



HANDLÄGGARE/ENHET
Arbetslivsenheten
Renée Andersson

DATUM
2013-08-15

DIARIENUMMER
20130212

ERT DATUM

ER REFERENS
S2013/2830/SF

Socialdepartementet

103 33 STOCKHOLM

Yttrande över Pensionsåldersutredningens slutbetänkande – SOU 2013:25

LO har beretts tillfälle att yttra sig över Pensionsåldersutredningens slutbetänkande ”Åtgärder för ett längre arbetsliv” och lämnar härmed följande synpunkter.

Inledande kommentarer

LO delar oron att pensionerna, med en ökande medellivslängd och oförändrad pensionsålder, kommer att bli allt för låga. Utredningen har därför haft ett viktigt uppdrag att se över olika åtgärder som kan förlänga arbetslivet. LO anser dock att det är olyckligt att uppdraget har begränsat sig till att i huvudsak handla om de åldersgränser som finns i pensionssystemet och i kringliggande system.

Ett förlängt arbetsliv kan uppnås genom tidigare inträde i arbetslivet, genom senare utträde eller med en ökad arbetsfrekvens under arbetslivet. En ensidig fokusering på ett senare utträde räcker inte för att uppnå högre pensioner för alla. I och med livsinkomstprincipen så är pensionen en spegel av det arbetsliv som individen haft. För att uppnå högre pensioner krävs därför att antalet arbetade timmar under hela arbetslivet ökar.

LO anser därför att åtgärder för att se till att unga kommer in snabbare på arbetsmarknaden, rätten till heltidsarbete och insatser för att minska sjukskrivningar och arbetslöshet är minst lika viktiga som ett senare utträde för att alla ska få en bra pension. LO förväntar sig därför att även dessa områden blir föremål för seriösa förslag från regeringen.

POSTADRESS 105 53 Stockholm
BESÖKSADRESS Barnhusgatan 18
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA www.lo.se
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

Landsorganisationen i Sverige

Kommentarer till förslagen

I det följande lämnar LO kommentarer till de olika förslag som utredningen lämnar.

Åtgärder för bättre arbetsmiljö

LO och dess förbund ser ett hållbart arbetsliv där alla arbetstagare kan arbeta ett helt arbetsliv och gå i pension med bibehållen hälsa som en av de viktigaste utmaningarna för framtiden. Ett sådant hållbart arbetsliv kan dock bara komma till stånd om det finns en politisk vilja att prioritera ett systematiskt målinriktat arbete inom områdena arbetsmiljö/arbetslivspolitik – och att arbetet i alla led genomförs i samverkan med arbetsmarknadens centrala och lokala parter.

LOs uppfattning är därför att utredningens utgångspunkt att arbetsförhållandena behöver förbättras och anpassas till *de äldres* behov är alltför snäv. En uthållig höjning av utträdesåldern ur arbetslivet kan endast uppnås genom långsiktiga åtgärder för att förbättra arbetsmiljön för *alla* arbetstagare oberoende av ålder, för att motverka dagens skillnader i kön, ledarskap och arbetsförhållanden inom olika yrken/branscher. Den ohälsa som i dag kan identifieras i gruppen äldre arbetstagare och som medför tidigt utträde/utslagning från arbetslivet har grundlagts under ett helt arbetsliv.

Det innebär att LO tillstyrker utredningens förslag att tillföra ökade resurser till Arbetsmiljöverket för förstärkt tillsyn och fortsatt utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Kartläggning och dokumentation av positiva arbetsmiljöindikatorer är enligt LOs uppfattning också ett välkommet tilläggsuppdrag, men det får inte innebära att dokumentationen av de negativa arbetsmiljöindikatorerna prioriteras ner. LO har upprepade gånger framhållit betydelsen av att Arbetsmiljöverket ges tillräckliga resurser för att bedriva en effektiv tillsyn av att lagstiftningen efterlevs – på alla arbetsplatser. En ökad tillämpning av SAM är i detta sammanhang en avgörande faktor, inte minst på de små företagen. Det finns studier som visar att småföretagens låga sjukfrånvaro snarare beror på hög personalomsättning (innebärande bland annat att arbetstagare med nedsatt hälsa lämnar anställningen) än på att det bedrivs ett lagstadgat arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbete på arbetsplatsen.

