



ENHET  
Enheten för Valfärd, Utbildning och  
Arbetsmarknadspolitik

HANDLÄGGARE  
Joa Bergold

DATUM  
2021-06-07

ERT DATUM  
2021-06-08

DIARIENUMMER  
20210080

ER REFERENS  
S2020/09765

Socialdepartementet  
103 33 STOCKHOLM

## **LOs svar på remiss ang Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre (SOU 2020:69)**

LO har givits möjlighet att yttra sig över SOU 2020:69. Yttrandet innehåller ett mer övergripande avsnitt som lyfter LOs synpunkter på delegationens problemområde och problemformuleringar. Därefter kommenterar LO ett urval av de bedömningar och förslag som delegationen presenterar i betänkandet.

### **Sammanfattning**

- LO delar slutsatsen att det av samhällsekonomiska och sociala skäl finns behov av att skapa förutsättningar för ett längre arbetsliv. Däremot anser LO att alla höjningar av pensionsålder måste föregås och följas av kraftfulla insatser för att förbättra arbetsmiljö och arbetsvillkor för de grupper som i dag inte kan välja att arbeta ens till den lägre riktåldern för pension. Trygghetssystem som pension och sjukförsäkring måste fungera lika väl för de som behöver lämna arbetslivet tidigt som för de som arbetar längre upp i åldrarna. Det måste vara möjligt att få sjukersättning i slutet av arbetslivet.
- Betänkandet lägger stort fokus vid att de som kan och vill jobba längre ska ges möjlighet att göra det. LO skulle gärna ha sett att delegationen presenterat idéer, tankar och konkreta förslag för att underlätta för de som på grund av fysiskt och/eller psykiskt tunga arbeten inte kan arbeta högre upp i åldrarna än i dag. Om den frågan inte hanteras riskerar ojämlika och ojämställda mönster att cementeras ytterligare.
- LO saknar ett resonemang om arbetsmiljöns utformning och arbetsgivarens allmänna skyldigheter utifrån arbetsmiljölagens krav och tillhörande regelverk. För många inom LO-kollektivet är arbetsmiljön, både den fysiska och den sociala, så pass krävande att många lämnar arbetslivet i förtid. Här måste det till väsentliga förändringar, både av arbetsmiljön i sig och i form av bättre efterlevnad av arbetsmiljöreglerna.

POSTADRESS 105 53 Stockholm  
BESÖKSADRESS Barnhusgatan 18  
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28  
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA www.lo.se  
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769  
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

**Landsorganisationen i Sverige**

- LO efterfrågar en problematisering av hur ålderismen kan ta sig olika uttrycksformer beroende på socio-ekonomisk bakgrund och yrkestillhörighet, liksom konkreta förslag om hur dessa bäst kan motverkas.
- LO håller med utredningen om slutsatsen att arbetsgivare i högre grad bör använda sig av företagshälsovård. LO vill också betona vikten av att företagshälsovården är kvalitetssäkrad och branschpassad. Som utredningen konstaterar spelar arbetsmiljön under hela arbetslivet roll för när utträdet sker. Därför är det avgörande att företagshälsovården fungerar som den expertinstans i det förebyggande arbetsmiljöarbetet, vid arbetsanpassning och rehabiliteringsstöd som den är avsedd att göra enligt arbetsmiljölagen. LO hade därtill gärna sett att delegationen presenterat konkreta förslag med syfte att öka arbetsgivares användning av företagshälsovården.
- LO ställer sig bakom utredningens analys att arbetsgivare i högre utsträckning bör tillmötesgå seniora arbetstagares önskemål om mer flexibla arbetsuppgifter och arbetstider i slutet av arbetslivet. LO har, inom ramen för tjänstepensionsplanerna, förhandlat fram extra pensionsavsättningar i kombination med en avtalad möjlighet att gå ner i arbetstid de sista åren fram till pension. För att det ska bli möjligt för alla att utnyttja flexibiliteten i uttagsmöjligheter i den allmänna pensionen, skulle en rätt för seniorer att gå ned i arbetstid vara relevant att överväga. En sådan diskussion bör i så fall ske inom ramen för trepartssamtal.
- LO delar utredningens bedömning att det behövs en nationell strategi för kompetensutveckling som också beaktar ålder. Det är av stor vikt att staten och arbetsmarknadens parter gemensamt hittar former för ett livslångt lärande.
- LO vill att arbetsmarknads-, utbildnings- och näringspolitiken samordnas och samverkar i högre utsträckning. Om dessa politikområden går hand-i-hand kan kompetensutvecklingen och matchningen på arbetsmarknaden öka, även för äldre.
- LO anser att det är rimligt att åldersgränserna i studiestödssystemet följer riktåldern för pension. Men LO anser att det bör finnas ytterligare möjligheter till studiefinansiering för att underlätta ett längre arbetsliv. LO anser att det inom ramen för den aktiva arbetsmarknadspolitikerna vid behov ska finnas goda möjligheter till reguljära studier med en ersättning som motsvarar a-kassa.
- LO anser att utredningens förslag om att underlätta möjligheterna att gå kortare yrkesutbildningar på deltid och/eller kvällstid är bra. En utgångspunkt är dock att den arbetstagare som behöver

