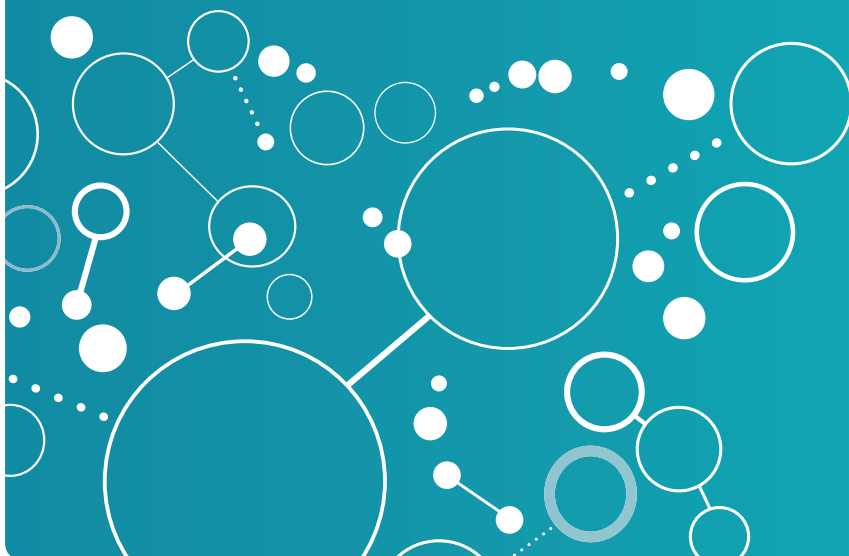


Pensionerna och ett hållbart arbetsliv



OFR
| Offentliganställdas
Förhandlingsråd

Syfte och bakgrund

Syftet med detta dokument är att redovisa OFRs medlemsförbunds åsikter i de pensionsrelaterade frågor som aktualiserats med anledning av den så kallade pensionsöverenskommelsen från december 2017 i Riksdagens pensionsgrupp. Dokumentet beaktar såväl Arbetsmarknadsdepartementets promemoria *Förlängt anställningsskydd till 69 år* (Ds 2018:28), Pensionsmyndighetens *Konstruktion av riktålder* från den 24 september 2018, Socialdepartementets promemorior *Översyn av grundskyddet för pensionärer* (Ds 2018:8), *Förbättrat grundskydd för pensionärer* (S2019/00462SF) och *Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem* (Ds 2019:2), men tar endast upp de frågor som förbunden just nu ser som viktigast.

Dokumentet innehåller också några viktiga allmänna ställningstaganden beträffande tjänstepensionen bland annat i de delar som belyser tjänstepensionens funktion som komplement till den allmänna försäkringen.

OFRs medlemsförbund ser det som mycket viktigt och naturligt att ha tydliga uppfattningar om det allmänna pensionssystemet. En stor del av arbetstagarnas pensioner utgörs av allmän pension och den är också den bas som de kompletterande tjänstepensionerna utgår från.

OFRs medlemsförbund kallas i det följande för OFR.

Medlemmar i Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)

Läraryrket, Vision, Vårdförbundet, Fackförbundet ST, Lärarnas Riksförbund, Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Ledarna, Polisförbundet, Officersförbundet, Fysioterapeuterna, Försvarsförbundet, TULL-KUST, Reservofficerarna och Teaterförbundet.

Sammanfattning

OFR anser att:

