

01 10 22

Att åldras på arbetsmarknaden – politik för ett helt arbetsliv

Ett delprojekt inom LO s välfärdsprojekt.

Martin Hedenmo/Ulrica Ödling

<u>SAMMANFATTNING OCH FÖRSLAG</u>	4
<u>ETT HELT ARBETSLIV</u>	8
<u>KÖNS- OCH KLASSKILLNADER I HUR VI LÄMNAR ARBETSLIVET</u>	11
<u>EN POLITIK FÖR ETT HELT ARBETSLIV</u>	24
<u>SVÅRARE ATT FALLA UR ARBETSLIVET OCH LÄTTARE ATT KOMMA TILLBAKA</u>	27
<u>FÖRBÄTTRA ARBETSMILJÖN</u>	30
<u>ÖKA MÖJLIGHETERNA TILL ÅTERHÄMTNING</u>	35
<u>RÄTT TILL UTBILDNING OCH LÄRANDE</u>	39
<u>OMSORGSANSVARET FÖR NÄRA ANHÖRIGA</u>	43
<u>RÄTTEN TILL EN VÄRDIG AVSLUTNING PÅ ARBETSLIVET</u>	44

SAMMANFATTNING OCH FÖRSLAG

Sverige har ett av världens högsta deltagande i arbetslivet bland personer över 55 år. Krisen under 90-talet har inte ändrat på detta. En viktig faktor bakom den unika svenska utvecklingen är den starka svenska arbetsrätten. Arbetsgivaren kan inte göra sig av med äldre personal lika lätt som i många andra länder. Det internationella mönstret är att äldre som blir arbetslösa har svårt att få jobb igen, och löper stor risk att tvingas bort från arbetsmarknaden.

En annan viktig faktor bakom det höga deltagandet i arbetslivet bland äldre är den utbyggda offentliga sektorn och samhällets trygghetssystem. I synnerhet äldre kvinnors arbetskraftsdeltagande är högre i Sverige än i andra länder. Den utbyggda barn- och äldreomsorgen har under flera decennier underlättat för kvinnor att ta sig in på arbetsmarknaden. I detta avseende ligger Sverige och de andra nordiska länderna långt före sina europeiska grannländer.

För LO-medlemmar är huvudproblemet fortfarande utslagningen ur arbetslivet. Den fysiska arbetsmiljön har inte förbättrats under 90-talet. Den psykiska har försämrats. Människor pressas hårt i arbetslivet. Stressen har ökat och arbetet har ofta blivit mer ensidigt och med färre möjligheter till återhämtning för kropp och själ. Detta har också inneburit mindre tid för kunskapsuppbyggnad och kompetensväxling. Framförallt de äldre har fått mindre personalutbildning.

Nästa stora välfärdsprojekt måste vara att möjliggöra ett arbetsliv där det går att arbeta till ordinarie pensionsålder, där människor inte slås ut eller på grund av bristande utveckling och utbildning eller dålig arbetsmiljö. För att skapa ett sådant arbetsliv krävs ett långsiktigt samarbete mellan samhälle, arbetstagare och arbetsgivare.

En klass- och könsfråga

Under 90-talet har arbetskraftsdeltagandet minskat bland arbetstagare i åldern 60–64. Detta har inneburit en genomsnittligt lägre pensionsålder. Det är framförallt bland äldre manliga tjänstemän som arbetskraftsdeltagandet långsiktigt har minskat. Bland kvinnor i åldrarna 55 – 59 år avstannade den tidigare ökningen av arbetskraftsdeltagandet. Däremot har äldre kvinnor ökat sin genomsnittliga arbetstid. Det är framförallt tjänstemannakvinnorna som arbetar mer. Bland äldre arbetare har arbetskraftsdeltagandet inte visat någon långsiktig tendens att öka, men det har inte heller sjunkit trots att arbetslösheten varit hög under 90-talet.

Tjänstemän har under 90-talet ofta lämnat arbetslivet med avtalspension. LO-medlemmar har i större utsträckning lämnat arbetslivet med sjukskrivning eller blivit arbetslösa. Det allt lägre arbetskraftsdeltagandet bland äldre tjänstemän uttrycker dock en utveckling där skillnaderna i genomsnittlig pensionsålder minskat mellan arbetare och tjänstemän. Förr var tjänstemännens arbeten ofta mindre konjunktur känsliga än LO-yrken. Utvecklingen under 90-talet innebär att också tjänstemän drabbats av konjunkturarbetslöshet och ökad risk för stressrelaterade arbetsskador.

Försämringarna av arbetsrätten och i välfärdspolitiken har samtidigt minskat förutsättningarna för arbetstagarna att få vara kvar i arbetslivet fram till ordinarie pensionsålder.

Anställningstryggheten har försämrats genom urholkningen av rätten till återanställning och genom införandet av arbetsgivarens rätt att göra undantag i turordningen vid uppsägningar. Arbetsmiljöpolicens ambitioner sänktes genom minskade resurser till företagshälsovården och skyddsombudsverksamheten. Stress och psykosocial arbetsmiljö uppmärksammades inte tillräckligt. Urholkningarna av sjukförsäkringen har gjort det dyrare för den enskilde att återhämta sig vid sjukdom.

Det har saknats en offentlig politik kring kompetensutveckling och personalutbildning. Studiemedelssystemet bygger fortfarande inte under möjligheten till ett livslångt lärande.

Tidiga och förebyggande insatser för att motverka arbetslöshet och långtidssjukskrivningar har eftersatts. Det har blivit lättare att falla ur arbetslivet och svårare att återvända.

Nedskärningar i vård och omsorg har inneburit att ett större ansvar lagts på anhöriga. Äldre kvinnor har i större utsträckning fått omsorgsansvaret för sina föräldrar och ofta om sina äldre och sjukare män. Det är i synnerhet äldre LO-kvinnor som på detta sätt fått ta konsekvenserna av nedskärningarna inom äldreomsorg och sjukvård. Ett ökat omsorgsansvar har knappast underlättat för äldre LO-kvinnor att vara kvar på arbetsmarknaden.

Dessa försämringar har skett samtidigt som medellivslängden ökat på grund av medicinska framsteg och bättre kostvanor, och samtidigt som insikterna ökat om att naturliga åldersförändringar inte nödvändigtvis måste leda till minskad prestations- och inlärningsförmåga. Denna kan tvärtom växa med ökade erfarenheter.

Det måste bli svårare att falla ur arbetslivet och lättare att återvända.

- Det behövs ett långsiktigt attitydpåverkande arbete för ett arbetsliv som värdesätter och kan ta tillvara arbetstagarnas arbetskraft, kunskaper och erfarenheter under ett helt arbetsliv
- Omställningsavtal ska ge möjlighet till utbildning, vägledning och praktik under uppsägningstid och under en kortare tids arbetslöshet. Omställningsavtalen ska komplettera arbetsförmedlingens insatser.
- Anställningstryggheten måste stärkas. Avskaffa möjligheten att göra undantag i turordningen för två anställda i företag med färre än tio anställda. Stärk rätten till återanställning. Man ska ha rätt till återanställning under 12 månader efter det att anställningen är avslutad. Den enskildes möjligheter att skaffa sig "tillräckliga kvalifikationer" för en återanställning stärks genom omställningsavtal.
- Arbetsförmedlingen bör utveckla sin kompetens för att genom tidiga insatser förhindra uppkomsten av långvarig arbetslöshet. Det kan handla om att tidigt utforma en handlingsplan och validera kunskaper. Man bör ha rätt att ta ledigt för studier under uppsägningstiden.
- Äldre måste vara en prioriterad grupp inom arbetsmarknadspolitiken. Men särskilda arbetsmarknadspolitiska åtgärder som "särskilt anställningsstöd" riskerar att stämpla varje enskild äldre arbetslös som ett problem på grund av sin ålder. Det bör ersättas med åtgärder som utgår från den enskildes individuella behov.
- Alla åtgärder inom aktivitetsgarantin måste syfta till att öka den enskildes möjligheter att få jobb på den reguljära arbetsmarknaden. För att uppnå detta krävs både bra långsiktiga handlingsplaner och ett aktivt samarbete mellan arbetsförmedling, fackliga organisationer socialtjänst och arbetsgivare.

Utslagningen från arbetslivet måste motverkas

- Stärk förutsättningarna för det vardagliga arbetsmiljöarbetet. I ett arbetsmiljöarbete för ett helt arbetsliv måste tillsyn och uppföljning vara inriktad på hur fysisk miljö, arbetsorganisation och arbetstid skall göra det möjligt för varje enskild arbetstagare att med bibehållen hälsa jobba kvar i samma yrke och på samma arbetsplats till normal pensionsålder. Arbetstagaren skall byta jobb eller arbetsplats därför att det är utvecklande inte för att fly från en bristfällig arbetsmiljö
- Den psykosociala arbetsmiljön, måste tydligt uppmärksammas i de föreskrifter som ligger till grund för arbetsmiljöinspektionens tillsynsarbete.

- Ett arbetsmiljöarbete för ett helt arbetsliv måste grundas på fungerande förebyggande insatser. Varje löntagare skall ha rätt till en kvalitetssäkrad företagshälsovård. Staten måste avsätta medel till förebyggande arbetsmiljöarbete dvs företagshälsovård och skyddsombudsverksamhet.
- Samhället måste uppmuntra en personalekonomisk redovisning för att underlätta ett positivt arbete kring arbetsmiljö och kompetensutveckling.
- Det ska finnas en starkare anställningstrygghet vid rehabilitering. Arbetsgivarens ansvar att anpassa arbetsplatsen skall vara tydligt också i LAS.
- För att motverka att korta sjukskrivningar blir långa sjukskrivningar och förtidspensioneringar krävs tidiga rehabiliteringsinsatser. Varje arbetsplats skall vara knuten till en obligatorisk rehabiliteringsförsäkring som garanterar att alla arbetsgivare har resurser att uppfylla sitt ansvar för rehabiliteringsplan, anpassning av arbetsplats, utbildning och omskolning. Arbetsgivarens ansvar att anpassa arbetsplatsen så att det går att återvända efter en rehabilitering måste tydliggöras.
- Arbetslösa skall självklart ha rätt till rehabilitering. Ansvarsfördelningen mellan försäkringskassan och arbetsförmedlingen måste vara tydlig.

Ökade möjligheter till återhämtning och avtrappning av arbetstid.

- För att hejda ökningen av och få ner antalet långtidssjukskrivningar så måste arbetslivet tillåta mer återhämtning, dvs vila och variation. Långa fysiskt och psykiskt belastande arbetspass måste bli kortare och arbetet mer omväxlande. Större uppmärksamhet måste läggas på arbetstidens förläggning. Oregelbundna arbetspass och upprepat nattarbete ökar risken för utslagning. Det är viktigt att i tillsynsarbetet och i det systematiska arbetsmiljöarbetet följa och begränsa oregelbundna arbetstider och nattarbete.
- Utbrändhet måste motverkas genom att målsättningarna med arbetet måste stå i rimlig proportion till de resurser och den tid som står till förfogande så att den enskilde kan koppla av från arbetet under fritiden.
- Arbetstiden måste förkortas och arbetstagarens inflytandet över arbetstidens förläggning över livet måste stärkas.
- Det är angeläget att det skapas större möjligheter för en successiv nedtrappning av arbetstiden bland äldre arbetstagare. Samhället och individen bör dela kostnaderna för en sådan nedtrappning. Den modell som väljs får inte leda till att lönekostnaden för att ha äldre anställda ökar. Det skulle kunna uppnås genom två olika modeller.
 - Den ena är att uppmuntra arbetstagare att utnyttja dagens möjligheter att ta delpension inom pensionssystemet. Det kan ske genom ett tillskott till var och en som tar ut pension på deltid inom ett visst intervall, t ex mellan 20 och 50 procent och arbetar resten av tiden. Ett tillskott bör ges med en fast summa lika för alla, t ex 500 kr i månaden. Det skulle framförallt gynna arbetstagare med lägre inkomster och arbetstagare som minskade sin arbetstid med ett mindre antal timmar per vecka.
 - Den andra vägen är lagstiftningen kring arbetstid och ledighet. Utifrån det förslag om arbetstidsbank som nu utreds så kan den arbetstid som arbetstagaren "tjänar in" under livet tas ut i form av ledighet på valfritt sätt. Samhället bör subventionera uttag av ledighet i form av kortare arbetstid mellan 60 och 64 år. Arbetstidsbanken bör ligga inom socialförsäkringssystemet för att inte riskera att försvinna vid arbetsgivarbyte eller konkurser. Denna förstärkta ledighet skulle innehålla en garantidel lika för alla,

för att också ge den som kommit in i arbetslivet sent, rätten till en förstärkt ledighet efter 60 år. Ledigheten skulle kunna tas ut i längre semester, enskilda dagar och/eller minskad veckoarbetstid.

Sjuknärvaron måste minska. Idag går arbetstagare i stor utsträckning till jobbet även om de är sjuka. Detta leder långsiktigt till ökande hälsoproblem och ökad risk för utslagning. Orsakerna bakom sjuknärvaron är låg ekonomisk ersättning vid sjukdom och hög arbetsbelastning. Arbetsgivaren är mindre benägna att kalla in vikarier eller ha en bemanning som täcker korttidssjukfrånvaro.

- En höjning av taket för högsta dagpenning i sjukförsäkringen är nödvändig att stärka sjukförsäkringens legitimitet.
- Karensdagen i sjukförsäkringen bör avskaffas, både av rättviseskäl och av hälsoskäl. I ett första steg bör det maximala antalet karensdagar per år sänkas rejält från dagens tio. Arbetsgivarna bör kompenseras för den kostnadshöjning detta innebär.

Ett livslångt lärande för ett helt arbetsliv

- Alla arbetstagares kunskaper och erfarenheter måste tas tillvara genom kontinuerlig kompetensutveckling, genom kompetensväxling mellan olika arbetstagare där äldre arbetstagare kan fungera som mentorer, och genom förstärkta möjligheter till återkommande skol- eller vuxenutbildning.
- Kontinuerlig yrkes- och arbetsplatsinriktad kompetensutveckling genom individuell kompetenssparande byggt på offentligt delfinansierade överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter.
- Ingen skall behöva ta lån för studier på grundskole- eller gymnasienivå oavsett ålder.
- Det måste vara möjligt att få studiemedel i det offentliga studiemedelssystemet upp till 55 års ålder.
- Det måste finnas möjlighet till bristyrkesutbildning för den som är över 50 år, och vill byta jobb. Denna möjlighet bör ges på grund av arbetsmarknadsbehov och individuella förutsättningar utan övre åldersgräns.
- Vid finansiering av grundläggande utbildning och arbetsmarknadsutbildning så måste särskilt beaktas möjligheterna att läsa med en folkbildningspedagogik som tar hänsyn till den enskildes tidigare erfarenheter.
- Det bör finnas en möjlighet till återkommande "validering" av yrkeskompetens, liksom en fungerande studie- och yrkesvägledning för alla.
- Bättre statistik över den "nationella förmögenheten" av samlade kunskaper och yrkeserfarenheter både bland anställda och arbetslösa.

Omsorgsansvaret för nära anhöriga

För att avlasta äldre arbetstagare från en del av omsorgsansvaret för nära anhöriga

- bör kvaliteten öka i äldreomsorgen genom en garanterad tillgänglighet av äldreomsorg och ett tak för de kommunala hemtjänsttaxorna. Klasskillnaderna i tillgången på äldreomsorg måste bort.

Ett värdigt utträde ur arbetslivet

- Som en yttersta konsekvens av att äldre arbetslösa vid en helhetsbedömning av arbetsförmåga och arbetsmarknadssituation har mycket små chanser att återvända till arbetsmarknaden bör det finnas möjligheter till en arbetsmarknadspension. Detta skall i första hand ske genom avtal.

ETT HELT ARBETSLIV

Syftet med denna rapport är att ge förslag till en politik för att arbetstagare skall kunna arbeta kvar i arbetslivet fram till ordinarie pensionsålder. Med ordinarie pensionsålder menar vi 65 års ålder. Rapporten handlar om "hela arbetslivet" och inte specifikt om "de äldre" som grupp. När vi skriver om äldre arbetstagare så avses den traditionella definitionen 55 – 65 år om inte annat anges. Ofta använder vi "äldre" som ett relativt begrepp, i betydelsen "med stigande ålder" eller "äldre än yngre".

Arbetskraftsdeltagande bland personer över 60 har sjunkit under 90-talet. Den genomsnittliga faktiska pensionsåldern har blivit lägre. Främst beroende på en lägre pensionsålder bland männen. För kvinnor födda 1935 var den faktiska pensionsåldern år 2000 61,7 år och för män födda samma år, 62,2 år. Män födda 1915 hade en två år högre faktisk pensionsålder. (RFV, Socialförsäkringsboken 2000). Samtidigt utgör personer över 55, liksom ungdomar, en växande andel av den arbetsföra befolkningen. De äldres arbetskraft blir allt viktigare för att klara framtida tillväxt och välfärd. Samtidigt innebär den allt äldre befolkningen ett större behov av arbetskraft. Allt färre personer i yrkesverksam ålder skall försörja allt fler pensionärer. Behovet av vård och omsorgstjänster ökar.

Det låga arbetskraftsdeltagandet bland äldre kan också ses som symptom på problem med arbetsmiljön, arbetsorganisationen och välfärdspolitiken. LO-medlemmar lämnar arbetslivet tidigare än andra grupper. Genom arbetets organisering ges för många löntagare ingen praktiskt möjlighet att arbeta till normal pensionsålder.

De äldres position på arbetsmarknaden är av central betydelse för kunskapsförsörjningen i arbetslivet. Äldre arbetstagare är de mest erfarna i arbetskraften. Att äldre arbetstagare lämnar arbetslivet innebär att värdefulla kunskaper och erfarenheter också lämnar arbetslivet. När 40-talisterna går i pension finns en uppenbar risk för att brist på arbetskraft uppstår på delar av arbetsmarknaden. Samtidigt kommer det in stora grupper yngre arbetstagare på arbetsmarknaden när den senaste babyboomsgenerationen - född under åren kring 1990 - vuxit upp. Det saknas dock ofta instrument för överföring av kunskaper och erfarenheter från äldre arbetstagare till de yngre.

Om arbetslivet börjar att ålderssegreras kan denna utveckling förstärka sig själv. Om de äldre slutar därför att tempot på arbetsplatsen är för högt och anställningen förutsätter dygnet-runt närvaro, så leder detta till uppkomsten av genomgångsarbetsplatser. De yngre lär sig att här arbetar man inte länge. Det uppstår arbeten med obefintlig personutbildning och stor risk för arbetsskador om man stannar för länge i arbetet.

