombud. Vi har en generationsväxling, och de behöver få tid till utbildning och tid att lägga ned på arbetsmiljöarbetet. Det knyter an till den fråga som Ylva Johansson ställde, ifall arbetsmiljöarbetet är satt på undantag. Jag tror att det ofta är så. Det hamnar kanske långt ned på dagordningen. Man lägger inte tid på det, för man har slimmade organisationer och

måste prioritera. Då kommer det kanske lite för sent. Det behövs alltså mer tid för utbildning av skyddsombuden och mer tid för det praktiska arbetsmiljöarbetet.

*Christina Järnstedt, LO:* Man kan egentligen tala hela dagen om belastningsskador, för det är ett av de största problem vi har. Vi har både de gamla och de nya problemen. LO, TCO och Saco har 100 000 skyddsombud; LO har ungefär 65 000. Men de räcker inte till. Dessutom har de behov av mer utbildning. Vi ser gärna mer av partsgemensamma utbildningar.

När det gäller verket kan jag säga att vi fört statistik sedan 2006. Hur ser det ut? Hur påverkas det lokala arbetet av verkets neddragningar? Där är det entydigt. Man har sagt klart och tydligt: De kommer inte ut. Kommer de ut så följer de inte upp. Vi får inte inspektionsmeddelanden. Det här gäller de regionala skyddsombuden och de små arbetsplatserna. När de nu rapporterar om 2012 års verksamhet och säger att de ser att man tappar förtroendet för inspektionen då är jag oroad. Det är den enda trygghet de, och även arbetsgivaren, har på arbetsplatsen. Det måste vi jobba med.

Mer pengar till verksamheten har vi sagt hur många år som helst. Vi ser fler företag. 2012 gick våra förbund in med 49 procent för att bedriva den här verksamheten. Det kostar alltså 149 miljoner, och vi har 76 miljoner. Så ska det inte vara. Dessutom behövs utbildning för regionala skyddsombud.

Vi har mycket att göra. Parterna har en roll i detta, men ute på arbetsplatserna måste vi öka samverkan. Vi måste se till att det finns tid till att förebygga så att människor kan vara kvar i arbetslivet åtminstone så länge de orkar.

*Vice ordförande Ylva Johansson (S):* Jag vet att det finns fler frågor, men tiden rinner ut. För er som följt oss på tv men kanske inte sett hela programmet vill jag säga att det sänds i repris på torsdag den 28 mars kl. 11.30 i SVT Forum. Då kan man se hela hearingen om man inte hunnit se den i dag.

Jag vill tacka alla medverkande. Det har varit oerhört givande att lyssna till duktiga forskare, myndighetschefer, parter som belyst en mycket viktig fråga. Frågeställningen om erfaren arbetskraft rymmer flera dimensioner. Vi har ett samhälleligt behov att öka antalet arbetade timmar. Vi har en demografisk utveckling med en krympande andel av befolkningen i arbetsför ålder och en växande andel äldre. Det är förstås en viktig utmaning. Det kan man lösa dels genom att man jobbar mer eller längre, dels genom att unga kommer in i arbete tidigare.

Det fokus vi haft i dag har kanske inte egentligen varit på detta, utan mer på individen och på kraven i arbetslivet. Hur klarar vi att ha ett konkurrenskraftigt arbetsliv om vi inte tar till vara den kompetens som finns hos den erfarna arbetskraften. Den sitter på oerhört mycket kunskap som vi inte kan klara oss utan i arbetslivet. Det andra är individens perspektiv. Vi har fått väl belyst att hälsa och välbefinnande, pengar, hänger samman med hur länge man kan och förmår arbeta. Man har också tydligt kunnat visa vilka faktorer som krävs för detta.

Det blir tydligt, vilket framgår av den rapport som legat till underlag för hearingen, att pensionering inte längre är liktydigt med att inte arbeta. 95 procent av dem som fyllt 65 år har tagit ut pension, men 41 procent av 66-åringarna arbetar. Att vara pensionär är alltså inte längre liktydigt med att inte arbeta; att ta ut pension är i alla fall inte samma sak. Bland dem som är 71 år arbetar 21 procent. Man ser alltså en förändring av detta i arbetslivet. Samtidigt som vi har den glädjande utvecklingen att sysselsättningsgraden ökar och fler arbetar längre kan vi tydligt se att 40 procent av dem som är över 60 år, mellan 60 och 64, inte arbetar fram till pensionsåldern 65 år. Vi kunde tydligt se av Arbetsförmedlingens redovisning hur sysselsättningsgraden sjunker dramatiskt vid ungefär 60. Vi ser således också tecken på en tudelad arbetsmarknad.

Arbetsmarknadsutskottets och riksdagens roll i detta sammanhang har varit att sätta frågan på dagordningen och belysa frågan för att på det viset kunna påverka attityder och driva på en förändring. Sedan krävs naturligtvis politiska förslag och förslag på arbetsmarknaden för att förändra verkligheten. Det har vi kanske inte haft fokus på just i dag.

Några saker tycker jag har blivit tydliga – om jag får ta upp vad som kommit fram. En sådan är arbetsmiljön, inte minst stressen, som är en mycket viktig faktor. Hälsa visar sig ha stor betydelse för möjligheten att arbeta. Kompetensutveckling och lärande hela arbetslivet är en fråga som också återkommit hos nästan samtliga talare. Och vi har naturligtvis frågan om attityder och diskriminering.

Jag vill tacka er alla som bidragit till att göra detta, både för tv-tittarna hoppas jag och för oss här, till ett mycket intressant seminarium. Jag hoppas också att frågan hamnat högre upp på dagordningen, för vi har mycket kvar att göra.

Tack ska ni ha!

