



YTTRANDE

2021-06-08

Avdelningen för politik och profession
Nina Forssblad
nina.forssblad@akavia.se

s.remissvar@regeringskansliet.se
s.sf@regeringskansliet.se

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

Socialdepartementet har gett Akavia tillfälle att yttra sig över remissen *Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre* (SOU 2020:69).

Sammanfattning

Akavia uppskattar både den ingående sammanställningen av faktorer som möjliggör ett längre arbetsliv för alla och den omfattande genomgången av hinder som senior arbetskraft möts av på arbetsmarknaden idag.

Akavia tillstyrker samtliga förslag men har synpunkter på delar av förslagen.

Akavias allmänna synpunkter

Avgränsningen som delegation valt, att fokusera på ett längre arbetsliv för seniorer som är i arbetslivet, innebär en risk för att gruppen arbetslösa över 55 hamnar utanför fokus även i det framtida åtgärdsarbetet. Bland arbetslösa akademiker över 55, ser vi många som drabbats av ålderismen och mekanismerna som utredningen klarlägger och som därför riskerar att fastna i långtidsarbetslöshet.

I syfte att bättre tillvarata äldres kompetens och erfarenhet i arbetslivet, anser Akavia därför att det är starkt önskvärt att framtida fokus ligger på att alla seniorer som kan och vill arbeta längre också ska ha möjlighet att göra det.

5.2.1 Sverige är mer ålderistiskt än andra länder

Sverige är, som delegationen lyfter, ett av världens mest ålderistiska länder. Det är inte värdigt ett land som i andra frågor är ett av föregångsländerna i världen, exempelvis när det gäller föräldraledighet.

Politiken och med den hela samhället, behöver ägna kraft och resurser åt att klarlägga och lyfta fakta kring seniora och erfarnas kunskap och kompetens. Det gäller också förmågor, inställning till livslångt lärande och vilja att utvecklas och bidra under hela arbetslivet.

För stora grupper i arbetslivet, handlar det inte om att vilja och kunna fortsätta att arbeta längre – det är en fråga om att få arbeta längre.

Redan från 45 års ålder möter många av Akavias medlemmar svårigheter när de vill byta jobb eller få ett nytt vid tillfällig arbetslöshet. Den så kallade inlåsningseffekten, att vilja byta jobb men bli bortvald i rekryteringar på grund av ålder, drabbar hårdare ju äldre en person är.¹

¹ Tack men nej tack – En rapport om åldersdiskriminering bland civilekonomer 2019

6. Överväganden, bedömningar och förslag

6.1.6 Det återstår ett kunskapshöjande och attitydpåverkande arbete

Akavia delar delegationens farhåga att generaliseringen av rekommendationer för åldersgrupper under pandemin, exempelvis rekommendationer för alla personer över 70 år, oavsett individens allmänna hälsa, riskerar att ytterligare förstärka en negativ syn på seniorer i arbetslivet.

Samhället i sin helhet - och i detta sammanhang särskilt aktörer på arbetsmarknaden - behöver kraftsamla i ett gemensamt arbete kring värderingar för att få bort myterna kring senior arbetskraft och generaliserande föreställningar om äldre. En viktig del i detta arbete är att synliggöra de dolda normerna kring pensionsålder och förväntningarna på hur senior arbetskraft ska förhålla sig inför avslutningen på arbetslivet.

6.2.1 Arbetsgivares attityder till senior arbetskraft behöver förbättras

Akavia delar synen att attityden till senior arbetskraft behöver förbättras hos många arbetsgivare och anser att inställningen behöver förändras i grunden, något som kan ske bland annat genom ett långsiktigt faktabaserat informationsarbete. I ett modernt och framåtblickande arbetsliv behöver arbetsgivare ha ett förhållningssätt till senior arbetskraft som är fritt från förutfattade meningar och antaganden.

Den negativa attityd som uttrycks i tanken att senior arbetskraft generellt inte är förändringsbenägen, inte vill fortsätta utvecklas och lära nytt, är orimlig och fördomsfull.

6.2.5 Chefer behöver bedriva ett åldersmedvetet ledarskap

Akavia instämmer i delegationens bedömning att arbetsgivare i betydligt högre utsträckning behöver bedriva ett åldersmedvetet ledarskap. Det är nödvändigt att arbetsgivare inom alla sektorer på arbetsmarknaden tar tillvara även äldres kompetens och erfarenhet och

dessutom säkerställer att seniora arbetstagare ges möjlighet till kompetensutveckling i samma utsträckning som yngre.

Ytterst är det viktigt att understryka att det åldersmedvetna ledarskapet måste genomsyra hela organisationen, att ansvaret ligger hos verksamhetsledningen och inte kan läggas främst på enskilda chefer. I övrigt måste alla chefer få nödvändiga förutsättningar och stöd för att långsiktigt bedriva och utveckla detta ledarskap.

6.2.6 Personalpolitiken är central för ett längre arbetsliv

Akavia delar utredningens bedömning att en långsiktig personalpolitik är nödvändig för att åstadkomma ett hållbart längre arbetsliv och vill lyfta den kompetens och kunskap som finns hos HR-arbetare.

I detta sammanhang kan det också vara relevant att undersöka hur universitets- och högskoleutbildningarna inom personalvetenskap/HR förmedlar vikten av ett inkluderande förhållningssätt när det gäller senior arbetskraft.

6.3.2 Åldersgränser i studiestödssystemet bör kopplas till riktåldern för pension

Akavia anser att livslångt lärande ska vara möjligt för alla och instämmer i förslaget att åldersgränserna i studiestödssystemet justeras uppåt i takt med riktåldern för pension.

I förlängningen kanske det även borde vara möjligt för dem som redan gått i pension att pausa pensionen och återgå till arbetslivet under en period och för det också kunna använda studiestödssystemet för kompetensutveckling.

Akavia

Patrik Nilsson
Chef Politik och Profession

Nina Forssblad
Professionsanalytiker