

2021-06-08

Socialdepartementet  
103 33 Stockholm

Joakim Lindström  
08-782 91 25  
Joakim.Lindstrom@tco.se

## TCO:s remissvar på Delegationen för senior arbetskrafts betänkande, Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre.

SOU 2020:69

TCO har getts möjlighet att lämna synpunkter på Delegationen för senior arbetskrafts betänkande Äldre har aldrig varit yngre och inkommer härmed med följande yttrande.

### **Övergripande synpunkter/sammanfattning**

TCO delar flera av delegationens analyser och ställningstaganden av hur ett längre arbetsliv ska bli möjligt. För TCO-förbundens medlemmar krävs en hållbar arbetsmiljö vilket innebär att alla anställda oavsett individuella förutsättningar får reella möjligheter att kunna och vilja orka arbeta längre. Det innebär bland annat satsningar på förbättrad arbetsmiljö och flexibilitet i flera delar och skeden av arbetslivet.

Det längre arbetslivet kräver också bättre förutsättningar för det så kallade livslånga lärandet som innebär att kompetensutveckling och omställning ska vara möjligt under hela arbetslivet. Behovet att kunna vidareutbilda och ställa om sig ökar i flera skeden av arbetslivet. Svårigheter att kunna göra det hindrar inte bara den individuella utvecklingen och försämrar den enskildes anställningsbarhet, utan försvårar även kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden.

Vad gäller delegationens resonemang om s.k. ”nudges” för att uppmuntra arbetstagare att stanna längre i arbetslivet, så får dessa inte ensidigt handla om att försvåra för arbetstagaren att lämna arbetslivet eller försvåra för parterna att träffa överenskommelser som innebär ett tidigt utträde för en enskild arbetstagare eller grupper av arbetstagare. TCO:s uppfattning är att det inom vissa yrkesgrupper kan finnas arbetsförhållanden som är så svåra att ett tidigt utträde från arbetslivet inte ska försvåras. Varaktigt effektiva och långsiktiga åtgärder som en förbättrad matchning på arbetsmarknaden, en hållbar arbetsmiljö, samt åtgärder mot

åldersdiskriminering har bäst förutsättningar att åstadkomma ett längre, fungerande och attraktivt arbetsliv för alla.

Med det sagt delar TCO delegationens uppfattning om att åldersgränserna måste höjas i en rad system i anslutning till arbetslivet som studiestöd, socialförsäkringar och arbetslöshetsförsäkringen. Den föreslagna samordningen med tjänstepensionsavtalen riskerar att störa parternas möjligheter att utveckla befintliga avtal och träffa nya, men är också överflödigt eftersom fördelarna med att arbeta längre är så pass stora.

TCO har i flera sammanhang lämnat förslag för att stärka förutsättningarna för det längre arbetslivet. De beskrivs mer utförligt i texten nedan men är i korthet följande:

- Gör diskrimineringslagen semidispositiv i den del som gäller aktiva åtgärder mot diskriminering.
- Inför sanktionsavgifter i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (Osa).
- Utred möjligheten att införa hälsobokslut inom offentligt finansierade välfärdstjänster.
- Inför en arbetsrättslig lag mot trakasserier i arbetslivet.

TCO utgår från att eventuella förändringar i något av de system som berörs i betänkandet ska föregås av dialog med arbetsmarknadens parter.

#### **TCO:s synpunkter på avsnittet 5.5.4**

I ett mindre antal tjänstepensionsavtal finns särskild avtalspension för yrkesgrupper där arbetet utförs i en fysiskt krävande befattning eller där särskilda fysiska krav ställs på arbetstagaren. Men avtalspensionen är i sig inget som innebär att arbetstagaren måste lämna arbetslivet men det är en möjlighet i situationer där de fysiska kraven är svåra att uppfylla vid en högre ålder. Avtalspensionen kan fungera som en brygga i omställningen till ett nytt arbete med krav som den enskilde arbetstagaren kan uppfylla.

TCO vill också påpeka att åldersgränser har tagits bort eller ändrats i flera tjänstepensionsavtal. I t.ex. kommunal sektor och Svenska kyrkan pågår intjänandet till 67 års ålder och i senare avtal finns varken övre eller undre åldersgränser utan intjänandet pågår tills anställningen avslutas.

