

ÅLDERISM I ARBETSLIVET

HUR VANLIGT ÄR DET?

RAPPORT 2025



1. INLEDNING

Rapporten från Akavia handlar om diskriminering av och ålderism riktad mot äldre på arbetsmarknaden och bygger på en undersökning bland Akavias medlemmar i november 2024. Här redovisas resultatet av undersökningen, en diskussion med slutsatser samt ett stort antal åtgärdsförslag för att motverka åldersdiskriminering och ålderism.

Vi lever allt längre. 2024 var enligt SCB medellivslängden i Sverige 85,4 år för kvinnor 82,3 år för män. Det är en ökning på mer än tio år sedan 1950-talet. Den förväntade medianlivslängden för en kvinna som är 66 år idag är 90 år och för en man 88,5 år.¹ Det är goda nyheter, men i takt med att befolkningen åldras har strävan från politikernas håll varit att fler också ska arbeta längre.

Det finns inte längre en bestämd pensionsålder i Sverige. I stället har riksdagen beslutat om en så kallad riktålder som ska öka i takt med den stigande medellivslängden och som innebär att man behöver arbeta längre än tidigare. Från 2026 blir riktåldern 67 år och den lägsta åldern för att ta ut allmän pension tre år före riktåldern, 64 års ålder, enligt Pensionsmyndigheten. Avsikten är att riktåldern ska justeras i takt med medellivslängden med ett år vart sjunde år. Rätten att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd har också successivt höjts och är nu 69 år. Denna så kallade LAS-ålder kommer att öka och följa riktåldern när den så småningom kommer att höjas ytterligare.

Att fler arbetar längre borde välkomnas i arbetslivet. Trots hög arbetslöshet, råder det brist på kompetens i Sverige inom många yrken, både sådana som kräver kortare och längre utbildning. Men signalerna på arbetsmarknaden visar en motsatt bild. Ålderism och åldersdiskriminering förekommer i alltför stor omfattning i hela samhället. Den kan även drabba yngre. I denna rapport behandlar vi emellertid endast det som handlar om äldre personer i arbetslivet.

Sedan 2009 är ålder en diskrimineringsgrund och Diskrimineringsombudsmannen (DO) har till uppgift att se till att lagen efterlevs. De flesta anmälningar om åldersdiskriminering som kommer in handlar om diskriminering av personer över 60 år. Enligt DO är diskriminering av äldre särskilt vanlig i arbetslivet till exempel vid rekrytering. Forskning visar att sannolikheten att kallas till en anställningsintervju börjar minska redan vid 40 års ålder². Diskriminering

¹ <https://www.pensionsmyndigheten.se/nyheter-och-press/pressrum/varannan-66-arig-kvinna-vantas-bli-90-ar>

² Förekomst diskriminering 2024, årlig rapport från Diskrimineringsombudsmannen, Rapport 2024:2, sida 12

kan också handla om försämrade möjligheter till kompetensutveckling eller befordran, eller att bli utsatt för trakasserier på grund av sin ålder. Ålderism och diskriminering är väl belagt. En brittisk studie från 2022 visade att kvinnor och etniska minoriteter drabbas mest av diskriminering vid anställning³.

Begreppet ålderism är vidare än åldersdiskriminering. Enligt WHO (World Health Organisation) är ålderism ett samlingsbegrepp för fördomar, diskriminering och ohälsosamma strukturer riktade mot personer på grund av deras ålder. Diskrimineringslagen ger ett individuellt skydd och är en grundpelare för att människor ska kunna få upprättelse när likabehandling inte har tillämpats. Ålderism är ett fenomen som förekommer på samhällsnivå och som bör motverkas på förhand⁴. Arbetslivet är en av flera arenor där diskriminering av äldre förekommer.

Rapporten har skrivits av Birgitta Rydell, sakkunnig på Akavia.

Stockholm maj 2025

OM UNDERSÖKNINGEN

Akavias medlemspanel den 19 - 26 november 2024 fick bland annat svara på frågor om ålderism och åldersdiskriminering. Enkäten besvarades av 4354 personer, vilket innebär en svarsfrekvens på 47 procent.

³ A field study of age discrimination in the workplace: the importance of gender and race – pay the gap <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/er-06-2021-0277/full/html>

⁴ Åldersdiskriminering och ålderism i arbetslivet, rapport 18, Delegationen för senior arbetskraft 2020, sida 33

INNEHÅLL

1. Inledning	2-3
2. Diskriminering och ålderism	5-11
3. Slutsatser	12-14
4. Akavias förslag mot ålderism i arbetslivet	15-17

2. DISKRIMINERING OCH ÅLDERISM

- Sex av tio personer som är 60+ uppger att de känner sig eller har varit utsatta för åldersdiskriminering när de söker jobb.
- Mer än hälften över 50 år har funderat på att byta jobb men upplever att man hindras av sin ålder.
- Möjligheter till utveckling på jobbet och löneökning försämras kraftigt med åldern.

MÅNGA UPPLEVER SÄMRE CHANSER ATT FÅ JOBB PÅ GRUND AV SIN ÅLDER

En av tio som är över 60 år svarar ja på frågan om de har varit utsatta för åldersdiskriminering när de har sökt nytt arbete. Vi kan förstås inte veta om det har rört sig om åldersdiskriminering i lagens mening, men hela fyra gånger fler, 46 procent, uppger att de har haft känslan av att blir diskriminerade men att det är svårt att säga med säkerhet.

Det verkar som att högre ålder börjar få betydelse efter 50-årsdagen då vi kan se att Akavias medlemmar från den åldern upplever ålderism i samband med att de söker nytt jobb. Efter 60 år är upplevelsen och känslan ännu tydligare.

