

Ålderism drabbar arbetslösa 55+

Kort översikt över arbetslöshet bland äldre

Helen Uliczka, APeL FoU

2014-02-06



Innehåll

1. ÄR ÄLDRE ARBETSLÖSA MER ARBETSLÖSA ÄN ANDRA?	3
1.1. STATISTIK ÖVER ARBETSLÖSHET FÖR GRUPPEN 55+ JÄMFÖRT MED BEFOLKNINGEN	3
1.1.1. Långtidsarbetslösheten ökar med åldern	5
2. NÅGRA ÅTGÄRDER FÖR ATT MOTVERKA ARBETSLÖSHET BLAND ÄLDRE	7
3. BESKRIVNING AV PROBLEMET	9
3.1. ÅLDERISM	9
3.2. ÅLDERSDISKRIMINERING FINNS!	9
3.3. OM FÄRRE ÄLDRE ARBETAR	13
4. ÄR ÄLDRE DYRARE SOM ANSTÄLLDA?	14
4.1. MYTER OM ÄLDRE I ARBETSLIVET	17
5. ETT ÄMNE I TIDEN	17
6. FÖRSLAG FRÅN POLITIKER – OFTA PÅ STATLIG NIVÅ	20
7. SLUTSATSER MED VISS BÄRING PÅ INSATSER FRÅN FRAMTIDA ESF-PROJEKT	22
7.1. PROGRAM SOM FUNGERAR ÄVEN PÅ LOKAL OCH INDIVIDUELL NIVÅ	22
8. SLUTORD	23
9. REFERENSER OCH FÖRSLAG PÅ LÄSNING	24

Uppdraget

Denna översikt har tagits fram på uppdrag av Region Uppsala inom den ESF-finansierade förstudien Spår 2 i Östra Mellansverige.

Spår 2 definierades av ESF som: Samordnande förstudie för att underlätta identifieringen av länsgemensamma utmaningar när det gäller insatser riktade till prioriterade målgrupper och strukturella utmaningar.

1. Är äldre arbetslösa mer arbetslösa än andra?

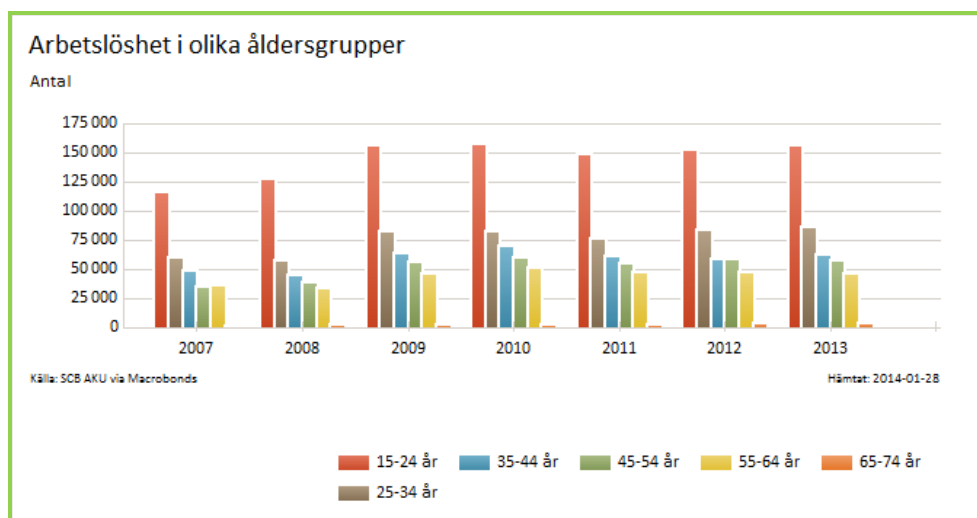
Är du över 55? Då kan du hälsa hem. I alla fall om du blir av med jobbet. Visserligen arbetar gruppen 55+ i hög grad. Men: *De inom gruppen 55+ som blir arbetslösa kommer sällan tillbaka till arbetsmarknaden.* Är du 35 år och utan arbete är du ”arbetslös”. Är du 55 år och utan arbete är du ”arbetslös och gammal”.

Denna rapport har ambitionen att på ett kortfattat och översiktligt sätt att redogöra för hur arbetsmarknaden ser ut och fungerar för personer som blir arbetslösa när de kommit upp i medelåldern. Nedan kommer axplock från publicerad arbetsmarknadsstatistik, forskning och åsikter från politiker samt från den allmänna debatten, att redovisas. Rapporten ska inte ses som heltäckande, utan endas fungera som en yttlig kunskapsöversikt och introduktion till ämnet arbetslöshet i gruppen 55+.

1.1. Statistik över arbetslöshet för gruppen 55+ jämfört med befolkningen

Ungdomsarbetslösheten är tveklöst högst om man ser på de yngres andel av alla arbetslösa, men de siffrorna är lite missvisande då ca hälften av alla ungdomar inte räknas in i arbetskraften, nämligen de som studerar. Arbetsförmedlingens prognoschef Tord Strannefors säger i en intervju i DN att lite förenklat kan man säga att ju fler av de unga som studerar desto högre ser ungdomsarbetslösheten i statistiken ut att vara.

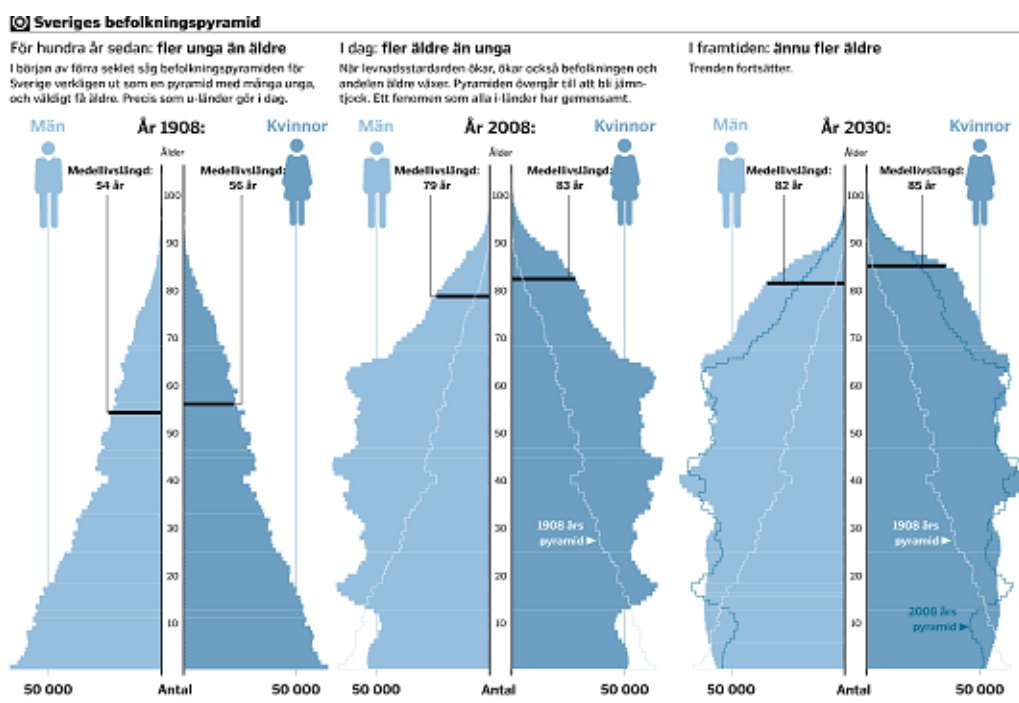
I figur 1 visas arbetslösheten upp uppdelat på antal arbetslösa i olika åldersgrupper under de senaste sju åren. Antalet arbetslösa är varje år lägst i grupperna 55-64 och 65-74 år. När det gäller sista gruppen, 65-74, där stapeln är så liten att den knappt syns på bilden, torde detta bero på att det inte är så många i den gruppen som söker arbete då de flesta har gått i pension vid den åldern. När det gäller ökning och minskningar mellan olika år syns inga skillnader, konjunktursvängningar verkar påverka alla grupper i ungefär samma grad.



Figur 1. Antal arbetslösa i Sverige uppdelat år och åldersgrupp. Källa: Ekonomifakta

I gruppen 55-64 år är arbetslösheten fortfarande låg om man jämför med gruppens totala andel av befolkningen. I den ålderspyramid som syns i mitten i nästa figur (figur 2) går det att utläsa att denna åldersgrupp inte är avsevärt mindre (knapp 10 % mindre enligt Tabell 1 nedan) i omfång än yngre grupper.