BILAGA

## Underlag om erfarna i arbetslivet

PM 2013-02-19

RIKSDAGSFÖRVALTNINGEN  
UTSKOTTSAVDELNINGENLars Eriksson  
Forskningssekreterare  
Tfn: 08-786 63 59

## Underlag om erfarna i arbetslivet

### Bakgrund

För att sprida kunskap och stimulera till diskussion har riksdagens utvärderings- och forskningssekreterariat på arbetsmarknadsutskottets uppdrag tagit fram en bakgrundspromemoria om erfarna i arbetslivet. Underlaget bygger på aktuella utredningar, studier, forskning och aktuell statistik. Underlaget skickas till samtliga som är anmälda till arbetsmarknadsutskottets offentliga utfrågning den 21 mars 2013.

### Inledning

På drygt 100 år har medellivslängden i Europa ökat från 48 till 82 år för kvinnor och från 46 till 76 år för män. Vi är friskare och lever längre. Samtidigt har barnafödandet minskat de senaste 50 åren, och prognoserna pekar på att den utvecklingen fortsätter. Europa får en allt äldre befolkning och färre människor i arbetslivet. Under de närmaste 20 åren kommer antalet personer i Sverige som är över 65 år att öka från cirka 32 till 42 procent i förhållande till antalet personer i åldrarna 20-64 år. Ett sådant scenario innebär, förutom att de som förvärvsarbetar måste försörja allt fler, även sämre förutsättningar för tillväxt och därmed lägre pensioner.

Samtidigt innebär utvecklingen också en stor utmaning eftersom den också innebär att andelen personer i det som räknas som yrkesverksam ålder (20–64 år) sjunker. Förra året befann sig 58 procent av befolkningen i yrkesverksam ålder, men fram till 2060 beräknas den andelen sjunka till 52 procent<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Framtidskommissionen, Framtidsutmaning: den demografiska utvecklingen, Jesper Strömbäck.

Till den utmaningen kommer att det egentligen är missvisande att se åldrarna 20–64 år som den yrkesverksamma åldern. I och med att allt fler studerar allt längre är det allt färre som börjar yrkesarbete – åtminstone på heltid – redan vid 20 års ålder. Om man utgår från när 75 procent av en årskull yrkesarbetar har den s.k. etableringsåldern på arbetsmarknaden ökat från ca 23 år 1980 till 29 år 2010.

Både tiden före inträdet på arbetsmarknaden och tiden efter den traditionella pensionsåldern har därmed ökat samtidigt som tiden på arbetsmarknaden har sjunkit.

Ytterligare en utmaning är urbaniseringen och den ökade regionala obalansen. Redan i dag är försörjningskvoten högre i glesbygdskommuner än i andra delar av landet, och fram till 2050 beräknas antalet kommuner med en försörjningskvot som är högre än 1 öka från 3 kommuner till 119.

Det finns olika kompletterande sätt på vilket antalet arbetstimmar i en ekonomi kan öka. De viktigaste är

- 1) ökat antal arbetstimmar för dem som arbetar, t.ex. genom att en del av dem som arbetar deltid övergår till att arbeta heltid
- 2) snabbare övergång från utbildning till arbetsmarknadsetablering
- 3) högre sysselsättningsgrad bland grupper med låg andel sysselsatta
- 4) ökad arbetskraftsinvandring
- 5) en högre reell pensionsålder.

### **Hur länge behöver vi arbeta för att trygga välfärdssystemen?**

Hur mycket längre behöver kommande generationer arbeta för att neutralisera effekten av livslängdsökningen sedan pensionsreformen beslutades 1994? Pensionsmyndigheten har gjort beräkningar<sup>2</sup> över ”alternativ pensionsålder”. Beräkningarna baseras på SCB:s befolkningsprognoser och utgår från i övrigt oförändrat arbetsmarknadsbeteende, t.ex. vid vilken ålder man i genomsnitt träder in i arbetslivet. Den alternativa pensionsåldern anger den pensioneringstidpunkt som krävs för att få samma pension som andel av slutlönen som man hade fått vid 65 år om livslängden inte hade ökat sedan införandet av det nya pensionssystemet. Den alternativa pensionsåldern är ett sätt att beskriva livslängdsökningens effekt på pensionerna.

År 2013 har de alternativa pensionsåldrarna ökat jämfört med tidigare redovisade beräkningar. Skälet till detta är att SCB under 2012 har publicerat nya befolkningsprognoser med ökade livslängder. De som är födda 1960 och som blir 65 år 2025 förväntas leva till 86 år och 3 månader i den senaste prognosen, vilket är drygt ett halvår längre än tidigare prognos. Det motsvarar ca 3 procents ökning av den förväntade livslängden. För dem som är födda på 70-talet beräknas livslängden bli mer än ett år längre i den nya prognosen jämfört med den tidigare, och för dem som är födda på 90-talet har den för-

<sup>2</sup> Alternativ pensionsålder, Pensionsmyndigheten januari 2013.

väntade livslängden ökat med nästan två år, en ökning med omkring 8 procent.

