

Förändrat pensionssystem räcker inte

Om LAS-åldern höjs blir det sannolikt akademiker med redan bra pensionsvillkor som kommer ta chansen att fortsätta jobba. Det räcker inte med ekonomiska incitament för att människor ska arbeta längre, utan det är **på arbetsplatserna som förändringarna måste till.**

Roland Kadefors [roland.kadefors@socav.gu.se] är emeritusprofessor knuten till institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet och aktiv i forskningsprogrammet AgeCap.

Nu finns ett förslag om ett förändrat pensionssystem, det innebär de största förändringarna sedan 1994. Bakgrunden är den åldrande befolkningen: andelen svenskar i arbetsför ålder minskar och andelen äldre ökar, det gör att färre måste försörja fler om inget görs. Det är inte hållbart, vi måste därför jobba längre upp i åren, om detta råder politisk enighet. Det finns heller inget att invända mot den analysen, även om det demografiska hotet i Sverige faktiskt är mindre än i de flesta OECD-länder, och minskar ytterligare till följd av vår höga nettoinvandring av personer i arbetsför ålder.

Men vad är det politikerna föreslår?

De skarpa förslag som nu presenterats handlar framför allt om de ekonomiska ramverken: att i steg höja tidigaste uttagsålder av ålderspension, sjukersättning och garantipension, och därefter låta dessa åldersgränser följa utvecklingen av

den förväntade livslängden. Det innebär en kombination av morot och piska: tanken är att alla ska tjäna på att jobba fler år, att de ekonomiska incitamenten ska motivera den som tänkt gå i pension tidigt att i stället fortsätta några år till.

Men, kan man undra, hur är det med den som inte orkar, som kanske skulle vilja men inte kan?

”Forskning visar att det finns ett tydligt mönster när det gäller utträdet ur arbetslivet: de i arbetaryrken lämnar tidigare än de i tjänstemannaryrken.”

FORSKNING VISAR ATT det finns ett tydligt mönster när det gäller utträdet ur arbetslivet: de i arbetaryrken lämnar tidigare än de i tjänstemannaryrken; i många arbetaryrken är det vanligt att sluta

långt före 65-årsgränsen. Att pensionera sig så tidigt är ett dyrt alternativ som redan nu leder till lägre pensioner livsvarigt. Kommer många i denna utsatta grupp att orka jobba fler år i det förändrade systemet, för att de måste av ekonomiska skäl? Här finns en klar risk att



medan vissa befolkningsgrupper gynnas så är det andra som missgynnas.

Ett förslag som väckt stor uppmärksamhet är att höja LAS-åldern – alltså den ålder till vilken vi kan kräva att kvarstå i tillsvidareanställning – från nuvarande 67 till 69 år. Vad hände 2002, när LAS-åldern höjdes från 65 till 67 år, det skulle kanske kunna ge en fingervisning om vad som kan tänkas hända nu?

Då var det inledningsvis mycket få av dem som fortfarande hade en anställning när de var 64 år, som valde att fortsätta efter det att de fyllt 65. Sedan ökade antalet långsamt, också tio år senare. Att höja LAS-åldern kommer sannolikt inte att ha något snabbt genomslag på pensioneringsmönstren den här gången heller. Skälet är att beslutet att gå i pension inte fattas plötsligt när man fyller 65, utan är resultatet av en process som startat många år tidigare. Vi är noga med att planera i

förväg hur och när vi vill gå i pension.

Vilka var det då som förra gången faktiskt tog chansen att fortsätta efter 65? Det var (inte särskilt överraskande) läkare, tandläkare, gymnasielärare, ingenjörer: mest personer i akademiska yrken. De som inte fortsatte hade jobbat i yrken som undersköterskor, städare, kökspersonal, alltså yrken med relativt låga utbildningskrav, men också exempelvis administratörer, sjuksköterskor och tandhygienister. De flesta av dessa yrken är kvinnodominerade. Man ska komma ihåg att många i dessa yrken dessutom hade slutat redan långt tidigare och aldrig stod inför valet om de skulle fortsätta efter 65.

”Att höja LAS-åldern kommer sannolikt inte att ha något snabbt genomslag på pensioneringsmönstren den här gången heller.”

OM MÖNSTRET STÅR SIG den här gången också så kommer det sannolikt att innebära att fler akademiker kommer att ta chansen att fortsätta att jobba upp i åren, men många i andra yrken

kommer inte att göra det, av fritt val eller för att de helt enkelt inte orkar.

Att höja LAS-åldern behöver inte vara fel i sig, men det är en åtgärd som nog inte kommer att få snabbt genomslag, något som också Pensionsåldersutredningen förutsåg: ”Det kan ta tid innan pensionsbeteenden påverkas av de nya reglerna”. Och LO är nog inte helt fel ute som i sitt remissvar säger ”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”.