Att födelsetalen har skiljt sig mycket åt under olika perioder gör att det enligt SCB just nu finns cirka tusen fler 64-åringar (122 986 st.) än 50-åringar. Pyramiderna i mitten av figurerna 2 har breddats uppåt jämfört med den första konformiga, från 1908, och är redan ganska jämntjock långt upp i åldrarna. I sista pyramiderna förutspår man att den kommer att breddas ytterligare uppåt i åldrarna år 2030. Om förutsägelsen stämmer blir det i framtiden knappast ens relevant att använda ordet pyramid.



Figur 2. Ålderspyramider för Sveriges befolkning från 1908, 2010 och den förväntade pyramiderna år 2030. Källa: SvD/SCB

De exakta siffrorna går att utläsa i tabellen nedan (Tabell 1). Åldersgruppen 55-64 år är cirka 100 000 personer färre än de två yngre åldersgrupperna. Andelen arbetslösa av de arbetsföra är inte högre i äldsta gruppen än i yngsta, den är till och med något lägre (5,1 vs. 5,4). Däremot ökar andelen av dem som ej tillhör arbetskraften ungefär 3,5 gånger från yngsta gruppen till den äldsta. I gruppen 55-64 år är drygt 22 procent inte tillgängliga för arbetsmarknaden. (Orsakerna till att de inte är tillgängliga kan inte visas här då statistiken för orsakerna till att man inte arbetar inte finns redovisade i samma åldersuppdelning. Att en del redan gått i pension kan vara en betydande orsak till skillnaden mellan grupperna.)

Tabell 1. Befolkningen i tre åldersgrupper uppdelade i antal och andel arbetslösa samt ej tillgängliga som arbetskraft år 2013. Statistik från SCB.

Åldersgrupp		Antal i 1000-tal	Andel
35-44 år	totalt	1252	
	arbetslösa	63	5,4 %
	ej i arbetskraften	82	6,5 %
45-54 år	totalt	1276	
	arbetslösa	57	4,9 %
	ej i arbetskraften	112	8,8 %
55-64 år	totalt	1153	
	arbetslösa	46	5,1 %
	ej i arbetskraften	258	22,4 %

1.1.1. Långtidsarbetslösheten ökar med åldern

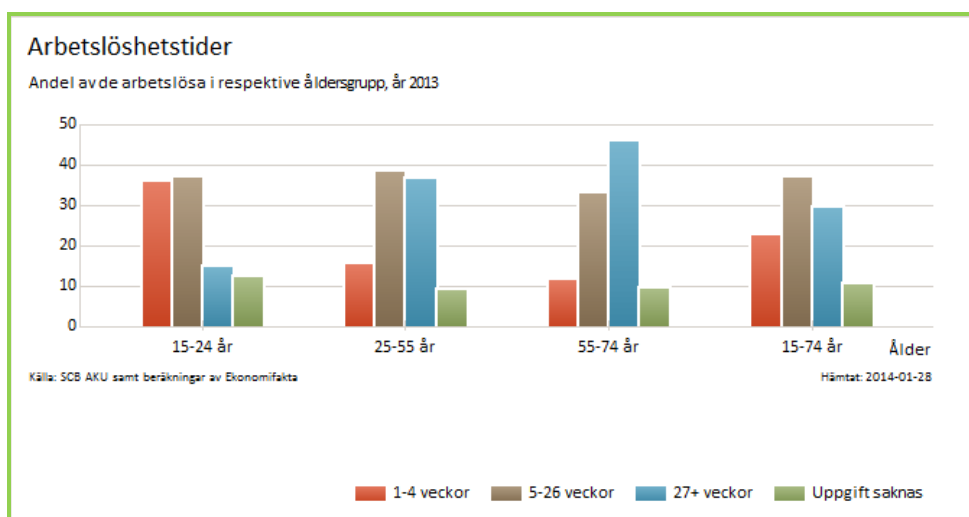
Om man stannar vid en ytlig analys av siffrorna i förra stycket, går det att konstatera att det är låg arbetslöshet i gruppen 55+. Då finns det inget stort problem. En slutsats kan bli att generellt sett arbetar de som är över femtiofem år gamla. Bilden är dock mer komplicerad än så. Andelen långtidsarbetslösa ökar med åldern enligt en studie från SCB (2011). Det är därmed en större andel äldre än yngre som blir långtidsarbetslösa. Bland de som är 55+ och arbetslösa är nästan hälften långtidsarbetslösa (figur 3 och 4). Uppdelat i grupper är de som är arbetslösa och mellan 55-59 år, långtidsarbetslösa till 39 procent medan det för arbetslösa mellan 60-64 år ser ännu sämre ut; 44,3 procent av dessa fastnar i långtidsarbetslöshet. För de utrikesfödda är siffrorna allra sämst, redan efter 45-års ålder är de uppe i en andel på nästan 60 % av de arbetslösa som blir långtidsarbetslösa. Sämst till i gruppen utrikesfödda ligger de som kommer från länder utanför EU.

En person räknas som långtidsarbetslös om hen har varit arbetslös kontinuerligt under mer än sex månader.

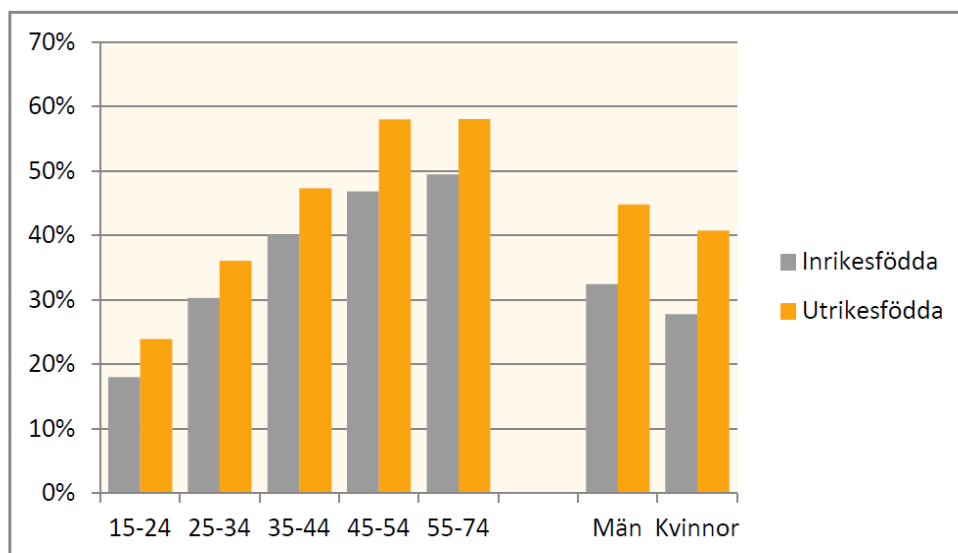
En yngre person som förlorar sitt jobb är arbetslös i genomsnitt 17 veckor innan hen får en ny anställning. I gruppen 55-64 är motsvarande tid närmare 60 veckor! Det är alltså svårare för 55+ att hitta ett nytt jobb. - Det är betydligt färre som blir arbetslösa, men man förblir arbetslös betydligt längre tid. - Det är därför den gruppen räknas som en av de svaga på arbetsmarknaden, säger Tord Strannefors. (Citat från *Veteranen, medlemstidning för Sveriges Pensionärsförbund, 2013-12-13*)

Siffrorna ovan ska jämföras med att genomsnittet för de långtidsarbetslösa ingående i gruppen arbetslösa är knappa 30 procent räknat på samtliga åldersgrupper. Inom alla åldersgrupper var det de arbetslösa med eftergymnasial utbildning som hade lägst andel

långtidsarbetslösa. Enligt samma studie (SCB, 2011) vill ungefär 90 procent av de långtidsarbetslösa arbeta heltid, män i något högre grad än kvinnor. Män i de flesta kategorier (åldersgrupper, härkomst mm) hamnar dock något oftare i långtidsarbetslöshet än vad kvinnor i motsvarande kategori gör. Under 2010 var den genomsnittliga andelen 36 procent för männen och 32 procent för kvinnorna.



Figur 3. Andel långtidsarbetslösa i Sverige uppdelat år och åldersgrupp. Den blå stapeln stiger kraftigt med åldern. Åldersgruppen 55-57 år har en nästan tio procentenheters högre andel av arbetslöshet i över 27 veckor är gruppen 25-55 år och mer än 30 procentenheter högre än den yngsta gruppen. Källa: Ekonomifakta



Källa: SCB, AKU

Figur 4. Andel långtidsarbetslösa bland utrikes respektive inrikes födda efter ålder samt kön, 2010. Utrikesfödda följer mönstret hos de inrikesfödda men på en högre nivå. Män ligger högre än kvinnor i båda grupperna. (Kopierad ur SCB, 2011)

2. Några åtgärder för att motverka arbetslöshet bland äldre

Ett sätt att motverka arbetslöshet hos äldre är att lagstifta. År 2009 införde Sverige en lag mot åldersdiskriminering i arbetslivet (Diskrimineringslagen 2008: 567¹). Ålder definieras enligt lagtexten som uppnådd levnadslängd. I januari 2013 utvidgades förbudet mot åldersdiskriminering till att omfatta fler samhällsområden, exempelvis hälso- och sjukvård, offentlig anställning, socialtjänst, socialförsäkring, arbetslöshetsförsäkring, mm.

