2021-06-30

**Årsrikas (över 65) värdeskapande och byggande av samhället Sverige varje år**

**Sammanfattning**

2,1 milj individer som har 10 aktiva timmar per dag att disponera. Vi ingår i ca 280 000 föreningar, klubbar etc varav 20 000 idrottsföreningar mm. Vi ingår också i 1,5 milj ekonomiska verksamheter med F-skattesedlar, firmor och företag.

Detta bildar omfattande sociala nätverk förmodligen lika stora som våra tidigare arbetsgemenskaper.

Kunskapskapitalet hos alla 2,1 milj blir om vi antar 100 tkr per individ 200 mdr och om vi antar 500 tkr per individ 1 000 mdr.

BNP-skapande monetärt är ca 480 mdr . BNP –skapande i civilsamhället är ca 840 mdr kr.

**Samhällsnyttor från äldre i Sverige. Värden som skapas av de 2,1 milj över 65 år**

Alla 8 400 miljoner sociala timmar som 2,1 milj äldre än 65 skapar dvs 4000 tim per individ och år =10 tim per dag och som ger ett BNP-tillskott vid värdet 100 kr per timme som då blir en partiell BNP på 400 tkr per individ i sektor 3 och hushållet (sektor 4) ) ggr 2,1 milj = 840 mdr kr i BNP

Sveriges BNP 4600 mdr 2019 skapas av 5 milj arbetande heltid dvs 920 tkr från varje.

De lågt räknat ca 1 milj (20 % av alla i vuxen arbetsför ålder) statistiska individer ( inte samma individer livet igenom) som inte arbetar **skapar** 0 kr i BNP och kostar samhället i snitt 200 tkr i särkostnad ( FK, bostadsbidrag, försörjningsstöd) för just de individerna. Det blir en samhällskostnad på 200 mdr kr.

Alla 2,1 milj invånare över 65 år skapar dvs producerar lägre BNP i snitt (bortsett från pensionen, sparandeminskning för konsumtionen). Om vi antar att de 1 480 000 individerna som finns i åldern 65-90 år producerar 100 000 kr i snitt inom BNP får vi 480 mdr kr av de 4600 mdr i årlig BNP från oss årsrika.

Varje individ arbetar i BNP monetärt skapande under sitt 80-åriga liv under ca 10 % av detta livs alla timmar.90 % av alla är sömn, skola, barndom, pensionärsliv och frånvaro från arbetet. Antalet timmar vi har under 80 års liv är 365 ggr 24 = 8760 tim ggr 80 år = 700 800 tim.

**Om** alla 5 milj heltidsarbetande av 10,4 milj under sitt liv arbetade 1 % -enhet mer dvs 11 % av livet skulle BNP öka 10 % per år dvs 500 mdr mer och nå ca **5100 mdr .**

**Om** andelen över 65 år som fortsätter att arbeta kan öka ( ökande % från 65 år jämför med nuläget) så att deras BNP blir i snitt 300 tkr per år blir ökningen av BNP 200 tkr ggr 2,1 miljoner individer = 420 mdr kr.

De 10 ,4 milj invånarna kostar i sjukvården 500 mdr dividerat med alla dvs ca 50 000 kr i varje år. De äldre äldre ( över 80 år i stort sett) kostar varje återstående år i genomsnitt stora delar av hela den vården säg 80 % av 500 mdr = 400 mdr

**Målen framöver kan formuleras som mer och aktivare arbete samt friskare liv**

(måttet QALY dvs kvalitetsjusterade återstående år) på följande sätt som ger 970 mdr kr mer i BNP jämfört med 4600 mdr kr (2019)

Fler äldre fortsätter att arbeta efter 65

Alla arbetar 10 % längre tid( från fn 61 år i snitt , mindre arbetsfrånvaro etc)

Sjukvårdskostnaderna sänks med 10 % per individ i snitt per år

**”Äldre bär till stor del upp företagandet”**

Trots att äldre utgör en mycket stark företagargrupp möts de ofta av negativa attityder och diskrimineras på arbetsmarknaden. Istället bör äldre som företagare främjas mer aktivt, skriver professorerna emerita Carin Holmquist och Elisabeth Sundin.

