

Positionspapper: Ledarnas syn på höjd pensionsålder

Innehåll

Bakgrund	1
Chefernas pensionsålder	2
Olika förutsättningar i olika sektorer	3
Att leda äldre medarbetare	7
Kompetensutveckling hela yrkeslivet.....	7
Avslutande kommentarer	8
Bilaga: Höjd pensionsålder och höjd garantipension från 2020.....	10

Bakgrund

Befolkningen i Sverige är friskare och lever allt längre. Denna i grunden positiva utveckling medför också påfrestningar på dagens pensionssystem, vilket kräver förändrade regler och nya lösningar. Som ett led i detta beslutade riksdagen i oktober 2019 om höjd pensionsålder. Förändringen innebär att rätten att ta ut sin allmänna pension höjs, från 61 till 62 års ålder, fr.o.m. 1 januari 2020. Samtidigt höjs åldern för hur länge man har rätt att ha kvar sin anställning, från 67 till 68 års ålder.

Detta är det första steget i förändringen, åldersgränserna kommer successivt att flyttas uppåt. Åldern för när man tidigast kan ta ut allmän pension eller få garantipension och bostadstillägg kommer att kopplas till medellivslängdens utveckling, vilket sker genom att en så kallad *riktålder* införs. Det betyder att om befolkningen i genomsnitt lever längre framöver så kommer åldern för tidigast uttag av allmän pension, garantipension och bostadstillägg att successivt att höjas för att följa medellivslängdens utveckling. Tidigast uttag av allmän pension kommer sannolikt att höjas från dagens 61 till 64 år fram till 2026.¹

Ledarna behöver beakta dessa förändringar ur ett chefsperspektiv, både avseende chefen själv och chefen i rollen som arbetsgivarens representant.

¹ För mer detaljer, se bilaga 1 i denna PM, Information från Pensionsmyndigheten

Chefernas pensionsålder

Ledarna anser att möjligheten till ett förlängt arbetsliv och högre pensionsålder är positivt för pensionssystemets långsiktiga hållbarhet, för chefsförsörjningen samt för organisationers och chefers utveckling. Många chefer både vill och kan arbeta längre, men det förutsätter ett aktivt arbetsmiljöarbete för att säkerställa att arbetsvillkoren möjliggör ett långt arbetsliv med bibehållen god fysisk och psykisk hälsa, för såväl chefer som medarbetare.

Möjligheter till individuella anpassningar måste finnas, både för chefer och övriga medarbetare. Det handlar exempelvis om möjligheter till omställning, kompetensutveckling och deltidspension. Vidare krävs ett aktivt arbete för att motverka åldersdiskriminering, värna mångfald och för att bidra till en ökad kunskap och förståelse för de värden äldre chefer kan bidra med. Höjd pensionsålder förutsätter också att övriga socialförsäkringar och trygghetssystem anpassas så att regelverken harmonierar.

Sverige chefskår är äldre i jämförelse med många andra länder. Sex av tio chefer i Sverige är över 45 år och 23 procent är över 55 år. Det innebär att många chefer kan förväntas att gå i pension under de närmaste 10–20 åren. Chefer i offentlig sektor är i genomsnitt äldre jämfört med chefer i privat sektor. Nästan 40 procent av cheferna inom kommuner och regioner är äldre än 55 år, att jämföra med cirka 20 procent i näringslivet.²

Jämförelsevis lång utbildningstid och sen etablering på arbetsmarknaden är två av orsakerna till att Sverige har en relativt senior chefskår. Högre utbildning är också en förutsättning för att ha ett chefsuppdrag inom många verksamheter, inte minst inom offentlig sektor.

Kunskapen om när chefer de facto går i pension och om det skiljer sig mellan olika branscher och/eller verksamheter är dock bristfällig. Varken SCB, Pensionsmyndigheten, Alecta eller Collectum har kunnat bistå med sådan statistik.

² Att leda mot framtiden. Ledarnas framtidsrapport 2016.