I arbetsmiljölagens 2 kap 1§ stadgas att arbetsförhållanden ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt hänseende. Kravet på individuell arbetsanpassning avser *alla* arbetstagare – oavsett ålder eller andra faktorer. För LO och dess förbund är den av lagen stadgade likabehandlingen av alla arbetstagare en nyckelfaktor för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. LO avvisar därför utredningens förslag att örönmärka resurser för framtagning av ett kompletterande, åldersbaserat, urvalskriterium för Arbetsmiljöverkets tillsyn. I konsekvens härmed avvisar LO även

förslaget om öronmärkta nya resurser för att Arbetsmiljöverket ska uppdatera och vidareutveckla program om hur arbetsförhållanden kan anpassas till arbetstagare i olika åldersgrupper.

I stället skulle LO gärna ha sett att utredningen lagt förslag avseende ytterligare satsningar på företagshälsovården, som – rätt utnyttjad – är en kompetent och aktiv resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Särskilda satsningar på företagshälsovården är motiverade då det finns stora behov av expertstöd för att motverka såväl äldre som yngre arbetstagares utslagning från arbetslivet på grund av ohälsa.

LO välkomnar förslaget att medel avsätts för utbildning av skyddsombuden. År 2006 tog regeringen bort det tidigare anslaget för kompetensutbildningar av huvudskydd/regionala skyddsombud samt utbildning av bolagsstyrelseledamöter, efter detta sjönk antalet utbildade skyddsombud. Uppdraget som skyddsombud är att företräda arbetstagarna på arbetsplatsen, det är ett fackligt uppdrag (se AML 6 kap) och det är i första hand den lokala fackliga organisationen som utser skyddsombud. LO avvisar därför den delen av förslaget som villkorar de föreslagna utbildningsmedlen till en viss inriktning på utbildningen. När det gäller vidareutbildning för LO-förbundens regionala skyddsombud, är det LOs förbund som har hela ansvaret. För att förbunden ska klara av detta anser LO att statsbidraget till förbundens regionala skyddsombudsverksamhet bör utökas både till verksamheten och till utbildningsinsatser samt att statsbidraget även bör uppräknas årligen enligt prisindex.

LO är positiv till en utredning om införande av arbetsmiljökunskap som obligatoriskt ämne vid vissa högskoleutbildningar och anser att arbetsmarknadens parter ska ingå i denna utredning.

LO ser att stort behov av att inrätta ett oberoende nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. I detta centrum bör ingå ett samrådande organ med deltagande från flera departement och arbetsmarknadens parter. Därmed uppfyller Sverige reglerna i ILO:s konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetarskydd och arbetsmiljö. Detta centrum ska inte vara knutet till Arbetsmiljöverket.

Uppgiften för ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor bör vara att bevaka, vårda och förmedla information, bistå med kvalificerade utredningar, bland annat utvärdering av arbetsmiljöområdet, samt formulera behov av ny kunskap. Detta centrum bör vara den svenska kontaktpunkten för den europeiska arbetsmiljöbyrån i Bilbao (Focal Point) och för Eurofond i Dublin.

LO är överens med utredaren om att det bör publicera en Arbetsmiljörapport vart fjärde år. Den rapporten bör sammanfatta arbetsmiljöns och arbetslivets utveckling, arbetsförhållanden samt hälsa, välbefinnande och arbetsförmåga för grupper på och utanför arbetsmarknaden.

