

Ekonomi, statistik och arbetslivsfrågor  
Per Stengård

SENIOR 2005  
Socialdepartementet  
103 33 Stockholm

### **Betänkandet (SOU 2002:29) Riv ålderstrappan – livslopp i förändring**

Arbetsgivarverket anser att den rapport SENIOR 2005 givit ut är en välkommen och tänkvärd översikt över aktuella forsknings- och utredningsresultat om den tilltagande äldreproblematik som har sin grund i förändringar i befolkningens och arbetskraftens demografiska struktur. Detta remissvar kommer att uppehålla sig kring den delen av utredningen som handlar om arbetslivet.

#### **Relativt begränsade ålderseffekter på statlig förvaltning**

Äldre arbetskraft, ökade pensionsavgångar och därmed ökad konkurrens om arbetskraft kommer sannolikt inte att utvecklas till något stort problem för de delar av statsförvaltningen som har eller kommer att behöva medarbetare med stora krav på yrkeskompetens. Sådan kompetens har alltid huvudsakligen varit specifik för den aktuella verksamheten och lockat personer med bl.a. juridisk, teknisk, samhällsvetenskaplig eller humanistisk utbildning. Därtill kommer att utbildningar vid militär- och polishögskolor alltid haft väsentligt fler sökande än platser. Förutom yrkeskompetens krävs, som SENIOR 2005 påpekar, naturligtvis strategisk, social och personlig kompetens men detta kommer enligt Arbetsgivarverkets bedömning inte att medföra stora svårigheter att rekrytera rätt personal.

Inom staten finns även arbeten med lägre krav på utbildningsnivå, det kan röra sig om arbete inom kriminal- eller ungdomsvård, anläggningsarbete av olika slag m.m. En stor del av de arbetena är dock förlagda till orter med en begränsad arbetsmarknad varför behoven av kompetens hittills kunnat tillgodoses på ett fullt tillfredställande sätt.

Inte desto mindre medför åldersstrukturen på många myndigheter behov av en strategi och aktiva åtgärder för att bibehålla en hög produktivitet och god arbetsmiljö.

De statliga arbetsmarknadsparterna har redan uppmärksammat åldersproblematiken på arbetsmarknaden. I projektet Ålder och arbetsliv inom Utvecklingsrådet för den statliga sektorn studerar parterna frågan gemensamt och avser att

initiera pilotverksamhet för att utveckla arbetssätt och metoder för att användas på statliga arbetsplatser.

### **Attitydförändring – en nyckelfråga**

Av utredningen kan man dra slutsatsen att den enskilt viktigaste attitydförändringen i synen på äldre människor borde vara att återerövra bilden av äldre som skapande resurser i samhället, som en grupp som upprätthåller kunskap och viktiga värden och som aktivt kan och bör bidra till den fortsatta samhällsutvecklingen. Under en lång rad av år har bilden av äldre snarare varit den motsatta.

Arbetsgivarverket delar i huvudsak de synsätt som SENIOR 2005 för fram och anser att vikten av en attitydförändring understryks än mer av att de accentuerade demografiska förhållandena antagligen kommer att ha stor verkan på arbetsliv och arbetsmarknad. Den allt äldre arbetskraftens fortsatta tillskott i arbetslivet är således en nyckelfråga för de statliga arbetsgivarna. Behovet av attitydförändring är enligt Arbetsgivarverket generellt och omfattar i lika hög grad anställda och arbetsgivare som lagstiftare och media.

### **Individuella åtgärder anpassade till verksamheten fungerar bäst**

Ett viktigt konstaterande av SENIOR 2005 är att åldrandets påverkan på kroppens funktioner är individuellt betingat även om det finns generella skillnader kopplade till utbildningsnivå och graden av intellektuellt arbete. Arbetsgivarverket menar att detta gör att åtgärder för ett åldersanpassat arbetsliv bara kan vara framgångsrika om de är verksamhetsanpassade och individuella. Felaktiga generella massiva insatser kan lätt leda till schablonisering, stigmatisering och ökat främlingskap mellan generationerna. Detta utesluter dock inte att lagar och regler bör anpassas för att uppnå en mer flexibel infrastruktur på arbetsmarknaden.