HAR DU UPPLEVT ATT DU FÅTT SÄMRE CHANSER I EN JOBBSÖKARPROCESS PÅ GRUND AV DIN ÅLDER?



- Närmare hälften, 45 procent, av dem som är 50 - 59 år anger att de känner sig (39 procent), eller har varit utsatta för åldersdiskriminering (6 procent).
- Sex av tio, 57 procent, av dem som är 60 år och mer, anger att de känner sig (46 procent), eller har varit utsatta för åldersdiskriminering (11 procent).

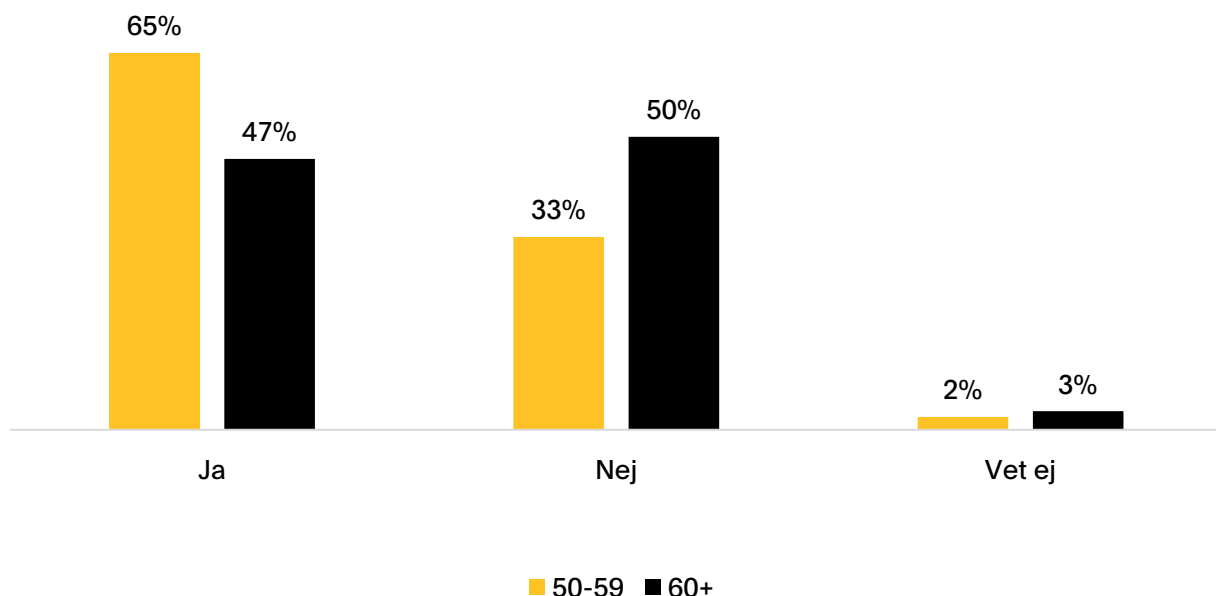
MER ÄN HÄLFTEN AV PERSONER SOM ÄR 50+ HAR FUNDERAT PÅ ATT BYTA JOBB, MEN UPPLEVER ATT ÅLDER ÄR ETT HINDER

Viljan och strävan att byta arbetsplats finns även bland Akavias äldre medlemmar som ofta besitter värdefull kompetens och erfarenhet. Långt fler än hälften, 65 procent av personer 50 - 59 år har det senaste året funderat på det, men med stigande ålder bedömer medlemmarna möjligheterna att få ett nytt jobb som allt mindre. Bland de äldre är det åldern som uppges som ett betydande hinder.

Detta brukar kallas för inlåsnings och innebär att anställda upplever sig vara fast i ett jobb som inte matchar deras kompetens, intressen eller karriärmål, men där de känner att de inte har möjlighet att byta arbete. Att detta förekommer i så hög omfattning är mycket negativt för en fungerande arbetsmarknad och kompetensförsörjningen.

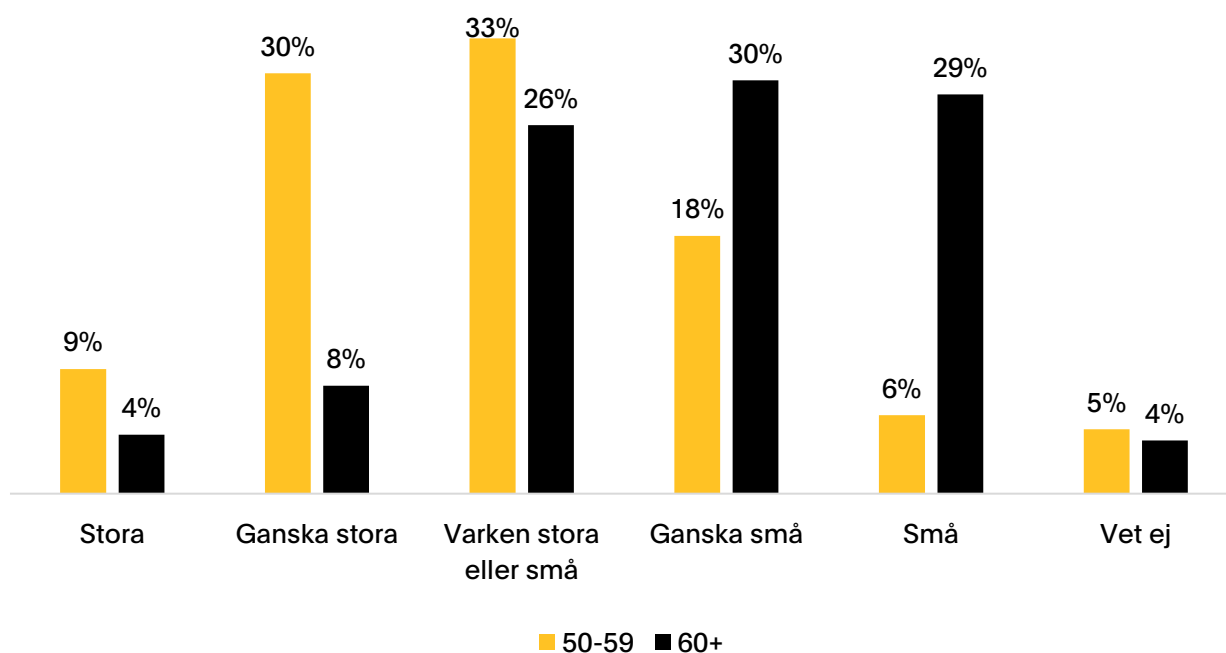
De "gyllene åren" i arbetslivet, då möjligheten att röra på sig är stor, verkar inträffa mellan 30 och 39 år, då endast 23 procent uppger att ålder är ett hinder (20 procent) eller stort hinder (3 procent). För yngre är det konkurrensen på arbetsmarknaden som upplevs hindrande, men för de äldre grupperna är det tydligt att åldern påverkar mest.