- mot bakgrund av de stora demografiska utmaningarna ter sig ett längre arbetsliv på sikt som oundvikligt, men det handlar inte bara om att höja pensionsåldern,
- det inte är möjligt att göra förändringar av pensionsåldern utan att samtidigt höja de övre åldersgränserna för rätt till ersättning från de offentliga trygghetssystemen och rätten att arbeta kvar i sin anställning,
- införandet av en automatiskt verkande teknisk riktålder är en mycket dålig idé,
- när förändringar av de pensionsrelaterade åldrarna görs, ska det ske i ett **enhetligt** steg genom en **samtidig** höjning med högst ett (1) år, vilket innebär att
 - den lägsta åldern för uttag av inkomstgrundad ålderspension och garantipension, LAS-åldern och den övre åldersgränsen för rätt till ersättning från de så kallade kringliggande offentliga trygghetssystemen behöver i sådant fall höjas med högst ett (1) år vid ett och samma tillfälle,
- en eventuell höjning med högst ett (1) år av de pensionsrelaterade åldrarna måste utvärderas nog innan eventuella ytterligare förändringar kan göras,
- avsättningarna till pension måste öka,
- det allmänna pensionssystemet måste kompensera för den förlust av pensionsintjänande som uppstår vid bland annat sjukdom och föräldraledighet,
- det så kallade grundskyddet inom den allmänna pensionen måste förstärkas,
- det bör skapas ett skattegynnade privat pensionssparande,
- den kollektivavtalade tjänstepensionen är en fråga för arbetsmarknadens parter,
- de kollektivavtalade tjänstepensionsplanerna inom den offentliga sektorn är konstruerade med en stark strävan efter jämställdhet,
- de skatteregler som berör tjänstepensionen måste få en flexiblere utformning,
- kraftfulla åtgärder måste vidtas på arbetsmiljöområdet – inte minst i offentlig sektor,
- och att statens bidrag till att skapa lösningar som underlättar omställning och kompetensutveckling måste bli betydligt större.

Den grundläggande frågan

OFR anser att ett längre arbetsliv ur ett demografiskt perspektiv på sikt är oundvikligt, men det handlar inte bara om att höja pensionsåldern

Det är positivt att den genomsnittliga livslängden för befolkningen i Sverige har ökat kraftigt de senaste årtiondena och att den förväntas fortsätta att göra det också framöver, om än i kanske något lägre takt. För att klara av de samhällsekonomiska utmaningar som det innebär och för att medborgarna ska få rimliga pensioner som ger en god ekonomisk standard efter den förvärvsaktiva delen av livet, behöver arbetslivet sannolikt förlängas. För att åstadkomma detta är det av stor vikt att medborgarna kommer ut i arbetslivet tidigare än vad som i genomsnitt är fallet idag. Arbetslivet måste också vara utformat så att deltagande i arbetskraften möjliggörs i så stor utsträckning som möjligt. Det går inte att enbart fokusera på en höjning av pensionsåldern.

Statsmakterna måste också göra sin del innan det kan bli tal om att höja pensionsåldern. Det är med andra ord inte möjligt att göra förändringar av pensionsåldern utan att samtidigt höja de övre åldersgränserna för rätt till ersättning från de offentliga trygghetssystemen och rätten att arbeta kvar i sin anställning. Mot bakgrund av hur svårt det är för många att orka arbeta fram till det nuvarande märket för pensionsåldern, 65 år, är det också mycket svårt att föreställa sig ett accepterande av höjd pensionsålder i befolkningen utan att kraftfulla åtgärder för en förbättrad arbetsmiljö samtidigt vidtas, i kombination med ökade möjligheter till omställning och kompensutveckling.

De pensionsrelaterade åldrarna

OFR anser att införandet av en automatiskt verkande teknisk riktålder är en mycket dålig idé
Höjda åldersgränser i den lagstiftning som styr övergången från arbetsliv till pensionering ska inte följa av regler som med automatik innebär att åldersgränserna höjs eller sänks vid en viss utveckling av den förväntade genomsnittliga livslängden för en eller flera åldersgrupper. Beslut om förändrade pensionsåldrar ska för varje nytt steg i den riktningen fattas av de folkvalda i riksdagen.

Det finns ett stort egenvärde i att ha enkla och lättförståeliga regler för en för hela samhället så grundläggande fråga som pensionsåldern eller snarare vad som kan uppfattas vara normen för pensionsåldern. De framlagda förslagen riskerar att skapa en mycket svåröverskådlig situation för allmänheten där det för väldigt många kommer att vara svårt att veta vad som egentligen gäller. OFR frågar sig exempelvis varför det enligt det framlagda förslaget är just år 1994 som ska användas som jämförelsetal vid beräkningen av de framtida livslängdsförändringarna. Beräkningar som gjordes i samband med de stora reformerna på 1990-talet av det allmänna pensionssystemet kan inte längre tillmätas så stor betydelse.

Riktålder enligt det framlagda förslaget är en alldeles för komplicerad lösning om målet är att få medborgarna att arbeta till en högre ålder. Redan det nya pensionssystemets försäkringsmässiga uppbyggnad med generationsberoende delningstal med mera gör pensionssystemet svårtillgängligt och näst intill obegripligt för stora delar av befolkningen.

