

# Att arbeta till 75 – en bra början

*Rapport 2*  
*Fredrik Reinfeldt*

DELEGATIONEN FÖR  
**senior**   
**arbetskraft**



# Att arbeta till 75 – en bra början

*Fredrik Reinfeldt*

*Rapport 2*  
*Delegationen för senior arbetskraft*  
*S 2018:10*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

Samtliga rapporter i serien finns att ladda ner gratis på [www.seniorarbetskraft.se](http://www.seniorarbetskraft.se)  
eller kan beställas från Delegationen för senior arbetskraft.  
E-post: [s.seniorarbetskraft@regeringskansliet.se](mailto:s.seniorarbetskraft@regeringskansliet.se)

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet  
Omslag: Elanders Sverige AB  
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2019

ISBN 978-91-985429-1-2

# Förord

Delegationen för senior arbetskraft har i uppdrag att verka för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet. Delegationen ska sammanställa och sprida kunskap och forskning om äldres möjligheter och även föreslå åtgärder som motverkar åldersdiskriminering för att bättre tillvarata senior erfarenhet.

Som en viktig del av arbetet med uppdraget har delegationen valt att ta fram en serie underlagsrapporter som på olika sätt behandlar senior arbetskraft. Ambitionen är att bidra till en öppen och kunskapsbaserad debatt där en rad olika perspektiv görs tillgängliga. Författarna ansvarar för innehåll och bedömningar i rapporterna, som utgör ett värdefullt underlag till delegationens arbete.

Den här rapporten, *Att arbeta till 75 – en bra början*, har utarbetats av Fredrik Reinfeldt, tidigare statsminister och numera föreläsare och rådgivare. I rapporten diskuterar Fredrik Reinfeldt dels fyra pågående och genomgripande förändringar i vårt samhälle, dels fyra sanningar som måste utmanas och omvärderas för att fler äldre ska kunna få ett längre arbetsliv.

Anna Fransson och Maria Söderberg, sekreterare i delegationen, har ansvarat för arbetet med underlagsrapporten.

Stockholm i april 2019

Anna Hedborg  
Ordförande i Delegationen för senior arbetskraft



# Innehåll

Inledning.....	7
”Vi behöver jobba till 75” .....	7
Vår syn på arbetslivet .....	8
Fyra genomgripande förändringar .....	10
Vem ska arbeta?.....	18
Fyra sanningar måste utmanas .....	20
Uppmuntran av arbete är svaret!.....	26





## Inledning

När Karl Lagerfeld gick ur tiden i februari 2019 vid en ålder av 85 år är det inte bara för hans insats som stilbildande ikon för modehuset Chanel som han bör bli ihågkommen. Han levde dessutom till sina sista dagar efter sin egen devis; om jag inte jobbar så kommer jag att dö. Lagerfeld var in i det sista aktivt förvärvsarbetande. Han skulle därför ha uppfattat en signal om att sluta arbeta redan vid 75, som jag gjort mig till tolk för, som allt för inskränkande. Jag hade nog fått be honom om ursäkt för min allt för snäva syn på hur länge människor är kapabla att arbeta. Vilken tur då att jag aldrig menade att vi bara skulle flytta ett åldersstreck från en ålder till en annan.

Jag beskriver i denna rapport fyra samhällsförändringar som påverkar våra liv och inte minst vår syn på arbete och åldrande. För att förstå och möta dessa förändringar på rätt sätt listar jag fyra sanningar som vi behöver utmana.

### **"Vi behöver jobba till 75"**

I februari 2012 fick nyheten om att vi behöver jobba till vi är 75 år stort utrymme. Det fick större spridning eftersom det i en intervju beskrevs som att jag förespråkade en ny pensionsålder. Min avsikt hade snarare varit att förmedla ett behov av en gradvis förändring. De som vill och kan skulle uppmuntras till att jobba högre upp i åldrar i stället för att stanna vid de 65 år som många har som en mental gräns för hur länge man anser det lämpligt att arbeta. Jag angav att en lämplig ny ålder att ta sikte på skulle kunna vara 75 år.

Mitt budskap möttes av starka reaktioner. Det som var menat som något uppmuntrande blev något hotande. Det framställdes dessutom som att det jag sagt skulle genomföras direkt och för alla. Det gav upphov till många vittnesböcker om hur svårt det var redan nu att härda ut till 65 på olika arbetsplatser. Det tolkades också som att det enda som skulle ske var att tio år till av arbete skulle läggas på människors befintliga arbetsuppgifter. Vad du än arbetade med skulle du fortsätta att göra precis det och inget annat i tio år till. Med det för ögonen kan man förstå att många reagerade.

För många blev det en möjlighet att pysa ut lite ångest över sitt tråkiga arbete. Undersökningar har visat att en ganska stor andel av de anställda på ett företag eller en myndighet hyser agg mot sin arbetsgivare och misstrivs med sina arbetsuppgifter. Många tycker det är illa nog som det är och ser därför med motvilja på varje tanke att förlänga pinan, och som närmast otänkbart att utsträcka det tio år in i framtiden.

Nu är det sällan de som bara rent allmänt misstrivs på jobbet som får komma till tals, så inte heller denna gång. I stället förs argumenten fram att för många orkar inte kroppen den fysiska ansträngning som deras arbete innebär. Ofta beskrivs det som att människors kroppar är slut, i bemärkelsen oförmögna att utföra sitt arbete. Det påståendet är säkert sant i en del fall, men betyder kanske inte att kroppen verkligen är slut, tänker jag.

För att understryka vad det innebär pekar man ofta på förslitningsskador eller svårigheter att längre upp i åren orka samma fysiska ansträngningar som då man var ung. Jag tror att de flesta förstår att den som till exempel jobbar som flyttgubbe inte har samma fysiska förutsättningar att lyfta skåp, sängar och pianon vid fyllda 70 som de hade vid fyllda 30. Frågan är om kroppen är så slut att varje form av arbete med rätt typ av anpassningar har blivit omöjligt. Låt oss börja där, finns det då en del som säger.