kompetensutveckling för att klara sitt arbete eller kunna arbeta längre ska kunna få det på arbetstid. Det är viktigt att utbudet av korta yrkeskurser ökar och anpassas efter behoven på arbetsmarknaden.

- LO delar delegationens uppfattning att åldersgränserna i övriga system, både de allmänna och de kollektivavtalade, bör höjas samordnat. Utformningen av de kollektivavtalade försäkringarna är dock en fråga för arbetsmarknadens parter och LO har under lång tid haft frågan om höjda åldersgränser i de kollektivavtalade systemen på sin förhandlingsdagordning gentemot sina motparter.
- LO delar delegationens uppfattning att hela arbetslivet ska ge rätt till tjänstepension. LO har också i förhandlingar med sina motparter påbörjat en anpassning av åldersgränserna i tjänstepensionsavtalen. LO har för avsikt att fortsätta detta arbete för att på sikt uppnå målet om att hela arbetslivet ska ge rätt till tjänstepension.
- Utredningen bedömer att det finns behov av att se över utformningen av skattelagstiftningen så att den främjar ett längre arbetsliv för de med låga inkomster och låga pensioner. LO har länge framfört att skattelagstiftningen bör ses över och att det krävs en framåtsyftande skattereform. Sysselsättningseffekterna av marginalskattesänkningar och breda skattesänkningar är mycket osäkra. Det går helt enkelt inte att tydligt belägga att ökad nettoinkomst gör så att löntagare väljer att arbeta mer än de redan gör.
- LO ställer sig positivt till utredningens förslag om att det ska inrättas en fast funktion för att främja ett längre arbetsliv, där parterna spelar en central roll. Det bör också ingå i grunduppdraget till berörda myndigheter att de utifrån sina specifika roller ska främja ett längre arbetsliv. Här vill LO betona vikten av att det förebyggande arbetsmiljöarbetet i ett (arbets-)livsperspektiv inbegrips.
- LO vill betona att det är av stor vikt att förslagen från utredningarna om trygghet och omställning, inklusive arbetet med Lagen om anställningsskydd inte försvårar för äldre anställda i arbetaryrken att kunna få kompetensutveckling och arbeta ett helt arbetsliv, och därmed ger motsatt effekt.

### **Övergripande synpunkter: En god arbetsmiljö genom hela livet är grundläggande**

Delegationens uppgift är att utreda hur äldre kan arbeta längre. Av ekonomiska och sociala skäl kan det vara viktigt att höja pensionsåldern. LO delar den slutsatsen. Däremot anser LO att alla höjningar av pensionsålder måste föregås och följas av kraftfulla insatser för att förbättra arbetsmiljö och arbetsvillkor för de grupper som i dag inte kan välja att

arbetslivet till den lägre riktåldern för pension. Trygghetssystem som pension och sjukförsäkring måste fungera lika väl för de som behöver lämna arbetslivet tidigt som för de som arbetar längre upp i åldrarna. Det måste vara möjligt att få sjukersättning i slutet av arbetslivet.

Om det var möjligt för medlemmarna i LO-förbunden att lämna arbetslivet med pension vid 65 års ålder så skulle det leda till en väsentligt bättre ekonomi och en höjd livskvalitet för många människor. Om samma människor dessutom lämnar arbetslivet i ett sådant skick att de kan få några år utan alltför mycket krämpor och besvär, så vore det ännu bättre.

