

Handläggare:
Svante Uhlin och Erik Hallenius

Socialdepartementet
Socialförsäkringsenheten

Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre (SOU 2020:69) - Synpunkter från Offentliganställdas Förhandlingsråd

Offentliganställdas Förhandlingsråd, OFR, har tagit del av betänkandet Äldre har aldrig varit yngre - allt fler kan och vill arbeta längre, SOU 2020:69, och vill härmed för sina medlemsförbunds räkning lämna följande synpunkter.

Då betänkandet inte innehåller författningsförslag eller andra direkta ändringsförslag har OFR valt att enbart kommentera vissa delar av betänkandet.

Sammanfattning

OFR ser positivt på mycket i den verklighetsbeskrivning, de analyser och många av de vägval som Delegationen för senior arbetskraft beskriver respektive föreslår i betänkandet. Framför allt mot bakgrund av att den genomsnittliga förväntade livslängden i Sverige har ökat och förväntas fortsätta att öka framöver, är det nödvändigt att öka såväl incitamenten för som möjligheterna till ett längre arbetsliv.

I konsekvens med OFRs tidigare ställningstagande att med bestämdhet säga nej till den så kallade riktåldersreformen, anser OFR att de nödvändiga förändringarna ska åstadkommas genom en bred insats av positiva åtgärder, som till exempel förbättrad information om de ekonomiska fördelarna med ett senare pensionsuttag, kraftfulla insatser för en förbättrad arbetsmiljö, ökade möjligheter till kompensutveckling, karriärväxling och omställning, en förändrad syn på värdet av den äldre arbetskraften, en förbättrad sjukförsäkring samt möjlighet till delpension eller motsvarande möjlighet till minskning av arbetstiden i slutet av arbetslivet.

Med en viss förvåning konstaterar vi också att en del av innehållet i utredningen är väldigt svepande eller direkt missvisande. Vad finns det exempelvis för vetenskapliga belägg för att som utredningen skriver "En person som i dag är i 70-årsåldern kan i hälsa och funktionsförmåga närmast jämföras med någon som var i 50-årsåldern för ett par årtionden sedan." I OFRs ögon måste det i så fall handla om en unikt snabb utveckling av mänskliga fysiska förmågor på blott några tiotal år.

När det gäller avsnittet om tjänstepensionernas funktionssätt, verkar utredningen vidare helt ha missat utvecklingen när det gäller såväl kommunal som statlig tjänstepension. Den tidigare så viktiga 65-årsgränsen har i tjänstepensionsavtalen för dessa båda sektorer av arbetsmarknaden, i allt högre grad - särskilt i kommun- och regionsektorn, fått minskad betydelse.

Bakgrund och överväganden

Utredningen har haft i uppdrag att verka för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet. Enligt direktiven ska delegationen bidra till ökad kunskap om forskning om äldres möjligheter och även föreslå åtgärder som motverkar åldersdiskriminering för att bättre tillvarata äldres kompetens och erfarenhet.

Andra delar av delegationens uppdrag har vidare varit att sammanställa fakta, informera, initiera och stimulera analyser samt föra samtal. Delegationen ska sammanställa och sprida befintlig nationell och internationell kunskap och forskning och kan även initiera nya rapporter samt att samtala och ha samråd med relevanta parter och organisationer.

Områden som delegationen haft att arbeta med är äldres möjligheter i arbetslivet, synen på äldre på arbetsmarknaden, fördomar mot äldre, betydelsen av ett längre arbetsliv för samhället och för den slutliga pensionen, samt den demografiska förändringen i samhället.

Enligt OFRs uppfattning är en helt central fråga för att åstadkomma ett längre arbetsliv arbetsgivares attityd till äldre arbetskraft och ett ledarskap och en personalpolitik som strävar efter att behålla äldre medarbetare och därmed erfarenhet och kompetens. Anpassningar av förhållandena på arbetsplatsen till den äldre arbetskraftens förutsättningar i form av arbetsmiljö, arbetsuppgifter och arbetstider, så att det underlättar och möjliggör för äldre anställda att helt eller delvis fortsätta att arbeta, är som OFR ser det helt nödvändiga.

Som utredningen beskriver sitt uppdrag, i enlighet med överenskommelsen i riksdagens pensionsgrupp från december 2017, ska andra insatser såsom arbetsmiljörelaterade åtgärder för ett mer hållbart arbetsliv, förbättrad tillgång på högkvalitativ företagshälsovård liksom förbättrade rehabiliteringsinsatser vid sjukdom kontinuerligt övervägas. Dessutom finns i överenskommelsen förslag om att det behövs ytterligare utbildnings- och arbetsmarknadsrelaterade åtgärder som förbättrar äldres möjligheter för vidareutbildning och karriär-
växling, samt underlättar ett tidigare arbetsmarknadsinträde.