Pensionssystemet är komplext och konstruerat utifrån mycket långa tidsperspektiv. Förutsägbarhet och möjlighet till framförhållning är viktiga värden när det gäller pensioner. Att på i pensionssammanhang kort tid genomföra de stora förändringar som nu har föreslagits är helt enkelt inte möjligt. En person född 1964 som 2019 fyller 55 år, skulle exempelvis inte kunna ta ut sin allmänna pension förrän tidigast vid 64 års ålder och i förekommande fall inte vara berättigad till samhällets grundskydd, garantipension, förrän vid 67 års ålder. Det är höjningar med tre respektive två år jämfört med dagens regelverk, något som måste betecknas som en mycket stor förändring för de berörda generationerna, särskilt mot bakgrund av att "pensionsåldern" har varit oförändrad sedan 1970-talet. Om förslaget om riktålder genomförs kommer dessutom de nyssnämnda åldrarna senare att stiga i snabb takt. OFR kan konstatera dels att det inte finns någon samhällsekonomisk kris som kan motivera en så genomgripande förändring, dels att Sverige redan

har den kanske högsta faktiska pensionsåldern i EU. Vi behöver göra förändringar, men låt oss göra dem lugnt och sansat.

OFR vill understryka att medborgarna när det gäller inkomstpension och premiepension helt och hållet har övertagit såväl risken för låg levnadsstandard vid lång levnad som den finansiella risken för utvecklingen av det pensionskapital, reellt eller fiktivt, som numera utgör grunden för det avgiftsbestämda pensionssystemet. En längre genomsnittlig livslängd innebär med dagens system, allt annat lika, med matematisk och obeveklig precision en lägre ålderspension. Pensionssystemet är i princip därmed – i kombination med reglerna om det som slarvigt kallas gas och broms - helt stabilt i ett större ekonomiskt perspektiv.

En individ finansierar ett tidigt uttag av sin allmänna inkomstgrundade pension så att säga på egen hand genom en lägre livsvarig pension. Ett viktigt mål med pensionsreformen var flexibla uttagsmöjligheter för den inkomstgrundade ålderspensionen. Genom en kraftig höjning av den lägsta åldern för uttag av sådan pension skulle detta mål omintetgöras i stor omfattning. OFR anser att flexibilitet fortfarande är en viktig del av pensionssystemet. Uttag av ålderspensionen har för många – hur ekonomiskt ofördelaktigt det än kan vara på längre sikt - utgjort en möjlighet att kompensera för det sviktande ekonomiska skyddet vid till exempel sjukdom och arbetslöshet i slutet av arbetslivet.

Den så kallade LAS-åldern kommer förmodligen inte att kunna kopplas till ett system med automatisk höjning av pensionsåldrarna. En mycket sannolik utveckling är därför att den föreslagna riktåldern inom relativt snar framtid kommer att vara högre än LAS-åldern, även om den senare skulle höjas till 69 år. En sådan situation är inte acceptabel.

OFR känner vidare en stor oro för att införandet av riktålder relativt snabbt kommer att innebära att de arbetstagare som enligt övergångsvisa regler i tjänstepensionsavtalen har rätt till en avtalad lägre pensionsålder, riskerar att hamna i en situation där den avtalade tjänstepensionen upphör vid 65 års ålder, samtidigt som det genom de föreslagna höjningarna av pensionsåldrarna inte går att ta ut den allmänna pensionen från denna tidpunkt. Om riktålder trots allt skulle införas måste detta beaktas vid utformningen av regelverket, till exempel genom särskilda övergångsbestämmelser, så att negativa effekter för berörda grupper undviks.

OFR anser att en förändring av de pensionsrelaterade åldrarna behöver ske samtidigt i ett enhetligt steg

Genom en samlad och enhetlig höjning av de pensionsrelaterade åldrarna, det vill säga lägsta uttagsålder för pension, LAS-åldern och den övre åldersgränsen i de så kallade kringliggande offentliga trygghetssystemen, uppnås en principiellt viktig likformighet – inte minst ur pedagogisk synvinkel – i det steg mot ett längre arbetsliv som OFR kan acceptera. De nyssnämnda förändringarna syftar som OFR ser det främst till att ändra den enskilde medborgarens målbild när det gäller tidpunkten för pensionering från arbetslivet. Då är det av särskild vikt att förändringarna görs på en och samma gång. OFR tror att det är nödvändigt för att det i grunden kärva budskapet om att arbetslivet måste förlängas ska kunna få det stöd som krävs.