Ett annat sätt att stödja äldre på arbetsmarknaden är att ge fördelar till äldre arbetslösa som kan göra att en arbetsgivare föredrar dessa framför en yngre sökande. I Sverige finns sedan år 2007 *Nystartsjobben* som ger stöd genom att arbetsgivaren slipper betala arbetsgivaravgift. Stödet omfattar arbetslösa mellan 26-55 år som har varit arbetslösa i minst 12 månader. Här finns en skillnad när det gäller de äldre. För den som fyllt 55 år gäller regeln om minst sex månaders arbetslöshet, dvs. hälften så lång tid som i den yngre gruppen. Den anställde har i allmänhet rätt till stöd lika länge som personen har varit utan jobb men personer över 55 år kan få stöd *dubbelt* så lång tid som personen varit arbetslös.

Ett mer indirekt sätt att stödja äldre att jobba längre är skattereduktion, även om effekten synes begränsad. Lisa Laun vid Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) studerade effekten av två riktade skattelättnader för arbetstagare som hade fyllt 65 år, i form av förhöjt jobbskatteavdrag och sänkta arbetsgivaravgifter. Båda infördes år 2007. Resultaten visade att bland män ökade sysselsättningen med 2,4 procentenheter och arbetsinkomsten som andel av den tidigare arbetsinkomsten med 3 procentenheter medan inga effekter syntes bland kvinnor (Laun, 2012). Effekterna var särskilt stora för egenföretagare. Laun konstaterar att för personer som närmar sig pensionsåldern verkar således män påverkas mer av skattesänkningar än kvinnor, kanske för att det i dessa åldrar finns utrymme för män att förändra sitt arbetsutbud. I den mån kvinnor påverkades var det utbildningsnivån som indikerade att det kunde finnas skillnader, gymnasieutbildade män och högskoleutbildade kvinnor påverkades i högst utsträckning till att arbeta längre. Ett fysiskt krävande arbete med låg lön gav inte lågutbildade kvinnor ett incitament att fortsätta arbeta. Låginkomsttagare

Diskrimineringsförbud i Arbetslivet

1 § En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Förbudet mot diskriminering på grund av ålder innebär att ålder inte ska vara ett skäl för att vare sig neka eller erbjuda anställning. Exempelvis kan en arbetsgivare inte ha allmänna önskemål om att en anställd ska ha en viss ålder för att passa in i gruppen. *Källa: DO*

¹ Se lagen på <http://www.do.se/Fakta/Diskrimineringslagen/>

som kvalificerar sig för garantipension har också lite att tjäna på att arbeta efter 65 års ålder, eftersom garantipensionen inte påverkas av att man arbetar längre (enligt Pensionsåldersutredningens delbetänkande SOU 2012:28). Även hälsan spelade roll för om man valde att pensionera sig och tidigare forskning hade visat att gemensam fritid med en partner gav en anledning till att ta ut en tidig pension. Slutsatsen blev att om personer har små incitament för att fortsätta jobba efter 65 års ålder till att börja med, spelar troligen skattelättnader ingen roll, men de långsiktiga effekterna kunde inte utvärderas i studien.

Olika arbetsmarknadspolitiska program har länge använts för att få arbetslösa i arbete. En studie från IFAU (Benmarker m.fl., 2012) studerade vad som hände med arbetslösa i åldern 55-56 år när en reform på 1990-talet kortade ersättningstiden utan obligatoriskt deltagande i ett program från 90 till 60 veckor för denna åldersgrupp. Reformen innebar att man höjde åldersgränsen för att kunna få 90 veckor från 55 till 57 år, vilket förändrade villkoren för de arbetslösa som var 55-56 år gamla. Författarna refererar till annan forskning som visat att ju fler ersättningsdagar personen kan ta ut, desto längre tid tar det för denne att få ett arbete. Exempelvis var arbetslöshetspensionen (se nästa stycke) något som gjorde att äldre arbetslösa inte sökte några jobb. I studien fann man att inför utsikten att delta i ett program fanns det en ”avskräckningseffekt”, det var flera som fick arbete just före de skulle starta sitt deltagande i programmet. Att många övergick till arbete precis innan de skulle börja delta i programmet, eller i början av deltagandet, gjorde att författarna antog att denna avskräckningseffekt var större än effekten av själva programmet. De kunde inte se att de som fått arbete efter en längre tidsperiod som arbetslösa hade fått en lägre lön än tidigare, vilket gjorde att de inte drog slutsatsen att den arbetssökande hade sänkt sina krav. Istället såg de som förklaring att de arbetslösa intensifierat sina ansträngningar att söka jobb, och då lyckats bättre än tidigare under arbetslöshetsperioden.

Ett par andra saker kan också nämnas i sammanhanget. Man kan enligt dagens bestämmelser inte få a-kassa om man fyllt 65 år utan då blir man automatiskt inskriven som pensionär. Det är inte heller möjligt att delta i något arbetsmarknadspolitiskt program eller att få en arbetsmarknadsutbildning efter 65 års ålder. Blir man sjuk kan man däremot få ersättning från försäkringskassan tills man blir 70 år. Tidigare, mellan åren 1971 och 2011, fanns det en pensionssluss, den så kallade arbetslöshetspensionen för äldre arbetslösa. Med den var det möjligt för dessa att få arbetslöshetsdagpenning ända tills de gick i pension och de kunde då få service från arbetsförmedlingen precis som alla yngre arbetssökande. År 2012 beviljades ingen längre någon arbetslöshetspension. Från politikernas och myndigheternas sida är den rådande synen att alla ska arbeta och gärna arbeta långt upp i åldern (Fredrik Reinfeldt lär i en partiledardebatt ha uttryckt att regeringen försöker uppmuntra till arbete under hela livet). Det verkar dock vara oklart för många på vilka sätt olika regler och bestämmelser, till exempel de nyss nämnda om att en äldre arbetslös inte kan vara inskriven vid Arbetsförmedlingen, stödjer ett fortsatt arbete för de äldre.

3. Beskrivning av problemet

Det finns alltså ett problem när det gäller äldre arbetslösa. De verkar ha svårare att få ett nytt jobb och räknas som en av arbetsmarknadens ”svaga grupper”. Varför är det så? Äldre är inte längre lågutbildade och en väldigt stor grupp har nyss passerat ut eller håller på att utgå från det yrkesliv vi känner, nämligen 40-talisterna. Denna grupp är så stor att den kallats ”köttberget”. Har den trots yrkesskicklighet, ofta bra utbildning, stor erfarenhet och sin stora mängd personer, inte satt avtryck på arbetsmarknaden i form av respekt för äldre? Arbetsmarknaden har varit full av anställda i åldern 55+ i över tio år men *ändå* är den misstänksam mot äldre! Frågan blir om de äldre arbetslösa är utsatta för någon form av diskriminering.

3.1. Ålderism

Redan 1997 lanserade begreppet ”ålderism” på svenska av Lars Andersson, professor i gerontologi, (det engelska uttrycket ageism har funnits tidigare). Lars Andersson har även gett ut en boken *Ålderism* (Andersson, 2008). Han ansåg att ett begrepp var viktigt att ha för att synliggöra problemet med åldersdiskriminering.

Ålderism är ett begrepp som innefattar både fördomar, stereotypa föreställningar och diskriminering. Ålderism kan jämföras med begrepp som rasism eller sexism. När man har ett samlande begrepp för vissa företeelser är det lättare att se strukturella mönster. Annars blir det lätt att man gör enskilda iakttagelser som man reagerar på, men ändå inte kopplar ihop, trots att det kan handla om ett strukturellt problem. Samhället kan på så vis få syn på problem som inte har uppmärksamats tillräckligt. Därför var det viktigt att skapa begreppet ålderism. (*Lars Andersson, citat från intervju 2011-06-20*)

I boken *Ålderism* uppmärksammar Lars Andersson att det finns en rad fördomar om äldre. De vanligaste fördomarna säger att äldre inte är lika flexibla som yngre människor, äldre klarar inte av att ta till sig ny teknik och den kognitiva förmågan är försämrade och de presterar sämre. Forskning visar dock att kapaciteten ökar när hjärnan åldras. Hjärnans synapsers fortsätter att utvecklas hela livet om hjärnan stimuleras. Att äldre i en del fysiskt arbetsamma situationer presterar långsammare än yngre kompenseras fullt ut av deras stora erfarenhetskaptal vilket gör att de ”vet vad de gör” och då gör färre fel.