Olika förutsättningar i olika sektorer

Ledarna anser:

- att förutsättningarna för att arbeta längre som chef är olika beroende på vilken typ av verksamhet det gäller och vilka fysiska och psykiska påfrestningar arbetet innebär
- den riktålder som införs bör successivt följas upp för att analysera hur denna påverkar olika grupper på arbetsmarknaden. Risker finns att denna kan komma att slå olika beroende på de olika förutsättningarna inom olika yrken och sektorer

Hur långt upp i åldern en individ har förutsättningar för att fortsätta att yrkesarbeta beror på flera faktorer:

- Individens fysiska och psykiska hälsa
- Arbetsgivares syn på och inställning till äldre arbetstagare
- Vilken typ av fysiska och psykiska påfrestningar arbetet ifråga kännetecknas av

Individens hälsa och medellivslängd

Den enskilde individens hälsa, både fysisk och psykisk, är naturligtvis en parameter som avgör hur mycket och hur långt upp i åldern det är möjligt att arbeta. Liksom alla arbetstagare kan också chefer drabbas av sjukdom som i vissa fall leder till helt eller delvis nedsatt arbetsförmåga.

Det bör också beaktas att medellivslängden inte utvecklas på samma sätt inom alla grupper av befolkningen. Enligt SCB:s analys av personer födda i Sverige skiljer sig medellivslängden åt både avseende utbildningsnivå, hushållstyp (ensamstående respektive sammanboende) och kön.³ Ju högre utbildning desto längre förväntad medellivslängd. Kvinnor har också i alla grupper en beräknat längre medellivslängd än män, liksom sammanboende.

Arbetsgivares syn på och inställning till äldre arbetstagare

Att ha lång yrkeserfarenhet borde rimligen vara till stor fördel, inte minst inom chefsyrket som omfattar en stor bredd av olika kompetensområden. Trots detta vittnar många chefer om svårigheter att byta tjänst eller hitta nytt arbete redan i 40-årsåldern.⁴

Trots ökad livslängd och höjd pensionsålder ökar åldersdiskrimineringen i arbetslivet. År 2017 fick Diskrimineringsombudsmannen, DO, in 274 anmälningar om åldersdiskriminering, vilket är ett av de högsta antalen någonsin.

³ Demografisk analys. SCB 2018.

⁴ Undersökning tidningen Chef (2018)

En studie från Delegationen för senior arbetskraft visar på en omfattande åldersdiskriminering vid rekryteringar på den svenska arbetsmarknaden. Det finns ett tydligt negativt samband mellan ålder och sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare efter att en ansökan skickats in vid en rekrytering. För både kvinnor och män sjunker sannolikheten att bli kontaktad redan i 40-årsåldern och i 65-årsåldern är sannolikheten runt 2–3 procent. Sannolikheten att bli kontaktad faller med cirka fem procentenheter för varje tiotal år av åldrande. För kvinnor faller det snabbare än för män. Den negativa ålderseffekten syns i alla undersökta yrken.⁵

I en enkätundersökning som genomförts vid Linnéuniversitetet och Uppsala universitet framkommer att arbetsgivare oroar sig över att arbetstagare i 40-årsåldern tappar viktiga förmågor och egenskaper; såsom att lära sig nya saker, vara anpassningsbara och flexibla, drivna och initiativrika. En av forskarna bakom studien, nationalekonom Stefan Eriksson, menar att forskningen och den allmänna uppfattningen här går isär.⁶

Liknande resonemang står att finna i rapporten *Stanna eller gå?*⁷ Här beskrivs, utöver biologisk ålder, kognitiv ålder som "individers mentala utveckling genom livet, kognitiva aspekter, lärande och minne. Vid en hög kognitiv ålder ändras sättet att lära, men det minskar inte individens förmåga att lära sig nya saker och att utföra arbetsuppgifter. Generellt har äldre utifrån sin erfarenhet och genom att lära av tidigare misstag byggt upp strategier för att hantera sina arbetsuppgifter och aktiviteter på ett effektivt och strategiskt smart sätt. Äldre kan därför oftast genomföra arbetet lika snabbt eller ibland snabbare än yngre kollegor."

