

Socialdepartementet
103 33 Stockholm

Remissvar - Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre, SOU 2020:69

Saco har beretts tillfälle att lämna synpunkter på utredningen *Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre (SOU 2020:69)*

Promemorians innehåll i korthet

Utredningen utgör slutbetänkandet från Delegationen för senior arbetskraft som har haft i uppdrag att sprida kunskap och forskning kring äldres möjligheter till ett längre arbetsliv. Betänkandet bygger delvis på de 23 underlagsrapporter som tagit fram på uppdrag av delegationen. Betänkandet innehåller inga konkreta författningsförslag men redovisar delegationens överväganden och bedömningar över vilka åtgärder som olika aktörer behöver vidtas för att ett längre arbetsliv sak kunna åstadkommas för fler. De är helt kort:

- Arbetsgivarnas attityder till senior arbetskraft behöver förbättras
- Staten som arbetsgivare bör leda utvecklingen mot ett längre arbetsliv
- Åldersdiskriminering och ålderism bör motverkas på alla områden
- Representationen av seniorer behöver förbättras, t ex i riksdagen
- Chefer behöver bedriva ett åldersmedvetet ledarskap
- Personalpolitiken behöver stödja ett längre arbetsliv
- En god arbetsmiljö genom hela livet är grundläggande för ett längre arbetsliv
- Arbetsgivare bör eftersträva ökad flexibilitet vad gäller arbetstid och arbetsuppgifter i slutet av arbetslivet
- Det behöver finnas möjlighet till kompetensutveckling genom hela arbetslivet – gemensamt ansvar för staten och arbetsmarknadens parter
- Åldersgränser i studiestödssystemet bör kopplas till riktåldern
- Utbudet av kurser bör anpassas till efterfrågan
- Pensionsrelaterade åldrar i allmänna trygghetssystemen och i kollektivavtal bör höjas samordnat
- Intjänade till tjänstepension bör ej ha någon nedre eller övre åldersgräns.
- Skattelagstiftningen bör ses över så att det främjar ett längre arbetsliv
- Arbetet för ett längre arbetsliv bör ges en långsiktig organisatorisk lösning.

Saco:s övergripande ställningstagande

Att skapa förutsättningar för äldre att arbeta kvar längre och förlänga arbetslivet är, enligt Saco:s mening, en viktig fråga ur ett samhällsekonomiskt perspektiv för att säkra godtagbara pensioner och finansiera dagens och framtidens välfärd. Det är också en viktig fråga ur ett individperspektiv. Vi ser att allt fler önskar och också väljer att arbeta högre upp i åldrarna, såväl före som efter att pension har börjat tas ut. Att individer lämnar arbetsmarknaden tidigare än de önskar på grund av formella hinder, ohälsa eller rådande normer innebär att en stor kompetensreserv lämnas outnyttjad. Det är hög tid att ta död på myten att äldre måste ge plats för yngre på arbetsmarknaden.

Saco anser att delegationens slutrapport och dess delrapporter ger en ambitiös och bred genomlysning av de hinder och problem som finns idag för att främja ett längre arbetsliv och presenterar många relevanta förslag till hur dessa bör bemötas. Saco delar i stora delar delegationens överväganden och bedömningar och att det krävs ett brett spektrum av åtgärder av ett flertal aktörer och på ett flertal områden för att skapa förutsättningar för fler att vilja och kunna arbeta kvar högre upp i åldrarna. Det handlar bl a om att *motverka ålderism och negativa attityder gentemot äldre arbetskraft, ett systematiskt och förebyggande arbetsmiljöarbete, insatser för ett jämställt arbetsliv, kontinuerlig kompetensutveckling genom hela arbetslivet* för att nämna några.

Ett viktigt steg, enligt Saco:s mening, är att ta bort formella hinder och genomföra den successiva höjningen av LAS-åldern som planerat. Det måste dock göras, som delegationen också framhåller, *parallellt och samordnat med justerade åldersgränser i övriga trygghetssystem som socialförsäkringssystemet och arbetslöshetsförsäkringen* för att skapa möjligheter till ett längre arbetsliv utan avkall på ekonomisk trygghet för alla.