Betänkandet lägger stort fokus på att de som kan och vill jobba längre ska ges möjlighet att få göra det. Det är förstås viktigt. LO skulle gärna ha sett att delegationen presenterat idéer, tankar och konkreta förslag för att underlätta för de som på grund av fysiskt och/eller psykiskt tunga arbeten inte kan arbeta högre upp i åldrarna än i dag. Om den frågan inte hanteras riskerar ojämlika och ojämsställda mönster att cementeras ytterligare.

De som i dag lämnar arbetslivet i förtid är människor med oftast kort utbildning och låga inkomster. Med ett inkomstbaserat pensionsystem säger det sig självt att deras pensioner blir väldigt låga. På grund av en dålig arbetsmiljö är det dessutom en stor sannolikhet att de har haft en stor sjukfrånvaro innan de lämnade arbetslivet, vilket ytterligare har minskat avsättningarna till pensionen. Att möjliggöra för dessa grupper att minska sjukfrånvaron och jobba längre upp i åldrarna borde vara en av de mest prioriterade frågorna på det område som delegationen behandlat.

#### *Att kunna arbeta fram till pension*

Den tekniska utvecklingen sker just nu i ett väldigt högt tempo. Nya kunskaper behövs hela tiden för att kunna hänga med i arbetslivet. Att lära om och lära nytt är nödvändigt. Här behövs det åtgärder för att förmå äldre att vilja lära sig, men framför allt att få arbetsgivarna att satsa på kompetensutveckling för den äldre personalgruppen (som äldre avses i det här fallet 50+). Ålderismen är påtaglig och den syn på äldre som råder i samhället gör att individen inte tycker att kompetensutveckling är mödan värd, samtidigt som arbetsgivarna många gånger tror att äldre är mer eller mindre obildbara. Det är nödvändigt att offentligt finansierade system som gör det möjligt för ett livslångt lärande även dem som kommit upp något i åren. Medlemmar i LO-förbund har heller inte självklart egna resurser att satsa i en om- eller vidareutbildning.

#### *Att orka arbeta fram till pension*

LO saknar resonemang om arbetsmiljöns utformning och arbetsgivarens allmänna skyldigheter utifrån arbetsmiljölagens krav och tillhörande regelverk. För många inom LO-kollektivet är arbetsmiljön, både den fysiska och den sociala, så pass krävande att de lämnar arbetslivet i förtid. Här

måste det till väsentliga förändringar, både av arbetsmiljön i sig och i form av bättre efterlevnad av arbetsmiljöreglerna.

Arbetsmiljölagen 2 kap 1 § säger att arbetsmiljön ska anpassas efter individens fysiska och psykiska förutsättningar. Det ställer givetvis krav på hur arbetsmiljön ser ut på arbetsplatserna, men det ställer också krav på att människor ska kunna utveckla sig i sin yrkesroll och också kunna byta arbetsuppgifter hos sin arbetsgivare. Inom såväl industri, vård- och omsorg som i privat service finns det en hel del arbetsuppgifter med hårt styrda och bundna arbetsuppgifter.

Ett stort problem är att ingen längre vet vad som är en normal arbetstakt, utan takten styrs av försäljning eller produktionskrav, inte efter vad som är lämpligt för individen. Självklart ska den typen av arbeten förändras, men det är inte heller rimligt att en person ska arbeta med den typen av arbetsuppgifter under ett helt arbetsliv. Det måste därför ges möjligheter till yrkesutveckling, så att man får ett mer omväxlande arbete. Att byta till andra arbetsuppgifter i samma verksamhet måste också vara möjligt.

Arbetsmiljölagen föreskriver att arbetet bör ge möjlighet till variation, social kontakt och samarbete och arbetsuppgifter som finns i ett sammanhang. Arbetsförhållanden bör möjliggöra personlig och yrkesmässig utveckling liksom självbestämmande och yrkesmässigt ansvar. Brister i dessa möjligheter leder oavslåeligt till sämre förutsättningar att arbeta ett helt, och inte minst ett längre, arbetsliv.

