

YTTRANDE

2021-06-08

Dnr S2020/09765

Socialdepartementet

103 33 Stockholm

Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre (SOU 2020:69)

Våra ståndpunkter i sammanfattning

Pensionärernas riksorganisation PRO välkomnar slutbetänkandet.

Vikten och betydelsen av delegationens arbete att samla in och sammanställa fakta och forskning om seniorers möjligheter i arbetslivet, synen på seniorer på arbetsmarknaden, fördomar mot seniorer och betydelsen av ett längre arbetsliv om man kan, får och vill arbeta längre än dagens pensionsnorm om 65 år kan inte nog understrykas.

När det gäller de *attitydförändringar* som krävs från bland annat arbetsgivare för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetsliv kommer delegationens arbete väl till pass. Ett längre arbetsliv än vad tidigare generationer haft kommer - när det har förverkligats - att ha stor betydelse för en framtida mer rimlig och rättvis pensionen.

Vi tror emellertid att verkliga förändringar även kräver mer konkreta åtgärder än att arbeta med attityder även om det är mycket viktigt. *Otidsenliga åldersgränser och regler behöver ändras av såväl lagstiftaren som arbetsmarknadens parter och arbetet och reglerna för att motverka åldersdiskriminering behöver vässas.* Glädjande är att medellivslängden ökar bland äldre personer men det sker inte för alla. I vissa socioekonomiskt utsatta grupper sjunker medellivslängden eller står stilla. Hindren för ett mer hållbart och längre är arbetsliv är många och är verklighet för en alltför stor grupp pensionärer. Samtidigt som vi givetvis välkomnar att allt fler sett till hela pensionärskollektivet kan, får och vill arbeta längre. I den situationen menar vi att *ytterligare höjd pensionsålder bör läggas på is tills alla förutsättningar för ett*

längre arbetsliv är på plats för alla nuvarande och blivande pensionärer. Det är en fråga om solidaritet.

Det är till exempel nödvändigt med *lösningar för de som är utslitna långt före dagens pensionsnormen* om 65 år och som riskerar att få låg pension livsvarigt då de nödgas ta ut sin ålderspension i förtid eftersom bland annat sjukförsäkringen är stängd. Våra politiker måste nu tillföra *mer pengar till pensionssystemet så den allmänna pensionen kan höjas väsentligt för alla.* Det bör ske som ett första steg innan man fortsätter den nödvändiga reformeringen - inklusive höjd pensionsålder - av vårt pensionssystem.

När det gäller förslaget om en fast punkt för ett främjande av ett längre arbetsliv så tar vi inte ställning till om det kräver en ny myndighet eller kan hanteras inom ramen för någon nuvarande. När det gäller att främja ett längre arbetsliv krävs dock att många aktörer samverkar för att utveckla det som främjar ett längre arbetsliv och riva hinder för motsatsen. I det arbetet är det inte enbart arbetsmarknadens parter som bör ha inflytande och ansvar utan även pensionärsorganisationerna. De fyra stora pensionärsorganisationerna (PRO, SKPF pensionärerna, SPF seniorerna samt RPG) organiserar idag cirka 800 000 pensionärer. *Vårt förslag är att även pensionärsorganisationerna ges ett inflytande och ansvar för den nya funktionen.*

Delegationens förslag i sammanfattning

I den remitterade utredningen redogör delegationen för senior arbetskraft i sitt slutbetänkande för ett antal allmänna överväganden och bedömningar. Delegationen lyfter att det är en nödvändighet att den som kan och vil arbeta längre får göra det och att seniorers kunskaper och erfarenheter tas tillvara på ett bättre sätt. Delegationen påpekar också att åldersdiskriminering och ålderism är vanligt förekommande på arbetsmarknaden och måste motverkas med ett långsiktigt och målmedvetet påverkansarbete. Mot denna bakgrund föreslås att en fast funktion för ett främjande av ett längre arbetsliv inrättas och att arbetsmarknadens parter ska ges ett stort inflytande och ansvar för funktionen. Delegationen påpekar att en föränderlig och dynamisk arbetsmarknad även kräver en kontinuerlig kompetensutveckling för att för att fler ska kunna stanna längre i arbetslivet.

Det krävs mer än attitydpåverkan

Enbart förslag om att påverka attityder kommer inte att lösa problemet med alltför låg allmän pension för en alltför stor grupp av dagens och morgondagens pensionärer. Det krävs mer. Det måste bli ett slut på att lappa och laga. Utan ett sådant övergripande och samlat grepp från statsmakternas sida föreligger risk för att

systemen och lag och avtalsregleringar inom och utom pensionssystemet hänger än sämre samman än det gör idag.

För att alla människor ska kunna arbeta längre behöver såväl arbetsmarknad som kringliggande trygghetssystem först stötta ett sådant beteende, innan olika åldersgränser kan höjas. Det omvända riskerar att leda inte bara till ojämlikhet och samhällsklyftor, men också till att de olika systemen inte hänger ihop. Det saknas en helhetssyn. Dessvärre är det där vi är idag. Det krävs således först en rad åtgärder innan pensionsåldern ytterligare kan höjas. Framst handlar det om åtgärder i arbetslivet så som arbetsmiljö, kompetensutveckling och att motverka åldersdiskriminering. Alla ska kunna ha möjlighet att arbeta högre upp i åldrarna och kunna ta del av trygghetssystemen.