HAR DU FUNDERAT PÅ ATT BYTA JOBB DET SENASTE ÅRET?



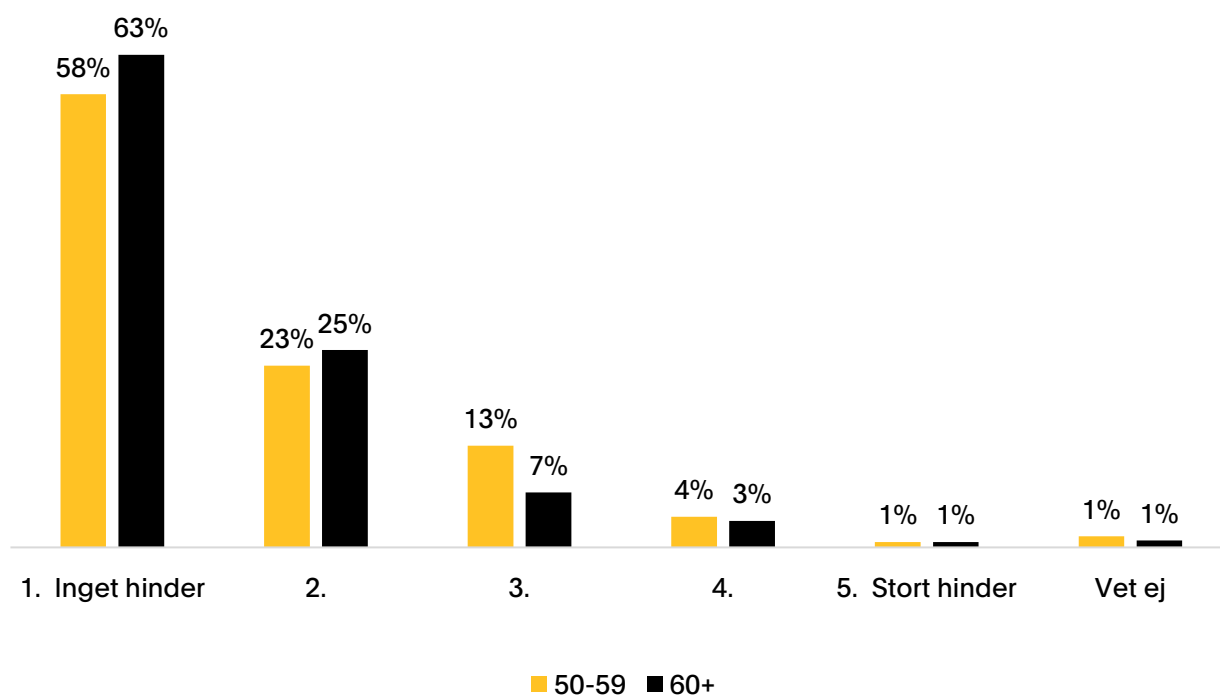
65 procent av 50 - 59 åringar och 47 procent av 60+ svarade ja på frågan om de det senaste året har funderat på att byta jobb.

HUR BEDÖMER DU DINA CHANSER ATT FÅ ETT NYTT JOBB?