#### Alternativ pensionsålder och tid som pensionär

Årskull	fyller 65 år	Förväntad livslängd vid 65	Alternativ pensionsålder	Tid som pensionär (= förväntad återstående livslängd vid alternativ pensionsålder)	i jämförelse med årskull 1930
1930	1995	82 år och 5 mån	65 år	17 år och 5 mån	0 år
1940	2005	84 år	65 år och 2 mån	18 år och 10 mån	1 år och 5 mån
1945	2010	84 år och 8 mån	65 år och 6 mån	19 år och 4 mån	1 år och 11 mån
1950	2015	85 år och 3 mån	66 år och 4 mån	19 år och 3 mån	1 år och 10 mån
1955	2020	85 år och 9 mån	67 år och 1 mån	19 år och 3 mån	1 år och 10 mån
1960	2025	86 år och 3 mån	67 år och 5 mån	19 år och 5 mån	2 år
1965	2030	86 år och 9 mån	67 år och 9 mån	19 år och 8 mån	2 år och 3 mån
1970	2035	87 år och 3 mån	68 år och 1 mån	19 år och 10 mån	2 år och 5 mån
1975	2040	87 år och 8 mån	68 år och 4 mån	20 år	2 år och 7 mån
1980	2045	88 år och 1 mån	68 år och 8 mån	20 år och 2 mån	2 år och 9 mån
1985	2050	88 år och 6 mån	68 år och 11 mån	20 år och 3 mån	2 år och 10 mån
1990	2055	88 år och 10 mån	69 år och 2 mån	20 år och 5 mån	3 år
1995	2060	89 år och 2 mån	69 år och 4 mån	20 år och 7 mån	3 år och 2 mån

Källa: Pensionsmyndigheten, 2013.

Det sker således en snabb utveckling av bl.a. medellivslängden som har betydande effekter på bl.a. välfärdssystemens finansiering och hållbarhet.

#### Erfaren och äldre arbetskraft

Arbetskraftsdeltagande och sysselsättning faller kraftigt efter 65 år. Här har dock andelen sysselsatta i åldrarna 65–74 år ökat tydligt, från ca 9 procent år 1995 till 12 procent år 2010<sup>3</sup>. Internationellt sett har Sverige ett högt arbetskraftsdeltagande bland äldre. Män i åldersgruppen 55 till 64 år har ett högre deltagande än i exempelvis Danmark och Finland och lika högt arbetskrafts-

<sup>3</sup> [http://pensionsaldersutredningen.blogspot.se/2011\\_08\\_01\\_archive.html](http://pensionsaldersutredningen.blogspot.se/2011_08_01_archive.html)

deltagande som män i Norge. Bland kvinnor i åldern 55 till 64 år är arbetskraftsdeltagandet högre i Sverige än i Danmark, Norge och Finland men lägre än på Island. Kvinnors inträde på arbetsmarknaden under 1970-talet syns tydligt i statistiken. För både män och kvinnor går det att utläsa två trender: sysselsättningen i åldersgruppen 60–64 år minskade kraftigt från ungefär början av 1990-talet för att återigen öka i början av 2000-talet.

Över hälften av de förvärvsaktiva männen över 65 år och drygt en tredjedel av kvinnorna är egna företagare. Egenföretagandet för männen över 65 år har dock minskat något under de senare åren. Cirka 30 procent av de förvärvsarbetande kvinnorna i åldern 65–69 år var egenföretagare 2011, vilket är 10 procentenheter lägre än 2005<sup>4</sup>.

Vid 66 års ålder är närmare 95 procent av respektive årskull ålderspensionärer, de allra flesta uppbär hel pension. Åtskilliga pensionärer arbetar dock samtidigt som de har hel pension. Enligt beräkningar genomförda av Socialdepartementet under 2011 har allt fler äldre löneinkomster. Till exempel har andelen 66-åringar med löneinkomst ökat från 19 till 36 procent mellan 1997 och 2009. Om egenföretagare räknas med är andelen 66-åringar med arbetsinkomst 41 procent. Bland 71-åringarna har hela 21 procent arbetsinkomst. Det framgår även att äldre ofta hittar nya sammanhang de får lön från, exempelvis ideella föreningar, trossamfund och bostadsrättsföreningar<sup>5</sup>.

Sveriges utträdesålder på drygt 63 år är hög i ett europeiskt perspektiv, fransett Island. Den genomsnittliga utträdesåldern är ungefär 60,5 år i Europa. I OECD-länder utanför Europa är utträdesåldern vanligen mer i nivå med den svenska, och i några länder klart högre. Utträdesåldern har sedan 1990-talets mitt stigit något i ett flertal andra länder. Arbetslivets längd i Sverige är drygt 40 år, vilket placerar Sverige nära toppen i Europa. Det är bara Schweiz, Norge och Storbritannien som har högre arbetslivslängd. Långa arbetsliv finner man också i OECD-länder utanför Europa, i Japan, Nya Zeeland, USA och Kanada<sup>6</sup>.

#### Arbetskraftsdeltagande 1994 och 2007 bland män och kvinnor i åldern 55–64

Land	Män		Kvinnor	
	1994	2007	1994	2007
Danmark	63,8	66,9	43,1	55,7
Finland	43,9	59,2	38,9	58,3
Island	95,9	90,4	80,5	80,7
Norge	71,5	74,7	55,4	64,6
Sverige	70,5	76,4	62,6	69,6
Frankrike	42,1	42,6	30,1	38,0
Nederländerna	41,8	63,3	18,5	41,1
Schweiz	82,9	78,4	47,2	60,3

<sup>4</sup> Längre liv, längre arbetsliv, SOU 2012:28 s. 152 f.

<sup>5</sup> SOU 2012:28 s. 459 f.

<sup>6</sup> SOU 2012:28 s. 462 f.



Land	Män		Kvinnor	
	1994	2007	1994	2007
Storbritannien	64,0	68,9	40,7	50,1
Tyskland	53,1	66,5	28,3	49,8
Österrike	41,3	51,3	18,4	28,9
USA	65,5	69,6	48,9	58,3
Kanada	59,5	67,1	36,9	53,3
Japan	85,0	84,9	48,1	52,5

Källa: OECD (2008).