Problemet är att de då oftast sällar sig till synsättet att varje förändring av arbetsmiljön ska syfta till att samma arbetstagare blir kvar längre på samma arbete. Idén att arbetsuppgifter bör förändras och anpassas till människans olika åldrar, och därför också leda till slutsatsen att det för många bör innebära att byta arbete vid ett eller ett par tillfällen, har ännu inte slagit rot i samhällsdebatten. Ingen vill anställa någon som är äldre, heter det. Mitt svar blir att det är därför vi i stället ska börja där.

## Vår syn på arbetslivet

Frågan om när vi förväntar oss bli anställda är nära förknippat med hur vi ser på våra liv. I takt med att Sverige blivit allt mer utvecklat har synsättet etablerats att anställning är något vi söker efter en allt längre utbildningsperiod i unga år. Arbetsgivarna söker någon med fräsch kunskap, som är formbar och villig att satsa på en karriär,

alternativt kan förutsättas ta ett jobb där man kan utgå från att de blir kvar länge. När de tänker och söker talang, menar de en mänsklig egenskap som visar sig vid ett enstaka tillfälle, tidigt i livet. Det är som om vi bara får en chans.

Arbetstagarna tänker att nu är min utbildning klar och den har gjort mig till någon som i nästa steg kan skapa en yrkesidentitet. Samhällsvärderingarna har underbyggt värdet av att snabbt skapa sig en yrkesidentitet, vi måste kunna berätta för andra vad vi gör och därmed antas yrkesidentiteten också avslöja en del av vem vi är.

En andra stark värdering har handlat om att tryggheten ligger i att vara kvar på samma jobb med vad som beskrivs som en fast anställning. Banker, hyresvärdar och stora delar av samhället har hakat på och ställt det som ett krav för att man fullt ut ska släppas in till samhällets olika tjänster. I många företag har sedan karriären byggts kring att det med växande ansvar också har följt ett allt bredare förmånspaket. Underförstått har systemet hållits ihop av den ömsidiga upplevelsen att det är tryggt och långsiktigt hållbart att stanna kvar på samma arbetsplats.

Alla som genomgått den förändring av livet som det innebär att vara ung och sökande till att bilda familj, vet att man snabbt blir medveten om behovet av en fast inkomst för att skapa trygga uppväxtvillkor för sina barn. Livet fylls av mycket mer än bara de egna arbetsuppgifterna. För många är det upplevelsen av att jobbet är tryggt och inte alltför utmanande som blir den balanserande punkten i en tillvaro som i övrigt fylls av nya utmaningar och inte sällan en känsla av otillräcklighet. För de allra flesta har det varit naturligt att inte utmana den normen att det är en lång och trygg anställning som bygger vårt arbetsliv, tvärtom önskar många att det ska förbli som det har varit.

När barnen blir äldre finns det de som beskriver sina egna liv som att de går in i en andra frihetstid. De sena tonårens och studieårens utrymme för att kunna fatta många egna beslut återkommer. Makten över den egna tiden växer. För många är det nu möjligt att genomföra förändringar av sina liv. Det gör en hel del också. Några flyttar, andra byter partner och en del åtminstone funderar på att byta jobb. Överraskande ofta stannar det dock vid funderingar. Det finns mycket som talar emot.

För många har yrket blivit den egna identiteten. Jag är lärare, sjuksköterska eller polis. Slutar jag mitt jobb är det oklart för mig vem jag i så fall är. För andra har karriären stannat av, efter att ha kommit

en bit. Risken är nu att arbetsgivaren söker efter nya talanger och att det uppstår konkurrens på arbetsplatsen. Målet blir med åren inte att byta jobb utan att kämpa för att behålla det jobb man har.

Men allra viktigast är nog ändå känslan av att även om jag själv skulle vilja så finns det ingen annan som är intresserad. Min eventuella talang är sedan länge förbrukad, min känsla för att fortsätta att göra det jag sedan länge gjort har avtagit. Jobbet har blivit mer monotont, mer en oändlig upprepning av samma sak vecka efter vecka, år efter år. Många söker stimulanser utanför jobbet, för att hitta något nytt.

Eftersom jag dessutom är runt 50, tänker många, handlar det nu mer om att härda ut för att landa på andra sidan 60 och sedan slippa jobba mer. Sedan ska jag göra allt som jag försakat. Om nu inte bara någon kommer på idén att jag måste tvingas jobba ännu längre. Det var i många människors funderingar kring detta som mina tankar om att jobba till 75 damp ner, lite som en elefant i en porslinsbutik.

## **Fyra genomgripande förändringar**

Det finns inget svårare än att förändra hur vi lever våra egna liv. Det är enklare att önska eller driva förändringar som påverkar andra. Ska vi någon gång göra en förändring som handlar om oss själva, ska det vara självvalt och genomföras under egen kontroll och med full ånger rätt. De flesta formas medvetet eller undermedvetet i sin uppfattning om hur de ska leva genom att titta på andra. Vi lyssnar på våra föräldrar, inspireras av vänner och andra personer som vi ser upp till. Om det inte finns något som signalerar förändring i vår omgivning, är det mycket troligt att vi inte heller själva tar initiativ till att ändra hur vi lever.

Det var därför reaktionen inför mitt budskap om att jobba till 75 mötte ifrågasättande. Exempelen på äldre som jobbar är fortfarande för få för att ha blivit allmänt accepterade. Många ser inte heller hur ett förlängt arbetsliv kan påverka samhällsekonomin positivt. Känslan många har är att jobb försvinner och är hotade, och de misstror därför hur möjligt det kommer vara för äldre att kunna stanna kvar längre på det jobb man sedan länge utför.

Vår beredskap att förstå och vår vilja att anpassa oss till en icke självvald förändring är därför begränsad. För att det ska ske måste det bli tydligare vad som är på väg att hända med våra liv och hur det

kommer att påverka vårt samhälle. Stora förändringar är på väg. Mycket kommer att bli bättre om vi kan se dem i tid.

