

Varför jobbar inte äldre?

-på spaning efter en arbetsmarknad
som inte finns.

**MARIE SÖDERQVIST
SARA ÖBERG**



Pensionsforum

103 29 Stockholm

Besöksadress: Blasieholmsgatan 4A

Tel: 08-762 78 48 • Fax: 08-762 78 47

E-post: ann.lindgren@pensionsforum.nu

Varför jobbar inte äldre?

-på spaning efter en arbetsmarknad
som inte finns.

**MARIE SÖDERQVIST
SARA ÖBERG**

VARFÖR JOBBAR INTE ÄLDRE?

Den stora gruppen fyrtiotalister är på väg in i pensionsåldern. Men många av dem slutar i förtid genom förtidspensioneringar, avtals- eller andra pensionslösningar. Arbetsgivarna vill inte ha kvar eller anställa äldre, visar undersökningar som Pensionsforum låtit göra.

De anställda själva vill heller inte fortsätta arbeta fram till den faktiska pensionsåldern. Åtta av tio vill sluta före 65 år och 30 procent skulle helst vilja lämna arbetslivet före 59 års ålder.

De som nu lämnar arbetslivet kommer dock att leva betydligt längre än vad tidigare generationer gjorde. Pensionerna ska därmed räcka under fler år. Stora krav kommer också att ställas på att samhället ska klara att ge vård och omsorg till de många fler över 80 år. Antalet 80-åringar väntas öka från 450 000 i dag till 750 000 år 2030.

Samtidigt som gruppen äldre blir större minskar andelen yngre yrkesverksamma. Om välfärden ska klaras måste friska och arbetsföra människor ges möjligheten att vilja och kunna fortsätta arbeta några år till. Men regelverk på arbetsmarknaden, brister i arbetslivsmiljön, attityder och att samhället på olika sätt gjort det lönsamt för arbetsgivarna att pensionera folk i förtid.

För att åstadkomma en förändring för personer över 50 på arbetsmarknaden måste därför regelverken som t ex LAS (lagen om anställningsskydd), kollektivavtal och lönestrukturer börja diskuteras. Pengar som avsätts till avtalspensioner borde istället användas till kompetensutveckling. Arbetsgivare som låter äldre medarbetare stressas till förtidspensionering borde "straffas". Möjlighet att gå ned i arbetstid, arbeta mer flexibelt under åren före pension är andra åtgärder som sannolikt skulle bidra till att människor orkar och vill fortsätta arbeta längre.

Detta är några av de förslag som förs fram i skriften *Varför jobbar inte äldre?*, skriven av Marie Söderqvist på uppdrag av Pensionsforum.

Rapporten är Pensionsforums fjärde skrift kring temat om arbetsmarknaden för 50+ eller hur de mest erfarna borde finnas kvar i arbetslivet. Ansvarig för projektet är Magnus Henrekson, nationalekonom och ledamot i Pensionsforums styrelse.

Stockholm i juli 2001

Ann Lindgren

Verkställande direktör

Pensionsforum

INNEHÅLL

Förord	6
Introduktion	8
Arbete och människovärde	8
Går det att locka dem tillbaka?	9
Landet utan en andra karriär	10
Upplägg och slutsatser	11
1• En åldrande befolkning	13
Allt fler äldre, allt färre barn	13
Längre liv men lägre pensionsålder	14
Är ökat barnafödande lösningen?	15
Få över 65 år jobbar	15
Varför slutar de äldre?	17
Attraktionsmodellen	17
Utstötningsmodellen	18
2• Äldre i stället för yngre?	20
3• De äldre stöts ut	25
Kollektivistiskt synsätt försvårar	26
”Lönetrappan” fångar äldre	28
LAS slår mot de yngsta och äldsta	31
Kollektivavtal motverkar många äldrejobb	33
4• Avtalspension fasar ut arbetskraften	36
Attityder	39
Vidareutbildning bara för unga?	41
Individuellt kompetenskonto	43
Pensionärsorganisationerna och äldre arbetskraft	44
5• Kraftig lärarbrist att vänta	49

Generationsväxling i Malmö Stad.....	50
Wiseandfifty.....	52
Svenska Kommunalarbetareförbundet och den äldre arbetskraften	53
Metall.....	55
ABB, Electrolux och Volvo.....	56
6• Slutsatser	58
40-talisterna – vilka är de?	58
Politisk laddning.....	60
Avtalspension	61
Påtryckare	61
Kompetensutveckling	61
Möjligheter och åtgärder	62
Källförteckning.....	64
Artiklar	64
Litteratur	66
Rapporter och utredningar	66
Webbsidor	67
Intervjuer.....	67

FÖRORD

Är det en rättighet att ha ett jobb, eller är det en rättighet att slippa jobba? I den mån man kopplar rättigheter till arbete, brukar de flesta tycka att alla ska ha möjlighet att jobba. Ett arbete är något mycket mer än ett sätt att tjäna pengar. Ett arbete skapar ett socialt rum och en tillhörighet.

Det finns visserligen kulturer som det antika Grekland där fysiskt arbete var något för slavar, men då ägnade sig de fria männen åt tankearbete. Att inte göra någonting har sällan ansetts vara eftersträvansvärt. Att arbeta är för de flesta svenskar en viktig del av livet. Och ett av regeringens viktigaste politiska mål har varit att pressa ner arbetslösheten. Mot alla odds och med stora satsningar tycks man vara på väg att lyckas.

Men det är en grupp som dessa föreställningar om arbete inte tycks gälla för. Där rättigheten i stället är att slippa jobb. Någonstans, när en människa passerat 50 år blir det plötsligt en rättighet att slippa jobba. Allt verkar åt samma håll: regelverken på arbetsmarknaden, pensionslösningarna, fackens och pensionärsorganisationernas inställning och i viss mån även arbetskraftens. Att sluta jobba när man blir gammal och skröplig är en sak. Men idag

är inte en 55- åring gammal. Hon har ungefär 30 år kvar att leva och de flesta av dessa som pigg och kry.

Vi har ett arbetsmarknadssystem som är gjort för en arbetande befolkning som är trött och gammal vid 60 och dör någon gång vid 65, vilket var normalt 1913 när beslut fattades att 67 år skulle vara gällande pensionsålder. Idag lever vi tills vi är någonstans mellan 80 och 90 år och slutar arbeta vid 59 år. Utöver att detta är ett system som i längden blir ekonomiskt ohållbart stöter det bort friska och arbetsföra människor, vilket rimligen måste anses vara ett problem. I den mån arbete ska betraktas som en rättighet måste även den som lagt ett halvt sekel eller mer bakom sig omfattas av denna rättighet.

Stockholm i juni 2001

Marie Söderqvist

Sara Öberg

INTRODUKTION

Arbete och människovärde

”Rätten till ett jobb är för den enskilde inte bara en ekonomisk fråga. Det handlar också om människovärde i ett vidare perspektiv. Att ha ett jobb att gå till varje dag innebär att man får en egen identitet och kan leva ett självständigt liv.”

Så sade den dåvarande LO-ordföranden Stig Malm i sitt tal vid Broderskapsrörelsens kongress den 4 augusti 1988 i Jönköpings Folkets Hus.

Full sysselsättning var länge ett överordnat mål inom svensk politik, särskilt för facket och socialdemokratin. Samtliga riksdagspartier är åtminstone i teorin varma anhängare av ”arbetslinjen”, att de offentliga regelsystemen ska vara utformade så att de uppmuntrar människor att jobba. Förklaringen till denna prioritering handlar om människovärde. Den som går utan jobb en längre tid riskerar att bli utestängd från samhällsgemenskapen.

Därför kan det tyckas märkligt att arbetslinjen inte tillämpas för alla, att den har en övre gräns som går vid 55-60 års ålder. Den som har uppnått denna ålder anses inte ha samma rätt att försörja sig genom eget arbete som den som är 30 år. Varför är det så? Vad är

det som säger att ett jobb inte kan vara en viktig del av identiteten även för den som är äldre?

Under lågkonjunkturen på 1990-talet fördes en politik som syftade till att stöta ut äldre från arbetsmarknaden. I tider då det är ont om jobb måste de äldre lämna plats för de yngre, löd budskapet. Resultatet blev att många lockades att gå i pension i förtid. En och en halv miljon av Sveriges invånare är 65 år eller äldre, 2,2 miljoner har pension. Hälften av alla 60-åringar i landet är redan pensionerade.¹

Går det att locka dem tillbaka?

Samtidigt råder det inom många branscher brist på arbetskraft. I takt med att 1940-talets stora årskullar går i pension kommer denna brist att bli allt mer akut. Enligt Kommunförbundets beräkningar måste exempelvis kommunerna under den närmaste tioårsperioden rekrytera 600 000 nya medarbetare bara som ett resultat av pensionsavgångar och personalrörlighet. De krympande ungdomskullarna kommer inte att räcka för att fylla de vakanser som kommer att uppstå. Vad ska kommunerna göra för att klara av att uppfylla sina åtaganden gentemot invånarna? De kan knappast

¹ Grip, s. 24.

bedriva skolutbildning utan lärare eller äldreomsorg utan vårdbiträden.

Ett alternativ för kommuner och andra arbetsgivare är att locka äldre som gått i pension tillbaka till arbetsmarknaden. I USA talas det mycket om äldre som gör en ”andra karriär” efter att de blivit pensionärer. Kanske kan det vara en lösning även på Sveriges arbetsbristproblem?

Det finns äldre som inte kan eller vill arbeta. Men för andra kan ett arbete på hel- eller deltid ge stimulans och, som Stig Malm uttryckte det, stärka den egna identiteten. Inkomsten kan dessutom ge ett välbehövligt tillskott i hushållskassan. Och – självfallet – en högre inkomst brukar vara välkommen.

Landet utan en andra karriär

När Pensionsforum bad oss att skriva denna rapport var tanken att vi skulle lyfta fram exempel på äldre människor i Sverige som återvänt till arbetsmarknaden och gjort en andra karriär. Det visade sig snabbt att vi inte skulle klara av den uppgiften. Vi lyckades nämligen inte finna särskilt många sådana människor.

Enligt Statistiska Centralbyrån fortsätter cirka 15 procent att jobba efter att de fyllt 65 år. Men nästan samtliga av dessa fortsätter på sina gamla jobb. Till stor del handlar det om företagare och jordbrukare som har svårt att lägga ner verksamheten. De fortsätter därför att driva sin butik eller sin gård. Det är mycket ovanligt att någon i 60-års åldern sadlar om och gör en helt ny karriär.

Varför gör inga av de i Sverige som gör en andra karriär?
Vilka juridiska, kulturella och ekonomiska hinder är det som motverkar detta?

Utmaningen idag gäller snarare, har det visat sig under arbetet med den här skriften, att hålla kvar den äldre arbetskraften, de över 50 år. Därför handlar vår rapport inte om den andra karriären utan om hindren för äldres arbete och om de exempel som ännå finns på sina håll på ansträngningar att anpassa arbetslivet så att det passar även de äldre.

Upplägg och slutsatser

I det *första* kapitlet (En åldrande befolkning) beskriver vi den demografiska utvecklingen och vilka konsekvenser denna får för arbetsmarknaden. Hur allvarligt problem är det att befolkningen åldras?

Den allmänna visdomen på arbetsmarknaden är att yngre medarbetare är att föredra framför äldre. De lär sig snabbare och har fler arbetsföra år kvar. Men det finns också argument som talar för att anlita äldre medarbetare. I det *andra* kapitlet (Pension eller ny chans?) presenterar vi några av dessa argument.

I det *tredje* kapitlet (De äldre stöts ut) beskrivs hur de regelverk som omgärdar arbetslivet – och den kultur som dessa regelverk har skapat – bidrar till att tränga ut de äldre.

Det finns en växande insikt om behovet att tillvarata de äldres kompetens. Om denna växande insikt handlar det *fjärde* kapitlet (Ändrad attityd nödvändig).