### **Lämpliga samverkansformer finns redan**

Ett annat viktigt konstaterande av SENIOR 2005 är att en god arbetsmiljö lönar sig – för alla parter – såväl för arbetsgivarna som för yngre och äldre arbetskraft. Utredningen slår fast att inlåsningar i otrivsamma jobb och bristande möjligheter till utveckling verkar negativt på människors vilja att arbeta längre upp i åldrarna. De statliga arbetsmarknadsparterna har medvetet under ett antal år satsat på att integrera arbetsmiljöfrågorna direkt i den mångfald verksamheter som statlig förvaltning innefattar. Ett av medlen för detta är avtalet Samverkan för utveckling som syftar till att skapa ett direkt samspel mellan chefer och medarbetare som leder till ett positivt arbetsklimat, god arbetskultur och även till ökad effektivitet. Parterna understöder den lokala implementeringen av avtalet genom Utvecklingsrådet för den statliga sektorn och det finns en rad exempel på att bättre och mer direkta samarbetsformer leder till större arbetslust och effektivitet. Mycket återstår dock att göra i detta avseende.

### **Det statliga delpensionsavtalet kan underlätta nedtrappning**

Arbetsgivarverket kan konstatera att SENIOR 2005 uppmärksammar det statliga delpensionsavtalet som ett sätt att underlätta nedtrappning av förvärvsarbete

från 61 års ålder. Avtalet gäller från 2003. Enligt avtalet beslutar arbetsgivaren om delpension. En sådan lösning är tänkt att användas i de fall arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren är överens om att nedtrappningen är till nytta för båda parter. Delpension är således inte ett mål i sig, utan ett medel för de verksamheter där det finns tydliga behov. Generellt sett är de statliga parterna överens om vikten av att så många som möjligt arbetar fullt ut fram till ordinarie pensionsålder. Ett ökat medvetande om detta har också kommit till uttryck bland Arbetsgivarverkets medlemmar.

### **Delat ansvar kräver nya lösningar**

SENIOR 2005 konstaterar att arbetsförmågan beror både på arbetsförhållanden och den anställdes egna resurser – Arbetsgivarverket välkomnar det synsättet, om delade förutsättningar och gemensamt ansvar, som uttryck för det trendbrott i arbetslivsdebatten där fokus tidigare i allt för hög grad legat på arbetsgivarens skyldigheter. Under senare år har rörligheten på arbetsmarknaden ökat och kraven på kompetens stiger fortlöpande. Som en följd av detta sjunker den genomsnittliga tiden en person är anställd hos en och samma arbetsgivare. Mönstret med långa karriärer inom samma företag eller organisation ger delvis vika för arbetsmarknadskarriärer som innehåller olika jobb hos skilda arbetsgivare. I det perspektivet framstår det som naturligt att en enskild arbetsgivare inte kan bära det fulla ansvaret för kompetensutveckling och arbetsmiljöpåverkan på samma sätt som om den anställda skulle arbeta vidare inom verksamheten under mycket lång tid. SENIOR 2005 pekar på att ett högre deltagande av den äldre arbetskraften i arbetslivet förutsätter goda arbetsförhållanden och möjlighet till kompetens- och löneutveckling under hela yrkeslivet. Arbetsgivarverket delar generellt sett den uppfattningen.