## Vi lever allt längre

Den största och viktigaste förändringen är att vi lever allt längre. Bara under min livstid har medellivslängden i Sverige förskjutits med över 7 år för kvinnor och med över 8,5 år för män. Fram till 2070 beräknas medellivslängden öka med ytterligare över 5 år för kvinnor och med närmare 7 år för män. Det innebär att stora grupper av människor kommer att leva upp i åldrar som mycket få människor tidigare har uppnått. Upp i åldrar som få berättat om eller har egna upplevelser av. Vi lever längre därför att vi lever sundare, äter bättre och tränar mer. Det är dock inte hela förklaringen. Vi har också via forskning och utveckling av nya behandlingsmetoder och läkemedel förmått skjuta upp tidigare dödliga sjukdomsförlopp eller helt bota, alternativt förebygga, allvarliga sjukdomar. De år som läggs till våra liv är vi alltså oftast friska eller åtminstone relativt självgående med hjälp av olika behandlingar och omsorgsinsatser.

Eftersom referenser i livet oftast görs som en jämförelse med något befintligt, något som redan är känt, blir sättet att behandla denna förskjutning av vår medellivslängd att vi leker med siffror. När vi är 70 känner vi oss numera som 50, eller som det uttrycktes i en artikel på SvD Idagsidan i januari 2019, en 70-åring i dag fungerar på många sätt som en 50-åring gjorde 1971. När vi är 50 känner vi oss numera som 30. 70 blir det nya 50 och 50 det nya 30. Vår ålder blir en siffra som kräver en justering, vi har uppnått en viss ålder, men jämfört med tidigare så stämmer inte längre vår ålder med bild och upplevelse av vad som gäller vid den åldern.

Denna förskjutning av vår medellivslängd måste betraktas som en av mänsklighetens största bedrifter. Varför pratar vi inte mer om det? Är vi ovana vid att äldre också får ta plats i utformandet av vårt samhälle och forma berättelserna om hur vi lever? Är förklaringen att de flesta inte kan relatera till vad som är medellivslängd? Det är ju inget löfte om att just jag ska uppnå den nya medellivslängden eller bli ännu äldre. Det är dessutom en förskjutning av vår livstid som bara pågått i en – sett över mänsklighetens historia – kort period. Mycket är prognoser om vad som ska komma. Vi lär mer av det som

varit och som vi ser i nuet, än att rätt uttyda vad som är på väg att förändras.

Det får en märklig effekt. Vi lever våra liv huvudsakligen utifrån livsfaser som gällde förr. Ovanpå tillkommer för allt fler ett växande antal levnadsår som det egentligen inte finns någon färdig idé eller något exempel att följa när det gäller vad de ska användas till. Kan en 80-åring hoppa fallskärm, kan en 90-åring vara nykär och kan en 100-åring starta en blogg? Tydligast blir effekten i synen på vad som är arbetsför ålder.

Det enskilt viktigaste beslut som styr vår mentala bild av vad som är arbetsför ålder fattades i Sverige 1913. I en tid när, bland annat till följd av högre barnadödlighet, medellivslängden var under 60 år beslutade Sveriges riksdag om inrättande av en allmän pensionsålder. Den sattes till 67 år. Många skulle hinna dö under sitt arbetsliv innan de hunnit bli så gamla. Arbetslivet var hårt och krävande, arbetsförhållandena inte sällan hälsovådliga och svåra sjukdomar kunde sällan botas. Det var en reform som tillkom för att lindra människors levnadsvillkor i slutet av livet. Kroppen skulle få lite ro efter ett långt arbetsliv.

Det dröjde ända till 1976 innan pensionsåldern sänktes till 65 år. Det finns inget annat årtal i våra liv som det finns så mentalt inbyggda uppfattningar om, möjligen undantaget myndighetsåldern. Fram till 65 är vi arbetsföra, efter det är vi det inte. Än i dessa dagar slutar halva årskullen att arbeta det år de fyller 65 år. Det fungerar som en osynlig överenskommelse, som om vi runt om i landet utan att prata med varandra ändå gemensamt bestämmer oss för att nu orkar vi inte mer. Många har dessutom hunnit sluta arbeta redan tidigare.

När de barn som föds i Sverige i dag når sin 65-årsdag kommer medellivslängden troligen vara 90 år. Det finns de som säger att hälften av de barn som föds i dag kommer leva till att uppleva sin 100-årsdag. Om inget görs för att förändra vår syn på arbetsför ålder kommer vi att uppfostra våra barn till att leva arbetsliv anpassade efter de levnadsförhållanden som gällde på 1910-talet. Och med mycket få idéer om vad de ska göra med de 35 år som följer efter att de slutat jobba. Vi kommer få tusentals och åter tusentals friska och pigga äldre som kommer att omforma våra samhällen och höras och synas överallt. Det enda vi förväntar oss är att de inte jobbar.

## Givna välfärdsloften förändras

Den andra stora förändringen är vad som är på väg att ske med vad som uppfattats vara givna välfärdsloften. När den rika och utvecklade världen återuppbyggdes efter andra världskriget påbörjades en utbyggnad av välfärdssystem som hjälpt föra många människor ut ur fattigdom och ett liv präglad av lort och umbäranden. Sverige stod huvudsakligen utanför krigsansträngningarna och kunde därför tidigare och i högre utsträckning än många andra bygga ut sina välfärdslösningar. Efter stora politiska spänningar beslutade Sverige under 1950-talet att införa ett heltäckande pensionssystem.

Det byggdes kring föreställningen om en fast åldersgräns, 67 år, som den lämpliga gränsen mellan arbete och pensionärstillvaro. Systemet byggdes också utifrån antaganden om hur länge människor skulle leva och vilken typ av tillväxt Sverige skulle ha framöver. Det var betydelsefullt eftersom beslutet var att inte bygga ett pensionssystem som var individuellt fonderat. Det finns alltså inga individuella hinkar med egna pengar ur vilken vi tar vår framtida pension. Systemet delade ut pensionsrättigheter som var delvis kopplade till egna arbetsansträngningar, men utan att göra individuella avsättningar. Under lång tid innebar detta inget problem. Sverige hade stark tillväxt och befolkningen kunde fortsatt beskrivas indelad som en pyramid med en stark bas av arbetande människor som säkrade det mindre antalet äldres pensioner.