Ur Ledarnas perspektiv finns en stor potential i att bättre värdesätta de äldre chefernas erfarenhet och kompetens. Inte minst mot bakgrund av att många unga chefer skulle gynnas av att ha tillgång till mentorer som kan stötta dem under deras första tid i chefsyrket. I en delrapport från Delegationen för senior arbetskraft konstateras dock att den äldre arbetskraftens kunskap ofta inte värderas ur ett affärsmässigt perspektiv då den vanligen innebär ett tyst kunnande. Om möjligheterna till ett förlängt arbetsliv ska förändras behöver arbetsgivare ompröva hur kunskap och kompetens definieras och värderas. Både yngres och äldres kunskap och kunnande behöver kunna värderas inom ramen för vad som uppfattas som lönsamt och effektivt.⁸

⁵ Carlsson, Magnus & Stefan Eriksson (2019), Bortvald på grund av ålder – åldersdiskriminering vid rekryteringar, Rapport 11, Delegationen för senior arbetskraft, S 2018:10

⁶ Allt vanligare med åldersdiskriminering. Fackförbund.com (2018)

⁷ *Stanna eller gå?* SwAge-modellen = hållbart arbetsliv för alla åldrar. Rapport 5 författad av professor Kerstin Nilsson, Lunds universitet. Delegationen för senior arbetskraft (2019)

⁸ Wikström, Ewa och Roy Liff (2019) Chefens betydelse för ett längre arbetsliv, rapport 10, Delegationen för senior arbetskraft

Ledarnas egna kartläggningar visar att chefer som är 55 år och äldre är de som generellt mår bättre och upplever sig tryggare i sin chefsroll jämfört med de som är yngre.⁹ Det omvända gäller för chefer upp till 35 år. På vilken nivå chefer är verksamma är också en faktor som påverkar upplevelsen av arbetet. Ju högre upp i organisationen chefer är verksamma, desto mer tillfredsställda är de med sina förutsättningar för chefsuppdraget.

Med erfarenheten ökar tryggheten, vilket sannolikt också ger ökad möjlighet att vara hållbar över tid. Lord & Hall (2005) benämner chefers utveckling från novis via erfaren till expert. Det är enligt dem först i expertstadiet som chefer tolkar och förstår situationer på djupet och beaktar värderingar och emotioner.

Påfrestningar i arbetet

Vilka fysiska och psykiska påfrestningar som finns i arbetet skiljer sig åt beroende av verksamhetens art. Chefer drabbas i lägre utsträckning av fysiska arbetsolyckor och/eller arbetsskador bland till följd av arbetet jämfört med övriga arbetskraften. Chefer utför som regel inte själva den typ av arbetsuppgifter som innebär tungt eller monotont kroppsarbete. Statistiken visar dock att chefer i högre grad än övrig arbetskraft har arbetsorsakade besvär på grund av hög arbetsbelastning och otydliga eller motstridiga krav från arbetsgivaren.¹⁰

På arbetsmarknaden blir det allt vanligare att arbetstagare genom kollektivavtal omfattas av s.k. flexpension. Det vill säga en möjlighet att från 62 års ålder gå ner i arbetstid. För många kan detta vara en förutsättning för att kunna arbeta längre. Inte minst för dem som i sitt yrkesliv har särskilt påfrestande arbeten eller nedsatt arbetsförmåga. Detta är ett av skälen till att Ledarna driver på för fortsatta höjda avsättningar till just deltidspensionssystemet.

Skift- och nattjänstgöring

Inom många verksamheter är det helt nödvändigt att arbetet utförs under andra tider än dagtid på vardagar. I vissa fall pågår arbetet dygnet runt. Det kan exempelvis handla om vård och omsorg, räddningstjänst och polis samt vissa delar av tillverkningsindustrin, inte minst inom processindustrin. Även inom handel och transport samt hotell- och

⁹ Bygger på följande kartläggningar; Att vara chef i livsmedelsbranschen (2017) (https://www.ledarna.se/49150e/globalassets/branschforeningar/ledarna-inom-livsmedelsbranschen/rapport_livsmedel_2018-final-webb-003.pdf), Att vara chef i basindustrin (2018), (<https://www.ledarna.se/49bf4e/globalassets/branschforeningar/ledarna-inom-processindustrin/rapport-chef-i-basindustrin.pdf>), Att vara chef i teknikbranschen (2018) (ej publicerad), Att vara chef i kemiindustrin (2018), (<https://www.ledarna.se/4acc5b/globalassets/branschforeningar/ledarna-inom-processindustrin/att-vara-chef-i-kemiindustrin.pdf>)

¹⁰ Arbetsorsakade besvär, SCB och Arbetsmiljöverket 2018

restaurangverksamhet är det vanligt med arbetstider på kvällar och helger, i vissa fall även nätter. Även chefer arbetar i viss utsträckning i skift och natt.