I det *femte* kapitlet (Exempel från verkligheten) återger vi några av de exempel vi har funnit där arbetsgivare insett att de måste bli bättre på att tillvarata de äldre medarbetarnas kompetens. Det handlar oftast inte om att de äldre medarbetarna ska göra någon

”andra karriär”, utan om att de fortsätter att jobba på sin gamla arbetsplats.

Vi berättar också om vad pensionärsorganisationerna gör – eller rättare sagt inte gör – för att möjliggöra för sina medlemmar att förvärvarbeta.

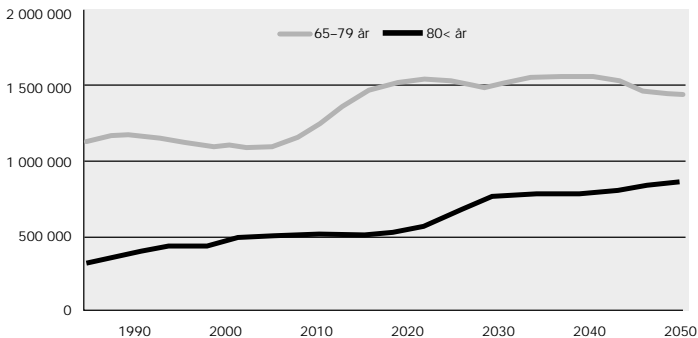
I det *sjätte* och avslutande kapitlet (Slutsatser) presenterar vi våra viktigaste slutsatser och förslag till åtgärder.

1 • EN ÅLDRANDE BEFOLKNING

Allt fler äldre, allt färre barn

Pensionsforum har i sin tidigare utgivning skildrat den demografiska utvecklingen i Sverige. Enligt prognoserna kommer landets befolkning att öka med 670 000 under de närmaste 50 åren. Problemet är bara att mer än hela ökningen – statistiskt sett – utgörs av ålderspensionärer.²

I sin skrift "Vad varje femtioåring bör veta om framtiden" illustrerar Gunnar Wetterberg utvecklingen med nedanstående diagram:



Källa: Svenska Kommunförbundet (1998).

²SCB, "Sveriges framtida befolkning", s. 14.

Den åldrande befolkningen innebär att försörjningsbördan för dem som är förvärvsarbetande kommer att öka rejält. I stark kontrast till hur situationen varit tidigare kommer försörjningsbördan från personer i 65 års ålder och där över att vara större än från barn och ungdomar under 20 år.

Under perioden 1976-1990 gick det i snitt 2,1 personer som inte förvärvsarbetade (barn, studenter, pensionärer och arbetslösa) på varje förvärvsarbetande.³ I dag är den utjämnade "försörjningsbördan" för varje förvärvsarbetande 2,3. År 2015 beräknas den öka till 2,4 om framtidens 60-70 åringar ska förvärvsarbete i lika låg utsträckning som dagens.

Längre liv men lägre pensionsålder

De människor som bor i Sverige lever allt längre och håller sig friska allt högre upp i åldrarna. Detta är i grunden en positiv utveckling. Men samtidigt som medellivslängden ökar är den långsiktiga trenden att pensionsåldern sjunker.

När beslutet togs år 1913 om att införa en allmän folkpension från 67 års ålder var medellivslängden 56 år. I dag är den 80 år. Under samma tidsperiod som medellivslängden ökat med 26 år har den faktiska genomsnittliga pensionsåldern sänkts med 7 år. Är det rimligt?

³ SCB, Pressmeddelande 26/7 1999.

Är ökat barnafödande lösningen?

Ibland sägs det att problemet med den åldrande befolkningen skulle gå att lösa genom ökat barnafödande. Jonas Hellman och Markus Uvell förklarar i sin skrift Ja må vi leva uti 120 år! varför en sådan utveckling inte är trolig:

”Ett skäl till att barnafödandet minskat är att föräldrarna inte längre är beroende av att ha egna barn som försörjer dem när de blir gamla. Försörjningen kan ordnas genom sparande eller genom omfördelning via skatter. Att föda barn konkurrerar i dag med en lång rad andra aktiviteter, som exempelvis att hinna göra karriär och ha en aktiv fritid.”⁴

Vi kan *tycka* att kvinnor borde föda fler barn. Men det krävs stora samhällsförändringar för att barnafödandet ska öka så mycket att det väger upp effekterna av den ökande medellivslängden i kombination med den sänkta genomsnittliga pensionsåldern.

Dessutom finns en inbyggd motsättning i kraven att kvinnor ska föda fler barn samtidigt som de genom att förvärvsarbeta ska försörja fler pigga pensionärer. Om strävan verkligen är att barnafödandet ska öka borde snarare de äldre öka sina insatser på arbetsmarknaden.

Få över 65 år jobbar

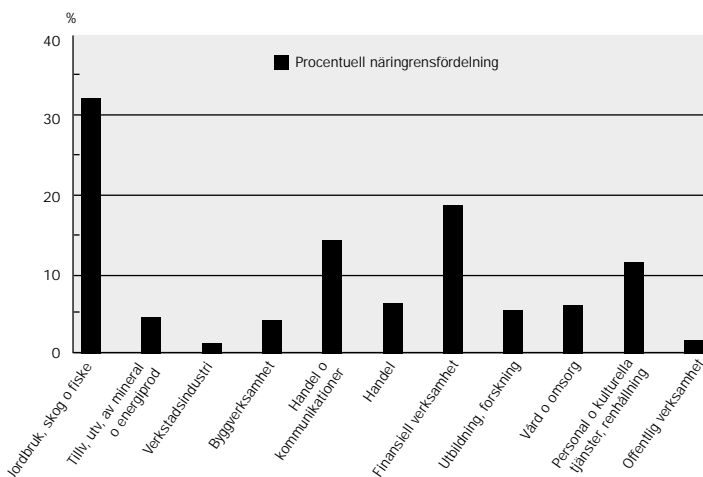
Det nya pensionssystemet gör det möjligt att fortsätta att arbeta och spara pensionspoäng efter 65 år. Men som arbetsmarknaden i dag

⁴ Hellman och Uvell, s. 23.

fungerar är det svårt att tro att särskilt många kommer att utnyttja denna möjlighet. Av dagens 64-åringar arbetar endast en tredjedel. De flesta slutar alltså redan innan de uppnår den officiella pensionsåldern.

I Statistiska Centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) mäts hur stor andel i åldersgruppen 65-74 år som i dag försäkringsarbetar.

Näringsgrensfördelning av sysselsatta personer i åldern 65-74 år



Källa: SCB (AKU).

Av statistiken framgår vilka yrkeskategorier som fortsätter att arbeta längre upp i åldrarna. Drygt en tredjedel jobbar med jordbruk, skogsbruk eller fiske. Ungefär hälften så många jobbar med handel och kommunikationer. En femtedel jobbar med finansiella tjänster och företagstjänster.

Gemensamt för dessa tre yrkeskategorier är att många som är

verksamma inom dem jobbar som egna företagare. Därför finns det skäl att misstänka att en mycket stor andel av dem som fortsätter arbeta efter den officiella pensionsåldern i praktiken är självanställda. Inom offentlig verksamhet är andelen anställda över 65 år knappt ens mätbar. Den offentliga sektorn är alltså inte något föredöme när det gäller att tillvarata äldre medarbetares kompetens.

Varför slutar de äldre?

Gunnar Wetterberg hävdar i *Vad varje femtioåring bör veta om framtiden* att det i grova drag finns tre skäl för den enskilde att sluta arbeta i förtid. Dessa skäl är att han eller hon inte orkar, inte kan eller inte har lust.⁵

Av dem som inte arbetar i åldersgruppen 60-64 år är drygt 60 procent förtidspensionärer eller långtidssjukskrivna. Drygt 15 procent slutar i förtid med avtalspension.

Arbetslösheten ökade i alla grupper på arbetsmarknaden under början av 1990-talet. Det gällde även arbetslösheten bland 60-64-åringar. Men en viktig skillnad är att medan arbetslösheten för andra grupper senare har sjunkit, har den för 60-64 åringarna legat kvar på en hög nivå.

Attraktionsmodellen

Det finns framför allt två modeller som brukar användas för att för-

⁵ Gunnar Wetterberg, s. 68.

klara varför antalet förtidspensioneringar ökar. Den ena är *attraktionsmodellen* och den andra är *utstöttningsmodellen*.

Enligt attraktionsmodellen beror det ökade antalet förtidspensioneringar på att socialförsäkringssystemen blivit mer generösa. Dels har ersättningsnivåerna i socialförsäkringarna blivit mer frikostiga, dels har det blivit lättare att kvalificera sig för att få sjukförsäkring.⁶ För arbetsgivare som vill göra sig av med äldre medarbetare står i praktiken staten för en stor andel av kostnaderna. Social- och avtalsförsäkringarna i kombination med arbetsgivarens egna ersättningar gör det i många fall allt för lockande för den enskilde att lämna arbetslivet.⁷

Utsöttningsmodellen

Enligt utstöttningsmodellen återfinns orsakerna till det ökade antalet förtidspensioneringar snarare ute på arbetsplatserna. Arbetsmiljön tar inte i tillräcklig utsträckning hänsyn till de äldre medarbetarnas förutsättningar och behov. Den naturliga åldersförsvagningen förvärras av stress och överbelastning. På den moderna arbetsmarknaden ställs allt för stora krav på att den enskilde medarbetaren ständigt ska kunna anpassa sig och lära nytt.⁸ Det är ofta svårt för den som kommit upp i 60-års åldern.

⁶ Arbetslivsinstitutet, s. 94.

⁷ Lars Grip, s. 170.

⁸ Arbetslivsinstitutet, s. 94.

Det finns ett tydligt samband mellan utbildningsnivå och förtidspensionering. Personer med högre utbildning har mindre tendens att gå i förtidspension. Det är bland lågutbildade inom offentlig sektor och bland industriarbetare som den genomsnittliga pensionsåldern är allra lägst. Detta talar för att arbetsmiljön har en stor betydelse. Personer med mindre kvalificerade yrken har ofta sämre arbetsmiljö.⁹

⁹ Arbetslivsinstitutet, s. 96–97.

2 • ÄLDRE ISTÄLLET FÖR YNGRE?

Den gängse föreställningen är att yngre är bättre än äldre. Och det är den yngre arbetskraften företagen jagar. En undersökning av 6000 platsannonser i DN visar att 13 procent har en ålderhänvisning till 25 till 35 år. En annan åldergräns går vid 50 som figurerar som övre gräns i ett flertal annonser.¹⁰ Men sanningen om vad som är bra eller dålig arbetskraft är förstås mer komplicerad än att det går att göra en enkel åldersindelning.

I en engelsk undersökning som The Independent Institute for Employment Studies gjort visade det sig att den äldre arbetskraften till och med på många sätt är bättre än den yngre. Den är, enligt undersökningen, mer plikttrogen, den kommer i tid, är sällan sjuk och är bättre lämpade att hålla kontakten med kunder. Den har också mer tid att koncentrera sig på arbetet än de yngre arbetskamraterna.¹¹

Förmågan att utföra sitt arbete tycks i flertalet fall inte försämrats med ökad ålder. Förändringen av människors arbetsprestationer under vuxenåren är beroende av en rad förhållanden där ålder bara

¹⁰ Fakta från arbetslivsinstitut Arbete efter 45 sid 14

¹¹ Lars Grip, "De evigt unga, de redan gamla – En åldersfråga", s. 162.

är ett. Viktigare är sådant som arbetets art, möjligheter till utbildning och hälsa. Det är faktorer som på ganska enkla sätt kan påverkas.

Det finns ett talesätt som säger att "hårdvaran försämras med ålder, medan mjukvaran förbättras". Med mjukvaran menas kunskaper och erfarenheter.

Någon som insett det är Eva Jaldeland, vice VD på Proffice:

"Äldre är ofta, under förutsättning att de tycker om det, mycket bra för oss i bemanningsbranschen. De har en erfarenhet som är oerhört värdefull. De är inte sällan mer flexibla än yngre som ofta har barn att ta hänsyn till. Dessutom har äldre en personlig mognad som gör att det kan bli lättare att byta arbetsplatser och kollegor".