När Sverige under 1970-talet och senare igen i början av 1990-talet genomgick djupa ekonomiska kriser blottades problem med lösningen. Antalet äldre började dessutom öka eftersom medellivslängden steg mer än vad som förutsetts. 1950-talets pensionssystem delade ut löften som det inte fanns resurser att betala för. En gigantisk skuld började byggas upp. En av 1990-talets krisåtgärder för att återuppbygga den svenska ekonomin var därför en bred överenskommelse om ett nytt pensionssystem.

Det nya var att systemet anpassades till hur ekonomin utvecklades och hur många som skulle erhålla pensionsutbetalningar. I den meningen gick det från ett ohållbart löfte till en ekonomiskt hållbar lösning. Det medförde dock en stor förändring som än i dag, 25 år senare, skapar missförstånd. Din framtida pension är inte ett statistiskt löfte på en nivå som du tidigt i livet kan ta för given. Din framtida pension beror på hur svensk ekonomi utvecklas, hur många som jobbar

och är därtill känsligt för hur många år av arbete du själv kan uppnå. Inte som tidigare där bara 30 år av eget arbete räckte för full rätt till pension.

I flera mätningar som bland annat utförts av försäkringsbolag och banker blottläggs att halva befolkningen tror att pensionerna ska motsvara 70 procent av den egna slutlönen. Var fjärde tror att det är minst 80 procent. I verkligheten ligger de lägre och sjunker dessutom för varje ny generation.

I en rapport (Ds 2019:2) om höjda åldersgränser i pensionssystemen visas på effekterna för kompensationsgraden, dvs. den första pensionsutbetalningen från den allmänna pensionen delat med den sista månadslönen innan man går i pension. För födda 1930 är kompensationsgraden 60 procent, för födda 1945 är den 50 procent och för födda 1992 är den lägre än 40 procent.

Många menar att det gör att pensionssystemet snabbt går från ett system som skulle garantera standard i nivå med tidigare erhållna löner till ett grundtrygghetssystem. Problemet är dock att få verkar medvetna om att det ser ut på det här viset. Det blir en obehaglig överraskning sent i livet när många mentalt redan ställt in sig på att sluta jobba. Åren då jag ska göra allt jag försakat visar sig bli år då jag inte har de ekonomiska möjligheterna att förverkliga det.

För de flesta utgörs deras pensioner inte bara av den allmänna pensionen. Merparten som har arbetat under många år har kompletterade tjänstepensioner som höjer nivåerna. Försäkringsbolaget Skandia har gjort uträkningar på utfall när man lägger ihop de olika delarna. En högavlönad ingenjör född på 1960-talet kommer då i genomsnitt upp i en kompensationsgrad på 68 procent, och ett vårdbiträde på 65 procent. När beräkningarna i stället görs på samma typfall för personer som är födda på 1990-talet sjunker ingenjörens kompensationsgrad till 53 procent och vårdbiträdets till 61 procent.

Vi är alltså även med tillägg från tjänstepensioner långt under de nivåer flertalet svenskar tycks ta för givna och över tid urholkas nivåerna än mer för kommande generationer. Till det kommer att det då bara handlar om typfall, det blir i enskilda fall än lägre utfall om man haft stora avbrott i sitt arbetsliv, eller som många kvinnor gjort, arbetat endast deltid under långa perioder.

Om vi i media i dag kan höra om människor som i ilska reagerar över låga pensioner är det ingenting mot vad som alltså väntar åren som vi har framför oss. Många verkar bortse från den helt avgörande



kopplingen mellan den egna pensionen och hur länge man arbetar som våra pensioner är utformade efter. Ingen verkar vilja påminna oss heller. Det är enklare att hitta en löpsedel och en artikel som förklarar hur vi kan sluta jobba redan vid fyllda 61 än att få stöd för att fortsätta efter fyllda 65.

## Globalisering och digitalisering

Den tredje stora förändringen kommer med globaliseringen och digitaliseringen och deras inverkan på vår arbetsmarknad. För att Sverige ska kunna växa ekonomiskt och fortsätta utveckla välfärden krävs att svenska företag är konkurrenskraftiga. Det betyder att företagen måste vara tillräckligt bra på det de gör för att det ska efterfrågas i andra länder. Globaliseringen har öppnat upp världen mer än tidigare och möjliggjort för den som är duktig att sälja mer till fler. Den har dock samtidigt förstärkt konkurrensen och behovet av att anpassa sig till nya trender snabbare än tidigare. Ovanpå det kommer den stora förändring av ekonomin som digital teknik, automation, förekomsten av robotar och artificiell intelligens (AI) kommer att innebära.

Det som inte är tillräckligt bra kommer att försvinna, men även det som är lönsamt kommer försvagas snabbare om det inte ständigt utvecklas. I varje företag och i varje del av arbetsmarknaden kommer en förändring bort från det långsamma och trygga över till behov av att förändras och förflyttas. Det som förr ansågs som stabilt och tryggt kan inte längre tas för givet. Det blir svårare att göra halvdana insatser och ändå överleva. Omsättningen på företag och jobb växer. Det kommer nya jobb, men samtidigt försvinner många. För de som anpassar sig och själva är rörliga betyder detta många nya möjligheter. Det blir svårare för de som försöker möta allt nytt med de svar som gällde under uppbyggnaden av det svenska välfärdssamhället. För många utmanar detta hela grunden för hur de har planerat sina liv.

Redan nu märks förändringen. Stora företag som sågs som eviga och stabila arbetsgivare omformas och bantar bort mycket av sin personal. De som tänkte hårda ut i slutet av arbetslivet befinner sig plötsligt i ett läge där deras jobb försvinner. Sverige har fått en snabbt växande grupp av mer eller mindre påtvingade ensamföretagare som försöker hantera den uppkomna situationen. De får kämpa för sin

överlevnad och gör sällan några större pensionsavsättningar. Där är vi redan nu. Om kraften i det som ska komma är i närheten av de prognoser som talar om att hälften av de jobb som vi har i dag är borta eller helt förändrade om 20 år, är det vi sett fram till nu ingenting jämfört med vad som väntar. Risken för störningar i de egna pensionsinbetalningarna är uppenbar. Det avgörande blir vår syn på om vi kan tänka oss byta spår mitt i livet och om vi möter en arbetsmarknad som möjliggör det.

