

## Socialdepartementet

*Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) är en uppdragsstyrd förhandlings- och serviceorganisation för 14 fackliga organisationer inom offentlig sektor, dvs. stat, kommuner och landsting. Inom ramen för de uppdrag som medlemsförbunden gett OFR ligger att förhandla och teckna kollektiva avtal med Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarverket, inom områdena arbetsmiljö och omställning samt pensioner- och försäkringar. OFRs medlemsförbund representerar tillsammans ca 563 500 anställda och tillhör både OFR och Saco.*

**Remissvar**  
**Åtgärder för ett längre arbetsliv SOU 2013:25**

Pensionsåldersutredningen föreslår i sitt slutbetänkande *Åtgärder för ett längre arbetsliv SOU 2013:25* ett omfattande antal åtgärder för att öka incitamenten och möjligheterna för att kunna arbeta högre upp i åldrarna. Dessa åtgärder menar utredningen leder till att ett för tidigt utträde från arbetsmarknaden minskas. Mot bakgrund av att vi lever längre är det enligt utredningen ett viktigt mål att också arbeta längre, vilket i längden annars får negativa konsekvenser för framtida pensionsnivåer och medför en orimlig försörjningsbörda samt hotar välfärdens finansiering.

**OFRs generella synpunkter**

OFR delar utredningens uppfattning att det med stigande medellivslängd är nödvändigt att fler arbetar högre upp i åldrarna och att det ur flera perspektiv är viktigt att vidta åtgärder som underlättar den enskildes möjligheter till ett längre arbetsliv. Det är viktigt för samhället i stort och för den enskilde individen. Att göra förändringar som skapar möjligheter för var och en att själv bestämma när man vill och kan lämna yrkeslivet är bra. OFR ser därför positivt på att utredningen haft en bredd i sitt arbete och genom detta föreslår åtgärder på ett stort antal områden. Åtgärder som bl.a. syftar till att undanröja hinder i regelsystem och lagar, förbättra och förstärka arbetsmiljön i kombination med ändrade värderingar av äldre arbetskraft. Det är enligt OFRs mening helhetsperspektivet som skulle kunna göra det möjligt att uppnå önskat resultat. Det krävs dock att ett flertal av de föreslagna åtgärderna i utredningen fullföljs och hanteras på ett sätt så att inte effekten blir den motsatta. Skulle några av huvuddelarna i utredningens förslag inte fullföljas kan resultatet i stället få än mer negativa konsekvenser. Här syftas särskilt på åtgärder för att förbättra arbetsmiljön vilket är en nödvändig ingrediens för att kunna arbeta länge.

Åtgärderna bör även genomföras inom rimlig närhet i tid för att få den avsedda effekten.

### **OFRs specifika synpunkter**

En successiv höjning av den faktiska pensionsåldern är såväl logisk som nödvändig. OFR ställer sig därför principiellt positiv till utredningens förslag att införa begreppet riktålder i lagstiftningen och de följdriktiga ändringarna av LAS-åldern.

### **Kap. 6 Åtgärder för bättre arbetsmiljö**

OFR anser att utredningens förslag om ökade resurser för Arbetsmiljöverket är bra och nödvändiga om myndigheten ska kunna följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och utöva tillsyn på arbetsplatser inom branscher och yrken med tidiga utträden från arbetslivet.

Utredningen konstaterar att det behövs förändrade attityder till och bättre kunskaper om hur åldrandet påverkar arbetsförmågan. Det blir då av yttersta vikt att sprida kunskap och information om detta till alla på arbetsplatsen.

Det är också mycket angeläget att grundläggande kunskaper i arbetsmiljökunskap finns inom de flesta högskoleutbildningar. Alla chefer behöver då större kunskaper om både belastningsergonomi och psykosociala frågor. Cheferna behöver dessa kunskaper för att kunna stödja de arbetstagare som önskar arbeta längre, men också för att kunna förändra arbetsuppgifterna och organisationen.

Utredningens förslag om en utbildning för skyddsombud med inriktning belastningsergonomi för att kunna stödja både medlemmar och arbetsgivare inom detta område är utmärkt. Satsning på forskning och utvärdering inom området är också angeläget.

Många kan och vill arbeta längre om förutsättningarna är de rätta, konstaterar professor Juhani Ilmarinen i utredningen. Viljan är helt beroende på den inställning och de attityder som finns på arbetsplatsen beträffande äldre i arbetslivet. I dag upplevs klart en diskriminering av äldre vid rekrytering, lön och kompetensutveckling. OFR ser positivt på att utredningen ser ett behov av ett strategiskt arbete för att stärka skyddet mot åldersdiskriminering och mot negativa attityder vad gäller äldre i arbetslivet.