Proffice har inte gjort någon egen nisch av äldre. Företaget har inte heller försökt att särskilt vända sig till äldre eller locka med äldre personal, men har vid flera tillfällen kunnat konstatera att äldre som förlorat sina jobb och, gått igenom Proffices Karriär- och utvecklingsprogram blivit mycket efterfrågade.

I vissa organisationer kan ålder upplevas som något negativt därför att det står för sådant som anses gammalt och passé. Men Eva Jaldeland anser att efterfrågan på äldre ökar. Hon påpekar att Proffice inte har några statistiska belägg för detta: uppfattningen bygger på egen erfarenhet.

Den erfarenhet Proffice dragit av att arbeta med äldre som blivit friställda är att det största hindret är attityder:

"Den första lösningen nästan alla äldre reflekterar över är möjligheter till pension. Och många betraktar sig själva som förbrukade,

fast de bara passerat 50 år. För oss handlar jobbet till största delen om att ge dessa människor motivationen tillbaka.”

Idag är de äldre, trots att de uppenbart fungerar väl, ingalunda överrepresenterade i bemanningsbranschen. Tvärt om. I riket som helhet utgörs cirka 30 procent av de sysselsatta av personer över 50 år. Men inom bemanningsbranschen var bara 12 procent av personalen 50 år eller däröver.¹²

En finsk undersökning, gjord av professor Juhani Ilmarinen vid Institutet för arbetshygien i Helsingfors, visar att det är ledningens inställning som är helt avgörande för en förbättrad arbetsförmåga hos de anställda. I andra hand kommer arbetets innehåll och möjligheter att lära sig nya saker och att själv ta ansvar. Dessa faktorer ökar orken och lusten att stanna kvar på arbetsmarknaden.¹³

Det finns en föreställning om att förmågan till inläring försämras långt innan man nått medelåldern. Men stämmer detta?

Forskning har visat att förmågan att tillfälligt lagra information, det så kallade arbetsminnet, försämras först i 60-årsåldern. Det har också visat sig att inlärningsförmågan försämras något med åren, men att det är först över 60 år som man kan se tydliga försämringar i inlärningsförmågan.¹⁴

Det är oftast inte åldern som förklarar arbetsprestationen. I vissa situationer kan de äldre till och med prestera mer och bättre än de yngre. När det gäller att lösa olika problem som är relaterade exem-

¹² Personaluthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden? Näringsdepartementets mångfaldsprojekt. sid 74

¹³ Göteborgs-Posten, "Ta tillvara de äldres arbetslust", Debatt, 2000-08-30.

¹⁴ Lars Grip, "De evigt unga, de redan gamla - En åldersfråga", s. 121.

pelvis till samlevnad och relationer, visar det sig att erfarenhet vinner. Ett annat exempel är att en mycket van korsordslösare inte blir sämre på att lösa korsord ju äldre han blir. Korsordslösaren blir istället bättre ju längre han hållit på med det.¹⁵

En annan studie visar att förmågan att återge innehållet i en text inte alls har med åldern att göra utan snarare med den språkliga förmågan.¹⁶

Den snabba teknikutvecklingen anses också vara en orsak till att yngre arbetskraft är att föredra framför äldre. Yngre kan helt enkelt mer än äldre. Men att äldre har sämre datakunskap än yngre är, menar forskaren Staffan Marklund, delvis en myt. Hans undersökningar visar att äldre själva uppfattar att deras kunskaper som varande på samma nivå som yngres. Dessutom menar Marklund, som många andra, att äldre inte alls har svårare än yngre att ta till sig ny kunskap till exempel om tekniska hjälpmedel.

Det vill säga många av de föreställningar som finns kring äldre och äldres arbetskapacitet är direkt felaktiga. Med stöd av forskningen på området går det att slå fast flera viktiga och grundläggande omständigheter:

1. För personer i åldern 55-65 år varierar kapacitet, förmåga och intressen mycket. När det gäller att beskriva olikheter i intressen och förmåga har den kronologiska åldern ett begränsat förklaringsvärde. Det är istället mer meningsfullt att söka förklaringen i levnadssätt och arbetsvillkor.

¹⁵ Lars Grip, "De evigt unga, de redan gamla – En åldersfråga", s. 124.

¹⁶ Lars Grip, "De evigt unga, de redan gamla – En åldersfråga", s. 121-122.

2. Allting försämras inte fram till pensionsåldern. En människas förmåga både ökar och minskar under livets gång.
3. Forskningen visar att människor kan utvecklas, förkovra sig och lära sig nya saker hela livet.¹⁷

Utifrån ett forskningsperspektiv kan man också dra slutsatsen att vår förmåga att lära oss påverkas mer av våra tidigare erfarenheter i arbetslivet än de gör av vår ålder.¹⁸

¹⁷ Lars Grip, "De evigt unga, de redan gamla – En åldersfråga", s. 124-125.

¹⁸ Lars Grip, "De evigt unga, de redan gamla – En åldersfråga", s. 125.

3 • DE ÄLDRE STÖTS UT

En viktig orsak till att förutsättningarna för en "andra karriär" är så ogynnsamma i Sverige, är att regelverket på arbetsmarknaden försvårar för äldre människor att gå vidare i arbetslivet.

Det ska inte uppfattas som att regelverket har skapats i syfte att hålla äldre människor borta från arbetsmarknaden. Tvärtom, de system som i vissa situationer visar sig ha utstötningseffekter har konstruerats i all välvilja, för att förbättra situationen på arbetsmarknaden.

I några fall är det fråga om att system skapade för att ge trygghet åt de stora grupperna på arbetsmarknaden tenderar att motverka marginalgrupper, som t ex äldre människor. I andra fall är det snarare den välvilliga ambitionen att erbjuda goda villkor för arbete och pensionering som visar sig motarbeta äldre som vill göra en andra karriär.

I båda fallen blir resultatet det samma: äldre stöts systematiskt ut från arbetsmarknaden, till synes hänvisade till ett liv som mer eller mindre passiva pensionärer.

I det här kapitlet beskrivs några av de regelverk som förefaller ha en sådan utstötande effekt.

Granskningen omfattar dels grundstenarna på den traditionella

svenska arbetsmarknaden – Lagen om anställningsskydd (LAS) och kollektivavtalen – och dels regelverket för avtalspensionering och kompetensutveckling på jobbet.

Kollektivistiskt synsätt försvårar

Utgångspunkten för de mekanismer som tenderar att stöta ut äldre från arbetsmarknaden är den svenska lönebildningen – eller närmare bestämt: det synsätt som den svenska lönebildningen byggt på.

Traditionellt har lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden uppfattats som en kollektiv uppgift. Löner har diskuterats i ett fördelningsperspektiv, snarare än i ett kompensationsperspektiv. Lön har setts som en rättvisefråga, snarare än som en ersättning för utfört arbete.

I centrum för diskussionen har stått olika grupper av anställda, snarare än enskilda medarbetare.

Den traditionella svenska lönebildningsmodellen – där lönerna förhandlades fram på central nivå mellan arbetsgivarnas och arbetstagarorganisationer – har sina rötter i 30-talet och fick sitt genombrott under 50-talet.

Modellen speglar behovet av enhetliga, generella avtal under industrins uppbyggnadsskede. Arbetsuppgifterna var standardiserade och lätt jämförbara, individerna uppfattades i hög utsträckning som utbytbara komponenter.

Det föreföll helt enkelt finnas få skäl att se lönebildningen ur annat perspektiv än det storskaliga, kollektiva, industriella.

Med utgångspunkt i detta synsätt förhandlades olika gruppers löneökningar fram på central nivå, utifrån föreställningen om hur

stort "löneutrymmet" var, d v s hur stora löneökningar samhällsekonomin skulle klara.

Modellen byggde på att det totala "utrymmet" kunde bedömas på objektiv, nationalekonomisk väg. På motsvarande sätt förutsattes att även löneskillnader mellan olika medarbetare skulle avgöras av "objektiva" faktorer så som t ex utbildningsnivå och antal tjänsteår, snarare än faktiskt uppnådda resultat.

Detta synsätt har med tiden försvagats allt mer, och stödet för en lönebildning med utgångspunkt i enskilda individers faktiska arbetsresultat har ökat.

Några centrala förhandlingar mellan arbetsgivare och fack sker inte längre, och allt fler fackförbund ger sina medlemmar stort utrymme för individuella lösningar.

Avtalsrörelsen 2001 har i flera fall resulterat i "tomma" avtal, d v s avtal utan procentsatser för hur stora kollektivets sammanlagda löneökning ska vara. Avtalet mellan Kommun- och Landstingsförbundet och de 19 SACO-förbunden inom Akademikeralliansen omfattar t ex 130 000 personer och saknar helt procentsatser. Istället ägnas det åt riktlinjer för lokala förhandlingar.¹⁹

Med tiden kan den kollektiva lönebildningsmodellen förväntas försvagas ytterligare. En undersökning genomförd av Svenskt Näringsliv visar att 8 av 10 svenska 18-åringar anser att lönen ska sättas utifrån hur arbetsuppgifterna har utförts, snarare än t ex hur länge de har arbetat i företaget.²⁰

Men fortfarande är det kollektiva synsättet förhärskande. Det tas

¹⁹ Svenska Dagbladet 2001-05-05, "Revolution i lönerörelsen med 'tomma' avtal".

²⁰ Svenskt Näringsliv, Pressmeddelande 2001-05-11, "Ungdomar bör lyssna till sig själva".

ofta för givet att lönenivåerna är resultat av "objektiva" faktorer som t ex utbildningsnivå och tjänsteår.

Den enskilde medarbetarens lön sätts ofta som ett resultat av sådana faktorer, snarare än hans/hennes prestationsförmåga. Detta är i praktiken ett stort problem för äldre människors förutsättningar på arbetsmarknaden.

Det kollektiva synsättet är nämligen grundbulten i tre faktorer som slår hårt mot äldre människors karriärmöjligheter:

- *Föreställningen om automatiska löneökningar med stigande ålder, som gör äldre medarbetare mycket dyra att behålla.*
- *LAS-reglerna, som ställer äldre medarbetare mot yngre om företagen tvingas skära ned.*
- *Kollektivavtalen, som i praktiken gör det omöjligt för äldre medarbetare att konkurrera med lägre löner och andra arbetsvillkor.*

"Lönetrappan" fångar äldre

En av de viktigaste faktorer som avgör en medarbetarens lön är hans/hennes ålder, eller snarare antalet år i arbete. Och visst är erfarenhet och personlig mognad viktiga egenskaper i de flesta arbeten.

Samtidigt är det uppenbart att erfarenheten inte fortsätter att öka oavbrutet, i takt med stigande ålder. Precis som andra egenskaper utvecklas den olika snabbt under olika perioder i livet.

Ända förutsätts ökande antal tjänsteår så gott som alltid motivera högre lön. Detta riskerar paradoxalt nog att bli ett stort problem för medarbetare som vill fortsätta att arbeta efter 65 års ålder.

I många fall följer lönebildningen – mer eller mindre uttalat – ett slags "lönetrappa", där lönen växlas upp i takt med att medarbetaren lägger fler tjänsteår bakom sig.

Givet samma arbetsinsats kommer med andra ord en medarbetare med 15 års erfarenhet att ha avsevärt högre lön än en medarbetare med 5 års erfarenhet.

Tidigare var sådana lönetrappor en viktig del i de flesta kollektivavtal. Idag är det mer sällsynt, men förekommer fortfarande – i synnerhet bland LO:s medlemmar.

Ett exempel:

De anställda Metallarna vid Volvo Personvagnar i Göteborg omfattas av ett kollektivavtal, som reglerar deras lönenivåer, OB-ersättning m m. Avtalet reglerar också ett särskilt anställningstillägg.