### Allt fler äldre i befolkningen

Den fjärde förändringen har vi inte börjat se effekterna av ännu. Vi har bara lagt grunden. Skälet till att vi talat om en befolkningspyramid har inte bara handlat om att vi har haft relativt få äldre i våra utvecklade samhällen. Det har också återspeglat att vi sedan generationer har haft ett högt barnafödande som vi också tagit för givet. Över hela den utvecklade världen uppträder nu det fenomen som kallas ”peak child”, och som innebär att det föds allt färre barn räknat per kvinna. När genomsnittet för ett land går ner under 2,1 födda barn per kvinna slutar landets befolkning att öka av egen kraft.

Där befinner sig nu hela den mest utvecklade delen av världen, också Sverige. I vissa länder, eller delar av länder, är barnafödandet nere runt ett barn fött per kvinna. Detta får, i lite olika tempo, två effekter. För det första börjar befolkningen minska i storlek och för det andra sker en kraftig åldersförskjutning där andelen äldre och riktigt gamla blir alltmer dominerande. Den mest utvecklade delen av världen blir alltmer av ett äldreboende.

Sverige tillhör inte de länder där denna förskjutning mot fler äldre kommit längst. Även hos oss blir dock effekterna stora. I dag är 2 miljoner över 65 år i Sverige. En generation från nu beräknas gruppen ha ökat till 2,9 miljoner, en ökning med 40 procent på bara några få år. Den största ökningen kommer att ske i åldrarna över 85 år. År 2054 kommer antalet 85-plussare i Sverige att ha fördubblats jämfört med i dag.

Någon kanske invänder att Sveriges befolkning inte minskar utan har ökat och fortfarande ökar. Det beror emellertid på effekterna av migration och inte på högt barnafödande. Hade Sverige inte haft

någon migration efter 1970 hade vår befolkning stannat på 8,1 miljoner, i stället för att som nu ha passerat 10 miljoner. Jag brukar tänka på detta när jag besöker landets kommuner, som nästan alla har det gemensamt att de stolt planerar för och beskriver sin vilja att se en växande befolkning. Vad hade hänt med alla dessa planer, allt bostadsbyggande, all tillväxt av städer och en växande ekonomi som vi ofta tagit för given om vår befolkning slutat öka redan 1970?

Den mest tydliga effekten av lågt barnafödande uppträder när samma land inför mycket restriktiva regler för migration. Där kan Japan tjäna som det tydligaste exemplet. Det finns också exempel på mer auktoritärt styrda länder där man förenar stram migrationspolitik med allmänna levnadsförutsättningar som gör att yngre och välutbildade lämnar landet. Den situationen syns i stora delar av östra Europa.

I de länder i västra Europa där väljarna nu ropar på stramare migrationsregler kommer samma utveckling som nu uppträder i andra delar av världen att tvingas fram. Befolkningen börjar krympa i antal samtidigt som stora grupper lämnar arbetsmarknaden och förväntar sig pensionsutbetalningar i någorlunda nivå med tidigare förvärvsinkomster.

Av EU:s hela befolkning på drygt 500 miljoner människor beräknas antalet som arbetar minska med 85 miljoner människor fram till 2050, samtidigt som befolkningen med nuvarande inriktning på migrationspolitiken börjar krympa. Det hela kommer inte gå att hålla ihop, och att inget göra kommer inte fungera.

Det här handlar alltså om fyra förändringar som redan har börjat märkas, men som alla fyra har det gemensamt att förändringen ser ut att tillta i omfattning när vi blickar framåt. Vad ska vi göra åt detta? Några väljer att förneka att detta är på väg att ske eller hävdar att annat är viktigare. Deras förslag är ofta att göra som vi gjort förut och lova ännu mer i pension till den växande gruppen äldre. Jag tror det vore bättre att utgå från det vi vet och med stor sannolikhet kan säga är på väg att ske och utifrån det dra några kloka slutsatser. Det kommer dessutom leda till att våra liv blir bättre.

## Vem ska arbeta?

Det finns många prognoser som slagit fel i historien, men det finns mycket som talar för att vår värld, vårt Europa och vårt Sverige ändå rör sig i den riktning som tydliga fakta och exempel visar. Om vi också antar att människor även i framtiden kommer vilja beviljas en period sent i livet då det inte ställs krav på eget förvärvsarbete, utan där den egna livsföringen finansieras med pensionsutbetalningar. Vad kan då göras för att säkerställa det?

Många verkar inställda på att fortsätta som förut och utpeka varje försök att förändra i välfärdssystem eller i förutsättningarna för arbetslivet som ett utslag av en ideologisk drivkraft att vilja människor illa, alternativt ignorans inför vad olika förslag får för effekt på det som kallas vanligt folk. Den som kommer med budskapet om behov av att förändra misstänkliggörs och angrips. Inget behöver ändras, det behöver bara bytas beslutsfattare. Det förklarar en hel del av framgångarna för populisterna världen över. Det svåra undviks med löfte om att det i själva verket är enkelt.

Om vi gör mycket lite eller ingenting kommer urholkningen av våra pensioner att fortsätta och till och med accelerera. Vår befolkning kommer att minska och Sverige kommer till en allt större del domineras av människor som slutat arbeta. Pensionerna kommer att bli ett system för grundtrygghet, inte olikt de idéer om inrättande av en medborgarlön som en del förespråkar som motmedel mot digitaliseringens förmodade utslagning av många människor från arbetslivet.

En allt större andel av befolkningen skulle då leva på samma låga nivå med oklar köpkraft, i skarp kontrast till den del av befolkningen som fortsätter förvärvsarbete och klarar kraven på ökad produktivitet med därpå följande bättre ekonomiskt utfall. De med riktigt höga pensioner blir de som byggt upp sina egna privata pensionslösningar. Någon kanske tänker att till slut är de som lever med låga pensioner och medborgarlön tillräckligt många för att rösta för en kraftig omfördelning, men jag tror det är att underskatta hur snabbt de med ett bättre ekonomiskt utfall i de lägena skulle söka sig till andra samhällen i vår värld.

