

Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem Ds 2019:2

Vårdförbundet är ett yrkes- och fackförbund för legitimerade barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor samt sjuksköterskor. Förbundet har drygt 115 000 medlemmar, varav drygt 90 000 är yrkesverksamma inom hälso- och sjukvård. Vårdförbundet arbetar för en personcentrerad, säker och nära vård samt en jämlik hälsa.

Vårdförbundet har valt att enskilt svara på denna promemoria eftersom våra yrkesgruppers arbetsförhållanden och villkor behöver bidra till ett förlängt arbetsliv och en förhöjd pensionsålder. De villkor som råder idag motverkar snarare förslagets målsättning, på det sätt som promemorian föreslår. Promemorian har genom sin utgångspunkt bakbundits i en alltför ensidig syn på pensionsåldrar. För att kunna nå ett längre arbetsliv med rimliga pensionsnivåer behövs ytterligare åtgärder inom arbetsmiljö, lättnader inom sjukförsäkringen samt högre avsättningar till den allmänna pensionen.

De här förslagna åldershöjningarna kommer enligt promemorian att göra att pensionerna landar på 53% av lön. Målsättningen var 60%. Här bör den högre nivån fortsatt vara utgångspunkt. Livslängdsantaganden från 1994 ses som självklara, men i nästa stund tas ingen hänsyn till vilka pensionsnivåer som också utlovades vid samma tidpunkt. Mer måste till för att våra yrkesgrupper ska få en rimlig allmän pension.

Premierna till den allmänna pensionen bör bero på de utlovade 18,5% av förvärvsinkomst istället för de 17,21% som de faktiskt blev. En sådan höjning skulle höja de flesta pensioner med 1 000-1 500 kr och därmed minska behovet av ökade kostnader för grundskydd i pensionssystemet. Om avgifterna till pensionen inte höjs, kommer fler att få svårt att leva på sina pensioner, fler kommer att behöva garantipension och bostadstillägg. Detta i sin tur minskar då drivkrafterna till arbete, tvärtemot den ursprungliga intentionen.

En annan väg att höja pensionerna vore att sänka skatterna på pension så att pensionärerna får behålla mer av sin pension.

Ett sätt att öka jämlikheten i pensionssystemet vore att låta studier och föräldraledighet bli pensionsgrundande på bakomliggande inkomst och inte som idag på utbetald ersättning.

I Sverige i allmänhet och även bland våra yrkesgrupper med akademisk utbildning har en sen etableringsålder blivit norm på arbetsmarknaden. Ett tidigare inträde skulle ge ökad stabilitet i pensionsfinanserna och en högre pensionsnivå. Här borde insatser också sättas in för att sänka etableringsåldern och öka inbetalningarna till pensionssystemet.

Riktålder

Riktåldern som automatiskt höjer pensionsåldern ska enligt förslaget att implementeras år 2026, med en första beräkning 2020.

Vårdförbundet avstyrker förslaget om riktålder. Beslut om förändrade pensionsåldrar ska inte ske med automatik utan ska fattas i riksdagen. Varje höjning ska utredas noga innan den genomförs. Lösningen med riktålder är dessutom pedagogiskt svår och kan skapa oro bland de blivande pensionärerna. Sverige har redan den högsta faktiska pensionsåldern i EU och det föreligger inte någon kris som tvingar fram dessa drastiska åtgärder.

Koppling av tidigaste uttag av pension till riktålder.

Idag är gränsen mellan tidigaste uttag och garantipensionen 4 år. Förslaget att skillnaden mellan riktålder och tidigast möjliga uttag ska vara 3 år motiveras inte i promemorian. Ett viktigt mål med pensionsreformen på nittioalet då den fasta pensionsåldern avskaffades var att det skulle finnas flexibla uttagsmöjligheter för den inkomstgrundade ålderspensionen. En individ finansierar själv ett tidigt uttag av sin allmänna inkomstgrundade pension genom en lägre livsvarig pension. Genom en kraftig höjning av den lägsta åldern för uttag skulle detta mål omintetgöras i stor omfattning. En person med äldre partner som redan gått i pension kan därmed i lägre grad själv välja att leva lite fattigare för att få mer tid tillsammans.

Vårdförbundets medlemmar arbetar deltid i hög utsträckning. Var femte mellan 50-59 och var fjärde mellan 60-64 års ålder arbetar deltid och nästan hälften av dem uppger att det är för att de inte orkar arbeta heltid. I åldrarna 60-64 är en fjärdedel deltidspensionerade.

