

# Vad varje femtioåring bör veta om framtiden

**GUNNAR WETTERBERG**

**Vi blir allt äldre.** Svenskens medellivslängd beräknas att öka med fyra år. Detta innebär att ju längre vi lever desto mindre blir pensionen eftersom den beräknas på 65-åringarnas förväntade medellivslängd.

Samtidigt närmar sig nu de stora grupperna fyrtiotalister pensionsåldern och det blir färre som skall försörja dessa. Det stora flertalet finns heller inte kvar på arbetsmarknaden fram till den faktiska pensionsåldern. Den genomsnittliga åldern för pension ligger i dag under 60 år.

Genom att arbeta längre blir pensionen bättre. Men många vill inte arbeta fram till 65 år. Åtta av tio vill sluta före 65 år och 30 procent skulle helst vilja lämna arbetslivet före 59 års ålder, visar de undersökningar som Pensionsforum låtit göra.

Hur skall då denna ekvation gå ihop? I en personligt skriven skrift ger Gunnar Wetterberg, samhällspolitisk chef på SACO, sin syn på vilka förändringar som behövs i arbetslivet för att vi skall få möjlighet, orka och vilja arbeta längre.

Han beskriver också hur han tycker att vi skall planera för ett liv efter femtio. Hur vi skall bo och leva som äldre.

Gunnar Wetterbergs ”Vad varje femtioåring bör veta om framtiden” är Pensionsforums första skrift. Följande rapporter kommer också att belysa de äldres möjligheter samt vilken äldrevård vi vill ha på sikt.

*Stockholm i mars 2000*

**Ann Lindgren**

Verkställande direktör

Pensionsforum

# Vad varje femtioåring bör veta om framtiden

**GUNNAR WETTERBERG**

## FÖRORD

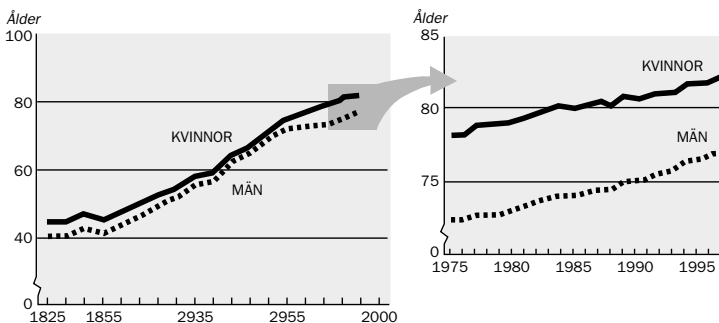
Det är den ökade medellivslängden som mest dramatiskt sammanfattar Sveriges sociala utveckling under 1900-talet. I medellivslängden samlas välfärdens alla landvinningar: från vatten och avlopp över längre utbildning, bättre kostvanor, utbyggd hälsovård, bättre riskspridning och jämnare inkomstfördelning ända till Friskis & Svettis.

Den ökade medellivslängden är välsignelsernas välsignelse. Men den innebär också stora förändringar i våra levnadsvillkor, och i anspråken på gemensamma insatser. Ju längre tid vi lever, ju längre tid vi står utanför arbetslivet, desto större blir vårt behov av eget förutseende och andras solidaritet för att vi ska få uppleva en dräglig ålderdom.

Förhållandet mellan den formella pensionsåldern och medellivslängden illustrerar förändringen. År 1913 antog riksdagen en lag om allmän pensionsförsäkring. Det var den första folkpensionen i världen. Pensionsåldern sattes till 67 år, medan medellivslängden låg på 55 år. Medellivslängden var tolv år kortare än pensionsåldern.

I dag närmar sig medellivslängden 77 år för män och 82 år för kvinnor. Den formella pensionsåldern ligger på 65 år, men den fak-

## Medellivslängden 1825–1997



Källa: SCB (1999)

tiska pensionsåldern har sjunkit till nätt och jämnt 60 år, stödd av förtidspensioner, sjukbidrag, a-kassa och olika slags avtalsförsäkringar. Samma förhållande mellan medellivslängd och pensionsålder som 1913 skulle idag ha krävt en pensionsålder en bit över 90 år, men utvecklingen har gått åt motsatt håll. Med dagens faktiska pensionsålder har systemet blivit 25–30 år mer generöst än vid systemets början, samtidigt som andelen äldre blivit mycket större.

Det är detta som skriften handlar om.

Till en början var utgångspunkten densamma som för de flesta utredningar av det här slaget. Syftet var att föreslå beslut och åtgärder, som gjorde det möjligt att hantera de kommande årtionenas utveckling.

Men efterhand har jag förstått, att perspektivet måste vara vidare och djupare än så. Alla säger att Sverige åldras, men vad ska man då göra? Det är inte de sinnrika demografiska framskrivningarna som saknas, utan funderingarna om hur vi ska anpassa oss till dem.

Vad de offentliga systemen gör, för ålderdomen som på alla andra områden, det är att komplettera och fylla ut vad vi själva svarar för. När demografin kräver mer än vad den offentliga finansieringen antagligen orkar med, då blir den logiska frågan: vad ska vi själva göra i framtiden?

De mest övergripande svaren har jag lämnat därhän. En arbetsmarknadspolitik som sätter de reguljära jobben i första rummet, en skattereform som öppnar vägen för företagande och utveckling, och en långsiktig ekonomisk politik – allt detta bidrar till en ekonomi, som lättare kan finansiera medborgarnas välfärd. Men åldrandet innebär omställningar som är så stora att de också kräver mer riktade åtgärder.

Politiken och de offentliga insatserna kan inte lyfta sig själva i håret. Därför riktar sig underlaget inte bara till de politiska församlingarnas förtroendevalda och tjänstemän, utan till de yttersta beslutsfattarna: oss själva. Genom våra egna val, helst redan i den gyllene medelåldern, skapar vi den framtid som de offentliga ingripandena ska fogas in i. Hur vi utformar detta sammanhang blir avgörande för den offentliga sektorns möjlighet att koncentrera sig

på det som människor inte klarar av på egen hand. Den goda ålderdomen är beroende av det goda arbetslivet. Lösningen är arbetstagarnas ansvar, men också arbetsgivarnas och arbetsledarnas.

Det betyder inte att jag avstår från förslag till politiska åtgärder. Men många av dessa blir inte möjliga att genomföra, om de inte understöds av marknadens, gemenskapernas och individernas utveckling och beslut. Detta gäller inte minst det som är bokens slutsats och den generösa välfärdens yttersta förutsättning: många människors uthålliga deltagande i arbetslivet, långt upp i åldrarna. Hur ålderdomen ska bli för fyrtio- och femtiotalisterna, det avgör vi till stor del själva.

På den långa sikt som skriften behandlar kommer det mesta att bli annorlunda än vad vi nu kan gissa. Om det till någon del beror på att många människor gjort vad de kunnat för att farhågorna ska komma på skam, då har författarens misstag fyllt ett konstruktivt syfte.

Jag har fått hjälp med synpunkter av Stefan Ackerby, Boel Callermo, Kjell-Olof Feldt, Magnus Henrekson, Jens Henriksson, Kerstin Hildingsson, Sven Hort, Ann Lindgren, Eva Lindström, Harald Mårtensson, Clas Olsson och Marie-Louise Strömberg.

*Hökarängen, Stockholm den 20 februari 2000*

**Gunnar Wetterberg**

# INNEHÅLL

## **Färre ska försörja fler ..... 8**

Demografin

De sociala mönstren

Åldrande och död

Arbetade timmar viktigare än ålderskvot

## **Hur ska vi få råd att bli gamla? ..... 23**

Tillväxten

Det offentliga sparandet

Det enskilda sparandet

## **Offentlig omsorg: avlastning för koncentration ..... 31**

Ekvationen knakar

Omfördelning av skatteutrymme

Höjda skatter

Fyra nya vägar

## **Den avgörande sysselsättningen ..... 39**

Huvudalternativet

Fler människor i arbete

De ungas inträde

Invandrarna

## **De äldre i arbetslivet ..... 46**

Läget

Åldrandets krav och möjligheter

Den ljusnande framtid



<b>Systemens betydelse</b> .....	<b>54</b>
De skeva incitamenten	
Nu lönar det sig att arbeta!	
Knepigheter kvar	
55+ – ett värdigt slut?	
<b>Orka, kunna – ha lust!</b> .....	<b>67</b>
Underhåll och uthållighet	
Orken	
Kunnandet	
Lusten	
Arbetsledningen	
Arbetsrotation	
<b>Arbetskraftens åldrande – arbetslivets förnyelse</b> .....	<b>78</b>
Nya uppgifter	
Nya regler?	
Sänkta avgifter	
Ändra LAS!	
Jobba för sig själv??!!	
<b>Det aktiva åldrandet</b> .....	<b>89</b>
<b>Framtiden för envar</b> .....	<b>91</b>
<b>Litteratur</b> .....	<b>95</b>

# FÄRRE SKA FÖRSÖRJA FLER

## Demografin

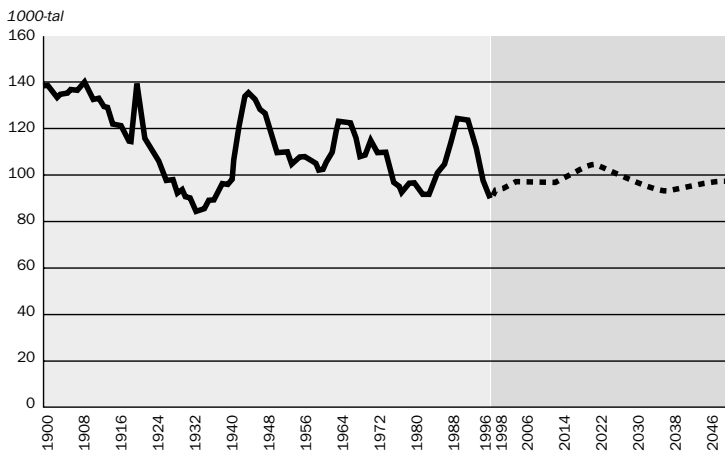
Det är befolkningens storlek och ålderssammansättning som är utgångspunkten för bedömningarna av framtiden.

Under 1900-talet har den svenska befolkningen fött sina barn i rena berg- och dalbanan. Samtidigt har medellivslängden ökat alltmer, under senare årtionden framför allt efter fyllda 50. Ökningen tilltar, ju högre upp i åldrarna man kommer. Allt fler lever allt längre, och födelsetalens svängningar återspeglas 70–80 år senare i pensionärskullarnas variationer.

Internationellt sett har den svenska befolkningen ibland betett sig ganska egensinnigt. Svenskarna väntade inte till efter kriget med sin babyboom, utan började fira redan efter Stalingrad. De stora kullarna kommer för svensk del under åren 1942–1950. Kriget hade betydelse också längre upp i åldersklasserna. Medan de krigsförande ländernas aktiva årskullar tunnades ut, både vid och bakom fronten (dagsransonen per vuxen var nere i 600 kalorier i det ockuperade Holland mot krigets slut), så gick svenskarna ganska oskadade ur påfrestningen.

Därför blev den svenska befolkningen jämförelsevis äldre och äldre. I detta ligger en ofta förbisedd förklaring till den offentliga

## Årligen antal födda 1900–1997 samt prognos fr.o.m. 1998

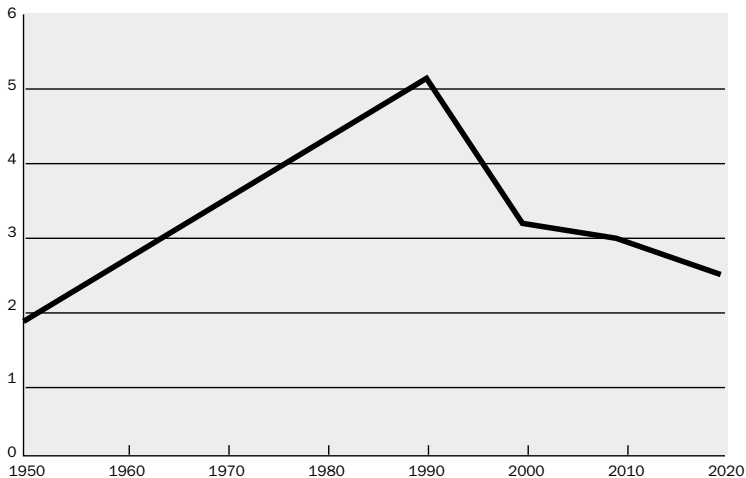


Källa: Svenska Kommunförbundet

sektorns expansion under efterkrigstiden. Det politiska trycket från dem som redan var pensionärer – eller snart skulle bli det – drev fram en rad reformer, från den kraftiga höjningen av folkpensionerna 1946 över ATP 1958 till utbyggnaden av omsorgen och vården om de äldre intill den dag som idag är. Detta innebar en större press uppåt på de svenska skattesatserna än i andra länder, både därför att åldringarna blev relativt sett fler och därför att praktiskt taget alla dessa insatser finansierades av den offentliga sektorn.

Den första svenska uppgången i andelen äldre kom således ett par årtionden före det övriga OECD och Europa. Ännu ett par årtionden framöver kommer den svenska försörjningskvoten att ligga högst i Europa, men andra länder närmar sig.

## Sveriges relativa åldrande. Skillnad gentemot OECD i procentuell andel av befolkningen över 65 år

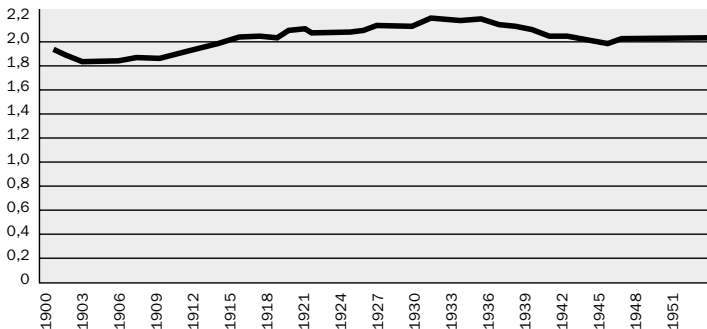


Källa: SOU 1992:19

Det är svårt att sia om utvecklingen bortom år 2015, eftersom även barnafödandet påverkar kvoten. Det är en öppen fråga hur födelsetalen kommer att utvecklas. Nedgången från över 120 000 födda varje år under perioden 1990–1992 till 88 000 i föl är dramatisk, men det avgörande är hur många barn varje kvinna föder under hela sin fruktsamma tid. SNS Valfärdsråd (Söderström m.fl., 1999) noterar att det svenska fruktsamhetstalet var förhållandevis stabilt för kvinnor födda från 1940 till början av 1950-talet, medan det föll i ett antal likartade länder.

Frågan är om de senaste årens nedgång beror på att föräldraförsäkringen fortplantat konjunkturen in i barnafödandet (man väntar

## Slutlig fruktsamhet för svenska kvinnor födda mellan 1900 och 1953, genomsnittligt antal barn/kvinna



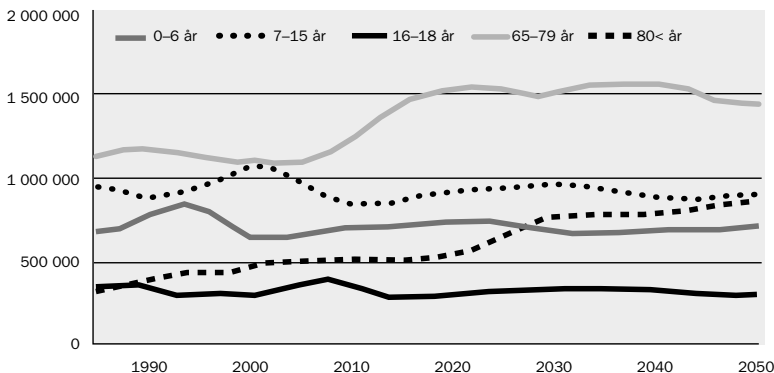
Källa: Söderström m.fl. (1999)

med barn tills man fått jobb och därmed föräldrapenning över garantinivån), dvs. kan vända när sysselsättningen vänder, eller om Sverige närmar sig den västeuropeiska fruktsamhetstrenden. Det kommer vi egentligen inte att veta förrän varje kohort ”fött färdigt”.

På det närmaste dryga årtiondets sikt kommer emellertid 1990-talets babyboom kommer att förnygra den svenska arbetskraften jämfört med flertalet andra länder. Samtidigt går dock 1940-talskullarna in i de åldrar då behovet av vård och omsorg ökar påtagligt, vilket ökar anspänningen på resurserna. Förskjutningen mot högre åldrar inom pensionärsgruppen är en viktig förändring framåt år 2025, som får följder för anspråken på offentliga insatser.

Dagens internationella debatt om åldrandet mer alarmistisk än den svenska, åtminstone så länge man bara ser till demografien. Just

## Antalet personer i olika åldersgrupper 1985–2050



Källa: Svenska Kommunförbundet (1998)

nu upphör andra världskriget även i demografisk mening, dvs. de nya pensionärskullarna är större än de som härjades av kriget, och därför ökar nu andelen pensionärer i de krigförande länderna, inte minst i Tyskland och Japan.

Den svenska debatten är i mycket ett eko av den internationella. Det är tur, fastän det är fel. Egentligen befinner sig den svenska befolkningen just nu på en demografisk plåtå. Trettiotalskullarna är ganska små, så tillskottet av nya pensionärer är förhållandevis blygsamt, medan de stora fyrtiotalskullarna fortfarande befinner sig i de aktiva åldrarna. Uppgången för svensk del börjar redan strax efter sekelskiftet, men skjuter fart först när fyrtiotalisterna börjar gå i pension, dvs. framåt år 2008 – om man håller sig till 65 år som definition av pensionsåldern. Men problemet brukar vara det motsatta – problemen börjar inte diskuteras förrän långt efter att de bli-

vit akuta. Den internationella trenden hjälper oss att bli mer förutseende.

### **De sociala mönstren**

Att bara tala om befolkningens ålderssammansättning är emellertid en stark förenkling. Demografin ger utvecklingen en utgångspunkt, men likartade demografiska förhållanden kan ge helt olika resultat.

För sex-sju år sedan var jag inbjuden att tala vid ett TV-seminarium i Tokyo. Hur tar man hand om en åldrande befolkning? var frågan, och man hade bett en amerikan, en engelsman och en Bellman att berätta om sina erfarenheter.

