

Förhandlingssektionen  
Ossian Wennström

## Utkast Äldre har aldrig varit yngre, SOU 2020:69

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) tackar för möjligheten att lämna synpunkter på Delegationen för senior arbetskrafts betänkande Äldre har aldrig varit yngre, SOU 2020:69.

SKR har i flera tidigare remissvar tagit tydlig ställning för en lång rad reformer syftande till att åstadkomma ett längre arbetsliv. Äldre har aldrig varit yngre innehåller åtskilliga problembeskrivningar, lösningar och konkreta förslag där SKR i huvudsak delar utredningens uppfattningar om inriktningen. I föreliggande remissvar kommenterar SKR valda delar.

### Sammanfattning

- Det är problematiskt att många av de allmänna- och kollektivavtalade systemen för pension och försäkring idag styr mot pension vid 65 års ålder. SKR var tidigt ute och bejakade pensionsåldersutredningens inriktning och de kommunala parterna har anpassat kollektivavtal för ett längre arbetsliv, men viktiga förändringar återstår och kommer inte att kunna genomföras innan beslut fattats om de allmänna systemen. SKR har därför återkommande pekat på behovet av skyndsamhet i lagstiftningsarbetet.
- Lagstiftningen på arbetsmiljöområdet bör vara enkel och tydlig så att arbetsgivare och chefer lätt kan förstå gällande lagkrav och vet hur de ska agera. Onödig otydlighet uppstår exempelvis där arbetsmiljö- och diskrimineringslagarna överlappar varandra.
- Det är angeläget att minska den statlig detaljstyrningen och att minska antalet riktade statsbidrag för att ge kommuner och regioner förutsättningar att hantera kommande demografiska förändringar. Statlig reglering medför ofta administrativa bördor som får negativa konsekvenser för arbetsmiljön och den välfärd som produceras.
- Samtliga kommuner och regioner har i dagsläget tillgång till företagshälsovård men kompetent personal är en bristvara, situationen är akut. SKR efterlyser handfasta och omedelbara insatser för att säkra tillgången på i synnerhet arbetsmiljöingenjörer och läkare med specialistutbildning inom det arbetsmedicinska området.

- En viktig komponent för att förlänga arbetslivet är reella möjligheter till utbildning, omskolning eller kompetenshöjning under hela yrkeslivet. Till detta kommer att möjligheterna till finansiering av levnadsomkostnader för äldre studerande ofta är begränsade, vilket i praktiken kan utgöra ett oöverstigligt hinder för att genomföra en utbildning.
- SKR välkomnar förslaget att regeringen och arbetsmarknadens parter för diskussioner om hur attityderna till senior arbetskraft kan förändras. SKR konstaterar samtidigt är det viktigt att också arbeta med arbetstagares attityder till att förlänga det egna arbetslivet.
- Utredningen uttrycker en oro för att det ska uppstå glapp mellan allmänna- och kollektivavtalade system när åldersgränser förändras. För detta ser man ett behov av samordning och tar parternas omställningsförsäkringar som exempel. SKR anser att utredningens oro är felriktad. Största risken för att det ska uppstå glapp som får en hindrande effekt för genomförandet av det förlängda arbetslivet är att riksdagen fattar beslut om förändringar i ett så pass sent skede att parterna inte ges den tid som är nödvändig för att se över villkor och genomföra anpassningar. Avseende just omställning så gäller den kommunala sektorns lösningar upp till den så kallade LAS-åldern (68 år i år). Försäkringen omfattar alltså redan idag arbetstagare som av åldersskäl inte omfattas av den allmänna arbetslöshetsförsäkringen.
- Utredningen är kritisk till att hur tjänstepensionerna stödjer utvecklingen mot ett arbetsliv bortom 65 års ålder. SKR konstaterar att utredningens beskrivning till liten del stämmer med förhållandena på kommunal sektor. 2019 höjde parterna åldern för automatisk utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension från 67 till LAS-åldern plus 12 månader (idag 68+12 månader). Vidare saknar avtalen övre åldersgränser för intjänandet av avgiftsbestämd ålderspension, vilket innebär att intjänandet normalt pågår så länge anställningen varar.
- Utredningen lyfter särskilt fram så kallade 80-90-100-lösningar som ett framgångsverktyg. Erfarenheterna av sådana och andra delpensionslösningar är varierade och lösningarna kan, beroende på hur de används, också resultera i minskat arbetsutbud, tidigarelagd pensionsavgång och väsentligt lägre pension.
- SKR ställer sig frågande till utredningens förslag om inrättande av ”en fast funktion för främjande av längre arbetsliv”. Frågan är om ett längre arbetsliv bäst främjas genom inrättande av ytterligare en statlig myndighet snarare än av att bygga på befintliga strukturer? SKR vill poängtera vikten av att departementstrukturen inte utgör ett hinder för en regeringsövergripande samordning beträffande ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet. Frågor om hållbart arbetsliv och Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 är exempel på områden där framgång kräver departementssamordning och helhetssyn.

