

Postadress: Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm  
Telefon: 08-700 13 00  
E-post: [registrator@arbetsgivarverket.se](mailto:registrator@arbetsgivarverket.se)

Socialdepartementet  
Socialförsäkringsenheten

## **Arbetsgivarverkets synpunkter avseende *Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre (SOU 2020:69)***

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på slutbetänkandet från Delegationen för senior arbetskraft, *Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre*. Arbetsgivarverket besvarar remissen utifrån ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

### **Inledande kommentarer**

I takt med att medellivslängden ökar och arbetslivet förändras, ändras även premisserna för de allmänna trygghetssystemen. Arbetsgivarverket delar Delegationens analys om att fler behöver arbeta längre för att finansiera de kostnadsökningar som uppstår till följd av demografiska förändringar.

Arbetsgivarverkets ambition är att statliga arbetsgivare ska främja både ett tidigare inträde på arbetsmarknaden och ett arbete högre upp i åldrarna. Eftersom förutsättningarna att arbeta längre skiljer sig åt mellan individer såväl som verksamhetsområden, anser Arbetsgivarverket att det är viktigt att åtgärder för ett längre arbetsliv fokuserar på incitament och frivillighet.

Arbetsgivarverket tycker att delar av Delegationens resonemang kan tolkas som att det är en kompetens i sig att vara senior. Arbetsgivarverket vill påpeka att även om äldre generellt tillskansat sig mycket kunskap och erfarenhet genom sitt arbetsliv, så ger inte ålder per automatik ökad kompetens. Arbetsgivarverkets utgångspunkt är att det som avgör huruvida det är lämpligt för en medarbetare att arbeta längre eller ej, är hans kompetens i förhållande till verksamhetens behov.

## Synpunkter på delegationens bedömningar och förslag

### **Bedömning 6.2.2 Staten bör leda utvecklingen mot ett längre arbetsliv**

Delegationen för senior arbetskraft menar att det är viktigt för statens trovärdighet att statliga arbetsgivare är ett föredöme. Delegationen anser därför att statliga arbetsgivare bör sträva efter att leda utvecklingen för ett längre arbetsliv, genom en högre utträdesålder bland de anställda.

Arbetsgivarverket anser att denna bedömning är problematisk, inte minst för att den ger uttryck för en syn på högre utträdesålder som självändamål. Detta synsätt strider mot grunden för statliga arbetsgivares kompetensförsörjning. Bestämmelserna i regeringsformen (12 kapitel 5 §) och anställningsförordningen (1994:373, 6 §) innebär att kraven för anställning i staten ska utgå från vilka kunskaper och erfarenheter som behövs för att utföra de aktuella arbetsuppgifterna i den aktuella befattningen. Arbetsgivarverket anser inte att staten bör eftersträva att ha varken fler eller färre seniorer än övriga arbetsgivare. Istället bör statliga arbetsgivare sträva efter ett inkluderande synsätt som syftar till att åstadkomma organisationer präglade av mångfald, det vill säga den blandning av bakgrund och kompetens som har betydelse för statlig verksamhet.

Skulle Delegationens bedömning om att statliga arbetsgivare ska leda utvecklingen omsättas till mål på vilka statsförvaltningen följs upp, skulle det begränsa myndigheternas möjlighet att kompetensförsörja utifrån kompetens. Ett krav på att höja medarbetarnas utträdesålder skulle låsa fast arbetsgivarna vid den kompetens som redan finns i verksamheten. I förlängningen skulle det kunna hämma verksamhetsutvecklingen. Ett dylikt krav skulle också innebära en särreglering som ger statliga arbetsgivare andra förutsättningar för att konkurrera om kompetens jämfört med arbetsgivare i privat, regional och kommunal sektor. För att säkra en verksamhetsanpassad statlig kompetensförsörjning menar Arbetsgivarverket att statliga arbetsgivare behöver ges samma möjlighet som arbetsgivare i övriga sektorer.

Arbetsgivarverket anser därför inte att statliga arbetsgivare ska följas upp avseende arbetet för att höja utträdesåldern bland de anställda.

