



Socialdepartementet  
103 33 Stockholm  
Diarienummer: S2019/00497/SF

2019-04-18

## Yttrande: Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem, Ds 2019:2

DIK är fackförbundet för alla med högre utbildning inom kultur och kommunikation. DIK är en del av Saco och organiserar fler än 20 000 medlemmar inom arbetsmarknadens alla sektorer, inklusive studenter och egenföretagare.

DIK delar bedömningen att fler behöver arbeta längre för att stärka finansieringen av pensionssystemet och välfärden. DIK anser dock att promemorians förslag om höjda åldersgränser i pensionssystemet är en allt för ensidig insats om man på allvar vill att fler ska arbeta längre. Många har redan idag svårt att arbeta till pensionen, inte sällan på grund av svårigheter relaterade till fysisk eller mental ohälsa orsakade av just arbete. Olika grupper har dessutom olika lång medellivslängd. Att höja pensionsåldern riskerar att ytterligare vidga gapet mellan olika grupper i samhället och skapar på det sättet nya utmaningar, snarare än att lösa de vi nu står inför. DIK vill istället se konkreta och kraftfulla insatser för att främja ett längre och mer hållbart arbetsliv.

För att fler ska kunna arbeta längre måste mer göras för att säkerställa att arbetsgivare bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Det behövs tryggare arbets- och anställningsvillkor, och kraftfulla insatser för att förebygga stress och sjukskrivningar på både samhälls- och arbetsplatsnivå. Inte minst i kvinnodominerade yrken och sektorer. Ett längre arbetsliv kräver också bättre stöd för omställning och rörlighet, aktiva insatser för de som står långt från arbetsmarknaden och åtgärder för att ta tillvara äldre arbetskraft. Därutöver krävs ändringar i LAS som ger rätt att kvarstå i anställning längre upp i åldrarna och att arbeta deltid mot slutet av arbetslivet.

Ett hållbart och jämställt arbetsliv med mindre sjukskrivningar, arbetslöshet och deltidsarbete skulle ha långt större effekt på den faktiska pensionsåldern än att enbart höja riktåldern för pension. Det skulle dessutom leda till ökad sysselsättning, och på det sättet stärka finansieringen av pensionssystemet och välfärden.

## 5.1 Riktålder för pension och 5.2 Höjda åldersgränser för inkomstgrundad ålderspension

DIK anser att förslagen om en riktålder för pension som följer medellivslängden och höjda åldersgränser för inkomstgrundad pension är allt för ensidiga och fokuserar på fel saker.

För att fler ska hålla ett helt arbetsliv och gå i pension med god hälsa krävs strukturella åtgärder för bättre arbetsvillkor och arbetsmiljö. Det är här avgörande att arbetsgivare tar sitt ansvar och bedriver ett systematiskt och förebyggande arbetsmiljöarbete inom arbetets alla delar – organisatoriskt, fysiskt, psykosocialt och digitalt. För detta har parterna ett viktigt ansvar, men det behövs också starkare lagstöd samt förstärkningar av Arbetsmiljöverkets och Myndigheten för arbetsmiljökunskaps arbete med utredningar, informationsinsatser, stöd och inspektioner.

För ökad sysselsättning krävs också bättre arbetsmarknadspolitiska åtgärder för att fler som står långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, inte minst för att ta tillvara nyanlända och utrikes föddas kompetens och arbetskraft. Att fler i denna grupp etableras på arbetsmarknaden är avgörande för att möta den demografiska utmaningen med en åldrande befolkning. DIK vill bland annat se bättre stöd för att snabbt och enkelt validera och komplettera utbildning från ett annat land, och fler subventionerade anställningar med villkor och löner i enlighet med kollektivavtal.

