

Socialdepartementet  
103 33 Stockholm

Stockholm  
2013-08-30

Vår referens  
Alice Teodorescu

## **Remissvar Slutbetänkande från Pensionsåldersutredningen- Åtgärder för ett längre arbetsliv (SOU2013:25)**

Företagarna, som fått möjlighet att yttra sig över Pensionsåldersutredningens ovan rubricerade slutbetänkande vars syfte varit att föreslå åtgärder för att höja den faktiska pensionsåldern, ber att få lämna följande synpunkter.

Normerna på arbetsmarknaden är avgörande för de val människor gör. Som utredningen förtjänstfullt illustrerar står Sverige inför en stor utmaning som helt uppenbart kräver åtgärder för att stimulera såväl människors förmåga som vilja att arbeta längre.

Utredningen beskriver en höjd pensionsålder som nödvändig för att minimera effekterna av låga pensionsnivåer, orimlig försörjningsbörda för den förvärvsarbetande delen av befolkningen samt underfinansierad välfärd.

Samtidigt visar statistiken att de åtgärder som vidtagits i syfte att få människor att arbeta längre endast fått ytterst begränsad effekt på beteendet bland de 40-talister som hittills gått i pension. Praktiskt taget inget har hänt sedan år 2005 för personer som är 65 år eller äldre om man räknar om arbetet till årsarbetskrafter eller totalt antal arbetade timmar. De föreslagna åtgärderna är problematiska eftersom effekterna på individnivå är svårbedömda. Problematiskt är också att det inte på förhand går att avgöra hur lång tid det de facto kommer att ta att flytta pensionsåldern uppåt eller om det ens är möjligt för vissa yrkeskategorier.

Generellt anser Företagarna att det behöver bli lättare och billigare att anställa samt att arbetsrätten behöver ses över för att hitta mer flexibla och tidsanpassade lösningar. Ett gynnsamt företagsklimat är den främsta garanten för tillväxt och låg arbetslöshet. Om Sverige ska överleva i den globala konkurrensen på en marknad där stora delar av västvärlden står inför samma demografiska utmaning behöver arbetsmarknaden bli mer omställningsbar.

Mot bakgrund av detta delar Företagarna utredningens slutsats om att en högre pensionsålder är nödvändig, men ställer sig kritisk till tvingande regeländringar. För företagen, inte minst de små där majoriteten av jobbtillväxten sker, är det avgörande att den enskilde företagaren också är den som styr över den egna bemanningen. En ensidig rättför den anställde, av det slag som förordas i utredningen, innebär motsvarande inskränkning för arbetsgivaren.

Företagarna delar utredningens uppfattning om behovet av en bred palett av åtgärder för att uppnå önskat resultat och bedömer att flera av de föreslagna åtgärderna har potential. Det är dock viktigt att betona att det som avgör den framtida pensionen är antalet inarbetade år som helhet, inte när de inarbetats. Sverige är det land i världen som har högst etableringsålder, 28 år, på arbetsmarknaden. Sedan början av 1990-talet har den åldern kraftigt stigit från 21 år. Konsekvenserna för individens samlade livslön såväl som pension är betydande. Åtgärder för att underlätta och påskynda ungdomars etablering på arbetsmarknaden behöver därmed också beaktas.

De i utredningen föreslagna åtgärderna, däribland förbättrad arbetsmiljö och mer aktivt bekämpad åldersdiskriminering, kan bidra till att förutsättningarna för arbetstagaren att arbeta längre ökar. Samtidigt är sannolikheten stor att det trots de godast intentioner inte alltid kommer att bli som den enskilde tänkt sig. I en rad andra länder, såsom Danmark och Nederländerna, har höjd pensionsålder kompletterats med åtgärder som syftar till att stimulera och främja människors privata sparande. Också Sverige skulle tjäna på att utarbeta flera alternativa system med det gemensamma målet att ge människor de bästa förutsättningarna att klara sig ekonomiskt hela livet.