### **Bedömning 6.2.1 Arbetsgivares attityder till senior arbetskraft behöver förbättras**

Delegationen menar att både arbetsgivares och arbetstagares attityder till senior arbetskraft behöver förbättras. Delegationen vill därför att regeringen ska föra diskussioner med arbetsmarknadens parter, inom ramen för det

partsråd för ett längre arbetsliv som inrättats inom ramen för pensionsöverenskommelsen, om hur attityderna till senior arbetskraft behöver förändras. Målet ska vara att öka sysselsättningen och antalet arbetade timmar för seniorer.

Arbetsgivarverket har ingenting invändning emot en dialog om attityderna till senior arbetskraft. Arbetsgivarverket delar dock inte erfarenheten att statliga arbetsgivare har negativa attityder till äldre medarbetare.

Innebörden av att statliga arbetsgivare rekryter utifrån förtjänst och skicklighet är att det är den individ som har mest relevant erfarenhet och kvalifikationer ska erbjudas jobbet. I många fall innebär det särskilt goda förutsättningar för äldre eftersom de hunnit samla erfarenhet under längre tid.

Att statliga arbetsgivare rekryter utifrån kompetens och följer den generella utvecklingen på arbetsmarknaden avseende arbetslivets längd illustreras av att antalet statsanställda som är 65 år eller äldre har fördubblats sen början av 1990-talet. År 1993 var drygt 5000 statsanställda 65 år eller äldre, år 2019 var det drygt 10 000 statsanställda (se bilaga 1).

#### **Bedömning 6.2.6 Personalpolitiken är central för ett längre arbetsliv**

Delegationen bedömer att arbetsgivare behöver se till att personalfunktionens strategier och rutiner stödjer att seniora medarbetare senarelägger sin pensionering och främjar ett längre arbetsliv.

Arbetsgivarverket vänder sig mot denna bedömning. Arbetsgivarverket menar att strategier och rutiner bör utarbetas utifrån verksamhetens behov, inte enskilda gruppers behov. Dessa behov kan sammanfalla men arbetsgivaren behöver fokusera på att säkerställa att verksamheten har den kompetens som verksamheten behöver för att klara sitt uppdrag, nu och i framtiden.

#### **Bedömning 6.2.7 En god arbetsmiljö genom hela livet är grundläggande**

Arbetsgivarverket anser i likhet med Delegationen att arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete är en viktig del i att främja äldres arbetskraftsdeltagande. Arbetsgivarverket instämmer också i att det är positivt att arbetsgivare, vid behov, kan ta stöd av företagshälsovårdens expertkompetens för att förebygga ett för tidigt utträde från arbetslivet. Arbetsgivarverket vill framhålla att de statliga arbetsgivarna bedriver ett aktivt arbete för att identifiera och främja friskfaktorer, som på sikt skapar förutsättningar för fler att arbeta längre.

### **Bedömning 6.3.1 Kontinuerlig kompetensutveckling genom hela arbetslivet är ett gemensamt ansvar för staten och arbetsmarknadens parter**

Arbetsgivarverket instämmer i Delegationens bedömning om att kompetensutveckling och livslångt lärande har blivit allt viktigare på arbetsmarknaden. Arbetsgivarverket vill särskilt betona att ansvaret för kompetensutvecklingen måste vara delat, mellan arbetsmarknadens parter och staten. Arbetsgivaren har ett stort ansvar att möjliggöra kompetensutveckling inom ramen för verksamheten och även i vissa omställningssituationer. I utformandet av system bör samtidigt principen beaktas att inte bära kostnader för kompetensutveckling som inte kommer den egna verksamheten till del. Arbetsgivarverket vill därutöver uppmärksamma medarbetaransvaret för kompetensutvecklingen. Även arbetstagare behöver ta ansvar för sin egen kompetensutveckling så att hen håller sig anställningsbar

### **Bedömning 6.3.2 Åldersgränser i studiestödssystemet bör kopplas till riktåldern för pension och bedömning 6.3.3 utbudet av kurser behöver i större utsträckning anpassas till efterfrågan**

Delegationen konstaterar att ett längre arbetsliv ställer högre krav på kontinuerlig omställning och kompetensutveckling under en större del av livet. Arbetsgivarverket delar denna bedömning och instämmer i att riktåldern för studiestödssystemet bör höjas för att bättre motsvara arbetsmarknadens förutsättningar och behov. Åldersgränserna i studiestödssystemet bör i likhet med riktåldern för pension utvärderas löpande. Som Arbetsgivarverket påtalade i sitt remissvar till promemorian *Bättre studiestöd för äldre* så behövs dock justeringar av fler parametrar än åldersgränser för att förändringarna ska få avsedd effekt. Arbetsgivarverkets bedömning är att både nivån på fribeloppet och studiemedelnivån är faktorer som påverkar äldre yrkesverksammas vilja att börja studera (med studiemedel).<sup>1</sup>