Seminarieret föregicks av en middag, som egentligen var en repetition inför föreställningen. Och framåt kaffet vände sig en sociologiprofessor till mig:

– Hur i allsindar ska vi klara framtidens arbetskraftsbehov? undrade hon. Kvinnorna kommer ju alldeles att försvinna från arbetsmarknaden, när befolkningens åldrande betyder att alla får fler föräldrar och svärföräldrar att ta hand om.

Jag fick ett oväntat perspektiv på den svenska utvecklingen. Nästan så hade frågan också kunnat ställas i Sverige på femtioalet, om någon hade tittat i befolkningsstatistiken och funderat över hur uppgången skulle kunna hanteras.

Men svaret bröt trenden. Det blev inte en ökad belastning på hemarbetet, utan en kommunalisering av det. Kvinnornas deltagande i förvärvslivet föll inte, det ökade kraftigt. En viktig del av förklaringen var vårdens och omsorgens överföring till det allmänna, som gav dem en ny arbetsmarknad. Ålderdomshemmen börja-

de byggas ut, och när Ivar Lo-Johansson gick till angrepp mot dem så blev det startsignalen för en ny form av äldreomsorg: hemtjänsten.

Att en del av hemarbetet på så vis flyttades ut på marknaden innebar en rationalisering och professionalisering. Alla kvinnor som lämnade hemmen sökte sig inte till vården och omsorgen, utan en del av det ökade arbetsutbudet kom andra sektorer till godo. Det sammanlagda antalet arbetade timmar har minskat något sedan 1970, men minskningen skulle ha varit väsentligt större om inte kvinnornas förvärvsfrekvens hade ökat.

En stor del av dagens äldreomsorg är visserligen fortfarande vad som kallas anhängigvård, men i praktiken handlar det om makar som vårdar varandra, i synnerhet kvinnorna männen. Hemmadöttrarnas tid är förbi. Gammal gumma vårdar gammal gubbe, de gifta får betydligt mindre hemtjänst än de ensamstående. Utan den insatsen skulle de kommunala budgetarna se ganska annorlunda ut.

Men hur stabila är de parförhållanden, som är förutsättningen för denna insats? I dagens äldreomsorg är många av brukarna födda på 1910- eller 1920-talet. Av dem är nästan 80 procent fortfarande sammanboende i sin första parrelation. Men det mönstret är brutet. Motsvarande andel för 1956 års generation når inte ens upp till 50 procent.

Vad betyder detta för behovet av omsorg i framtiden? Det är inte så lätt att veta. En siffra som pekar åt andra hållet är andelen som aldrig levit i par – i 1910-talsgenerationen över 12 procent, bland 40-åringarna bara omkring fyra procent.

I de sociala mönstren ligger också våra värderingar av vad det är rimligt och rätt att de gamla ska ha, och vilken roll den offentliga



sektorn ska spela i detta. Inte ens mellan grannarna i Norden är detta någon självklarhet. I Norge höjde man på ögonbrynen, när ett svenskt studiebesök berättade att hemtjänsten kunde stå för matlagning åt de gamla. Detta ingick inte i det norska offentliga åtagandet.

Detta öppnar en viktig möjlighet inför framtiden. Det är förväntningarna hos dagens medelåldringar som avgör morgondagens anspråk på äldreomsorgen. En öppen diskussion redan nu om vad vi kan vänta oss och hur det är rimligt att prioritera skapar förutsättningarna för den framtida omsorgens utformning. Den innebär också att 1940- och 1950-talens generationer i god tid kan förbereda sig på vad som förväntas av dem själva, när de offentliga insatserna koncentreras.

### **Åldrande och död**

En av de stora osäkerheterna i framtidens prognoser är själva åldrandet och döden. Hur länge kommer vi att leva? Hur dåliga blir vi innan vi dör? Hur länge?

Befolkningsprognosernas kurvor och siffror är skenbart exakta. SCB redovisar beräkningar av sannolik återstående livslängd på decimalen när. Pensionsbolagen kalkylerar ersättningar som om månadssparandet och avkastningen var de enda osäkra faktorerna.

Men skenet bedrar. Kruxet med de demografiska prognoserna är att de hittills slagit fel, allt mer ju längre de varit. Under 1900-talet har prognoserna systematiskt underskattat medellivslängdens ökning. De officiella prognoserna är fortsatt försiktiga, men i felbedömningarnas spår förs det en vildare debatt mellan forskarna. En del drar ut avvikelserna till trend, och menar att medellivslängden mycket väl kan hamna över 90 år framåt mitten av nästa sekel.

Andra hävdar att vi börjar nå gränsen för vad organismerna mäktar med. Ju längre vi lever, desto fler kommer cancer att sätta punkt för, som en ren utmattningsreaktion från cellerna.

Den tydliga tendensen är att det är åren över 50 som blir fler. Männens medellivslängd ökar mer än kvinnornas. År 1960 fanns det 1 311 personer som var äldre än 95 år – 1999 är de 11 000. Antalet personer över 85 år har ökat från knappt 46 000 till 206 000.

Det nya pensionssystemet har en säkerhetsventil för längre livslängd. Det är nästan unikt i OECD, bland de offentliga pensionssystemen, och det är nog inte särskilt många svenskar som vet om det. Men om de upparbetade förmånerna ska fördelas på fler år och människor, då kommer pensionerna att räknas om – räknas ned – med hänsyn till detta.<sup>1</sup> Det är en faktor som saknas i Riksförsäkringsverkets besked till de blivande pensionärerna. Om vi lever längre så blir det mindre att leva på, varje månad.

Säkerhetsventilen lindrar pressen på pensionssystemet, men hur påverkar det kostnaderna för vården och omsorgen? Där ställer sig frågan annorlunda. Problemet är inte när döden inträffar – problemet är hur länge vi befinner oss i väntrummet.

En tumregel i beräkningarna av äldreomsorgens kostnader är att de blir riktigt stora först under de sista tolv och t.o.m. sex månaderna före dödsfallet, oavsett om man dör när man är 70 eller 80 eller 90 år gammal. Därför spelar en ökning av medellivslängden ingen

---

<sup>1</sup> Anpassningen kommer dock inte att ske för dem som redan pensionerats. Om dessa lever längre än man räknade med vid pensioneringen kommer detta att påverka systemets kostnader.

större roll, annat än att de förväntade kostnaderna förskjuts längre fram i tiden än de ursprungliga prognoserna gav vid handen.

I ett avseende verkar det emellertid troligt att utvecklingen kommer att öka kostnaderna. En del av förklaringen till landstingens problem med kostnadskontrollen under 1990-talet beror på att nya medicinska tekniker vandrat uppåt i åldrarna. Ingrepp som förr bedömdes som orealistiska för äldre hjälper nu 70- och 80-åringar att både gå och se bättre.

Det är rimligt att tro att denna utveckling fortsätter, därför att sjukvårdens personal blir skickligare, därför att man kommer på fler ingrepp (jag hoppas man lärt sig hantera grön starr tills jag själv drabbats av mina anlag för det), men inte minst därför att fler och längre liv borde erbjuda fler krämpor och skavanker att ta hand om. Det är de multipla diagnoserna som drar mest sjukvård, dvs. flera olika problem som hänger samman med varandra. Om längre liv betyder att fler får åldersdiabetes, så kommer det i sin tur att öka förekomsten av andra tillstånd som utlöses av sockersjuka. Om medellivslängden ökar förekomsten av demenssjukdomar, så kommer detta att ge starkt utslag i äldreomsorgens kostnader.

Å andra sidan rymmer denna utveckling också motkrafter. Om fler gamla blir återställda efter höftleds- och lårbenoperationer, så minskar det antalet funktionshindrade som behöver mycket hjälp i äldreomsorgen. När telemedicinen utvecklas och gör det möjligt att klara diagnoser och återbesök i hemmen, så bidrar det till trenden att sjukvården "flyttar ut" från de dyra akutsjukhusen. Men det kan i sin tur betyda att den medicinska tyngden i hemtjänsten och det särskilda boendet ökar, med växande kompetenskrav på dem som arbetar där. Då blir även hemtjänsten dyrare.

Osäkerheten återspeglas i kostnadsberäkningarna. I utgångsläget går en stor del av den offentliga konsumtionen och transfereringarna till de äldre. Men hur går det framöver?

### Individuell offentlig konsumtion och transfereringar efter ålder

	0-19	20-64	65 -	Summa
Totalt, miljarder kr 1997	166,6	272,1	287,2	725,9
Per capita, kronor	77 200	52 870	186 130	
Andel av utgifterna, procent	23	38	40	
Andel utgifter/andel av befolkningen	0,9	0,7	2,3	

Anm. Som "individuell" räknas sådan offentlig konsumtion där olika åldersgruppers utnyttjande går att särskilja, till skillnad från sådana odelbarheter som t.ex. försvar och vägar.

Källa: Söderström m.fl. (1999)

Kommunförbundets långtidsutredning (1998) utgår från en demografisk framskrivning, som skulle leda till en kostnadsökning med 18 procent fram till 2010, men redovisar också alternativa scenarier, ett där kostnaderna skulle förbli tämligen oförändrade och ett där de skulle öka med närmare 40 procent under samma tid. Kommunförbundets äldreberedning (1999) lutar åt det pessimistiska scenariot, medan Lagergen och Batljan (1999) gör en förhållandevis optimistisk bedömning. De understryker visserligen att de demografiska prognoserna antagligen räknar för lågt, men påpekar

att detta inte enbart är problematiskt. Det är männens medellivslängd som ökar, och det betyder att fler parförhållanden skulle kunna bestå längre. Änkorna kostar mest i äldreomsorgen. De redovisar dessutom statistik som talar för att vårdkostnaderna för de äldre har överdrivits inom sjukvården.

Den stora osäkerheten vidlåder emellertid de faktorer som inte är ”objektiva”. I samband med Långtidsutredningen 1992 undersökte vi de demografiska faktorernas förklaringsvärde när det gällde den offentliga kostnadsutvecklingen. Det visade sig att kostnaderna hade utvecklats betydligt snabbare än modellerna kunde förklara.

Offentliga åtaganden är politiska. De äldres andel av valmanskåren kommer att öka. Många av de reformer som lagt grunden till dagens generösa system för de äldre genomfördes under eller inför den förra uppgången i de äldres befolkningsandel. Fler äldre väljare kommer att påverka bedömningen t.ex. av vad som ska göras tillgängligt av den medicinsk-tekniska utvecklingens öppningar.

### **Arbetade timmar viktigare än ålderskvot**

Demografins skenbara exakthet rymmer ytterligare en fälla. Begreppet ”demografisk försörjningskvot” är egentligen en skvader: det är ju inte varandras åldrar vi lever på. Hur många som befinner sig i de aktiva åldrarna 18–64 år är en intressant bakgrund, men inte mer. Det viktiga är inte hur många som ”borde” kunna arbeta, med prästbetyget som mått – det viktiga är hur många av dem som faktiskt har arbete.

Den förra pensionärsuppgången är en nyttig påminnelse om arbetsutbudet som korrektiv till demografien. Att Sverige kunde hantera uppgången med så små störningar berodde på att många

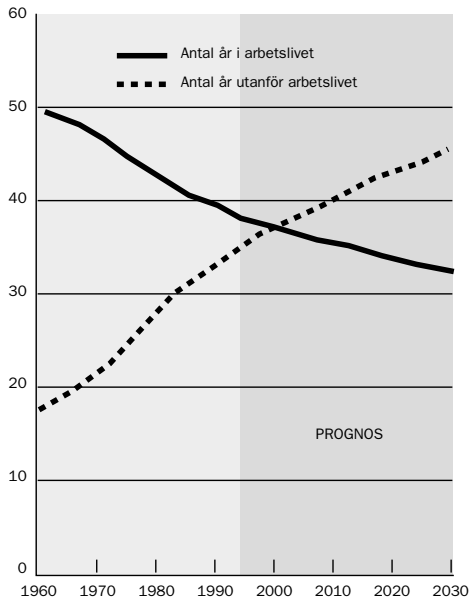
fler i de aktiva åldrarna började arbeta. Till någon del var detta arbetskraftsinvandringens förtjänst (industrin rekryterade i Finland och Jugoslavien för att vidga flaskhalsar), men i ännu högre grad handlade det om kvinnorna.

Kvinnornas intåg på den formella arbetsmarknaden uppvägde mycket av den ökande andelen pensionärer, även om de inte kunde förhindra att de samlade arbetsutbudet sjönk. År 1971 avskaffades sambeskattningen, som hade lagt makans inkomster ovanpå makens och träffat dem med skatteprogressivitetens fulla kraft – nu blev det i ett slag mycket mer lönsamt för hemmafruar att gå ut i arbetslivet. Föräldraförsäkringens koppling till inkomsten uppmuntrade hugade barnafödare att först skaffa sig utbildning och arbete, och daghemsutbyggnaden välkomnade dem tillbaka till arbetsmarknaden efter något år. Kvinnornas nya arbetsliv parerade effekterna av befolkningens åldrande.

Kvinnornas inträde på arbetsmarknaden är en engångseffekt, men mekanismen gäller fortfarande. I ett läge där arbetslösheten uppgår till omkring tio procent skulle mycket av försörjningskvotens försämring kunna mötas, om arbetslösheten varaktigt kan pressas ned till hälften. På samma sätt betyder invandringen en lättnad, om den bara tas till vara.

Den preliminära bilden av sysselsättningen i framtiden är emellertid dystert. OECD har sammanställt en bild av antalet år i respektive utanför arbetslivet under perioden 1960–2030. Särskilt för männens del är det ett förskräckande kryss. År 1960 tillbragte mannen i ett typiskt OECD-land 50 år i arbetslivet och 18 år vid sidan av, framförallt under barndomen. År 2030 beräknas medellivslängden ha ökat till 76 år, men tiden i arbetslivet har minskat till 38 år.

## Mäns tid i respektive utanför arbetslivet, 1960–2030



Källa: OECD (1998) [figur A.2 i *Maintaining Prosperity*]

Andra hälften av livet går åt till uppväxten, studier, någon arbetslöshet, men framförallt en pensionsperiod som börjar tidigare och varar längre än den gjorde 1960.

Om dessa bedömningar slår in, så bådär de illa för välfärdens framtida finansiering. I andra OECD-länders fall lindras påfrestningen av att den kvinnliga förvärvsfrekvensen väntas öka, men den reservoaren har Sverige till stor del redan tömt ut. De äldre

kvinnornas förvärvsfrekvens är visserligen lägre än de äldre männens även i Sverige, men skillnaden gentemot övriga Europa är mycket stor. I åldern 60–64 år deltar 51 procent av svenskorna i arbetslivet, mot EU-genomsnittet på 16 procent (och drygt 30 procent i Portugal, det land som kommer närmast).

Framtiden påverkas också av hur många timmar var och en arbetar. Under 1900-talet har en del av löneutrymmet använts för att förkorta arbetstiden. På senare år har detta framför allt skett genom avtal mellan arbetsmarknadens parter, vare sig det handlat om semesterdagar eller några minuter om dagen till ett arbetstidskonto att dra på.

Både i Sverige och andra länder i Europa har emellertid kraven ökat på lagstiftning om generell arbetstidsförkortning. Det är inte troligt att en sådan förkortning skulle omsättas fullt ut i nya jobb. I så fall betyder minskningen i antalet arbetade timmar att basen för den framtida välfärden försvagas. Kommunförbundet har i sin långtidsutredning (1998) räknat med att en förkortning till 35 timmar under åren 2001–2004 skulle leda till ett gap mellan behov och resurser i kommunerna på 3,5 procent (9 miljarder kronor) år 2010, medan man i basscenariot räknar med ett överskott på nästan lika mycket vid samma tidpunkt.



## HUR SKA VI FÅ RÅD ATT BLI GAMLA?

### Tillväxten

Som de flesta andra bedömningar är denna präglad av sin samtid.

De senaste årtiondenas bakgrund är en ökning av både produktiviteten och bruttonationalprodukten med knappt två procent. På 1950- och 1960-talet var takten högre och gav impulsen till en offentlig utbyggnad, som först sent anpassades efter den avstannande tillväxten. Detta bidrog till de spänningar som löstes ut av det tidiga 1990-talets kris, och som ökade kraven på insnävning och nedskärning av de offentliga åtagandena. Om denna tillväxttakt består, då kommer den demografiska anspänningen framöver att bli bekymmersam. I grova drag är detta utgångspunkten för det mesta av min analys.

Samtidigt pekar historien på en möjlighet. Med en annan och högre tillväxttakt kommer mycket att te sig annorlunda. Den kommer inte att lösa upp alla knutar. Vårdens löneutveckling dras upp av andra sektorer och kan t.o.m. accelerera, om tillväxten ökar konkurrensen om arbetskraften. Den samlade köpkraften ökar, men inte nödvändigtvis den offentliga, om skattesatserna pressas av den internationella utvecklingen – tillväxten ger antagligen pensionärerna mer resurser som kollektiv, men arbetsfördelningen mellan

den privata och den gemensamt finansierade sektorn blir än viktigare att lösa.

Man måste ha klart för sig, att det redan i utgångsläget är stora krav som kommer att ställas. När arbetsutbudet börjar falla därför att många fyrtiotalister pensionerar sig i förtid, då kommer en del produktivitetsoökningen att gå åt till att väga upp den minskade arbetsinsatsen. Ökad produktivitet och höjda reallöner kan också leda till att människor minskar sin veckoarbetstid. Bara för att vidmakthålla den historiska takten i BNP-ökningen måste således produktiviteten öka snabbare än tidigare. Om tillväxten ska bli så stark att den löser en del av finansieringsproblemen så handlar det om nära nog en fördubbling av 1970- och 1980-talets produktivitetstrend, till en varaktig ökning på tre-fyra procent om året.

Å andra sidan kan åldrandet självt ge ett bidrag. De gamla kan bli en viktig tillväxtgenerator. När pensionärskollektivet fylls på med nya och mer köpstarka årskullar, så är det en viktig marknad som växer fram. På Irland och i Skottland erbjuder universiteten sommarkurser om intressanta författare för mogen ungdom. Den företagare som kan erbjuda ett meningsfullt innehåll åt gamlas tid, hon kommer att kunna ta bra betalt för tjänsten, och hon kommer inte att sakna kunder. De gamlas köpkraft kan bli en viktig impuls för utbyggnaden av den svenska tjänstesektorn.

Kräсна kunder kan också bidra till en ny exportnäring. Inte så att landsting och kommuner själva skulle bli exportörer (de statliga verkens utlandsäventyr har inte alltid varit så välbetänkta), men genom att öppna verksamheten för entreprenörer kan de offentliga insatserna bli en grogrund för konkurrenskraftiga äldre tjänster.

