



CENTRUM FÖR ÄLDRADE OCH HÄLSA - AGECAP

REMISSVAR
210608

Dnr S2020/09765

Socialdepartementet
103 33 Stockholm

Betänkandet SOU 2020:69 Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre
(S2020/09765)

Sammanfattning

Allmänt kan konstateras att många av förslagen i kap.6 är relevanta och viktiga, väl genomarbetade och välargumenterade samt baserade på de rapporter som producerats av olika experter på uppdrag av delegationen. Vi instämmer väl med de synpunkter som ges om att öka möjligheten att arbeta längre, och att det är nödvändigt att aktivt och metodiskt öka andelen seniorer inom rikspolitik och media, också på ledande befattningar, vilket är en förutsättning för att frågor av vikt för seniorer skall synliggöras. Vi instämmer även med att staten måste ta ledningen i detta arbete och att regeringen bör ge årliga rapporter till riksdagen om hur detta framskrider. Idag är staten sämst när det gäller att låta människor arbeta längre. Vi tycker att några saker inte lyfts fram tillräckligt, såsom vikten av en multidisciplinär ansats och betydelsen av den allmänna folkhälsan och förebyggande åtgärder för att människor skall kunna arbeta längre. Det är också viktigt att framhålla att människor har olika förutsättningar för att arbeta längre, och att en del kanske måste arbeta längre trots att det kan tänkas skada deras hälsa. Slutligen anser vi att den funktion som delegationen föreslår skall kopplas till ett universitet för att komma nära aktuell forskning och för att öka möjligheten att kritiskt granska nya rapporter och resultat av olika åtgärder.



Vi har några generella synpunkter utifrån AgeCaps multidisciplinära perspektiv.

(1) Ett längre arbetsliv kräver en multidisciplinär ansats

Gällande om pensionärer kan, vill och får arbeta längre har viljan och de formella möjligheterna med enskilda önskemål och regelverk att göra. Utformning av formella institutioner – exempelvis skattesystemet – och de incitament som det skapar för den enskilde inbegriper frågeställningar där kunskapsläget så vitt vi förstår är gott. Frågeställningar kring om den enskilde kan eller har förmågan att förlänga sitt arbetsliv och hur denna förmåga kan förbättras inbegriper flera olika forskningsområden och specifika frågeställningar med varierande kunskapsläge. Vi anser därför att förutsättningen för att underlätta ett längre arbetsliv är att ha en multidisciplinär ansats för att bättre reflektera de olika faktorer som krävs för ett längre arbetsliv.

2) Människor som tvingas att arbeta längre får inte glömmas bort

Från ett kapabilitetsperspektiv, där man utgår från människors förmåga att leva sitt liv på ett för dem värdefullt sätt, är det viktigt att ta hänsyn till människors faktiska förmåga att fatta beslut. Alla skall ha möjlighet att vara självbestämmande när det gäller att arbeta längre och det skall i så fall vara ett val och inget tvång. Därför behöver hänsyn tas till om människor faktiskt kan välja att gå i pension när de så önskar, eller om de tvingas kvar i arbetslivet på grund av ekonomiska eller andra skäl. Det går enligt oss inte att öka förutsättningarna för ett längre arbetsliv utan att ta hänsyn till människors faktiska förmåga, det vill säga om människor kan, vill och får gå i pension, men också om de måste gå i pension, eller om de måste stanna kvar i arbetslivet av ekonomiska skäl för att ”säkra tillräckliga pensionsnivåer”, med sin hälsa som insats. Delegationen föreslår att arbetet främst ska inriktas på att ”minska hindren för de som kan och vill arbeta längre”, vi föreslår att ett stort arbete även måste göras för att minska hindren för de som behöver gå i pension, pga. att de inte orkar arbeta längre. Det är viktigt att tänka på att ett längre arbetsliv kan, för vissa, vara sämre för hälsan på sikt, dvs. man måste följa upp om ett förlängt arbetsliv för en del kan innebära negativa konsekvenser. Detta berörs inte i någon större utsträckning i betänkandet. Risken är att en del fortsätter arbeta längre än vad deras fysiska funktion medger, med negativa konsekvenser för hälsa och livskvalitet, men även för samhället i stort.