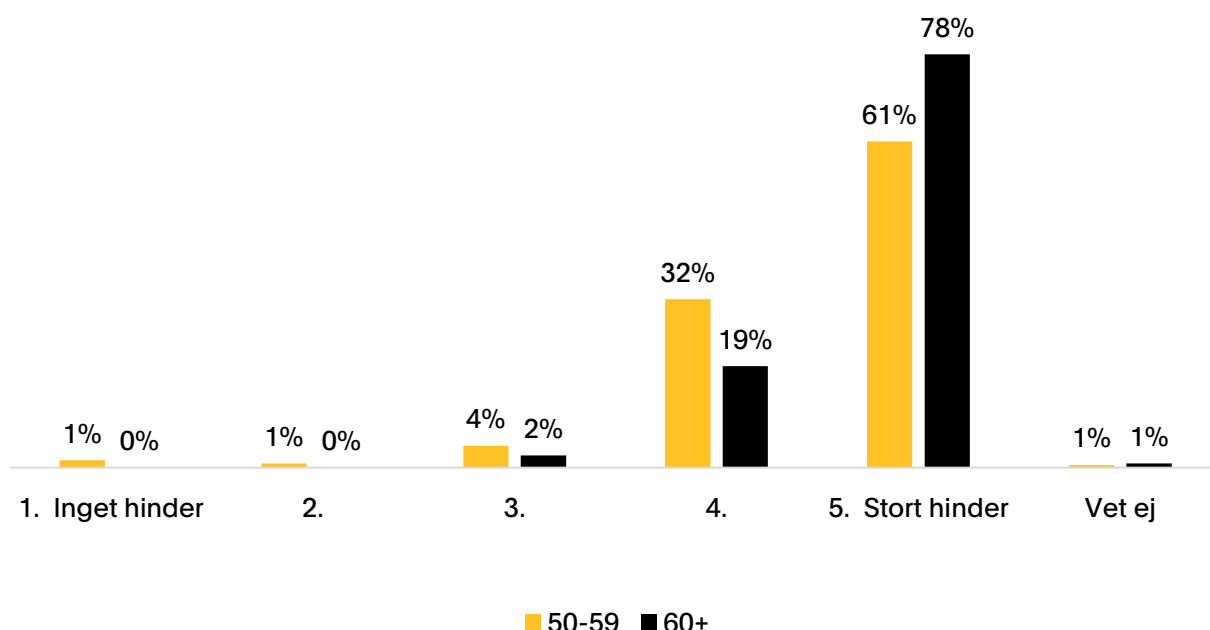


Bland de svarande som var 50 - 59 år var det 24 procent som bedömde chanserna att få jobb som små eller ganska små. Bland 60+ var det 59 procent som bedömde chanserna att få jobb som små eller ganska små.

MIN KOMPETENS



MIN ÅLDER



Det är inte kompetensen som anses utgöra ett hinder som minskar chanserna att få jobb, utan det är åldern. Nästan alla, 97 procent, av de svarande som var 60 år eller äldre, som uppgav små eller ganska små möjligheter att få nytt arbete, angav åldern som ett hinder. Även i ålderskategorin 50 - 59 uppgav mer än nio av tio svarande sin ålder som ett hinder.

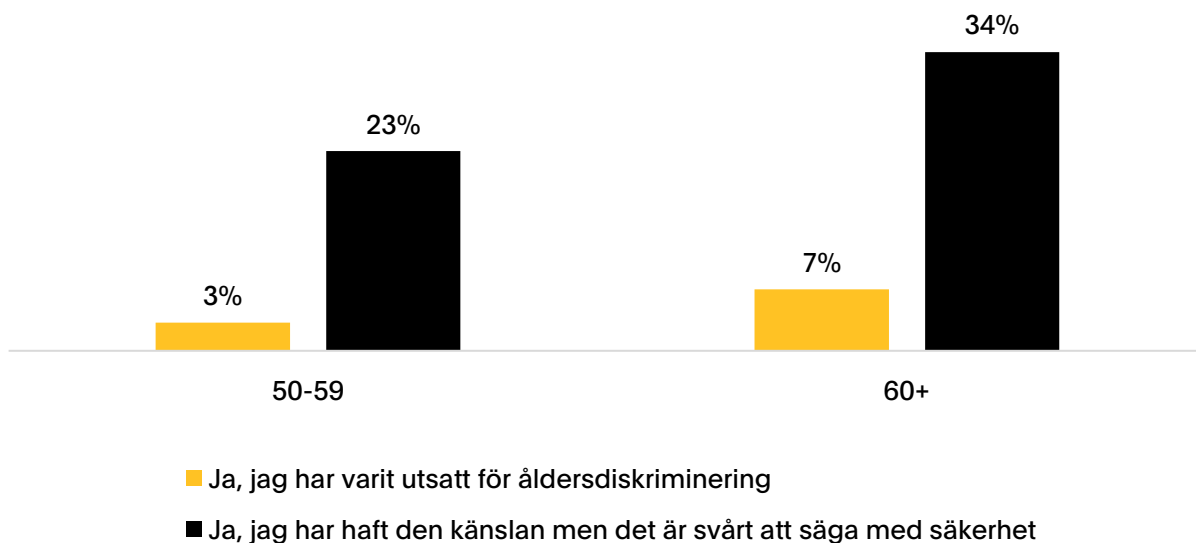
MÖJLIGHETER TILL UTVECKLING PÅ JOBBET FÖRSÄMRAS MED ÅLDERN

Enligt Akavias siffror blir också möjligheten till utveckling på jobbet sämre med åldern. Vi har ställt några frågor till medlemmar som är 45+ om deras möjlighet till utveckling, löneutveckling, om åldern har negativ påverkan på arbetsuppgifter och huruvida deras erfarenhet och kunskap tas tillvara på arbetsplatsen.

Fler än fyra av tio personer från 60 år och uppåt uppger att deras kompetenser och erfarenheter inte tas tillvara på arbetsplatsen. Lika många i gruppen tycker att deras chans till utveckling är sämre och att de har fått sämre löneutveckling på grund av åldern.