LO anser vidare att det för att nå ett hållbart arbetsliv behövs en nationell handlingsplan framtagen i samarbete med arbetsmarknadens parter. Denna bör utgå från arbetslivets föränderlighet och inriktas på hur olika nuvarande och framtida arbetsmiljörisiker ska kunna identifieras, förutsägas och förebyggas. De största belastningarna och riskerna i arbetslivet – såväl fysiska som psykiska – drabbar LO-förbundens medlemmar och, bland dem, främst kvinnor. Arbetsmiljöfrågorna har ett tydligt klass- och könsperspektiv. LO saknar i utredningen en diskussion om den strukturomvandling som sker i dagens arbetsliv och dess inverkan på hälsan och nya framtida risker. LO vill i detta sammanhang även lyfta fram behovet av utökade kunskaper om hur man mäter exponering och bedriver förebyggande insatser för arbetstagare som är på korta tillfälliga arbeten, eller för de allt fler arbetstagare som arbetar deltid, i skiftarbete eller som är uthyrda/utlånade eller på entreprenad

Åtgärder för att motverka åldersdiskriminering

LO delar utredningens slutsatser att det finns ett behov av ett strategiskt arbete för att stärka skyddet för äldre i arbetslivet. LO utgår från att utredningens resonemang om åldersdiskriminering avser äldre personer. Diskrimineringslagens diskrimineringsförbud innebär ju skydd för ålder, dvs. vilken ålder som helst.

LOs uppfattning är att ett sådant arbete bör drivas genom forskning och påverkan av attityder, främst arbetsgivarnas negativa syn på äldre arbetskraft, bättre arbetsmiljö, rätt till kompetensutveckling, bättre och mer omfattande arbetsmarknadsutbildningar m.m. Arbetsmarknadens parter har en central roll i arbetet. Strukturerna måste förändras.

När det gäller Diskrimineringslagen så anser LO att även åldersdiskriminering bör omfattas av aktiva åtgärder. Möjligheten att pröva enskilda diskrimineringstvister i domstol är viktig för rättssäkerheten och den utsatte individen och har ett signalvärde. Någon större betydelse för strukturerna på arbetsmarknaden har dessa tvister tyvärr inte visats sig ha, att döma av tvister på andra diskrimineringsgrunder.

Ökade möjligheter till kompetensutveckling

Ett av utredningens övergripande uppdrag är att lämna förslag som ökar äldre arbetstagares vilja och förutsättningar att vara kvar i arbetslivet. En av de föreslagna åtgärderna är att ge äldre arbetstagare ökade möjligheter till vuxenstudier som ett led i att behålla eller byta arbete och därmed kunna

stanna längre i arbetslivet. Den mest konkreta åtgärden är att göra förändringar i studiemedelssystemet.

Intentionerna i betänkandet är goda men LO anser att det som föreslås inte är tillräckligt genomtänkt eller långtgående för att uppnå det avsedda syftet. Äldre arbetstagare som utgör utredningens huvudsakliga målgrupp består i stor utsträckning av LO-förbundens medlemmar. Av både många års erfarenhet och tidigare undersökningar kan det konstateras att LO-förbundens medlemmar är de som i minst utsträckning får tillgång till kompetensutveckling i arbetet (Arbetsmarknaden efter krisen – delrapport 1, LO 2012). Arbetsgivarens bristande understöd av den egna personalens utveckling i arbetet bidrar då till att äldre arbetskraft tvingas lämna både arbetet och arbetslivet vid neddragningar eller strukturella förändringar av produktionen. LO menar att arbetsgivaren har ett ansvar för att vidareutbilda den egna personalen. Förutom egna utbildningsinsatser inom företaget skulle tillgången till kortare yrkesinriktade utbildningar behöva öka. Dessa skulle kunna upphandlas av arbetsgivaren inom ramen för Yrkesvux, Yrkes-högskolan eller utbildningsanordnare med erfarenhet av arbetsmarknadsutbildning, för att stödja kompetensutveckling av den äldre arbetskraften.