Avseende inkomsttryggheten efter pensionering krävs en höjning av pensionsavgifterna, i ett första steg till 18,5 procent. Sådana höjningar behöver bland annat innehålla en retroaktivitet så att både dagens och framtidens allmänna pension förstärks. När förändringar i trygghetssystemen och förbättringar i äldres ställning och möjligheter i arbetslivet samt pensionsavgiftshöjning och utrensning av otidsenliga åldersgränser i tjänstepensionsavtalen blivit verklighet, kan åldrar för inkomstrelaterad pension höjas.

Vi behöver öka tryggheten för de som på grund av sjukdom eller förslitning behöver lämna arbetslivet långt före dagens pensionsnorm om 65 år. Lösningen finns i en reformerat sjukförsäkring med *en ventil där ålder beaktas* och en sjukersättning som är möjlig att få och som är mer rättvis än idag. Även frågan om en svensk lösning inom pensionssystemet (förtidspension) för de grupper som efter ett långt arbetsliv är utslitna bör utredas.

Det krävs aktiva åtgärder för att stödja äldres arbetskraftsdeltagande

Vi vill i detta sammanhang peka på tre områden som behöver uppgraderas:

- Anställnings- och inkomsttrygghet
- Främjandet av äldres arbetskraftsdeltagande
- Ålderism och åldersdiskriminering

Anställnings- och inkomsttrygghet

Anställningsskyddslagen (LAS) inrättades ursprungligen för att särskilt skydda äldre arbetstagare. En värdering som grundade sig på att yngre arbetstagare har lättare att ställa om till nytt arbete än en äldre arbetstagare. Det gäller alltså enligt vår mening. Vi har med oro granskat utredningsförslag där det nuvarande

anställningsskyddet med sikte på att särskilt skydda de med längst anställningstid föreslås uttunnas. Med en strävan mot ett mer hållbart och längre arbetsliv har innebörden av anställningsskyddet större betydelse än att den så kallade LAS-åldern höjs. Vi förutsätter att även de äldres behov av skydd mot godtyckliga arbetsbristuppsägningar beaktas i det pågående reformarbetet. Att ha arbete och inkomst är grunden för en bra framtida pension. Detta gäller även när man är sjuk och arbetslös.

Vår A-kassa är utomordentligt viktig för arbetsmarknadens funktionssätt. Dess nivå är viktig för den framtida pensionen. Ersättningen från den svenska A-kassan står sig dåligt i internationell jämförelse. Den är sämst i Norden och långt ner på Europalistan enligt OECD. En ranking som baserats på ersättning under den andra arbetslöshetsmånaden och avser en person med medianlön. Vi ser detta som utomordentligt allvarligt. Nivåerna måste höjas.

Främjande av äldres arbetskraftsdeltagande

Detta är en viktig fråga för arbetsmarknadens parter och vår framgångsrika kollektivavtalsmodell. Men det bör inte stanna vid ett sådant konstaterande – även våra statliga myndigheter har en viktig roll att fylla här. Vi har nämligen en främjandelag (1974:13) som förutom varselregler vid arbetsbrist innehåller regler som ger vår arbetsförmedling möjlighet att vidta åtgärder för att främja anställning av äldre och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Lagen tillämpas inte i denna senare del vilken är en brist som bör rättas till.

Ålderism och åldersdiskriminering

Arbetet mot ålderism att de attityder och regelverk som ger grogrund för detta måste motverkas med kraft. Det är inget litet arbete i Sverige. Enligt World Values Survey är Sverige nämligen en av världens mest ålderistiska länder. Efter fyllda 40 år kallas man till exempel mer sällan till anställningsintervju. Det krävs folkbildning och opinionsbildning och att med fakta motverka fördomar om äldres yrkeskunnande och visa på betydelsen av äldres erfarenhet och åldersblandade arbetsplatser.

Arbetet och reglerna med att motverka åldersdiskriminering behöver intensifieras respektive skärpas. När det gäller det aktiva förebyggande arbetet med att motverka diskriminering och främja likabehandling bör arbetsmarknadens parter ges en större och mer aktiv roll.

Idag ökar långtidsarbetslösheten bland äldre (55+) som en följd av pandemin. Riksrevisionsverket påpekar i en rapport (RiR 2021:6) att äldre arbetssökande löper större risk än unga att fastna i arbetslöshet vilket inte beaktas i regeringens styrning

av Arbetsförmedlingen eller i Arbetsförmedlingens prioriteringar. Riksrevisionen pekar bland annat på att Arbetsförmedlingen behöver förstärka sitt arbete för att motverka åldersdiskriminering i arbetslivet. PRO håller med om det. Vi behöver en fungerande Arbetsförmedling och aktiv arbetsmarknadspolitik inklusive aktivt och brett arbete mot åldersdiskriminering. En längre tid i arbetslöshet i den aktuella åldern påverkar pensionen.

Fördomsfulla attityder och ren och skär diskriminering av äldre måste således upphöra.

Sammantaget krävs för ett längre arbetsliv - inkluderat ett ekonomiskt tryggt och bra pensionärsliv för alla - samverkan och mer "verkstad" mellan intressenter och aktörer inom och utanför pensionssystemet.

Stockholm som ovan



Christina Tallberg
Ordförande
Pensionärernas Riksorganisation PRO