Detta tillägg säger att den som jobbat 1-2 år på företaget, utöver sin månadslön, är berättigad till ett tillägg på 356 kronor. Den som varit riktigt länge på företaget, och jobbat i 15 år eller mer, kan däremot se fram emot ett tillägg på 1 448 kronor varje månad.²¹

I praktiken innebär detta att det kostar arbetsgivaren drygt 1 450 kronor (exklusive sociala avgifter) mer varje månad att ha den mer erfarna medarbetaren anställd.

Om den erfarna medarbetaren utför ett betydligt bättre arbete än den yngre, är detta kanske väl motiverat. Men frågan är hur denna typ av lönebildning påverkar medarbetare som eventuellt vill fortsätta att arbeta efter den genomsnittliga pensionsåldern.

För att "lönetrappans" successiva löneökningar med stigande ålder ska ge positiva resultat förutsätts att löneökningen håller

²¹ <http://www.vvkgbg.o.se/lonetab.htm>.

jämna steg med medarbetarens produktivitetsökning.

Om lönen ökar *snabbare* än produktiviteten, kommer den med tiden att uppfattas som "för hög" av arbetsgivaren, som på sikt kanske börjar ifrågasätta den aktuella medarbetarens plats på företaget. Och om löneökningen är *långsammare* än produktivitetsökningen, blir lönen på sikt "för låg" för det arbete som utförs.

Hur produktiviteten ökar över livsrytmen är förstås individuellt, och beror bl a av kompetensutveckling, inlärningsförmåga och andra personliga faktorer.

Men det råder knappast något tvivel om att många människors produktivitetsökningstakt sänks något när de uppnår relativt hög ålder.

I detta ligger ingen värdering. Det betyder inte att äldre människor är sämre arbetskraft än yngre, bara att få 65-åringar orkar jobba lika intensivt som 35-åringar.

Om "lönetrappans" logik tillåts råda, skulle den göra äldre arbetskraft mycket dyr. Få företag skulle kunna köpa på sig ett stort antal medarbetare över 60 år, som därmed skulle ligga i topp lönemässigt. I synnerhet då dessa medarbetare – antingen för att de inte orkar eller för att de prioriterar annorlunda – kanske är mindre produktiva än sina 30-åriga kollegor.

Resultatet blir att arbetsgivarna vill undvika allt för gamla medarbetare, och kanske istället försöker förmå dem att pensionera sig. Visserligen går de då miste om viktiga erfarenheter. Men å andra sidan blir priset för att behålla de äldsta medarbetarna mycket högt.

Så länge tradition och avtal på arbetsmarknaden sätter likhets-tecken mellan ökande antal tjänsteår och stigande lön, blir det därför svårt för företag att ge människor chansen till en andra karriär. Istället stöts äldre ut från arbetsmarknaden.

LAS slår mot de yngsta och äldsta

En annan hörnsten på den svenska arbetsmarknaden är Lagen om anställningsskydd (1982:80). För att undvika godtyckliga uppsägningar regleras där mycket ingående vilka villkor som ska vara uppfyllda för att uppsägning ska få ske, och hur den i så fall ska gå till.

Den centrala § 22 reglerar turordningsregler vid uppsägning, enligt den princip som brukar sammanfattas ”sist in – först ut”. De medarbetare som varit anställda kortast tid ska sägas upp först:

”Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.”²²

Formellt sett fungerar LAS därmed som ett skydd för äldre medarbetares anställning, i och med att dessa in i det längsta undantas från uppsägningar.

I praktiken blir resultatet dock ofta det omvända. LAS bidrar till att stöta ut äldre medarbetare från arbetsmarknaden. Detta sker på två olika sätt.

För det första får äldre medarbetare ofta betala priset för att arbetsgivaren ska kunna kringgå LAS turordningsregler.

Enligt lagen ska de medarbetare som arbetat kortast tid i företaget sägas upp först. Det skulle innebära att i första hand yngre medarbetare sägas upp, eftersom de ofta är de senast anställda.

Men eftersom få företag helt vill göra sig av med sina yngre medarbetare, är det vanligt att i sådana situationer låta ett antal av de

²² SFS 1982:80

äldsta medarbetarna gå i förtidspension. På så vis kan ett antal yngre medarbetare "räddas", på de äldre medarbetarnas bekostnad.

Den åldersgrupp som i praktiken gynnas mest av LAS turordningsregler är de medelålders. De har jobbat tillräckligt länge för att slippa stå först på tur, men är inte tillräckligt gamla för att erbjudas förtidspension.

Om arbetsgivaren inte behövde följa särskilda turordningsregler vid uppsägning, utan kunde genomföra dessa utifrån verksamhetens behov och respektive medarbetares kompetens, skulle sannolikt fler äldre få behålla jobbet.

Det andra sätt på vilket LAS missgynnar äldre medarbetare är att den ökar kostnaden för arbetsgivaren vid felaktiga rekryteringar.

LAS innebär betydande begränsningar av möjligheten att göra uppsägningar. Det kan göra det svårt för arbetsgivaren att säga upp en medarbetare, även om denne inte uppfyller de krav arbetet ställer. Kostnaden vid felaktiga rekryteringar kan därför bli mycket hög.

Det riskerar i sin tur att göra arbetsgivare mer försiktiga, mer benägna att satsa på "säkra kort". Sådana "säkra kort" är sällan äldre medarbetare som vill inleda en andra karriär.

Snarare är det relativt unga medarbetare, med några års yrkeserfarenhet, goda referenser och aktuell utbildning som gynnas av en ökad försiktighet. De äldsta och de yngsta medarbetarna, däremot, riskerar att uppfattas som allt för osäkra.

Idag upphör LAS att gälla vid 67 år (i praktiken redan vid 65, eftersom SAF och LO enats om att bortse från de sista två åren). Kjell-Olof Feldt och Magnus Henrekson har i en debattartikel föreslagit att denna gräns borde sänkas, för att i praktiken etablera

avtalsfrihet för medarbetare över 61 år.²³

Trots att syftet med LAS är att öka anställningstryggheten, verkar den i praktiken försämrande vad gäller äldre människors möjligheter att få jobb – och att behålla de jobb de redan har.

Feldt och Henrekson beskriver det som att de äldre genom LAS ges en extra tung ”ryggsäck” med åtaganden för arbetsgivaren. Åtaganden som konstruerats för att öka tryggheten, men som istället riskerar att avskräcka från anställning.

På så sätt kan den viktigaste trygghetslagen på den svenska arbetsmarknaden i praktiken stöta ut äldre.

Kollektivavtal motverkar många äldrejobb

Den tredje effekt som tenderar att försvåra äldre människors förutsättningar på arbetsmarknaden har att göra med kollektivavtalen.

De människor som omfattas av kollektivavtal garanteras en viss miniminivå vad gäller löner, arbetsvillkor, semester- och övertidserättning etc. Samtidigt innebär kollektivavtalen i praktiken att inget arbete utförs, om det inte utförs inom ramen för kollektivavtalet.

Livsmedelsarbetareförbundet förklarar på sin webbplats varför man tycker kollektivavtal är så viktiga. Förbundet påpekar bl a möjligheten att undvika konkurrens från personer som inte omfattas av kollektivavtal:

”I tider med hög arbetslöshet garanterar kollektivavtalen att vi slipper tvingas bjuda under varandra för att få de jobb som finns.

²³ Dagens Nyheter 2000-05-05

Avtalet är således en garanti för det man brukar kalla 'konkurrensneutralitet'.²⁴

I praktiken gäller dock denna "konkurrensneutralitet" även i situationer med låg arbetslöshet. Den ger i själva verket de som omfattas av kollektivavtalet ett slags skydd mot alla medarbetare som vill konkurrera med t ex lägre lön och annorlunda villkor.

Till de grupper som missgynnas av detta finns bl a äldre. Som beskrivs tidigare i detta kapitel, är det långt ifrån säkert att en människas produktivitet fortsätter att öka över hela livscykeln, på det sätt den svenska lönebildningen förutsätter.

Istället torde en 65-åring produktivitet i ett visst arbete många gånger vara lägre än t ex en 35-åring. Genom att kunna konkurrera med lägre lönekrav, kan 65-åringen ändå få utföra jobbet. Om sådan konkurrens förhindras, kommer resultatet oundvikligen att bli att 35-åringen får jobbet.

Ofta beskrivs möjligheten att konkurrera med andra lönekrav som ett slags konflikt mellan olika arbetstagar, som ett försök att "dumpa" lönerna etc.

Citatet från Livsmedelsarbetareförbundet ovan målar upp en bild av hur arbetstagar hetsas mot varandra i dåliga tider, och tvingas bjuda under varandra för att undgå arbetslöshet.

I fallet med äldres arbetsmöjligheter är verkligheten sannolikt betydligt mindre dramatisk:

En äldre människa som, efter ett helt liv i förvärsarbete, vill fortsätta och jobba lite grann. Dels för att dryga ut sin pension, men

²⁴ <http://www.livs.se/>

dels också för att fylla sina dagar med fortsatta utmaningar och för att få möjlighet att bidra till samhället. Kanske som ett behagligt och utvecklande sätt att avrunda en lång karriär.

Idag har denna person egentligen bara två alternativ: antingen att fortsätta jobba som förut i hård konkurrens med yngre människor med mer aktuell utbildning, eller att helt sluta jobba.

Att begränsa de äldres valmöjligheter till dessa alternativ – och inte ta till vara den kompetens och erfarenhet som de kan bidra med – är onödigt och dumt.

Det innebär att kollektivavtalen, som tillkom för att bevaka arbetstagarnas intressen, aktivt stöter ut äldre arbetstagare från arbetsmarknaden.

4 • AVTALSPENSION FASAR UT ARBETSKRAFTEN

Regleringen av den svenska arbetsmarknaden och den kultur som präglar denna gör det mycket svårt för företag att varsla eller säga upp anställda. Företag löser ofta övertalighet i personalstyrkan genom att i stället ”köpa ut” anställda genom att erbjuda avtalspension. För människor med höga inkomster är avtalspension ofta ett bra alternativ, eftersom det ger betydligt mer än den lagstadgade pensionen.

Avtalspension innebär en möjlighet för äldre att lämna arbetsmarknaden före 65 års ålder. Avtalspensionens storlek är avhängig av hur mycket personen i fråga har tjänat, hur länge man har arbetat – och sedan det nya pensionssystemet trädde i kraft också på den avkastning personen får på den individuella delen i pensionsplaceringarna.

Systemen för avtalspensioner utvecklas och det finns idag ett flertal olika avtalsformer på den svenska arbetsmarknaden. Förutsättningarna att i förtid lämna arbetsmarknaden under goda ekonomiska villkor förbättras.²⁵

²⁵ Svenska Dagbladet 2001-03-23, ”Apropå avtalspension Dubbla budskap om äldres arbete”

Avtalspensionen finansieras genom att facket tillsammans med arbetsgivarna inom ramen för kollektivavtal fastställer andelar av lönen för årliga avsättningar. Inom industrin har exempelvis facket och arbetsgivarna enats kring livsarbetstidspremie, vilket innebär att tre procent av lönen årligen avsätts. Inom de stora avtalspensionssystemen (exempelvis SAF-LO) avsätts en premie på cirka 3,5 procent av lönen varje år.²⁶

Inom LO-förbundet Kommunal diskuterades ramen för ett nytt avtal under avtalsrörelsen. Det innebar ett individuellt system för avtalspensioner, som skapar möjligheter för premier upp till maximalt 6,5 procent av lönen. Systemet är flexibelt och det är medlemmarna som själva får välja hur stor avsättningen ska vara.²⁷

Avtalspension erbjuds ofta till äldre arbetskraft i samband med personalneddragningar. Företag som står inför omstruktureringar eller som av andra orsaker minskar personalstyrkan kan utnyttja systemet för avtalspension genom att "köpa ut" delar av den äldre arbetskraften. På så sätt undviker arbetsgivaren att hamna i konflikt med arbetsmarknadens regelsystem, och minskar risken för dålig publicitet i samband med varsel och uppsägningar.