Samtidigt som Sverige har en hög utträdesålder och ett relativt långt arbetsliv är det en stor andel som lämnar arbetslivet tidigare än de kanske hade önskat. I åldersgruppen 60–64 år har 12–13 procent ålderspension, men 40 procent är inte sysselsatta. Många av dessa har lämnat arbetsmarknaden genom sjuksättning, tjänstepension eller avgångsvederlag från arbetsgivaren<sup>7</sup>. I gruppen återfinns högre andel lågutbildade, utrikes födda, psykiskt sjuka och rörelsehandikappade<sup>8</sup>.

De flesta undersökningar pekar på att ju högre utbildning en person har, desto senare lämnar denne arbetskraften. De som har högre utbildning har i regel andra arbeten – oftast fysiskt mindre krävande och psykiskt mer stimulerande arbeten. Högutbildade lämnar arbetskraften drygt 3 år senare än de med förgymnasial utbildning.<sup>9</sup>

### Konkurrerar äldre ut yngre från arbetsmarknaden?

När äldre stannar längre i arbetskraften, innebär det då att yngre härigenom får det svårare att etablera sig i arbetslivet? Pensionsåldersutredningen har studerat frågan och funnit att några sådana belägg inte finns<sup>10</sup>. Ju fler som arbetar desto större blir inkomsterna och desto högre blir efterfrågan på företagets produkter, och därmed deras efterfrågan på arbetskraft. Det finns inte en viss förutbestämd mängd arbete som behöver utföras i samhället. Till detta kommer argumentet att äldre och yngre personer kan ha olika slags kompetenser som inte alltid konkurrerar med varandra.

### Hinder för ett längre arbetsliv och faktorer som leder till att människor lämnar arbetsmarknaden före 65 år

Hinder för ett längre arbetsliv kan vara krävande fysiska miljöer, men också brister i den psykosociala miljön eller i arbetslivets organisation, exempelvis vad gäller arbetstider och tillgången till utbildning. Frågeställningarna är omfattande, komplicerade och spänner över en rad områden. De griper in i svåranalyserade frågor, som vilka samband som finns mellan arbetsförhållan-

<sup>7</sup> SOU 2012:28 s. 461 f.

<sup>8</sup> Gabriella Sjögren Lindquist, bl.a. SNS-seminarium den 23 oktober 2012.

<sup>9</sup> Arbetsmarknaden för de äldre. Rapport till finanspolitiska rådet 2009/7 s.17 f.

<sup>10</sup> SOU 2012:28 s. 171 f.

den och hälsa, vilka faktorer styr utvecklingen av förtidspensioneringen och hur man kan förebygga utslagning från arbetsmarknaden. Av tidigare nämnda utredningar framgår att man har forskat på dessa frågor i årtionden utan att nå konsensus.

### Orsaker till att gå i pension

Pensionsmyndigheten gjorde 2011 en enkätstudie för att identifiera huvudsakliga skäl till pensionering. Tid för fritid och att personen länge planerat att gå vid en viss ålder är de vanligaste orsakerna till att vilja gå i pension.

#### Anledning till att man vill gå i pension



Källa: Pensionsmyndigheten & Pensionsåldersutredningen.

### Beslutet att gå i pension

Faktorer som kan bidra till att minska arbetsutbudet är exempelvis ohälsa, nedsatt arbetsförmåga och att man har ett slitsamt eller enformigt arbete. Andra faktorer är exempelvis närståendes pensionering, önskan om att ägna sig åt fritid och fritidsaktiviteter och att vilja tillbringa mer tid med familj, släkt och vänner. Även normer i samhället kan styra pensioneringsbeslutet. Statistiken visar att det är en väl etablerad norm att ansöka om uttag av allmän ålderspension vid 65 år, vilket blir tydligt både därför att majoriteten går i pension vid just vid 65 år och att åtskilliga signaler sänds ut om att arbetslivet tar slut vid 65 års ålder. Även faktorer som pensionssystemets konstruktion, skattesystemet och ersättningsgrader i transfereringssystem kan påverka individens beslut att gå i pension. Trygghetssystemens ersättningar som kompletter till löneinkomster har i välfärdsstaten höjt den allmänna levnadsstandarden i samhället, vilket skulle kunna bidra till tidigare pensionering eftersom fler anser sig ha råd med detta. Förbättrad hälsa, bättre och längre utbildning, längre semester, möjligheter till generös föräldraledighet och hög inträdesålder driver antagligen utvecklingen mot att fler önskar förlänga arbetslivet. Det finns också ett antal faktorer som påverkar efterfrågan, som negativa attityder mot äldre, åldersdiskriminering, upplevda brister i de äldres kunskaper, höga arbetskraftskostnader och produktivitet.

Enligt Pensionsåldersutredningen<sup>11</sup> visar forskningen och experternas bedömningar på att pensionsregler och pensioneringsnormer är de viktigaste faktorerna som styr besluten att sluta arbeta och pensionera sig. Det är emellertid svårt att direkt mäta reglernas effekter så därför grundas bedömningarna på indirekta resonemang. Olika studier och enkäter till äldre indikerar att reglerna formar pensioneringsnormer, en allmänt accepterad föreställning om när arbetslivet bör avslutas. Trots att det numera är flera som stannar något längre på arbetsmarknaden, så är det stora grupper äldre som lämnar arbetslivet tidigt. Ungefär hälften har i 64-årsåldern sin försörjning huvudsakligen från någon social ersättning. De vanligaste vägarna från arbetslivet är ersättningar på grund av arbetsoförmåga, arbetslöshetsersättning och ersättning från kollektivavtalade försäkringar.