För att fler ska arbeta mer och längre är det också avgörande med ökad jämställdhet. DIK är ett kvinnodominerat förbund och många medlemmar arbetar inom kvinnodominerade yrken och sektorer där de stressrelaterade sjukskrivningarna ökar som mest. Att motverka stress och ohälsa ska vara en systematisk del av arbetsmiljöarbetet, men måste också kopplas samman med bristande jämställdhet i stort, och det dubbelarbete många kvinnor utför genom ett större ansvar för det obetalda arbetet med hem och barn. En avgörande insats för ökad jämställdhet i arbetslivet och för att minska kvinnors deltidsarbete är att säkerställa ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen. Det kräver strukturella insatser och DIK driver därför krav på en tredelad försäkring. Det behövs också insatser för bättre arbetsmiljö och arbetsvillkor i kvinnodominerade sektorer, bland annat för att missbruket med staplande av tidsbegränsade anställningar ska upphöra.

Höjd pensionsålder kräver också att det blir enklare att ställa om, kompetensutveckla och byta karriär under yrkeslivet, inte minst för äldre individer. Parternas omställningsavtal spelar en viktig roll för att den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist ska få relevant kompetenspåfyllnad för ett fortsatt arbetsliv. För att behovet av uppsägningar relaterade till kompetensbrist inte ska uppstå krävs dock att arbetsgivares ansvar för att

aktivt arbeta med kompetensutveckling tydliggörs. Det krävs också att man från statligt håll främjar livslångt lärande. Här behövs bland annat ett ökat och mer flexibelt utbud av kurser som går att kombinera med arbete, exempelvis korta kurser, kurser på låg fart och på distans. Med hänsyn till att vi befinner oss i en avgörande digital omställning är det också viktigt att digital kompetens genomsyrar utbildningar och kurser.

Det behövs också nya modeller för finansiering för de vars kompetensutveckling inte betalas av arbetsgivaren. DIK anser att en bred finansieringsmodell bör ses över, där man med fördel kan använda sig av arbetslöshetsförsäkring, socialförsäkringar eller andra befintliga regelverk. En sådan modell kan komma fler grupper till del, exempelvis egenföretagare och visstidsanställda, och kan också nyttjas av de som arbetar i yrken där resurser är knappa och kompetensutveckling sällan prioriteras.

Då riktåldern föreslås följa medellivslängden vill DIK också betona att olika grupper har olika lång medellivslängd och olika möjlighet att arbeta längre. Personer med låg utbildningsnivå har sex år kortare medellivslängd än personer med hög utbildningsnivå, och skillnaderna mellan grupperna ökar<sup>1</sup>. Dessa grupper har dessutom generellt lägre inkomster. En negativ effekt av att höja riktåldern skulle kunna bli att det främst blir de med lägre inkomster, som dessutom ofta har mer fysiskt och psykiskt krävande jobb, som kommer behöva arbeta längre för att få ihop en skälig pension. Medan de med högre inkomster fortsatt kan välja att gå i pension tidigare, samtidigt som de också lever längre och har fler friska år som pensionär. För att komma åt detta behöver man givetvis rikta insatser mot orsakerna bakom skillnaderna. Så länge de finns kan man dock inte bortse från detta när man föreslår att pensionssystemet ska anpassas efter just medellivslängden.

För att systemet inte ska slå olika mot olika grupper måste det finnas stabila trygghetssystem med rimliga ersättningar för de fall individen inte klarar av att arbeta ända till pensionen. Många har svårt att arbeta till 65 år redan idag. Det gäller även bland akademiker där exempelvis stressrelaterade sjukskrivningar är utbredda. Den som är sjuk ska få sjukpenning och bra stöd för återgång till arbete i de fall det är möjligt. För de som inte kan arbeta ska det också vara fullt möjligt att få rimlig sjukersättning. Här behövs insatser för att Försäkringskassans bedömningar ska bli mer likvärdiga och verklighetsförankrade, bland annat genom att bedöma möjligheten att faktiskt få ett jobb (anställningsbarheten), snarare än arbetsförmågan. Även

---

<sup>1</sup> Folkhälsomyndigheten, [Medellivslängd](#) 2017

arbetslöshetsförsäkringen behöver stärkas genom ett höjt tak, längre skydd och att kraven för att kvalificera för a-kassa ses över.

Då många efterfrågar ett successivt utträde från arbetsmarknaden bör man också ge bättre möjligheter att gå ned i tid mot slutet av arbetslivet, genom arbetstidsförkortning eller deltidslösningar. Parterna har visat vägen för ett sådant arbete genom flexpension, men det krävs också insatser från statligt håll. Bland annat behöver andra trygghetssystem och regelverk anpassas för att möjliggöra och främja detta. Det gäller inte minst Lagen om anställningsskydd, LAS.