Vad vill vi?

Rätten att kunna arbeta fram till ålderspensionen vid 65 år - handlar inte först och främst om rätten för en viss grupp "äldre" utan om allas rätt till ett helt arbetsliv. Här finns ingen anledning att ställa generationer mot varandra, tvärtom!

Den fysiska och psykiska belastningen på varje arbetsplats skall vara sådan att det är möjligt att med bibehållen fysisk och psykisk hälsa arbeta där och i samma yrke under ett helt yrkesverksam liv. Vi skall byta arbete för att det är spännande och utvecklande, inte för att komma bort från en dålig arbetsmiljö.

Ett helt arbetsliv förutsätter ett starkt anställningsskydd där den enskilde kan arbeta på arbetsplatsen ”tills vidare” och där löner, arbetstider, fysisk och psykisk arbetsmiljö och kompetensutveckling anpassas för ett långsiktigt och utvecklande anställningsförhållande.

En bra arbetsmiljö skall minimera risker att utsättas för fysisk skada och olycksfall. Den skall ge möjlighet till återhämtning, dvs vila och variation. Kroppen skall inte utsättas för långvarig ensidig belastning. Pauser, dygns- och veckovila skall ge möjligheter till både stimulans och vila. Ansvar skall motsvaras av tillräckliga resurser så att kvalitén på arbetet går att upprätthålla och det går att koppla av tankarna på arbetet när arbetsdagen är slut.

Ett utvecklande arbetsliv bygger på en positiv människosyn där alla på arbetsplatsen är sedda och respekterade och där åldrande ses som växande erfarenhet och en resurs.

Genomsnittligt har äldre arbetstagare sämre fysisk förmåga än yngre men det gäller långtifrån alla. Tunga lyft och ensidiga rörelser är skadliga hela arbetslivet, nattarbete likaså. Behovet av återhämtning efter sena arbetspass ökar med stigande ålder. Samtidigt blir vi kunnigare och klokare, vi får överblick och större förmåga att se vad som är viktigt för att utföra arbetsuppgifterna och en större förmåga att effektivt använda våra kunskaper. En bra arbetsorganisation tar tillvara denna förmåga.

Ett utvecklande arbetsliv måste utgå från att människan kan utvecklas under hela sitt yrkesverksamma liv. Det går att utveckla arbetsmiljön och arbetsorganisation så att alla åldersgrupper kan arbeta där till normal pensionsålder.

En arbetsorganisation med plats för olika åldersgrupper är också en mer konkurrenskraftig, stimulerande och utvecklande arbetsplats. En arbetsplats där yngre anställda ser att de äldre arbetar kvar och trivs blir en arbetsplats där yngre arbetstagare blir mer motiverade att stanna.

Klassmässiga skillnader i fysiskt åldrande

Det normala åldrandet innebär nedsättningar i fysiologiska funktioner som syn, hörsel och reaktionsförmåga. Brister i den fysiska arbetsmiljön som ensidigt repetitivt arbete och tunga lyft är skadliga för alla åldersgrupper, men blir med stigande ålder allt skadligare för den enskilde arbetstagaren. Syreupptagningsförmågan hos kvinnor över 55 har genomsnittligt minskat så mycket att tunga lyft bör undvikas överhuvudtaget. Äldre har svårare att klara sena arbetstider och nattskift. Behovet av återhämtning ökar (Ilmarinen, Åkerstedt).

Det finns dock en tydlig långsiktig tendens att äldre människor är psykiskt och fysiskt allt friskare, i den meningen att medellivslängden ökar och att långvarig svår sjukdom inte utgör en ökande del av de sista levnadsåren (Socialstyrelsen 2001). Framförallt har det under 90-talet skett en snabb minskning av hjärt- och kärlsjukdomar.

De flesta arbeten innehåller moment av negativ fysisk och psykisk belastning. Att lämna arbetslivet kan därför innebära en positiv hälsoeffekt för individen, i synnerhet om man har ett socialt nätverk. Men det finns en utveckling mot att allt fler i åldrarna över 65 känner värk i ben, axlar och armar. Skador som man ådragit sig i arbetslivet blir man inte av självklart av med för att man går i pension (Folkhälsorapport 2001).

Det finns fortfarande tydliga klasskillnader i hälsotillståndet. Manliga högre tjänstemän förväntas vid 35 års ålder att leva 2 år längre än ej facklärd manliga arbetare och kvinnliga högre tjänstemän att leva 0,7 år längre än kvinnliga ej facklärd arbetare. Enligt socialstyrelsens Folkhälsorapport för 2001 tenderar klasskillnaderna i hälsa att minska bland män och att öka bland kvinnor.

Risken att drabbas av långvarig sjukdom i åldern 45-65 är fyra gånger så stor bland kvinnliga arbetare som bland högre manliga tjänstemän. I synnerhet är det sjukdomar i skelett och rörelseorgan som blivit vanligare bland kvinnliga arbetare under 90-talet. Också det psykiska välbefinnandet beskriver tydliga klasskillnader. Var fjärde kvinnlig arbetare i åldern 45 till 65

uppgav år 2000 att de känner ängslan, oro eller ångest, 16 procent av kvinnliga högre tjänstemän och 10 procent av manliga högre tjänstemän.

Erfarnare, klokare och med förmågan att lära mer

Under de senaste tjugo åren har det skett en omfattande forskning kring hur den intellektuella förmågan utvecklas över livet. Resultaten visar på att variationerna bland äldre är större än skillnaden mellan äldre och yngre. Vi vet också att människor kan utvecklas och lära sig nya saker under hela livet under förutsättning att omgivningen förväntar sig utveckling och lärande.

Förmågan till inläring upprätthålls genom att praktiseras. Att bearbeta ny och okänd information försämrar något under livet, liksom förmågan till snabb formell inläring - "att läsa in" ett helt nytt område. Å andra sidan har de äldre större erfarenhet, och därmed också större förtrogenhet med sitt arbetsområde och förmåga att ta till sig kunskaper som anknyter till tidigare erfarenheter. Äldre har oftare ett mer strategiskt förhållningssätt till kunskap, dvs större känsla för vilken kunskap som är relevant.

På arbetsplatsen kan de äldre arbetstagarnas längre arbetslivserfarenhet innebära:

- insikter om företagskulturen
- effektivt utnyttjande av personliga nätverk
- förmåga att hantera konflikter
- god prioriteringsförmåga
- stabilitet
- självkänedom
- pondus
- oräddhet
- omdöme
- förtroende
- respekt
- trygghet
- ansvarsfullhet
- insikt om egna styrkor och svagheter
- ett långt tidsperspektiv (Fördel 50+)

Intervjuundersökningar visar att arbetstagarens lojalitet, liksom arbetets betydelse och samhörigheten med arbetsplatsen tenderar att öka med stigande ålder. Arbeta är viktigare i livet för äldre människor än för yngre. Det har också en baksida i den betydelsen att äldre kan vara mindre lyhörda för sin kropps signaler, ta på sig för mycket ansvar och vara mer benägna än yngre att "arbeta ihjäl sig".

Erfarna arbetstagare som byter arbetsplats behöver självklart inte samma introduktion och inskolning som mindre erfarna. I ett arbetsliv där företagstjänsterna expanderar, där delar av verksamheter läggs ut på entreprenad och tillfälliga personalbehov tillgodoses genom bemanningsföretag eller vikariatspooler borde den som har erfarenhet och inte behöver någon introduktion bli mer attraktiv på arbetsmarknaden.

Ofta är arbetstagare i 50-årsåldern de mest effektiva och högproduktiva. Det har till och med hävdats att en högre andel av arbetskraften i övre medelåldern kan förklara den högre BNP-tillväxten i Sverige de senaste åren (Ds 2000: 13 s 59 ff).

Vad förväntas av äldre arbetstagare?

I vilken utsträckning som de äldre arbetstagarnas kompetens tas tillvara på arbetsplatsen handlar om arbetsledning, arbetsorganisation och kunskapssyn.

Arbetsledningen måste se och efterfråga kompetensen hos äldre arbetstagare. Ledningen måste se de äldres större erfarenhet och överblick som en tillgång och inte som ett hot. Den måste tydligt visa att den förväntar sig att medarbetarna har möjligheter att lära och utvecklas. Arbetsledningen måste ha viljan att göra arbetsmiljö, personalutbildning och arbetstider så flexibla att medarbetare i olika åldrar kan jobba på arbetsplatsen.

Om arbetsledningen har höga förväntningar på äldre arbetstagares resultat och utvecklingsmöjligheter så ökar sannolikheten att de äldre arbetstagarna också ökar förväntningar på sig själva.

En arbetsorganisation som förmår ta tillvara kompetensen hos både yngre och äldre arbetstagare, är en arbetsorganisation där människor blir sedda, tillåts växa och bli kunnigare under hela sitt yrkesverksamma liv och därmed också mer rustade att se och möta förändringar. Här värderas erfarenhet och tyst kunskap dvs långvarig förtroenhet med de problem som organisationen skall lösa. Här överförs äldres erfarenheter till yngre - t ex genom utvecklat lagarbete eller mentorskap.

I en arbetsorganisation som följer ”tayloristiska” principer dvs bygger på en snäv uppdelning av arbetet där varje isolerat moment av arbetet skall utföras så snabbt som möjligt blir åldrande enbart ett problem. Här är arbetsorganisationen oförmögen att ta tillvara arbetstagarnas erfarenhet och är direkt åldersdiskriminerande (Johansson s 12).

En lärande arbetsplats skaffar sig ny kunskap inte bara genom att anställa nyutbildade människor. Den kompetensutvecklar personalen och den skapar framförallt förutsättningar för att tillgodogöra sig och sprida ny kunskap inom arbetsorganisationen. Erfarenhet underlättar införandet av ny teknik och nya formella kunskaper. Det krävs kunskap om arbetsplatsens verksamhet för att förstå vad ny kunskap och ny teknik kan användas till och vilka problem den kan lösa.

En arbetsplats som försöker klara sin kompetensförsörjning enbart genom att rekrytera unga människor med ny formell utbildning, håller tillbaka kompetensutvecklingen hos den redan anställda personalen och minskar personalens motivation och lojalitet gentemot arbetsplatsen.

KÖNS- OCH KLASSKILLNADER I HUR VI LÄMNA ARBETSLIVET

Fortfarande finns tydliga skillnader mellan både olika klasser och mellan könen i både när och hur vi lämnar arbetslivet. Klass- och könsskillnaderna har minskat under 90-talet. Men fortfarande är skillnaderna så stora att man inte kan ge ett svar på varför utvecklingen har sett ut som den gjort.

Minskning av arbetskraftsdeltagandet bland äldre

Arbetskraftsdeltagandet har minskat bland såväl de yngsta som bland de äldsta i den arbetsföra befolkningen. Den genomsnittliga reella pensionsåldern har sjunkit under 90-talet. Samtidigt har det skett en långsiktig utveckling mot ett senare inträdet i arbetslivet, som påskyndades av 90-talskrisen. Under år 2000 skedde en ökning av arbetskraftsdeltagandet i gruppen 60 – 64 år, men fortfarande är nivån väsentligt lägre än i början av 90-talet. Det har framförallt varit ungdomar som snabbt ökar sitt arbetskraftsdeltagande när konjunkturen

förbättrats. Under 90-talet har ungdomsarbetslösheten varit mycket högre än arbetslösheten i andra åldrar. Numera minskar dock arbetslösheten snabbt i yngre grupper men ligger kvar på högre nivåer i gruppen 60–64 år. De äldre utgör en växande del av de öppet arbetslösa, liksom av det totala obalanstalet d v s de arbetslösa och personerna i arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Tabell 1: Arbetslöshet, procent av arbetskraften åldersindelad.

	1991	1994	1997	2000
16-19	7,6	16,6	14,2	9,7
20-24	6,2	16,8	15,7	7,4
25-34	3,7	9,9	9,4	4,7
35-44	2,0	6,3	6,9	3,9
45-54	1,4	4,5	5,2	3,4
55-59	1,9	5,4	6,0	4,4
60-64	2,4	8,3	9,7	7,5

Källa: AKU.

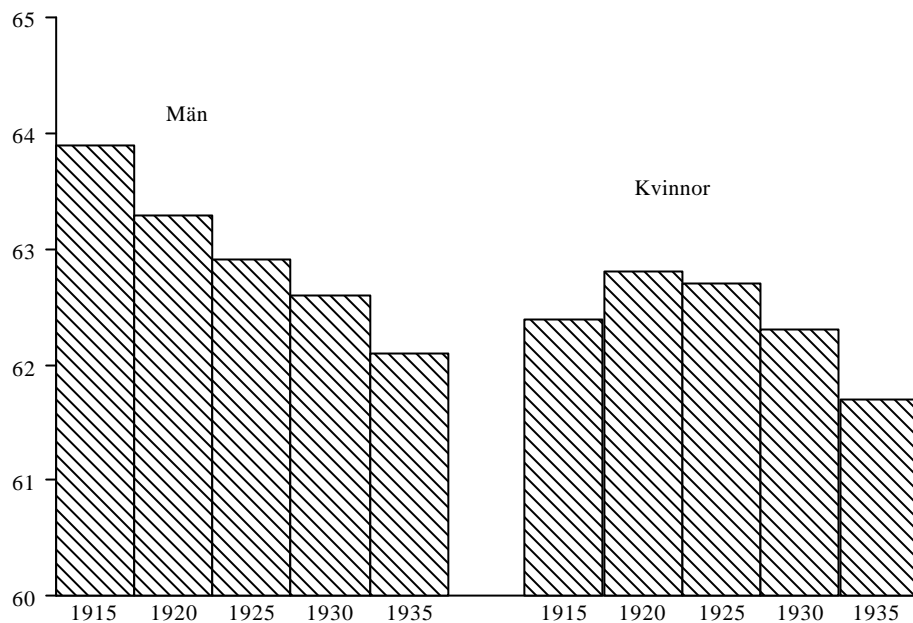
Tabell 2: Antal som är 55 år och äldre som andel av öppen arbetslöshet och som andel av obalanstalet d v s öppen arbetslöshet och arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

	1992	1994	1997	2000
% öppen arbetslöshet	6,6	8,0	8,9	18,0
% åtgärder	4,9	7,8	8,3	17,7

Källa: AMS.

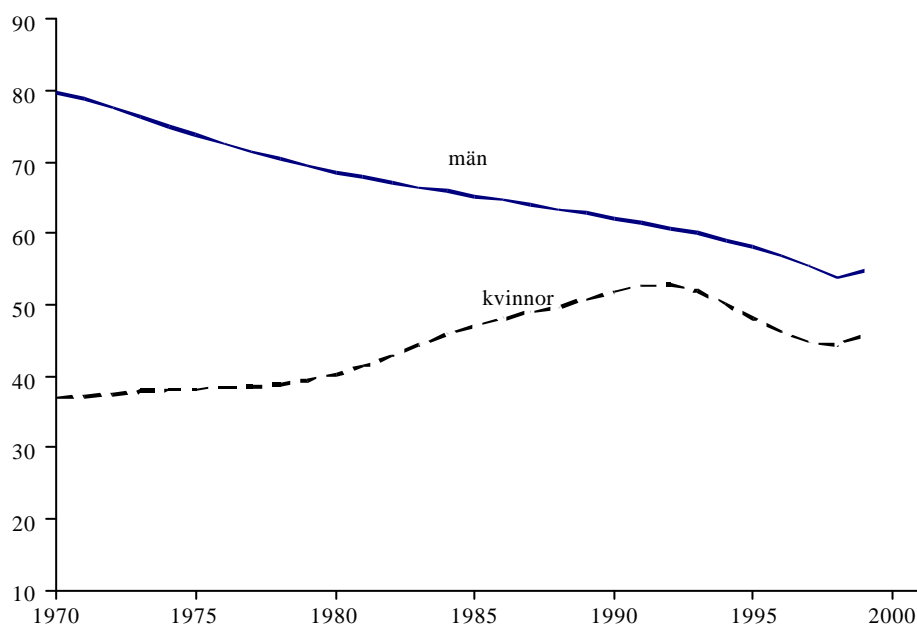
Äldre män har fortfarande en högre sysselsättningsgrad än äldre kvinnor. Det har sedan 70-talet skett en minskning av deltagande i arbetslivet av män i åldrarna 60–67 år. Denna utveckling påskyndades givetvis av sänkningen av den allmänna pensionsåldern 1976 från 67 till 65 år. Detta innebär samtidigt att skillnaderna i arbetskraftsdeltagande mellan äldre män och äldre kvinnor minskade fram till 90-talet. Denna skillnad har därefter stabiliserats. När nu sysselsättningen bland äldre under 2000-2001 ökat något så ökar den både för män och kvinnor. Kvinnornas sysselsättningsgrad ökade fram till början av 90-talet. Den sjönk under första hälften av 90-talet för att sedan åter stiga något mot slutet av decenniet.

Diagram 1: Den faktiska genomsnittsåldern vid utträde från arbetskraften för personer födda 1915, 1920, 1925, 1930 och 1935 som vid 50 års ålder fanns med i arbetskraften



Källa: RFV efter bearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). (Hans Olsson stencil RFV).

Diagram 2: Arbetskraftsdeltagandet i procent av befolkningen i åldern 60-64 år, för män och kvinnor åren 1970-1999.