Eftersom avtalspension är avdragsgill med upp till 80 procent av den anställdes lön (avdragens storlek beror på lönekostnaderna) är avtalspension ofta kortsiktigt billigare än att bibehålla arbetskraften på andra positioner i företaget.²⁸

För den anställde finns det dessutom starka ekonomiska incitament

²⁶ Svenska Dagbladet 2001-03-23, "Apropå avtalspension Dubbla budskap om äldres arbete"

²⁷ Svenska Dagbladet 2001-04-06, "Ny modell för avtalspension"

²⁸ Fölster, Stefan, S. 31.

att acceptera avtalspension. Den lagstadgade pensionen ger en pensionsrätt upp till 7,5 basbelopp vilket motsvarar en årlön på drygt 280.000 kronor. Avtalspension ger normalt 65 procent av inkomsten mellan 7,5 till 20 basbelopp, dvs en årsinkomst mellan 280.000–740.000. En arbetstagare med en årlön över 7,5 basbelopp eller 280 000 kronor har slagit i taket för den lagstadgade pensionen. Därmed betalar han mer i pensionsavgift än han får ut i pension vilket gör att de ekonomiska incitamenten för att fortsätta arbeta saknas.²⁹

Genom att acceptera avtalspensionen kan den anställde sluta jobba och samtidigt lyfta en högre inkomst än den lagstadgade pensionen ger.

Systemet som från början skapades med syfte att kunna erbjuda förmånliga avtal till människor som närmar sig slutet på ett yrkesliv, fungerar idag som ett verktyg för företag att bli av med arbetskraft. På lång sikt bidrar systemet för avtalspension i samverkan med arbetsmarknadens regelverk till den ökande arbetskraftsbristen i Sverige.

Beräknat på förlorad årsproduktion kostar avtalspensioneringar samhället 15 miljarder per år, med utgångspunkt i att varje avtalspensionär ger upphov till en förlorad årsproduktion, enligt en undersökning Handels Utredningsinstitut genomfört på uppdrag av Pensionsforum. Räknar man mer frikostigt blir kostnaden ändå 5 miljarder.³⁰

²⁹ Svenska Dagbladet 2001-02-17, "Löneväxla – och höj pensionen".

³⁰ Dagens Nyheter 2001-03-19, Utredare vill stärka arbetslinjen i ny rapport "Drygt 10 000 avtalspensionärer per år".

Men det är inte bara i ekonomiska termer samhället förlorar på att avtalspensioner används som ett sätt att "köpa ut" äldre delar av arbetskraften. Det finns en risk i att arbetsmarknaden förlorar viktig kompetens i samband med att en större del av personalstyrkan erbjuds avtalspensioner. Det finns fall där den tekniska kompetensen på ett företag minskat så till den grad på grund av arbetsgivaren "köpt ut" äldre arbetskraft att externa konsulter tvingats hyras in.³¹

Trots att behovet av arbetskraft kommer att öka, samtidigt som många äldre vill fortsätta sina yrkesliv när de närmar sig pensionsåldern, finns det i praktiken inga riktiga ekonomiska incitament att fortsätta arbeta. Att lämna arbetsmarknaden i förtid är idag för både arbetsgivaren och arbetskraften ofta det mest lönsamma alternativet.

Avtalspension sker ofta i det dolda. Posten,³² SEB, Förenings-sparbanken³³ och Folksam är några företag som genomfört eller diskuterat att erbjuda stora grupper avtalspension. Enligt författarna till Avtalspension – dagens ättestupa? hade drygt 47 000 svenskar avtalspension år 1997, och antalet har troligen ökat sedan dess.³⁴

Attityder

Det finns få saker som idag anses som så fult som att avskeda personal. När Ericsson skär ner genom att avskeda ger det krigsrubriker.³⁵

³¹ Göteborgs-Posten 2001-03-26, "Avtalspension kostar kunnsande"

³² Dagens Nyheter 1998-03-22 "5000 kan förlora postjobb"

³³ Svenska Dagbladet 2001-02-23 "Klartecken trots att 2000 arbetstillfällen ska bort"

³⁴ Svenska Dagbladet, "Avtalspension ny 'ättestupa'", 2001-03-20.

³⁵ Expressen. "Ericssons nya slakt. 10 800 drabbas när telekomjätten ska spara ur krisen", 2001-03-27.

Det är viktigt för företag i Sverige att hålla sig väl med facket och med den allmänna opinionen. Och tolkningen i medierna av den allmänna opinionen är att denna är negativ till avskedanden.

Däremot är det som brukar kallas "naturlig avgång" något som accepteras, rent av gillas. I praktiken betyder naturlig avgång att den äldre arbetskraften fasas ut genom olika typer av pensionslösningar, oftast avtalspension. Den svenska samförståndsattityden där avskedanden är något anstötligt som i det längsta ska undvikas, bidrar till att det utbredda bruket av avtalspensionslösningar.

På individnivå är den svenska lösningen möjligen att föredra. Det är enklare för en 58-åring att säga adjö till arbetslivet med en hyggelig pension än vad det är för en avskedad 30-åring att börja leta efter ett nytt jobb. Men för samhället i stort är det en olycklig utveckling. Det är sannolikt i många fall bättre att företaget behåller den arbetsföre och friske 58-åringen så att denne ännu några år kan jobba, och istället låter 30-åringen gå, eftersom denne kommer att finna ett arbete någon annanstans. Avtalspensionärer förblir pensionärer. Av dem som var avtalspensionärer 1996 hade endast 3,6 procent börjat arbeta efter ett år.³⁶

Användandet av avtalspensioner vid företagsnedskärningar är en kortsiktig lösning som har grundlagt ett mycket större problem – alltför friska äldre som är pensionärer istället för förvärvsarbetande.

Äldre vill gå i pension, är ett påstående som återkommer i debatten. Och en undersökning som har genomförts av Riks-

³⁶ Fölster och Larson, S. 69

försäkringsverket ger vid handen att mer än 40 procent av den svenska befolkningen skulle vilja gå i pension innan de fyllt 65.³⁷ Pensionsforums mätningar av samma fråga, utförda av Sifo, visar att en majoritet vill gå i förtid.

Tolkningen av den typen av undersökningar måste inte vara att siffrorna verkligen betyder att fyra av tio eller ännu fler vill sluta i förtid. Svaren hänger till stor del samman med hur dagens arbetsformer och incitamentsstruktur ser ut. Om det finns system som motiverar äldre att fortsätta arbeta efter 65, och möjligheterna till flexibla arbetstider ökar, kommer resultatet av undersökningen sannolikt att se annorlunda ut i framtiden.

Om man kan minska antalet avtalspensionärer kommer den framtida bördan på den yngre arbetskraften att minska. Ett sätt är att minska arbetsgivarens möjligheter till avdrag för förtidspensioner, och öppna för möjligheter till flexibla arbetsformer. På så sätt kan vi behålla delar av den äldre arbetskraften som kommer att behövas i framtiden.

Vidareutbildning bara för unga?

Allt fler är överens om att utbildning och ständig kompetensutveckling är avgörande för att hålla sig attraktiv på arbetsmarknaden. Särskilt viktigt är detta förmodligen för äldre, eftersom grundutbildning genomgicks för relativt länge sedan. Men i verkligheten förhåller det sig tvärtom. Äldre prioriteras lågt när det gäller vidareutbildning och kompetensutveckling.

³⁷ Nerikes Allehanda 20001-03-28 "Allt fler vill sluta i förtid – och allt fler vill bli pensionärer i förtid".

Enligt en undersökning som TCO genomfört får anställda över 50 sällan ta del av kompetensutveckling på företaget.³⁸

Män i åldrarna 50–64 är den grupp som lägger allra minst tid på kompetensutveckling, 1,2 procent av den totala arbetstiden. De ligger långt under genomsnittet för samtliga män, som uppgår till 2,5 procent. Även kvinnor i åldrarna 55 till 64 år ligger under snittet. De avsätter endast 2,3 procent av sin arbetstid till utbildning jämfört med 2,8 procent i genomsnitt för kvinnor.³⁹

Statistik från SCB visar att arbetsgivare satsar resurser på att utbilda de medarbetare som de är mest angelägna att få behålla. Idag är detta till exempel civilingenjörer, civilekonomer och systemvetare i 30-årsåldern som företag satsar mest på.⁴⁰ Det händer till och med att arbetsgivaren sätter en övre gräns för hur långt upp i åldrarna personalen ska erbjudas vidareutbildning. Denna gräns kan ibland ligga mycket lågt.⁴¹

Det finns en bred samstämmighet om att kontinuerlig kompetensutveckling ofta är en förutsättning för att upprätthålla kunskaperna, i takt med att arbetsuppgifterna förändras och blir allt mer kunskapsintensiva. Samtidigt finns det tecken som tyder på att arbetsgivarnas inställning till kompetensutveckling präglats av att denna ska ligga nära den operativa verksamheten.

Arbetsgivaren vill sannolikt ha ett långsiktigt perspektiv på sina investeringar, vilket ofta får till följd att det satsas på unga medar-

³⁸ Dagens Nyheter 2001-03-22, "Möte med Christina Jutteström – varför diskrimineras äldre?"

³⁹ Nelander, S och Lönnros, E. LO rapport: "Personalutbildning 2000", s.24

⁴⁰ SCB Pressmeddelande 2000-11-01, "Tio miljoner personalutbildningsdagar",

⁴¹ Arbetslivsinstitutet, s. 63-64.

betare som kan komma att stanna länge på samma arbetsplats. Det senare är förmodligen en illusion. TCO-ordförande Sture Nordh kommenterade den genomförda undersökningen så här:

”En satsning på en 50-åring borde vara mer lönsam för företagen eftersom sannolikheten att de är kvar 10-15 år är större än att en 30-åring är det.”⁴²

Sture Nordh har rätt i sina antaganden. Äldre arbetskraft är mindre rörlig än yngre, och rörligast av alla är yngre välutbildad arbetskraft.

Individuellt kompetenskonto

För att ge alla bättre möjlighet att ständigt lära sig mer och nytt tillsatte regeringen en offentlig utredning.⁴³ Utredningens förslag som kallas IKS, individuellt kompetenskonto bygger på att individen själv sparar till sin vidareutbildning och att staten subventionerar sparandet med hjälp av skatteavdrag. Alla arbetstagare mellan 35 och 55 år med en månadslön under 15.001 kronor och som påbörjat eget regelbundet sparande föreslås få ett bidrag på 2.500 kronor⁴⁴.

Fler av remissinstanserna har varit kritiska till den övre åldersgränsen på 55 år. Bland annat reagerade LO på att grundplåten skulle ha en övre gräns på 55 år. LO motiverade sitt ställningsta-

⁴² Nerikes Allehanda, "Försäkring garanti för utbildning", Ekonomi, 2000-01-31.

⁴³ SOU 2000:119 "IKS – en modell för individuell kompetensutveckling".

⁴⁴ www.lo.se LO remissyttrande IKS, 2000-08-18

gande med att ”de som är 55 år har ca tio år kvar i arbetslivet och har i många fall behov av kompetensutveckling för att behålla sitt arbete fram till pensionen”.⁴⁵

LO har av allt att döma rätt i sin kritik. Förslaget cementerar inställningen att människor över 50 inte behöver vidareutbildas, att arbetslivets aktiva period i praktiken är över vid 55 år och att åren efter 55 mest är en väntan på pensionen.

I samband med framtagandet av IKS genomfördes en Gallupundersökning, enligt vilken totalt 72 procent av befolkningen instämde i att ”man bör utbilda och utveckla sig så att man kan få bättre och intressantare arbetsuppgifter eller byta jobb”. Den visade också att den äldre arbetskraften själv var ytterst intresserad av kompetensutveckling: 70 procent av de undersökta mellan 50 – 60 år instämde i påståendet.

Pensionärsorganisationerna och äldre arbetskraft

I Sverige finns idag fem stora, politiskt obundna, pensionärsorganisationer. Dessa är Sveriges Pensionärsförbund (SPF), Svenska Pensionärs Riksförbund (SPRF), Riksförbundet Pensionärs gemenskap (RPG), Svenska Kommunalpensionärernas Förbund (SKPF) och Pensionärernas Riksorganisation (PRO).