## Synpunkter

För SKR och förbundets medlemmar är frågan om ett längre arbetsliv prioriterad. Svenska kommuner och regioner är i början av en period med mycket stora krav på omställning. De närmaste tio åren ser vi framför oss en ökande andel medborgare i åldersgrupper som på olika sätt kommer innebära stora åtaganden för välfärden. Viktigast är att de allra äldsta i samhället (80+) bedöms öka i antal med över 40%. Antalet personer i arbetande åldrar (20-64) förväntas också öka, men långt ifrån lika mycket. Förutom de rent budgetmässiga konsekvenserna följer omfattande och komplicerade kompetensförsörjningsutmaningar. Hur framgångsrikt kommuner och regioner kommer att lyckas ta sig an detta kommer ha stor betydelse för möjligheterna att producera välfärd.

Mot bakgrund av detta genomsyrar arbetet med kompetensförsörjningsfrågorna idag mycket av det SKR gör på det arbetsgivarpolitiska området. Detta märks i smått och stort. Nyligen tecknades kollektivavtalet KOM-KR, ett nytt avtal som möjliggör förebyggande insatser, aktiva omställningsinsatser och ekonomiska omställningsförmåner. Omfattande partsgemensamt arbete pågår inom föreningen Suntarbetsliv, SKR arbetar med satsningen Sveriges viktigaste jobb och det har gjorts anpassningar i villkors- och tjänstepensionsavtal utifrån ändrad LAS-ålder. Tjänstepensionsintjänandet kan med dagens regler fortgå oavsett ålder. Konkret ser vi att den genomsnittliga åldern för avgång i kommunal sektor successivt har höjts. Det är positivt, men SKR konstaterar att utvecklingen hittills har gått för långsam om kommuner och regioner ska klara de utmaningar som väntar. Fler anpassningar i avtal är att vänta, men eftersom parternas kollektivavtal om villkor, tjänstepensioner och försäkringar i stor utsträckning bygger på de allmänna systemens utformning kan parterna inte gå före även när viljan finns.

## Förebyggande arbetsmiljöarbete

SKR delar utredningens uppfattning att arbetsgivarnas förebyggande arbetsmiljöarbete är viktigt för ett längre arbetsliv.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är utan tvekan den främsta strategin för att lösa komplexa arbetsmiljöutmaningar i arbetslivet. Den demografiska utvecklingen innebär att befolkningen ökar kraftigt i de åldrar där behovet av välfärd är som störst, samtidigt som befolkningen i yrkesverksam ålder enbart ökar svagt. Utvecklingen skapar en kompetensutmaning där bland annat arbetsmiljön är ett konkurrensmedel.