Företagarna vill särskilt yttra sig beträffande tre av de föreslagna åtgärderna:

#### Höjd lägstaålder för uttag av tjänstepensioner och privata pensioner

Utredningens förslag om att höja 55 års gränsen för uttag av tjänstepensioner och privata pensioner till 62 år från med år 2017 är problematiskt ur flera hänseenden, ur såväl ett företag- som arbetstagarperspektiv.

Om höjningen av riktåldern för pensionsuttag resulterar i att arbetskraftsutbudet de facto ökar kan konsekvensen bli att fler människor arbetar längre och bidrar till såväl tillväxt som välfärd. Men det räcker inte att enbart öka arbetskraftsutbudet om reformer som förändrar arbetsmarknaden som helhet uteblir. Förslaget om en höjning av lägstaåldern kan tvärtom resultera i att rörligheten försämras med högre arbetslöshet inom vissa grupper som följd. Den som mot slutet av karriären hade velat byta avtalsområde och därmed försäkring, eller gå från ett företag med kollektivavtal till ett utan, kan efter lagens ikraftträdande år 2017 riskera att enbart kunna ta ut delar av sin försäkring.

Därutöver råder redan i dag goda incitament för den som vill att lyfta sin pensionsförsäkring utomlands. De företagare eller anställda som planerat för en tidigare pension och som har de ekonomiska förutsättningarna att göra så kan i högre utsträckning än i dag komma att flytta utomlands för att kringgå de svenska reglerna.

En sådan utflyttning kommer leda till att statskassan går miste om de skatteinbetalningar som de föreslagna reformerna syftar till att öka, samtidigt som näringslivet kan komma att gå mist om viktiga investeringar och affärsänglar.

Slutligen bör också de tröskeleffekter som kommer att uppstå till följd av en så skarp brytpunkt att beaktas. I ett slag kommer möjligheten till en tidigare lagd pension att öka med sju år. För de företagare eller anställda som kan göra sina avsättningar före år 2017 blir det ett mindre problem, men för de som planerat för en senare avsättning kan reformen komma som en kalldusch.

### Höjd LAS-ålder

Företagarna ställer sig mycket tveksamma till höjd LAS-ålder från 67 år till 69 år från och med år 2016 men positiva till att kravet på uppsägning tas bort för den som är 69 år eller äldre. Svenska småföretag efterfrågar mer flexibilitet, inte mindre. Behovet av flexibilitet är stort och en förutsättning för livskraftiga företag. Företagens villkor korrelerar osvikligt med arbetstagarnas möjlighet att få anställning. Mer tvingande lagstiftning riskerar att få motsatt effekt än den efterfrågade; nämligen att äldre arbetstagare som hamnat utanför arbetsmarknaden får än svårare att återetablera sig. Risken finns att arbetsgivare blir mer försiktiga i sin rekrytering av dessa äldre arbetssökande då åtagandet kan bli svårare att överblicka.

Utan tvekan innebär förslaget ett ingrepp i företagets handlingsfrihet och behov av att själva styra personalsammansättningen. Därför anser Företagarna att man bör beakta andra lösningar som istället syftar till att sänka kostnaderna för att anställa arbetslösa äldre alternativt införa ännu gynnsammare villkor för att behålla äldre arbetstagare. Övriga åtgärder som skulle stimulera företagets benägenhet att anställa äldre arbetstagare är slopat ansvar för bägge sjuklöneveckorna samt översyn av LAS för äldre över 67 år.

### Ökad möjlighet till flexibel arbetstid – trepartssamtal med arbetsmarknadens parter

De trepartssamtal med arbetsmarknadens huvudorganisationer som föreslås beaktar inte det faktum att en majoritet av landets småföretag saknar kollektivavtal vilket leder till att dessa företags villkor riskerar att förbises i samtal av det föreslagna slaget. Som ett resultat av att fyra av fem jobb skapas i småföretag är det absolut nödvändigt att också de mindre företagens representanter inbjuds till överläggningar med regeringen i frågan.

Henrik Sjöholm  
 Chef, politik, analys och opinion

Alice Teodorescu  
 Socialförsäkringsexpert