



SVENSKT NÄRINGSLIV

Socialdepartementet
Stefan Oscarsson
s.remissvar@regeringskansliet.se

Vår referens/dnr:
2021-48

103 33 Stockholm

Er referens/dnr:
S2020/09765

2021-06-07

Remissvar

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

Svenskt Näringsliv har beretts möjligheten att lämna svar på rubricerad remiss.

Delegationens arbete har huvudsakligen varit att samla in och sammanställa fakta av forskning om seniorers möjligheter i arbetslivet, synen på seniorer på arbetsmarknaden, fördomar mot seniorer och betydelsen av ett längre arbetsliv för både samhället och för individens slutliga pension.

Delegationen framhåller behovet av att öka antalet arbetade timmar i samhället för att därigenom skapa ökade intäkter för att finansiera våra trygghetssystem.

Vidare har delegationen inte haft till uppdrag att lämna författningsförslag och inte heller lämna underlag på andra frågor som påverkar belastningen på trygghetssystemen.

Synpunkter

Mot bakgrund av att betänkandet inte innehåller författningsförslag lämnar Svenskt Näringsliv nedanstående synpunkter.

Trots att utredningen uttryckligen har fokuserat på ett längre arbetsliv för dem som vill och kan, och inte på att tidigarelägga inträdet på arbetsmarknaden, kan vikten av detta inte bortses från. Det är svårt att särskilja frågorna och endast beakta de äldres situation. Det är i sammanhanget viktigt att även lyfta ett hållbart inträde i arbetslivet för de yngre med anledning av den större frågan om ett långt och hållbart arbetsliv i betydelsen att fler behöver arbeta längre.

Utredningen lyfter också fram just detta, att en god arbetsmiljö genom hela livet är grundläggande och att hela arbetslivet räknas. I syfte att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, inklusive att förhindra tidigt utträde, finns således ett helt regelverk med arbetsmiljölagen som grund samt ett stort antal sakföreskrifter som förtydligar ansvaret. I den

mån behov finns på arbetsplatsen kan och ska arbetsgivaren ta hjälp av en aktör som tillhandahåller arbetsmiljö- och hälsotjänster t ex en företagshälsa.

Att tillägga i sammanhanget är att parterna på EU-nivå i mars 2017 träffade ett ramavtal om aktivt åldrande med ett generationsövergripande perspektiv. Inom ramen för detta avtal har parterna nationellt tagit fram material på detta tema, bland annat inom den partsgemensamma arbetsmiljöaktören Prevent.

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens uppfattning om att arbetsmiljön generellt sett förbättrats de senaste årtiondena. Vi konstaterar samtidigt med intresse att äldres arbetsmiljö inte på något sätt är sämre än de yngres samt att de äldre i lägre utsträckning har fysiskt och psykiskt ansträngande arbeten och bättre balans mellan arbete, familj och fritid jämfört med de yngre.

Med anledning av resonemangen om negativ stress bör lyftas fram att det inte endast är situationen på arbetsplatsen som påverkar den psykiska hälsan.

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning om att en god arbetsmiljö genom hela arbetslivet är grunden för ett längre arbetsliv för fler samt att t ex variation många gånger främjar ett längre arbetsliv.

Vad gäller utredningens bedömning om att arbetsgivare i större utsträckning bör använda sig av företagshälsovård eller liknande resurs som hjälp i det systematiska arbetet, bör följande poängteras för att komplettera och i viss mån nyansera bilden.

Det måste vara företagets och arbetsplatsens behov och förutsättningar som avgör huruvida arbetsgivaren ska välja och köpa in externa arbetsmiljö- och hälsotjänster. Detta oavsett om det handlar om stöd i det förebyggande arbetsmiljöarbetet eller i andra situationer.

Samtidigt vet vi att så sker i stor utsträckning. I en partsgemensamt framtagen rapport från 2017 (SN, LO och PTK) - "Hur använder företag arbetsmiljö- och hälsotjänster för att förebygga och åtgärda arbetsrelaterad ohälsa?" – redovisas resultaten av en undersökning om hur företag använder företagshälsovård och andra expertresurser inom arbetsmiljö och rehabilitering. Resultaten visar att en klar majoritet av företagen, nästan 8 av 10, använder den här typen av tjänster. Resultaten visar även att företagen tecknar avtal om arbetsmiljö- och hälsotjänster med flera olika leverantörer, men att företagshälsovården står för merparten av avtalen. De företag som inte har avtal för den här typen av tjänster uppger som främsta skäl att de inte har behov av tjänsterna eller att de har egna interna resurser.

Försörjningskvotens fortsatta ökning (förväntad ökning till ca 0,90 år 2050 från dagens 0,75 enligt betänkandet) är inte hållbar. Det skapar ett stort tryck på löneökningar och andra kostnadsökningar för de företag som behöver anställa kompetens. Det skapar därmed sämre förutsättningar för företagets konkurrenskraft och förmåga att rekrytera den kompetens som krävs för utveckling. Eventuella åtgärder som framdeles kommer utmyнна ur detta betänkande eller i övrigt bör således syfta till att öka självförsörjningsgraden generellt.