Utredningen gör bedömningen att det är Yrkes-högskolan som i första hand bör ges uppdraget att utveckla kortare kurser på maximalt ett år, för de med befintlig yrkeskompetens. Yrkes-högskolans uppdrag utgår dock ifrån att tillgodose regionala behov av yrkes-högskoleutbildningar och är i sin utformning inte riktigt anpassad till det uppdrag som utredningen ser framför sig. Det innebär att Myndigheten för yrkes-högskolan skulle få ett utvidgat uppdrag, där mer långsiktiga behov av kompetensutveckling inom specifika yrken eller branscher skulle kunna tillgodoses. Det är något som ligger i linje med LOs uppfattning om hur myndighetens framtida uppdrag borde utformas.

Utredningen ger Komvux och Yrkesvux ett begränsat uppdrag då man anser att det i första hand är studievägledningen som ska utvecklas. LO delar uppfattningen att studie- och yrkesvägledningen för vuxna behöver förstärkas. Men utbildningsinsatser behöver också göras inom den kommunala vuxenutbildningen. För de med behov av omställning till annat yrke, bransch eller som saknar grundläggande yrkesutbildning kan det behovet mötas av en mer grundläggande yrkesutbildning inom ramen för Yrkesvux. Det perspektivet saknas i utredningen varför LO anser att anpassade utbildningar till målgruppen även behöver utvecklas inom Yrkesvux.

Med tanke på målgruppen anser LO det förvånande att utredningen inte alls berör valideringens betydelse för att synliggöra individens tidigare erfarenheter och kunskaper från ett långt yrkesliv. Det kan, förutom att mer direkt öka anställningsbarheten, underlätta utbildningsinsatserna och förkorta

utbildningstiden till fördel för den enskilde. Tyvärr har inte valideringsmöjligheterna utvecklats i den takt som vore önskvärt men skulle inom ett nationellt ramverk utgöra ett stöd för den aktuella målgruppen i dess möjligheter att kunna kvarstå i arbetslivet.

LO vill också kommentera studiefinansieringen av studierna som är det område där utredningen har mer konkreta förslag. LO stöder tanken på att förlänga åldergränsen för studiemedel till 57 år och även de villkor för återbetalning som föreslås. LO saknar dock en mer utvecklad problematisering av studiemedellssystemet som incitament för äldres vilja till och förutsättningar för kompetenshöjande utbildning. Av erfarenhet från tidigare satsningar på vuxenstudier har det visat sig att det finns en ovilja bland LO-förbundens medlemmar att skuldsätta sig för att studera. Detta gäller i synnerhet för studier vars framtida avkastning är svår att bedöma. Män uppvisar också en större ovilja att låna till studier än kvinnor. Det hänger ihop med den livssituation som de flesta vuxna har i form av ekonomiska åtaganden för hem och familj, något som utredningen också lyfter fram. För att mildra det ekonomiska bortfallet föreslår utredningen att studiemedlet ska kompletteras med ett förstärkningsbidrag på 956 kronor. LO menar att det inte är tillräckligt attraktivt då det är själva lånedelen i studiemedlet som utgör det största hindret. LO anser istället att de som påbörjar studier vid 54 års ålder eller senare och där tillgången till studier är begränsad till maximalt 40 veckor istället ska kunna få det högre bidraget i studiemedlet. Det skulle utgöra ett mer kraftfullt incitament för att få fler äldre att studera för att kunna vara kvar längre på arbetsmarknaden. Utredningen har gjort översiktliga beräkningar av tillströmmande studerande, som uppvisar ganska blygsamma tal, både vad gäller antal och kostnader. LOs förslag om studiefinansiering kommer troligtvis inte att öka tillströmningen av studerande i sådan omfattning att kostnaderna utgör ett hinder för en sådan förändring.

Tjänstepensioner som bidrar till längre arbetsliv och flexibla arbetstider

LO delar inte uppfattningen att reglerna i de avtalade tjänstepensionerna har en så avgörande betydelse för tidig pensionering och motverkar ett längre arbetsliv som utredningen gör gällande. Stora förändringar har gjorts i flera av de största avtalspensionsplanerna under senare år för att harmonisera dem med förändringarna i den allmänna pensionen. Av förklarliga skäl måste sådana förändringar få ta tid.