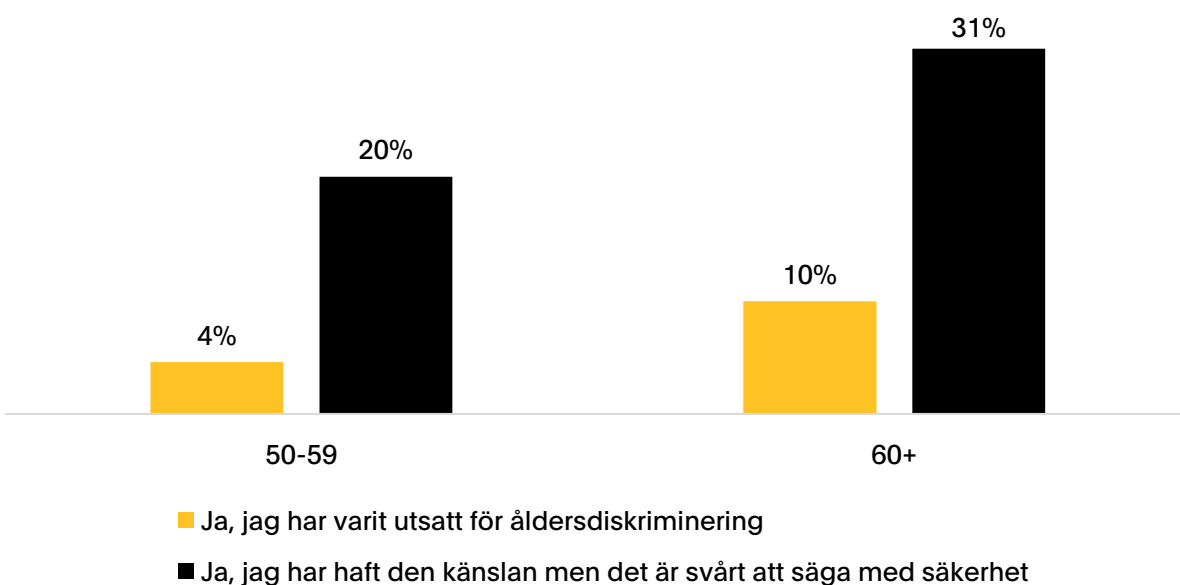
Det är tydligt att med stigande ålder försämras möjligheterna till utveckling och att få bidra med sina kunskaper och erfarenheter. Chefer är över lag lite mindre påverkade av detta än icke chefer.

UPPLEVER DU ATT DU FÅTT SÄMRE CHANSER TILL UTVECKLING PÅ DIN ARBETSPLATS PÅ GRUND AV DIN ÅLDER?



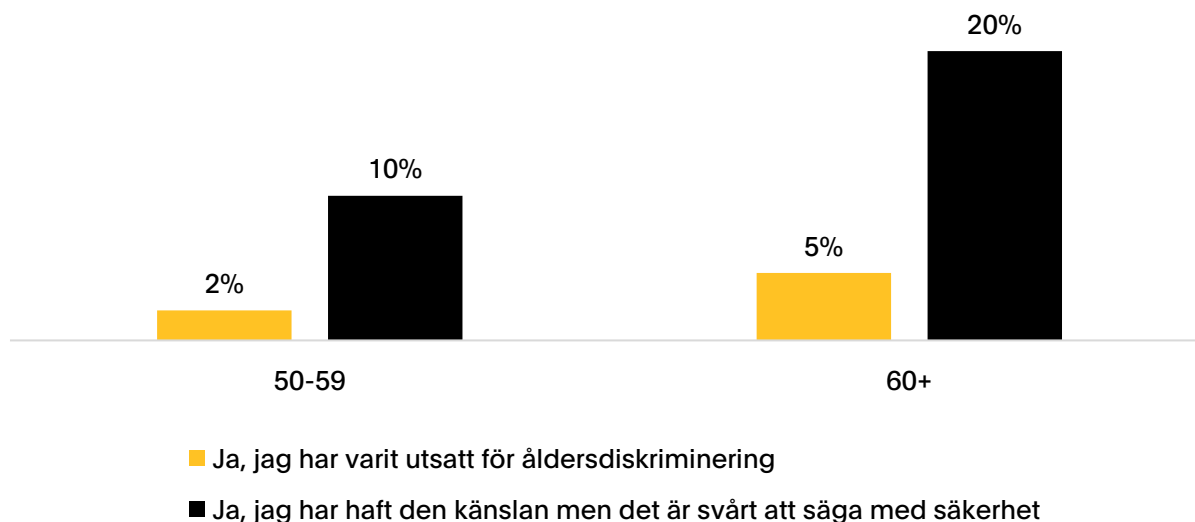
26 procent av de svarande som är 50 - 59 år svarar ja på frågan om deras chans till utveckling på arbetsplatsen har varit sämre på grund av ålder. 41 procent av de svarande som är 60+ svarar ja på frågan om deras chans till utveckling på arbetsplatsen har varit sämre på grund av ålder.

UPPLEVER DU ATT DU HAR FÅTT SÄMRE LÖNEUTVECKLING PÅ DIN ARBETSPLATS PÅ GRUND AV DIN ÅLDER?



