

Remissvar

## Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre

Regeringen beslutade den 16 augusti 2018 om direktiv till en kommitté i form av en delegation med uppdrag att verka för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet. Kommittén har antagit namnet Delegationen för senior arbetskraft. Delegationen lämnar nu slutbetänkandet "*Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre*" (SOU 2020:69).

Sveriges HR Förening har haft möjlighet att inkomma med synpunkter på betänkandet (SOU 2020:69).

Generellt ser Sveriges HR Förening positivt på de förslag som Delegationen för senior arbetskraft framför. Vi ser att det är till gagn för både individer, organisationer och samhälle om de som vill och kan arbeta längre har möjlighet att göra det. På några punkter vill vi dock framföra synpunkter.

### Generellt

- Vi saknar fler konkreta lösningsförslag samt statistik på de positiva effekterna av att arbeta längre. Man skulle kunna dela goda exempel på hur man fått det att fungera med senior arbetskraft och effekterna av det.
- HR rollen som den beskrivs i underlaget är förlegad och beskrivs som en reaktiv administrativ funktion som snarare hindrar än möjliggör seniorer i arbetslivet. Vi anser att HR-rollen inte ser ut idag som den gjort tidigare och att HR idag är en strategisk funktion. HR ansvarar för just de frågor som denna delegation handlar om såsom; kompetensförsörjning, upskill och reskill samt social hållbarhet. Vi anser att vi i framtiden kan bidra än mer i ett ännu tidigare skede gällande arbetsmarknadsrelaterade frågor såsom denna.

### Specifikt

- **Kompetensutveckling och kompetensutbyte**  
Vi tror att livslångt lärande är en nödvändighet för att klara av dagens men kanske framförallt framtidens arbetsliv. Inom området lärande finns många aspekter att belysa. Lärande under hela arbetslivet bygger på en lärande kultur i organisationerna, att det finns kompetensutvecklingskrav och att man gynnar ett yrkesliv i ständig förändring. Det ska vara förmånligt att byta, testa och utvecklas i sin karriär. Mentorskap som tas upp i

delegationen är en bra idé men kan ibland vara svår i praktiken där vi tror på ömsesidigt utbyte av kompetenser, oavsett ålder, samt arbetsrotation.

Vi tror även att initiativet med att höja åldern för att få studiestöd är en positivt bidragande faktor för att fler ska kunna arbeta längre. Vi tror vidare att både näringsliv och akademi kan gynnas av att göra det lättare och enklare att studera vid sidan av sitt arbete. Att förenkla utbildningssystemet tror vi därför kan ha en positiv påverkan även i aspekten av seniorer i arbetslivet.

Frågan om livslångt lärande är en av de viktigaste för att skapa en utvecklande och hållbar framtid.

- **Flexibilitet**

Flexibilitet på alla nivåer – för individ, organisation och samhälle, tror vi är en förutsättning för att detta initiativ ska vara genomförbart. På individnivå så behövs pensionssystemet förändras och förenklas. Det ska vara möjligt att ta ut en del av sin pension, eller hela, och sedan arbeta igen samt förenkla för delpension. Det ska helt enkelt kunna gå och vara förmånligt för en individ att gå ut i arbetslivet, på hel- eller deltid, samt ändra vid behov. Vi tror att flexibilitet för individen vad gäller arbetstid är en förutsättning för att detta ska vara attraktivt för så många som möjligt.

På organisationsnivå tror vi även här att flexibilitet är viktigt. Det ska vara ett enkelt system men få och enkla kontaktpunkter till andra myndigheter såsom Pensionsmyndigheten. Det ska också vara förmånligt och ges incitament att anställa en senior. Här ser vi även värdet av att ha en tydlig och lättillgänglig kommunikation för arbetsgivare.

- **Attityder**

Vi ser, precis som delegationen pekar på, att detta är ett komplext område som innehåller många olika aspekter samt tar tid att ändra på.

Vi ser dock att detta är ett samspel mellan regler, incitament och kommunikativa insatser. De regler som hindrar åldersdiskriminering på arbetsmarknaden bör ses över. Det bör även finnas incitament för både individ och arbetsgivare som gör det förmånligt att både arbeta längre samt att ha seniorer anställda längre. Sist men inte minst bör reglerna och incitamenten kommuniceras och utöver det även lyfta fram de goda exemplen samt fördelarna med senior arbetskraft; på individ-, organisations- samt samhällsnivå.

- **Förtydliga ansvar**

Vi föreslår att åldersdiskriminering bör ligga i DOs roll att hantera och detta uppdrag bör därför förtydligas. Vi ser risker med att skapa en egen instans, som i Norge, då denna fråga är en del av arbetslivet som helhet.

Vi ser även att Pensionsmyndighetens uppdrag och utbud bör uppdateras; se mer under *Flexibilitet*.

- **Statligt arbete**

Bör även inkludera regioner och kommuner som arbetsgivare.

Parternas roll bör förtydligas. Vi har inte erfarit att parterna engagerat sig i denna fråga hittills.

- **Arbetsmiljö**

En kommentar här är att det systematiska arbetsmiljöarbetet idag är en fråga som HR ansvarar för i organisationer idag. Företagshälsovården är ett stöd men i de flesta fall är detta ett ansvars- och kompetensområden som HR har.

Genom att använda denna kompetens samt göra frågan om senior arbetskraft som en del av HR strategin så tror vi att man kan komma långt och arbeta utifrån ett systematiskt helhetstänk.

## **Sveriges HR Förening**