LO anser att tjänstepensionen utgör en del av komplexa villkor för anställningen och den ekonomiska ersättningen. De olika förmånerna i pensionsavtalen är något som de fackliga organisationerna har förhandlat fram efter önskemål från de anställda och avstått löneutrymme för att få. Frågan om tjänstepensionernas utformning ska därför även fortsättningsvis regleras självständigt av arbetsmarknadens parter.

LO delar utredningens uppfattning att möjligheten till flexibla arbetstider kan vara ett sätt för äldre arbetstagare att kunna stanna kvar längre i arbetet. Regleringen av arbetstider är dock i huvudsak en kollektivavtalsfråga. Utredningen föreslår därför att detta bör bli föremål för trepartssamtal, något som LO ställer sig positiv till.

Ökade informationsinsatser

LO är i stort sett positiv till de förslag på ökade informationsinsatser som utredningen föreslår. Det finns ett ökande behov av neutral information om pensionen i allmänhet och individens egen pensionsprognos i synnerhet. LO anser dock att förslaget om ett gemensamt skriftligt årsbesked om den enskildes samtliga pensioner är problematiskt.

Prognoser för tjänstepensionen är svårare att göra än prognoser för den allmänna pensionen. Grunden för pensionsrättigheter i den allmänna pensionen är arbete, förutsatt att sociala avgifter betalas in. Så är inte fallet med tjänstepension. Där är grunden för pensionspremier att det finns ett kollektivavtal eller att arbetsgivaren har tecknat en individuell pensionsförsäkring för den anställde. För tjänstepensionen räcker det således inte med att ha ett antagande som utgår från fortsatt arbete med en viss lön, ett antagande om fortsatt arbete med kollektivavtal måste göras. Och det innebär att osäkerheten i prognosen blir större. Dessutom ger perioder med arbetslöshet ingen avsättning till tjänstepensionen, medan arbetslöshetsersättningen är pensionsgrundande i den allmänna pensionen. Något som gör osäkerheten i en prognos för tjänstepensionen ännu större.

Av ovanstående skäl har kollektivavtalsparterna för Avtalspension SAF-LO valt att inte redovisa någon prognos om framtida pension i de pensionsbesked som skickas till de försäkrade. En sådan prognos blir lätt "en sanning" trots att antagandena bygger på en rad osäkra faktorer. Information till de försäkrade om vilka antaganden som gjorts och om osäkerheten i dessa når sällan fram. Det är det framräknade beloppet man tar till sig och eventuellt agerar utifrån. LO menar att en pensionsportal av typen "MinPension" på ett bättre sätt kan fylla denna funktion. Den som aktivt letar efter informationen på portalen har antagligen en större medvetenhet om osäkerheten i de antaganden som görs om tjänstepensionen.

Riktåldern för pension

LO anser att införandet av en riktålder, som anger hur länge en person måste arbeta för att få en godtagbar pension, är rimligt. Det är också rimligt att riktåldern med automatik följer medellivslängden. Ett krav för införandet av en riktålder är dock att rätten till ersättning från de omkringliggande socialförsäkringssystemen, såsom exempelvis sjukpenning, sjukersättning och akassa, följer denna riktålder. Utredningen har på denna punkt varit klarsynt nog att föreslå just detta, vilket LO välkomnar.

Däremot anser LO att det finns anledning att överväga om inte riktåldern redan idag borde vara högre än 65 år. Riktåldern hör samman med pensionssystemets konstruktion och utgår enligt utredningens förslag från situationen då inkomstpensionssystemet konstruerades i mitten av 1990-talet. Då förväntades en 65-åring leva i 18 år. Medellivslängdens ökning mellan 1997 och 2013 är 1,8 år. Räknas den ned med $2/3$ i enlighet med utredningens förslag så blir det 1,2 år. Det finns således skäl att redan nu höja riktåldern till 66 år. LO menar därför att utredningens förslag om att vänta till 2019 innan man höjer till 66 år slår fel. Istället borde beräkningen av medellivslängden avse år 2013 och höjningen ske 2 år senare, dvs. 2015. Den främsta fördelen med detta är då att maxåldrarna i de omkringliggande försäkringssystemen (exempelvis sjukpenning, sjukersättning och a-kassa) kan höjas till 66 år redan 2015.

