

Remiss SOU 2020:69 "Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre"

Förhandlings- och samverkansrådet PTK har tagit del av remissen för SOU 2020:69 "Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre" och väljer att svara på delar av utredningens förslag.

PTK anser att utredningen gjort en gedigen sammanställning över de faktorer som möjliggör ett längre arbetsliv. PTK välkomnar också den sammanställning som gjorts över de hinder som senior arbetskraft möter, och som gör att arbetslivet avslutas tidigare.

Åtgärder som beskrivs med påverkan på ett längre arbetsliv rör områdena pensioner, omställning, diskriminering och arbetsmiljö. Samtliga av dessa områden omfattas, i olika utsträckning, av kollektivavtal mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer, eller av parternas arbete genom de kollektivavtalade institutionerna.

PTK:s inställning är att åtgärder inom dessa områden ska föregås av diskussioner med arbetsmarknadens parter. Eventuella åtaganden utifrån parterna ska vila på frivillig grund och där det finns en intressegemenskap med staten.

Övergripande kommentarer

PTK delar utredningens bild att arbetsmiljöarbetet är en viktig del i att möjliggöra att fler kan och vill arbeta längre. Parterna avsätter årligen genom Afa försäkring mer än 350 mnkr i förebyggande och främjande insatser, för både privat och KR-sektor, som syftar till att ge förutsättningar för en god arbetsmiljö och hälsa.

Exempel på insatser är att årligen satsa 150 mnkr för forskning inom arbetsmiljö och hälsa, erbjuda verktyget IA-systemet, det nyligen inrättade *stöd för arbetsmiljöutbildning* (subvention av privata arbetsgivares kostnader för arbetsmiljöutbildning med 75 mnkr under perioder 2021-2023), samt finansiera utvecklingsinsatser genom arbetsmiljöorganisationen Prevent. Parterna är de som har de bästa förutsättningarna för att främja förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete och tillföra praktisk och ny kunskap till arbetsplatserna. I detta arbete ingår att främja ett hållbart arbetsliv som en naturlig del.

PTK delar i stort utredningens resonemang kring pensioner och att vi lever allt längre. PTK delar också betänkandets resonemang att flexibiliteten i slutet av arbetslivet är viktig. Denna bör utvecklas

ytterligare då det är en förutsättning att kombinera en smidig övergång till pensionering och samtidigt möjliggöra ett längre arbetsliv och därigenom ge en bättre pensionsnivå.

Det bör noteras att en hel del åtgärder redan vidtagits av arbetstagarförbunden tillsammans med arbetsgivarförbunden för att underlätta ett längre arbetsliv, även om dessa inte gäller generellt på arbetsmarknaden ännu. Några exempel är:

- inom vissa avtalsområden fortsätter inbetalningarna till tjänstepensionen även efter 65 år. Detta gäller främst inom den kommunala sektorn och till del även inom den statliga sektorn.
- flexpension/deltidspension har förhandlats fram och gäller för en stor del av arbetsmarknaden. Flexpension innebär utöver en extra avsättning till tjänstepension även en förstärkt möjlighet till att kunna arbeta deltid i slutet av arbetslivet. Sammantaget kan det ge bra förutsättningar för den som vill trappa ner arbetstakten i slutet av arbetslivet och därmed förlänga arbetslivet.

Specifika kommentarer

5.5.4 Avtal som möjliggör tidigt utträde

PTK delar inte att betänkandets uppfattning att tidsbegränsade uttag är default i många tjänstepensionsavtal. I de allra flesta tjänstepensionsavtal är det tvärtom idag default med en livsvarig pensionsutbetalning men med möjlighet att ändra till andra uttagstider. Det är ytterst få tjänstepensioner som fortfarande har ett tidsbegränsat pensionsuttag på fem år som default.

6.2.1 Arbetsgivares attityder till senior arbetskraft behöver förbättras

Utredningen har identifierat *partsrådet för ett hållbart arbetsliv*, som inrättades med anledning av pensionsöverenskommelsen, som ett viktigt råd för förankring med parterna. PTK anser att partsrådet har en viktig roll att spela, men att alla frågor för förankring inte passar där. Regeringen bör därför, beroende på fråga föra dialog med berörda parter för att möta parterna på ett effektivt sätt i parternas olika konstellationer. Detta kan också med fördel ske utan att skapa nya forum för dialog.

6.2.3 Åldersdiskriminering och ålderism bör motverkas med breda åtgärder

Mer arbete kan göras för att förändra och motverka negativa attityder kring åldrande på arbetsplatserna, det som utredningen benämner ålderism. Ett problem kring ålderism, är att de aktiva åtgärderna regleras i diskrimineringslagen och därför inte på ett naturligt sätt hanteras i den samverkan som finns mellan chefer och skyddsombud i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samtidigt ingår attityder som hindrar och exkluderar i det bredare begreppet kränkande särbehandling i AFS 2015:4 som Arbetsmiljöverket utfärdat med stöd av arbetsmiljölagen. PTK:s erfarenhet är att de flesta arbetsplatser har någon form av systematiskt arbetsmiljöarbete, och att främjande arbete mot ålderism därför mest effektivt kan hanteras inom denna process och därmed underlättar för arbetsplatser att göra rätt. Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen bör gemensamt utreda om det kan tydliggöras att negativa attityder som kan exkludera eller hindra äldre på arbetsplatsen kan hanteras i samverkan inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, och hur och i vilka delar de då kan uppfylla diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder inom området.