Arbetsgivarverket anser i likhet med Delegationen att det vore lämpligt att överväga att öka flexibiliteten i studiestödssystemet, samt att i högre grad anpassa kursutbudet till behoven på arbetsmarknaden. För att fler yrkesverksamma ska kunna och vilja kompetensutveckla sig är en ökad grad av flexibilitet nödvändig.

### **6.4.1 Pensionsrelaterade åldersgränser bör höjas samordnat**

Delegationens bedömning är att pensionsrelaterade åldersgränser bör höjas

<sup>1</sup> <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/nyheter-press/remissvar/2020/remissvar---arbetsgivarverkets-synpunkter-avseende-remiss-battre-studiestod-for-aldre.pdf>

samordnat. Samordning bör ske mellan olika åldersgränser i de allmänna systemen, men också mellan allmänna system och åldersgränser i olika typer av kollektivavtal, för att undvika glapp mellan olika system. Arbetsgivarverket anser att de nyligen lagda förslagen (se promemorian Ds 2019:2) om en samordnad höjning av åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet och i andra trygghetssystem är bra. Arbetsgivarverket delar delegationens bedömning att det även kan finnas fördelar med en samordning mellan det allmänna systemet och kollektivavtalen. Det bör dock påpekas att den kollektivavtalade tjänstepensionen till viss del kompletterat det allmänna pensionssystemet och kan därför ha avvikande åldersgränser.

#### **6.4.2 Utformningen av tjänstepensionerna bidrar inte alltid till ett längre arbetsliv**

Delegationens bedömning är att intjänandet av tjänstepension inte bör ha någon nedre eller övre åldersgräns. Parterna på det statliga avtalsområdet slöt för några år sedan ett nytt tjänstepensionsavtal och en ny pensionsplan, PA 16 avdelning 1. Den nya pensionsplanen hade många syften. Ett av syftena var att gå från ett förmånsbestämt system där kostnaderna för arbetsgivaren är osäkra till ett premiebestämt system som ur kostnadssynpunkt är mer förutsägbart för arbetsgivaren. Ett annat viktigt syfte var att möjliggöra ett längre arbetsliv. I den nya premiebestämda pensionsplanen, PA 16 avdelning 1, finns därför ingen nedre åldersgräns. Intjänandet sker från första anställningsdag, oavsett ålder och precis som i det allmänna pensionssystemet sker intjänningen fram till 68 års ålder. Det tidigare avtalade förmånsbestämda systemet har dock en annan konstruktion och syfte där intjänandet sker från en annan ålder. Bland annat skapades systemet som ett komplement till det allmänna pensionssystemet vilket delvis ger en förklaring till varför åldersgränserna skiljer sig åt.

Vidare gör Delegationen bedömningen att tjänstepensionerna bör verka i samma riktning som regeringens och riksdagens politik om ett längre arbetsliv för fler och uttrycker därför ett önskemål om att regeringen därför bör prioritera ett strukturerat och långsiktigt samarbete med arbetsmarknadens parter om utformningen av tjänstepensionerna i samband med att de pensionsrelaterade åldersgränserna i de allmänna systemen höjs. Arbetsgivarverket anser att det är oklart hur ett sådant "samarbete" ska se ut. Den arbetsgivarpolitiska delegeringen innebär att regeringen har delegerat rätten att sluta centrala kollektivavtal på det statliga avtalsområdet till Arbetsgivarverket. Det innebär att regeringen delegerat ansvar för kompetensförsörjning, kompetensutveckling, löne- och anställningsvillkor med mera. Att utforma tjänstepensionerna på det statliga avtalsområdet är

därför de statliga avtalsparternas ansvar. Arbetsgivarverkets vill i första hand ge våra medlemmar de bästa förutsättningarna för en god kompetensförsörjning och en effektiv verksamhet, och anser att det är fullt möjligt att åstadkomma detta inom ramen för ett längre arbetsliv i staten.