Innebörden av kapitalmarknadernas globalisering är att det också

blivit möjligt att snylta på andras tillväxt. Så länge Sverige har ett överskott i sina affärer med utlandet, så kan det överskottet placeras på den internationella marknaden och få en avkastning som är högre än den svenska tillväxten. Det betyder inte att pensions-sparandet måste leta upp högriskplaceringar på egen hand. Det räcker att man sätter in pengarna på banken eller i en fond, så letar de sig vidare ut på den internationella marknaden på ett tämligen riskfritt sätt, till hygglig ränta för spararen.

Sådana ljuspunkter finns, men det är farligt att lita för mycket till dem. OECD varnar de etablerade industriländerna för att hoppas för mycket på avkastningen från "tigrarna". Under senare år har värdestegringen på olika tillgångsvärden varit starkare i de gamla ekonomierna än i de nya.

Sak samma med den svenska tillväxten. Den skulle kunna lyfta sig till nivåer som är högre än dem vi genomlidit sedan 1970, men det är vanskligt att ta ut framgångarna i förskott. Det kan vara ett säkert sätt att omintetgöra dem.

### **Det offentliga sparandet**

När folkpensionerna infördes var förutsättningen att de framtida förmånstagarna skulle spara samman sina pensioner. Den förväntade fonduppbyggnaden blev redan då ett argument mot systemet. Nationalekonomen och högermannen Gösta Bagge befarade att fondernas storlek skulle förrycka kapitalmarknaden.

Fondinslaget tonades så småningom ner, och 1950- och 1960-talens starka ekonomiska utveckling banade väg för en annan syn. Om varje generation fick det väsentligt mycket bättre än den föregående, varför då offra en del av dagens konsumtionsutrymme som

sparande åt en gyllene framtid? I ATP-systemet infördes buffertfonder för att jämna ut skillnaden mellan generationernas olika storlekar, men i kommunerna blev det ett axiom att nästa generation skattebetalare mycket väl kunde stå för de pensionskostnader som dagens välfärdsconsumentcr åtog sig.

Det senaste årets kris har fått pendeln att svänga tillbaka. Olika slags fonderade "försäkringar" lanseras som lösning på de flesta av välfärdens system, ofta kryddade med perspektivet att pengarna ska bli extra mycket värda genom att placeras i aktier. Under 1990-talet lanserades begreppet generationsräkenskaper: hur mycket offentliga varor och tjänster consumerar varje generation, och hur mycket betalar den själv för sin konsumtion?

Men generationsräkenskaperna är extremt svåra att föra. De baserar sig på antaganden om framtida löner, räntor och konsumtionsmönster. När perspektiven är långa kan bara någon tiondels förskjutning av en viktig variabel få hela beräkningen att kantra åt det ena eller andra hållet.

Om alla generationer var lika stora skulle problemet inte vara så stort. I så fall skulle en budget i balans betyda att inga kostnader sköts på framtiden, samtidigt som det inte vore oskäligt att pensionärerna begärde samma standard som de en gång betalat åt sina föräldrar. I takt med att realinkomsternas ökning skulle man kunna avgöra sättet att ta ut dem, i privat konsumtion eller genom mer ambitiösa offentliga system.

Men så ser det inte ut. Generositeten mot 1930-talets förhållandevis små kullar kan bli besvärlig att upprätthålla, när de många fyrtyotalisterna reser samma anspråk. I värsta fall kan sådana anspråk leda till budgetunderskott, som innebär en ytterligare

begränsning på standarden för 1950-talets barn. Därför måste finanspolitiken utrusta sig med ett perspektiv, som inrymmer en utjämning av de demografiska svackorna.

Utgångspunkten för en sådan utjämning måste vara en buffertteknik. Varje generation kan inte på förhand spara ihop till sina utgifter som pensionärer. Det skulle innebära en orimlig press på konsumtionen under föräldraåren, då staten tvärtom försöker fördela om inkomster till barnfamiljernas fördel. Inriktningen måste i stället vara ett kedjebrev: vi betalar för våra föräldrar, våra barn för oss. Det är bara när den ena generationen är markant större än den som kommer efter, som den redan i förväg måste skapa ett handlingsutrymme för vårdarna.

Men där är vi nu.

I Danmark har denna insikt kommit till långt klarare politiskt uttryck än i Sverige. Det demografiska perspektivet dominerar de senaste årens Finansredegørelser, där regeringen – socialdemokraterna och radikale venstre – tecknar bakgrunden till sin ekonomiska politik.

I denna politik står den offentliga skulden i centrum. Genom att amortera på statsskulden drar man ned räntebetalningarna, och skapar större handlingsfrihet för framtida regeringar med mindre arbetskraft att beskatta.

– Den generation som varit med om att bygga upp skulden ska också betala den, hette det häromåret i Finansredegørelsen, och tydligare kan det inte sägas.

Det kan vara motiverat att skuldsätta sig för att bygga upp tillgångar med långsiktig avkastning. På det sättet byggde Sverige på 1800-talet ut järnvägarna snabbare än vad som hade varit möjligt

om man enbart skulle ha litat till budgetöverskott och biljettintäkter.

Men de senaste årtiondenas budgetproblem har knappast berott på något överflöd av investeringar. Det är konsumtion och transfereringar (socialförsäkringar) som tidvis kostat betydligt mer än vad skatterna dragit in.

I ett globaliseringsperspektiv är den sortens statsskuld en vansklig börda. Om allt fler människor kan välja var man vill bosätta sig, då är amorteringar och räntebetalningar på gårdagens konsumtion knappast något dragplåster. Ekonomer talar ibland om den egentliga skattekvoten, dvs. de faktiska skatterna plus/minus under- eller överskotten i budgetarna. I sinom tid kan sådana jämförelser bli en pusselbit i skattebasernas val mellan olika ekonomier. Därför är målet om två procents överskott över konjunkturcykeln den viktigaste offentliga äldreförsäkringen för framtiden.

### **Det enskilda sparandet**

Det är klokt att i god tid fundera igenom hur man skulle vilja bo och leva som äldre, och att vidta de mått och steg som kan behövas. Det är idag svårt att bedöma hur stora de nya pensionerna kommer att bli, och hur kommuner och landsting kommer att organisera vården och omsorgen. De som har ekonomiska möjligheter kan välja att minska osäkerheten för egen del. Det lindrar antagligen trycket på de gemensamma resurserna.

Tyvärr är utbudet av lösningar ännu ganska magert, utom på pensionssidan. Där är genomslaget desto större. Inkomståret 1997 drog nästan 1,6 miljoner inkomsttagare av sammanlagt 10,4 miljarder kronor, dvs. var tredje person i aktiv ålder sparade i genom-

snitt 6 600 kr. Antalet sparare har ökat med 600 000 personer sedan 1991. Den största andelen sparare finns i åldrarna 45–54 år, där 39 procent sparar i genomsnitt 8 200 kr/år. Andelen kvinnor är högre än andelen män, 25 mot 21 procent, men kvinnornas sparbelopp är lägre – 5 900 kr/år mot 7 400 kr/år för de sparande männen (RSV, 1999).

Men utöver det rena sparandet har förutseendet inte hittat så många former. När jag första gången skrev om framtiden för de äldre – 1989 – damp det ned ett erbjudande om att spara till ett 55+boende. Jag föll som en mogen frukt, och tecknade mig omedelbart. Men något år senare kom det ett beklagande brev med en bonuslapp på någon hundring. Intresset hade inte varit stort nog att bära projektet.

Det vore intressant med sparformer och försäkringslösningar som siktade på anpassat boende och vardagliga tjänster och omsorg. Kanske kan de kombineras med pensionssparande. Det skulle vara en hjälp och trygghet hitom den hjälp som det offentliga garanterar, men sådana lösningar på egen hand kan antagligen lätta anspråken på kommunernas och landstingens tjänster.

Ur den synvinkeln har kommunerna anledning att se över sina egna taxor för äldreomsorgen. Det finns nästan lika många konstruktioner som kommuner, men över 80 procent av taxorna är inkomstberoende. Kerstin Wigzell och hennes medarbetare på Socialstyrelsen påminde nyligen om problemet med de höga avgifterna (DN Debatt 2000-02-10), som hämmar nya sparformer som riktar sig till de äldre. Det största bekymret är den s.k. 30/20-regeln från de gamla ålderdomshemmen, som 1997 fortfarande tillämpades i ett 40-tal kommuner. Konstruktionen tillkom ur-

sprungligen som skydd för de gamlas inkomster. Den gamle skulle tillförsäkras 30 procent av pension och pensionstillskott samt 20 procent av övriga inkomster, sedan ålderdomshemsavgiften tagit sitt.

Med stigande inkomster har emellertid denna konstruktion fått närmast konfiskatoriska effekter: den tar allt utöver detta förbehållsbelopp. Om kommunen ändå tar hand om det allra mesta av mina inkomster den dag jag behöver vård, hur stora eller små de än är, varför ska jag då spara mera? Då motverkar taxorna framväxten av nya former för äldreomsorg, tvärtemot vad som borde ligga i kommunernas intresse.

Det är inte säkert – kanske inte ens troligt – att en statlig taxa vore den bästa lösningen, men däremot borde beräkningsgrunderna bli enhetliga, systemen begripliga och gränsen tydligare för vad man maximalt får ta ut. De kommuner som är kloka nog att iaktta detta kommer att få den största glädjen av dem som sparar inför sin ålderdom. Vilka dessa kommuner är kan säkert pensionsorganisationerna hjälpa till att hålla reda på.



## **OFFENTLIG OMSORG: AVLASTNING FÖR KONCENTRATION**

### **Ekvationen knakar**

Enbart tillväxten kommer inte att räcka till för att vidmakthålla dagens nivå på pensioner, äldreomsorg och sjukvård. För de kommande årtiondenas politik och politiker blir detta en av de största frågorna. Det finns tre tänkbara metoder att hantera växande behov inom snäva resursramar: omfördelning, höjda skatter – eller nya vägval.

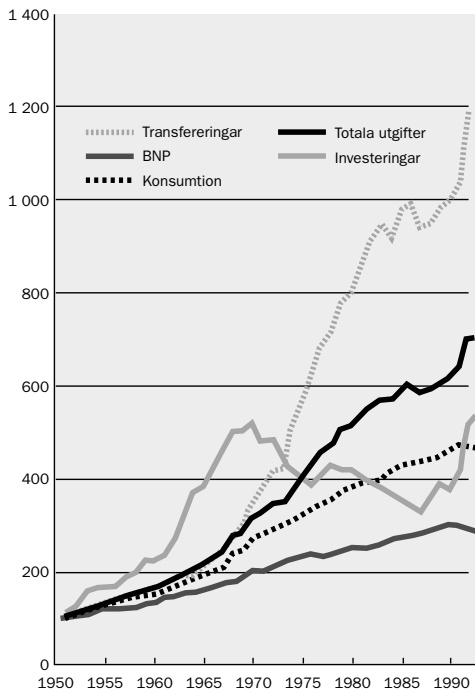
### **Omfördelning av skatteutrymme**

– En offentlig budget är en petrifierad kökkenmödding av goda avsikter, skojade Inga-Britt Ahlenius vid ett ESO-sammanträde.

Så är det. Varje anslagspost var en gång svaret på ett problem som en politisk församling identifierat. Men budgetposter har inga bästföre-datum, inga årgångsstämplor som signalerar behov av omprövning. I en normal budgetprocess funderar man bara över vad som hänt sedan förra gången, och det motiverar sällan några särskilt stora ändringar.

Någon gång borde man stanna upp och anlägga ett längre perspektiv. I Långtidsutredningen 1995 sammanfattade vi hur de

## Utvecklingen av offentliga utgifter 1950–1993



Källa: SOU 1995:4

offentliga utgifternas ökningarna ditintills hade fördelats under efterkrigstiden.

Det är socialförsäkringarna som dominerar transfereringarna, och som stått för den kraftigaste ökningen. Förklaringen är den omläggning av socialförsäkringarna som började med sjukförsäk-

ringsreformen 1955, när man bestämde att sjukpenningen skulle utgå med en viss procent av den tidigare inkomsten, inte med ett grundbelopp lika för alla. Det är detta som idag kallas för inkomstbortfallsprincipen, och som sedan infördes även i pensionssystemet (genom ATP), a-kassan och föräldraförsäkringen.

Idag är emellertid situationen en annan än den var på 1950-talet. Industriebetarlönerna har mer än fördubblats i fasta priser. Den sociala rörligheten har ökat genomsnittsinkomsterna ännu mer. Löneutjämningen sedan dess har pressat samman skillnaden mellan lönen för en arbetare och en högre tjänsteman, även om skillnaderna ökat de senaste åren. I dag är det tvåförsörjarfamiljen som är regel, mot enförsörjarfamiljen då. Sammantaget innebär detta, att inkomsterna nu är väsentligt högre och betydligt jämnare fördelade. Det betyder i sin tur att inkomstbortfallet inte längre är samma problem för den enskilde. Åtminstone medelklassen (och den är stor) har hyggliga förutsättningar att klara en hel del av den nödvändiga bufferten på egen hand.

Därför är det paradoxalt att frågan om taket i socialförsäkringarna hamnat så högt på den politiska dagordningen. Det är stötande att betala avgifter utan att få förmåner, men det betyder inte nödvändigtvis att taket måste höjas, eller att höjningen måste hålla jämna steg med lönerna. Alternativet kan vara att slopa de överskjutande avgifterna, och låta var och en avgöra hur mycket han eller hon vill försäkra.

Ur trygghetens synvinkel är vården och omsorgen svårare för den enskilde att hantera. Det är personalintensiva verksamheter där lönekostnaderna ökar i takt med andra sektorer, och det är verksamheter med mer och mer sofistikerade möjligheter till ingrepp,

som kostar därefter. För den enskilde kan kostnaden för den nödvändiga operationen och konvalescensen vida överstiga själva inkomstbortfallet.

Garanterad tillgång till god medicinsk vård och omsorg är en viktigare trygghetsfaktor än de sista procenten i socialförsäkringarna, och detta kommer antagligen att understrykas när telemedicinen öppnar nya möjligheter. Socialförsäkringarna kommer naturligtvis att behövas även framöver, men de är redan på väg att gradvis omvandlas till ett grundskydd som de enskilda bygger på med egna försäkringar, individuellt tecknade eller genom kollektivavtal.

### **Höjda skatter**

Med jämna mellanrum refererar tidningarna opinionsundersökningar som det ena eller andra fackförbundet låtit genomföra. Skulle Du vara beredd att betala en krona mer för en bättre sjukvård/äldreomsorg/skola? brukar de fråga, vart och ett efter sina medlemmars profession. Andelen ”ja” får regelmässigt en kraftig övervikt.

Tyvärr är det inte säkert att sådana svar räcker som vägledning. Bilden av skatteviljan blir en annan om man läser tidningarnas avdragsbilagor inför självdeklarationerna. Villapriserna stiger i kommuner med låga skattesatser. På lite längre sikt begränsas skatteuttaget både av skattebasernas internationella rörlighet och av de snedvridningar som höga skatteuttag kan vålla, t.ex. mellan arbetstid och fritid och mellan vitt, svart och grämelerat arbete.

Det finns också ett annat problem. Med ökad produktivitet blir kostnaden större för skatter som minskar arbetsutbudet. Därför är det angeläget att genomföra skattesänkningar som uppmuntrar

människor att arbeta. Sådana sänkningar brådskar – när trycket på omsorgen och vården ökar blir de svårare att genomföra.

Därför är det troligt och önskvärt att den samlade skattekvoten kommer att pressas nedåt under de kommande årtiondena. De sänkta skattesatserna kan åtminstone delvis motverkas av att tillväxten breddar basen och därmed lindrar intäktsbortfallet, men som andel av BNP kommer det offentliga utrymmet troligen att minska. Det understryker svårigheterna att bereda plats för växande anspråk på äldreomsorgen och vården.

### **Fyra nya vägar**

Slutsatsen är att kommunerna och landstingen inte kommer att ha råd med lika omfattande insatser för de äldre som idag. Än mindre kan man räkna med en återgång till 1980-talets generositet.

### **Antal personer med vård och omsorg i eget eller särskilt boende (inklusive geriatrik/långvård) 1980–1996**

#### **Antal personer respektive procent av hela åldersgruppen**

	<b>1980</b>		<b>1990</b>		<b>1996</b>	
65–79 år	163 000	15%	101 000	9%	80 000	7%
80 år och äldre	164 000	62%	175 000	47%	180 000	43%
Samtliga	327 000	24%	276 000	18%	260 000	17%

*(Svenska Kommunförbundet, 1998)*

I någon mån kan det minskade utbudet mötas av pensionärerna själva. Häromåret hörde jag ett drastiskt skånskt exempel. För tio-femton år sedan var det inte ovanligt att en nybliven änpling vände sig till hemtjänsten, därför att det hela livet hade varit hans fru som lagat maten. Då kunde han få några veckotimmar hjälp med matlagningen. Men idag blir svaret:

– Det går en bra matlagningskurs på ABF – vi hjälper gärna till med en anmälan.

Det andra svaret är marknaden. Varje ny pensionärskull är mer välbärgad än den som dör undan. Även om många pensionärer lever under besvärliga förhållanden, så blir det allt fler som har det riktigt hyggligt ekonomiskt ställt. Om marknaden utvecklar tjänster som förlöser deras köpkraft så blir det lättare att koncentrera de gemensamma resurserna till dem som bäst behöver den offentliga hjälpen.

Då och då dyker det upp notiser om att undersköterskor lämnat den kommunala äldreomsorgen för att som kooperativ erbjuda pensionärerna den service som kommunerna inte längre tillhandahåller. Företaget Hemfrid säljer städning och andra tjänster på kommersiell basis, och Samhall har funderat på att erbjuda portionsmat för mikrovågsugnar en vecka i stöten.

Det är en utveckling som kommunerna bör välkomna och uppmuntra. Ju fler möjligheter det finns att skaffa hjälp, desto mindre blir belastningen på den kommunala hemtjänsten, som då kan koncentrera sig på de behov som är svårast att tillgodose på marknadens villkor. Kommunerna borde kunna åta sig rollen som mäklare och konsumentupplysare.

En tredje möjlighet vore en ny boendeform – mellanboendet.