#### **TCO:s synpunkter avsnitten 6.1 till 6.1.4**

##### **Allmänna överväganden**

TCO delar delegationens bedömning att i huvudsak tre villkor gör det längre arbetslivet möjligt; "För det första att enskilda *kan* arbeta, dvs. har tillräckligt god arbetsförmåga i förhållande till arbetets krav. För det andra att den enskilde *vill* arbeta längre och för det tredje att den

enskilde *får* arbeta.” TCO:s uppfattning är att flera hinder för att ett längre arbetsliv för alla kan anses vara möjligt återstår att hantera.

### **Det längre arbetslivet kräver flera komponenter**

TCO delar uppfattningen att en längre förväntad livslängd och fler friska år medför att arbetslivet behöver förlängas. Även om den förväntade livslängden ökar på genomsnittsnivån så finns en variation som i stort innebär att ökningen i livslängden korrelerar med stigande utbildningsnivå. Samtidigt är förutsättningarna att förlänga arbetslivet olika för grupper med olika utbildnings- och yrkesbakgrund, både bland tjänstemännen och bland samtliga grupper på arbetsmarknaden.

Det finns en fara i att höjda åldersgränser kan ses som det enda eller det viktigaste sättet för att upprätthålla pensionssystemets finansiella hållbarhet. Det kan leda till att andra viktiga insatser som satsningar på arbetsmiljö hamnar i skymundan.

Ett längre arbetsliv förutsätter att alla anställda, oavsett förutsättningar, ges reella möjligheter att kunna och orka arbeta längre. Det är därför helt avgörande att det genomförs satsningar på en förbättrad arbetsmiljö och på flexibilitet i arbetet. Det behöver också finnas goda möjligheter till kompetensutveckling och omställning under hela arbetslivet. Ett allt längre arbetsliv kommer med största sannolikhet medföra såväl ökade behov av vidareutbildning som av omställning.

### **Höjd pensionsålder kan inte ensamt förbättra pensionen**

TCO:s uppfattning är att en förlängning av arbetslivet via enbart höjda åldersgränser inte är tillräckligt för att undvika sjunkande pensionsnivåer i det allmänna pensionssystemet.

För att hejda utvecklingen så att även kommande generationer får en allmän pension som i förhållande till deras slutlön motsvarar vad som avsågs när pensionssystemet sjösattes, det vill säga minst 60 procent, krävs en kombination av längre arbetsliv och högre avgifter till pensionssystemet.

Den nuvarande pensionsrätten och avgiften beräknas på pensionsunderlaget upp till 7,5 inkomstbasbelopp (ibb). Pensionsunderlaget motsvarar 93 procent av inkomsten, eftersom det utgörs av inkomsten exklusive den del av pensionsavgiften, 7 procent, som betalas av inkomsttagarna och som är avdragsgill mot inkomstskatt. Räknat på inkomsten blir pensionsavgiften därför 17,21 procent på inkomster upp till 7,5 ibb.

Pensionsrätten och avgiften till den allmänna pensionen behöver höjas till den nivå som det från början avsågs, 18,5 procent av inkomsterna upp till 7,5 ibb. Detta uppnås genom att pensionsunderlaget får motsvara 100 procent av inkomsten istället

för nuvarande 93. En sådan höjning skulle öka inbetalningarna till det allmänna pensionssystemet med 7 procent och pensionsnivån i motsvarande grad.

### **Pensionsavsättningen vid studier bör höjas för att stärka vikten av det livslånga lärandet**

För studenter vid eftergymnasiala utbildningar bör avsättningen till pension höjas. Detta kan ske antingen genom att avsättningen som andel av bidragsdelen höjs, genom studiepremier eller genom kompletterande avsättningar. Dessa kompletterande avsättningar kan vara baserade på (tidigare) faktisk inkomst eller på en beräknad genomsnittsinkomst.

### **Glöm inte bort den ekonomiska jämställdheten**

Kvinnor lämnar arbetslivet i förtid på grund av ohälsa oftare än män. Det har också konsekvenser för längden på kvinnors arbetsliv och kvinnors möjligheter att tjäna in sin pension och blir därmed ett hinder för att nå ekonomiska jämställdhet.