OFR anser att när förändringar av den lägsta åldern för uttag av inkomstgrundad ålderspension och garantipension samt LAS-åldern görs, ska det ske genom en höjning med högst ett (1) år

Den lägsta åldern för uttag av inkomstpension och premiepension (idag 61 år), och garantipension med anknytande regelverk (idag 65 år) samt den så kallade LAS-åldern (idag 67 år) behöver i sådant fall alla höjas med högst ett (1) år.

Sådana förändringar skulle ge en mycket tydlig signal om vikten av ett längre arbetsliv.

Den nuvarande åldersgränsen i lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS, som innebär att arbetsgivaren genom ett meddelande till arbetstagaren kan få en anställning att upphöra vid utgången av den månad under vilken arbetstagaren fyller 67 år, kan till att börja med höjas med ett år till 68 år. Om medborgarna förväntas förlänga sitt arbetsliv är en sådan förändring en absolut nödvändig förutsättning. Möjligen kan en höjning av den så kallade LAS-åldern med ett år istället för två år också underlätta dialogen mellan arbetsmarknadens parter. OFR förutsätter att den närmare utformningen av reglerna för en ny LAS-ålder sker efter en sådan dialog.

OFR anser att den övre åldersgränsen för rätt till ersättning från de så kallade kringliggande offentliga trygghetssystemen ska höjas i samma utsträckning som den lägsta åldern för uttag av allmän pension och garantipension förändras

Den övre gränsen för till exempel rätt till sjuk- och arbetslöshetsersättning ska höjas på motsvarande sätt som den höjning av åldersgränsen för tidigaste uttag av allmän pension och garantipension som OFR kan acceptera. Vi ser det som en självklarhet och en ofrånkomlig följd av en förändring i riktning mot ett längre arbetsliv att de offentliga trygghetssystemen gäller fullt ut, åtminstone fram till och med den tidpunkt då samhällets grundskydd vid ålderdom, garantipensionen, tidigast kan tas i anspråk.

Socialförsäkringssystemet i vid bemärkelse måste vara konsekvent i sin uppbyggnad och bidra till att ambitionen om ett längre arbetsliv uppnås. OFR kan inte acceptera en situation med A- och B-lag i försäkringshänseende genom att socialförsäkringen i viktiga delar upphör att gälla vid en ålder som enligt ambitionen om ett längre arbetsliv i framtiden ska anses tillhöra den del av livet då medborgaren normalt sett bör vara yrkesverksam.

OFR anser att en eventuell höjning av de pensionsrelaterade åldrarna måste utvärderas noga innan ytterligare förändringar kan göras

Effekterna av en eventuell genomgående höjning med högst ett år av de pensionsrelaterade åldrarna måste utvärderas noga innan ytterligare förändringar kan göras. Några av de frågor som måste studeras är effekterna på den faktiska pensionsåldern i samhället, utvecklingen när det gäller storleken på de genomsnittliga pensionsförmånerna, arbetsmiljö, hälsa och sjukfrånvaro.

Mer pengar till pension

OFR anser att avsättningarna till pension måste öka



De sjunkande pensionsnivåer som befaras i framtiden kan inte bara angripas genom ett längre arbetsliv. Pensionssystemet måste tillföras mer pengar. Avsättningarna måste som ett första steg höjas till att i realiteten bli 18,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten, som tanken med den nya allmänna pensionen var från början. Idag är avsättningen 17,21 procent, vilket innebär att pensionerna allt annat lika blir sju procent lägre än den nivå som avsågs när systemet konstruerades.

Ökad jämställdhet och rättvisa

OFR anser att det allmänna pensionssystemet måste kompensera för den förlust av pensionsintjänande som uppstår vid bland annat sjukdom och föräldraledighet

Det i grunden könsneutralt konstruerade pensionssystemet ger i praktiken inte jämställda pensioner. Allt tyder på att systemet missgynnar vissa grupper på arbetsmarknaden – grupper med lång utbildning med låg livslön, med sent inträde på eller tidigt utträde från arbetsmarknaden, med sena och flacka lönekarriärer, eller med många perioder av ohälsa eller avbrott i arbetslivet. Denna beskrivning träffar många av offentlig sektors kvinnodominerade yrken.