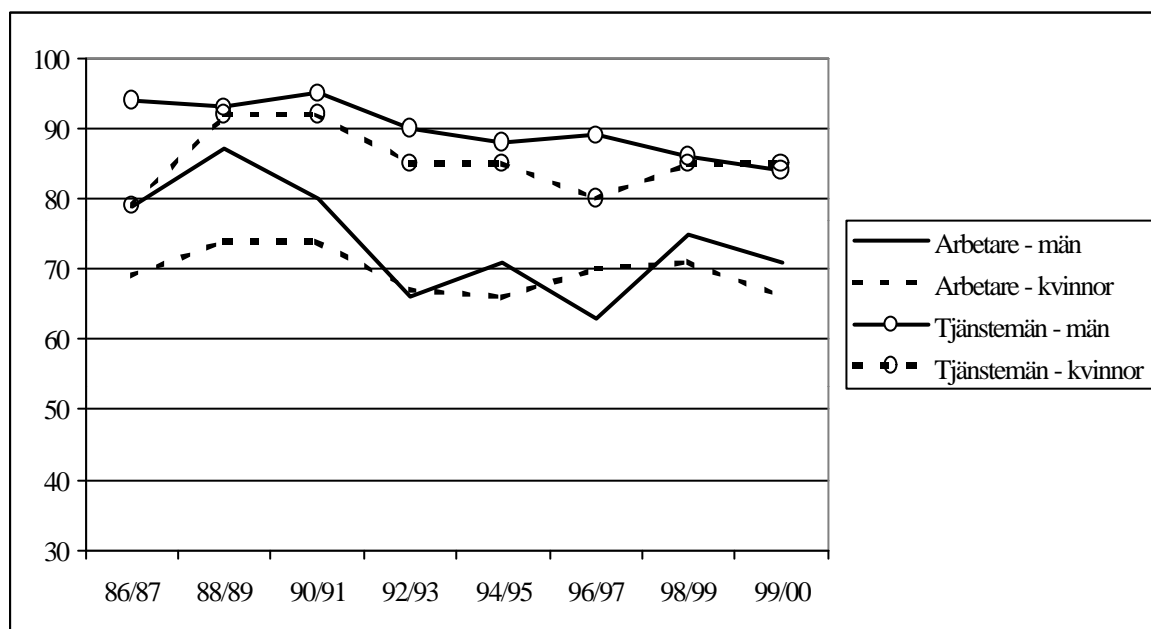
Källa: RFV av SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) (Hans Olsson stencil).

Äldre arbetare har lägre arbetskraftsdeltagande än tjänstemännen

Äldres arbetare sysselsättningsgrad har varit relativt stabil under 90-talet. Arbetare lämnade redan på 70- och 80-talen arbetslivet väsentligt tidigare än tjänstemän. Under högkonjunkturen under 80-talet ökade de äldre arbetarnas sysselsättningsgrad något. Under början av 90-talet, då krisen på arbetsmarknaden var som värst, sjönk sysselsättningsgraden för att sedan stabilisera sig på en lägre nivå. Detta mönster är tydligt för båda åldersgrupperna och för både kvinnor och män. I den yngre kategorin bör man dock påtala att den skillnad som tidigare fanns mellan kvinnor och män verkar ha försvunnit.

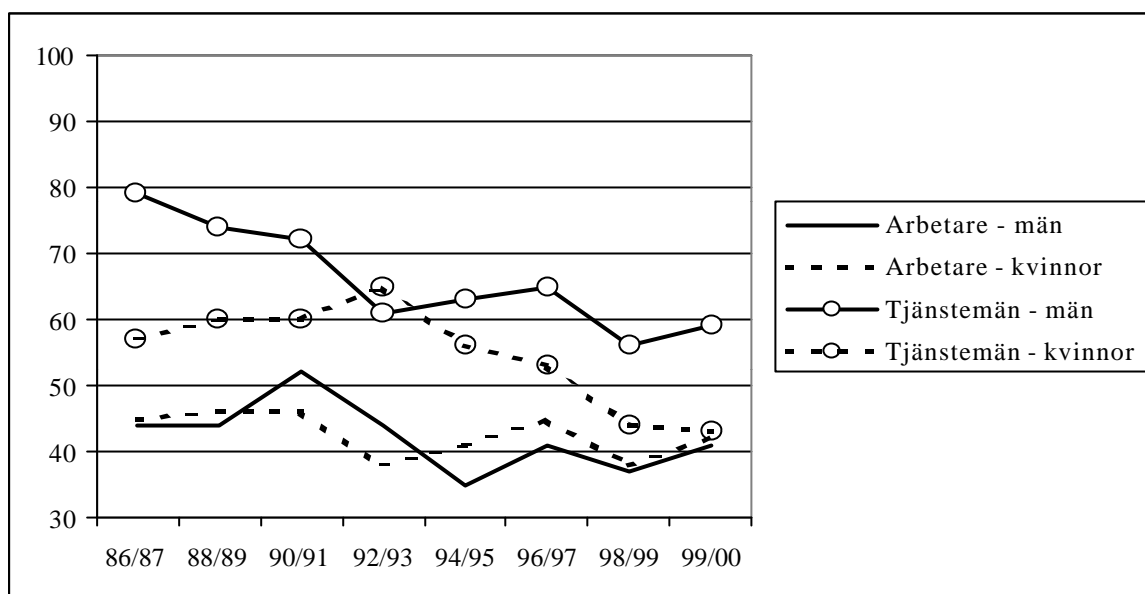
Det minskade arbetskraftsdeltagandet under 90-talet förklaras framförallt av att äldre tjänstemän lämnade arbetsmarknaden tidigare. Den största nedgången i sysselsättning är den äldsta gruppen av manliga tjänstemän. Sysselsättningsgraden har sjunkit med en fjärdedel, från 80% till 60% under dessa 14 år. Skillnaden mellan kvinnor och män har vidare minskat.

Diagram 3: Sysselsättningsgrad i åldern 55-59 år för arbetare och tjänstemän och män och kvinnor 86-00.



Källa: SCB- ULF.

Diagram 4: Sysselsättningsgrad i åldern 60-64 år för arbetare och tjänstemän och män och kvinnor 86-00.



Källa: SCB- ULF.

Äldre kvinnliga tjänstemän ökade däremot sin sysselsättningsgrad under början av 90-talet för att sedan följa mönstret för de manliga tjänstemännen. I gruppen mellan 55 och 59 år är skillnaden mellan kvinnor och män helt borta. I den äldre gruppen kvarstår dock en viss skillnad.

Sammantaget så finns tydliga klasskillnader vad gäller äldres arbetskraftsdeltagande. Både kvinnliga och manliga arbetare lämnar fortfarande arbetskraften tidigare än tjänstemännen. Den största minskningen i sysselsättningen står de manliga tjänstemännen för. Det är denna förändring som förklarar den största delen av den allmänna minskningen av sysselsättningsgraden.

Arbetare lämnar ofta arbetslivet med a-kassa eller sjukpenning

Det finns idag en debatt om avtalspensionernas betydelse för sysselsättningen bland äldre. Avtalspension betyder att det finns ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att arbetstagaren slutar sin anställning i förtid mot en ersättning från arbetsgivaren fram till den ordinarie pensionsålder. Avtalspensionen regleras vanligtvis av ett kollektivavtal. Att arbetsgivaren erbjuder en avtalspension har ofta varit ett alternativ till uppsägning. Arbetsgivaren betalar en avtalspension motsvarande lönekostnaden eller något lägre, men slipper delar av de sociala avgifterna. Handlingssättet uttrycker en mycket låg värdering av de anställdas arbetsinsats.

Avtalspensioneringar är framförallt en tjänstemannafråga. Det fanns enligt Handels utredningsinstitut 1997 47 000 "avtalspensionärer", dvs personer som lämnat arbetslivet med avtalspension och ännu inte blivit ålderspensionärer - men siffran är mycket osäker (Fölster, Larsson). Inom privat sektor är uppskattningsvis en femtedel av dessa LO-medlemmar. I början av 90-talet användes avtalspensioneringar inom den kommunala sektorn också bland LO-medlemmar. Den utvecklingen bröts i slutet av decenniet av återanställningar och begynnande personalbrist.

Ytterligare en aspekt är betydelsen av att de avtalade tjänstepensionerna, dvs den kompletterande pension som man får efter 65, varit förmånsbestämda, storleken på den ersättning från avtalspensionen som den enskilde får vid pensioneringen är bestämd i avtal och avgiften anpassas efter storleken på denna förmån och hur många år den enskilde har kvar till pension. Ju färre år den enskilde har kvar till pension ju högre summa får arbetsgivaren här betala till avtalspensionen. Sannolikheten är givetvis stor att detta inverkar negativt på arbetsgivarens vilja att anställa äldre arbetstagare.

Alternativet till en förmånsbestämd avtalad tjänstepension är en avgiftsbestämd där avgiften regleras i avtal och storleken på själva avtalspensionen varierar beroende av hur mycket avgifter som betalats in. Också här är dock situationen mycket skiftande på arbetsmarknaden. Den avtalade tjänstepensionen för LO-SAF är avgiftsbestämd. Det finns mycket få förmånsbestämda pensioner på LO-området.

Den vanligaste vägen ut ur arbetslivet för LO-medlemmar börjar med en sjukskrivning. Sedan övergår den ofta till en förtidspension innan ålderspensionen. Det är också många som utträdet ur arbetslivet via arbetslöshet. Jämfört med tjänstemännens mer trygga väg via avtalspensionering innebär arbetarnas väg ut ur arbetslivet otrygghet, minskad inkomst och reducerade pensionsförmåner.

Tabell 3: Inkomstkällor vid utträdet från arbetsmarknaden kohorter födda 27 – 32.

	Män		Kvinnor	
	Arbetare privat sektor	Tjänstemän privat sektor	Arbetare privat sektor	Tjänstemän privat sektor
Ålderspension	25,65	36,24	24,26	31,0
Avtalspension	5,11	19,45	4,17	12,56
Förtidspension	7,06	4,36	5,96	5,32
Avgångsvederlag	0,05	1,65	0,25	3,05
Privat pension	0,37	1,0	0,33	0,79
Sjukskrivning	31,13	12,55	34,80	18,78
A-kassa	13,10	7,66	14,05	8,60
Deltidspension	12,92	8,84	6,21	10,29

Källa: Mårten Palme och Ingemar Svensson (Income security program and retirement in Sweden).

Minskade skillnader i tjänstemäns och arbetares arbetskraftsdeltagande.

De olika vägarna att lämna arbetsmarknaden kan tolkas som att tjänstemän har en ”gräddfil” ut ur arbetsmarknaden och mer gynnad position jämfört med arbetare. Men det kan också

tolkas som att både tjänstemän och arbetare drabbats av utslagning ur arbetslivet men att detta tagit sig olika uttryck och att utsattheten för tjänstemän blivit större under 90-talet.

Tidigare har det funnits en radikal skillnad mellan arbetarjobb och tjänstemannajobb. Tjänstemannajobben har varit föremål för mindre kontroll, har inneburit större möjlighet att lägga upp arbetet själv, större ansvar och större befogenheter än arbetarjobb. Tjänstemannajobben har historiskt mer kännetecknats av regelbundna arbetstider och varit mindre konjunkturkänsliga.

Utvecklingen under 90-talet har dock inneburit att också tjänstemännen drabbats av den vikande konjunkturen. Tjänstemannajobben är inte skyddade från konjunktursvängningar.

Debatten i olika TCO-förbund om att införa en kompletterande arbetslöshetsförsäkring kan ses som ett uttryck för en ökad medvetenhet om att också tjänstemän kan drabbas av arbetslöshet. Den genomsnittliga åldern för utträde ur arbetslivet bland LO-medlemmar har tidigare varierat med konjunkturen, men har under en längre tidsperiod varit ganska oförändrad. Klasskillnaderna har också minskat vad gäller inträdet i arbetslivet. Tidigare var arbetskraftsdeltagande bland yngre arbetare högt. I och med att de allra flesta numera fortsätter till gymnasiet har skillnader mellan tjänstemän och arbetare minskat. Arbetare kommer numera in i arbetslivet senare, medan tjänstemän lämnar arbetslivet tidigare än förr.

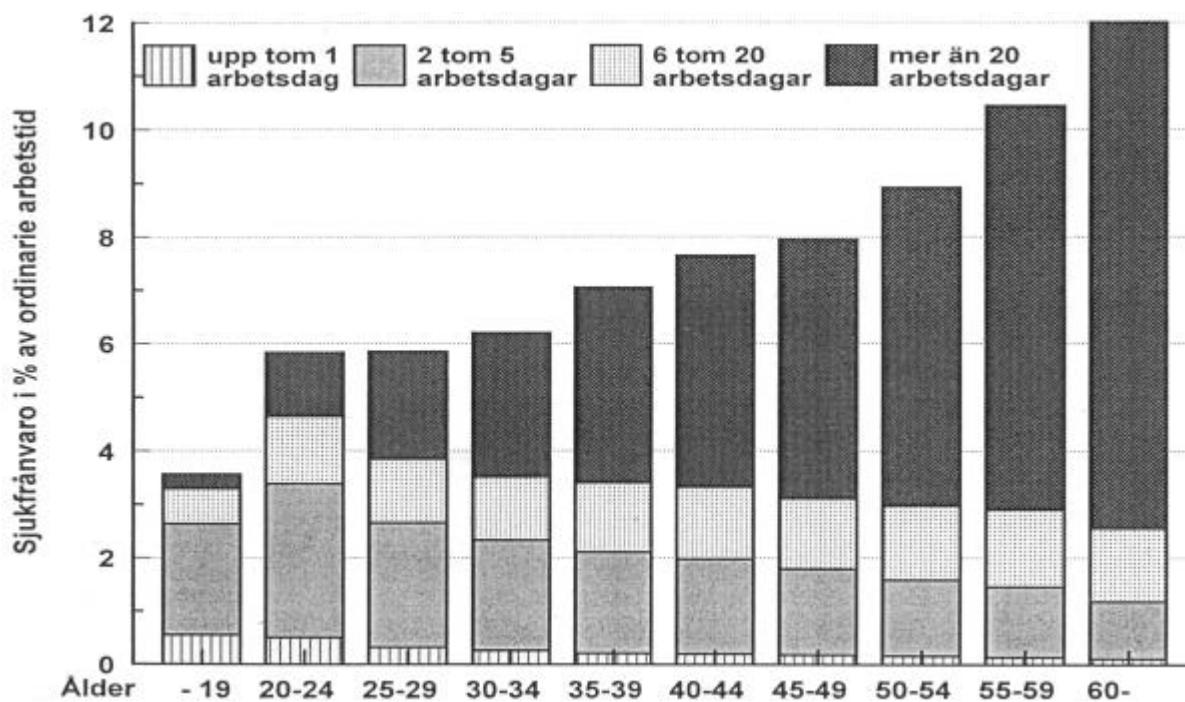
Också tjänstemän har drabbats av slimmade organisationer, ett högre tempo och ”för mycket att göra” i förhållande till de resurser som står till förfogande. Detta har också yttrat sig i en snabb ökning av stressrelaterade och psykosociala problem bland tjänstemän under senare delen av 90-talet. Enligt LOs studie ”Ohälsans trappa” ökade andelen kvinnliga låg och mellantjänstemän som uppgav att de hade värk skuldror, nacke eller axlar i åldern 16 – 29 år från 22 procent 1980 till 43 procent 98/99, i åldern 30 – 44 från 24 procent till 47 procent och i åldersgruppen 45 – 64 år från 37 till 50 procent mellan 1980 och 1998/99.

Andelen kvinnliga låg och mellantjänstemän som uppgav att de hade återkommande huvudvärk eller migrän de senaste två veckorna har ökat från 15 procent 1980 till 30 procent 1998/99 i åldersgruppen 16 – 29, från 14 till 23 procent i åldersgruppen 30 – 44 och från 11 till 20 procent bland kvinnliga låg och mellan tjänstemän i åldrarna 45 – 64.

Långtidssjukskrivningarna ökar

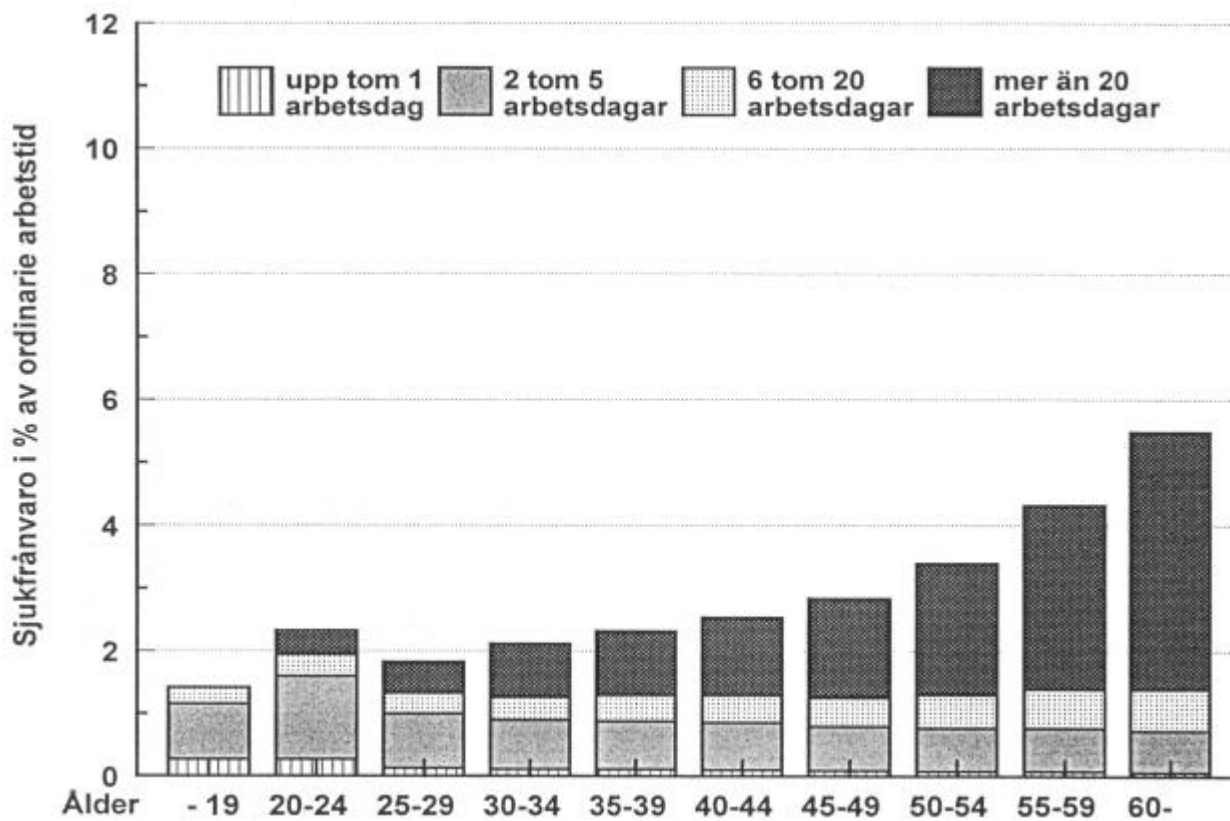
Sjukskrivningarna ökar från andra hälften av 90-talet och framförallt bland äldre, bland arbetare, kvinnor. Det är i huvudsak långtidssjukskrivningarna som ökar. Fördelningen av sjukskrivningstid skiljer sig åt mellan yngre och äldre. Yngre är i högre utsträckning korttidssjukskrivna. Äldre är i högre grad långtidssjukskrivna.

Diagram 5: Sjukfrånvaros fördelning, arbetare, åldersindelad.



