

Ålderism på arbetsmarknaden

Attityden till de äldre i arbetslivet är ofta ambivalent. Vi borde arbeta längre för att inte öka försörjningsbördan för de som är aktiva i arbetslivet. Samtidigt anställer företag sällan äldre personer och det är nästan omöjligt för en äldre arbetssökande att få nytt jobb. Flera studier har visat att arbetsgivare generellt har en förhållandevis negativ inställning till äldre arbetstagare, och äldre är minst attraktiva att anställa.



Attityder till åldrande och äldre präglas ofta av ambivalens. Samtidigt som en ökad livslängd, både kvantitativt och kvalitativt, hyllas som ett mått på välbefinnande och framsteg, så framhävs oron över det växande antalet äldre och försörjningsbördan för dessa. Därför borde intresset bland äldre för att vilja arbeta längre tas emot med öppna armar. Men reaktionen på dessa önskemål präglas också av ambivalens.

Enligt vissa ses äldre i arbetslivet som en belastning och förknippas med ökade sociala kostnader och minskad produktivitet. Ett motargument är att äldre kan ge ett särskilt bidrag till produktiviteten genom sin samlade erfarenhet, och åldrandet kan ses som en process där livserfarenhet och kunskap ackumuleras och möjligheterna till frigörande av intellektuella och andra resurser ständigt ökar.

Dessa åsiktsskillnader illustrerar en pågående diskussion om äldre i arbetslivet. De individuella resurserna är givetvis inte jämnt fördelade, vilket får konsekvenser för möjligheterna att delta i arbetslivet. Enligt teorin om kumulativa fördelar och nackdelar, även kallad Matteuseffekten (efter evangeliet "Var och en som har, han skall få"), tenderar positiva respektive negativa erfarenheter och resurser att samlas på hög under åren.

Det innebär att variationen *inom* åldersgrupperna ofta är större än variationen *mellan* åldersgrupperna. Därför kan det tyckas konstigt att en negativ bild dominerar. Det brukar anses vara uttryck för ålderism, som har definierats som fördomar eller stereotypa föreställningar som utgår från en människas ålder och som kan leda till diskriminering. Det är en mänsklig rättighet att inte diskrimineras på grund av ålder även om FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948 endast nämner ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt. I EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna som ratificerades år 2000 och blev laglig i och med Lissabonfördraget 2009 finns däremot ålder med.

Man bör således uppmärksamma den stora variationen i kompetens och arbetserfarenhet bland äldre arbetstagare i stället för att dra alla "över en kam". Denna förenklade bild av äldre arbetskraft förstärks av forskarnas förkärlek för att presentera kurvor där medelvärden visas, men spridningen runt medelvärdena utelämnas.

Åldrandet medför inte enbart, eller i huvudsak, problem – utan också resurser i form av ackumulerad arbetserfarenhet. En del av det med åren pålagrade sociala kapitalet handlar om äldres erfarenheter, men också förmåga till förändring. Laboratorieförsök som visar äldres försämringar i t.ex. fysisk eller psykisk funktionsförmåga missar helhetsbilden av hur åldersrelaterade begränsningar kompenseras på olika sätt. Man bör alltså även beakta dessa kompensatoriska strategier. Och forskning visar att produktiviteten i arbetet inte minskar med åldern, just som en följd av att minskad kapacitet kompenseras genom färdigheter och erfarenhet som man tillägnat sig under lång tid.

När det däremot sker stora förändringar i produktionsförhållanden, innebär det att äldre – om de inte har en stor yrkesmobilitet – befinner sig i krympande sektorer i arbetslivet (t.ex. i jordbruket tidigare i historien). De kommer då att

ha yrkesfärdigheter som inte är de mest efterfrågade. Pensionssystemet etablerades på allvar först när verksamheter hotades av svårigheten att bli av med arbetskraft som ansågs hindra industrins effektivisering av produktionen.

Gradvis pensionering är bättre

Den pensionsålder (vanligtvis 65 år) som bestämdes när pensionsinstitutionen etablerades i Europa, har bidragit till att påverka attityderna så att 65 års ålder, och däromkring, fortfarande kan tolkas som gränsen för när man blir funktionellt inkapabel. Det påminner om den kategorisering av befolkningen som gjordes redan av den finländske statistikern Edvard Runeberg, som på 1760-talet betecknade åldersgruppen 16–64 år som "den dugliga klassen". Och att människor upplever att deras anställningsbarhet, eller möjligheter att få ett nytt arbete minskar redan efter 40-årsåldern kan vara en realistisk avspeglning av hur arbetsmarknaden de facto fungerar på många yrkesområden.

