

2019-04-29

Diarienummer: Å 2019-209

Socialdepartementet

Remissvar - Departementsskrivelse Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem (Ds 2019:2)

Tillväxtverket arbetar för att stärka företagens konkurrenskraft. Det gör myndigheten genom att skapa bättre förutsättningar för företagande och attraktiva regionala miljöer där företag utvecklas.

Remissvaret är skrivet utifrån dessa utgångspunkter.

Tillväxtverkets ställningstagande

Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem för äldre påverkar sannolikt arbetsutbudet och sysselsättningen i Sverige positivt. Bristen på arbetskraft och kompetens är idag företagets största tillväxthinder och åtgärder som utökar arbetskräftsutbudet kommer därför att påverka företagets tillväxtpotentialer till betydligt bättre. Tillväxtverket ställer sig därför positivt till de av arbetsgruppens förslag som innebär höjning av åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem.

Sverige står inför en demografisk utmaning där en allt större andel av befolkningen är äldre¹. Att fler äldre är i arbete är därför nödvändigt för att långsiktigt finansiera även väl pensioner som välfärdssystem. Dock står sig normen om att pensionera sig vid 65 års ålder stark, trots att de äldre också blir allt friskare. Att ta bort den förmålliga 65-årsgränsen och införa begreppet *riktålder* kan därför vara en viktig åtgärd för att ändra attityder och öka arbetskräftsdeltagandet bland personer äldre än 65 år. Ett ökat arbetsutbud gör det enklare för arbetsgivarna att hitta en lämplig person att anställa. Det kan särskilt gynna små- och medelstora företag som här mer begränsade resurser att lägga på rekrytering. Beräkningar på hur stora eventuella utbudsoffringar blir saknas dock i utredningen, vilket gör det svårt att bedöma förslagens effekter i sin helhet.

Med tanke på den demografiska utvecklingen behöver företagen i Sverige också anpassa sig efter en förändrad åldersstruktur och en stigande genomsnittsålder i arbetskraften vad gäller främst arbetstid, kompetensutveckling, arbetsmiljö m.m. Tillväxtverket bedömer därför att åtgärder som syftar till att bryta 65-årsnormen bidrar positivt till denna anpassning och underlättar företagets kompetensförnyelse på sikt. Ett längre arbetsliv bör dock kompletteras med åtgärder för att stärka de äldres möjligheter att bevara och utveckla sin kompetens. Många äldre ställer ofta utänför kompetensutveckling på jobbet vilket kan bidra till att deras prestationer efter hand inte mötsvärar

¹Mellan åren 2015 och 2035 väntas gruppen som är 80 år eller äldre öka med 76 procent, från ca 500 000 personer till närmare 890 000. SCB 2016, <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2016/Stora-insatser-kravs-for-att-klara-40-talisternas-aldreomsorg/>

lönekostnaderna. Reformen som innebär ett förlångt arbetsliv bör därför kombineras med åtgärder som möjliggör och förbättrar möjligheterna till livslångt lärande.

Tillväxtverket bedömer att promemoriäns förslag om höjning av "LAS-ålder" till 69 år minskar företagets flexibilitet och därför – som utredningen påpekar – kan få den negativa lördverkningen att äldre arbetsgivare blir mindre attraktiva, hämnar utöfningen av arbetsmarknaden och får även svårare att återetablera sig. Detta motverkar självklart med förslaget och minskar de föreslagna regeländringarnas positiva effekter.

En anledning till varför höjning av LAS-ålder innebär att äldre blir mindre attraktiva på arbetsmarknaden är att äldre är sjuka i en större utsträckning än genomsnittet. I promemoriän beräknas att företagets sjuklönekostnader kommer att öka med ca 200 miljoner till år 2023 när fler äldre deltar i arbetslivet. Ett ökat statligt ansvar för äldres sjuklöner skulle därför kunna vara en tänkbar reform för att öka företagets benägenhet att anställa äldre och förstå de positiva effekterna av reformen.

I promemoriäns konsekvensanalys saknas en regional dimension som beskriver förslaget effekter på storstadsområdet i kontrast till landsbygden. En höjning av pensionsålder som gynnar äldres arbetsdeltagande skulle få större effekt på landsbygden relativt storstadsområdet, då landsbygden har en annan och äldre åldersstruktur. Att få äldre anställa ger utträdet från arbetsmarknaden skulle mildra kompetensförsvinningsproblemen då stora pensionsavgifter väntar inom en rad yrken, särskilt inom den offentliga tjänstesektorn. Den regionalpolitiska effekten utgör därför en ytterligare relevant och positiv aspekt av höjningen av åldersgränserna i pensionssystemet och i andra trygghetssystem.

Beslut i detta ärende har fattats av avdelningschef Tim Bröoks. Fördragande har varit Josef Lännemyr

Tim Bröoks

Josef Lännemyr