### Arbetsmiljöns påverkan

Hur ska arbetsplatser utformas och arbete organiseras för att tillgodose äldres behov? Hur påverkar äldres fortsatta närvaro på arbetsplatsen säkerheten i olika branscher? Tekniska förändringar bidrar till förändrade villkor för alla men kanske särskilt för äldre. Två utmaningar är att dels förbättra för anställda inom en rad riskyrken och branscher så att de orkar fortsätta fram till pensionsåldern, dels att underlätta för dem som önskar fortsätta arbeta bortom pensionsåldern. En rad rapporter har pekat på behovet av en förbättrad arbetsmiljö för att öka äldres sysselsättningsgrad. Det är svårt att hitta bevis för att sådana åtgärder har genomförts. Det som avspeglas i statistiken är en fortsatt osäker arbetsmiljö för många yrken och branscher. Slutsatsen av tillgängliga forskningsresultat är att åtgärderna för att möta utmaningarna är dels förbättringar av arbetsmiljön, dels mer individualiserade lösningar.<sup>12</sup>

Försäkringskassans statistik visar att både sjukfrånvarons längd efter det att man råkat ut för en olycka på arbetet och anmälningar av sjukdomar man ådragit sig i arbetet är starkt relaterade till ålder. Drygt 40 procent av alla anmälda arbetsolycksfall med en beräknad sjukfrånvaro med mer än två veckor återfinns bland personer i åldersgruppen 60–64 år. Förekomsten av arbetsolyckor är för kvinnor högst i åldrarna 45 år eller äldre. För män är den högst för ungdomar (16–24 år) samt för dem i åldern 55–59 år.<sup>13</sup> Antalet anmälningar av arbetssjukdomar per 1 000 sysselsatta ökar med stigande ålder. Hälften av anmälningarna gällde personer som var 48 år eller äldre. En fjärdedel gjordes av personer som var 56 år eller äldre. För män är den åldersrelaterade ökningen mer tydlig än för kvinnor. Antalet fall per 1 000 kvinnor ökar markant upp till åldersgruppen 45–54 år för att sedan ligga relativt konstant. Övervägande delen av dessa anmälningar bedöms vara belastningsskador. Över 40 procent av anmälningarna avser arbeten inom utbildning och vård och omsorg. Man misstänker att dessa har sin grund i organisatoriska

<sup>11</sup> SOU 2012:28 s. 485 f.

<sup>12</sup> Jobba längre s. 31.

<sup>13</sup> Jobba längre s. 10.

och sociala faktorer.<sup>14</sup> Fler yrken inom kvinnodominerade områden har kommit att medföra ökade risker, bl.a. psykologer, socialsekreterare och vård- och omsorgspersonal.<sup>15</sup>

### **Aspekter och krav på arbetsmiljön till följd av åldrandets fysiska och mentala förändringar**

*Ljus och belysning:* När man blir äldre (märkbart från 40–50-årsåldern) blir ögats lins stelare. Om man inte är närsynt från början medför detta att man får svårt att fokusera objekt nära ögonen utan korrektion. Linsens stelning fortskrider sedan under hela livet, varvid korrektionen efter hand behöver ökas. Linsens tilltagande stelhet medför också att det blir svårare att arbeta med olika synavstånd eftersom ackommodationen tar längre tid och eftersom skärpedjupet i seendet blir mindre. Många arbeten kräver andra synavstånd för närseende, t.ex. längre avstånd för bildskärmsarbete och kortare för viss avsyning. Det ställs alltså högre krav på synkorrektion för äldre om arbetet kräver stor variation i synavstånd.<sup>16</sup>

*Hörsel och buller:* Normalt åldrande medför att hörförlusten dels ökar med åldern, mer påtagligt från 50–60 år, dels ökar med frekvensen, mer påtagligt över ca 1 000 Hz. Män har något större hörförluster än kvinnor vid hög ålder. Bullrets påverkan på vårt beteende eller vårt välbefinnande är ett växande fält inom miljöpsykologi som relaterar hörsel till stress, kortvarig och långvarig. Hit hör även social stress. En annan negativ effekt av buller är att önskvärt ljud i form av t.ex. samtal och varningssignaler maskeras. I arbetsmiljösammanhang är maskering av samtal kanske den vanligaste negativa effekten medan maskering av varningssignaler, i vissa farliga arbetssituationer, säkert kan vara den viktigaste. Sammantaget har ljudmiljön stor betydelse för äldre i arbetslivet både med tanke på att kommunikation genom tal ska fungera och för att varningssignaler av olika slag ska kunna uppfattas.<sup>17</sup>

*Klimatförändringar:* Klimatförändringarna och arbete i värme och kyla kommer sannolikt att påverka arbetskraften generellt, i synnerhet äldre arbetskraft som har sämre förutsättningar att svettas och stå emot värmeböljor. Toleransen för värme och kyla minskar med åldern. I takt med klimatförändringarna kan behovet av längre vilopauser och anpassade arbetstider öka drastiskt och därmed kraven på hälsa, arbetsförmåga och komfort.<sup>18</sup>

*Fysisk belastning:* Besvär i muskler och leder förekommer oftare bland äldre arbetskraft och är en av orsakerna till förtidspension eller att man sliter ut kroppen i förtid. Det påverkar bl.a. förmågan att utföra fina eller detaljerade rörelser. Dessutom finns en rad yrken där man kan anta att människor arbetar nära gränsen för sin fysiska förmåga, t.ex. städare som tillhör katego-

---

<sup>14</sup> Jobba längre s. 10.

<sup>15</sup> Jobba längre s. 13.

<sup>16</sup> Jobba längre s. 18.

<sup>17</sup> Jobba längre s. 20.