Pensionärsorganisationernas främsta syfte är att värna om den

⁴⁵ www.lo.se LO remissyttrande IKS, 2000-08-18

egna gruppen. Elakt kan man kalla dem särintressen eller lobbyister. De verkar, kan man också konstatera, i en gammaldags anda av fördelningsretorik. Frågan som vi, under arbetet med denna skrift ställde till representanter för pensionärsorganisationerna: "vad gör ni för att människor över 65 ska kunna komma tillbaks till jobbet?" möttes med undranden.

Det var helt uppenbart ännu en ickefråga. Pensionärsorganisationerna, med ett tydligt undantag, Sveriges Pensionärsförbund (SPF) som leds av Barbro Westerholm, har ännu inte börjat fundera kring friska äldre som av olika skäl vill jobba efter pensionen och hur dessa önskemål bäst ska tillgodoses.

Organisationernas fokus är snarare det motsatta: Hur ska man med bibehållen ekonomi kunna lämna arbetsmarknaden i förtid?

Som exempel kan nämnas att Svenska kommunalpensionärernas förbund, SKPF, genom en civilrättslig process har drivit igenom en höjning av tjänstepensionen som kompensation för sänkningen av folkpension och ATP 1992. 1998 fick 250 000 pensionärer 1,8 miljarder att dela på.⁴⁶

Enligt Riksförsäkringsverket (RFV) finns det främst tre huvudskäl till att den enskilde själv vill sluta arbeta innan han eller hon fyllt 65 år. Det snabba tempot och höga krav på prestationer är ett, försämrad arbetsförmåga är ett annat, och ett tredje lika viktigt skäl är ekonomin.

Pensionärsorganisationer har i den allmänna debatten ett mycket ensidigt fokus på ekonomin för pensionärerna. Ingen pensionärsor-

⁴⁶ www.lo.se LO remissyttrande IKS, 2000-08-18

ganisation har varit ute och diskuterat arbetsvillkor för äldre eller ifrågasatt föreställningen att den bästa lösningen för äldre är att smidigt slussas ut ur arbetslivet. Pensionärsorganisationerna har varit helt passiva i frågan om äldres möjligheter till vidareutbildning.

Å ena sidan kan man hävda att det vore motsägelsefullt om pensionärsorganisationer arbetade mot sina egna intressen genom att se till att äldre inte blev pensionärer. Å andra sidan kan man hävda att även om det ännu inte finns en andra karriär i Sverige så kommer den snart att bli nödvändig.

Möjligheten att kunna växla mellan pensionsförsörjning och jobb för äldre kommer inom kort att bli en allt viktigare fråga för allt fler. Inte minst kommer det, när det nya pensionssystemet slår igenom, att finnas starka ekonomiska skäl för flera grupper att kunna göra det. Det finns ett flertal olika anledningar till att en sådan utveckling är att vänta:

1. Arbetskraftsbrist.
2. Friska och arbetsugna 40-talister som inte vill bli pensionärer.
3. Det nya pensionssystemet som kommer att ge lägre pensioner och som ger incitament för ett långt arbetsliv.
4. Pågående attitydförändringar.

I Sverige har intresseorganisationer stor makt. Och det faktum att pensionärsorganisationerna fortfarande är främmande inför idén att den stora utmaningen i framtiden kommer att vara att skapa en arbetsmarknad där även äldre kan finnas är talande.

Den enda som gett sig in i debatten är Barbro Westerholm, ordförande i Sveriges Pensionärsförbund (SPF). I en debattartikel, som

publicerades i Västerbottens-Kuriren den 8 januari i år, skriver hon "dagens 40- och 50-åringar måste inse att det blir nödvändigt för dem att arbeta längre upp i åren än vad tidigare generationer har gjort. Om inte är risken stor att pensionssystemet överbelastas och att AP-fonden inte räcker."⁴⁷

I samma debattartikel skriver hon:

"Det måste också bli möjligt för äldre att kunna och orka arbeta efter fyllda 65 år. Lagstiftning eller avtal som ger rätt att stanna kvar i arbetet efter denna ålder behövs. Arbetsmiljö och arbetsvillkor måste anpassas, synen på de äldres rätt till kompetensutveckling måste förändras, liksom de äldres egen och arbetsmarknadens syn på den äldre arbetskraftens möjligheter och förmåga."⁴⁸

Detta debattinlägg är inte typiskt för pensionärsorganisationer utan helt klart avvikande.

Jan-Erik Lindgärde, förbundsordförande för Riksförbundet pensionärsgemenskap (RPG), menar att denna fråga inte varit aktuell att diskutera förrän precis just nu. Nu anser Lindgärde att det viktigaste att diskutera är hur man ska anpassa arbetsmarknaden för de äldre. Han säger:

"Det är viktigt att man tar till övergripande åtgärder för att motverka stress. Man måste också ge de äldre förutsättningar utifrån dem och deras kompetens."

När han får frågan om varför han tror att det inte finns några jobb för pensionärer idag, svarar han:

"Den tekniska utvecklingen har inneburit att mycket manuellt

⁴⁷ Västerbottens-Kuriren, "Återupprätta generationskontrakt", Debatt 2001-01-08.

⁴⁸ Västerbottens-Kuriren, "Återupprätta generationskontrakt", Debatt. 2001-01-08

arbete har tagits över maskinellt, och då har en del människor frikopplats. Krasst uttryckt så har kapitalbegäret tagit över, och man tar inte hänsyn till de sociala aspekterna.”⁴⁹

Trots att Svenska Kommunalpensionärernas förbund, SKPF, har många förtidspensionärer bland sina medlemmar har inte heller det gjort några direkta insatser för att arbeta med frågan om den äldre arbetskraften och för att hjälpa de förtidspensionerade att komma tillbaka till arbetsmarknaden.

Orsaken till att SKPF inte ägnar sig åt dessa frågor är, enligt ordförande Nils Lang, att förbundet har alldeles för små personella resurser. Att det i Sverige finns så få möjligheter för äldre att stanna kvar på arbetsmarknaden tror han beror på arbetsmarknadsläget. Han säger:

”Det har helt enkelt inte varit lönt för äldre att söka jobb.”⁵⁰

Det finns bland många äldreföreträdare en märklig syn på arbetsmarknaden. Den har övergivit äldre och därför har äldre övergivit den. Men det finns inget självklart i att äldre försvinner från arbetsmarknaden. Och runt om i landet har man börjar inse värdet av att lyckas bibehålla kompetent och kunnig personal åtminstone fram till 65 år.

⁴⁹ Telefonintervju med Jan-Erik Lindgärde den 2 maj 2001.

⁵⁰ Telefonintervju med Nils Lang den 3 maj 2001.

5 • KRAFTIG LÄRARBRIST ATT VÄNTA

I en ny lärarprognos som Skolverket publicerade i maj i år, beräknas antalet elever i gymnasieskolan vara 30 procent högre år 2008 än 1999. Vidare konstateras att en tredjedel av dagens ämneslärare i gymnasieskola och komvux 55 år eller äldre.

Hösten 1999 var nära hälften av alla lärare (46 procent) 50 år eller äldre. Huvuddelen av dessa kommer därför att ha gått i pension inom 15 år. Troligen kommer även en del i åldergruppen 45-49 år att ha gått i pension inom 15 år, eftersom många lärare går före 65 års ålder.⁵¹

Antalet lärare som går i pension de närmaste fem åren kommer att i genomsnitt överstiga föregående femårsperiod med sju procent. Efterföljande femårsperiod blir pensionsavgången som störst och överstiger perioden 1995-99 med 42 procent. Sammanlagt 19 000 lärare pensioneras då. Även under den tredje femårsperioden, 2010-14, blir pensionsavgången hög. Den ligger då 35 procent högre än 1995-99.⁵²

Redan idag råder brist på behöriga gymnasielärare. 1999 saknade

⁵¹ SCB, "Avhopp från läraryrket och framtida pensionsavgång", Temarapport 2001:2, s. 46.

⁵² SCB, "Avhopp från läraryrket och framtida pensionsavgång", Temarapport 2001:2, s. 47.

i genomsnitt hela 18 procent av lärarna på gymnasiet och komvux pedagogisk utbildning.⁵³ Många lärare väljer också att lämna skolan i förtid för andra jobb.⁵⁴ Prognosen, som tagits fram av Statistiska Centralbyrån, visar att bristen på ämneslärare på gymnasiet och komvux kan öka till 5 300 lärare år 2008. Flest lärare kommer att behöva rekryteras i matematik, svenska och engelska.⁵⁵

I Arbetarskyddsstyrelsens och SCB:s rapport om negativ stress i arbetet hör lärarna till de mest utsatta grupperna.⁵⁶

Trots detta, och trots vetskapen om att skolorna inom relativt kort tid kommer att stå utan behöriga lärare, görs ännu mycket litet. Men det finns ett och annat undantag.

Generationsväxling i Malmö Stad

I Malmö Stad konstaterades i samband med att ett personalpolitiskt program antogs 1996 att hälften av de tillsvidareanställda lärarna vid skolorna i kommunen var 50 år eller äldre. Man konstaterade också att nästan en tredjedel av lärarna troligen skulle lämna verksamheten inom en tioårsperiod om inget gjordes.

För att förhindra detta bildades 1998 en arbetsgrupp med uppgift att föreslå konkreta, långsiktiga åtgärder för personalförsörjning inom skolan. Resultatet blev ett projekt som bygger på att äldre lärare i viss mån ändrar sina arbetsuppgifter.

⁵³ Svenska Dagbladet, "Läraryrket ökar för gymnasieelever", 2001-05-03.

⁵⁴ Skolverket, "Läraryrket för gymnasieskola och komvux: 5000 behöriga lärare kan saknas om 7 år", pressmeddelande, 2001-05-03.

⁵⁵ Svenska Dagbladet, "Läraryrket ökar för gymnasieelever", 2001-05-03.

⁵⁶ Lärarnas Riksförbund, "Lärares arbetsbelastning", s. 3.

I beskrivningen av projektet kan man läsa att arbetet bygger på att "ta till vara de äldre lärarnas erfarenhet och kompetens samtidigt som en avlastning av ordinarie arbetsuppgifter ska göra det möjligt för dem att arbeta kvar i skolan till uppnådd pensionsålder".⁵⁷

Detta projekt gäller inte bara en enskild skola utan alla skolformer i hela kommunen. Även komvuxlärare ingår. Målsättning är att även förskolelärare ska inkluderas.

Idén är enkel. För att avlasta de äldre lärarna frikopplas dessa på 25-75 procent av sin ordinarie arbetstid. Den kostnad detta innebär för skolan täcker kommunen.

Nya arbetsuppgifter som kan utföras på den frikopplade tiden diskuteras fram i en dialog mellan läraren och rektorn. Exempel på tänkbara sådana arbetsuppgifter är: extra resurs för elever i mindre grupper, administration, uppbyggnad av skolbibliotek, kulturaktivitet, specialundervisning eller samordning av EU-frågor.

Äldre lärare med lång erfarenhet fungerar också som mentorer för nya kollegor eller som handledare för lärarstuderande.⁵⁸ Projektet är ännu inte utvärderat. Men bland de äldre lärare som har tagit chansen att minska de sysslor som upplevs som mest betungande, är omdömena mycket positiva. Och antalet lärare som valt en förtida pension har kraftigt minskat under den tid projektet pågått.

⁵⁷ Malmö Stad, "Generationsväxling/skola, ett personalförsörjningsprojekt inom samtliga skolformer i Malmö Stad".

⁵⁸ Malmö Stad, "Generationsväxling/skola, ett personalförsörjningsprojekt inom samtliga skolformer i Malmö Stad".