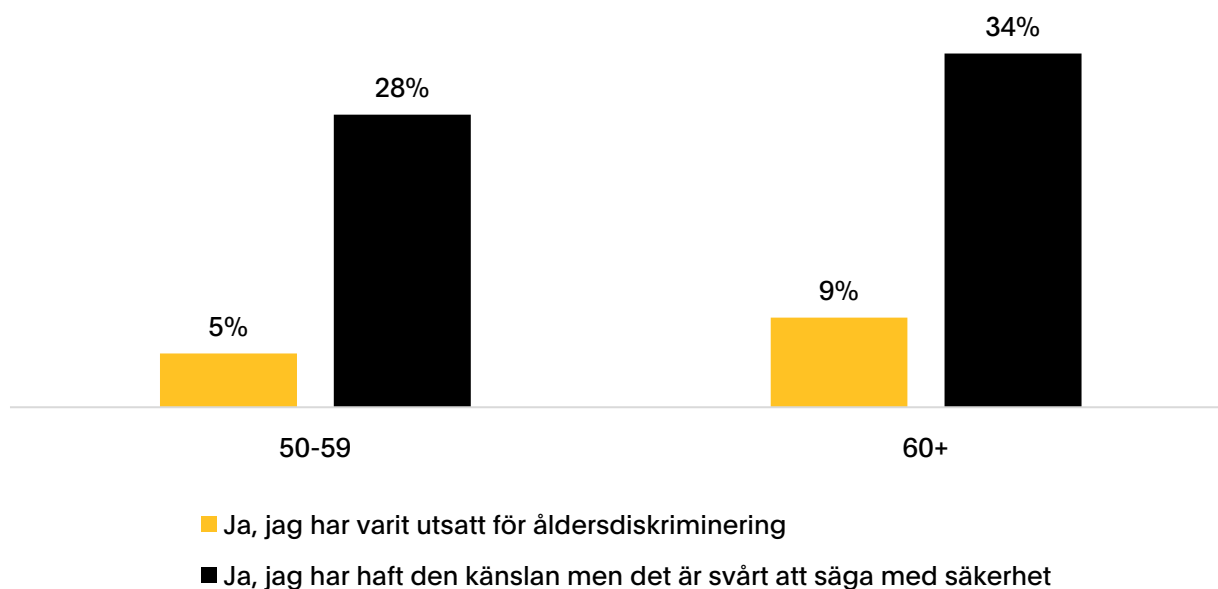
24 procent av de svarande som är 50 - 59 år svarar ja på frågan om de fått sämre löneutveckling på grund av sin ålder. 41 procent av de svarande som är 60+ svarar ja på frågan om de fått sämre löneutveckling på grund av sin ålder.

UPPLEVER DU ATT DIN ÅLDER HAR HAFT EN NEGATIV PÅVERKAN PÅ DE UPPGIFTER DU BLIVIT TILLDELAD?



12 procent av de svarande som är 50 - 59 år svarar ja på frågan om deras ålder haft negativ påverkan på de arbetsuppgifter som de har fått. 25 procent av de svarande som är 60+ svarar ja på frågan om deras ålder haft negativ påverkan på de arbetsuppgifter som de har fått.

UPPLEVER DU ATT DINA ERFARENHETER OCH KUNSKAPER INTE TILLVARATAS PÅ ARBETSPLATSEN?



33 procent av de svarande som är 50 - 59 år upplever inte att deras erfarenhet och kunskaper tas tillvara på arbetsplatsen. 43 procent av de svarande som är 60+ upplever inte att deras erfarenhet och kunskap tas tillvara på arbetsplatsen.

ÅLDERISMEN I ARBETSLIVET TYCKS BESTÅ

Vi kan i Akavias egna siffror inte se någon förändring i jämförelse med en undersökning av ekonomer som utfördes av Novus på uppdrag av Civilekonomerna och som redovisades i en rapport 2019. Andelen personer över 45 år och äldre som anger att de blivit diskriminerade eller haft känslan av de varit utsatta konstant verkar ligga på knappt 40 procent⁵.

⁵ Tack, men nej tack – en rapport om åldersdiskriminering bland ekonomer, Civilekonomerna maj 2019

4. SLUTSATSER

ÅLDERISM SOM HINDRAR ÄLDRE I ARBETSLIVET ÄR ALLDELES FÖR VANLIG

Akavias undersökning visar, precis som många andra tidigare studier, att ålderism är alldeles för vanligt förekommande i arbetslivet. Det är inte acceptabelt att personnumret ska avgöra om en person blir kallad till intervju. Det är inte heller acceptabelt att halka efter i löneutvecklingen om det enbart beror på att man har passerat 55 år. Det finns inga belägg för att äldre inte skulle kunna prestera och bidra på lika bra sätt som yngre medarbetare. Tvärtom får arbetsgivare och chefer genom att värna sina äldre medarbetare en stor och rik källa till erfarenhet och kompetens att använda och ta tillvara. Den överblick, helhetssyn och lugn som kommer med erfarenhet behövs i förändringsarbete och kan vara särskilt värdefullt i tider av kris och stora omvälvningar.

Men oavsett detta sticker Sverige över lag ut jämfört med andra liknande länder när det gäller synen på äldre. I en forskningsrapport visar Pluskommissionen (ett initiativ som arbetar för en mer positiv syn på livserfarenhet och för att bättre tillvarata all outnyttjad kompetens) att det är mer än dubbelt så hög chans som i Sverige att få jobb i Danmark för den som är i åldersgruppen 55 - 74 år. Även i Norge är chansen dubbelt så hög⁶.

Studier redovisade i den ovan nämnda Pluskommissionens forskningsrapport visar att sannolikheten för återkoppling till arbetssökande börjar minska redan efter 40 år. Upp mot 70 år är sannolikheten så låg som 2 - 3 procent.

I en annan av Pluskommissionens undersökningar svarar 85 procent av svenskarna att de upplever att man redan efter 50 år inte längre är attraktiv på arbetsmarknaden. Pluskommissionens generalsekreterare John Mellkvist menar i en intervju att ålderism i arbetslivet ofta får passera. "Vi har lärt oss att markera mot rasism och sexism men ålder passerar under radarn. Man reagerar inte på ålderspikar, trots att det skapar otrygga miljöer."⁷

6

https://www.pluskommissionen.se/files/ugd/6b547e_c5c158f2a5e246c38dc2520e94d5078b.pdf

⁷ <https://www.dagensarena.se/innehall/vi-markerar-mot-rasism-och-sexism-men-alder-passerar-radarn/>

Pluskommissionens rapport visar att Sverige också förlorar ekonomiskt på att inte ta tillvara äldre. Det outnyttjade arbetskraftsutbudet, 213 miljoner arbetstimmar per år, kostar, enligt rapporten, samhället 70 miljarder kronor varje år.

