

Eslövs kommuns yttrande avseende remiss angående Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem.

Socialdepartementet vid Regeringskansliet har utsett Eslövs kommun att utgöra remissinstans för Ds 2019:2 *Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem.*

Med utgångspunkt i Pensionsålderstudredningens slutbetänkande Åtgärder för ett längre arbetsliv (SOU 2013:25) och Pensionsgruppens överenskommelse i syfte att säkra långsiktigt höjda och trygga pensioner (dnr S2017/07369/SF) har en arbetsgrupp arbetat fram förslaget i Ds 2019:2. I april 2013 lämnade Pensionsålderstudredningen sitt slutbetänkande Åtgärder för ett längre arbetsliv (SOU 2013:25) med förslag till höjda åldersgränser i det allmänna pensionssystemet och andra näraliggande allmänna försäkrings- och bidragssystem. Förslagen har remissbehandlats och en remissammanställning finns tillgänglig på Socialdepartementet (S2013/2830/SF). Den 12 december 2017 ingick Pensionsgruppens partier en överenskommelse i syfte att säkra långsiktigt höjda och trygga pensioner (dnr S2017/07369/SF). Överenskommelsen innebar bland annat att ett antal pensionsrelaterade åldersgränser ska höjas och att en riktålder för pension ska införas i enlighet med det förslag som har lämnats av Pensionsålderstudredningen. Överenskommelsen omfattar inte förändringar av åldersgränserna i skattesystemet. Pensionsöverenskommelsen innehåller även ett villkor om att reformen ska vara statsfinansiellt neutral. Den 18 februari 2018 beslutade socialminister Annika Strandhäll att inrätta en arbetsgrupp inom Socialdepartementet med uppdrag att ta fram underlag till en proposition om höjda åldersgränser i enlighet med de principer som följer av Pensionsgruppens överenskommelse.

Arbetsgruppen kan konstatera att vi i Sverige lever allt längre. Sedan det nuvarande pensionssystemet skapades under mitten av 90-talet har medellivslängden ökat med 2,8 år. Det är givetvis i grunden positivt men innebär att pensionerna blir lägre eftersom de ska räcka under en längre tid. För att upprätthålla pensionsnivåerna behöver därför arbetslivet förlängas i takt med den ökade medellivslängden. Ett längre arbetsliv behövs också för att säkerställa den generella välfärden. Arbetsgruppens bedömer att det finns en allmän uppfattning att den officiella pensionsåldern är 65 år. Detta styr våra beteenden och motverkar de ekonomiska drivkrafter som finns i pensionssystemet för ett längre arbetsliv.

Arbetsgruppens förslag i korthet

Arbetsgruppen föreslår att ett nytt åldersbegrepp införs i socialförsäkringsbalken. Det nya åldersbegreppet ska benämnas riktålder för pension och ska fungera som ett riktmärke för de individuella pensionsbesluten. Riktåldern ska räknas upp med hänsyn till medellivslängdens utveckling. Arbetsgruppen föreslår att riktåldern beräknas för första gången 2020 och tillämpas från och med 2026. Baserat på den senaste befolkningsprognosen från SCB beräknas riktåldern då bli 66,96 år vilket ska avrundas till 67 år. För att lagstiftarens avsikter ska vara tydliga och ge effekt föreslås att dagens åldersgränser i pensionssystemet och i angränsande trygghetssystem knyts till riktåldern.

Därutöver föreslår arbetsgruppen att åldersgränsen när inkomstgrundad ålderspension i form av inkomstpension och premiepension tidigast kan lämnas ska höjas i tre steg: År 2020 ska den höjas från 61 till 62 år, 2023 ska den höjas till 63 år. År 2026 ska den knytas till att vara tre år lägre än riktåldern för pension vilket innebär att åldersgränsen då bedöms bli 64 år. Vidare föreslås att åldersgränsen när garantipension, bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd tidigast kan lämnas ska höjas från 65 till 66 år 2023. År 2026 ska åldersgränsen knytas till riktåldern för pension vilket innebär att åldersgränsen då bedöms bli 67 år. En undantagsbestämmelse föreslås införas som ger fortsatt rätt till garantipension från 65 års ålder i de fall den enskilde uppfyller ett särskilt förvärvsvillkor. Förvärvsvillkoret ska anses uppfyllt om den enskilde vid 65 års ålder under minst 44 år har haft pensionsgrundande inkomst som för vart och ett av åren har uppgått till lägst två inkomstbasbelopp.

De pensionsrelaterade åldersgränserna i socialförsäkringssystemet i övrigt och i arbetslöshetsförsäkringen, liksom åldersgränserna i etableringslagen, lagen om vissa kommunala befogenheter och i lagen om samhällsorientering för vissa nyanlända föreslås också anpassas till de höjda åldersgränserna i pensionssystemet. Bland annat bör åldersgränserna för sjukersättning och arbetslöshetsersättning höjas från 65 till 66 år 2023. År 2026 ska åldersgränserna knytas till riktåldern för pension vilket innebär att dessa då bedöms bli 67 år.