Åtgärder i inkomstpensionssystemet

LO anser att åtgärderna främst bör vara inriktade på att få fler än idag att orka jobba till 67 år. Det torde vara mer samhällsekonomiskt lönsamt än åtgärder inriktade på att få dem som redan idag kan jobba till 67 år att jobba ännu längre.

LO anser därför att det är olyckligt att utredningens mer konkreta förslag i så hög grad är inriktade på förändringar i de pensionsrelaterade åldersgränserna. Enbart höjda åldersgränser kommer inte göra det möjligt för LO-grupperna att orka arbeta längre. Det är inte 67-årsgränsen i LAS som hindrar dem från att arbeta ihop en bra pension. Det som behövs är istället bra arbetsmiljö, trygga anställningsvillkor, möjlighet till heltid och utbildning i arbetet. På dessa områden lägger utredningen tyvärr inga eller bristfälliga förslag.

För att LO ska kunna acceptera en höjning av den lägsta åldern för pensionering krävs mer kraftfulla insatser på dessa områden. Det kommer kunna ge effekt på den faktiska pensionsåldern på lång sikt. Men som ett komplement till detta krävs även insatser på kort sikt för att säkerställa rimliga pensionsnivåer.

Så länge utträdesåldern för LO-grupperna är lägre, kommer de att få lägre pensioner i och med att den genomsnittliga livslängden ökar. Ett sätt att mildra denna effekt är att göra det enklare för den som efter ett långt yrkesliv inte orkar arbeta att få sjukersättning de sista åren. LO kräver därför att möjligheten att få sjukersättning återställs, så att större individuell hänsyn kan göras i bedömningarna och så att det inte krävs livsvariga sjukdomstillstånd för beviljandet.

LO-grupperna drabbas också i högre utsträckning av långtidssjukskrivningar och arbetslöshet vilket leder till sämre pensioner. LO anser att det är orimligt att denna typ av oförskylld frånvaro ska få så stora konsekvenser för pensionen. Därför måste den bakomliggande inkomsten vara pensionsgrundande även för tid med sjukpenning och a-kassa.

Nya villkor för arbete efter 67 år

LO anser, liksom vid den förra höjningen av LAS-åldern, att detta är ett område som ska regleras av parterna på arbetsmarknaden och därför ett in-
trång i den fria förhandlingsrätten. LO anser dock att frågan om en automatisk anpassning av den övre åldersgränsen till medellivslängden och förändringar i LAS, skulle kunna diskuteras i trepartssamtal. Sådana samtal måste då i så fall även innehålla mer konkreta förslag för att förbättra arbetslivets villkor.

Åldersgränser i kringliggande system

LO delar utredningens förslag i dessa delar. För att LO ska kunna ställa sig bakom införandet av en riktålder som automatiskt följer medellivslängden, krävs att rätten till ersättning från andra system följer riktåldern.

Anpassning av åldersreglerna i andra pensionsrelaterade system

Pensionsåldersutredningen lämnar inga förslag rörande arbetslöshetsförsäkringen och de arbetsmarknadspolitiska programmen. Utredningen gör dock bedömningen att åldersreglerna i arbetslöshetsförsäkringen och de arbetsmarknadspolitiska programmen bör anpassas till den föreslagna riktåldern. Utredningens bedömning är således att rätt till a-kasseersättning och arbetsmarknadspolitiska program successivt justeras uppåt åldersmässigt (om medellivslängden stiger).

LO ser det som principiellt riktigt att både arbetslöshetsförsäkring och arbetsmarknadspolitiska program följer riktåldern eftersom den kommer att utgöra golv för när löntagare kan antas få ålderspension på en godtagbar nivå. Det ställer enligt LOs mening å andra sidan krav på att arbetslöshetsförsäkring och arbetsmarknadspolitiska program förbättras kraftigt. Om försäkring och arbetsmarknadspolitiska program inte håller måttet, kan det mycket väl leda till att äldre arbetssökande ändå ”väljer” att börja ta ut ålderspension tidigare än vid riktåldern. Arbetslöshetsförsäkring och arbetsmarknadspolitiska program måste därför utformas så att ålderspension inte framstår som ett bättre alternativ för den som ofrivilligt måste lämna sitt arbete innan riktåldern uppnåtts.