Inte minst gäller att självförsörjningsgraden är avgörande för pensionsutfallet den dag arbetstagaren går i pension. Pensionssystemet bygger helt på arbetstagarens livsinkomst. Arbetstagarens arbetsinsats under hela sitt verkamma yrkesliv, såväl i längd som omfattning, avspeglas därför i den pension som kommer att utbetalas. Det är angeläget att strikt bibehålla livsinkomstprincipen för att motivera till ett högt arbetskraftsdeltagande. Av detta följer också att gapet mellan pensionsutfall för en person som arbetat och en annan som inte arbetat alls eller i liten omfattning inte får vara för litet (respektavståndet).

De kollektivavtalade tjänstepensionerna som tillsammans med andra tjänstepensioner omfattar 80-90 procent av den arbetsdeltagande befolkningen utgör en mycket viktig inkomstkälla efter utträdet från arbetsmarknaden genom pension. De kollektivavtalade tjänstepensionerna har avtalats genom överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. Utformningen av villkoren har över tid förändrats beroende på andra samverkande faktorer, huvudsakligen det totala löneutrymmet. Avtalsvillkoren är således inte en statlig angelägenhet utan parternas vilja att växla mellan olika krav och ersättningar för arbetets utförande. Det är m a o av yttersta vikt att vi slår vakt om den s k kallade svenska modellen som tjänat arbetstagare, företag och Sverige som land väl under en lång följd av år.

Lagstiftningsmässigt finns dock en del att utveckla för att främja ett längre arbetskraftsdeltagande och fler arbetade timmar. Bland annat bör skattelagstiftningen medge ett större utrymme för avdragsrätt för inbetalning av tjänstepensionspremier och dessutom utforma inkomstskattelagstiftningen på sådant sätt att fortsatt arbete lönar sig i högre grad.

Redan idag kan konstateras att andelen som arbetar efter 65 års ålder utgör en icke oansenlig andel. Från 64 års ålder ökar andelen med bara pensionsinkomster, men inte ens bland 85-åringarna är alla heltidspensionärer. Istället växer en tredje grupp fram, som kombinerar arbetsinkomster med pension. Omfattningen av hur mycket de arbetar varierar förstås, från heltid till mindre extratjänster, men allt arbete bidrar till produktionen i landet. Bland 68-åringarna handlar det om så många som en tredjedel och bland 73-åringarna en femtedel. Ser vi till alla som är 66–85 år (och kanske kunde förväntas vara pensionärer på heltid) är hela 22 procent yrkesverksamma i någon mån (Alecta – Jobbonärerna).

Svenskt Näringsliv delar inte utredningens bild av företagens syn på äldre. Ser vi till äldres möjligheter att få ett nytt jobb i omställning visar sig en annan bild. Inom TRR (omställning för tjänstemän) har det under lång tid funnits en stark efterfrågan på arbetskraft oavsett ålder. Äldre får såväl ny tillsvidareanställning som visstidsanställning. Det tyder på att gruppen äldre har en värdefull kompetens som efterfrågas hos företagen. Diskussionen om äldre i arbetslivet behöver således nyanseras.”

Svenskt Näringsliv har tidigare framhållit farhågor och problem som vi pekat på under processen med olika föreslagna förändringar som lagts fram och även beslutats i pensions- och andra trygghetssystem, bl a;

- De beslutade förändringarna har liten påverkan för att öka arbetskraftsutbudet.
- De beslutade förändringarna påverkar enbart de som vid 65 år till mycket stor del har sin försörjning från socialförsäkringssystemen och/eller får en stor del av sin ålderspension från garantipensionen. Grupper som till stor del står utanför arbetsmarknaden när de fyller 65 år.
- Vi saknar fortfarande lagstiftning som gör det möjligt för en person som påbörjat sitt uttag av ålderspension att göra ett uppehåll i utbetalningarna vilket skulle öka incitamenten för dessa personer att åter ta upp förvärvsarbete.
- Höjningen av LAS-åldern är den enskilda förändring som kommer att ha minst påverkan på arbetskraftsdeltagandet.

För att ytterligare öka äldres arbetskraftsdeltagande i högre omfattning är det således angeläget att förslå åtgärder som faktiskt utgör tydliga incitament för arbete. Några har nämnts ovan.

Vidare efterlyser Svenskt Näringsliv som tidigare nämnts fortfarande åtgärder för att få yngre att inleda sitt arbetsliv tidigare för att därigenom bidra till fler arbetade timmar, något som skulle vara mycket positivt för både individ och samhälle.

SVENSKT NÄRINGSLIV

Mattias Dahl

Vice VD