Lagstiftningen på arbetsmiljöområdet bör vara enkel och tydlig så att arbetsgivare/chefer lätt kan förstå gällande lagkrav, men ett problematiskt område handlar om kränkande särbehandling och diskriminering. Genom att arbetsmiljö- och diskrimineringslagarna överlappar är det svårt för arbetsgivare att veta hur de ska agera. En annan svårighet är att arbetsanpassningar aldrig får påverka arbetsmiljön negativt för andra medarbetare.

SKR vill också framhålla att en generell bild av hur arbetsmiljön påverkar oss långsiktigt som individer omfattar hälsofrämjande, kompetens- och personlig utveckling såväl som risker. Att enbart fokusera på att eliminera eller minimera arbetsmiljörisker leder inte automatiskt till ett positivt tillstånd eftersom hälsofrämjande faktorer inte bara är motsatsen till risker. Det är viktigt att även beakta arbetsmiljö som en resurs bland annat mot bakgrund av att landets kommuner bedriver arbetsmarknadsprojekt där sysselsättning/arbete möjliggör att stärka och upprätthålla arbetsförmåga där individer så långt som möjligt integreras i den reguljära arbetsmarknaden. Det är också viktigt att tydliggöra kopplingen mellan god arbetsmiljö, effektivitet, kvalitet och verksamhetsnytta beträffande det lokala arbetet för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet.

En arbetsmiljöfaktor som i mycket är en fördel när den kommunala sektorn ska möta kompetensutmaningsutmaningarna handlar om att kunna erbjuda meningsfulla, intressanta och utvecklande arbeten. Frågor om arbetet upplevs som meningsfullt och utvecklande har sällan berörts när man traditionellt talat om arbetsmiljö. Detta synliggörs i SKRs rapport Arbetsmiljön i kommuner och regioner som utkom tidigare i år (<https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-865-4.pdf?issuusl=ignore>). Rapporten visar att kommuner och regioner erbjuder meningsfulla, intressanta och stimulerande arbeten på en nivå som står sig väl i jämförelse med övriga arbetsmarknaden.

En försvårande omständighet i den kommunala sektorn är att det finns stora personalgrupper med kontaktyrken innebärandes arbete nära människor som ofta är i utsatta situationer, fysiskt tunga arbeten, tidsstyrda arbeten och arbeten med obekväma arbetstider. Även hot och våld är jämförelsevis vanligt förekommande. Utmärkande är också att sjukfrånvaron inom välfärdstjänster, oavsett utförare, under lång tid legat på en relativt hög nivå. Givet det senare är det samtidigt viktigt att framhålla att skillnaderna mellan offentligt och privat producerade välfärdstjänster, avseende risk för sjukskrivning, är små. Detta enligt en rapport från Försäkringskassan (2018) där hänsyn togs till faktorer som personalsammansättning, kön, ålder och yrke (<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/de114534-ae03-4886-b1f9-912ad9a766e8/sjukfranvaron-inom-valfardstjansterna-korta-analyser-2018-3.pdf?MOD=AJPERES&CVID>).

En annan omständighet som också är kopplad till kontaktyken är tecken på att medarbetarna inom välfärdens kontaktyrken de senaste åren upplevt att de administrativa arbetsuppgifterna ökat i en orimlig omfattning. Detta innebär sammantaget minskande kontakt med elever, patienter och klienter. Enligt en rapport från Institutet för Framtidsstudier (2018) har detaljeringsgraden i rutiner blivit så pass krånglig att 87 procent av tiden för exempelvis en socialsekreterare går åt till arbetsuppgifter där man inte har kontakt med klienter ([https://www.iffs.se/media/22530/forbjuden\\_framtid\\_highres.pdf](https://www.iffs.se/media/22530/forbjuden_framtid_highres.pdf)). Ökande statliga regleringar medför en ökande administrativ börda som har negativa konsekvenser beträffande arbetsmiljö och den volym välfärd som kan produceras. Givetvis är det viktigt att organisationer i välfärden har ordning och reda, vare sig det handlar om ekonomi, kvalitet, patientsäkerhet, brukarnöjdhet eller arbetsmiljö, men om den statliga styrningen innebär ytterligare arbetsmiljörisker är det viktigt att belysa och hantera denna fråga. Mot detta har SKR drivit frågor om en minskad statlig detaljstyrning och att minska antalet riktade statsbidrag för att ge förutsättningar att hantera konsekvenser av den demografiska förändring som kommuner och regioner står inför. SKR konstaterar att regeringen, genom bland annat Välfärdskommissionen och Tillitsdelegationen, signalerat att det finns ambitioner för den statliga styrningen. Därför är det viktigt att regeringen tar sin del av ansvaret för att minska den administrativa bördan och därmed möjliggöra förutsättningar för ett mer inkluderande och åldersoberoende samsätt i arbetslivet.