Det finns branscher och områden på arbetsmarknaden där det är vanligare att fortsätta arbeta lång upp i åldrarna, till exempel akademien och hälso- och sjukvården. Akavias undersökningar (Medlemspanel mars 2025) indikerar också variation bland medlemmar på privat sektor som är över 60 år huruvida de ser sig attraktiva för att få ny anställning i ett läge då de skulle förlora nuvarande jobb. Ungefär lika många som uppger att de är oroliga, är inte oroliga. Det vore intressant att ytterligare studera detta. Vad är det som gör att vissa äldre har stor tilltro till möjligheten att konkurrera med andra sökande och att vissa delar av arbetsmarknaden och arbetsplatser är så mycket bättre än andra på att ta tillvara äldres erfarenhet och kompetens?

TROVÄRDIGHETEN FÖR HÖJD PENSIONSÅLDER MÅSTE FÖLJAS AV INSATSER MOT ÅLDERISM

Sedan ett par decennier har de politiska besluten och signalerna syftat till att få människor att stanna längre i arbetslivet eftersom medellivslängden ökar. Frågan är hur trovärdig den strävan blir om det samtidigt gång på gång visar sig att äldre inte välkomnas på de jobb som behöver utföras och att det fortfarande är ett hinder för att stanna kvar i arbetslivet.

Det finns också företeelser som innebär att man visar att normen, trots alla andra strävanden, är att gå i pension vid 65 år. Ett exempel är att utbetalning av tjänstepension sker automatiskt från 65 år om inte arbetstagaren aktivt begär senare utbetalning. Det borde vara samma regler för utbetalning av tjänstepension som för inkomstpension. Ett annat exempel är att kollektivtrafikbolag automatiskt ger rabatterat biljettpreis från 65 år eller museer och teatrar som tar mindre betalt för inträde och biljetter efter 65-årsdagen.

I stället för en bestämd pensionsålder som tidigare, består regelverket i dag av en snårskog av olika åldersgränser som var och en har sina egna regler och gör det krångligt för den enskilde att överblicka. Ett exempel är att den lägre löneskatten för personer över 66 år inte gäller från 66-årsdagen, utan året efter man har fyllt 66 år, medan de flesta andra förmåner och möjligheter träder i kraft den månad man fyller.

Delegationen för senior arbetskraft gav 2020 en rapport om en undersökning där beteendekonomiska principer, särskilt konceptet "nudging", påverkar individers beslut att gå i pension. Subtila "knuffar" i regler och informationsflöden styr omedvetet individer mot detta val. Komplexiteten i pensionsinformation och

starka sociala normer kring pensionering vid 65 kan leda till beslut som inte alltid är optimala för individen⁸.

ÅTGÄRDER MÅSTE VIDTAS PÅ BREDDEN OCH KOM IHÅG DET PERSONLIGA ANSVARET

Ålderism är en företeelse som behöver mötas med åtgärder av många skilda slag. Det handlar om allt från regelverk till attityder. Ansvaret ligger i hög grad på politiker, myndigheter och arbetsgivare. Delegationen för senior arbetskraft lämnade för fem år sedan ett betänkande som även innehöll forskningsrapporter och andra studier med ny kunskap om ålderism och åldersdiskriminering. En permanent delegation borde tillsättas för att följa upp utredningens förslag och ta fram ny kunskap och nya förslag på området. Diskrimineringsombudsmannens (DO) roll behöver stärkas och myndigheten få tydligare uppdrag att både arbeta proaktivt och använda sanktioner mot arbetsgivare.

En ökad flexibilitet är eftersträvarsvärd under hela arbetslivet, men särskilt mot slutet, då möjligheten att påverka när, var och hur man arbetar kan få särskilt stor betydelse vid valet att stanna kvar i arbetslivet. I vissa kollektivavtal finns möjligheten till del- eller flexpension och fler borde få omfattas av detta. Men möjligheterna skulle också kunna förstärkas genom att överväga en rättighet att gå ner i arbetstid på samma sätt som föräldrar till yngre barn har i dag. En nackdel skulle kunna vara att äldre blir mindre attraktiva för arbetsgivaren, men parallellt med andra insatser som stärker äldre borde den risken kunna minimeras. Samtidigt skulle fler genom en sådan möjlighet stanna längre i arbetslivet. Vi vet att flexibilitet är något som många äldre vill ha. Många slutar i dag sin anställning men fortsätter att arbeta i mindre omfattning som timanställda eller som egenföretagare, vilket innebär större möjlighet att påverka när och i vilken omfattning man arbetar. Den flexibiliteten borde erbjudas inom ramen för anställningen, vilket skulle ge större trygghet och förutsägbarhet för både arbetsgivare och arbetstagare.

För att fler ska kunna stanna kvar i arbetslivet, behöver var och en också ta ett eget ansvar för att vara anställningsbar även under de sista åren som aktiv. Det innebär att återkommande fundera på och agera för att öka sin kompetens i takt med de snabba förändringarna. Vi vet att arbetslivets utveckling innebär att alla kontinuerligt behöver fylla på kunskap och att det behöver fortsätta fram till pensioneringen.

⁸ Nudging och pensioneringsbeslut https://seniorarbetskraft.se/wp-content/uploads/2020/08/Rapport-22_Nudging-och-pensioneringsbeslut_webb.pdf

5. AKAVIAS FÖRSLAG MOT ÅLDERISM I ARBETSLIVET

1. ATTITYDER OCH ÖKAD KUNSKAP

Ålderism tar sig uttryck på ett subtilt sätt och är inte alltid är fullt synlig. Därför är opinionsbildning och kunskap två av nycklarna för att åtgärda problemen.