Här och var finns det redan förebilder, bostadsområden där människor flyttar in när de är någorlunda friska och krya, ibland med en åldersgräns strax över 70. Bostäderna är anpassade för effektiv omsorg och vård, men vid inflyttningen är de som vilka lägenheter som helst. Det är först när funktionerna sviker som man kan få mer och mer hjälp inom området, till en början kanske av grannar, i mer eller mindre formella kooperativ, men så småningom också av professionell personal, som är anställd av bostadsföretaget.

Mellanboendet kan säkert bli en affär för kommersiella bostadsföretag, försäkringsföretag och tjänstebranschens entreprenörer. Kommunerna skulle också kunna låta sina egna bostadsföretag ta del i arbetet att utveckla och sprida sådana boendeformer. Det är en av de uppgifter som kan motivera ett fortsatt kommunalt bostadsäggande, åtminstone till dess marknaden är upparbetad.

Den fjärde möjligheten är anhörigvården. För kommunerna borde detta vara en strategisk fråga av största vikt. Ingen kan tvinga de anhöriga – framförallt inte när det börjar handla om fyrtiotalister med bestämda vanor och åsikter. Hur ska man då uppmuntra många att orka och ha lust att ta hand om sina nära?

Svaret borde ligga i stödet till de anhöriga. Hemtjänsten skulle behöva utformas och bemannas mer som rådgivning och komplettering, ett stöd för de anhöriga i sådant där de själva inte räcker till eller känner sig osäkra. Socialtjänstutredningen föreslog i september 1999 att detta stöd ska bli en skyldighet för kommunerna.

Jämför med barnvården! Vi som fått barn de senaste tjuo-tjugofem åren har alla kallats in till barnavårdscentralerna för att drillas i det som komma skall, från att flåsa i takt till att begripa olika symptom utan att belamra väntrummen och mottagningstiderna i

onödan. Tack vare den insatsen har barnvården antagligen fått mer tid till väsentligheter, samtidigt som barnens hälsa successivt förbättrats.

För dem som vårdar sina makar – och makor, när nya könsmönster följer kohorterna uppåt i åldrarna! – finns det inte mycket av detta. Ändå kan vården av gamla vara väl så krävande som av de små, inte minst när det gäller att förstå och hantera olika sjukdomstillstånd. I några kommuner ordnas det studiecirklar och stödgrupper, men detta skulle behöva ske i mycket större omfattning. Kommunerna borde satsa på utbildning av dem som är beredda att ställa upp, och på rådgivning i utbildningens spår.



# DEN AVGÖRANDE SYSSELSÄTTNINGEN

## Huvudalternativet

Hur man än vrider och vänder på olika möjligheter att hantera de framtida kostnaderna för de äldre, så kommer man alltid tillbaka till arbetet som välfärdens bas. OECD (1998) räknar upp pensionsreformer, ökat sparande och placeringar i mer dynamiska ekonomier som bidrag till en mer gynnsam utveckling. Men den starkaste faktorn är ändå sysselsättningen – det är genom att arbeta längre och genom att öka arbetsutbudet, som det blir lättast att betala en värdig ålderdom.

Slutsatsen blir densamma för svensk del. Det finns tendenser som talar till den svenska ekonomins fördel under de närmaste årtiondena, det finns faktorer som vi kan påverka för att underlätta omställningen till en äldre befolkning, men de största möjligheterna – och farorna – ligger på arbetsmarknaden.

## Fler människor i arbete

Det stora slöseriet är arbetslösheten. Att förvärvsfrekvensen halkat ned mot 75 procent och att arbetslösheten ligger kvar på åtta-tio procent, det innebär en påfrestning på hela välfärdens finansiering,

och därmed också på förutsättningarna för framtidens äldreomsorg.

Det här är inte en skrift om vad som krävs för att varaktigt pressa ned arbetslösheten. Men det finns lovande underströmmar i svensk ekonomi, som det är angeläget att släppa fram:

- Bland unga har naturvetenskap och teknik en högre status idag än för tjugo-trettio år sedan. Då valde de allmänintresserade eleverna samhällsvetenskaplig linje på gymnasiet – nu väger det naturvetenskapliga programmet tyngst. Det kommer förhoppningsvis att ge arbetsmarknaden fler naturvetare och tekniker, som kanske också bevarat en del av sina vidare intressen.
- Gesällvandringarna har kommit tillbaka. Under Sveriges guldålder kring förra sekelskiftet räckte den svenska tekniska utbildningen inte till, utan många tekniker studerade och praktiserade i andra länder. Där hämtade de impulser och patent, som blev betydelsefulla utgångspunkter för många av ”snilleföretagen”. Efter andra världskriget blev vi självförsörjande och tyvärr ofta självtilräckliga – i den mån svenskar arbetade utomlands så gjorde de det inom svenska koncerner. Om uppsvinget för praktik och studier utomlands betyder att utbytet skjuter ny fart, så kommer det att gynna svenskt näringsliv – om landet är attraktivt nog att locka tillbaka sina söner och döttrar.
- Småföretagandet har vunnit i anseende. Så småningom hinner kanske utbildningarna ikapp – alldeles för länge har löntagaren varit undervisningens norm. Enklare regler för småföretagandet

gör det lättare att ta vara på naturvetarvågen och gesällernas utlandsimpulser.

- Börsklippen och fallskärmarna har skapat företagsänglar – privatkapitalister med entreprenörsintressen och tillräckligt mycket pengar för att ha råd att bränna några miljoner utan att det märks. Tillgången på riskkapital är bättre än på flera årtionden, och det kommer att ge fler vilda idéer chansen att omsättas i verkligheten. Det bör betyda att utvecklingstakten ökar i näringslivet.

Om dessa tendenser får komma till sin rätt, så kan de skapa underlaget för en högre sysselsättning än idag.

### **De ungas inträde**

Ur försörjningskvotens synvinkel gör det ingen skillnad om arbetsutbudet ökar i början eller slutet av livet. Därför finns det anledning att fundera över inträdet i arbetslivet, även när det är strategier för att hantera åldrandet som är utgångspunkten.

Det finns två huvudbekymmer: utslagningen av dem som inte klarar ungdomsskolans krav, och väntetiden för dem som vill gå vidare till högre utbildning. Det handlar om olika grupper av ungdomar, men effekten blir lika negativ för sysselsättningens del.

I dag är en hel del elever likgiltiga eller uttalat fientliga inför skolan, och det påverkar stämningen i många klassrum. Det är störande för lärarna, det försvårar lärandet för dem som vill lära sig någonting, men många gånger är det i längden värst för störarna

sjelva. De går kvar i en miljö där de vantrivs, där de ständigt misslyckas med sina uppgifter, och där detta befäster en bild och självbild av dem som dumma. Sådant kan det ta många år att hämta sig ifrån, om ett liv räcker.

Lusten att läsa kommer till oss i olika åldrar, och kräver ibland näring från annan erfarenhet. Det jag skulle önska mig är en tydlig åtskillnad mellan grundskolan och gymnasiet. Grundskolan är nio eller tio års skolplikt, som inriktas på ett för alla i huvudsak gemensamt pensum och som bör klaras av i en följd. Gymnasiet, däremot, är tre års skolrätt, som var och en använder för påbyggnad mot det som han eller hon är mest intresserad av – när han eller hon är intresserad av det.

Att omvandla gymnasiet till tre års skolrätt skulle betyda att samhället accepterar att skoltrötta sextonåringar väljer något annat än skolan under några år. Målet måste vara att den som blivit lässugen när han är 23 eller 32 eller 41 ska kunna komma tillbaka och gå sina tre år eller det som krävs för att hämta in gymnasiestadiets kunskaper. Staten måste inrätta en särskild studiefinansiering för skolrätten. Det är ett samhällsintresse att hela arbetskraften skaffar sig de tre åren ovanpå, och att människorna läser när behovet mognat fram hos dem. Därför borde studierätten för äldre vara kopplad till en ersättning, kanske beräknad som någon rimlig del av ersättningen från a-kassan och/eller kopplad till antalet år på arbetsmarknaden.

Det andra problemet är övergången från gymnasiet till den högre utbildningen.

Trots ökningen av antalet studieplatser under 1990-talet är det fortfarande svårt att gå direkt från gymnasiet till högre utbildning.

Orsaken är att så många äldre också vill studera, och att de som nyss slutat skolan inte har någon ”egen” kvot för direktövergång till högre utbildning. Inte ens den kvot som är reserverad för gymnasiebetyg är ”fredad”, eftersom många numera utnyttjar möjligheten att använda något eller ett par år efter gymnasiet för att via KomVux tentera upp avgångsbetyg som man är missnöjd med.

Svårigheterna skärper betygsstressen på gymnasiet, med de negativa följder detta får för studiemiljön. Men bristen på möjligheter till direktövergång uppmuntrar taktiska val och beteenden. Det kan ”löna” sig att välja ett lättare program, och sedan ta något extra-år för att läsa in de ytterligare ämnen som krävs för behörighet. På samma sätt kan avgångsbetygen från ett ”svårt” program antingen tenteras upp på strategiska punkter eller kompletteras med ett par mer efemära ämnen, som drar upp snittet.

Detta är överlag ett ganska improduktivt beteende. Det vore bättre att fler fick chansen att direkt fortsätta med de högre studier som intresserar dem. För att minska den tidsspillan som ligger i gymnasisternas taktiserande borde det inrättas en kvot för direktövergång, utan konkurrenskompletteringar av betygen, och denna borde vara så stor att den blir den dominerande vägen från gymnasiet till universitetet. Det skulle betyda att fler ungdomar snabbare kom ut i arbetslivet, vilket skulle öka deltagandet i arbetskraften, till gagn även för dem som lämnat den.

### **Invandrarna**

Invandrarna är överlag yngre än befolkningen som helhet, och deras utbildning innan de kom har inte kostat Sverige ett dugg. Det nya landet har allt att vinna på att snabbt få dem i arbete – inte

minst därför att deras ankomst är den enda lindring som på någorlunda kort sikt kan hejda krympningen av de aktiva åldrarna.

För en del år sedan suckade en ledarskribent över att Sverige var alldeles för glest befolkat. Landet är byggt för 20 miljoner, hävdade han. Det är en iakttagelse som håller streck: med fler invånare skulle mycket av samhällsservicen utnyttjas bättre, samtidigt som marknaderna skulle bli breda nog att bära en större mångfald i utbudet.

I dag finns åldrande arbetslösa invandrare med som en potentiell minuspost i många kalkyler över äldreomsorgens framtid – i varje rimlig verklighet borde invandringen vändas till ett plus. Landet rymmer betydligt fler människor än vi är idag, och det skulle kunna betyda samma kraftiga motvikt som 1970-talets kvinnor mot åldrandets effekter.

Malmö, där jag växte upp, var en av de första invandrarstäderna. Kockums värvade arbetare i Grekland och Jugoslavien och Finland. Invandrarna var ganska många, men konflikterna kom inte då. I början av 1980-talet bodde jag i Genève och träffade Marcello Malentacchi, generalsekreterare i Internationella metallarbetare-federationen. Han kom från Italien till Göteborg som 17-åring, lärde sig svenska (med omisskännlig västkustfärg) på verkstads-golvet och började få de fackliga uppdrag som så småningom ledde till Genève.

I dag är den banan svårare att upprepa. En av hakarna i dagens integrationspolitik sitter i synen på svenskan. Att lära sig svenska innan man kommer in i arbetslivet, det blir en mycket hög tröskel, särskilt om man bor i områden där svenskarna är få.

När arbetsmarknadspolitiken nu läggs om så att de långtids-arbetslösa kan få långa jobb hos samma arbetsgivare, då borde man

också passa på tillfället att göra om integrationspolitiken. Att jobba halvtid och läsa svenska på den andra halvan, det vore att kopiera de goda mönstren från 1960-talets arbetsinvandring.

Halvtiden i arbetslivet borde för många få komma i vården och omsorgen. Där är rekryteringsbehovet stort under åren som kommer, där finns det gott om arbetskamrater och vårdtagare som kan hjälpa till att stärka det nya språket – men där finns också allt fler äldre landsmän, som sätter värde på att bli omhändertagna av någon som kan deras modersmål. Det skulle stärka sysselsättningen, men också ge ett mycket handfast bidrag till en bättre äldreomsorg.

## DE ÄLDRE I ARBETSLIVET

### Läget

Det stora frågetecknet för finansieringen ligger emellertid i åldrandets egna effekter på sysselsättningen. Under de senaste årtiondena har allt fler människor lämnat arbetslivet vid allt yngre år. Wadensjö och Sjögren (1999) återger bekymmersamma siffror i sin rapport om arbetslinjen för de äldre:

### Utvecklingen av medianåldern vid utträde ur arbetskraften i Japan, Sverige, Tyskland och USA

	Period	Japan	Sverige	Tyskland	USA
<b>Män</b>	1965–70	67,1	65,9	64,7	64,2
	1990–95	64,5	62,3	60,4	62,1
	Förändring	-2,6	-3,6	-4,3	-2,1
<b>Kvinnor</b>	1965–70	63,8	65,0	62,6	64,5
	1990–95	62,4	62,4	59,7	62,6
	Förändring	-1,4	-2,6	-2,9	-1,9



Problemet är likartat i hela Europa. Det visar en kartläggning, som utarbetats inom det finländska institutet för yrkesmedicin (Ilmarinen, 1999). Det är en spännande och omfattande genomgång av statistik och forskning kring den äldre arbetskraften, som bildar en viktig utgångspunkt för det följande.

Under ett par årtionden kommer EU-ländernas arbetskraft att åldras, samtidigt som de förvärvsarbetande ska försörja allt fler unga och gamla. Detta är den demografiska bilden. Men det avgörande för det faktiska utfallet är hur länge de äldre arbetstagarna stannar kvar i yrkeslivet och bidrar till resurserna för gamla och unga.

Utgångsläget för Sveriges del är att fler människor arbetar högre upp i åldrarna än i alla andra EU-länder. Vare sig det gäller män eller kvinnor, över 55 eller över 60 år, så är andelen förvärvsarbetande högst i Sverige, markant över genomsnittet i hela EU. Bland männen arbetade drygt 80 procent av de svenska 55–59-åringarna och 57 procent av 60–64-åringarna, mot knappt 70 respektive 33 procent i snitt. För kvinnornas del var skillnaden ännu större – 76 procent av de svenska 55–59-åringarna och 51 procent av 60–64-åringarna arbetade, mot drygt 40 respektive 16 procent i snitt.

De svenska reglerna för delpension brukar ibland användas som förklaring till varför så många äldre fortsätter att arbeta. Reglerna har ändrats fram och tillbaka, men tidvis har delpensionen varit kraftigt subventionerad jämfört med normala försäkringsmässiga villkor. Andelen deltidsarbetande i arbetskraften i åldrarna 50–64 år är dock högre i Nederländerna och Storbritannien, även om Sverige ligger över genomsnittet (knappt en tredjedel jämfört med EU-snittet på 22,5 procent).

Förklaringen kan också handla om tillvänjning. Den svenska

arbetskraften åldrades tidigare än den i andra länder. Den svenska arbetsmarknaden tvingades anpassa sig för att få den arbetskraft som den behövde. Kvinnornas intåg på arbetsmarknaden och statens åtgärder för att underlätta detta (särbeskattning, föräldraförsäkring, barnomsorg) är det mest bekanta exemplet, men de äldres högre förvärvsfrekvens i Sverige kan ses i samma ljus. Jag känner inte till någon systematisk jämförelse av reglerna i olika länder, men av spridda notiser att döma har invalid-, förtids- och avtalspensioner varit mer gynnsamma för dem som slutat tidigt i flera andra länder, kanske därför att de äldre hittills varit förhållandevis färre än i Sverige.

Arbetslivet självt spelar emellertid en väl så stor roll som reglerna omkring det. Den finska översikten redovisar undersökningar av faktorer som påverkar de äldres arbetsförhållanden. Den genomgående tendensen är att det svenska arbetslivet är mer skonsamt mot sina äldre arbetstagare än arbetsmiljön i de flesta andra EU-länder. Det svenska arbetslivet är inte mest gynnsamt i varje avseende, men när olika faktorer vägs samman – tröttsam arbetsställning, enahanda arbetsmoment, tunga lyft – så är det bara de äldre i Luxemburg som har bättre villkor när det gäller den fysiska arbetsmiljön. Ser man till hur utsatta de äldre är för hetta, köld, buller, vibrationer och luftföroreningar är tendensen densamma. Även när det gäller de psykosociala villkoren – möjligheterna att få lära sig nya saker, styra sin egen arbetstakt etc. – blir bilden av det svenska arbetslivet fördelaktig.

Problemet med sådana internationella jämförelser är att de lätt uppammar liknøjdhed. Hur kan vi ha några problem, vi som är (näst) bäst? Men den gynnsamma jämförelsen är inte detsamma som ett gott betyg i absoluta termer. De svenska tendenserna är oroväckande, fastän andra länder står inför ännu större uppgifter.

Landin (1997) redovisar utvecklingen av förtida avgångar ur det svenska arbetslivet. Trots den goda arbetsmarknaden under 1980-talets senare hälft ökade antalet förtidspensionärer inom socialförsäkringssystemet från 290 000 år 1980 till 315 000 år 1990, för att därefter öka till 420 000 år 1995. När LO genomförde en specialbearbetning av SCB:s levnadsnivåundersökning för 1993–1994 visade det sig att hälften av arbetarna i åldern 60–64 år hade förtidspension. Motsvarande siffra bland tjänstemännen var 23 procent. Till detta kommer emellertid stora grupper som slutat med hjälp av andra slags ersättningar, framförallt avtals- och garantipension, som är vanligare bland tjänstemän.

Läget på arbetsmarknaden spelar en viktig roll för utvecklingen. Andelen äldre i arbetskraften minskade kraftigt under åren 1990–1994, både för män och kvinnor, för att därefter plana ut (NOSOSKO, 1999). Detta avspeglas också i avtalsförsäkringarnas ökade betydelse. Andelen som huvudsakligen försörjer sig på sådana ersättningar, utanför socialförsäkringssystemet, har under senare år ökat från ett par procent till nio procent.

Det är svårt att göra precisa beräkningar av den faktiska pensionsåldern i förhållande till den formella, men kvalificerade gissningar tyder på att den idag ligger mellan 58 och 59 år. Om man räknar med att ett normalt arbetsliv borde kunna vara i 45 år (från 20 till 65 års ålder), så betyder varje års sänkning av den faktiska pensionsåldern ett resursbortfall på drygt ett par procent. Skillnaden mellan den faktiska och den formella pensionsåldern motsvarar således bortåt 10-15 procent av de potentiella resurserna. Därmed är den viktigaste frågan om den framtida välfärden ställd.