Att minska hindren för de som kan och vill gå i pension är särskilt viktigt i relation till områden där det föreligger stor risk för arbetskraftsbrist; till exempel skola, vård och omsorg. I den senare gruppen har en majoritet av de anställda låg lön och ett fysiskt och psykiskt tungt arbete (vilket delegationen lyfter). Att enbart förlänga pensionsåldern för denna grupp blir problematiskt om man inte också tar hänsyn till den faktiska möjligheten att arbeta kvar. Det kan till exempel handla om att ge individen andra arbetsuppgifter som bygger på den erfarenhetsbaserade kunskap som har byggts upp under ett långt arbetsliv. Ett förtydligande av hur detta skulle kunna ske är önskvärt.

(3) Rättviseperspektivet måste finnas med

Från ett rättviseperspektiv saknar vi en utförlig beskrivning av hur delegationen avser ta hänsyn till människors ojämlika förutsättningar för att gå i pension, annars finns en risk för att detta förslag enbart vänder sig till en elit av seniorerna. Delegationen lyfter fram att allt fler människor har arbeten som är stimulerande och ger mening och glädje i tillvaron, vilket kan påverka hälsan på ett positivt sätt och att många därför kommer att vilja arbeta längre än vad som är vanligt i dag. Det lyfts även fram att det inte finns en motsättning mellan att de kan och vill arbeta längre får möjlighet att göra det, och att de som inte har förutsättningar att arbeta i

högre åldrar inte gör det. Man tar här inte hänsyn till den grupp som av ekonomiska och arbetets krav baserar sitt beslut att arbeta längre på tvång mer än ett frivilligt val. Det innebär att det inte finns lika villkor för alla.

Skillnader i befolkningen kopplat till socioekonomiska faktorer är betydande och förutsättningarna för en god hälsa skiljer sig åt markant. Kort utbildning är associerad med sämre hälsoutfall. De ekonomiska klyftorna för personer 65+ riskerar att öka – de (med hög inkomst) som förvärvsarbetar vs de som har (låg) pension. Idag har många svårt att leva på sin låga pension. Det är därför viktigt att de ekonomiska vinsterna av att människor förvärvsarbetar längre fördelas rättvist så att minimistandarden höjs.

Vi anser att det är nödvändigt att förbättra kunskapsläget på det här området särskilt då det gäller den del av befolkningen som står på tröskeln till pension. Om ett arbetsliv efter 65 blir normerande på sikt är det viktigt att studera hur detta påverkar personer med dålig hälsa och fysiskt betungande arbetsuppgifter där tidig pensionsålder är att rekommendera, och att man noga utvärderar om det finns risker med delegationens förslag.

(4) Folkhälsoaspekten över livscykeln för möjlighet att fortsätta arbeta

Frågan om den enskilde har förmågan att delta i arbetslivet bortom de nu rådande formella och informella gränserna uppfattar vi som central eftersom det i stor utsträckning handlar om individens hälsa och hälsoutveckling, och dessa utfall är resultaten av komplexa samband över en stor del av livscykeln. Även om det nämns i texten att folkhälsopolitiken är betydelsefull uppfattar vi att det långsiktiga dynamiska perspektivet på hälsa och hälsoutveckling bland 65+ populationen till stor del saknas. Det är vår uppfattning att folkhälsopolitiken måste ha ett långt tidsperspektiv eftersom de processer som bidrar till morgondagens genomsnittliga folkhälsa hos äldre skapades eller uppstod får årtionden sedan. Alltså anser vi att det är viktigt att folkhälsoperspektivet där förebyggande åtgärder tidigare under livet lyfts fram som en förutsättning för ett längre arbetsliv. Även om långsiktighet är grundläggande för hälsofrämjande arbete kan ändå mycket göras som har kortsiktiga positiva effekter. Det kan exempelvis gälla livsstilsfaktorer som kostvanor, motion, meningsfulla och stimulerande sysselsättningar, motverkande av ensamhet mm. I stor utsträckning är kunskapen god om vilka livsstilsval som påverkar hälsan positivt, men det är viktigt med forskning kring sambandet mellan livsstil, och riskfaktorer och ett längre arbetsliv. Som beskrivs i betänkandet har hälsan, den kognitiva och fysiska funktionen förbättrats betydligt bland äldre under de senaste decennierna. Det finns dock tecken på att vissa riskfaktorer för ett ohälsosamt åldrande försämrats. Övervikt och fetma, liksom stress, i medelåldern innebär en ökad risk att drabbas av ohälsa och är några av de främsta orsakerna till sjukdomsburda, förlorade friska levnadsår och förtida död i Sverige. Kunskapen då det gäller hur man med folkhälsopolitiska ansträngningar kan påverka de individuella valen i en positiv riktning, speciellt i senare delen av livet är otillräcklig.

