

Socialdepartementet  
103 33 Stockholm

## Äldre har aldrig varit yngre - allt fler kan och vill arbeta längre SOU 202:69

### Sammanfattning

- IFAU delar de allmänna övervägandena i avsnitt 6.1 (s. 205–216) om att det är en nödvändighet att seniorer som kan och vill arbeta längre får göra det, att det finns stora problem med ålderism i Sverige, att synen på senior arbetskraft är otidsenlig, att utvecklingen mot ett förlängt arbetsliv går för långsamt, att det är fördelaktigt att arbeta längre, och att det återstår ett kunskapshöjande och attitydpåverkande arbete för att främja ett förlängt arbetsliv.
- IFAU delar bedömningarna i avsnitt 6.2 (s. 216–227) om att seniorers kunskaper och erfarenheter behöver tas tillvara på ett bättre sätt: att arbetsgivares attityder till senior arbetskraft behöver förbättras, att staten bör leda utvecklingen mot ett längre arbetsliv, att åldersdiskriminering och ålderism bör motverkas med breda åtgärder, att representationen av seniorer behöver förbättras, att chefer behöver bedriva ett åldersmedvetet ledarskap, att personalpolitiken är central för ett längre arbetsliv, att en god arbetsmiljö genom hela livet är grundläggande, och att arbetsgivare bör eftersträva en ökad flexibilitet i slutet av arbetslivet.
- IFAU delar bedömningarna i avsnitt 6.3 (s. 227–231) om att ett längre arbetsliv förutsätter ett livslångt lärande: att kontinuerlig kompetensutveckling är ett gemensamt ansvar för staten och arbetsmarknadens parter, att åldersgränser i studiestödssystemet bör kopplas till riktåldern för pension, och att utbudet av kurser behöver anpassas till efterfrågan.
- IFAU delar bedömningarna i avsnitt 6.4 (s. 232–236) att åldersgränser, regler och lagar påverkar arbetslivets längd: att pensionsrelaterade åldersgränser bör höjas samordnat, att utformningarna av tjänstepensionsavtalen inte alltid bidrar till ett längre arbetsliv, och att

Datum

2021-05-31

utformningen av skattelagstiftningen bör ses över för att främja ett fortsatt arbete.

- IFAU tillstyrker förslaget i avsnitt 6.5.1 (s. 236–241) att arbetet för ett längre arbetsliv behöver en långsiktig organisatorisk lösning i form av en fast funktion.
- IFAU tillstyrker förslaget i avsnitt 6.5.2 (s. 241–244) att funktionens huvuduppdrag ska vara att påverka beteenden genom att samla och sprida kunskap.
- IFAU tillstyrker förslaget i avsnitt 6.5.3 (s. 244–245) att förekomsten av *nudging* att gå i tidig pension ska undersökas.
- IFAU tillstyrker förslaget i avsnitt 6.5.4 (s. 245–246) att utvecklingen av seniorers arbetskraftsdeltagande ska följas upp regelbundet.
- IFAU tillstyrker förslaget i avsnitt 6.5.5 (s. 246–247) att informationen om de privatekonomiska konsekvenserna av att arbeta längre bör förbättras.
- IFAU delar bedömningen i avsnitt 6.5.6 (s. 247–248) att det behövs en forskningssatsning om senior arbetskraft och att den behöver omfatta både området äldreforskning och arbetslivsforskning för att de olika disciplinerna tillsammans ska kunna ta sig an viktiga forskningsfrågor.

### **Angeläget att fler arbetar längre**

Betänkandet från Delegationen för senior arbetskraft utgör en mycket gedigen kunskapssammanställning över äldres arbetsmarknadssituation. IFAU anser att betänkandet bör få stor spridning och utgöra en grund för den framtida politiken inom området. Följande budskap är särskilt viktiga:

- Det har skett en dramatisk hälsoförbättring bland de äldre som utgör en mycket god grund för ett förlängt arbetsliv. Denna utveckling kan skönjas i alla tänkbara dimensioner, såsom livslängd, fysisk funktionsförmåga, kognitiv förmåga, självskattad hälsa etc.
- Att dessutom arbetsmiljön förbättrats, utbildningsnivån ökat och äldre uppger att de både vill och kan arbeta längre är mycket positiva besked som, tillsammans med hälsoförbättringen som skett, bör utgöra utgångspunkt för framtida politik på området.
- Kvarvarande hinder för ett förlängt arbetsliv handlar i stor utsträckning om normer hos arbetsgivare och kollegor, och i samhället i stort. Det är mycket angeläget att motverka den ålderism som betänkandet påvisar, och som

Datum

2021-05-31

utgör det största hindret för ett förlängt arbetsliv.

- Det finns också många *nudges* till pensionering vid 65 år, eller den framtida riktåldern, från exempelvis kringliggande välfärdssystem, skattelagstiftning och tjänstepensionsavtal. Det är viktigt att inse den stora påverkan sådana *nudges* har, och i största möjliga mån motverka ytterligare fokus på pensionering vid en viss ålder i framtida lagstiftning. Den förda politiken bör istället syfta till att pensionstidpunkten sprids ut, i enlighet med den spridning i arbetsförmåga som kan observeras i den äldre befolkningen.
- Även om äldres arbetskraftsdeltagande har ökat har utvecklingen inte motsvarat ökningen av livslängden och den fysiska funktionsförmågan bland de äldre. Det är angeläget att samhället bättre tar till vara äldres kompetenser och förmågor i arbetslivet, för att den framtida välfärden ska kunna säkras. Det är också angeläget att staten, på ett enhetligt och kraftfullt sätt, tar ansvar för att motverka den utbredda ålderism som betänkandet pekar på. Utredningen lämnar väl avvägda bedömningar och förslag och IFAU tillstyrker samtliga av dessa.

I detta ärende har generaldirektören Maria Hemström Hemmingsson beslutat. Lisa Laun har varit föredragande.

Maria Hemström Hemmingsson

Lisa Laun