I spåret av pandemin ökar nu arbetslösheten bland äldre, och då inte minst bland akademiker. Idag är akademiker över 50 år den grupp som har högst arbetslöshet jämfört med andra åldersgrupper, från att i början av 00-talet vara den åldersgrupp som hade lägst arbetslöshet, en uppgång från 2,5 procent 2001 till 5,8 procent 2020. Det är också en grupp som löper stor risk att hamna i långtidsarbetslöshet. Detta faktum behöver genomsyra alla aspekter i arbetet med och kommande insatser för ett längre arbetsliv. Äldre akademiker måste ges förutsättningar till kompetenspåfyllnad och karriärväxling samt arbetsmarknadspolitiken i betydligt högre grad anpassas till denna grupps behov.

Saco delar delegationens uppfattning att arbetsmarknadens parter har en viktig roll i arbetet med att främja ett längre arbetsliv. Saco menar också att parterna tar ett stort ansvar, vilket återspeglas i det gemensamma arbetet

med frågor som hållbart arbetsliv, kompetensutveckling, omställning och tjänstepensioner. Men kollektivavtalen verkar inte isolerat utan är i mångt och mycket utformade efter förutsättningarna som ges i skattelagstiftning och allmänna trygghetssystem. Därför är det centralt med en fungerande treparts dialog i dessa frågor. Pensionsgruppens partsråd är, enligt Sacos uppfattning, ett viktigt forum för detta men *efterlyser en tätare och mer anpassad dialog mellan regeringen och parterna i specifika frågor.*

Sacos ställningstagande i specifika frågor

Motverka ålderism och negativa attityder mot äldre arbetskraft

Saco delar delegationens uppfattning att den utbredda ålderismen på arbetsmarknaden och negativa attityder gentemot äldre arbetskraft är ett stort problem som utgör ett betydande hinder för många. I en undersökning från 2019 genomförd bland medlemmar i Civilekonomerna¹ (nuvarande Akavia) var genomsnittsåldern för upplevd åldersdiskriminering så låg som 48 år och ökade i takt med stigande ålder. Delegationens underlagsrapporter visar också på betydelsen av chefens attityd för den enskildes beslut för tidpunkten att gå i pension. En proaktiv personalpolitik och ett åldermedvetet ledarskap hos arbetsgivare och chefer är därför en viktig del för att vända denna utveckling. Det är också viktigt för att säkerställa kompetensöverföring mellan generationer inom verksamheter, t ex genom mentorskap. Saco menar att här *bör staten som arbetsgivare ta en ledande roll och vara förebild för andra sektorer i hur man kan utveckla en aktiv personalpolitik och ett åldermedvetet ledarskap som tar till vara allas kompetens och främjar och bejakar ett längre arbetsliv.*

Nära kopplat till fortsatt kompetens- och utvecklingsmöjligheter ligger själva innehållet i arbetet. Genom utvecklande och meningsfulla arbetsuppgifter ökar arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse vilket naturligtvis är en drivkraft till att människor väljer att arbeta till en högre ålder. Idag uttrycker många akademiker att de inte riktigt får jobba med det de utbildat sig till, bland annat på grund av hög administrativ belastning. Möjligheter att få använda sin fulla kompetens och kunskap, kanske genom en ändrad roll t ex som mentor kan också motivera fortsatt arbete.

En god arbetsmiljö genom hela arbetslivet

För att fler ska kunna och vilja arbeta högre upp i åldrarna *krävs ett långsiktigt, systematiskt och förebyggande arbetsmiljöarbete för att*

¹ Tack, men nej tack - En rapport om åldersdiskriminering bland ekonomer, Civilekonomerna 2019

uppnå ett hållbart och uthålligt arbetsliv såväl inom privat som offentlig sektor. Vi har redan mycket kunskap om både risk och friskfaktorer inom den fysiska, den psykiska och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Exempel på faktorer som är viktiga för en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv är rimliga krav, kontroll över sitt arbete, dialog, delaktighet och förtroende, vilka kan ha stor betydelse för om man orkar arbeta längre. Ett mer aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete där den organisatoriska och sociala arbetsmiljön integreras är centralt inte minst för Sacos medlemsgrupper. Idag står den psyko-sociala ohälsan för en stor del av sjukskrivningarna. Sjukskrivningar ökar snabbast bland akademiker, om än från en låg nivå, och psykisk ohälsa är den vanligaste orsaken till sjukskrivning. Saco menar därför att:

- *ökade insatser för forskning och kunskap om psykisk ohälsa är nödvändigt*
- *insatser som gör det möjligt för personer som har varit sjukskrivna med en psykiatrisk diagnos att återgå i arbete behöver förbättras*
- *arbetet med förebyggande insatser behöver utvecklas.²*

Här utgör de medel som parterna satsar genom Afa försäkring ett viktigt bidrag till ökad kunskap och främjande insatser.