LO saknar ett resonemang om arbetsmiljöns utformning och arbetsgivarens allmänna skyldigheter utifrån arbetsmiljölagens krav och tillhörande regelverk. Att arbetare och tjänstemäns arbetsmiljöer är olika och att riskerna man utsätts för är betydligt mer livshotande i form av skador och sjukdomar för arbetare än för tjänstemän är inget nytt. Själva arbetsmiljölagen och dess regelverk utgår ifrån det och om dessa regler åtföljdes skulle situationen se betydligt bättre ut för arbetares hälsa än vad den gör i dag.

LO saknar även en problematisering av hur ålderismen kan ta sig olika uttryck beroende på socio-ekonomisk bakgrund och yrkestillhörighet, liksom konkreta förslag på hur dessa bäst kan motverkas.

### **Företagshälsovård och systematiskt arbetsmiljöarbete**

Utredningen lyfter fram företagshälsovårdens viktiga roll, inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna, för att förebygga tidiga utträden. LO håller med utredningen om slutsatsen att arbetsgivare i högre grad bör använda sig av företagshälsovård. LO vill också betona vikten av att företagshälsovården är kvalitetssäkrad och branschpassad. Som utredningen konstaterar spelar arbetsmiljön under hela arbetslivet roll

för när utträdet sker. Därför är det avgörande att företagshälsovården fungerar som den expertinstans i det förebyggande arbetsmiljöarbetet, vid arbetsanpassning och rehabiliteringsstöd som den är avsedd att göra enligt arbetsmiljölagen. LO hade därtill gärna sett att delegationen presenterat konkreta förslag med syfte att öka arbetsgivares användning av företagshälsovården.

### **Ökad flexibilitet i slutet av arbetslivet**

LO ställer sig bakom utredningens analys att arbetsgivare i högre utsträckning bör tillmötesgå seniora arbetstagares önskemål om mer flexibla arbetsuppgifter och arbetstider i slutet av arbetslivet. Detta efterfrågas av många äldre och är ett av skälen till att det inom många avtalsområden inom LO har förhandlats fram extra pensionsavsättningar i kombination med en avtalad möjlighet att gå ner i arbetstid de sista åren fram till pension. För att det ska bli möjligt för alla att utnyttja flexibiliteten i uttagmöjligheter i den allmänna pensionen, skulle en rätt för seniorer att gå ned i arbetstid vara relevant att överväga. En sådan diskussion bör i så fall ske inom ramen för trepartssamtal.

### **Kontinuerlig kompetensutveckling**

LO delar utredningens bedömning att det behövs en nationell strategi för kompetensutveckling som också beaktar ålder. Det är av stor vikt att staten och arbetsmarknadens parter gemensamt hittar former för ett livslångt lärande för alla arbetstagare, även LO-förbundens medlemmar.

Om kroppen säger ifrån kan yrkesväxling vara en nödvändighet för att orka arbeta hela yrkeslivet. Då kan till exempel omskolning till yrkeslärare vara ett alternativ, eftersom det är ett bristyrke i dag. LO vill att det ska vara enkelt att boka tid hos en studie- och yrkesvägledare genom hela livet. För att det ska vara lätt att få vägledning ser LO gärna att tjänsten är digital och placerad på en myndighet. Studie- och yrkesvägledning bör även finnas på flera olika språk.

LO vill också att arbetsmarknads-, utbildnings- och näringspolitiken samordnas och samverkar i högre utsträckning. Om dessa politikområden går hand-i-hand kan kompetensutvecklingen och matchningen på arbetsmarknaden öka. Det skulle leda till lägre arbetslöshet och ökade möjligheter för arbetsgivare att hitta rätt kompetens. Den här typen av samordning kan till exempel ligga på en statlig myndighet.

### **Åldersgränser i studiestödssystemet bör kopplas till riktåldern för pension**

LO anser att det är rimligt att åldersgränserna i studiestödssystemet följer riktåldern för pension. Men LO ser gärna ytterligare möjligheter till studiefinansiering för att underlätta ett längre arbetsliv. För en del grupper kan förutsättningarna för att kunna yrkesväxla nära pensionsåldern vara en

kortare kurs, till exempel genom att ta ett truckkort. LO anser att det inom ramen för den aktiva arbetsmarknadspolitiken vid behov ska finnas goda möjligheter till reguljära studier med en ersättning som motsvarar a-kassa.