3.2. Åldersdiskriminering finns!

Kan långtidsarbetslösheten hos gruppen 55+ vara ett resultat av åldersdiskriminering och fördomar kring äldre? Flera undersökningar tyder på det finns en sådan faktor som spelar in.

Den ovan citerade analyschefen på Arbetsförmedlingen, Tord Strannefors, säger till tidskriften Veteranen:

Det kommer att skapas 116 000 nya jobb de kommande två åren. Men gruppen arbetslösa 55+ kommer inte att märka av det. Deras situation blir oförändrad. Arbetslösa i den gruppen kommer generellt inte märka av någon förbättring på arbetsmarknaden, samtidigt som det är brist på "efterfrågad arbetskraft". Generellt sägs grupperna med svag ställning på arbetsmarknaden sakna kompetens eller ha låg utbildning, men det stämmer inte riktigt för gruppen 55-64. Utbildningsnivån har blivit bättre i den gruppen över tid. Så där finns det folk med relativt hög utbildning. Det finns många orsaker (till att de inte får jobb). En av flera är att det förekommer någon form av åldersdiskriminering. (Citat från *Veteranen, medlemstidning för Sveriges Pensionärsförbund, 2013-12-13*)

Svensk forskning (Kadefors, 2012) har funnit att yngre arbetsgivare har en mer negativ attityd till äldre arbetskraft än vad äldre arbetsgivare har. Särskilt yngre kvinnliga arbetsgivare tenderade att anse att äldre arbetskraft hade svårt för förändringar och att lära nya saker. Studien inkluderade även intervjuer av jobbsökande. Dessa menade att de stött på åldersrelaterade negativa attityder hos arbetsgivare.

I en undersökning gjord av Dagens Arbete år 2000 på talade man med 40 personalchefer vid de tio största företagen inom Metalls, Industrifackets, Pappers och Grafikernas avtalsområden. Resultatet var då att personalcheferna var mycket tveksamma till att anställa äldre långtidsarbetslösa. Detta trots det särskilda sysselsättningsstöd som planerades av regeringen vid tillfället där arbetsgivare som anställde personer på 57 år eller äldre skulle få ett stöd på 75 procent av lönen upp till 525 kronor om dagen i två år.

Dagens Arbete redovisade (år 2000) följande resultat:

- 18 av 40 personalchefer tror inte att de kommer att anställa äldre långtidsarbetslösa.
- 17 av 40 personalchefer svarar att det är tveksamt så länge det finns andra arbetssökande.
- Bara fem av 40 personalchefer tror att de kommer att anställa långtidsarbetslösa som är 57 år eller äldre.

Owe Danemar, ekonom hos Saf, säger sig inte vara förvånad över att bara fem av 40 företag tror att de kommer att anställa äldre arbetskraft, trots sysselsättningsstödet. 'Inte när du frågar ute i näringslivet. Jag är snarare förvånad över att det är så många som fem som svarar ja. Företagen gör bedömningen att 25 procents lön

ändå är för dyrt att betala för den här arbetskraften.' (Citat ur *Dagens Arbete juni/juli 2000, ur artikel: Efter 55 – då är det kört!*)

Medlemstidningen för Sveriges Pensionärsförbund, Veteranen, lät göra en Skopundersökning under 2011. I den sade företagsledarna att de är positiva till äldre arbetskraft. Sextio procent av företagen med en till nio anställda tyckte att det vore bra om alla får rätt att jobba längre, och 47 procent i de större företagen instämde. Tre av fyra tyckte det är bra om man får jobba till 69 år. Detta lät positivt men sedan blev det andra tongångar när frågan gällde om de själva skulle anställa äldre arbetskraft. En majoritet av samma företagsledare, 66 procent, svarade att de hellre skulle väja att ta in en yngre än en äldre kollega, trots likvärdig kompetens. Bara en av fem skulle helst nyanställa personer över 55 år. Små företag visade sig vara mer benägna att nyanställa äldre (22 procent) mot bara 8 procent av företagen med minst 50 anställda. Anledningen var att de små företagen inte alltid kan lära upp ny personal, det är för dyrt. De ville ha nyanställda som genast kunde arbetsuppgifterna och där hade äldre med erfarenhet fördelar framför de yngre utan sådan.

Enligt en rapport som getts ut av Diskrimineringsombudsmannen (DO, 2011) med anledning av åldersdiskrimineringslagens införande finns det absolut en diskriminering gentemot äldre i arbetslivet. I rapporten, som bygger på intervjuer med fokusgrupper från olika arbetsplatser, vittnas det om att det finns fördomar och förutfattade meningar om hur man "är" som ung och äldre. Utifrån sin ålder tilldelas människor olika attribut (kunskap, visdom, nyfikenhet, erfarenhet, energi mm) som inte alls behöver överensstämma med verkliga förhållanden. Detta i sin tur skapar en handlings- eller beslutskedja där personal passas in i sin "ålderskod" vare sig det är rätt eller fel. På så sätt skapar ålderskodade vardagsrutiner grund för diskriminerande praktiker. Rapporten refererar till svenska studier som visat att 31-åriga sökande till jobb inom restaurang och säljbranschen får fler inbjudningar till intervjuer och arbetserbjudanden än 46-åriga sökande. Yngre anses även passa bättre till exempelvis telefonförsäljare eftersom "de vet mer om nya trender och hänger med", äldre anses inte hänga med i trender på samma sätt. Någon i intervjuerna försöker se äldre ut för att få mer pondus i akademiska sammanhang där man är van att äldre har högre akademiska titlar. Andra säger att förr var det vanligt att man fick kompetensutveckling och ledarskapsutbildning vid en viss ålder, det fanns en naturlig succession som byggde på en åldersstruktur, men detta synsätt är överspelat idag. Nu kan äldre förbigås och den som, den eventuellt yngre, chefen anser är mest kompetent blir föremål för satsningar. Det kan finnas en systematik ute i arbetslivet där äldre inte får del av de fördelar och satsningar som de yngre får.

DO-rapporten försöker avliva en myt om att äldre arbetssökande anses stanna på arbetsplatsen kortare tid än yngre. De äldre "har ju bara tio år kvar" och frågan som arbetsgivaren sägs ställa sig är om det då är lönt att satsa på dem. I sammanhanget glöms då bort att det finns mycket mer rörlighet på arbetsmarknaden idag än vad det var förr. En yngre sökande kanske bara stannar tre år men ingen ställer frågan: "Är det lönt

att satsa på denna?” Att det gamla sättet att se, att man stannar för alltid på en arbetsplats, har gett starkast avtryck redovisas i rapporten bland annat genom att citera forskning från Kanada. Där hade äldre arbetssökande i sina ansökningshandlingar tagit bort uppgifter om examensår och inte redovisat det fullständiga antalet yrkesverksamma år. Vid anställningsintervjuerna försökte de också skapa ett ”mer ungdomligt utseende” och undvek samtal om teman som skulle kunna dra uppmärksamhet till deras ålder.

Rapporten hänvisar till studier av arbetsgivare som pekar på att de föredrar anställda i 30-års åldern. Arbetsgivares attityd mot äldre har rapporterats vara mer negativ än attityder mot yngre och de negativa attityderna har befunnits börja stiga redan vid 40-års ålder. En röst ur rapporten berättar om att det var förvånande att upptäcka att hon inte längre var önskvärd på grund av sin ålder:

Tidigare, på vartenda jobb jag sökte blev jag kallad till intervju men sen sa det stopp. Då blev man förvånad att man inte längre blev kallad ens till intervju för jobb som man hade varit kvalificerad för innan. (Kvinna 61 år)

I rapporten refereras till studier som visat att inga strategier finns hos arbetsgivare för att anställa äldre arbetssökande, trots att äldre anställda uppfattas som mer tillförlitliga och engagerade samt att de sägs ha bättre sociala förmågor. (De kan också uppfattas som sämre på ny teknik och som ovilliga till utveckling.) En kvinna som intervjuas i rapporten säger att hon själv inte tänker sig att hon kan ta en längre utbildning i hennes ålder, endast kortare kurser. Uppfattningen att man inte ska satsa på sin karriär och sin utveckling om man är äldre är alltså spridd även hos de äldre anställda.