Tjänstepension

Tanken när det nya allmänna pensionssystemet skapades var en hög grad av flexibilitet för individen. Med höjda åldrar för uttag av pension, riskerar möjligheterna att minska. Exempelvis kan en individ som sammanlever med en äldre partner ha ett stort intresse av att så att säga på egen bekostnad ta ut sin ålderspension lite tidigare än andra.

Det framstår vidare som uppenbart att många idag har mycket svårt att orka arbeta ens fram till 65 års ålder. Sjukförsäkringen måste ovillkorligen förbättras så att den ger ett rimligt ekonomiskt skydd för äldre anställda. Möjlighet till sjukersättning och ersättning vid arbetslöshet måste ges till högre ålder än idag, så att regelverket fullt ut anpassas till de kommande höjningarna av pensionsåldrarna i det allmänna systemet.

När det kommer till det som i betänkandet kallas för informell pensionsålder, som idag kan sägas vara 65 år, verkar utredningen inte alls ha uppmärksammat tjänstepensionsavtalen på den offentliga sidan. I den statliga sektorn har utbetalningsreglerna för de premiebestämda pensionerna ändrats så att individen alltid måste ansöka om uttag av pension. Inget sker i det hänseendet med någon slags automatik vid 65 år. Livslångt uttag är också huvudregeln. De arbetstagare som omfattas av PA 16 Avdelning I tjänar också in pensionspremier vid fortsatt arbete efter 65 års ålder. För anställda i kommun- och regionsektorn har motsvarande förändringar också gjorts. I den sektorn fortsätter alla som arbetar kvar att tjäna in premiebestämd pension fram till den så kallade LAS-åldern. På samma sätt har de nedre åldersgränserna för intjänande av premiebestämd pension tagits bort i båda sektorerna. OFR anser därmed att parterna på den offentliga sidan redan har tagit stora steg i den riktning som utredningen efterlyser. Det som framför allt återstår att göra är, för den statliga sektorns del, att också den majoritet av de anställda som omfattas av PA 16 Avdelning II ska tjäna in premiebestämd pension vid fortsatt arbete efter 65 års ålder.

OFR delar utredningens uppfattning att informationen om de privatekonomiska konsekvenserna av att arbeta längre måste förbättras, såväl för allmän pension som tjänstepension. Dock konstaterar utredningen att knappt hälften av männen och mindre än en tredjedel av kvinnorna anger att de ekonomiska förutsättningarna spelade in när man valt att gå i pension. Samtidigt noterar OFR att utträde från arbetsmarknaden oftare sker via sjukförsäkringen i kommun- och regionsektorn, och då verkar sådan information mer stressande än hjälpande.

I betänkandet ondgör sig Delegationen över att det finns avtal på arbetsmarknaden som gör det möjligt att lämna arbetslivet tidigt. Som exempel anges militärer och flygledare och att det skulle vara möjligt för dessa grupper att lämna arbetslivet från 55 års ålder. Den uppgiften är helt felaktig. Militära flygförare har en sådan teoretisk möjlighet. Övriga yrkesofficerare och flygledare som omfattas av PA 16 Avdelning II kan tidigast gå i avtalspension vid 61 respektive 60 års ålder. Skälen för en lägre pensionsålder för dessa yrkesgrupper är många och lätt insedda. För övrigt finns det på den offentliga sidan inte kvar någon grupp med lägre pensionsålder, med undantag för viss personal inom den kommunala räddningstjänsten.

På ett närmast raljant sätt kommenterar utredningen det förhållandet att en inte obetydlig mängd av de anställda i regionsektorn efter 55 års ålder huvudsakligen försörjer sig på tjänstepensionen. Härvid bortser utredningen från det uppenbara faktum att en stor del av sådana tidiga pensionsuttag beror på den dramatiska nedrustningen av arbetslöshets- och sjukförsäkringssystemen som skett i Sverige. För många som står utan försörjning efter 61

års ålder har tjänstepensionen varit den enda utvägen. Enligt OFRs erfarenhet sker också många tidiga och i tiden begränsade uttag av tjänstepensionen av försäkringar som har litet sparkapital.

