

Ett förlängt arbetsliv – forskning om arbetstagarnas och arbetsmarknadens förutsättningar



Förord

Arbetsmarknadsutskottet har genom riksdagsförvaltningens utvärderings- och forskningssekreteriat tagit fram en forskningsbaserad underlagsrapport om förutsättningarna för ett längre arbetsliv. Fokus riktas i rapporten mot arbetstagare som är 55 år eller äldre. Bakgrunden är den ökande medellivslängden och en allt äldre befolkning som aktualiserar frågor om hur arbetskraften kan tas tillvara. Huvudfrågan är vilka kroppsliga och kognitiva förutsättningar det finns för att arbeta länge, samt hur arbetsmarknaden är utformad för att tillvarata erfaren arbetskraft. Underlaget belyser förutsättningar utifrån kön och olika sektorer på arbetsmarknaden, liksom hur utvecklingen har sett ut tidigare och kan förväntas se ut framöver. Utskottet har tidigare intresserat sig för frågorna, bl.a. genom ett öppet seminarium om erfaren arbetskraft i mars 2013. Rapporten överlämnades i januari 2014. Rapporten är publicerad i riksdagens rapportserie 2013/14:RFR8 och finns att ladda ned på Riksdagens webbplats www.riksdagen.se. Denna broschyr är en sammanfattning av rapporten.

Sammanfattning

Vi lever längre. Det innebär att vi kan förvänta oss fler pensionärer och fler år som pensionär, med nuvarande pensionssystem. Dessutom har etableringsåldern på arbetsmarknaden blivit högre, vilket leder till färre arbetade år och till att försörjningsbördan under de arbetsföra åren ökar.

Forskningen är samstämmig kring att syn, hörsel, muskelstyrka och minne med mera försämras med stigande ålder. Variationen mellan individer för hur de olika funktionerna förändras är dock stor, och det finns goda möjligheter att som individ påverka den egna kapaciteten. Hos många bibehålls därför förmågorna högt upp i åldrarna. Forskningen visar att äldre i dag har bättre förutsättningar att fortsätta arbeta än tidigare generationer.

Däremot är arbetsmarknaden inte alltid anpassad för att ta tillvara arbetskraft över 55 år. Arbetsmarknaden skulle kunna anpassas bättre för

att bemöta de förutsättningar för fortsatt arbete som finns, bland annat genom förändringar i arbetsmiljön. Inom detta område finns dock kunskapsluckor kring yrkesspecifika problem. Det gäller till exempel vad som orsakar pensionsuttag i förtid inom vissa yrken och hur man kan förebygga problem i särskilt utsatta delar av arbetsmarknaden. Det behövs även mer kunskap kring mekanismerna bakom åldersdiskriminering.

Slutsatserna från etablerad forskning inom området visar att förändringar bör göras på såväl individ- som arbetsplats- och samhällsnivå om man vill kunna öka de äldres deltagande på arbetsmarknaden. För individen är det bland annat viktigt att ta tillvara erbjudanden om kompetensutveckling. Arbetstagare i åldern 55+ bör även uppmärksamma sin hälsa genom att lyssna på kroppens signaler. Arbetsgivare bör skapa en miljö där alla medarbetare kan prestera väl utifrån sina förutsättningar, oavsett ålder och kön. Ett åldersmedvetet ledarskap kan behöva utvecklas i organisationen, vilket kan innebära kunskap om åldrandets processer och om förutsättningar för ett längre arbetsliv. Ett åldersmedvetet ledarskap fokuserar på individuella förutsättningar.

På samhällsnivå är det viktigt att påverka attityderna till arbetskraft över 55 år.