Få av informanterna i rapporten ansåg sig beredda att anmäla åldersdiskriminering. Att upptäcka åldersdiskriminering ansågs inte lika lätt som att upptäcka diskrimineringar som varit ”hetare” i debatten, exempelvis av kvinnor. Rapporten pekar på att åldersbaserade trakasserier kan samspela med till exempel sexuella trakasserier och därför inte nödvändigtvis kan urskiljas som åldersrelaterade. Svårigheten i att påvisa att det är en åldersdiskriminering som pågår kan göra att det är svårt att anmäla och ännu svårare att driva frågan till domstol. Få ärenden har gått så långt som till rätten. Antalet anmälningar som kommit in till DO har dock ökat snabbt och åldersdiskriminering är nu en av de vanligaste grunderna för anmälan om diskriminering i Sverige. Drygt 500 anmälningar gällande åldersdiskriminering kom in under de första tre åren sedan lagen kom till. De flesta handlade om rekrytering, men det fanns också många som tog upp brist på kompetensutveckling för äldre och ”åldersskämt” på arbetsplatserna. Företrädesvis var anmälarna män.

I förordet till DO-rapporten står att det finns en allmän uppfattning att det är åldersdiskriminering att anse att unga vid en viss tidpunkt har rätt att ta över efter de äldre och att de äldre då har en skyldighet att kliva åt sidan. DO anser dock att frågan

om åldersdiskriminering är mycket bredare och djupare än så. Författaren avslutar rapporten med att påpeka att det behövs systematiska forskningsstudier som identifierar de eventuella skillnader som kan förekomma mellan olika yrkesverksamheter och branscher.

3.3. Om färre äldre arbetar

Det befaras ofta i media att äldreomsorgen kommer att vara dålig framöver för så få ska försörja så många och det kommer att finnas många sk. äldre äldre. Att färre ska försörja fler är en av anledningarna till att frågan om att arbetstagare ska arbeta längre dyker upp på agendan. Om fler arbetar längre är det fler som delar på försörjningsbördan av de som inte arbetar; sjuka, studerande, småbarn och gamla. Klart är att det kommer att vara dyrt för samhället framöver att ha en stor grupp arbetslösa där de flesta är utbildade och kompetenta personer i arbetsför ålder – men ingen arbetsgivare vill ha dem på grund av att det finns fördomar och okunskap som påverkar vem som anställs. Frågan om vad detta kostar kanske borde vara lika stor som frågan om hur länge de som har ett jobb ska arbeta kvar?

Ett arbetsliv som sträcker sig efter 65 år är en nödvändighet för att bevara nuvarande pensionsnivåer, hävdar AMF. (Citat ur artikel i Veteranen: "Fyra av tio tror inte på jobb efter 65", 2013-10-17)

Det finns dock fler argument än de rent ekonomiska för att behålla och inkludera personer på 55+ i arbetslivet. De är bärare av kunskap, inte minst det som kallas "tyst kunskap". Att sådan finns har bekräftats i flera ESF-projekt där validering av de anställdas kompetenser har ingått som metod. Många har i dessa projekt för första gången "sett" sin egen kunskap. Vissa områden, exempelvis inom socialtjänsten, saknar dokumentation över den kunskap som finns och startar stora projekt för att få tillgång till sin egen kunskap². Att de äldre lär upp de yngre och överför kunskaper mellan generationer är därför ett viktigt argument. Det kan vara avgörande att rekrytera en yngre person som ska ta över en post redan långt innan den som innehar posten ska avgå med pension. (Att chefer ersätts omintetgör ofta effekten av pågående utvecklingsarbeten. Den nya chefen vet inget om vad man gjorde tidigare och kan inte stödja utvecklingen.) Att behålla äldre arbetskraft längre men samtidigt ta in nya kan tyckas dyrt men kan öka effektiviteten på sikt eftersom inlärningsperioden för den nyanställda blir kortare.

² Se t.ex. 20-miljonersprojektet Kompetensutveckling för en evidensbaserad praktik inom den sociala barn och ungdomsvården <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Stockholm/Kompetensutveckling-for-en-evidensbaserad-praktik-inom-den-sociala-barn-och-ungdomsvarden/>

Det finns också ett mångfaldsperspektiv i frågan om 55+ som deltagare i vårt dagliga arbetsliv. En debattartikel från 2014 kan illustrera hur det går att se på de brister som skapas när äldre inte får vara med i arbetslivet:

Följa John – förödande för svenskt HR-arbete?

Ungdomar och äldre får inte längre jobb i Sverige och de homogena arbetsklimaten ökar. Endast Polen är sämre – det är dags att vi rycker upp oss.

HR (Human Resources) ska öka möjligheterna för utveckling för företag genom att förbättra företagets personalresurser men verkar istället hämma utvecklingsmöjligheterna. Arbetsklimaten uppnår idag många gånger inte sin fulla potential på grund av att HR inte riktigt längre har den ryggrad som de förr hade. Det ter sig snarare som att HR nickar och gör allt i sin makt för att föra fram ledningarnas åsikter och tankar snarare än att använda sin egen kunskap och professionalism.

Effekten är skrämmande. De som idag sitter med jobb har samma bakgrund, samma erfarenheter, samma etnicitet och samma ålder; endast Polen är sämre än Sverige på att anställa 55+ - det säger ganska mycket.

Detta kan i sin tur resultera i att arbetskraften blir likasinnad och på så vis att nya revolutionerande tankar och idéer går förlorade. Arbetskraften uppnår helt enkelt inte längre sin fulla potential då arbetsklimaten saknar mångfald både bland människor och i utvecklingen. Vi måste därför fråga oss vad vi vinner på att hålla fast vid traditioner istället för att se till vad som kan utvecklas och förbättras, vi måste fråga oss om vad vi är beredda att offra för jante-lagen. *(Kortad debattartikel³ i Teknikfreak 2014-01-11. Författare: Kjell Lindström, trendspanare och föreläsare, och Magnus Dalsvall, HR-expert och föreläsare)*

4. Är äldre dyrare som anställda?

Det kan finnas en uppfattning bland arbetsgivare att äldre är dyra att anställa. Är det så? Två röster uttalar sig om en faktor som kan påverka men där verkligheten inte stämmer med vad man tror att arbetsgivare uppfattat, pensionsinbetalningarna:

³ Läs hela artikeln:

http://www.teknikfreak.se/Tekniknyheter/44028/Folja_John_forodande_for_svenskt_HR-arbete.aspx

Eva Adolphson, pensionsekonom på Alecta:

Flera debattörer har osakligt hävdad att ITP avtalets konstruktion är en fälla för äldre som gör det svårt för dem att byta arbetsgivare. Debatten har tyvärr lett till att många arbetsgivare tror att äldre alltid är dyra att anställa. Det är nu hög tid att öka kunskapen om tjänstepensioner, inte minst för den erfarna delen av vår arbetskraft. Eftersom pension är lön som sparats är det viktigt att den sammanvägda löne- och pensionskostnaden diskuteras vid alla lönesamtal. Om detta görs kan inget pensionsavtal i världen diskriminera äldre. *(Saxat ur debattartikel i SvD, Pensionsmyt hindrar äldre arbetskraft, 16-10-08)*

Anna Allerstrand, pensions- och försäkringsexpert på PTK:

Ofta får man höra att det är dyrt att anställa äldre privatanställda tjänstemän, men det är ett påstående som behöver förtydligas. För det första är det bara ITP2:or som berörs och för det andra så har lönenivå och tidigare arbetsliv betydelse. Det kan finnas andra pensioner som ska tas med i beräkningen. Lite förenklat säger vi att en person jobbar hela sitt yrkesliv inom ITP2, men byter arbetsgivare vid 56 års ålder och får en lägre lön. Den personen kan vara mycket billig för arbetsgivaren att anställa. Tidigare arbetsgivare har så att säga redan betalat in tillräckligt med pengar, enligt den gamla lönen, så att potten som ska betala den framtida pensionen är välfylld. I det motsatta fallet så byter samma person jobb vid 56 års ålder och höjer lönen rejält. I så fall kan personen vara dyr för den nya arbetsgivaren, på grund av att tidigare inbetalningar till ITP-försäkringen har varit baserade på en lägre lön. Alltså "saknas" det pengar för att upprätthålla löftet om en viss procentsats av lönen i pension. Det som fattas måste den nya arbetsgivaren betala in under en relativt kort period fram till pension. Det kan vara bra att känna till att det också finns ett tak för hur mycket varje enskild arbetsgivare måste betala, det kan aldrig bli hur dyrt som helst. *(Citat från PTK Tjänstepensionsbloggen)*

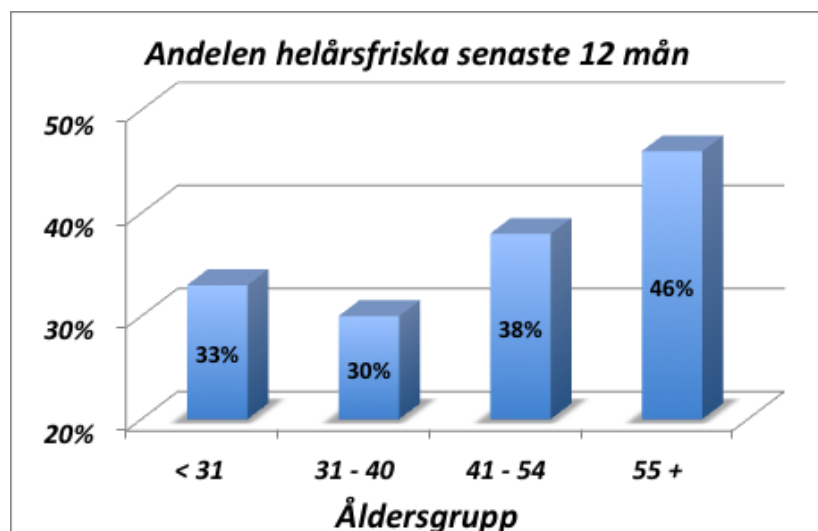
När det gäller pensioner kan det alltså vara en myt att äldre personal är dyrare. Det är däremot så att äldre är sjuka mer än yngre, och kvinnor är sjuka mer än män (Tabell 2). I 30-åren är en kvinna sjuk 6,5 dagar mindre om året än en kvinna i 50-åren. En man i 50-åren är dubbelt så mycket sjuk som en man i 30-åren.