(5) Äldres deltagande i samhällslivet

Vi vill ytterligare framhålla det som nämns i betänkandet om äldres deltagande i samhällsdebatten. När det gäller rikspolitiken finns en stor underrepresentation av personer över 70 år. Även om representationen är bättre på regional och kommunal nivå är äldre underrepresenterade på mer ledande positioner på alla nivåer. Detta måste motarbetas aktivt inom de politiska partierna. Personer över 70 år är också underrepresenterade i media, vilket medför att frågor som berör denna grupp riskerar att komma i skymundan. Att statliga medier aktivt tar bort personer som kommer i pensionsålder måste motverkas, men detta gäller även andra medier.

Utöver de generella kommentarer vi gett ovan vill vi även bidra med några inlägg under specifika punkter.

6.2 Delegationens bedömning är att seniorers kunskaper och erfarenheter behöver tas tillvara på ett bättre sätt

6.2.3 Åldersdiskriminering

Effektiviteten av Diskrimineringsombudsmannens (DO) tillsyn av arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder mot åldersdiskriminering bör öka. Denna punkt är mycket viktig, men förutsätter att de verktyg som DO har för att få arbetsgivare att arbeta aktivt mot åldersdiskriminering förstärks. Frågan bör dessutom kopplas ihop med ett stärkt anställningsskydd för äldre arbetstagare. Diskrimineringskyddet för den enskilde är viktigt, men man bör komma ihåg att vad som anses vara diskriminering i lagens mening är mycket begränsat och många av de anmälningar som kommer in till DO faller troligen inte inom diskrimineringsbestämmelsen. Delegationens förslag om att göra en analys av alla inkomna anmälningar om åldersdiskriminering (under samma punkt) är därför mycket välkommet.

6.2.7 Arbetsmiljön genom livet.

Under denna punkt nämns vikten av en god arbetsmiljö för alla under hela arbetslivet. Det konstateras att den fysiska arbetsmiljön och villkoren i arbetslivet har förbättrats under de senaste decennierna. Denna bild bör nyanseras av och kompletteras med en reflektion kring en ökad ohälsa bland stora grupper på grund av en dålig psykosocial arbetsmiljö. Kvinnor, unga och framförallt unga kvinnor upplever en stor osäkerhet och stress i arbetslivet med tidiga utslagningseffekter. Under denna punkt är det framförallt fokus på den fysiska arbetsmiljön, vilket är synd eftersom dålig psykosocial arbetsmiljö kommer att få betydelse för arbetstagares vilja att arbeta längre.

Att arbetet organiseras på ett sätt som motverkar upprepade och enahanda arbetsuppgifter och att arbetstagarna varierar mellan olika arbetsuppgifter främjar ett längre arbetsliv. Studier kring arbetsmiljö och arbetsförhållanden anser vi vara särskilt relevant i relation till detta. Även möjligheten till personlig assistent är åldersberoende i nuläget, vilket bör justeras för att möjliggöra ett fortsatt arbetsliv, där tillgång till en personlig assistent är förutsättningen till detta. Även äldre personer med risk för att bli sköra kan vilja och ha förmåga att fortsätta arbeta. Trots att det biologiska åldrandet påverkar kroppen genom att vi exempelvis inte orkar så mycket som tidigare, får sämre uthållighet och behöver längre tid för vissa aktiviteter, kan ett fortsatt arbetsliv underlättas genom att anpassa arbetsmiljön, underlätta resor till arbetet och att kunna arbeta hemifrån. Att ha möjlighet att påverka sitt liv, att vara självbestämmande, kan ha stor betydelse för välbefinnande och hälsa.

En annan aspekt som saknas i betänkandet är konstnärers och andra kulturarbetares situation i samband med pension. Resonemang om konstnärers möjlighet att arbeta efter 67 års ålder bör inkludera en diskussion om konstnärernas villkor under hela yrkeslivet.