Inte minst inom kvinnodominerade sektorer är stress och ohälsa i arbetslivet ett stort problem. Till det kommer strukturella skillnader och bristande jämställdhet i såväl arbetslivet som privatlivet som skapar skillnader i förutsättningarna för ett längre arbetsliv mellan kvinnor och män. *Insatser för att komma till rätta med dessa problem är därför centralt för att skapa ett mer hållbart och jämställt arbetsliv.*

Ett mer flexibelt utträde från arbetslivet

Saco delar delegationens uppfattning att en ökad flexibilitet vad gäller arbetstid och arbetsuppgifter i slutet av arbetslivet kan bidra till ett längre arbetsliv och något som många efterfrågar för att kunna arbeta kvar längre. Utträdet från arbetslivet är allt oftare en succesiv process där man väljer att gå ner i tid före pension men också fortsätter jobba till en del efter påbörjat uttag av pension. Det är också en viktig fråga för att behålla kompetens och underlätta kompetensöverföring mellan generationer. Lösningar till detta finns idag utvecklade av parterna på arbetsmarknaden i form av t ex delpension, avtalspension, flexpension mm. *Saco anser dock att befintliga lösningar behöver användas i högre grad och nya lösningar utvecklas för att möjliggöra ett mer flexibelt utträde från arbetsmarknaden. Det handlar i hög grad om inställning och attityder hos arbetsgivare och chefer.*

Ett längre arbetsliv förutsätter livslångt lärande

² <https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2017-psykisk-ohalsa-bland-akademiker.pdf>

Saco delar delegationens bedömning att tillgång till *kontinuerlig kompetensutveckling och karriärväxling genom hela arbetslivet* är centralt för att främja ett längre arbetsliv. Det måste bli möjligt att komplettera eller bygga på sin grundutbildning under ett helt yrkesliv och det måste finnas ett brett och relevant utbud av utbildningar i både högskolan och yrkeshögskolan. Saco har i tidigare rapporter presenterat en rad konkreta förslag för att stärka kompetensutvecklingen i arbetslivet:

- *Arbetsgivare bör utveckla strategier för ett systematiskt arbete med kompetensförsörjning i verksamheten.* Det blir ett viktigt verktyg för att synliggöra utbildningsbehov och ge medarbetarna relevant kompetensutveckling och då också bland äldre medarbetare, för att utveckla verksamheten och underlätta anpassningen till nya förutsättningar.³

- *Gör det lättare för företag att göra avdrag för satsningar som stärker personalens kompetens.* All utbildning ska vara avdragsgill och avdraget ska också gälla vid köp av kompetenskartläggnings- och valideringstjänster.⁴

- *Satsa på korta utbildningar och kurser på befintliga utbildningar inom yrkeshögskolan.* Resurser inom yrkeshögskolan bör gå till att öka korta utbildningar samt kurser på befintliga utbildningar. Resurser bör omfördelas från mer yrkeshögskoleutbildningar på nivå 5, till korta utbildningar och kvalitetshöjande åtgärder.⁵

- *Satsa på högskolan som en del i det livslånga lärandet.* Högskolans utbud av utbildningar är central för akademikernas möjligheter till vidareutbildning. Utbudet av högskoleutbildning behöver därför bli mer tillgängligt för omställning och kompetensutveckling. Det kan underlättas genom att flera kurser digitaliseras och bedrivs med olika studietakt.⁶

- *Ge högskolan mer resurser till validering.* Det gäller validering av kompetens för behörighet till högskolestudier och tillgodoräknande av utbildning inom högskolan. Det gäller inte minst personer som har en äldre högskoleutbildning.

- *Valideringstjänster bör göras avdragsgilla för arbetsgivare.*

Arbetsgivare kan behöva uppmuntras att genomföra valideringar. Saco föreslår därför att kostnader för tjänsterna kompetenskartläggning och validering, från av staten eller branschen godkända utförare, görs avdragsgilla.⁷

- *Underlätta studiefinansiering för äldre.* Gränsen för att få studiemedel flyttas upp till 60 års ålder. Samtidigt kan avbetalningstiden för lånen

³ https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2019_utan-kompetensutveckling-ar-du-passe-vid-43.pdf