Tabell 2. Antalet sjukdagar för kvinnor och män uppdelat i åldersklasser. (Källa: Försäkringskassan)

Sjuktalet år 2012 med fördelning efter åldersgrupp och kön							
	Ålder, år						Genomsnitt
	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-64	
Kvinnor	0,2	4,5	11,2	14,6	17,0	15,7	11,1
Män	0,2	2,5	4,8	6,9	10,3	12,0	6,1
Total	0,2	3,5	7,9	10,7	13,6	13,8	8,6

Räknat i sjukdagar är äldre personal alltså genomsnittligt sett dyrare än yngre. Eller? Vad som säger emot att äldre nästan säkert är sjuka oftare och därmed kostar arbetsgivaren mer pengar än en yngre anställd, är att om man bryter ner dessa siffror ännu mer visar det sig att de äldre är mer *långtidssjuka* än de yngre. De äldre är samtidigt mer *helårsfriska* än de yngre (figur 5). I Jobbhälsobarometerns delrapport 2011:1 (från Svensk Företagshälsovård) redovisas en studie som kommit fram till följande:

- den yngre delen av den arbetande befolkningen är mer frånvarande från arbetet pga. sjukdom än den äldre
- dessutom tror de yngre att de i större utsträckning kommer att vara frånvarande från arbetet framöver



Figur 5. Andelen anställda som uppger att de inte haft någon sjukdag - helårsfrisk - den senaste 12-månadersperioden i olika åldersgrupper. (Kopierad ur Jobbhälsobarometerns delrapport 2011:1)

Orsakerna till de yngres frekventa korttidsfrånvaro handlar ofta om att de yngre inte trivs lika bra på jobbet som de äldre. De är i början av karriären och kanske ännu inte hittat sin rätta position på arbetsmarknaden. Sannolikheten är större att de har ett jobb där inflytandet över arbetsituationen är begränsat. Vantrivsel, inte ålder och skröplighet, är alltså en av de viktigaste orsakerna till hög korttidsfrånvaro.

4.1. Myter om äldre i arbetslivet

Det finns många fördomar om äldre i arbetslivet som helt enkelt inte stämmer. Engelska The Working Lives Research Institute har publicerat⁴ följande myter:

Myt 1: Äldre i arbetslivet kan inte eller kommer inte att lära sig nya färdigheter.

Sanning: Personer över 50 bevisar deras förmåga att lära sig nya färdigheter genom att vara den störst växande gruppen Internetanvändare. Och personer som byter karriär i åldern 40-50 år tar kurser för att förbättra sina färdigheter.

Myt 2: Äldre arbetare stannar inte kvar i arbetslivet länge.

Sanning: Arbetare mellan 45 och 54 stannade kvar på samma jobb dubbelt så länge som de i åldern 25-34, enligt the US Bureau of Labor Statistics år 1998.

Myt 3: Äldre i arbetslivet tar ut fler sjukdagar än yngre arbetare.

Sanning: Äldre arbetare har faktiskt bättre närvaro än yngre.

Myt 4: Äldre i arbetslivet är inte flexibla eller anpassbara.

Sanning: I och med att de har sett många idéer misslyckas på arbetsplatsen, är det troligare att äldre i arbetslivet ifrågasätter förändring.

Myt 5: Äldre i arbetslivet är dyrare.

Sanning: Kostnaderna för mer semestrar och pension kompenseras ofta av låg personalomsättning bland äldre i arbetslivet och faktumet att högre personalomsättning inom andra grupper leder till anställnings- och träningskostnader.

5. Ett ämne i tiden

Att äldre arbetskraft och äldres arbetslöshet har blivit ett hett ämne kan illustreras med att tidningen Riksdag & Departement den 30 januari 2014 kom ut med huvudrubriken *Attityder hindrar 55+ på arbetsmarknaden*. Arbetsmarknadsutskottet hade genom riksdagsförvaltningens utvärderings- och forskningssekretariat beställt en litteraturgenomgång över forskningen kring äldre i arbetslivet. Den var nu klar och bär

⁴ Se <http://www.workinglives.org/research-themes/wlri-project-websites/cawa-sv/ldre-i-arbetslivet/myter-om-ldre-i-arbetslivet.cfm>

titeln *Ett förlängt arbetsliv – forskning om arbetstagarnas och arbetsmarknadens förutsättningar* (Arbetsmarknadsutskottet, 2014). Huvudtemat är dock inte att avhjälpa arbetslöshet hos äldre utan att förklara hur och varför många kan arbeta längre. Ett övergripande konstaterande är att ”arbetsmarknaden är inte alltid anpassad för att ta tillvara arbetskraft över 55 år”. Det nämns även här, liksom i DO-rapporten, att i en internationell studie från 2007 framkom att Sverige var sämst rustat av 25 undersökta länder, att bereda äldre arbete. Bara 4 procent av de tillfrågade arbetsgivarna hade utarbetade strategier för att rekrytera äldre personal medan och bara 8 procent hade strategier för att behålla äldre arbetskraft. Problemen handlar både om att det kan finnas negativa attityder till äldre arbetskraft och om de problem som en äldre arbetstagare kan möta till följd av åldersrelaterade förändringar.

I rapportens inledning berättas att medellivslängden för hundra år sedan var 55 år. På den tiden var man inte arbetslös vid 55, man var avliden. Under 60-talet var medellivslängden bara strax över 70 år. Under en lång tid kunde alltså den som slutade arbeta vid 67 år i genomsnitt förvänta sig högst sex-sju år som pensionär. Nu är denna siffra uppe i 18-20 år. Problemet med arbetslösa äldre är alltså relativt nytt, förr var äldre betydligt mer utslitna och dog långt tidigare än äldre idag. Trenden på senare tid är att både män och kvinnor arbetar längre som ett resultat av längre förväntad livstid, högre utbildning och bättre hälsa. Längst arbetar egenföretagare och personer med en lång akademisk utbildning. VD:ar och jordbrukare är andra exempel. (Notera att alla i dessa yrken har personen stort inflytande över sitt eget arbete och kan fatta egna beslut. De lågutbildade kvinnorna inom slitsamma yrken samt anställda inom jordbruket kroppsarbetar och kan inte fatta egna beslut. De vill då inte arbeta längre än nödvändigt.)

I flera andra länder har man höjt eller tagit bort åldersgränsen för avgångsskyldighet, dvs. den ålder då man inte längre har rätt att som arbetstagare kvarstå i tillsvidareanställning. I ytterligare andra länder diskuteras det att ta bort gränsen och den ses av en del som en diskriminering i sig.

I rapporten görs en genomgång inom vilka områden människor försämras när de blir äldre. Vissa av sinnen, som syn och hörsel, blir sämre. Muskelstyrkan minskar och minnet kan börja svika. Det mesta av detta kan man kompensera för (glasögon, hörapparat, tekniska hjälpmedel, mm). För att äldre ska kunna arbeta längre anses det viktigt att arbetsgivare vidtar åtgärder för att förbättra och anpassa arbetsmiljön. Detta ses i rapporten som den viktigaste faktorn om man vill underlätta för personer över 55 år att fortsätta arbeta. Tekniska förbättringsåtgärder, att tillhandahålla hjälpmedel, att se över arbetstiden och vid vilka tider arbetstagaren arbetar samt att anpassa arbetsuppgifterna är några exempel. Att vara uppmärksam på skaderisker är en annan viktig sak. Även skador tidigare i livet kan förkorta en yrkeskarriär avsevärt.