Carin Holmquist och Elisabeth Sundin. Foto: Pressbilder

**Företagare och entreprenörer** lyfts ofta fram i medier och politik. Sinnebilden för dessa nutidens hjältar är unga, kraftfulla män och kvinnor som driver vårt samhälle framåt. Men stämmer denna bild med verkligheten?

Publicerad 5 jun 2021 kl 15.00

**Nej, det är inte synd om pensionärerna. Politikerna leker med elden när de försöker bjuda över varandra i jakten på pensionärernas röster i valet 2022.**

Detta är en krönika från Expressens ledarredaktion. Expressens politiska hållning är liberal.

**ANNA DAHLBERG**

[LÄS FLER: krönikor av  
Anna Dahlberg](https://www.expressen.se/ledare/anna-dahlberg/)

Det har gått troll i pensionsfrågan. Det spelar ingen roll hur fakta ser ut; bilden av pensionärerna som ett fattigt kollektiv, som får dryga ut kosten med kattmat mot slutet av månaden, har satt sig i offentligheten.

Det har blivit en sanning som lever sitt eget liv, både i medierna och inom politiken. ”Vi borde känna skräck inför de usla pensionerna”, [skrev](https://www.dn.se/kultur/johan-croneman-vi-borde-kanna-skrack-infor-de-usla-pensionerna-och-gora-det-till-en-stor-valfraga/)DN:s Johan Croneman efter [Agenda-debatten](https://www.svtplay.se/video/30168880/agenda/agenda-16-maj-21-15?info=visa) om pensionerna nyligen. Och han är långt ifrån ensam. Larmande rubriker om hur illa läget är avlöser varandra, på såväl nyhetsplats som opinionssidor.

Vänsterdebattören Daniel Suhonen på tankesmedjan Katalys [beskriver](https://www.arbetsvarlden.se/pensionsfragan-kan-avgora-nasta-val/) situationen som ”kris” och en ”tickande bomb”. Han vill förvandla valet 2022 till en folkomröstning om ”de urusla pensionerna”.

Så låt oss pröva några av de ”sanningar” som cirkulerar i debatten om pensionerna:

• Det svenska pensionssystemet är underfinansierat!

Nej, det är en lögn. Tyvärr upprepas detta påstående ofta och av personer som borde veta bättre, exempelvis socialförsäkringsminister Ardalan Shekarabi (S). Sanningen är att pensionssystemet aldrig har varit så överfinansierat som i dag. Pengarna räcker gott och väl.

• Pensionärerna får det allt sämre!

Nej, det är fel. Köpkraften hos svenska pensionärer har tvärtom ökat. Dagens 66-åring har i snitt 72 000 kronor mer om året att röra sig med jämfört med en 66-åring för 12 år sedan.

Pensionen stiger för varje årskull som går i pension, och enligt en färsk [rapport](https://www.alecta.se/pensionarerna_ekonomin) från Alecta har dagens pensionärer i snitt en inkomst som motsvarar 75 procent av slutlönen. Ett skäl till det är att tjänstepensionerna har levererat långt över förväntan; ett annat att fler väljer att jobba även efter 65 år. Var fjärde svensk får till och med en högre inkomst som pensionär än under sin yrkesverksamma ålder.

• Fattigpensionärerna är samhällets mest utsatta!

Nej, det stämmer inte. Visserligen finns det äldre som har väldigt lite pengar att röra sig med, men det är faktiskt vanligare att vara ekonomiskt utsatt när man inte är pensionär. Både i åldersgrupperna 20-29 år och 30-49 år är det en större andel som klassas som fattiga.