Äldres delaktighet i arbetslivet är dels beroende av att kunna vara kvar i arbetet längre, dels av vilka möjligheter

Det är gott och väl att de som kan och vill har möjlighet att arbeta längre, men det leder oundvikligen till ökade socialgruppskillnader eftersom många inte orkar eller har möjlighet att arbeta vidare.

äldre har att få arbete om de av olika orsaker blir arbetslösa. Om äldre arbetstagare förlorar sina arbeten har det varit en "enkelriktad väg" ut ur arbetslivet. Deras möjligheter till återanställning har varit så gott som obefintliga.

Beträffande arbetslivet och den äldre arbetskraften skulle det ibland vara relevant att använda den gamla idealtypiska allmogemetaforen om ålderstrappan. Typiskt för den metaforen är att 50-årsåldern betecknas som livets höjdpunkt. Skillnaden är att i arbetslivet är det snarare 40-årsåldern som betecknas som (arbets)livets höjdpunkt.

Efter att pensioneringen institutionaliserats under 1900-talet började så småningom uppfattningen om pensionering vid en given punkt i livet, vid 60 eller 65, tas för given och bli en av livets självklarheter. Senare började även uppfattningen om förtidspensionering accepteras som en normal övergång under livet. Och efter att förtida pensionering mött allt större hinder och kritik, har tanken på mer individuella pensionslösningar alltmer börjat växa fram. Tiden i livet mellan 60 och 70 har därför blivit en tid av både osäkerhet och möjligheter.

Hälsotillståndet runt pensionsåldern kan påverka människor på olika sätt – dels genom en önskan att förlänga ett hälsofrämjande arbetsliv, dels genom en önskan att avsluta ett arbetsliv medan de fysiska förutsättningarna för en aktiv tredje ålder fortfarande finns kvar. För vissa är arbetet hälsofrämjande och tidig pensionering bidrar till försämrad hälsa, medan sen pensionering för andra kan innebära en förläng-

ning av ett menligt arbete vilket kommer att öka behovet av vård- och omsorgstjänster. Ofrivillig pensionering kan också ha en negativ effekt på hälsan, medan frivillig pensionering inte har denna – eller har motsatt – effekt. Att bli pensionär från en dag till en annan innebär också potentiellt större risk än gradvis pensionering, vilket numera underlättas av de nya pensionsystemen.

Kollegor påverkar pensionsbeslutet

Skäl till att gå i (förtida) pension har förklarats utifrån två modeller – attraktions- och utstöttningsmodellen. Attraktionsmodellen bygger på den sociala delaktighet i privatlivet som gör att arbetstagaren överväger fördelar och nackdelar med att arbeta kvar. Här spelar goda pensionsvillkor och familjeförhållanden (som t.ex. att ha en pensionerad partner) en viktig roll för beslutet att välja pensioneringens aktiva fritid. Utsöttningsmodellen bygger på att det är faktorer i arbetsmiljön, som ökade krav, press från arbetskollektivet och negativa attityder från arbetsgivaren, som förklarar varför människor väljer att lämna arbetslivet i förtid. Utsöttningsmodellen inkluderar faktorer som ålderism, hälsoproblem, vård- och omsorgsansvar och arbetsgivares användning av förtida pension för att minska arbetsstyrkan genom så kallad naturlig avgång.

Man kunde utifrån dessa två modeller förvänta sig att de som har en positiv syn på sitt arbete skulle vilja stanna kvar längre i arbetslivet än de som är missnöjda, men så är inte nödvändigtvis fallet. Även detta bör förstås i relation till balansen mellan arbete och privatliv, och de nya möjligheter som tredje åldern erbjuder. Annars är arbetet ofta en viktig beståndsdel i de flesta människors liv. Förutom försörjnings- och identitetsaspekten har också samvaron på arbetsplatsen, de informella nätverken, en stor betydelse. Det återspeglas bland annat vid pensioneringsbeslut – om man önskar gå i pension före den vedertagna pensionsåldern, eller fortsätta arbeta efter pensionsåldern. Det visar sig också att intresset för att arbeta efter den tidigare officiella pensionsåldern har ökat. Det är möjligt att trenden med äldres ökande arbetskraftsdeltagande som kunnat skönjas sedan slutet av 1990-talet har varit en del av en växande samhälls-ekonomi. I tider av ekonomisk recession kan den trenden förändras i motsatt riktning.

