

Motion till riksdagen 2009/10:A386

av **Lena Hallengren (s)**

Generationsväxling

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om äldres möjlighet att coacha i arbetslivet.

Motivering

Hur man gör entré på arbetsmarknaden är lika viktigt som hur man efter många år lämnar arbetslivet och går i pension. Det finns olika önskemål om tidpunkt för att gå i pension och pensionsvillkoren skiljer sig åt. Dessutom är villkoren i arbetslivet så olika att den faktiska pensionsåldern skiljer sig markant mellan branscher och sektorer. Det finns arbetstagare som är utslitna och inte klarar att jobba efter 60 år och det finns arbetstagare som både kan och vill arbeta efter 65-årsdagen.

Det råder en diskriminering mot äldre i vårt svenska samhälle. En diskriminering som kommer att inverka negativt på samhällsutvecklingen om vi inte agerar. Uppgifter från Riksförsäkringsverket visar att sju av tio arbetsgivare sällan eller aldrig nyanställer arbetstagare som är över 50 år. Vi vet också att antalet yngre som kommer in på arbetsmarknaden är färre än de som lämnar den. Den äldre arbetskraften har lång erfarenhet och står ofta för tryggheten på arbetsplatsen med sin kunskap och rutin. Den som har lång erfarenhet av yrket har mycket kunskap att förmedla till den som kommer nyutbildad.

Den arbetstagare som närmar sig pensionsåldern har kanske möjlighet att stanna ytterligare år om förutsättningarna är de rätta. Lite kortare arbetstid och arbetsuppgifter som innebär stöd och förmedling av kunskaper till nya medarbetare. Det innebär att den som coachar får en bättre ekonomisk situation. Att han eller hon behåller det kontaktnät och det sociala umgänge som arbetet ofta innebär och att avslutet på arbetslivet blir positivt. Den som är ny

Fel! Okänt namn på

på arbetsmarknaden får samtidigt en möjlighet att lära i praktiken och lotsas in i en ny verksamhet.

Försök har gjorts i den kommunala verksamheten i mindre skala och det är viktigt att dra nytta av de positiva erfarenheter man då sett. Om inte äldre arbetstagare erbjuds bättre arbetsvillkor än i dagsläget hotar en brist på personal inom många sektorer. Problemet är inte enbart att locka till sig nya yngre medarbetare utan i än större utsträckning att behålla de äldre medarbetarna.

Stockholm den 5 oktober 2009

Lena Hallengren (s)