### **Företagshälsovården i det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Utredningen anser att arbetsgivare i större utsträckning bör använda företagshälsovården eller annan liknande resurs som hjälp i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att på så sätt förebygga tidigt utträde från arbetslivet.

SKR anser också att företagshälsovården har en betydelsefull roll att fylla, men viktiga förutsättningar för detta handlar om kompetensförsörjning och utveckling. Samtliga kommuner och regioner har i dagsläget tillgång till företagshälsovård när arbetsgivaren inte har tillräcklig egen kompetens. I kommun- och regionsektorn har vi dock noterat ökande svårigheter beroende på bland annat brist på kompetent personal. Problemen med kompetensförsörjningen är mest angeläget beträffande arbetsmiljöingenjörer och läkare med specialistutbildning inom det arbetsmedicinska området. Myndigheten för arbetsmiljökunskap har på uppdrag av regeringen utrett och lämnat förslag på hur utbildningssituationen för läkare som arbetar inom företagshälsovården kan lösas (länk till rapporten: [https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/02/Utbildningssituationen-for-lakare-inom-foretagshalsovarden\\_A2020\\_00947\\_ARM.pdf](https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/02/Utbildningssituationen-for-lakare-inom-foretagshalsovarden_A2020_00947_ARM.pdf)). Detta är positivt och på sikt kanske

också ett steg mot bättre överblick, men mot bakgrund av den heltäckande tillgången på företagshälsovård i kommuner och regioner är en snabb hanteringen av kompetensförsörjningsfrågorna angelägen. Den rådande situationen är akut och kräver handfasta och omedelbara insatser för att säkra tillgången på i synnerhet arbetsmiljöingenjörer och specialutbildade läkare, vilket SKR (m.fl. organisationer) uppmärksammat Arbetsmarknadsdepartementet om.

### **Personalfunktionens strategier**

Utredningen understryker betydelsen av att arbetsgivare ser till att personalfunktionens strategier och rutiner stödjer att seniora medarbetare senarelägger sin pensionering och främjar ett längre arbetsliv. SKR delar utredningens uppfattning om personalfunktionens betydelse.

SKR deltar i det arbete som i skrivande stund görs inom Myndigheten för arbetsmiljökunskap syftande till en plan för arbetet med kompetensförsörjning och har förhoppningar om positiva resultat.

SKR konstaterar att det förebyggande arbetsmiljöarbetet är särskilt viktigt för att förhindra förlust av arbetsförmåga. God arbetsmiljö för alla genom hela arbetslivet är grundläggande för att ett längre arbetsliv ska vara möjligt för fler. Att arbetet organiseras på ett sätt som motverkar upprepade och enahanda arbetsuppgifter och att arbetstagarna exempelvis varierar mellan olika arbetsuppgifter främjar ett längre arbetsliv.

När det gäller seniorer menar utredningen att arbetsgivare bör eftersträva att tillmötesgå önskemål om ökade möjligheter till mer flexibla arbetsuppgifter och arbetstider i slutet av arbetslivet för att de ska vilja och kunna arbeta längre. SKR delar utredningens uppfattning om att individuella anpassningar kan göra skillnad, men anser att det är en utmaning att i det systematiska arbetsmiljöarbetet identifiera individerna. Exempelvis hur man bedömer vem som är i ”slutet av arbetslivet”? Förutsättningarna är individuella. Även om flexibilitet och individuella anpassningar kan vara viktig delar i lösningar syftande till längre arbetsliv måste man också inse att allt inte alltid går givet verksamhetens krav.