I korthet anser LO att det innebär att taket för högsta försäkrade lön i arbetslöshetsförsäkringen höjs kraftigt, att kvalificeringsvillkoren förbättras och att medlemsavgifterna är låga och likvärdiga i alla a-kassor. Inom den aktiva arbetsmarknadspolitiken behövs betydligt fler rustande program. För

äldre arbetssökande, vilka i högre grad än andra riskerar långtidsarbetslöshet, kan det antas vara särskilt betydelsefullt med subventionerade anställningar, liknande plusjobb. Det ställer krav på kraftigt höjda tak också för lönesubventioner och anställningar med meningsfulla arbetsuppgifter, samt villkor och löner i enlighet med kollektivavtal.

I avsnittet Allmänna överväganden (s. 184) skriver utredningen: ”Pensionsåldersutredningen bedömer dock att det kan finnas ett behov av ekonomiskt skydd vid arbetslöshet för äldre som fortsätter att arbeta längre upp i åldrarna, men att det bör avse en begränsad ersättningstid för personer med anställningsskydd som drabbas av arbetslöshet.”

LO anser istället att arbetslöshetsförsäkringens villkor och krav ska vara desamma för alla löntagare, oberoende av anställningsform och ålder. Att arbetssökande lever upp till sökkrav och deltagande i arbetsmarknadspolitiska program med mera, ska säkerställas genom arbetslöshetsförsäkringens kontrollfunktion.

Frågan om fortsatt rätt till a-kasseersättning efter riktåldern problematiseras översiktligt, men utreds inte närmare. Pensionsåldersutredningen anser istället att den parlamentariska socialförsäkringsutredningen bör utreda detta.

Arbetslöshetskassornas samorganisation, SO, har i en skrivelse till regeringen (juli 2012) begärt att reglerna om samordning av a-kasseersättning och pension ska ändras. Den parlamentariska socialförsäkringsutredningen har i tilläggsdirektiv fått i uppdrag att utreda hur nuvarande regler om a-kasseersättning vid uttag av pension kan förnyas och förtydligas. Pensionsåldersutredningen går därför inte närmare in på denna fråga heller.

LO avstår från att ta ställning till de problematiseringar och bedömningar som pensionsåldersutredningen gör i dessa delar. LO återkommer istället till dessa frågor i samband med socialförsäkringsutredningens kommande betänkanden.

Avdrag vid pensionsavsättningar, 55-årsgränsen m.m.

LO delar inte utredningens förslag att det är ett stort problem att skattereglerna medger uttag av tjänstepension från 55 års ålder. Utredningen har, menar LO, inte kunnat visa att detta skulle bidra på något avgörande sätt i beslutet att pensionera sig före 65 år. Det är inte många bland LO-grupperna som använder tjänstepensionen för att pensionera sig vid 55 års ålder, helt enkelt för att det inte är möjligt att leva enbart på denna.

LO anser däremot att den föreslagna lagändringen om att höja åldern från 55 år till 62 år för att få börja ta ut sin tjänstepension har en negativ inverkan på

ingångna avtal, förutsättningarna för lönebildningen och arbetsmarknadens parter autonomi att via kollektivavtal utforma och anpassa arbetsvillkoren. Dagens regelverk ger utrymme för arbetsmarknadens parter att göra överenskommelser om arbetstider, som sett i ett sammanhang med avtal om villkoren för tjänstepension och delpension, är avgörande för hur hållbar flexibilitet kan uppnås med balanserade drivkrafter för såväl anställda som arbetsgivare.

Landsorganisationen i Sverige
Stockholm som ovan

Karl-Petter Thorwaldsson

Renée Andersson