På den politiska nivån har man insett att fortsatt ekonomisk tillväxt är beroende av en ökning av den äldre arbetskraftens ekonomiska aktivitet. En befolkning som lever allt längre skulle annars ur samhällsekonomisk synvinkel betyda en minskad livsarbets-tid där de förvärvsarbetande får försörja allt fler. Samtidigt innebär den ökade livslängden att allt fler individer efterfrågar varor och tjänster av olika slag – för vilka det behövs arbetskraft. Den efterfrågan talar för att fler äldre kommer att bli kvar i arbetslivet längre tid.

Arbetsgivare har negativ inställning

Inriktningen från politiskt håll har ändrats från att om inte uppmuntra så åtminstone acceptera tidiga pensionsavgångar till att understryka den samhällsekonomiska och den privatekonomiska betydelsen av att arbeta fler år ("produktivt åldrande"). Ett problem är att entusiasmen för det senare inte är särskilt stor bland arbetsgivarna, och heller inte överväldigande stor bland arbetstagarna. Övergången från arbete till pensionärstillvaro har hur som helst blivit alltmer oförutsägbar och individualiserad.

Bland arbetsmarknadens olika aktörer har arbetsgivarnas attityder till äldre arbetstagare lyfts fram som en avgörande faktor. Flera studier har visat att arbetsgivare generellt har en

förhållandevis negativ inställning till äldre arbetstagare, och äldre är minst attraktiva att anställa. Högre chefer har i allmänhet en mer positiv attityd till äldre, men eftersom det är chefer på mellannivå som fattar de flesta beslut om anställning är det viktigt att påverka deras attityder om inte äldre ska sorteras bort redan i grovsällningen av ansökningshandlingar.

Efterfrågan på äldre arbetskraft kan öka om det blir en brist på arbetskraft eller om arbetsgivare upptäcker att äldre arbetstagare är bättre än sitt rykte. Det sistnämnda kan gälla speciellt i yrken där expertis tillägnats genom erfarenhet och där mellanmännisklig och social kompetens är viktig. Men äldre arbetstagare kan behöva aktivt stöd från sina arbetsgivare (age-management) för att förlänga sitt deltagande i arbetslivet.

Den eviga trettioåringen

Avslutningsvis finns det anledning att kort ta upp tre aspekter på ojämlikhet som berör en arbetsmarknad för alla åldrar.

Till att börja med handlar det om att göra upp med myten att ungdomsarbetslösheten minskar om äldre slutar arbeta (ojämlikhet som generationsfråga). Arbetsmarknaden är inte så stel att det utan vidare går att ersätta en grupp äldre med en grupp yngre. En välfungerande arbetsmarknad har en god plasticitet och ska kunna rymma alla åldrar.

Det är gott och väl att de som kan och vill har möjlighet att arbeta längre, men det leder oundvikligen till ökade socialgruppskillnader eftersom många inte orkar eller har möjlighet att arbeta vidare (ojämlikhet som socialgruppsfråga). Pensioneringen är ingen homogeniserande erfarenhet, utan tidigare yrkesposition och samhällsklass påverkar ålderdomen. Redan före 65-årsåldern tvingas många lämna arbetsmarknaden, framför allt de med fysiskt påfrestande yrken, de lågutbildade, de långvarigt arbetslösa och de med hälsoproblem. Att äldre arbetstagare som har lämnat arbetsmarknaden av dessa orsaker någonsin ska återvända är mycket osannolikt. Förutom försämrade ekonomiska villkor med låga pensioner påverkas upplevelsen av pensionärlivet, då de som haft möjlighet att själva påverka tidpunkten för sin pensionering även har bättre psykosocialt välbefinnande som pensionärer.

Den tredje faktorn som påverkar möjligheterna att stanna kvar i arbetet eller att få en ny anställning är den som fokuserats i denna artikel – attityder till och diskriminering av äldre arbetstagare (ojämlikhet som uttryck för ålderism). I Augustinus efterföljd lovade prelaterna på medeltiden att vid uppståndelsen skulle de rättfärdigas kroppar vara i trettioårsåldern, oavsett deras ålder när de dog. När diskussionen om ett förlängt arbetsliv kommer upp är det svårt att värja sig för intrycket att den som ska arbeta längre är den evige trettioåringen. Den mentala bilden av arbetstagare som åldras och som ska arbeta kvar som äldre verkar ha svårt att materialiseras.

Det är ålderism som påverkar synen på äldre och därmed också äldres roll i arbetslivet. Det är en vanlig uppfattning att ålderism förekommer i större utsträckning i arbetslivet än i samhället i stort.



Lars Andersson

Skribenten är professor emeritus vid Linköpings universitet och är verksam vid Nationella institutet för forskning om äldre och åldrande.



Peter Öberg

Skribenten är professor i socialt arbete vid Linköpings universitet.