Vad gäller frågan om arbetstid lyfter utredningen särskilt fram så kallade 80-90-100-lösningar som ett framgångsrikt verktyg för att förlänga arbetslivet. SKR konstaterar att erfarenheterna av sådan och andra delpensionslösningar är mycket varierade och att de, tvärt emot det önskade utfallet, också kan riskera att resultera i ett minskat arbetsutbud och tidigarelagd pensionsavgång. För personer med en årlig inkomst under 8,07 inkomstbasbelopp betyder en delpensionslösning dessutom att den

allmänna pensionen vanligen blir lägre än vad den annars hade varit. Lösningarna kan visserligen under vissa specifika förutsättningar ändå vara bra verktyg för förlängt arbetsliv, men är långt ifrån lösningar för de många. Sett ur ett strikt arbetsmiljöperspektiv är lösningar som innebär att arbetstagare jobbar i mindre utsträckning, exempelvis delpensionslösningar, sällan vägen till framgång. Totalt sett färre utförda arbetstimmar leder till arbetsmiljöförsämringar om arbetsbördan för dem som är i på jobbet ökar. Mot bakgrund av bl.a. just detta har SKR, tillsammans med Kommunal, under flera år aktivt arbetat för att fler ska arbeta heltid. I sammanhanget är också viktigt att framhålla att det finnas andra alternativa arbetsgivarverktyg som, om syftet är att fler ska jobba längre, många gånger kan vara betydligt mer verkningsfulla än delpensionserbjudanden. Ett enskilt sådant exempel är Halmstad kommun som fattat beslut om en möjlighet att erbjuda en årlig lönebonus på upp till 75 000 kr till anställda som fortsätter jobba efter 65 år.

### Ledarskap och attityder

Utredningen pekar på att arbetsgivare i högre utsträckning bör bedriva ett åldersmedvetet ledarskap där varje arbetstagares kompetens och erfarenheter tas tillvara oavsett ålder. SKR anser att detta kan vara viktigt för att få fler att arbeta längre. SKR välkomnar därför förslaget att regeringen och arbetsmarknadens parter, inom ramen för det partsråd för ett längre arbetsliv som inrättats, för diskussioner om hur attityderna till senior arbetskraft kan förändras med målet att öka sysselsättningen och antalet arbetade timmar för seniorer.

SKR vill samtidigt stryka under vikten av att arbeta med arbetstagarnas egna attityder till att förlänga arbetslivet. Som påpekas i utredningen är 65-årsdagen starkt förankrad som pensionsålder. Attityden hos många människor till att förlänga arbetslivet är negativt, då många människor vill ägna sig åt andra intressen medan man fortfarande har hälsan kvar. Utredningen lyfter tre villkor som gör ett förlängt arbetsliv möjligt; *kan*, *vill* och *får* arbeta längre. Utredningen ägnar dock relativt lite utrymme till *vill*, vilket är en viktig faktor för ett förlängt arbetsliv. Att många idag vill gå i pension tidigt och går i pension tidigt bidrar i praktiken till svårigheterna att förlänga arbetslivet. Anledningarna att gå tidigt är flera; att de haft ett fysiskt krävande arbete, att de har ekonomiska möjligheter, att de har en äldre partner som går i pension, att de vill ha mer fritid och ägna sig åt fritidsintressen etcetera.

Att det är viktigt att arbeta med att förändra attityder hos individer till ett förlängt arbetsliv visas i forskning och olika studier. I World Economic Outlook 2018 skriver IMF att den formella pensionsåldern har stor betydelse för hur länge individer arbetar. En höjning av den formella pensionsåldern ger störst effekt på arbetskraftsdeltagandet.