Genom att höja tidigaste uttagsåldern från 61 år till riktåldern minus 3 år kommer det bli mycket svårare att trappa ned då orken inte finns. Detta torde öka risken för fler sjukskrivningar och att de som genom tidig nedtrappning kunde hitta en bra nivå och orkade arbeta fler år, istället tvingas ta hel pension så fort möjlighet ges.

När medellivslängden ökar för vissa samhällsklasser finns en orättvisa i att höja pensionsåldrarna då andra klasser (lågutbildade kvinnor) vars livslängd står stilla eller till och med minskar, får färre år som pensionärer. Om dessa livslängdstrender håller i sig blir det svårt att inte ta hänsyn till framöver. Vårdförbundet avstyrker detta kortare spann mellan riktålder och tidigaste uttag och tycker att dagens 4 års skillnad är en rimlig gräns.

Undantagsregeln 44 år för garantipension

Det finns sannerligen fog för att införa en undantagsregel för de som slitit länge och saknar ork och möjlighet att fortsätta. I promemorian föreslagna undantagsregel säger att den som "bidragit till samhället" under 44 år med minst 2 inkomstbasbelopps intjänande för vart och ett av dessa år ska ha rätt att söka garantipension från 65 år även fortsättningsvis. En sådan motivering reser för det första frågan vad som kan anses vara ett "bidrag till samhället" och innebär ett ovälkommet moraliserande kring vilka som bidrar till samhället och vilka som inte gör det.

För det andra innebär undantagsbestämmelsen att den som i 44 år har arbetat men med en inkomst som är för hög för att bli beviljad garantipension inte får rätt att ta ut pension från och med 65 års ålder genom undantagsbestämmelsen. De kan dock vara i ett lika stort behov av att gå i pension vid 65 som de som har arbetat i 44 år i ett lägre betalt yrke. Den föreslagna konstruktionen kommer att uppfattas som djupt orättvis. Incitamenten till att arbeta blir också snedvridda då hög inkomst kan påverka vid vilken tidpunkt man kan gå i pension. Risken finns att arbetstagare inte vill riskera att tjäna för mycket och därmed tvingas jobba fler år innan man kan gå i pension.

För det tredje är det oklart om undantagsbestämmelsen endast ger rätt till uttag av garantipension eller om de som omfattas kan ta ut både garantipension och inkomstpension från 65 år. Kan de inte det är frågan om undantagsbestämmelsen överhuvudtaget kan användas av någon.

Arbetsgruppen föreslår också att t ex försörjningsstöd räknas in som inkomst för att tillgodogöra sig ett "undantagsår". Det är också något som kan sticka i ögonen på de som inte kommer att komma upp i 44 år till 65 års ålder eller tjänat för mycket. Därav än mer olyckligt att det beskrivs som att de som har rätt att gå med denna undantagsregel nämns som de som har "bidragit till samhället".

Det finns inte heller någon beskrivning av hur blivande pensionärer ska veta om de har nått upp till dessa 44 år. Inkomstbasbeloppet infördes först år 2001 och innan dess fanns bara det lägre prisbasbeloppet vilket då skulle innebära en lägre tröskel för äldre åldersgrupper. En enskild medborgare har knappast koll på sina inkomster sedan sina tidiga tonår och hur stora de var i jämförelse med inkomstbasbeloppet/prisbasbeloppet. Promemorian erbjuder ingen lösning på detta pedagogiska dilemma.

Vårdförbundet avstyrker detta förslag, men vi ser gärna andra lösningar på problemet att alla inte kommer att orka.

Arbetsmiljö, omställning och jämlikhet

Promemorian presenterar inget nytt på dessa angelägna delar, trots deras stora betydelse samt att det sedan överenskommelsen dec 2017 ligger löften om förbättringar och utredningar på dessa områden.

Skillnaden mellan de uttagna pensionerna för kvinnor och män ligger på ungefär 65 000 kr/år. Det har beräknats att pensionerna kommer att vara jämställda först år 2070. Trots promemorians premisser att pensionslösningen ska vara statsfinansiellt neutral så tycker Vårdförbundet att det saknas en handlingsplan eller förslag på detta område.

Om alla ska jobba längre ställs också krav på omställningslösningar för de som inte kan vara kvar i sina yrken, men som ännu inte nått pensionsåldern.