En invändning till att anpassningar på arbetsplatserna är den viktigaste faktorn kan vara att attityderna till äldre arbetskraft från arbetsgivarnas sida inte har förändrats till att bli mer

positiva, vilket de har i Norge under det senaste decenniet. Utan förändrade attityder lär det bli svårt att få arbetsgivare att endast utifrån den egna viljan både ha kvar äldre anställda och nyanställa äldre, samt ta kostnaden att göra anpassningar på arbetsplatsen. Kan de förändra attityden i Norge är det dock sannolikt att detta låter sig göras även i Sverige. En viktig del i attitydförändringen kom genom att Norska staten finansierar en plattform:

En av orsakerna var att Senter for Seniorpolitikk inrättades. Det är en nationell plattform för information, kommunikation och debatt om ledande seniorpolitiska frågor. Den är statligt finansierad och engagerar ministerier, politiska partier, myndigheter, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, forskare och icke-statliga organisationer, såsom pensionärsorganisationerna. En slutsats av detta är alltså att det inte räcker med att höja pensionsåldern för att förändra synen på äldre arbetskraft. Information och kunskap är också betydelsefullt för att förbättra attityderna (SOU 2009:93). (Citat ur Arbetsmarknadsutskottet, 2014)

I Finland har man också vidtagit effektiva åtgärder:

Ett stort antal arbetstagare var på väg att lämna arbetsmarknaden. Därför utvecklades metoder och arbetssätt på individ-, organisations- och samhällsnivå för att ta tillvara äldre arbetskraft. Perspektivet kallas "age management" eller "generation management" och bygger på modeller för att ta tillvara äldres arbetskraft och arbetsförmåga. Man arbetar långsiktigt och förebyggande.

Age management utgår från att arbetsledningen blir medveten om och har en vilja att förändra attityderna till äldre. Enligt modellen utgör ett ålders-medvetet ledarskap en nyckelfaktor för att ta tillvara den äldre arbetskraftens förmågor. Modellen är individanpassad och utgår från varje individs behov och förutsättningar. (Citat ur Arbetsmarknadsutskottet, 2014)

Sverige är ett av åtta länder som deltar i ett EU-projekt, *Best Agers*⁵ (*55+ är bästa åldern*) som arbetar för att behålla den äldre arbetskraften. Göteborgs universitet och Norrbottens läns landsting ansvarar för två forskningspaket inom projektet. Målet är att hitta goda exempel på hur kompetensen hos den äldre arbetskraften kan tillvaratas. På så sätt ska man sprida bra metoder som kan användas överallt.

Slutsatsen i rapporten är huvudsakligen att fler kan arbeta i högre ålder men det finns ännu få bra metoder i Sverige för att åstadkomma detta. Det sägs att forskningen pekar på ett

⁵ Se <http://www.best-agers-project.eu/>

behov av en större flexibilitet och anpassning till individens funktionella förutsättningar. Till problemet att bra metoder inte är införda eller kända, kommer den negativa attityden från arbetsgivarnas håll, denna attityd är en allvarlig bromskloss för äldre som vill arbeta.

6. Förslag från politiker – ofta på statlig nivå

Det har förekommit motioner i riksdagen om äldre arbetslösas situation. Under 90-talet skrev flera socialdemokrater om kommande förändringar då äldre arbetslösa skulle anställas av kommunerna för att stötta upp där den offentliga verksamheten skurits ned. En motion från en enskild socialdemokrat har anammat tidens idéer och ville 2012/13 stärka möjligheterna för att driva sociala företag i kommunerna. Konkurrenslagstiftningen ska inte ställa hinder i vägen.

De arbetsmarknadspolitiska projekten får givetvis inte växa ut i en sådan omfattning att de konkurrerar ut eller undergräver etablering av marknadsmässig verksamhet inom sina områden. Samtidigt finns det ofta marknadsutrymme för en perifer verksamhet av till exempel café- eller hantverkskaraktär. Det är en verksamhet som knappast stör den ordinarie marknaden men väl bidrar till att människor har arbete och lättare kan slussas ut på den reguljära marknaden.

Ökad kunskap hos både kommun och lokalt näringsliv är ett sätt att finna former för självsanering eller acceptans samtidigt som man tydliggör och skapar förståelse för de existerande målkonflikterna.

Erfarenheten av tidigare lågkonjunkturer är också att personer som ofta har svag utbildning och en komplex social problematik kopplad till att de är unga, äldre eller invandrare, behöver kommunalt stöd. Den statliga arbetsmarknadspolitiken räcker inte till i djupare och långvarigare lågkonjunkturer. För kommunen och för individerna själva är det också bättre med någon typ av arbete än rent försörjningsstöd.

Sverige får inte utifrån konkurrenslagstiftning och upphandlingsregler försätta sig i en situation där vi inte kan eller vågar använda kommunal verksamhet som ett verktyg mot arbetslöshet och utslagning. *(Citat ur Motion 2012/13:A241 Kommunal verksamhet för arbetslösa och personer med funktionshinder)*

En moderat riksdagsmotion med enskild undertecknare föreslår år 2013 att regeringen ser över studievillkor för äldre arbetslösa som omskolar sig. Industriell avveckling när gamla jobb försvinner och de nya jobben ställer andra krav är motivet för en ändring i

studievillkoren. Yngre kan anpassa sig men för dem som är äldre blir omställningen svårare.

Att bara se till att det finns ett utbildningsalternativ och skolor är dock inte tillräckligt utan villkoren kan behöva anpassas. En möjlighet skulle kunna vara att överväga att se över en förändring i regelverket genom att CSN-lån anpassades för äldre i arbetslivet som söker att validera den tidigare erfarenhetens kunskap eller som vill sadla om och byta karriär. Höjningen av åldersgränsen för CSN-stöd som kommer 2014 är ett steg i rätt riktning men kan eventuellt behöva utvecklas med tillägg. Ett annat grepp som kan övervägas är att se över ifall de som börjar studera som del av en omställning kanske ska ha olika villkor vad gäller studietempo. (Citat ur Motion 2013/14:Ub380, Omskolning för äldre arbetslösa.)

En annan moderat riksdagsmotion med enskild undertecknare föreslår år 2013 att en översyn av möjligheten till att förbättra villkoren för att ta tillvara på äldre människor i arbetslivet bör göras. Motiveringen såg ut som följer:

En undersökning bland arbetsgivare gjord i trettioalet länder visar att var femte arbetsgivare har någon form av strategi för att behålla äldre arbetskraft, i detta fall människor över 50 år. Dessvärre hamnar Sverige i bottenkiktet: åtta procent av svenska arbetsgivare hade en sådan strategi och fyra procent hade en strategi för att stärka kompetensbristen genom att anställa äldre. Mot denna bakgrund skulle det vara positivt om staten skulle kunna ge incitament till fler företag i Sverige att utarbeta strategier för att behålla och rekrytera äldre människor.

Till detta kommer olika lösningar för förtida pension hos svenska företag. Enligt en undersökning använder sig cirka hälften av alla större företag i landet av någon form av avgångspensionslösningar, inte sällan är det företag inom det offentliga. Det är inte rimligt att Sverige pensionerar bort kompetenta och arbetsföra personer på grund av ålder. Inte minst det offentliga bör i detta sammanhang föregå med gott exempel och inrikta sig på att få äldre att stanna kvar i arbetslivet om de vill, istället för det motsatta. (Citat ur Motion 2013/14:A213, Stärk äldres ställning i arbetslivet)

Riksdagsmotioner har av naturliga skäl ofta det gemensamt att de handlar om övergripande saker, lagstiftning och reglerna för CSN exempelvis, som sällan kan beslutas om eller förändras på lokal och regional nivå. De kan därmed ibland inte appliceras i hög grad på de problem som finns lokalt och regionalt.

7. Slutsatser med viss bäring på insatser från framtida ESF-projekt

7.1. Program som fungerar även på lokal och individuell nivå

Som beskrivits ovan har många olika källor påpekat att äldre har svårare att få jobb än yngre. Resultaten från IFAU-studien där arbetslösa själva sökte jobb och fick det strax innan de skulle delta i ett obligatoriskt arbetsmarknadsprogram (Benmarker m.fl., 2012) talar emot detta och kan kanske utgöra en del av grunden för funderingar om program för arbetslösa. Man kan vid en läsning av resultaten förledas att dra slutsatsen att äldre arbetslösa inte söker några jobb och att de inte vill ha ett jobb. Detta motsägs av alla de undersökningar som visar att det finns ett motstånd hos arbetsgivarna att anställa äldre arbetskraft. Att förutsätta att alla över 55 år som förlorat sitt jobb inte vill ha ett nytt är inte ett produktivt sätt att komma till rätta med problemet äldre arbetslösa, det leder sannolikt till ännu mer negativa attityder. (Påpekas bör att inga andra faktorer undersöktes eller diskuterades i studien ovan, så som pendlingsavstånd till den nya arbetsplatsen, befattning, om det var samma yrke eller om personen bytt yrke, etc. Sådana saker kan kanske också påverka om en arbetslös väljer att söka ett utannonserat jobb eller ej. I inledningen av arbetslöshetsperioden kan det vara så att det känns lättare att söka ”bekväma” jobb, dvs. de som är likadana som det man hade och som ligger nära bostaden. Inför risken att hamna i ett dåligt betalt ”låtarbete” kanske de arbetssökande söker på ett annat sätt än de gjort tidigare; mer obekväma men ”riktiga” jobb kanske upplevs som ett bättre alternativ än en sysselsättning som upplevs som påtvingad.) Vill man förändra arbetslösheten för äldre kan det vara bra att ta upp en diskussion om *hur* man ska se på problemet. En gemensam grundsyn kan underlätta för att finna bra lösningar.