### **Flexibla arbetstider nås bäst genom flexibla avtal**

Arbetsgivarverket håller med om vikten av mer flexibla arbetstider. Arbetsgivarverket bejakar dock inte utredningens tankar på en generell individuell rätt till deltidsarbete för äldre. Varje verksamhets möjlighet att tillgodose den typen av önskemål bör vara avgörande. Genom det allmänna löne- och förmånsavtalet (ALFA) och affärsverksavtalet (AVA) har de centrala statliga parterna delegerat möjligheten att sluta avtal om arbetstidsfrågor till de lokala arbetsplatserna. Detta ger stora möjligheter att anpassa arbetstiden både till verksamhetens krav och till de anställdas önskemål. Förutom lösningar som flexibel arbetstid och förtroendearbetstid finns möjlighet till individuella avtal. Undersökningar har visat att detta är en utveckling som bejakas av såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetsgivarverket menar att det skulle vara olyckligt med nya lagregler inom arbetstidsområdet efter som dessa skulle kunna hämma de lokala processerna mot en fortsatt utveckling av flexibla arbetstidslösningar som ligger i linje med såväl individens som verksamhetens intressen.

### **Behov av flexiblare arbetsmarknadslagar**

Utredningen refererar till att Arbetslivsdelegationen (SOU 1999:69) har pekat på behovet att förändra trygghetssystemen så att de är bättre anpassade till dagens och morgondagens arbetsliv. Arbetsgivarverket menar att nuvarande lagstiftning aktivt bidrar till att visstidsanställningar blir fler och att andelen in-

hyrd personal ökar. En mer flexibel arbetsrätt skulle bidra till ökad trygghet för många som idag har svårt att komma in i trygghetssystemen. Samtidigt är det svårt att se att otryggheten då skulle öka för de tillsvidareanställda. Efterfrågan på arbetskraft kommer snarast att öka som ett resultat av de demografiska förhållandena. För flexibla lagar talar även att det enskilda arbetet i allt mindre grad kommer att betraktas som en institution för individens försörjning och trygghet. I stället blir individens ansvar för sin anställningsbarhet alltmer tydligt och samhällets ansvar att tillhandahålla utbildning etc. accentuerat.

Mot flexibla arbetsmarknadslagar har tidigare anförts att svagare grupper på arbetsmarknaden skulle få svårt att hävda sig. Det blir emellertid redan idag, i takt med att andelen kvalificerade jobb ökar, allt lättare att hävda att lågutbildade, som många äldre är, inte har tillräckliga kvalifikationer för ett givet arbete. På det sättet sätts avsikten med turordningsreglerna redan idag i många fall ur spel när företag och andra verksamheter koncentrerar sig på sin kärnverksamhet.

### **Ändrat synsätt – ändrade incitament**

När de statliga trygghetssystemen byggdes upp i början av 1990-talet kunde parterna förutse stora personalminskningar. I det perspektivet framstod det som viktigt att kunna minska övertalighet bl.a. genom att låta äldre personal avgå före ordinarie pensionsålder. Detta synsätt gav dock oönskade effekter ur arbetslinjens perspektiv och medförde att de gemensamma kostnaderna ökade.

Under senare delen av 1990-talet har det inom staten successivt gjorts svårare att genomföra förtida pensionsavgångar vid övertalighet. Redan 1994 fick de enskilda arbetsgivarna ökat ansvar för kostnaderna för s.k. frivillig avgång för att lösa övertalighet. Sedan 1999 är det statliga trygghetssystemet ändrat så att varje myndighet själv måste bekosta hela kostnaden för all förtida pensionsavgång med pensionsersättning enligt Trygghetsavtalet.

### **Stigmatiserande språkbruk**

Arbetsgivarverket vill i viss mån invända mot att SENIOR 2005 refererar till redan 50-årig arbetskraft som äldre. I tider av förbättrad folkhälsa och ökad livslängd framstår inte längre 50 år som toppen på ålderstrappan. I vissa branscher med inslag av fysiskt mycket krävande arbete kan det ha sin relevans, men då handlar det snarare om att förbättra arbetsinnehåll och arbetsmiljö för alla, inte bara för de äldre. Generellt sett är dagens 50-åring friskare än någonsin och bör också betraktas som fullt kapabel arbetskraft. I detta avseende innehåller utredningen stigmatiserande språkbruk.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Birgitta Isaksson Pérez. I den slutliga handläggningen deltog också utredare Per Stengård.

Birgitta Isaksson Pérez

Per Stengård