

## **Avsiktsförklaring /slut (12-1)**

### **Till regeringen och pensionsgruppen**

Pensionsgruppen har i en överenskommelse dels konstaterat att det behöver vidtas åtgärder för ett längre arbetsliv, dels att sådana åtgärder i första hand bör hanteras i dialog med arbetsmarknadens parter. Vi har mot den bakgrunden fått i uppdrag av socialförsäkringsminister Annika Strandhäll att vara processledare för en sådan dialog. Syftet är att finna förutsättningar och möjligheter för samordnat arbete för ett längre arbetsliv.

Detta dokument inleds med våra egna iakttagelser efter samtal med arbetsmarknadens parter, myndigheter, organisationer och sakkunniga. Därefter följer "Parternas inriktning" som i korta ordalag beskriver parternas avsikter och de synpunkter som man vill framföra till regeringen och pensionsgruppen som ett led i arbetet att åstadkomma ett längre arbetsliv.

Detta dokument har behandlats vid ett möte på Socialdepartementet den 15 september 2016.

Stockholm den 19 september 2016

Göran Hägglund

Göran Johnsson

### **Bakgrund**

Sedan det nu gällande pensionssystemet skapades och beslutades under mitten av 90-talet har vi kunnat se en glädjande utveckling där den genomsnittliga livslängden snabbt ökat i vårt land. En önskad konsekvens av denna positiva utveckling är att pensionsnivåerna sjunker när de intjänade pensionsrätterna ska fördelas på fler pensionärsår. För att hålla pensionerna på en acceptabel nivå för alla är det därför nödvändigt att skapa förutsättningar för alla till fler arbetade timmar och ett längre arbetsliv. Vi är väl medvetna om att förutsättningarna ser väldigt olika ut mellan olika branscher och yrken.

Pensionsgruppen, med företrädare för de partier som står bakom och vårdar pensionsöverenskommelsen, förbereder därför åtgärder för en förlängning av arbetslivet. Som processledare har vi fört samtal med arbetsmarknadens parter i syfte att underlätta en smidig övergång till nya högre pensionsrelaterade åldrar. Många olika frågor har berörts under samtalen. Vi har vi haft som utgångspunkt för arbetet att riksdagen under innevarande mandatperiod kommer att fatta beslut om ramarna för en sådan förändring.

Förslagen och resonemangen i Pensionsåldersutredningen (SOU 2013:25) har legat till grund för våra samtal. Utredningen föreslog, bland mycket annat, förändringar av de i

lagstiftningen förekommande åldersgränserna 55, 61, 65 resp. 67 år. Utredningen föreslog också införande av en riktålder som följer utvecklingen av medellivslängden. Åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet förelås anknyta till riktåldern.

Pensionsåldersutredningen föreslog också att när åldersgränser i det allmänna pensionssystemet justeras ska också åldersgränserna i de kringliggande trygghetssystemen ändras.

Under samtalen med arbetsmarknadens parter har vi kunnat notera en stark övertygelse om att de konsekvenser som följer när lagstiftningen ändras i många fall ska hanteras genom förhandlingar mellan parterna, inte genom lagstiftning. Detta är också i linje med hur vi i Sverige traditionellt har strävat efter att hantera stora samhällsfrågor.

## **Arbetslivets början**

Ett område som inte kan förbigås om man vill åstadkomma ett längre arbetsliv är inträdestidpunkten på arbetsmarknaden som varierar stort. Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) är etableringsålderns genomsnitt för samtliga 26 år. Genomsnittsåldern för uttag av examen från högskolor och universitet är 29,7 år (OECD). Vid en internationell jämförelse är det mycket högt.

## **Ett hållbart arbetsliv**

Glädjande nog minskar antalet fysiska skador relaterade till arbetsmiljön. Samtidigt har vi under lång tid sett en kraftig ökning av sjukskrivningar av psykosociala skäl. Hittills finns inte tillräcklig kunskap för att effektivt förebygga och komma tillrätta med dessa. Men det är en av de stora utmaningarna vi står inför och den kräver ökad kunskap och betydande insatser.

## **Tjänstepensioner**

Tjänstepensionerna spelar en betydande roll, inte bara för den ekonomiska standarden och tryggheten, utan också för hur den enskilde väljer att ta ut sin pension. Tjänstepensionerna har kommit till genom avtal mellan parterna och ev. förändringar sker genom frivilliga avtal. Vi anser att det fortfarande återstår en mängd gamla regler och avtal som verkar i fel riktning om målet är att reglerna ska bidra till en förlängning av arbetslivet.

Exempel på sådana är att det i vissa fall är möjligt att ta ut tjänstepension och privat pension redan från 55 års ålder.

Utbetalning av vissa tjänstepensioner startar med automatik vid 65 års ålder istället för att den försäkrade själv tar initiativ till att utbetalningarna ska påbörjas.