Det är intressant att fundera över varför många av dem som förra gången valde att ta chansen att fortsätta arbeta efter 65 var personer som redan hade hyfsat bra pensionsvillkor, medan en hel del av dem som i stället valde pensionering var verksamma i låglöneyrken med låga pensioner som följd; de ekonomiska drivkrafterna var för dem inte tillräckliga för att de skulle bryta pensionsmönstret.

Forskning visar att beslutet att gå i pension påverkas av många faktorer, där ekonomin givetvis har betydelse men där också personliga omständigheter som familjeförhållanden, hälsa, och drömmar om ett bra pensionsliv spelar in. Arbetsförhållanden har stor betydelse: om man trivs på jobbet, har bra arbetskamrater och känner att man gör något meningsfullt så är det viktigare skäl för att arbeta än enbart ekonomin. Det gäller för både arbetare och tjänstemän.

MAN KAN NOTERA att argumentationen från politiken när det gäller att uppnå ett förlängt arbetsliv nästan enbart riktar sig till oss äldre som individer: ”Du tjänar in till din egen pension genom att arbeta. Det gör att systemet är finansiellt hållbart; i Sverige riskerar vi inte att vältra över pensionskulder på framtida generationer så som skett i andra länder.” Men det är ändå till sist ute på arbetsplatserna som föränd-

Ref.

Kadefors R, Nilsson K, Rylander L, Östergren P-O & Albin M (2017). Occupation, gender and work life exits. A Swedish population study. Ageing & society, publicerad online 20 mars.

Kadefors R, Thorin A & Öhman A (2014). Vad hände i offentlig sektor när LAS-gränsen höjdes: hur många och vilka fortsatte att jobba till 67? Arbetsmarknad & Arbetsliv 20(1):25–38

Wikman A (2005). Om arbetsengagemang och andra motiv för arbetet än ekonomiska. Arbetsliv i omvandling 2005:4.

Arman R, Kadefors R & Wikström E (2018). Should we retire later? A study of society and organizational level narratives. Proc. 7th conference on rhetoric and narratives in management research, Barcelona mars 2018.

”Det finns skäl att understryka nödvändigheten av att den goda ambitionen att reformera arbetslivet nu inte fuskas bort.”

ringar måste till, om många ska kunna och vilja arbeta längre. Forskning visar att den politiska retoriken – att vi måste jobba fler år, annars urholkas pensionssystemet – inte påverkar hur man därute ser på pensioneringarna. Där är det business som har något att betyda: att kunna möta ekonomiska och verksamhetsmässiga krav. För arbetsgivarna styrs praktiken när det gäller hur man ser på äldre anställda framför allt av hur man säkrar kompetensförsörjningen. Då handlar det om att göra det möjligt för äldre anställda att fortsätta några år till, vilket underlättas om de är vid god hälsa och därmed har en arbetsförmåga som svarar upp mot arbetets krav, och om de har en kompetens som gör dem fortsatt anställningsbara upp i åren. God arbetsmiljö och möjligheter till livslångt lärande framstår därmed som nyckelfaktorer.

”Ingen ska ha dåligt samvete över om man slutar jobba tidigare eller senare än normen.”

PENSIONSGRUPPEN ÄR NATURLIGTVIS väl medveten om att det egentligen inte räcker med ekonomiska incitament; man understryker att arbetslivet måste reformeras om många fler ska kunna arbeta längre upp i åren: ”Arbetslivet måste bli mer jämställt, hållbart, flexibelt och modernt. Det är nödvändigt att människor inte slits ut utan orkar hela vägen.” Därför säger man också att ”tillgången till en högkvalitativ företagshälsovård och rehabiliteringsinsatserna vid sjukdom behöver fortsatt förbättras”, och att ”det behövs ytterligare utbildnings- och arbetsmarknadsrelaterade åtgärder som förbättrar möjligheterna för vidareutbildning och karriärväxling”. Att utveckla dessa områden ska ske i samarbete med arbetsmarknadens parter.

Det finns skäl att understryka nödvändigheten av att den goda ambitionen att reformera arbetslivet nu inte fuskas bort. Att enbart satsa på ekonomiska drivkrafter leder till ökade klyftor mellan olika grupper i samhället, något som vi minst av allt behöver. Och att verkligen få till reformer borde underlättas av att det i dag råder kompetensbrist i stora delar av

arbetslivet: i både offentlig och privat sektor ser arbetsgivare att man har svårt att nå sina mål eftersom man inte kan ersättningsrekrytera när äldre anställda går i pension. Det är på det hela taget en unik chans.

Till sist: när man vill gå i pension är verkligheten något som är upp till den enskilde att ta ställning till. Alla har sina liv. Ingen ska ha dåligt samvete över om man slutar jobba tidigare eller senare än normen. Vad som kan åstadkommas i arbetslivet är att underlätta för de äldre att göra fria val, inte tvinga dem till något som de egentligen inte vill. Det är en nyckel till att må bra både före och efter det att man blivit pensionär. Och det bidrar till att skapa det uthålliga arbetsliv som krävs för att klara den demografiska utmaningen. 