En annan metod som Sverige använt i historien för att säkerställa att befolkningspyramiden behåller sina proportioner mellan yngre som arbetar och äldre som lever på pension är att återgå till en mer öppen

och liberal migrationspolitik. Det enklaste vore att attrahera fler att nyttja den fria rörligheten inom EU och välja att komma till Sverige för att arbeta.

Det tenderar vara anklagelser om att människor som inte är födda i Sverige mest är inställda på att leva på bidrag som underbygger skepsis hos många och får dem att betrakta människor som vill komma hit som en börda. När andelen sysselsatta jämfördes mellan olika grupper i budgetpropositionen för 2019 visade det sig att förvärvsfrekvensen är marginellt högre för män födda i Europa än för de som är födda i Sverige. För män födda utanför Europa är siffran lägre, men noterbart ändå hög i en internationell jämförelse. Siffrorna som angavs var 70,8 procent för inrikes födda män, 71 procent för män födda i Europa och 62,7 procent för utomeuropeiskt födda.

Vi skulle, om vi enbart ser till män, komma mycket långt bara tack vare den fria rörligheten. Märkligt nog anses det vara det faktum att många arbetsvilliga från andra länder funnit det attraktivt att söka sig till Storbritannien som var en viktig förklaring till varför många briter röstade för att lämna EU. De ville försäkra sig om att folk som bara vill jobba ska kunna stoppas vid gränsen. Sällan har bristen på förståelse för hur sambanden mellan arbete – ekonomi – pensioner hänger ihop visat sig tydligare.

För kvinnor är skillnaderna något större. För inrikes födda är andelen sysselsatta 68,1 procent, för europeiskt födda 62,5 procent och för utomeuropeiskt födda 53 procent. Då ska man komma ihåg att Sverige har exceptionellt höga sysselsättningsstal för kvinnor. Utrikes födda kvinnor i Sverige hade 2017 samma sysselsättningsgrad som genomsnittet för de inrikes födda kvinnorna i Euroländerna, 62,4 procent i åldern 15–64 år enligt Eurostat. En stor andel kvinnor, såväl inrikes som utrikes födda, väljer dock att arbeta deltid för att få tillvaron att gå ihop. Här finns alltså även i Sverige en arbetskrafts-reserv.

Sverige uppvisar höga sysselsättningsstal även för utomeuropeiskt födda. De kommer dessutom till Sverige mitt i livet och kan därför med rätt stöd och utbildning komma snabbare i arbete. För ett snabbt åldrande samhälle kan detta bli den enda möjliga vägen om inte barnafödandet radikalt förändras.

Det är intressant att utifrån allt detta följa hur olika parallella diskussioner pågår i många utvecklade ekonomier. Det första är att många eftersöker mer välutbildad arbetskraft och oroar sig för att

det inte går att hitta rätt kompetens. Det ser onekligen ut att kunna bli ett kraftigt växande problem.

Flera har därtill nu noterat det låga barnafödandet och det har blivit populärt att börja föreslå olika ekonomiska morötter för att få medborgarna att föda fler barn. I Japan där oron nått längst har frustrationen nått så långt att ledande politiker till och med hånar kvinnor som inte föder fler barn. I Italien har staten satsat på kampanjer för att få fler att vilja föda barn och i Ungern håller premiärminister Victor Orbán tal om att landet behöver fler ungrare. Inget verkar dock få någon större effekt.

Japan som varit mycket slutet mot omvärlden och tillåtit minimal invandring har därför till slut landat i slutsatsen att de nog ändå måste öppna för en annan migrationspolitik. Befolkningsminskningen är nu så stor att inget annat verkar hjälpa. Deras egna beräkningar pekar på en befolkningsminskning från dagens 127 miljoner ner till 110 miljoner fram till 2040. Japan har därtill världens äldsta befolkning, en utveckling som kommer att förstärkas. Det kommer medföra att antalet som räknas in i arbetskraften kommer att falla från 65,3 miljoner 2017 till 52,5 miljoner 2040, ett fall på 22 procent. Det finns ingen ekonomi som inte allvarligt skadas av den typen av bortfall.

I Europa är det fortsatt mest löften om att stänga gränser, begränsa fri rörlighet och framförallt minska möjligheterna till invandring som verkar vinna mest stöd. Har de som förordar denna politik förklarat för medborgarna vad priset är för deras förslag, i form av krympande befolkning, stor äldreboom och växande tryck på den skattefinansierade välfärden? Har någon granskat att det blir konsekvensen? Denna politik kommer också ytterligare försämra möjligheterna till en god pension för de som jobbat klart.

## **Fyra sanningar måste utmanas**

Om man nu inte vill se en fortsatt urholkning av pensionerna och inte heller stödjer idéer om en återgång till en öppnare migrationspolitik, vad ska man då föreslå? Frågan är fri och öppen, men för mig är det egentligen bara ett enda svar som biter för att motverka samtliga de problem jag redovisat. Vi måste ställa in oss på att arbeta längre upp i åren.

Ska det fungera kan det inte framställas som att vi gradvis i små steg ska förlänga det arbete som förmodas vara både hälsovådligt och kraftigt oönskat. Något påtvingat som vi inte tänker låta någon kunna komma undan från. En press på medborgarna att lida lite längre för att rädda vad som räddas kan. Jag tror att vi måste börja i en annan ände.

Vägen till ett längre arbetsliv går via en omvärdering av hur vi lever hela vårt liv. Där vi har rätt utgångspunkter för hur långt ett liv i de flesta fall kan beräknas bli och där vi uppdaterar vilken mänsklig förmåga vi förknippar med olika åldrar. Där vi rätt värderar vilka förutsättningar som skapar anställningsbarhet på den arbetsmarknad som växer fram. Där alla de som värdesätter att Sverige för de allra flesta fungerat som ett inkluderande välfärdssamhälle omvärderar vad som krävs för att också upprätthålla det i framtiden.

Fyra sanningar måste utmanas och omvärderas. Ur det kommer svaren som leder framåt.