Vårdförbundet anser att det är en absolut nödvändighet att förbättringar sker inom vårdens arbetsmiljö innan förändringar av pensionsåldersuttagen kan införas. En god arbetsmiljö är avgörande för våra medlemmars möjlighet att orka ens till 65 än mindre till de 67 - 68 år som kan komma bli nödvändigt framöver. Det krävs också en reformering av sjukpenning och sjukersättningen som gör att den som inte orkar och kan arbeta längre kan lita på att systemet omfattar dem fram till pensionsåldern

Ministrarna Strandhäll/Hallengren/Ekström gick i mars 2019 lovade att arbeta för förbättrad arbetsmiljö och då särskilt inom offentliga sektorn. Nedan är utdrag från deras debattartikel:

Sjukfrånvaron bland anställda i kommuner och landsting är 40 procent högre än övriga arbetsmarknaden. Det här är ett slöseri, inte bara med den enskildes hälsa utan också med samhällets resurser. Den stress och press som gör att de som arbetar i välfärden blir sjuka måste brytas.

Det är personalen i vården som håller köer korta och operationssalar igång. En förutsättning är att kollegorna är tillräckligt många och att arbetsmiljön är bra. Regeringen fortsätter att investera för fler anställda och ett hållbart yrkesliv. Det behövs också en nationell samordning med långsiktig planering av personal- och kompetensförsörjning inom vården.

De löften som utfästs i dessa delar behöver förverkligas innan promemorians förslag genomförs.

För att bibehålla nuvarande personaltäthet inom välfärdssektorn behövs 200 000 fler anställda 2026 jämfört med 2016. Det är därför av största vikt att aktiva insatser görs för en god arbetsmiljö under

hela arbetslivet. Mer måste göras för att de arbetande ska vilja vara kvar länge på arbetet och inte bara tvingas kvar på grund av låga pensionsnivåer.

Bemanningsbristen är i många delar en konsekvens av en ojämsställd värdering av traditionellt kvinnligt dominerade professioner. Många erfarna och särskilt yrkesskickliga väljer att lämna verksamheterna på grund av svag löneutveckling, dåliga arbetsvillkor och brister i arbetsmiljön. Följden blir en eskalerande personalomsättning, höjda kostnader för bemanningspersonal, som trots hyrstopp fortsätter öka, en allt sämre arbetsmiljö, bristande bemanning och kontinuitet samt ohälsa och höga sjuktal. Enligt en Novusundersökning 2019 funderar 61% av sjuksköterskorna födda på 70- och 80-talet på att sluta på grund av dåliga villkor och dålig lön.

Vård, omsorg och sociala tjänster var den bransch som 2015 stod för flest startade sjukfall längre 14 dagar (150 sjukfall/1000 sysselsatta). Enligt en ny rapport från Arbetsmiljöstatistik (Rapport 2018: 3) har var tredje sysselsatt inom vård och omsorg någon form av arbetsorsakade besvär. I jämförelse med andra yrken och branscher är detta högt. Hälsa- och sjukvården måste säkra en god arbetsmiljö där professionella medarbetare inte blir sjuka av att utföra sitt arbete.

Arbetsmiljöåtgärder krävs som innefattar bland annat hälsosam arbetstidsförläggning och som ger förutsättningar till dygnsvila, semester och en förutsägbar fritid. Det handlar också om att all tid på arbetet inte kan vara patientnära arbete. Det måste också finnas utrymme för bland annat kompetensutveckling, tid för reflektion, och tid för att utveckla sig själv och vården.

Att klara av en heltid, fullfölja ett helt arbetsliv i en hälsosam arbetsmiljö samt få en värdig pension är en rättighet och borde inte bero på vilket yrke man väljer. Rätt åtgärder och insatser inom arbetsmiljön och individers hälsa behövs för att möjliggöra att flera kan jobba längre även inom vård och omsorg.

Målet borde vara att de verksamheter som Vårdförbundets medlemmar arbetar inom kännetecknas av medveten ledning och systematiskt arbete för att långsiktigt behålla äldre erfarna och satsningar riktade till yngre att fortsätta utvecklas i yrket med bibehållen hälsa. De som redan nu har en nedsättning i arbetsförmåga behöver rätt och ökade insatser för att arbetsmiljön ska anpassas. Pensionsöverenskommelsen lovade satsningar på förbättrad arbetsmiljö, men vi ser inte sådana i denna promemoria. Utan åtgärder för en hälsosam vårdmiljö där både de som arbetar och de som vårdas får rätt förutsättningar så att ett helt och hållbart arbetsliv blir verklighet kan vi inte ställa oss bakom promemorians förslag.



Sineva Ribeiro
VÅRDFÖRBUNDET