Källa: Svenskt näringsliv Tidsanvändning år 2000

Diagram 7: Sjukfrånvaros fördelning tjänstemän, åldersindelad



Källa: Svenskt näringsliv Tidsanvändning år 2000

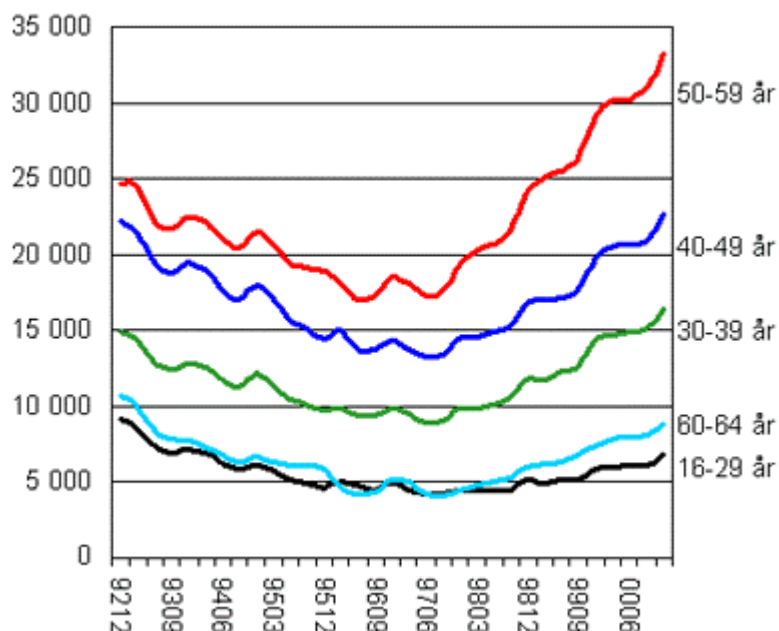
Tabell 4: Sjukfrånvarovolym uppdelad efter sjukfallens längd. I procent av total arbetstid arbetare respektive tjänstemän, helår.

	Arbetare sjukfr 0-5 dagar	Tjänstemän sjukfr 0-5 dagar	Arbetare sjukfr 6-20 dagar	Tjänstemän sjukfr 6-20 dagar	Arbetare sjukfr fler än 20 dagar	Tjänstemän sjukfr fler än 20 dagar
1991	2,14	1,10	1,99	0,73	5,98	1,70
1992	1,95	0,99	1,52	0,67	5,64	1,66
1993	1,86	0,97	1,38	0,51	4,46	1,27
1994	1,86	0,79	1,11	0,51	3,91	1,12
1995	2,01	0,81	1,07	0,41	3,29	1,06
1996	1,81	0,72	0,96	0,39	2,84	0,88
1997	1,80	0,75	0,99	0,34	2,71	0,87
1998	1,93	0,80	1,09	0,35	2,98	1,02
1999	2,06	0,86	1,19	0,42	3,54	1,22
2000	2,16	0,87	1,29	0,46	4,02	1,52

Källa: Svenskt näringsliv: Tidsanvändning år 2000

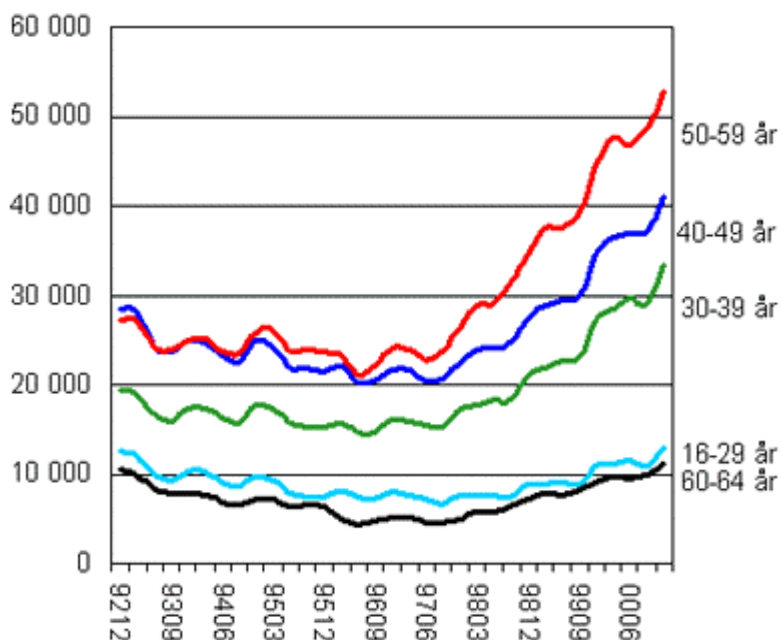
Som synes är det framförallt de längre sjukskrivningarna bland arbetare som ökat. Det finns ett konjunkturmönster i de korta sjukskrivningarna men svängningarna är inte lika stora som svängningar i långtidssjukskrivningar. Det är dock tydligt att också korttidssjukskrivningarna minskade under krisåren.

Diagram 8: Sjukskrivningar mer än 30 dagar, män. Avser sjukskrivna vid månadens slut mars 2001.



Källa: RFV

Diagram 9: Sjukskrivningar mer än 30 dagar, kvinnor. Avser sjukskrivna vid månadens slut. Mars 2001.



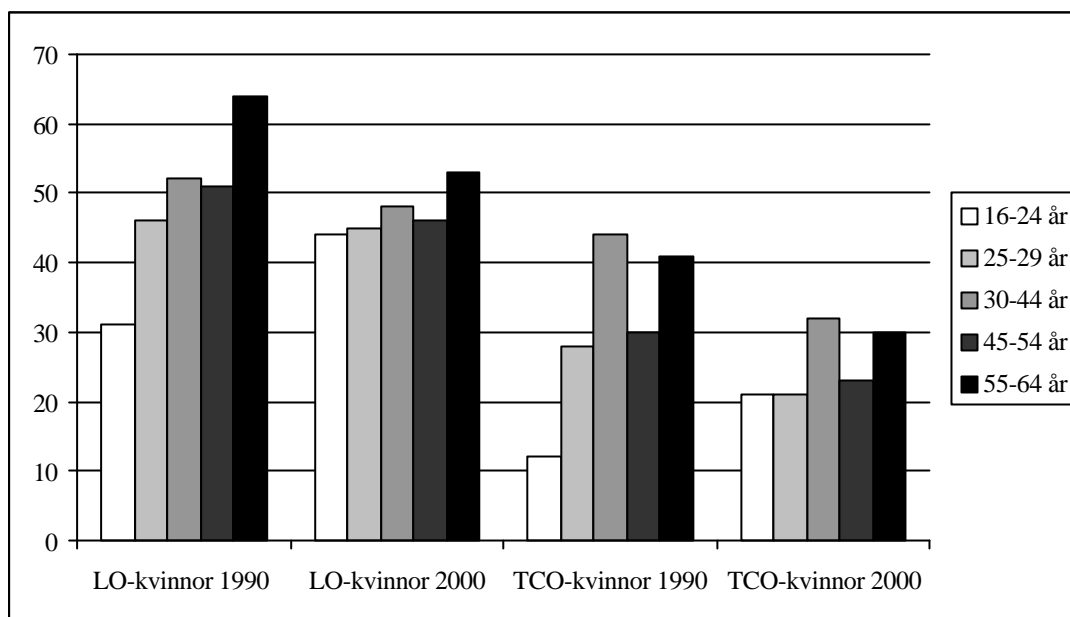
Källa: RFV

LO-kvinnor deltid arbetar oftare även när barnen vuxit upp

Den mest påtagliga skillnaden vad gäller andelen deltid arbetande är den mellan män och kvinnor. Män gör detta i mycket liten utsträckning. Bland äldre män arbetar de i LO-yrken oftare deltid. För TCOs del har andelen deltid arbetande äldre män sjunkit under 90-talet. Det kan beror på avvecklingen av möjligheten till deltidspension. Det var framförallt tjänstemän som utnyttjade denna tidigare.

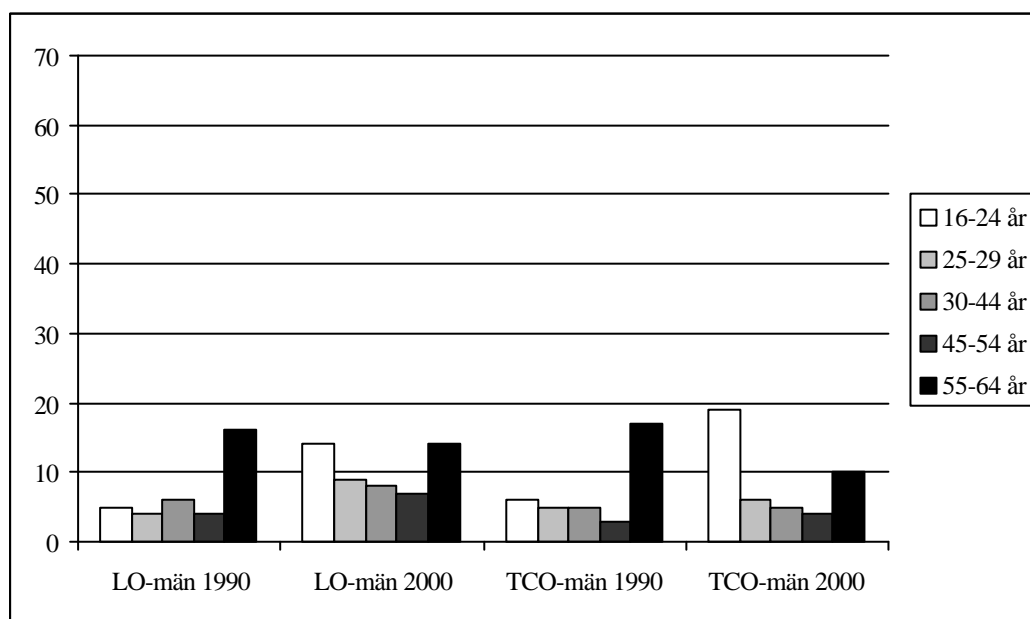
Från och med inträdet på arbetsmarknaden för ungdomar finns en tydlig könsuppdelning vad gäller deltid arbetet. Bland äldre kvinnor kan vi emellertid se en påtaglig klasskillnad. Efter det att barnen blivit större återgår de flesta med TCO-yrken till heltid medan de med LO-yrken fortsätter med deltid. Andelen deltid arbetande LO-kvinnor i olika åldersgrupper var också anmärkningsvärt stabil under 90-talet medan TCO-kvinnor i alla åldersgrupper, utom för de yngsta, ökat sin arbetstid under 90-talet. Här liksom i arbetskraftsdeltagande är det framförallt bland tjänstemännen som de stora förändringarna inträffat under 90-talet.

Diagram 10: Deltid arbetande LO och TCO-kvinnor uppdelat på olika åldrar 1990 och 2000



Källa: LO

Diagram 11: Deltidsarbetande LO och TCO-män uppdelat på olika åldrar 1990 och 2000



Källa: LO.

För äldre kvinnor har andelen deltidssarbetande sjunkit för både arbetare och tjänstemän. Detta är till stor del en kohorteffekt. Kvinnor födda på 40-talet har under i varje åldersgrupp oftare heltid än kvinnor födda på 30-talet.

Utvecklingen kan också tolkas som att äldre kvinnor idag vill arbeta mer än äldre kvinnor gjort tidigare. Det kan vara ett uttryck för att man vill kompensera en lägre arbetstid tidigare under 90-talet med att arbeta längre nu när det finns jobb och möjligheter att skaffa sig inkomster och pensionspoäng. Det var bara 8 procent kvinnliga LO-medlemmar i åldern 55–64 år som av arbetsmarknadsskäl arbetar mindre än de skulle vilja år 2000. Motsvarande siffra 1997 var 13 procent. Äldre LO-kvinnor har alltså velat arbeta mer tidigare men inte kunnat. Ytterligare en anledning till ökningen av andelen heltidssarbetande under 90-talet kan, precis som för männens del, vara borttagandet av möjligheten till delpension.

Sammantaget kan man framhålla att allt färre väljer att stegvis trappa ned engagemanget på arbetsmarknaden genom att börja med att pensionera sig på deltid. I och med att den nya

pensionsreformen träder i kraft kommer det återigen finnas möjligheter att göra detta. Det skulle möjligtvis kunna leda till att ett nytt pensioneringsmönster uppkommer.

Svikna livschanser – inlåsning?

En anledning till ett lägre arbetskraftsdeltagande bland äldre på arbetsmarknaden kan vara att man sitter fast i yrken eller på arbetsplatser som man inte trivs med. För den som inte får utbildning under arbetstiden finns en uppenbar risk att möjligheterna att byta jobb snabbt minskar med åren. En sämre arbetsmarknad under 90-talet ledde till att fler hamnade i arbetsuppgifter eller på arbetsplatser där de inte trivs eller som de är överkvalificerade för.

Rörligheten på arbetsmarknaden föll. Den externa jobbrörligheten, d v s arbetsgivarbyten som andel av arbetskraften sjönk från 11 procent i slutet av 80 till under 4 procent 1995 för att åter stiga till 8 procent 1997. Den interna jobbrörligheten d v s andelen som byter befattning på sin arbetsplats under ett år minskade från 4, 5 procent i slutet av 80-talet till under 3 procent 1996 för att därefter åter stiga. (Ds 2000:49 s 51).

En minskad rörlighet ökar risken för stress och arbetsskador. Inlåsning i arbetslivet handlar om att arbetsorganisationen är ”byråkratisk” med snävt avgränsade arbetsuppgifter, begränsat ansvar och flera chefsnivåer. Inlåsning på arbetsplatsen kan vara inlåsning i en viss befattning, en enskild ”fastnar” i vissa arbetsuppgifter och ges inte möjligheter att byta eller utvecklas i arbetet. Det kan också handla om inlåsning i en viss position. Den som har en arbetsledande eller chefsbefattning, har ofta små möjligheter att utvecklas eller gå vidare annat än till en högre chefsbefattning.

Arbetslivsinstitutets studie ”Yrkes och arbetsplatsinlåsning – En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser” (Aronsson, Dallner och Gustafsson) visar på en omfattande inlåsning i oönskade yrken och/eller på oönskade arbetsplatser. Under 1997 befann sig 36 procent av de fast anställda och 62 procent av de tidsbegränsat anställda i en negativ anställningssituation d v s vill arbeta på annan arbetsplats och/eller i annat yrke. Däremot tycks det inte finnas några större könsskillnader i inlåsning. I studien konstaterades att vara i såväl fel yrke som på fel arbetsplats var förknippat med reducerade möjligheter att lära nytt, svagt stöd från arbetsledningen och en högre frekvens av magbesvär, olust, trötthet och håglöshet. En viktig förklaringsfaktor som pekas ut i studien är den enskilde saknar utbildning för att övergå till önskat yrke och/eller önskad arbetsplats.

Arbetsplats- och yrkesinlåsning är framförallt ett problem för de yngre åldersgrupperna. Resultatet från andra undersökningar bekräftas att de flesta med stigande ålder blir mer tillfreds med sitt yrke och sin arbetsplats. Arbetsgivarbytena har alltid varit lägre i högre åldersgrupper.

Samtidigt visar arbetslivsinstitutets studie också att problemet med arbetsplats och yrkesinlåsning finns kvar även bland äldre arbetstagare. Av fast anställda arbetstagare i åldern 16-25 år är bara 32 procent på önskad arbetsplats och i önskat yrke, i åldersgruppen 56-65 har det ökat till 85 procent. Bland tillfälligt anställda är siffrorna lägre. I åldersgruppen 16-25 anser bara 23 procent att de är på rätt arbetsplats och rätt yrke, i gruppen 56-65 år bara 74 procent. Samtidigt visar siffrorna att bland fast anställda i åldersintervallet 46-55 så befinner sig så många som en fjärdedel i en negativ anställningssituation. I samma åldersintervall bland tillfälligt anställda är hela 44 procent i negativ anställningssituation. Detta kommer med all sannolikhet att verka negativt på möjligheterna att arbeta fram till normal pensionsålder.

Tabell 5: Tillfredsställelse med arbetsplats och yrke beroende på ålder och anställningsform 2000.

Ålder	Fast anställda				Tidsbegränsat anställda			
	Önskad arbetsplats Önskat yrke	Fel arbetsplats	Fel yrke	Fel arbetsplats och fel yrke	Önskad arbetsplats Önskat yrke	Fel arbetsplats	Fel yrke	Fel arbetsplats och fel yrke
16 – 25	32	10	10	48	23	9	10	58
26 – 35	51	12	11	26	44	13	12	32
36 - 45	63	10	7	20	47	13	12	29
46 - 55	76	7	6	11	56	10	14	20
56 - 65	85	3	5	6	74	13	2	11

Källa: Arbets och hälsa Nr 2000:5

LO-förbunden har enligt samma studie en betydligt större andel inlåsta än TCO och SACO-förbunden – 42 procent i någon form av inlåsting bland anställda på LOs avtalsområden mot 28 procent inom TCO och SACO. Att vara både i fel yrke och på fel arbetsplats är vanligast inom restaurang och service, vård och omsorg, industri och byggnadsarbete.

Det är mycket troligt att denna inlåsting har påverkat hälsan och välbefinnandet på ett markant sätt. Det är troligtvis en av förklaringarna till det ökade antalet sjukskrivningar under slutet av 90-talet och början av 00-talet.

EN POLITIK FÖR ETT HELT ARBETSLIV

Det finns idag starka politiska ambitioner att öka arbetskraftsdeltagandet bland äldre. Denna politik har dock i huvudsak byggt på att minska möjligheterna att lämna arbetslivet för de äldre snarare än att öka möjligheterna att utvecklas och behålla hälsa och trygghet under arbetslivet.

En välfärdspolitik för ett helt arbetsliv innebär ett nytt förhållningssätt till välfärdspolitiken. En hållbar tillväxt och en hållbar välfärdspolitik förutsätter en välfärdspolitik som stimulerar både återkommande utbildning och arbete fram till ordinarie pensionsålder, snarare än att inriktas på en avgränsad grupp ”äldre”. Den skarpa avgränsningen mellan arbete och utbildning måste ersättas med större möjligheter till kontinuerligt lärande och återkommande utbildning. Administrativa tvingande åtgärder måste i högre grad ge plats åt avtal mellan arbetsmarknadens parter om utveckling och omställning. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet måste bli en del av välfärdspolitiken. Arbetslösheten motverkas bäst genom tidiga insatser som inte tillåter den att uppstå.