### **TCO:s synpunkter på avsnitten 6.2.1 till 6.2.6**

#### **Hur förändrar vi attityder mot äldre arbetskraft och vad behövs för att motverka åldersdiskriminering?**

Att fler väntas jobba längre kan också leda till att arbetslösheten bland äldre ökar. En arbetsmarknad med ett längre arbetsliv förutsätter bl.a. att det finns ett fungerande system för kompetensutveckling. En viktig aspekt är i vilken mån insatser för kompetensutveckling kommer äldre arbetstagare till del. Vad finns det t.ex. för incitament för en arbetsgivare att kompetensutveckla en anställd som närmar sig en ålder när man kan gå i pension? Forskningen visar på såväl positiva som negativa samband vad gäller ålder och produktivitet och ger inget entydigt svar.

En nyligen publicerad rapport från Arbetsförmedlingen visar att arbetslösa äldre i åldern 55–64 år har en svagare konkurrensförmåga och i hög grad drabbats av pandemin trots att äldre generellt har en fastare förankring på arbetsmarknaden. En aspekt av att fler förväntas arbeta längre är att äldre löper större risk att fastna i långtidsarbetslöshet. En angelägen fråga är därför hur man skapar förutsättningar för att äldre som förlorat sina jobb ska vilja och kunna stanna i arbetskraften.

Det är naturligtvis mycket viktigt att chefer inkluderas och involveras i arbetet mot negativa attityder mot äldre arbetskraft. Till stor del handlar det om inkludering och tillåtande attityder för all slags mångfald där ålder bara är en av flera faktorer. Uppfattningar om äldre som utslitna eller oförmögna att arbeta lika mycket och med samma kvalité som en yngre måste motverkas och ersättas av en god psykosocial arbetsmiljö där hänsyn tas till individuella

förutsättningar som grundas på uppfattningen att alla människor är olika.

Som ett exempel är det viktigt för alla – även för äldre – att uppleva stöd och gemenskap i arbetsgruppen och på arbetsplatsen för att vilja fortsätta arbeta kvar. För att äldre ska kunna fortsätta arbeta kan arbetsuppgifterna behöva ändras eller bytas till arbetsuppgifter där färdigheter, kunskaper och erfarenheter som kommer med åldern är särskilt viktiga.

På samhällsnivå har arbetsmarknadens parter en viktig roll för att förändra attityder till äldre arbetskraft, t.ex. genom att visa på fakta om äldre i arbetslivet för att bidra till realistiska förväntningar och att anpassa förhållandena och behålla fler äldre i arbete.

Utifrån gällande diskriminerings- och arbetsmiljölagstiftning bedömer TCO att det går att åstadkomma gynnsammare och mer stödjande förhållanden för äldre och motverka åldersdiskriminering. Samtidigt är det viktigt att nyansera begreppet åldersdiskriminering, eftersom åldersdiskriminering inte bara drabbar de som har en hög kronologisk ålder utan även de som upplevs som gamla eftersom de lider av någon åkomma som hindrar dem i arbetslivet. Många av delegationens och TCO:s förslag (nedan) gynnar dessutom inte enbart äldre utan i princip alla arbetstagare på en arbetsplats.

På arbetsplatsnivå behöver arbetsgivare och de fackliga organisationerna intensifiera ansträngningarna med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen och sin samverkan i det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagstiftningen.

TCO:s bedömer att med nämnda åtgärder borde det finnas goda förutsättningar för de flesta äldre tjänstemän att arbeta i en bra arbetsmiljö och med stimulerande arbetsuppgifter längre upp i åldrarna. Men det kommer att vara fortsatt viktigt att driva ärenden om åldersdiskriminering för enskilda drabbade, inte minst för att gottgöra dem som utsatts för diskriminering i arbetslivet, samt för att understryka samhällets syn på åldersdiskriminering.

### **Diskrimineringslagen bör vara semidispositiv**

I dagsläget är bestämmelserna om aktiva åtgärder i arbetslivet i princip en angelägenhet mellan stat och arbetsgivare, eftersom lagkraven i juridisk mening riktar sig mot arbetsgivarna. Även om det framgår av 3 kap. 11 § diskrimineringslagen att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder ger lagen inte tillräckliga incitament att göra det. Om arbetsmarknadens parter ges möjlighet att i centrala kollektivavtal reglera det förebyggande arbetet mot diskriminering och det främjande arbetet för lika rättigheter och möjligheter skulle engagemanget och ansvarstagandet för frågorna öka.