Tidigare förhoppningar att det nya pensionssystemet skulle bidra till att driva fram ett mer jämställt arbetsliv har kommit på skam. OFR anser att det är dags att se över de negativa effekterna av den så kallade livsinkomstprincipen inom det allmänna pensionssystemet. Ett sätt att påbörja en utveckling mot mer jämställda pensioner är att förbättra pensionsintjänandet vid de perioder i livet då en individ inte är i arbete i följande fall: vid sjukdom och annan arbetsoförmåga, vid föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen, vid studier, vid aktiva omställningsinsatser och vid påtvingad arbetslöshet. Dessa frånvaroperioder från det aktiva arbetet är ofrivilliga eller samhällsnyttiga och det är därför rimligt ur ett helhetsperspektiv att pensionsförlusterna begränsas.

De lösningar som finns i dagens system, exempelvis de så kallade barnårsträtterna, har visat sig vara otillräckliga. Personer i låga eller vanliga inkomstlägen som fått vidkännas ett karensavdrag på grund av sjukdom betalar en ekonomisk självrisk genom ett avdrag på lönen, men är kanske inte medveten om att hon eller han därutöver också får lägre allmän ålderspension. Om syftet med det minskade pensionsintjänandet vid till exempel sjukfrånvaro är att stimulera till arbete, är det verklighetsfrämmande att tro att en negativ effekt i form av lägre pension som uppstår på kanske flera decenniers sikt ska ha någon påverkan på medborgarnas beteende.

Den närmare utformningen av ovanstående förslag måste diskuteras mera. OFR är övertygat om att förändringarna kan göras utan att den bärande principen bakom det nya pensionssystemet, livsinkomstprincipen, åsidosätts. Utgångspunkten bör vara att det är inkomsten före frånvaroperioden (i vid bemärkelse) som ska ligga till grund för pensionsrättens storlek, alternativt vid till exempel studier en viss andel av den genomsnittliga inkomsten för alla som arbetar, och inte, som idag, den eventuella ersättning som på olika sätt ges under perioder med lägre eller utebliven inkomst.



OFR anser att det så kallade grundskyddet inom den allmänna pensionen måste förstärkas

De ekonomiska förmåner vid ålderdom som räknas till det så kallade grundskyddet är garantipension, bostadstillägg till pensionärer och äldre försörjningsstöd. Den relativa försvagning som uppstått sedan de tillskapades vid tillkomsten av det nya pensionssystemet – som en ersättning för den gamla folkpensionen med kompletterande förmåner – beror bland annat på att utvecklingen av de nya förmånerna knutits till den allmänna prisutvecklingen i samhället.

Eftersom förvärvsinkomsterna har utvecklats starkare än så har garantipensionerna med mera relativt sett blivit lägre. OFR föreslår därför att nivån för garantipensionen ska kopplas till utvecklingen av det så kallade inkomstbasbeloppet som följer den allmänna inkomstutvecklingen i samhället.

Balansgången mellan en för låg nivå för grundskyddet – nivån ska enligt förarbetena till lagstiftningen om den nya allmänna pensionen ligga klart över normen för det så kallade försörjningsstödet – och en för hög nivå på grundskyddet som innebär att skillnaden i pensionsutfall mellan den som förvärvat arbetat i många år med låga eller modesta inkomster och den som inte alls deltagit i arbetskraften blir försumbar, är mycket svår. Det bästa sättet att vidmakthålla en av grundtankarna i det nya pensionssystemet, nämligen att uppmuntra till arbete, görs som OFR ser det genom att avsättningarna till pensionen under arbetslivet höjs.

Ett eget pensionssparande

OFR anser att det bör skapas ett skattegynnade privat pensionssparande

Det är statens uppgift att motverka en allt större urholkning av den allmänna pensionen. Ett privat pensionssparande ska inte vara ett sätt att kompensera för sådana försämringar, utan ska ses som ett viktigt komplement till den egna ålderspensionen. För att bland annat ge personer som av olika skäl riskerar att få en för låg pension en möjlighet att göra extra pensionsavsättningar bör någon form av skattesubventionerat sparande återinföras. Så kallad lönevaxling till pension, genom att en individ avstår lön till förmån för extra pensionsavsättning, är i praktiken bara tillgänglig för anställda med inkomster en god bit över genomsnittet och egna företagare och är därmed inte ett alternativ för de flesta. Den närmare utformningen av en ny modell för privat pensionssparande måste diskuteras mera. En sådan lösning ska utformas på ett sådant sätt att den till skillnad från den gamla modellen för privat pensionssparande inte gynnar eller missgynnar olika inkomstgrupper i samhället.

