

Socialdepartementets remiss av Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem (Dnr. S2019/00497/SF)

Växjö kommun lämnar nedanstående yttrande över Socialdepartementets remiss av Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem (Dnr. S2019/00497/SF):

Förslaget handlar om höjd pensionsålder samt de följdändringar som krävs för att systemet av lagar ska hänga ihop även efter ändringen av pensionsålder.

Vad det blir för effekter av lagändringen är i princip omöjligt att förutse. Men oavsett de aktiviteter en arbetsgivare genomför för att bidra till ett längre arbetsliv, kan man göra följande antaganden:

Antagande 1 – Fler medarbetare arbetar de facto längre – Andra utmaningar

Reformen kommer med stor sannolikhet, och rent logiskt, leda till att fler faktiskt jobbar längre, särskilt som möjligheten att gå i pension senareläggs.

Den grundläggande positiva effekten av detta borde bli att erfaren personal stannar kvar längre och vi därigenom får en kanal för att överbrygga den kompetensväxling som pågår inom vissa yrkesgrupper (bristyrken). Vi fyller ett kompetensbehov.

Det framträder dock ett antal utmaningar:

- Bygga motivation för att hänga i till en senare/ändrad pensionsålder.
- Utveckla kompetenser för att möta utvecklingen i arbetet (t ex digitalisering och annan utveckling av teknik och arbetsorganisation)
- Identifiera möjligheter i verksamheten att ta tillvara äldres kompetens på sådant sätt att de kan jobba längre (utan att öka andelen administrativ personal).
- Utveckla arbetsgivarens syn på potentialskap och se äldre medarbetare som möjliga ledare.

Antagande 2 – Ökad efterfrågan på tjänster från kommunens arbetsmarknadsverksamhet

Andelen äldre som behöver beredas plats/hanteras inom ramen för kommunens arbetsmarknadsverksamhet kan komma att öka. Det kan även antas att dessa individer är utmanande att hjälpa ut i öppna arbetsmarknaden. Detta kan komma att kräva antingen mer resurser för att lyckas (få ut på arbetsmarknaden), eller att verksamhetens uppdrag utvecklas (mer renodlade sysselsättningsuppgifter). En utvecklad verksamhet kan i så fall inriktas specifikt på samhällsstödjande sysselsättningar.

Antagande 3 - Att sjukfrånvaron kommer att stiga

Andelen långtidsjukfrånvarande tenderar att vara högre bland äldre medarbetare. I vissa fall upphör frånvaron först i samband med antingen pension alternativt överenskommet avslut av anställning eller uppsägning på grund av personliga skäl när arbetsgivaren fullföljt sitt rehabiliteringsansvar.

Ju fler av dessa som går i pension senare, desto längre rehabiliteringsärenden och desto längre sjukfrånvaro.

Möjligheterna att erbjuda anpassningar kan därtill komma att minska. Vi blir färre som ska finansiera fler/mer samtidigt som det ställs allt högre krav på våra medarbetare (effektivisering, digitalisering).

I de fall en arbetsgivare särskilt fokuserar på att sänka sjukfrånvaron kommer åtgärden för att nå eventuella mål i större utsträckning handla om att komma till avslut på ett snabbare och effektivare sätt.

Inga av dessa antaganden är sådant som är av större intresse för lagstiftaren. Istället är det frågeställningar som behöver hanteras lokalt i Växjö kommun.