Behovet av en attitydförändring på arbetsplatsen och ett stöd för detta arbete är mycket angeläget. Ökade kunskaper hos alla är en förutsättning för en förändrad inställning och därmed ett förändrat förhållningssätt gentemot äldre arbetstagare. En särskild forskningsatsning för att öka och befästa nya kunskaper är bra, men det

viktigaste är arbetet ute på fältet. Detta arbete behöver stöd av olika slag för att komma igång.

### **Kap 8. Ökade möjligheter till kompetensutveckling**

Utredningens förslag om höjd åldersgräns för studiemedel anser OFR är bra, likaså utvecklad kompetens hos Arbetsförmedlingen för karriärrådgivning. Men det viktigaste är att kompetensutveckling hos arbetsgivaren kommer till stånd. Sådan utveckling kan stimuleras av statsbidrag eller genom att individen får avsätta egna medel mot skattelättnader. Det viktigaste är att individen får möjlighet att behålla, vidareutveckla och/eller förändra sin kompetens under hela yrkeslivet.

### **Kap 9. Tjänstepensioner som bidrar till längre arbetsliv**

Utredningen har i sitt slutbetänkande pekat på att tjänstepensionsavtalen är en stor orsak till att vi i Sverige har ett tidigt utträde från arbetsmarknaden samt en pensioneringsnorm vid 65 år. Utredningen pekar samtidigt på att det inte finns mycket forskning kring detta och att det kan finnas andra orsaker till varför vi har de avtal och normer vi har.

OFR anser att utredningen i många delar gör bristfällig analys av tjänstepensionernas betydelse och funktion, särskilt avseende de förmånsbestämda pensionerna. Vad man inledningsvis måste komma ihåg är att tjänstepensioner i grunden är ett löneavtående, på samma sätt som andra framförhandlade kollektivavtal. Genom att måla upp denna bild av att tjänstepensionsavtalen utgör det största hindret för ett långt arbetsliv medverkar utredningen till en bristfällig och förenklad bild av verkligheten.

Kollektivavtal är i huvudsak ett komplement till lag. En förändrad lagstiftning innebär en succesiv förändring i kollektivavtal. Dock med viss eftersläpning eftersom kollektivavtal bygger på förhandlingar och samsyn mellan parterna. Eftersom huvuddelen av de kollektivavtalade regelverken är konstruerade för att komplettera de allmänna försäkringssystemen följer att ändrad lagstiftning också innebär ändrade förutsättningar för kollektivavtalen. I alla förhandlingar finns en helhet att ta ställning till och en förutsättning för att en förändring skall kunna ske är att både arbetsgivare och arbetstagare tycker att förändringen är önskvärd. Kollektivavtalen är sammankopplade och utgör ofta en helhet vilket innebär att en ändring i ett avtal genererar en ändring i ett annat. Tjänstepensionsavtalen är starkt kopplade till övriga kollektivavtal för sjukdom, arbetskada, arbetslöshet, delpension etc. En person med nedsatt arbetsförmåga p.g.a. sjukdom eller arbetsskada omfattas av kollektivavtal som reglerar lön, pension, sjukdom, arbetskada samt premiefrielse. Begränsningarna i kollektivavtalen styrs naturligt av möjligheten till ersättning i lag. Möjligheten att få en

pensionspremie inbetald styrs således huvudsakligen i exemplet ovan av hur länge man kan få sjukersättning/sjukpenning eller arbetsskadeersättning enligt lag. OFR anser därför att en översyn av åldersgränserna i kringliggande system är viktigare för att kunna ändra pensionsavtalen än att man tagit bort åldersgränsen i det allmänna pensionssystemet. För exempelvis kommun- och landstingssektorn har åldersgränserna justerats för att anpassas till det allmänna pensionssystemet.

Utredningen konstaterar själv att det finns omfattande kringliggande regelverk som utgör betydande hinder för att ett längre arbetsliv. För det fall åldersgränser i kringliggande lagar ändras finns goda förutsättningar att få ett fullt flexibelt system, under förutsättning att parterna får möjlighet att avtala om villkoren som rör kollektivavtalen.

OFR anser att det finns en väl fungerande form för arbetsmarknadens parter att ta ansvar för att anpassa de kollektivavtalade regelverket till en förändrad lagstiftning. Ett oförsiktigt agerande kan riskera att undergräva förtroendet för samt rucka balansen i den svenska modellen.

### **Trepartssamtal**

OFR ställer sig principiellt positiv till trepartssamtal, men anser att ett stort problem med utredningens förslag om trepartssamtal är de förutsättningar man anser att samtalet ska föras under. När det gäller förslagen till frågeställningar för trepartssamtalen är OFRs generella inställning att det är avtalsparterna som utformar, äger och styr över innehållet i avtalen. Detta i enlighet med den svenska modellen som möjliggör anpassning innehållet i kollektivavtalen efter respektive sektors förutsättningar och behov.