En annan intressant sak att diskutera är att: om arbetsmarknadsprogrammet i IFAU-studien fungerade bäst som ett slags hot med avskräckningseffekt, kanske det var fel utformat. Författarna nämner att själva programmet också kunde ge inlåsnings effekter men har dock inte gett några förslag på alternativa program. En annan studie från IFAU (Liljeberg m.fl., 2013) fann att av de som deltar i Jobb- och utvecklingsgarantin har de äldsta deltagarna svårast att komma ut i arbete – trots att åldern i detta fall var lägre, man såg skillnaderna dyka upp redan i åldrarna 42-47 år. Ett program som ska hjälpa arbetssökande bör om möjligt vara differentierat och anpassat för olika åldrar. Kanske olika kompetensnivåer också ska behandlas separat. Under programperioden 2007-2013 har många ESF-projekt inom programområde 2 arbetat med arbetslösa som står mycket långt från arbetsmarknaden, exempelvis är analfabeter inte ovanliga bland deltagarna. Det vanliga inom projekten är att de har arbetat på en väldigt låg nivå, projekten har startat med enkla sysselsättningar som ska få de arbetslösa att alls fungera i samhället (komma på morgonen, cykla, kost och hälsa, osv). Den typen av projektaktiviteter fungerar sannolikt inte på en långtidsarbetslös akademiker eller annan person med ett tidigare yrke som krävde hög professionalitet. Arbetslösa med olika kompetenser kräver olika insatser. Hur kan man åstadkomma detta på bästa sätt?

Eva Mörk, professor i nationalekonomi, har skrivit en bilaga till Långtidsutredningen, vid namn *Från försörjningsstöd till arbete – Hur kan vägen underlättas?* (Mörk, 2011) där mycket av den nationella och internationella forskningen kring arbetsmarknadsåtgärder redovisas. I bilagan redogörs för forskning som visat att ju mer lik en riktig anställning en subventionerad anställning är, desto större är sannolikheten att anställningen leder till ett ordinarie arbete. (Å andra sidan hade subventionerade anställningar som mer liknar ordinariearbeten större undanträngningseffekter.) Andra finansiella incitament som sänkta arbetsgivaravgifter i regioner med hög arbetslöshet hade dock marginell eller ingen effekt. Ur denna synvinkel torde program som innefattar praktik och/eller subventionerad anställning vara bra alternativ. Då måste troligen företag finnas med i planeringen och goda kontakter måste upparbetas med dessa. En samverkan krävs mellan både fysiska aktörer och regelverk hos myndigheter.

De senaste åren har många kommuner och projekt arbetat med att starta sociala arbetsintegrerande företag. Dessa vänder sig företrädesvis till långtidsarbetslösa med olika typer av psykiska eller fysiska funktionshinder. Arbetsuppgifterna är ofta ganska enkla och inga stora krav ställs på de anställda. Men alla sociala företag behöver kanske inte vara caféer eller hantverksverkstäder? Kan långtidsarbetslösa äldre få stöd i att starta och utveckla (gemensamma) sociala företag utifrån den kompetens de besitter? Sociala företag i kooperativa former, exempelvis som bemanningsföretag, kan på sikt utvecklas till vanliga företag som konkurrerar på den fria marknaden. Det finns företag idag som specialiserar sig på att anställa/hyra ut eller förmedla personal⁶ som kommit upp en bit i åren. Egenanställningsföretag⁷ är en annan form av företagande där en person jobbar som en företagare men inte är det; en form som används av personer som har svårt att få en fast anställning. Detta är möjligheter som kan diskuteras.

8. Slutord

Denna korta och ytliga översikt aspirerar inte på att komma med några lösningar. Vad som kan sägas är att trots att de äldre arbetslösa i absoluta tal är få, är problemet värt att tas på allvar. Idag har 55-åringarna över trettio år av förväntad livsläng kvar. Sannolikt vill de flesta av dem arbeta, känna sig produktiva och vara en del av samhället ett bra tag till. Inte minst vill de tjäna ihop till sin pension.

Det märks idag tydligt att det finns en övergripande tankegång och strategi att fler ska kunna arbeta längre. Ska det bli möjligt är det mycket som måste förändras. Kunskap saknas i stort sett idag i Sverige om hur äldre ska kunna finnas kvar eller komma in på arbetsplatserna. En sådan kunskap finns dock och kan hämtas i andra länder (Norge, Finland, Tyskland m.fl). Attityder hos arbetsgivare och i samhället i stort måste också förbättras och det är ett arbete som kräver att någon inflytelserik part, eller flera, tar täten och visar vägen. En sak som kan konstateras är att högst sannolikt är arbetsmarknadsprogram med ”avskräckningseffekt” inte den enda lösningen.

⁶ Se exempelvis företaget Goveteran <http://www.goveteran.se/>

⁷ Se mer information <http://www.egenanstallning.org/index/egenanstallningcom>

9. Referenser och förslag på läsning

- Arbetsmarknadsutskottet (Ansvarig för innehåll Praetorius, M.). 2014. Ett förlängt arbetsliv - forskning om arbetstagarnas och arbetsmarknadens förutsättningar. Rapport från riksdagen 2013/14:RFR8, Riksdagstryckeriet, Stockholm.
<http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Utdredningar/Rapporter-fran-riksdagen/ett-forlangt-arbetsliv-H10WRFR8/>
- Andersson, L. (2008) Ålderism. Studentlitteratur, Lund.
- Benmarker, H., Nordström, O. och Vikman, U. 2012. Tidigarelagda obligatoriska program för äldre långtidsarbetslösa – erfarenheter från 1990-talet. IFAU Rapport 2012:7 <http://www.ifau.se/sv/Forskning/Publikationer/Rapporter/2012/Tidigarelagda-obligatoriska-program-for-aldre-langtidsarbetslosa--erfarenheter-fran-1990-talet/>
- Föreningen Svensk Företagshälsovård. 2011. Trenden negativ - färre helårsfriska. Jobbhälsobarometern, delrapport 2011:1
http://www.kollega.se/files/11102613565114/Jobbh%C3%A4lsobarometer2011_1.pdf
- DO. 2011. Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv – Om ålderskodningar och myter som skapar ojämlikhet. R3, 2011.
<http://www.do.se/Documents/rapporter/aldersdiskriminering%20i%20arbetslivet.pdf>
- Kadefors, R. & Johansson Hanse, J. 2012. Employers Attitudes Toward Older Workers and Obstacles and Opportunities for the Older Unemployed to Reenter Working Life, Nordic Journal of Working Life Studies 2012:3
<http://ojs.ruc.dk/index.php/njwls/article/view/2362>
- Laun, L. 2012. Om förhöjt jobbskatteavdrag och sänkta arbetsgivaravgifter för äldre. IFAU, Rapport 2012:16 <http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2012/r-2012-16-Om-forhojt-jobbskatteavdrag-och-sankta-arbetsgivaravgifter-for-aldre.pdf>
- Liljeberg, L., Martinson, S. och Thelander, J. 2013. Jobb- och utvecklingsgarantin – Vilka deltar, vad gör de och vart leder det? IFAU, Rapport 2013:12
<http://ifau.se/Upload/pdf/se/2010/r10-15-Vad-gor-de-i-jobb-och-utvecklingsgarantin.pdf>
- Mörk, M. 2011. Från försörjningsstöd till arbete – Hur kan vägen underlättas? Bilaga 11 till Långtidsutredningen 2011. Sid. 191-260. http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Utdredningar/Statens-offentliga-utredningar/Valfardsstaten-i-arbete_GZB32/
- SCB. 2011. Långtidsarbetslöshet bland personer i åldern 15-74 år. Statistiska meddelanden. AM 110 SM 1103.
http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2011K03Z/AM0401_2011K03Z_SM_AM110SM1103.pdf