Arbetsmarknadsdepartementet har i promemorian Förlängt anställningsskydd till 69 år (Ds 2018:28) föreslagit att arbetstagares rätt att kvarstanna i anställning (LAS-åldern) ska höjas från nuvarande 67 till 69 år. Åldersgränsen föreslås höjas i två steg: från 67 till 68 år 2020 och från 68 till 69 år 2023. Arbetsgruppen lämnar i denna promemoria förslag till anpassningar av åldersgränserna bland annat för arbetsskadelivränta med hänsyn till de föreslagna

höjningarna av LAS-åldern.

Eslövs kommuns yttrande

Sammanfattningsvis är Eslövs kommun i grunden positiv till promemorians förslag. Det är viktigt såväl ur ett samhällsekonomiskt som ur ett privatekonomiskt perspektiv att människor längre än idag kvarstår i arbete. Den kommunala välfärden behöver varje arbetad timme som är möjligt att få och ett så stort skatteunderlag som möjligt för att klara de kommande demografiska utmaningarna. Med det sagt så ser Eslövs kommun dock ett antal punkter där de lagda förslagen behöver utvecklas eller kompletteras.

I och med förslaget till höjd pensionsålder kommer också, fullt naturligt, ett förslag om att höja åldersgränsen i LAS för rätten att kvarstå i arbete så att dessa åldersgränser synkroniseras. Eslövs kommun ser dock risker med detta ur ett arbetsgivarperspektiv och vill att kostnaderna för dessa risker på ett rimligare sätt än idag delas mellan arbetsgivare, staten och medarbetare.

Vi vet att förmågan och orken att stanna i och klara av sitt arbete blir lägre ju äldre vi människor blir. Kroppen blir svagare, minnet sviktar och vi är känsligare för sjukdom. Redan idag har medarbetare i mer fysiskt krävande yrken svårt att orka vara kvar i yrket ända tills dagens pensionsålder.

Ansvar för omställning i yrkeslivet

Självklart behöver vi som arbetsgivare ta ett stort ansvar för att anpassa och utveckla arbetet så att våra medarbetare håller sig friska. Vi behöver ändå ställa oss frågan om det är rimligt att förvänta sig att människor arbetar i fysiskt krävande yrken som exempelvis undersköterska från 19 års ålder till dess de fyller 69. Att förändra samhälleliga normer och föreställningar kring omställning och förändring i yrkeslivet inklusive hur tidigt en ska gå i pension kräver en samordning och ett arbete som en enskild arbetsgivare inte klarar.

Vi som arbetsgivare har ett ansvar för kompetensutveckling och omställning av våra medarbetare, men med en höjd pensionsålder efterfrågar vi ytterligare förslag som ökar individens möjlighet att ta ansvar för att ställa om under sitt yrkesliv. Landets arbetsgivare kan inte ensam driva och finansiera frågan om omställning under andra halvan av ett arbetsliv, då rätten till studiemedel upphör. Att enbart höja åldersgränsen för studiemedelssystemet räcker inte. Dagens insatser kring omställning aktiveras ofta när det ur ett avseende så att säga redan "är för sent", det vill säga vid arbetsbrist eller sjukdom. Vi tror på mer långsiktiga effekter om

regelverk och system uppmuntrar varje arbetsför person att ställa om för ett långt och hållbart arbetsliv utifrån eget engagemang och intresse.

Kostnader för sjuklön

Promemorian tar också upp risken för ökade sjuklönekostnader för arbetsgivare då äldre kan förväntas vara sjuka mer än yngre. Redan idag ser vi i Eslövs kommun att de är de äldsta medarbetarna som har de högsta sjuktalen. Ska dessa arbeta ytterligare ett finns det en uppenbar risk att våra sjuklönekostnader kommer att öka. Eslövs kommun föreslår därför att arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön minskar för medarbetare som har passerat den lägre gränsen för rätten att gå i ålderspension, eller att staten på annat sätt ser över möjligheterna till kompensation. Ett förslag skulle kunna vara att Försäkringskassan för dessa betalar sjukpenning redan efter sjunde sjukdagen istället för efter den fjortonde som det är idag.

Förändringar i LAS och arbetsmiljölagen

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är idag långtgående och möjligheten att avsluta anställningar på grund av sjukdom är mycket begränsad. Vi ser en risk, vid en rätt för medarbetare att stanna kvar längre i arbete, att vi kommer få en ökad mängd långtidssjukskrivna äldre medarbetare där arbetsgivarens kostnad för rehabiliteringsinsatser och företagshälsövård ökar. Eslövs kommun undrar till vilken grad det är rimligt med rehabiliterande åtgärder för en 68-åring som inte varit på arbetet under lång tid och där prognosen för återgång i arbete ser dålig ut. Vi föreslår därför att förändringen i LAS kompletteras med en ökad möjlighet för arbetsgivare att säga upp medarbetare som passerat den lägre gränsen för ålderspension på grund av sjukdom.

Arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetsplatserna enligt arbetsmiljölagstiftningen bör också ses över eller begränsas för medarbetare som väljer att stanna kvar längre i arbete då skyldigheten och kostnaderna riskerar att bli orimliga.

Kostnader för socialtjänst

Promemorian identifierar även risken för ökade kostnader för socialtjänst i och med att medborgare som får ekonomiskt bistånd får vänta en längre tid innan de kan få sin ålderspension och på så sätt inte längre belasta socialtjänstens budget. Vi delar uppfattningen att så kan bli fallet och föreslår att staten genom utökade statsbidrag kompenserar kommunerna för denna ökade kostnad.