Utredningen vill att trepartssamtalen, tillsammans med en rad andra förslag, ska leda till justeringar i tjänstepensionsavtalen så att de underlättar ett längre och mer flexibelt arbetsliv. Man skriver att om så inte sker, bör andra åtgärder i form av lagstiftning övervägas, exempelvis förändringar i inkomstskattelagen som påverkar arbetsgivarens avdragsrätt för tjänstepensionerna och därmed kostnaderna för dessa. OFR anser att hot om lagstiftning är en dålig förutsättning för konstruktiva framgångsrika samtal. Hot om lagstiftning kan istället närmast ses som ytterligare ett sätt att beskära och begränsa parternas fria förhandlingsrätt.

Det är angeläget att den fortsatta beredningen av utredningens förslag inte sätter hinder i vägen för en kollektivavtalsreglering som tillgodoser behoven av omställning

och trygghet för de yrkesgrupper som av olika skäl inte har möjligheter att fortsätta sina yrken långt upp i åldrarna. Om parterna även fortsättningsvis ska ha möjlighet att ta ansvar för sådana speciella yrkesgrupper, genom att avtala om bland annat möjligheterna till omställning för att hitta nya utkomster under senare delar av yrkeslivet, så krävs det att det inte omöjliggörs genom en alltför nitisk lagstiftningsinsats. De resonemang om undantag som förs i utredningen behöver således nyanseras, och istället för att vila på moraliserande uppfattningar om vilka grupper som "gjort rätt för sig" i termer av många år på arbetsmarknaden, så bör de ta sin utgångspunkt i den reella situationen för olika yrkesgrupper. Här har arbetsmarknadens parter en kunskap och ett system som kan hantera undantag.

#### *Förmånligare regler vid fortsatt arbete*

OFR anser att en möjlighet att reducera arbetstiden i slutet av yrkeslivet kan inte bara mätas i ett samhällsekonomiskt perspektiv. Trots avsaknaden av utredning kring delpension anser OFR att möjligheten till reducerad arbetstid är en viktig komponent för att uppnå den flexibilitet som utredningen eftersträvar samt för att motivera äldre att arbeta längre upp i åldrarna. En möjlighet att själv välja i vilken omfattning man vill och klarar av att arbeta utgör en del av att uppnå ett långsiktigt hållbart yrkesliv. OFR ser att en möjlighet till delpension bör finnas och en sådan möjlighet utgör en viktig del av helheten i det som bör åtgärdas.

### **Kap. 11 Riktåldern för pension**

OFR delar utredningens uppfattning att ett införande av en riktålder med en tydlig koppling till medellivslängden kan ha en önskvärd inverkan på normen för vad som allmänt uppfattas som rimlig pensionsålder. Införandet av en riktålder är enligt OFR ett rimligt sätt att "automatiskt" anpassa pensionsåldern till medellivslängden. OFR ställer sig därför principiellt positiv till utredningens förslag att införa begreppet riktålder men vill påminna om det behov som finns för vissa yrkesgrupper att ha möjlighet till tidigare utträde från arbetsmarknaden än vad riktåldern förespråkar. För dessa grupper har parterna kollektivavtalsregleringar som tillgodoser dessa behov. OFR vill i detta sammanhang även varna för att lagregleringar som upphäver förmåner som avtalsparterna kommit överens om alltid får stora konsekvenser. Det är därför viktigt att parterna får tid på sig att hitta lösningar.

### **Kap. 15 Åldersgränser i kringliggande system**

OFR delar Pensionsåldersutredningens bedömning att vissa socialförsäkringsförmåner som är arbetsrelaterade ska kunna utgå efter riktåldern i syfte att stödja enskildas

möjligheter att fortsätta arbeta längre. Här vill OFR återigen peka på att de kollektivavtalade förmånerna är sammankopplade till varandra och bygger på befintlig lagstiftning. En fortsatt kontakt med förhandlande parter inom alla stora sektorer är därför nödvändig.

**Kap. 17 Avdrag vid pensionsavsättningar, 55-årsgränsen m.m.**

OFR instämmer i att möjligheten till skatteavdrag för avgångspensionering ibland kan innebära att fullt arbetsföra personer lämnar arbetslivet tidigare än de egentligen borde. Det är samtidigt viktigt att komma ihåg att frågan om avgångspension inte är okomplicerad då alternativet för individen ibland är sjukskrivning. I dessa fall ter sig en avgångspensionering som ett bättre omhändertagande än en hänvisning till den allmänna sjukförsäkringen.

Offentliganställda förhandlingsråd (OFR)

Åsa Forsberg

Christina Pettersson