- Öka kunskapen och påverka attityder kring äldre i arbetslivet.
- Synliggör äldres kompetens och erfarenhet som en outnyttjad resurs.
- Informera för att motverka myter och negativa stereotyper.
- Motverka normen om pension vid 65 år.

2. LEDARSKAP OCH REKRYTERING

Genom ett aktivt ledarskap kan ålderism och åldersdiskriminering motverkas.

- Arbetsgivare behöver verka för inkluderande attityder till äldre arbetskraft. Ålderism behöver samma typ av förebyggande insatser som andra diskrimineringsgrunder.
- Arbetsgivare måste värdera äldres kompetens och arbeta strukturerat med kompetensväxling. Det kan exempelvis ske genom mentorskap eller att strukturerat satsa på åldersblandade team.
- Utveckla fördomsfria och anonymiserade rekryteringsprocesser. Det gynnar mångfald på flera olika sätt.
- Genomför utbildningar i åldersmedvetet ledarskap för chefer och HR-funktioner. Genom ökad kunskap om äldres behov och önskemål praktiska tips och verktyg i sitt ledarskap, kan chefer lära sig hur kompetensen kan tas tillvara.

3. GOD ARBETSMILJÖ FÖR ETT HÅLLBART ARBETSLIV

En god arbetsmiljö där fysisk och psykisk ohälsa motverkas ger fler möjligheter att kunna och orka arbeta högre upp i åldrarna. En sådan arbetsmiljö präglas också av kontinuerligt lärande och flexibilitet så att den enskilde kan påverka arbetet i tid och rum.

- Fler bör få möjlighet till distansarbete och flexibel arbetstid, så att alla både kan och orkar arbeta längre. Möjligheten till flexibilitet i slutet av arbetslivet bör förstärkas så att fler via kollektivavtal får ekonomiska och praktiska möjligheter att arbeta på distans och gå ner i arbetstid, exempelvis genom flexpension eller delpension.
- Överväg att införa en rättighet för alla att gå ner i arbetstid från samma ålder som det är möjligt att ta ut pension (2025: 63 år). Det kan jämföras med den rätt som föräldrar har att gå ner med 25 procent av sin arbetstid fram tills barnet fyller åtta år.
- Genomför systematiskt samtal med äldre medarbetare för att förstå deras planer, behov och erfarenheter och hur det dessa påverkar deras önskemål och möjlighet att arbeta ytterligare några år. Sådana "exitsamtal" är lika viktiga att genomföra som introduktion för nyanställda.
- Arbetsgivaren bör tillhandahålla verktyg som arbetstagaren har behov av för att utföra arbetet, till exempel terminalglasögon och hörselhjälpmedel.

4. REGELVERK OCH TRYGGHETSSYSTEM

Genom regelverken och trygghetssystemen kan mycket göras för att motverka ålderism.

- Gör möjligheter till studier sent i livet generösa. Det är nödvändigt om fler ska kunna fortsätta arbeta i ett snabbt förändrat arbetsliv.
- Gör en översyn av åldersgränsen för studiemedel så att äldre kan och vågar studera. Idag begränsas möjligheten redan vid 51 års ålder och efter 60 år är det inte möjligt att få studielån. På samma sätt som bidragsdelen i omställningsstudiestödet går att få fram till 62 års ålder (en gräns som sedan kommer att följa riktåldern), bör det även bli möjligt att få lån till studier efter 60 års ålder.
- Anpassa åldersgränser för skatt och i socialförsäkringar i takt med att riktåldern för pensionsåldern stiger.

5. POLITISKA INITIATIV

Det behövs en samlad politik för att motverka ålderism och åldersdiskriminering. Diskrimineringsombudsmannen (DO) bör få en utökad roll och ett förtydligat uppdrag för att motverka ålderism och åldersdiskriminering.

- Tillsätt en *Delegation för senior arbetskraft* i syfte att bidra med kunskap av relevans för att i högre grad ta vara på äldres kompetens på arbetsmarknaden.
- Ge DO ett tydligt uppdrag att arbeta proaktivt för att förändra attityder till äldre i arbetslivet genom informationsinsatser och mätningar som kan utvärderas.
- Inför en skadeståndssanktion om arbetsgivare inte samverkar med fackförbund kring aktiva åtgärder mot ålderism och åldersdiskriminering.
- Stärk DO:s möjligheter att agera mot ålderism och åldersdiskriminering genom att ge DO föreskriftsrätt avseende aktiva åtgärder och att dessa föreskrifter förenas med sanktionsavgifter. Avveckla nämnden mot diskriminering.
- Förenas arbetsgivarens skyldighet att lämna ut meriter till arbetssökande med ett skadestånd.

6. PARTSARBETE

- Se till att tjänstepensionsavtalen följer politiska beslut inom pensions- och socialförsäkringsområdet. Avtal om sjukpension ska finnas för de av Akavias medlemmar som väljer att arbeta efter 65 års ålder.
- Gör avsättningar till tjänstepension för personer som väljer att arbeta efter 65 års ålder. Efter 65 och fram till pension ska alla som kvarstår i anställning erhålla premiebestämd tjänstepensionsavsättning, oavsett tidigare tjänstepensionsavtal.

Akavia är fack- och professionsförbundet för de som vill mer, som tror på sin kompetens och förmåga att få saker att hända. För de som bidrar till **en upplyst framtid** på alla nivåer – för sin egen utveckling, på sin arbetsplats och för samhället. Akavia bildades av Civilekonomerna och Jusek 2020 och samlar ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm

010 303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