Tjänstepension

OFR anser att den kollektivavtalade tjänstepensionen är en fråga för arbetsmarknadens parter

De kollektivavtalade tjänstepensionerna har tillkommit genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. En del av det samlade avtalsvärdet har därmed reserverats för tjänstepensionslösningar som ska komplettera den allmänna försäkringen. OFR vill understryka vikten av att parterna utan inblandning från lagstiftaren får fortsätta att utveckla och vårda tjänstepensionssystemet. Som ett exempel har det goda samarbetet mellan parterna och det gemensamma ansvaret för de anställdas pensioner lett till avgiftsbestämda pensioner med mycket låga avgifter för förvaltning och administration.

Lagstiftning på tjänstepensionsområdet får inte leda till överreglering som i förlängningen kan leda till lägre tjänstepensioner och hota parternas autonomi.

Tjänstepensionens syfte är inte att kompensera för sjunkande pensionsnivåer i den allmänna försäkringen. Arbetsmarknadens parter tar ansvar för en god kompletterande tjänstepension. Det åligger statsmakterna att se till så att värdet av den grundläggande och viktigaste komponenten i det svenska pensionssystemet, den allmänna pensionen, inte urholkas.

OFR anser att de kollektivavtalade tjänstepensionsplanerna inom den offentliga sektorn är konstruerade med en stark strävan efter jämställdhet

Tjänstepensionsplanerna inom de kommunala och statliga avtalsområdena är inte perfekta. De innehåller dock lösningar som är bra ur jämställdhetssynpunkt. De så kallade livslängdsantagandena, det vill säga de antaganden som görs om hur länge arbetstagarna i genomsnitt kommer att leva som i sin tur är styrande för hur stora pensionerna blir, är helt könsneutrala trots att kvinnor i genomsnitt lever längre än män. Av största betydelse är att avtalen dessutom har regler som gör att frånvaro från arbetet på grund av bland annat sjukdom eller föräldraledighet i stor utsträckning inte får någon negativ inverkan på storleken på tjänstepensionen från arbetsgivaren.

Den omständigheten att pensionsavgiftens storlek är betydligt högre i det inkomstskikt som i förekommande fall överstiger den nivå som ger pensionsintjänande i det allmänna systemet, är en följd av tjänstepensionernas historiskt grundläggande funktion som komplement och utfyllnad till det allmänna pensionssystemet. För att den sammanlagda pensionen ska nå upp till en acceptabel andel av slutlönen är tjänstepensionsavgiften högre för de inkomster som inte ger något intjänande i det allmänna systemet. Den totala pensionens, allmän pension och tjänstepension, andel av slutlönen blir trots denna lösning i princip alltid lägre med stigande inkomst.

Analysen av de numera förhärskande avgiftsbestämda tjänstepensionsplanernas funktionssätt när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män, riskerar enligt OFRs mening att leda fel om slutsatserna bygger på pensionsutfallen för de generationer som idag uppbär tjänstepension. Dagens pensionärer har i stor utsträckning tjänstepension som baseras på de äldre förmånsbestämda pensionsplaner som numera är under utfasning.

OFR anser att de skatteregler som berör tjänstepensionen måste få en flexiblare utformning

OFR anser att de regler i inkomstskattelagen och i den så kallade tryggandelagen som direkt eller indirekt påverkar tjänstepensionernas utformning ska göras mer flexibla och anpassas till de nya förutsättningar som de helt eller delvis avgiftsbestämda tjänstepensionsplanerna har inneburit.

Det måste bli möjligt att göra uppehåll i utbetalningen av tjänstepension eller att ändra utbetalningstiden efter det att uttag av pensionen har påbörjats. En eventuell ändring av den så kallade 55-årsgränsen i inkomstskattelagen får inte innebära att en ny regel kommer i konflikt med åldersgränser i de befintliga centralt kollektivavtalade pensionsplanerna. Flytt av pensionskapital

måste underlättas utan att kollektivavtalsparternas kontroll över de tjänstepensioner som de avtalat om äventyras.