## **Åldrandets krav och möjligheter**

Åldern spelar roll. Yngre och äldre har olika förutsättningar när det gäller att möta arbetslivets krav. Men vilka är skillnaderna, och hur stora är de? Ilmarinen (1999) gör ett försök till systematisk genomgång i sin studie, av fysiska såväl som psykologiska och sociala faktorer.

Det är det fysiska åldrandet som uppfattas som det största hindret. Kroppen börjar åldras vid 30, och mellan 40 och 60 beräknas funktionsförmågan minska med en femtedel. Det är hjärt- och lungkapaciteten som har störst betydelse. Syreupptagningsförmågan minskar från 3,3 till 2,3 l/min för män mellan 20 och 60 år, och från 2,2 till 1,5 l/min för kvinnor. Kroppen orkar inte med arbetsuppgifter som kräver mer än hälften av syreupptagningsförmågan under en längre period. Den som har en maximal upptagningsförmåga på 1,5 l/min bör därför arbeta sittande eller med lättare uppgifter, om hon står. Att röra sig från en plats till en annan eller att lyfta och bära kräver snabbt en upptagningsförmåga på mer än 1 l/min. Avtagande muskelstyrka och övervikt är andra tecken på åldrande.

Men åldrandet kan fördröjas. I Sverige är det omkring 30 procent av såväl män som kvinnor över 55 år som ägnar sig åt mer än en halvtimmes fysisk aktivitet varje vecka. Bara Finland redovisar högre värden. Genomsnittet kan också dölja spridningen inom varje åldersgrupp. Finska undersökningar pekar på att 70 procent av de som är under 45 år inte har några fysiska funktionshinder, men det har inte heller 60 procent av 50-åringarna och 40 procent av sextioåringarna. Å andra sidan är de stillasittande arbetena antagligen fler idag än för femtio år sedan, och därför kan stora grupper vara i sämre fysiskt skick än sina föräldrar vid samma ålder.

Bilden av den mentala förmågan är mer sammansatt. Även här reduceras en del funktioner. Arbetsmoment som kräver snabb uppfattning och urskiljningsförmåga blir normalt svårare att utföra, men det uppvägs av att andra egenskaper snarast förstärks. Årens erfarenhet ökar vår skicklighet i vid mening. Vi blir bättre och bättre på att hantera nya problem, därför att vi kan falla tillbaka på minnet av hur vi tidigare tagit itu med liknande situationer. Den erfarna arbetstagaren kan organisera arbetet och hitta genvägar på ett sätt som inte är nybörjaren förunnat. Hon är mer selektiv i sitt val av metoder, mer sparsmakad med vad hon lägger sin kraft på. Den eventuella nedsättningen av kraft och snabbhet uppvägs av en bättre hushållning med tid och arbete.

Den finska undersökningen summerar ett antal faktorer, som i litteraturen samlas under rubriken ”åldrande och mental mognad”. Det blir en imponerande kavalkad av ”godord”:

- vishet
- skarpsynthet
- kunna resonera
- förstå helheter
- bättre verbal behärskning
- bättre livskontroll
- starkare plikt känsla
- mer trogen sin arbetsgivare
- mindre frånvaro
- större arbetserfarenhet
- högre motivation att lära

Sådana egenskaper rymmer en viktig potential även när det gäller den sociala förmågan. I ett arbetsliv där ”social kompetens” blivit ett modebegrepp borde ålder och erfarenhet bli en värdefull tillgång. Den som varit med ett tag kan lättare hantera livet i gruppen, och förstå hur ”jag vill” kan fogas in i ”vi vill”. Men motsatsen är också tänkbar, att den som åldras ställer sig utanför, och att den som inte själv klättrat får svårare att foga sig i en hierarki där yngre går förbi.

### **Den ljusnande framtid**

De finska forskarnas helhetsbedömning är ändå positiv. Den sammantagna bilden tyder på att många människor behåller sin arbetsförmåga långt upp i åldrarna. Inte minst i Sverige tyder tecknen på att arbetets villkor och miljö är någorlunda anpassat till behoven i olika åldrar. Vid ett seminarium på Riksförsäkringsverket betonade Juhani Ilmarinen dessutom det nya svenska pensionssystemets potential. Det innehåller många morötter för dem som arbetar längre.

Ett stort finskt forskningsprojekt som pågått sedan början av 1980-talet ger dessutom klara besked om vad som kan göras för att ytterligare underlätta ett långt arbetsliv. Ilmarinen och hans kollegor pekar på tre faktorer:

- Arbetsledningen är A och O. Arbetsuppgifterna måste fördelas efter vars och ens förutsättningar, så att erfarenhet utnyttjas och fysiologiska tillkortakommanden respekteras. Många äldre har svårt att finna sig till rätta i utpräglat hierarkiska organisationer. De trivs bättre när man arbetar i lag, när den enskildes erfaren-

heter får ett värde och han kan påverka arbetets uppläggning, även om han inte är chef. Forskningen pekar också på de växlande arbetsuppgifternas värde, på stimulansen som ligger i att få lära sig nya uppgifter, hela livet ut. I alla dessa avseenden är arbetsorganisationen central – det är den goda arbetsledningen som lägger år till livet för medarbetarna.

- Den fysiska miljön kommer därefter. Även om siffrorna för Sverige är relativt positiva vid en europeisk jämförelse, så pekar de samtidigt på att det återstår många miljöer att anpassa. I synnerhet gäller detta kvinnornas område. En rimlig hypotes är att arbetslivet vant sig vid att hantera och anpassa sig till äldre män, men att de stora kvinnosektorerna är så ”nya” – expansionen började på 1970-talet – att de ännu inte hunnit lägga om organisationen efter vad medarbetarna förmår.
- Den egna träningen har också en roll att spela. Att andelen äldre som ägnar sig åt fysisk träning är så pass liten, även i Sverige och Finland, pekar på att det finns en hel del mer att göra för att bromsa funktionsnedsättningen. I den egna träningen skulle de sociala och mentala färdigheterna också kunna innefattas. Möjligheterna att hänga med i utvecklingen är beroende av den egna motivationen – men de förutsätter att motivationen kan komma till sin rätt, och därmed är faktorgenomgången tillbaka vid arbetsledningens primat.

## SYSTEMENS BETYDELSE

### De skeva incitamenten

”Incitament” kan vara både piska och morot. Det är faktorer – regler, bidrag, bestämmelser – som påverkar människors beteende åt det ena eller det andra hållet. Även om arbetets villkor, organisation och miljö är det grundläggande för individens möjlighet att stanna kvar på arbetsmarknaden, så väger regelverken tungt i vågskålen.

Incitamenten bär en stor del av skulden för den fallande pensionsåldern. Morötterna var ruttna under 1970- och 1980-talet. Det gäller både statliga system och sådana institutioner som arbetsmarknadens parter skapat på egen hand. Ofta var det dessutom samspelet mellan statens och kollektivavtalens förmåner som gjorde det förmånligt att sluta arbeta.

ATP:s konstruktion kan tjäna som en bister illustration till ordspråket ”såga av den gren man sitter på”. För full pension krävdes 30 intjänandeår, och ersättningen beräknades på de 15 bästa åren. Eller, för att vända på bilden: med ett arbetsliv mellan 20 och 65 år struntade systemet helt i 15 av de 45 åren, och inkomsterna under ytterligare 15 år spelade ingen roll för resultatet, bara de låg över miniminivån ett basbelopp (37 100 kr 1998).



På så vis uppmuntrade systemet en neddragning av den yrkesverksamma tiden, vare sig det handlade om friår eller om fördelningen av barnpassning inom familjen. Men eftersom systemet samtidigt skulle betalas av arbetsgivaravgifter på hela befolkningens lönesumma, så innebar konstruktionen en nonchalans av sysselsättningen som stod i direkt motsats till vad systemet behövde för att överleva.

I avtalspensionerna fanns det andra svårigheter. En av de viktigaste var att flera system lade pensionsansvaret på den siste arbetsgivaren. Innebörden var att det blev mycket svårt för äldre människor att byta arbete. Arbetsgivaren kunde kalkylera kostnaden: i bästa fall tio års lön till en 55-årig nyanställd, men sedan ett åtagande för hans avtalspension som kunde vara både 15 och 20 år därtill. Lönekostnaden för de 120 månaderna blev därmed inte bara den som syntes i lönekuvertet och arbetsgivaravgifterna, utan åtskilliga hundratusen därutöver för pensionen. Därför undvek arbetsgivarna att nyanställa 50-åringar och äldre.

Vid sidan av de generella pensionssystemen växte det emellertid fram en rad särbidrag, som påtagligt bidrog till nedpressningen. Wadensjö och Sjögren (1999) konstaterar i sin genomgång för Riksdagens revisorer, att det i hög grad är statens egna system som motverkat arbetslinjen bland de äldre. Under 1970- och 1980-talet blev en rad system alltmer generösa både vad gällde kvalifikationskrav och ersättningsnivåer. Delpension, förtidspension av arbetsmarknadsskäl och arbetsskadeersättningar blev viktiga vägar ut ur arbetslivet långt före den ordinarie pensionsåldern.

I slutet av 1980-talet uppmärksammades denna utveckling, och under 1990-talet har kraven i systemen överlag skärpts. Villkoren

för delpension har blivit mindre förmånliga, och hela systemet kommer att avskaffas när det nya pensionssystemet införs. År 2000 är det sista år som man kan trappa ned för att få delpension vid tidigast fyllda 61 år. Delpensionen betalas ut till och med månaden före det pensionären fyller 65 år. Möjligheten till förtidspension av arbetsmarknadsskäl avskaffades, och reglerna för förtidspension ska ses över. Åtgärder för rehabilitering har fått ökad vikt.

Utvecklingen är emellertid inte entydig. Krisen i början av 1990-talet innebar delvis en återgång till tidigare mönster. Rapporten till riksdagsrevisorerna konstaterar att både den tillfälliga avgångsersättningen och den s.k. generationsväxlingen (som dock fick liten omfattning) kan ses som varianter av förtidspensionen av arbetsmarknadsskäl. Systemet översvämmades också av åtgärder (ALU, arbetspraktik) som knappast hjälpte människor tillbaka till den öppna arbetsmarknaden, utan snarast syftade till att vidmakthålla deras rundgång i försäkringen. Offentligt tillfälligt arbete liknar ALU, men varar längre och har för en del inneburit en placering fram till pensionen. Däremot är de äldre grupperna underrepresenterade när det gäller aktiva åtgärder som kan leda till nya jobb på den ordinarie arbetsmarknaden.

Det är illavarslande att nedgången i de äldres arbetskraftsdeltagande fortsatt sedan konjunkturen bottenade ur 1993/94. I de flesta andra grupper sker en gradvis förbättring, men över 60 år fortsätter deltagandet att falla, bland såväl kvinnor som män. Hur flytande gränsen blivit mellan arbete och pension återspeglas i rapportens sammanställning av de äldres genomsnittsinkomster:

**Genomsnittsinkomster för män och kvinnor 55–69 år  
efter inkomstslag (tusentals kronor)**

Inkomstslag	Män			Kvinnor		
	55–59	60–64	65–69	55–59	60–64	65–69
Lön, inkl. sjukpenning	184,2	108,7	16,2	122,5	69,6	6,4
Företagarinkomst	7,5	6,0	3,0	2,6	3,3	0,9
Kapitalinkomst	25,1	25,3	24,7	12,6	13,1	13,3
Pensioner och livränta	27,2	84,3	161,6	26,2	60,9	101,3
ålderspension från folkpension	0,0	1,1	27,8	0,0	1,3	30,5
ålderspension från ATP	0,0	3,8	90,7	0,1	1,1	48,3
förtidspension	15,5	31,9	0,0	15,4	24,3	0,0
avtalsgruppförsäkring (AGS)	0,5	1,2	0,1	0,5	1,0	0,1
delpension	0,0	5,1	0,8	0,0	2,4	0,3
änke/omställningspension m.m.	0,2	0,3	0,1	4,1	7,7	2,2
avtalspensioner	5,8	30,3	32,4	2,9	17,3	15,3
frivilliga pensioner	1,8	5,0	8,4	1,0	2,2	3,7
livränta	3,3	5,7	1,4	2,3	3,7	0,9
Övriga inkomstförsäkringar m.m.	9,6	10,2	1,1	6,3	6,1	0,8
arbetsmarknadsstöd	8,9	9,0	0,8	5,9	5,4	0,5
annat	0,7	1,2	0,3	0,4	0,7	0,1
Behovsprövade bidrag	1,6	1,5	1,4	2,1	2,5	3,5
Övriga bidrag	0,5	0,2	0,1	0,2	0,0	0,0
<b>Summa bruttoinkomster</b>	<b>255,6</b>	<b>236,2</b>	<b>208,1</b>	<b>172,6</b>	<b>154,2</b>	<b>126,2</b>

*Källa: Wadensjö och Sjögren (1999)*

## Nu lönar det sig att arbeta!

Den stora förändringen avspeglas inte i statistiken ännu. Det är införandet av det nya pensionssystemet. Orsaken är att det införs först gradvis. De som är födda före 1938 kommer att få sin allmänna ålderspension enligt ATP-systemet. Sedan blandas de två systemen med varandra för kommande årskullar, med en gradvis utfasning av ATP. Det är först 1954 års generation som kommer att få hela sin pension enligt det nya systemet.

Grundtanken i det nya systemet är att allt förvärvsarbete ska avspeglas i pensionen.<sup>2</sup> Så fort den som fyllt 16 år har en beskattningsbar inkomst (minst 8 800 kr 1999) så är denna inkomst pensionsgrundande. Upp till taket på 8,06 basbelopp (knappt 300 000 kr 1999) ger detta belopp en pensionsrätt som motsvarar 18,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten. Av dessa 18,5 procentenheter går 16 procentenheter till inkomstpensionen och 2,5 procentenheter till premiepensionen.

Pengarna till inkomstpensionen går i praktiken rakt ut till dem som redan är pensionärer, men dessutom bokförs de på ett ”konto” (inom citationstecken, därför att det sätts inte in några pengar) för varje inkomsttagare. Behållningen på kontot räknas sedan upp med ett index som följer inkomstutvecklingen. När pensionen ska tas ut divideras behållningen med ett delningstal som tar hänsyn till den återstående medellivslängden för varje årskull (vid 65 års ålder), justerat med ”arvet” efter dem som redan har dött och med ett förskott på den framtida tillväxten. Delningstalet är lika för kvinnor

---

<sup>2</sup> En pedagogisk genomgång av systemets konstruktion återfinns i Nilsson (1999).

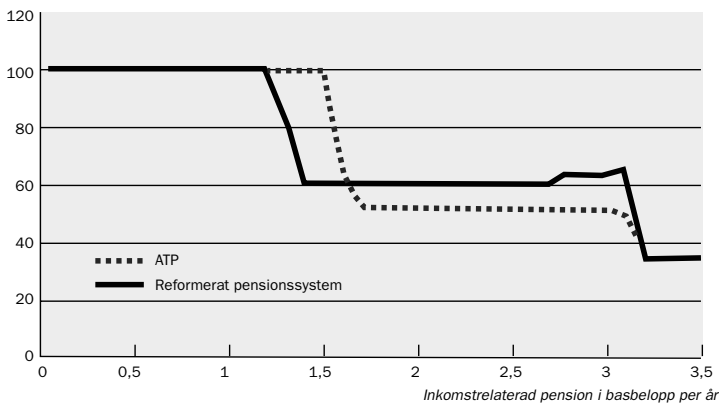
och män, till skillnad från i strikt försäkringsmässiga system, där man tar hänsyn till att kvinnornas förväntade livslängd är längre än männens.

Premiepensionen sätts däremot in på ett verkligt konto, där avkastningen blir avgörande för hur mycket pensionären i sinom tid får ut. Antagligen kommer detta att betyda att premiepensionen kommer att spela allt större roll för den slutliga pensionen, ju längre tid man har omfattats av det nya systemet. Den historiska avkastningen på försäkringsbolagens placeringar har normalt varit högre än takten i inkomstutvecklingen. Med avkastning på avkastningen kommer därför premiedelen sannolikt att växa mer och snabbare än behållning på inkomstpensionens ”konto”.

Alldeles raka är emellertid inte rören mellan inkomster och förmåner. Systemet ger inte bara pensionsrätt för arbetsinkomster, utan också för vård av barn, studier och värnplikt. Än mer betydelsefull är garantipensionen för dem som haft för låga inkomster för att nå upp till 2,13 prisbasbelopp för ensamstående (77 500 kr 1999) eller 1,9 prisbasbelopp för gifta (69 200 kr). Sedan fasas garantipensionen ut steg för steg, men den ingår som en del av pensionen ända upp till pensionsbelopp på 111 750 kr för ensamstående och 99 000 kr för gifta.

Innebörden är att många inkomstagare kommer att tjäna för lite (under den nivå som ger garantipension) eller för mycket (över taket) för att deras inkomst det enskilda året ska påverka pensionens storlek. För andra kommer effekten att minskas genom garantipensionens avtrappningsregler. En viktig regel är dock att garantipensionen inte får tas ut före 65 års ålder. För den som går i pension dessförinnan gäller det förtida uttagets regler, dvs. den pen-

## Margineffekter i det gamla och det nya pensionssystemet



Källa: Söderström m.fl. (1999)

sion han skulle få räknas ned i förhållande till hur tidigt han slutar, utan garantipensionens skyddsnät.

I detta perspektiv kan det spela större roll hur många år man arbetar än hur mycket man tjänar varje år. Det gäller i synnerhet för dem som någon gång har inkomster över taket. Om valet står mellan att arbeta övertid eller att spara sig för att orka något eller ett par år till, då belönar systemet den som arbetar uthålligt. Att lägga ett år till arbetslivet lönar sig bättre än hundratals timmar övertid ovanför taket. Den övertiden lägger inte ett dugg till den nya pensionen.

När det nya pensionssystemet skulle beslutas redovisade regeringen exempel på vad det nya systemet kan komma att betyda. De

exakta beloppen är vanskliga, eftersom de påverkas av så många faktorer, men däremot illustrerar exemplet nedan betydelsen av vilken pensionsålder man väljer:

### **Pension vid olika pensionsålder**

Förutsättningar: En person som börjar arbeta vid 23 års ålder. Begynnelselönen 13 000 kr/mån. Reallöneökning 2 procent/år fram till 59 års ålder, därefter oförändrad reallön. Slutlön 26 500 kr/mån.