TCO anser därför att diskrimineringslagen behöver vara semidispositiv i den del som gäller aktiva åtgärder så att arbetsgivare och fackföreningar kan träffa kollektivavtal om innehållet i de aktiva åtgärderna.

Det skulle då bli möjligt att göra anpassningar av reglerna som utgår från specifika förutsättningar i olika branscher och partsgemensamt komma överens om arbetsätt som underlättar förebyggande- och främjandearbetet. Semidispositivitet skulle enligt TCO:s bedömning leda till att ambitionsnivån höjs genom att arbetsmarknadens parter ges möjlighet att integrera frågorna i befintliga strukturer och arbetsätt.

Dessutom ger kollektivavtal förbättrade tillsyns- och sanktionsmöjligheter. Parterna ansvarar gemensamt för kollektivavtalets innehåll och avtalets efterlevnad. Eventuella avtalsbrott hanteras inom parternas tvistelösningssystem. Ytterst prövas sådana tvister i Arbetsdomstolen. Brott mot kollektivavtal är enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet skadeståndssanktionerade, och såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd kan utgå till motparten.

TCO anser att regeringen bör tillsätta en utredning om att göra diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder semidispositiva.

### **TCO:s synpunkter på avsnitten 6.2.7 till 6.2.8 avseende arbetsmiljö**

För att få fler äldre att arbeta och stanna i arbete högre upp i åldrarna behövs en bättre arbetsmiljö med mindre stress samt större inflytande över det egna arbetets utförande i både tid och rum – d.v.s. en flexibilitet i slutet av arbetslivet.

#### **Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behöver förbättras och efterlevnaden av regleringarna stärkas**

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (Osa) är centrala för att uppnå en förbättrad arbetsmiljö. För att förbättra efterlevnaden behöver Osa-föreskrifterna förenas med sanktionsavgifter.

Typiska organisatoriska och sociala faktorer som förknippas med hälsa är antal anställda per chef, möjlighet att själv påverka hur arbetet läggs upp, och hur resurser i form av såväl antal anställda som materiella resurser samt befogenheter är anpassade till arbetsuppgifterna och arbetsmängden.

I politiskt styrda verksamheter finns det ett behov av att diskutera verksamheternas uppdrag, arbetsmiljö och resurser med samma instans. Detta är troligen en av de största jämställdhetsfrågorna i

samhället idag eftersom det rör kvinnodominerade branscher. Det är oacceptabelt att risken för ohälsa är dubbelt så hög i de kvinnodominerade branscherna som i andra verksamheter.

### **Ett infört hälsobokslut bör utredas**

För att kompetensförsörjning och möjligheter till ett långt arbetsliv ska förbättras krävs att hälso- och arbetsmiljöfrågor integreras i verksamheternas strategiska och ekonomiska beslut. En metod att åstadkomma detta är att fastställa och redovisa nyckeltal för arbetsmiljön, även kallat Hälsobokslut. Ett hälsobokslut är ett sätt att uppmärksamma ekonomiska konsekvenser av hälsa och ohälsa i en organisation. Med dess hjälp kan utvecklingen jämföras över tid, skillnader med andra organisationer och mellan avdelningar inom samma organisation upptäckas.

TCO föreslår att möjligheten och potentialen med hälsobokslut inom offentligt finansierade välfärdstjänster bör utredas. Fokus bör ligga på arbetsbelastning för att synliggöra och jämföra arbetsbelastningen mellan och inom olika verksamheter och organisationer. Beslutsfattare, politiker och chefer på olika nivåer behöver underlag för att styra mot en hälsosam arbetsbelastning.

Hälsobokslut bör införas för en bättre styrning av verksamheterna för att uppnå en balans mellan verksamhetens uppdrag och tillgängliga resurser. Det lägger grunden för en hållbar arbetsmiljö för de anställda och en god kompetensförsörjning i välfärdstjänsterna. Arbetsbelastning, antal medarbetare per chef och tid för att utveckla ledarskapet är faktorer med dokumenterat stor betydelse för att främja friska arbetsplatser och goda resultat.