Tjänstepensionen ska som huvudregel betalas ut livslångt, men temporära uttag ska vara möjliga för den som aktivt ansöker om det. För att möjliggöra ett längre arbetsliv och en successiv övergång till livet som pensionär måste partiella uttag bli möjliga och en del av det intjänade tjänstepensionskapitalet måste kunna tas ut under en mycket begränsad tidsperiod.

Arbetsmiljö

OFR anser att kraftfulla åtgärder måste vidtas på arbetsmiljöområdet - inte minst i offentlig sektor

Staten måste sätta mål och ta fram strategier för att motverka en arbetsmiljö som inte stödjer ett längre arbetsliv. Detta bör ske genom att tydliga mandat och tillräckliga resurser ges till statliga myndigheter med ansvar på arbetsmiljöområdet. Det måste också beslutas om konkreta insatser och förstärkta samhälleliga regelverk för att förbättra arbetsmiljön, såväl den organisatoriska och sociala som den fysiska.

Staten kan inte i längden bortse från de återkommande signalerna om att personalen i offentlig och offentligt finansierad verksamhet hör till den grupp på arbetsmarknaden vars arbeten har sämst balans mellan krav, resurser och stöd. Det är också denna brist på balans som anställda i offentlig sektor i högre utsträckning än på andra områden anger som skäl när de väljer att lämna anställningen för pension.

När det gäller att stödja och tydliggöra arbetsmiljöarbetet kan staten visa vägen i den sektor man direkt ansvarar för genom Arbetsgivarverket. Andra åtgärder kan till exempel vara ett större fokus på riskbedömningar för arbetsmiljön vid större förändringar på en arbetsplats, incitament till friskvårdsinsatser och hälsoundersökningar. De konkreta förslagen måste tas fram i dialog med arbetsmarknadens parter.

Omställning och kompetensutveckling

OFR anser att statens bidrag till att skapa lösningar som underlättar omställning och kompetensutveckling måste bli betydligt större

Det är därför nödvändigt att genast sätta igång ett målinriktat arbete mellan staten och arbetsmarknadens parter för att skapa lösningar i dessa frågor.

Med krav på ett längre arbetsliv kommer det för allt fler bli nödvändigt med ett skifte av arbete, arbetsuppgifter eller kompetens en eller flera gånger under livet. Åtgärder som kan möjliggöra detta blir då lika viktiga som att höja kraven på arbetslivets längd. OFR vill dock understryka att dessa åtgärder i minst lika hög grad ska syfta till att arbetstagarna ska kunna arbeta kvar i sina yrken som att de ska få nya arbetsuppgifter. Balansen mellan arbetsgivare och arbetstagare när det gäller omställning och kompetensutveckling måste upprätthållas. Samarbetet mellan parterna när det handlar om områden där det råder kompetensbrist måste utvecklas i särskilt hög utsträckning.

Förändringar inom utbildningsväsendet måste göras för att bättre täcka behoven på arbetsmarknaden och underlätta ett tidigare inträde på arbetsmarknaden och återkommande utveckling. Ett hållbart och långsiktigt studiefinansieringssystem måste tas fram där individ, arbetsgivare och staten gemensamt bidrar till försörjningen under studier vid karriärväxling, omställning och vidareutbildning. Staten kan inte bara förlita sig på att arbetsmarknadens parter ska lösa alla sådana frågor. Systemen för studiefinansiering, arbetslöshets- och sjukförsäkring samt kollektivavtal om omställning ska hänga ihop och dra åt samma håll.





Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) är en uppdragsstyrd förhandlingsorganisation som samlar femton fackförbund inom offentlig sektor. Inom OFR samverkar och samarbetar förbunden i gemensamma frågor med ömsesidig respekt samtidigt som de behåller en stark självständighet. Tillsammans skapar vi goda villkor och trygghet som utvecklar offentlig sektor. Våra samverkansområden är pension, försäkring, omställning, arbetsmiljö, lönestatistik och offentlig sektors utveckling. OFRs medlemsförbund representerar tillsammans drygt 570 000 medlemmar anställda i kommun, landsting och stat.

OFR
Offentliganställdas
Förhandlingsråd