Att arbeta skift och natt kan innebära stora påfrestningar på hälsan och ökar risken för arbetsskador och olyckor. Det kan också påverka privatlivet och leda till social isolering. Enligt Stressforskningsinstitutet är de vanligaste problemen med skiftarbete sömnbrist, störd sömn och trötthet. Kronisk sömnbrist och allvarliga sömnstörningar ökar risken för exempelvis depression. Skiftarbete där nattjänstgöring ingår innebär även högre risk för hjärt- och kärlsjukdom, bröstcancer och mag- och tarmbesvär.

"Att arbeta natt och tidigt på morgonen är med andra ord inte förenligt med människans biologi och strider mot vårt behov av regelbundna sömn- och vakenhetstider."¹¹

I en artikel i Vårdfokus, tidningen för Vårdförbundet, framgår också att skiftarbete på kort sikt medför "sömnbrist och påtaglig trötthet. Att arbeta skift ökar risken för att drabbas av trafikolyckor och arbetsskador och långsiktigt för att få sjukdomar som typ 2-diabetes och hjärtkärlsjukdom, stroke, övervikt och vissa cancerformer, främst bröstcancer."¹²

De hälsorisker som är förknippade med skift- och nattjänstgöring gör det extra angeläget att se över och aktivt arbeta med att förbättra och anpassa arbetsmiljö, schemaläggning och övriga förutsättningar för de chefer och medarbetare som berörs.

Andra påfrestningar

Utöver skiftarbete finns det andra yrkesgrupper som utsätts för påfrestningar som kan påverka förutsättningarna att arbeta högre upp i åldrarna. Det kan exempelvis handla om utsatthet för hot och våld samt buller och höga ljudnivåer. Den som utsätts för hot och våld drabbas ofta av fysisk skada och/eller psykiska besvär. Enbart känslan av att riskera att drabbas i sitt arbete skapar stress, rädsla och misstänksamhet.¹³ Arbetsmiljöverket beskriver några arbetsuppgifter och arbetsmiljöer som innebär en ökad risk för hot och våld. Det handlar om yrken som medför hantering av pengar eller varor, arbete med människor (hälso- och sjukvård, omsorg och sociala tjänster; skolpersonal, myndighetsutövning m.m.), arbete i offentliga miljöer samt klientnära kontaktyrken och representanter för myndigheter eller idéburna organisationer.

Buller och höga ljudnivåer påverkar människors hälsa på olika sätt beroende på t.ex. vilken typ av buller det gäller, vilken styrka det har och vilka frekvenser det innehåller, hur det varierar över tid och vilken tid på dygnet det uppstår. Höga ljudnivåer kan orsaka hörselskador i form av exempelvis hörselnedsättning, tinnitus och ljudöverkänslighet. Buller kan bl.a. medföra sömnstörningar och öka risken för hjärt- och kärlsjukdomar

¹¹ Skiftarbete, hälsa och säkerhet. Stressforskningsinstitutets temablad, Stockholms universitet.

¹² Hälsorisker vid skiftarbete – det här visar forskningen. Vårdfokus.se (2016)

¹³ Arbetsmiljöupplysningen.se

såsom höjt blodtryck, hjärtinfarkt och stroke. Buller kan även inverka på talförståelsen och kommunikationen, försvåra inlärning och ge en sämre prestation.¹⁴

Allt oönskat ljud kallas för buller oavsett om det är höga ljudnivåer eller svaga ljud som är störande. Buller kan vara tröttnande, stressande och påverka prestationsförmågan. Några exempel på branscher där buller och/eller hög ljudnivå är vanligt är inom industrin, lantbruket, restauranger, barer, konserthus, motionslokaler, förskola och skola.¹⁵

Att leda äldre medarbetare

Ledarna anser att åldersblandade grupper aktivt kan motverka åldersrelaterade stereotyper. Här har chefer en viktig roll vid tillsättning av tjänster och behöver därför ha kunskap och nödvändiga resurser när det gäller åldersrelaterade frågor. Vidare har arbetsgivare ett ansvar i att främja åldersblandade arbetsplatser och arbetsgrupper, och att ge äldre chefer förutsättningar att behålla sin chefsroll.

