

Socialdepartementet  
103 33 Stockholm

## Yttrande över betänkande Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre (SOU 2020:69)

Myndigheten för delaktighet arbetar för ett samhälle där alla kan vara delaktiga, oavsett funktionsförmåga. Myndigheten för delaktighet lämnar följande yttrande.

### Sammanfattning

Myndigheten för delaktighet (MFD) instämmer i delegationens övergripande slutsatser om att synen på den äldre delen av arbetskraften inte är tidsenlig och att fler behöver få möjlighet att arbeta längre. MFD ställer sig bakom utredningens bedömningar om insatser av olika karaktär som behövs för att motverka diskriminering av äldre på arbetsmarknaden. MFD antar att det behövs någon form av samordning för att lyckas med förändringarna men tar däremot inte ställning till förslagen om en fast funktion för ett längre arbetsliv och olika typer av uppdrag för denna funktion.

MFD vill understryka att ett ökat fokus på att fler ska vilja och kunna arbeta längre både är välbehövligt och kräver ökad medvetenhet och kunskap. Insatser inom området behöver dock också innefatta möjligheten för fler att dra fördelar av ett förlängt arbetsliv genom rehabilitering och återgång till arbetsmarknaden efter en längre sjukskrivning eller förvärvad funktionsnedsättning.

### Myndighetens synpunkter

MFD instämmer i delegationens övergripande slutsats att det är nödvändigt att seniorer som kan och vill arbeta längre också ges förutsättningar att göra det. MFD instämmer också i att både lagar och regler å ena sidan och normer i samhället å andra sidan har stor påverkan på individers val att stanna kvar i arbetslivet. Delegationen visar på vikten av en förändrad syn på den seniora arbetskraften vad gäller arbetskraftsdeltagande i allmänhet och inte minst seniorers möjlighet till faktisk delaktighet i samhällsgemenskapen.

I likhet med delegationen menar MFD att det finns flera samhällsekonomiska vinster med att utforma arbetsmarknaden universellt, med utgångspunkt i människors olika förutsättningar och behov, snarare än att upprätthålla en arbetsmarknad som exkluderar och bygger på en snäv norm. Arbetet med förändrade attityder kräver med stor sannolikhet någon typ av fokuspunkt eller samordnande funktion. MFD tar inte ställning till om delegationens förslag om någon typ av fast funktion för ett längre arbetsliv möter behovet på bästa sätt.

Sammantaget ger betänkandet en bra bild av hur diskriminering av senior arbetskraft på arbetsmarknaden kan te sig. Troligen kommer problematiken även till uttryck i exempelvis handläggning av arbetsmarknadspolitiska insatser. Det kan i sin tur ha negativ påverkan på möjligheterna till ett längre arbetsliv för många personer. MFD vill framhålla vikten av att identifiera och riva de kvarvarande hinder som finns för att kunna, vilja och få arbeta längre. Särskilt viktiga att framhålla är negativa attityder hos arbetsgivare och utträngande faktorer i form av avtal eller åldersgränser. Faktorer i befintliga arbetsmarknads- och trygghetssystem såsom åldersgränser indikerar att rättigheterna på arbetsmarknaden i vissa fall är starkare för yngre personer än för den seniora delen av arbetskraften. Den stora förekomsten av negativa attityder till senior arbetskraft visar att det i stor utsträckning finns ålderism och åldersdiskriminering i samhället, att den kan ta sig olika uttryck och att fördomar gentemot äldre personer i arbetslivet inte ifrågasätts i tillräcklig utsträckning.

Mycket av den problematik som delegationen lyfter i sina bedömningar förekommer även vad gäller individer som träffas av andra diskrimineringsgrunder. Hög ålder förekommer dessutom ofta i kombination med andra egenskaper hos individen. Det finns därför skäl som talar för att samlat se över diskriminerande strukturer och exkluderande faktorer på arbetsmarknaden. Detta gäller särskilt de åldersgränser som riskerar att leda till att individer faller mellan stolarna i trygghetssystemen. Även när det gäller arbetsgivares aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering finns det mycket att vinna genom ett brett angreppssätt som innefattar fler diskrimineringsgrunder.

Det arbete som behöver ske för att fler ska få, kunna och vilja arbeta längre behöver dessutom också innefatta förbättrade möjligheter till komplett rehabilitering och återgång i arbetslivet efter en längre sjukskrivning eller förvärvad funktionsnedsättning. Precis som när det gäller åtgärder som

förändrar attityden till senior arbetskraft har både arbetsgivare och lagstiftare nyckelroller i att det förlängda arbetslivet ska fungera för fler.

## **Ärendets handläggning**

I den slutliga handläggningen av ärendet har generaldirektör Malin Ekman Aldén (beslutande), avdelningschef Anna Dahlberg och utredare Karl-Oskar Öhman (föredragande) deltagit.

Myndigheten för delaktighet

[elektroniskt signerad]

Malin Ekman Aldén