## 5.3 Höjda åldersgränser för pensionssystemets grundskydd

### 5.3.1 Åldersgränserna för garantipension, bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd höjs och knyts till riktåldern

Förutom de skäl vi redan angett ser DIK stora problem med förslaget att höja åldersgränsen för när garantipension, bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd tidigast kan lämnas.

Utredningen motiverar förslaget med att medellivslängden höjts. Det finns dock en grupp vars medellivslängd inte ökar, utan tvärtom minskar – kvinnor med låg utbildningsnivå<sup>2</sup>. Dessa kvinnor arbetar inte sällan i yrken och sektorer som innebär fysiska och/eller mentala påfrestningar och har ofta svårt att arbeta till pensionsåldern redan idag. Detta kommer inte att ändras så länge deras arbetsmiljö och arbetsvillkor inte förbättras.

Även om DIK främst organiserar personer med högre utbildning, vill vi synliggöra att denna grupp är i majoritet bland de som tar ut garantipension och är de som kommer att drabbas av höjningen. Eftersom en stor del av DIK:s medlemmar dessutom arbetar i yrken som möter dessa grupper, bland annat bibliotekarier, är det en viktig fråga för förbundet. När andra samhällsinstitutioner och trygghetssystem sviker, är biblioteken en av få instanser som finns kvar och stöttar upp.

Mot denna bakgrund, och då dessa åldersgränser redan idag är högre än gränsen för när inkomstgrundad ålderspension tidigast kan lämnas, anser DIK att den nuvarande åldersgränsen för garantipension, bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd bör kvarstå. Då många som arbetat ett helt yrkesliv ändå inte får en tillräcklig pension att leva på, finns det också anledning att ytterligare stärka grundskyddet i pensionssystemet.

---

<sup>2</sup> Folkhälsomyndigheten, [Medellivslängd](#) 2017

## 5.4 Undantag för personer med ett långt arbetsliv

### 5.4.1 Förvärvsvillkor för rätt till garantipension från 65 år

Om åldersgränsen för grundskyddet mot vår rekommendation skulle höjas, ställer sig DIK bakom förslaget om en undantagsbestämmelse som ger fortsatt rätt till garantipension från 65 års ålder i de fall den enskilde uppfyller förvärvsvillkoret (att under minst 44 år ha haft pensionsgrundande inkomst som för vart och ett av åren har uppgått till lägst två inkomstbasbelopp). Vi delar också arbetsgruppens bedömning att Pensionsmyndigheten bör få i uppdrag att utvärdera undantagsbestämmelsen.

Som arbetsgruppen konstaterar är heltidsarbete under ett långt arbetsliv ingen garanti för en tillräcklig pension. DIK har medlemmar som trots hög utbildning och ett helt yrkesliv bakom sig är i behov av garantipension. Det gäller inte minst de som arbetar inom kvinnodominerade yrken i offentlig sektor där lönerna generellt är låga och löneutvecklingen sämre.

DIK stöder därför förslaget att dessa personer även fortsättningsvis ska ges möjlighet att få garantipension från 65 års ålder, och att alla pensionsgrundande inkomster ska beaktas, även sådan som utgörs av sociala förmåner som exempelvis föräldrapenning. Det är dock viktigt att man genom förvärvsvillkoret inte straffar de, mestadels kvinnor, som under perioder av yrkeslivet arbetat deltid för att ta hand om hem och barn. Detta bör beaktas i bedömningarna och utvärderas av Pensionsmyndigheten.

## 5.5 Anpassning av åldersgränser i angränsande socialförsäkringssystem

### 5.5.1 Sjukförsäkring

Det är viktigt att de som kan och vill arbeta längre omfattas av ett starkt försäkringsskydd. De pensionsrelaterade åldersgränserna för sjukpenning, SGI-skydd, rehabiliteringsersättning, sjukersättning och smittbärandepening ska möjliggöra arbete högre upp i åldrarna.