Wisefifty

I september 1999 startade Kim Klingsell, 31, och Henrik Östling, 26, företaget Wisefifty under namnet Seniorpoolen. De hade båda erfarenhet från unga och snabbväxande organisationer och hade insett vikten av mångfald i erfarenhet och oliktankande som förutsättning för god arbetsmiljö och optimal effektivitet. Och det är just detta som är tanken bakom företaget. Grundarna anser att äldre personer är underskattade i arbetslivet.

”Många företag är trängsynta. Man tar inte slut bara för att man pensioneras. Fler företag måste inse hur mycket äldre arbetskraft innebär i ett företag.”⁵⁹

Idén fick de då en äldre kvinna anställdes på deras tidigare företag och många rynkade på näsan. Det visade sig vara den bästa rekryteringen någonsin. Detta bevisade än en gång att det inte är åldern som ska avgöra om en person passar för jobbet eller inte utan snarare vilken erfarenhet hon har.

Wisefifty har varit ett unikt nätverk för personer över 50 år med mångårig kvalificerad yrkeserfarenhet. Företaget är fortfarande ett bra nätverk för dem som är över 50 år, men har breddat sig och rekryterar nu även yngre personer.

För att ingå i nätverket lägger man in sin CV/meritförteckning på dess hemsida och sedan så matchar företaget denna profil med företag och organisationer. Man kan själv välja om man vill arbeta med tidsbegränsade uppdrag eller ha en tillsvidareanställning.

⁵⁹ Aftonbladet, ”De vill bara anställa personer över 50 år”, 1999-09-04.

Wiseandfifty förmedlar främst högre tjänstemän och chefer till företag som inser att det krävs både energi och erfarenhet för att verksamheten ska gå bra.⁶⁰ Kunderna består av alltifrån unga IT-företag till statliga myndigheter. Några av de aktuella uppdragen just nu hos Wiseandfifty är jobb som redovisningsekonom, mon-tessoripedagog, löneadministratör, artikelregistrerare, systemut-veklare och Software Programmer/NT-Tekniker.⁶¹

Svenska Kommunalarbetareförbundet och den äldre arbetskraften

Medelåldern bland medlemmarna i Svenska Kommunalarbe-tareförbundet är i landstingen 44 år och i kommunerna 42 år.

Offentlig anställda kvinnor är också den grupp som toppar sjuk-skrivningsstatistiken. Det finns fler teorier om vad som är orsaken. En är att personalen är ålderstigen, vilket bland annat är ett resultat av nedskärningarna under 90-talets mitt, då framförallt yngre fick gå.

En annan ofta framkastad teori är att kvinnorna i den offentliga sektorn tillhör den första generationens dubbelarbetande kvinnor, det vill säga de som både skött hem och barn och yrkesarbetat, vil-ket nu avspeglar sig i sjukskrivningar och förtidspensioner. En annan återkommande tes är att besparingar på verksamheterna har lett till att tempot och kraven ökat och gjort arbetet tyngre.

⁶⁰ Dagen, "Vid trettititre är man passé. Vid trettifem, då kan man hälsa hem. Vid fyrti jämnt är man ett skämt. Och högre opp, då åker man väl på en propp...", 2000-11-01.

⁶¹ www.wiseandfifty.se 2001-05-10.

Utan tvivel är den höga sjukskrivningsfrekvensen och den låga faktiska pensionsåldern på 60 år ett problem. För underskötterskorna är medelåldern vid pensionering så låg som 59,7 år. Andelen som förtidspensionerats i denna grupp är hela 60 procent.⁶²

Men insikten om att de yrkesgrupper Kommunal representerar kommer att bli bristyrken har kommit sent. Fortfarande på kongressen 1997 diskuterades möjligheten att försöka få ungdomar i jobb genom att ge äldre medlemmar möjlighet till "ledighet". Andra förslag var tidsbegränsad sänkning av pensionsåldern och arbetsbyte mellan generationer.⁶³

Arbetsmarknadsläget ändrades dock och insikten började växa fram att ohälsoproblem bland äldre inte kan lösas genom att en äldre människa går och en ung människa kommer.

Den nya pensionssystemet kommer att innebära att det för grupper inom Kommunal kan bli ekonomiskt mycket tufft att gå i pension i förtid. Detta gör det allt viktigare att ge människor möjlighet att arbeta åtminstone fram till 65 års ålder. Förbundsstyrelsen har ställt sig bakom ett antal krav i den riktningen.

Till sådana krav hör just fysiskt lättare uppgifter för anställda över 60. Tanken är densamma som när man i Malmö stad strävar efter att erbjuda äldre lärare lättare arbetsuppgifter. Den stora skillnaden mellan ung och gammal arbetskraft handlar just om fysisk kapacitet.⁶⁴

Det är i sig anmärkningsvärt att det krävs en förändring av pensionssystemet för att förtidspensioneringar ska börja betraktas som

⁶² "Kommunalnytt", nr 4, 6 mars 2001.

⁶³ Svenska Kommunalarbetareförbundet, "Den kommunala sektorns förnygring", s. 2.

⁶⁴ Juhani Ilmarinen och Jourma Rantanen, "Promotion of work ability during ageing"

ett problem. Arbetsplatser som gör människor oförmögna att arbeta redan före 60 års ålder borde rimligen generera en debatt om arbetsmiljöer.

Men det är först när de ekonomiska konsekvenserna för dem som slutar arbetslivet i förtid blir tillräckligt stora som fackförbunden anser det värt att börja föra en debatt som handlar om arbetsmiljön och om rätten till fysiska och psykiska möjligheter att arbeta fram till den ordinarie pensionesåldern.

Cirka hälften av de pensionerade kommunalarna har fått förtidspension av medicinska skäl. I ett flertal arbetsmiljöundersökningar som gjorts bland alla sysselsatta utmärker sig Kommunals medlemmar i de kvinnodominerade yrkena genom att stora grupper svarar att de har besvär i rygg, nacke, axlar eller armar.

I takt med att det nya pensionssystemet slår igenom kommer betydelsen av arbetsmiljöer där människor inte slits ut i förtid att bli allt viktigare, vilket, som i fallet Kommunal, kommer att leda till ett ökat intresse för arbetsmiljöfrågor.

Metall

Metallgruppen består av tre samverkande förbund inom svenskt näringsliv, Gruvornas arbetsgivareförbund, Stål och metallförbundet och Svets mekaniska arbetsgivareförbundet. Syftet med gruppens arbete är att samla ihop erfarenheter i branschen kring äldre arbetskraft. Gruppen har också tagit fram en rapport och en lättillgänglig broschyr till berörda företag. I broschyren: Äldre arbetskraft –problem eller möjlighet? finns konkreta beskrivningar av vad åldrande har för inverkan på arbetskapaciteten. Slutsatsen är att

äldre arbetskraften är en resurs som måste tas tillvara och att många företag har dålig kunskap om äldres potential.

Det intressanta är att ingångsvärdet är att det genom ganska små förändringar ute på företagen kan göras mycket. Bakom det tilltagande intresset för äldre arbetskraft ligger medvetenheten om en begynnande arbetskraftbrist. Vad som föreslås är bättre företagshälsovård, samordning och tidig rehabilitering, en flexibel inställning till arbetstider och skiftformer och genomtänkt kompetensutveckling.

ABB, Electrolux och Volvo

ABB, Electrolux och Volvo är tre företag som försöker förhindra åldersdiskriminering.

Vid ABB Cooperate Research är Mats Leijon avdelningschef. På hans avdelning sysslar man med uppfinningar och därmed är kreativitet en av de viktigaste egenskaperna hos dem som ska arbeta här.

Mats Leijon menar att man genom att blanda människor med olika erfarenheter och olika åldrar får både ett bättre arbetsresultat och ett större välbefinnande på arbetsplatsen. Han säger:

”Framgången beror på att vi blandar människor med olika förutsättningar. Ålder är viktigt, det gäller att blanda där också. Ju mer olika intryck man har att ta med sig in i teamet ju desto blir diskussionen. Vi har konkreta bevis på många plan.”⁶⁵

⁶⁵ Lars Grip, ”De evigt unga, de redan gamla – En åldersfråga”, s. 149

Och visst går det bra för avdelningen. Den skördar framgång efter framgång, både när det gäller elektromagnetisk forskning, högspänningsteknik och ekonomi.⁶⁶ Mats Leijon menar också att åldersblandning inte driver upp arbetstempot till nivåer som är improduktiva i längden.

Michael Treschow är VD för Electrolux och ännu en person som tror på mångfald på arbetsmarknaden. Han menar att det är viktigt att företaget speglar den verklighet de försöker betjäna med sina produkter. Då behöver man både unga som gamla. Han säger också att man måste lösa upp de nuvarande pensionssystemen:

”Livet är ju inte förutsägbart. Ibland vill man jobba mycket, ibland mindre. Då måste man anpassa detta så att arbetet inte framstår som något nödvändigt ont. Pensionen används på fel sätt. I stället för att lösa ett problem erbjuder man folk förtidspension.”⁶⁷

På Volvo Torslandaverken sjönk sjukskrivningarna och produktionen blev mer lönsam när man bildade särskilda seniorteam. På detta sätt kunde man anpassa arbetstempot till gruppen och därmed sjönk många stressfaktorer.⁶⁸

⁶⁶ Lars Grip, "De evigt unga, de redan gamla – En åldersfråga", s. 150

⁶⁷ Lars Grip, "De evigt unga, de redan gamla – En åldersfråga", s. 160-161

⁶⁸ Lars Grip, "De evigt unga, de redan gamla – En åldersfråga", s. 174

6 • SLUTSATSER

40-talisterna – vilka är de?

”Fyrtialisterna märks, och de har alltid märkts, från den sekund de började skrika. De har alltid slagit rekord, alltid triumferat och regerat genom att vara så många. De kommer att dominera och domdera, bullrande och vitalt, långt in på tvåtusentalet.”⁶⁹

Så beskrivs 40-talisterna av Ludvig Rasmusson som skrivit boken med just titeln Fyrtialisterna. I samma bok kan man läsa att det var just denna grupp som var den första generationen som ansågs ha samma värde, integritet och lika stora personligheter som de vuxna. Dessa barn hade det också mycket bättre som barn än någon tidigare generation. De fick barnbidrag, barnavårdscentraler, skolmat, fri läkarvård och tandvård, bättre och mer praktiska kläder och en grundskola att gå i.⁷⁰

I en stor studie gjord av Ivars Jegers, forskare på Kairos Future, visar sig 40-talisterna vara en generation som ända till livets slut vill

⁶⁹ Ludvig Rasmusson, "Fyrtialisterna", s. 13.

⁷⁰ Ludvig Rasmusson, "Fyrtialisterna", s. 14-16.

ha det roligt. De är också vana att få som de vill. Studien visar också att det är ungefär en femtedel som skiljer sig från mängden och Ivars Jegers menar att:

”Den femtedelen har varit trendbildande under hela sin livstid. Det är de som var maoister, blev grönavägare och levde i kollektiv. Det var de som sedan besatte nyckelposter i samhället. De kommer att ta med sig vanorna när de blir pensionärer.”⁷¹

Det finns anledning att anta att den generation som nu står på tur att bli pensionärer – 40-talisterna – inte kommer att bli gammal på samma sätt som tidigare. 40-talisterna införde tonårsmodet och sannolikheten är stor att de kommer att införa seniormodet. Att arbeta har för samma generation varit ett projekt för självförverkligande. Det var kvinnor ur 40-talist generationen som i jämställdhetens namn under 60- och 70-talen slogs för rätten att yrkesarbeta. 40-talistgenerationen är också den första generationen som vuxit upp i en meritokrati, där utbildning och kompetens, oberoende av ursprung, givit goda möjligheter att göra karriär. Arbete blev för många något mycket mer än ett sätt att försörja sig. 40-talisterna är också en sällsynt välutbildad generation. 40-talisterna är förmodligen den första generation där det finns föreställningar och attityder som skulle kunna leda till att många vore villiga att stanna kvar ytterligare några år efter faktisk pensionsålder eller rent av återvända för en andra karriär.