<b>Pensions- ålder</b>	<b>Pension kr/mån</b>	<b>Procent av slutlön</b>	<b>Procent av pension vid 65 år</b>
61 år	10 400	39	71
62 år	11 400	43	78
63 år	12 400	47	84
64 år	13 500	51	92
65 år	14 700	56	100
66 år	16 100	61	110
67 år	17 600	66	120
68 år	19 300	73	131
69 år	21 300	80	145
70 år	23 400	88	159

*Källa: Prop. 1997/98:15*

En viktig nyhet jämfört med dagens system är att även pensionärens förvärvsinkomster kommer att vara pensionsgrundande. Långt efter att man fyllt 65 år kommer man att kunna bättra på sin pen-

sion, inte bara genom att lägga arbetsinkomster till den, utan också genom att arbetsinkomsterna successivt höjer den ursprungliga pensionen. Detta är en förändring som skapar incitament för äldre, även pensionärer, att ta de möjligheter till förvärvsarbete som bjuds, långt upp i åren.

Arbetsincitamenten stärks även genom förändringarna i avtalspensionerna. På flera av de stora avtalsområdena har systemen förändrats kraftigt under senare år. Även här har ledstjärnan varit att systemen ska ge pension krona för krona, år för år, i stället för att lägga vikten vid de sista årens inkomst och strunta i mycket av det som varit. I avtalspensionerna är tendensen dessutom att premiedelen väger tyngre än vad den gör inom det allmänna pensionsystemet. De flesta nya avtalssystemen är beräknade för att ge ungefär tio procents påslag på den allmänna pensionen, men med premieavsättningar på en à två procent på lönesumman kan utfallet bli betydligt bättre än så för dem som kommer tidigt in i dessa system. Detta understryker det långa och uthålliga arbetslivets betydelse.

### **Knepigheter kvar**

Även om pensionssystemen griper in i flest människors överväganden så finns det andra system som försvårar arbetslinjen, särskilt för grupper som hamnat i utkanten av arbetsmarknaden.

Wadensjö och Sjögren (1999) pekar i första hand på manipulationerna kring a-kassan. Det är en variant på ”två slår den tredje”: facken och arbetsgivarna kommer överens om lösningar, som låter staten betala kostnaden för att någon lämnar arbetsmarknaden i förtid.

Innebörden är ofta att man säger upp äldre som har så lång tid



kvar till pensionen att arbetslöshetsförsäkringen täcker skarven. Med 450 dagars ersättning har det betydtt att man fått 61,3- och 63,3-pensioneringar, dvs. arbetstagare som får sluta när de är 63 eller 61 år och tre månader (om en avtalspension kan träda in vid 63 års ålder).

I mer utstuderade fall (LKAB uppmärksammades häromåret) kommer facket och arbetsgivarna överens om att mjölka systemet ännu mer, genom att arbetsgivaren lovar att återanställa de uppsagda när a-kassan gått ut, under så lång tid som krävs för att de på nytt ska vara kvalificerade för ersättning. Rapporten till riksdagsrevisorerna hävdar att sådana återanställningar inte alltid är förenade med något krav på faktiskt arbete.

I princip lever 63,3-pensionärerna farligt. Den som uppbär ersättning från a-kassan ska stå till arbetsmarknadens förfogande och vara beredd att ta anvisat arbete. Om han inte gör det riskerar han avstängning.

I praktiken verkar detta ännu inte ha ”stökat till” särskilt många 63,3-uppgörelser. Det har att göra med ytterligare ett problem som Wadensjö och Sjögren noterar. Reglerna fastställs centralt och präglas då av arbetslinjens överväganden, men i flera system fattas besluten lokalt, av befattningshavare som tar andra hänsyn än de som systemen egentligen ska tillgodose.

Detta gäller för arbetsförmedlingarnas och arbetslöshetskassornas uppföljning av arbetskravet mot 63,3-arbetslösa, men problemet med den lokala regelglidningen är inte begränsat till arbetslöshetsförsäkringen. Förtidspensionen av arbetsmarknadsskäl är avskaffad, men rapportens intervjuer med tjänstemän vid lokala försäkringskassor visar att arbetsmarknadsövervägandena kommer in även

när bedömningarna ska vara strikt medicinska. Av intervjuerna att döma förekommer detta inte minst i Norrland.

Staten har inte bara ansvaret för regelverk som styr hela arbetsmarknaden, utan är också själv en viktig arbetsgivare. I den egenkapen har man inte utmärkt sig som något föredöme när det gäller den äldre arbetskraftens ställning. De siffror som Wadensjö och Sjögren tagit fram visar en påfallande låg andel 60-åringar och äldre bland de statligt anställda. Staten har i stor utsträckning valt utpensionering som metod för sina neddragningar.

Till en del beror detta på hårresande systemfel. Ända till för något år sedan behövde de statliga myndigheterna inte ta det fulla ekonomiska ansvaret för sina förtidspensioneringar, utan detta vältrades över på hela det statliga arbetsgivarkollektivet. Därmed fanns det inga spärrar – förtida avgångar blev ett bekvämt sätt för den enskilda myndigheten att rädda sin budget, även om nettobesparingen var vida mindre, om ens någon.

Nu har reglerna ändrats, så att varje myndighet ska ta ansvaret för sina pensioner, men i det nya interna statliga avgiftssystemet har andra problem smugit sig in. Det nya systemet för att fördela kostnaderna för de egna avtalspensionerna mellan myndigheterna innebär att den myndighet som anställer äldre och i samband med anställningen höjer lönen får bära en stor del av kostnaden för vederbörandes pension. Det är en tröskel för 55-åringar som påminner om den som tidigare fanns i en del avtalspensioner, men i det här fallet är det den statlige arbetsgivarens alldeles egna skapel-se. Därigenom försvåras de arbetsbyten som skulle kunna underlätta ett längre arbetsliv.

Inom den privata sektorn gäller fortfarande ITP-systemet för

tjänstemännens avtalspensioner (dock pågår sedan flera år förhandlingar mellan SAF och PTK om att införa ett mer avgiftsbaserat system även här). Ålderspensionen beräknas på sista månadslönen varför en nedtrappning till en deltidsanställning under de sista åren före 65 påverkar pensionen negativt. Effekten lindras dock av att intjänade fribrev på den tidigare högre sysselsättningsgraden alltid ska betalas ut. Till skillnad från det statliga systemet har ITP-planen dessutom utjämnande premier för äldre nyanställda, dvs. ett kollektivt finansierat premiesystem gör att det inte blir fullt så dyrt att anställa äldre.

### **55+ – ett värdigt slut?**

Inte ens för den som har lust är det emellertid en självklarhet att arbeta kvar ända till den normala pensionsåldern. Tidvis har trycket varit hårt på den lite äldre arbetskraften att ”lämna plats för de unga”. Några har känt sig pressade av detta, andra har tacksamt tagit emot en förevändning att sluta i förtid – ”jag gör ju nytta, de unga får plats i mitt ställe”.

När sådana synsätt gjorde sig breda under krisåren anslöt sig dåvarande arbetsmarknadsministern Margareta Winberg till kören, när hon presenterade de särskilda insatserna för arbetslösa över 55 år som ett ”värdigt slut” på arbetslivet. Resultatet, de offentliga tillfälliga arbetena (OTA), blev ett av arbetsmarknadspolitikens större misslyckanden – men det största problemet var ändå den inställning som de bidrog till att befästa.

I allt väsentligt bygger dessa attityder på en grundlig missuppfattning av ekonomin och arbetsmarknaden. På den enskilda arbetsplatsen kan det se ut som om 58-åringen hjälper in 23-åringen

genom att sluta, men i ett större perspektiv är det precis tvärtom. Genom att sluta i förtid krymper 58-åringarna hela ekonomin och därmed arbetsmarknaden.

Den som arbetar producerar en vara eller tjänst, får betalt för den och använder i sin tur sin lön för att köpa och betala annat, som ger andra människor arbete. När 58-åringen slutar går han ur denna kedja, men inte nog med det. Han måste ju försörjas fastän han inte arbetar, och den försörjningen tas ut i skatt av 23-åringen och alla andra på arbetsmarknaden. Därmed får de mindre att konsumera för, ett par hjul stannar upp, och sysselsättningen blir mindre än den hade varit, om 58-åringen stannat kvar.

De som arbetar, de skapar arbete åt andra. Ju fler gamla som arbetar, desto fler unga får jobb. Det gäller i synnerhet om alternativet till arbete är förtidspension, arbetsmarknadsåtgärder, a-kassa eller andra offentliga utgifter, som måste betalas skattevägen. Då blir utväxlingen dubbel: fler som producerar och konsumerar, men också färre försörjda och därmed lägre beskattning.

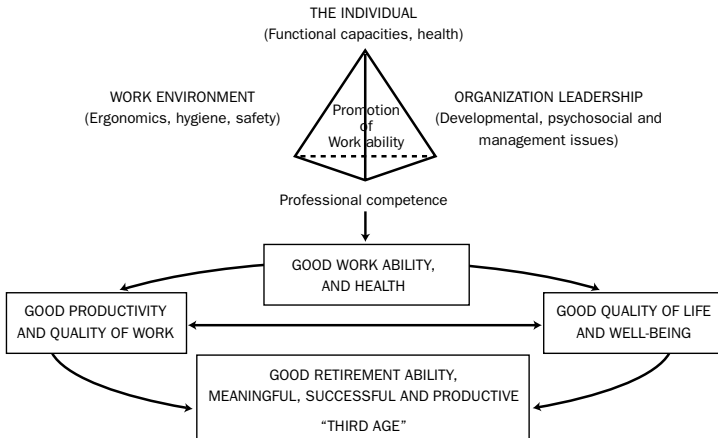
För framtidens försörjning är det viktigt att vända vrångbilden av det ”värdiga slutet”. Det är de som arbetar länge, som gör de unga den största tjänsten. Och de gamla – när arbetslivet förlängs blir det fler som finansierar ålderdomens utgifter.

# ORKA, KUNNA – HA LUST!

## Underhåll och uthållighet

Den stora uppgiften, det är arbetslivet. Pensioner och bidrag kan lägga till eller dra ifrån något år för den ene eller den andra, men i grund och botten är det tillfredsställelsen i jobbet som avgör hur länge man vill och orkar fortsätta.

## Modell för att förbättra arbetsförmågan under åldrandet



Källa: Ilmarinen (1999)

I sin undersökning av den europeiska arbetsmarknaden för de äldre ritar Ilmarinen (1999) en figur, som illustrerar samspelet mellan olika faktorer i arbetslivet, och mellan dessa och det goda livet efter pensionen.

Slutsatsen blir att uppdraget är att ordna ett arbetsliv, som värnar om människors ork och arbetsglädje så att de har lust att arbeta så länge som möjligt. Det är en gigantisk uppgift, med många fasetter från arbetsledning och arbetsmarknadspolitik till arbetsmiljö och arbetsbyte, men jag ska begränsa mig till några frågor.

Debatten om det uthålliga arbetslivet pekar ofta finger. Någon har skulden/ansvaret för att människor slits ut. Arbetsgivaren och/eller politiken ska ställas till svars och tvingas till den ena eller andra åtgärden för att ordna allt till det bästa.

Det är en stark förenkling. Visst har staten och arbetsgivaren sin del i ansvaret – men den enskilde arbetstagaren måste också fundera över vad han eller hon vill göra av sitt liv.

Grovt sett finns det tre skäl för den enskilde att sluta arbeta i förtid: inte orka, inte kunna eller inte ha lust. Det är inte så lätt att göra något åt dessa skäl, om livet redan passerat 55. Vart och ett av dem måste motverkas långt tidigare. Det förutsätter att arbetstagaren själv vill, men arbetsgivare och arbetsledare kan uppmuntra och underlätta, och i ett par avseenden kan staten spela en roll.

Sådana strävanden har marknadskrafterna med sig. Wadensjö och Sjögren (1999) återger hoppfulla tecken i sin rapport om arbetslinjen för de äldre. De frågar en arbetsförmedlare i en större stad i Götaland om läget för de äldre inom vården och omsorgen:

– Egentligen så beror det helt och hållet på hur arbetsmarknaden ser ut. För tre år sedan, om du var 35–40 år var du gammal inom

vården. Idag kan du vara 55 och är inte för gammal inom vården, men det beror på att arbetsmarknaden har svängt inom vården. Idag är det brist på folk och då kan du ju till och med om du är 64 och ett halvt kan du få jobb.

I skolan är suget ännu starkare – där kan även pensionärer få rycka in. Men skolan och vården är bara förebud om vad som kan hända på många fler områden, när ålderssammansättningen börjar ta ut sin rätt. De kloka arbetsgivarna vårdar sig om den äldre personal som de redan har.

## **Orken**

Pensionsåldrarna varierar mellan olika yrken. Det är ovanligt att metall- eller byggnadsarbetare stannar i yrket till 65 års ålder; lärare och präster har en hög genomsnittlig pensionsålder, och vårdens och omsorgens anställda kommer någonstans däremellan. Det kan spegla glädjen i arbetet men det beror också på att yrkena är olika slitsamma, både fysiskt och psykiskt.

I de slitsamma yrkena är det farligt att stanna för länge, om man vill orka arbeta fram till pensionen. Tidigare slätade de statliga reglerna över farorna: det var lättare att få förtidspension än i dag. ATP nöjde sig med 30 års intjänande, och räknade dessutom bara lönen på de 15 bästa åren. Då behövde löntagarna inte bry sig lika mycket om arbetsmiljöerna som kortade arbetslivet för dem.

Med det nya pensionssystemet och skärpta regler för förtidspensionering blir situationen en annan. Den som fastnar i ett yrke där man slås ut vid 57 års ålder kommer att få betala dyrt, inte bara genom skadan utan också genom återverkningarna på pensionen. Därför måste rörligheten i 40–45-årsåldern bli större, så att de som

arbetat i de farliga yrkena hinner över till något mindre slitsamt i god tid för en andra yrkeserfarenhet. Det blir samtidigt en press på arbetsgivarna att göra något åt arbetsvillkoren. Det nya pensions-systemets tonvikt på ett långt arbetsliv borde göra det svårare att rekrytera personal till de sämsta miljöerna.

Att hushålla med krafterna kräver ett eftertänksamt samspel mellan alla inblandade. Staten ska göra det lättare för oss att byta arbete när vi behöver det, genom bättre vuxenpedagogik och genom studiefinansiering som fungerar även när man skaffat barn och amorteringar. Arbetsgivaren ska se över organisation och bemanning, så att vi har stöd i vårt arbete och inte behöver arbeta övertid. Vi själva måste fundera igenom hur vi ska orka med ett fyrtiofem år långt arbetsliv: ransonera övertiden, turas om att hämta barnen på dagis, använda semestern och inte hamstra den, ägna oss åt trädgård, skog och annat som ger långa och levande perspektiv.

### **Kunnandet**

Såväl OECD (1998) som Ilmarinen (1999) pekar emellertid på att det inte är orken som är det största problemet. Rent fysiologiskt skulle de flesta av oss gott och väl klara av att arbeta 60-årsåldern igenom, och en del rentav bortom de 70. Snart 75 år fyllda hugger min svärfar fortfarande upp imponerande travar massaved varje vinter.

Kompetensen är knepigare – eller snarare, föreställningen om den. När företag och förvaltningar byter teknik och rutiner är det ofta bekvämt att fråga om några äldre vill stiga av, särskilt om man ändå får övertalighet. Utpensioneringen av äldre medarbetare har varit ett viktigt inslag i de senaste årens bankfusioner, i synnerhet som bankerna samtidigt anpassat sina system för Internetanvändning.



I realiteten är det inte självklart att skillnaderna är så stora. Skillnaderna mellan dem som kommer in på arbetsmarknaden och dem som lämnar den håller på att minska. Med de tidiga fyrtiotalskullarna lämnar de som bara sex års folkskola som bas – sedan är det de första grundskolekullarna som är äldst, med nio års skolgång som regel och ofta minst ett par-tre år därutöver. Då blir avståndet i formell utbildning inte lika stort.

Men skolan ligger långt tillbaka. Efter något decennium är det mest arbetslivets egna kunskaper som de flesta av oss använder. Därför är lärandet på arbetsplatsen avgörande för arbetsförmågan: möjligheterna att lära sig nytt och fördjupa sig, som arbetsgivaren står för, men också den enskildes inställning till att faktiskt göra det.

Ilmarinens studie tyder inte på särskilt stora skillnader i detta avseende. Andelen som uppger att de måste lära sig nya saker i jobbet är bara sex-sju procentenheter högre bland de som är under 45 år, och den uppgår till omkring 70 procent bland dem som är äldre. I Sverige ligger andelen uppåt 90 procent, och skillnaden mellan åldrarna är mindre – bara någon procent färre bland de äldre männen, och bland kvinnorna är den t.o.m. en dryg procentenhet högre för de äldre. Den senare siffran stämmer med uppgiften att datoranvändningen (som ligger högt i Sverige överhuvudtaget) är vanligare bland äldre än bland yngre kvinnor. Det kan spegla rationalisering och anställningsstopp i sekreterarkåren, men det jävar de alltför dystra fördomarna om den äldre arbetskraftens förhållande till den nya tekniken.

Behovet av fortbildning och fördjupning är numera en ganska utbredd självinsikt hos svenska folket. SACO frågade 1 106 svenskar

genom Sifo, om de skulle ha nytta av mer utbildning eller klarar sig med den de har. Drygt en tredjedel svarade att de trodde sig behöva mer, och bland arbetare och tjänstemän var andelen mer än hälften. I åldersgruppen 30–49 år var det 60 procent, och bland 50–64-åringarna 31 procent.

Det var universitetsutredningen U68 som för trettio år sedan lanserade begreppet återkommande utbildning, men trots tiden sedan dess (och trots alla de internationella konferenser där Sverige skruttit med begreppet) återstår fortfarande mycket att göra, innan begreppet blivit en levande realitet. Två hinder är viktigare än andra: studiefinansieringen och utbildningarnas utformning. Det krävs åtgärder mot båda, om politiken ska ta kunskapen och dess villkor på allvar.

1) Vi måste få utbildningar och pedagogiska metoder som gör det möjligt att byta yrke mitt i livet. Om arbetslivet ska vara i 40 år, då är det inte så konstigt om många vill byta efter de första årtiondena. Men när en Konsumkassörska undrar om jobb i äldreomsorgen, då är det inte särskilt meningsfullt att hänvisa henne till det treåriga vårdprogrammet på gymnasiet. Hon behöver komplettera med fackkunskaper i medicin och omvårdnad, men hon bär med sig en livserfarenhet och målinriktning som många gymnasieelever saknar. Sverige skulle behöva en ”bilprovning” för jobbytare. Där resultatet blir ”ettor” eller ”tvåor”, där ska det finnas utbildning att sätta in – men det hon redan tillgodogjort sig på annat sätt ska hon inte behöva traggla om i en skolbänk.