## Våra jobb är vår identitet

Nummer ett är att våra jobb inte ska ses som en identitet som vi fattar beslut om en gång och sedan aldrig behöver ändra på. Vi måste lära oss bejaka att byta jobb. En del gör det redan nu, och dessutom flera gånger. Det är dock förvånansvärt många som aldrig rör sig på arbetsmarknaden. När vi byter jobb tvingas vi ompröva uppfattningar som vi börjat ta för givna, vi får anpassa oss till en ny miljö och nya arbetskamrater. Det utvecklar oss mentalt. Ett byte av jobb utsätter oss för en granskning, har vi rätt kunskaper och motivation? Det hjälper oss att omvärdera och utveckla oss som människor. Vi blir mer öppna för att förstå förändring.

En tuffare form som blir allt vanligare är att starta eget företag. Ofta är det förknippat med uppfattningar om stor framgång och stort välmående. Det är i många fall en förvanskning eller något som bara stämmer på ett litet antal företagare. För de allra flesta är det en hård kamp för att få företaget att överleva och samtidigt kunna betala ut hyggliga löner. Företagare lär sig dock snabbare att anpassa sig till förändringar, de måste helt enkelt.

Även de som har jobb med mycket stark identitet, som lärare, poliser och sjuksköterskor, bör vänja sig vid att ompröva sina val av yrken. De ska då inte bemötas med att alla som byter till något annat

egentligen är en polis eller en lärare som är på rymmen från sina egentliga arbetsuppgifter. Att byta arbete ska ses som något naturligt som svarar bra mot behovet av att kunna jobba längre upp i åren. På motsvarande sätt bör dessa typer av yrken kunna fyllas på med människor från andra delar av arbetslivet som hunnit bli lite äldre.

Men kommer vi inte behöva poliser och sjuksköterskor i framtiden? Deras tryck på att förflytta sig borde väl inte vara lika stort, kanske någon invänder. Kraften i digitaliseringen ser ut att vara av den arten att inga sanningar synes kunna fastslås som eviga. Även om vi behöver dessa yrken i framtiden handlar framtidens arbetsmarknad mycket om att behålla motivation och att utvecklas själv som människa. Det är minst lika viktigt som att förstå vilka jobb som blir kvar och vilka som försvinner. Om vi inte låter tristessen ta över kommer inte känslan av att vilja komma bort från allt vad arbete innebär att påverka oss lika mycket.

Jobbyten öppnar för frågor som vi i dag alldeles för sällan ställer. Nu när jag är lite äldre och lever med andra livsförutsättningar än när jag sökte jobb förra gången, hur bör det påverka vilket jobb jag söker? Omvänt gäller för arbetsgivare att bättre värdera erfarenhet och livssituation och mindre bara se till vilken utbildning den tänkta arbetstagaren genomgått.

## Talang är en engångsföreteelse

För att möjliggöra för fler att byta jobb måste – för det andra – sättet vi värderar talang och hur vi rekryterar förändras. Talang måste gå från att betraktas som en engångsföreteelse till något som vi bär med oss genom hela livet. Vår talang kan dessutom utvecklas, uppmuntras och finna nya vägar. Människan har en unik förmåga att ta till sig ny information och utifrån det förändra sina uppfattningar och förutsättningar. Det är på tiden att vi också tar det som utgångspunkt när vi rekryterar.

När en arbetsgivare tvekar att anställa någon över 50 och helt undviker att överväga någon över 60 år beror det bara på de mentala blockeringar som hen bär med sig från hur vi ser på hur länge vi kan arbeta. Varför satsa på någon som ändå är på väg att lägga av? Tänk om vi i stället börjar utgå ifrån att vi kan jobba högre upp i åldrar? Tänk att 57-åringen som söker jobb inte tänker försöka trappa ner



vid 61 och helt sluta jobba vid 65? Tänk om personen ställer in sig på att jobba till åtminstone 75 år? Det som först ser ut som en tillfällig lösning bli då början på en ny möjlig karriär.

Hur ska arbetsgivaren veta att den som söker jobb verkligen är villig att satsa på detta sätt? De bör börja med att ge de som är lite äldre möjligheten att själva få formulera det svaret. Det kommer också kräva att den som söker jobb mentalt och kanske med hjälp av coaching går igenom sin motivation och sina egna förutsättningar för att jobba längre, allt för att ge rätt svar och söka mest lämpliga jobb.

Sverige är världsledande på stöd för omställning, via organ som Trygghetsrådet och Trygghetsstiftelsen. När omställningsorganisationerna växte fram på 1970-talet var de först mest ett svar på hur man skulle hjälpa de som blev arbetslösa att komma vidare till ett annat jobb. I dag har de flera decenniers erfarenhet och har tidigare än andra märkt av de stora förändringar i förutsättningarna på arbetsmarknaden som är på väg. Där de förr bara kom in när företag meddelat neddragningar och varsel borde de i dag även komma in och användas i lönsamma företag för att uppmuntra större recirkulation av arbetslaget.

Det borde vara naturligt för alla arbetstagare att samtala med någon, en coach eller någon som jobbar med omställning, åtminstone vart tionde år av sitt yrkesverksamma liv. Allt för att inleda den mentala processen att kunna tänka sig något nytt, och i tid ställa sig frågan vad det skulle krävas av en själv för att kunna ställa om.

## En utbildning tidigt i livet

Att byta jobb innebär – för det tredje – ibland krav på att genomgå en ny utbildning eller att komplettera sina studier. Detta varierar dock ganska mycket på olika delar av arbetsmarknaden. För många räcker det att uppvisa breda erfarenheter, företaget och arbetsgivaren avsätter sedan tid och resurser för att komplettera de kunskaper och färdigheter som behövs för att passa in på det nya jobbet.

Vi kommer nog ställas inför frågan om det är rätt att samla all vår utbildning bara i ena änden av livet och dessutom under allt längre tid. När råd ska formuleras för att förbättra våra pensioner handlar det naturligt mycket om att lägga till år i slutet av den yrkesverksamma perioden. Allt oftare påpekas dock vikten av att komma igång

tidigt. Det återspeglar att etableringsåldern för yngre kontinuerligt förflyttats och närmat sig 30 år. Är detta rätt sätt att hantera framtidens utmaningar? Är inte risken att de mycket långa utbildningar som en del genomgår till slut ändå inte riktigt hängt med i det senaste som hänt i digitaliseringens snabba omvandling av näringsliv och arbetsmarknad?