Att sådana åtgärder kan vara verkningsfulla är också anledning till att SKR tidigt ställde sig bakom förslagen om höjda åldersgränser i de allmänna systemen och införande av en riktålder.

World Economic Outlook 2018 visar också att hög utbildningsnivå, vid sidan om formell pensionsålder, är en betydande faktor. Hög utbildningsnivå innebär i de allra flesta fall ett arbete som inte är fysiskt krävande, vilket i sin tur medför att det är lättare att fortsätta att arbeta högre upp i åldrarna. Högt utbildade har vanligen mer kompetensutvecklande delar i sitt arbete vilket långsiktigt stärker individernas anställningsbarhet i jämförelse med lägre utbildade. Dessutom är chansen högre att en högt utbildad person har ett arbete som är stimulerande och stämmer överens med individens intressen, vilket gör att hen inte är lika motiverad att gå i pension jämfört med andra.

### **Möjligheter till kompetensutveckling**

Utredningen pekar på att det behöver finnas möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling genom hela arbetslivet. Förutsättningar för att fler ska kunna få karriärrådgivning under hela arbetslivet behöver förbättras för att underlätta yrkesbyten i tid. SKR har i grunden samma uppfattning. Nya Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR handlar om bland annat förebyggande insatser och aktiva omställningsinsatser. Avtalet gäller alla anställda upp till den så kallade LAS-åldern (68 år i år).

Vad gäller utredningens förslag avseende reguljär utbildning och studiefinansiering anser SKR att medelålders och äldres möjligheter till reguljär utbildning inom utbildningssystemet måste utvecklas. Idag är det svårt att gå en yrkesutbildning ”mitt i livet” för att byta yrke eller bransch för individer som redan har en utbildning. Till detta kommer att möjligheterna till finansiering av levnadsomkostnader under utbildningstiden är begränsade, vilket för många vuxna och etablerade utgör ett oöverstigligt hinder för att genomföra en kortare eller längre utbildning. SKR anser att en viktig komponent för att i praktiken förlänga arbetslivet är reella möjligheter till utbildning, omskolning eller kompetenshöjning under yrkeslivet. Det underlättar för bättre matchning mellan individer och arbeten. För personer med fysiskt ansträngande yrken innebär det en möjlighet att byta arbete, arbetsuppgifter eller bransch och på så sätt kunna arbeta längre innan pensionering.



## **Normen 65 upprätthålls genom trygghetssystemen**

Utredningen pekar på att normen att arbetslivet slutar senast vid 65 år i stor utsträckning upprätthålls genom olika trygghetssystem där åldersgränsen 65 år är vanligt förekommande.

SKR delar den bilden. Det är problematiskt att många system idag styr mot 65. Vad gäller kollektivavtalad försäkring vid exempelvis sjukdom och arbetsskada är förändringar att vänta, men helt avgörande för att parterna ska kunna inleda förhandlingar om anpassningar är att lagstiftaren genomför nödvändiga justeringar i de allmänna försäkringarna. Detta eftersom avtalsförsäkringarna till stora delar kompletterar de regelverk som finns för de allmänna försäkringarna.

SKR har därför återkommande pekat på behovet av ett skyndsamt lagstiftningsarbete.

## **Förslag om samordning mellan lag- och avtalsändringar**

Återkommande menar utredningen att det är problematiskt om det till följd av justerade åldersgränser i de allmänna systemen uppstår glapp mellan åldersgränserna i dessa system och de kollektivavtalade. För detta menar utredningen att det finns ett behov av samordning och tar bland annat parternas omställningsförsäkringar som exempel.

SKR anser att största anledningen till oro för att det ska uppstå glapp som får en hindrande effekt för genomförandet av det förlängda arbetslivet inte är oförmåga att teckna de avtal som behövs utan snarare att riksdagen fattar beslut om förändringar i ett så pass sent skede att parterna inte ges den tid som är nödvändig för att se över villkor och genomföra eventuella anpassningar.

