

Socialdepartementet

JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS REMISSVAR PÅ "ÄLDRE HAR ALDRIG VARIT YNGRE -ALLT FLER KAN OCH VILL ARBETA LÄNGRE - SOU 2020:69"

Sammanfattning

Jämställdhetsmyndigheten har anmodats att yttra sig över ovanstående betänkande. Jämställdhetsmyndigheten delar i allt väsentligt betänkandets övervägningar, bedömningar och förslag.

Synpunkter på utredningens förslag

Delegationen för senior arbetskraft har inte haft i uppdrag att lämna författningsförslag och betänkandet utmynnar i huvudsak i ett antal övervägningar och bedömningar och i mindre utsträckning i konkreta förslag.

Den huvudsakliga uppgiften att samla in och sammanställa fakta och forskning om seniorers möjligheter i arbetslivet, synen på seniorer på arbetsmarknaden, fördomar mot seniorer och betydelsen av ett längre arbetsliv för både samhället och för individens slutliga pension har genomförts på ett förtjänstfullt sätt och Jämställdhetsmyndigheten välkomnar därför betänkandet och det kunskapsunderlag det kan utgöra. Betänkandet ger en omfattande analys av hur förutsättningarna för äldres deltagande på arbetsmarknaden ser ut och varierar för olika grupper och

även här med en i många avseenden förtjänstfull analys ur ett köns- och jämställdhetsperspektiv.

Jämställdhetsmyndigheten lämnade i april 2019 ett remissvar på promemorian ”Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem Ds 2019:2”¹. Remissvaret på föreliggande betänkande ansluter i allt väsentligt till dessa tidigare ställningstaganden. De viktigaste punkterna från det remissvaret återupprepas därför här.

Att såväl kvinnor som män arbetar längre, dvs högre upp i åldrarna, än idag tycks inom ramen för dagens pensionssystem och den demografiska utvecklingen vara oundvikligt. Som det uttrycks i betänkandet är det för de som kan och vill arbeta längre naturligtvis en förutsättning att de också får det. Normen om en pensionsålder på 65 år är djupt rotad i Sverige. Införandet av en riktålder för pension tillsammans med att åldersgränser höjs i relaterade trygghetssystem är en del av att förändra denna norm. Den kunskap, och spridningen av densamma, som tagits fram i delegationens arbete är ytterligare en del. Jämställdhetsmyndigheten vill dock betona att olika grupper inom samhället har olika förutsättningar till ett förlängt arbetsliv och att det inte är givet att en förändrad norm slår igenom i form av ökat arbetskraftsutbud i alla dessa grupper.

Mycket talar för att det inte räcker att vi inför t ex incitament för att arbeta längre. Dels är effekterna förhållandevis små, dels tycks de också förstärka ojämställdheter mellan män och kvinnor. Jämställdhetsmyndigheten betonar därför vikten av att arbeta för att skapa en hållbar arbetsmiljö inom arbetsmarknadens alla delar. Det handlar om att minska ohälsan och skapa ett hållbart arbetsliv där såväl kvinnor som män har förutsättningar till ett långt arbetsliv? Förutsättningarna ser idag olika ut där kvinnor, ofta lågutbildade, ofta inom vård- och omsorgssektorn, ofta deltidsarbetande har

¹<https://www.regeringen.se/4adab7/contentassets/220823413beb464fa9f759c70002d08a/jamstalldhetsmyndigheten.pdf>

en högre ohälsa och därigenom lämnar arbetslivet tidigare och med lägre framtida pensionsinkomster.

Ett av de vanligaste argumenten för ett längre arbetsliv är att vi i Sverige lever allt längre, något som gäller för såväl kvinnor som män. Ökningen i livslängd är dock inte homogen för alla grupper av kvinnor och män. Såväl folkhälsan generellt som ökningen av medellivslängd har en stark social gradient samt uppvisar stora skillnader mellan kvinnor och män.

En studie visar t ex att för kvinnor med enbart förgymnasial utbildning har medelåldern ökat med bara 0,3 år mellan år 2000 och 2015. För kvinnor med eftergymnasial utbildning är ökningen 1,6 år och för män med eftergymnasial utbildning 2,4 år under samma period. Män och kvinnor med gymnasieutbildning har en medellivslängd som är tre år längre än motsvarande med endast förgymnasial utbildning. För den som har eftergymnasial utbildning är den ytterligare två till tre år längre. De hälsomässiga förutsättningarna för att arbeta upp till t ex 67 eller 69 års ålder varierar alltså starkt med såväl kön som utbildningsnivå² vilket återigen visar på behovet av ett hållbarhetsperspektiv på såväl arbetsmiljö som på hela arbetslivet.

Förslag på långsiktig organisatorisk lösning

Förslagen 6.5.1 ”Arbetet för ett längre arbetsliv behöver en långsiktig organisatorisk lösning i form av en fast funktion” respektive 6.5.2 ”Funktionens huvuduppdrag ska vara att påverka beteenden genom att samla och sprida kunskap” är de två mest konkreta förslagen i betänkandet. Jämställdhetsmyndigheten ser positivt på förslagen om inrättandet av en fast funktion för ändamålet. En fast specialistfunktion ger goda möjligheter till påverkan på såväl attityder som beteenden kopplat till ett längre arbetsliv samt kunna tillvarata olika gruppers intressen och inte förstärka ojämlikhet och ojämställdhet.

² Albin et al (2017), Äldre i arbetslivet - en omvärldsanalys, Svenska ESF-rådet

REMISSVAR

2021-06-02

Diariernr: ALLM 2021/999



Jämställdhetsmyndigheten tar likt delegationen inte ställning till vilken typ av organisering som skall väljas.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Lena Ag efter föredragning av senior utredare Lars-Gunnar Engström.

För Jämställdhetsmyndigheten

.....

Lena Ag, Generaldirektör

.....

Lars-Gunnar Engström, Senior utredare

I ärendets slutliga handläggning har även avdelningschef Peter Vikström deltagit.