



YTTRANDE

Diariennr. S2020/09765

2021-06-03

Socialdepartementet

103 33 Stockholm

Betänkandet SOU 2020:69

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

Sammanfattning

Trygghetsstiftelsen har koncentrerat sitt svar utifrån det kompetensområde som vi arbetar inom, det vill säga omställning inom staten.

Vi tycker att betänkandet är välgrundat och lyfter många viktiga och intressanta perspektiv. Vi ser, utifrån de målgrupper vi har att arbeta med, ett önskemål från många att få arbeta längre och att äldre individers möjligheter att kunna, vilja och få arbeta längre, förbättras. Vi biträder i stort delegationens förslag.

Vi vill särskilt uppmärksamma följande

Kapitel 3

Ett perspektiv som vi i stort sett saknar i betänkandet och som vi hade önskat en mer fördjupad diskussion kring, är det som tas upp i enbart en mening på sid 117, det vill säga den psykologiska mekanismen internaliserad ålderism. Vår erfarenhet är att äldre många gånger sätter ”käppar i hjulet” för sig själva, att de inte tror på sig själva och att de inte tror att de kommer få en ny sysselsättning. Här har omställningsorganisationerna en stor erfarenhetsbank, då vi har mångårig erfarenhet av och kompetens i att stärka individer i deras tro på sig själva. Vår erfarenhet säger oss att äldre statsanställda (55+), som blir uppsagda på grund av arbetsbrist, omlokalisering, sjukdom eller frivillig avgång samt äldre vars tidsbegränsade anställningar upphör, klarar omställningen relativt bra. Däremot visar vår statistik att det tar längre tid för äldre statsanställda att få en ny sysselsättning jämfört med yngre statsanställda. Det innebär att det behövs bättre system och processer för att fler i denna målgrupp ska komma ut i en ny sysselsättning i paritet med tiden för yngre statsanställda.

Internaliserad ålderism är ett område vi, som omställningsorganisation, ser är ett reellt hinder för äldre att arbeta längre. Vi tror att betänkandet hade vunnit på att lägga till villkoret att den enskilde behöver *tro på* sin förmåga och möjlighet, förutom villkoren *kan*, *vill* och *får* arbeta.

Det är bra att utredningen lyfter det viktiga att också arbeta med problematiken på arbetsplatsnivå. Vi vill uppmärksamma utredningen på att en del statliga myndigheter har arbetat med frågan genom lokala omställningsmedel (LOM). Trygghetsstiftelsens roll i detta sammanhang är att vara inspiratör och också samla och dela erfarenheter med myndigheter.

Vi noterar också liksom utredningen att de statligt anställdas ökning vad gäller att jobba kvar är relativt blygsam i jämfört med kommun- och regionsektorn samt privat sektor.

Vi delar också problemet under 3.4.1 lagar och regler, med att många av de av staten finansierade trygghetssystemen har en åldersgräns på 65 år. Många av våra ekonomiska insatser bygger på att individen är kvalificerad för till exempel A-kassa och CSN. I en omställningssituation är det viktigt att kunna få stöd också ekonomiskt för olika utbildnings- och praktikinsatser. Med nuvarande system riskerar de äldre som vill och kan fortsätta att jobba också efter sin 65 års dag att diskrimineras i de fall det krävs kompetenshöjande insatser.

Kapitel 4

Vi vill korrigera uppgiften om Trygghetsstiftelsen på sid 148. Numera är den övre gränsen för individuella insatser 68 år och åldersgränsen kommer framgent att höjas med LAS-åldern. Däremot är stiftelsens ekonomiska stöd avhängigt A-kassans- och CSN:s regler. Vi ser positivt på höjning av åldersgränser i dessa system, något som skulle få betydelse för våra kunder.

Kapitel 6

Vi tycker att betänkandet fokuserat för mycket på villkoren *kan* och *får*, liksom på det ekonomiska perspektivet. Det hade varit intressant att bredda perspektivet och diskutera valfrihet och flexibilitet i ännu högre grad. Vi tror att det är viktigt att hitta verktyg för att individer ska *vilja* jobba längre. Genom nudging kan man komma långt, något stiftelsen har viss erfarenhet av. Vi välkomnar därför förslaget att den framtida fasta funktionen ska undersöka förekomsten av nudging.

Vi vill också särskilt framhålla att vi håller med delegationen när de tar upp att staten bör föregå med gott exempel (sid 245).

Det hade varit intressant om utredningen under 6.2.2 hade fördjupat och problematiserat det faktum att staten inte är den föregångare som vi bör förvänta oss och som möjliggör för sina anställda att jobba kvar längre. Utredningen pekar på att staten har lägst andel 65–69-åringar som arbetar samt indikerar att utvecklingen gått i fel riktning de senaste åren. Här hade det varit önskvärt med en fördjupning om varför utvecklingen gått i den riktningen och givetvis om det funnits konkreta förslag på hur utvecklingen kan vändas.

Under 6.3.3 vill vi verkligen poängtera vikten av att kurser och utbildningar anpassas utifrån efterfrågan och behov. Vår erfarenhet visar att det är centralt för en individ i en omställningssituation att kunna ta del av en utbildning när den behövs samt är anpassad för det nya arbetet som individen är på väg till.

Vi vill också ställa oss bakom förslaget under 6.5.4 och vikten av att utveckla ett bra uppföljningssystem så att det går att följa utvecklingen över tid.

Slutligen biträder vi delegationen för senior arbetskrafts förslag om att inrätta en fast funktion för främjande av ett längre arbetsliv. Delegationen tar upp flera fördelar och nackdelar med olika typer av organisering. Vi har inte kompetens att bedöma sakfrågan, men vill utifrån vår erfarenhet lyfta fram vikten av en stark partssamverkan vilket är grundläggande för att nå framgång. Kanske den norska modellen är värdefull att titta vidare på. (Sid 31 och avsnitt 6.5.2).

I detta ärende har från Trygghetsstiftelsens sida Said Maroufkhani, tf vd, beslutat. Lena Martinell, ansvarig för analys och Sven Jansson, rådgivare och avtalsspecialist, har varit föredragande.

Said Maroufkhani
tf vd

Lena Martinell
Ansvarig analys

Sven Jansson
Rådgivare och avtalsspecialist