<sup>18</sup> Jobba längre s. 21.

rin av riskyrken. Problem i muskulatur och leder är vid sidan av mentala problem den största orsaken till förtidspensionering.<sup>19</sup>

*Stress och oregelbundna arbetstider:* Åldrandet karakteriseras av försämrade sömnkvalitet med kortare perioder av sömn och fler perioder av vakenhet. Paradoxalt nog visar forskning att äldre tycks vara mer motståndskraftiga mot effekterna av sömnbrist jämfört med yngre människor.<sup>20</sup>

*Inlärningsförmåga och erfarenhetsbaserat lärande:* De förändrade kraven i arbetslivet, inte minst den tekniska utvecklingen, ställer högre krav på att lära om och att lära nytt. En generell förändring hos äldre är att arbetsminnets funktion och därmed informationsbearbetningen går långsammare. Det är också ett välkänt faktum att åldrandet medför långsammare respons och längre reaktionstid. Längre respons är inte enbart negativt eftersom kunskaper, färdigheter och erfarenheter bidrar till andra värden i arbetslivet som bättre överblick och fördjupade perspektiv.<sup>21</sup> Bland dem som använder internet är användningsmönstret lika i alla åldersgrupper. Här finns ingen skillnad. De äldre är lika aktiva som de yngre. De använder internet för att lösa praktiska problem som att söka efter vägbeskrivningar, hitta information om resor, köpa och sälja eller för att söka fakta kring sina hobbyer eller specialintressen.<sup>22</sup>

*Motivation och andra psykosociala faktorer:* Det är upplevelsen av bekräftelse, stimulans och inre tillfredsställelse med arbetsuppgiften som motiverar till själva arbetet. Företag som skapar arbetsmiljöer som är stimulerande och inkluderar äldre arbetskraft kan därför få en konkurrensfördel på marknaden.<sup>23</sup>

### Attityder mot äldre arbetskraft

2009 fick Sverige en lag som förbjuder åldersdiskriminering i arbetslivet. Diskriminering är i många fall svår att påvisa. Både forskning och erfarenheter<sup>24</sup> på arbetsmarknaden talar för att det i Sverige finns negativa stereotyper om äldre och deras arbetsförmåga, kanske grundade på förhållanden för många årtionden sedan, som försämrar de äldres chanser att få och behålla sina jobb. Forskarna konstaterar att det förefaller finnas ett allvarligt diskrimineringsproblem som berör personer redan i 40-årsåldern.

Flera forskare påpekar att det är svårare att bevisa åldersdiskriminering än andra former av diskriminering, eftersom det kan finnas sakliga skäl till varför ålder kan påverka anställningar och uppsägningar, t.ex. skillnader i fysisk kapacitet, kunskaper och produktivitet som beror av ålder.

En studie från Diskrimineringsombudsmannen visar bl.a. att det är rekryteringssituationer som är särskilt kritiska och att både yngre och äldre diskrimineras i dessa situationer. Ett annat exempel på diskriminering är att äldre inte

<sup>19</sup> Jobba längre s. 23.

<sup>20</sup> Jobba längre s. 23.

<sup>21</sup> Jobba längre s. 25.

<sup>22</sup> Jobba längre s. 26 f.

<sup>23</sup> Jobba längre s. 28.

<sup>24</sup> SOU 2012:28 s. 249 f.

får tillgång till eftertraktade resurser som möjliggör meritering och utveckling. Studien visar också att åldersskämt mot både yngre och äldre finns som en form av en sällan ifrågasatt vardagsdiskriminering.<sup>25</sup>

En studie av TRR Trygghetsrådet<sup>26</sup> bland 1 053 svenskar mellan 18 och 65 år visade att en tredjedel av dem som söker jobb har upplevt att deras ålder är ett problem, främst i de yngsta och äldsta ålderskategorierna samt bland dem som är arbetslösa. Drygt hälften av alla tillfrågade anser att åldersfixeringen på arbetsmarknaden har ökat de senaste fem åren. Samtidigt visar studiens resultat samt statistik vid TRR att fler erfarna får nya jobb än vad myten säger. Åtta av tio 50-åringar som lämnade TRR under 2011 fick ett nytt jobb. Av alla som lämnade TRR med nytt jobb tillhörde 40 procent gruppen 50-plussare, den siffran har ökat stadigt de senaste åren.

En annan studie från 2007<sup>27</sup> om attityderna för och emot yngre respektive äldre visade att attityder som talar för äldre i arbetslivet är att de är pålitliga, har perspektiv på saker, mer stabilitet och säkerhet och långsiktighet och lugn. Det som talar för yngre är att de har högre prestationsvärde, förmåga att snabbt inhämta och anamma nya kunskaper, en positiv inställning, energi och drivkrafter. Attityder i studien som talar emot äldre är att de har en lägre energinivå, lägre mobilitet, förändringsrädsla och är dyrare att anställa. Attityder som talar emot yngre är att de är ansvarslösa och otåliga, har bristande erfarenheter och människokunskap och har en benägenhet att skaffa barn, vilket ger högre risk för frånvaro.

### Faktorer som kan leda till fler år i arbete

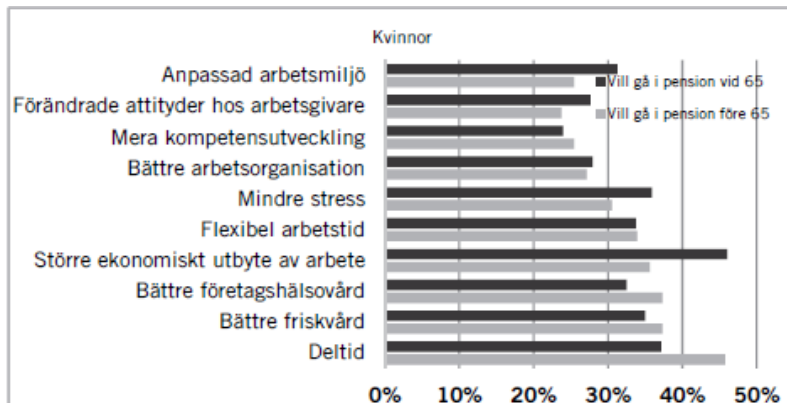
I en Sifostudie som Pensionsmyndigheten låtit utföra<sup>28</sup> fick äldre personer frågan om vilka faktorer som skulle kunna leda till att de övervägde att arbeta längre än planerat. Möjlighet att arbeta deltid visade sig vara den faktor som flest angav. Ekonomiskt utbyte är också viktigt enligt enkäten, särskilt för äldre som vill gå i pension vid 65 år. För kvinnor är bättre friskvård och bättre företagshälsovård viktigt, liksom flexibel arbetstid och mindre stress. För män är förändrade attityder hos arbetsgivaren viktigt, särskilt för dem som planerar att gå före 65 års ålder. Intressant är att enligt enkäten riktad till arbetsgivare om attityder till äldre arbetskraft var det framför allt på de mansdominerade arbetsplatserna som de äldres kompetens ifrågasattes som mest. Mindre stress och anpassad arbetsmiljö är också viktigt för män, liksom flexibel arbetstid för dem som planerar att gå vid 65 års ålder.