I vissa fall är det inte möjligt att stoppa påbörjad utbetalning av pension.

Det förekommer att tjänstepensioner är så konstruerade att de som förvalt värde - som för många fungerar styrande - har utbetalning under några få år istället för att ha livsvarig utbetalning som utgångspunkt (med en självklar möjlighet för den enskilde att ändra tiden för uttag efter eget önskemål).

## Processen

Som processledare har vi samtalat med ett 70-tal organisationer, myndigheter och sakkunniga för att informera om vårt arbete och inhämta synpunkter om hur en höjning av de pensionsrelaterade åldrarna kan ske på smidigast möjliga sätt. De organisationer/myndigheter som vi arbetat närmast är Akademikeralliansen, Akademikerförbundet SSR, Arbetsgivarverket, Kommunal, LO, OFR, PTK, SACO, SEKO, SACO-S, SKL, Svenskt Näringsliv och TCO. Svenskt Näringsliv har valt att inte ställa sig bakom denna avsiktsförklaring.

## Parternas inriktning

När det politiska systemet fattat sina beslut om förändringar av de pensionsrelaterade åldrarna kommer parterna att verka för att åstadkomma avtalslösningar som knyter an till den nya ordningen. Syftet är att överenskommelser ska kunna träda i kraft när ny lagstiftning om de pensionsrelaterade åldrarna börjar gälla. Om riksdagen fattar ett rambeslut under 2017 gör parterna bedömningen att ett genomförande är möjligt från 2020.

Som en följd av nya pensionsåldrar ser parterna det som naturligt att åldersgränsen i LAS flyttas från 67 år till 69 år. I samband med detta slopas det s k fönstret från 69 års ålder. Det innebär bl a att en arbetsgivare kan säga upp en anställd som fyllt 69 år vid valfri tidpunkt därefter, förutsatt att arbetsgivaren ger arbetstagaren skriftligt besked om detta inom rimlig tid. Åldersgränserna i arbetslöshetsförsäkringen, sjukförsäkringen och i övriga offentliga omgivande trygghetssystemen justeras och följer med åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet.

Avtalen om tjänstepensioner ser ut på många olika sätt. Många avtal som tecknats under de senaste åren har en inriktning som stöder strävandena efter ett längre arbetsliv. Parterna har för avsikt att ytterligare förstärka denna strävan genom att se över befintliga avtal.

Att arbetslivet blir mer jämställt har stor betydelse.

Parterna vill uppmana regeringen att i lämpligt form inleda ett arbete för att åstadkomma ett tidigareläggande av inträdet på arbetsmarknaden. Parterna är beredda att bidra med synpunkter och idéer också i detta sammanhang.

Parterna har nyligen visat sitt ansvarstagande genom överenskommelser om åtgärder för att minska sjukskrivningarna. Många av de i det sammanhanget presenterade åtgärderna kommer att bidra till möjligheterna till ett längre arbetsliv. Ökad forskning och kunskap om hur vi bättre förebygger såväl fysisk som psykisk ohälsa är fortsatt angelägen. Också forskning om det friska åldrandet kan bidra till arbetsplatser bättre utformade för äldre medarbetare. Vidare bedöms arbetet med ett kunskapscentra för arbetsmiljöfrågor av parterna som betydelsefullt för att bidra till ett mer hållbart arbetsliv och därmed fler arbetade timmar.

Parterna konstaterar att både medarbetare och arbetsgivare skulle vinna mycket på om omställning skedde i tid, dvs. innan akuta situationer uppkommer. Parterna förordar breda politiska initiativ i syfte att underlätta vidareutbildning och karriärväxling under hela, men inte minst senare delen av arbetslivet. Detta skulle både kunna bidra till en bättre hälsa

och till en förlängning av arbetslivet. Samtidigt måste synen på äldre arbetskraft förändras i Sverige så att inte värdefull kompetens ska gå förlorad.

Parterna noterar att utbudet av kortare kurser, distanskurser och annat som skulle kunna underlätta för personer mitt i arbetslivet att uppdatera sin kunskap är otillräckligt. Parterna ser det som angeläget att regeringen överväger förslag om hur utbildningssystemet bättre ska kunna motsvara enskildas möjligheter och arbetslivets efterfrågan.

Parterna vill understryka betydelsen av ett systematiskt arbetsmiljöarbete, t ex genom en bra företagshälsovård eller annan oberoende expertresurs (enligt Arbetsmiljölagens definition). Vi ser vidare möjligheter för förebyggande arbetet att spela en större roll för att motverka ohälsoproblem och sjukskrivningar. Tidiga och tydliga insatser är av stor betydelse för den enskilde medarbetaren och för att åstadkomma ett hållbart arbetsliv.

Parterna föreslår till sist att regeringen årligen, t ex i samband med budgetpropositionen, lämnar en redogörelse för de åtgärder som det arbetas med i syfte att åstadkomma ett längre arbetsliv.