6.4 Delegationens bedömning är att åldersgränser, regler och lagar påverkar arbetslivets längd

Att höja åldersgränser för hur länge en arbetstagare har rätt att kvarstå i arbete är oproblematiskt i sig, men när en sådan åtgärd kombineras med att höja gränsen för lägsta ålder när pension kan tas ut och att med skattelagstiftningen främja fortsatt arbete, kan det vara problematiskt för arbetstagare som av olika skäl inte orkar arbeta längre. Det verkar finnas en

föreställning om att ekonomiska 'push and pull-faktorer' är de som avgör om en person väljer att kvarstå i arbete. Så kan det säkert vara för en del, men för de som har tunga arbeten, saknar inflytande i arbetet, har en dålig arbetsmiljö, inte orkar mer osv., blir sådana faktorer snarare negativa, de innebär att inkomsten försämras. När åldern för olika typer av förmåner höjs, tenderar de som inte följer normen att stanna kvar längre i arbete, att relativt sett få det sämre. Det bör gå att utforma åldersgränser, regler och lagar så att de inte tvingar på en förlängning av arbetslivets längd och på samma gång möjliggör för en sådan förlängning. Att knyta ekonomiska fördelar till ett förlängt arbetsliv tenderar alltid att drabba de som inte kan arbeta längre.

6.5 Delegationens förslag för att kunskapshöjande och attitydpåverkande insatser ska präglas av långsiktighet och uthållighet

6.5.1 Fast funktion för främjande av ett längre arbetsliv.

Vi stöttar förslaget med en samordnad fast funktion som beskrivs under 6.5.1 och anser att av de förslag som delegationen lagt fram är detta det viktigaste och det som är mest angeläget att förverkliga. Det är dock viktigt att definiera vad en sådan funktion skall göra innan den organisatoriska formen definieras. Delegationen har presenterat fyra olika modeller för hur en fast funktion skulle kunna inrättas. Alla dessa modeller har för- och nackdelar. Det gör att det kan vara klokt att låta valet av modell och detaljutformning göras av en intressentkrets där representanter från arbetsmarknadens parter, och relevanta departement, myndigheter, universitet och relevanta intresseorganisationer deltar. Medverkan av intressenterna i utvecklingsprocessen medför inte bara utsikter till ett bättre slutresultat; det höjer också deras engagemang och ökar resultatets acceptans.

Delegationen visar upp det norska Senter for seniorpolitikk (SSP) som en inspirationskälla när det gäller uppbyggnad av den fasta funktionen. SSP har uppgifter som sträcker sig från forskningsfinansiering (Norsk seniorpolitisk barometer) till praktisk rådgivning till den som funderar på om och när det kan vara klokt att gå i pension. Arbetet i SSP sker under fullständig transparens. Finansiering sker över statsbudgeten. Bland de 29 till SSP anslutna organisationerna ingår bl a tre departement, myndigheter, en rad fack och arbetsgivare, forskningsinstitutioner och pensionärsorganisationer. Mycket av detta skulle kunna överföras och tillämpas i en svensk kontext.

En nackdel med SSP är dock att det på forskningssidan enbart representeras av arbetslivsforskning. Vi anser att en fast funktion som arbetar för ett längre arbetsliv behöver en tyngre och bredare, mer multidisciplinär representation från forskningsvärlden eftersom förutsättningarna för ett längre arbetsliv inte bara påverkas av arbetslivet som sådant, utan också av saker som den allmänna folkhälsan, hur den äldre befolkningen förändras, och synen på äldre med en tilltagande ålderism i samhället, där inte minst äldres representation i media och politik spelar en stor roll. Multidisciplinära samarbeten i en sådan konstellation har unika möjligheter att utvidga perspektiv på olika frågor och från olika synvinklar; från det psykologiska och medicinska till det sociala, historiska och kulturella. Olika kompetenser kompletterar varandra, samtidigt som olika forskningssyn tillåts komma in i de olika relevanta forskningsfrågorna. Vi anser därför att funktionen skall få en starkare anknytning till universitet än vad SSP har. Detta skulle göra att funktionen kommer närmare den mest aktuella forskningsfronten, men också möjligheten att snabbt och kritiskt kunna bedöma nya forskningsrön. Funktionen skulle dessutom ha en synergistisk effekt på forskningsvärlden genom att öka möjligheten att snabbt få ut nya forskningsrön till allmänhet, myndigheter och arbetsmarknadens parter. Funktionen borde också ha i uppdrag att kontinuerligt följa hur

äldres hälsa och funktionsförmåga förändras över tid, liksom hur seniorers deltagande i arbetslivet förändras inom stat, kommuner, regioner och privat näringsliv, och inom olika näringsgrenar.