Arbetsgruppen lämnar inga förslag om att ändra den nuvarande åldersgränsen på 55 år för egenföretagares möjlighet att anpassa sin karenstid, utan hänvisar till den pågående utredningen *Ett tryggare företagande i ett förändrat arbetsliv*. DIK anser att åldersgränsen bör tas bort och att en karenstid bör vara det förvalda alternativet för alla – egenföretagare såväl som anställda. Att reglerna blir likvärdiga för alla oavsett ålder är särskilt viktigt mot bakgrund av att många egenföretagare tillhör den äldre åldersgruppen. För att egenföretagare ska kunna arbeta längre är det viktigt att alla trygghetssystem och socialförsäkringar bättre anpassas efter denna grupp. DIK anser att beräkningar av SGI i högre grad

bör baseras på historiska inkomster, istället för genom prognoser som är fallet idag.

## **5.7 Anpassningar av åldersgränser i övriga system**

### **5.7.1 Anställningsskydd**

DIK delar bedömningen att åldersgränserna för rätten att kvarstå i anställning enligt Lagen om anställningsskydd, LAS, bör höjas. Detta för att det ska vara praktiskt möjligt för individen att kvarstå i anställning och tjäna in pensionsrätter.

LAS behöver dessutom ändras för att möjliggöra deltidsarbete mot slutet av arbetslivet. Här anser DIK att individen, från och med den tidigaste pensionsåldern, ska ha rätt att gå i pension på deltid och rätt att kvarstå i anställning på deltid. Individen ska också ha rätt att gå upp i arbetstid igen om han eller hon så önskar. Att på detta sätt ge förutsättningar för ett successivt utträde från arbetsmarknaden skulle leda till att fler arbetar längre. Det skulle också ge ökade förutsättningar för en bättre överföring av kompetens från äldre arbetstagare till yngre.

### **5.7.2 Arbetslöshetsförsäkringen och 5.7.3 Insatser för nyanlända**

Rätten till arbetslöshetsersättning och rätten att bli medlem i en arbetslöshetskassa, samt åldern då medlemskapet upphör utan uppsägning bör anpassas för att fler ska kunna arbeta längre. Det gäller även lagen om ansvar för etableringsinsatser samt lagen om samhällsorientering för vissa nyanlända invandrare.

Att systemen hänger ihop är viktigt för dess förutsebarhet och legitimitet, och för att säkerställa ekonomisk trygghet för alla. DIK vill tillägga att även de arbetsmarknadspolitiska programmen bör anpassas. För äldre individer som med stor sannolikhet aldrig kommer att återgå i arbete måste det dock finnas möjlighet att få pensionsgrundande ersättning utan att delta i program, även om detta inte är relaterat till sjukdom.

### **5.7.4 Studiestöd**

DIK delar arbetsgruppens bedömning att åldersgränserna inom studiestödssystemet bör ses över.

Om fler ska kunna ställa om senare i livet kan den övre åldersgränsen (57 år) i studiestödet behöva höjas. DIK anser också att man bör se över möjligheten att kvalificera för en ny period med studiestöd senare i livet, även om man använt sina 240 veckor, exempelvis om man förvärvsarbetat en längre tid emellan. Reglerna för studiemedel behöver därutöver anpassas för kortare och mer lågintensiva studier för att främja livslångt lärande.

I en översyn behöver man också se över vad som ska gälla för återbetalning och avskrivning av studielån för äldre individer. Att fler inte återbetalar sina studiemedel fullt ut kan visserligen leda till att statens kostnader för avskrivningar ökar. Man bör dock ha i åtanke att de samhällsekonomiska vinsterna av att fler arbetar sannolikt är större än avskrivningarna av studiemedel.

För att ta tillvara äldres arbetskraft och motverka åldersdiskriminering kan också den pågående *Delegationen för främjande av äldre arbetskraft* spela en viktig roll. Äldre arbetssökande har ofta svårare att komma tillbaka i arbete. Arbetsmarknadspolitiska stöd och insatser behöver bättre anpassas för och riktas mot denna grupp.

**Anna Troberg**  
Förbundsordförande, DIK

**Johanna Alm Dahlin**  
tf Samhällspolitisk chef, DIK