Samtidigt som framtidssigare spår att vi kommer att få den första generationen äldre som inte vill vara äldre, i alla fall inte bete sig som äldre traditionellt betett sig, är arbetsmarknaden inte mogen för att använda sig av denna resurs.

Det finns ännu inga system som kan alstra en andra karriär i Sverige. Det finns inga mekanismer för att slussa tillbaka äldre som gått i pension. Det finns inga samlade försök att behålla friska äldre genom att anpassa arbetstider och arbetsmetoder. Vad som däremot finns är starka ekonomiska incitament att sluta i förtid och ännu ganska svaga sådana för att förbli kvar på arbetsmarknaden. Vad värre är – det finns fortfarande en föreställning på sina håll att äldre ska befrias från arbetsmarknaden snarare än att arbetsmarknaden ska befrias från de hinder som håller äldre borta.

Politisk laddning

Ett skäl till att det är svårt att diskutera äldres möjligheter på arbetsmarknaden är att grundpelarna i svensk arbetsmarknadslagstiftning, LAS, lönetrappan och kollektivavtal alla på olika sätt försvårar för äldre arbetskraft. Eftersom som såväl LAS som kollektivavtal och lönestrukturer har en stark politisk laddning i Sverige, är det svårt att ens diskutera mer strukturella förändringar som skulle skapa betydligt bättre möjligheter för äldre att stanna kvar på arbetsmarknaden.

Avtalspension

De summor som avsatts för avtalspensioner skapar incitament att vid neddragningar köpa ut äldre. Detta i kombination med motviljan mot och svårigheterna att avskeda personal leder till situationer där företag slentrianmässigt erbjuder äldre personal att gå i förväg.

Påtryckare

De för samhällsdebatten så viktiga pensionärsorganisationerna och fackförbunden har generellt sett ännu inte växlat spår. Det handlar ännu mycket lite om äldre människors rätt till ett yrkesliv och därmed möjligheten att arbeta, tjäna pengar och fortsätta att använda sin kompetens och istället handlar kampen fortfarande om rätten att i förtid lämna arbetsmarknaden. Perspektivskiftet har ännu inte ägt rum. Arbetslivet betraktas fortfarande som något äldre ska befrias ifrån, inte som något även äldre har rätt att ha tillgång till.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är A och O för den som vill hålla sig kvar på arbetsmarknaden. Undersökningar visar att äldre får mindre personalutbildning än yngre. Företagen satsar mest på personer mellan 30 och 40 med god utbildning. En kraftfull satsning på äldres utbildningsbehov skulle öka möjligheterna för äldre att stanna kvar på arbetsmarknaden.

Möjligheter och åtgärder

Två undersökningar från 1992 och 1998 har visat att en del arbetsgivare är negativt inställda till äldre anställda. Det skiljer dem från folk i allmänhet som inte har en negativ inställning till äldre arbetskraft.⁷²

Det finns ingen utbredd uppfattning att gamla inte ska arbeta eller att det är negativt för en arbetsplats att ha både äldre och yngre. Tvärt om – tycks det finnas en övervägande positiv attityd till äldre på arbetsplatser.⁷³

Även om Sverige befinner sig långt från det betydligt mer dynamiska USA i frågan om att ta tillvara äldre arbetskraft finns det goda möjligheter att bryta trenden mot allt lägre pensionsåldrar. På sikt är det säkert även möjligt att i Sverige försöka skaffa sig en andra karriär.

De pengar som idag används för att avtalspensionera bort äldre personal borde istället användas för att kompetensutveckla samma arbetskraft.

Försöken i Malmö stad för att undvika förtida pensionsavgångar visar att det inte krävs några särskilt komplicerade åtgärder. Det räcker att försöka dämpa stress och hitta mindre påfrestande uppgifter för att minska avhoppet bland äldre.

Situationen för stora grupper inom Kommunal visar att det är en återvändsgränd att acceptera arbetsmiljöer som sliter ut arbetskraften.

⁷² Den mest erfarna arbetskraften, konferensdokumentation från Nalen 28 mars (s. 4)

⁷³ Staffan Marklund Arbetslivsinstitutet (preliminära resultat som presenteras i juni)

En ekonomisk konstruktion som "straffade" arbetsgivare som skapade 60-åringar som tvingas till förtidspension av hälsoskäl skulle skapa incitament att förändra dåliga arbetsmiljöer.

Det finns ingen anledning att revidera den gamla folkliga föreställningen att arbete håller människor friska. Så är det fortfarande. Ett av de effektivaste sätten att få ett långt liv är att arbeta högt upp i åren.

KÄLLFÖRTECKNING

Artiklar

- Aftonbladet, "De vill bara anställa personer över 50 år", 1999-09-04.
- Dagen, "Vid trettio är man passé. Vid trettiofem, då kan man hälsa hem. Vid fyrty jämnt är man ett skämt. Och högre upp, då åker man väl på en propp...", 2000-11-01.
- Dagens Nyheter, "Möte med Christina Jutterström – varför diskrimineras äldre?", 2001-03-22.
- Dagens Nyheter, "Utredare vill stärka arbetslinjen i ny rapport: Drygt 10 000 avtalspensioneras per år", 2001-03-19.
- Dagens Nyheter, "De bevakar pensionärernas intressen", 2000-06-13.
- Expressen, "Ericssons nya slakt. 10 800 drabbas när telekomjätten ska spara sig ur krisen", 2001-03-27.
- Göteborgs-Posten, "Avtalspension kostar kunnande", 2001-03-26.
- Göteborgs-Posten, "Ta tillvara på de äldres arbetslust", Debatt, 2000-01-30.
- Göteborgs-Posten, "Staten värnar inte sina äldre. Bara var tredje statsanställd arbetar fram till pensionsåldern", 2000-01-31.
- Jusektidningen, "Arbeta längre. Fler småpauser och 'age management' – Så kan arbetslivet anpassas till äldre", 2001-03-27.
- "Kommunalnytt", nr 4, 6 mars 2001.
- Metro, "Framtidens pensionärer mer kräsna", 2001-04-19.
- "Nerikes Allehanda, Allt fler vill sluta i förtid – och allt fler har råd att bli pen-

sionärer före 65”, 2001-03-28.

Nerikes Allehanda, ”Försäkring garanti för utbildning”, 2000-01-31.

Nerikes Allehanda, ”Försäkringsgaranti för utbildning”, 2000-01-31.

Skolverket, ”Lärarprognos för gymnasieskola och komvux: 5000 behöriga lärare kan saknas om 7 år”, Pressmeddelande, 2001-05-03.

Statistiska Centralbyrån, ”Tung försörjningsbörda efter millenieskiftet”, Pressmeddelande, 1999-07-26.

Statistiska Centralbyrån, ”Tio miljoner personalutbildningsdagar”, Pressmeddelande, 2000-11-01.

Svenska Dagbladet, ”Revolution i lönerörelsen med 'tomma' avtal”, 2001-05-05.

Svenska Dagbladet, ”Lärarbrist ökar för gymnasieelever”, 2001-05-03.

Svenska Dagbladet, ”Ny modell för avtalspension”, 2001-04-06.

Svenska Dagbladet, ”Apropå avtalspension, Dubbla budskap om äldres arbete”, 2001-03-23.

Svenska Dagbladet, ”Avtalspension ny 'ättestupa'”, 2001-03-20.

Svenska Dagbladet, ”Amerikanska pensionärer tänker fortsätta jobba”, 2001-03-18.

Svenska Dagbladet, ”Klartecken trots att 2000 arbetstillfällen ska bort”, 2001-03-23.

Svenska Dagbladet, ”Löneväxla – och höj pensionen”, 2001-02-17.

Svenska Dagbladet, ”Svårt tända på avtalspension”, 2001-02-03.

Svenska Dagbladet, ”Kompetensparadoxen. Anställdas kompetens används inte”, 2000-09-05.

Svenska Dagbladet, ”Pensioneringar oroar stål- och metallbranschen”, 1999-09-30.

Svenska Dagbladet, ”Ny europeisk strategi för fler äldre i arbete”, 1999-09-11.

Svenska Näringsliv, ”Ungdomar bör lyssna till sig själva”, Pressmeddelande, 2001-05-11.

Västerbottens-Kuriren, ”Återupprätta generationskontrakt”, Debatt, 2001-01-08.

Litteratur

- Arbetslivsinstitutet, "Arbete efter 45 – Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet", Solna, 1996.
- Fölster Stefan, Larsson Svante och Lund Josefina, "Avtalspension – dagens ättestupa?", Pensionsforum 2001.
- Grip Lars, "De evigt unga, de redan gamla – En åldersfråga", Carlsson Bokförlag 2000.
- Hellman Jonas och Uvell Markus, "Ja må vi leva uti 120 år!", Pensionsforum 2000.
- Ilmarinen Juhani och Rantanen Jorma, "Promotion of Work Ability During Ageing", American Journal of Industrial Medicine Supplement 1:21-23 1999.
- Rasmusson Ludvig, "Fyrtioåringarna", Norstedts, Stockholm 1985.
- Statistiska Centralbyrån, "Sveriges framtida befolkning", 2000.
- Svenska Kommunförbundet, "Liv till åren – om hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande insatser för de äldre".
- Westerberg Bengt, "Har vi råd med äldrevården när 40-talisterna blir gamla?", Pensionsforum.
- Wetterberg Gunnar, "Vad varje femtioåring bör veta om framtiden", Pensionsforum.

Rapporter och utredningar

- Europeiska Kommissionen, "Befolkningsrapport – social trygghet och sociala åtgärder", 1997.
- Fakta från arbetslivsinstitutet: "Arbete efter 45"
- Lärarnas Riksförbund, "Lärares arbetsbelastning".
- Malmö Stad, "Generationsväxling/skola, ett personalförsörjningsprojekt inom samtliga skolformer i Malmö Stad".
- Metallgruppen, "Äldre arbetskraft – problem eller möjlighet?", Tryckeri Knappen 2000.

Nelander, S. Och Lönnros, E., "LO rapport", Personalutbildning 2000.
Näringsdepartementet, "Personaluthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden", Stockholm oktober 2000.
Senior 2005, "Den mest erfarna arbetskraften", konferensdokumentation, Stockholm 2001.
SFS 1982:80.
Sifo, "Äldre och arbete – En undersökning bland allmänheten och arbetsgivare", 2000. (gjord på uppdrag av Pensionsforum)
SOU 2000:119, "IKS – en modell för individuell kompetensutveckling".
Statistiska Centralbyrån, "Avhopp från läraryrket och framtida pensionsavgångar", Temarapport 2001:2.
Svenska Kommunalarbetsförbundet, "Den kommunala sektorns föryngring", Förbundsstyrelsen 2000.
Teknisk Framsyn, "Samtal om framtidens tjänster", Panel 7, 1999.
Kanal 1, "Mänskligheten tar semester – Upplevelsejakten", 2000-09-21.

Webbsidor

www.forum50plus.com2001-05-10.
www.livs.se2001-05-09.
www.lo.seremissyttrande IKS 2000-08-18.
www.vvkgbg.o.se/lonetab.htm 2001-05-10
www.wiseandfifty.se2001-05-10.

Intervjuer

Telefonintervju med Jan-Erik Lindgärde, 2 maj 2001.
Telefonintervju med Nils Lang, 3 maj 2001.

Varför jobbar inte äldre Allt fler slutar arbeta före den faktiska pensionsåldern. Regelverk, olika pensionslösningar, dåliga arbetsmiljöer, stress och utbrändhet gör att personer lämnar arbetslivet redan i 58–60-årsåldern.

Om vi ska klara välfärden, pensioner och äldrevård måste fler vilja och kunna arbeta några år till.

Pensionsforum har i en rad skrifter och vid konferenser lyft fram frågeställningar om vad som skulle kunna göras för att 50 + eller de mest erfarna ska finnas kvar på arbetsmarknaden.

I denna skrift **Varför jobbar inte äldre** ger författarna Marie Söderqvist och Sara Öberg, ytterligare förslag på förändringar av attityder och regelverk för att människor ska få möjlighet att fortsätta vara verksamma.



Pensionsforum