Vi ser ett stort behov av forskning kring hur information påverkar de som är i valet att gå i pension eller inte. Självbestämmande och hur det valet görs och på vilka grunder är i fokus. Dessutom är det oerhört viktigt att en upplysnings- och propagandakampanj genomförs i nära samarbete med personer som anser sig själv tillhöra den äldre arbetskraften, så att informationen inte riskerar att bli stereotyp och marginaliserande.

Om en fast funktion ska kunna fylla sin uppgift så krävs det att den uppfattas av aktörerna som trovärdig och neutral. Det bör i grunden finnas goda förutsättningar för detta, eftersom behovet av en utvecklad äldrepolitik och ett förlängt arbetsliv nog inses av alla berörda aktörer. Men då måste funktionen vara konstruerad så att dessa intressenter finner att ett engagemang framstår som viktigt och bidrar till att de egna målen uppfylls.

6.5.2 Funktionens huvuduppgift skall vara att påverka beteenden genom att samla och sprida kunskap

Vi anser att det är oerhört viktigt att den fasta funktionen har tillgång till forskningskompetens, så att åtgärder baseras på evidens, och att man också säkerställer att man kan följa upp insatta åtgärder på ett forskningsmässigt riktigt sätt. Ett nära samband mellan forskning och insamling och spridande av information kan också vara en fördel eftersom det ökar den kritiska massan och förkortar vägarna mellan forskning och kommunikation av forskningen.

Ett förlängt arbetsliv åstadkoms inte huvudsakligen genom att ändra i regelsystemen utan genom att saker fås att hända ute på arbetsplatserna. Därigenom blir det tydligt att arbetsmarknadens parter måste ges en central roll i det fortsatta arbetet med att åstadkomma ett förlängt arbetsliv för många. Det kan noteras att utvecklingen av den svenska äldrepolitiken hittills inte har engagerat arbetsmarknadens parter i någon större utsträckning, något som framstår som motsägelsefullt med hänsyn till parternas i övrigt centrala roll i det svenska arbetslivet. Exempelvis har det inte funnits någon arbetsgivarrepresentant i Delegationen för senior arbetskraft, vilket inte får upprepas vid konstruktionen av den föreslagna fasta funktionen. Exempel på forskning som skulle vara relevant för funktionen är organisationsstudier om förlängt arbetsliv och vad som krävs för ett åldersmedvetet ledarskap. Organisatoriska förutsättningar för ett förlängt arbetsliv omfattar inte bara förändringar i de anställdas arbetsorganisation samt fysiska och psykiska arbetsmiljö, det är minst lika viktigt hur arbetsgivare, chefer, HR och fackliga organisationer interagerar med alla anställda oavsett ålder. Det är också centralt hur operativa chefers interagerande med anställda, genom sin användning av HR-rutiner vid rekrytering, befordran och lönesättning, påverkar äldres möjligheter till en lång, hållbar och framgångsrik karriär så länge de har kapacitet och vilja att stanna kvar i arbetslivet. Hur äldre arbetskraft kan bidra med sitt kunnande på en arbetsplats spelar också en central roll för ett förlängt arbetsliv. För att sprida och implementera denna organisations- och arbetslivsbaserade kunskap behöver man bygga upp en verksamhet som har kapacitet som stödjer arbetsgivare, chefer, HR och fackliga organisationer. Det handlar bland annat om att stödja olika aktörer i att bygga upp nya arbetssätt och rutiner samt i hur man med hjälp av dessa arbetssätt och rutiner bygger upp nya interaktionsmönster mellan chefer, HR och medarbetare. Denna funktion behöver också ha kapacitet att bedriva nya studier som kan skapa ett kontinuerligt lärande mellan olika aktörer inom arbetslivet baserat på ny organisations- och arbetsbaserad kunskap kopplat till åldrande och hälsa.