Sverige har internationellt en hög sysselsättningsgrad bland äldre

Internationellt är den höga sysselsättningsgraden bland äldre arbetstagare i Sverige anmärkningsvärd. I synnerhet skiljer sig Sverige, som tidigare berörts, från andra länder vad gäller sysselsättningen bland äldre kvinnliga arbetstagare.

Den långsiktiga internationella utvecklingen är att sysselsättningsgraden bland män över 55 minskar medan den ökar bland kvinnor över 55. Det finns dock stora skillnader inom OECD området. I Sydeuropa har utgångspunkten varit en låg sysselsättningsgrad bland äldre

överhuvudtaget och i synnerhet bland kvinnor. För kvinnor i Sydeuropa var 90-talet ett decennium när äldre kvinnor, trots krisen, höll sig kvar på arbetsmarknaden och hade en högre sysselsättningsgrad än tidigare generationer sydeuropeiska kvinnor. Förvärvsfrekvensen bland kvinnor är högre i Nordeuropa. I Sverige var 70- och 80-talen varit decennierna när kvinnorna tog sig in på arbetsmarknaderna och 90-talet en tid då sysselsättningen minskade något men från en vid internationell jämförelse hög nivå. I Norge och Danmark ökade de äldre kvinnornas sysselsättningsgrad under 90-talet.

Det finns inget samband mellan låg anställningstrygghet och högt deltagande i arbetslivet bland äldre, snarare tvärtom. Äldre har ett högre arbetskraftsdeltagande i Norge och Sverige än i t ex Finland och Danmark som har betydligt svagare anställningsskydd. Särskilt anmärkningsvärd är här den stora skillnaden mellan Sverige och Danmark där det senare landet har ett väsentligt svagare anställningsskydd.

Det finns numera i alla OECD-länder en uttalad vilja att öka sysselsättningsgraden bland äldre i arbetsför ålder. Den politik som var förhärskande under 80-talet och början av 90-talet att pensionera bort de äldre arbetstagarna är övergiven. De flesta OECD-länder har istället, framförallt genom pensionsreformer, vidtagit åtgärder för att öka sysselsättningsgraden bland äldre (ILO Employment paper 2000/2).

Tabell 6: Sysselsättningsgrad för kvinnor och män 55-64 år i olika länder 1990 och 1999.

	Män 1990	Män 1999	Kvinnor 1990	Kvinnor 1999
Australien	59,2	54,4	24,2	31,3
Belgien	34,3	35,1	9,4	14,8
Canada	60,3	56,9	33,0	37,3
Danmark	65,6	59,9	42,4	47,8
Finland	46,3	40,1	39,7	38,4
Frankrike	43,0	38,9	28,8	29,6
Tyskland	52,0	48,0	22,4	28,9
Irland	59,6	61,7	18,2	25,7
Italien	50,9	40,8	14,7	15,0
Japan	80,4	79,5	46,5	48,5
Nederländerna	44,5	48,8	15,8	21,9
Nya Zeeland	54,0	67,7	29,5	46,3
Norge	70,7	73,6	52,8	61,1
Portugal	65,0	62,1	31,7	41,1
Spanien	57,2	52,4	18,1	19,1
Sverige	74,4	67,1	64,7	61,0
Schweiz	85,2	78,9	53,0	62,2
Storbritannien	62,4	59,4	36,7	39,8
Förenta staterna	65,2	66,1	44,0	50,1

Källa: OECD Employment outlook 1999

Kommer äldres deltagande i arbetslivet att öka?

Äldres deltagande i arbetslivet kommer antagligen att öka jämfört med hur det har varit under 90-talet. Däremot är det föga troligt att, utan politiska åtgärder, arbetskraftsdeltagande långsiktigt blir lika högt som i början av 90-talet.

Det som framförallt talar för ett högre arbetskraftsdeltagande bland äldre är att konjunkturen förbättrats, att de stora avtalspensioneringarna inte återkommer, och att det inte införs några särskilda åtgärder som ”tillfälligt avgångsvederlag” för att förmå äldre att lämna arbetslivet tidigare.

Det som talar för att arbetskraftsdeltagandet ändå inte blir lika högt som i början av 90-talet är

- Bättre pensionsvillkor som gör det attraktivare att lämna arbetslivet. Det beror framförallt på att de allra flesta löntagare nu får full ATP när de går i pension. De som står utanför eller har låg ATP är ofta invandrare som kommit hit i vuxen ålder.
- Sämre anställningstrygghet genom arbetsgivarens möjlighet att göra undantag i turordningen vid uppsägningar för två arbetstagare i företag med färre än tio anställda är på sikt ett allvarligt hot mot anställningstryggheten bland äldre.
- Den ökade stressen i arbetslivet under 90-talet den fortsatt bristfälliga fysiska arbetsmiljö och de minskade möjligheterna till återhämtning leder också till fortsatt höga sjukskrivningstal. Sjukskrivningstalen är fortfarande inte så höga som under den fulla sysselsättningen på 80-talet men anmärkningsvärt höga med tanke på att det fortfarande finns en öppen arbetslöshet på 4 procent och ungefär lika stor del av arbetskraften befinner sig i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Sjukskrivningstalen är högst bland kvinnor i 50 årsåldern.
- Inträdet i arbetslivet är ofta sådant att det grundlägger en negativ värdering av lönearbete överhuvudtaget. Detta visas inte minst i den attitydundersökning till att arbeta fram till ålderspensionen som RFV gjort. Här är viljan att arbeta till 65 som lägst bland småbarnföräldrar. Om etableringsfasen i arbetslivet fortfarande är lång och om deltidsarbetet inte minskar så innebär detta tillsammans med en låg faktisk pensionsålder ett totalt antal minskande timmar i arbetslivet. I arbetslivsinstitutets attitydstudie ”Ett hållbart arbetsliv(Arbeitslivsinstitutet 2001) ” uppgav drygt hälften av arbetstagarna att de trodde att de skulle arbeta till ordinarie pensionsålder. Bland kvinnor i åldrarna 25 – 44 trodde 59 procent detta, men kvinnor i åldrarna 45 – 64 år bara 50 procent.

Ett önskvärt trepartssamarbetet

Ansvaret för möjligheten att arbeta till normal pensionsålder vilar på den offentliga politiken lika väl som på arbetsmarknadens parter. Inom den offentliga politiken handlar det om att förstärka välfärdsstatens tillsyns- och uppföljningsansvar för arbetsmiljön, förtydliga det offentliga ansvaret för att uppmuntra och stödja avtal kring kompetensutveckling, utbildning och omställning, stärka arbetsrätten och de sociala skyddsnet som arbetsmarknadspolitiken innebär.

Arbetsgivarnas ansvar att ta hand om och ge möjlighet till utveckling för de anställda måste förtydligas både genom en starkare arbetsrätt och avtal kring kompetensutveckling. Fackets har ett självklart ansvar att bevaka att utvecklings och utbildningsmöjligheter, i lika hög grad tillfaller äldre arbetstagare som yngre.

Prioritera kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden

Fortfarande är den genomsnittliga åldern för att lämna arbetslivet lägst i mansdominerade LO-yrken. Arbetsmiljön inom industrin har inte förbättrats under 90-talet. På många sätt har den snarare försämrats. Ändå finns det anledning att prioritera kvinnors möjligheter att arbeta till

ordinarie pensionsålder. Det är i de kvinnodominerade yrkena som arbetsmiljön försämrats mest under 90-talet, genom ökad stress och mer monotont och fysiskt belastande arbete. Genom den sämre arbetsmiljön i de kvinnodominerade arbetena minskar kvinnors förutsättningar att gå upp i arbetstid. En sämre arbetsmiljö i kvinnodominerade yrken ökar härigenom inkomstklyftorna mellan män och kvinnor.

Lönesubventioner?

Skall vi öka sysselsättningen bland äldre genom direkta lönesubventioner. Här är utgångspunkten att äldre arbetskraft tvingas lämna arbetsmarknaden därför att den är för dyr i förhållande till arbetsprestationen. Det har bland annat föreslagits i utredningen "Sjukfrånvaro och sjukskrivning – fakta och förslag (2000:121). Där föreslås att arbetsgivaren inte ska betala någon sjukförsäkringsavgift för de över 55 år. Det skulle minska den totala lönekostnaden för äldre anställda med några procentenheter.

Utgångspunkterna kan ifrågasättas. Den inte nödvändigtvis så att äldre har högre lön än unga nyrekryterade inom samma yrke. Det är inte heller nödvändigtvis så att äldre har en lägre arbetsprestation.

Lönesubventioner riskerar generellt alltid att leda till en snedvridning av arbetsmarknaden genom att låglöne företag nu får större förutsättningar att överleva. Löneskillnader inom branscher består och en solidarisk lönepolitik undergrävs.

En lönesubvention av äldre arbetstagare hjälper föga de som riskerar att slås ut i förtid på grund av arbetsskador. Ur rättvisesynpunkt vore det därför bättre att lägga resurser på att öka förutsättningarna för de som idag lämnar arbetsmarknaden långt tidigare att vara kvar i arbetslivet till normal pensionsålder. Förebygga arbetslöshet och tillämpa lönesubventioner endast för att stimulera anställningar av långvarigt arbetslösa.

Det diskuteras också att stimulera en efterarbetsmarknad d v s en arbetsmarknad efter pensionen. Ytterligare stimulanser till detta är tveksamma. Det nya pensionssystemet gynnar den som väntar att gå i pension vid 70 jämfört med den som går i pension vid 62 eller 64 års ålder. Utvecklingen idag tycks inte gå mot en efterarbetsmarknad av någon större betydelse. Det totala arbetskraftsdeltagandet i ålder 65 – 74 år var år 2000 drygt 10 procent. Fyra femtedelar av dessa var egna företagare där jordbrukare var den största gruppen.

Länder med en "efterarbetsmarknad" är ofta länder med sämre pensionsförmåner där äldre måste dryga ut en blygsam eller obefintlig pension med otryggt och lågbetalt arbete.

Målsättningen måste i första hand vara göra det möjligt för äldre att arbeta kvar i sina vanliga jobb till normal pensionsålder. I andra hand att göra det möjligt för den som bedöms ha små möjligheter att vara kvar eller återvända till arbetsmarknaden att trappa ner i arbetstid, eller helt lämna arbetsmarknaden - genom lägre krav på äldre arbetslösa att söka jobb, möjlighet till arbetsmarknadspension. Möjligheten till ett andra arbetsliv bör finnas redan i 40 och 50-års åldern genom större möjligheter till vuxenstudier och möjlighet att pröva nytt jobb.

SVÅRARE ATT FALLA UR ARBETSLIVET OCH LÄTTARE ATT KOMMA TILLBAKA

Äldre arbetstagare drabbades inte på samma sätt som ungdomar av massarbetslösheten under 90-talet. Men de äldre arbetslösa har svårare att återvända till arbetsmarknaden. Äldre är överrepresenterade bland de långtidsinskrivna, d v s de som varit inskrivna längre än två år på arbetsförmedlingarna. År 1999 var 27 procent av de långtidsinskrivna på arbetsförmedlingen över 55 år vilket kan jämföras med drygt 14 procent av de sysselsatta. Detta kan bero på att de inte får jobb eller på att arbetsförmedlingen och de arbetssökande inte ser det som möjligt eller önskvärt att bryta arbetslösheten.

Stärk lagen om anställningsskydd

Internationella jämförelser antyder att anställningstryggheten är av stor betydelse för de äldres deltagande på arbetsmarknaden. Bland de nordiska länderna har Sverige och Norge med ett starkare lagreglerat anställningsskydd, med tydliga regler om ”sist in - först ut”, fler äldre sysselsatt än Danmark och Finland, som har svagare anställningsskydd.

Lagen om anställningsskydd skall främja en personalpolitik där arbetsgivaren tar hand om och utvecklar sina anställda istället för att skaffa ny kompetens genom att byta ut äldre arbetskraft mot yngre. De regler som framförallt skall motverka åldersdiskriminering är regler om turordning, regler om uppsägningstid, regler om anställningstid vid beräkning av plats i turordning, liksom regler om rätt till återanställning. Nu har anställningsskyddet för äldre försvagats något under senare år. Sedan 1 januari 1997 beräknas uppsägningstid på antal anställningsår och inte på ålder.

Samtidigt förkortades tiden för rätt till återanställning från 12 till 9 månader. Under 1994 hade arbetsgivaren möjlighet att undanta två anställda från turordningen vid uppsägning. En sådan regel återinfördes 1 januari 2001 för företag med färre än 10 anställda. Försämrade anställningstrygghet leder till minskade möjligheter för äldre.

En minskad anställningstrygghet har i debatten påstått leda till att arbetsgivarna blir mer villiga att anställa äldre arbetstagare. Att den arbetsmarknadspolitiska åtgärden ”särskilt anställningsstöd” inte omfattas av LAS tycks vila på samma uppfattning.

Tvärtom innebär ett starkare anställningsskydd också att arbetsgivaren i större utsträckning tvingas ta hand om, vårda och utveckla kompetensen hos sina anställda. Möjligheten för arbetsgivaren att göra undantag för två anställda i turordningen vid uppsägningar kommer med stor sannolikhet både att leda till fortsatt låga investeringar i personalutbildning och ökad otrygghet för äldre vid uppsägningar. Likaså har återanställningsrätten försvagats vilket framförallt drabbar äldre arbetstagare eftersom dessa främsta möjlighet att få jobb ofta är hos deras tidigare arbetsgivare.

Stärk möjligheten till återanställning

Möjligheten till återanställning, d v s. anställning hos den tidigare arbetsgivaren är av stor betydelse för äldre arbetstagares möjligheter att vara kvar på arbetsmarknaden. Den studie av återanställningar under åren av massarbetslöshet 1993 – 96 som utförts av AMS utredningsenhet ”Återanställningar bland arbetslösa på den svenska arbetsmarknaden. (Abukar Omarsson Ura 2000:3) visar att i genomsnitt 45 procent av de som lämnade arbetslöshet för ett arbete under dessa år återanställdes hos den tidigare arbetsgivaren.

En betydande del av återanställningarna har skett inom vård och omsorg och inom byggverksamhet. Sjukvården och omsorgen skar ned. Byggandet minskade drastiskt när krisen kom. Detta innebar att färre sökte sig till utbildningar inom dessa områden. När det sedan åter behövdes personal så har de tidigare anställda fått en chans till återanställning. Sannolikheten att återvända till en tidigare arbetsgivare under dessa år var 56 procent inom vård och omsorg och 50 procent inom byggbranschen.

Återanställningar var vanligare bland personer äldre än 50 år. När en person mellan 60 och 64 år fick en anställning var chansen att det var en återanställning 64 procent. ”Återanställning hos en tidigare arbetsgivare kanske därmed är deras enda möjlighet att lämna arbetslösheten(s 2)”.

De flesta äldre arbetstagare som fick jobb under 90-talskrisen fick det genom återanställningar hos den tidigare arbetsgivaren. Rätten till återanställning försämrades den 1 januari 1997 genom att rätten begränsades till 9 månader från tidigare tolv efter uppsägningen. En återgång till den tidigare 12månadersregel vid uppsägning är därför angelägen för att öka de äldre

arbetstagarnas chanser på arbetsmarknaden. Större möjligheter till återanställning skall vara en självklar del i ett omställningsavtal.

För att motverka långvarig arbetslöshet bland äldre så är det angeläget att motverka att äldre arbetstagare blir arbetslösa överhuvudtaget. Äldre är överrepresenterade bland de som varit inskrivna på arbetsförmedlingen längre än två år. Äldre som en gång blivit arbetslösa löper större risk än yngre arbetstagare att fastna i långvarig arbetslöshet.

För att förebygga arbetslöshet är det viktigt med överenskommelser mellan stat, arbetsgivare och arbetstagarorganisationer kring ”omställningsavtal”. Dessa bör syfta till tidiga insatser redan i samband med varsel och minskad sysselsättningsgrad och i det tidigaste skedet av arbetslöshet. Insatserna bör komplettera, inte ersätta arbetsförmedlingen insatser. Fördelarna med en avtalslösning är det förebyggande perspektivet och möjligheten att agera utan den kontrollfunktion som är en stor del av arbetsförmedlingens uppgift.

Genom Omställningsavtalet mellan SAF och PTK är c:a 30 000 företag med 650 000 anställda idag anknutna till trygghetsrådet. Uppsagda kan här få individuellt stöd fram till det nya arbetet. Avtalet innehåller möjlighet till studielön, täckning av merkostnad i samband med utbildning, praktik och inskolningslön och hjälp att starta eget företag.

På den statliga sidan finns trygghetsstiftelsen som erbjuder ungefär samma service som trygghetsrådet. Både Omställningsavtalet och Trygghetsavtalet på den statliga sidan innehåller dessutom kompletteringar till a-kassan för äldre arbetstagare. På LO-området finns avtal om avgångsbidragsersättning för arbetstagare över 35 år.

Ett omställningsavtal måste ha tydlig försäkringskaraktär så att även små arbetsplatser kan ta del av åtgärderna utan problem.

För vissa kan det vara motiverat med riktade åtgärder för att stärka möjligheterna till återanställning.

Arbetsförmedlingen måste utveckla motsvarande kompetens för tidiga insatser och redan under uppsägningstid erbjuda vägledning, utforma handlingsplaner och validera arbetstagarens kunskaper och yrkeserfarenheter.

Äldre måste vara en prioriterad grupp inom arbetsmarknadspolitiken. Vilka åtgärder som sätts in bör dock alltid bygga på individuella behov. Åtgärder enbart riktade mot äldre stämplat varje enskild äldre arbetslös som problem bara för att han eller hon är över en viss ålder. Idag finns möjligheten för arbetsgivaren att få anställningsstöd om han eller hon anställer en långtidsinskriven som är över 57 år. Den som är anställd med särskilt anställningsstöd omfattas inte av lagen om anställningsskydd och anställningen berättigar inte till en ny a-kasseperiod. Detta särskilda anställningsstödet bör därför avskaffas. Det finns idag andra tillämpliga instrument i arbetsmarknadspolitiken för att rusta äldre arbetstagare för arbetslivet.

Ökade möjligheter till rehabilitering och anpassning

Långtidssjukskrivningarna bland äldre arbetstagare innebär att det krävs rehabiliteringsinsatser och ofta anpassningar av arbetsplatsen för att den sjukskrivne skall kunna återvända.

