

Pensjoneringstidspunkt er ikke bare den enkeltes ansvar

Med pensjonsreformen har det vært en individualisering og en risikoforskyvning av pensjonene fra at staten og bedriften hadde ansvaret og tok risikoen, til at det nå er den enkeltes ansvar å sikre sin pensjon. Denne endringen er det svært få av LOs medlemmer som er tjent med. Dagens pensjonssystem består av alderspensjon fra folketrygden, tjenstepensjon, avtalefestet pensjon (AFP) og individuell pensjonssparing. Disse pensjonsordningene er uoversiktlige, uforutsigbare og krevende å sette seg inn i. Dette skaper usikkerhet om fremtidig økonomi i alderdommen, og sammen med individualiseringen av pensjonene bidrar det til å svekke oppslutningen om fellesskapsløsninger.

Det er også et demokratisk problem at bare en liten del av befolkningen har en noenlunde god forståelse av hvordan pensjonssystemet fungerer og hva det innebærer. Konsekvensene av pensjonsreformer blir stadig mer synlig, og fremdeles er det uavklarte elementer som AFP. Fagbevegelsen må påpeke pensjonssystemets svakheter og utfordringer, og arbeide for et pensjonssystem som medlemmene er tjent med. Det betyr at NTL Sentralforvaltningen vil jobbe for et pensjonssystem som er rettferdig, forståelig og sikrer alle medlemmer et tilstrekkelig økonomisk grunnlag for å leve et godt og trygt liv etter endt arbeidsliv.

NTL Sentralforvaltningen vil kjempe for at alle skal få en anstendig pensjon. Dette ivaretas best ved at arbeidsgiver tilrettelegger for at ansatte kan stå i jobb så lenge de ønsker. Den nye pensjonsmeldingen (Meld. St. 6 (2023-2024)) innleder med «Pensjonssystemet må sikre en trygg og verdig alderdom for alle, og befolkningen må ha tillit til at systemet også i framtiden vil innfri sine pensjonsløfter». Videre at «Arbeidsplassens utforming og arbeidsgivers tilrettelegging spiller en viktig rolle for at flere skal stå lenger i arbeid». Videre i meldingen er arbeidsgivers plikter i liten grad fulgt opp.

Levealdersjusteringen i pensjonsreformen tar ikke hensyn til at noen yrkesgrupper har lavere levealder enn andre. NTL Sentralforvaltningen mener at systemet med levealdersjustering gir pensjonssystemet en stadig mer usosial profil. Levealdersjusteringen blir sterkere enn opprinnelig forutsatt. Regjeringen følger opp Pensjonsutvalgets svar på dette gjennom å foreslå å heve aldersgrensene for å unngå for lave pensjoner. Dette løser noen problemer, men ikke alt. Man unnlater å ta konsekvensen av at mulighetene til å stå lengre avhenger av helse og muligheter til å fortsette i arbeidslivet og at dette er klassemessig skeivt fordelt. Tall for forventet levealder for ulike yrkesgrupper, viser at typiske sliteryrker kommer dårlig ut. Yrkesgrupper med lavest forventet levealder, vil dermed kunne oppleve at yrkesgruppene med høyere levealder «arver den gjenstående pensjonsbeholdningen til de som dør tidlig». Når mulighetene til å jobbe videre i tillegg er systematisk skjevfordelt vil dette oppleves som svært urimelig. NTL Sentralforvaltningen er derfor mot en heving av aldersgrensene i Folketrygden.

Pensjoneringsalder handler om den enkeltes helse til å arbeide, men vel så viktig er om samfunnet og arbeidsplassen er tilrettelagt for at den enkelte kan jobbe. Det vil både si at man ikke skal bli syk av å jobbe, og at man kan jobbe, selv om man har helsemessige utfordringer. Statistikken viser at i noen yrker og bransjer er det høy risiko for å bli uføretrygdet, i andre er den lav. Slike systematiske forskjeller gjør at ansvaret for å unngå uføretrygd ikke kan ligge på arbeidstakeren, men hos lovgiverne og arbeidsgiverne. Vi må flytte fokus fra den enkeltes ansvar for sitt eget pensjoneringstidspunkt, til arbeidsgivers plikt til tilrettelegging for mulighet til å stå i arbeid til ønsket pensjonsalder.

Stortinget må følge anbefalingene fra mindretallet i Pensjonsutvalget og gå for full skjerming av uføre. Levealdersjustering bygger på en tanke om at man kan velge å jobbe lenger for å kompensere for økt levealder eller akseptere en lavere pensjon mot tidligere pensjonering. Uføre har per definisjon ikke muligheten til å ta dette valget, da de nettopp er uføre. Det blir etter vårt syn urimelig å straffe uføre for ikke å ta et valg de ikke har mulighet til å ta. NTL Sentralforvaltningen mener at helsefremmende arbeidsplasser gjør at flere ansatte kan stå i arbeid lengre. Virkemidlene for å redusere risikoen for uføretrygd finnes, men de er for lite kjent, og ikke gode nok.

Full minstepensjonsytelse for flyktninger ble fjernet av det borgerlige stortingsflertallet i forrige periode. Det er nå et krav om 40 års botid for alle. NTL Sentralforvaltningen mener ordningen med rett til full minste pensjonsytelse for flyktninger må gjeninnføres. Den samme retten må gjelde dem som har fått opphold på humanitært grunnlag kollektiv beskyttelse eller som har blitt familiegjenforent med disse gruppene. Dette vil redusere sosialstønadsbudsjettet, behovet for bostøtte og andre støtteordninger og hindre at vi får en ny underklasse av eldre med flyktningbakgrunn.

NTL Sentralforvaltningen mener at arbeidsmiljøloven er det viktigste virkemiddelet mot tidlig pensjonering. Den stiller krav både til planlegging og utforming av arbeid og arbeidstidsordninger, og om at funksjonshindrede arbeidstakere skal kunne fortsette eller få jobb i virksomheten. Dette handler både om individuell tilrettelegging og, ikke minst, at fysiske omgivelser er utformet med god funksjonalitet for syn, hørsel, og fysisk framkommelighet. Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) er et viktig virkemiddel for å følge opp at dette blir gjort, men medvirkning og medbestemmelse fra ansatte og tillitsvalgte er vesentlig for at det skal fungere godt.

Ansatte må ha medvirkning og tillitsvalgte må ha medbestemmelse på utformingen av lokaler. Dårlig tilrettelegging gir større belastning på den ansatte, og øker risikoen for sykefravær og utstøting fra arbeidslivet.

NTL Sentralforvaltningen krever at politikere og arbeidsgivere løfter blikket og tar tak der det monner, nemlig med å gjøre arbeidsdagen for alle så god at det er mulig å stå i jobb til man kan velge å gå av med alderspensjon.