2) Det måste finnas mekanismer som gör det möjligt för individen att genomföra frivilliga yrkesbyten. Ibland krävs det djupare studier för att möjliggöra ett byte, men den som behöver vara ledig en längre tid har ofta inte råd. Studiefinansieringen för vuxna är skäligen mager, och skuldsättningen avskräckande för en 38-åring. För att göra jobbytena ekonomiskt överkomliga borde staten uppmuntra den enskildes utbildningssparande. En enkel väg vore att tillåta samma avdragsrätt för utbildningskonton som för privata pensionsförsäkringar, dvs. fem procent av lönen, som beskattas när pengarna tas ut och används. Det skulle inte kosta staten många miljarder, men det skulle kunna bli ett vettigt verktyg för vuxna som vill skaffa sig nya kunskaper.

3) Arbetsgivarna måste ta sin del av ansvaret för arbetskraftens uthållighet. Uppgiften borde vara enkel att definiera: den dag någon slutar ska hon ha minst samma möjligheter att få ett nytt jobb som när hon började det som hon nu lämnar. En del av ansvaret ligger hos arbetstagaren själv, men arbetsgivaren måste göra det möjligt för de anställda att underhålla och utveckla sina kunskaper under de år som de arbetar hos honom. En mekanism skulle kunna knyta an till individens utbildningskonton. Arbetsgivaren skulle kunna matcha den enskildes uttag med samma belopp, om utbildningen gagnar verksamheten. Sådana åtaganden skulle kunna bli resultatet av kollektivavtal, branschvis eller lokalt.

Med utbildningskonton och matchande kompetensstöd från arbetsgivarna skulle var och en kunna ruska om sina kunskaper riktigt rejält, vart tionde eller femtonde år. Detta skulle kraftigt för-

bättra förutsättningarna att hänga med i arbetslivets förändringar, men också att byta bana när ens egen mognad pockar på det.

Staten skulle också kunna utnyttja utbildningskontona. Den ursprungliga idén kommer från Gösta Rehn, en gång LO-ekonom och sedermera chef för Finansdepartementets ekonomiska avdelning. Han påpekade att kontot skulle öppna en möjlighet till finurlig arbetsmarknadspolitik. I en konjunkturedgång skulle staten kunna stimulera uttag med en bonus på kanske 25 procent. Simsalabim! skulle en rad vakanser öppna sig för lågkonjunktorens arbetslösa, utan annan kostnad för staten än bonusen på utbildningskontona. Det är ingen huvudsak i förslaget, men det kan bli en intressant bieffekt.

Ur kunskapsunderhållets perspektiv finns det emellertid skäl att vara skeptisk mot SAF:s förslag om en månadslön per anställningsår, sammanlagt högst tio, för att köpa ut en anställd. Anställningsskyddet innebär en press på arbetsgivaren att hålla alla anställda "tjänstbara". Tio månadslöner skulle göra det alltför billigt att slarva med kompetensutvecklingen.

## **Lusten**

Den förbisedda faktorn är arbetsglädjen. Allt fler människor kommer från 55 års ålder att ha privata pensionsförsäkringar som de kan lösa ut när som helst. Tillsammans med fondandelarna från allemanskontona kommer det att räcka till kortare arbetstid eller några lediga år i förtid. Då kommer var och en att kunna jämföra arbetslivets lockelser med möjligheten att odla sin kål, snickra på huset, sjunga i kör eller måla akvareller, eller lite av varje. Vid den jämförelsen kommer arbetslivet många gånger till korta.

Varken arbetstagare eller arbetsgivare borde acceptera att det inte är roligt på jobbet. Visst kan man vänta till dess man kan lämna tristessen och dra, men den vägen är ändå ganska lång. Långt, långt före pensionen borde var och en ställa sig frågan: vad krävs för att det här arbetet ska bli spännande? Eller: vilket annat jobb skulle kunna bli roligare än detta?

Den andra sidan av befolkningens åldrande är bristen på arbetskraft. Arbetsplatser med dåligt rykte, eller bara med rykte om sig att vara tråkiga, kommer att få det svårare att dra till sig folk. De som börjar kommer att sluta fortare än eljest. Därför är arbetsglädjen också ett arbetsgivarintresse.

Arbetsglädjen skapas på varje arbetsplats. Men det finns åtminstone två faktorer att uppmärksamma: arbetsledningen och arbetsrotationen.

### **Arbetsledningen**

Vi såg att Ilmarinen (1999) understryker arbetsledarens roll. Under 1990-talet har kraven på arbetsledningen vuxit och förändrats. I hela arbetslivet har chefernas ansvar ökat. De har fått resultatansvar, de ska hantera sina egna budgetar, de ska svara för personalpolitiken och för den individuella lönesättningen. Inom den offentliga sektorn har ramlagstiftningen betytt att cheferna måste ta ett större ansvar för innehållet i verksamheten. Under krisåren var det också de som fick förklara nedskärningarna för allmänheten.

Det här är en stor och dåligt uppmärksammas förändring. På många håll gick den dessutom hand i hand med en utglesning av den personal som sysslade med arbetsledande uppgifter. Baksidan av de ”platta organisationerna” är att cheferna fått personalansvar

för fler människor än de rimligen orkar hålla en levande kontakt med. I faraonernas begravningskamrar har var sjunde man i ledet en piska i handen, som symbol för hans chefsansvar. Enligt Kommunförbundets personalstatistik går det en arbetsledare eller chef på 20 personer, och med sådana genomsnitt kan den konkreta situationen vara betydligt värre.

Många chefer räcker inte till för kraven. En del borde bytas ut – att vara ”snäll” mot en dålig chef kan vara att misshandla resten av personalen. Men oftast handlar det om att stötta och stärka arbetsledningen, inte genom trendiga managementkurser, utan genom att ge arbetsledningen de resurser och den tid som behövs för att skapa mänskliga kontakter och måna om trivseln i arbetet.

Att stärka arbetsledningen och göra den medveten om ålderns betydelse är en av de viktigaste åtgärderna för att säkra ett uthålligt arbetsliv.

### **Arbetsrotation**

Den finska studien varnar också för monotonin, de repetitiva momenten och tristessen. Rutinen är en av arbetsglädjens värsta fiender. Den åldersanpassade arbetsledningen måste lägga stor vikt vid arbetsrotation som stimulans och ett medel mot uttråkning.

Det handlar delvis om arbetsplatsens värderingar. På många arbetsplatser finns det en outtalad hierarki mellan olika arbetsuppgifter, där den som nått den ”finaste” arbetsplatsen knappast kan ”sänka” sig till något annat – även om hon är ganska utled efter tio år i samma sele.

En sådan inställning kan arbetsgivaren bryta genom att bygga upp andra incitamentsstrukturer. Här och var på sjukhusen har

man börjat förändra vikariepoolernas status. Från att tvinga de sist anställda att skutta runt har man värderat om vikariatet. De som går runt ska besitta den största överblicken och den bredaste kompetensen, och ha betalt därefter. Då blir det några av de mest rutinerade och ändå nyfikna medarbetarna som tar på sig uppgiften, och därmed får andra medarbetare ett exempel på vad som är värdefullt. En annan teknik är att kräva erfarenhet från flera olika områden som förutsättning för befordran, istället för att belöna den som borrar djupast och smalast i sitt ämne.

Att byta mellan olika uppgifter innebär att den enskilde med jämna mellanrum får ny stimulans och tillägnar sig nya kunskaper och färdigheter. Det kommer att göra arbetet roligare, och skapa en stämning som både håller kvar folk och lockar nya till sig. Men det betyder också att den enskilde får en puff att hålla sina kunskaper vid liv, och på så sätt kan regelbundna arbetsbyten bidra till att förlänga yrkeslivet. Detta borde kunna genomföras på många arbetsplatser, men bemanningsföretagen kan också ha en roll att spela.

## ARBETSKRAFTENS ÅLDRADE – ARBETSLIVETS FÖRNYELSE

### Nya uppgifter

Bilden av de äldre som anställda på väg ut är så väl befäst att den kräver motbilder för att blekna. Mot en alltmer skugglik tillvaro i marginalen av de gamla arbetsplatserna måste man ställa funktioner och roller, som kräver erfarenhet och väl mognat omdöme.

I och för sig är det inte bara nya uppgifter som talar för att anställa äldre medarbetare. Jag har själv upplevt arbetsenheter med stor personalomsättning, kiv och stress. Där tog chefen steget att anställa ett par personer som var väsentligt äldre än de flesta, men också med betydligt större erfarenhet. Effekten blev att stämningen lugnade ned sig och blev tryggare, samtidigt som arbetet också blev bättre förankrat i de realiteter som de äldre upplevt.

Under de kommande åren talar åldersstruktur och avgångar för att många organisationer kommer att behöva anställa många nya medarbetare. Spåren förskräcker – produktivetsproblemen i den offentliga sektorn på 1970- och början av 1980-talet sammanföll med den stora expansionen och inskolningen av alla nyanställda.

Den arbetsledare som är klok ser till att denna personalomsättning blir smidigare än den var förra gången. Därför är det viktigt att uppmun-



tra dugliga äldre medarbetare att stanna kvar under de närmaste åren. Den finska genomgången vittnar om de värden som den äldre arbetskraften kan stå för inom arbetslaget. Att avstå från deras erfarenhet och förmåga att hitta genvägar i arbetets uppgifter och organisation vore för företag och förvaltningar att göra sig urarva. Den äldre arbetskraften är ett mödosamt uppbyggt socialt och intellektuellt kapital.

I åtskilliga fall är det säkert befogat att be dem skjuta på pensionen. Då kan nya medarbetare successivt skolas in, och de äldre – som kanske går kvar på deltid – kan koncentrera sig på att föra yrkeskunskande och erfarenheter vidare. Mentorsrollen vid den stora nyrekryteringen kan bli ett genombrott för de äldres roll på arbetsmarknaden. Omvänt riskerar den som pensionerar ut sina medarbetare i förtid att få betydligt större inkörningsproblem än sina konkurrenter, vilket dessutom kan hämma nyrekryteringen.

Lösningen på frågan om de nya uppgifterna ligger emellertid delvis hos medarbetarna själva. Det är den som framhärdar i att göra vad han alltid gjort och att sitta kvar dit han så småningom krigat sig fram, som blir problemet som måste lösas med någon form av förtidspension. Föreställningen att flexibilitet är detsamma som klättring och att den upphör vid 50 år fyllda, den har en stor del i skulden till de äldres marginalisering.

Problemet är antagligen störst när det gäller dem som hamnat i något slags arbetsledande ställning. Att stiga ned från denna position till att bli handläggare igen, att lämna huvudkontoret för att hamna på en avdelning på fältet, det är i många fall en svår förändring att hantera. Hur stiger man in i ett nytt kafferum, föregången av ryktet att vara en avsutten chef? Är man då någonting alls värd vid samtalen?

Det är omställningen som måste avdramatiseras. Att komma igen i ett nytt sammanhang, där man får nya kollegor, där man återknyter kontakten med kunder och handfasta arbetsuppgifter, det är ofta ett bättre alternativ, både jämfört med att gå hem för gott och att hanka sig fram i en ledande position där man har svårt att hålla sig kvar och där uppgifterna naggas i kanten och försvinner.

Ibland kan det emellertid vara klokt att söka sig nya och andra vägar, hos någon annan arbetsgivare, genom ett bemanningsföretag, som egen företagare eller som konsult. Det kan bli nödvändigt därför att man blir friställd hos sin ursprunglige arbetsgivare, men det kan också vara ett medvetet val – det är lättare att ändra sin roll om man får börja på helt nya premisser.

Ett sådant rollbyte kan leda till en ny fast anställning på en annan arbetsplats, av samma skäl som det är klokt att försöka behålla den äldre personal man redan har. Men det går också att urskilja andra slags arbetsuppgifter, där de äldre borde kunna ha fördelar jämfört med yngre:

- Ett återkommande problem på många arbetsplatser är flaskhalsar i arbetet. Tvärt emot mångas föreställning är det inte alltid särskilt lätt att hyra in ungdomar, som snabbt slavar igenom ärendebalansen. Flaskhalsarna kan lika gärna bero på att det är ganska krävande uppgifter, som kräver omdöme och erfarenhet för att lösas. Att då kunna kalla in vikarier med bred erfarenhet från området kan vara ett sätt att arbeta bort obalanserna.
- På samma sätt förhåller det sig med arbetsuppgifter som ställer krav på omdöme och på att man varit med om liknande situatio-

ner tidigare. Inom en del yrken är det så att kompetensen snarast ökar med erfarenheten. Både arkitekter och revisorer blir ofta bara skickligare efter det som andra uppfattar som pensionsstrecket. Moment av det slaget finns det även i andra yrken, om ledningen bara är klok nog att se dem.

### **Nya regler?**

Ett vanligt argument i diskussionen om de äldre på arbetsmarknaden är att deras produktivitet faller – därför måste deras löner också göra det, om de ska ha någon förutsättning att klara sig. Men en sådan lönesänkning går inte att förena med dagens avtal, i varje fall inte om man stannar på det jobb man har. Och varför skulle man byta för att få lägre lön?

Den finska genomgången av den europeiska situationen (Ilmarinen, 1999) sätter frågetecken för själva utgångspunkten för resonemanget. De individuella avvikelserna är för stora för att en så kategorisk bedömning ska kunna läggas till grund för generella åtgärder. Det sker en försämring av den fysiska förmågan, men bilden av hur stor den är överdrivs ofta, och den är olika stark för olika människor. När det gäller den mentala och sociala förmågan kan förhållandet vara det omvända: i viktiga avseenden kan det vara de äldre som gör störst nytta.

Detta talar emot de tankar som framförts om att t.ex. differentiera inkomstskatten och/eller införa en ålderslutning nedåt i löneavtalen, alldeles bortsett från de praktiska svårigheterna att hantera sådana system.

Å andra sidan finns det ett antal problem och behov, som det nuvarande regelverket har svårt att hantera. Det är svårt för friställda

58-åringar att få nytt jobb. Det är viktigt för äldre arbetstagare som kört fast att kunna byta till en annan arbetsgivare. Det är önskvärt att hitta former för pensionärer att fortsätta efter att de börjat lyfta sin ålderspension. Dessa frågor aktualiserar en annan: måste arbetslivet förlängas just i den fasta anställningens form?

Delpensionen var ett försök att hitta en ny form. Vid internationella jämförelser brukar man tillskriva den en del av förtjänsten för att Sverige länge haft en högre förvärvsfrekvens bland äldre än andra länder, men kruxet var att den blev för dyr. Trots sysselsättningseffekten kostar det staten för mycket att betala människor för att arbeta mindre.

De privata pensionsförsäkringarna kommer att öppna delpensionsmöjligheten på nytt. Har man sparat en del av sin lön för att ta ut den senare, så kan man ta ut den för att sänka sin arbetstid de sista åren. Med de senaste årtiondenas avkastning kan ett ganska måttligt sparande betyda en hel del, om uttaget koncentreras till några år.

Men formerna kan bli friare än så. Egen/småföretagen har ökat i betydelse under 1990-talet, och bemanningsföretagen är en av de viktigaste nyheterna på arbetsmarknaden. Både egenföretagen och bemanningsföretagen borde kunna spela en viktig roll när det gäller att skapa den nya arbetsmarknaden för äldre. De erbjuder både beställarna och de beställda stora fördelar.

Genom bemanningsföretagen kan andra företag och förvaltningar utnyttja äldre människors kompetens och rutin utan att binda sig vid en fast tjänst. Att den första kontakten senare kan utvecklas till en anställning är en annan sak. I USA har bemanningsföretagen blivit en viktig väg till fast anställning, kanske därför att den passar

tjänstesektorns annorlunda krav. Hur en sökande fungerar med människor är svårt att avgöra utifrån betyg och en anställningsintervju. Genom att hyra in någon och se hur hon jobbar blir det lättare att se om hon skulle fungera som anställd.

### **Sänkta avgifter**

Frågan är: kan staten påverka kostnaden för de äldre?

Det finns redan särregler som för dem som har gått i pension. För anställda som vid årets ingång fyllt 65 år betalar arbetsgivaren särskild löneskatt i stället för arbetsgivaravgifter.

För inkomståret 1999 är arbetsgivaravgifterna 33,06 procent på underlaget, och den särskilda löneskatten 24,26 procent på underlaget. För arbetsgivaren är alltså den äldre arbetskraften billigare än den yngre, även om gällande avtal tillämpas.

Men det finns rimliga skäl att pröva om man kan gå längre.

- I välfärdsretoriken hyllas socialförsäkringssystemet på temat alla betalar – alla får förmåner. Men det är en sanning med modifiering. Nära en femtedel av alla heltidsarbetande betalar avgifter över taket i systemen, utan att få någon motsvarande förmån. I pensionärernas fall borde avgifterna anpassas efter vilka förmåner man faktiskt har. Sjukpenningen utgår bara i 180 dagar. I den mån arbetsgivaravgifterna för äldre inte motsvaras av förmåner i systemen borde de kunna sänkas ännu mer. Detta skulle öka incitamenten att använda äldre arbetskraft.
- För arbetsgivaren blir det besvärligt att hantera anställda med olika villkor vad avgifterna beträffar. En omläggning från arbets-

givar- till egenavgifter skulle göra differentieringen enklare, inte bara för de äldre utan även för andra löntagare, som idag betalar avgiftsdelar som de inte får några förmåner för.

### **Ändra LAS!**

En mer laddad fråga gäller arbetsrätten. Å ena sidan är anställningsskyddet ett problem, om det gör det svårare för äldre arbetslösa (eller jobbytare) att få anställning. Å andra sidan blir problemet knappast lättare att lösa, om man tar bort skyddet för dem som faktiskt har fast anställning.

Särregler är problematiska. Wadensjö och Sjögren (1999) pekar på den regel i lagen om anställningsskydd som låter den som fyllt 45 år dubbelräkna varje anställningsmånad därefter (upp till 60 extra månader). Det stärker anställningsskyddet för dem som redan är anställda, men hur påverkar den de äldres möjligheter att få nytt jobb? Den nye arbetsgivaren vet att den äldre sökanden därmed kan passera yngre anställda i turordningen. Med en relativt stabil arbetsmarknad är regeln till de äldres fördel, men ju fler som vill eller tvingas byta arbete upp i åldrarna, desto större är risken att en sådan regel försämrar deras situation. Nästa gång LAS ses över borde man fundera noga över för- och nackdelar med § 3 tredje stycket.