Om det byggs upp en funktion som stödjer arbetsliv och organisationer med implementering av ny kunskap och arbetssätt behöver man också fokusera på förändring av normbildningen i samhället. Normer för en lämplig pensionsålder påverkar till exempel interaktionen mellan operativa chefer och anställda. Definitionen av den övre pensionsåldern och en fixerad pensionstidpunkt spelar en central roll för normen om en lämplig pensionsålder. Det är därför centralt att systematiskt arbeta med att luckra upp sådan normbildning inom organisationer för att kunna möjliggöra ett förlängt arbetsliv. Detta kräver sannolikt att den samhälleliga normbildningen och ramverken inom institutioner förändras för att kunskap och arbetssätt hos olika aktörer ska kunna förändra normer, handlande och rutiner. Detta skulle kunna åstadkommas till exempel genom att chefer med erfarenhet av att utöva åldersmedvetet ledarskap får i uppdrag att ge råd till arbetsgivare hur de ska kunna behålla och anställa äldre arbetskraft. Man skulle också kunna utse organisationer som är särskilt framgångsrika och som kan vara exempel och rollmodeller för ett åldersmedvetet ledarskap. På det sättet skapas förebilder, som en ny norm, för andra arbetsgivare. Ett annat sätt kan vara att certifiera/ackreditera organisationer med ett åldersmedvetet ledarskap, med inspiration från Storbritannien.

Det är också viktigt att i en framtida funktion som stödjer forskning, kunskapsspridning och implementering av nya arbetssätt uppmärksamma att individens pensioneringsbeslut beror på en rad sammansatta faktorer, såsom fysisk och mental hälsa, sociala nätverk, preferenser och ekonomiska förhållanden. Det komplexa samspelet mellan olika faktorer som påverkar ett förlängt arbetsliv kan kort sammanfattas i fyra kategorier: ”kan och vill”, ”kan men vill inte”, ”kan inte men vill”, och ”kan inte och vill inte”.

Punkten 6.5.4 Seniorers arbetskraftsdeltagande skall följas upp regelbundet

Delegationen nämner datainsamlingsuppdrag som skall ges till SCB. Det handlar bland annat om att insamla uppgifter om antalet arbetade timmar bland seniorer. I det sammanhanget är det viktigt att påpeka att det i nuläget inte sker någon systematisk nationell insamling av information avseende korttidssjuklighet och frånvaro från arbete. Det är generellt ett problem för forskningen gällande hälsa och individuellt hälsorelaterat beteende, men det är potentiellt ett ännu större problem då det gäller att förbättra kunskapsläget avseende seniorers arbetsmarknadsbeteende och sambandet med, exempelvis, folkhälsopolitiska åtgärder som syftar till att förbättra förutsättningarna för ett längre fungerande arbetskraftsdeltagande.

Vi anser att man också bör följa upp hur äldres hälsa och funktionsförmåga, liksom samhällets syn på äldre och äldres deltagande i politiska församlingar, också på ledande befattningar, förändras. I betänkandet efterfrågas tillgång till stora bibliotek och forskningsdatabaser, samt att funktionen ska kunna genomföra återkommande undersökningar om t.ex. attityder till senior arbetskraft. Sådan utvärdering och undersökning av detta bör ske inom en universitetskontext, där man har stor vana att utföra sådana studier och att inte minst kritiskt granska resultaten. Det finns redan idag sådana multidisciplinära miljöer, som skulle kunna vara en grund för den nya funktionen, t.ex. Göteborgs universitet med H70-studierna, som följt äldres hälsa och funktionsförmåga under 50 år, HEARTS-studien som studerar övergång från arbete till pension och SOM-institutet .

6.5.6 Forskningsatsningar behöver överbrygga äldreforskning och arbetslivsforskning

Förslaget att äldreforskning och arbetslivsforskning behöver överbryggas anser vi är bra, dock bör det inte snävas av så mycket som gjorts i förslaget utan man bör här lyfta fram vikten av multidisciplinär forskning. I relation till förslagen från kommittén handlar våra kommentarer om att öka stödet till forskning om människors faktiska möjligheter att välja att gå i pension

eller att arbeta kvar och även i förhållande till att vad som händer med personernas faktiska möjligheter att arbeta över tid. Som nämnts ovan bör forskningsinsatser också gälla hur äldres hälsa och funktionsförmåga förändras, liksom vilka preventiva åtgärder som kan göras för att förbättra äldres hälsa och allmänna funktionsförmåga. Arbetslivet är inte isolerat från övriga samhället. En bred forskning om äldre är därför viktig för att öka seniorers deltagande i arbetslivet. Att den föreslagna funktionen skall kopplas nära denna forskning tycker vi är en förutsättning för att kunskapen snabbt skall kunna komma ut till de som berörs, och för att kritiskt kunna bedöma nya forskningsresultat och rapporter.