Det har varit populärt att hänvisa till behov av ett livslångt lärande, men det har inte fullt ut funnit sina former. I en mening finns det ett brett utbud av utbildningar och kurser som täcker alla typer av behov. Det är dock många som inte hittat ett sätt att förena återkommande utbildningsinsatser med att vara kontinuerligt yrkesverkamma. I en hel del fall är dock en kompletterande utbildning, eller att reparera luckor från tidigare, helt nödvändigt för att kunna komma ifråga för många jobb. När arbetsgivare talar om kompetensbrist är det inte bara för att de söker för smalt, i många fall behövs det också att de som vill jobba höjer sin kompetens för att kunna komma ifråga.

Sverige har redan i dag generösa regler för utbildning jämfört med andra länder. Det nya skulle möjligen vara att testa lösningar för studiefinansiering i olika delar av livet. Det blir mer än bara frågor om motivation för att studera som måste få svar när man överväger att söka ny kunskap mitt i livet.

## Värdering av äldres förmåga

För det fjärde och mest betydelsefullt är att vi uppdaterar vår värdering av äldres förmåga och kraft till den verklighet som vi lever i i dag och framförallt är på väg mot i morgon. Om man är född 1954 fyller man 65 år under 2019. Vilket råd skulle man vilja ge till en person som är född då och som önskar göra något meningsfullt och gärna med lite ansvar också? Låt mig ge ett talande exempel.

Om vi tänker bort landgränser och bara fantiserar fritt, vad är det mest ansvarsfyllda och krävande en människa skulle kunna göra? Det sägs att posten som världens mäktigaste person är en tävling mellan USA:s och Kinas presidenter. Det finns uppenbara hinder för åtminstone den som är född i Sverige att söka just de två positionerna, men det säger något om hur man runt om i världen värderar äldres förmåga när man tittar på nuvarande innehavare.

Kinas president Xi Jinping är född 1953, alltså med den svenska måttstocken nybliven pensionär sedan ett år tillbaka. USA:s president Donald Trump är född 1946 och fyller 73 år under 2019. Om han kandiderar igen i valet 2020 och blir omvald kommer han passera de 75 år jag angav som nytt jobbmål i sin roll som president. Han kommer dock inte vara utan utmanare. Från yttersta vänstern kommer Bernie Sanders född 1941 att försöka igen, men också Elizabeth Warren, född 1949, vill nu blanda sig i. Den som dock från Demokraternas sida anses ha bäst chans är Barack Obamas tidigare vice president Joe Biden, född 1942.

Skulle Trump själv av något skäl inte söka nytt mandat menar en del att då försöker Mitt Romney, född 1947, igen. Det kan också komma en oberoende utmanare i form av Michael Bloomberg, född 1942. Under de spännande åren fram till detta avgörs kommer mycket av det politiska USA styras av de två majoritetsledarna i kongressen, representanhusets talman Nancy Pelosi, född 1940, och senatens Mitch McConnell, född 1942. Hela det politiska USA är dominerat av människor födda i ett decennium som vi med vår svenska syn helt räknat bort från både arbetslivet och rikspolitiken. Här skulle man förmodligen undra om någon född runt 1955 verkligen skulle ha kraft och ork att kunna ta på sig mer ansvarstynngda uppgifter.

Skälet till att några måste gå före är att det får andra att följa efter. Den som är äldre och arbetar förbättrar inte bara sin egen ekonomi och samhällsekonomin. De inspirerar också andra och förflyttar vad som upplevs som möjligt. I Sverige börjar ofta denna diskussion i frågor om det ska bli tvingande i lagstiftning för arbetsgivare att behålla arbetskraft ett par år till. Känslan är att om det inte tvingas fram går det aldrig. Återigen är det snarare förmågan att se vad som förändrats som brister.

Om man jobbar med något som känns motiverande stärker det välbefinnandet. Det gäller att hitta något som passar, det kanske inte behöver vara samma som förut och inte heller med samma arbetstider. Det viktiga är känslan av att förväntas göra något, att räknas och att kunna få tjäna egna pengar.

Det finns exempel på alla typer av jobb. En del som bryter ner och får oss att må dåligt, men också jobb som motiverar och får oss att må bättre. Varför låter vi bara beskrivningen av de negativa jobben dominera? För det första bör slutsatsen vara att försöka byta om man misstrivs, för det andra missar vi hur viktigt det är för de allra

flesta med ett gott liv där man får jobba med något som utvecklar oss och får oss att känna bekräftelse.

## **Uppmuntran av arbete är svaret!**

Vi står således inför en lång rad utmaningar. Om de hanteras rätt kan mycket bli bättre. Det enskilt viktigaste sättet att möta riskerna som följer med att allt fler lever längre i ett land med en – utan en positiv nettoinvandring – minskande befolkning är att uppmuntra fler att jobba längre upp i åren än förut. För att det i sin tur ska vara möjligt krävs att vi lär oss att dela upp vårt yrkesliv i flera faser, i olika karriärer. Om fler på det viset sträcker ut antalet yrkesverksamma år kommer det hålla uppe de egna pensionsnivåerna, men också bidra till sammanhållningen i samhället eftersom det stärker hela ekonomin.

Vi behöver skaffa oss nya hjältar. Människor som kan och vågar lite längre. Att jobba till 75 kan vara en bra början.

## PUBLIKATIONER

---

Delegationen kommer att under den tid arbetet pågår ta fram och publicera ett antal kortare skrifter som berör senior arbetskraft på olika sätt. På vår hemsida kommer vi löpande att lägga upp dessa skrifter.

### HITTILLS PUBLICERADE:

---

*Rapport 1:*

Kan seniorer arbeta längre?



STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

[www.seniorarbetskraft.se](http://www.seniorarbetskraft.se)



STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

[www.seniorarbetskraft.se](http://www.seniorarbetskraft.se)

ISBN 978-91-985429-1-2

Omslag: Elanders Sverige AB  
Bild: Agneta S Öberg