När arbetstagare arbetar längre upp i åldrarna, innebär det att chefer kommer att leda grupper av medarbetare som kan omfatta flera generationer. Olikheter i grupper, oavsett vad dessa består av, är generellt sett positivt för verksamhetens utveckling och framgång – under förutsättning att grupperna fungerar väl och har förmåga att ta tillvara dessa olikheter.

Fördelar med olikheter i gruppen är att flera perspektiv tas omhand när deltagarna har olika bakgrund. Olikheter handlar inte bara om etnicitet, ålder och kön utan också om kognition, kompetens och erfarenhet. I det fall verksamheten riktar sig mot kunder, brukare eller medlemmar är det gynnsamt att medarbetarna speglar den målgrupp man vänder sig till.

Att chefer kan komma att ha äldre medarbetare än tidigare bedöms inte som något hinder ur ett kompetenshänseende. Däremot kan det komma att finnas ett ökat behov av anpassning av arbetsuppgifter/-plats i takt med att medarbetare åldras.

Kompetensutveckling hela yrkeslivet

Ledarna anser att kompetensutveckling är lika viktigt under hela yrkeslivet. Inte minst mot bakgrund av dagens förändringstakt och stora behov av omställningar på många ar-

¹⁴ Hälsoeffekter och buller och höga ljudnivåer. Folkhälsomyndigheten (2019)

¹⁵ Buller. Arbetsmiljöupplysningen.se

betsplatser. Därför driver Ledarna att kompetensplanering, som ligger i linje med verksamhetens kompetensbehov, ska ske för varje enskild chef och följas upp årligen.

För att chefer och övriga medarbetare ska kunna vara verksamma högre upp i åldrarna krävs att kompetensutveckling är en självklarhet under hela yrkeslivet. Så är inte fallet i dag. Inom ett forskningsprojekt vid Handelshögskolan vid Göteborgs universitet har man intervjuat anställda om utbildning och kompetensutveckling.¹⁶ Av intervjuerna framgår att många beskriver att de var i 53-årsåldern då de sista gången blev erbjudna eller tillfrågade om någon utvecklingsaktivitet eller vidareutbildning.

Att ett långt och hållbart arbetsliv förutsätter fortlöpande kompetensutveckling slås också fast i ramavtalet "Aktivt åldrande – med generationsövergripande perspektiv"¹⁷ som är ett arbete inom den sociala dialogen inom EU. Avtalet är tecknat med arbetsmarknadsparter på EU-nivå där Ledarna ingår genom CEC. Syftet är att möjliggöra en arbetsmiljö där alla, oavsett ålder, kan arbeta tillsammans och att arbetstagare ska värderas utifrån sin individuella förmåga, färdigheter och kunskap, oavsett ålder. I detta ramavtal lyfts chefernas betydelse fram för att medarbetare ska kunna arbeta längre med bibehållen god fysisk och psykisk hälsa.

Avslutande kommentarer

Det faktum att befolkningen i Sverige lever allt längre innebär att det genomsnittliga antalet år som pensionär ökar. Om pensionssystemet fortsatt ska vara långsiktigt hållbart behöver den genomsnittliga pensionsåldern höjas. Ledarnas utgångspunkt är att ett längre arbetsliv i många fall är positivt för den enskilde, men också för organisationen som helhet. Arbetsplatser bör spegla det svenska samhällets mångfald i stort och olika perspektiv, erfarenheter och kompetenser ger bättre verksamhet och resultat. Detta förutsätter ett aktivt och medvetet arbete för att motarbeta all form av diskriminering. Om fler ska kunna arbeta längre krävs ett åldersmedvetet ledarskap¹⁸ som inbegriper praktiska strategier och åtgärder som främjar och hanterar ett aktivt åldrande på arbetsplatserna.