#### **Utbudet av kurser**

LO anser att utredningens förslag om att underlätta möjligheterna att gå kortare yrkesutbildningar på deltid och/eller kvällstid är mycket bra. En utgångspunkt är dock att den arbetstagare som behöver kompetensutveckling för att klara sitt arbete eller kunna arbeta längre ska kunna få det på arbetstid. Det är viktigt att utbudet av korta yrkeskurser ökar och anpassas efter behoven på arbetsmarknaden.

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

LO delar delegationens uppfattning att åldersgränserna i övriga system, både de allmänna och de kollektivavtalade, bör höjas samordnat. Utformningen av de kollektivavtalade försäkringarna är dock en fråga för arbetsmarknadens parter och LO har under lång tid haft frågan om höjda åldersgränser i de kollektivavtalade systemen på sin förhandlingsdagordning gentemot sina motparter.

#### **Utformningen av tjänstepensionerna**

LO delar delegationens uppfattning att hela arbetslivet ska ge rätt till tjänstepension. Utformningen av tjänstepensionsavtalen är dock en fråga för arbetsmarknadens parter och LO har också i förhandlingar med sina motparter påbörjat en anpassning av åldersgränserna i tjänstepensionsavtalen. LO har för avsikt att fortsätta detta arbete för att på sikt uppnå målet om att hela arbetslivet ska ge rätt till tjänstepension.

#### **Utformningen av skattelagstiftningen bör ses över för att främja fortsatt arbete**

Utredningen bedömer att det finns behov av att se över utformningen av skattelagstiftningen så att den främjar ett längre arbetsliv för de med låga inkomster och låga pensioner. Som exempel på åtgärd lyfter utredningen behovet av förbättrad information om möjligheten att arbeta parallellt med utbetalning av garantipension.

LO anser att skattelagstiftningen bör ses över och att det krävs en framåtsyftande skattereform. Sysselsättningseffekterna av marginalsattesänkningar och breda skattesänkningar är mycket osäkra. Det går helt enkelt inte att tydligt belägga att ökad nettoinkomst gör så att löntagare väljer att arbeta mer än de redan gör. Åtgärder har också vidtagits för att överbrygga skattekllyftan i förhållande till pensionärer och delvis personer med sjuk- och aktivitetsersättning, vilket i sin tur inneburit ett ytterligare bidrag till skattesystemets lapptäckesnatur. En kritisk diskussion och utvärdering av dagens skattereduktioner – inklusive jobbskatteavdragen – måste ingå i utformandet av en framåtsyftande skattereform.

LO anser att inkomst av tjänst och inkomst från socialförsäkringar (såsom pension, arbetslöshet, föräldraledighet, sjukdom) ska beskattas enligt samma skatteskala. Det stora antalet skattereduktioner måste genomgå en kritisk granskning. Skattesystemet ska vara tydligt progressivt för att följa principen om skatt efter bärkraft.

### **En fast funktion för att främja ett längre arbetsliv**

LO ställer sig positivt till utredningens förslag om att det ska inrättas en fast funktion för att främja ett längre arbetsliv, där parterna spelar en central roll. Det bör också ingå i grunduppdraget till berörda myndigheter<sup>1</sup> att de utifrån sina specifika roller ska främja ett längre arbetsliv och motverka ålderism. Här vill LO betona vikten av att det förebyggande arbetsmiljöarbetet i ett (arbets-)livsperspektiv inbegrips.

### **Utredningsarbetet om trygghet och omställning**

LO vill betona att det är av stor vikt att förslagen från utredningarna om trygghet och omställning, inklusive arbetet med Lagen om anställningsskydd inte försvårar för äldre anställda i arbetaryrken att kunna få kompetensutveckling och arbeta ett helt arbetsliv, och därmed ger motsatt effekt.

Med vänlig hälsning  
Landsorganisationen i Sverige

Susanna Gideonsson

Joa Bergold  
Handläggare

---

<sup>1</sup> T.ex. Arbetsmiljöverket, Mynak, DO, Arbetsförmedlingen, Pensionsmyndigheten, FoHm, Socialstyrelsen mm