### **Bedömning 6.5.1 Arbetet för ett längre arbetsliv behöver en långsiktig organisatorisk lösning i form av en fast funktion**

Delegationen anser att det behövs en långsiktig organisatorisk lösning för ett längre arbetsliv och föreslår att en fast funktion för detta arbete inrättas.

Arbetsgivarverket har ingenting att invända mot förslaget.

Arbetsgivarverket tycker att det är bra att Delegationen landar i att det inte är lämpligt att inrätta en ny myndighet, eftersom det finns ett flertal risker med att inrätta små och/eller enfrågemyndigheter. Enligt Arbetsgivarverkets erfarenhet har mindre myndigheter ofta svårigheter att upprätthålla kompetensen till exempel vad gäller arbetsgivarfrågor och en effektiv administration.

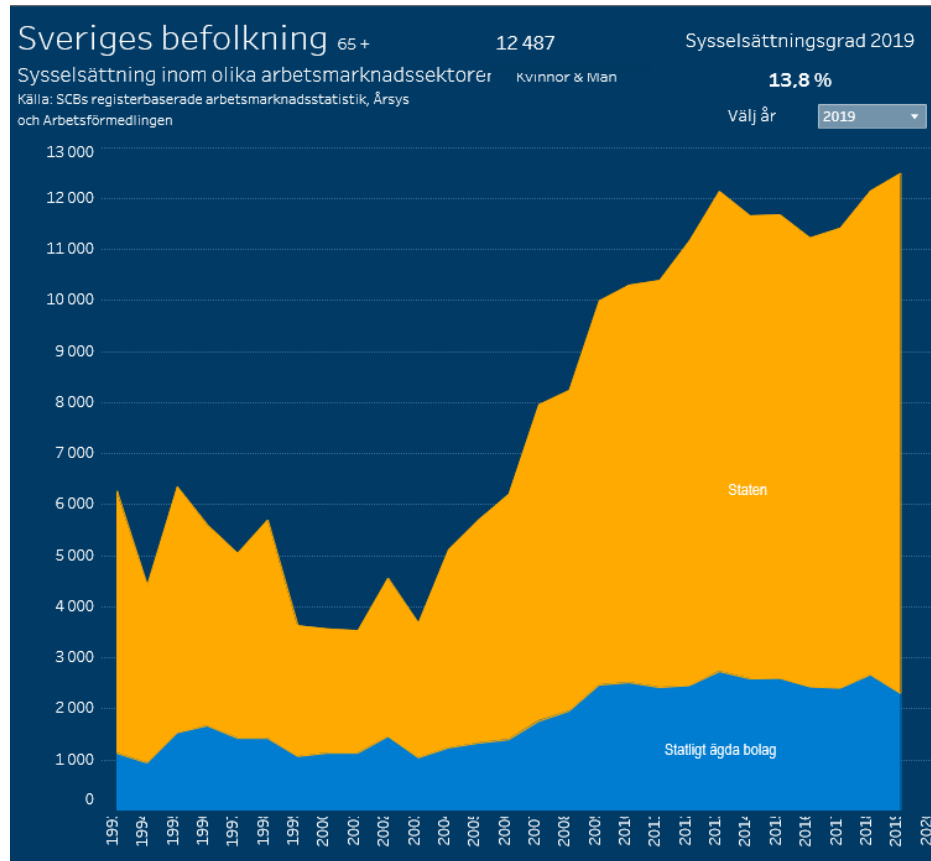
Avslutningsvis vill Arbetsgivarverket betona vikten av att den politiska analysen och besluten rörande exempelvis pensionsålder utgår inkluderar *alla* de parametrar som påverkar sysselsättningen och arbetslivets längd. Arbetsgivarverket vill i detta sammanhang peka på goda utbildnings- och kompetensutvecklingsmöjligheter för personer som saknar kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden samt incitament för god genomströmning i högskolan som två områden som är viktiga att beakta.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Gunnar Holmgren. I den slutliga handläggningen deltog kommunikationschef Lars Andrén, chefsekonom Roger Vilhelmson och utredare Sofie Andersson, föredragande.

Enligt Arbetsgivarverkets beslut

Lars Andrén

**Bilaga 1:** Utvecklingen avseende antal statsanställda som är 65 år eller äldre, år 1993-2019.



Källa: Arbetsgivarverkets webbplats, [Fakta om staten](#)