Ofta var fattigpensionärerna fattigare *före* pensionen än efter, tack vare garantipensionen och bostadstillägget.

• Sverige har 300 000 fattigpensionärer, vilket är värst i Norden!

Det beror helt på hur man räknar. Begreppet fattigpensionär är ett relativt mått som anger hur stor andel som har en disponibel inkomst som är lägre än 60 procent av medianinkomsten i landet.

Ju bättre det går för svenska löntagare desto [fattigare](https://www.expressen.se/dinapengar/pension/nya-larmsiffrorna-om-sveriges-pensionarer/) framstår alltså pensionärerna. Och eftersom reallönerna har stigit kraftigt under 2000-talet har Sverige en större andel fattigpensionärer än exempelvis Norge och Danmark. Men om man i stället tittar på hur många pensionärer som lever i materiell fattigdom ligger Sverige tvärtom bäst till inom EU, enligt [Pensionsmyndigheten](https://www.pensionsmyndigheten.se/nyheter-och-press/pressrum/ny-rapport-aldre-med-laga-inkomster). Mindre än en procent av de svenska pensionärerna har svårt att klara de nödvändigaste utgifterna, vilket ligger långt [under](https://staffansstrom.se/pensionsmyter/pensionsmyter-nar-man-blir-pensionar-blir-man-fattig/)EU-snittet på åtta procent.

• Den allmänna pensionen har tappat mark i förhållande till de yrkesaktivas inkomster!

Ja, det stämmer faktiskt. En del av förklaringen är densamma som i svaret ovan. En annan orsak är att vi i snitt lever 2,5 år längre i dag än när pensionssystemet sjösattes 1994. Riktåldern för när vi går i pension borde därför ha höjts redan för tio år sedan, men i stället har den faktiska pensionsåldern sjunkit över tid. Först under 2020 [bröts](https://www.di.se/nyheter/skattelattnader-ger-effekt-nu-skjuter-svensson-pa-pensionen/) den trenden och snittåldern är nu uppe i 65 år. De stigande tjänstepensionerna har dock kompenserat för detta tapp för de flesta pensionärer.

För den stora gruppen pensionärer finns det med andra ord inget problem som behöver lösas.

Vilka slutsatser kan man då dra av dessa fakta? Den första är att svenska pensionärer överlag har det rätt bra ställt. Tvärtemot eländesbeskrivningarna är det ingen misär som väntar när man går i pension.

Enligt pensionsexperten Mikael Nyman är många svenska män rentav ”grymt överförsäkrade”. De sitter på ett för stort pensionskapital och har för stora bostäder. Idén om att vi ska lassa in ännu mer pengar i pensionssystemet än dagens uppåt 25 procent av lönesumman är därför feltänkt.

Människor behöver ha pengar att röra sig med i yngre åldrar också, till konsumtion och köp av bostad, inskärper Nyman, som till vardags är chefredaktör på [Pensionsnyheterna](https://www.pensionsnyheterna.se/pub2/viewStart). ”Barnfamiljer ska inte spara ihjäl sig.”

Ännu mer vettlös blir idén om en höjning av pensionsavgiften om den ska gälla retroaktivt, vilket Ardalan Shekarabi har [antytt](https://www.dn.se/ekonomi/minister-i-brak-med-pensionsgruppen-hojda-pensioner-i-potten/). Det skulle innebära att man lämpar över en ännu större betalningsbörda på dagens unga. Mikael Nyman tvekar inte att kalla det ”ett bedrägeri”:

– Varför ska jag som är född på 50-talet kunna casha in från mina barn, som då ska tvingas betala in en högre avgift i systemet än jag själv har gjort? Varför ska vi skuldsätta den yngre generationen, som inte ens kommer att ha råd att köpa våra bostäder? Det är inte synd om dagens pensionärer. De allra flesta har en pension som motsvarar 70 procent av deras tidigare inkomst.