Ett problem kan då vara att den sjukskrivne inte har någon arbetsplats att återvända till. En allt större andel av de långtidssjukskrivna saknar, som tidigare berörts, arbete att återvända till. Många blir uppsagda under rehabiliteringen. Många förlorar ändå sina jobb eftersom arbetsgivaren inte vill anpassa arbetsuppgifterna så att en återgång till arbetet är möjligt. Här måste arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetsplatsen skrivas in i LAS.

Ett helt arbetsliv kräver ett mer betonat regionalt perspektiv på sysselsättning

Sysselsättningen ökar ojämnt över landet samtidigt som äldre arbetstagare är en mindre rörlig grupp på arbetsmarknaden. Det är därför viktigt att lokal och regional arbetsmarknad är öppna för äldre genom möjligheter till pendling, bra vägledning, utbildning och praktik inriktade på anställningar i regionen.

För att motverka inlåsning i oönskade yrken eller arbetsplatser så är det viktigt med möjligheter att läsa vidare och att ta ledigt för att pröva annat jobb.

Arbetslösa skall självklart ha rätt till rehabilitering. Ansvarsfördelningen mellan försäkringskassa och arbetsförmedling måste här vara tydlig.

FÖRBÄTTRA ARBETSMILJÖN

Under 90-talet har arbetsmiljön försämrats. De största förändringarna har ägt rum i typiska kvinnoyrken och kanske framförallt i offentlig sektor. Fram till 80-talet var arbetsmiljön bättre där än i privat sektor. Under de senaste tio åren har skillnaderna utjämnats.

Slimmade organisationer och eftersatt personalekonomi

Villkoren i stora delar av arbetslivet försämrades under 90-talet. Massarbetslösheten innebar att arbetsgivarna hade gott om arbetskraft att tillgå och att enskilda arbetstagare fick svårare att ställa krav på arbetsmiljö och arbetsvillkor. Arbetsgivaren kunde därför möta en vikande efterfrågan med en slimmad organisation där samma mängd arbete utfördes av färre anställda. Det har heller inte funnits något tryck på arbetsledningen att lära eller praktisera personalekonomiska kunskaper om hur mycket det kostar med hög personalomsättning och att bättre ta hand om de allt färre anställda. Tvärtom har utvecklingen gått mot en återgång till hierarkiska organisationer och ett ensidigare arbete där den enskilde arbetstagaren betraktas som en flyktig insatsvara snarare än en långsiktig investering.

Inom de traditionellt mansdominerade delarna av arbetslivet har arbetsmiljön generellt inte förbättrats under 90-talet – problem med tunga lyft, kemikalier och buller finns fortfarande kvar - medan arbetsmiljön snabbt försämrats bland kvinnliga arbetstagare, framförallt till följd av ett mer ensidigt arbete, mer stress och högre psykisk belastning.

Det är fortfarande i de mansdominerade yrkena inom industrin som den reella pensionsåldern är lägst. Samtidigt är det bland kvinnor i åldern 55-59 år som långtidssjukskrivningarna ökar snabbast.

Fortfarande är bristande fysisk arbetsmiljö som tunga lyft, bristande ergonomi, förgiftningar och buller ett stort och på flera sätt växande problem i arbetslivet.

Särskilt oroande är att fler tycks jobba i en bullrig arbetsmiljö eftersom bullerskador ansamlas med åldern och successivt stänger ute den drabbade från en viktig del av den nära kommunikationen med arbetskamrater.

Sjukskrivningarna ökar bland ”överlevarna” i arbetslivet.

Sjukfrånvaron var högre i början av 90-talet än år 2000. Men arbetslösheten var också betydligt lägre i början av 90-talet. Antalet som varit sjukskrivna i mer än 60 dagar har ökat snabbt under senare delen av 90-talet och en allt större andel av de långtidssjukskrivna är äldre och kvinnor. Mellan december 1992 och december 1999 ökade antalet långtidssjukskrivningar totalt från 154 000 till 175 000. Bland kvinnorna har långtidssjukskrivningarna under denna period ökat med 25 000 från 84 000 till 109 000.

Antalet långtidssjukskrivna bland männen har under samma period minskat med 4000 personer från 70 000 till 66 000. Andelen kvinnor bland de långtidssjukskrivna ökad från 58 till 63 procent från slutet av 80-talet till 1999. Andelen personer som var 55 år och äldre bland de långtidssjukskrivna ökade från 22 till 27 procent under samma period.

Den dominerande diagnosen bland långtidssjukskrivna är sjukdomar i skelett och rörelseorgan som och utgjorde 40 procent av de långtidssjukskrivna under 1990 och 37 procent 1999. Psykiska sjukdomar utgjorde 14 procent av de långtidssjukskrivna 1990 och 18 procent 1999.

De långtidssjukskrivna utgörs i hög grad av nya sjukskrivningar dvs av personer som inte tidigare har varit långtidssjukskrivna. Antalet personer som haft ett längre sjukfall under den tolv månadersperiod som föregick det aktuella sjukfallet, minskade från 39 procent till 19 procent under 90-talet.

En annan tendens är att allt färre av de långtidssjukskrivna har arbete. Andelen långtidssjukskrivna med arbete minskade från 91 procent 1990 till 82 procent 1999. Att inte ha ett arbete försvårar ett återvändande till arbetsmarknaden och ökar sannolikheten att sjukskrivningen övergår i långtidsarbetslöshet och förtidspension. I slutet av 80-talet återgick 70 procent av de långtidssjukskrivna i arbete mot 53 procent 1999. (SOU 2000:121 Bilaga 3).

De ökade långtidssjukskrivningarna bland äldre kvinnor har fler förklaringar. Eftersom det handlar om långtidssjukskrivningar så ligger det nära till hands att tro att det är frågan om ett sämre hälsoläge, vilket i sin tur vara en ansamlad effekt av en försämrad arbetsmiljö under 90-talet.

Sjukskrivningar kan också förklaras utifrån konjunktur. Vid en högkonjunktur vågar arbetstagare sjukskriva sig samtidigt som också fler med svagare hälsa har möjlighet att bli anställda. Utifrån denna hypotes borde sjukfrånvaron öka mest när arbetslösheten låg och där det sker omfattande nyrekryteringar

En radikal skillnad mot den tidigare konjunkturtoppen är att sjukskrivningarna ökar i en situation när samtidigt arbetslösheten fortfarande är betydande.

En annan tydlig bild är att sjukfrånvaron både är högst och ökar mest inom vård och omsorg dvs på områden där arbetsmarknaden där arbetsmarknaden krympte kraftigt under förra delen av 90-talet och där det skett ett försiktig sysselsättningsökning först under senare år. Det tycks vara sjukskrivningarna bland "överlevarna" ute på arbetsplatserna som ökar mest.

Tabell 7: Sjukfrånvaro som procent av vanligen arbetad tid år 2000, 1999 och 1995

	2000	1999	1995
Statlig tjänst	4,2	3,4	2,8
Primärkommunal	3,9	3,6	3,2
Landsting	5,6	4,8	3,8
Enskild tjänst	4,3	3,9	3,5
Verkstadsindustri	4,4	3,9	3,5
Byggverksamhet	4,2	3,7	3,3
Handel och kommunikation	3,9	3,6	3,2
Handel	3,3	3,1	2,8
Vård och omsorg	6,6	5,7	4,4

Källa: AKU.

Detta gör bilden mer sammansatt. Inom byggnadsverksamhet eller handel kan säkert ökade sjukskrivningar förklaras med att de senast anställda har genomsnittligt lägre hälsa och att konjunkturen gör att fler vågar vara sjukskrivna. Inom vård och omsorg är den troligaste förklaringen dock en hög medelålder i kombination med en sämre arbetsmiljö.

Samtidigt har också möjligheterna till förtidspension också minskat, vilket kan leda till fler långtidssjukskrivning. Sjukförsäkringsutredningen SOU 2000:121 Bilaga 5 visar dock på ett nära samband mellan hög sjukskrivning och hög fysisk belastning, både bland män och kvinnor. Resultaten för kvinnornas del är svårtolkade eftersom arbetsplatser med hög fysisk belastning också kan vara arbetsplatser med hög psykisk belastning - till följd av för små resurser och för lite handlingsutrymme i förhållande till det stora ansvaret.

Slår arbetsmiljön olika hårt mot olika åldersgrupper?

De undersökningar av skillnader i arbetsmiljö mellan olika åldersgrupper, som utförts av Staffan Marklund och Allan Toomingas, tyder på att exponering för brister i fysisk och kemisk arbetsmiljö liksom för ergonomiska belastningar är störst i yngre åldersgrupper och bland män. De yngre får utföra de mest otacksamma arbetsuppgifterna. Likaså har yngre oftare otrygga anställningsförhållanden vilka i sig ofta innebär ensidiga och fysiskt tunga arbetsuppgifter.

Samtidigt vet vi också att arbetsmiljön har försämrats inom sjukvården där genomsnittsåldern bland de anställda är hög.

”Kroppliga besvär” är vanligare bland äldre och då i synnerhet bland äldre kvinnor. Besvären ökar gradvis både med ålder och med hög ergonomisk belastning. De äldre som har tungt arbete söker oftare vård för besvär i ländryggen än yngre eller arbetstagare utan tungt arbete.

Kvinnor har i större utsträckning arbeten som innebär upprepning av samma arbetsmoment. Inom industrin 1999 har 75 procent av LO-kvinnorna ensidigt arbete och 52 procent av männen och inom privat service hade 66 procent av kvinnorna och 52 procent av männen ett

ensidigt arbete. Andelen anställda inom LO-området som uppgav att de hade ensidiga arbeten ökade under 90-talet totalt från 47 procent 1991 till 52,8 procent 1999, men bland LO-kvinnorna från 47 procent till 56 procent. (Nilsson Slit utan slut,)

Det vanligaste skälet till långvarig sjukdom är skelett och rörelsebundna sjukdomar - ryggsjukdomar, ledbesvär på grund av förslitning samt reumatism. Dessa sjukdomar är också den vanligaste orsaken till förtidspension. Sedan 80-talet har sjukdomar i rörelseorganen blivit vanligare bland kvinnliga arbetare i åldersgruppen 45 - 64 år, där den ökade från 23 till 33 procent och andelen med sjukdomar som ger svåra eller mycket svåra besvär ökade från 12 till 18 procent.

Värk i skuldror, nacke och axlar är ett stort problem i arbetslivet, och har ökat i de högsta åldersgrupperna. Bland arbetare har både män och kvinnor värk i skuldror, nacke och axlar men fler kvinnor hade besvär än män. Bland kvinnliga arbetare i åldern 45 till 64 år uppger 60 procent att de har värk i skuldror, nacke och axlar, varav 25 procentenheter svår värk. Bland kvinnor mellan 45 och 64 år har andelen också ökat under 90-talet från 55 till 60 procent. Bland män i åldern 45 till 64 år har den ökat från 45 till 50 procent. I övriga åldersgrupper är andelen med värk lägre och har ökat obetydligt eller inte alls under 90-talet. Bland kvinnor i åldern 30 - 44 år är den 50 procent, bland kvinnor 16 - 29 år 41 procent.

En försämrad psykosocial arbetsmiljö

Det tydligaste tecknet för en sämre arbetsmiljö under 90-talet är att fler upplever en försämrad psykosocial arbetsmiljö, med ökad stress och minskad arbetsglädje. Det är inte bara tempot och stressen som ökar utan möjligheterna att påverka hur arbetet skall utföras försämras också. Ansvaret har ofta ökat men inte resurserna att uppfylla ansvaret. Dessa arbetsmiljöförsämringar drabbar både yngre och äldre arbetstagare. Äldre arbetstagare kan ha svårare att bära dessa försämringar eftersom identifikationen med arbetet ofta ökar med stigande. Men stigande ålder ökar också behovet att kompensera långa arbetsdagar med längre perioder av återhämtning.

De psykosociala villkoren i arbetslivet tycks vara sämst bland de yngsta och bland de äldsta i arbetslivet, och har under 90-talet försämrats mest bland de yngre. Yngre arbetstagare lidare oftare av huvudvärk och migrän, äldre oftare av sömnproblem. Bland yngre arbetare i synnerhet bland kvinnor i åldern 16 - 29 har de psykosociala besvären ökat snabbt under 90-talet. Andelen med sömnbesvär under de senaste två veckorna har ökat från 11 till 19 procent, andelen med huvudvärk under samma period från 20 till 29 och andelen med ångslan, oro eller ångest från 8 till 24 procent. Bland män i åldern 16 till 29 har andelen med ångslan, oro eller ångest de senaste två veckorna ökat från 5 till 12 procent. (Ohälsans trappa).

Bland kvinnliga arbetare i åldern 45 - 64 har andelen med sömnproblem under de senaste två veckorna ökat från 26 procent i slutet av 80-talet till 33 procent i slutet av 90-talet och bland manliga arbetare från 15 till 20 procent under samma period

En sämre psykosocial arbetsmiljö leder till minskat psykiskt välbefinnande men också ökad risk för belastningsskador, hjärt- och kärlsjukdomar och olycksfall. Framförallt leder den till en mer negativ syn på arbetslivet och att arbeta kvar i arbetslivet till normal pensionsålder.

Positiva hälsomässiga effekter av att lämna arbetslivet?

Folkhälsorapporten för år 2001 konstaterar att det trots allt är medelålders och äldre som haft den minst dåliga hälsoutvecklingen under 90-talet. För den som går i pension väntar fler levnadsår - fler levnadsår med "lätt ohälsa" men inte nödvändigtvis långtidssjukskrivning. Yngre människor har haft en betydligt negativare hälsoutveckling. Psykisk ohälsa som ångslan, oro och ångest har ökat i alla åldrar under 90-talet - utom just bland kvinnor över 65 år.

Deltidsarbete bland småbarnsföräldrar kan delvis förklaras med marginaleffekter. Den som går upp i arbetstid får visserligen högre inkomst men samtidigt också högre dagisavgift och lägre bostadsbidrag.

Uppenbarligen tycker också kvinnor vars barn har vuxit upp att det inte självklart lönar sig att jobba fler timmar. Den marginella inkomstökningen av att gå upp i arbetstid är inte tillräckligt hög. Det innebär inga större förluster i karriärmöjligheter att fortsätta deltidsskolan. En ytterligare arbetsinsats innebär ytterligare stress och risk för arbetsskador. Även om barnen går i skolan eller flyttat hemifrån så finns det kvar ett omsorgsbehov av gamla föräldrar som kanske inte kräver daglig tillsyn men där nedskärningar i äldreomsorg och hemtjänst har gjort att en viss beredskap från nära anhöriga känns motiverad.

Stärk det vardagliga arbetsmiljöarbetet

Det är viktigt att det vardagliga arbetsmiljöarbetet inriktas på åtgärder och lösningar som passar alla åldersgrupper. Vi åldras olika och i olika takt. Det måste finnas möjligheter till individuell anpassning av arbetsmiljön. Men om äldre arbetstagare kräver särskild utrustning och särskilda investeringar så ökar risken att äldre, snarare än arbetsmiljön, framstår som en kostnad och ett problem. De är därför viktigt att alla anställdas vardagliga arbetsmiljö innefattar möjligheter till individuell anpassning: möjligheter att reglera ljuset så att den som ser sämre kan få bättre belysning, möjligheter att arbeta i olika takt och med olika krav på reaktions snabbhet.

Möjligheterna till rehabilitering är fortfarande mycket varierande i arbetslivet trots arbetsgivarens lagstadgade skyldighet att vidta åtgärder för arbetsträning, utbildning och omplacering. Små arbetsplatser har svårt att bära kostnaderna för en bra rehabilitering. För att fördela kostnaderna och garantera att alla arbetstagare har rätt till rehabilitering efter en arbetsskada så måste det därför införas en obligatorisk rehabiliteringsförsäkring.

Arbetsmiljöarbetet måste bli en del av en mer personalpolitik ute på arbetsgivaren, där arbetsgivaren ser anställningen som en långsiktig investering och anställnings- förhållande som en långsiktig relation byggd på ömsesidig respekt. För att underlätta en sådan utveckling är det viktigt att ”synliggöra humankapitalet” d v s värdera och sätta siffror på hur mycket kunskap och erfarenhet de anställda förfogar över och visa vinsterna av kompetensutveckling, en utvecklande arbetsorganisation och en bättre arbetsmiljö. För att bättre bedöma arbetskraftens kompetens krävs utvecklade metoder för validering. För att visa resultaten av en långsiktig personalpolitik krävs utveckling en metoder för personal ekonomisk redovisning. När det finns utvecklade metoder så måste övervägas en lagstiftning kring personalekonomisk redovisning.

Det konkreta arbetsmiljöarbetet ute på arbetsplatserna måste sträva efter att det skall vara möjligt att med bibehållen fysisk och psykisk hälsa arbeta ett helt arbetsliv på en och samma arbetsplats och inom samma yrke. Den enskilde skall byta jobb därför att det är spännande och utvecklande, inte på grund av dålig arbetsmiljö.

Oregelbundna arbetstider och nattarbete i arbetslivet måste kontinuerligt följas upp och begränsas.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter måste tydligare betona det stressförebyggande arbetet, och vikten av en fungerande psykosocial arbetsmiljö.

För att motverka utbrändhet krävs ett tydligt ansvar för arbetsledning att se till att målsättningar för verksamheten och den enskilde arbetsuppgifter motsvaras av de resurser som arbetstagarna förfogar över för att utföra sina arbetsuppgifter, och att relationen mellan ansvar och resurser är en återkommande punkt i arbetsmiljöplanerna och att dessa följs upp på varje arbetsplats.

Varje löntagare skall ha rätt till en kvalitetssäkrad företagshälsovård på sin arbetsplats. För att garantera att varje arbetsgivare har resurser att fullfölja sitt rehabiliteringsansvar måste varje arbetsplats skall vara anknuten till en obligatorisk rehabiliteringsförsäkring.

Arbetsgivarens ansvar att anpassa arbetsplatsen så att det går att återvända efter en rehabilitering skall tydliggöras. Samhället måste stödja utvecklingen av metoder för personalekonomisk redovisning.

Dessa skall underlätta en långsiktig personalplanering och kan ligga till grund för en framtida lagstiftning om personalekonomisk redovisning.

ÖKA MÖJLIGHETERNA TILL ÅTERHÄMTNING

Kropp och själ klarar ofta ett pressande och hårt arbete under förutsättning att det finns utrymme för återhämtning. Denna kan ske genom omväxlande arbetsuppgifter, möjligheter till pausar, sömn, veckovila, semester och möjligheten att vara hemma vid sjukdom.