PTK anser också att diskrimineringslagen behöver bli semi-dispositiv i de delar som rör aktiva åtgärder inom arbetslivsområdet för att parterna bättre ska kunna anpassa regelverket genom kollektivavtal.

Kollektivavtalade regler kring aktiva åtgärder skulle troligtvis både underlätta de lokala parternas arbete, och leda till ett större engagemang från de centrala parterna i frågorna.

6.2.5 Chefer behöver bedriva ett åldersmedvetet ledarskap

PTK delar delegationens bedömning att arbetsgivare i högre utsträckning behöver bedriva ett åldersmedvetet ledarskap där varje arbetstagares kompetens och erfarenheter tas tillvara oavsett ålder. PTK vill dock att det tydliggörs att det är arbetsgivarens ansvar och att det åldersmedvetna ledarskapet måste vara förankrat i ledningen, och att ansvaret inte får läggas på enskilda chefer. Chefer som bedriver ett åldersmedvetet ledarskap ska ges goda förutsättningar, kunskaper och ha det stöd och de resurser som behövs för att uppfylla kraven i arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen. Parterna har en nyckelroll i att tillsammans främja att det bedrivs åldersmedvetet ledarskap.

6.2.6 Personalpolitiken är central för ett längre arbetsliv

PTK delar utredningens bedömning om vikten av personalpolitik, där det dock inte lämnas förslag till åtgärder. Det bör undersökas om de akademiska utbildningar som ges vid svenska lärosäten i syfte att ge kompetens för att arbeta med HR-frågor också ger tillräcklig kompetens för att genom personalpolitik främja ett långt och hållbart arbetsliv.

6.2.7 En god arbetsmiljö genom hela livet är grundläggande

PTK delar utredningens bedömning om vikten av att nyttja företagshälsovård i ett förebyggande syfte i det systematiska arbetsmiljöarbetet. PTK ser fram emot den av Arbetsmarknadsdepartementet aviserade utredningen om företagshälsovård. En sådan utredning bör föra en djup dialog med arbetsmarknadens parter för att se hur parternas insatser och statliga insatser tillsammans kan främja en ökad användning av företagshälsovård.

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

PTK, Svenskt Näringsliv, IF Metall och Kommunal har nyligen träffat en överenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. När de lagändringar som överenskommelsen förutsätter är på plats, och därmed ett nytt huvudavtal träder ikraft, kommer detta ge nya möjligheter för anställda att stärka sin kompetens under hela arbetslivet.

6.3.2 Åldersgränser i studiestödssystemet bör kopplas till riktåldern för pension

PTK instämmer i förslaget att justera åldersgränserna i studiestödssystemet uppåt i takt med riktåldern för pension.

6.4.2 Utformningen av tjänstepensionerna bidrar inte alltid till ett längre arbetsliv

Delegationen anser att tjänstepensionerna bör verka i samma riktning som regeringens och riksdagens politik om ett längre arbetsliv för fler och att åldersgränserna i tjänstepensionsavtalen bör samordnas med höjning av åldersgränser i de kringliggande trygghetssystemen. Delegationen föreslår därför att

regeringen bör prioritera ett strukturerat och långsiktigt samarbete med arbetsmarknadens parter om utformningen av tjänstepensionerna i samband med att åldersgränserna i de allmänna systemen höjs. PTK anser att delegationens förslag saknar konkret innehåll om vad samarbetet skulle innebära och leda till samt konstaterar att utformningen av både tjänstepensionsavtal och övriga kollektivavtal är en fråga för arbetsmarknadens parter att hantera.

Däremot delar PTK betänkandets grunduppfattning att alla trygghetssystemen bör gälla när du arbetar oavsett vilken ålder du befinner dig i.

6.4.3 Utformningen av skattelagstiftningen bör ses över för att främja fortsatt arbete

PTK anser att vid en eventuell översyn av skattelagstiftningen är det viktigt att en ny lagstiftning inte utformas så den motverkar tjänstepensionsavtalens utformning och inte heller att det uppstår hinder för flexibiliteten i slutet av arbetslivet.

Ett förslag till ökad flexibilitet inom tjänstepensionsområdet som snarast bör införas är möjligheten att kunna pausa eller ändra ett pågående pensionsuttag. Inom allmän pension är det redan möjligt att pausa ett pensionsuttag. PTK har många gånger påtalat vikten av detta i olika remisshanteringar och vid de tillfällen kontakter skett med myndigheter i olika sammanhang. Flera utredningar har också påtalat att det vore högst önskvärt ifall en lagändring kan ske så människor, efter att ha gått i pension, kan återgå till arbetslivet helt eller till någon del utan att behöva fortsätta uttaget av tjänstepensionen samtidigt. En ändring som gör detta möjligt är starkt efterfrågat och främjar i hög grad ett längre arbetsliv.

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

PTK delar utredningens bedömning att det bör inrättas en fast funktion för främjande av ett längre arbetsliv. Huvuduppdraget för funktionen är att samla in, analysera och sprida forskningsresultat som rör senior arbetskraft. Funktionen bör bedriva sitt arbete nära arbetsmarknadens parter, och parternas olika organisationer och bolag (såsom TRR, Prevent, Alecta och Afa Försäkring).

PTK är dock tveksamma till förslaget att Pensionsmyndigheten är rätt instans för uppdraget.

Förhandlings- och samverkansrådet PTK,

Dan Wallberg, pensionsexpert

Daniel Gullstrand, arbetsmiljöexpert