<sup>25</sup> Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv, Diskrimineringsombudsmannen 2009.

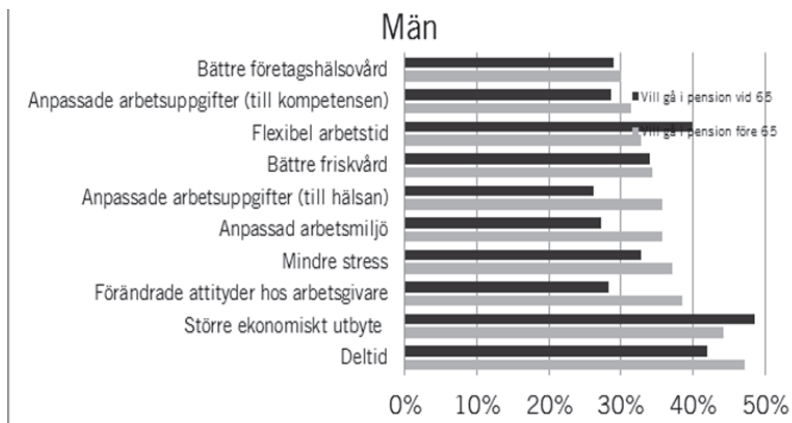
<sup>26</sup> "Du har fel ålder!" TRR Trygghetsrådet 2012.

<sup>27</sup> Jobba längre s. 29.

<sup>28</sup> SOU 2012:28 s. 244–246.



Källa: Pensionsmyndigheten.



Källa: Pensionsmyndigheten.

Olika arbetsmarknadspolitiska insatser, t.ex. via arbetsförmedlingen, gäller självklart även för erfarna äldre som av olika skäl vill ha ett nytt jobb. Det verkar inte finnas några särskilda insatser vid arbetsförmedlingen riktade huvudsakligen till äldre för att t.ex. ändra bana i arbetslivet. I de fall erfarna äldre personer blir friställda kan de omfattas av Trygghetsrådets insatser. Trygghetsrådets erfarenheter är, som ovan nämnts, relativt goda vad gäller möjligheterna att hitta ny sysselsättning för äldre.

En annan väg är fort- och vidareutbildning, och då är studiefinansiering en viktig komponent. I Sverige erbjuds studiestöd upp till 45 år via CSN. Från och med det år man fyller 45 begränsas rätten till studielån. Antalet veckor studielån kan tas minskar för varje år t.o.m. det år man fyller 54. Detta gäller oavsett vilken nivå man studerar på. Från och med det år man fyller 55 får man varken lån eller bidrag. Däremot är det fritt för alla att söka sig till studier vid universitet och högskolor, avgiftsfritt och utan åldersgränser.

Det har funnits långt utvecklade förslag om att underlätta individuell kompetensutveckling senare i livet. I början av 2000-talet diskuterades sådana

förslag, bl.a. med individuellt kompetenssparande (IKS)<sup>29</sup>. Förslaget innebär att det för varje individ skall finnas en möjlighet att med skattesubvention avsätta medel till ett individuellt kompetenssparande (IKS) som kan användas till individuell kompetensutveckling. Sparandet skulle ge individen möjligheten att kunna utvecklas i jobbet, kunna byta jobb senare i livet och öka möjligheten att vara kvar i arbetslivet fram till pensionsåldern.

Ett begrepp som används bl.a. i Finland är Age Management. Det innebär att en organisationsledning är medveten och vill förändra attityderna till erfarna och äldre i arbetslivet. En utgångspunkt är kartläggning av situationen på arbetsplatsen och utbildning av chefer i Age Management. Metoden är flexibel och utgår från varje individs behov och förutsättningar. Det kan handla om att gå ned i arbetstid, minskad fysisk belastning, skräddarsydda datorkurser för seniorer eller exempelvis uppgifter där den ökade sociala förmågan kommer till sin rätt. 1989 kom arbetsmarknadens parter i Finland överens om att gemensamt verka för de äldres arbetsförmåga, och detta finns nu även inskrivet i lagen. Mellan 1998 och 2002 utbildades flera tusen äldrecoacher. 2009 slöts ett kollektivavtal inom teknologiindustrin, där arbetsgivarna samt ett flertal fackförbund förband sig att verka för förlängda arbetskarriärer.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> SOU 2000:51.

<sup>30</sup> "Medveten ledning och metodiskt arbete kan få äldre att jobba längre", TCO-tidningen den 25 januari 2012.



## Referenser

Nedan listas de huvudsakliga källorna till detta underlag.