SKR vill i detta sammanhang särskilt betona att vi på svensk arbetsmarknad har en lång tradition av självständiga parter som själva väljer när, hur och om vad det är lämpligt att teckna kollektivavtal.

Avslutningsvis. De lösningar för omställning som gäller enligt den kommunala sektorns omställningsavtal KOM-KR gäller för anställda upp till den så kallade LAS-åldern (68 år i år). Försäkringen omfattar alltså redan idag arbetstagare som av åldersskäl inte omfattas av den allmänna arbetslöshetsförsäkringen.

## **Tjänstepensioner som stödjer utveckling mot förlängt arbetsliv**

När det gäller tjänstepensionerna konstaterar SKR att utredningen utmålar en problembild som delvis är felaktigt i jämförelse med verkligheten. Utredningen menar att tjänstepension automatiskt börjar betalas ut vid 65 års ålder om man inte aktivt meddelar att man vill skjuta upp utbetalningen. Detta stämmer i vart fall inte för de 1,2 miljoner anställda i kommunal sektor.

År 2019 överenskom parterna om att höja åldern för automatisk utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension från 67 till LAS-åldern plus 12 månader (idag 68+12 månader). Viktigt att betona i sammanhanget är också att utan någon som helst form av regel om automatisk utbetalning så skulle risken finnas att försäkrade helt skulle missa att påbörja utbetalning, vilket naturligtvis skulle kunna vara till nackdel för den enskilde.

Förändringarna i LAS och i synnerhet ändringen av utformningen av åldersgränsen i denna lag har inneburit att arbetsgivare inom kommuner och regioner inte som tidigare regelmässigt avslutar eller omreglerar anställningar när arbetstagare uppnår LAS-åldern (68 år). Följden av detta är att arbetstagare som fortsätter jobba efter att ha uppnått LAS-ålder i regel fortsätter att omfattas av kommunala tjänstepensionsvillkor. Till saken hör att det i de kommunala tjänstepensionsavtalen saknas övre åldersgränser för intjänandet av avgiftsbestämd ålderspension. Intjänandet kan därmed normalt pågå så länge en arbetstagare är fortsatt anställd. Denna möjlighet till fortsatt pensionsintjänande innebär att tjänstepensionssystemet stärker incitamenten att fortsätta jobba och underlättar den kommunala sektorns kompetensförsörjning. Tjänstepensionsavtalen i kommunal sektor har heller inga nedre åldersgränser för intjänandet.

Även om de försäkrade idag i hög grad kan påverka under hur lång tidsperiod ett avgiftsbestämt pensionskapital ska tas ut har parterna under senare år ökat betoningen på livsvariga uttag.

Ytterligare anpassningar syftande till ett längre arbetsliv kan väntas, men förutsätter att den lagstiftning som tjänstepensionsvillkoren ska komplettera är känd.

## **En fast funktion för främjande av längre arbetsliv**

SKR har inte slutgiltigt tagit ställning utredningens förslag om ”en fast funktion för främjande av längre arbetsliv”. SKR ställer sig dock frågande till om ett längre arbetsliv bäst främjas genom ytterligare en statlig myndighet snarare än att bygga på befintliga strukturer. SKR anser inte att utredningen tillräckligt lyckas motivera det.

SKR vill samtidigt poängtera vikten av att departementstrukturen inte utgör ett hinder för en regeringsövergripande samordning beträffande ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet. För detta behövs en helhetssyn i regeringens arbete med att verka för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet. SKR konstaterar även att det finns många kopplingar till regeringens nya arbetsmiljöstrategi 2021–2025 och speciellt ambitionen att skapa ett hållbart arbetsliv – att alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv. För framgång med detta är det viktigt med departementssamordning och helhetssyn.

Sveriges Kommuner och Regioner

Staffan Isling

Caroline Olsson