Arbetsmiljö

Delegationen lägger viktiga förslag rörande attityder till senior arbetskraft (6.2.1). Många av dessa förslag sätter förtjänstfullt fingret på ålderismen i samhället, där det bland annat läggs rimliga förslag på att öka effektiviteten i DOs arbete tillsyn av aktiva åtgärder för att förhindra sådan diskriminering.

Samtidigt som vi måste motverka diskriminering i termer av att generalisera kring seniorers förutsättningar, egenskaper och val, så måste det finnas möjlighet till individuellt stöd för att äldre ska kunna göra valet att jobba vidare. Här vill OFR påminna om skyldigheten till arbetsanpassning enligt arbetsmiljölag och föreskrifter, och det inspektionsansvar på området som Arbetsmiljöverket har. Även Försäkringskassans uppföljningsansvar vad gäller arbetsgivares arbete med rehabilitering bör ses över, så att stödet blir bättre för äldre som vill arbeta vidare.

Parallellt med tydligare kravställning och inspekterande verksamhet måste det till stöd för ett arbetsliv som är gynnsamt för seniorer. Det som delegationen anför om företags- hälsovården som allmänt stöd för en god arbetsmiljö hela livet bör också ha en motsvarighet i ett specifikt stöd för att anpassa arbetet för seniorer, och för att skapa arbetsorganisationer (som diskuteras i 6.2.6) där seniorer och yngre får utvecklas på sina respektive villkor. Företagshälsan bör även vara målgrupp i det långsiktiga arbete som diskuteras i 6.5.

Det är också rimligt att staten utgör förebild på området (6.2.2). Den ambitionen borde gälla all politiskt styrd och med statsbidrag helt eller delvis finansierad verksamhet. Arbetskraftsdeltagande bland seniorer är förvisso ökande i kommuner och regioner (3.2.4) men när delegationen visar att kommun- och regionsektorn har flest utträden från arbetslivet till sjukförsäkringen (3.3.9) visar det att det finns arbete kvar här att göra, där OFR saknar förslag från delegationen.

Till exempel bör balansen mellan krav och resurser på institutionell nivå, och det tryck på verksamheten som kommer med detta, genomlysas. Idag ser vi hur den organisatoriska (och därmed sociala) arbetsmiljön i politiskt styrda branscher är ogynnsam för alltför många. Typiska sådana faktorer är brist på inflytande som grupp och individ, brist på tillit och stöd samt kontrollspann (chefstäthet). Dessa faktorer, som skapar incitament för många seniorer att lämna sin anställning (men i förekommande fall fortsätta sitt arbete som vikarier eller konsulter) är samma faktorer som gör att det är svårt att hitta personer med lämplig kompetens till chefsyrken, särskilt i kommuner och regioner. En positiv utveckling på detta

område är dessutom en förutsättning för att leva upp till ambitionen att "chefer behöver bedriva ett åldersmedvetet ledarskap" som delegationen ger uttryck för i 6.2.5.

Incitament för arbetsgivare

Delegationen balanserar mellan att diskutera attityder och förhållningssätt, och incitament. När det kommer till incitament och praktiska lösningar handlar det mycket om individer, men generellt saknas diskussioner om positiva och negativa incitament för arbetsgivare. Sådana skulle kunna handla om stöd för arbetsanpassning, ekonomiska fördelar vid 80-90-100 lösningar eller lättnader på arbetsgivaravgiften för medarbetare över en viss ålder. Detta är särskilt märkligt då allt tyder på att arbetsgivare är långt mer känsliga för ekonomiska styrmedel än vad arbetstagare är.

Lars Fresker
Ordförande,
Offentliganställdas Förhandlingsråd

Medlemmar i Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR),
Läraryrket, Vision, Vårdförbundet, Fackförbundet ST, Lärarnas Riksförbund,
Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Ledarna, Polisförbundet, Officersförbundet,
Försvarsförbundet, TULL-KUST, Reservofficerarna och Fackförbundet Scen & Film.

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) är en uppdragsstyrd förhandlingsorganisation som samlar fjorton fackförbund inom offentlig sektor. Inom OFR samverkar och samarbetar förbunden i gemensamma frågor med ömsesidig respekt samtidigt som de behåller en stark självständighet. Tillsammans skapar vi goda villkor och trygghet som utvecklar offentlig sektor. Våra samverkansområden är pension, försäkring, omställning, arbetsmiljö, lönestatistik och offentlig sektors utveckling. OFRs medlemsförbund representerar tillsammans drygt 562 000 medlemmar anställda i kommun, region och stat.