Under 90-talet inskränktes möjligheterna till återhämtning i arbetslivet. Det ensidiga arbetet blev vanligare vilket yttrar sig i fler belastningsskador. Sjukdomar i skelett och rörelseorgan har blivit den vanligaste diagnosen bakom långtidssjukskrivningar under 90-talet. Dessa sjukdomar är relaterade till en kombination av stress, ensidiga rörelser och eller tunga lyft. För att motverka den här typen av sjukdomar är återhämtning genom kortare arbetspass, genom återkommande pausar, dygns och veckovila av högsta betydelse liksom att den enskilde är hemma när han eller hon känner sig sjuk.

Begränsa nattarbete och oregelbundna arbetstider.

Oregelbundet arbete och nattarbete sliter på kroppen, gör det svårare att kombinera arbete och familjeliv och leder ofta till sämre kostvanor. Sönnen efter nattarbete blir vanligtvis att sämre kvalité än sönnen efter dagarbete, vilket gör att nattarbete sliter mer på kroppen. Detta är särskilt märkbart att med stigande ålder krävs längre tid för återhämtning efter att ha arbetat sent (Åkerstedt).

Att enbart arbeta dagtid har blivit mindre vanligt i arbetslivet. Schemalagt arbete som också innefattar arbete på kvällstid och ibland natt har ökat. Den stora förändringen har här skett i LO-grupperna. I samtidigt lag åldersgrupper är det allt färre LO-medlemmar som enbart jobbar dagtid d v s mellan klockan 7.00 och kl 18.00. Särskilt märkbar är den ökade skillnaden mellan äldre LO-kvinnor och äldre TCO-kvinnor. Där äldre LO-kvinnor - mellan 50 och 64 år - som enbart arbetar dagtid har minskat mellan 1989 från 74,7 procent till 63 procent av det totala antalet LO-kvinnor i åldersgruppen. I motsvarande åldersgrupp bland TCO kvinnor har det skett en minskning från 93,8 procent till 91,4 procent som enbart jobbar dagtid. Det har också skett en märkbar ökning bland äldre LO-kvinnor som enbart jobbar natt från 3,7 procent av totala antalet LO-kvinnor i åldersgruppen 1989 till 7,6 procent 1999.

Tabell 8: Arbetar regelbundet dagtid, procent av åldersgruppen

	Män LO			Kvinnor LO		
	16-29	30-49	50-64	16-29	30-49	50-64
1989	74,6	78,7	88,1	59,8	68,6	74,7
1991	75,9	78,5	85,2	63,3	68,8	78,4
1993	73,6	74,9	82,1	57,0	63,7	72,2
1995	68,1	70,4	77,1	52,1	56,9	68,0
1997	66,1	69,2	79,1	55,4	56,2	69,6
1999	64,7	64,9	77,2	55,2	56,6	63,0

	Män TCO			Kvinnor TCO		
	16-29	30-49	50-64	16-29	30-49	50-64
1989	88,2	91,9	93,5	82,3	88,2	93,8
1991	85,2	86,2	93,3	84,9	88,7	92,6
1993	81,9	88,3	93,6	81,3	85,8	93,1
1995	85,4	86,2	93,1	81,2	86,3	93,8
1997	87,4	88,8	93,8	81,9	84,7	92,0
1999	80,2	85,5	89,5	72,4	83,8	91,4

Minska sjuknärvaron

Sjuknärvaron dvs att gå till jobbet trots att man är så sjuk att man borde sjukskriva sig har undersökts av sektionen för personskadeprevention vid Karolinska Institutet åt Sjukförsäkringsutredningen SOU 2000:121 Bilaga 6. Undersökningen omfattade personer födda 1945, 1955 och 1965. I undersökningen hade också personer födda 1975 tillfrågats, men inte lämnat in svar i tillräcklig utsträckning för att resultaten skulle vara lika säkra som i övriga grupper. Däremot finns resultaten kring 25 åringarna med i analysen. Dessa delades in i två kategorier "normalbefolkningen" och "sjukskrivengruppen", där de senare hade en total sjukrivning under året på mer än fyra veckor.

På frågan om man de senaste 12 månaderna gått till arbete fast man borde sjukanmäla sig så uppgav i normalbefolkningen 64 procent av männen och 69 procent av kvinnorna att de gjort detta minst en gång medan elva procent uppgav att de varit sjuknärvarande fler än 5 gånger. Det tycks vara vanligare bland 35 åringarna att vara sjuknärvarande än bland 45 och 55 åringarna. Allra vanligast bland gruppen 25 åringar.

Bland de som varit sjukskrivna mer än 4 veckor uppgav 58 procent av männen och 61 procent av kvinnorna att de gått sjuka till arbete och 32 procent av både männen och kvinnorna att de varit sjuknärvarande mer än fem gånger. I undersökningen framgick inte hur länge man vid de enskilda tillfällena varit "sjuknärvarande".

De vanligaste uppgivna skälen till att var sjuknärvarande är att man inte hade råd att vara sjuk, att arbetsuppgifterna var sådana att det var svårt att vara borta från jobbet och att man av lojalitet med arbetskamraterna som annars hade fått ta över ens arbetsuppgifter kände sig

förhindrad att stanna hemma. Bland kvinnorna är det vanligare att ange ekonomin och lojaliteten mot arbetskamraterna.

Hög sjuknärvaro innebär minskat utrymme för fysisk och psykisk återhämtning. Det handlar inte bara om de som är förkylda utan också om de som är sjukskrivna längre perioder. Sjukdomar som har att göra med arbetet, stress och fysisk belastning, blir allvarligare. Det är de yngre som uppger sig vara oftast sjuknärvarande men påfrestningen på kropp och själ ansamlas under livet och leder till långtidssjukskrivningar.

I den undersökning som TCO utfört våren 2001 om ohälsa i arbetslivet uppger 22 procent av ”de yrkesverksamma” att de under det senaste året tagit ut semester eller komplédigt istället för att sjukskriva sig. Detta innebär möjligheter att vara hemma vid sjukdom men samtidigt minskade möjligheter att ta ut sin semester för en längre återhämtning eller samvaro med familjen.

För att stärka arbetstagarnas möjligheter att vara kvar i arbetslivet till normal pensionsålder så är det viktigt att man kan vara sjukskriven när man är sjuk. Lika viktigt är givetvis att den som är sjukskriven ges möjligheter att – med hjälp av en kunnig medicinsk bedömning – genom rehabilitering och anpassningsåtgärder återvända till arbetsplatsen.

Det är angeläget att personalbudgeten på arbetsplatserna också innehåller en budgeterad sjukfrånvaro. Om inte arbetsledningen varken klarar sjukfrånvaron inom ordinarie arbetsorganisation eller sätter in vikarier så innebär detta ökad press både på den som är sjuk och på de övriga på arbetsplatsen.

Sjukförsäkringens konstruktion är här av betydelse. En höjning av taket för högsta dagpenning i sjukförsäkringen är nödvändigt för att stärka försäkringens legitimitet.

Färre karensdagar behövs av rättviseskäl – sjukfrånvaron är högre bland LO-medlemmar än bland tjänstemän - men också därför att en höjd ersättningsnivå gör att försäkringen bättre kan fylla sin uppgift att ge möjlighet för återhämtning och tillfrisknande vid sjukdom.

Karensdagen i sjukförsäkringen måste avskaffas. I ett första steg måste antalet karensdagar per individ och år minskas rejält. Arbetsgivarna bör kompenseras för den kostnadshöjning detta innebär. Ersättningsnivån skall på sikt höjas till 90 procent.

Sjuklöneperiodens konsekvenser för arbetsorganisationen bör bli föremål för en översyn. Idag får arbetsgivarna betala både för den sjukes ersättning och för kostnaderna för eventuella vikarier vilket kan innebära att arbetsgivaren blir restriktiv med att sätta in vikarier.

Förkorta arbetstiden och öka möjligheten till avtrappning av arbetstiden bland äldre arbetstagare

För att minska pressen på den enskilde arbetstagarna och göra det möjligt att trappa ner i arbetstid i högre åldrar så är det önskvärd med en generell arbetstidsförkortning som kan disponeras av den enskilde över livet.

Den förkortning av arbetstiden som nu diskuteras har utgått från en förlängning av semestern som kan omdisponeras i dagar och timmar över året. När lönerna i kvinnodominerade yrken höjs och antalet deltidsarbetande minskar så är det sannolikt att denna målsättning successivt höjs. Historiskt har en tredjedel av reallöneökningar genomsnittligt tagits ut i minskad arbetstid. Deltidsarbetande och kvinnor i låglöneyrken har dock ofta prioriterat högre lön.

För att skapa rättvisa mellan könen och öka förutsättningarna att stanna kvar i arbetslivet till normal pensionsålder så måste de långsiktiga ambitionerna vara att få bort det ofrivilliga deltidsarbetet, och att arbetstiderna möjliggör för småbarnsföräldrar att kombinera arbete med familjeliv och att de äldre arbetstagarna får större möjligheter till återhämtning.

Ökade ekonomiska möjligheter till avtrappning av arbetstiden för äldre arbetstagare skulle sannolikt göra det möjligt för fler att vara kvar i arbetslivet. Utveckling går dock idag åt det motsatta hållet. Arbetstagare som är äldre än 55 år arbetar idag genomsnittligt allt längre arbetstid samtidigt som den genomsnittliga faktiska pensionsåldern har sjunkit. Den tidigare, generösa möjligheten till deltidspensionering har avskaffats.

De möjligheter till en avtrappning av arbetstiden som finns är att gå ner i arbetstid - under förutsättning att arbetsgivaren tillåter detta - och med den negativa konsekvens för både inkomst och framtida pension som det innebär. Den andra möjligheten är att utnyttja möjligheten till att ta ut pension på deltid som ges i det reformerade pensionssystemet, vilket också kan innebära kännbara konsekvenser både för arbetsinkomsten och för den framtida inkomster om man inte kompenserar sig med att arbeta längre i motsvarande grad.

Arbetslivsinstitutets attitydundersökning "Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar (Arbetslivsinstitutet 2001)" visar att många arbetstagare anser att en kortare arbetsdag skulle öka möjligheterna att vara kvar längre i arbetslivet. Bland kvinnorna i åldersgrupperna 24 - 64 år instämde 46 procent i påståendet att "kortare arbetsdag skulle underlätta för mig att arbeta fram till normal pensionsålder", bland männen instämde 37 procent i åldersgruppen 24 - 44 i samma påstående och 35 procent i åldersgruppen 45 - 64 år.

Bland kvinnorna i åldern 24 - 44 år ansåg 46 procent att "ledighet någon dag i veckan skulle underlätta för mig att arbeta fram till normal pensionsålder", bland kvinnor i åldern 45 till 64 år 47 procent. Bland männen var motsvarande siffror 42 respektive 37 procent. I åldersgruppen 24 - 44 år instämde 60 procent av kvinnorna och 55 procent av männen i att "jag kan tänka mig en kombination av delpension och yrkesarbete på deltid under de sista åren". I åldersgruppen 45 - 64 år var motsvarande siffror 55 procent bland kvinnorna och 48 procent bland männen.

Vi ser två tänkbara vägar om samhället vill öka möjligheterna för en nedtrappning av arbetstiden efter 60.

Möjlighet till delpension

Den ena är att uppmuntra arbetstagare att utnyttja dagens möjligheter att ta delpension inom pensionssystemet. Det kan ske genom ett tillskott till var och en som tar ut pension på deltid inom ett visst intervall, t ex mellan 20 och 50 procent och arbetar resten av tiden. Ett tillskott bör ges med en fast summa lika för alla, t ex 500 kr i månaden. Det skulle framförallt gynna arbetstagare med lägre inkomster och arbetstagare som minskade sin arbetstid med ett mindre antal timmar per vecka.

Möjlighet till ledighet

Den andra vägen är lagstiftningen kring arbetstid och ledighet. Utifrån det förslag om arbetstidsbank som nu utreds så kan den arbetstid som arbetstagaren "tjänar in" under livet tas ut i form av ledighet på valfritt sätt. Samhället bör subventionera uttag av ledighet i form av kortare arbetstid mellan 60 och 64 år. Arbetstidsbanken bör ligga inom socialförsäkringssystemet för att inte riskera att försvinna vid arbetsgivarbyte eller konkurser. Denna förstärkta ledighet skulle innehålla en garantidel lika för alla, för att också ge den som kommit in i arbetslivet sent, rätten till en förstärkt ledighet efter 60 år. Ledigheten skulle kunna tas ut i längre semester, enskilda dagar och/eller minskad veckoarbetstid.

RÄTT TILL UTBILDNING OCH LÄRANDE

En utbildningspolitik för ett helt arbetsliv måste utgå från människors förmåga att lära hela livet, att grundläggande skolutbildning är en rättighet, att ett modernt arbetsliv kännetecknas av återkommande kompetensutveckling av alla anställda och att utbildning av äldre arbetstagare är en samhällsnyttig investering. Det handlar om kunskaper, attityder, resurser och behovet av lärande arbetsorganisationer.

En utbildningspolitik för ett helt arbetsliv måste därför

- ta fram kontinuerlig statistik och prognoser av vilka kunskaper och erfarenheter som befolkningen förfogar över oavsett ålder,
- stödja attitydpåverkande arbete kring vår förmåga att lära under hela livet och värdet av att ta tillvara äldre arbetstagares erfarenheter,
- ge alla oberoende av ålder rätt till en grundläggande skolutbildning både på grundskole- och gymnasienivå,
- höja åldersgränsen för möjlighet att ta studielån,
- ta tillvara äldre arbetstagares erfarenheter genom möjligheter till bristyrkesutbildning,
- understödja en fortlöpande kompetensutveckling på arbetsplatserna och
- understödja en arbetsorganisation som bygger på fortlöpande kompetensutveckling.

Validering

För att ta tillvara äldre arbetstagares kompetens så är det nödvändigt att veta hur denna kompetens ser ut. Detta understryker behovet av rätt till fortlöpande validering d v s prövning och bedömning av vilka kunskaper som den enskilde förfogar över, och behovet av en bättre samlad statistik över befolkningens kunskaper och erfarenheter.

Den tillgängliga utbildningsstatistiken är endimensionell. Den visar den formella utbildningsnivån. Men den visar inte de yrkeserfarenheter som arbetskraften förfogar, hur länge man arbetat i samma bransch.

Attitydpåverkan - kunskapssyn

Den finns en utbredd föreställning bland arbetsgivare och personalansvariga om att äldre både är mindre kapabla och mindre villiga att lära än vad yngre är

En undersökning av attityderna gentemot arbetstagare över 50 bland 900 personalansvariga inom såväl privat som offentlig sektor visade att det fanns en hel rad positiva omdömen om äldre arbetstagare som pålitlighet (85%) lojalitet (79%), ansvarsfullhet (71%), kunnighet (68%), de ansågs ha livserfarenhet (84%) var sällan sjuka (69%). Däremot ansåg 33 procent att äldre var ”ovilliga att lära” (Forum 50+ Vad hindrar oss att arbeta längre?).

Forskningen ger som tidigare berörts inte mycket stöd till att äldre arbetstagare generellt är mindre kapabla att lära än yngre. Det handlar snarare om hur man lär och hur mycket av kunskapsinhämtningen som är om formell ”boklig” kunskap och hur mycket som är erfarenhetsbaserad.

Inslaget av kompetensutveckling varierar över arbetslivet, men yngre får i genomsnitt mer kompetensutveckling än äldre. Ovilja att lära handlar snarare om vilka förväntningar som finns inom arbetsorganisationen. I en arbetsorganisation där arbetsuppgifterna förutsätter fortlöpande lärande så finns med större sannolikhet också ett intresse hos den enskilde att lära mer. I en arbetsorganisation där kompetensutveckling inte är ett naturligt återkommande inslag så finns risk för att äldre arbetstagare lär sig att de inte är utbildningsbara. Detta

förstärks givetvis av om pedagogiken vid utbildning och vidareutbildning är inriktad på att använda arbetstagarnas erfarenhet och inte bara "levererar" information utifrån.

Utvecklingen under 90-talet innebar att arbetsgivarna i mindre utsträckning försökte ordna sin kompetensförsörjning genom personalutbildning och i stället sökte ny kompetens bland de arbetslösa, bland de nyutbildade, i tillfälliga anställningar, bland entreprenörer och uthyrningsföretag. Detta sammanhänger dels med massarbetslösheten och det stora utbud utbildad arbetskraft men också med vilken kunskapssyn som varit förhärskande i arbetslivet.

En kunskapssyn för ett helt arbetsliv måste innebära

- en övertygelse att erfarenheter är en förutsättning för att både den enskilde arbetstagaren och arbetsorganisationen skall kunna tillgodogöra sig ny kunskap,
- en tro på människors förmåga att lära nytt och ta ansvar under hela arbetslivet,
- en syn på kunskap som investering och inte bara som förmån,
- en syn på kompetensutvecklingen av den enskilde som både en del av kompetensutvecklingen i hela arbetsorganisationen och en insats som stärker den enskilde på arbetsmarknaden och som person,
- en högre värdering av den vardagliga "tysta" kunskapen och förtrogenheten med hur verksamheten fungerar,
- en uppfattning om "kompetensväxling" som systematisk kunskapsspridning från mer erfarna till mindre erfarna på arbetsplatsen, en inte obetydlig del av kunskapen på en arbetsplats är i regel kunskap som man "invigs i" snarare än kunskap man läser sig till.
- en syn på kompetensutveckling som en livsnödvändighet och en rättighet.

Kompetenshöjning genom formella kunskaper och erfarenhet

En lärande arbetsplats skaffar ny kunskap inte bara genom att anställa nyutbildade människor. Den kompetensutvecklar personalen och den skapar framförallt förutsättningar för att tillgodogöra sig och sprida ny kunskap inom arbetsorganisationen. Erfarenhet underlättar införandet av ny teknik och nya formella kunskaper. Det krävs kunskap om arbetsplatsens verksamhet för att förstå vad ny kunskap och ny teknik kan användas till och vilka problem den kan lösa.

En arbetsplats som försöker klara sin kompetensförsörjning enbart genom att rekrytera unga människor med ny formell utbildning, håller tillbaka kompetensutvecklingen hos den redan anställda personalen och minskar personalens motivation och lojalitet gentemot arbetsplatsen.

Ny kompetens dvs att "kunna göra" något nytt förutsätter kunskap om vad den nya formella kunskapen kan tillämpas på. Ny kompetens förutsätter alltså erfarenhet.