LAS innehåller emellertid en annan särregel för äldre (§5 mom. 5), som snarare borde kunna utvidgas: ”Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år.”

Jag tror att detta undantag kan sträckas ut i tiden. Den rimliga gränsen borde vara den nedre åldern i det nya pensionssystemet, dvs. från 61 års ålder. Det skulle vara en direkt uppmuntran att hitta nya former för anställning av människor i 60-årsåldern. Detta skulle öka deras möjligheter på arbetsmarknaden, samtidigt som det inte skulle innebära någon försvagning av de redan anställdas ställning. Därför borde en sådan reform ligga i såväl arbetstagarnas och arbetsgivarnas som samhällsekonomins intresse.

Kollektivavtalen kan också användas för att stärka de äldres ställning. En viktig uppgift borde vara att föra in utbildningskontona och kompetensstödet i avtalsrörelserna. Det ligger i både arbetsgivarens och de fackliga organisationernas intresse. Arbetsgivaren vill ha en mer effektiv kompetensutveckling än idag, facken bör bejaka varje medarbetares möjlighet att själv bedöma vad han eller hon bäst behöver.

Inom områden där pensionsavgångarna förväntas bli stora kan man införa konstruktioner som motverkar alltför stora förtida avgångar. Avsättningarna till utbildningskonton skulle kunna göras mer förmånliga för lite äldre medarbetare. Det uppmuntrar dem att fördjupa och förnya sina kunskaper i tid, och därmed förlängs antagligen deras yrkesliv med några år. Samtidigt blir utbildningen förutsättningen för att pengarna ska betalas ut, dvs. verkningsgraden i det man gör blir så hög som möjligt.

Det är också viktigt att öka arbetstagarnas kunskap om det nya pensionssystemets fördelar för den som arbetar längre. Riksförsäkringsverkets röda kuvert upplyser om vikten av att vänta med att ta ut pensionen, men på sikt kan det bli lika viktigt att berätta om möjligheterna att bättra på pensionen i efterhand. Att förvärvsarbete

höjer den pension man redan börjat ta ut, det kan antagligen få åtskilliga pensionärer att ta lösare påhugg efter att de lämnat sin reguljära anställning.

Om sådana återvändare blir fler och fler kan de bidra till att skapa nya mönster i arbetslivet, vare sig de kommer som konsulter eller genom bemanningsföretag. De skulle bidra till både arbetsmarknadens och den interna arbetsorganisationens flexibilitet, samtidigt som de breddar basen för sin egen och andra pensionärers välfärd.

### **Jobba för sig själv??!**

Den här skriften handlar mest om löntagarnas villkor. Det är den dominerande sysselsättningsformen på den svenska arbetsmarknaden, och därför är den ett naturligt fokus för resonemangen.

Men egenföretagandet ökar i betydelse. Flera tendenser bidrar till den utvecklingen. Den nya tekniken har förändrat den nödvändiga storleken på företaget i många branscher. Med mobila telefoner behöver företaget inte längre vara stort nog att bära en sekreterare/telefonist, med informationstekniken blir bokföring och lagerhållning enkelt nog för företagaren att hantera själv. Marknaden växer: de stora företagen och förvaltningarna lejer ut allt fler funktioner, delvis för att rent allmänt öka flexibiliteten och pressa kostnaderna, delvis kanske för att mer specifikt gå runt regler om anställningsskydd och arbetsmiljö. Värderingarna förändras: föreställningen om egenföretagaren är inte längre byggbranschens halvskjake småskutt, snarare den driftige konsulten med de nya lösningarna i ett burrigt huvud.

Verkligheten är ofta hårdare än så. Det nödvändiga buffertkapitalet är svårt att skrapa fram, överskotten ska räcka både till lön och



till det sociala skyddsnet som kollektivavtalen ger åt vanliga löntagare, makten över de egna tiderna naggas av behovet att leverera i tid och att behålla kunder, för när lågkonjunkturen kommer är det konsultuppdragen som ryker först då uppdragsgivarna skär ned. Verkligheten är också annorlunda: egenföretagarna är inte bara IT-branschens gurer, utan i åtskilliga branscher en rätt vardaglig form yrkesutövningen, vare sig det handlar om advokater, lantbrukare eller privatpraktiserande läkare, tandläkare eller psykologer.

Tendensen är emellertid att egenföretagandet blir vanligare på allt fler områden. Numera finns det egenföretagare som medlemmar i praktiskt taget alla SACO:s medlemsförbund, och utvecklingen går åt samma håll på andra områden – personalkooperativen inom äldreomsorgen är bara ett exempel.

Ur förvärvsfrekvensens synvinkel är det antagligen en positiv utveckling. Det egna företaget upphäver pensionsåldern. Om både efterfrågan och arbetsglädjen finns kvar, vad spelar då 65-årsdagen för roll? Delpensionen och avtrappningen kommer naturligt, och kan t.o.m. gå i vågor. Om företaget går bra kan det också betala en hygglig pensionsförsäkring åt arbetstagaren – upp till 35 procent av det belopp som tas ut i lön, enligt de senaste reglerna. För en del kan dock avvecklingen bli tidigare och mer brutal än om de hade varit anställda. Missnöjda kunder hämmas inte av LAS, om de vill låta någon annan göra jobbet.

Den tekniska utvecklingen och den ökande efterfrågan på underleverantörer innebär emellertid, att allt fler människor kan välja att arbeta i egen regi. Om marknaden och krafterna håller, så är det ofta ett alternativ som gör det lättare att hitta – och förändra – egna avvägningar mellan arbetet och andra värden i livet, vare sig det

handlar om boende eller arbetstider. Med väl vårdade uppdragsgivare kan arbetet fortsätta långt in i ålderdomen – det är nog ingen tillfällighet att ett par av vårens gladaste seniorreportage handlat om styvt 80-åriga tandläkare med nöjda patienter i åldrarna där omkring.

För staten är detta ytterligare ett skäl att fundera över småföretagarnas villkor och hur de kan underlättas, men det är i huvudsak en annan historia.

## DET AKTIVA ÅLDRANDET

Den ökade medellivslängden ställer inte bara frågor om betalningen för pensionsåren, utan också om vad vi gör av tiden efter yrkeslivet. Varken krafterna eller suget efter arbetsgemenskapen försvinner bara därför att man stämplat ut till pension. Många människor vill fortfarande känna sig nyttiga. I OECD:s genomgång är ”det aktiva åldrandet” ett honnörsbegrepp: därför att det gör livet rikare, och ett rikare liv betyder troligen färre ålderskrämpor, särskilt som det inte bara handlar om den kroppsliga hälsan.

Även detta är delvis arbetslivets ansvar, påminner Ilmarinen (1999) i sin bild av samspelet mellan den goda ålderdomens faktorer. Den som levt ett gott och uthålligt arbetsliv får också fler meningsfulla år efter pensionen. Antagligen är det ett dubbelverkande samspel: om arbetslivet successivt övergår i en innehållsrik tillvaro som pensionär, så kommer bägge rollerna att tjäna på det.

Förutsättningarna för verksamma och meningsfulla liv efter pensionen är många människors och institutioners ansvar. Boendet är en grundbult. ”Mellanboendet” är inte bara en idé om mer funktionella bostäder, utan de kan också utvecklas till mer eller mindre formella äldrekooperativ, där yngre och piggare hjälper sina grannar. Överhuvudtaget borde kommunerna inrikta sig på att stödja

och utbilda de många gamla som är beredda att hjälpa andra, inte bara de närmaste anhöriga.

Svenskarna är ett genomorganiserat folk. Fler friska år efter pensionen kommer säkert att sätta spår i föreningslivet. De pågår en vitalisering av pensionärsorganisationerna, men det är också troligt att nya områden organiseras. Lokalpressen rapporterar om Röda Korsets insatser för att starta cirklar för anhörigvårdare, men föreningslivet skulle också kunna bli utgångspunkt för vårdande nätverk som tar vid när parrelationerna inte räcker till.

En intressant skapelse är de holländska GildeGids, som ställer seniora frivilligarbetares tjänster till olika kunders förfogande, vare sig det handlar om stadsvandringar eller språkundervisning. GildeGids administreras av tre anställda och 50-talet frivilliga, och öppnar en ny kanal för äldre som vill hjälpa till här och var, då och då.

Men den aktiva ålderdomen handlar om mycket mer, om gamlas möjlighet att jobba strötimmar i verksamheter som behöver deras erfarenhet och kunskap, eller om tillfällena att förkovra sig själv i sådant man inte hann med under sin yrkestid. Det behöver inte bara betyda offentliga aktiviteter organiserade i paternalistisk välmening. Många av de närmaste årtiondenas pensionärer kommer att vara tämligen välbeställda. Det öppnar nya möjligheter för uppslagsrika entreprenörer – om det som de erbjuder håller kräsna panterkonsumenters mått. Bussbolagens utlandsresor är bara början.

## FRAMTIDEN FÖR ENVAR

Det är bakvänt att tala om befolkningens åldrande som ett problem. Det mesta tyder på att vi blir äldre genom att lägga fler friska år till livet. Det borde egentligen vara så långt ifrån ett problem man kan komma.

Det som är ett problem är vårt sätt att hantera våra år. Problemet uppstår när vi tror att vi ska kunna arbeta färre år än tidigare, samtidigt som vi vill leva bättre under de många fler år som återstår. Det är svårt att tro på en ekonomisk tillväxttakt som skulle klara av att lösa den ekvationen, utan några obekväma val.

Därför måste vi fundera över vad vi kan göra för att hantera utvecklingen och situationen, som individer lika väl som medborgare och som deltagare i arbetslivet.

Av de resonemang som jag fört i den här skriften tror jag att man kan dra några slutsatser. Jag är inte säker på att jag själv kommer att klara av att leva upp till dem alla, men som utgångspunkt för en äldrediskussion som handlar om mer än bara politik tror jag ändå att de kan duga:

- Skaffa barn; vårda både dem och era samliv; öppna ensamheten om ni ändå hamnar i den! Håll liv i förhållandet så att ni står ut

med varandra även när lusten blandas med beroende. Det finns inga medel att tvinga ens de nära och kära att räcka ut handen när den behövs, men rimligtvis skapar vi förutsättningarna att någon frivilligt vill göra det många år innan det blir dags.

- Ta vara på era vänner! Ju mer tid vi får, både under arbetslivet och efter pensionen, desto mer tid kan vi ägna åt den vidare kretsen människor runt omkring oss. I sinom tid kan dessa kretsar också bli basen för värme och omsorg i mer praktisk form, kanske rent av i formaliserade kooperativ.
- Kolla köerna till mellanboendet! Här och var finns det redan idag boendeformer som tillåter vårdbehovet att öka medan man bor där. Välj ut de bästa villkoren och de trevligaste lägena, och ställ er i kö innan alla de andra gjort det. Då kommer byggena att bli fler!
- Bryt trender – det lönar sig! Sälj aktier när de andra köper, köp rullatoranpassat innan alla andra behöver det! Under det närmaste årtiondet kommer pengar antagligen att strömma till börserna, när både det nya pensionssystemet och flera avtalspensioner bygger upp sina fonder, och då kan småsparare som säljer få bra betalt. Men när fyrtiotalisterna realiserar sina tillgångar för att köpa äldreboendestäder, då finns det en risk att kurserna pressas och priserna på mellanboendet stiger. Det är bättre att se om sitt hus i tid.
- Jobba mindre för att orka längre! I det nya pensionssystemet är det bara inom ett ganska smalt intervall som lönen påverkar pen-

sionen. Tjänar du mindre så får du ändå garantipensionen, tjänar du mer så ökar det inte din inkomst som gammal. Om du däremot orkar arbeta ett eller två eller flera år mer än du annars skulle ha gjort, så betyder det att pensionen blir påtagligt högre. Därför är det klokt att hålla igen overtiden för att hellre bli en pigg grågosse. Att du kanske också håller dig friskare genom att jobba kvar gör att du orkar ha mer roligt för pengarna.

- Om du arbetar i ett yrke som är för tungt för ett helt yrkesliv: lämna i tid! Det tvingar arbetsgivarna att se över både arbetsvillkoren och ersättningen. På så sätt blir det nya pensionssystemet en hävstång för ett bättre arbetsliv.
- Har du chansen att bli din egen, på villkor som bär under överskådlig tid: tag den! Egenföretagaren mister en del av det skydd som LAS och kollektivavtal ger, men går det hyggligt så har hon större möjligheter än den anställde att hitta avvägningar som tar hänsyn till orken och håller arbetslusten vid liv. Om företaget går bra och man kan ta ut en del av överskottet i lön, så är också villkoren för att köpa pensionsförsäkringar numera ganska generösa.
- Spara för ålderdomen – tänk på livslängdsventilen! Om många av oss blir äldre än vad befolkningsprognoserna räknat med (vilket hittills varit fallet), då kommer detta att pressa ned pensionerna. Det är bra för systemet, men obehagligt som överraskning för den enskilde.
- Å andra sidan är antagligen en hel del fyrtialister överförsäkra-

de. Den första skatteplanerargenerationen utnyttjade i stor utsträckning pensionsförsäkringar för att skaffa avdrag. Tillammans med hyggliga avtalspensioner kan detta betyda att de samlade inkomsterna kommer ganska nära (och i en del fall t.o.m. över) det aktiva livets inkomster. Vem behöver så mycket? Undersök vilka försäkringar du kan förse med förmånstagarförordnanden, så att någon får glädje av pengarna även om du själv inte behöver ta ut dem.

- Välj politiker som slår vakt om sunda finanser! Ett statligt budgetöverskott och en amorterad statsskuld är den bästa omsorgsförsäkringen. I flera landsting och regioner ligger akutsjukhusen tätt – de politiker som orkar lägga ned dem skapar förutsättningarna för en medicinskt kvalificerad primärvård och hemtjänst, och därmed för en tryggare ålderdom. Kommunala förtroendevalda som klarar av att hålla sina budgetar i balans (och helst lite till för att klara lågkonjunkturer) har störst utrymme att vara lyhörda för de äldres önskemål, samtidigt som de kommunanställdas pensioner ska betalas ut.



## LITTERATUR

Litteraturlistan är inte uttömmande, men de här böckerna och rapporterna ger en bredare och djupare bild av tendenser och frågor som jag tagit upp i den här skriften.

Ilmarinen (1999), J., *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki

Lagergren, M. och Batljan, I. (1999), *Will there be a helping hand? Some scenarios concerning the future needs and costs for the care of the elderly 2000-2030 in Sweden*, OECD Room Document

Landin (1997), P., *Tidigareavgångar före uppnådd pensionsålder*, EFA, Arbetsmarknadsdepartementet

NOSOSKO [Nordisk Socialstatistisk Komité] (1999), *Social trygghed i de nordiske lande 1997*

Nilsson (1999), P., *Din framtida pension*, Sellin

- OECD (1998), *Maintaining Prosperity in an Ageing Society*, Paris
- RSV [Riksskatteverket] (1999), *Skattestatistisk årsbok 1999*
- SOU 1992:19, *Långtidsutredningen 1992*
- SCB [Statistiska Centralbyrån] (1999), *Från folkbrist till en åldrande befolkning – glimtar ur en unik befolkningsstatistik under 250 år. Fakta inför 2000-talet*
- Svenska Kommunförbundet (1998), *Kommunerna i framtiden. En långtidsutredning om behov och resurser till år 2000*
- Svenska Kommunförbundet (1999), *Vår framtid. Äldres vård och omsorg inför 2000-talet*
- Söderström, L., Björklund, A., Edebalk, P-G och Kruse, A. (1999), *Från dagis till servicebus – välfärdspolitik i livets olika skeden. Välfärdspolitiska rådets rapport*, SNS Förlag
- Wadensjö, E. och Sjögren, G. (1999), *Arbetslinjen för äldre i praktiken. En studie för Riksdagens revisorer*
- Wetterberg (2000), G., *Kommunerna* (rev. uppl.), SNS Förlag

**Pensionsforum** är en nybildad ideell förening som bland annat har till uppgift att följa det nya pensionssystemets konsekvenser för individer och samhälle, hur det svenska pensionssystemet förhåller sig till andra länders system, hur arbetsmarknaden kan förbättras för äldre samt hur den framtida äldrevården skall finansieras och organiseras.

Styrelsen består av **Kjell-Olof Feldt** ordf., **Tommy Möller**, statsvetare, docent, **Magnus Henrekson**, nationalekonom, docent, **Joakim Palme**, sociolog, docent, **Gullan Lindblad**, fd riksdagsledamot. Verkställande direktör är **Ann Lindgren** med bakgrund som journalist.

Bakom föreningen står försäkringsbolagen KPA, Livia (Merita Nordbanken), Länsförsäkringar Liv, Skandia, SEB Trygg Liv, SparFond/SparLiv (FöreningsSparbanken) och SPP.



P e n s i o n s f o r u m

103 29 Stockholm

Besöksadress: Blasieholmsgatan 4A

Tel: 08-762 78 48 • Fax: 08-762 78 47

E-post: [ann.lindgren@pensionsforum.nu](mailto:ann.lindgren@pensionsforum.nu)

**Alla säger att Sverige åldras, men vad ska man då göra?** Det är inte de sinnrika demografiska framskrivningarna som saknas, utan funderingarna om hur vi ska anpassa oss till dem.

Gunnar Wetterberg, samhällspolitisk chef på SACO, har sysslat med äldrefrågor inom Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, som ansvarig för Finansdepartementets Långtidsutredningar 1992 och 1995, och senast som direktör i Kommunförbundet.

I den här skriften går han igenom hur vi kan hantera den ökande andelen äldre under de närmaste årtiondena. Det handlar om hur den informella och den kommersiella sektorn kan avlasta kommunerna, vad samliv och boende betyder för trycket på äldreomsorgen, pensionssystemens återstående knepigheter, men framförallt om arbetslivet.

Det är genom att bevara orken och arbetsglädjen som vi tryggar ålderdomens välfärd. Ju fler som arbetar, ju längre vi orkar göra det, desto mer generös kan vården och omsorgen bli. Men det kräver goda arbetsledare, bättre arbetsmiljö, organisationer och tider som anpassar sig till människorna, ändrade lagar och skatter – och många människors insikt om vad de kan göra av sin egen framtid.