För den stora gruppen pensionärer finns det med andra ord inget problem som behöver lösas. Möjligen kan man fundera över om det behöver göras ytterligare insatser för de allra fattigaste pensionärerna. En del av dessa är hemmafruar födda på 1930-talet, vilket är ett fenomen som kommer att försvinna med tiden.

En växande grupp är däremot de utrikes födda. Frågan är dock vilken levnadsstandard som är rimlig att förvänta sig på ålderns höst när man har kommit sent till Sverige och inte betalat in så mycket till pensionssystemet.

En annan ekonomiskt utsatt grupp är lågavlönade kvinnor som har jobbat deltid under stora delar av livet. Kanske skulle man kunna återinföra avdragsrätten för pensionssparande just för sådana grupper, som annars halkar efter?

Det viktiga är att värna grunderna i det svenska pensionssystemet, som bygger på principen att det är din livsinkomst som avgör hur hög din pension blir. Sverige har ett av världens bästa och mest hållbara pensionssystem. Det borde vara en källa till nationell stolthet i stället för kritik och alarmism.

Risken är att de ständiga eländesbeskrivningarna undergräver förtroendet för pensionssystemet. Det öppnar i sin tur för populistiska utspel från politiker som känner vittringen av 2,3 miljoner pensionärsröster.

Sverigedemokraterna har länge ägnat sig åt den sortens pensionspopulism. Betydligt mer oroande är att även Socialdemokraterna har fallit offer för samma frestelse. I år införs det besynnerliga pensionstillägget på upp till 600 kronor i månaden, som strider mot allt vad pensionssystemet står för: ”En form av doping för vissa utvalda pensionärer”, med Mikael Nymans ord.

Ardalan Shekarabi har dessutom lyft förslaget om ”Arne-pensioner” efter dansk modell och gett en PR-byrå i uppdrag att utreda en höjning av pensionsavgiften.

I värsta fall kommer valet 2022 att utvecklas till en budgivning mellan S och SD kring pensionerna, där partierna försöker överträffa varandra med löften i strid med pensionssystemets grunder. Allt för att säkra så många LO-röster som möjligt.

Det vore i så fall förödande. Om pensionsnivåerna blir en fråga för dagspolitiskt köpslående kommer den att dominera varenda valrörelse framöver och tas upp i varje ny budgetförhandling.

Då har vi skapat en gökunge i finanserna som kommer att trycka undan andra viktiga behov, inte minst inom välfärden.

Det vilar ett tungt ansvar på våra politiker att inte låta detta ske. Men även medierna har ett ansvar för att förmedla en korrekt bild av pensionsfrågan och ställa kritiska frågor, även i ett läge då alla partier tävlar om pensionärernas gunst.

Det är hög tid att avliva myterna om Sveriges eländiga pensioner.

**The ageing workforce: you can teach an old dog new tricks**

Research on wellbeing in the workplace, ‘The Wellbeing Agenda’, shows the top challenge for employers and HR managers is the effect of the ageing workforce – but why is this having such an impact on organisations?

**Laura Matthews, Workplace Wellbeing Consultant at Barnett Waddingham**, looks at how the ageing population is affecting UK businesses and how HR decision makers can support employees through this stage of their lives.

Nationally, we are feeling the impact of an ageing population. The proportion of over 65s that make up the UK population is fast approaching 20%\*

and will continue to rise. People are not only living longer through improvements in health, diet and preventive care – but fertility rates are declining, with women having fewer children than previous generations. This has put a huge pressure on the Government and the NHS is feeling the strain due to rising healthcare costs and continual funding cuts.

How is the ageing population affecting UK businesses?

Over 30% of the workplace are over the age of 50\*. The removal of the default retirement age is giving employees the choice to stay in work longer – although for some it is a necessity not a choice. The gradual increases in state pension coupled with the fact that people are unable to retire for financial reasons means they are being forced to stay in the workplace for longer. This could impact on productivity and morale amongst these people, which in turn presents a challenge for employers.