- Längre liv, längre arbetsliv – Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre. Delbetänkande av Pensionsåldersutredningen. SOU 2012:28
- Vad vet vi om arbete, hälsa och ålder – En kunskapsöversikt. SOU 2011:05
- Jobba längre – Vad vet vi om äldre i arbetslivet? Arbetsmiljöverket. Rapport 2012:10
- Alternativ pensionsålder. Pensionsmyndigheten. 2013
- Pensionsåldersutredningens webbplats, <http://www.pensionsaldersutredningen.blogspot.se/>
- Arbetsmarknaden för de äldre. Rapport till finanspolitiska rådet 2009/7
- Efter 65 – inte bara pension. En analys av de äldres ekonomiska situation. Ds 2011:42
- *Dokumentation från seminarier*
- Bortom 65. Framtidskommissionen den 6 februari 2012, <http://www.framtidskommissionen.se/dokumentation/presentationer-seminarium-bortom-65>
- Längre arbetsliv när befolkningen åldras – behövs det och hur ska det gå till? SNS och Framtidskommissionen den 23 oktober 2012, <http://www.sns.se/kalendarium/langre-arbetsliv-nar-befolkningen-aldras-%E2%80%93-behovs-det-och-hur-ska-det-ga-till>

---

2010/11:RFR1	MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET Uppföljning av ekologisk produktion och offentlig konsumtion
2010/11 RFR2	MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET Uppföljning av statens satsning på hållbara städer
2010/11 RFR3	CIVILUTSKOTTET, TRAFIKUTSKOTTET, MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET Hållbara städer – med fokus på transporter, boende och grönområden
2010/11:RFR4	TRAFIKUTSKOTTET Offentlig utfrågning om vinterberedskapen inom järnvägstrafiken
2010/11:RFR5	FINANSUTSKOTTET Utvärdering av riksbankens penningpolitik och arbete med finansiell stabilitet 2005–2010
	<b>Engelska</b> Evaluation of the Riksbank's monetary policy and work with financial stability 2005–10
2010/11:RFR6	KULTURUTSKOTTET Kulturutskottets offentliga utfrågning om barns och ungas rätt till kultur

2011/12:RFR1	MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET Biologisk mångfald i rinnande vatten och vattenkraft – En uppföljning
2011/12:RFR2	UTBILDNINGSPOLITIKUTSKOTTET Utbildningsutskottets offentliga utfrågning om forsknings- och innovationsfrågor
2011/12:RFR3	MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om biologisk mångfald i rinnande vatten och vattenkraft
2011/12:RFR4	KONSTITUTIONSUTSKOTTET Konstitutionsutskottets seminarium om en nordisk samekonvention
2011/12:RFR5	NÄRINGSUTSKOTTET eHälsa – nytta och näring
2011/12:RFR6	KONSTITUTIONSUTSKOTTET Frågeinstitutet som kontrollinstrument Volym 1 och 2
2011/12:RFR7	SOCIALUTSKOTTET Socialutskottets öppna utfrågning på temat Missbruks- och beroendevård – vem ska ansvara för vad? torsdagen den 24 november 2011
2011/12:RFR8	TRAFIKUTSKOTTET Tillsynen av yrkesmässiga godstransporter på väg – En uppföljning
2011/12:RFR9	TRAFIKUTSKOTTET Trafikutskottets offentliga utfrågning den 8 december 2011 om järnvägens vinterberedskap
2011/12:RFR10	KULTURUTSKOTTET Verksamheten vid scenkonstallianserna – En utvärdering
2011/12:RFR11	KONSTITUTIONSUTSKOTTET Kunskapsöversikt om nationella minoriteter
2011/12:RFR12	UTBILDNINGSPOLITIKUTSKOTTET Rapporter från utbildningsutskottet Förstudie – utbildningsvetenskaplig forskning Breddad rekrytering till högskolan
2011/12:RFR13	SKATTEUTSKOTTET Uppföljning av undantag från normalskattesatsen för mervärdesskatt
2011/12:RFR14	TRAFIKUTSKOTTET Trafikutskottets offentliga utfrågning den 29 mars 2012 om framtida godstransporter
2011/12:RFR15	ARBETSMARKNADSUTSKOTTET Arbetsmarknadspolitik i kommunerna Del 1 Offentligt seminarium Del 2 Kunskapsöversikt
2011/12:RFR16	NÄRINGSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om life science-industrins framtid i Sverige

---

2012/13:RFR1	FINANSUTSKOTTET Statlig styrning och ansvarsutkrävande
2012/13:RFR2	FINANSUTSKOTTET Utfrågningsprotokoll EU, euron och krisen
2012/13:RFR3	TRAFIKUTSKOTTET Trafikutskottets offentliga utfrågning den 29 mars 2012 om framtida godstransporter
2012/13:RFR4	MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET OCH NÄRINGSUTSKOTTET Uppföljning av vissa frågor inom landsbygdsprogrammet
2012/13:RFR5	FÖRSVARsutskottet FöU Forskning och utveckling inom försvarsutskottets ansvarsområde
2012/13:RFR6	CIVILUTSKOTTET Kontraheringsplikt vid tecknandet av barnförsäkringar
2012/13:RFR7	KU, FiU, KrU, UbU, MJU och NU Öppet seminarium om riksdagens mål- och resultatstyrning: vilka mål, vilka resultat?
2012/13:RFR8	UTBILDNINGsutskottet Utbildningsutskottets offentliga utfrågning om gymnasiereformen
2012/13:RFR9	UTBILDNINGsutskottet Förstudier om – Förskolan – Utbildning för hållbar utveckling inklusive entreprenöriellt lärande
2012/13:RFR10	UTBILDNINGsutskottet Hur kan ny kunskap komma till bättre användning i skolan
2012/13:RFR11	SOCIALUTSKOTTET Socialutskottets öppna seminarium om folkhälsofrågor onsdagen den 27 mars 2013