⁴ <https://www.saco.se/opinion/rapporter/investera-i-kunskap-och-kompetens/>

⁵ <https://www.saco.se/opinion/rapporter/yrkeshogskolan---en-vag-till-en-ny-kunskap-och-kompetens/>

⁶ https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2019_tillbaka-till-hogskolan.pdf

⁷ <https://www.saco.se/opinion/rapporter/investera-i-kunskap-och-kompetens/>

höjas till högsta pensionsåldern. En del av tilläggslånet görs om till bidrag om det finns behov att stärka incitamenten för äldre att byta till yrken med stor efterfrågan på arbetsmarknaden.⁸

En fungerande allmän sjukförsäkring

Vi lever allt längre och är friskare men fortfarande är det många grupper som på grund av arbetet drabbas av ohälsa och inte kan eller orka arbeta hela arbetslivet ut. En samordnad höjning av åldersgränserna i sjukförsäkringen i takt med förändringen av riktåldern och kommande justeringar av åldersgränserna i pensionssystemet är därför helt centralt. Samtidigt ser vi idag att alltför många nekas sjukpenning, rehabilitering för återgång till arbete avbryts och möjligheten till sjukersättning är idag i det närmaste obefintligt. För många som närmar sig pension blir lösningen en alltför tidig sorti från arbetsmarknaden och tidigt uttag av ålderspensionen för att klara försörjningen. *Det är enligt Saco:s mening helt oacceptabelt. Regelverket för sjukförsäkringen och tillämpningen av dessa, både vad gäller rätten till sjukpenning och sjukersättning, måste reformeras så att det ger den trygghet och försörjningsstöd som det är avsett att ge.⁹ Det är inte pensionssystemets uppgift.*

Tjänstepensionernas utformning

Saco delar delegationens uppfattning att arbetsmarknadens parter har ett stort ansvar för att gällande kollektivavtal är utformade för att främja ett längre arbetsliv. Saco:s grundinställning är att alla ska omfattas av kollektivavtalen så länge man arbetar och åldersgränser behöver justeras för att synkronisera med lagstiftningen om de allmänna trygghetssystemen. Saco menar också att parterna tar stort ansvar. Till exempel tar de tjänstepensionsavtal som förhandlats fram under senare år, höjd för ett längre arbetsliv med ett intjänande till LAS-åldern eller längre. Automatisk utbetalning av pensionen vid 65 år är inte längre möjligt på statlig eller kommunal sektor utan kräver en ansökan från den försäkrade. Saco vill också understryka att utformningen av kollektivavtal är parternas ansvar och *ställer sig frågande till delegationens förslag och den konkreta innebörden av att regeringen ska prioritera ett strukturerat och långsiktigt samarbete med arbetsmarknadens parter om utformningen av tjänstepensionerna.*

Utformningen av skattelagstiftningen

I pensionsgruppens överenskommelse från december 2017 aviserades en översyn av villkoren för rätt till avdrag för pensionsavsättningar i skattelagstiftningen. Vad denna översyn kommer att resultera i och vilka

⁸ https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2019_utan-kompetensutveckling-ar-du-passe-vid-43.pdf

⁹ <https://www.saco.se/press/aktuellt-fran-saco/debatt/vi-har-vantat-lange-nog-pa-enbättre-sjukforsakring/>

eventuella förändringar som kan väntas har ännu inte offentliggjorts. Eftersom avdragsrätten utgör själva grunden och förutsättningarna för de kollektivavtalade tjänstepensionerna hamnar parternas arbete med att utveckla avtalen i vänteläge. Trots upprepade uppmaningar till regeringen att inleda ett samråd med parterna i dessa frågor har så inte skett, vilket Saco beklagar.

Saco har i ett flertal remissvar och i andra sammanhang framhållit *vikten av att ändra lagstiftningen så att det blir möjligt att pausa eller stoppa utbetalningen av tjänstepension*, liksom allmän pension. Det skulle påtagligt öka incitamentet för individer, som börjat ta ut sin pension, att återgå till arbetslivet om utbetalningen gick att stoppa eller pausa.

En långsiktig lösning för arbetet med ett längre arbetsliv

Saco ställer sig positiv till delegationens förslag till en mer permanent och långsiktig organisatorisk lösning för fortsatt kunskapsuppbyggnad, påverkansarbete och uppföljning av arbetet för ett längre arbetsliv.

Med vänlig hälsning
Sveriges Akademikers Centralorganisation

Lena Granqvist
Samhällspolitisk chef

Anna Odhner
Utredare