One of the key conclusions from our research is that “*the future is closer than you think*”; therefore employers need to start considering the issues and opportunities that retirement can bring to their workforce. In particular, those in the 50+ age group will often include senior talent who harbour valuable experience and knowledge that the organisation could lose without appropriate succession planning. While some employees will have a clear plan on what they plan to do, many others will feel very worried about losing something that has been such an integral part of their daily lives. Individuals will have many different reasons for staying in work longer, all of which will bring specific challenges that organisations need to act upon now.

How should HR decision makers support employees through this stage of their lives?

**Strategy**

Employers need a comprehensive strategy in place for supporting and managing their ageing workforce, driven by clear HR and people metrics and analytics. The Wellbeing Agenda showed that just over half of organisations use HR metrics to drive strategy. By understanding the age profiles, retirement intentions, personal development needs and possible retraining opportunities available, businesses will be able to succession plan more effectively and help the organisation to monitor the flight risks of those individuals.

**Flexibility**

Rated joint second in terms of challenges for employers in the Agenda; flexibility is important throughout the organisation but in particular, amongst the ageing workforce. Allowing employees to work flexibly by reducing their hours, become part-time and even utilise graded retirement plans is essential for workers who would like to gradually retire – or continue working on a flexible basis, rather than just having a final exit date.

**Line manager training**

Having well-trained and supportive line managers within the organisation is important; 69% of HR managers included line manager training within their wellbeing strategy. Line managers need to be able to manage and support employees in all age groups, understanding that not only the younger employees need support and guidance in order to flourish. They need to be advocates of flexible working, be able to dispel any stereotypes or bias around the older worker and be able to identify any early signs of stress or deteriorating health issues.

**Education and training**

Implementing personal development plans will help address training needs which could even result in targeted training sessions to help employees function within their daily roles. Providing sufficient training in the ever developing area of technology is important in keeping all employees upskilled and efficient in using business systems. Providing education on a range of topics will also help equip employees; financial education around pensions will give them a better understanding of their options in retirement. Teaching employees about care support options and the pathways available will also help them manage immediate care needs for a relative or partner.

**Buddying**

Older workers will have a wealth of information and knowledge around their job role and the organisation. HR decision makers should take advantage of sharing this knowledge by introducing a buddying system among workers. Helping everyone to learn, this also works in role reversal; with older workers learning skills and practices from the younger generation. This is also great for collaboration and ensuring that these colleagues are brought together.

**Health and wellbeing**

A happy and healthy workforce is a more productive workforce. Therefore prioritising health and wellbeing for all employees within the organisation is important. The modern day workforce is made up of around five generations working together. You need to understand that every employee within each of these generations will have their own unique challenges. As organisations will invariably see more age-related illnesses, which will affect both the mental and physical health of employees, it is important that employers have a robust absence management strategy – with input from both occupational health and rehabilitation. When looking to implement health and wellbeing initiatives, it is vital to understand employees’ needs and then look to address these. This can be done by running an employee survey, which is an effective way of addressing the entire workforce whilst providing a non-discriminatory way of understanding the specific needs of the older employees too. In terms of understanding the effectiveness of a wellbeing strategy, our research put surveys as the second most useful method. HR managers could also implement interventions, such as:

• health checks to identify health issues at an early stage

• ergonomic desks set up to reduce risks of musculoskeletal issues

• hearing or sight tests

• a robust Employee Assistance Programme with access to counselling or bereavement support.

To summarise, the effects of the ageing workforce is unavoidable and is imminently upon most of us, if not already here. The advancements in medical provisions and the longevity of people means that employees will be in the workplace for even longer, exacerbating the issues that the ageing workforce causes. Employers need to consider how this will affect their business and what steps they will put in place to address this.

 With a reference to the stats being located from:

1. Office of National Statistics
2. CIPD – Avoiding the demographic crunch

Tankesmedjan 60+