Förutsättningarna att arbeta längre upp i åldrarna ser dock mycket olika ut i olika yrken och sektorer. Därför finns ett behov av att identifiera arbetsförhållanden och uppgifter som är fysiskt eller psykiskt påfrestande, även på chefsnivå, utifrån syftet är att förhindra arbetsmiljörisker och förebygga alltför stora fysiska eller psykiska belastningar. Rent praktiskt kan det handla om att justera arbetsprocesser, omfördela arbetsuppgifter,

¹⁶ Organisatorisk kapabilitet för fördröjd pensionering. Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, 2015–2019.

¹⁷ Aktivt åldrande – med generationsövergripande perspektiv. Ramavtal 2017.

¹⁸ Ett åldersmedvetet ledarskap syftar till att främja ett hållbart arbetsliv och att balansera intressen och behov hos olika åldersgrupper i en organisation.

anpassa schemaläggning och arbetstider samt olika former av övergångsåtgärder för äldre chefer i slutet av arbetslivet.

Bilaga: Höjd pensionsålder och höjd garantipension från 2020

Från och med 1 januari 2020 höjs lägsta ålder för att ta ut allmän pension från 61 till 62 år. Tidigast uttag av allmän pension kommer sannolikt att höjas från dagens 61 till 64 år fram till 2026.

Är du född 1958 påverkas du inte

Är du född 1958 eller tidigare gäller fortfarande 61 år som tidigast ålder för att ta ut din allmänna pension.

Är du född 1959?

Är du född 1959 kan du tidigast ta ut din allmänna pension från den månad du fyller 62 år eftersom reglerna ändras från 2020. Du som berörs av de nya reglerna om pensionsåldern kan inte lämna in en ansökan redan nu och få pension beviljad tidigare än de nya åldersgränserna.

Riktålder införs

Åldern för när man tidigast kan ta ut allmän pension eller få garantipension och bostadstillägg kommer att kopplas till medellivslängdens utveckling, vilket innebär att en så kallad riktålder införs. Det innebär att om vi i genomsnitt lever längre framöver så kommer åldern för tidigast uttag av allmän pension, garantipension och bostadstillägg att höjas och följa medellivslängdens utveckling.

Riktåldern kommer att fastställas årligen och användas sex år senare och den kan max ändras med ett år i taget. Den måste också ha legat still i tre år innan den kan ändras.

År 2026, då riktåldern börjar användas, ändras den lägsta åldern för att ta ut allmän pension till att gälla tre år före den riktålder som införs. Riktåldern kommer troligen att vara 67 år vid införandet 2026 vilket skulle ge en ålder på 64 år för tidigaste tidpunkten att ta ut allmän pension. Det skulle innebära att du som är född 1963 eller senare tidigast kan ta ut din allmänna pension vid 64 års ålder. Det finns förslag på ändring redan från 2023 kring att flytta 65 år för rätt till garantipension till 66 år. Det blir som en övergång till att riktåldern ska användas från 2026.

Tabellen visar vid vilken ålder du tidigast kan ta ut din allmänna pension och vid vilken ålder du kan få garantipension. Åldrarna för rätt till garantipension är ännu inte beslutade av riksdagen.

Född:	Tidigast uttag av allmän pension:	Tidigast uttag av garantipension:
1958	61	66 (2023)
1959	62 (2020)	66 (2023)
1960	62 (2020)	67 (2026)
1961	63 (2023)	67 (2026)
1962	63 (2023)	67 (2026)
1963	64 (2026)	67 (2026)

Lagen om anställningsskydd

Du har idag rätt att vara kvar på jobbet till 67 års ålder enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Från och med 2020 har du rätt att vara kvar på jobbet till 68 års ålder och från 2023 kan du vara kvar till 69 års ålder. Beslut om ändrat anställningsskydd fattades den 18 juni 2019.

Om du kommer överens med din arbetsgivare så kan du jobba längre än så. Åldern för hur länge du har rätt att vara kvar på jobbet kan ändå variera beroende på hur ditt kollektivavtal ser ut och hur övergångsbestämmelserna blir för de avtal som löper när lagförslagen träder i kraft.

Källa: Pensionsmyndigheten