

SOU 2020:69: Strömstad Akademi i frontlinjen mot horribel ålderism – för seniora forskare som kan och vill fortsätta sin forskning

av Åsa Morberg, docent i didaktik

Att ta del av SOU 2020:69 *Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta* längre har varit mycket positivt. Ett av de bästa betänkanden som presenterats. Sverige har i det närmaste haft och alltjämt har ett förödande åldersrasistiskt sätt att behandla seniorer i arbetslivet.

Betänkandet SOU 2020:69 är omfattande och handlar om fakta och forskning om seniorers möjligheter i arbetslivet, synen på seniorer på arbetsmarknaden, fördomar mot seniorer och betydelsen av ett längre arbetsliv för såväl samhälle som för individen och den slutgiltiga pensionen. Betänkandet är ett av de få dokument som läsaren i stort sett kan instämma i såväl redovisade underlag som utformade slutsatser. Det är dessutom ett gediget utredningsarbete med hela 23 stycken underlagsrapporter. Heder åt utredaren Anna Hedborg för ett gediget arbete.

I betänkanden finns såväl hinder som förutsättningarna klarlagda för att man ska kunna ta tillvara seniorers kunskap och erfarenheter. Delegationen har också lämnat författningsförslag. Att fler behöver ovillkorligen arbeta längre. Det är ett faktum som varit känt såväl i Europa, som i den övriga världen, men Sverige har inte tagit konsekvenserna av detta faktum. Under min långa yrkesverksamma period i högre utbildning, har jag verkligen sett hur Sverige stuckit ut internationellt i synsättet på seniora lärare och forskare.

I Sverige blir alla seniorer inom högre utbildning i universitet och högskolor "senilförklarade" vid 68 års ålder. Historier om hur kolleger vid flera lärosäten kastats ut är hårresande. I Amerika arbetar seniorer vid universiteten i princip till de själva väljer att lämna sina poster. Det finns mig veterligen inget land som kastar ut seniorer på det sätt som skett och alltjämt sker i Sverige. Historierna är många och oerhört trista att ta del av. Det finns kolleger som haft stora summor forskningsmedel vid 67 års ålder och som ändå bryskt kastats ut. En forskarkollega kunde inte komma in på sitt lärosäte, arbetsrummet var tömt och forskningsmedlen konfiskerade. Pengarna som funnits kvar av de beviljade externa medlen hade försvunnit. Sverige har sammanfattningsvis ett åldersrasistiskt sätt att behandla seniora kolleger. Det behövs moteld mot ett så föråldrat synsätt på ålder och arbetskapacitet.

Medellivslängden har ökat väsentligt, men pensionsåldern har knappats förändrats alls. Sverige måste upphöra med åldersrasism och dessutom behöver en äldreombudsman som kan bevaka åldersrelaterade frågeställningar inrättas. Vår nuvarande diskrimineringsombudsman fungerar inte alls vad gäller åldersrasism. I vårt land kan seniorer åldersdiskrimineras, utan att något händer!

Det är verkligen rena rama vansinnet att Sverige har haft råd att kasta ut forskare från universiteten/högskolorna. Sverige kan ses "en liten ankdamm" i världen som verkligen inte har mycket forskning att skryta med, så mycket att vi kan kasta ut forskare som är aktiva och bidrar till en ökad kunskapsutveckling. En forskare kan verkligen nå sin

Tvärtänkt
Feb 2022

karriärs absoluta höjdpunkt sent i ålder. Att Sverige inte har tagit tillvara det kunnande och det vetande som seniora forskare besitter är fullständigt horribelt. Det är ett slöseri med forskarkompetens som saknar motstycke. De som väljer att arbeta vidare gör det främst för att de trivs med sitt arbete, har hög kompetens och anser att den sociala kontakten med forskarkolleger är viktig och allmänt vitaliserande.

Seniorer är idag friskare än seniorer förr, de är mera välutbildade jämfört med tidigare generationers, och de trivs oftast med sina arbetsuppgifter. Förutsättningarna för ett längre arbetsliv är verkligen helt igenom goda. Seniorer som verkligen vill och kan arbeta längre ska få göra detta och inte hindras av ett föråldrat synsätt på seniorer. Varför ange en slutålder för yrkeskarriären över huvud taget? Det finns inga sakliga skäl till det.

Betänkandet lyfter fram tre saker: För det första att den enskilda kan fortsätta att arbeta, dvs. har tillräckligt god arbetsförmåga, i förhållande till uppställda krav. För det andra att den enskilde vill arbeta längre och för det tredje att den seniora arbetstagaren får fortsätta.

För det första handlar det om att enskilda kan arbeta, dvs. har tillräckligt med fysisk och psykisk ork. Viktigt sedan att seniorers arbete, uttag av pension och bidrag till skatteintäkter lyfts fram som en stor påverkan på samhället. Synen på senior arbetskraft är otidsenlig och djupt felaktig och det är den synen som måste förändras omgående. Det finns stora skillnader mellan olika grupper i samhället. Det är skillnader mellan lågutbildade och högutbildade. Mellan arbetare och tjänstemän. Mellan män och kvinnor. Om fler bidrar till att finansiera det gemensamma, förlorar ingen på det. Seniorer skall behandlas med värdighet och respekt. Individualiserade möjligheter att avsluta sitt yrkesliv är naturligtvis att föredra ur alla aspekter.

Dagens seniorer har högre utbildningsnivå än tidigare generationer, vilket påverkar förutsättningarna för ett längre arbetsliv på ett positivt sätt. Det livslånga lärandet är av avgörande betydelse för att kunna stanna kvar i arbetslivet. Alla restriktioner för att få studera på alla nivåer ska omgående tas bort. Alla lära högt upp i åren är det inga problem med. Man ska kunna lära och utvecklas hela livet. Kontinuerlig kompetensutveckling genom hela livet är avgörande för möjligheten att kunna arbeta högt upp i åren.

Delegationen föreslår i betänkandet att en fast funktion för främjande av ett längre arbetsliv ska inrättas och det är ett utmärkt förslag. Delegationen bedömer i betänkandet att det finns behov av en forskningssatsning som överbryggar områdena arbetsliv och äldreforskning. Det behöver ges medel till detta område från vetenskapsrådet. Forskningssatsningen bör inriktas på olika aspekter av seniorers arbetsliv ur samhällets, arbetsplatsens och individens perspektiv, liksom på orsakerna till att arbetsgivare väljer bort äldre arbetstagare och hur åldrandet förändrats. 75 år idag är något annat än 75 år på exempelvis 50-talet.

I betänkandet gör sammanfattningsvis delegationen ett antal överväganden och bedömningar i syfte att: åstadkomma ett mer inkluderande och åldersberoende synsätt i arbetslivet, motverka ålderism och åldersdiskriminering, och bättre kunna tillvarata

Tvärtänkt
Feb 2022

äldres kunskap och erfarenhet. Betänkandet är synnerligen läsvärt och ger hopp inför en framtida syn på seniorers arbetsliv och en stabil samhällsutveckling.