Erfarenhet är ett kapital

När krisen kom reagerade arbetsgivarna med att reducera sitt arbetsgivaransvar så långt det någonsin gick. Uttrycken har varit "downsizing" och "outsourcing". För att använda exakt så mycket arbetskraft som behövs vid varje tidpunkt så har tidsbegränsade anställningar och inhyrd personal använts i allt större utsträckning. Allt större delar av arbetsplatsens tidigare verksamhet läggs ut på underleverantörer, ofta inte bara kringtjänster utan verksamheter som tidigare ansetts vara centrala som exempelvis tillverkning och distribution.

Den kontinuerliga produktionen har i jämförelse med produktutveckling och marknadsföring blivit en lågstatusverksamhet, som uppfattas som något man kan både ha och mista. Resultatet blir låg produktivitet. Det innebär samtidigt att arbetsplatsen inte tar tillvara på äldre arbetstagares större erfarenhet och förtrogenhet med det dagliga arbetet på arbetsplatsen, och

större lojalitet och samhörighetskänsla med arbetsplatsen. Det saknas ofta fungerande rutiner för effektiv "kompetensväxling" d v s överföring av erfarenheter från mer erfarna till mindre erfarna. Det som prioriteras är i stället de yngre medarbetarnas större förmåga till formell inläring och större förmåga att se nya trender, och att acceptera organisatoriska förändringar.

Pedagogiken för personalutbildningen tar ofta inte hänsyn till äldres annorlunda förutsättningar eller till behovet av att faktiskt överföra äldres kunskaper till yngre medarbetare. Det är därför viktigt att metoder för kompetensväxling och mentorskap utvecklas. Här bör lärdomar från den erfarenhetsbaserade folkbildningspedagogiken komma till stor nytta.

Möjligheten att skaffa sig en grundläggande skolutbildning

Rätten till en grundläggande skolutbildning är dels en välfärdsfråga och en grundläggande rättighet, dels en fråga om att många människor stängs ute från arbetsmarknaden på grund av de saknar en grundläggande skolutbildning. Det finns ett tydligt samband mellan låg utbildning och ökad risk för utslagning. De lågutbildades position på arbetsmarknaden har antagligen försvagats ytterligare under 90-talet genom att utbildningsnivån i samhället har höjts generellt och andelen arbetstagare med bara förgymnasial utbildning har minskat. Eftersom äldre genomsnittligt har en lägre utbildningsnivå än yngre innebär detta en ökad risk för utslagning av äldre arbetstagare.

Tabell 9: Arbetskraftens utbildningsnivå 1990 och 2000. Totalt och för 55 – 64 åringar.

	Förgymn kortare än 9 år	Förgymn 9 år	Gymnasial högst 1 år	Gymnasial längre än 1 år men högst 2	Gymnasial längre än 2 år	Eftergymnasial kortare än 3 år	Eftergymnasial 3 år eller längre	Forskar utbildning
1990 16-64 (andel)	740200 (16,2)	593000 (13,0)	492400 (10,8)	1029100 (22,6)	662900 (14,5)	513300 (11,3)	491900 (10,8)	26000 (0,5)
2000 16-64 (andel)	475400 (8,4)	957300 (17,1)		1599300 (28,5)	962500 (17,2)	836300 (14,9)	621800 (11,1)	37000 (0,7)
1990 55-64 (andel)	262200 (44,0)	39500 (6,6)	82300 (13,8)	54900 (9,2)	55700 (9,4)	42700 (7,2)	54200 (9,1)	3300 (0,5)
2000 55-64 (andel)	298300 (29,4)	77900 (7,7)		288700 (28,5)	110200 (10,9)	101200 (10,0)	119900 (11,8)	9900 (1,0)

Källa: AKU

Tabell 10: Utbildningsnivå i arbetskraften och arbetslösa. Årsmedeltal 2000, procent av varje åldersgrupp.

	Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	Förgymnasial utbildning 9 år	Gymnasie utbildning högst 2 år	Gymnasie utbildning längre än 2 år	Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	Forskarutbildning
Samtliga i arbetskraften	7	13,9	31,0	17,7	15,7	13,1	0,8
Samtliga arbetslösa	10,1	23,5	29,7	19,2	9,6	5,7	0,2
55-64	25,9	7,5	28,5	11,5	11,3	14,2	1,4
55-64	35,2	8,5	32,2	11,9	6,3	5,6	0,2

Källa: SCB och AKU

Detta kan angripas dels genom validering d v s genom att synliggöra den utbildning och de yrkeserfarenheter som äldre arbetstagare faktiskt förfogar över, dels om att ge alla oavsett ålder möjlighet att skaffa sig en grundläggande skolutbildning på grundskole- och gymnasienivå.

I det studiemedelssystem som införs den 1 juli 2001 sätts gränsen att få studiemedel vid 50 år. Samtidigt begränsas möjligheten att få studielån från 41 års. Motiveringen är att återbetalningsbördan inte skall bli alltför betungande för äldre studerande.

Studiemedlet består av en bidragsdel och en lånedel. En generell nivå på 34,5 procent av totalbeloppet - 1619 kronor i veckan - eller 557 kronor vid heltidsstudier. En högre nivå på 82 procent av totalbeloppet eller 1328 kronor i veckan.

Det högre bidraget är avsett för vuxenstudier och utgår från 25 års ålder upp till 50 års ålder för program för grundskole- och gymnasieutbildning för den som saknar slutbetyg eller som skulle behöva repetera eller komplettera ämnen på grundskole- eller gymnasienivå. Detta innebär i viss mån en försämring jämfört med kunskapslyftet där utbildningsbidrag kunnat utgå upp till 55 års ålder, men då riktat i första hand till arbetslösa.

Efter 50 års ålder kan studiebidrag bara ges till yrkesinriktade utbildningar där det råder brist på arbetskraft. Regeringen bestämmer vilka sådana utbildningar som kommer att ge rätt till bidrag. Bidrag för dessa utbildningar kan ses under högst 120 veckor på heltid och längst t om 55 års ålder.

Fortlöpande personalutbildning

90-talet innebär på många håll en återgång till en hierarkisk arbetsorganisation med snävt avgränsade arbetsuppgifter. Samtidigt har andelen tidsbegränsade anställningar ökat. Personalutbildningen skars ned i synnerhet bland LO-medlemmar, kvinnor och äldre. Bland LO medlemmar minskade personalutbildningen som andel av den totala arbetstiden från 2,7 procent till 1,6 procent och bland privatanställda LO-kvinnor från 1,7 till 1,0 procent från 1994 till 2000. Bland LO-medlemmar över 30 år har andelen personalutbildning generellt minskat, men effekterna har varit störst bland äldre, som redan innan 1994 hade en något lägre andel personalutbildning. Bland kvinnor mellan 55 och 64 år har det varit en nedgång från 2,7 till 1,1 procent av den totala arbetstiden, bland män i samma åldersgrupp från 1,6 procent till 1,1.

Resultatet blir naturligtvis att de äldre arbetstagarnas situation på arbetsmarknaden ytterligare försämras.

Det nu diskuterade förslaget om individuella kompetenskonton är här varken tillräckligt eller ens önskvärt. Vad det handlar om är en ny individuell och konjunkturanpassad sparform. Den bygger på avdragsrätt för avsättningar och kan mest utnyttjas av de som har råd att göra individuella avsättningar för ospecificerade utbildningsbehov. Individuella kompetenskonton kommer inte att minska klyftorna i samhället utan snarare att öka dem. Vad som måste skapas för att i grunden öka inslaget av kompetensutveckling i arbetslivet är trepartsöverenskommelser för hela arbetsmarknaden kring hur mycket resurser och arbetstid som måste avsättas för återkommande kompetensutveckling.

Lärande för ett helt arbetsliv

För att synliggöra kunskaper och erfarenheter så är det viktigt att stödja en fungerande validering av den enskildes utbildning och yrkeserfarenheter för att öka den enskildes möjligheter på arbetsmarknaden och därigenom stärka förutsättningarna för full sysselsättning. Det är också viktigt att statistiken kring arbetskraftens faktiska utbildningsnivå, utbildningsinriktning och yrkeserfarenheter förbättras så att arbetskraftbrist tidigt kan förebyggas.

Det är viktigt att stödja attitydpåverkande arbete kring vår förmåga att lära hela livet och värdet av att ta tillvara äldre arbetstagares erfarenheter.

Grundläggande skolutbildning skall vara en rättighet. Att ha en grundskole- och gymnasieutbildning är en välfärdsfråga, som primärt handlar om den enskildes möjligheter att delta i samhällslivet. Det är därför viktigt att ingen- oavsett ålder skall behöva ta studielån för en grundläggande skolutbildning.

Det nya studiemedelssystemet sätter gränsen för att få studiemedel till 50 år. Detta är en alldeles för låg gräns. I det arbetsliv vi vill ha så har den enskilde då fortfarande 15 år kvar till pension. Gränsen för att få studiemedel bör höjas till 55 års ålder.

Regeringens möjligheter att meddela möjlighet att få studiebidrag för vissa bristyrkesutbildning är idag begränsad till arbetstagare upp 55 års ålder. Det finns ingen anledning att ha en sådan åldersgräns. Finns det äldre arbetstagare som genom en kortare kompletterande bristyrkesutbildning kan bidra till att motverka flaskhalsar i ekonomin så skall det givetvis också finnas möjlighet till bristyrkesutbildning - utan åldersgräns.

Bristyrkesutbildning måste likaså kunna innebära samhällsstöd för kompetensväxling från arbetstagare med den yrkeskunskap som efterfrågas till andra arbetstagare.

Fortlöpande kompetensutveckling i arbetslivet skulle underlättas genom samhällssubventionerade trepartsöverenskommelser mellan stat- arbetsgivare och arbetstagare och angående riktat stöd till utbildningsinsatser som når alla arbetstagare.

Det bör finnas ett statligt stöd för att utveckla arbetsorganisationen.

Arbetsplatser som är mindre hierarkiska genom att i större utsträckning arbeta med lagarbete och informell handledning är bättre på att utnyttja äldres kompetens och på sikt också mer konkurrenskraftiga.

OMSORGSANSVARET FÖR NÄRA ANHÖRIGA

Nedskärningar i omsorg har lett till att anhöriga får ta ett större ansvar och därmed har svårare att utöka sin arbetstid eller vara kvar i arbetslivet.

Från 1980 och fram till slutet av 90-talet minskade antalet mottagare av hemtjänst med runt 100 000. Samtidigt har antalet personer som är 80 år och äldre i befolkningen ökat med 170 000. Antalet äldre i särskilt boende har samtidigt bara ökat med 20 000. Äldreomsorgen täcker alltså en allt mindre del av den äldre befolkningen. Insatserna koncentreras till de äldsta

och sjukaste. Den totala timvolymen vara nästan oförändrad under 90-talet. I åldersgruppen 65 till 79 år minskade andelen med hemtjänst från elva procent 1980 till fyra procent 1997.

Samtidigt har de kommunala avgifterna i äldreomsorgen höjts ofta med det uttalade motivet av begränsa åtgärderna till de mest hjälpbehövande, och ofta med en underförstådd förutsättning att de anhöriga bär en större del av omsorgsansvaret.

Fler kommuner väger in närhet till anhöriga eller den sökandes privatekonomi när beslut fattas om hemtjänst.

Trycket på de anhöriga ökar. Rikstäckande studier saknas men en studie från Stockholm visar att hemhjälpstagare som uppgav att de fick kompletterande hjälp från anhöriga ökade från 30 till 41 procent mellan 1995 och 1998. Äldre som har barn i närheten får hemhjälp i betydligt mindre utsträckning än äldre med barnen på längre avstånd. Bland äldre män är hustrun den vanligaste omsorgsgivaren. När kvinnor är hjälpbehövande är det vanligare med kommunal hemhjälp.

Minskningen i täckningsgraden i den offentliga omsorgen har inneburit ökade klasskillnader. Marta Szebehely sammanfattar i *Äldreomsorg i förändring – knappare resurser och nya organisationsformer* förändringarna som att de resursrika gamla i större utsträckning köper äldreomsorg på marknaden medan de resurssvaga får lita allt mer till de anhörigas omsorger.

Högre kvalitet och lägre avgifter i äldreomsorgen

Ett minskat arbetskraftsdeltagande bland äldre är delvis resultatet av ett mer komplicerat liv där en större del av ansvaret för ungdomar och äldre läggs på de yrkesverksamma när välfärden skurits ned. Det är också resultatet av ett arbetsliv där arbetstagaren förväntas stå till förfogande nästan när som helst och arbetet dominerar och anger ramarna för dygnets övriga timmar.

För att öka möjligheter för kvinnor att delta i arbetslivet på samma villkor som män, också i högre åldrar så måste den enskildes inflytandet över arbetstiden och arbetstidens förläggning öka. Det måste finnas möjligheter att anpassa arbetstiden efter livets olika skeden. Den som åren innan pension tycker att han eller hon inte orkar arbeta åtta timmar skall disponera sin arbetstid över livet så att det t ex är möjligt att gå ner i arbetstid åren innan pension.

Nedskärningen av äldreomsorgen innebär inte bara sämre service för de äldre utan är också ett hot mot kvinnors deltagande i arbetslivet. Anhöriga har i allt större utsträckning fått träda in när samhället inte räcker till. För att avlasta äldre arbetstagare från omsorgsansvaret för släktingar och då också öka kvaliteten i äldreomsorgen, krävs både en garanterad tillgänglighet av äldreomsorg och ett tak för de kommunala hemtjänsttaxorna.

RÄTTEN TILL EN VÄRDIG AVSLUTNING PÅ ARBETSLIVET

Det kommer att finnas tillfällen där de ansträngningar, för att få tillbaka någon till arbetslivet, och då den press och otrygghet en utdragen period av arbetslöshet innebär för den enskilde, inte står i någon rimlig proportion till möjligheterna att få jobb. I ett sådant läge behövs en försäkring - en "arbetsmarknadspension" - för omställning från arbete till pension snarare än en försäkring för omställning från arbetslöshet till arbete. Denna försäkring bör bygga på ett avtal mellan arbetsmarknadens parter. Det är viktigt att arbetsgivarna tar ett större kostnadsansvar för att äldre arbetslösa har svårt att återvända till arbetsmarknaden.

Ersättningsnivån i en sådan arbetsmarknadspension kan motsvara förtidspensionen med eventuella tillägg. En arbetsmarknadspension skall inte påverka den framtida ålderspensionen. Arbetsmarknadens parter bör ansvara för denna försäkring – både finansiellt och

administrativt. Den skall stå robust inför konjunktursvängningar och inte kunna reduceras på grund av utgiftstaket i statsfinanserna.

LITTERATUR OCH REFERENSER

AMS Ura 00:3 "Återanställningar bland arbetslösa på den svenska arbetsmarknaden"

AMS Uin 99:1 "Ombyttessökande, arbetsgivarbyten och arbetslöshet".

Arbetsliv och hälsa 2000. Arbetsmiljöverket/arbetslivsinstitutet. Red Marklund

Arbetslivet & hälsan inför år 2000. Ett LO-program för förbättring av arbetsmiljön.

Arbetslivsinstitutet 2001. "Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar" M. Torgén, C Stenlund, G Ahlberg och S Marklund.

Aronsson, G och Kilbom Å(red). Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet. Arbetslivsinstitutet 1996.

Aronsson, m fl Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrumperiferiperspektiv. Arbetslivsinstitutet. Arbete och hälsa 2000:09

Aronsson m fl Yrkes och arbetsplatsinlåsning. Arbete och hälsa 2000:05

Nelander/Lönnroos

Auer, P och Fortuny M. Ageing of the Labour force in OECD countries. Economic and social consequences. ILO employment papers 2000/2.

Folkhälsorapport 2001. Socialstyrelsen.

Fölster S m fl. Avtalspension – dagens ättestupa? Pensionsforum 2001.

Fördel 50+ om värdet av kompetens och erfarenhet. Prevent 2001.

Habib Jack, C Nusberg. Rethinking Worklife options for older persons Jerusalem 1990.

Hedborg, Anna Meidner, Rudolf. Ett friår mitt i livet. LO offentliga samtal 1986.

Hedenmo, M och Anvarizadeh A. Att åldras på arbetsmarknaden. Sysselsättningspolitik för en hållbar integration LO 2000.

Hyresgästernas riksförbund 1999. Ungas boende 1999. Hur bor de? Hur vill de bo?

Ilmarinen, Juhani, Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment. Finnish institutet of Occupational Health, Helsinki 1999.

Johansson, Ingrid. Ålder och arbete. Föreställningar om ålderns betydelse för medelålders tjänstemän. Stockholms universitet 1997.

Lannerheim, Lena Vinnare och förlorare. En studie av medelålders och äldre kvinnors arbetsmiljö. Slutrapportering. Gerontologiskt centrum Lund 1993

Landström m fl. Studier avseende effekter av fysisk aktivitet på förarsömninghet. Arbetet och hälsa 1998:22. Arbetslivsinstitutet.

Nelander/ Lönnroos. Anställningsformer och arbetstider. LO 2000

Nelander/Lönnroos. Personalutbildning 2000. LO 2000

Nilsson, Carina. Slit utan slut. En bearbetning av 1999 års scb-undersökning om arbetsmiljö inom LO- området. Uppföljning av utvecklingen under 1990-talet. LO 2000.

OECD employment ourlook. June 2000.

OECD.Social issues. Reforms for an Ageing society. OECD 2000.

Ohälsans trappa. Ett faktamaterial om välfärdsutvecklingen 50. LO 2001-04-26

Olsson Hans. Befolkningen och arbetskraften stencil opublicerat underlagsmaterial till socialförsäkringsboken 2000.

Socialförsäkringsboken 2000. Efter 55 – välfärd, arbete och fritid. RFV 2000.

SOU 2000:121. Sjukfrånvaro och sjukskrivning - fakta och förslag.

SOU2000:38 Välfärd, vård och omsorg. Bilaga Marta Szebehely. Äldreomsorg i förändring – knappare resurser och organisationsformer.

Statskontoret 2001 :5. Friåret. Erfarenheter från den danska friårsmodellen och Trelleborgsförsöket.

Svenskt näringsliv. Tidsanvändning år 2000.

Thoursie, Anna Omställningsförsäkringar – att generellt sätta in tidiga åtgärder vid personalnedskärningar Näringsdepartementet PM 2000

Vad hindrar oss från att arbeta längre? Forum 50+ 2001.

Wennemo Irene. Hur mycket kan sysselsättningen öka? En studie av arbetsutbud och sysselsättning i Danmark, Finland, Norge och Sverige. AER 2000.

Åkerstedt, Torbjörn. Arbetstid, hälsa och säkerhet. Statens institut för psykosocial miljömedicin.1997 Stressforskningsrapport nr 247