### **Inför en lag mot trakasserier i arbetslivet**

Det är vanligt att den som utsatts för trakasserier på arbetsplatsen lämnar arbetslivet för att inte återvända. Även om trakasserierna upphör upplever den drabbade ofta att den inte får upprättelse. Därför krävs det inte bara åtgärder inom arbetsmiljöområdet utan även på det arbetsrättsliga området för att komma tillrätta med problemen.

Trakasserier med koppling till en diskrimineringsgrund är redan i dag skadeståndssanktionerad i diskrimineringslagen. Problemet är trakasserier som inte har en sådan koppling eller där man inte kan visa att det finns en sådan koppling. TCO föreslår att regeringen ska tillsätta en utredning som ges i uppdrag att ta fram en arbetsrättslig lag mot trakasserier i arbetslivet med utgångspunkt i det förslag som fackförbundet Vision tagit fram.<sup>1</sup> TCO bedömer att det bästa sättet

---

<sup>1</sup> [vision-lagforslag-mobbning.pdf](#)

att ta ett helhetsgrepp och komma närmare en tillfredsställande lösning på problemet med trakasserier på arbetsplatser.

### **Utveckla den kognitiva arbetsmiljön**

I takt med att arbetslivet nästan oavsett verksamhet digitaliseras, ställs högre krav på våra hjärnors förmåga att fokusera och hantera störningar i form av trilsande datasystem och i vissa fall livliga kontorsmiljöer.

Detta skapar nya behov i arbetsmiljöarbetet av att systematiskt arbeta för att involvera arbetstagarna i utformningen och val av de digitala verktygen – och i arbetet med att de fungerar väl tillsammans. I takt med de ökade kognitiva kraven i arbetet kan även nya normer för arbetsplatsens utformning behöva utvecklas.

### **Flexibilitet i slutet av arbetslivet**

TCO delar delegationens bedömning att flexibilitet i slutet av arbetslivet efterfrågas och att en sådan flexibilitet bör tillmötesgå av arbetsgivarna. TCO vill även understryka vikten av flexibla utbetalningsregler av pensionen för arbetstagare som t.ex. går ner i sysselsättningsgrad och behöver komplettera med pensionsutbetalningar.

### **TCO:s synpunkter på avsnitten 6.3.1 till 6.3.3 avseende det livslånga lärandet**

TCO delar delegationens bedömning av vikten av det livslånga lärandet samt flera av delegationens överväganden och förslag. Att kunna vidareutbilda sig och ställa om under hela arbetslivet är ett av grundfundamenten för att ett längre arbetsliv i huvud taget ska vara möjligt.

Parterna på arbetsmarknaden har med sin överenskommelse för trygghet och omställning bidragit till att öka möjligheterna till vidareutbildning och omställning. En viktig komponent i överenskommelsen är det föreslagna nya offentliga studiestödet som adresserar ett viktigt problem vid vidareutbildning etc. mitt i arbetslivet – studiefinansieringen. TCO har i rapporten "Vidareutbildning, varför och för vad?" 2020 visat att privatekonomin är en viktig orsak till att många tjänstemän inte vidareutbildar sig.

I samma rapport kunde vi konstatera att utbildningsutbudet är ett annat hinder för vidareutbildning och att många tjänstemän upplever att ett mer ändamålsenligt utbildningsutbud har ett större innehåll av kortare och flexibla kurser.

För att ytterligare förstärka incitamenten att studera och vidareutbilda sig mitt i arbetslivet har TCO vid flera tillfällen föreslagit att avsättningen till pension vid studier bör höjas. Detta



kan ske antingen genom att avsättningen som andel av bidragsdelen höjs, genom studiepremier eller genom kompletterande avsättningar. Dessa kompletterande avsättningar kan vara baserade på (tidigare) faktisk inkomst eller på en beräknad genomsnittsinkomst.

## **TCO:s synpunkter på avsnitten 6.4.1 till 6.4.3 avseende åldersgränser i trygghetssystemen och kollektivavtal**

### **Pensionsrelaterade åldersgränser**

TCO delar delegationens uppfattning att pensionsrelaterade åldersgränser i de offentliga trygghetssystemen och lagstiftningen bör höjas samordnat så att de offentliga trygghetssystemen omfattar alla som arbetar oavsett ålder.

I första hand måste åldersgränserna i lagen om anställningsskydd samordnas med reglerna i arbetslöshetsförsäkringen och socialförsäkringssystemen där den övre åldersgränsen fortfarande är 65 år, vilket anmärkningsvärt nog inte har skett ännu. TCO ser med oro på dagens situation där åldersgränserna i lagen om anställningsskydd har höjts men t.ex. inte i arbetslöshetsförsäkringen. Samtidigt pågår förändringar av arbetsrätten, som delegationen också nämner, kan innebära att risken för att arbetslösheten bland äldre ökar.

Äldres möjligheter till rehabilitering och återgång till arbetslivet påverkas av begränsningarna i sjukpenningen men även av att rehabiliteringspenning har en övre åldersgräns på 65 år.

Åldersgränserna för sjukersättning, livränta och rehabiliteringspenning bör alltså höjas.

Förutom den praktiska betydelsen för individen av ett till större delen obefintligt skydd efter fyllda 65 år i nämnda trygghetssystem, menar TCO att åldersgränserna har ett viktigt symbolvärde.

Åldersgränserna ger signaler om pensionsåldern och påverkar den allmänna synen på äldre i arbetskraften, för närvarande sänds signalen från flera trygghetssystem att arbetslivet avslutas vid 65 års ålder.

### **De som inte kan arbeta**

Vid sidan om frågan om åldersgränser för pension finns det personer som av olika skäl inte kan arbeta ända fram till den dag han eller hon når pensionsåldern. TCO menar att det måste finnas en rimlig möjlighet till utträde från arbetsmarknaden för de som inte kan fortsätta arbeta eller som blir arbetslösa vid en ålder då det endast återstår några få år tills han eller hon når pensionsåldern. I en sådan situation är det orimligt med för höga krav på omställning och den enskildes omställningsförmåga.

TCO har tidigare framfört att en lämplig utväg är att göra det lättare för äldre att få rätt till sjukersättning.

### **Utformningen av tjänstepensionsavtalen**

TCO:s uppfattning är att tjänstepensionsavtalen och övriga kollektivavtal är frågor för de avtalsförhandlande parterna att förhandla vilket också sker löpande. TCO erfar att flera nya tjänstepensionsavtal, som tidigare nämnts i detta remissvar, saknar åldersgränser. Däremot är åldersgränserna i de omkringliggande trygghetssystemen fortfarande 65 år.

TCO:s uppfattning är dessutom att det inte finns något egentligt behov av att samordna åldersgränserna i tjänstepensionsavtalen med de sociala trygghetssystemen. TCO menar att villkoren för att senarelägga pensionen är så gynnsamma för de som arbetar längre, t.ex. är skatteeffekterna vid arbete från 66 års ålder stora.

Vid en eventuell översyn av skattelagstiftningen är det viktigt att den inte utformas så att den motverkar tjänstepensionsavtalens utformning och att det inte uppstår hinder för flexibiliteten i slutet av arbetslivet.

TCO föreslår att inkomstskattelagen anpassas så att parterna får möjlighet att förhandla fram tjänstepensionsavtal som gör det möjligt att kunna pausa eller ändra ett pågående uttag av tjänstepension. I den allmänna pensionen är det redan möjligt att pausa ett pensionsuttag. Flera utredningar har också påtalat att det vore högst önskvärt ifall en lagändring kan ske så att människor, efter att ha gått i pension, kan återgå till arbetslivet helt eller till någon del utan att behöva fortsätta uttaget av tjänstepensionen samtidigt. En ändring som gör detta möjligt är starkt efterfrågad och främjar i hög grad ett längre arbetsliv.

### **TCO:s synpunkter på avsnittet 6.5.1**

TCO delar delegationens bedömning att det behövs en fast och sammanhållen funktion för att främja ett längre arbetsliv. För TCO handlar det om att stärka förutsättningarna för det längre arbetslivet och att det ska vara möjligt för så många som möjligt att arbeta längre.

TCO:s utgångspunkt är att det är av yttersta vikt att arbetsmarknadens parter får en central roll för funktionens utformning och formuleringen av funktionens uppdrag för att en sådan funktion ska vara framgångsrik. Funktionen bör även bedriva sitt arbete nära parterna och parternas olika organisationer och bolag, t.ex. omställningsorganisationer och försäkringsbolag.

Therese Svanström  
Ordförande

Joakim Lindström  
Utredare